



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ECONOMIA
MESTRADO PROFISSIONAL EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL E GESTÃO DE
EMPREENDIMENTOS LOCAIS



PHILLIPE FARIAS FERREIRA

**UMA ANÁLISE DA ABSORÇÃO DE EGRESSOS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE NO
MERCADO DE TRABALHO SERGIPANO NO
PERÍODO DE 2004-2009**

**SÃO CRISTÓVÃO – SERGIPE
2011**

PHILLIPE FARIAS FERREIRA

**UMA ANÁLISE DA ABSORÇÃO DE EGRESSOS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE NO
MERCADO DE TRABALHO SERGIPANO NO
PERÍODO DE 2004-2009**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Economia do Mestrado Profissional em Economia da Universidade Federal de Sergipe como parte dos requisitos necessários à obtenção do Título de Mestre em Economia (com concentração em Desenvolvimento Regional).

Orientador: Prof. Dr. Marco Antonio Jorge

SÃO CRISTÓVÃO – SERGIPE
2011

**FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE**

F383a Ferreira, Phillipe Farias
Uma análise da absorção de egressos da Universidade Federal de Sergipe no mercado de trabalho sergipano no período de 2004-2009 / Phillipe Farias Ferreira. – São Cristóvão, 2011.
152 f. : il.

Dissertação (Mestrado Profissional em Desenvolvimento Regional e Gestão de Empreendimentos Locais) – Núcleo de Pós-Graduação e Pesquisa em Economia, Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, Universidade Federal de Sergipe, 2011.

Orientador: Prof. Dr. Marco Antonio Jorge.

1. Mercado de trabalho – Sergipe. 2. Oferta e demanda – Economistas – Sergipe. 3. Ensino superior – Egressos. 4. Universidade Federal de Sergipe. I. Título.

CDU 331.522:378.091.212.8(813.7)

PHILLIPE FARIAS FERREIRA

**UMA ANÁLISE DA ABSORÇÃO DE EGRESSOS DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DE SERGIPE NO MERCADO DE TRABALHO SERGIPANO
NO PERÍODO DE 2004-2009**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Economia do Mestrado Profissional em Economia da Universidade Federal de Sergipe como parte dos requisitos necessários à obtenção do Título de Mestre em Economia (com concentração em Desenvolvimento Regional) e aprovada pela Banca Examinadora composta pelos Professores:

Aprovada em ____/____/____

Prof. Dr. Marco Antonio Jorge
Orientador

Prof. Dr. Carlos Alberto da Silva
Examinador

Prof. Dra. Maria Helena Santana Cruz
Examinadora

SÃO CRISTÓVÃO – SERGIPE
2011

Aos meus pais, Fleury de Sousa Ferreira e Maria Neroildes Farias Silva Ferreira, que me iniciaram no culto da dignidade e da fé e pelos seus exemplos de transformar sonhos em realidade.

À minha querida Aline, pela travessia de quase 3 anos, pelo que juntos criamos e construímos e pelos sonhos ainda vindouros. Por toda a paciência que teve ao longo do tempo em que precisei me dedicar à elaboração deste trabalho, além da cumplicidade, respeito, amizade, compreensão e amor dedicados ao longo de todos os anos de convívio.

À Matheus, a minha obra mais perfeita – que está por vir – sentido e continuidade da vida.

Aos meus irmãos: Fleury Junior e Marlla que por caminhos diferentes, têm todos obtido êxito profissional e familiar, sempre com uma conduta ética e com respeito ao próximo. Não diminuindo o carinho aos demais, mas uma homenagem em especial a minha irmã Trícya que por muitas vezes foi mais uma mãe do que irmã a quem devo muito por mais esta conquista.

Aos meus sogros José Paulo Barbosa e Maria Zenilda Barbosa que me adotaram como filho e contribuem a cada dia com ensinamentos da vida.

Aos muitos amigos de ontem, já não tão presentes e aos de hoje, o meu perdão por não nominá-los, mas os guardo no peito e na mente.

AGRADECIMENTOS

Deus faz-se presente em nossa vida através das pessoas que nos cercam. Agradecendo-lhe por tantas dádivas, ao término desta empreitada, quero externar meus agradecimentos àqueles que tão despretensiosamente contribuíram direta ou indiretamente para a concretização deste trabalho. Se porventura, algum dos meus colaboradores não for mencionado, perdoe-me antecipadamente o deslize.

Ao meu orientador Marco Antonio Jorge, principal responsável pela existência do trabalho, sobretudo por possibilitar a conciliação dos interesses acadêmicos e profissionais envolvidos e pela incansável busca da melhor alternativa para o êxito deste. Sua amizade ensina que resiliência é fundamental.

Ao amigo e professor Carlos Alberto Silva, um dos maiores pesquisadores de Sergipe.

Aos amigos Carlos Carvalho, Clézia, Geovânia, Rodrigo, Carlos Frederico, Edelzio Junior, Helen Nogueira, Luiz Marcos Oliveira, Mario Resende e Djalma de Arruda Câmara.

Aos colegas que fazem a administração da UFS.

Aos professores-amigos Josué Modesto dos Passos Subrinho, Angelo Antonioli, Jenny Dantas Barbosa e Sandro Holanda, pelo estímulo e apoio incondicional.

A Fernanda Raposo pela ajuda incondicional à correção ortográfica e tradução.

A Eudes de Oliveira Bomfim pela paciência e pelas horas voltadas à formatação desta dissertação.

Ao pesquisador Igor Machado Nogueira.

Aos colegas do curso de Mestrado de Economia da UFS, pelo convívio saudável ao longo do período das aulas e pela troca de conhecimento e experiências com pessoas de reconhecida competência profissional.

Aos professores do NUPEC.

Aos membros administrativos do NUPEC, Kellin Gomes e os bolsistas Solano e Danilo.

Aos professores examinadores, pela intervenção decisiva.

A todos os gestores acadêmicos da UFS, públicos e privados que participaram da pesquisa.

À Universidade Federal de Sergipe.

RESUMO

O mercado de trabalho vem passando por transformações históricas ao longo do tempo. Com os avanços tecnológicos e a globalização, o mercado de trabalho exige pessoas dinâmicas, com capacidade para suprir esta nova demanda que está baseada na teoria do capital humano. Esta pesquisa teve como objetivo geral descrever e analisar, na percepção dos agentes, as possibilidades dos egressos da Universidade Federal de Sergipe – UFS serem absorvidos pelo setor de serviços no estado. Para que esta descrição e análise pudessem ser desenvolvidas foi necessário avaliar tanto o planejamento de vagas ofertadas pela UFS considerando a dinâmica do setor de serviços no âmbito público e privado, quanto analisar a forma como os agentes acadêmicos avaliam a relação da Universidade Federal de Sergipe com as empresas e o governo no que tange a ocupação das vagas de trabalho no estado de Sergipe. Fez-se necessário discutir os atributos e o perfil do profissional formado que o mercado estaria demandando sob a perspectiva dos agentes empresariais, bem como de que forma os representantes governamentais avaliam sua relação com a UFS e com as empresas no que concerne a absorção dos egressos pelo setor de serviços da economia. Apoiado em um estudo de caso com abordagem qualitativa e quantitativa avaliaram os elementos necessários para que esses profissionais possam, não somente ser inseridos no mercado como nele permanecerem, dada a percepção dos agentes das áreas acadêmica, empresarial e pública. Constatou-se que a UFS não trabalha com o mercado e sim com a sociedade, mas que não deixa de colocar à disposição opções que o mercado pode precisar. O Estado deve intervir mais no mercado de trabalho sergipano exigindo da UFS uma formação sistêmica e multidisciplinar, pois a qualificação profissional atenderá não somente às necessidades desse mercado, mas colaborará para a formação de um graduado além do solucionador de problemas, ou seja, um agente transformador inserido dentro de um contexto maior de responsabilidade e de desenvolvimento.

Palavras-chave: Ensino superior; mercado de trabalho; desenvolvimento regional; planejamento acadêmico.

ABSTRACT

The labor market has undergone historical changes through the years. With technological advances and globalization, the labor market requires dynamic individuals with the capacity to meet this new demand that is based on human capital theory. This study aimed to describe and analyze the perception of the agents, the possibilities of graduates of the Federal University of Sergipe - UFS being absorbed by the services sector in the state. To allow this description and analysis to be effectively carried out it was necessary to evaluate both the planning of vacancies offered by UFS, considering the dynamics of the service sector in the public and private fields, and examine how academic managers evaluate the relationship between the Federal University of Sergipe, business and government regarding the occupation of jobs in the state of Sergipe. Nevertheless it was necessary to discuss the attributes and profile of the graduated professional that the market was demanding from the perspective of business agents, as well as how government officials evaluate their relationship with UFS and with the companies regarding the absorption of graduates by sector service economy. Supported by a case study with qualitative and quantitative approach we evaluated the necessary elements so that these professionals can not only be placed on the market but also to remain in it, given the perception of managers of academic, business and public areas. It was found that the UFS is not working with the market but with the community and it makes available options that the market may need. The state should intervene more in the labor market of Sergipe requiring from UFS a systemic and multidisciplinary training, as the qualification will meet not only the needs of the labor market, but will work to form a graduated beyond the problem-solver, which means an agent of transformation embedded within a larger context of responsibility and development.

Keywords: Higher education, labor market, regional development, academic planning.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Brasil, regiões e estados escolhidos – Participação na população e na matrícula nos sistemas de ensino superior.....	24
Tabela 2	Brasil. Regiões e estados escolhidos. Participação na população, no produto interno bruto (PIB) e na matrícula no ensino superior presencial.....	24
Tabela 3	Brasil: estimativa de abertura de novos empregos (ANE) em 2010.....	57
Tabela 4	Brasil: estimativa de empregos desocupados por demissão de trabalhadores (Edd) em 2010.....	58
Tabela 5	Brasil: estimativa do total da demanda efetiva de mão de obra em 2010.....	59
Tabela 6	Produto Interno Bruto de Sergipe em 2008.....	63
Tabela 7	Evolução do Emprego - SE – 2000 – 2009.....	65
Tabela 8	Evolução do Emprego por Setor de Atividade Econômica – SE – 2008 – 2009.....	66
Tabela 9	Nível de Instrução dos Trabalhadores - Nordeste/ 2008 (%).....	68
Tabela 10	Nível de Instrução dos Trabalhadores por grandes setores de atividade - Sergipe/2008 (%).....	68
Tabela 11	Nível de Instrução dos Trabalhadores por grandes setores de atividade - Sergipe/2008 (%).....	69
Tabela 12	Emprego gerado na economia sergipana, segundo grau de instrução - Dezembro de 2009 a novembro de 2010.....	78
Tabela 13	Egressos da Universidade Federal de Sergipe no período de 2004-2009.....	82
Tabela 14	Importância da atuação do estado em áreas do emprego.....	89
Tabela 15	Avaliação da efetividade de cooperação público/privada na dinâmica do mercado de trabalho.....	90
Tabela 16	Modelo de políticas de incentivo ao emprego voltadas aos setores público e privado.....	91
Tabela 17	Intervenção do Estado no mercado de trabalho.....	92
Tabela 18	Condições de o egresso ser absorvido em sua área de formação.....	94
Tabela 19	Crerios de processo de seleção utilizados aos egressos, segundo os entrevistados.....	96
Tabela 20	Piso salarial de nível superior compatível com outros estados.....	97
Tabela 21	Dificuldades de ingresso do recém-formado no mercado de trabalho percepção do gestor empresarial.....	98
Tabela 22	Dificuldades encontradas para inserção no mercado de trabalho na percepção do gestor público.....	99
Tabela 23	Remuneração percebida pelo egresso da UFS.....	101
Tabela 24	Previsão de contratação no próximo biênio.....	102
Tabela 25	Motivos para criação de vagas/novos cursos.....	102
Tabela 26	Chances de exercer a profissão o recém-formado da UFS.....	103
Tabela 27	Sergipe: Ocupação e Remuneração Média de Emprego Formal para Nível Superior.....	108
Tabela 28	Sergipe: Evolução Percentual do Quantitativo de Profissionais por Área – 2004 a 2009 (ano base: 2004).....	109
Tabela 29	Egressos da Universidade Federal de Sergipe no período de 2004-2009.....	111

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Áreas que mais necessitam de profissionais no mercado de trabalho sergipano.....	105
Quadro 2	Principais Desafios da Educação Superior.....	106

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Modelo das forças que dirigem um setor econômico de Porter.....	42
Figura 2	Uma Curva de Demanda.....	45
Figura 3	Curva de Oferta.....	46
Figura 4	Funcionamento do Mercado de Trabalho (a) e Curva Deslocamento de Oferta de Universitários para vagas de Não-Universitários.....	47
Figura 5	Fluxos entre emprego, desemprego e inatividade.....	50

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Evolução do Emprego – 2000 – 2009.....	66
Gráfico 2	Nível de Instrução dos Trabalhadores (%) - BR/NE/SE (2008).....	67
Gráfico 3	Sergipe: Saldo do emprego formal acumulado da Construção Civil (2007-2009).....	74
Gráfico 4	Saldo do Emprego anual de Sergipe 1999-2009.....	75
Gráfico 5	Empregos gerados em Sergipe em 2010.....	76
Gráfico 6	Empregos Gerados em Sergipe 2003-2010.....	78
Gráfico 7	Políticas voltados aos setores público, privados e público/privado.....	91
Gráfico 8	Intervenção do estado no mercado de trabalho sergipano.....	93
Gráfico 9	Critérios de seleção para contratação de egressos.....	96
Gráfico 10	Compatibilidade do piso salarial sergipano em relação a outros estados.....	97
Gráfico 11	Remuneração média recebida pelos egressos.....	101
Gráfico 12	Possibilidades de exercer a profissão depois de formado.....	103
Gráfico 13	Escala de absorção dos egressos pelo mercado.....	104

SIGLAS E ABREVIATURAS

ABMES	Associação Brasileira de Mantenedoras do Ensino Superior
BANESE	Banco do Estado de Sergipe S/A
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CODISE	Companhia Sergipana de Desenvolvimento Industrial
COGEPLAN	Coordenação Geral de Planejamento
COPAC	Coordenação de Controle Acadêmico
DEAPE	Departamento de Apoio Didático-Pedagógico
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES	Instituição de Ensino Superior
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa
INSADI	Instituto Avançado de Desenvolvimento Intelectual
INSPER	Instituto de Ensino e Pesquisa
MEC/SESU	Ministério da Educação e Cultura /Secretaria de Ensino Superior
MDIC	Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior
TEM	Ministério do Trabalho e Emprego
NAT	Núcleo de Apoio ao Trabalhador
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PED	Pesquisa de Emprego e Desemprego
PME/IBGE	Pesquisa Mensal de Emprego do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PSDI	Programa Sergipano de Desenvolvimento Industrial
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
PED	Pesquisa de Emprego e Desemprego
REUNI	Programa de Apoio ao Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
SEDETEC	Secretaria de Estado do Desenvolvimento Econômico, Ciência Tecnologia e Turismo
SEICT	Secretaria de Estado da Indústria, do Comércio e do Turismo
SEMESP	Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de São Paulo
SETRAPIS	Secretaria de Estado do Trabalho, da Juventude e da Promoção da Igualdade Social
UFS	Universidade Federal de Sergipe

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	ENSINO SUPERIOR: UMA FORMA DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	20
2.1	A Universidade Federal de Sergipe.....	25
2.1.1	Importância do egresso como fonte de informação.....	32
3	MERCADO DE TRABALHO E AS MUDANÇAS ESTRUTURAIS NA ECONOMIA BRASILEIRA	35
3.1	Visões do comportamento do mercado de trabalho.....	41
3.2	Modelo de mercado de trabalho para indivíduos com nível superior.....	48
3.3	Emprego e oferta qualificada de mão de obra pós-crise.....	54
3.4	A Influência do setor de serviços no mercado de trabalho sergipano.....	61
4	MERCADO DE TRABALHO EM SERGIPE	65
4.1	Avaliação das vagas de emprego para Sergipe.....	67
4.2	Análise das políticas de incentivo ao emprego	70
4.3	Avaliação do emprego em Sergipe no período 2004 – 2009.....	73
4.4	Avaliação do emprego em Sergipe em 2010.....	75
5	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS E ANALISES DOS RESULTADOS	80
5.1	Procedimentos Metodológicos.....	80
5.2	Técnicas de pesquisa.....	84
5.3	Coleta dos dados.....	84
5.4	Limitações do estudo.....	87
5.5	Visão dos agentes sobre as competências exigidas pelo mercado de trabalho de nível superior.....	88
5.6	Relatos entre Agentes sobre o futuro do Ensino Superior.....	106
5.7	Movimento de entrada e saída no mercado de trabalho dos cursos escolhidos.....	107
6	CONCLUSÕES E SUGESTÕES	114
	REFERÊNCIAS	120
	APÊNDICES	128
	ANEXOS	134

1 INTRODUÇÃO

Ao ingressar na universidade o acadêmico brasileiro passa a fazer parte de um seletivo e restrito grupo do saber, em um país com consideráveis índices de analfabetismo. De acordo com Colossi (1998) o papel da educação superior é formar a elite científica e cultural da nossa sociedade. Teria um papel muito mais importante que a formação com o enfoque social, justamente porque a sociedade está em crise e o modelo de desenvolvimento tem se mostrado ineficaz para resolver a maioria dos seus problemas.

Do mesmo modo Bourdieu (1983) *apud* Cunha (1998, p. 13) cita que “a educação é um aparelho de distribuição de indivíduos por classes que cria, mantém e reproduz socialmente qualificações especializadas que tem certo grau de relevância para o modelo de produção”. Atualmente a “norma” empregada nas escolas e na universidade é a da exclusão dos que não se ajustam ao modelo internacionalmente proposto, onde uma pequena minoria é escolhida, em detrimento da exclusão de uma grande maioria.

Para Gadotti (1992) a educação universitária foi nitidamente elitista de 1930 a 1945; de 1945 a 1964 houve forte influência estrangeira e a partir de 1964 o governo militar trocou o populismo pelo autoritarismo. Atualmente, serve para formar um profissional acrítico, que fornece os seus serviços aos que dominam a sociedade. Kinpara e Dan (1995) afirmam que a universidade treina de forma elitista e alienante os filhos da classe dominante, para a sua auto-reprodução. Como reflexo tem-se um profissional com limitações na sua empregabilidade.

A universidade brasileira passa por inúmeras crises, em função de: um crescimento desordenado no número de universidades; problemas de ordem orçamentária nas públicas; descompasso entre as pesquisas produzidas e as demandas da sociedade; descontinuidade e fragilidade dos programas de ensino e pesquisa; currículos fragmentados, defasados, sem interdisciplinaridade e pouco flexíveis; corporativismo muito forte em todas as classes/níveis nas universidades; a estrutura do poder ainda centralizadora e conservadora (KINPARA; DAN, 1995). O setor público, digo os representantes do povo no executivo e legislativo, parecem não estar preocupados em solucionar tais problemas, mas ao contrário, incentivam a abertura de novos cursos patrocinados pela iniciativa privada.

Assim, de acordo com Kinpara e Dan (1995), enquanto a técnica existir dissociada do homem que a usa, de um contexto histórico, entendida como sistema estático, que não se

adapta, não se modifica, apenas reativo, e não ativo, não será possível compreender a realidade e muito menos se definir diante dela.

Milléo et al. (2000) reforçam este pensamento, quando afirmam que o profissional formado dentro de uma perspectiva tecnicista e pessimista, dentro e fora de um meio acadêmico, sofre os reflexos manifestando grande insegurança e dificuldade em tratar com diferentes segmentos da sociedade.

Como mostra Antunes (2009), há pouco mais de uma década era mais ou menos assim: o jovem recebia da faculdade o conhecimento teórico específico para exercer sua profissão, sonhava em conseguir emprego em uma grande empresa onde pudesse fazer carreira e, se possível, passar toda a vida profissional por lá até se aposentar. Foi-se o tempo. O perfil de trabalhador procurado pelo mercado mudou e, com isso, o que um jovem espera de uma faculdade e de sua futura carreira também.

No lugar de conhecimento técnico específico, o estudante busca formação mais ampla, voltada para trabalhar em grupo e com visão geral do mercado. Em vez de estabilidade, quer mobilidade - de cargo e de empresas. Para conseguir isso, procura instituições que ofereçam uma vivência da prática, sem descuidar da teoria, e que tenham uma boa imagem, tanto nas avaliações feitas pelo governo quanto na percepção do mercado (SEMESP, 2008).

Apesar de o estudo ter começado com textos críticos dizendo que a educação tem uma formação acrítica – que formava o indivíduo para compor uma classe dominante, dentro do modo de produção vigente, sem romper com o sistema – isso mostra que a superestrutura reproduz as relações de produção aonde a educação em tese, vai tentar repassar o valor da classe dominante para quem está nesta posição.

Outra visão não tão crítica mostra o desenvolvimento científico e tecnológico, suporte fundamental da globalização, aumentar a complexidade do mundo e passar a exigir um profissional com competência para lidar com um número expressivo de fatores. Este perfil profissional desejável está alicerçado em três grandes grupos de habilidades: i) as cognitivas, comumente obtidas no processo de educação formal (raciocínio lógico e abstrato, resolução de problemas, criatividade, capacidade de compreensão, julgamento crítico e conhecimento geral); ii) as técnicas especializadas (informática, língua estrangeira, operação de equipamentos e processos de trabalho) e iii) as comportamentais e atitudinais - cooperação, iniciativa, empreendedorismo (como traço psicológico e como a habilidade pessoal de gerar

rendas alternativas que não as oferecidas pelo mercado formal de trabalho (KARLÖF, 1999), motivação, responsabilidade, participação, disciplina, ética e a atitude permanente de aprender a aprender (ASSIS, 1994; GÍLIO, 2000; SILVA FILHO, 1994; WHITAKER, 1997). Observando todo esse alicerce o resultado deve nos mostrar que a educação é capaz de alavancar a produtividade.

Para acompanhar as mudanças do mercado de trabalho, inclusive as instituições públicas precisam reformular suas concepções de ensino para formar alunos aptos a atuar nesta nova realidade profissional. É o que defende Lená Medeiros de Menezes, sub-reitora de graduação da Universidade Estadual do Rio de Janeiro. Ela comenta o que considera ser essencial num bom curso e que itens na formação do aluno irão garantir sua empregabilidade. “Em primeiro lugar, o entendimento de que a formação é um processo continuado e não uma terminalidade que se esgota no término do curso. Em segundo lugar, a compreensão de que não basta uma formação técnico-profissional de qualidade, mas uma educação geral que posicione o profissional como cidadão do mundo. Isso exige do docente uma nova postura diante do que se convencionou chamar de conteúdo. A sala de aula, que inclusive pode ser virtual, passou a ser um espaço de confrontos, de interação, de troca de saberes, de diálogo, exigindo dos envolvidos no processo um movimento dialético e permanente de ensinar enquanto aprende e de aprender enquanto ensina” (PEREIRA, 2008).

Sob esse aspecto, o estudo teve a intenção de atender a três esferas designadas: a primeira de ordem pessoal, a segunda de ordem institucional e a terceira esfera decorrente do aspecto social. Como princípio, esta pesquisa atendeu a uma necessidade pessoal de formação intelectual e de qualificação profissional. Sob a segunda forma, atendeu ao aspecto institucional, ao contribuir para a academia com o estudo na linha de pesquisa de economia regional, enfatizando uma dimensão social, política e econômica nas instâncias da educação superior, contribuindo, dessa forma, para o avanço dos estudos sobre fenômenos sociais e suas manifestações regionais. A terceira esfera deste projeto atendeu o crescimento da demanda social por educação superior, demanda na qual os trabalhadores buscam refúgio para o enfrentamento de um problema de mudança social que configura mudança no aspecto social (CASTEL, 1998).

Neste sentido, esta pesquisa examinou as possibilidades de absorção dos egressos da UFS no âmbito do setor de serviços. Quais os tipos de políticas públicas o governo vem

implantando nessa área focando a situação do recém-formado? Qual a percepção dos agentes acadêmico, público e empresarial acerca do mercado de trabalho?

Para responder a estas e outras indagações, tomou-se como referência a Universidade Federal de Sergipe (UFS). A razão para esta escolha está na importância desta Instituição. Referência no ensino superior, a UFS, com seus mais de 40 anos de existência, formou 7942 egressos, no período em estudo de 2004-2009. Somou a contratação de 1023 docentes e mais de mil e cem servidores públicos no ano de 2010. Como se percebe, somente estes dados legitimam a existência de investigações sobre os egressos de uma instituição com tal dimensão.

Quanto à estruturação, o estudo de caso foi escolhido porquanto os resultados obtidos poderão servir como paradigma metodológico para outras Instituições. Razão para tal, se deve ao fato do estudo fazer com que a Universidade repense o seu papel no que envolve a abertura de novos cursos, novas áreas, pois o mercado de trabalho é dinâmico e não há possibilidade de mudá-lo ampliando suas vagas. Além disso, no caso das universidades federais, as concepções organizacionais e regimentais são similares, o que permite analogicamente estender partes dos resultados a diversos órgãos congêneres.

Portanto, do ponto de vista geral, a pesquisa descreveu e analisou, na percepção dos agentes, as possibilidades dos egressos da Universidade Federal de Sergipe – UFS serem absorvidos pelo setor de serviços no estado. Já de modo específico, o presente estudo objetivou: avaliar a forma como é feito o planejamento de vagas ofertadas pela UFS frente à dinâmica do setor de serviços no âmbito público e privado; como os agentes acadêmicos avaliam a relação da UFS com as empresas e o governo no que tange a ocupação das vagas de trabalho no estado de Sergipe, quais os atributos e qual perfil do profissional formado que o mercado estaria demandando sob a perspectiva dos agentes empresariais e como os representantes governamentais avaliam a relação com a UFS e com as empresas quanto a absorção dos egressos pelo setor de serviços.

A escolha da percepção dos agentes deveu-se ao fato dos mesmos fazerem parte, ou até mesmo colaborarem, na seleção desses profissionais que o setor de serviços vem absorvendo. De tal modo, optamos por representantes das esferas acadêmica, empresarial e pública como forma de identificar as dificuldades encontradas e possibilidades de inserção desses egressos.

A importância crescente do setor de serviços na economia nacional, como de resto em todo o mundo, vem justificando um esforço continuado no estudo e aplicação de formas de melhoria em sua gestão, que forneçam a base para um desenvolvimento sustentado do setor de serviços no Brasil.

No Brasil, na última década, o setor Serviços foi o que mais expandiu o emprego tanto em termos absolutos como em relação ao seu próprio tamanho. Ademais, constituiu a atividade econômica que mais contribuiu para a geração de postos de trabalho no país, com um crescimento sistemático de sua participação no emprego urbano (PORTELLA, 2008)

Quanto ao problema da pesquisa, pode-se recorrer à Laville e Dionne (1999) que afirmam que um problema de pesquisa não é um enigma que se pode resolver pela intuição, pelo senso comum ou até pela simples especulação. Supõem que informações suplementares podem ser obtidas a fim de cercá-lo, compreendê-lo, resolvê-lo ou eventualmente contribuir para a sua resolução. Encontrar um bom problema é a fase crucial e mais difícil de uma pesquisa. Frente ao exposto, este estudo se concentrou em entender a seguinte problemática: **Existe equilíbrio entre a mão-de-obra ofertada pela UFS e a sua absorção pelo mercado de trabalho em Sergipe?**

Esta temática/problemática está caracterizada como sendo de ordem qualitativa, pois, segundo Richardson (1999, p. 79), a pesquisa qualitativa “justifica-se, sobretudo, por ser uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social”. Ainda, segundo o autor, os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos.

O corte foi dado somente pelo setor de serviços por ser o principal empregador e gerador de Produto Interno Bruto - PIB do Brasil, Nordeste e Sergipe.

A problemática desenvolvida em questão fundamenta-se: 1) nos aspectos estruturais e conjunturais, onde as transformações societárias, com expressão concreta na reestruturação produtiva pós-1970 e com a implantação do receituário neoliberal, têm atingido os trabalhadores no que se refere ao vínculo empregatício, às condições de trabalho e às mudanças socioocupacionais, exigindo, na esfera da qualificação profissional, nível superior,

diversificação no campo das profissões; 2) no processo de mudanças que a educação superior vem passando ao longo dos anos para adequar-se ao mercado de trabalho e principalmente nos dias atuais por meio da reforma da educação superior e do plano nacional de educação, onde um dos principais objetivos é oferecer matrículas a 30% da população de jovens de 18 a 24 anos, uma vez que, de cada cem jovens nessa faixa etária, apenas nove estão matriculados no ensino superior.

Nesse sentido, entende-se que tal problemática está imbricada diretamente ao mercado de trabalho, pois a quantidade de egressos das faculdades e universidades tende a aumentar no decorrer dos anos, sendo cada vez maior o número de demandantes por vagas de emprego, o que gera um problema adicional, pois pode rebaixar o salário, diminuindo a atratividade de certas carreiras para o indivíduo que está decidindo se deve ou não cursar o ensino superior.

Diante das situações apontadas, esta dissertação se dividiu em seis capítulos. No primeiro, foram descritas as linhas gerais do trabalho. Discorreu-se sobre os objetivos, justificativa e características principais. No segundo capítulo foi feita a fundamentação teórica baseada, sobretudo, na caracterização do Ensino Superior como forma de desenvolvimento sustentável. Além disso, o capítulo retratou a importância do egresso como fonte de informação para as universidades.

Já no capítulo três foi feita uma abordagem sobre o Mercado de Trabalho e as mudanças estruturais na economia brasileira apresentando-se inicialmente os diferentes modos pelos quais as empresas podem optar na hora de contratar um profissional. Para tanto, mostrou-se, além da evolução do mercado de trabalho, as visões comportamentais do mercado, o modelo para indivíduos com nível superior, a insuficiência dos níveis de emprego frente ao crescimento da população ativa e a escassez de trabalhadores qualificados para as vagas de emprego com nível superior.

No quarto capítulo, cujo assunto se especifica ao Mercado de Trabalho Sergipano onde avaliou as vagas de emprego para Sergipe, além disso, foi feita uma análise das políticas de incentivo ao emprego. Para tanto, procurou-se apoiar no confronto entre a oferta de egressos da UFS e a demanda proveniente do mercado de trabalho sergipano.

Em seguida, os aspectos metodológicos da investigação foram descritos no quinto capítulo. Caracteriza-se o tipo da investigação, técnicas de pesquisa, modo de análise dos dados e limitações do estudo.

No sexto capítulo foram apresentados os dados sobre a percepção dos agentes, em razão da pesquisa de campo realizada no âmbito do setor de serviços público e privado. As informações foram coletadas entre agentes acadêmicos, públicos e empresariais que deram uma visão geral das necessidades do mercado de trabalho para vagas de ensino superior.

Por último, as conclusões e sugestões foram descritas de modo objetivo, resgatando as discussões, dados, teorias e fatos apresentados ao longo dos capítulos anteriores.

2 ENSINO SUPERIOR: UMA FORMA DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Este capítulo teve por objetivo fazer uma interação do funcionamento do ensino superior com o mercado de trabalho, retratando a origem e as características da Universidade Federal de Sergipe, bem como aspectos socioeducativos no cenário brasileiro. Em seguida, discute-se a importância do egresso como fonte de informação para o desenvolvimento do ensino na instituição de formação.

A sociedade atual demanda uma formação mais selecionada de informações e de conhecimentos para a formação educacional e coloca este desafio também para as universidades, o que implica na formação de um corpo docente em sintonia com as novas exigências e expectativas do mercado de trabalho, sob o risco de limitar a probabilidade dos alunos ingressarem neste mercado.

São esferas distintas, níveis distintos; esse ajuste é bem complexo e nossa intenção foi mostrar que existe essa dificuldade de sintonia entre esses dois grandes pólos: o mercado de trabalho e a instituição de ensino superior.

A dificuldade de sintonia nessa relação (ajuste) pode ser explicada por um grande fator: de um lado a universidade oferta e de outro o mercado, por existir outros objetivos, não a absorve; inexistindo, necessariamente, um ajuste adequado nesses interesses. Além disso, existe a questão do prazo de formação e da incerteza sobre o futuro.

Sempre recorrente na imprensa, a polêmica sobre a falta de sintonia entre educação profissional de nível superior e mercado de trabalho aflige simultaneamente educadores, estudantes e empregadores. A reestruturação produtiva dos últimos anos, a dispersão global dos negócios, a instabilidade e a volatilidade dos mercados dificultam ainda mais a tarefa dos que sonham com um fino ajuste entre educação e trabalho. Tal descompasso, entretanto, parece ser fruto de representações mentais ultrapassadas acerca da educação e do trabalho, de noções que apenas exprimiam o desejo da economia industrial de submeter o currículo escolar às suas necessidades mais urgentes. Idéias que restaram profundamente enraizadas, e que com frequência turvam a visão, gerando expectativas descabidas e equivocadas acerca do papel da educação superior.

Inúmeros países defrontam-se com o problema da absorção pelo mercado de trabalho do profissional oriundo da (ou com nível de) educação superior e muitas tem sido as estratégias para seu enfrentamento. No entanto, este estudo investigou como o estado de Sergipe enfrenta o desafio da ampliação do acesso ao mercado de trabalho para esse nível de ensino.

Por definição, a universidade é o local para o desenvolvimento de pesquisas. Ou, no caso de não ter essa premissa como missão, desempenha o papel de difusora do conhecimento. Em tese, mesmo que não seja tão consensual quanto parece, a sociedade em parte apropria-se dos resultados obtidos pela academia para fomentar o crescimento econômico de um país.

Desta forma, o atual cenário do sistema educacional procura expandir e articular o aumento da capacidade de atendimento à maior qualificação acadêmica, já que o mercado de trabalho apresenta-se cada vez mais exigente e seletivo quanto ao perfil dos profissionais que se dispõe a empregar. Percebe-se um significativo esgotamento dos segmentos do mercado mais interessados nos profissionais de nível superior, com perfil não diferenciado, notadamente aquele relativo às burocracias públicas (MARTINS, 2000).

O governo brasileiro vem, desde a década de 90, integrando a educação, a ciência e a tecnologia, a fim de que as três áreas juntas formem o tripé do desenvolvimento do país. A educação, nesta visão, torna-se promotora da cidadania social e da competitividade econômica num paradigma produtivo baseado na dominação do conhecimento. Ou seja, o desenvolvimento é obtido através de uma maior competitividade dos indivíduos, das empresas e do país no mercado nacional e internacional, bem como de uma maior participação social dos cidadãos. Dessa forma, “essa educação que possibilita a competitividade dá ao indivíduo a condição de empregabilidade e traz para a sociedade a modernidade associada ao desenvolvimento sustentável” (SOBRAL, 2000, p.2).

Embora Sobral (2000) tenha feito essa afirmação, parece-nos também não ser tão consensual o que afirma, e em razão disso tratou-se como uma hipótese desse estudo: **A educação eleva a produtividade**. Motivo para isso se dá a outros autores contradizer Sobral (op. cit.) ao achar que o que eleva a produtividade é o conhecimento específico do que se aprende na empresa, a educação formal seria apenas uma credencial. Uma motivação para

É isso que está implícito, pois se ele está recebendo mais é porque a educação elevou a sua produtividade e isso permitiu que o emprego pagasse mais. Em suma, é a ótica da teoria neoclássica.

“A universidade brasileira está despreparada e há preconceito entre as empresas em relação à forma de trabalho empreendida na academia”, resume o coordenador do estudo denominado Plano de Mobilização Brasileira pela Inovação Tecnológica (Mobit), sociólogo Glauco Arbix. As dificuldades na relação Universidade-Empresa-Governo também são responsáveis por manter o Brasil fora de uma posição privilegiada de competitividade internacional (SIMONS, 2008).

Se o ensino superior é um impulsionador do desenvolvimento, mas sua oferta está fortemente centrada no segmento privado, uma questão se coloca para a superação dos desníveis pessoais e regionais, na distribuição da renda: os mais pobres terão maiores dificuldades para custear o ensino superior e, portanto, terão menores chances de acesso aos postos, no mercado de trabalho mais qualificado. Daí, para as pessoas e regiões mais pobres, é crucial que o ensino superior público lhes seja ofertado prioritariamente, tendo em vista a futura melhoria na distribuição de riquezas.

A crise dos empregos de nível superior não é apenas função do crescente contingente de profissionais que deixam as faculdades a cada ano. Está havendo, também, uma redução no número de empregos oferecidos, uma vez que as transformações gerenciais e operacionais ocorridas em diversos setores da economia têm levado a um crescimento da produção e da oferta de serviços com recursos humanos cada vez mais reduzidos (RIFKIN, 1995).

Observa-se na tabela 1 a situação de Sergipe. A matrícula no ensino superior público, em Sergipe, corresponde a 1,3% do total nacional, o que é um indicador acima da participação sergipana tanto no PIB quanto na população nacional, mais ainda, como este segmento entre nós se resume ao setor federal, este último, em Sergipe, corresponde a 2,4% da matrícula do sistema federal nacional. Ou seja, o governo federal investe em Sergipe proporcionalmente muito mais que a participação da economia sergipana no PIB e do que a participação da população sergipana na população brasileira. Diante disso, tornou-se claro que é muito bom para o presente e futuro do desenvolvimento sergipano.

Tabela 1 Brasil, regiões e estados escolhidos – Participação na população e na matrícula nos sistemas de ensino superior

Regiões/Estados	População	Privado	Público			
			Total	Federal	Estadual	Municipal
Norte	7,7	4,90%	10,70%	13,70%	8,70%	4,00%
Nordeste	27,6	13,90%	30,10%	31,00%	33,40%	14,80%
Sergipe	1	0,75%	1,30%	2,40%	0,00%	0,00%
Bahia	7,6	4,16%	5,20%	3,80%	8,60%	0,00%
Pernambuco	4,6	2,52%	5,80%	5,30%	4,00%	14,80%
Centro-Oeste	7,1	8,48%	9,60%	10,40%	9,20%	6,60%
Sul	14,3	17,07%	18,60%	16,50%	17,60%	32,30%
Rio Grande do Sul	5,6	7,79%	4,40%	8,40%	0,40%	0,00%
Paraná	5,5	5,73%	8,80%	5,20%	15,30%	2,20%
Santa Catarina	3,2	3,55%	5,50%	2,90%	1,80%	30,10%
Sudeste	42,1	55,64%	31,00%	28,30%	31,20%	42,40%
São Paulo	21,6	31,81%	14,80%	2,30%	23,90%	40,00%
Minas Gerais	10,4	11,10%	7,70%	12,70%	3,00%	1,40%

Fontes: PIB, IBGE, População, IBGE. Ensino Superior, INEP (2008)

Tabela 2 Brasil. Regiões e estados escolhidos. Participação na população, no produto interno bruto (PIB) e na matrícula no ensino superior presencial

Regiões/Estados	População	PIB	Ensino Superior
Norte	7,70%	5,05%	6,36%
Roraima	0,20%	0,15%	0,30%
Pará	3,80%	1,87%	1,91%
Nordeste	27,6	13,12%	17,90%
Sergipe	1,00%	0,64%	0,86%
Bahia	7,60%	4,07%	4,16%
Centro-Oeste	7,10%	8,71%	4,42%
Goiás	3,10%	2,41%	8,75%
Mato Grosso do Sul	1,20%	1,03%	3,11%
Sul	14,30%	16,32%	17,46%
Rio Grande do Sul	5,60%	6,62%	6,94%
Santa Catarina	3,26%	3,93%	4,04%
Sudeste	42,10%	56,78%	49,46%
São Paulo	21,60%	33,87%	27,54%
Espírito Santo	1,80%	2,23%	1,81%

Fontes: PIB, IBGE, População, IBGE. Ensino Superior, INEP (2008)

No ano de 2008 a população sergipana equivale a, aproximadamente, 1% da população nacional e o seu Produto Interno Bruto a, aproximadamente, 0,64% do PIB brasileiro em 2006, enquanto a matrícula, no ensino superior, corresponde a 0,86% do total do país, ou seja, como a Região Nordeste, Sergipe está conseguindo matricular estudantes num grau acima de sua participação no PIB brasileiro, mas ainda em grau inferior à sua participação na população nacional; isto sinaliza que políticas mais incisivas para alteração futura da distribuição da riqueza nacional precisam ser implementadas e que há necessidade de ampliação do ensino superior entre nós.

2.1 A Universidade Federal de Sergipe

Os primeiros cursos superiores em Sergipe datam de 1948, quando o governador José Rollemberg Leite criou as faculdades de Ciências Econômicas e de Química, porém as iniciativas no sentido de atender às necessidades de formação de sergipanos em nível superior remontam ao ano da proclamação da República, 1889, com a tentativa de fundação de uma Faculdade de Direito. Na segunda década do século XX, a administração estadual procurou instalar, sem sucesso, faculdades de Direito, Farmácia e Odontologia.

As faculdades de Ciências Econômicas e de Química, que realmente se concretizaram, iniciaram as atividades a partir de 1950 e a elas viriam somar-se a Faculdade de Direito em 1951 - que depois passaria à alçada do Governo Federal - e as faculdades de Filosofia e de Serviço Social, iniciativas ligadas à Igreja Católica, a primeira instalada em 1951 e a segunda em 1954. Em 1961 foi criada a Faculdade de Medicina, resultado da união de diferentes forças da sociedade que logo intensificaram o movimento em prol da instalação de uma universidade federal em Sergipe.

Precisando formar quadros para as tarefas do seu desenvolvimento, o Estado de Sergipe sentiu urgentemente a necessidade de uma instituição que congregasse os cursos superiores existentes e buscasse condições para a sua ampliação, empenhando nisso todos os esforços.

Em 28 de fevereiro de 1967, pelo Decreto-Lei nº 269, foi instituída a Fundação Universidade Federal de Sergipe, instalada em 15 de maio de 1968, com a incorporação de 06 Escolas Superiores ou Faculdades que ministravam 10 cursos administrados por 05

Faculdades e 05 Institutos. Criada no contexto do regime militar, a UFS se estruturou de acordo com normas vigentes para o ensino superior e adequou muitas demandas dos seus idealizadores às condições possíveis. Estruturou-se como Fundação, incorporando os bens das seis faculdades que a formaram e ocupou os vários prédios espalhados pela cidade de Aracaju que, doados à Fundação, constituíram o seu patrimônio inicial.

Desde cedo a UFS procurou interpretar as aspirações locais e ao mesmo tempo articular-se em âmbito regional e nacional. Destacaram-se logo as atividades de ensino e extensão, com uma atuação consistente na área cultural, tendo sido criado o Festival de Arte de São Cristóvão, iniciativa fundamental para a identificação entre os sergipanos e a sua novel Universidade.

De estrutura mais simples nos primeiros anos, a UFS passou pela reforma de 1978, quando foram instaladas as Pró-Reitorias, objetivando-se agilizar os processos administrativos. Extinguiram-se os institutos e faculdades e organizaram-se os quatro centros universitários onde se agruparam os Departamentos e Cursos. Assim surgiram o Centro de Educação e Ciências Humanas, o Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, o Centro de Ciências Exatas e Tecnologia e o Centro de Ciências Sociais Aplicadas. A nova estrutura era mais descentralizada, mas a visão da época demandava espaços concentrados, o que levou a UFS à construção do seu campus, inaugurado em 1980, em terras de São Cristóvão.

A criação da UFS deu um grande impulso ao ensino superior em Sergipe. Todavia, uma curva de crescimento significativa somente passou a acontecer a partir de meados da década de 90. Atualmente a missão da Universidade constitui: “Interagir com a sociedade, produzindo, disseminando e conservando ideias e conhecimentos, formando profissionais e cidadãos críticos e éticos, contribuindo para o fortalecimento da democracia e melhoria da qualidade de vida” (UFS, Relatório de Gestão, 2008).

A Universidade Federal de Sergipe é formada por cinco campi em cidades distintas do Estado: Aracaju, Itabaiana, Lagarto, Laranjeiras e São Cristóvão. Este último é o mais antigo e funciona desde os primeiros anos da década de 80. Além destas unidades, existem museus, centros de extensão, pólos de ensino à distância, prédios administrativos e de pesquisa espalhados por todo o território sergipano.

Na Cidade Universitária Prof. José Aloísio de Campos, em São Cristóvão, funciona a maior parte das unidades administrativas e acadêmicas da UFS. Integram a cidade universitária: o gabinete do Reitor e Vice-Reitor, as pró-reitorias de administração,

planejamento, pesquisa, extensão, assistência estudantil, graduação, pós-graduação, a gerência de recursos humanos, a prefeitura do campus, os centros acadêmicos (centro de ciências exatas e tecnologia, centro de ciências biológicas e da saúde, centro de ciências sociais aplicadas e centro de educação e ciências humanas), os blocos de sala e auditórios denominados didáticas I, II, III, IV, V e VI, a biblioteca central e outras secundárias, o restaurante universitário, o centro de processamento de dados, o arquivo central, o centro editorial e audiovisual, o colégio de aplicação, centro superior de ensino à distância, a rádio universitária, a coordenação do concurso vestibular, além de quadras esportivas, campo de futebol e centros de convivência.

É importante destacar esta heterogeneidade de órgãos e locais que integram os *Campi* da UFS, porque parte significativa da pesquisa trata da visão do mercado de trabalho, por parte dos agentes que laboram neste local, para os egressos que aqui produzem.

A UFS ofertou até o início de 2011, 102 opções de cursos distribuídos nos campi de São Cristóvão, Itabaiana, Laranjeiras e Lagarto, sendo 95 presenciais e 07 cursos à distância. Na pós-graduação *stricto sensu*, existem 39 cursos, dos quais 31 de mestrado e 08 de doutorado. A UFS disponibilizou em 2011, por meio do concurso vestibular, 5.260 vagas para cursos presenciais. No início de 2010 foram ofertadas mais 3.510 vagas para os cursos à distância, totalizando 7.965 vagas. Seu corpo funcional conta, atualmente, com 1.023 professores efetivos docentes e 1.186 servidores técnico-administrativos em atividade.

A Universidade Federal de Sergipe foi escolhida como estudo da presente pesquisa por duas razões fundamentais. Primeiro, porque autor e orientador pertencem ao quadro efetivo da Instituição. Isto permitiu o desenvolvimento de uma pesquisa participante no âmbito da gestão administrativa. Conseqüentemente, a coleta de dados de uma parte significativa do trabalho tornou-se mais factível. Segundo, porque emana da atual administração geral da UFS o propósito de averiguar o planejamento acadêmico sob algumas vertentes, dentre elas as necessidades do mercado de trabalho.

Portanto, este cenário permitiu investigar, tanto os aspectos normativos, de ordem acadêmica, quanto a percepção do mercado de trabalho pelos indivíduos que integram a comunidade universitária.

Nos últimos três anos 68,29% das opções de cursos ofertadas pela UFS sofreram revisão da estrutura curricular; 3,60% estão no Departamento de Apoio Didático-Pedagógico (DEAPE) para análise técnica (fase que antecede a aprovação final); 28,11% encontram-se na

fase de discussão ou elaboração final, nos colegiados dos cursos. Estas alterações não são autônomas, mas fruto das mudanças promovidas pelo MEC/SESU.

A UFS optou por uma estrutura curricular disciplinar onde as disciplinas são consideradas como recursos para a formação profissional, fugindo de uma visão de disciplinas meramente conteudistas. São constituídas por núcleos, cuja interrelação deve possibilitar uma sólida formação básica, para trabalhar e aprofundar os conteúdos necessários ao desenvolvimento de competências e habilidades.

Por sua vez, o currículo pleno resulta do currículo mínimo acrescido das matérias e atividades definidas no projeto pedagógico de cada curso, que deverá adequar-se às condições da Instituição de Ensino Superior - IES, às condições sociais a que se destina e às finalidades científicas e profissionais que pretende atingir.

Não obstante essa exigência do Ministério de Educação e Cultura, o que se observa no exercício da atividade é a existência de muitos profissionais com conhecimento fragmentado, voltados para especialidades, dissociados da realidade social, restritos a atuarem numa determinada área, por interesses estritamente particulares, sem contribuírem de maneira mais ampla para a finalidade do seu curso, contrariando o perfil que se espera desses operadores.

Perante a essa realidade, há que se repensar o ensino, no sentido de se formar profissionais com conhecimento mais abrangente e integral, sem, contudo, alterar de forma substancial os currículos da UFS, mas aplicando metodologias que melhor atendam ao processo ensino-aprendizagem.

Mister se faz que os profissionais docentes dos cursos se voltem à integração pedagógica, com a efetiva integração das disciplinas curriculares, e que o professor desenvolva suas atividades observando e conhecendo o que realizam os demais colegas da UFS.

O currículo, longe de se constituir uma simples justaposição de conteúdos programáticos, é a expressão de um conjunto de concepções, é a explicitação de tendências políticas, teóricas e metodológicas que são imanentes à direção social que se deseja imprimir a um projeto de formação profissional, incorporado num projeto educacional de curso.

Para isso é necessário ampliar a visão do que seja o currículo. Como observa Gatti (1995, p.2) o currículo é “um meio articulado e intencional de formação e desenvolvimento de pessoas [...]”, que conseqüentemente expressa, através de determinadas vertentes de pensamento, um compromisso político com um projeto profissional.

Mais ainda: “o conhecimento e a compreensão da proposta curricular de um curso são fundamentais para uma atuação profissional, atuação exercida de modo consciente, reflexivo e integrado” (Op. cit., p.2) visto que o currículo, um meio articulado e intencional de formação; é a escola em movimento. A organização curricular nesta perspectiva está condicionada à leitura, compreensão e consciência da realidade, à fundamentação teórica que a orienta e a instrumentalização técnica do trabalho. Infere-se dizer com isso que a implementação de um currículo pressupõe uma seleção intencional de conteúdos e de comportamentos que compõem o ato de ensinar (Op. cit., p.3). A organização curricular precisa ser continuamente confrontada com os objetivos da UFS. Pressupõe um posicionamento sobre o significado da educação e a sua concretude. Neste sentido, o currículo serve como apoio e orientação para os meios de ensino. Falar sobre decisões curriculares implica em falar sobre quais conhecimentos ensinar, para quem ensinar e como fazê-lo.

Nessa perspectiva, o conhecimento produzido na sala de aula passa a ter novo significado. A sala de aula representa o resultado dos confrontos que se estabelecem entre as diferentes alternativas de compreensão de mundo, articuladas em um currículo. Compreendida desta forma, o reducionismo atribuído muitas vezes às atividades da sala de aula é negado, ou seja, a forma como o ensino se realiza, assenta-se em teorias de ensino que regulam sua prática. A sala de aula é, portanto, parte de um todo, está inserida em uma instituição educativa, que por sua vez também está inserida em um sistema sócio-econômico, político e cultural.

É principalmente no espaço da sala de aula que se desenvolvem e se confrontam tensões que derivam das representações dos sujeitos envolvidos no processo de ensino. É nele que se expressam visões e concepções de mundo, de homem, de educação, de Universidade, e é nele que se processa a maioria das relações de ensino.

A questão metodológica ocupa um lugar central no projeto de construção de uma prática transformadora, uma vez que diz respeito às decisões sobre como organizar o trabalho de forma a assegurar a articulação entre os diferentes aspectos presentes no desenvolvimento da prática de ensino, a dimensão técnica é, pois carregada de intencionalidade. De fato, não é suficiente que o professor da UFS domine o conteúdo da disciplina ou área do conhecimento pela qual ele responde; é preciso que seja capaz de conduzir a atividade de forma coerente a um determinado projeto educativo. As novas exigências desencadeiam processos de revisão e de construção de outras metodologias que privilegiem uma relação dialogada. O caminho de

produção do conhecimento tem necessidade de buscar suporte em metodologias que se proponham ultrapassar a reprodução, a repetição e a cópia.

As disciplinas de formação profissional necessitam de uma modernização na metodologia de ensino, para torná-las integradas e sobretudo atrativas, possibilitando ao aluno da UFS uma visão mais realista, prática e dinâmica das disciplinas, diferente da realidade praticada atualmente na sala de aula. Desenvolver competências técnicas e habilidades fundamentais para o bom exercício e atuação profissional, que atenda as novas exigências do mundo do trabalho, que requer um profissional atualizado, dinâmico e capaz de lidar com as inovações do mercado.

[...] quando um estudante trabalha repetidamente com modelos para demonstrar esse comportamento, testa o modelo, incorporando uma variedade de observações do mundo real em seu projeto, e tem tempo para observar os mesmo tipos de comportamento em outros sistemas da vida real, a idéia é internalizada e torna-se parte do pensamento normal. O estudante torna-se surpreendentemente hábil para lidar com problemas e situações complexas. Os próprios modelos muitas vezes revelam novos insights surpreendentes sobre a vida real (SENGE, 2005).

A Portaria MEC nº 1.886/94 abriu espaço à interdisciplinaridade. Além das disciplinas obrigatórias fundamentais e profissionalizantes, o currículo deve inserir matérias optativas, inclusive temas interdisciplinares. A interdisciplinaridade permitiu um grande avanço da idéia de integração curricular, de se trabalhar com disciplinas, mas permitindo que estas tenham seus próprios interesses.

Infere-se do pensamento de Lück (2003, p. 64):

Interdisciplinaridade é o processo que envolve a integração e engajamento de educadores, num trabalho conjunto, de interação das disciplinas do currículo escolar entre si e com a realidade, de modo a superar a fragmentação do ensino, objetivando a formação integral dos alunos, a fim de que possam exercer criticamente a cidadania, mediante uma visão global de mundo e ser capazes de enfrentar os problemas complexos, amplos e globais da realidade atual.

É, portanto, uma nova concepção de ensino e de currículo, baseada na interdependência entre os diversos ramos do conhecimento, buscando a integração do conhecimento num todo harmônico. Esta interdependência contribui para a formação do estudante da UFS e do cidadão, preparando-o para receber informações interligadas e globalizadas, possibilitando reflexão acerca destas, propiciando a construção do conhecimento.

A maioria dos cursos já reestruturados da UFS buscou manter uma sólida formação em conteúdos fundamentais e necessários à formação de um futuro profissional, com uma visão generalista, porém respeitando-se a especificidade de cada área do conhecimento, permitindo ao futuro profissional implementar o seu próprio percurso no curso, estimulando-o a uma formação continuada e participativa, de forma que se adapte à dinâmica do mercado de trabalho.

A Universidade Federal de Sergipe foi escolhida como paradigma constitutivo do trabalho. Primeiro, porque o autor e seu orientador pertencem ao quadro efetivo da Instituição. Depois, pelo fato de que efetivamente existe em grande parte da atual Administração da UFS a intenção de averiguar a questão do mercado de trabalho e seus desdobramentos.

Em sintonia com as aspirações da comunidade sergipana, a UFS foi definida para se tornar uma universidade complexa, isto é, para oferecer cursos de graduação e pós-graduação nos diversos ramos do saber humano e consolidar a pesquisa como atividade permanente de parcela expressiva do seu corpo docente, envolvendo alunos e técnicos da própria instituição ou em intercâmbio com outras instituições. Assim, compreende-se que é fundamental que a UFS se desenvolva plenamente, para corresponder às expectativas locais e cumprir integralmente aquele papel, enquanto instituição voltada para o desenvolvimento científico, tecnológico e para o resgate dos valores culturais, não só locais, mas também regionais. Enfatizamos que o estado de Sergipe possui duas instituições universitárias públicas, a exemplo da Universidade Federal de Sergipe (UFS) e o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Sergipe (IFS), sendo a primeira de maior expressividade em termos de estrutura físico-financeira e avanço tecnológico, inseridas em uma região pobre, que apresenta fortes desvantagens nos indicadores de escolaridade e de desenvolvimento científico e tecnológico, hoje fundamentais nas estratégias de desenvolvimento social. No entanto é a responsável pela formação de determinados profissionais, por exemplo, só a UFS forma economistas no estado, desde 2002.

A Universidade Federal de Sergipe constitui-se em uma Fundação de Direito Público¹, vinculada ao Ministério da Educação. Tanto a UFS quanto o MEC integram a chamada Administração Pública Federal Indireta, que se constitui em um conjunto de unidades administrativas, criadas para gerir as atividades do serviço público. São entes

¹ Criada pelo Decreto-Lei nº 269, de fevereiro de 1967.

pertencentes à Administração Pública Federal, por exemplo: os ministérios, as fundações, as autarquias, os órgãos de controle, os institutos públicos, as instituições públicas, entre outros.

A Universidade Federal de Sergipe, inserida neste contexto normativo, deve pautar-se internamente na criação de um modelo de gestão educacional alicerçada em normas administrativas que respaldem a atuação dos seus dirigentes e da comunidade universitária em geral. Logo, deve-se compreender que a regulamentação de normas governamentais constitui fator importante para que seja formulado um modelo de gestão educacional. Desse modo, possibilita-se à Instituição cumprir suas obrigações impostas pela Constituição Federal e pela sociedade, posto ser formadora de agentes multiplicadores de educação e transformadores da sociedade.

Considerando que o produto final de uma instituição de ensino é o egresso, capacitado e habilitado a exercer a profissão para a qual se preparou, nada mais relevante, portanto, do que analisar a opinião dos empregadores desta mão-de-obra formada.

Da mesma forma, a instituição de ensino deveria pesquisar e aferir, junto a esse mercado, quais os atributos e qual o perfil do profissional formado que o mercado estaria demandando.

Também seria lícito afirmar que o aluno formado deveria ser consultado para se aferir o grau de resultados que a instituição de ensino está obtendo com esse profissional no mercado, uma vez que tais resultados são inerentes à missão da instituição.

2.1.1 Importância do egresso como fonte de informação

Fica claro que em qualquer que seja o curso, normalmente o aluno formado irá exercer uma profissão correlata a esse curso, em uma determinada organização empregadora desse profissional, presumivelmente preparado para exercer uma determinada função.

Segundo Ansarah (1995, p.55), “[...] ingressar no mercado de trabalho diretamente na área na qual o aluno se formou nem sempre é possível, em virtude da falta de vivência dos problemas ou de oportunidades do próprio mercado de trabalho”.

Um processo de checagem de tempos em tempos em relação aos egressos denota uma universidade com consciência crítica, capaz de questionar, investigar, propor novas soluções na medida em que seu papel vai além da simples repassadora de conhecimento dando importância à real razão de sua existência: seus acadêmicos.

De acordo com Marcovich (1998, p.22):

É de suma importância a formação de melhores agentes críticos a cada ano dentro da universidade. A universidade tem a grande oportunidade de entender que o aluno que nela se forma é o seu principal meio de ajudar numa transformação da sociedade. Pensava-se, que a responsabilidade da universidade se iniciava na inscrição do vestibular e acabava na entrega do diploma. Isso é um grande erro. A universidade deve mobilizar seus ex-alunos, a partir de um determinado período de convivência no mercado de trabalho. A principal contribuição social de uma universidade deve ser com seus egressos, caso contrário estará desperdiçando um altíssimo capital humano.

Conforme Hoyos (1998) estão equivocados aqueles que pensam que a universidade é credenciada pelos seus edifícios, laboratórios, e até mesmo a sua biblioteca. O que credencia uma boa universidade é o produto, a ciência, os egressos. Se existem excelentes egressos, existe uma excelente universidade. Se eles são ruins e medíocres, a universidade é ruim e medíocre, não vale a pena fazer um tremendo esforço para sustentá-la.

Para ele nem os professores ou os “campi” fazem uma universidade excelente, se ao sair os egressos não o são. Os egressos são a universidade viva e atuante, que acredita ou influencia uma determinada sociedade, esses são as antenas que mantêm contato com a sociedade a que servem.

Um sistema de acompanhamento de egressos significa o embrião da necessária integração entre empresas, escola e a sociedade, assumindo, todos, sua parcela de responsabilidade na formação de nossos jovens. Para tanto, o programa de acompanhamento de egressos proporciona a mostra fiel do processo de inserção do egresso no mundo do trabalho, permitindo também, além da revelação da situação e desempenho do profissional na sua atividade, conhecer de modo significativo o perfil da formação que a escola oferece, para que uma avaliação permanente da atividade pedagógica seja feita.

De acordo com Costa (1998 *apud* MACHADO, 2001, p.46),

Cabe à sociedade, à empresa e especialmente aos egressos, retroalimentarem a escola com as informações sobre as tendências de mercado, o desenvolvimento de

tecnologia, os métodos e processos de trabalho, os novos equipamentos, o perfil do comportamento da realidade de atuação dos profissionais no mercado de trabalho, a fim de oferecer subsídios necessários para a avaliação da instituição e a redefinição de currículos com o objetivo de identificar e atender aos interesses de sua comunidade, tanto na qualificação dos trabalhadores como no desenvolvimento de projetos de extensão ou de pesquisa, que venham contribuir para o desenvolvimento da sociedade.

O referido autor ainda ressalta que, com o acompanhamento de egressos, a escola deixa de ser apenas um local de transmissão de um saber elaborado e passa a ter um compromisso social, envolvendo-se na verdadeira realidade de atuação de seus egressos, buscando conhecer as condições dos trabalhadores que atuam, as atividades que desenvolvem, as dificuldades enfrentadas em termos de conhecimento geral e técnicos, as novas exigências no mercado de trabalho, devido as constantes inovações tecnológicas.

Isso resultará na melhoria e expansão da educação em todos os seus níveis. Possibilitará o desenvolvimento de novos padrões de gestão da educação, que contemplem a maior participação da comunidade e dos diferentes seguimentos da sociedade na redefinição de funções, competências e responsabilidade na formação de trabalhadores.

3 MERCADO DE TRABALHO E AS MUDANÇAS ESTRUTURAIS NA ECONOMIA BRASILEIRA

A intenção da elaboração deste capítulo foi analisar as mudanças estruturais na economia brasileira focando o modelo de mercado para indivíduos com nível superior, bem como os seus comportamentos. Tratou-se também da influência do setor de serviços no mercado de trabalho sergipano e como se apresentou o cenário do emprego e de oferta qualificada de mão de obra na pós-crise.

Nas últimas décadas a economia mundial vem passando por mudanças que trouxeram transformações no processo produtivo e do trabalho, contribuindo para o aumento do desemprego. Nesse contexto, as empresas buscam a maior flexibilização do uso do capital e do trabalho, implicando na redução dos custos, sobretudo de mão-de-obra.

Conforme explica Souza (2009), as novas formas de articulações do capitalismo mundial no final do século XX levaram a economia em direção a uma crescente desordem econômica e social, conseqüentemente à desestruturação do mundo do trabalho, resultando na precarização do mercado de trabalho e no aumento do desemprego.

No Brasil, a partir da década de 1980, as mudanças no âmbito econômico, determinadas por inúmeras tentativas de estabilização da economia, por transformações na forma de relacionamento do país com o mercado externo (abertura comercial e financeira), com a implantação do modelo de integração ao capital internacional, baseado na doutrina do neoliberalismo, apontam para primazia das regras de mercado e da iniciativa privada (GROS, 2003).

De acordo com Gomes (2002), as empresas buscam, enfim, adaptar-se às novas exigências de competitividade para garantir presença na nova configuração do mundo globalizado. Tais mudanças vêm promovendo alterações na estrutura e dinâmica do mercado de trabalho, tendo como conseqüência o desemprego, a precarização nas condições e relações de trabalho, diminuição do emprego industrial, redução do trabalho assalariado com registro e aumento do trabalho sem registro, do trabalho temporário. Enfim, há um aumento da participação do setor informal, do trabalho flexível e o agravamento da exclusão social.

Diante das mudanças as empresas estão se informatizando, reduzindo seus quadros de funcionários e exigindo maior qualificação profissional. Nesse quadro, as novas formas de organização da produção exigem um novo trabalhador, mais polivalente e qualificado, que muitos estudiosos têm chamado de multifuncional. As empresas passam a promover uma constante reciclagem desse trabalhador, requalificando-o. Por essa razão, elas passaram a defender a desregulamentação e a flexibilização do mercado de trabalho. Essa desregulamentação tem levado à precarização das relações de trabalho e à redução dos custos (GOMES, 2002).

Nesse contexto, o acesso ao mercado de trabalho primário, que concentra os melhores empregos, torna-se cada vez mais difícil, cujo número vem diminuindo constantemente em contraposição ao número de pessoas desempregadas e em idade economicamente ativa.

Mesmo diante dessas barreiras quanto às exigências de recursos humanos mais qualificados, a economia brasileira apresenta sinais de crescimento de produtividade e de competitividade em seus setores produtivos, refletindo em uma maior demanda por mão-de-obra. Essa importância econômica é representada por sua participação no Produto Interno Bruto-PIB.

A explicação para a afirmação acima pode ser acenada por Gonçalves e Monte (2008), pelo modelo macroeconômico de estabilidade econômica implantado nas últimas décadas que tem favorecido o crescimento da economia brasileira. Inflação controlada, perspectiva de crescimento contínuo do Produto Interno Bruto (PIB), ainda que a taxas relativamente modestas, mas há muito não observadas na economia brasileira – em torno de 5% a.a. -, mercado mundial aquecido, até o terceiro trimestre de 2008, e apreciação da moeda nacional frente ao dólar são alguns indicadores da retomada do crescimento brasileiro que repercutiram favoravelmente na geração de empregos no mercado de trabalho formal.

Os brasileiros estão vivenciando um momento extraordinário da história econômica do País. A economia brasileira iniciou em 2004 um ciclo de crescimento sustentado que, resistindo às vicissitudes da crise financeira internacional deflagrada em setembro de 2008, vem marcando o mais robusto movimento de expansão da riqueza nacional e do emprego desde meados dos anos oitenta. Atravessa o ano de 2009 com queda de 0,2%² na taxa de crescimento do Produto Interno Bruto e aponta para o retorno da trajetória de crescimento

² Segundo o IBGE, resultado oficial.

elevado para o ano de 2010. Faz isso, diferentemente dos anos oitenta, em vigência plena da democracia, reduzindo, ainda que lentamente, as desigualdades pessoais e regionais de renda, e mantendo as contas públicas equilibradas, reservas internacionais elevadas e inflação sob controle.

Conforme aborda Melo (2009b, p.15),

esse ciclo expansivo tem na variável emprego o seu melhor indicador, do quanto se avançou e do longo caminho a ser percorrido para assegurar aos trabalhadores brasileiros inserção social de qualidade no mercado de trabalho. O crescimento da produtividade e da competitividade do setor produtivo do Brasil e de Sergipe tem na qualificação dos recursos humanos um dos seus principais pilares, ao lado dos investimentos em infraestrutura física e em Ciência & Tecnologia, da consolidação de ambiente de negócios favorável e da formação de grupos econômicos sólidos, capazes de competir na economia globalizada.

O mercado se reestrutura sob a hegemonia do capital financeiro – especulativo, virtual, volátil –, privilegiando a informação, convertendo a ciência e os conhecimentos em agentes diretos da acumulação. Na perspectiva de quem compra força de trabalho, o mercado flexibiliza as relações e o contrato de trabalho. Trata-se, no entanto, de novas formas de exploração, sob condições mais precárias para quem vive do próprio trabalho. O mercado impõe crescente e contínua qualificação, polivalência, apropriação e controle da informação, uso intensivo de tecnologia, flexibilidade, redução da interferência do Estado (SILVA, 1999).

O mercado de trabalho na indústria brasileira passou por um forte processo de transformação, durante a década de noventa, em resposta à inflexão na política comercial externa brasileira e à desregulamentação econômica. As até então existentes barreiras aos produtos estrangeiros - tarifas de importação, desvalorização cambial etc. - foram reduzidas, no rastro da política de estabilização adotada com o Plano Real, expondo a indústria nacional aos competidores internacionais, melhor estabelecidos.

As firmas, por sua vez, realizaram um processo de reorganização, objetivando alcançar uma melhor eficiência produtiva e econômica. Novas técnicas organizacionais - *just in time*, qualidade total, planejamento estratégico, etc. - passaram a fazer parte do seu dia-a-dia, e a modernização produtiva, com investimentos para atualização tecnológica, permitiu ganhos de produtividade e redução de custos.

Estas mudanças criaram repercussões sobre a estrutura do emprego industrial. O choque de concorrência a que foi exposta a indústria brasileira, com a abertura comercial,

causou o fechamento de inúmeras empresas nas diversas cadeias produtivas e, de leva, inúmeros postos de trabalho. Já a reestruturação produtiva causou a substituição de fatores, com a produção tornando-se menos intensiva em trabalho. É bom frisar que esse processo causou uma diminuição no adensamento de algumas cadeias produtivas, desde que não apenas máquinas e equipamentos foram importados, mas, também, insumos e componentes, reduzindo as possibilidades de geração de empregos no país.

Ao mesmo tempo, as firmas, que já vinham se reestruturando internamente desde o início dos anos noventa, passaram a implementar formas de adaptação a esse novo cenário. Uma das principais preocupações era a redução de custos, efetivada com o enxugamento do quadro de trabalhadores - *downsizing* - e/ou a terceirização de determinados serviços, inclusive da produção. A terceirização da produção, através, por exemplo, do sistema de facção ou de cooperativa de trabalhadores, significava na prática uma precarização nas relações trabalhistas e na rede de proteção social ao trabalhador.

Fenômeno também recente, presente no mercado de trabalho no Brasil, foi a realocação de empregos entre as regiões, impulsionada, principalmente, pela realocação industrial de determinados tipos de plantas produtivas e, em menor escala, pelos incentivos fiscais criados pelos estados para atração de novos investimentos. Esse fenômeno ocorria porque as empresas buscavam reduzir custos, principalmente através do pagamento de menores salários do que em sua região de origem, para poderem sobreviver numa estrutura industrial mais competitiva.

Na busca pela racionalização produtiva e competitiva, as empresas brasileiras, durante a década de noventa, conviveram com inovações organizacionais, terceirização, deslocamento das plantas industriais, o uso de trabalho informal e a flexibilização das relações de trabalho. Em termos de mercado de trabalho ocasionaram redução do emprego e de salários (DEDECCA, 2002).

Cabe acrescentar que houve uma reversão parcial no período posterior a 2003 com a criação sustentada de empregos formais (mesmo em 2009).

É muito grande a pressão sobre a instituição universitária para adequar-se às exigências, pondo em questão sua essencialidade e capacidade de sobrevivência no contexto da “guerra de mercado”. A exemplo do que ocorre nos Estados Unidos, observa-se em algumas empresas brasileiras a tendência de criar as chamadas universidades corporativas, os

centros de ensino corporativo ou educação corporativa para investir diretamente na capacitação contínua de seus empregados, visando o *business* da companhia. Argumenta-se que as empresas não podem esperar que as universidades e escolas compatibilizem seus currículos com a nova realidade do mercado. Ou seja, o mercado não hesita em declarar a obsolescência da Universidade que não esteja imediatamente subordinada aos seus propósitos.

Larson (1977) *apud* Tommaso, Silva e Poloniato (2007) afirma que a estrutura de um mercado profissional está determinada pela estrutura social maior na qual está situada. O estágio de desenvolvimento econômico, o volume e distribuição da renda nacional, a estrutura de classe e a composição étnica, a média de padrão de vida, a natureza do Estado e suas políticas e a ideologia, incluindo uma variedade de tradições culturais, definem o potencial e a dinâmica do mercado de uma profissão.

A institucionalização da produção de profissionais e sua padronização podem favorecer o controle sobre o mercado de trabalho, porém se apesar da demanda ser grande e estável, a profissão não consegue regular o suprimento de profissionais através do controle de sua admissão e credenciamento, sua posição no mercado pode ser minimizada e enfraquecida.

Na visão de Larson (1977) *apud* Tommaso, Silva e Poloniato (2007), neste tipo de mercado como o de profissionais, a gênese está no controle primeiramente instituído no ponto da produção de profissionais. A superprodução de profissionais pode causar a queda do preço dos serviços e do trabalho, e resulta em desemprego ou subemprego de especialistas e altamente treinados para o trabalho.

Conforme afirma Freidson (1982), a nova sociedade emergente está baseada no conhecimento sendo que a autoridade da *expertise* institucionalizada estará presente na idéia de profissionalização, forma pela qual se organiza a posição dos profissionais no mercado de trabalho. Identificar as forças profissionais e formas de sua manutenção poderá ser uma estratégia de adaptação e sobrevivência às atuais mudanças no mercado de trabalho.

Essa explicação pode ser mais bem fundamentada pela teoria do fechamento social de Max Weber (*apud* WEEDEN, 2002), segundo a qual a competição pela sobrevivência acaba propiciando a formação de grupos interessados em limitar tal competição com o objetivo de extração de renda econômica, restringindo assim as oportunidades para os *outsiders*. Com base na teoria de Weber, Weeden (2002, p. 59) desenvolve a idéia do fechamento ocupacional, no qual “grupos sociais formados em torno de posições na divisão do trabalho

(isto é, ocupações) constroem e defendem limites sociais, que, por sua vez, afetem as recompensas de seus membros”.

Para Larson (1977) *apud* Câmara (2006) há sete características do processo de organização das profissões: **a natureza do serviço** que é oferecido - quanto mais necessário, abrangente e menos acessível, mais favoráveis são as condições para a profissão; **o tipo de mercado** - quanto menos competitivos melhores serão as condições de exercício profissional, contudo, é bom frisar que a competição tende a forçar as profissões a adotarem formas mais sofisticadas de controle monopolístico; **o tipo de clientela** - quanto mais desorganizada e universal for a clientela mais favorecidas serão as profissões; **a base cognitiva** - quanto mais 'esotérico' e padronizado o conhecimento, melhor é a situação profissional ou, em outras palavras, quanto mais científica for a base cognitiva melhores serão as condições da profissão; **a formação profissional** - quanto maior for o nível de controle exercido pelos profissionais sobre as condições de acesso à profissão, maiores serão as suas chances de maximizar suas posições de poder no mercado; **as relações de poder** - quanto mais protegida pelo Estado e menos dependente de outros mercados, melhores serão suas posições na divisão social do trabalho e a **afinidade com a ideologia dominante** - quanto mais a ideologia profissional coincidir com a ideologia dominante melhor será a situação da profissão.

Para Abbott (1989) *apud* Tommaso, Silva e Poloniato (2007), a vida profissional está caracterizada por dois processos: a competição jurisdicional entre as profissões e as relações interprofissionais, sendo o poder dos sistemas de conhecimento das profissões sua habilidade de abstração em definir velhos problemas de uma nova maneira, o que possibilita a sobrevivência de uma profissão.

Uma das características mais importantes do profissionalismo é a disputa entre os diversos grupos pelo domínio do espaço profissional, todo grupo tentando moldá-lo segundo seus próprios princípios. Abbot alega que deve ser feita uma abordagem dinâmica do fenômeno das profissões. Num contexto de crescente especialização e divisão do trabalho é importante levar em consideração a relação entre as ocupações, já que na realidade os conflitos interprofissionais por áreas de atividade são inevitáveis. As competições interprofissionais dão-se principalmente no âmbito da jurisdição; quanto mais próximas as profissões, maior a probabilidade de conflitos profissionais.

Para uma profissão conseguir garantir sua jurisdição deve dominar o conhecimento abstrato e ser eficiente na sua aplicação, diz *Abbot*. Penso que além de cumprir estes requisitos, a profissão deve persuadir a opinião pública de sua eficiência para angariar poder simbólico perante a sociedade.

3.1 Visões do Comportamento do Mercado de Trabalho

Para alcançar o objetivo proposto por este capítulo e elucidar conceitos importantes para sobrevivência e crescimento das firmas, foram discutidas aqui questões sobre a demanda e oferta de mão de obra. O simples modelo da demanda e oferta apresentado aqui possibilita algumas visões do comportamento do mercado de trabalho que podem ser muito proveitosas na compreensão do leitor.

As empresas combinam vários fatores de produção – principalmente capital e mão-de-obra – para produzir bens e serviços que são vendidos num mercado de produtos. Sua produção total e a forma como combinam mão-de-obra e capital dependem da demanda de produtos, da quantidade de mão-de-obra e do capital que podem adquirir a preços específicos e da escolha de tecnologias disponíveis a elas.

Quando estudamos a demanda de mão-de-obra, estamos interessados em descobrir como o número de trabalhadores empregados por uma empresa, ou uma série de empresas é afetado pelas mudanças em uma ou mais dessas três forças. “A demanda pela mão-de-obra é uma função não somente de seu próprio preço, mas também dos preços de outros fatores de produção” (EHRENBERG; SMITH, 2000, p. 67).

Já no caso da oferta de mão-de-obra, segundo Ehrenberg e Smith (2000), para um mercado específico está relacionada positivamente com a taxa salarial prevalecente nesse mercado, com os outros salários mantendo-se constantes. Ao decidir se entrarão no mercado de trabalho, os empregados devem considerar a compensação e as necessidades empregatícias de opções alternativas.

Em qualquer região, a procura de mão-de-obra está sujeita à solidez da base econômica e do modelo de empregos originados pelo crescimento. O emprego configura uma forma simples de medir a procura de mão-de-obra. Apesar do aumento dos níveis de emprego,

o acréscimo não tem sido satisfatório para se manter a par do aumento da população em idade ativa e da magnitude cada vez maior de indivíduos que querem trabalhar.

Porter (1986) pondera que a estrutura de um setor econômico é moldada por cinco forças básicas: rivalidade dos concorrentes, ameaça de entrada, poder de negociação do cliente, do fornecedor e ameaça dos substitutos. A interação dessas forças determina a atratividade e a rentabilidade de um setor que, em consequência, compõem elementos de suma importância para a formulação da estratégia.

Pode-se mencionar que essas cinco forças estruturais afetam o ganho do setor econômico e influenciam os preços, os custos e o investimento indispensável das empresas interessadas ou atuantes no ramo. Esses são os elementos que, integrados, vão motivar o retorno do investimento. Day e Reibstein (1999) mostram a articulação dessas forças na figura 1, cujos lados representam os principais caminhos ambientais.

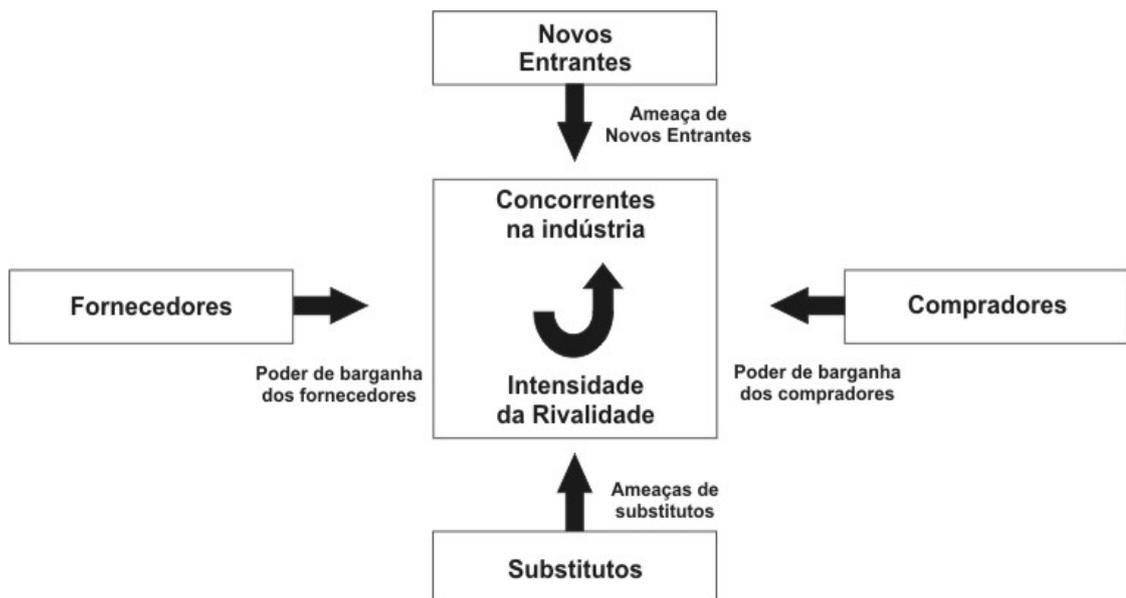


Figura 1 Modelo das forças que dirigem um setor econômico de Porter
 Fonte: Porter (1986) *apud* Day e Reibstein (1999).

Os ingressantes em um campo acrescentam a ele novas capacidades, desejo de ganhar participação no mercado e, no todo, recursos substanciais. A ameaça de entrada, por sua vez, está inteiramente pautada à existência de empecilho à entrada, tais como as economias de escala, as diferenças de produtos patenteados, a identidade de marca, os custos de mudança, as exigências de capital, o acesso à distribuição, as vantagens de custo absoluto (curva de aprendizagem, acesso aos insumos necessários, projeto de produto de baixo custo), à política

governamental e à retaliação esperada.

Qualificando o indivíduo com nível superior não garante a empregabilidade do cidadão, pois se a economia não estiver crescendo e o mercado não estiver vendendo, não há necessidade de contratar estas pessoas, o que implicará em um aglomerado de desempregados de luxo. O que vai existir é um exército de reserva de nível superior ocupando as vagas de nível médio o que para economia não é bom.

O quadro atual de degradação do mercado de trabalho representa um desafio que extrapola em muito o escopo das políticas. Elas partem da premissa de que as oportunidades sempre existem, mas que não são aproveitadas por carências ao nível dos fatores de produção, marcadamente a falta de qualificação da mão-de-obra e de acesso ao crédito. Voltadas exclusivamente para os problemas do lado da “oferta”, ignoram o lado da “demanda” a qual depende dos investimentos empresariais. Esta é, a nosso ver, a sua principal deficiência e não, como alguns assinalam, os problemas de abrangência, de focalização ou operacionais.

O mercado de trabalho pode ser entendido como compra e venda de serviços de mão-de-obra, representando um ambiente onde trabalhadores e empresários se confrontam. Blanchard (2001, p. 116) faz uma analogia a respeito do fluxo de trabalhadores no mercado de trabalho. Ele imagina um aeroporto, onde há decolagens e pousos de aeronaves a todo instante.

Neste contexto, muitos passageiros entram e saem constantemente devido aos processos de embarque e desembarque das aeronaves lá estacionadas. As causas desta movimentação podem ser:

- ✓ Os vôos que decolam e que chegam;
- ✓ O mau tempo, que causa o atraso destes vôos.

A quantidade de passageiros que se encontra no aeroporto pode ser a mesma em ambas as situações, mas em condições diferentes. No primeiro caso, há passageiros entrando para pegar o vôo para algum destino. Há ainda, passageiros que desembarcaram em algum vôo de chegada.

Em sentido mais estrito, a ação conjunta da oferta e demanda de trabalho determinam o nível de salário e de emprego de equilíbrio, como representado na figura 4 mais à frente. No exemplo, o mercado está em equilíbrio, pois a quantidade demandada coincide com a quantidade de pessoas interessadas em oferecer seu trabalho. Se para determinado grupo de trabalhadores a oferta é maior do que a demanda, haverá desemprego. Se a demanda for maior do que a oferta, haverá falta de mão-de-obra. Há que se fazer então, uma pequena diferenciação entre mercado formal de trabalho e mercado informal de trabalho. Segundo Etualin (2005, p.6):

- ✓ Mercado formal de trabalho: contempla as relações contratuais de trabalho, em grande parte determinadas pelas forças de mercado, ao mesmo tempo em que são objeto de legislação específica que as regulam;
- ✓ Mercado informal de trabalho: é o mercado em que prevalecem regras de funcionamento com um mínimo de interferência governamental. O mercado informal é visto por muitos autores como aquele onde não se respeita as leis trabalhistas. Outra corrente identifica o mercado informal onde não predominavam relações capitalistas de produção. Ausência de Carteira de Trabalho.

O setor informal é um termo aplicado ao mercado de trabalho urbano e que em sua origem, significa a maneira de produzir caracterizada por: facilidade de entrada; dependência a recursos nativos; propriedade familiar do empreendimento; pequena escala de operações; intensidade de trabalho e tecnologia adaptada; qualificações (no trabalho) adquiridas fora do sistema escolar formal e mercados não regulados e concorrenciais (CACCIAMALI, 1983).

No contexto da Economia Política do Trabalho, para a definição de trabalho formal, serão considerados, simplesmente, aqueles trabalhadores que estão empregados, que recebem alguma remuneração e possuem carteira assinada. Um enfoque específico chama a atenção sobre a segmentação do trabalho entre gêneros no setor informal, definido a partir das ocupações que não são legalizadas, ou que não cumprem as regulamentações ou legislações fiscais, laborais ou outras definidas e oficialmente registradas (KON, 2004). A condição de ilegalidade é resultado da incapacidade dos empregadores de assumirem gastos de registro, tributos e outros custos do trabalho. Por outro lado, a ilegalidade implica na falta de proteção ao trabalhador no que se refere a seguridade social, remuneração mínima e disponibilidade de

crédito e a ilegalidade não constitui apenas uma das características da informalidade, mas sim a característica-chave. As causas determinantes da formação e crescimento do setor informal freqüentemente estão na excessiva regulação do Estado, baseada em impostos, regulamentações, proibições e outras obrigações sociais.

O mercado de trabalho não pode ser analisado de forma independente do contexto da economia. Os salários, emprego, desemprego, rotatividade e produtividade são condicionados pelo nível e pela flutuação da atividade econômica, tanto no curto prazo como no longo prazo. A demanda por mão-de-obra que as firmas desejam comprar encontra-se no mercado de fatores, cujo relacionamento está ligado à função decrescente do salário real.

Entendeu-se melhor a respeito do assunto quando explicou-se as curvas de demanda e oferta genericamente. Vejamos que a curva de demanda é a relação entre as contratações de mão-de-obra e os salários. Ela tem declividade negativa por que a salários elevados, a empresa contrataria somente uma pequena quantidade de X, mas a salários baixos, a empresa contrataria mais de X. A curva de demanda algumas vezes é considerada como a curva de disposição-a-pagar, ou a curva de benefício marginal.

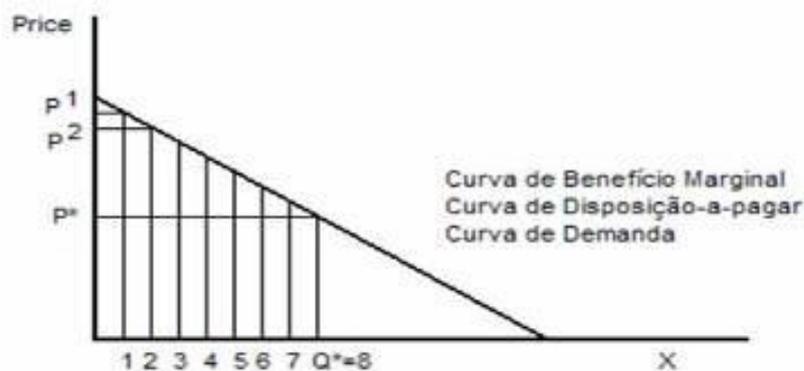


Figura 2 Uma Curva de Demanda

Fonte: Elaborada pelo autor.

A curva de demanda representa o benefício marginal das contratações para a empresa. Contratar algo significa dar valor ao indivíduo, e a curva de benefício marginal reflete os seus valores. Esses valores são os benefícios para a empresa por contratar aqueles bens. Nós consideramos a curva de demanda uma relação de benefícios obtidos por contratar indivíduos ou serviços.

A curva de oferta por sua vez, consiste na representação gráfica da função oferta a qual é a expressão algébrica da relação entre o salário e a quantidade oferecida de indivíduos. Dado que esta relação é positiva, a curva da oferta tem, necessariamente, inclinação positiva. No exemplo abaixo, um aumento do salário (P) de p_0 para p_1 originou um aumento da quantidade de mão-de-obra (Q) de q_0 para q_1 .

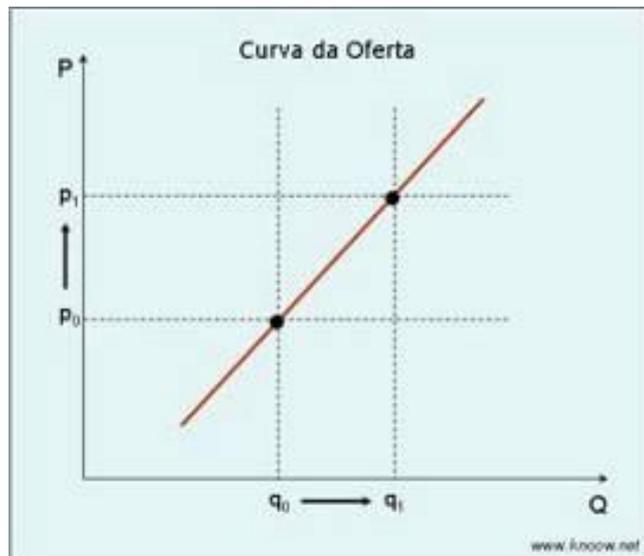


Figura 3 Curva de Oferta
Fonte: Elaborada pelo autor.

Isto é fácil compreender, pois se o salário real estiver alto, as firmas desejarão contratar pouca mão-de-obra. A utilidade que os trabalhadores têm para seus empregadores é a capacidade de trabalho deles, cuja utilização pode contribuir para a criação de bens e serviços que serão posteriormente vendidos pela firma, com a obtenção de um lucro. O custo das firmas é o salário que elas devem pagar para motivar o trabalhador a abandonar o ócio. Obviamente, quanto maior é o salário real pago ao trabalhador, menor será a remuneração que sobrar para a firma e seus proprietários/agentes. A partir de uma determinada situação, se os salários se reduzem, os empresários estarão dispostos a contratar uma quantidade maior de trabalho.

O mercado de trabalho, como todo mercado, alcança o equilíbrio no nível de preços, onde a quantidade oferecida é igual à quantidade demandada. A figura 4 (a) mostra um equilíbrio a um salário de equilíbrio (W_u) e para uma oferta de trabalho de equilíbrio L_u trabalhadores, que representa nível de emprego. Observa-se o que ocorre na figura abaixo é que os indivíduos com grau universitário não contratados em empregos de nível superior vão buscar empregos de nível médio e por isso é que a oferta de mão-de-obra se desloca para a direita na figura 4 (b). O fato dos não-universitários ganharem menos faz com que a oferta

deles esteja a direita da oferta dos universitários (o que vai implicar em um salário menor), mas não causa o deslocamento mostrado na figura 4 (b).

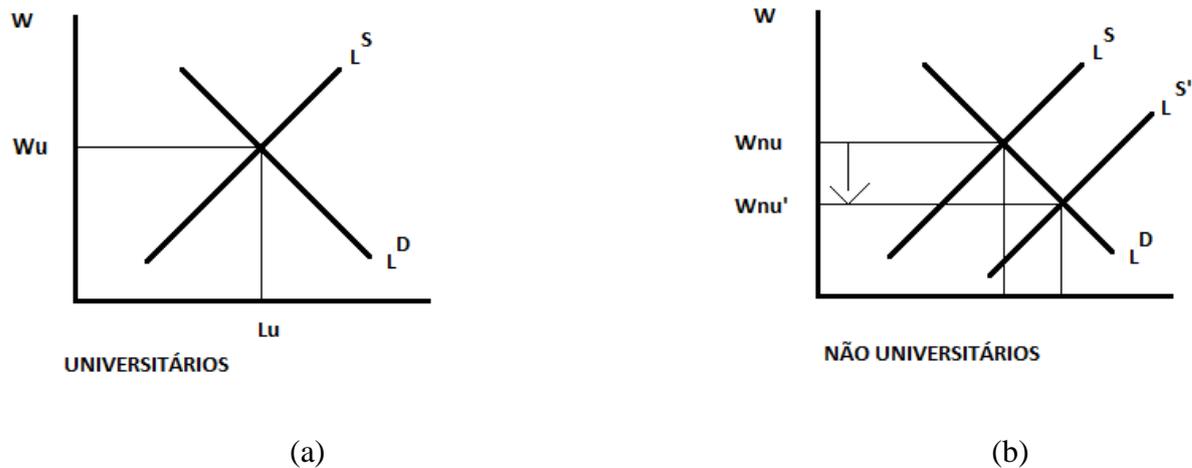


Figura 4 Funcionamento do Mercado de Trabalho (a) e Curva Deslocamento de Oferta de Universitários para vagas de Não- Universitários

Fonte: Elaborada pelo autor.

Neste modelo, o equilíbrio no mercado de trabalho (onde a receita marginal das empresas é igual ao custo marginal do trabalho), qualquer um que esteja trabalhando deseja aquele salário real e as firmas estão contratando o volume de trabalho que desejam no mesmo salário real, o que significa que há sempre o pleno emprego.

A oferta e a demanda podem ser usadas para explicar os salários mais baixos ou altos no mercado de trabalho. Quanto mais concorrentes, menor o salário e, quanto menor o número de candidatos, maior o salário. Mas, a lógica faz mais sentido em determinados setores e cargos.

De acordo com o economista do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos), Paulo Jager, apesar dos números recordes de criação de empregos no País, ainda há um alto número de desempregados, o que pressiona o mercado a oferecer salários mais baixos.

Já para o diretor-executivo do Insadi (Instituto Avançado de Desenvolvimento Intelectual), Dieter Kelber, o contingente alto de desempregados só diminui o salário em cargos muito baixos, até nível auxiliar. “No caso de pessoas que ganham até três salários mínimos. Para cargos que não necessitam de tanta escolaridade”, afirmou.

Em cargos mais altos, o que acontece, de acordo com o diretor-executivo, é que não há um contingente alto de desempregados. “Normalmente, a pessoa que ocupava o posto se aposenta e parte para outro negócio. Viram empreendedores, consultores, não se tornam desempregados”, afirmou.

Ele explicou, ainda, que nos cargos mais altos, além da oferta e da demanda, o que determina o salário são os resultados dos profissionais. “Hoje, mais da metade do salário é de renda variável, que chega a 70% do salário do profissional. Eu enxergo assim: a pressão é por resultado, não por causa da concorrência”.

Uma tendência que ele tem enxergado é a de que as empresas têm colocado pessoas muito jovens em cargos de liderança, porque podem pagar menos. “Eles são levados a se estressarem mais cedo e vão receber menos do que antigamente era pago para o cargo, porque era uma pessoa mais experiente que o ocupava”.

Quando tratou-se de pessoas especiais, que têm algo a mais, a lógica da oferta e da demanda fica de lado no mercado de trabalho. São pessoas talentosas, que ganham acima da média porque apresentam um diferencial. “O mercado é muito dinâmico. O que você acha que vale hoje, no seu projeto, não vale mais amanhã. Aí você precisa de pessoas que levem a empresa para a frente nessas mudanças. Essas pessoas são muito especiais e vão sempre ser muito bem remuneradas. Você não treina elas, elas nascem assim. E vão ganhar mais”, explicou Kelber.³

3.2 Modelo de Mercado de Trabalho para Indivíduos com Nível Superior

A teoria do capital humano, tendo como marco as décadas de 1960 e 1970, tornou a demanda por educação um setor de análise central dentro da economia do trabalho. Ehrenberg e Smith (2000, p. 319) conceituam capital humano como: “a expressão que avalia os trabalhadores como incorporadores de uma série de capacidades que podem ser ‘alugadas’ aos empregadores.”

³ Entrevista ao Portal da Administração. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/informativo/logica-da-oferta-e-demanda-no-mercado-de-trabalho-quando-faz-sentido/1600/>>. Acesso em: 23 ago. 2010.

Quanto maior o “estoque” de capital humano de um trabalhador, maior será sua remuneração, que tem seu valor definido pelo preço no mercado de trabalho da capacidade produtiva destas qualificações. A educação é investimento em capital humano, motivando progresso na capacidade do trabalhador, ampliação de sua produtividade e, portanto, permitindo maiores rendimentos.

Contrair este capital possui custos: despesas à vista, que contem mensalidades escolares e livros, por exemplo; os ganhos cedidos ou custo de oportunidade, compostos pelo que se deixa de ganhar no mercado de trabalho ao investir em educação, e as perdas psicológicas, associadas à dificuldade em obter educação. A decisão de investir em capital humano está agregada à comparação dos benefícios advindos da elevação do seu estoque de capital humano e os custos em obtê-la. Rosen (1989) avalia o retorno do capital humano como sendo próximo à taxa de retorno do capital físico (cerca de 10% a.a.) para um leque vasto de países e diferentes estruturas institucionais.

A demanda por educação dos indivíduos segue o fim de maximizar os fluxos de rendimento ao longo da vida ou, de modo mais amplo, maximizar a utilidade futura (BORJAS, 1996). A decisão de investir em educação é adotada confrontando o fluxo de rendimentos esperados, eliminando os custos associados a sua aquisição, com o valor presente da renda esperada ao não arriscar o investimento. Enquanto o primeiro for maior existirão incentivos para que se permaneça com os estudos. A maneira de decidir se a faculdade é um bom investimento é calcular a taxa de retorno interna e compará-la com o valor de mercado dos juros: se a taxa de retorno interna é superior ou igual ao valor de mercado do interesse, o investimento é rentável.

A teoria do capital humano enfoca a aquisição de tais habilidades e conhecimentos como um investimento que proporciona um adicional de renda. Diante de tais ferramentas o indivíduo acaba vencendo a rigidez, ou melhor, a regulamentação excessiva do mercado de trabalho e não resultaria em desemprego.

Abordou-se o assunto nos primeiros parágrafos desse tópico devido à carência de profissionais qualificados às novas exigências do mercado de trabalho abrigar cada vez mais indivíduos com idades próximas aos 40 anos. Essa convergência coloca lado a lado, os profissionais de diversas gerações, com valores e motivações diferentes, em particular os recém-chegados ao mercado de trabalho.

Ao pesquisar os perfis das vagas solicitadas verificou-se exigências de qualificação que podem indicar um dos fatores responsáveis pelo desemprego friccional: a falta de habilitação técnica para o trabalho, imobilidade do fator trabalho, desconhecimento da vaga/ e do pretendente e busca de emprego (*job search*), ou seja, existe a vaga, mas o indivíduo prefere buscar emprego melhor por ser qualificado demais para a vaga existente.

O desemprego friccional resulta do dinamismo inerente ao normal funcionamento da economia e do mercado de trabalho em particular. Em cada momento são criados novos postos de trabalho, desaparecendo outros, e há novos trabalhadores que entram no mercado, saindo outros. Existe desemprego friccional porque é necessário tempo para que se encontrem um trabalhador (que procura um emprego) e uma empresa (que pretende preencher um posto de trabalho) com características compatíveis.

Relativamente ao mercado de trabalho, um indivíduo pode estar numa de três situações: empregado, desempregado ou inativo. O desemprego friccional está relacionado com as velocidades de transição entre estes três estados.

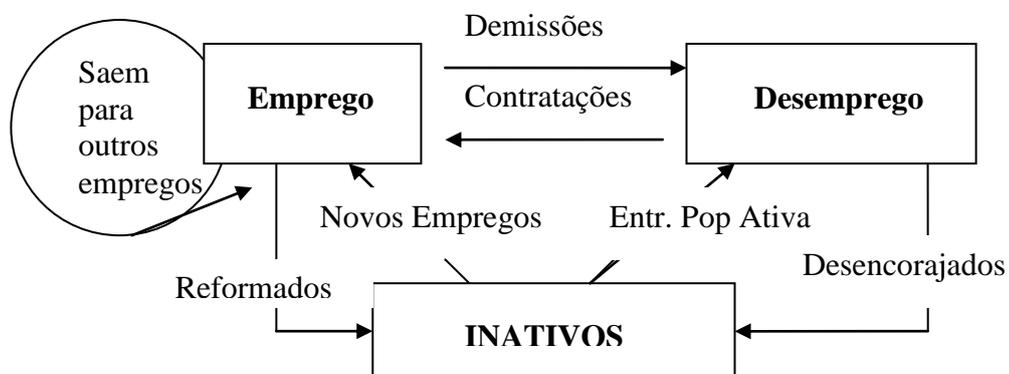


Figura 5: Fluxos entre emprego, desemprego e inatividade

Fonte: Elaborado pelo autor.

O desemprego friccional também é determinado pelo ambiente social e institucional e pelas restrições legais. A taxa de separação é maior em países com menos restrições legais as demissões. A taxa de desligamento é maior quanto melhor for a disseminação da informação relativa às ofertas de emprego, e quanto maior for o esforço dos desempregados no sentido de encontrar emprego.

Portanto, nesta visão, para enfrentar o problema do emprego seria necessário (e suficiente) investir em educação e flexibilizar os contratos de trabalho, isto é, reformar a legislação trabalhista com vistas a, entre outras, baixar o custo das contratações através da maior facilidade para demitir, e tornar os salários mais flexíveis.

A análise em foco revelou a importância do ensino superior para o desenvolvimento socioeconômico do Brasil, pois a formação profissional é um instrumento de mobilidade e condicionante para minimizar as desigualdades sociais. As características de admissão dos ocupados com nível superior no mercado de trabalho formal têm em vista os diferenciais destes em comparação ao conjunto total dos ocupados formais.

Após um breve entendimento do que seja o mercado de trabalho em equilíbrio, o presente estudo teve a precisão de abordar outro ponto que vem a tona ultimamente: a escassez de trabalhadores qualificados para as vagas de emprego com nível superior.

Existe também a corrente que afirma que não há necessidade de diploma para conseguir emprego. Segundo Pochmann (2004), a escassez de trabalhadores qualificados é classificada como um "bom problema" criado pelo crescimento econômico, mas que, se não for resolvido com planejamento, pode se transformar, no futuro, num entrave ao crescimento da economia.

A qualificação exigida do trabalhador varia muito de vaga a vaga. Fazendo um levantamento em estudo feito pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA (2010 a), o mesmo mostrou que a maioria das vagas para as quais faltam profissionais aptos não exige formação superior, mas uma média de 9,3 anos de estudo e formação técnica. O cruzamento de dados da Pnad (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, do IBGE) com informações do Ministério do Trabalho apontou que é na região Nordeste onde mais sobram profissionais qualificados, sobretudo em serviços de educação, saúde, assistência social e lazer. Em seguida vem a região Sudeste, onde falta justamente o tipo de profissional que sobra no Nordeste.

A região Norte é onde mais faltam trabalhadores aptos às vagas criadas, sobretudo no comércio e em serviços de reparação de produtos. Só 7% das vagas em escassez são para nível superior. Menos de 7% das vagas abertas para as quais falta mão-de-obra qualificada seriam destinadas a profissionais de nível superior. A grande maioria das vagas à procura de profissionais com qualificação é para o trabalhador com formação técnica e de nível médio.

“Qualificação não é necessariamente alta escolaridade, até um semi-analfabeto pode estar qualificado”, disse Marcio Pochmann, presidente do IPEA. “Diploma é importante na competição por vagas, mas não é passaporte para o emprego.”

Conforme Pochmann (2004), contrariando a teoria do capital humano, a elevação dos níveis de escolaridade, num quadro de estagnação econômica, baixo investimento em tecnologia e precarização do mercado de trabalho, acaba se mostrando insuficiente para potencializar a geração de trabalho. Apesar disso, prosseguem as vertentes daqueles que acreditam no papel independente e autônomo da educação com relação à mobilidade social ascendente.

Pouco mais de uma década, houve uma explosão de cursos de graduação estimulada pelo aumento de faculdades privadas focadas na população de baixa renda e por bolsas de estudo oferecidas pelo governo federal. Apesar do desemprego maior, houve um crescimento da participação dos diplomados no mercado, em todas as regiões.

“Os ganhos em inovação tecnológica não foram suficientes [para absorver a mão de obra mais qualificada]”, conclui Márcio Pochmann, do IPEA. “Talvez a demanda maior seja de natureza técnica e tecnológica, especialmente se o país continuar com o nível de crescimento [anterior ao da crise]”, afirma Sérgio Mendonça, supervisor nacional da PED. Ele aponta que, até meados dos anos 2000, a escolaridade da população aumentava mais do que a absorção do mercado de trabalho. Após esse período, o quadro começou a se inverter, exceto em Recife, onde há queda desde 2005, e no Distrito Federal - que tinha tendência de alta e registrou queda em 2009.

A melhor opção para conseguir renda e emprego ainda é ter o ensino superior completo. O desemprego no nível é menor do que o de outras escolaridades, e a participação dos ocupados cresce em todas as regiões metropolitanas. Na área de Recife, 11% dos ocupados contam com essa formação. Na região de Brasília, a participação é o dobro, 22%.

Alguns exemplos são retratados por especialista, vejamos: “O salário de ensino superior é, em média, três vezes maior [em comparação ao do ensino médio]”, aponta Naercio Menezes, coordenador do Centro de Políticas Públicas do Insper.

Mas não é o canudo embaixo do braço que dá acesso ao mercado, explicam especialistas. “O diploma é uma qualificação de papel, virtual. O mercado de trabalho é

altamente seletivo”, considera Ana Heloísa da Costa Lemos, especialista em relações entre trabalho e escolaridade no Instituto de Administração e Gestão da PUC-Rio.

“Existem outras características que definem a contratação - diferenciais como idade, intercâmbio e experiências em outras empresas. Cada companhia pode considerar uma dessas características [como mais desejável] em relação às outras”, afirma Juan Carlos Dans Sanchez, da Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho do Estado de São Paulo (PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, 2010).

O Ensino Superior, em geral, está comprometido com o crescimento econômico e com a qualificação para o mercado de trabalho. No entanto, a expansão universitária diplomou muito mais do que qualificou, pois o mercado, embora tenha motivado a expansão universitária, somou outros critérios, como experiência profissional, para o ingresso e manutenção dos trabalhadores às atividades profissionais. O diploma universitário é um índice de prestígio social, não importando se este atesta, de fato, o desenvolvimento de alguma potencialidade. Esta questão é um entrave ao desenvolvimento social, pois mesmo que os índices sociais apontem para o crescimento do grau de escolarização no Brasil, este pode não corresponder ao desenvolvimento das potencialidades humanas do povo brasileiro, e das habilidades requeridas pelas empresas.

Entenderam-se os motivos que levaram ao estreitamento entre a economia e a educação, ao considerar que:

no cotidiano das empresas ‘reestruturadas’, a definição de metas de produção se dá por células, ou seja, o empregado é visto individualmente como trabalhador polivalente (apto a desempenhar múltiplas funções e operar diversas máquinas, simultaneamente). Isso tudo gera a precarização do trabalho, haja vista a aceleração desumana do ritmo de trabalho, e ainda estimula a crise do desemprego estrutural (DELLEGRAVE, 1997, p. 87-88).

Neste sentido, a educação que valoriza a polivalência, está atendendo aos interesses e necessidades da iniciativa privada.

3.3 Emprego e Oferta Qualificada de Mão de Obra Pós-Crise

O momento atual exige discernimento frente à pós- crise econômica mundial, soluções e estratégias que indiquem o caminho para o sucesso das IES frente a concorrência acirrada. Trata-se de um desafio que requer nova postura: profissionalização da gestão e posicionamento pautado na relevância.

Neste cenário nacional competitivo é preciso sustentabilidade para superar crises, é preciso abertura e posições ofensivas, ou seja, sair da zona de conforto. Neste enfrentamento da concorrência, alguns posicionamentos são evidentes:

- ✓ Oportunidade: os momentos de crise devem promover o crescimento das IES, viabilizando o processo criativo e a inovação, pois é em meio a turbulência, que a criatividade aflora e permite inúmeras possibilidades.
- ✓ Entender de gente: é preciso dar atenção as pessoas (clientes internos e externos), compreendendo seus desejos, sonhos e expectativas, pois só assim será possível vencer a inércia, a indiferença, o medo e os hábitos arraigados.
- ✓ Tomada de decisão: é necessário que as IES façam escolhas e renúncias, refletindo sobre sua realidade, lembrando que a resiliência é essência para lidar com as situações-problema.
- ✓ Promoção da excelência: é imprescindível buscar a excelência no oferecimento dos produtos e serviços, aproveitando os ventos contrários, transformando-os em força propulsora para vôos mais altos e significativos.
- ✓ Diálogo: é preciso transparência, determinação e diferenciação, dando atenção ao processo de comunicação e ao comprometimento das pessoas com o inevitável processo de mudança.
- ✓ Proatividade: a regra é sair da zona de conforto, desafiar limites, aptidões e talentos e contribuir cada vez mais. Toda conquista exige sacrifícios, porém é o que dá sentido à existência das pessoas e das organizações.

Certamente, isto levará os dirigentes institucionais a agirem proativamente em relação a concorrência, aperfeiçoando o cotidiano, agregando conceitos, gestos e atitudes mais significativos.

A expansão econômica da pós-crise deverá impactar direta e indiretamente o comportamento do mercado de trabalho brasileiro. Isso porque o ritmo de abertura das novas vagas e a prática generalizada da rotatividade no trabalho em diferentes setores de atividade econômica e localidades do território nacional afetam fortemente tanto a oferta como a demanda por mão de obra qualificada disponível no Brasil.

Tendo em vista que uma série de medidas foi tomada em 2009 com o objetivo de reaquecer o mercado interno, tais como expansão da oferta interna de crédito, manutenção dos investimentos em infraestrutura e estímulo ao consumo via redução de impostos. Em 2010 tivemos um cenário positivo para o mercado de trabalho, no qual reaqueceu atividade econômica implicando diretamente na retomada de geração de empregos com carteira e da elevação dos rendimentos. Os dados da Pesquisa Mensal de Emprego do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PME/IBGE) em janeiro, recém-divulgados pelo IBGE, apresentou sinais de melhora na informalidade e no rendimento, e uma deterioração aquém do esperado para esta época do ano nos indicadores de ocupação e desemprego.

Com relação aos reflexos desse cenário no mercado de trabalho, dois pontos merecem ser destacados. Em primeiro lugar, o desaquecimento exibido pelos indicadores de produção e vendas não aparece de forma tão intensa nos indicadores do mercado de trabalho. Tal fato se deve aos custos de admissão e demissão, bem como, os custos de treinamento que as empresas tiveram. Apesar de ter ocorrido uma tendência de piora em alguns momentos de 2009, os resultados em geral não são inferiores àqueles obtidos no mesmo período de 2008.

Em segundo lugar, embora na maior parte dos indicadores de trabalho (taxa de desemprego e o nível de ocupação) a tendência de piora esteja concentrada no primeiro semestre, ficaram praticamente estagnados. Outros indicadores destacam os graus de informalidade e a taxa de atividade que parecem refletir a crise apenas no segundo semestre. Esta, na verdade, é uma característica sazonal deste mercado.

A rápida recuperação econômica após a contaminação da crise internacional impõe importantes efeitos sobre o comportamento do mercado de trabalho brasileiro. Apesar disso, o país segue ainda detentor de elevado excedente de força de trabalho, tendo em vista que era esperado para 2010 uma demanda potencial de mão de obra equivalente a 18,6 milhões de ocupações frente à disponibilidade de cerca de 24,8 milhões de trabalhadores.

Mas a totalidade dos trabalhadores disponíveis não possui, lamentavelmente, as mesmas condições de competir no mercado de trabalho escasso em ocupações para todos. Dos 24,8 milhões de trabalhadores disponíveis, há 19,3 milhões com qualificação e experiência profissional. Ou seja, 22,2% dos trabalhadores não possuem qualificação segundo os níveis considerados necessários pela demanda existente.

Dessa forma, a massa de trabalhadores sem qualificação (22,2%) requer políticas públicas de combate a essa exclusão, visto que constitui-se um exército que não se encontra nas mesmas condições de competitividade no mercado de trabalho.

Para que se entenda o termo qualificação, utilizou-se a explicação de Ramos (2001), que a compreende como uma construção social dinâmica, tomada como um construto, síntese das dimensões conceitual, social e experimental, que depende tanto das condições objetivas de trabalho quanto da disposição subjetiva por meio da qual os trabalhadores coletivos constroem e reconstróem sua profissionalidade. Por ser um processo de organização de produção social, a qualificação individual, na verdade, é fruto do processo de qualificação coletiva. A qualificação dos trabalhadores evolui em razão do permanente acúmulo de experiências concretas de trabalho e da aquisição de novos conhecimento e habilidades, por vias formais ou informais.

Marx a define como algo que não se restringe a qualquer forma específica de trabalho, mas que acompanha as modificações históricas do processo de trabalho e permite compreender como se forma o trabalhador de cada época (SILVA, 2005).

Para Anita Kon (2006), qualificados - compreendem os profissionais que executam todas as operações de uma ocupação qualificada, ou seja, aquela que demanda habilidade manual, às vezes em alto grau, requerendo conhecimentos de processos e técnicas operacionais, capacidade de julgamento e iniciativa, em certos casos responsabilidade por produtos ou materiais de alto custo ou serviços específicos.

Tabela 3 Brasil: estimativa de abertura de novos empregos (ANE) em 2010

UF	Área de atividade									
	Administração Pública	Agrícola	Alojamento e Alimentação	Comércio e Reparação	Construção	Educação, Saúde e Serviços Sociais	Indústria	Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	Transporte, armazenagem e comunicação	Total
RO	536	600	1.352	5.179	9.474	629	669	200	351	18.991
AC	-105	118	-85	420	405	-47	217	79	145	1.146
AM	44	18	3.057	6.140	2.665	831	1.449	150	1.192	15.546
RR	0	-116	208	597	654	148	30	15	16	1.553
PA	-8	1.707	4.834	11.420	1.687	2.830	-754	475	1.044	23.236
AP	1	27	651	757	-412	384	367	31	52	1.858
TO	17	-87	255	2.219	1.674	754	336	154	-24	5.297
MA	140	-1475	1.072	7.600	4.535	1.504	2.473	197	-214	15.830
PI	67	158	2.495	5.032	4.798	1.018	1.474	294	125	15.461
CE	1.575	235	7.594	26.078	8.067	5.213	20.151	-371	1.832	70.373
RN	128	-2065	2.539	7.998	1.452	1.740	4.142	145	1.221	17.300
PB	1	0	2.506	7.364	2.854	1.291	2.768	157	228	17.168
PE	-46	-88	6.651	28.748	13.880	4.422	13.411	624	2.998	70.600
AL	-61	-812	1.092	2.546	1.942	1.115	-474	126	83	5.556
SE	56	589	2.226	4.429	3.072	1.273	2.966	70	314	14.993
BA	822	223	8.782	34.526	17.436	5.877	11.132	706	3.657	83.160
MG	1.372	-37	26.923	79.765	27.234	13.935	28.095	3.202	11.988	192.477
ES	-15	-885	6.473	16.314	3.434	3.268	4.039	425	2.896	35.949
RJ	-16	2.227	27.234	84.730	28.944	12.923	19.621	1.078	14.502	191.242
SP	13.868	12.161	89.700	314.382	84.318	58.663	79.826	9.492	37.645	700.053
PR	1.081	3.928	14.182	57.183	14.498	10.136	40.100	1.310	4.375	146.791
SC	1.635	595	11.704	42.593	9.281	6.391	24.879	1.203	3.899	102.179
RS	-7	1.523	15.047	54.559	11.794	8.694	24.809	1.367	4.850	122.636
MS	-245	536	2.549	7.590	430	1.445	3.958	194	309	16.766
MT	-129	2.911	2.621	11.209	2.483	1.448	3.530	512	1.448	26.032
GO	106	2.944	8.647	23.606	8.929	2.623	11.180	646	808	59.488
DF	276	49	4.055	9.671	5.865	3.755	2.702	490	2.153	29.015
Brasil	21.094	24.980	254.363	852.653	271.390	152.265	303.092	22.968	97.891	2.000.697

Fonte: PNAD, RAIS/CAGED. (2010)

Tabela 4 Brasil: estimativa de empregos desocupados por demissão de trabalhadores (Edd) em 2010

UF	Área de atividade									Total
	Administração Pública	Agrícola	Alojamento e Alimentação	Comércio e Reparação	Construção	Educação, Saúde e Serviços Sociais	Indústria	Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	Transporte, armazenagem e comunicação	
RO	1.623	7.268	9.396	38.213	10.780	3.652	23.358	625	2.697	97.612
AC	999	1.685	2.558	8.500	5.119	918	2.696	84	594	23.152
AM	388	1.800	20.217	73.499	18.529	5.869	61.200	2.460	13.451	197.414
RR	11	1.631	1.220	5.047	3.350	574	1.184	602	379	14.000
PA	68	41.611	25.662	90.605	54.477	9.383	55.587	2.712	9.596	289.702
AP	15	1.280	2.649	10.090	4.372	1.284	1.242	260	1.045	22.237
TO	17	10.162	4.393	18.753	17.436	2.325	9.556	899	1.249	64.790
MA	183	30.317	14.276	39.314	29.375	5.639	17.396	1.483	4.347	142.330
PI	64	5.937	6.836	23.203	13.789	5.246	10.116	966	1.482	67.639
CE	627	17.760	40.836	116.111	47.055	14.000	81.660	4.234	9.884	332.168
RN	486	15.893	20.849	46.459	31.761	7.488	28.781	1.024	3.287	156.026
PB	39	8.708	10.117	24.120	15.423	4.374	28.699	1.363	2.050	94.894
PE	576	38.681	40.734	141.123	51.105	14.031	86.124	3.724	9.792	385.889
AL	41	4.649	10.924	25.838	10.930	3.551	64.536	923	2.605	123.997
SE	48	7.307	11.483	23.961	19.062	5.235	12.718	419	2.591	82.824
BA	1.589	101.542	77.057	214.672	102.906	25.101	80.465	3.841	18.990	626.163
MG	10.050	335.254	214.480	643.817	342.169	69.362	404.221	10.983	80.711	2.111.047
ES	1.833	43.798	49.048	136.796	60.610	16.937	67.740	3.668	17.367	397.797
RJ	7.763	13.369	254.192	574.484	150.134	75.050	151.971	12.763	67.079	1.306.807
SP	54.423	389.867	690.016	2.122.738	443.780	216.349	1.177.753	51.732	209.853	5.356.512
PR	4.782	68.182	146.677	461.253	97.167	51.050	354.915	9.232	50.727	1.243.986
SC	10.506	58.261	124.251	301.150	69.417	29.510	323.475	8.015	32.757	957.342
RS	3.510	87.761	141.143	359.801	81.593	42.743	372.417	12.044	41.078	1.142.091
MS	185	51.537	20.914	72.597	34.311	7.510	59.984	1.485	8.299	256.823
MT	283	77.482	28.859	94.641	37.788	7.267	65.078	2.321	10.837	324.555
GO	443	77.584	58.039	154.804	72.120	20.093	139.389	3.454	21.732	547.659
DF	564	3.326	53.394	118.229	30.007	18.526	13.853	2.904	9.408	250.212
Brasil	101.118	1.502.652	2.080.220	5.939.821	1.854.562	663.068	3.696.116	144.220	633.891	16.615.668

Fonte: PNAD, RAIS/CAGED (2010)

Os dados acima apresentados mostram quantas vagas serão abertas e quantos empregos desocupados. Essa estimativa do IPEA apesar de muito interessante pressupõe que todos os empregados demitidos serão substituídos por outras pessoas contratadas para estas vagas ociosas, ou seja, não há enxugamento de vagas. Isso é questionável porque não pressupõe, por exemplo, que as inovações tecnológicas são poupadoras de mão-de-obra, e também quem garante que estas pessoas demitidas não serão recontratadas?

Tabela 5 Brasil: estimativa do total da demanda efetiva de mão de obra em 2010

UF	Área de atividade									Total
	Administração Pública	Agrícola	Alojamento e Alimentação	Comércio e Reparação	Construção	Educação, Saúde e Serviços Sociais	Indústria	Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	Transporte, armazenagem e comunicação	
RO	2.159	7.868	10.748	43.392	20.254	4.281	24.027	825	3.048	116.603
AC	894	1.803	2.473	8.920	5.524	871	2.913	163	739	24.299
AM	432	1.818	23.274	79.639	21.194	6.700	62.649	2.610	14.643	212.959
RR	11	1.515	1.428	5.644	4.004	722	1.214	617	395	15.551
PA	60	43.318	30.496	102.025	56.164	12.213	54.833	3.187	10.640	312.937
AP	16	1.307	3.300	10.847	3.960	1.668	1.609	291	1.097	27.095
TO	34	10.075	4.648	20.972	19.110	3.079	9.892	1.053	1.225	70.087
MA	323	28.842	15.348	46.914	33.910	7.143	19.869	1.680	4.133	158.160
PI	131	6.095	9.331	28.235	18.587	6.264	11.590	1.260	1.607	83.100
CE	2.202	17.995	48.430	142.189	55.122	19.123	101.811	3.862	11.716	402.540
RN	614	13.828	23.388	54.457	33.213	9.228	32.923	1.169	4.508	173.328
PB	40	8.708	12.623	31.484	18.277	5.665	31.467	1.520	2.278	112.061
PE	530	38.593	47.385	169.871	64.985	18.453	99.535	4.348	12.790	456.490
AL	-20	3.837	12.016	28.384	12.872	4.666	64.062	1.049	2.688	129.553
SE	104	7.896	13.709	28.390	22.134	6.508	15.684	489	2.905	97.817
BA	2.411	101.765	85.839	249.198	120.342	30.978	91.597	4.547	22.647	709.323
MG	11.422	335.217	241.403	723.582	369.403	83.297	432.316	14.185	92.699	2.303.524
ES	1.819	42.913	55.521	153.110	64.044	20.205	71.779	4.093	20.263	433.746
RJ	7.747	15.596	281.426	659.214	179.078	87.973	171.592	13.841	81.581	1.498.047
SP	68.291	402.028	779.716	2.437.120	528.098	275.012	1.257.579	61.224	247.498	6.056.564
PR	5.863	72.110	160.859	518.436	111.665	61.186	395.015	10.542	55.102	1.390.776
SC	12.141	58.856	135.955	343.743	78.698	35.901	348.354	9.218	36.656	1.059.521
RS	3.503	89.284	156.190	414.360	93.387	51.437	397.226	13.411	45.928	1.264.726
MS	-60	52.073	23.463	80.187	34.741	8.955	63.942	1.679	8.608	273.588
MT	154	80.393	31.480	105.850	40.271	8.715	68.608	2.833	12.285	350.588
GO	549	80.528	66.686	178.410	81.049	22.716	150.569	4.100	22.540	607.146
DF	840	3.375	57.449	127.900	35.872	22.281	16.555	3.394	11.561	279.226
Brasil	122.210	1.527.632	2.334.583	6.792.471	2.125.955	815.332	3.999.206	167.188	731.778	18.616.356

Fonte: PNAD, RAIS/CAGED (2010)

O setor econômico com maior geração de vagas em 2010 diante das estimativas:

- ✓ comércio e reparação, com mais de 850 mil novos postos,
- ✓ industrial, com mais de 300 mil novas ocupações,
- ✓ alojamento e alimentação, com mais de 250 mil novos empregos, e
- ✓ construção com mais de 270 mil.

Em compensação, esses mesmos setores deverão ser os principais responsáveis pela prática da rotatividade da mão de obra (demissão e admissão de trabalhadores, geralmente por

salário menor), com rompimento de mais de 16,6 milhões de contratos de trabalho no total do país.

São Paulo em 2010, o estado com maior abertura de novos empregos (700 mil) e com maior rompimento de contratos de trabalho (5,4 milhões de demitidos). Na contrapartida, aparece o estado de Roraima, com 1,5 mil postos de trabalho abertos e 14 mil demissões.

Em síntese, o Brasil poderá apresentar em 2010 demanda potencial total por trabalhadores qualificados estimada em 18,6 milhões. O setor econômico com maior demanda de trabalhadores deverá ser o de comércio e reparação, com quase 6,8 milhões, seguido da indústria, com quase 4 milhões de vagas, e de alojamento e alimentação, com mais de 2,3 milhões de vagas.

Contudo, em 2010, o Brasil deverá ter um excedente de quase 653 mil trabalhadores qualificados e com experiência profissional. Os estados do Paraná (18,4 mil) e Santa Catarina (13,3 mil), contudo, poderão registrar escassez de mão de obra qualificada e com experiência profissional. Nestes estados, o setor de serviços sociais, coletivos e pessoais deverá ser o setor com maior excesso de mão de obra, seguido do industrial e do agrícola. Poderá, entretanto, faltar mão de obra com qualificação e experiência profissional no setor industrial dos estados do Paraná e Ceará.

Em termos nacionais, os setores econômicos com escassez de mão de obra qualificada e com experiência profissional em 2010 deverão ser o comércio e reparação, a saúde, educação e serviços sociais, o alojamento e alimentação, e a construção civil, especialmente no estado de São Paulo. Todavia, estados como Bahia, Pernambuco, Rio Grande do Norte poderão apresentar excessos de mão de obra qualificada e com experiência profissional nesses mesmos setores econômicos.

Por fim, registra-se também a baixa remuneração ainda presente na maioria das ofertas de emprego geradas. O que tem, entre suas explicações, justamente a pouca qualificação. Cabe ao Estado elaborar e executar uma estratégia de inserção desses trabalhadores, em curto, médio e longo prazos, vinculada a políticas educacionais de formação técnica - que, apesar de terem sido impulsionadas nos últimos anos, ainda não são satisfatórias, conforme apresenta o Comunicado do IPEA (2010 b).

3.4 A Influência do Setor de Serviços no Mercado de Trabalho Sergipano

A análise dos serviços demanda, como ponto de partida, sua caracterização tanto ao nível da atividade como em nível setorial. A relação fundamental entre serviço e trabalho é o núcleo da dinâmica competitiva e das estruturas de mercado do setor, sobretudo do ponto de vista da conduta estratégica.

Dentre as estratégias que se observa no setor, destacam-se duas que se aplicam às atividades de serviço em geral, a saber: manutenção de uma alta margem de capacidade ociosa e a construção de fortes vínculos entre prestadores e usuários. É justamente a especificidade de ser trabalho em processo e as estratégias daí decorrentes que explica em grande parte a formação de barreiras de mercado e a diversidade de desempenho das firmas no setor de serviços. Se as atividades são intensivas em trabalho humano, há uma forte tendência de operação em pequena escala e atendimento de mercados específicos (serviços sob encomenda).

As relações entre prestadores e usuários são diretas, essencialmente pessoais, sem a intervenção de um meio objetivo de realização de trabalho – o que dificulta não só a flexibilização da relação homem/hora, mas também o gerenciamento de operações em larga escala. Nestas atividades há uma forte tendência ao estabelecimento de barreiras relacionais, dadas pelas preferências dos consumidores, o que explica a convivência de empresas com margens de lucro e padrões de desempenho bastante diferenciados entre si, cada uma com um mercado cativo que garante a sustentabilidade do negócio em escalas variadas (MEIRELLES, 2005).

Para definições de serviços, Jorge (2000) destaca em sua tese dois autores para o conceito:

são atividades econômicas que provém tempo, local e uma forma de utilidade, enquanto provocam uma mudança no ou para o receptor do serviço (RIDDLE, 1987, p. 86 *apud* JORGE, 2000).

um serviço é a transformação da condição de um indivíduo ou de um bem pertencente a um agente econômico qualquer, resultante da atividade de um outro agente econômico, por demanda ou acordo (prévio) do primeiro indivíduo ou agente econômico⁴.

⁴ A definição original é de Hill (1977), conforme destaca Jorge (2000), mas também pode ser encontrada em citações de diversos autores como Zarifian (1997, p. 1), Kon (1996, p. 7) e Sherwood (1994, p. 12), entre outros.

A primeira definição traz a idéia do serviço como provedor de tempo, local e utilidade. Fourastié (1956) já empregava a noção de que os serviços poupam tempo para justificar o aumento de sua demanda, já que o indivíduo procura elevar seu bem-estar e precisa de tempo para desfrutar das facilidades do mundo moderno. Para ele, enquanto “o consumo de secundário exige tempo, o do terciário o economiza” (FOURASTIÉ, 1956, p. 243 *apud* JORGE, 2000).

A idéia de provisão de utilidade, por sua vez, facilita o reconhecimento do serviço como atividade produtiva. Já a segunda definição enfatiza a relação (contato) entre ofertante e receptor. A idéia fundamental, porém, presente em ambas as citações é a de mudança/transformação. E quando se fala em mudança, pressupõe-se necessário algum tempo para sua maturação; em geral esta não ocorre instantaneamente.

A escolha por estudar o setor de serviços se dá pela importância significativa na economia mundial. Com relação à participação econômica dos países, os serviços correspondem à metade ou mais do Produto Interno Bruto (PIB) de inúmeros países membros do G7 e países em crescimento. É considerada uma das mais prósperas do mundo, também nomeada de indústria limpa. No Brasil os serviços vêm crescendo desde a década de 80 e representam 57% do PIB, nos Estados Unidos equivalem a 67% da economia, já na Colômbia e Argentina respondem a 65% do PIB (COBRA, 2009). Em Sergipe o setor é responsável por mais de 60% do PIB de 2008 do estado como mostra a tabela abaixo.

A importância crescente do setor de serviços na economia nacional, como de resto em toda a economia, vem justificando um esforço continuado no estudo e aplicação de formas de melhoria em sua gestão, que forneçam a base para um desenvolvimento sustentado do setor de serviços no Brasil.

Diante deste destaque, os serviços, apesar de crescentes, possuem no Brasil uma baixa produção científica quando comparada aos Estados Unidos e países nórdicos, que são as duas principais regiões mundiais de avanços de estudos do marketing (LOURES, 2003).

O corte foi dado somente pelo setor de serviços por ser o principal empregador e gerador de PIB do Brasil, Nordeste e Sergipe, trazendo a tona o setor para participação no PIB do estado, temos:

Tabela 6: Produto Interno Bruto de Sergipe em 2008

PRODUTO INTERNO BRUTO DE SERGIPE EM 2008			
Composição, participação setorial e taxa de crescimento			
Atividades	Valor (R\$ milhões)	Participação (%) no VAB	Taxa de Crescimento 2008/2007
Agricultura, silvicultura e exploração florestal	486	2,8	37,9
Pecuária e pesca	423	2,4	2,5
Agropecuária	909	5,2	20,0
Indústria extrativa mineral	1.717	9,8	4,4
Indústria de transformação	1.573	8,9	-3,4
Construção Civil	1.131	6,4	9,8
Produção e distribuição de eletricidade, gás, água, esgoto e limpeza urbana	1.386	7,9	-14,6
Indústria	5.807	33,0	-1,9
Comércio e serviços de manutenção e reparação	2.011	11,4	2,6
Serviços de alojamento e alimentação	262	1,5	4,0
Transportes, armazenagem e correio	775	4,4	6,3
Serviços de informação	370	2,1	6,0
Intermediação financeira, seguros e previdência complementar	614	3,5	9,6
Serviços prestados às famílias e associativos	271	1,5	-1,4
Serviços prestados às empresas	460	2,6	4,4
Atividades imobiliárias e aluguel	1.340	7,6	1,1
Administração, saúde e educação públicas	4.312	24,5	2,6
Saúde e educação mercantis	275	1,6	1,5
Serviços domésticos	187	1,1	0,5
Serviços⁵	10.876	61,8	3,2
Valor Adicionado Total	17.592	100,0	2,6
Impostos sobre produtos líquidos de subsídios	1.959	-	-
Produto Interno Bruto	19.552	-	-

Fonte: IBGE; SEPLAN/SUPES/GEPEA (2008).

Segundo dados da SEPLAN (2008) o setor serviços sergipano apresentou um crescimento de 3,2% representando 61,8% do valor adicionado do estado. A atividade de “intermediação financeira, seguros e previdência complementar” apresentou pelo segundo ano consecutivo a mais alta variação em volume do setor (9,6%) seguido do transporte rodoviário com crescimento de 6,3% e os serviços de informação (6,0%) com a expansão dos serviços de telefonia móvel. Administração, saúde e educação públicas e seguridade social, atividade de maior peso da economia sergipana (24,5%), apresentou um crescimento de 2,6% sendo que a saúde pública apresentou o maior crescimento em volume com 5,1%. A atividade de comércio e serviços de manutenção e reparação apresentou um crescimento de 2,6%, mas perdeu

⁵ Sobre a definição de comércio e serviços, em alguns casos (classificação) ambos são incluídos no setor terciário ou de serviços, como no caso da tabela 6. Mas em outros casos o setor terciário é segmentado em partes como mostra a situação da tabela 8.

participação em 2008 passando a representar 11,4% do valor adicionado estadual. As subatividades de “comércio varejista em supermercados e hipermercados” e “veículos, motocicletas, partes e peças,” juntas representaram em 2008, 34,0% de toda atividade comercial do estado.

O setor de alojamento e alimentação continua com expansão gradativa e em 2008 apresentou um crescimento de 4,0%.

Os serviços prestados às famílias e associativos, representados pelos serviços pessoais como serviços de lavanderia, salões de beleza, funerárias e pelas atividades recreativas, culturais e desportivas foi a única atividade que apresentou queda de 1,4% no setor serviços. Os serviços prestados às empresas, por sua vez, cresceram 4,4% motivado pelos serviços técnico-profissionais de arquitetura, engenharia, as atividades jurídicas e os serviços de publicidade, além dos serviços de higienização e limpeza e atividades de vigilância e segurança, que juntos representaram em 2008 quase 60% da atividade.

4 MERCADO DE TRABALHO EM SERGIPE

O presente capítulo tem por objetivo apresentar um breve apanhado da trajetória do mercado de trabalho em Sergipe, especialmente ao que se refere às políticas de incentivo ao emprego no estado, bem como a criação de vagas nos mais diversos setores da economia sergipana no ano de 2009 e 2010.

No acumulado de 2008, com relação ao saldo total verificado no mesmo período do ano anterior, o RAIS/CAGED registrou um aumento de 25,64% no número de empregos, um saldo positivo de 11.038 empregos formais contra 8.785 registrados em 2007. Assim, em 2008 foram admitidos 87.510 trabalhadores assalariados com carteira assinada, volume este 15,25% superior ao ano anterior.

Conforme dados divulgados pela RAIS/CAGED, o setor de Serviços é um dos maiores responsáveis pela ocupação de mão-de-obra no estado, como mostra a tabela 8. Apresentou uma admissão considerável em 2007, de 28.776 trabalhadores; e um saldo positivo de 4.066 em 2009, apontando um total de desligamentos de 25.082 contra 29.148 admitidos. Os segmentos que mais puxaram esse aumento foram os ligados à área de Ensino e Alojamento, Alimentação, Transporte e Telecomunicação. Mas quem realmente merece destaque em 2009 é a Construção Civil, que fechou o ano com um saldo positivo de 3.640 empregos formais, seguido pelo Comércio que obteve saldo positivo de 1.414, isso devido ao empenho do setor Imobiliário, que registrou número considerável de vendas obtido pelo aumento da demanda gerada pelas facilidades de financiamento e o próprio aquecimento da economia. Outro setor que merece destaque é a Indústria de Transformação, principalmente os segmentos de calçados, madeira, mobiliário e mecânico; apresentaram um saldo positivo de 2.319 empregos com carteira assinada no ano.

Tabela 7 Evolução do Emprego - SE – 2000 – 2009

Ano	Admissão	Desligamento	Saldo
2000	51.094	47.850	3.244
2001	54.826	54.030	796
2002	55.944	45.108	10.836
2003	52.951	50.469	2.482
2004	61.982	52.091	9.891
2005	64.234	56.590	7.644
2006	70.359	62.771	7.588
2007	75.928	67.143	8.785
2008	87.510	76.472	11.038
2009	89.875	78.677	11.198

Fonte: Ministério do Trabalho – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados.

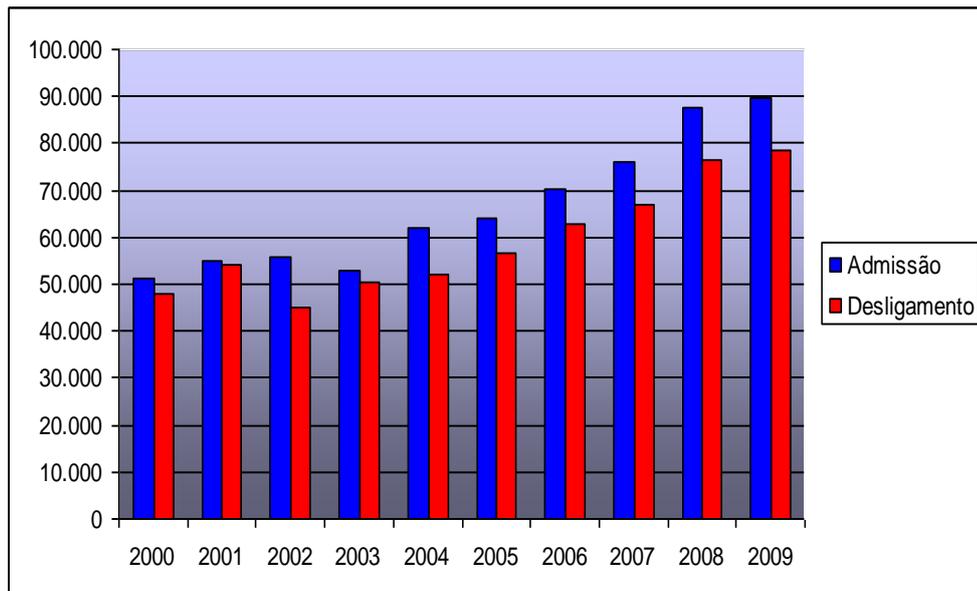


Gráfico 1: Evolução do Emprego – 2000 – 2009

Fonte: Ministério do Trabalho – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados.

Tabela 8 Evolução do Emprego por Setor de Atividade Econômica - SE -2008 – 2009

Atividade Econômica	Admissão		Desligamento		Saldo	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Extrativa Mineral	390	338	201	192	189	146
Ind.Transformação	13.240	13.862	11.496	11.543	1.744	2.319
Serv.Ind.Utilid.Pub.	199	280	174	203	25	77
Construção Civil	18.705	20.647	17.799	17.007	906	3.640
Comércio	19.051	18.131	16.257	16.717	2.794	1.414
Serviços	28.776	29.148	24.052	25.082	4.724	4.066
Adm.Pública	174	32	41	53	133	-21
Agropecuária	6.975	7.437	6.452	7.880	523	-443
Total	87.510	89.875	76.472	78.677	11.038	11.198

Fonte: Ministério do Trabalho – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados.

Segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), o nível de emprego formal (diferença entre o número de admissões e desligamentos de pessoas com carteira assinada), em 2009, foi o maior verificado nos últimos dez anos. Somente no ano passado, 11.198 pessoas conquistaram o direito de ter uma oportunidade de trabalho. Para se ter uma idéia da importância desse número, em 2008 foram criadas 11.038 novas vagas, enquanto que no ano anterior esse número chegou a 8.785 empregos.

4.1 Avaliação das Vagas de Emprego para Sergipe

Segundo o Caged, os setores que mais criaram novas vagas em 2008 foram os de Serviços (4.724 empregos), Comércio (2.794) e Indústria de Transformação (1.744 empregos). As áreas de Construção Civil e Agropecuária também foram destaque gerando juntas 1.429 novos empregos. “Um dado relevante é que boa parte dessas vagas foi aberta no setor industrial. Isso é importante porque a criação de uma vaga nas indústrias pode proporcionar a abertura de novos empregos em outros setores da economia que dependem delas para funcionar”, destaca o assessor econômico do Governo de Sergipe, Ricardo Lacerda (2009).

Interesse maior em saber de quais cursos está provindo a alocação da mão-de-obra desse nível de escolaridade, pois o percentual de empregados formais que completaram o ensino superior em Sergipe (15,6%) é superior aos percentuais do Nordeste (14,5%), mas não do Brasil (16,4%) (RAIS/MTE, 2008).

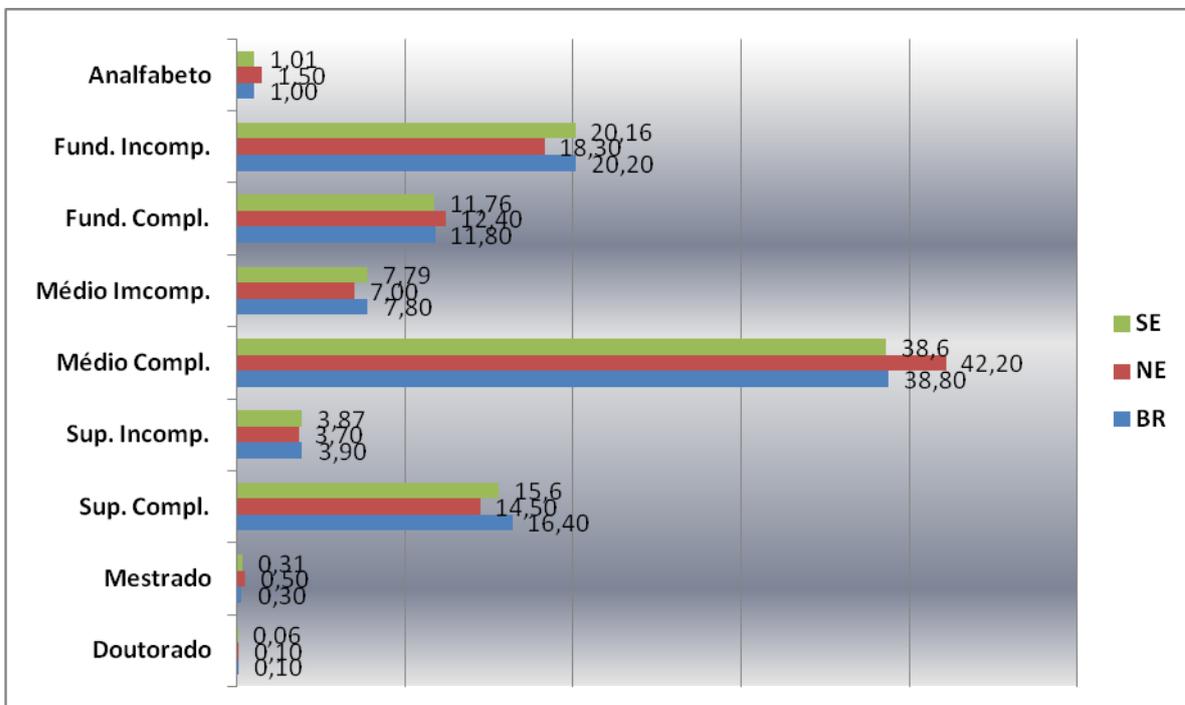


Gráfico 2 Nível de Instrução dos Trabalhadores (%) - BR/NE/SE (2008)

Fonte: RAIS/MTE (2008).

A tabela 9 permitiu comparar Sergipe com os outros estados do Nordeste, podendo observar que, no caso dos trabalhadores com ensino superior, Sergipe apresentou o terceiro maior percentual (15,6).

Tabela 9 Nível de Instrução dos Trabalhadores - Nordeste/ 2008 (%)

Escolaridade	MA	PI	CE	RN	PB	PE	AL	SE	BA
Analfabeto	0,73	0,90	0,81	0,95	1,72	2,13	5,58	1,01	0,85
Fund. Incomp.	13,42	16,79	16,26	20,60	20,09	19,29	29,37	20,16	16,55
Fund. Compl.	8,43	11,16	14,01	10,03	18,42	15,88	12,83	11,76	9,44
Médio Incomp.	5,03	7,10	7,22	7,62	6,53	6,41	8,94	7,79	7,31
Médio Compl.	55,57	37,28	41,78	42,29	31,22	37,85	27,44	38,60	49,49
Sup. Incomp.	3,23	5,87	3,81	2,78	3,86	3,82	3,32	3,87	3,41
Sup. Compl.	13,27	20,77	14,49	15,58	17,82	14,33	12,40	15,60	12,57
Mestrado	0,31	0,10	1,57	0,12	0,25	0,24	0,09	0,31	0,30
Doutorado	0,02	0,04	0,06	0,03	0,09	0,06	0,02	0,06	0,08
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: RAIS/MTE (2008). Elaborada pelo autor.

Analisando-se o nível de instrução dos trabalhadores dos grandes setores verificou-se que entre os empregados do setor de Agropecuária, mais de 76% tem apenas até o ensino fundamental incompleto, sendo 11,5% analfabetos. O setor de Serviços é o que detém o maior percentual de trabalhadores com nível superior completo 24,3%, estando bem acima do segundo lugar, que é o setor da Indústria, com um percentual de 5,8% (ver Tabela 10).

Tabela 10 Nível de Instrução dos Trabalhadores por grandes setores de atividade - Sergipe/2008 (%)

Escolaridade	Indústria	Constr. Civil	Comércio	Serviços	Agropecuária
Analfabeto	1,09	1,53	0,25	0,44	11,51
Fund. Incomp.	26,61	52,59	11,28	11,28	65,16
Fund. Compl.	14,82	16,51	10,72	11,09	8,05
Médio Incomp.	11,47	6,17	10,82	6,70	3,26
Médio Compl.	36,91	17,54	60,35	37,74	8,88
Sup. Incomp.	3,23	2,03	3,19	4,61	0,43
Sup. Compl.	5,83	3,89	3,37	24,26	2,69
Mestrado	0,04	0,03	0,01	0,49	0,02
Doutorado	0,00	0,01	0,01	0,10	0,01
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: RAIS/MTE (2008). Elaborada pelo autor.

Verificou-se que do total de trabalhadores analfabetos, 45,5% está no setor Agropecuário. Pode-se observar também que a maior parte dos trabalhadores com grau de instrução mais elevado está concentrada no setor de Serviços: 89,9% dos trabalhadores que tem ensino superior completo, 96,9% dos que tem mestrado e 97,1% dos que tem doutorado (ver Tabela 11).

Tabela 11 Nível de Instrução dos Trabalhadores por grandes setores de atividade - Sergipe/2008 (%)

Escolaridade	Constr.		Comércio	Serviços	Agropecuária	Total
	Indústria	Civil				
Analfabeto	14,37	9,91	3,80	26,43	45,50	100,00
Fund. Incomp.	17,58	16,97	8,54	43,99	12,92	100,00
Fund. Compl.	16,78	9,18	13,91	57,39	2,74	100,00
Médio Incomp.	19,60	5,18	21,19	52,36	1,67	100,00
Médio Compl.	12,73	2,97	23,85	59,52	0,92	100,00
Sup. Incomp.	11,09	3,43	12,56	72,47	0,45	100,00
Sup. Compl.	4,73	1,55	3,14	89,94	0,65	100,00
Mestrado	1,53	0,61	0,71	96,95	0,20	100,00
Doutorado	0,00	0,98	1,46	97,07	0,49	100,00
Total	13,32	6,54	15,26	60,88	4,00	100,00

Fonte: RAIS/MTE (2008). Elaborada pelo autor.

Os números de 2009 poderiam ser ainda melhores se a crise econômica que afetou a economia mundial não tivesse deixado algumas marcas no estado. Segundo dados do CAGED, no mês de dezembro foram fechados 163 postos de trabalho.

Embora o dado⁶ preocupe, parte dessa diminuição pode ser explicada pelo alto índice de contratações realizadas pelas empresas no início de 2008. “Os últimos anos foram muito positivos para todos os setores. Por conta disso, as empresas estavam empregando muito. Quando veio o período de reversão elas promoveram um enxugamento em seu quadro de funcionários”, explica o economista.

Apesar de todas as dificuldades criadas por conta da crise, na avaliação dos economistas regionais, a economia sergipana irá demorar um pouco mais para sentir os efeitos de uma possível retração. Isso porque o estado não é dependente do mercado internacional para gerar receitas, já que praticamente todas as suas relações comerciais são feitas junto aos demais estados brasileiros.

⁶ Boletim Sergipe Econômico Aracaju, Nº 23. 18 de dezembro de 2009.

Como destacou Melo (2009 a), um dos principais geradores de empregos durante 2008 foi o setor industrial. Em Sergipe, a entrada em funcionamento de duas grandes usinas destinadas à produção de etanol foi crucial para a criação de novas vagas no estado.

4.2 Análise das Políticas de Incentivo ao Emprego

Viveu-se um longo engasgo das políticas públicas para o ensino superior, especialmente para o setor federal, aquele que possui maior relevância estratégica para o país, por concentrar a competência científica e grande parcela do potencial do país de capacitação tecnológica dos agentes econômicos, sem falar na formação dos quadros capazes de empreender as conexões e mudanças necessárias à retomada do desenvolvimento econômico e projeto de futuro para o país (CASTRO, 1999).

Mas isso mudou no Governo Lula, lançado pelo Governo Federal em 2007, uma mudança significativa na política destinada às universidades públicas, em que se estabeleceu o Plano de Expansão, uma vez que surgiu o Programa de Apoio ao Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI. O REUNI tem como objetivo criar condições para a ampliação do acesso e permanência dos estudantes de graduação, para a elevação do nível de qualidade dos cursos e para melhor aproveitamento da estrutura física e de recursos humanos existentes nas IFES.

Uma característica de todos os projetos apresentados pelas 54 IFES existentes em 2007 que anuíram ao REUNI é a concepção de cursos de graduação noturnos voltados para as demandas do mercado, ou seja, são cursos com um viés aplicado, com amplas possibilidades de atrair alunos carentes. Dada esta característica, espera-se um novo perfil de estudante nas IFES, com demandas diferenciadas que exigirão constantes adaptações das instituições como um todo.

Vislumbra-se uma modernização da maneira de se abordar o ensino, o que hoje já é premente, haja vista a dificuldade de se manter o estudante atual concentrado em sala de aula com o modelo pedagógico tradicional, o que se reflete depois no mercado de trabalho. Em suma, aumentar o acesso à rede pública federal é uma forma, portanto, de atender à necessidade do país de ter um número maior de profissionais qualificados no mercado de trabalho.

A preocupação do REUNI com a educação também é entendida enquanto estratégia para preparação e a qualificação de profissionais para o desempenho de atividades produtivas no mundo do trabalho contemporâneo. Ou seja, reconhece a inserção cada vez mais preponderante da ciência e tecnologia na esfera do trabalho, exigindo do trabalhador, o domínio contínuo de novos conhecimentos, a familiaridade com linguagens científicas e o manuseio de novos paradigmas epistemológicos.

O tema apresentado possui grande relevância no nosso ordenamento econômico e educacional, tornando imprescindível uma ampla e merecida discussão porque trata de um assunto que envolve as relações econômicas e sociais entre mercado de trabalho, universidade e a figura do Estado.

As razões pela escolha do estudo decorreram da busca de fórmulas e maneiras de conseguir definir a demanda por esses profissionais de ensino superior, alunos recém-formados, de forma mais eficiente, que acaba se tornando uma demanda particular.

Um país precisa pensar no tipo de profissional de que precisa para se desenvolver. O Ministério da Educação, por exemplo, não só tem o direito como a obrigação de refletir sobre isso, de avaliar se as vagas que oferta em seus cursos são coerentes com as demandas do mercado de trabalho e com as necessidades estratégicas do país. Normalmente, a gente se preocupa mais em discutir se estamos formando bem do que se estamos formando muito ou pouco. E não há muito o que a universidade possa fazer sobre isso. É uma demanda que ela recebe da sociedade.

Uma política que causou impacto na geração de empregos foi a ampliação do acesso das microempresas às compras governamentais. Desde 2007, com a criação da Lei de Uso do Poder de Compra, o Governo tem ampliado a participação dos pequenos empreendimentos nas compras públicas e promovido uma série de outras iniciativas para estimular o desenvolvimento do setor.

Entre os benefícios, consta a exclusividade garantida em licitações com valor de até R\$ 80 mil, preferência em caso de empates em licitações e a oportunidade de subcontratação em obras e serviços com valor superior a R\$ 1,5 milhão. O impacto da medida foi imediato. A participação do setor nas compras públicas cresceu 528% entre dezembro de 2007 e dezembro de 2008, e do total de compras feitas pelo Governo no ano de 2009, 37% foram realizadas junto às micro e pequenas empresas.

Apesar de os números destacarem o crescimento na oferta de empregos, o Governo de Sergipe incrementa ainda mais a sua política de geração de novos postos de trabalho. Segundo o secretário de Estado do Desenvolvimento Econômico, da Ciência e Tecnologia, Jorge Santana, apesar do cenário de crise econômica, todos os investimentos foram garantidos no ano de 2008. “Não recebemos nenhum tipo de manifestação por parte dos empresários sobre a necessidade de rever o planejamento para a instalação dos negócios. Pelo contrário, todos confirmaram que os projetos serão viabilizados ao longo do ano”, explica.⁷

Esses incentivos a que o secretário se refere começaram a ganhar força a partir da instituição da Lei nº 3.140 de 23.12.1991, que cria o Programa Sergipano de Desenvolvimento Industrial - PSDI, no âmbito da Secretaria de Estado da Indústria, do Comércio e do Turismo – SEICT, e tem por objetivo incentivar e estimular o desenvolvimento sócio-econômico estadual, mediante a concessão de Apoio Financeiro, Creditício, Locacional, Fiscal e/ou de Infra-Estrutura.

Outras políticas que garantirão a criação de empregos são o aumento dos investimentos governamentais na execução de obras públicas e a disponibilização de crédito para os empresários sergipanos. Cortando despesas de custeio o Governo tem economizado recursos que são diretamente direcionados para o financiamento de diversas obras em todo o estado.

Através de uma política agressiva de atração de investimentos o Governo do Estado tem conseguido resultados notáveis para a geração de novos empregos e, sobretudo, para a interiorização do desenvolvimento, a exemplo da indústria calçadista, onde Sergipe já é considerado um pólo de destaque no cenário nacional e a maioria das plantas industriais está situada no interior.

Nesse sentido, a Secretaria de Estado do Desenvolvimento Econômico, Ciência Tecnologia e Turismo (Sedetec) e a Companhia Sergipana de Desenvolvimento Industrial (Codise) têm atuado de forma sincronizada e estratégica em iniciativas para consolidar a vinda de novos empreendedores para o estado. “O êxito dos esforços do governo, através da Sedetec e Codise, para atração de novas indústrias e ampliação de várias outras está comprovado com os sucessivos recordes de geração de novos empregos.

⁷ Dados extraídos da reportagem da Agencia Sergipe de Notícias. Geração de empregos em Sergipe alcançou novo recorde em 2008. Publicada no dia 26/02/2009.

A ampliação registrada no número de empregos gerados em Sergipe revela a consolidação de uma política voltada para o incentivo de empresas capazes de garantir o desenvolvimento do estado. A medida garante que a economia continue funcionando plenamente e continue gerando novos postos de trabalho.

4.3 Avaliação do Emprego em Sergipe em 2009

Avaliando o emprego em Sergipe impressiona a força da recuperação do emprego na construção civil em 2009. O setor se encontra em expansão acelerada desde o mês de junho, estimulado pela manutenção dos investimentos em infraestrutura federais e estaduais no estado e pelo programa habitacional, Minha Casa, Minha Vida. Enquanto em 2007 foram criados 1.809 empregos formais no setor e, em 2008, com a crise financeira, a expansão de empregos se limitou a 906 postos de trabalho, no ano de 2009, até novembro, a construção civil já criou 4.185 novos empregos.

Ainda no âmbito da construção civil, responsável por grande absorção de mão-de-obra, um aquecimento significativo pôde também ser notado a partir do programa Casa Nova, Vida Nova dentre diversas outras obras estruturantes como a reconstrução de diversas rodovias em todo o estado, a construção de 102 clínicas de Saúde da Família abrangendo os 75 municípios, além dos programas Sergipe Cidades e Sergipe Capital que estão promovendo grandes investimentos em todo o interior do estado e na capital, contribuindo decisivamente para gerar mais movimentação no mercado da construção em Sergipe. Esta é uma 'era de ouro' para a construção civil graças à expansão dos programas habitacionais e às políticas estruturantes que têm sido executadas pelo Governo Federal e, em Sergipe, pelo Governo do estado em todas as regiões.

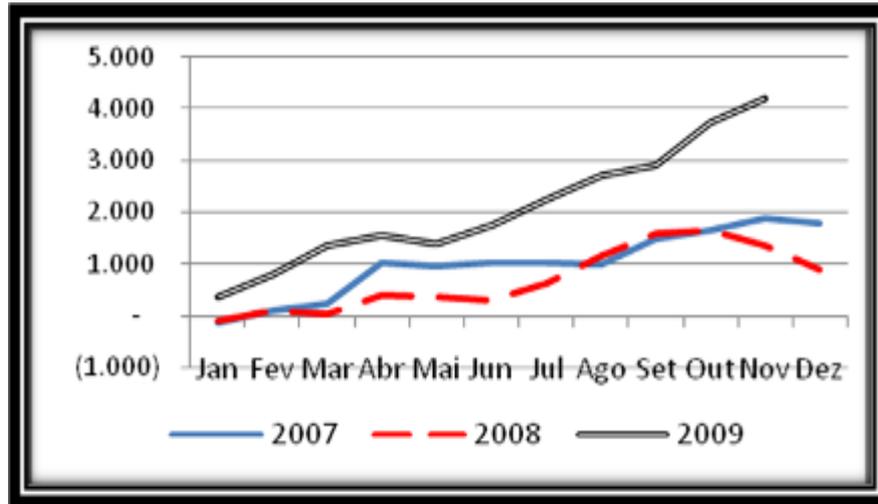


Gráfico 3 Sergipe: Saldo do emprego formal acumulado da Construção Civil (2007-2009)

Fonte: MTE- CAGED. (2009)

Balanço do Emprego no Brasil e em Sergipe em 2009

O Brasil fechou 2009 com a criação de 995.110 empregos formais, o que pode ser considerado um resultado muito positivo para um ano marcado pela crise internacional. Em 2008, haviam sido criadas 1.452.204 novas vagas. A construção civil, com incremento de 9,17%, o comércio, 4,2% e o setor de serviços, 3,93%, puxaram o crescimento do emprego no país, enquanto a indústria de transformação teve incremento mais restrito, apenas 0,15%. Basicamente criaram emprego os segmentos mais tradicionais, como alimentos e calçados, enquanto os setores do complexo metal – mecânico tiveram fortes reduções no ano. Em dezembro, o emprego no país cortou 415.192 vagas, resultado acima do esperado pelo MTE que sinalizava com queda de cerca de 300 mil empregos.

Apesar do impacto da crise financeira internacional sobre o nível do emprego na virada de 2008 para 2009, a economia de Sergipe encerrou 2009 com a maior geração de postos de trabalho formal dos últimos 10 anos. Foram criados 11.198 empregos com carteira de trabalho, resultado um pouco superior aos 11.038 empregos de 2008. Esse indicador mostra um mercado de trabalho muito aquecido bem como a força da recuperação da economia sergipana desde o segundo semestre de 2009. Ver gráfico a seguir.

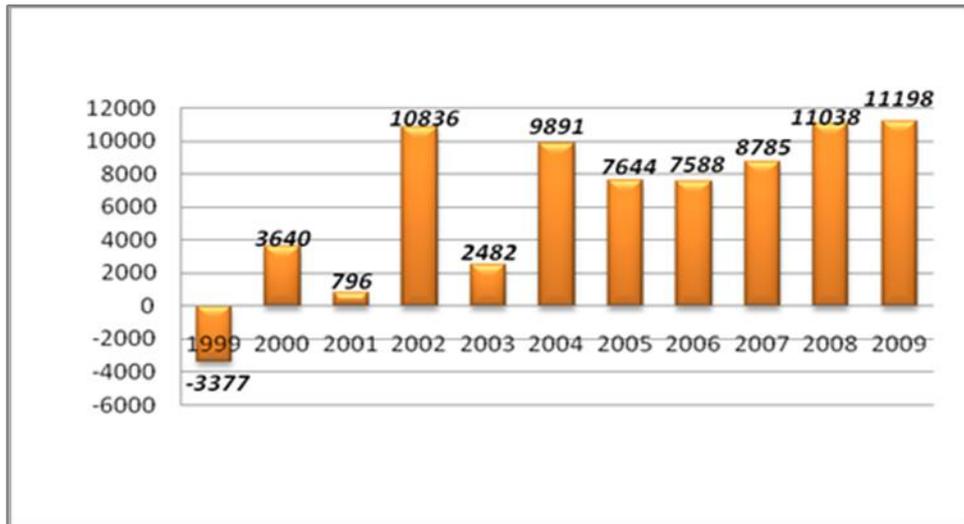


Gráfico 4 Saldo do Emprego anual de Sergipe (1999-2009)

Fonte: CAGED/MTE.

A construção civil se destacou com a criação de 3.640 postos de trabalho, seguida pelas atividades vinculadas ao turismo e manutenção (alojamento, alimentação e reparação e manutenção), 2.596, a indústria de transformação, 2.319, e o comércio 1.414. Na indústria de transformação, os ramos que mais contrataram foram o de calçados, 1.088, e o de produtos alimentícios, 915.

Sergipe teve em dezembro de 2009 a menor redução de emprego do mês desde o ano 2000. Tradicionalmente, ao final do ano há uma forte queda do emprego formal em razão do final do período de festas. Em dezembro de 2009, o corte do emprego formal se limitou a 163 vagas, contra 2.480 de dezembro de 2008, no auge da crise, e 1.121 de dezembro de 2007. Curiosamente, o subsetor da economia de Sergipe que mais contratou foi o de serviços de saúde (711), com a convocação dos concursados da Fundação Hospitalar, mas cabe destacar, também, o incremento do emprego nesse mês nos segmentos de comércio (185) e no de alojamento, alimentação fora de casa e manutenção (145).

4.4 Avaliação do Emprego em Sergipe em 2010

A economia sergipana bateu recorde de criação de emprego nos últimos 12 meses terminados em abril de 2010. Entre maio de 2009 e abril de 2010 foram criados 15.786 novos empregos com carteira de trabalho, o maior registrado em toda a história, desde que o Ministério do Trabalho e Emprego iniciou a pesquisa mensal do Cadastro de Empregados e

Desempregados - Caged. No mês de abril, foram criados 1.588 novos empregos, saldo de 7.965 contratações e 6.377 desligamentos. As atividades que mais geraram emprego em abril foram os serviços, 845 novas vagas, a indústria de transformação, 393 novas vagas, e o comércio, 371. A agropecuária continuou desempregando no mês, ainda em função do fim da safra da cana. O resultado de abril de 2010 foi realmente extraordinário. Em abril de 2009, a economia sergipana, ainda sob efeito da crise internacional havia cortado 743 empregos.

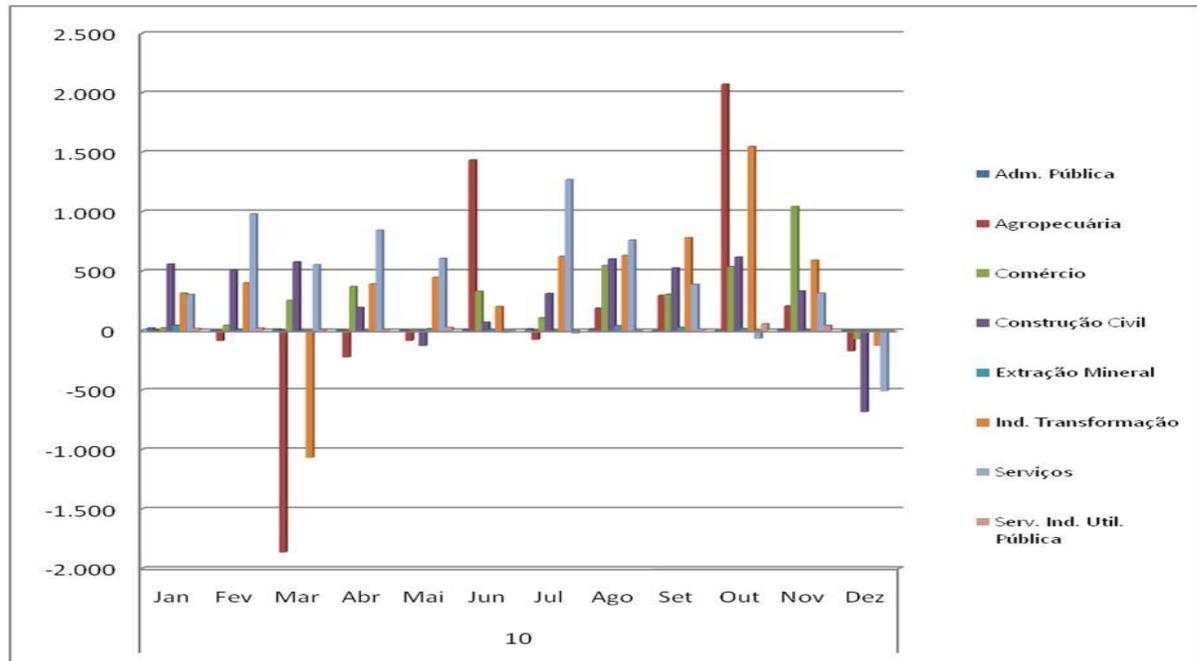


Gráfico 5 Empregos gerados em Sergipe em 2010

Fonte: Portal Sergipe Econômico (2010).

No mês de julho de 2010, Sergipe gerou um saldo positivo de 2.228 empregos formais. Foram admitidas 9.656 pessoas e desligadas 7.428. No confronto com julho de 2009 e 2008, o resultado do emprego formal em Sergipe foi significativamente positivo. Em julho de 2009, o emprego em Sergipe registrou um saldo positivo, de 1.166 e em 2008 registrou um saldo positivo de apenas 780, valores inferiores ao inferido no ano de 2010. O setor que mais colaborou para este cenário no mês de julho de 2010 foi o setor de Serviços, com 1.270, sendo este o sexto crescimento do setor no ano de 2010. Dentre os serviços, o subsetor que mais empregou foi o de serviços médicos, odontológicos e veterinários (664). O segundo setor que mais contribuiu com a geração de emprego formal foi a Indústria de Transformação, com 624 empregos, com destaque para a indústria de alimentos e bebidas (214). E o terceiro setor com maior saldo foi o de Construção Civil (312).

No mês de agosto de 2010, Sergipe gerou um saldo positivo de 2.778 empregos formais. Foram admitidas 9.727 pessoas e desligadas 6.949. Em agosto de 2009, o emprego em Sergipe havia apresentado saldo positivo, de 2.270 e em 2008, 2.414. Os setores que mais contribuíram para este cenário no mês de agosto de 2010 continuaram sendo os setores de serviços, com 761 empregos criados, puxado principalmente pelo segmento de ensino (319) e pelos serviços médicos, odontológicos e veterinários (278). O segundo setor, em termos de geração de emprego formal, foi a indústria de transformação, com 632 empregos, tendo como maior responsável pelo bom resultado a indústria de calçados (256), seguida pela indústria metalúrgica (137). Nos últimos 12 meses, concluídos em agosto de 2010, a economia sergipana gerou 20.430 empregos formais, resultado recorde em toda a série histórica.

No mês de novembro de 2010, Sergipe gerou um saldo positivo de 2.552 empregos formais. Foram admitidas 9.864 pessoas e desligadas 7.312. Comparando com novembro de 2009 o resultado do emprego formal em Sergipe foi menor, já comparando com 2008 o resultado foi positivo. No mês de novembro de 2009, o emprego em Sergipe registrou um saldo positivo, de 2.991 e em 2008 apresentou um saldo positivo de 1.770. Os setores que mais cresceram no mês de novembro de 2010 foram os setores do Comércio e da Indústria de Transformação. O setor de Comércio gerou um saldo de 1.044 empregos formais, merecendo destaque o comércio varejista que gerou um saldo de 1.015 empregos, ressaltando que este setor no mês de novembro foi impulsionado pelas festas de final de ano. Já o setor da Indústria de Transformação gerou um saldo de 592 empregos formais, neste setor o segmento que mais empregou foi à indústria de calçados (292) e a indústria de alimentos e bebidas (290). O terceiro setor a gerar mais empregos no mês de novembro de 2010 foi o setor de Construção Civil gerando um saldo positivo de 333 empregos formais.

No mês de dezembro de 2010, Sergipe gerou um saldo negativo de 1.574 empregos formais. Foram admitidas 7.171 pessoas e desligadas 8.745. Ao comparar o saldo de empregos formais com o mês de dezembro de 2009, o resultado negativo do emprego formal em Sergipe foi maior do que o registrado em dezembro de 2009 e menor do que o registrado em dezembro de 2008. No mês de dezembro de 2009, o emprego em Sergipe registrou um saldo negativo de 163 e em 2008, apresentou um saldo negativo de 2.480. Todos os subsetores registraram saldo negativo na geração de empregos formais, com destaque para as maiores quedas registrado na Construção Civil (-683), no setor de Serviços (-508) e na Indústria de Transformação (-126).

Em 2010 o saldo do mercado de trabalho foi extremamente positivo para o estado. Foram gerados 23.757 novos postos de trabalho, muito acima do verificado em 2009 (11.198 novas vagas) e 2008 (com 11.038 novos postos). No ano destaca-se o setor de serviços que contratou 7.708 novos funcionários, seguido da construção civil com 5.182 novos postos.

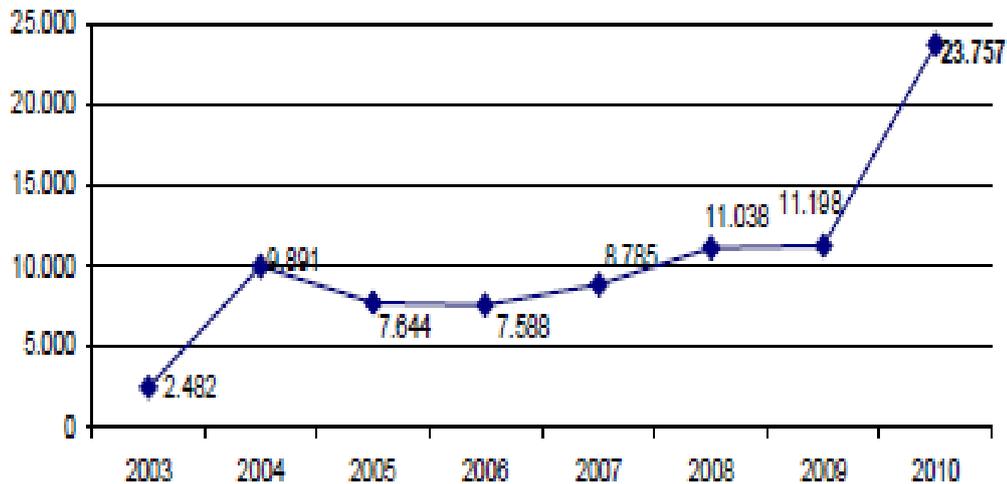


Gráfico 6 Empregos Gerados em Sergipe 2003-2010

Fonte: MTE - Cadastro geral de Emprego e Desemprego – CAGED.

Comparando com os prognósticos feitos pelo IPEA, conforme mostra a Tabela 3, em relação à abertura de novos empregos, o setor de serviço correspondeu a 92,73% do estimado, ficando para o setor de construção civil o destaque por ter ultrapassado a estimativa de 3.072 vagas com a confirmação de 5.182 novos postos, um saldo positivo de 2.110 novos empregos.

**Tabela 12 Emprego gerado na economia sergipana, segundo grau de instrução
Dezembro de 2009 a novembro de 2010**

GRAU INSTRUÇÃO	Saldo 12 meses	Part (%)
Analfabeto	412	2,0
Ensino fundamental- até 5ª série	2.570	12,4
Ate 5ª série incompleto	2.035	9,8
5ª série fundamental completo	535	2,6
Ensino Fundamental - 6ª a 9ª Série	2.352	11,4
6ª a 9ª séries fundamental incompleto	418	2,0
Fundamento completo	1.934	9,4
Médio	12.534	60,6
Médio incompleto	1.857	9,0
Médio completo	10.677	51,6
Superior	2.806	13,6
Superior incompleto	785	3,8
Superior completo	2.021	9,8
Total	20.674	100,0

Fonte: MTE-CAGED. (2011)

Outro dado muito significativo é o de que o número de pessoas contratadas com nível superior, completo e incompleto, ultrapassou os novos empregados com grau de instrução de

1^a a 5^a série do ensino fundamental ou da 6^a a 9^a série do fundamental. No período, foram contratadas mais 2.806 pessoas com nível superior, entre completo e incompleto, frente a 2.570 com até a 5^a série do ensino fundamental e 2.352, com ensino fundamental da 6^a a 9^a série.

5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS E ANÁLISES DOS RESULTADOS

Neste primeiro momento do capítulo foram abordados os aspectos relacionados ao desenho da pesquisa, especificando o tipo de pesquisa, método e instrumentos que foram utilizados para coleta das informações, além da forma de coleta dos dados e a limitações do estudo.

5.1 Procedimentos Metodológicos

São inúmeros os conceitos sobre pesquisa, posto que os estudiosos ainda não chegaram a um consenso sobre o assunto. Os critérios de classificação dos tipos de pesquisa variam de acordo com o enfoque dado pelo autor. A divisão obedece a interesses, condições, campos, metodologia, situações, objetivos, objetos de estudo etc. (LAKATOS, 2008).

Em função desta multiplicidade de caracterizações tipológicas e conceituais da pesquisa científica, optou-se por descrever o presente trabalho segundo algumas classificações mais conhecidas.

O delineamento da pesquisa deparou-se com a primeira questão a ser enfrentada: a escolha do paradigma. A perspectiva epistemológica do estudo é verificada a partir da compreensão que o pesquisador adotará perante os problemas a serem investigados, ou seja, do paradigma escolhido.

Diz-se isto para confirmar que a presente pesquisa foi construída ora através do método da pesquisa qualitativa, ora mediante a pesquisa quantitativa. Tal proceder não decorreu de modo inadvertido, mas autorizado pela boa doutrina (EASTERBY-SMITH et al., 1999):

[...] métodos quantitativos podem ser usados para estudar tanto “fatos tangíveis” como percepções humanas; analogamente, os métodos qualitativos podem ser usados e analisados de formas objetivistas ou construcionistas. Nosso conselho para o pesquisador é usar métodos diferentes do mesmo paradigma sempre que possível e também mudar ocasionalmente de paradigma, mas com cautela.

Considerando ser o método qualitativo o continente do trabalho, resta confirmar que o tipo da pesquisa qualitativa delineada pode ser considerada como estudo de caso. Diz-se isto porque no âmbito das classificações mais autorizadas o estudo de caso constituiu um método qualitativo, caracterizado por analisar fatos da realidade que não podem ser facilmente quantificados. Deste modo, o objeto investigado é interpretado e explicado a partir dos fenômenos sociais nos quais está inserido. Conseqüentemente, embora a análise dos dados revista-se, em algumas situações, de certo subjetivismo do pesquisador, isto não impede o cientificismo da investigação qualitativa (ROESCH, 1996).

Diante disso, a presente pesquisa necessitou aprofundar-se nos sistemas de gestão da UFS, no seu arcabouço normativo e examinar a percepção da comunidade universitária, utilizando a técnica do estudo de caso como a melhor estratégia para obtenção dos dados. Cabe dizer, portanto, tratar-se de um exame empírico, que investigou os fenômenos sociais no seu ambiente natural, utilizando de várias fontes e evidências (YIN, 2005).

Selecionou-se o paradigma positivista (método quantitativo) porque parte do trabalho se incumbiu de examinar as políticas públicas e normas educacionais federais, municipais e estaduais, bem como descrever o modelo de gestão administrativa da universidade da UFS (estrutura burocrática, incluindo as áreas da gestão, como administração, planejamento, entre outras). Além disso, investiga, num recorte temporal delimitado (os últimos 06 anos, chamados de “expansão universitária”), o contingente de pessoas que se formam na comunidade universitária e em quais setores estão alocados (ver tabela 13). Deste modo, ainda que de modo breve, avaliou o crescimento da UFS e o impacto sobre o mercado de trabalho decorrente. Está caracterizado o método quantitativo, portanto, porque nesta fase não coube subjetivismo na coleta de dados, estando o pesquisador diante apenas de um mundo objetivo.

Tabela 13 Egressos da Universidade Federal de Sergipe no período de 2004-2009.

Curso	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
Engenharia Civil	42	48	39	30	60	39	258
Engenharia Ambiental	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia de Produção	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia Química	9	11	12	14	17	24	87
Engenharia de Alimentos	0	3	5	30	20	25	83
Engenharia de Petróleo	0	0	0	0	0	0	0
Química Industrial	1	6	6	10	12	16	51
Física/Licenciatura	21	21	37	17	26	32	154
Engenharia Elétrica/Eletrônica	0	11	7	26	8	12	64
Física Médica	5	3	17	12	17	17	71
Matemática/Licenciatura	41	22	47	36	52	36	234
Química/Licenciatura	29	33	47	25	45	31	210
Ciência da Computação	17	15	14	9	14	39	108
Sistemas de Informação	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia de Computação	0	0	0	0	0	0	0
Estatística	1	13	12	5	7	10	48
Ciências Atuariais	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia de Materiais	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia Mecânica	0	0	0	0	0	0	0
Nutrição	0	0	0	0	0	0	0
Ciências Biológicas/Licenciatura	48	58	49	34	51	58	298
Ecologia	0	0	0	0	0	0	0
Educação Física/Licenciatura	61	62	42	72	61	50	348
Engenharia Agrônômica	21	25	23	31	36	27	163
Engenharia Florestal	0	12	12	19	14	24	81
Zootecnia	0	0	0	0	0	0	0
Geologia	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia de Pesca	0	0	0	0	0	0	0
Engenharia Agrícola	0	0	0	0	0	0	0
Medicina Veterinária	0	0	0	0	0	0	0
Farmácia	0	25	19	42	38	39	163
Medicina	72	73	76	84	74	75	454
Odontologia	37	37	25	33	36	30	198
Enfermagem	56	55	47	57	46	40	301
Fisioterapia	0	0	0	0	0	0	0
Fonoaudiologia	0	0	0	0	0	0	0
Administração	62	46	56	86	62	59	371
Ciências Contábeis	48	59	77	46	91	73	394
Ciências Econômicas	52	61	67	51	36	82	349
Direito	61	96	87	87	92	98	521
Serviço Social	53	57	59	68	50	52	339
Secretariado Executivo	0	0	0	0	0	0	0
Turismo	0	0	0	0	0	0	0
Biblioteconomia e Documentação	0	0	0	0	0	0	0
Relações Internacionais	0	0	0	0	0	0	0
Ciências Sociais	41	42	25	54	29	40	231
Formação de Psicólogo	41	70	47	47	34	27	266
Música – Educação Musical/Licenciatura	0	0	0	0	0	0	0
Artes Visuais/Licenciatura	5	24	13	8	5	6	61
Com. Social	28	24	31	19	23	29	154
Filosofia/Licenciatura	15	15	13	27	26	28	124
Pedagogia/Licenciatura	50	49	45	33	41	29	247
Pedagogia/Licenciatura	1	26	27	26	27	52	159
História/Licenciatura	50	79	43	56	52	59	339
Geografia/Licenciatura	66	67	69	64	71	53	390
Letras – Português/Licenciatura	103	106	95	111	118	90	623
TOTAL							7.942

Fonte: COPAC/COGEPLAN/UFS (2010)

O corte setorial se realizou da seguinte forma: do setor que mais gera emprego e renda na economia que é o de serviços, foram selecionados os 6 cursos (Letras, Direito, Medicina, Ciências Contábeis, Geografia e Administração) que mais egressos produziram (dados colhidos na UFS) no período estudado, que por sinal se enquadram neste setor. Do total de 7.942 egressos, os cursos em destaque corresponderam a 34% (2.753) dos formados, mais de um terço do total. Depois disso, questionários e entrevistas foram aplicados aos agentes acadêmicos, os quais nortearam a que agentes deveriam ser entrevistados na esfera pública e empresarial.

Por outro lado, considerando que foi examinada a percepção dos agentes acadêmicos, empresariais e públicos sobre o tema em estudo, pode-se afirmar que a pesquisa também possui natureza descritiva.

Algumas correntes do pensamento científico distinguem as pesquisas entre pura e aplicada. No primeiro caso, a pesquisa pura tem como objetivo a satisfação de uma necessidade intelectual pelo conhecimento abstrato dos fatos. Já na pesquisa aplicada o investigador é movido pela necessidade de contribuir de modo prático e imediato, buscando soluções para problemas concretos. Entretanto, ambos os tipos de pesquisa não se excluem, nem se opõem (CERVO, 2002).

Considerando, pois, que o trabalho sob exame averiguou conceitos científico-normativos, sem deixar de expor resultados propositivos, pode-se definir a presente pesquisa como aplicada, posto que híbrida em sua configuração.

De outro lado, a pesquisa também se apresenta exploratória porquanto buscou investigar um assunto que não é significativamente estudado. Pelo contrário: procedidas diversas investigações bibliográficas, não se detectou nenhum trabalho científico que tratasse sobre a consonância entre a demanda por profissionais de ensino superior e o mercado de trabalho sergipano com as vagas oferecidas pela UFS.

Além de exploratória, foi aplicada uma pesquisa descritiva como bem retratamos em parágrafo anterior. Malhotra (2005, p. 57) afirma que “a pesquisa descritiva é um tipo de pesquisa conclusiva que tem como principal objetivo a descrição de algo – normalmente características ou funções de mercado”. Neste sentido Malhotra (2005) ainda complementa que a pesquisa descritiva é de grande utilidade quando as perguntas de pesquisas são

relacionadas a uma descrição de um fenômeno do mercado, como por exemplo a frequência de compra, a identificação de relacionamentos ou a elaboração de previsões.

A técnica de pesquisa que utilizamos também se fundamenta em procedimentos teóricos/metodológicos de conteúdos críticos durante a coleta de dados, a sistematização, as conexões das diferentes variáveis categoriais e a análise aproximativa final.

5.2 Técnicas de Pesquisa

Os procedimentos para a aplicação do plano metodológico, dispostos de modo organizado e levados a efeito para conduzir a estratégia da pesquisa foram os seguintes:

- a) Pesquisa documental: fontes primárias (gravações de áudio); fontes secundárias (pesquisas de campo, análise de documentos e relatórios);
- b) Pesquisa bibliográfica: livros, revistas, teses, dissertações, monografias, artigos, jornais, mapas, sites;
- c) Pesquisa de campo: mediante observação, entrevistas, aplicação de questionários;
- d) Investigação participativa: interação com os agentes da UFS e ações conjuntas em decorrência de dados coletados;
- e) Observação direta intensiva: do ambiente social e natural e realização de entrevistas não estruturadas e semi-estruturadas;
- f) Observação direta extensiva: aplicação de questionários a agentes da UFS, empresariais e públicos, com perguntas abertas e fechadas e com execução de pré-teste;
- g) História oral: entrevistas de áudio.

5.3 Coleta dos Dados

A coleta de dados compreende a aplicação dos instrumentos elaborados para esse fim, tendo em vista a importância do controle na sua execução visando à fidedignidade das informações (MARCONI; LAKATOS, 2008).

Para Yin (2004) o pesquisador que prima pela validade do constructo, deverá utilizar múltiplas fontes de evidência, a fim de se obter uma visão mais completa do contexto estudado. Para o autor podem ser consideradas fontes de evidência: a) documentos, b) registros em arquivos, c) entrevistas, d) observação direta, e) observação participante e; f) artefatos físicos. Suas vantagens de coleta, em geral, são: a) permite revisão; b) não foi criada como resultado do estudo de caso, e; c) contém referências e detalhes de um evento. Os registros em arquivos além dessas características são precisos e quantitativos.

Por outro lado, de acordo com Yin (2004), são consideradas desvantagens das entrevistas: a) baixa capacidade de recuperação; b) seletividade tendenciosa, se a coleta não estiver completa, e c) podem refletir idéias preconcebidas do autor. As entrevistas apresentam outros problemas, além dos citados: obliquidade em função de questões mal elaboradas, respostas viesadas, imprecisões caso não sejam gravadas e o entrevistador pode influenciar o entrevistado.

A revisão bibliográfica em muito nos auxiliou no processo de maturação do tema, dando-nos uma visão mais clara e concisa da grandeza e necessidade do tema desenvolvido. Para ajudar no desenvolvimento do trabalho contamos, em parte, com as informações da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, do IBGE e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED. De acordo com esses dados, ao final do estudo mostramos a situação do emprego formal no Estado de Sergipe. Outras fontes de pesquisa, utilizadas foram bibliografias, relatórios, documentos eletrônicos, e, fundamentalmente pesquisa de campo realizada por meio de aplicação do instrumental – questionário.

Efetuada a delimitação espacial (UFS), fixamos a demarcação temporal. Foi eleito recorte temporal como sendo o período dos últimos 06 anos, chamados de “expansão universitária”, pois a partir de novembro de 2004 a base de dados dos egressos na UFS aumentou gradativamente e porque o período de seis anos já é representativo de movimentos do mercado de trabalho. Nesse período delimitado, a população total de egressos configurou-se num primeiro momento como sendo de 7.942 egressos.

O estudo se concentrou no setor de serviços, representando 61,8% do valor adicionado do estado, aonde foi feita uma comparação dos indicadores⁸ de outros setores em Sergipe em relação à participação no PIB do Estado.

A observação participante foi bastante empregada, com importantes interações com os atores envolvidos. Fontes secundárias também foram coletadas, sobretudo oriundas da pesquisa documental.

Os dados primários se referem a coletas de informações com os agentes já especificados, ou seja, os três segmentos da comunidade universitária.

Os dados secundários foram coletados e analisados com o propósito de atender às necessidades da pesquisa e estão catalogados e disponibilizados para a utilização de interessados.

O instrumento de coleta das informações foi a entrevista estruturada com utilização de questionários contendo perguntas fechadas e abertas.

Os integrantes da comunidade universitária também constituíram parte da pesquisa. Mas neste caso o objeto investigado foi a percepção dos agentes sobre o mercado do trabalho. Considerando que o estudo trata da dinâmica do setor de serviços sergipano face a oferta de mão-de-obra da UFS, foram entrevistados os ocupantes de cargos de direção (reitor, pró-reitor de graduação, diretores dos *campis* e diretor do centro de ensino superior a distancia) e chefes dos departamentos dos cursos já tratados. À época da coleta de dados foram entrevistados 25 agentes. Destes, 12 integrantes da UFS, 7 agentes empresariais correspondentes aos 6 cursos em destaque e 6 agentes públicos que deram uma visão geral das necessidades do mercado de trabalho para vagas de ensino superior.

O objetivo dessa fase foi organizar as informações de maneira que possibilitasse responder às questões de pesquisa formuladas no estudo, ou seja, é a interpretação do verdadeiro significado do material apresentado em relação aos objetivos propostos e ao tema em questão (LAKATOS; MARCONI, 1999).

⁸ Indicadores são dados ou informações, preferencialmente numéricos, que representam um determinado fenômeno e que são utilizados para medir um processo ou seus resultados. Os indicadores servem para compreender e controlar um determinado processo, bem como contribuir para a definição das metas de desempenho (JANNUZZI, 2001).

5.4 Limitações do Estudo

Apesar da estratégia de estudo de caso ser baseada em premissas de qualidade: validade de constructo; interna; externa e confiabilidade (YIN, 2004), como toda estratégia de pesquisa, apresenta suas limitações.

Deve-se destacar ainda que existem limitações no estudo e que esse se trata de um recorte a partir dos anos de 2004 a 2009 de modo que se encontra distante de refletir sobre a posição dos egressos dos últimos 42 anos de oferta de cursos. Além disso, no estudo de caso não dá para generalizar os resultados para outras entidades de ensino ou unidades da Federação.

No segundo momento do capítulo apresentamos as análises dos resultados do estudo de caso. Uma vez definidos de forma mais minuciosa todos os pressupostos teóricos e metodológicos, e de posse das análises acerca das tendências recentes no Ensino Superior brasileiro e do mercado formal e informal, acreditamos estar mais aptos a perceber eventuais mudanças ocorridas nas carreiras, suas possibilidades de atuação e conhecer suas trajetórias profissionais. Diante disso, podemos considerar esse estudo como exploratório e descritivo (ROESCH, 1999).

A presente pesquisa foi realizada em duas etapas. Na primeira etapa foi realizada um estudo de caso na Universidade Federal de Sergipe a fim de verificar a percepção de um grupo de agentes acadêmicos, tanto em relação à aquisição de habilidades quanto de competências pelos alunos no decorrer do curso. Da mesma forma, a pesquisa visa a avaliar a importância dessa percepção no processo de inserção dos discentes no mercado de trabalho. Para essa etapa foi utilizado um questionário estruturado com escala tipo likert.

A Escala Likert é um tipo de escala de resposta psicométrica usada comumente em questionários, e é a escala mais usada em pesquisas de opinião. Ao responderem a um questionário baseado nesta escala, os perguntados especificam seu nível de concordância com uma afirmação. Esta escala tem seu nome devido à publicação de um relatório explicando seu uso por Rensis Likert⁹.

⁹ LIKERT, Rensis (1932), A Technique for the Measurement of Attitudes, **Archives of Psychology** 140: p. 1-55

Numa segundo etapa a pesquisa foi realizada a partir de um roteiro de entrevista aplicado a agentes empresariais e públicos do estado que foram escolhidos de forma intencional e se propuseram responder as perguntas. Os dados foram analisados de forma quantitativa e qualitativa. A seguir são descritos e analisados os principais resultados da pesquisa.

5.5 Visão dos Agentes sobre as Competências Exigidas pelo Mercado de Trabalho de Nível Superior

A gestão de uma organização contemporânea se tornou uma atividade bastante complexa devido a diversos fatores de uma conjuntura social, econômica e financeira. Em razão disso faz-se imprescindível que os agentes apresentem uma postura individualizada bem como habilidades para desempenhar sua função. O trabalho de gestão proporciona ocasiões incertas e desafiadoras solicitando profissionais que demandem um conjunto de características para que juntas possam atender as necessidades do mercado e da organização.

Segundo reunião entre as IES - Instituições de Ensino Superior no Seminário de Diretrizes Curriculares da ABMES - Associação Brasileira de Mantenedoras do Ensino Superior, o trabalho das IES deve dirigir à formação de um profissional generalista, com embasamentos humanísticos e científicos, mas ao mesmo momento com uma capacitação definida que permita a empregabilidade, ainda que esta capacitação seja de tipo funcional (marketing, finanças, recursos humanos, etc) ou, de outro tipo. O termo generalista, comentado anteriormente, refere-se a uma compreensão holística de importância aos aspectos da empresa como um todo, e, não, à carência total de qualquer especialidade que garanta a colocação do profissional. Assim, a coordenação do curso deve gerenciar o trinômio generalidade, especialidade e empregabilidade (AMATUCCI, 2007).

Verificou-se com as questões propostas a percepção que os agentes têm quanto aos atributos pessoais que podem auxiliar os egressos da UFS nas atividades executadas nas empresas.

De forma a garantir o alcance dos resultados almejados foi elaborado um questionário que permitisse a coleta de informações necessárias às avaliações e análises pretendidas. Como

o questionário deveria ser aplicado com os agentes/proprietários, houve casos em que a falta de disponibilidade destes levou a que procurássemos um novo indivíduo, com o mesmo perfil, no órgão selecionado.

Quando indagados, em uma gradação crescente, de zero a cinco, sendo zero considerado como nada efetivo (mínimo) e cinco como o mais efetivo (máximo), a fim de qualificar as respostas obtidas sobre a importância da atuação do Estado, 67,14% dos entrevistados apontaram as políticas de incentivo ao emprego e 65,30% ao desenvolvimento de ampliação das vagas, como máxima – Tabela 14.

Tabela 14 Importância da atuação do estado em áreas do emprego

	0	1	2	3	4	5
Importância da gestão pública no desenvolvimento de ampliação das vagas			17,61%		17,09%	65,30%
Importância da gestão pública no desenvolvimento de políticas de incentivo ao emprego			16,32%		16,54%	67,14%
Atuação do Estado no incentivo à contratação de mão-de-obra de nível superior nos últimos 5 anos		33,27%		33,48%	33,25%	
Importância da cooperação entre os setores público e privado no que tange a ocupação das vagas		16,15%	16,69%	17,01%	16,57%	33,58%

Fonte: Pesquisa direta.

O resultado colhido é considerável e merece atenção. Inicialmente por não haver nenhum registro do conceito mínimo (zero) e conceito um para os quesitos tratados anteriormente (Tabela 14), o que fortalece a importância do poder público para o desenvolvimento do mercado de trabalho sergipano. Mas, apesar do elevado percentual de importância máxima atribuído o desenvolvimento de ampliação das vagas e de políticas de incentivo ao emprego, um pouco mais de 33% dos entrevistados dividiram a opinião em conceitos um, três e quatro, quanto a atuação do Estado no incentivo à contratação de mão-de-obra de nível superior nos últimos 5 anos, conforme apresenta a tabela acima. Constatou-se que o conceito 1 (um) também foi atribuído à importância da cooperação entre os setores público e privado com 16,15% no que tange a ocupação das vagas.

Na visão dos agentes públicos foi avaliada o quanto efetiva pode ser a cooperação público/privada na dinâmica do mercado de trabalho em relação às capacidades e habilidades (competências) apresentadas na tabela 15:

Ressalta-se que dois dentre os itens apontados localmente como aqueles em que a cooperação público-privado pode ser mais efetiva, estão inseridos no tópico **condições de competição e Necessidades do Mercado**. Neste tópico estão também contemplados o Ingresso no Mercado de Trabalho e Melhoria na educação e qualificação, itens que receberam, respectivamente, pontuações equivalentes a 33,25% e a 16,83% nas categorias mais baixas e intermediária – de zero a três.

Tabela 15 Avaliação da efetividade de cooperação público/privada na dinâmica do mercado de trabalho

Itens	0	1	2	3	4	5	Não Sabe
Ingresso no Mercado de Trabalho				33,25%	50,08%	16,67%	
Condições de Competição			16,37%		17,38%	66,25%	
Inovação Tecnológica				33,33%		50,00%	15,98%
Melhoria na educação e qualificação	16,83%				34,17%	33,02%	16,67%
Necessidades do Mercado de Trabalho				16,57%	31,29%	52,14%	

Fonte: Pesquisa direta

Importante destacar em entrevista com o Secretário de Estado do Trabalho, da Juventude e da Promoção da Igualdade Social, aonde o mesmo relata sobre a participação do governo que está cada vez mais preparado no que tange ao ingresso das pessoas no mercado de trabalho. Comenta que ainda há algumas falhas¹⁰, mas que a tendência é superá-las. Informa que é necessário que as empresas procurem a Secretaria de Estado do Trabalho, da Juventude e da Promoção da Igualdade Social - SETRAPIS e o Núcleo de Apoio ao Trabalhador - NAT e ofereçam mais vagas, pois é um serviço gratuito que o governo oferece e deve ser aproveitado.

Já no que concerne às condições de competição, o entrevistado julga que a mesma está baseada no que ele chama de “CHA”: Competência, Habilidade e Atitude. A SETRAPIS faz um recrutamento e a seleção é feita pelas empresas.

A parceria público/privada vem procurando aumentar as oportunidades de cursos de capacitação para os interessados e conclui que o mercado está muito atraente para o

¹⁰ Quanto aos tipos de falhas não foram mencionadas pelo Secretário do Trabalho que apenas confirmou que existiam.

profissional de nível superior. O que acontece hoje em dia é que o empregador não consegue encontrar profissionais capacitados. Portanto, há uma grande necessidade de mão de obra especializada.

A seguir, partiu-se para a investigação do modelo de políticas de incentivo ao emprego adotado hoje, em Sergipe, indicado para a gestão do mercado de trabalho sergipano. A opinião de 50% dos agentes públicos propõe o Estado como o principal gestor. Concordando com a mesma idéia, 81,67% dos agentes empresariais confirmam que o modelo de políticas deve ser voltado ao setor público.

Tabela 16 Modelo de políticas de incentivo ao emprego voltadas aos setores público e privado

	AGENTES PÚBLICOS	AGENTES ACADÊMICOS	AGENTES EMPRESARIAIS
Estado	50%	31,15%	81,67%
Setor Privado	16,67%	49,97%	-
Público e Privado	33,33%	9,78%	18,33%
Não sabe	-	9,10%	-

Fonte: Pesquisa direta.

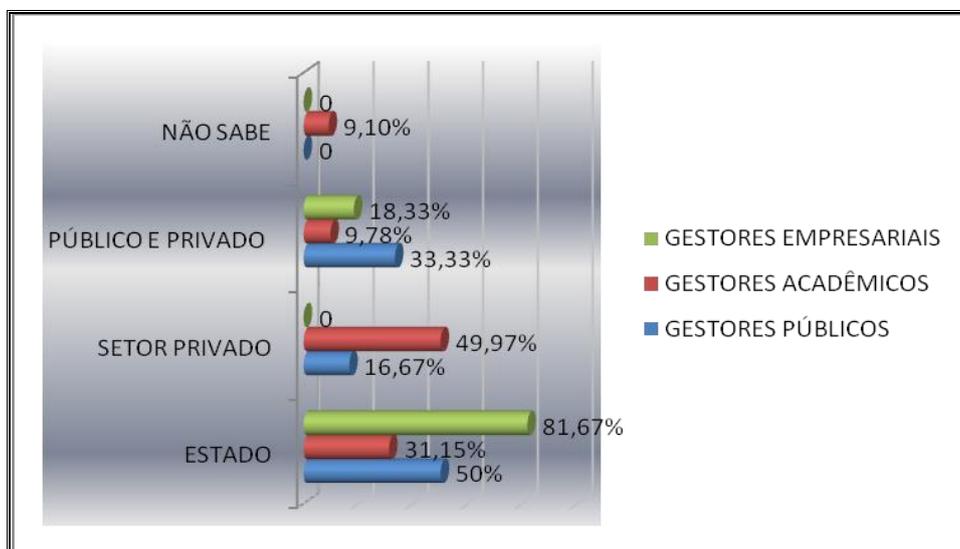


Gráfico 7 Políticas voltadas aos setores público, privados e público/privado

Fonte: Pesquisa direta.

Este gráfico revela a percepção dos agentes com o mercado de trabalho local, os quais expõem a necessidade de mudanças em grande parte dos modelos adotados em Sergipe, indicando que estes não devem ser geridos exclusivamente pelo Estado e muito menos incorporar apenas as parcerias público-privado, mas também os interesses de outros segmentos da sociedade. Analisando outras opiniões, 18,33% dos agentes empresariais

sugeriram que tais políticas devem ser direcionadas a gestão em parceria entre os setores públicos e privado. Já 49,97% dos agentes acadêmicos consultados indicaram o setor privado como principal gestor a ser beneficiado pelos modelos de desenvolvimento adotados.

Esse retrato mostrou que para a maioria, o Estado tem buscado atrair empresas, fábricas etc. como forma de aproximá-las e, diante disso, que elas possam oferecer oportunidades de emprego. Por outro lado, não podemos deixar de considerar a opinião dos 33,33% que alegam que o Estado por si só não é capaz de comportar a mão-de-obra. Em parceria com o setor privado, o governo possibilita a inserção da mão-de-obra através da abertura do mercado de trabalho.

No quesito se o Estado deveria intervir mais ou menos no mercado de trabalho sergipano 100,00% dos agentes empresariais responderam que deveria intervir mais, para os agentes públicos, 33,33% responderam que deveria intervir menos e 16,67% incluíram uma nova categoria, que foi aproveitada, referente à intervenção conjunta do Estado, Cidadãos e Empresas (Tabela 17).

Tabela 17 Intervenção do Estado no mercado de trabalho

	AGENTES PÚBLICOS	AGENTES ACADÊMICOS	AGENTES EMPRESARIAIS
Mais	50%	69,98%	100%
Menos	33,33%	20,05%	-
Não sabe	-	9,97%	-

Fonte: Pesquisa direta.

A resposta desta questão é de extrema importância às análises realizadas nesta dissertação. Observou-se, sobretudo nos capítulos 2 e 3 ampla intervenção do Estado no mercado de trabalho ao longo da evolução dessa atividade, e, também, a própria perspectiva atual do governo de rompimento com este paradigma; mas em contraposição a esta perspectiva, a pesquisa direta revelou que os atores envolvidos com o mercado de trabalho sergipano consideram, de forma acentuada, como visto, a necessidade de uma maior intervenção.

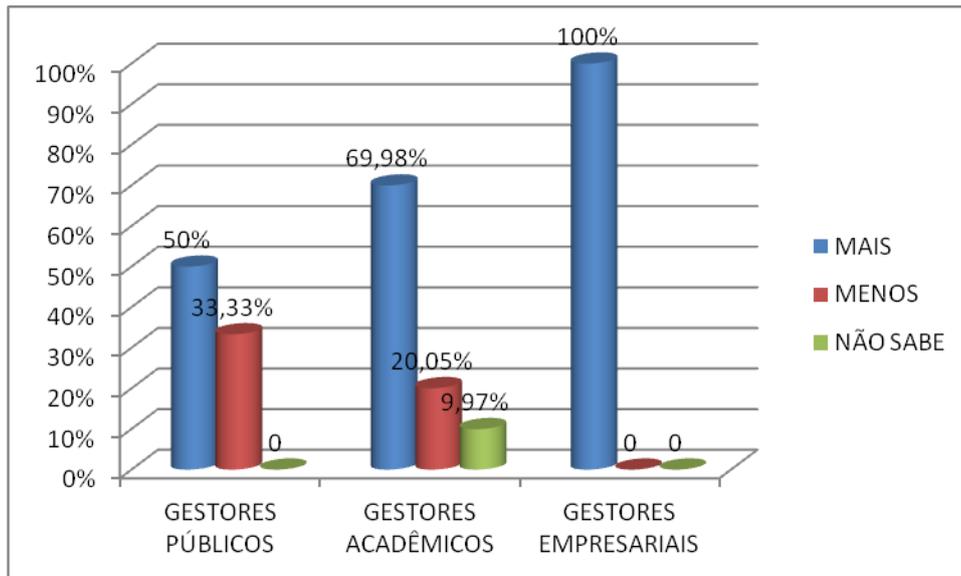


Gráfico 8 Intervenção do estado no mercado de trabalho sergipano

Fonte: Pesquisa direta

Ao analisar as justificativas dos agentes públicos quanto à defesa de uma maior ou menor intervenção do Estado no mercado de trabalho, as opiniões se confrontaram. Devido a pedidos de ocultar a identidade, não mencionamos de quais órgãos e empresas os agentes entrevistados são. No entanto, foi designada letras a cada opinião dos agentes.

Os agentes públicos que compõem a classe dos 50%, afirmam que:

O Estado precisa atuar mais, pois ele é o principal agente de desenvolvimento. Se o Estado não for atuante, Sergipe “entra pelo cano” (Gestor Público D).

O entrevistado julga que deve haver maior intervenção do Estado junto aos órgãos públicos, o que facilitaria o acesso dos novos graduados ao mercado (Gestor Público F).

Deveria intervir com a contratação para concurso e a extinção de contratação de cargos por nomeação (Gestor Público H).

Contraopondo a linha de pensamento acima, os agentes que defendem uma menor intervenção afirmam que:

O Estado tem que intervir cada vez menos. O próprio mercado de trabalho tem que perceber suas necessidades e supri-las. O governo entra por motivos sociais. O mercado tem que por si só se gerenciar (Gestor Acadêmico C).

Deveria dar mais oportunidade ao setor privado (Gestor Público A).

Uma declaração à intervenção conjunta do Estado, Cidadãos e Empresas, composta pelos 16,67% é a de que:

Cada um deve fazer a sua parte, tanto o Estado quanto os cidadãos e as empresas. O estado tem o NAT, que mostra aos profissionais vagas desde o nível fundamental até o nível superior. É necessário que haja maior integração nas ações entre o NAT e as empresas, de modo a proporcionar mais vagas de empregos.

Por outro lado, nesta mesma linha, perguntou-se aos agentes se a UFS estaria proporcionando condições dignas e satisfatórias para que o profissional possa exercer sua função plenamente e em cargos compatíveis com a sua formação. Os questionados justificaram suas respostas da seguinte forma:

Tabela 18 Condições de o egresso ser absorvido em sua área de formação

	AGENTES PÚBLICOS	AGENTES ACADÊMICOS	AGENTES EMPRESARIAIS
Não	50,24%	9,11%	42,13%
Sim	16,43%	80,55%	37,59%
Em parte	33,33%	10,34%	20,28%

Fonte: Pesquisa direta.

Responderam sim 37,59% dos entrevistados empresariais. Ora, cotejando-se este dado com as respostas do não, 50,24% dos agentes públicos admitem que o ensino da UFS não tem dado condições dignas e satisfatórias. Esse número reduz bastante as opiniões de 33,33% dos agentes públicos que declaram em parte, que a UFS estaria fazendo o seu papel de forma eficiente. Tal aparente contradição decerto reside na ausência de melhor instrução sobre a matéria. Para concluir a análise deste quadro, 80,55% dos pesquisados acadêmicos afirmaram que o profissional tem capacidade de exercer sua função plenamente e em cargos compatíveis com a sua formação no mercado de trabalho sergipano.

Para o gestor público I: “A UFS tem feito um bom trabalho, é tanto que há pessoas oriundas da universidade cadastradas no NAT, da Engenharia Civil, do Direito, entre outras”.

Em desacordo com a idéia acima o gestor público J relata que:

As licenciaturas oferecidas pela UFS não conseguem atender um determinado aspecto da profissão, que é a parte relacional, a parte pratica da relação. As disciplinas não revelam que o que de fato hoje é a realidade das escolas públicas. A UFS precisa melhorar os aspectos dos estágios.

Afirma ainda no que foi dito acima, o gestor empresarial C: “O profissional da área contábil não dispõe de uma preparação para atuar na área pública, o curso fica voltado quase em sua integralidade para área privada”.

Concordando em parte com o preparo do egresso o gestor empresarial B:

O egresso não sai da UFS totalmente preparado para o mercado de trabalho. Os estagiários da nossa empresa aprendem na prática o que devem fazer exatamente, há uma distancia muito grande entre a teoria e o exercício prático da profissão.

A escolha também foi feita de forma aleatória, quando a pergunta levou em consideração de que forma “Benefícios da Educação no Mercado de Trabalho” podem ser uma ferramenta que ajude pessoas e instituições, os entrevistados apontaram que:

O empregador vai buscar nos candidatos, além da sua formação básica, cursos complementares que venham a ser úteis para sua empresa. Cursos de informática, de idiomas, MBAs, etc. A mão de obra qualificada gera um avanço muito grande, a idéia é de que cresçam juntas as partes (Gestor Público B).

Já outro gestor afirmou que:

As empresas necessitam de profissionais capacitados com teoria e prática. Então é com a educação que se forma tal conhecimento teórico, que será posto em prática no exercício da profissão (Gestor Público D).

Enquanto que o Gestor E expõe:

O mercado de trabalho não é o único alvo, senão estaríamos reduzindo uma produção científica a uma mera ocupação do mercado de trabalho. Mas a educação é um dos elementos principais para a capacitação do funcionário para o mercado de trabalho (Gestor Acadêmico E).

O Gestor Público C afirma que para a empresa contratar um profissional “[...] A Educação é fundamental. É necessário que haja a capacitação dos profissionais além do conhecimento teórico visto até então”.

Na visão dos Agentes Acadêmicos, os benefícios da educação podem ser da seguinte forma:

As estratégias educacionais atuais incentivadas pelo Governo baseiam-se na formação de graduados com formação básica, menos especializada, para o cuidado da maioria da população. Ensino baseado em problemas tem se tornado uma estratégia de ensino eficaz para este objetivo. Mas, ainda, a maioria dos profissionais

formados faz especialização para obter melhor campo de trabalho com melhor retorno financeiro inerente à especialidade (Gestor Acadêmico A).

Benefícios da Educação no Mercado de Trabalho promovem a sintonia com a realidade e as necessidades do público (comunidade). O entrevistado julga que seria interessante à comunidade a oferta de outras especialidades na área de Letras, como o francês, o alemão, italiano, etc (Gestor Acadêmico D).

Não existe experiência válida fora do conhecimento oferecido pela universidade. Quanto maior a educação superior, maior o índice civilizatório de uma sociedade (Gestor Acadêmico G).

Outra pergunta indagou quais critérios estariam sendo mais utilizados pelas empresas no processo de seleção, e teve-se como opção teste de capacidade técnica/entrevista, indicação, currículo/entrevista, concurso público e não sabe.

Tabela 19 Critérios de processo de seleção utilizados aos egressos, segundo os entrevistados

	AGENTES PÚBLICO	AGENTES ACADÊMICOS	AGENTES EMPRESARIAIS
Não sabe	-	29,74%	-
Teste de Capac. Técnica/Entrevista	-	50,32%	-
Currículo/Entrevista	-	19,94%	78,92%
Indicação	-	-	21,08%
Concurso Público	100%	-	-

Fonte: Pesquisa direta.

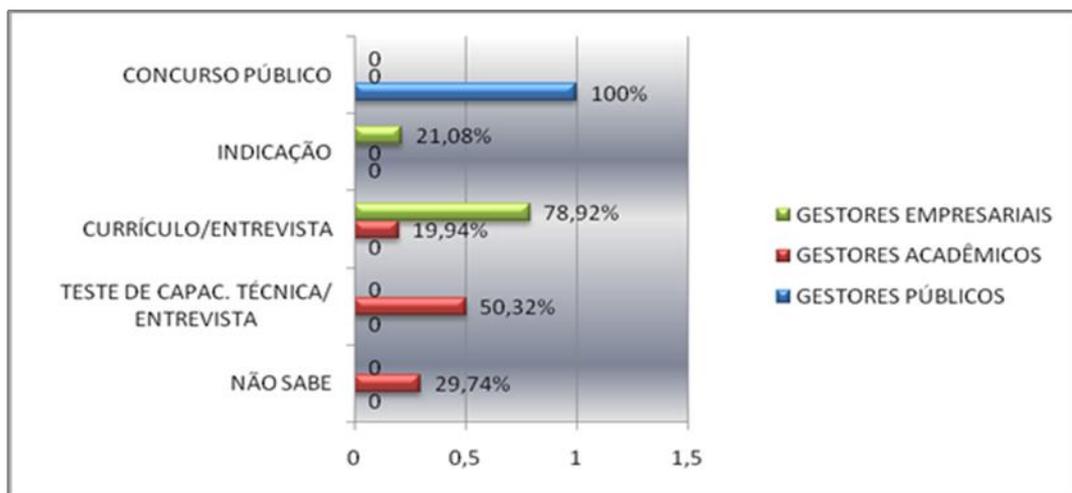


Gráfico 9 Critérios de seleção para contratação de egressos

Fonte: Pesquisa direta.

Note-se que 78,92% dos agentes empresariais afirmaram que as seleções têm sido feitas por currículo/entrevista. Trata-se, pois, de um expressivo número. Já para os agentes públicos não foi de se estranhar a unanimidade. Todavia, deve-se compreender que a regra de

ingresso no serviço público tem sido desde a Constituição Federal de 1988 através de concursos públicos.

É possível verificar uma grande diferença na percepção dos agentes em relação ao piso salarial do nível superior pago em Sergipe em similitude a outros estados.

Tabela 20 Piso salarial de nível superior compatível com outros estados

	AGENTES PÚBLICOS	AGENTES ACADÊMICOS	AGENTES EMPRESARIAIS
Sim	34%	27,17%	17,2%
Não	32%	53,21%	62%
Em parte	34%	9,75%	20,8%
Não sabe	-	9,87%	-

Fonte: Pesquisa direta.

Os agentes acadêmicos e empresariais declararam que os pisos não são obedecidos, principalmente aos recém-formados, com respectivamente 53,21% e 62% das opiniões. Os agentes públicos foram os que mais se dividiram sobre a insuficiência deste piso, conforme o gráfico 10.

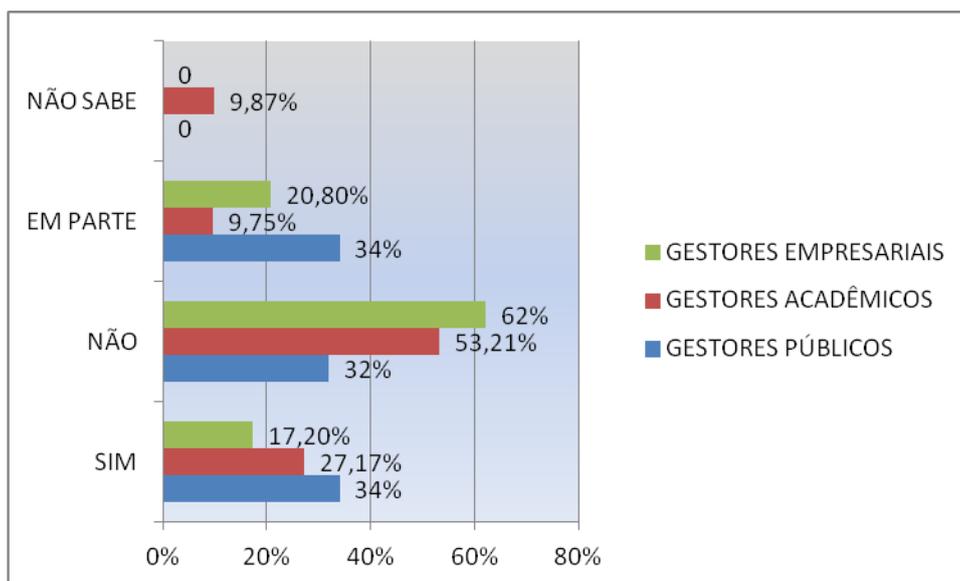


Gráfico 10 Compatibilidade do piso salarial sergipano em relação a outros estados

Fonte: Pesquisa direta.

Dos 9,87% dos entrevistados acadêmicos não sabem afirmar por julgar que a idéia de piso salarial está perdendo um pouco do seu sentido, visto que em várias áreas o salário vem

subindo, devido à demanda de profissionais, de modo que o piso não é mais um valor apropriado a nível de comparação salarial.

Quando questionados os agentes empresariais sobre o que mais dificulta o ingresso do recém-formado no mercado de trabalho, escrevendo 0 – não irá dificultar, 1 – irá dificultar um pouco e 2 – irá dificultar bastante, os agentes apontaram que:

Tabela 21 Dificuldades de ingresso do recém-formado no mercado de trabalho percepção do gestor empresarial

	0	1	2
Falta de conhecimentos teóricos acerca da profissão	18,53%	22,66%	58,81%
Falta de experiências práticas relacionadas à profissão	19%	22,63%	58,37%
Falta de clareza sobre quais são os seus interesses específicos na profissão	40,06%	59,94%	0%
Falta de habilidades pessoais para o exercício da profissão	0%	58,29%	41,72%
Falta de dinheiro para iniciar a carreira (para montar escritório, consultório, empresa, etc.)	60,07%	19,65%	20,28%
Pouca motivação para exercer a profissão	0%	20,48%	79,52%

Fonte: Pesquisa direta.

Uma das dificuldades do jovem recém-formado é ingressar no mercado de trabalho. Infelizmente nossas universidades focam demais o lado técnico científico e muito pouco, quase nada, o lado mercadológico. Dentre os pontos que dificultariam bastante o ingresso no mercado de trabalho destaca-se a pouca motivação para exercer a profissão com 79,52%. Fato esse que destacam os entrevistados pela escolha profissional não ter sido consciente e coerente com os interesses pessoais, diante disso a profissão poderá ser exercida com pouca motivação e, no caminho do trajeto profissional, poderão aparecer casos de desconforto e frustrações que poderão paralisar e deprimir o profissional, trazendo-lhe diversas conseqüências pessoais e sociais.

A falta de conhecimentos teóricos acerca da profissão com 58,81% ficou como a segunda opção pelos entrevistados seguida de 58,37% da falta de experiências práticas relacionadas à profissão. Deve-se observar que a escassez de experiências práticas proporcionadas pelos cursos foi uma crítica de mais da metade dentre os entrevistados. Dessa forma, os achados deste estudo sugerem possibilidades que podem encontrar paralelo em outros cursos e instituições, possuindo um valor instrumental para a elaboração de novos questionamentos e interpretações sobre o tema.

Canalizando as avaliações para a realidade local, a pesquisa buscou confrontar a avaliação feita anteriormente pelos agentes empresariais com a dos agentes públicos, em relação às principais dificuldades encontradas para inserção no mercado de trabalho. Em uma gradação crescente, 1 para a mais importante, 2 para a seguinte e 3 para a subsequente), responderam da seguinte forma:

Tabela 22 Dificuldades encontradas para inserção no mercado de trabalho na percepção do gestor público

	1	2	3	Outras
Falta de experiência	16,79%	16,53%		
Falta de investimento em profissionais que procuram o primeiro emprego		33,76%	17,49%	
Baixa remuneração	33,74%	16,37%		
Saturação do mercado de trabalho				
Distancia entre teoria e pratica na graduação			16,98%	
Falta de valorização da profissão pelo mercado de trabalho	16,13%		32,19%	
Necessidade de especialização do mercado de trabalho				
Outros, Quais?				33,34%

Fonte: Pesquisa direta.

Observa-se o seguinte, que a dificuldade maior enfrentada pelos egressos no mercado de trabalho é a baixa remuneração, seguida falta de experiência e por ultimo a falta de valorização. As categorias de um (aponta seus 33,74% para a baixa remuneração, 16,79%, a falta de experiência e por ultimo 16,13% para falta de valorização da profissão pelo mercado de trabalho) a dois (incidente a falta de investimento em profissionais que procuram o primeiro emprego, com 33,76% e quase coincidindo a mesma percentagem, 16,53% optaram pela falta de experiência contra 16,37% para baixa remuneração). Foram escolhidas para a categoria 3 (a falta de valorização da profissão pelo mercado de trabalho com 32,19% dos entrevistados, seguida de 17,49%, a falta de investimento em profissionais que procuram o primeiro emprego e por fim 16,98% escolheram a distancia entre teoria e pratica na graduação) revelando a opinião dos agentes públicos.

Há também outro grupo de agentes públicos, com 33,34%, que classificou outras dificuldades, a exemplo de: Além da qualificação profissional, o entrevistado julga ser necessária uma boa base, escolaridade por parte do candidato. Ainda há muitos empregadores que valorizam muito a experiência, apesar de que hoje muitos estão mudando esta visão e dando oportunidades aos recém-formados pouco experientes.

Analisando essa questão a partir da visão específica dos agentes, não basta o profissional ter a formação superior, hoje, além disso, procura-se um conhecimento técnico e até mesmo a questão do “CHA”: Competência, Habilidade e Atitude. A questão da

experiência ainda conta bastante em alguns casos. Mas existem empresas que preferem um profissional com certa experiência, mas não tanto, pois isso pode implicar que o funcionário tenha alguns vícios.

Ainda tratando do mesmo tema, questionou-se sobre as razões em contratar um profissional com ensino superior e, diversas foram às opiniões dos agentes. Os comentários mais recorrentes dados foram:

O profissional de ensino superior, em tese, tem mais conhecimento acumulado ao profissional de instrução menor. Tendo a empresa de fazer um processo de aperfeiçoamento e de aprendizado, o retorno para empresa será bem maior com esse graduado do que com um profissional de ensino médio ou fundamental. (Gestor Empresarial L);

Já o comentário do gestor acadêmico B afirma que:

O conhecimento é a base do desenvolvimento, sem este, empresa nenhuma se desenvolve. E, o profissional que cursou o nível superior como se deve, tem a capacidade de desempenhar seu conhecimento através de soluções para os problemas da empresa (Gestor B).

O Gestor Público C assegura que a contratação ocorre: “Por ter conhecimento mais completo para as áreas demandadas, fazendo com que supra as necessidades da empresa”.

Enquanto que o Gestor Acadêmico D expõe que:

Presume-se melhor preparado e apto para exercer seu conhecimento e capacidades de relacionamento com pessoas, empresas e empresários. Fundamental é saber trabalhar em equipe. Tem a chance de exercer suas habilidades teóricas, práticas e comportamentais.

Por ultimo, o Gestor Empresarial F diz que: “A grande vantagem é ter o individuo com grande capacitação. O graduado tem a capacidade de suprir necessidades de conhecimento técnico mais completamente”.

As empresas precisam acompanhar a falta de profissionais no mercado, assim cabe aos agentes a identificação das transformações que ocorrem, a tomada de decisão e as tendências (tecnologia no processo produtivo, novos mercados, novas leis, concorrentes, perfil de cliente, modelos de organização do trabalho, internet, etc.). Tais conhecimentos, habilidades e atitudes são necessários para gerenciar os negócios.

Quando a pergunta levou em consideração a remuneração recebida pelos egressos que a UFS tem formado, 62,30% dos interrogados avaliaram que o egresso da UFS estaria

percebendo uma renda entre 3,1 e 5 salários mínimos no estado de Sergipe, consoante gráfico 11:

Tabela 23 Remuneração percebida pelo egresso da UFS

REMUNERAÇÃO	%
Menos de 1 salário	-
Entre 1,1 a 3 salários mínimos	18,85
Entre 3,1 e 5 salários mínimos	62,30
Na faixa de 5,1 a 7 salários mínimos	-
Entre 7,1 e 10 salários mínimos	-
De 10,1 a 15 salários mínimos	-
De 15,1 a 20 salários mínimos	18,85
Com mais de 20 salários mínimos	-
TOTAL	100

Fonte: Pesquisa direta.

Há uma tendência de diminuição da desigualdade, para as próximas décadas, refletindo o impacto positivo que o aumento da escolaridade tende a produzir, no médio prazo, para o conjunto dos trabalhadores. O mais importante não é o aumento do salário em si, mas o aumento das oportunidades de emprego. Quanto mais gente trabalhando, mais remunerações existem.

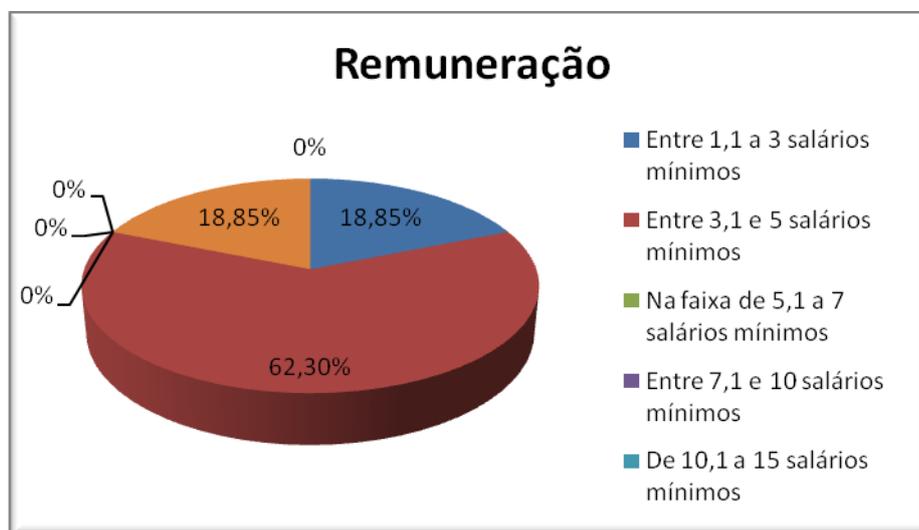


Gráfico 11 Remuneração média recebida pelos egressos

Fonte: Pesquisa direta.

Contratar empregados novos tem sido um dos maiores impactos em um negócio. As entrevistas típicas focam nas qualificações e em como os candidatos apresentam a si mesmos. Porém, a qualidade mais importante de um empregado é o seu bom caráter. No entanto, foi questionado aos agentes como o mercado se comportaria quanto à contratação no próximo biênio, se deveria estar demitindo, manter inalterado ou deveria contratar.

Tabela 24 Previsão de contratação no próximo biênio

CONTRATAÇÃO	%
Deve demitir	-
Deve manter inalterado o tamanho da equipe	20,05
Deve contratar	79,95%
TOTAL	100

Fonte: Pesquisa direta.

A previsão de contratação no próximo biênio segundo 79,95% dos respondentes alegou que o mercado de trabalho deve admitir novos egressos. Dados que demonstram que boa parte dos agentes acredita no desenvolvimento do setor de serviços frente às novas demandas que virão a surgir.

Para defender a opinião dos 20,05% entrevistados a justificativa de manter inalterado o tamanho da equipe se dá pelo segmento de exportação do Brasil estar atravessando muita dificuldade, motivado pela baixa do dólar, reflexo da política de governo (recuperação da economia) dos EUA, que afeta todas as economias de países emergentes, podendo fazer com que mantenha o quadro inalterado de funcionários ou, em casos extremos, se demita em larga escala a qualquer momento.

Inicialmente para entender o contingente de egressos que a UFS vem produzindo, precisamos primeiro conhecer como decorre a criação de mais vagas, bem como surge a abertura de novos cursos. Essa pergunta foi direcionada somente aos agentes acadêmicos que nos responderam vários motivos, sendo eles: uma maior procura nos vestibulares com as inscrições, demanda do mercado de trabalho, disponibilidade de estrutura física, financiamento feito pelo Ministério da Educação e Cultura – MEC, por demanda induzida¹¹ e até mesmo por solicitação dos departamentos.

Tabela 25 Motivos para criação de vagas/novos cursos

MOTIVOS	%
Maior procura no vestibular	13,14
Demanda do mercado de trabalho	37,52
Disponibilidade de estrutura física	11,67
Financiamento do MEC	12,50
Demanda induzida	12,23
Solicitação dos departamentos	12,94
TOTAL	100

Fonte: Pesquisa direta.

¹¹Demanda Induzida é aquela que de fato utiliza o bem. Cutler e Zeckhauser (2000) desenvolvem o conceito de demanda induzida pelo provedor (*supplier-induced demand*), ou seja, o médico pode induzir seu paciente a receber mais serviços do que necessitaria e, com isto, aumentar sua remuneração.

Por não existir um sistema de acompanhamento de egressos foi originada a pergunta, considerando a situação atual do mercado de trabalho e as suas possibilidades pessoais, sobre as chances de o egresso exercer a sua profissão logo após o término do curso:

Tabela 26 Chances de exercer a profissão o recém-formado da UFS

CHANCES DE EXERCER A PROFISSÃO	%
Bem grandes	20,57
Grandes	31,11
Médias	41,16
Poucas	7,16
Nenhuma	-
TOTAL	100

Fonte: Pesquisa direta.

Apesar da afirmação dos agentes acadêmicos serem em totalidade que a UFS forma o profissional para ser um agente de transformação da sociedade foi perguntado e como consequência para o mercado de trabalho foram questionadas as chances de exercerem a sua profissão logo após de serem formados. O gráfico 12 abaixo demonstra a diversidade de opiniões.

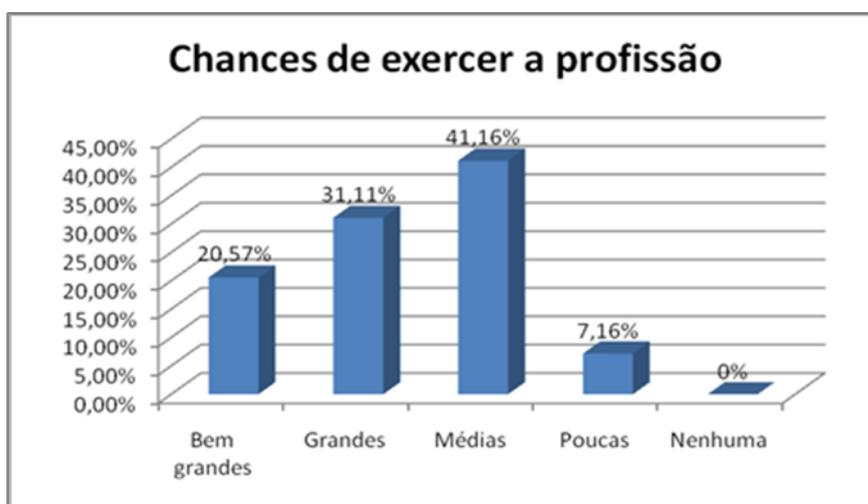


Gráfico 12 Possibilidades de exercer a profissão depois de formado

Fonte: Pesquisa direta.

Detalhando esta resposta, segundo opiniões de todos os agentes entrevistados da UFS, registrou-se que 41,16% estipulam que os egressos da UFS têm médias chances de serem absorvidos pelo mercado de trabalho, logo conclui que a instituição não tem como meta a ocupação dos empregos no mercado. A classe dos mais otimistas que compõem os 20,57%, presumem que o graduado não ficará de fora do trabalho, por achar que para algumas profissões, o egresso se emprega com facilidade. E, 31,11% afirmam que os egressos têm grandes chances de serem absorvidos pelo mercado.

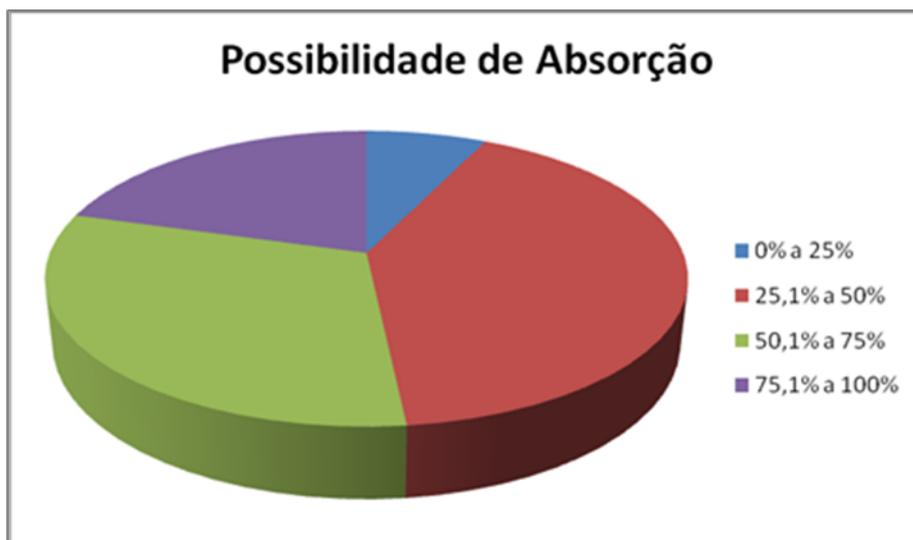


Gráfico 13 Escala de absorção dos egressos pelo mercado
Fonte: Pesquisa direta.

Pode-se classificar como poucas chances a escala de de 0% a 25%, médias de 25,1% a 50%, grandes de 50,1% a 75% e grandes chances de 75,1% a 100%.

Por fim, a respeito de quais áreas estariam sendo demandadas pelo mercado de trabalho sergipano, os agentes empresariais, acadêmicos e públicos entrevistados listaram um rol por setor, as de maior necessidade:

Quadro 1 Áreas que mais necessitam de profissionais no mercado de trabalho sergipano

Médica	Pediatria Clínica Geral Endocrinologia Cardiologia Ortopedia
Jurídica	Civil Criminal Trabalho Público ✓ <i>Áreas Promissoras</i> Ambiental Eletrônico Consumidor
Contábil	Auditoria Consultoria Perícia Contabilidade Pública
Ambiental	Geologia Engenharia de Petróleo Biologia Geografia Oceanografia Genética Ambiental Engenharia Florestal
Tecnológica	Tecnologia da Informação Nanotecnologia Biotecnologia
Construção Civil	Engenharia Civil
Administração	Recursos Humanos Gestão Pública Psicologia Organizacional Estratégia
Licenciatura	Literatura Interpretação Matemática Rede pública de ensino

Fonte: Pesquisa direta.

A conquista da empregabilidade ressalta a importância de investimentos em qualificação da força de trabalho como recurso para torná-la mais apta a obter postos de trabalho de melhor qualidade e remuneração. Essa valorização sinaliza a retomada de pressupostos da teoria do capital humano, elaborada por Schultz (1967) na década de sessenta com o intuito de explicar a diferença de desenvolvimento econômico entre as nações capitalistas. A proposição fundamental do autor é a de que, por intermédio do investimento em educação, as pessoas valorizam suas capacidades e estas exercem influência sobre os padrões de acumulação de poupanças e formação de capitais, além de alterarem as estruturas de pagamentos e salários. De forma simplificada, a educação é vista como um investimento que eleva a produtividade e os lucros dos trabalhadores, além de impulsionar o desenvolvimento econômico.

5.6 Relatos entre Agentes sobre o futuro do Ensino Superior

O último bloco das avaliações realizadas na pesquisa referiu-se aos relatos sobre o futuro do ensino superior no estado. Buscando ingressar em uma avaliação mais detalhada da gestão pública, apesar de composto por membros oriundos das mais diversas categorias do setor de serviços, acadêmico e empresarial. A primeira dentre essas questões procurou investigar quais seriam os principais desafios da educação superior e as respostas foram as seguintes:

Quadro 2 Principais Desafios da Educação Superior

Gestor Público	Gestor Acadêmico
<p>Aumentar a interface com a realidade. A educação superior está com uma bolha de produção, distante da realidade.</p> <p>Qualidade de ensino. É preciso melhorar a qualidade de ensino, não há um limite, pois a cada dia o mercado torna-se mais exigente. Além disso, é preciso trabalhar mais a prática. Existem áreas, inclusive, em que se vê pouco das matérias práticas que mais serão utilizadas pelos principais empregadores, como é o caso da Administração e das Ciências Contábeis, cujo principal empregador seria o Estado.</p> <p>A relação teoria-prática. É preciso que haja uma maior aproximação entre os alunos e as instituições que oferecem os estágios, de modo a crescer a experiência dos egressos.</p>	<p>A modernização do ensino. Além disso, é necessário encerrar a lentidão que há por parte de certos serviços da universidade, como a aquisição de aparelhos que permanecem inutilizáveis, pois não foram ainda instalados. Ainda há a necessidade da desburocratização e estruturas mais completas nas salas.</p> <p>Produzir conhecimento. Hoje em dia só é feita a reprodução do conhecimento, sendo necessário passar a produzi-lo.</p> <p>Atender à demanda que o país tem por profissionais de nível superior. Infelizmente nosso país tem uma cultura de vangloriar a reprovação. “O curso que mais reprova, é o festivo”. Quando um curso reprova demasiadamente, o problema não está só nos alunos.</p> <p>A primeira questão que o país tem que resolver é a inclusão social, para que possa amenizar as diferenças dos diversos segmentos sociais. Também é necessário criar “arranjos”, de modo a não mais formar isoladamente médicos, professores e engenheiros e sim o arranjo da saúde, da educação, da tecnologia, para podermos ocupar focos específicos nestes segmentos. A universidade federal deve trabalhar com os diversos segmentos e não com uma classe distinta, como sempre foi. Esta é, sem dúvida nenhuma, a coisa mais importante que a UFS pode fazer. Este é o compromisso social da universidade.</p>

Fonte: Pesquisa direta.

Quanto ao retrato do mercado sergipano dos profissionais com nível superior, estes relataram os seguintes comentários:

Muita gente está atuante no mercado de trabalho no nível superior. Inclusive, muitos têm feito cursos de pós-graduação, MBAs buscando crescer na vida (Gestor Público E).

Promissor. Para os empresários a qualidade dos profissionais sergipanos está acima do esperado. Muitas vagas ociosas hoje no Estado se dão ao profissional sergipano estar valorizado em âmbito nacional (Gestor Público B).

Hoje na área ambiental, não existe dificuldade em encontrar profissionais de nível superior para as áreas requeridas pelo nosso órgão, em geral. As Universidades Sergipanas tem suprido as demandas exigidas pelo mercado ambiental (Gestor Público).

No campo da licenciatura, o mesmo tem alertado para uma realidade. Os profissionais têm uma carência de capacidade crítica e interpretativa. Os profissionais estão tendo uma formação falha, carente de incentivo a leitura e produção. Fora que devido à baixa remuneração, o profissional fica impossibilitado de incrementar seu currículo, pois tem de sustentar a família. Há uma completa desvalorização da classe dos professores (Gestor Público G).

No que diz aos requisitos de permanência do profissional de ensino superior no emprego, segundo a opinião do gestor acadêmico G, o graduado precisa ter:

Performance. A pessoa sai da universidade e a depender da performance que ela exerce na empresa, vai ser feita a diferença. Sendo que a performance depende 'daquela lista' de qualidades: pró-atividade, capacidade de trabalho em grupo, curso de línguas, etc.

Formação profissional adequada, capacidade criativa, desempenho e empreendedorismo. (Gestor Empresarial D).

Já para o gestor público B,

[...] depende do interesse da empresa, seja pública ou privada. Certas empresas buscam profissionais criativos, dinâmicos, que venham a influenciar no processo de produção, que fomentem, busquem novidades. Já outras buscam um profissional mais burocrático. No geral, as empresas querem gente criativa e com capacidade de trabalho em grupo, gente com espírito de liderança, que leve inovação e novidade, enfim, criem possibilidades da empresa crescer.

A seleção para ocupar um posto de trabalho se torna cada vez mais rigorosa e privilegia quem tem um bom desempenho escolar, além de o empregador dar mais atenção para as atividades de treinamento. É fato que o mercado de trabalho treina o seu pessoal, exige escolaridade e nesse processo, há um grande movimento de retorno às salas de aula, por parte dos jovens e adultos que buscam inserção e permanência no mercado de trabalho. Podemos concluir que o avanço das tecnologias e as novas exigências do trabalho impulsionam os trabalhadores a elevar seu nível de estudo como forma de permanência no mercado de trabalho.

5.7 Movimento de Entrada e Saída no Mercado de Trabalho dos Cursos Escolhidos

A RAIS – Relação Anual de Informações Sociais é um registro administrativo criado pelo Decreto nº 76.900/75 que tem como forma divulgar anualmente as declarações obrigatórias de todos os estabelecimentos existentes no território nacional. Capta dados do mercado de trabalho formal referentes aos empregados Celetistas, Estatutários, Avulsos, temporários, Por Prazo Determinado, dentre outros, segundo remuneração, grau de instrução, ocupação, nacionalidade e informações referentes aos estabelecimentos relativas à atividade econômica, área geográfica, entre outras.

Outro importante indicador divulgado pelo MTE é a remuneração média anual do trabalhador. Referido índice leva em conta a totalidade do ano trabalhado, excluindo de sua soma o décimo terceiro salário. É importante salientar que a RAIS trabalha exclusivamente com os dados de empregos formais.

A tabela abaixo, retirada da RAIS, apresenta dados do quantitativo de profissionais¹² contratados de seis áreas de formação (Geografia, Letras, Direito, Medicina, Contabilidade e Administração) no mercado sergipano e de seu respectivo nível de rendimento médio mensal para o período de 2004 a 2009. Como ressaltado no parágrafo anterior, os respectivos indicadores foram fornecidos pelas empresas o que, por conseguinte, correspondem a vínculos empregatícios formais.

Tabela 27: Sergipe: Ocupação e Remuneração Média de Emprego Formal para Nível Superior

PROFISSIONAIS	2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	TOTAL	REM MED (R\$)										
GEOGRAFIA	3196	1391,99	3145	2661,19	3776	1922,53	3282	2293,22	2876	3437,43	3052	4445,76
LETRAS	5544	733,12	5161	736,18	5038	827,02	5976	867,61	5235	884,83	5440	925,08
DIREITO	313	4451,1	303	4824,1	1914	3416,57	1554	3738,34	1200	4311,69	1271	4053,45
MEDICINA	2137	1891,35	2237	2233,56	2712	3157,79	2938	3281,16	2847	3709,62	2896	3886,81
CONTABILIDADE	1116	5448,08	1164	5609,81	1177	6546,3	1275	6444,17	1318	7810,77	1367	9273,28
ADMINISTRAÇÃO	520	2463,44	637	2635,3	663	2739,62	840	2735,73	1028	2807,24	1089	3174,66

Fonte: RAIS/CAGED.

A análise da situação profissional dos egressos, a partir da tabela de ocupação e remuneração média, em especial a classe contábil, mostrou uma valorização a remuneração atual, pois significa que, concluído o curso de ciências contábeis, os titulados bacharéis estão sendo valorizados e reconhecidos pelo mercado de trabalho como pessoas com maior capacitação e conseqüentemente com maior remuneração.

¹² Os dados da Tabela 27 são resultados do somatório das famílias de cada área de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO demonstrada no Apêndice C.

Ainda quanto à remuneração, houve constatação de aumentos significativos em quase todas as profissões, exceto para área de Direito que pode ser explicado por uma série de fatores, um deles se refere ao fato de que nas regiões mais desenvolvidas do País os ganhos na remuneração não estão atrelados às políticas de valorização do salário mínimo. O Nordeste brasileiro segue a tendência nacional, dado a sua dependência econômica das regiões mais dinâmicas do País. Outra explicação diz respeito à maior flexibilização do mercado de trabalho nos últimos anos.

A partir da Tabela 27, elaborou-se a Tabela 28 intitulada “Sergipe: Evolução Percentual do Quantitativo de Profissionais por Área” de forma a facilitar a análise comparativa da tendência de absorção desses profissionais pelo mercado sergipano (tomando 2004 como ano-base), assim como o indicador de saldo líquido¹³ positivo de novos postos de trabalho que detalharemos nos parágrafos mais adiante.

Nesse sentido, verificou-se o curso que teve o maior crescimento percentual através da análise da evolução do quantitativo profissional por tendência e como complemento, para analisarmos o fluxo de mão-de-obra, foi feito o indicador de saldo líquido do período em análise para identificarmos a área que teve a maior absorção pelo mercado sergipano.

Posteriormente, com base nesses dados mercadológicos, nos sentimos provocados a estabelecer uma relação com a oferta de profissionais egressos da Universidade Federal de Sergipe (UFS) no intuito de verificarmos a sua adequação com o crescimento da demanda ocupacional registrada no mercado de trabalho sergipano naquele período.

Tabela 28 Sergipe: Evolução Percentual do Quantitativo de Profissionais por Área – 2004 a 2009 (ano base: 2004)

	2004-2005	2004-2006	2004-2007	2004-2008	2004-2009
GEOGRAFIA	-1,60%	18,15%	2,69%	-10,01%	-4,51%
LETRAS	-6,91%	-9,13%	7,79%	-5,57%	-1,88%
DIREITO	-3,20%	511,50%	396,49%	283,39%	306,07%
MEDICINA	4,68%	26,91%	37,48%	33,22%	35,52%
CONTABILIDADE	4,30%	5,47%	14,25%	18,10%	22,49%
ADMINISTRAÇÃO	22,50%	27,50%	61,54%	97,69%	109,42%

Fonte: RAIS/CAGED.

¹³ O saldo líquido representa a diferença entre o total de admissões e o total de desligamentos em um dado período.

Da análise dos dados das Tabelas 27 e 28, extrai-se que, para o período em estudo, a área de Direito foi a que se apresentou como a de maior destaque, seguida pela de Administração, Medicina e Contabilidade. Com uma evolução anual no número de contratações formais oscilando vertiginosamente, a área de Direito saiu de um total de 313 (trezentos e treze) profissionais contratados em 2004 para atingir o patamar de 1.271 (mil duzentos e setenta e um) registrados no ano de 2009.

Em que pese seu montante quantitativo tenha sofrido decréscimos nos anos de 2007 e 2008 e tenha se mantido atrás de quase a totalidade das demais áreas profissionais, foi a área de formação que registrou o maior crescimento percentual entre as seis áreas no número de contratações com carteira assinada, quando confrontados os dados iniciais de 2004 e os finais de 2009.

Conforme os dados evolutivos da Tabela 28, identificamos um incremento da ordem de 306% (trezentos e seis por cento) de novos profissionais do direito no mercado sergipano ao final de 2009. Contraditoriamente, foi dentre as áreas de formação a única que apresentou inflexão remuneratória média mensal, ao sair de um patamar médio mensal de R\$ 4.451,10 em 2004 para R\$ 4.053,45 em 2009.

De forma geral, percebe-se que para o período 2004 a 2009 houve certa dinâmica na geração de empregos qualificados (com carteira assinada) para 4 (quatro) das 6 (seis) áreas de formação estudadas (Direito, Administração, Medicina e Contabilidade), e estagnação para as outras 2 (duas) áreas (Geografia e Letras), ao considerar o ano-base 2004.

Diante dessa realidade, voltamos nosso estudo para a oferta periódica desses novos profissionais egressos da UFS, no intuito de estabelecermos uma correlação com o crescimento do número de contratações e verificarmos se há ou não a adequação dessa oferta ao mercado sergipano.

Ademais, os indicadores de vagas e de remuneração do mercado de trabalho estadual podem ser fonte importante de auxílio não somente aos estudantes secundaristas na hora de optar pela área de formação a cursar, mas também aos universitários quanto ao histórico do mercado de trabalho em que irão ingressar e aos órgãos governamentais, como um todo, no acompanhamento, planejamento e execução de políticas públicas que visem a formação e qualificação dos quadros profissionais das áreas pública e privada.

Como principal Instituição de Ensino Superior no Estado de Sergipe, a UFS foi responsável pelo fornecimento de parte dos profissionais para o mercado no período em estudo. Conforme se verifica na Tabela 29 abaixo, levantamos o número de concluintes dos cursos de Geografia, Letras, Direito, Medicina, Ciências Contábeis e Administração no período de 2004 a 2009.

Tabela 29 Egressos da Universidade Federal de Sergipe no período de 2004-2009

Curso	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL	SALDO LÍQUIDO
Geografia/Licenciatura	66	67	69	64	71	53	390	-144
Letras – Português/Licenciatura	103	106	95	111	118	90	623	-104
Direito	61	96	87	87	92	98	521	958
Medicina	72	73	76	84	74	75	454	759
Ciências Contábeis	48	59	77	46	91	73	394	251
Administração	62	46	56	86	62	59	371	569
TOTAL							2.753	2.289

Fonte: COPAC/COGEPLAN/UFS.

O levantamento da situação profissional desses egressos da UFS teve a finalidade de apurar a possibilidade de absorção destes profissionais no mercado de trabalho sergipano. Para tanto, na Tabela 29, utilizamos como indicador importante o saldo líquido de geração de empregos no período de 2004-2009 de forma a eliminar as significativas oscilações anuais, verificar os avanços no número de geração de novos postos de trabalho e permitir sua confrontação com o quantitativo de egressos da UFS para as mesmas áreas de formação.

Assim, considerando os dados de ocupação de mão-de-obra extraídos da RAIS (na tabela 27), no intuito de verificar o fluxo de entrada e saídas desses profissionais ano a ano, constatamos, numa análise geral, que o saldo líquido da quantidade de novos profissionais contratados pelo mercado formal sergipano (2.289) no período 2004-2009 foi inferior a quantidade de profissionais egressos da UFS (2.753).

O que, num primeiro momento, poderia suscitar certa perplexidade na análise diante da UFS formar mais profissionais do que o próprio mercado sergipano poderia absorver, é minimizado quando da análise das particularidades que envolvem cada área de formação, bem como das características do mercado formal sergipano que, indubitavelmente, não é o único destino dos profissionais egressos na UFS.

Pela análise dos dados que consubstanciam a Tabela 29 acima, assim como os dados de evolução da Tabela 28, a área de Direito, mais uma vez, destaca-se como a de maior geração de novos postos de trabalho com carteira assinada ao registrar um saldo líquido positivo de 958 novos profissionais absorvidos pelo mercado sergipano até o ano de 2009. Montante este, inclusive, superior ao quantitativo da oferta gerada pela UFS no período em destaque (521).

Em seguida, vêm os cursos de Medicina e Administração, com saldos líquidos positivos de 759 e 569 novos postos de trabalho abertos, respectivamente. Assim como a área de Direito, com saldo líquido positivo superior a quantidade ofertada de egressos da UFS, permitir-nos-ia afirmar que estão entre as áreas de formação com maior perspectiva de absorção pelo mercado sergipano, dentre àquelas estudadas.

Quanto à área de formação Contabilidade, apesar de termos identificado saldo líquido positivo, este foi inferior à oferta gerada pela UFS. Em situação mais sensível, encontram-se as áreas de Geografia e Letras com saldo líquido negativo, ou seja, de inflexão do número de contratações formais. O que, possivelmente, pode ser justificado pela limitação da demanda desses profissionais em virtude da dependência de contratações pelo setor público (professores nos diversos níveis de ensino), diferentemente das outras áreas que possibilitam uma maior mobilidade dos profissionais seja pela contratação por empresas privadas, seja pela abertura de seu próprio negócio.

Não podemos cogitar, no entanto, que o aumento de vagas registradas pelas empresas na RAIS tenham sido ocupadas exclusivamente pelos egressos da UFS, até porque existem outras instituições no Estado de Sergipe que formam esses profissionais e há diversos outros fatores que limitam e inibem a sua absorção no mercado como: o “êxodo” para outros entes federados, a dificuldade nos anos iniciais pela falta de experiência profissional, a possibilidade de desistência do exercício na área de formação, e até mesmo a possibilidade de ocupação no mercado informal. Mas podemos concluir que grande parte dos egressos dos cursos em análise, em quase todos os anos, pode vir a ser absorvido pelo crescimento constante de contratações no mercado de trabalho sergipano.

Feita a análise quantitativa dos cursos escolhidos, bem como o desempenho do mesmo no período estudado pode-se dizer que o fato dos dados serem declarados pelas empresas, a

exemplo da remuneração média afeta todas as profissões em análise, o que não causa nenhum viés para este estudo.

6 CONCLUSÕES E SUGESTÕES

Nesta parte final buscar-se-á resgatar os problemas e as hipóteses apresentados e confrontá-los com os resultados dos estudos teóricos e das pesquisas empreendidas, procurando responder às indagações centrais e, ao mesmo tempo, ratificar os pressupostos que nortearam a construção e o desenvolvimento desta dissertação.

✓ **Resgate do problema central**

Esta dissertação teve por desafio descrever e analisar, na percepção de agentes, as competências importantes para um desempenho de alto nível dos egressos da Universidade Federal de Sergipe – UFS no setor de serviços em Sergipe. De modo a se obter um maior aprofundamento no tema objeto de estudo buscou-se responder a uma questão central:

✓ **Existe equilíbrio entre o tipo de mão-de-obra ofertado pela UFS e a necessidade do mercado de trabalho em Sergipe?**

Primeiramente, observou-se que a UFS não trabalha com o mercado e sim com a sociedade. A função primordial da mesma é formar recursos críticos e capacitados para que estes desempenhem sua função na sociedade. Um dos espaços mais importantes da sociedade é o regulado pelo mercado. Os egressos da UFS vão procurar seus espaços quase sempre oriundos de estágios, perspectivas e sonhos. A universidade até então não tem a preocupação específica de colocar o seu “produto” no mercado. A UFS forma o cidadão e este deve procurar o seu espaço porque é importante que ele tenha sonhos e planos individuais. O que a universidade faz é colocar a disposição opções que o mercado pode precisar. Mas muitos dos egressos são indutores de mercado, tem-se na universidade federal uma visão onde o indivíduo deixa de ser o empregado e passa a ser o empreendedor da sua área. É comum em alguns cursos o mercado ser aberto pelos egressos da universidade.

A universidade não tem a obrigação de passar todo o conhecimento que o profissional precisa para ele absorver as melhores vagas do mercado. Ela tem que passar o conhecimento que cria possibilidades de inserção no mercado e principalmente informar também onde o

egresso deve buscar mais conhecimento além da sala de aula. O profissional se forma “mesmo” é no mercado de trabalho. À medida que o egresso se depara com situações práticas, ele vai se tornando o profissional que o mercado e a empresa precisam e vai começando a enxergar as muitas utilidades da formação que recebeu. Inicialmente, por não ter muito contato com o mercado de trabalho, o egresso tem o conhecimento “disperso”, a partir do trabalho ele vai começar a organizar esse conhecimento para uma melhor aplicabilidade do mesmo, aí sim ele se torna um profissional. Esta é uma característica da universidade e não um defeito.

✓ **Aportes das investigações na compreensão das articulações entre o egresso da UFS e o mercado de trabalho sergipano**

O produto desse trabalho também pode contribuir para o aumento do entendimento da relação entre formações universitárias específicas e inserção no mercado, pois conforme ressaltam Bartalotti e Menezes-Filho (2007), ao pesquisarem a relação entre o desempenho da carreira no mercado de trabalho e a escolha profissional dos jovens, há carência de estudos que acompanhem a escolha de ensino superior dos estudantes e sua trajetória no mercado de trabalho.

Identificou-se, junto à maioria dos entrevistados, a grande importância atribuída à gestão pública no desenvolvimento de ampliação de vagas no mercado de trabalho, bem como na implantação de políticas de incentivo ao emprego, em geral, e de Sergipe, em particular, e a aposta no Estado como principal gestor, como o modelo adequado à realidade local.

O governo, de certa forma, vem procurando estabelecer uma relação entre a universidade e o setor produtivo, com algumas oportunidades e facilidades na abertura de empresas. Este deveria sem dúvidas ser o papel do governo: facilitar ao egresso da universidade para que este possa ser um empreendedor dentro da sociedade, do mercado. Através da facilitação de diversas situações às empresas recém-criadas. Este não é o único papel da sociedade. A indução por parte do Estado ao empreendedorismo, no entanto ainda é muito tímida e limitada.

Na visão de grande parte dos participantes da pesquisa, o Estado deve intervir mais no mercado de trabalho sergipano e, de forma acentuada, tanto em políticas públicas quanto em áreas, como a melhoria do produto e dos serviços, que poderiam estar a cargo da iniciativa privada.

Quanto ao setor empresarial a UFS tem dezenas de empresas ligadas a si (BNB, Petrobrás, empresas de informática). A forma de fazer com que as empresas do setor produtivo se aproximem da universidade deve ser cautelosa, pois são entes jurídicos diferentes, um público e outro privado. Recentemente foi criado um parque tecnológico, que pode ser o local de relacionamento entre os pesquisadores da UFS e os setores produtivos. O que temos que ter claro é que o papel da UFS é formar bem o seu quadro e seus alunos, para que estes possam fazer a transformação social. A iniciativa privada vem buscar um produto, ela não se preocupa com o que acontece dentro da instituição. É necessário que as empresas se instalem, estabeleçam uma relação e aí sim possam ter algo a oferecer. O que não pode é ela se estabelecer dentro da universidade e retirar os produtos que deseja e sair. O espaço de relacionamento deve ser como acontece no parque tecnológico, uma parceria transparente, clara, objetiva e sem equívocos.

Um dos primeiros contatos que os universitários têm com as empresas é através dos estágios, portanto estes representam a ocupação de uma possível vaga no mercado. A procura por estágios, termos de cooperação entre a universidade e as empresas tem aumentado a cada dia, conseqüentemente, são criadas possibilidades de absorção a partir dos 46¹⁴ convênios em vigor em diversos cursos da UFS com as empresas. E nisso, retrata cada vez mais a posição dos agentes acadêmicos em achar que a universidade não tem o papel de criar oportunidades de espaço no mercado de trabalho. Para eles, a universidade tem que enxergar quais são as áreas que demandam profissionais para o mercado e então formar este pessoal. Achar também, que não pode focar somente o mercado de trabalho, ela tem que ser uma instituição “plural”, a partir do momento que ela foca somente no mercado de trabalho, ela começa a apenar e se reduzir às possibilidades do mercado de trabalho estadual, e não regional ou a nível nacional. Concluem, no entanto, que como uma universidade, a UFS deve olhar um pouco além da demanda do estado, ela deve visar a demanda regional e até do país. Ao ampliar a oferta de vagas e o número de cursos ela está visando outras possibilidades além de Sergipe.

¹⁴ Numero foi divulgado pela Coordenação de Programas, Projetos e Convênios (COPEC) da Universidade Federal de Sergipe conforme modelo em anexo.

A criação de novos cursos e vagas é feita de acordo com as necessidades que possibilitam o crescimento da sociedade. A universidade tem procurado tornar-se completa, buscando abrir vagas para cursos cujo mercado de trabalho demanda. Vale salientar que a universidade vem interiorizando, duplicando os cursos de São Cristóvão, pois se entende que o interior vem demandando cursos nessas áreas. Por exemplo, Lagarto vem se tornando um pólo de saúde, então nada mais lógico que implantar cursos na área de saúde na região.

Quanto à criação de novos cursos, ela se dá ou por solicitação dos departamentos ou por uma demanda induzida, em várias áreas que a UFS precisava completar, dar mais possibilidades aos alunos. Ao proporcionar mais possibilidades de escolhas ao aluno, diminui o índice de evasão, pois o estudante tem mais chances de escolher o curso que ele gostaria de fazer, de modo que muito provavelmente ele irá permanecer no curso, diferentemente de quando se tem poucas opções.

A análise da expansão do ensino superior no Brasil colabora para a compreensão das repercussões do aumento do número de ingressantes na educação superior principalmente a partir de 1997 para as profissões e parece seguir a tendência de concentração sócio-econômica em determinadas regiões do país provavelmente reforçando estas diferenças.

As mudanças das relações de trabalho ocorridas nos últimos 20 anos provocam repercussões para diversas profissões, para algumas no sentido da expansão do mercado de trabalho e para outras a restrição e até mesmo a extinção. Fenômenos como flexibilização, subemprego e precarização do emprego surgem e provocam a remodelagem destas relações.

As principais causas para este fator de desemprego segundo os entrevistados estão na falta de postos específicos para os egressos nas empresas da região.

Desta forma, um importante desafio das Instituições de Ensino Superior é formar profissionais que estejam antenados com as novas demandas do mercado, desenvolvendo no futuro egresso conhecimentos, habilidades e atitudes que sejam importantes, tanto para os profissionais, quanto para as empresas alcançarem melhores resultados.

A partir desse trabalho, verificou-se a necessidade de conscientização junto à comunidade empresarial, apresentando o perfil e as áreas de atuação do profissional, evidenciando sua forma de inserção no mercado de trabalho. Para tanto, um novo profissional será cada vez mais necessário neste novo contexto organizacional e, no que se refere aos formados, sua

formação acadêmica deverá proporcionar uma formação sistêmica e multidisciplinar, indo além do enfoque tecnocrata, sendo que sua qualificação profissional atenderá não somente às necessidades do mercado de trabalho, mas colaborará para a formação de um graduado além do solucionador de problemas, ou seja, um agente transformador inserido dentro de um contexto maior de responsabilidade e de desenvolvimento.

Neste contexto, algumas medidas e metas de cunho de gestão podem ser propostas no âmbito da Universidade Federal de Sergipe, especialmente para um planejamento acadêmico:

Foi pesquisado anteriormente e comprovado com a mesma que a UFS não tem nenhum sistema de acompanhamento de egressos, o que é uma falha. Mesmo a instituição ser cobrada quanto ao acompanhamento, o mesmo não é feito. Isso é um programa que deva ser implantado o quanto antes.

Como já dito no Capítulo 2 que o produto final de uma instituição de ensino é o egresso, capacitado e habilitado a exercer a profissão para a qual se preparou, nada mais relevante, portanto, do que acompanhar o estado profissional atual dos mesmos.

Ainda já tratado, mas vale frisar que um sistema de acompanhamento de egressos significa o embrião da necessária integração entre empresas, escola e a sociedade, assumindo, todos, sua parcela de responsabilidade na formação de nossos jovens. Para tanto, o programa de acompanhamento de egressos proporciona a mostra fiel do processo de inserção do egresso no mundo do trabalho, permitindo também, além da revelação da situação e desempenho do profissional na sua atividade, conhecer de modo significativo o perfil da formação que a escola oferece, para que uma avaliação permanente da atividade pedagógica seja feita.

Outras sugestões propostas como forma de melhorar ainda mais os cursos, dentre às principais são: o estágio supervisionado, maior aproximação com sociedade, divulgação dos trabalhos executados pela UFS, desenvolvimento de atividades extracurriculares, aquisição de equipamentos e, principalmente, ampliação do espaço físico.

A idéia de uma gestão participativa, de um maior comprometimento da iniciativa privada e de uma inter-relação entre os poderes público e privado e os diferentes segmentos da sociedade na intenção de trazer alguns diferenciais podem torná-las mais atrativas para os distintos agentes envolvidos. De acordo com Mendonça (1987), os objetivos genéricos da gestão participativa podem ser sintetizados em: a) responsabilidades sociais da empresa; b)

equilíbrio dos interesses dos vários agentes envolvidos; c) cultura democrática; d) redução da alienação; e) utilização de todo o potencial das pessoas; f) diminuição dos conflitos mediante a cooperação; g) satisfação das pessoas; e h) maior competitividade.

Como visto ao longo desta dissertação, ainda são muitos os desafios ao ensino superior e, em particular, da Universidade Federal de Sergipe, principalmente quando se almeja a que esta atividade não apresente um incremento puramente econômico, que a competitividade alcançada com esta não seja apenas setorial e restrita em termos espaciais, mas que o desenvolvimento regional possa contribuir para fomentar o desenvolvimento educacional, resultando no alcance de uma mais ampla competitividade.

REFERÊNCIAS

ABBOTT, Andrew. **The System of professions: an essay on the division of expert labor.** Chicago: University of Chicago Press, 1989.

AGÊNCIA SERGIPE DE NOTÍCIAS. Geração de empregos em Sergipe alcançou novo recorde em 2008. Publicada em 26. Fev. 2009.

AMATUCCI, Marcos. **Administração.** Revistas Estudos, n. 22. Disponível em: <<http://www.abmes.org.br/Publicacoes/Estudos/22/est22-12.htm>>. Acesso em : 31 jan. 2011.

ANSARAH, M.G.R. Educação e formação do bacharel em Turismo. **Turismo em Análise,** São Paulo, vol.6, n.1, 1995.

ANTUNES, Fernando Kleber Ribeiro. **A inserção do profissional formado no mercado de trabalho.** Material desenvolvido no Programa Editorias da TV UNIFEV no dia 24/06/2009. Disponível em: <http://www.unifev.edu.br/graduacao/a_insercao_do_profissional_formado_no_mercado_de_trabalho-29-artigo.html>. Acesso em: 17 out. 2010.

ASSIS, M. A educação e a formação profissional na encruzilhada das velhas e novas tecnologias. In: C. J. Ferretti, D. M. L. Zibas, F. R. Madeira & M. L. P. B. Franco (Orgs.). **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar.** Petrópolis: Vozes, 1994. p.189-203.

BARTALOTTI, O.; MENEZES-FILHO, N. A. A Relação entre o desempenho da carreira no mercado de trabalho e as escolhas profissionais dos jovens. **Revista de Economia Aplicada,** v.11, p. 487-506, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-80502007000400002>. Acesso em: 06 nov.2010.

BENEWITZ, M.; ZUCKER, A. Human capital and occupational choice – a theoretical model. In: KIKER, B (ed.). **Investment in human capital.** Columbia: University of South Carolina Press, 1971. cap. 18, p.354-59.

BLANCHARD, O. **Macroeconomia: Teoria e Política Econômica.** 2 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

Boletim Sergipe Econômico. Aracaju, Nº 31. 19 de fevereiro de 2010.

Boletim Sergipe Econômico. Aracaju, Nº 27. 22 de janeiro de 2010.

Boletim Sergipe Econômico. Aracaju, Nº 23. 18 de dezembro de 2009.

BORJAS, G. **Labor economics.** USA, McGraw-Hill, 1996.

CACCIAMALI, M. C. **Setor informal urbano e formas de participação na produção.** Tese de Doutorado. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo/ Maria Cristina. São Paulo: Ed. IPE, Série Ensaios Econômicos, n.26, 1983. Disponível em: <http://www.econ.fea.usp.br/cacciamali/setor_informal_urbano_e_formas_de_participacao_na_producao_3-6.pdf>. Acesso em: 11 nov.2011.

CÂMARA, A. M. C. S. **A formação e a atuação do profissional fisioterapeuta: um estudo com egressos da UFMG – 1982-2005.** Belo Horizonte, MG. Dissertação de Mestrado em Educação. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 2006. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/1843/HJPB-55Y5FT/1/dissertacao_ana_maria_12_1_.12.2007_com_ficha.pdf>. Acesso em: 25 out.2010.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário.** Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTRO, Maria Helena de Magalhães. **Projeto: Sistemas de ensino superior de uma perspectiva comparada: a transição para a autonomia e para novos controles de qualidade.** Depto Sociologia, IFCS/UFRJ, 1999.

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

COBRA, Marcos. **Administração de Marketing no Brasil.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009

COLOSSI, Nelson. **Educação superior em administração: uma concepção substantiva.**

Revista de Ciências da Administração. Florianópolis: UFSC, v.1, n.0, p.37-42, 1998. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/7985>>. Acesso em: 12 out.2010.

COSTA, Sonia da. **A educação tecnológica e a interação escola-empresa.** Santa Maria, RS, 1998. 203 [15] f. Dissertação de Mestrado em Educação. Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, 1998.

CUNHA, Maria I. da. **O professor Universitário na transição de paradigmas.** Araraquara: JM, 1998.

CUTLER, D.M. & ZECKHAUSER, R.J., 2000. The anatomy of health insurance. In: **Handbook of health economics** (A.J. Culyer, & J.P. Newhouse), v. 1, p.563–643. Chapter 11.

DAY, G. S.; REIBSTEIN, D.J. **A dinâmica da estratégia competitiva.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.

DEDECCA, C. S. Reorganização econômica, absorção de mão-de-obra e qualificação. **Revista de Economia Política.** São Paulo, n. 2 (86), p. 59-78. 2002.

DELLEGRAVE Neto, José Affonso . O Estado neoliberal e seu impacto sócio-jurídico. In: Maccalóz, Maria Salete, et al. **Globalização – neoliberalismo e direitos sociais.** Rio de Janeiro: Destaque, 1997. 116p.

DIEESE. **Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda,** 2008.

EASTERBY-SMITH, M THORPE, R.; LWEE, A. **A pesquisa gerencial em administração: guia para monografias, dissertações, pesquisas internas e trabalhos em consultoria.** São Paulo: Pioneira, 1999.

EHRENBERG, R. G.; SMITH, R. S. **A moderna economia do trabalho: teoria e política pública.** São Paulo: Makron Books, 2000.

ETUALIN, Carlos R. Trabalho e diversidade do trabalho na sociedade moderna. In. SEMINÁRIO DE GESTÃO E NEGÓCIOS DA UniFAE, 2., 2005, Blumenau. Disponível em: <http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/IIseminario/organizacoes/organiacoes_17.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2010.

FARAH JÚNIOR, Moisés Francisco. A empresa brasileira e os desafios da globalização: o papel da pesquisa científica na busca de novos modelos de gestão. **Rev. FAE**, Curitiba, v.2, n.2, maio/ago., 1999, p.33-40. Disponível em: <http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista_da_fae/fae_v2_n2/a_empresa_brasileira_e_os.pdf>. Acesso em: 30 nov.2010.

FELISBERTO, R. de F. T. **Tenho um diploma universitário, mas não tenho emprego histórias de vida de pessoas que vivem a experiência do desemprego.** Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2001.

FERREIRA, Phillipe Farias. **A crise econômica mundial e as políticas de enfrentamento do governo brasileiro (2008-2009).** São Cristóvão – SE: UFS, 2009.

FLICK, Uwe. **Questões de Pesquisa.** In: Introdução à Pesquisa Qualitativa. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009, p. 102-108.

FRANCESCHINI, A. **Um estudo mesorregional: formal do Nordeste.** Pesquisa Desvendando a Formação Acadêmica, 2008. SEMESP.

FREIDSON, Elliot. **Occupational autonomy and labor market shelters.** Chicago: University of Chicago Press, 1982.

GADOTTI, M. **Concepção dialética da educação: um estudo introdutório.** 8. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

GATTI, Bernardete A. **Os paradigmas das ciências e sua presença nos currículos.** São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1995.

GIL, Antonio C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 1991.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 1999.

GÍLIO, I. **Trabalho e educação. Formação profissional e mercado de trabalho.** São Paulo: Nobel, 2000.

GOMES, Maria Terezinha Serafim. As mudanças no mercado de trabalho e o desemprego em Presidente Prudente/SP – Brasil. IV Colóquio Internacional de Geocrítica (Actas del Coloquio). **Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales.** Universidad de Barcelona. ISSN: 1138-9788. Depósito Legal: B. 21.741-98.Vol. VI, núm. 119 (32), 1 de agosto de 2002. Disponível em: <<http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn119-32.htm>>. Acesso em: 05 out.2010.

GONÇALVES, Michelle Ferreira; MONTE, Paulo Aguiar do. Admissão por primeiro emprego e reemprego no mercado formal do Nordeste: um estudo mesorregional. In: **XVI Encontro Nacional de Estudos Populacionais**, realizado em Caxambu- MG –Brasil, de 29

de setembro a 03 de outubro de 2008. Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2008/docsPDF/ABEP2008_1313.pdf>. Acesso em: 13 nov.2010.

GROS, Denise Barbosa. **Institutos Liberais e neoliberalismo no Brasil da Nova República**. Campinas, SP, 2003. Tese (doutorado) — Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Porto Alegre: Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser, 2003. Disponível em: <http://www.fee.tche.br/sitefee/download/teses/teses_fee_06.pdf>. Acesso em: 17 out.2010.

HOYOS, P. Jorge. **O Papel do Egresso na Universidade**. Colômbia, 1998. Disponível em: <<http://sínteses.univali.edu.co/julho99/hoyos.html>>. Acesso em: 10 mai. 2010.

INEP. Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior: da concepção à regulamentação. Brasília, DF, 2007. Disponível em: <<http://sinaes.inep.gov.br/sinaes/>>. Acesso em: 26 abr. 2010.

IPEA. Boletim Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise nº 42, fevereiro 2010a.

IPEA. Comunicados do IPEA nº 41. Emprego e oferta qualificada de mão de obra no Brasil: impactos do crescimento econômico pós-crise, 10 de março de 2010b.

JANNUZZI, P. M. **Indicadores sociais no Brasil**: conceitos, fonte de dados e aplicações. Campinas: Alínea, 2001.

JORGE, Marco Antonio. **Capacidade de absorção e qualidade do emprego no setor de serviços**. 2000. Tese (Doutorado em Economia de Empresas) - Fundação Getúlio Vargas – São Paulo, 2000.

KARLÖF, B. **Conceitos básicos de administração**. Um guia conciso. Rio de Janeiro: Rocco, 1999.

KERLINGER, F. N. **Metodologia da pesquisa em ciências sociais**. 8. reimp. São Paulo: EPU, 1980.

KINPARA, Daniel I.; DAN, Edival. **O papel da universidade na formação de educadores a partir de profissionais de Ciências Agrárias**. Lavras, MG, 1995. 62 f. Dissertação (Mestrado em Administração Rural) - Universidade Federal de Lavras. Lavras, MG, 1995.

KON, Anita. Diversidades nas condições de informalidade do trabalho brasileiro. In: XXXII Encontro Nacional de Economia. **Anais...** ANPEC, João Pessoa, 2004. Disponível em: <<http://www.anpec.org.br/encontro2004/artigos/A04A156.pdf>>. Acesso em: 03 nov.2010.

KON, Anita. Diversidades nas condições de informalidade do trabalho brasileiro. In: XXXIV Encontro Nacional de Economia. **Anais...** São Paulo: ANPEC – Área 6: Economia do Trabalho, Economia Social e Demografia, dez. 2006.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Trad. Heloísa Monteiro e Francisco Settineri. Porto Alegre: Editora Artes do Sul Ltda.; Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999.

LOURES, Carlos Augusto da Silva. **Um estudo sobre o uso da evidência física para gerar percepções de qualidade em serviços: casos de hospitais brasileiros**. Dissertação (Mestrado em Administração). São Paulo: FEA/USP, 219p, 2003.

LÜCK, Heloisa. **Pedagogia interdisciplinar: fundamentos histórico-metodológicos**. 11. ed., Petrópolis: Vozes, 2003, p. 64.

MACHADO, A. S. **Acompanhamento de egressos: Caso CEFET-PR – Unidade de Curitiba**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina, 2001. Disponível em: <http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/title/acompanhamento-agressos-caso-cefet-pr-unidade-curitiba/id/596235.html>. Acesso em: 12 dez.2010.

MALHOTRA, Naresh K. **Introdução à pesquisa de marketing**. São Paulo: Prentice Hall do Brasil. 2005.

MARCOVICH, Jacques. **A universidade impossível**. São Paulo: Futura, 1998.

MARTINS, C. B. O ensino superior brasileiro nos anos 90. **Revista São Paulo em Perspectiva**. São Paulo, v. 14, n.1, jan/mar, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392000000100006>. Acesso em: 15 dez. 2009.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Pesquisa**. In: Técnicas de Pesquisa: Planejamento, e Execução de Pesquisas, Amostragens e Técnicas de Pesquisa, Elaboração, Análise e Interpretação de Dados. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 1-25.

MATOS, Elmer Nascimento; MELO, Ricardo Oliveira Lacerda de. A estrutura do emprego industrial no Nordeste nos anos noventa. In: **XIII Encontro da Associação Brasileira de Estudos Populacionais**, realizado em Ouro Preto, Minas Gerais, Brasil de 4 a 8 de novembro de 2002. Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/anais/pdf/2002/GT_TRB_ST34_Matos_texto.pdf>. Acesso em: 15 dez.2010.

MEIRELLES, D. S. Serviços: características e organização de mercado. **X Encontro Nacional de Economia Política**, Campinas, 2005, 21 p. Disponível em: <http://www.sep.org.br/artigo/10_congresso_old/xcongresso62.pdf>. Acesso em: 03 dez. 2010.

MELO, Simone Lopes de; BORGES, Livia de Oliveira. **A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem**. *Psicologia Ciência e Profissão*, 2007, 27 (3), p.376-395. Disponível em: <http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932007000300002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 12 dez.2010.

MELO, R. O. L. **Mudança de regime comercial e desenvolvimento regional no Brasil nos anos noventa**. Mimeo. Unicamp: Instituto de Economia, 2000. Disponível em: <http://www.race.nuca.ie.ufrj.br/teses/unicamp/unicamp-do_96-05.htm>. Acesso em: 10 nov. 2010.

_____. **Geração de empregos em Sergipe alcançou novo recorde em 2008.** Agência Sergipe de Notícias. Entrevista concedida a Wellington Amarante. Publicada no dia 26 fev. 2009 (a).

_____. **Emprego em Sergipe bate recorde em 2010.** Portal Sergipe Econômico. Matéria publicada no link Notícias. Publicada no dia 24/01/2011.

_____. Prefácio, In: **Perfil da mão de obra formal do Estado de Sergipe.** Aracaju: FIES, 2009 (b). p. 15.

MENDONÇA, L. C. de. **Participação na organização:** uma introdução aos seus fundamentos, conceitos e formas. São Paulo: Atlas, 1987.

MILLÉO, Marcos V.R. **Ensino reflexivo na formação do engenheiro agrônomo:** um estudo de caso na fitotecnia. Curitiba, PR, 2000. 160 f. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, PR, 2000. Disponível em: <<http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/agraria/article/download/1016/842>>. Acesso em: 24 nov. 2010.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. RAIS. **CD-ROM.** 2007, 2008 e 2009.

MORIN, Edgar. **Os sete saberes necessários à educação do futuro.** 2. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

NAJJAR, Eduardo. Geração mercado de trabalho. **Revista Ensino Superior.** ed. 121, 2008.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de metodologia científica:** projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. Revisão Maria Aparecida Bessana. São Paulo: Pioneira, 1997.

PEDROZA, Márcia Flaire. Políticas educacionais e desigualdades sociais. **Revista PUCVIVA,** nº 13 - Julho a Setembro de 2001. Disponível em: <http://www.apropucsp.org.br/revista/r13_r04.htm>. Acesso em: 23 nov. 2010.

PEREIRA, Patrícia. Formados para o mercado. **Revista Ensino Superior - EDIÇÃO 121 - 10/2008.**

PLENÁRIO. Número recorde de empregos em 12 meses consolida aquecimento da economia. Publicado em 07. Jun. 2010.

POCHMANN, M. Educação e trabalho: como desenvolver uma relação virtuosa? Educação e Sociedade. **Revista de ciência em educação.** Campinas, v.1, n.2, p.70-80, dezembro. 2004. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21462.pdf>>. Acesso em: 18 dez.2010.

PORTELLA, Fernanda. **A contribuição do setor de serviços ao crescimento do produto interno bruto brasileiro,** São Paulo, FAAP, 2008, 70p. (Monografia Apresentada ao Curso de Ciências Econômicas da Faculdade de Economia da Fundação Armando Alvares Penteado)

PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL / Conteúdos gerais. São Paulo: Fundação Padre Anchieta, 2010, (Caderno do trabalhador, v. 7).

RAMOS, Marise Nogueira. **A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?** São Paulo: Cortez, 2001.

REVISTA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE. São Cristóvão: Universidade Federal de Sergipe, 1979.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RIDDLE, Dorothy. The Role of the Service Sector in Economic Development: similarities and differences by development category. In: GIARINI, Orio (ed). **The Emerging Service Economy.** Oxford: Pergamon, 1987.

RIFKIN, J. **O fim dos empregos.** Rio de Janeiro: Makron Books, 1995.

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

ROSEN, S. **Human capital.** In: EATWELL; MILGATE; NEWMAN (org.) The new palgrave: social economics. Londres: The Macmillan Press Limited, 1989. cap. 19, p. 136-55.

SCHULTZ, T. **O Valor econômico da educação.** Rio de Janeiro, Zahar, 1967.

SEMESP. **Desvendando a formação Acadêmica.** São Paulo: SEMESP, 2008.

SENGE, P. **Escolas que aprendem: um guia da quinta disciplina para educadores, pais e todos que se interessam pela educação.** Porto Alegre: Artmed, 2005.

SILVA, Ademir Alves da. Diretrizes curriculares e mercado de trabalho. **Revista PUCVIVA**, nº 04, março de 1999. Disponível em: < http://www.apropucsp.org.br/revista/r04_r09.htm>. Acesso em: 15 dez. 2010.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação.** Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001.

SILVA FILHO, H. P. F. O empresariado e a educação. In: C. J. Ferretti, D. M. L. Zibas, F. R. Madeira & M. L. P. B. Franco (Orgs.). **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar.** Petrópolis: Vozes, 1994. p. 87-92.

SILVA, S. T. **A qualificação para o trabalho em Marx.** Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, PR, 2005.

SILVEIRA, Elisabeth. Formados para o mercado. **Revista Ensino Superior.** ed.121, 2008.

SIMONS, Udo. Difícil equação. **Revista Ensino Superior - EDIÇÃO 117**, jun. 2008.

SOBRAL, F. A. da F. Educação para a competitividade ou para a cidadania social? In: **Revista São Paulo em Perspectiva.** São Paulo, v. 14, n.1, jan/mar, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.com.br>. Acesso em: 20 mai.2006.

SOUSA, Silvia Godoy de. **Escolha, carreira e inserção profissional: desafios do mundo de trabalho.** Resenha do livro: Barros, D. T. R., Lima, M. T. & Escalda, R. (Orgs.). Escolha e

inserção profissionais: Desafios para indivíduos, famílias e instituições. São Paulo, SP: Vetor Editora, 2007. Disponível em: <http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902007000200009&lng=pt&nrm=is>. Acesso em: 05 mai. 2010.

SOUZA, R. M. B. de. **Significados atribuídos ao trabalho em condições precárias**: um estudo com feirantes do Largo da Ordem de Curitiba-PR. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2009.

TOMMASO, M. C. de C; SILVA, E. A. da; POLONIATO, G. S. **Associativismo e percepção do mercado de trabalho**: uma amostra desta relação entre fisioterapeutas. CADERNOS UNIFOA, 5.ed., dezembro, 2007. Disponível em: <<http://www.foa.org.br/cadernos/edicao/05/68.pdf>>. Acesso em: 20 nov.2010.

TRIVIÑOS, Augusto. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 1987.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE – Proposta de inclusão da Universidade Federal de Sergipe no Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais. REUNI-UFS, 2007.

WEEDEN, K. Why do some occupations pay more than others? Social closure and earnings inequality in the United States. **American Journal of Sociology**, v. 108, n. 1, p. 55-101, July 2002.

WEIL, Pierre et. al. **Rumo à nova transdisciplinariedade**. 3. ed. São Paulo: Summus, 1993.

WHITAKER, D. **Escolha da carreira e globalização**. São Paulo: Moderna, 1997.

YIN, Robert K. **Case study research: design and methods**. Thosands Oaks: SAGE, 1994.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

APÊNDICE A - RELAÇÃO DOS AGENTES ENTREVISTADOS E DATAS DAS ENTREVISTAS

Reitor da Universidade Federal de Sergipe – em 17/01/11

Diretor do Campus de Itabaiana – em 21/01/11

Diretor do Campus de Lagarto – em 24/01/11

Diretor do Campus de Laranjeiras – em 31/01/11

Pró- Reitor de Graduação – em 02/02/11

Diretor do Centro de Ensino Superior a Distancia- CESAD – em 11/03/11

Chefe do Departamento de Geografia – em 05/11/10

Chefe do Departamento de Letras – em 10/11/10

Chefe do Departamento de Direito – em 11/11/10

Chefe do Departamento de Medicina – em 12/11/10

Chefe do Departamento de Ciências Contábeis – em 16/11/10

Chefe do Departamento de Administração – em 22/11/10

Representante da Empresa Junior de Administração – em 04/02/11

Representante da Ordem dos Advogados do Brasil – OAB/SE – em 07/02/11

Representante do Conselho Regional de Administração – em 09/02/11

Representante do Conselho Regional de Ciências Contábeis – em 11/02/11

Representante do Conselho Regional de Medicina – em 15/02/11

Representante da ADEMA – em 17/02/11

Representante do SINTESE – em 21/02/11

Representante do DIEESE – em 22/02/11

Secretário de Estado do Trabalho, da Juventude e da Promoção da Igualdade Social - SETRAPIS
- em 24/02/11

Gerente Geral do Núcleo de Apoio ao Trabalhador – NAT/SINE-SE – em 25/02/11

Gerente Administrativo da Clínica São Lucas – em 02/03/11

Chefe do Setor de Contabilidade do TRE– em 08/03/11

Chefe-Geral da Defensoria Pública do Estado – em 09/03/11



APÊNDICE B

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

O presente questionário integra parte complementar da pesquisa **Uma análise da absorção de egressos da Universidade Federal de Sergipe no mercado de trabalho sergipano no período de 2004-2009**, desenvolvida a propósito da obtenção do título de Mestre em Economia (com concentração em Desenvolvimento Regional). O objetivo é aferir a percepção dos agentes públicos, acadêmicos e empresariais a respeito da empregabilidade dos egressos da UFS na região de Sergipe e se os cursos estão formando profissionais conforme as exigências do mercado de trabalho.

Nas questões 1 a 5 avalie os aspectos solicitados, considerando o número 0 (zero) como nada efetivo – mínimo - e o 5 (cinco) como o mais efetivo - máximo.

1. A importância da gestão pública no desenvolvimento de ampliação das vagas no mercado de trabalho para indivíduo com nível superior nas cidades/regiões sergipanas

0	1	2	3	4	5	Não Sabe

2. A importância da gestão pública no desenvolvimento de políticas de incentivo ao emprego em cidades/regiões sergipanas

0	1	2	3	4	5	Não Sabe

3. Como avalia a atuação do Estado no incentivo à contratação de mão-de-obra de nível superior nos últimos 5 anos?

0	1	2	3	4	5	Não Sabe

4. Avalie a importância da cooperação entre os setores público e privado no que tange a ocupação das vagas de trabalho no estado de Sergipe.

0	1	2	3	4	5	Não Sabe

5. Avalie o quanto efetiva pode ser a cooperação público/privada na dinâmica do mercado de trabalho, conforme os seguintes itens:

Itens	0	1	2	3	4	5	Não Sabe
Ingresso no Mercado de Trabalho							
Condições de Competição							
Inovação							

Tecnológica							
Melhoria na educação e qualificação							
Necessidades do Mercado de Trabalho							

6. Na sua visão, o modelo de políticas de incentivo ao emprego adotado hoje em Sergipe tem como foco principal:

- a) Estado como principal gestor ()
- b) Setor privado como principal gestor ()
- c) Gestão em parceira entre os setores público e privado ()
- d) Gestão em parceira entre os setores público, privado, ONG's, comunidades ()
- e) Não Sabe
- f) Outro (). Qual?

7. O Estado deveria intervir mais ou menos no Mercado de Trabalho Sergipano?

- a) Mais
- b) Menos
- c) Não sabe

Justifique a resposta anterior

8. Na sua concepção a UFS vem proporcionando condições dignas e satisfatórias para que o profissional possa exercer sua função plenamente e em cargos compatíveis com a sua formação? Justifique sua resposta.

9. De que forma “Benefícios da Educação no Mercado de Trabalho” pode ser uma ferramenta que ajude pessoas e instituições?

10. Quais critérios são utilizados pelas empresas no processo de seleção?

- () entrevista individual () capacidade técnica () currículo () concursos () não sabe

11. O piso salarial para um profissional de ensino superior esta compatível com o valor de mercado em outros estados?

12. Avalie o quanto você acha que cada fator listado abaixo pode vir a dificultar o ingresso do recém-formado no mercado de trabalho, escrevendo número que corresponde à sua resposta nos espaços que estão na frente de cada item. Use a seguinte escala de respostas:

- 0 – não irá dificultar 1 – irá dificultar um pouco 2 – irá dificultar bastante

- () a – falta de conhecimentos teóricos acerca da profissão

- b – falta de experiências práticas relacionadas à profissão
 - c – falta de conhecimentos sobre como procurar empregos ou se colocar no mercado de trabalho
 - d – falta de conhecimentos sobre alternativas de atuação profissional na área
 - e – mercado de trabalho restrito
 - f – falta de clareza sobre quais são os seus interesses específicos na profissão
 - g – falta de contato com pessoas da área que possam ajudar na inserção no mercado de trabalho
 - h – falta de habilidades pessoais para o exercício da profissão
 - i – falta de dinheiro para iniciar a carreira (para montar escritório, consultório, empresa, etc.)
 - j – pouca motivação para exercer a profissão
13. As principais dificuldades para a inserção no mercado de trabalho são (enumere as três alternativas por ordem de importância. Marque 1 para a mais importante, 2 para a seguinte e 3 para a subsequente):
- falta de experiência
 - falta de investimento em profissionais que procuram o primeiro emprego
 - baixa remuneração
 - saturação do mercado de trabalho
 - distância entre teoria e prática na graduação
 - falta de valorização da profissão pelo mercado de trabalho
 - necessidade de especialização do mercado de trabalho
 - outros. Quais?
14. Por que contratar um profissional de ensino superior?
15. Com relação a remuneração recebida,
- recebem menos de 1 salário
 - recebem entre 1,1 a 3 salários mínimos
 - entre 3,1 e 5 salários mínimos
 - na faixa entre 5,1 a 7 salários mínimos
 - entre 7,1 e 10 salários mínimos
 - de 10,1 a 15 salários mínimos
 - de 15,1 a 20 salários mínimos
 - e com mais de 20 salários mínimos
16. Quais os critérios utilizados pela UFS para a criação de novas vagas e novos cursos?
17. Considerando a situação atual do mercado de trabalho e as suas possibilidades pessoais, as chances de o egresso exercer a sua profissão logo após o término do curso são:
- bem grandes grandes médias poucas nenhuma
 - não se acha preparado para exercer a sua profissão pelo menos por seis meses após a formatura
18. Quais áreas de nível superior estariam sendo demandadas pelo mercado de trabalho sergipano?
19. Quais os principais desafios da educação superior?

20. Qual seria o retrato sergipano dos profissionais com nível superior?
21. . Dentro as exigências do mercado de trabalho, quais os principais requisitos para o profissional de nível superior se manter no emprego?

Agradecemos a contribuição.

**APÊNDICE C – FAMILIAS UTILIZADAS PARA CARACTERIZAR CADA ÁREA
SEGUNDO CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA OCUPACIONAL**

PROFISSIONAIS DE DIREITO

Família 2410 - Advogados

Família 2412 - Procuradores e Advogados Públicos

PROFISSIONAIS DE GEOGRAFIA E LETRAS

Família 2311 - Professores de nível superior na educação infantil

Família 2312 - Professores de nível superior no ensino fundamental de (primeira a quarta séries)

Família 2313 - Professores de nível superior no ensino fundamental de quinta a oitava série

Família 2321 - Professores do ensino médio

Família 2346 - Professores nas áreas de língua e literatura do ensino superior

Família 2347 - Professores de ciências humanas do ensino superior

Família 2513 - Profissionais em pesquisa e análise geográfica

PROFISSIONAIS DE ADMINISTRAÇÃO

Família 1232 - Diretores de recursos humanos e relações de trabalho

Família 1233 - Diretores de comercialização e marketing

Família 2348 - Professores de ciências econômicas, administrativas e contábeis do ensino superior

Família 2521 - Administradores

Família 2524 - Profissionais de recursos humanos

PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE

Família 2348 - Professores de ciências econômicas, administrativas e contábeis do ensino superior

Família 2522 - Contadores e afins

PROFISSIONAIS DE MEDICINA

Família 2231 - Médicos

ANEXO A

CONVÊNIOS DE ESTÁGIO FIRMADOS EM 2010 POR CENTRO ACADÊMICO

CENTRO ACADÊMICO	ÓRGÃO CONVENETE	OBJETO	INÍCIO	TÉRMINO
<u>CECH</u>	SEMESD	Proporcionar oportunidade de estágio curricular obrigatório para alunos dos cursos de licenciatura da UFS	23/08/2010	22/08/2015
<u>CCBS</u>	Endatec Produtos Lácteos Ltda.	Proporcionar estágio obrigatório e não-obrigatório aos alunos de Medicina Veterinária e Zootecnia	18/03/10	17/03/12
	LAB PAC	Proporcionar estágio aos alunos dos cursos de Medicina, Enfermagem e Biologia na LAB PAC	26/02/10	25/02/12
	ADASFA	Proporcionar estágio obrigatório aos alunos matriculados nos cursos de Medicina Veterinária, Ciências Biológicas (Lic. e Bac.) e Zootecnia da UFS na ADASFA	29/03/10	28/03/12

Academia Viva Mais Aerodance	Execução de programa de estágio curricular obrigatório e não-obrigatório para alunos do curso de Educação Física Bacharelado.	01/03/2010	28/02/2012
Drogaria J.B. e Irmão Ltda.	Proporcionar oportunidade de estágio curricular para os alunos do curso de Farmácia.	26/05/2010	25/05/2012
CENUT	Execução de estágio curricular obrigatório e não obrigatório para alunos do curso de enfermagem	observar data	observar data
Brasil Data Pesquisa e Consultoria Ltda.	Proporcionar oportunidade de estágio curricular obrigatório e não obrigatório para alunos do curso de Medicina Veterinária e Zootecnia Bacharelado.	18/06/2010	17/06/2012
G Barbosa Comercial Ltda.	Proporcionar aos alunos regularmente matriculados no curso de Nutrição oportunidade de estágio curricular obrigatório.	30/08/2010	29/08/2012

	Puras do Brasil Sociedade Anônima	Proporcionar aos alunos do curso de Nutrição oportunidade de estágio curricular obrigatório e não obrigatório na Puras do Brasil.	14/05/2010	13/05/2012
	Farmácia Santa Rita de Cássia Ltda	Proporcionar estágio curricular aos alunos matriculados no curso de farmácia da UFS	16/09/2010	15/09/2012
<u>CCSA</u>	Aracaju Idiomas	Proporcionar realização de estágio curricular aos alunos do curso de Secretariado Executivo na Aracaju Idiomas	05/04/10	04/04/12
	UNIT	Proporcionar estágio aos alunos do curso de Secretariado Executivo da UFS na UNIT	23/03/10	22/03/12
	JUCESE	Execução de estágio curricular para alunos dos cursos de Direito, Ciências Contábeis, Administração, Serviço Social e Economia.	15/03/2010	14/03/2015

	Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul	Proporcionar aos alunos matriculados no curso de turismo da UEMS oportunidade de estágio curricular na UFS.	22/02/10	21/02/15
	Instituto Banese	Proporcionar estágio aos alunos dos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Direito da UFS no Instituto Banese	08/02/2010	07/02/2012
<u>CCET</u>	Gafisa S/A	Proporcionar oportunidade de estágio curricular aos alunos do curso de Engenharia Civil	16/09/2010	15/09/2012
	Cooper Standard Automotive Brasil Sealing Ltda.	Proporcionar oportunidade de estágio curricular aos alunos do curso de Engenharia de Materiais	06/10/2010	07/10/2012
	Cerâmica Lagoa do Peixe	Proporcionar aos alunos de Química Industrial oportunidade de estágio curricular	24/11/2010	23/11/2012

CONVÊNIO QUE ABRANGEM CURSOS DE VÁRIOS CENTROS ACADÊMICOS

CENTRO ACADÊMICO	ÓRGÃO CONVENETE	OBJETO	INÍCIO	TÉRMINO
<u>CCSA, CECH e CCET</u>	Tavex Brasil S/A	Proporcionar oportunidade de estágio curricular aos alunos dos cursos de Administração, Engenharia Química, Contabilidade, Serviço Social e Psicologia.	19/05/2010	18/05/2012
<u>CCSC e CCET</u>	COSTA SUL CONSTRUÇÕES SPE	Proporcionar estágio aos alunos da UFS dos cursos de Administração, Ciências Contábeis, Economia e Engenharia Civil na COSTA SUL CONSTRUÇÕES	04/05/2010	03/05/2012
<u>CCSA, CECH e CCET</u>	SMTT	Proporcionar aos alunos matriculados nos cursos de Psicologia, Arquitetura, Urbanismo, Engenharia Civil, Educação Física-Lic., Pedagogia, Lic., Estatística Bac., História e Direito da UFS estágio na SMTT	09/04/10	08/04/15

<u>CCSA e CCET</u>	PORTAL CONSTRUÇÕES SPE	Proporcionar realização de estágio aos alunos dos cursos de Administração, Ciências Contábeis, Economia e Engenharia Civil da UFS na PORTAL CONSTRUÇÕES	04/05/2010	03/05/2012
<u>CCSA E CECH</u>	Indústria Gráfica Tribuna de Aracaju Ltda.	Proporcionar oportunidade de estágio curricular obrigatório e não obrigatório para os alunos dos cursos de administração, economia, ciências contábeis, comunicação social habilitação em jornalismo, comunicação social habilitação em publicidade e propaganda	30/08/2010	29/08/2012
<u>NÃO ESPECIFICADO</u>	Universidade Federal Rural de Pernambuco	Concessão mútua de estágios supervisionados a estudantes de curso superior ou de nível médio, visando complementar o aprendizado	26/05/2010	25/05/2015

Fundação Hospitalar de Saúde e Ministério da Saúde	Formar 43 profis. de saúde que desenvolvam suas atividades na FHS, com base no projeto Política Nac. de Hum. do SUS, cabe à UFS indicar 4 estagiários	10/06/2010	09/03/2011
IEL/BA	Execução do Programa de Estágio Supervisionado	15/01/10	14/01/15
Instituto Agrônômico de Permutambo- IPA	Proporcionar aos alunos matriculados na UFS estágio nas dependências do IPA	25/01/10	24/01/11
CODEVASF	Proporcionar aos alunos matriculados na UFS estágio nas dependências da CODEVASF	29/01/10	28/01/15
Universidade Federal de Viçosa	Proporcionar estágio obrigatório aos alunos nas universidades	15/01/10	14/01/15
RH Banco da Gente	Proporcionar aos alunos matriculados na UFS estágio na RH Banco da Gente	11/02/10	10/02/12
IFS	Proporcionar aos alunos matriculados nos cursos regulares do IFS a realização de estágio obrigatório na UFS	08/04/10	07/04/12
Prefeitura Municipal de Itabaiana	Execução do Programa de Estágio não obrigatório.	23/03/10	22/03/12

Prefeitura de Malhador	Proporcionar estágio aos alunos da UFS	04/05/2010	03/05/2015
Secretaria de Estado de Esporte e Lazer	Proporcionar aos alunos matriculados nos cursos de graduação da UFS estágio na SEEL	12/02/2010	11/02/2015
Universidade Federal de Lavras	Propiciar a concessão de estágios aos estudantes matriculados nas INSTITUIÇÕES DE ENSINO	04/05/2010	03/05/2015
GEAP	Conceder oportunidade de estágio curricular obrigatório e não obrigatório aos alunos da UFS	09/06/2010	08/06/2015
Secretaria de Estado do Esporte e do Lazer	Proporcionar aos alunos da UFS oportunidade de estágio curricular obrigatório e não obrigatório na Secretaria de Estado do Esporte do Lazer	15/07/2010	14/07/2015
Fundação Hospitalar de Saúde	Execução de programa de estágio curricular obrigatório.	09/03/2010	08/03/2014
Ministério Público do Estado de Sergipe	Proporcionar aos alunos regulamente matriculados nos curso de graduação da UFS oportunidade de estágio curricular não obrigatório	09/06/2010	08/06/2015

	Central de Recursos Humanos Ltda.-ME	Execução de Programa de Estágio Obrigatório e Não Obrigatório para alunos da UFS.	04/08/2010	03/08/2012
	Farmácia Vital	Proporcionar aos alunos regularmente matriculados da UFS, oportunidade de realização de estágio curricular não só nas dependências da Farmácia Vital, mas junto aos seus programas, projetos e atividades de acordo com as possibilidades de oferecimento de vaga	16/08/2010	15/08/2012
	IPTI - Instituto de Pesquisas em Tecnologia e Inovação	Formalizar as condições básicas para realização de estágios de estudantes da instituição de ensino junto a unidade concedente.	21/10/2010	22/10/2015

	Pyxis Tecnologia Ltda.	Proporcionar aos alunos da UFS oportunidade de estágio curricular não só nas dependências da Pyxis, como também juntos aos seus programas, projetos e atividades de acordo com a quantidade de vagas oferecidas à UFS	28/10/2010	27/10/2012
	Ruralcon Assessoria Agropecuária Ltda.	Proporcionar aos alunos da UFS oportunidade de realização de estágio não só nas dependências da Ruralcon, como também junto aos seus programas, - projeto e atividades com a possibilidade de oferecimento de vagas oferecidas à UFS	02/12/2010	01/12/2012

Fonte:COPEC/COGEPLAN/UFS