

**A EMPREGABILIDADE DOS EGRESSOS DO CURSO TÉCNICO PROFISSIONAL
EM ADMINISTRAÇÃO: INVESTIGAÇÃO EM ETEC DO ESTADO DE SÃO PAULO**

***THE EMPLOYABILITY OF THE GRADUATES OF THE PROFESSIONAL
TECHNICAL COURSE IN ADMINISTRATION: RESEARCH AT ETEC IN THE STATE
OF SÃO PAULO***

***Recebido: 15/01/2019 – Aprovado: 25/06/2019 – Publicado: 01/07/2019
Processo de Avaliação: Double Blind Review***

Carlos Vital Giordano¹

Doutor em Ciências Sociais pela PUC-SP
Professor do Centro Paula Souza
giordanopaulasouza@yahoo.com.br

Luiz Cláudio Gonçalves

Doutor em Engenharia da Produção pela Unimep
Professor do Centro Paula Souza
luizgoncalves@uol.com

Flávio Lourenço de Carvalho

Mestrando em Educação Profissional pelo Centro Paula Souza
Professor do Centro Paula Souza
flavio.carvalho14@etec.sp.gov.br

RESUMO: O artigo objetiva apresentar a empregabilidade dos egressos do curso técnico em Administração em ETEC do estado de São Paulo e visa, também, responder à pergunta sobre o atendimento das expectativas com relação às necessidades de preenchimento dos empregos oferecidos na região. A investigação se baseou na literatura acerca do tema, análise documental e em questionário eletrônico enviado por e-mail aos concluintes do curso entre os anos de 2014 e 2017. Os resultados apresentados e discutidos se fundamentaram nos dados coletados por meio das entrevistas aplicadas a 43 ex-alunos. Observou-se que a avaliação da contribuição do curso para as suas empregabilidades relaciona-se com os fatores socioeconômicos da região e, que o curso atende às expectativas em relação a sua criação e formação, mesmo sendo discretamente, segundo a opinião dos discentes, no sentido da inserção e recolocação no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Educação Profissional. ETEC, Administração. Emprego.

¹ Autor para correspondência: Rua dos Andradas, 140 - Santa Ifigênia CEP 01208-000 – São Paulo – SP. Brasil.

ABSTRACT: *The article aims to present the employability of the graduates of the technical course in Administration at Etec in the state of São Paulo and, also, aims to answer the question about knowing the expectations regarding the filling needs of the jobs offered in the region. The research was based on the literature on the subject, documentary analysis and an electronic questionnaire sent by e-mail to the course's finalists between the years 2014 and 2017. The results presented and discussed were based on the data collected through the interviews applied to 43 students of the course. It was observed that the evaluation of the contribution of the course to its employability is related to the socioeconomic factors of the region and, that the course meets the expectations in relation to its creation and formation, even if it is discreetly, according to the opinion of the students, towards the insertion and replacement in the labor market.*

Keywords: *Professional Education. ETEC. Administration. Employment.*

1. INTRODUÇÃO

O termo empregabilidade surgiu em função das constantes transformações sociais, econômicas e tecnológicas, e pelo aumento da exigibilidade de profissionais que atendam às expectativas funcionais do ambiente profissional, exigidas no sentido de que os trabalhadores sejam especializados, capacitados, treinados e dotados de múltiplas habilidades e competências, ao final, prontos para desenvolverem suas atribuições eficazmente. Carvalho (2011) afirma que a questão da empregabilidade é extremamente vinculada à questão de trabalho e emprego e, é objeto de análise com a finalidade de oferecer subsídios e reflexões sobre o mundo de trabalho.

Em vista disso, pesquisou-se a formação profissional, um dos suportes das expectativas mencionadas e objeto desta investigação, em uma unidade da Escola Técnica Estadual (ETEC), instituição de ensino técnico profissionalizante do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza (CEETEPS), buscando verificar a empregabilidade dos egressos do curso de administração, pois o propósito da oferta do curso é a formação de pessoas capazes de atender à demanda social e às necessidades de trabalho da região sede da ETEC.

Diante desse contexto, entende-se que a formação profissional deve ofertar profissionais aptos a exercerem sua função ou cargo de acordo com a área cursada e apresentar as competências exigidas pelas empresas da região.

O objetivo do artigo é verificar a empregabilidade dos egressos do curso de Administração, com o intuito de compreender o processo de oferta do curso em questão em relação ao contexto social e econômico regional. Então, a indagação da investigação é: tendo a

região sede da ETEC como foco, o curso selecionado atende à expectativa da inserção do discente no mercado de trabalho e potencializa a sua empregabilidade?

Como justificativa, a investigação busca estudar a relevância da formação técnica profissional do curso em Administração para o desenvolvimento social e econômico da região. Além disso, a investigação adota como hipóteses: a formação profissional contribui para o desenvolvimento pessoal e técnico, ou seja, a escola realmente oferece condições para o desenvolvimento profissional, aumentando a empregabilidade; e, a região em que se encontra a escola é capaz de absorver esses profissionais formados.

O instrumento de coleta dos dados usado se baseou em questionário eletrônico, enviado aos egressos formados entre 2014 a 2017 (entende-se que após a formatura, deve ocorrer um período de latência para que o egresso consiga emprego na área de formação), utilizando o meio e-mail, sendo as questões elaboradas de acordo a fundamentação teórica e análise documental.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para fundamentar a investigação se abordam o conceito de empregabilidade, formação profissional de nível técnico em Administração da ETEC alvo e o perfil sócio econômico da cidade sede da ETEC.

Empregabilidade

O conceito de empregabilidade, que em uma das várias definições, é a capacidade do indivíduo em se manter ou de se inserir no mercado de trabalho, sendo empregado ou empreendedor, diante das mudanças sociais, econômicas ou tecnológicas.

Campos (2006) exprime empregabilidade como a flexibilidade de se manter no mercado de forma sustentável e da forma de como indivíduo adquire, utiliza e demonstra os seus conhecimentos, habilidades e atitudes.

Segundo Gazier (1990), há três aplicações históricas do conceito de empregabilidade, que foram desenvolvidas na Inglaterra, França e Estados Unidos (EUA). A primeira se refere à avaliação médica e social, principalmente utilizada nos EUA, durante os anos 1950 e 1960, a

empregabilidade era a capacidade do indivíduo estar apto ou não ao trabalho e, não tinha relação ao desemprego. A abordagem contemplava diagnósticos médicos e testes para prever em qual profissão e em quais condições o trabalhador poderia atuar.

A segunda abordagem, inserida nos anos 1960 e 1970, trata sobre a empregabilidade como sendo atratividade do trabalhador sob a ótica do empregador, após os testes de aptidões físicas e mentais relacionadas a fatores de integração profissional como: motivação aparente, características físicas e de hábitos de vestuário, habilidades prévias ou até mesmo lista de antecedentes criminais. Além do teste, existiam planos de desenvolvimento de empregabilidade.

A terceira versão, por volta dos anos 1980, mostra a empregabilidade contemplando um conjunto de indicadores de desempenho do tempo de permanência no mercado de trabalho. Os indicadores probabilísticos eram: tempo de duração no emprego, jornada de trabalho média diária ou semanal e a remuneração.

Duas observações apresentam destaque para Gazier (1990). A primeira trata a empregabilidade como requisito profissional do trabalhador, sendo um fator individual, e transpassa os problemas relacionados ao desemprego. A segunda consideração se relaciona com a economia, se o ambiente estiver competitivo, é certo que o problema de empregabilidade não existirá e o trabalhador será contratado, contudo, se a condição for desfavorável, as condições de empregabilidade devem ser ajustadas.

Conforme Ledrut (1966 apud Gazier 1990), a empregabilidade é a razão entre a dificuldade ou a probabilidade de se encontrar emprego, ou seja, qual a probabilidade de uma pessoa que está à procura de emprego encontrá-lo.

De acordo com o mesmo autor, existem duas classificações para empregabilidade, uma denominada de empregabilidade média, que depende das condições econômicas, e outra denominada empregabilidade diferencial, que está relacionada às características do trabalhador. Campos (2006) mostra que com a redução dos postos de trabalho, começa a surgir uma nova proposta na qual as pessoas não procuram mais um emprego tradicional e, sim, trabalho, passando a oferecer soluções para os diversos problemas que as empresas e a própria sociedade possam enfrentar.

As mudanças econômicas e tecnológicas criaram um desequilíbrio entre a relação oferta e demanda de mão de obra, que resultou em novas exigências e requisitos em relação às

competências e habilidades, exigindo novas habilidades como: comunicação, relacionamento interpessoal e conhecimento (MCQUAID; LINDSAY, 2005).

Para a economia dos tempos atuais, a capacidade de pensar é crucial. A empresa moderna busca profissionais que tenham bom senso, lógica de raciocínio e competência em comunicação, que sejam capazes de apreender continuamente e preparados para trabalhar em grupo e, por fim, que conheçam bem o seu ofício (PASTORE, 2014, p.69).

Diante desse contexto, melhorar as condições de empregabilidade do indivíduo é fundamental para o acesso ao emprego ou para se tornar empreendedor, porém o termo empregabilidade não pode ser reduzido somente às questões de desenvolvimento de competências e habilidades dos indivíduos, sem considerar as questões econômicas, sociais e mercadológicas.

Brynjolfsson e McFee (2014) apontam que as organizações e as habilidades não acompanham o ritmo das mudanças das tecnologias digitais, provocando um paradoxo entre a produtividade e emprego. As inovações institucionais, nos processos e nas habilidades deveriam acontecer ao mesmo tempo da tecnológica, para não comprometer tanto o capital organizacional quanto o humano.

Trabalhadores com anos de estudos, habilidades e experiência enfrentam a perspectiva muito real de serem excedentes pelas novas forças da automação e informação. [...] Eles se perguntam se serão os próximos a serem substituídos pelas máquinas inteligentes (RIFKIN, 2004, p 12).

Os indivíduos que não são capacitados para essas mudanças serão confrontados com a escolha do desemprego ou do baixo salário. À medida que a tecnologia continua avançando, explicam Brynjolfsson e Macfee (2014), assumindo os empregos e as tarefas que eram dos operários humanos, é fácil imaginar um momento no futuro quando mais tarefas serão feitas de modo mais barata do que as feitas por seres humanos. De fato, observa-se que os salários dos trabalhadores sem especialização têm caído há mais de 30 anos nos EUA.

Um paradoxo, de acordo com Rifkin (2004), em relação ao profissional capacitado, mostra que os economistas americanos incentivaram os trabalhadores a estudarem para se preparem para as novas funções tecnológicas, no entanto, os trabalhadores mais instruídos e capacitados também sofreram o impacto do desemprego, ou seja, profissionais preparados e capacitados também perderam empregos. Carvalho (2011) reforça isso ao argumentar que possuir um diploma de curso universitário não assegura uma vaga de emprego, as competências

e a exigibilidade cresceram muito de acordo com as necessidades das empresas e dos órgãos públicos.

No entanto, com os avanços tecnológicos, não foram somente os trabalhadores da produção, das fábricas que perderam postos de trabalho, os setores de serviços e de varejo também sofreram consequências e viram os seus postos de trabalhos substituídos por máquinas. Kotler (2015) afirma que há um contraponto em quais grupos serão os maiores prejudicados com a automatização, se os trabalhadores com baixa qualificação ou os mais bem qualificados. Pesquisas apontadas por Kotler (2015) demonstram que 47,0% dos empregos poderão ser automatizados em 20 anos, profissionais liberais e trabalhadores qualificados estão perdendo postos de trabalho, técnicos administrativos, artesãos, professores universitários e especialistas de saúde foram citados também como exemplos. O autor também questiona a existência de funções inteligentes que não podem ser substituídas por máquinas e, ainda, se há vagas suficientes para todos.

Para Brynjolfsson e McFee (2014), a rápida mudança tecnológica, além de exigir uma inovação organizacional, apresenta a necessidade de investimentos complementares em educação e habilidades dos funcionários, como estratégia de maximizar a utilização da tecnologia.

Diante desse cenário, Kotler (2015) enfatiza a necessidade do desenvolvimento de novas habilidades, sistemas, processos e disciplinas, para se adaptar as mudanças, identificando as oportunidades e os pontos vulneráveis, e ainda reforça a importância de capacitar a organização a reagir.

Afinal, a definição sobre o conceito de empregabilidade não pode ser reduzida no preparo do profissional para a inserção no mercado de trabalho ou para a aquisição de novas habilidades que se adaptem às mudanças tecnológicas e comportamentais, também deve se considerar o fator de empregabilidade das empresas e do setor econômico. E, de acordo com isso, a educação profissional se destaca por objetivar o preparo do trabalhador para a empregabilidade, em que aquele assume outro papel (NETO; DE LIBERAL, 2006).

Perfil individual de empregabilidade

O indivíduo deve se preparar para o trabalho, porque as mudanças são inevitáveis e as exigências e a competitividade se potencializam, o certificado de curso seja esse superior ou de

nível técnico não garante a vaga automática nas empresas. Portanto, a capacitação se torna essencial, principalmente, em função das mudanças tecnológicas que ocorrem todo o tempo.

Diante desse quadro, McQuaid e Lindsay (2005) apresentam fatores individuais de habilidades e atributos de empregabilidade:

- a) habilidades básicas;
- b) habilidades transferíveis;
- c) habilidades transferíveis de alto nível;
- d) atributos essenciais.

Todos os tópicos citados envolvem motivação, confiança, educação, aptidão para cálculos, resolução de problemas, comunicação, adaptabilidades, trabalho em equipe, experiência de trabalho, habilidades e conhecimentos específicos. E, ainda, os autores reforçam que os atributos de empregabilidade abrangem muitos mais princípios e aspectos.

Carvalho (2011) descreve alguns fatores de formação e socialização que podem melhorar a empregabilidade, como: ter um bom relacionamento com os pares, clientes e fornecedores; respeitar a hierarquia independentemente do nível gerencial; ter conhecimento do processo técnico e administrativo e estar em posição de aprendizagem; conhecimento dos produtos/serviços oferecidos; respeito aos valores e regras da instituição e, conhecimento da atual conjuntura social e cultural.

O autor acrescenta ainda, como critérios importantes de empregabilidade, a atualização permanente, por meio de cursos de atualização, especialização, extensão, graduação, pós-graduação e até mesmo mestrado e doutorado. Destaca ademais, os conhecimentos em informática como sendo requisito obrigatório.

Além disso, a boa imagem pessoal, roupas adequadas com a função, corte de cabelo, barba, linguagem e cuidados com os vícios; entre outras habilidades, se configuram importantes componentes complementares.

McQuaid e Lindsay (2005) consideram a seus critérios, outros fatores:

- a) circunstâncias pessoais - os aspectos socioeconômicos e domésticos que podem afetar a empregabilidade do indivíduo: responsabilidade no cuidado com os filhos

- ou idoso, compromissos financeiros, compromissos emocionais, questão da moradia;
- b) cultura do trabalho - se refere às influências sociais em relação às atitudes e aspirações do indivíduo;
 - c) acesso aos recursos - transporte e mobilidade, distância para o trabalho; questões financeiras; e acesso ao capital social (apoio familiar, instituições de apoio ao emprego).

Fatores externos de empregabilidade

McQuaid e Lindsay (2005) incluem os fatores externos que influenciam a empregabilidade: condições econômicas e o suporte de serviços públicos de apoio ao emprego; fatores macroeconômicos como estabilidade econômica; demanda local e regional, concorrência, localização e níveis de emprego; ofertas de emprego, remuneração, condições de trabalho, jornada/turnos de trabalho, extensão do trabalho sendo parcial, temporário ou ocasional, e disponibilidade de cargos; fatores de recrutamento; política de empregos; e, por último, serviços de apoio público ao emprego como transporte, capacitação, creches e consultoria de empregos.

As leis, regulamentações e pressões sociais para as áreas de gestão de pessoas e de administração mercadológica em uma organização, por exemplo, também são inseridas, pois regem as relações de trabalho e regulamentações que possibilitam uma grande discussão, criando direitos para o consumidor, em assuntos concernentes as embalagens, preços, propagandas, validade dos produtos, sistemas de vendas. (CARVALHO, 2011, p.40).

Esses fatores legais influenciam fortemente as organizações causando impactos significativos na gestão de negócios e das pessoas.

Outras considerações devem ser levadas em conta em relação à empregabilidade, alerta Carvalho (2011), sendo essas a questão da evolução tecnológica que promoveu profundas mudanças em todos os setores produtivos, aumentando a produtividade sem aumento de vagas de emprego, e, as inovações tecnológicas, que ameaçam, mas também oferecem oportunidades.

Curso técnico em Administração (ETECs)

A função do técnico de administração se faz presente em todas as organizações, independentemente do porte ou segmento e, conforme o plano de curso de Administração, o técnico em administração deve ser capaz de exercer as suas competências e habilidades em administração, possibilitando-o a enfrentar os desafios relativos às transformações sociais, organizacionais e no mundo do trabalho.

Pastore (2014) relata que profissionais bem preparados colaboram com a empresa no processo de inovar, no bom uso dos insumos e na redução dos desperdícios.

Atender às demandas de ofertas de empregos é uma das motivações dos cursos profissionalizantes, isso para suprir as necessidades das empresas, formando profissionais aptos a exercerem as suas funções de maneira produtiva.

Art. 5º - Os cursos de Educação Profissional Técnica de Nível Médio têm por finalidade proporcionar ao estudante conhecimentos, saberes e competências profissionais necessários ao exercício profissional e da cidadania, com base nos fundamentos científico-tecnológicos, socio-históricos e culturais (RESOLUÇÃO CNE/CEB 6/2012, p.2).

Oferta-se o curso técnico em Administração do eixo gestão e negócios em diferentes ETECs. A unidade foco oferece 240 vagas por ano, sendo 80 vagas para o Ensino Médio integrado ao técnico, nos cursos de Administração (40 vagas) e Logística (40vagas) e, 80 vagas por semestre para o ensino técnico regular, nos cursos de Administração (40 vagas) e Segurança do Trabalho (40 vagas). O ingresso se dá por meio de processo seletivo, por intermédio de prova de conhecimentos em Linguagem, Ciências da Natureza, Ciências Humanas e Matemática, ocorrendo semestralmente. Nesse sentido, Pastore (2014) aponta que a empresa moderna espera dos seus empregados o domínio da linguagem, da matemática, dos conhecimentos gerais, da ética do trabalho e da sua profissão.

Para participar do processo seletivo, o discente deve, no mínimo, ter concluído a primeira série do Ensino Médio ou estar matriculado na segunda série, e só será considerado concluinte do ensino técnico se também terminar o Ensino Médio, ou seja, para receber o certificado de técnico, é necessário ter o Ensino Médio completo.

O curso dura 1200 horas e é dividido em três módulos semestrais, com direito ao certificado a cada módulo concluído, sendo: auxiliar administrativo no primeiro semestre; assistente administrativo no segundo e técnico em administração no terceiro e último módulo.

Ao final de cada módulo o resultado é expresso em menções, sendo MB – muito bom, B – Bom, R- Regular e I- Insatisfatório. O discente só fica retido com a menção I- Insatisfatória, ou se não atingir a frequência mínima do curso que é de 75,0%. Contudo, a promoção ou retenção do discente com menção insatisfatória será avaliada e decidida pelo Conselho de Classe, comissão formada pelos docentes, direção e representante dos discentes, de acordo com seu desempenho e as competências desenvolvidas.

O currículo do curso técnico em Administração é organizado e distribuído em 22 componentes curriculares, contemplando as áreas da Administração, Gestão de Pessoas, Marketing, Financeira, Contábil, Custos, Logística, Produção e Materiais, Empreendedorismo, Legislação Empresarial, Ética, Aplicativos Informatizados, Linguagem do Trabalho, Inglês Instrumental, Trabalho de Conclusão de Curso, entre outros, e se apoia nos termos do art. 14º da Resolução do Conselho Nacional da Educação, que trata do currículo do ensino técnico:

VI - fundamentos de empreendedorismo, cooperativismo, tecnologia da informação, legislação trabalhista, ética profissional, gestão ambiental, segurança do trabalho, gestão da inovação e iniciação científica, gestão de pessoas e gestão da qualidade social e ambiental do trabalho (RESOLUÇÃO CNE/CEB 6/2012, p.4).

A carga horária de cada componente é específica, bem como as suas bases tecnológicas (os componentes já citados), competências e habilidades a desenvolver. O estágio supervisionado não é elemento obrigatório para a conclusão do curso.

O curso técnico em Administração oferece o desenvolvimento das habilidades pessoais relacionadas aos critérios de empregabilidade referenciados por McQuaid e Lindsay (2005) e Carvalho (2011), bem como, os conhecimentos específicos da função, conforme relacionados no Quadro 1:

Quadro 1 - Relação de habilidades de empregabilidades e habilidades desenvolvidas no curso técnico em Administração:

Critérios e habilidades para empregabilidade	Habilidades do Curso técnico em Administração ETEC	Componente curricular
--	--	-----------------------

Aptidão para cálculos	Utilizar índices, taxas, porcentagens, descontos, acréscimos e juros. Elaborar cálculos de operações financeiras. Calcular e contabilizar impostos. Aplicar e calcular o ponto de equilíbrio. Fazer cálculos e construir tabelas.	Cálculos financeiros Custos e operações contábeis Gestão financeira e econômica
Comunicação	Apresentar postura profissional no desenvolvimento das atividades e nos relacionamentos interpessoais. Definir os meios de comunicação e formação de opinião pública. Identificar a importância da comunicação.	Técnicas organizacionais Marketing institucional Gestão de pessoas
Conhecimento da atual conjuntura social e cultural.	Respeitar as diferenças locais, culturais e sociais. Identificar e respeitar os direitos humanos	Ética e cidadania organizacional
Conhecimento do processo técnico	Interpretar manuais e seguir rotinas de trabalho de acordo com os métodos e procedimentos a serem aplicados. Executar criticamente os procedimentos organizacionais Aplicar e utilizar os sistemas de produção. Aplicar técnicas de análise do processo de produção.	Gestão empresarial Ética e cidadania organizacional Gestão da produção e materiais
Conhecimento dos produtos	Identificar os produtos e suas características. Identificar o ponto-de-venda adequado para a disponibilização de produtos/ serviços. Identificar as práticas de precificação no mercado. Identificar as práticas e características da variável promoção (divulgação).	Administração em Marketing
Imagem pessoal	Definir os tipos e forma de comunicação com o ambiente externo. Compreender a necessidade de aperfeiçoamento e inovação na gestão de pessoas.	Marketing institucional Gestão de pessoas
Informática	Pesquisar novas ferramentas e aplicativos de informática para a área Administrativa. Utilizar aplicativos de informática gerais e específicos para gerenciamento das atividades na área Administrativa.	Aplicativos informatizados
Linguagens	Utilizar recursos linguísticos de coerência e de coesão, visando atingir objetivos da comunicação comercial relativos à área de Administração. Comunicar-se com diferentes públicos.	Linguagem, trabalho e tecnologia
Motivação	Empreender autoestima positiva por meio do autoconhecimento e desenvolvimento de competências que favoreçam escolhas profissionais criativas e motivadoras.	Gestão empreendedora e inovação
Resolução de problemas, Relacionamento interpessoal, e Trabalho em equipe.	Seminários, visitas técnicas, discussão, debate e trabalho em grupo, participação em eventos.	Metodologias e práticas pedagógicas utilizadas no desenvolvimento dos componentes.

Respeito aos pares, clientes, fornecedores e hierarquia.	Utilizar técnicas de relações profissionais no atendimento ao cliente, fornecedor, parceiro, empregador e concorrente. Praticar atendimento ao cliente interno e externo em concordância com programas de gestão da qualidade ao atendimento.	Ética e cidadania organizacional
Respeito aos valores e regras da instituição	Descrever cultura organizacional. Caracterizar missão, visão e valores. Atuar respeitando os limites estabelecidos pelas leis e códigos de ética profissional.	Gestão de pessoas Gestão empresarial

Fonte: Autores

O Quadro 1 mostra os principais critérios de empregabilidade citados por McQuaid e Lindsay (2005) e Carvalho (2011) e as habilidades a desenvolver no curso técnico em Administração da ETEC, essas extraídas do Plano de Curso.

Além disso, de acordo com o Plano do Curso Técnico em Administração, o seu objetivo é formar profissionais com competências e habilidades para:

- a) enfrentar os desafios relativos às transformações sociais e no mundo do trabalho;
- b) ser consciente de suas responsabilidades ética e social, que se comprometam com a aplicação de tecnologias politicamente corretas, prezando a qualidade de vida e promovendo o bem-estar da comunidade;
- c) compreender o contexto socioeconômico e humano, nos planos regional e global;
- d) aplicar nas diferentes realidades de trabalho, conhecimentos e atitudes favoráveis à transformação da realidade social, buscando construir uma sociedade mais justa, igualitária e ética;
- e) ter uma formação científica e técnica para empreender e/ ou atuar em organizações;
- f) desenvolver uma administração com autonomia moral, intelectual, tanto dentro do contexto mais imediato da própria organização como no âmbito mais amplo da sociedade;
- g) desenvolver competências para atuar, analisando criticamente as questões da organização, buscando melhorias e proporcionando transformações;
- h) desenvolver estudos sobre a região onde a organização está inserida e propor ações que visem mudanças significativas na organização;

- i) aplicar técnicas de planejamento, gestão, avaliação e controle, para inserção no contexto dos serviços administrativos das organizações.

Assim, o curso técnico em Administração apresenta características e atributos contribuidores para o desenvolvimento do conhecimento e habilidades dos egressos, preparando-os para o mundo de trabalho e oferecendo condições para aumentar sua empregabilidade (relação entre o Quadro 1 e os tópicos das competências e habilidades).

Caracterização socioeconômica da cidade sede da ETEC foco:

O motivo de se apresentar as características socioeconômicas da cidade sede da ETEC é justificar a importância do curso técnico de Administração para o desenvolvimento do município, conforme indicado na Resolução CNE/CEB 6/2012, que define diretrizes curriculares nacionais para a educação profissional técnica de nível médio.

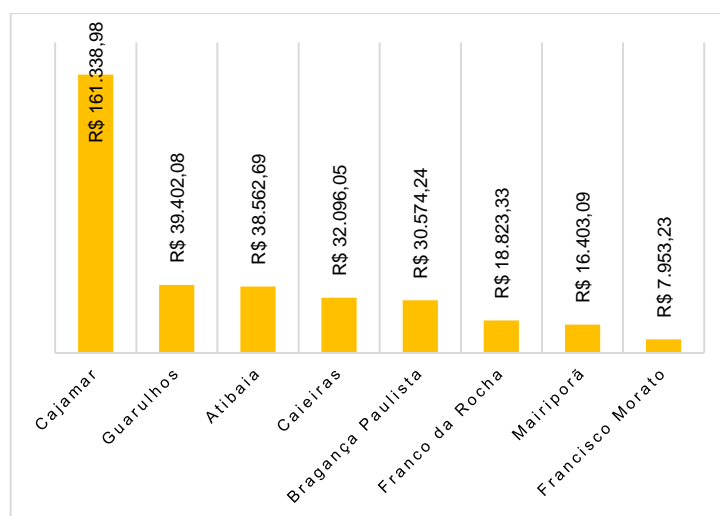
Articulação com o desenvolvimento socioeconômico-ambiental dos territórios onde os cursos ocorrem, devendo observar os arranjos sócio- produtivos e suas demandas locais, tanto no meio urbano quanto no campo (RESOLUÇÃO CNE/CEB 6/2012, p.2).

A ETEC foco se localiza a aproximadamente dez quilômetros do Centro da cidade sede, em um bairro que margeia importante rodovia da região.

A estrutura física da escola é constituída por dois prédios térreos, sendo um bloco administrativo e outro pedagógico detentor de seis salas de aula, com 40 lugares cada; dois laboratórios de informática, com 21 computadores cada, com acesso à internet; um laboratório de ciências; uma biblioteca; um auditório de 120 lugares; sanitários feminino, masculino e sanitário acessível para deficientes. A unidade está sediada em um bairro industrial de difícil acesso aos discentes do período noturno, apresentando problemas de segurança e transporte público.

Segundo dados da Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Turismo (SDETUR), o município apresenta como principal atividade econômica o setor de serviços, sendo o maior gerador do seu PIB, indicando ainda PIB per capita muito baixo em relação às cidades vizinhas (Gráfico 1).

Gráfico 1 – PIB per capita por municípios da região:



Fonte: SDETUR 2015

A SEDTUR informa 11.935 empregos formais em janeiro de 2018, para a população estimada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para 2017, de 95.601 pessoas.

A cidade sede foi reconhecida em 2017, conforme dados da SEDTUR, como Município de Interesse Turístico (MIT). Outra novidade apresentada pela Secretaria: a cidade recebeu do estado de São Paulo, em março de 2018, o reconhecimento de Arranjo Produtivo Local de Eventos, tornando-se Cidade dos Eventos. Diante disso, a cidade necessitará de novos investimentos em empregabilidade, no sentido de atender às novas expectativas locais.

3. MÉTODOLOGIA

A pesquisa se configura tipo descritivo/correlacional/exploratória. A coleta de dados se deu por meio de questionário eletrônico composto por dez questões fechadas, usando Formulários Google. Determinou-se a amostra pelo período de formação entre os anos de 2014 e 2017, totalizando 154 participantes, ver Tabela 1. A pesquisa foi respondida por 43 ex-alunos (27,9%).

As referências bibliográficas se basearam em autores relevantes ao tema empregabilidade e as referências estatísticas secundárias se basearam em dados das características macro ambientais da região estudada como: IBGE, CAGED, fornecedoras de dados comparativos e correlatos. Utilizou-se o MS Excel como ferramenta dos cálculos e elaboração das tabelas e gráficos.

Além disso, pesquisou-se a análise do plano de curso de Administração elaborado pela CEETESP, dados do Sistema Integrado de Gestão Acadêmica (SIGA) e deliberação da Secretaria do Desenvolvimento Econômico de Mairiporã.

4. RESULTADOS

Os dados foram coletados e agrupados, e os resultados obtidos possibilitam identificar o nível de empregabilidade dos egressos do curso técnico em Administração da ETEC foco, além de abordar os questionamentos e reflexões sobre a sua formação técnica.

A pesquisa foi enviada aos egressos por e-mail, utilizando o questionário eletrônico Formulários Google, os contatos foram disponibilizados pela secretária acadêmica da unidade. A amostra utilizada foi da primeira turma da ETEC foco, 1º semestre de 2014, até os concluintes do 1º semestre de 2017, tendo um período de interstício de um ano do término até a realização da pesquisa, com o intuito de se adaptar ou buscar melhor recolocação no trabalho, encontrar uma vaga de emprego ou, até mesmo, continuar os seus estudos.

De acordo com a Tabela 1, dos 154 questionários enviados, 27,9% participaram da pesquisa, 43 egressos. Do total dos respondentes, 76,7% são do gênero feminino e os egressos do ano de 2016 foram os que mais participaram, com 18 questionários respondidos:

Tabela 1 - Números de questionários enviados e respondidos por gênero:

Ano de formação	Questionários	Questionários	Gênero	
	enviados	respondidos	Feminino	Masculino
Ano de 2014	38	6	6	0
Ano de 2015	43	8	4	4

Ano de 2016	47	18	14	4
Ano de 2017	26	11	9	2
Total	154	43	33	10

Fonte: Autores

A Tabela 2 mostra a contribuição do curso para a inserção ou recolocação dos discentes no mundo de trabalho de acordo com a faixa etária. Cerca de 46,5% dos respondentes classificaram sua inserção ou recolocação de forma positiva, respondendo que o curso contribuiu muito e definitivamente e, 53,5%, responderam que a contribuição foi pouca ou nenhuma.

Tabela 2 - Contribuição do curso x idade:

Idade	Definitivamente	Contribuiu muito	Contribuiu pouco	Não contribuiu
16 - 18 anos		2	1	1
19 - 25 anos	2	9	9	2
25 - 30 anos		4	1	1
Mais de 30 anos	1	2	4	4
Total	3	17	15	8
Mediana	Contribuiu pouco			

Fonte: Autores

Com esses resultados, analisa-se que a maioria dos egressos não associa a formação profissional a sua capacidade de aumentar a empregabilidade, e 72,7% dos respondentes com mais de 30 anos de idade enfatizam que a contribuição do curso foi pouca ou nenhuma. Diante desses resultados, observa-se que a maioria dos egressos (23) não considera a formação técnica como fator de aumento de empregabilidade, pois de acordo com Carvalho (2011), o indivíduo deve se conscientizar e se preparar adequadamente aos processos de recrutamento e seleção e refletir sobre seus atos, medidas e comportamentos.

A Tabela 3 apresenta a evolução dos egressos em Administração após a conclusão do curso, em termos de não empregados e estudantes, dos 22 não empregados, 14 eram estudantes e oito desempregados e, após a conclusão do curso, obtêm-se: dois estudam, sete desempregados, dois negócio próprio e 11 empregados, sendo três na área administrativa (27,2% na área). Carvalho (2011) afirma que empregável é aquele que pode ser empregado, ou seja, aquele que está apto a entrar ou se manter no mercado.

Tabela 3 - Situação dos não empregados antes após o curso:

Antes	Qt	Após	Qt
		Estudando	2
Estudava	14	Empregado em outras áreas	8
Desempregado	8	Empregado na área administrativa	3
		Desempregado	7
		Tem o próprio negócio	2
Total	22	Total	22

Fonte: Autores

Nove respondentes se declararam atuando em outras áreas e cinco conseguiram entrar na área do curso (Tabela 4), revelando mais um aspecto da empregabilidade e do objetivo do curso, que é o de preparar o discente para mercado de trabalho.

Tabela 4 - Situação dos empregados em outras áreas antes após o curso:

Antes	Qt	Após	Qt
		Mesma área	4
Empregados em outras áreas	9	Área administrativa	5
		Desempregado	0

Total	9	Total	9
-------	---	-------	---

Fonte: Autores

A Tabela 5 mostra a situação dos empregados na área antes do curso, somente quatro dos 10 continuam na área administrativa. Esse resultado revela, também, a perda de postos de trabalho em 30,0%. Carvalho (2011) explica que um trabalhador ao perder seu emprego, também pode estar perdendo sua empregabilidade, efetivamente reforça a importância de se manter atualizado.

Tabela 5 - Situação dos empregados na área administrativa antes após o curso

Antes	Qt	Após	Qt
Serviços	1	Na mesma área	4
Indústria	4	Trabalhando em outra área	2
Governo	1	Próprio negócio	1
Comércio	2	Desempregado	3
Não informou	2		
Total	10	Total	10

Fonte: Autores

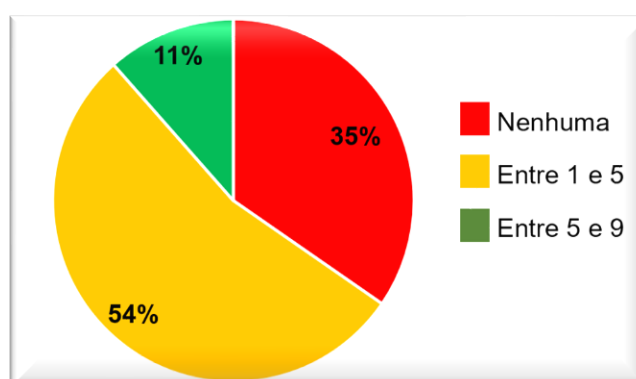
E ainda, na Tabela 5, observa-se a empregabilidade nos setores da economia, prevalecendo a indústria como principal ramo de atividade de atuação dos empregados na área antes do curso.

A participação dos não empregados na área e os desempregados em entrevistas de empregos é apresentada no Gráfico 2, em que 35,0% do total de 26 respondentes, declararam que não participaram de nenhuma entrevista.

Para Carvalho (2011), a empregabilidade consiste na participação em processos de recrutamento e seleção de pessoal e na obtenção de respostas mais rápidas do que outros candidatos, ou seja, uma forma de medir a empregabilidade é a participação em entrevistas de

emprego e o tempo de resposta. E ainda destaca que os principais atributos psicológicos observados pelos entrevistadores são: adaptabilidade, motivação, personalidade e valores. Essas habilidades são desenvolvidas no curso de Administração.

Gráfico 2 - Participação em entrevistas:



Fonte: Autores

A baixa participação em entrevistas se relaciona à atual conjuntura econômica (2018), que pode ser observada na Tabela 6, em que se apresentam os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), que informa o número de admissões, demissões e transferências, em relação à quantidade de admissões e desligamentos na cidade sede. Os números se referem aos meses de janeiro de 2015 a janeiro de 2018 e, também, o número de formados em técnico em Administração. A diferença do acumulado de novas vagas de empregos e técnico em Administração é desproporcional, visto que a tabela não revela a quantidade de empregos na área administrativa.

A correlação de Pearson calculada entre o saldo de admissões e desligamentos e a quantidade de discentes formados apresenta o valor -0,76, indicando forte correlação negativa entre o número de formados e a oferta de emprego na região.

Tabela 6 - Relação de admissões e desligamentos com formados em Administração:

Movimentação	jan/15	jan/16	jan/17	jan/18

Admissões	494	404	416	343
Desligamentos	464	368	391	341
Saldo	30	36	25	2
Discentes formados	43	50	45	58

Fonte: Autores

A relação da percepção de aptidão em exercer um cargo de gestão entre a contribuição do curso para a inserção ou recolocação no mercado de trabalho e a situação empregatícia é apresentada na Tabela 7. Os dados demonstram que 100,0% dos que se declaram negativos em relação à contribuição do curso para a empregabilidade, não estão se sentindo aptos para exercer função de gestão administrativa, além do que, de 66,0% estarem desempregados.

Tabela 7 - Percepção sobre o desenvolvimento do curso:

Aptidão para exercer função de Gestão administrativa		Qt	Contribuição do curso		Qt	Condição empregatícia		Qt
Completamente/ Muito	31	Definitivamente/ muito	18	Empregado na área	10			
Não tenho/ Pouco	12	Pouco/ Não contribuiu	12	Não está empregado na área	8			

Fonte: Autores

Conforme Almeida e Moreira (2013), o autoconceito é definido de forma geral como a percepção que o indivíduo tem de si mesmo, outras definições: de como o indivíduo representa cognitivamente o mundo; de como o conjunto de atitudes, sentimentos e conhecimentos acerca das capacidades, competências, aparência e aceitabilidade social próprias e, como o conceito que o indivíduo faz de si próprio como um ser físico, social e espiritual ou moral. O autoconceito é estruturado por múltiplas fases estruturadas hierarquicamente, o que acaba com o sujeito valorizando as áreas que causam maior impacto na sua percepção.

Pelo desemprego ou descontentamento, o egresso pode ter a sua percepção modificada em relação à sua capacidade de empregabilidade, conforme visto nas considerações da Tabela 7.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A investigação objetivou verificar a empregabilidade dos egressos do curso técnico em Administração da ETEC foco e, baseando-se nos resultados obtidos, observa-se que a expectativa sobre a empregabilidade foi atendida por meio da formação profissional.

A primeira hipótese é confirmada e evidenciada pela pesquisa que demonstra as inserções dos egressos na área administrativa e, também, pelo empreendimento em negócios. Observa-se o cumprimento de um dos principais objetivos da formação profissional: o de preparar o discente para o mercado de trabalho, por meio do aprendizado de competências e habilidades específicas em administração.

Entretanto, avaliar a inserção dos egressos dos técnicos em Administração sem a geração de oportunidades de emprego na área é incoerente, isto é, a relação de oferta de profissionais na área e o número de vagas criadas, negativamente a segunda hipótese de apresentar a capacidade local de absorção desses profissionais recém-formados. Logo, a percepção dos discentes em relação à contribuição do curso para a sua inserção ou manutenção no trabalho também é reduzida.

A pesquisa permitiu verificar a evolução dos respondentes após a conclusão do curso, analisadas em três situações distintas antes de ingressarem na ETEC foco: em não empregados; em empregados em outras áreas; e em situação dos empregados na área administrativa.

Na categoria de não empregados, observou-se a empregabilidade de 59,0% com a inserção no mercado ou no empreendimento de negócios.

Dos declarantes empregados em outras áreas, observou-se a recolocação no ou até mesmo a sua manutenção nos postos de trabalho, enfatizando a importância da atualização profissional.

E a terceira verificação apoia-se na perda de postos de trabalho, na condição dos empregados na área administrativa: apenas 40,0% dos concluintes continuam na área administrativa, e há 30,0% desempregados, ou seja, o resultado representa o contexto socioeconômico desfavorável aos egressos. Esse fator apresenta características do fator externo

da empregabilidade, em que aspectos de oferta e demanda de vagas de emprego estão relacionados.

Nota-se que a manutenção das vagas ou mesmo a inserção no trabalho sendo na área ou não, está relacionada com o contexto socioeconômico local, o saldo positivo entre admissão e demissão é relativamente baixo comparado ao número de egressos do curso em administração, na região pesquisada.

Enfim, verificar o fator empregabilidade no atual contexto econômico apresenta diferentes discussões contrastantes, pois sem a geração de empregos as oportunidades de inserção no mercado de trabalho se reduzem, mensurar a recolocação no mercado necessita de um trabalho direcionado somente aos atuantes na área administrativa.

Finalizando, o curso de Administração oferece o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais que atende à empregabilidade local e contribui para o progresso econômico e social.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Rita Manuela de Barros. MOREIRA, J. Antônio. Autoconceito global em estudantes do ensino superior: um estudo comparativo entre iniciantes e finalistas. **Psicologia em Revista**, Faculdade de Psicologia PUC Minas - Belo Horizonte, v. 19, n. 2, p. 232--249, ago. 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1677-11682013000200007> Acesso em: 08 jan. 2019.

BRYNJOLFSSON, Erik. McFEE, Andrew. **Novas Tecnologias versus empregabilidade: como a revolução digital acelera a inovação, desenvolve produtividade e transforma de modo irreversível os empregos e a economia**. Tradução Carolina Caires Coelho. São Paulo: M.Books, 2014.

CAMPOS, Keli Cristina de Lara. Construção de uma escala de empregabilidade: competências e habilidades pessoais, escolares e organizacionais. **Tese de Doutorado**, 2006. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-10052007-172925/pt-br.php>>. Acesso em: 03 jan. 2019.

CARVALHO, Pedro de Carlos. **Empregabilidade**. 7ª Ed. Campinas: Alínea, 2011.

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA. **Plano de Curso do Eixo Tecnológico Gestão e Negócios**. São Paulo: 2006. Disponível em:<https://ETECmairipora.com/_files/200021065-a286ca479f/pc_administracao_12-09-2012.pdf>. Acesso em: 07 Jan.2018.

GAZIER, Bernard. L'employabilité : brève radiographie d'un concept en mutation. **Sociologie du travail**, 32º a. nº4, Out-Dez 1990. Disponível em: <https://www.persee.fr/doc/sotra_0038-

0296_1990_num_32_4_2531> Acesso em: 05 Jan 2019

IBGE, Agência de Notícias. **Desemprego cai para 11,6%, mas informalidade atinge nível recorde**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23465-desemprego-cai-para-11-6-mas-informalidade-atinge-nivel-recorde>>. Acesso em 03 Jan. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **População no último censo 2010**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/mairipora>>. Acesso em: 05 jan. 2019.

KOTLER, Philip. **Capitalismo em confronto: Soluções reais para os problemas de um sistema econômico**. Tradução Cláudia Gerpe Duarte. 1ª ed. Rio de Janeiro: Best Business, 2015.

McQUAID, Ronald W. LINDSAY, Colin. The Concept of Employability. **Urban Studies**, Vol. 42, No. 2, 197–219, Fev 2005 Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/10.1080/0042098042000316100>>. Acesso em 08 Jan 2019.

NETO, J. C. de S.; DE LIBERAL, M. M. C. **Educar para o trabalho estudos sobre os novos paradigmas**. Curitiba, PR: Arauco, 2006.

PASTORE, José. Educação, trabalho e desenvolvimento. **Revista USP**, 2014 Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/76168/79912>>. Acesso em: 08 jan. 2019.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: O contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo**. São Paulo: M.Books, 2004.

SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E TURISMO. **Dados da apresentação da SDETUR**. Mensagem recebida porflavio.carvalho14@ETEC.sp.gov.br em 19 jun. 2018.