

UNIVERSIDADE DE TAUBATÁS

Taóse Elen Lopes

FORMAçO DE MO DE OBRA, EMPREGO E DESENVOLVIMENTO  
REGIONAL: um estudo no municpio de Guaratinguet- SP

Taubat - SP

2017

Taíse Elen Lopes

FORMAÇÃO DE MÃO DE OBRA, EMPREGO E DESENVOLVIMENTO  
REGIONAL: um estudo no município de Guaratinguetá- SP

Dissertação apresentada para obtenção do  
Certificado de Título de Mestre pelo Curso  
de Mestrado em Planejamento e  
Desenvolvimento Regional do Departamento  
de Administração da Universidade de  
Taubaté.

Área de Concentração: Planejamento e  
Desenvolvimento Regional

Orientador: Profa. Dra. Marilsa de Sá  
Rodrigues

Taubaté - SP

2017

Ta<sup>se</sup> Elen Lopes

FORMA<sup>ç</sup>ÃO DE MÚO DE OBRA, EMPREGO E DESENVOLVIMENTO  
REGIONAL: um estudo no munic<sup>o</sup>pio de Guaratinguet<sup>o</sup>- SP

Disserta<sup>ç</sup>o apresentada para obten<sup>ç</sup>o do  
Certificado de T<sup>o</sup>tulo de Mestre pelo Curso  
de Mestrado em Planejamento e  
Desenvolvimento Regional do Departamento  
de Administra<sup>ç</sup>o da Universidade de  
Taubat<sup>o</sup>.

Área de Concentra<sup>ç</sup>o: Planejamento e  
Desenvolvimento Regional

Data: \_\_\_\_\_

Resultado: \_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Marilsa de S<sup>o</sup>Rodrigues

Universidade de Taubat<sup>o</sup>

Assinatura: \_\_\_\_\_

Profa. Dra. Elvira Aparecida Sim<sup>o</sup>es de Araujo

Universidade de Taubat<sup>o</sup>

Assinatura: \_\_\_\_\_

Prof. Dra. Benedita Hirene de Fran<sup>ca</sup> Heringer  
Cruzeiro

Faculdade de Tecnologia de

Assinatura: \_\_\_\_\_

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus por estar ao meu lado durante todo o processo de desenvolvimento deste trabalho e por ter permitido a minha chegada até aqui.

Dedico este trabalho à minha família, especialmente à minha filha, Sophia, que sempre esteve ao meu lado, e, mesmo tão pequena, teve sabedoria para entender o meu sacrifício para concluir esta importante etapa. Foi preciso abdicar horas de atenção aos entes queridos para se dedicar aos estudos, num momento em que ler, escrever, analisar, revisar se tornaram prioridade no período da produção científica.

Aos meus pais, por toda a trajetória de estudos que eles me proporcionaram até conquistar este importante ciclo estudantil. Gratidão, em especial, ao meu pai, em virtude de todo o auxílio nas leituras e nas revisões dos meus textos.

Aos meus amigos do programa de mestrado, a turma MPDR06T, a minha eterna gratidão e amizade.

Aos meus colegas de trabalho, eu agradeço todo o incentivo com palavras de consolo e força nos momentos de angústia, e especialmente a Profa. Dra. Hiren Heringuer, Renan Nogueira, Carlos Nascimento e Katcilene Vieira.

Aos meus amigos, agradeço a compreensão pela minha ausência e pelos momentos de retraimento. Mesmo diante das dificuldades, nunca deixaram de me consolar com mensagens positivas.

Registro, também, o meu agradecimento aos professores do Programa de Mestrado da Universidade de Taubaté (UNITAU), que compartilharam conhecimento tanto dentro quanto fora da sala de aula, especialmente ao Prof. Dr. Edson Querido, pela sua significativa contribuição na banca de qualificação. Profissionais inspiradores que sempre demonstraram disponibilidade em ajudar. E também aos que atuam na secretaria e na biblioteca por todo o suporte e a parceria na minha jornada acadêmica. Um pessoal que sempre esteve disponível para contribuir.

Agradecimento especial à minha querida orientadora, Profa. Dra. Marilsa de Sá Rodrigues, pela ajuda, orientação, compreensão e amizade durante o processo, ajudando-me a desenvolver e finalizar este trabalho.

E, para finalizar, aos participantes da pesquisa de campo, tanto das instituições de ensino superior quanto das empresas, que colaboraram gentilmente ao conceder entrevistas em tempo hábil para a condução desta dissertação de mestrado.

## RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo conhecer as expectativas e a demanda de qualificação profissional do mercado de trabalho segundo a visão de profissionais de Recursos Humanos e de empresários. E, em seguida, compará-las com a formação oferecida pelas instituições de ensino superior de Guaratinguetá. Para alcançar este objetivo foi desenvolvida uma pesquisa descritiva, documental e de campo estruturada em duas etapas: na primeira foram entrevistados sete profissionais de Recursos Humanos e gestores, e quatro diretores e orientadores pedagógicos por meio de um roteiro de entrevista semiestruturado. A pesquisadora utilizou como critério a sua acessibilidade, além da importância que as instituições de ensino superior e as empresas representam para a cidade. Na segunda etapa, foram analisados os projetos pedagógicos de duas instituições de ensino superior de Guaratinguetá. Os dados foram categorizados por conteúdo e comparados entre dois grupos de respondentes. Constatou-se que há falta de relacionamento entre as instituições de ensino superior e as empresas. Diversos cursos são ofertados na cidade e, de acordo com os cargos apresentados, supririam a demanda, mas os profissionais de Recursos Humanos perceberam que faltavam questões técnicas na formação, bem como prática profissional. As instituições de ensino superior não fazem uma análise sistematizada do mercado de trabalho e das demandas locais para o planejamento de novos cursos, e, na perspectiva deles, o mercado local absorve, em parte, os profissionais que são formados. Ao final foi possível conhecer e comparar as demandas com a formação oferecida pelas instituições de ensino e traçar um panorama da cidade de Guaratinguetá fazendo o levantamento do que é ofertado e absorvido.

Palavras-chave: Desenvolvimento Regional. Mercado de Trabalho. Instituição de Ensino Superior. Guaratinguetá

## ABSTRACT

LABOR TRAINING, EMPLOYMENT AND REGIONAL DEVELOPMENT: a study in the city of Guaratingueta - SP

The present study had as objective to know the expectations and the demand of professional qualification of the labor market according to the vision of professionals of Human Resources and of entrepreneurs. And then compare them with the training offered by higher education institutions in Guaratingueta®. To achieve this goal a descriptive, documentary and field research was developed in two stages: the first one was interviewed by seven Human Resources professionals and managers, and four directors and pedagogical guides through a semi-structured interview script. The researcher used as criterion its accessibility, besides the importance that the institutions of superior education and the companies represent for the city. In the second stage, the pedagogical projects of two higher education institutions of Guaratingueta® were analyzed. The data were categorized by content and compared between two groups of respondents. It was found that there is a lack of relationship between higher education institutions and companies. Several courses are offered in the city and, according to the positions presented, would supply the demand, but the Human Resources professionals realized that they lacked technical questions in the training, as well as professional practice. Higher education institutions do not make a systematic analysis of the labor market and of the local demands for the planning of new courses, and from their perspective the local market absorbs, in part, the professionals who are trained. At the end it was possible to know and compare the demands with the training provided by educational institutions and to draw a panorama of the city of Guaratingueta® making the survey of what is offered and absorbed.

Keywords: Regional Development. Job market. Institution of Higher Education. Guaratingueta.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Definição dos Segmentos do Trabalho Formal.....	28
Quadro 2- Instituições de ensino superior reconhecidas pelo MEC da cidade de Guaratinguetá/SP.....	44
Quadro 3 - Cursos de ensino superior oferecidos pelas instituições de ensino superior reconhecidas pelo MEC da cidade de Guaratinguetá/SP.....	45
Quadro 4- Guia Síntese da Pesquisa.....	50
Quadro 5- Caracterização da amostra das instituições de ensino superior privadas participantes da pesquisa .....	55
Quadro 6- Caracterização da amostra das instituições de ensino superior públicas participantes da pesquisa .....	55
Quadro 7- Caracterização da amostra das empresas participantes da pesquisa do segmento de Serviços .....	56
Quadro 8- Caracterização da amostra das empresas participantes da pesquisa do segmento da Indústria .....	56
Quadro 9- Caracterização da amostra das empresas participantes da pesquisa do segmento do Comércio.....	56
Quadro 10- Categoria Inicial .....	57
Quadro 11- Quadro síntese das dimensões em relação às categorias identificadas nas entrevistas com os participantes.....	58
Quadro 12- Principais cargos que as empresas precisam contratar e que exigem ensino superior e cursos oferecidos pelas instituições de ensino superior participantes da pesquisa .....	600
Quadro 13- Quadro síntese das dimensões em relação às categorias identificadas nos Projetos Pedagógicos .....	82

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Quantidade de empregos formais por segmentos na cidade de Guaratinguetá/SP: 2010 a 2014.....	32
Tabela 2- Evolução do emprego formal de Guaratinguetá/SP de janeiro a dezembro. Período: Janeiro a dezembro - 2010 a 2016.....	32
Tabela 3 - Evolução do emprego formal por setor de atividade econômica de Guaratinguetá/SP. Período: Janeiro a Dezembro - 2015 e Janeiro a Novembro - 2016.....	33

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	11
1.1 PROBLEMA .....	13
1.2 OBJETIVOS .....	13
1.2.1 Objetivo Geral.....	13
1.2.2 Objetivos Específicos.....	13
1.3 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO .....	13
1.4 RELEVANCIA DO ESTUDO .....	14
1.5 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO .....	15
2 REVISÃO DA LITERATURA .....	16
2.1 Desenvolvimento e Desenvolvimento Regional.....	16
2.1.1 Indicadores de Desenvolvimento: educação e trabalho .....	19
2.2 Mercado de Trabalho no Brasil .....	20
2.2.1 Segmentos de Mercado.....	27
2.2.2 Mercado de Trabalho de Guaratinguetá.....	30
2.3 Ensino Superior no Brasil .....	33
2.3.1 Ensino Superior em Guaratinguetá.....	42
3 MÉTODO.....	47
3.1 Tipo de pesquisa .....	47
3.2 População e amostra .....	48
3.3 Instrumento de Coleta de Dados .....	49
3.4 Quadro síntese da pesquisa.....	49
3.5 Procedimento para coleta de dados .....	50
3.6 Procedimento para análise de dados .....	52
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	54
4.1 Característica da Amostra .....	54
4.1.1 Caracterização da amostra das entrevistas das instituições de ensino superior .....	54
4.1.2 Caracterização da amostra das entrevistas das empresas .....	55
4.2 Categoria Inicial.....	57
4.3 Quadro síntese das categorias identificadas nas entrevistas .....	57
4.3.1 Análise da oferta, demanda profissional e formação em Guaratinguetá.....	59
4.3.2 Análise da qualidade dos cursos e o relacionamento entre as instituições de ensino superior e as empresas .....	66
4.3.3 Análise dos cursos ofertados e do Projeto Pedagógico das instituições de ensino superior.....	75
4.4 Quadro síntese das categorias identificadas nos projetos pedagógicos .....	81
4.4.1 Análise do objetivo geral da instituição para desenvolvimento do curso .....	82
4.4.2 Análise da definição do perfil do egresso em relação ao demandado pelo mercado de trabalho.....	86
4.4.3 Análise do desenvolvimento de competências de acordo com o requerido pelo mercado de trabalho.....	89
4.4.4 Análise da missão da instituição em relação ao desenvolvimento de Guaratinguetá.....	91
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	96
REFERÊNCIAS .....	100
APÊNDICE A - ROTEIRO PARA ENTREVISTAS - RECURSOS HUMANOS / GESTOR .....	106
APÊNDICE B - ROTEIRO PARA ENTREVISTAS - INSTITUIÇÃO DE ENSINO .....	107
ANEXO A - COMPROVANTE DE APROVAÇÃO DO PROJETO NO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA.....	108

## 1 INTRODUÇÃO

Segundo os dados informados pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED (2016), o índice do desemprego formal no país, no período de janeiro a dezembro de 2016, apresentou uma redução na quantidade de empregos formais, representando menos 1.321.994 postos de trabalho. A diminuição ocorreu em todos os segmentos da economia.

Com a crise econômica que o Brasil está vivenciando (2015 e 2016), há alguns fatores que acabam levando os empresários a realizar a redução do quadro de empregados, em virtude das dificuldades para arcarem com os salários e todas as obrigações previstas na legislação brasileira.

Pastore (2005) demonstra que, independentemente do tipo e porte de empresa, é necessário se orientar de acordo com a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelecem um conjunto de direitos a serem seguidos para que ocorra a contratação legal de seus empregados. Todos esses benefícios não podem ser negociados entre empregados e empregadores, e eles geram deveres aos empresários, que alcançam 103,46% do salário do empregado com encargos trabalhistas.

As proteções legais existentes impactam nos trabalhadores, e Pastore (2005) relata que as empresas repassam parte dos custos aos trabalhadores com salários mais baixos e com reduzidas oportunidades de emprego.

Ao observar os segmentos que tiveram redução em seus postos de trabalho, pode-se averiguar que a crise atingiu profissionais com diversas formas e níveis de escolaridade. O mercado de trabalho e a educação se complementam e precisam trabalhar em parceria, identificando as necessidades de ambas as partes para que possam, em conjunto, promover o desenvolvimento regional. A partir do momento em que os profissionais passam a receber melhores qualificações, podem buscar novas condições de trabalho, desenvolver produtos e serviços diferenciados, gerando inovação e evolução no mercado.

Assunção e Gonzaga (2010) constataram que os trabalhadores entre 18 e 64 anos buscam educação profissional por acreditarem que há maior possibilidade de inserção no mercado de trabalho. Eles alegam também que a educação profissional ajuda a aumentar a renda familiar.

De acordo com o mapa do ensino superior do Brasil, desenvolvido pelo Sindicato das Mantenedoras de Ensino Superior SEMESP, 2016), os dados demonstram que, nos últimos 14 anos, houve um crescimento no ensino superior, representando um aumento de 141% no número de matrículas, tanto em instituições de ensino superior públicas quanto privadas. Certamente, o próximo mapa apresentará informações interessantes para uma nova análise, já que será possível avaliar os dados com as taxas de desemprego disponibilizadas pelo CAGED, pois a concentração das matrículas no ensino superior tem maior representatividade nas instituições de ensino privadas.

Como o desemprego gera um aumento da inadimplência e evasão, isto altera diretamente o cenário. O SEMESP (2016) apresentou uma projeção de redução de 3,6% no total de matrículas na rede privada em 2015 por conta da crise econômica e da diminuição do número de contratos do Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior (FIES).

Ao observar esta realidade, este trabalho estudou as demandas de qualificação profissional do mercado de trabalho segundo a visão dos Recursos Humanos e dos empresários, comparando-as com a formação oferecida pelas instituições de ensino superior de Guaratinguetá/SP. Esta cidade está situada no Estado de São Paulo, na região administrativa de São José dos Campos. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2016), o município possui extensão territorial de 752.636 km<sup>2</sup>, com uma população residente de 112.072 pessoas.

Para a contextualização do assunto a ser pesquisado, foram abordados os seguintes temas na revisão de literatura: o desenvolvimento regional e os indicadores de evolução com relação à educação e ao trabalho; o mercado profissional no Brasil e em Guaratinguetá o ensino superior no País e na cidade onde se concentra este estudo. Foram analisadas as percepções dos profissionais de Recursos Humanos e dos empresários de sete empresas de Guaratinguetá com relação à formação oferecida pelas instituições de ensino superior, quatro destas unidades também foram analisadas. E, para completar, os Projetos Pedagógicos destes estabelecimentos de ensino receberam a atenção da pesquisadora para uma análise criteriosa com o objetivo de identificar se o que é ofertado é compatível com o demandado pelas empresas.

## 1.1 PROBLEMA

O mercado de trabalho exige e demanda cada vez mais de profissionais qualificados. Mas, de acordo com a visão dos profissionais de Recursos Humanos e dos empresários, quais são essas demandas? A formação oferecida pelas instituições de ensino de Guaratinguetá atende essa necessidade?

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral deste estudo consiste em conhecer as expectativas e as demandas de qualificação profissional do mercado de trabalho, segundo a visão dos profissionais de Recursos Humanos e empresários, e compará-las com a formação oferecida pelas instituições de ensino superior de Guaratinguetá/SP.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

Para atingir o objetivo geral, foi necessário o estudo dos seguintes objetivos específicos:

- Conhecer como é o relacionamento das instituições de ensino superior com as empresas pesquisadas na cidade de Guaratinguetá e das empresas pesquisadas com as instituições de ensino superior;
- Conhecer os cursos de ensino superior ofertados pelas instituições de ensino pesquisadas, bem como o Projeto Pedagógico, para identificar se o que é ofertado compete com o demandado pelas empresas.

## 1.3 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

A pesquisa consistiu em avaliar a demanda e a percepção dos profissionais de Recursos Humanos e dos empresários das empresas pesquisadas em Guaratinguetá responsáveis pelas contratações das posições que exigem formação superior para atender à mão de obra necessária. O estudo também abrangeu a avaliação do Projeto Pedagógico das unidades de ensino para verificar se existe a

preocupação com a formação plena dos estudantes e com o desenvolvimento local por meio dos cursos ofertados e profissionais graduados.

Para o desenvolvimento dessa avaliação com relação ao mercado de trabalho, participaram da pesquisa empresas do segmento da Indústria, Comércio e Serviços que exigem a contratação de profissionais com ensino superior completo como formação mínima, tais como Administração de Empresas, Engenharia, Enfermagem, Hotelaria, Direito, Recursos Humanos e outras. E, para a área da educação, foram consideradas apenas as instituições de ensino que ofertam cursos de ensino superior (formação, bacharelado e tecnológico), excluindo as que oferecem cursos técnicos e profissionalizantes.

Ao avaliar os indicadores de mercado de trabalho e educação, foram considerados os dados da amostra delimitada – cidade de Guaratinguetá

#### 1.4 RELEVÂNCIA DO ESTUDO

A educação e o mercado de trabalho são indicadores que compõem o desenvolvimento regional e precisaram ser avaliados para a compreensão do cenário de estudo.

Bruno (2011), ao abordar o conceito de mais-valia relativa, quando houve a alteração da atividade desenvolvida pelos trabalhadores por causa do investimento em tecnologia, comenta que houve um aumento da complexidade das tarefas, que passou a demandar profissionais mais qualificados e aptos a atuar com essas inovações de forma assertiva, gerando produtividade.

A qualificação profissional superior passou a ser um diferencial para as empresas, pois possibilitou o desenvolvimento tecnológico. Pochmann (2005) alega que, para aproveitar esse desenvolvimento tecnológico e possibilitar novas formas de trabalho, é necessário contar com a educação.

Bruno (2011) ressalta que, quanto mais a evolução tecnológica ocorre, maior deve ser a preocupação da educação em rever e reformular os currículos para adequá-los ao mercado de trabalho. Partindo desse conceito, torna-se relevante o estudo, não sendo possível averiguar apenas uma das partes, e sim ambas, e, por sua vez, como elas se relacionam atualmente.

Ao conhecer mais sobre a intenção das instituições de ensino superior em Guaratinguetá com os cursos ofertados e seus Planos de Desenvolvimento

Institucional, constata-se a preocupação das unidades em promover novos cursos e formar profissionais aptos para atuarem em diversos segmentos.

Ao pesquisar o mercado de trabalho foi possível observar que a mão de obra formada na cidade não está sendo obrigatoriamente absorvida no mercado local e muitos acabam atuando em outros municípios ao redor de Guaratinguetá. Pelas razões mencionadas, a avaliação com base na visão e na percepção das empresas, representadas pelos profissionais de Recursos Humanos e empresários, e em relação às instituições de ensino e das instituições de ensino em relação às empresas torna-se relevante. Uma parceria que favoreceu o conhecimento com relação à maneira que empresas e instituições se relacionam, as expectativas que alimentam, os seus limitadores e qual é o retorno desse trabalho para a sociedade.

## 1.5 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

O primeiro capítulo apresenta a problematização e os objetivos do estudo. O segundo traz a revisão da literatura e expõe a fundamentação teórica necessária para a compreensão do problema de pesquisa e a discussão dos resultados. O terceiro classifica e justifica o tipo de pesquisa e os procedimentos metodológicos adotados para o alcance dos objetivos. No quarto capítulo de resultados e discussão, os dados foram avaliados, conforme a metodologia aplicada, e discutidos com base no aporte teórico. Posteriormente, seguem as considerações finais do trabalho e as referências utilizadas. E, para finalizar, os apêndices com os roteiros para entrevistas com as empresas e as instituições de ensino superior, e o anexo com comprovante de aprovação do projeto no comitê de ética em pesquisa.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

Os referenciais teóricos para fundamentar a temática são: desenvolvimento regional e indicadores de desenvolvimento. Eles são explicitados com base no estudo aprofundado com relação à educação e trabalho, ao mercado de trabalho no Brasil, aos segmentos da Indústria e de Serviços, ao mercado de trabalho de Guaratinguetá ao ensino superior no Brasil e em Guaratinguetá.

### 2.1 Desenvolvimento e Desenvolvimento Regional

Para a compreensão e avaliação do desenvolvimento de determinada região, é necessário coletar dados a seu respeito e explorá-los em diversos aspectos, como o econômico, político, social e cultural.

O desenvolvimento constitui um campo de investigação fecundo e abordado com pertinência por disciplinas como a economia e a sociologia, com perspectivas mais acuradas sob a história econômica ou a história do pensamento econômico (CARNIELLO; SANTOS, 2011, p. 308).

O estudo do desenvolvimento, segundo Carniello e Santos (2013), demanda pesquisa e investigação para a compreensão, pois esse tema gera debate e perspectiva interdisciplinar. E, ainda, é conceituado como desenvolvimento econômico, sustentável, econômico sustentável, econômico regional, econômico regional sustentável, desenvolvimento local, desenvolvimento local sustentável e outras denominações.

Para Santos et al. (2012), o desenvolvimento, pela característica etimológica da palavra, é um objeto de negação para o movimento e estudo é o ato de autoconhecimento para a implementação de ações que mobilizem a sociedade para evoluir para um estado superior no sentido social, cultural e político.

A partir do momento em que há o conhecimento e a identificação das reais necessidades, as ações poderão estar voltadas para a busca de soluções a essas deficiências, e os resultados tendem a ser mais efetivos. Deve-se, por sua vez, considerar que uma ação que funciona para uma determinada região pode não surtir efeito para o desenvolvimento de outra.

Para Conceição, Santos e Vieira (2015), o desenvolvimento é um fenômeno complexo de ser mensurado, depende dos valores de cada sociedade, e pressupõe o bem-estar da humanidade. E Braga et. al (2012) complementa que o desenvolvimento requer uma gestão participativa, em que a sociedade, a comunidade, a família e o indivíduo sejam protagonistas e não espectadores da ação do mercado ou do Estado.

Discutir sobre crescimento e desenvolvimento pode gerar dúvidas em relação aos conceitos, portanto, compreendê-los é necessário.

Dallabrida (2012) apresenta a diferença entre desenvolvimento e crescimento, este último está relacionado com o conceito de transformação e evolução. Proporciona mudanças tecnológicas, culturais, econômicas e sociais. Já o crescimento econômico está relacionado com a ideia de expansão quantitativa.

Furtado (1968) diz que a industrialização trouxe um olhar mais natural a essa evolução constante, pois acreditava-se que era uma forma de o homem multiplicar as suas propriedades e ao mesmo tempo ter acesso aos seus direitos, como a Declaração dos Direitos Humanos, desenvolvido pela United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) e adotada pela Organização das Nações Unidas (ONU) (1948). Esse documento reconhece a dignidade de todos os membros da família e ressalta que o desprezo e o desrespeito a esses direitos resultam em atos bárbaros que impossibilitam que todos gozem de liberdade. Dentre os diversos direitos previstos na Declaração dos Direitos Humanos da ONU (1947), este trabalho se dirige a dois artigos, o 23 e o 26, que apresentam os temas emprego e educação:

#### Artigo 23.

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

#### Artigo 26.

1. Todo ser humano tem direito à instrução. A instrução será gratuita, pelo menos nos graus elementares e fundamentais. A instrução

elementar ser obrigatória. A instrução técnico-profissional ser acessível a todos, bem como a instrução superior, estar baseada no mérito.

2. A instrução ser orientada no sentido do pleno desenvolvimento da personalidade humana e do fortalecimento do respeito pelos direitos humanos e pelas liberdades fundamentais. A instrução promover a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e grupos raciais ou religiosos, e coadjuvar as atividades das Nações Unidas em prol da manutenção da paz.

3. Os países têm prioridade de direito na escolha do gênero de instrução que será ministrada a seus filhos (ONU, 1947, p. 5).

O direito ao trabalho, à renda e à instrução contribui para a evolução tanto do homem quanto da economia. A Teoria do Desenvolvimento apresentada por Furtado (1968) explica esse crescimento numa perspectiva macroeconômica. O autor analisa o aumento da produtividade do fator trabalho e como ele repercute na organização da produção e de que maneira é distribuído e utilizado o produto social. A partir desse aspecto é possível observar o crescimento das localidades.

Sobre a produtividade, Furtado (1968) complementa que estudar apenas a lucratividade de uma empresa não irá definir o seu desenvolvimento, pois é necessário avaliar as inovações que estão sendo utilizadas e qual o impacto no contexto global. Quantidade não representa crescimento, e sim o meio de produção e as técnicas empregadas para gerar o aumento da produtividade. E, de acordo com Furtado (1968), com a geração de novos postos de trabalhos e a ampliação da renda da população, aumentar o poder de consumo e o acesso aos bens e serviços. Ele afirma que é preciso compreender a elevação da produtividade com o propósito de aumentar o nível de renda per capita para entender o desenvolvimento econômico.

Araujo, Quinteiros e Silva (2013) afirmam que o crescimento da economia e o incremento tecnológico geram mudanças na estrutura de emprego e nas relações de produção. Com as alterações, cria-se a demanda por novos padrões de qualificação para o trabalho. E, assim, os serviços educacionais são vistos como emblema de modernização e progresso.

De forma geral, Furtado (1968) acredita que, além dos aspectos econômicos, para o desenvolvimento, é importante avaliar a cultura e a criatividade de uma sociedade, que devem estar envolvidas com os aspectos sociais. É com esses fatores que a população experimentará qualidade de vida e consequentemente irá ocorrer o contínuo crescimento.

Os temas educação e trabalho, que compõem o objetivo de estudo deste trabalho, são indicadores utilizados para mensurar o desenvolvimento regional.

### 2.1.1 Indicadores de Desenvolvimento: educação e trabalho

A elaboração de políticas públicas é uma das alternativas para a aplicação de determinadas ações que visam à solução de problemas latentes da sociedade. Para o seu desenvolvimento, é necessário avaliar os dados de cada região a fim de identificar as suas dificuldades e as atividades que poderão amenizá-las. Com a análise desses registros é possível traçar indicadores que ajudam a acompanhar o desenvolvimento de determinada localidade.

Para a construção e análise desses indicadores, o IBGE (2013) considera os eixos das condições de vida; desigualdade e exclusão social; dimensões espaço e tempo no tratamento de cada temática; contexto político e macroeconômico; arcabouço jurídico (legislações e normas operativas); acordos internacionais firmados e recomendações internacionais; conjunto de políticas públicas específicas a cada tema.

O Índice de Desenvolvimento Humano Municipal Brasileiro (IDH) (2013) relata que o desenvolvimento humano é o processo de ampliação das liberdades das pessoas, para que elas possam escolher a vida que desejam ter. O IDH reúne três requisitos importantes: oportunidade de se levar uma vida longa e saudável (saúde), acesso ao conhecimento (educação) e poder desfrutar de um padrão de vida digno (renda).

O Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD, 2015), que está presente em mais de 170 países, oferece uma perspectiva global aliada ao visão local do desenvolvimento humano em busca de nações mais fortes. O programa busca parcerias com pessoas em todas as instâncias da sociedade para ajudar na construção de países que possam resistir a crises, que consigam se manter e conduzir um crescimento capaz de melhorar a qualidade de vida para todos.

O Brasil passou a participar deste programa na década de 1960. E, desde 2015, está focado em atender aos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) (2014), que teve o início em setembro de 2000. Para a construção do programa houve uma reunião dos líderes mundiais, que se comprometeram a formar uma

parceria global para reduzir a pobreza extrema e a cumprir, até 2015, uma série de oito metas estipuladas pelo ODM.

O trabalho é visto como uma das ações que ajudam a reduzir a pobreza e, para a conquista de melhores postos nas empresas, é necessário buscar qualificação. Dados do ODM (2014) demonstram que houve investimento em educação por parte do governo, com um repasse para o ensino superior 3,7 vezes maior, o que, conseqüentemente, gerou a elevação do PIB de 3,9% em 2000 para 5,5% em 2012.

Entender como os indicadores se relacionam é importante para a compreensão do mercado de trabalho, já que educação e renda são fatores que compõem o índice de desenvolvimento humano.

## 2.2 Mercado de Trabalho no Brasil

Segundo o IBGE (2013), o Brasil passou por mudanças que geraram impactos nas condições de vida da sociedade. Com o dinamismo do mercado de trabalho, a população cresceu, bem como a formalização das relações profissionais. Os trabalhadores passaram a ter direitos decorrentes da carteira de trabalho e da contribuição previdenciária.

Para entender o mercado brasileiro é importante acompanhar a sua evolução no país. Dedecca (2005) explica que o primeiro movimento foi a transição do trabalho escravo para o chamado trabalho livre, gerando, em meados do século XIX, mão de obra abundante para o processo de industrialização.

Mota e Oliveira (2015) explica que o mercado de trabalho brasileiro, na virada do século XIX para o século XX, foi marcado pelo movimento operário e também pelo desejo da população em participar das decisões políticas com o amparo do Estado, que atua diretamente nas relações de trabalho. Com a participação do operariado, a partir de 1920, alguns direitos foram conquistados. Dentre eles, Dedecca (2005) indica o reconhecimento, de forma tutelada, da organização sindical na década de 1930 e de alguns direitos sociais do trabalho.

Segundo Pochmann (2010), entre as décadas de 1930 e 1970, o mercado de trabalho foi fortemente estruturado em torno do emprego formal regulamentado, apresentando taxas elevadas nos empregos assalariados. Por outro lado, as ocupações não organizadas diminuíram, aumentando o número de trabalhadores

em busca de uma ocupação regulamentada. Isto fez a porcentagem da População Economicamente Ativa (PEA) baixar de 55,7%, em 1940, para 34,1%, em 1980. De uma taxa média da PEA de 2,6% entre 1940 e 1980, o emprego assalariado com registro aumentou 6,2%. No mesmo período, o emprego assalariado total cresceu numa média anual de 3,6% e o emprego sem registro a um índice de 0,6%.

O desemprego variou 0,5%. As ocupações por conta própria foram 1,8% e as sem remuneração, 0,6%. A comparação entre os anos de 1940 e 1980 permite observar que, a cada dez ocupações geradas, quase oito eram assalariadas, sendo sete com registro e uma sem a regulamentação. As ocupações por conta-própria, as sem remuneração e os empregadores representavam 20% do total dos postos de trabalho criados para o mesmo período.

As relações de trabalho no Brasil, aos poucos, registraram passos significativos. Mota e Oliveira (2015) mencionam a criação do Ministério do Trabalho em 1930, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) em 1966, o Sistema Nacional de Emprego em 1976 e o Seguro Desemprego em 1986. Com o Ministério do Trabalho o mercado brasileiro foi regulamentado por meio das leis de proteção ao trabalhador, reunidas na CLT.

Dedecca (2005) explica que entre 1940 e 1942 o Brasil foi marcado pela ampla regulação do mercado e das relações de trabalho, sendo instituído o salário mínimo e aprovada a organização sindical com o aval do Estado. Na segunda metade da década de 1970 houve a retomada da cena política pelo movimento sindical e a perda de legitimidade do projeto militar autoritário.

Nos anos 1980, o Brasil passa por uma crise que resulta numa queda de 25% na produção industrial e no número de empregos. Para a década de 1990, a sociedade brasileira tinha a esperança de retomar a trajetória de crescimento passado, considerando os anos 1980 como um período de transição na construção de um país menos desigual, (DEDECCA, 2005, p. 103).

A expectativa criada para a década de 1990 foi contrária. O país vivenciou mais taxas de desemprego e estagnação na economia, aumentando a desigualdade social.

Naquilo que se refere ao problema de emprego, a nova orientação inverteu os termos do debate até então empreendido. Como se procurou mostrar anteriormente, tal problema no Brasil tem raízes no processo de formação do mercado nacional de trabalho. Essas

rações foram reafirmadas pelo modelo de regulação social estabelecido na década de 1940. Até os anos 1980, o problema de emprego jamais foi associado à suposta disfunção da regulação social existente, mas à sua limitada estrutura e eficácia. A Constituição Nacional de 1988 reafirmou essa perspectiva ao criar instrumentos que pudessem ampliar a regulação do mercado e das relações de trabalho no país (DEDECCA, 2005, p. 104).

Compreende-se que o problema do emprego está associado ao funcionamento desregulado do mercado de trabalho, que no Brasil está acompanhado também do excesso de exigências e proteção social.

O processo da industrialização no país permitiu uma nova dinâmica para o cenário profissional e houve o excedente de mão de obra gerado com o movimento dos trabalhadores que migraram da zona rural para a área urbana e industrializada, mas, segundo Dedecca (2005), este não foi o único problema, o país acompanhou uma crise no emprego por causa desse aumento de trabalhadores e devido à formação do mercado de trabalho livre e informal.

O nível da ocupação entre 1992 e 2005 mostra uma nítida diferença com relação à década de 1990 e 2000, que subiu de forma expressiva a partir de 2001, tanto no mercado de trabalho metropolitano quanto fora dele. O crescimento foi de tal forma que, no plano nacional, ocorreu um salto de 1,8% para 2,8% ao ano de um período para outro. (RAMOS, 2007)

Dedecca (2005) complementa que esse formato de mercado de trabalho e a dinâmica da estrutura produtiva foram rompidos na década de 1990 e provocaram um processo de reestruturação econômica. Segundo essa política, o estágio de industrialização havia produzido uma economia defasada, sendo necessária a abertura do mercado externo para expor a concorrência a base produtiva local, e, assim, gerar a modernização econômica.

Em 1994, os objetivos são alcançados, registra-se a presença de recursos externos e em consonância a internacionalização das indústrias. Em decorrência, Dedecca (2005) ressalta que houve explosão do déficit em conta corrente e contratação acentuada no grande setor da economia. Também foram evidenciados o desemprego e o aumento da informalidade no mercado de trabalho.

A expulsão de trabalhadores do grande setor passa a ser uma característica recorrente. A internacionalização da base produtiva criou uma integração produtiva estreita entre as empresas locais e

suas cong, neres no mercado internacional. Agora a planta produtiva brasileira ¶ ponto de uma rede gerenciada pelas matrizes das empresas multinacionais. O paºs perdeu, portanto, capacidade local de monitoramento dessas plantas. A incorporao dessas plantas a uma rede internacionalizada em um contexto de ponderavel exposio externa provocou um processo recorrente de racionalizao produtiva com impactos negativos e permanentes sobre o nvel de emprego local (DEDECCA, 2005, p. 108).

Pensava-se que o foco da mudana da estrutura ocupacional estava voltado para os servios modernos consumidos pelas grandes empresas, mas a experi, ncia vivenciada nos anos 1990 mostrou que as ocupaes foram criadas, na verdade, para atender  demanda dos pequenos empreendimentos voltados para o consumo das famílias e das pessoas. Para esse perfil, exigia-se pouca qualificao, o que levava a um baixo rendimento.

Sistematicamente, o problema de emprego foi sendo acomodado na informalidade. A reestruturao dos anos 1990 imprimiu uma nova dinâmica  economia e ao mercado de trabalho. O movimento tradicional de informalidade foi complementado pelo desemprego. A recorr, ncia disso em longo prazo não se converte em exclusão social, nos termos pensados nos países da Europa central, mas em trabalho precário informal (DEDECCA, 2005, p. 110).

As relaes de trabalho passaram por mudanas, mas algumas divisões definidas na década de 1980 continuam nos dias atuais. Segundo Sabóia (1986), para a compreensão do mercado de trabalho, era necessário dividir a economia em dois segmentos: formal e informal. O primeiro ¶ marcado por relaes capitalistas com o assalariamento como forma padrão de remunerao. Jo segundo ¶ constituído por organizaes não capitalistas sem a separao nítida entre o capital e o trabalho, caracterizado por empresas familiares, pequenos vendedores e servios domésticos.

Uma característica adicional do movimento geral da desestruturao do mercado de trabalho, ou de sua precarizao, pode ser observada ao lanar um olhar sobre os empregos domésticos. Houve uma queda entre os anos 1940 e 1980, exceto em 1970. A partir de 1980, entretanto, essa categoria passou a aumentar. Em 2000 atingiu a mesma participao verificada em 1950. A taxa dos empregos não domésticos seguiu em trajetória inversa no mesmo período. (POCHMANN, 2010)

Serra (2010) complementa que a crise dos anos 1990 teve o desemprego como o problema central e de imensa envergadura do ponto de vista social e econômico. Já na crise de 2008 o desemprego se alastrou como nunca observado antes, e, em pouco tempo, atingiu os países centrais e parte das regiões periféricas de diversas esferas do mundo. Houve, então, a substituição dos empregos formais pelo trabalho precarizado, subcontratado e terceirizado, temporário, em tempo parcial.

Ao lado dessas ocorrências também houve o aumento do contingente do exército industrial de reserva, a exclusão precoce de trabalhadores do mercado de trabalho, considerados 'velhos' pelo capital, a baixa absorção de jovens e a inserção cada vez mais cedo de crianças no mercado de trabalho. Por outro lado, a forte incorporação da mulher nesse mercado de trabalho tem provocado o crescimento da população economicamente ativa (PEA), pressionando as taxas de desemprego (SERRA, 2010, p. 89).

Segundo Pochmann (2013), o Brasil tem alguns desafios em seu processo de desenvolvimento. E, para que os mesmos equívocos dos dois períodos críticos anteriores se repitam, é necessário providenciar um tratamento inovador para a questão social e redefinir as ações e a horizontalização do conjunto de políticas de proteção (previdência, assistência e saúde), promoção (educação, cultura e trabalho) e infraestrutura (habitação, urbanismo e saneamento).

As proteções legais existentes impactam nos trabalhadores, Pastore (2005) relata que as empresas repassam parte dos custos aos trabalhadores com salários mais baixos e com reduzidas oportunidades de emprego. O autor explica que, para a geração de empregos, são necessários, basicamente, três fatores: crescimento econômico, boa educação e legislação realista. E, em sua visão, o Brasil não está bem desenvolvido nestas questões, mas que apresenta um bom potencial para modificar o cenário.

Pensando no desemprego, principalmente nas últimas décadas do século XX, o governo buscou medidas para solucionar esse problema. Segundo Mota e Oliveira (2015), foi implementado um conjunto de políticas de emprego sustentado pelos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), que atua sobre a oferta e qualificação de mão de obra.

Serra (2010) explica que o FAT é um fundo especial vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, destinado ao custeio do Programa Seguro-Desemprego,

ao Abono Salarial e ao financiamento de Programas de Desenvolvimento Económico, estes últimos a cargo do Banco Nacional de Desenvolvimento Económico e Social (BNDES).

Em síntese, essas políticas são ainda pouco eficazes para o enfrentamento da heterogeneidade e precariedade do mercado de trabalho no Brasil e, também, não estão centradas na efetiva busca de emprego, mas sim no desemprego, o que faz toda diferença, acabando por focar-se em ações sobre os efeitos daquele, o que configura uma relação direta com programas que visam, na prática, enfrentar os efeitos do desemprego e não a alteração da situação de emprego das pessoas, implicando em ações focalistas (SERRA, 2010, p. 102).

Os fatores que envolvem o desemprego não são considerados pelas políticas de trabalho e emprego. Serra (2010) destaca que o centro de suas ações é a oferta via intermediação e qualificação, uma iniciativa incapaz de gerar novas vagas, apesar de tentar dotar o trabalhador com ferramentas que o ajudem na disputa de novas vagas de emprego.

O incremento do processo tecnológico e as mudanças na dinâmica e estrutura do trabalho, segundo Araujo, Quinteiros e Silva (2013), passaram a exigir novos padrões de qualificação para o mercado. Diante disso, o trabalhador precisa se adaptar e interpretar os novos processos e a realidade atual. E, para isso, tem de reaprender para se adequarem diante dos diversos segmentos e portes que geram os postos de trabalho.

De acordo com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) (2016), o Brasil registra 6,4 milhões de estabelecimentos, e deste número 99% estão categorizados como micros e pequenas empresas (MPEs). Elas correspondem a 52% dos empregos com carteira assinada no setor privado. De acordo com o S2o Paulo Sebrae (2016), as MPEs no Estado de São Paulo estão distribuídas entre diversos segmentos, sendo mais representativas na área de serviços e comércio, com 40% e 38%, respectivamente, seguidos de 9% na agropecuária, 9% na indústria e 4% na construção civil.

Para Serra (2010), a grande alteração na dinâmica do mercado profissional, com a queda dos empregos na área da indústria, foi o aumento no número de postos de trabalho no segmento de serviços, sendo predominantes neste segmento as relações informais.

O ano de 2016 também apresentou uma queda significativa no número de vagas no mercado. De acordo com o CAGED (2016), a retração foi de 1.321.994 oportunidades, representando -3,33% dos empregos formais (celetistas) no país. Em dezembro de 2016, o Brasil registrou redução de 462.366 empregos formais, tendo uma variação de -1,19% em relação ao mês de novembro, totalizando 869.439 admissões e 1.331.805 desligamentos.

A redução dos contratos formais ocorreu em todos os segmentos durante o ano de 2016, e isso levou os profissionais a buscarem outras relações de trabalho para fonte de renda. Pochmann (2013) relata que, mesmo com os avanços técnico-científicos do século XXI, que possibilitaram a reorganização econômica e trabalhista, surgem novas fontes de geração de riqueza cada vez mais deslocadas do trabalho material. Trata-se de uma atividade imaterial, que dispensa um local formal e apropriado para o seu desenvolvimento, como ocorre nas indústrias, canteiros de obra e escritórios. Essa modalidade pode ser desenvolvida em qualquer lugar e horário. E, para fugir da crise, os trabalhadores aumentam a sua carga horária, acumulando o trabalho material e o imaterial com longas jornadas. Por não existir fiscalização, não tem como contabilizar essa atividade e mensurar a riqueza gerada.

Pochmann (2013) afirma que, com a realidade do trabalho material e imaterial, a carreira profissional passa a assumir maior parcela do tempo de vida do ser humano. E complementa que a tendência é a concentração das ocupações no setor terciário das economias (serviços em geral), podendo representar cerca de 90% do total das ocupações.

Pastore (2016) ressalta que as mudanças voltaram a ser identificadas em 2016 e, com o grande número de desemprego, grupos imensos perderam o emprego e o poder de compra, afetando os sonhos de mobilidade social da população. Para tentar reverter a situação, as empresas adotaram algumas práticas como estratégia. Pastore (2016) elenca algumas das medidas: a concessão das férias e licenças, denominadas de lay-off. Porém, as ações não foram o suficiente e, no segundo semestre de 2015, vieram as demissões em grande escala. O Programa de Proteção ao Emprego adotado pelo Governo Federal atendeu nesse período 45 mil trabalhadores e não supriu toda a demanda, pois, ao todo, 9 milhões de brasileiros estavam desempregados.

Pochmann (2015) faz uma análise das últimas três décadas sobre o ajuste econômico e relata que essa taxa de desemprego de 2015 está sendo considerada a terceira mais grave e está ligada à adoção das políticas de ajuste econômico que levaram à recessão. O autor relembra os demais momentos, entre 1980 e 2015, e considera a recessão de 1990 a mais grave na elevação inicial da falta de vagas no mercado de trabalho. Isso porque gerou o acúmulo em seis meses de quase 108%, seguido das medidas de ajuste econômico implantadas em 1999 durante a crise do Plano Real, que registrou nos primeiros seis meses uma taxa de 63,2% na oferta de oportunidades trabalhistas. Já a terceira fase negativa, citada anteriormente, foi a de 2015, que acumulou em seis meses uma taxa de 60,5% de desemprego.

A crise que iniciou em 2015 ainda não acabou e cabe o acompanhamento desse cenário e a mensuração das consequências para o desenvolvimento econômico do país e a resultante a médio e longo prazo para todos.

### 2.2.1 Segmentos de Mercado

Os dados disponibilizados pelo Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE, 2016) demonstram que os empregos formais estão distribuídos em cinco segmentos de atuação, sendo eles: Agricultura, Pecuária, Produção Florestal, Pesca e Aquicultura / Indústria / Construção / Comércio Atacadista e Varejista e do Comércio e Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas e Serviços, cujo enquadramento foi apresentado no Quadro 1(A) e 1(B). As informações são fornecidas e definidas de acordo com um código específico no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas - CNPJ ou no Cadastro Específico do INSS - CEI.

Quadro 1 (A) - Definição dos Segmentos do Trabalho Formal

Segmento	Descrição
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	Este segmento compreende a exploração ordenada dos recursos naturais vegetais e animais em ambiente natural e protegido, abrangendo as atividades de: cultivo agrícola, criação e produção animal, cultivo de espécies florestais para produção de madeira, celulose e para proteção ambiental, extração de madeira em florestas nativas, coleta de produtos vegetais e de exploração de animais silvestres em seus habitats naturais, pesca extrativa de peixes, crustáceos e moluscos e coleta de produtos aquáticos, assim como a aquicultura, com a criação e cultivo de animais e produtos do meio aquático. Cultivo de produtos agrícolas e a criação de animais modificados geneticamente.
Indústria	Indústrias extrativas; Indústrias de transformação; Eletricidade e gás; Água, esgoto e atividades de gestão de resíduos e descontaminação.
Construção Civil	<p>Construção de edifícios em geral, as obras de infraestrutura e os serviços especializados para construção que fazem parte do processo de construção. A construção de edifícios compreende a construção de edifícios para usos residenciais, comerciais, industriais, agropecuários e públicos. Inclui também reformas, manutenções correntes, complementações e alterações de imóveis e montagem de estruturas pré-fabricadas in loco para fins diversos de natureza permanente ou temporária. As obras de infraestrutura compreendem a construção de autoestradas, vias urbanas, pontes, túneis, ferrovias, metrô, pistas de aeroportos, portos e redes de abastecimento de água, sistemas de irrigação, sistemas de esgoto, instalações industriais, redes de transporte por dutos (gasodutos, minerodutos, oleodutos) e linhas de eletricidade, instalações esportivas etc. A construção de edifícios e as obras de infraestrutura são realizadas tanto pela empresa contratada como por meio da subcontratação de terceiros, que pode ser de partes ou de toda a obra. As unidades que assumem a responsabilidade total do desenvolvimento de projetos de construção.</p> <p>O aluguel de equipamentos de construção e demolição com operador é classificado na atividade específica de construção que inclua o uso desses equipamentos.</p> <p>Compreende também as atividades de incorporação de empreendimentos imobiliários que promovem a realização de projetos de engenharia civil provendo recursos financeiros, técnicos e materiais para sua execução e posterior venda. Caso a promoção de projetos de engenharia civil seja realizada com o propósito de sua incorporação no ativo imobilizado de negócio próprio, a unidade deverá ser classificada na atividade do seu negócio, por exemplo, aluguel de imóveis, indústria, hotel etc. Engloba a produção de materiais de construção ou de elementos mais complexos destinados a obras de edifícios e de infraestrutura, tais como: estruturas metálicas, elementos pré-fabricados de madeira, cimento ou outros materiais pré-moldados, instalação e reparação de equipamentos incorporados a edificações, como elevadores, escadas rolantes. Quando realizadas pelas unidades fabricantes, há os serviços de paisagismo e a retirada de entulho e refugos de obra e de demolições. São incluídas as divisões de construção de edifícios, obras de infraestrutura e serviços especializados para construção.</p>

Quadro 1 (B) - Definição dos Segmentos do Trabalho Formal (conclusão)

Segmento	Descrição
Comércio Atacadista e Varejista e do Comércio e Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas	<p>Compreende as atividades de compra e venda de mercadorias, sem transformação significativa, inclusive quando realizadas sob contrato. Esta seção inclui também a manutenção e reparação de veículos automotores. A venda sem transformação engloba operações (ou manipulações) que são usualmente associadas ao comércio, tais como: montagem, mistura de produtos, engarrafamento, empacotamento, fracionamento, quando realizadas pela própria unidade comercial.</p> <p>O comércio de mercadorias organiza-se em dois segmentos: atacado e varejo. O atacadista revende mercadorias novas ou usadas, sem transformação; os varejistas, usuários industriais, agrícolas, comerciais, institucionais e profissionais ou outros atacadistas; ou atua como representante comercial ou agente do comércio na compra ou venda de mercadorias a esses usuários.</p> <p>Neste segmento, distinguem-se dois tipos de atividades: o atacadista que compra a mercadoria que revende; e o atacadista representante ou agente do comércio, que, sob contrato, comercializa em nome de terceiros, inclusive operando o mercado eletrônico via Internet. Estas atividades são desenvolvidas por comerciantes atacadistas, distribuidores de produtos industriais, exportadores e importadores, comissários, agentes de fábricas, compradores itinerantes e cooperativas que comercializam produtos agrícolas.</p> <p>Já o comércio varejista revende mercadorias novas e usadas, sem transformação, principalmente ao público em geral, para consumo ou uso pessoal ou doméstico.</p> <p>As unidades comerciais que revendem tanto para empresas como para o público em geral devem ser classificadas como varejistas.</p>
Serviços	<p>Transporte, armazenagem e correio; Alojamento e alimentação; Informação e comunicação; Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados; Atividades imobiliárias; Atividades profissionais, científicas e técnicas; Atividades administrativas e serviços complementares; Administração pública, defesa e seguridade social; Educação; Saúde humana e serviços sociais; Artes, cultura, esporte e recreação; Outras atividades de serviços; Serviços domésticos e organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais.</p>

Fonte: Elaborada pelo autor e adaptado do SEADE (2016)

Pastore (2015) relata que setorialmente há sinais preocupantes. Desde 2013 a indústria de transformação está perdendo a força, com a redução de quase 45 mil empregos industriais até novembro de 2014. As empresas do setor automotivo dispensaram, em média, mil trabalhadores por mês em 2014.

Sobre os demais setores, Pastore (2015) relata que o Brasil vem reduzindo o número de empregados de Norte a Sul, com a diminuição das compras de imóveis novos, em novembro de 2014 houve a queda de 50 mil postos de trabalho. Para Pastore (2016), é improvável reverter este quadro para os segmentos da construção civil e na indústria no setor automotivo, que também registrou muitas demissões e a diminuição dos postos de trabalho.

Conhecer os segmentos de mercado e a sua atuação no Brasil serve de base para compreender o cenário do mercado em Guaratinguetá, cidade que é o foco de estudo deste trabalho.

### 2.2.2 Mercado de Trabalho de Guaratinguetá

Guaratinguetá está situada no Estado de São Paulo em uma das cidades da Região Metropolitana do Vale do Paraíba, uma área importante para o Estado e que apresenta resultados significativos. A Empresa Paulista de Planejamento Metropolitano (EMPLASA) (2013) esclarece que a região do Vale do Paraíba é composta por 39 municípios, e que são divididos em cinco sub-regiões. Guaratinguetá pertence à sub-região 4. Para a compreensão desta cidade, é necessário conhecer primeiramente o histórico do Vale do Paraíba.

A região começou a ser desbravada a partir do século XVII com a rota do ouro e a introdução da cultura do café. Devide (2013) afirma que a tradição cafeeira marca o avanço nesta área, pois proporcionou a abertura da estrada de ferro Noroeste do Brasil, que ligava Santos a Corumbá.

O desmatamento da Mata Atlântica para o plantio de cafezais comprometeu a fertilidade dos solos e alterou a paisagem da região. Com isso o autor explica que, com a possibilidade de plantio, foram criadas condições para a urbanização, o crescimento demográfico, a industrialização e a implantação de ferrovias. É possível perceber que esta localidade passou por um período de transição, pois migrou da atuação cafeeira, predominantemente rural, para a urbana, focada na indústria.

Ricci (2006) relata que a industrialização foi desenvolvida em três fases: a primeira no período de 1881 a 1914 com a presença de alguns pequenos estabelecimentos que fabricavam produtos têxteis, alimentares e cerâmicas; a segunda ocorreu entre 1914 e 1943 com o início dos estabelecimentos de transformação de produtos agropecuários, minerais e metálicos e têxteis, sendo um movimento importante principalmente para as cidades de Taubaté e Guaratinguetá. Já a terceira fase envolveu o período após a Segunda Guerra Mundial, quando houve a inauguração da rodovia Presidente Dutra e a construção da Usina Siderúrgica de Volta Redonda, que marcou o desenvolvimento dos municípios de São José dos Campos, Taubaté, Pindamonhangaba, Jacareí,

Cruzeiro e Caapava. A partir de ento, comearam a ser instaladas indústrias modernas de metalurgia e mecânica.

Os autores Santos e Vieira (2012) afirmam que a industrialização na região possibilitou o aumento da produtividade e a sua participação nos resultados do Estado, fenômeno caracterizado como um importante parque industrial. As cidades de Jacare, Cruzeiro e Guaratinguetã foram consideradas centros industriais médios, que não impactaram tão positivamente os municípios vizinhos porque perdiam sua força de trabalho para outras cidades próximas. Os estudiosos concluem que a aceleração e o crescimento econômico foram as principais consequências do processo de industrialização, principalmente entre 1960 e 1980, levando mão de obra das regiões pobres para as ricas, gerando problemas socioeconômicos.

Dados do IBGE (2016) informam que Guaratinguetã foi fundada em 13 de junho de 1630, apresenta extensão territorial de 752.636 km<sup>2</sup>, com uma população residente, de acordo com o SEADE (2016) de 116.020 pessoas. Deste total, 55.815 são do sexo masculino e 60.205 do feminino, com 110.600 pessoas residindo na área urbana. Em 1651 houve a abertura da estrada e o povoado foi elevado como uma das principais vilas da Capitania no Vale do Paraíba IBGE (2016). Tem relevância, além do ciclo de ouro e açúcar, a religiosidade. No século XIX a região atinge o seu apogeu do período do café, e em 1844 torna-se cidade.

Em 1877 foi inaugurada a Estrada de Ferro que liga São Paulo ao Rio de Janeiro. No século XX surgem novos focos econômicos, tais como: a pecuária extensiva, industrialização e fomento comercial, além do desenvolvimento educacional com a presença da Escola de Especialistas de Aeronáutica (EEAR), Faculdade de Engenharia de Guaratinguetã (FEG) (campus da Unesp), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac) e a Faculdade de Tecnologia (Fatec), que estão presentes e ajudam na formação de profissionais em diferentes segmentos.

De acordo com o SEADE (2016), em 2010, a cidade teve um Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) de 0,798, representando um número acima da média do Estado, que foi de 0,783; e, ainda, maior que a média estabelecida para o país. Um dos índices que compõem o IDHM é o de educação, e em 2010 a cidade registrou 61,40% da população com formação mínima do ensino médio completo.

Continuando com os dados do município, na Tabela 1 são apresentados os números de empregos formais registrados por segmentos de 2010 a 2015.

Tabela 1 - Quantidade de empregos formais por segmentos na cidade de Guaratinguetá/SP: 2010 a 2015

Períodos	Empregos Formais	Agricultura, Pecuária, Produção Florestal, Pesca e Aquicultura	Indústria	Construção Civil	Comércio Atacadista e Varejista Comércio	Serviços
2010	24.886	747	5.471	1.575	6.809	10.284
2011	29.199	652	5.262	1.582	7.496	14.207
2012	30.579	620	5.241	1.933	8.010	14.775
2013	31.364	647	5.827	2.002	8.173	14.715
2014	31.415	622	5.829	2.186	7.965	14.813
2015	30.788	619	5.560	2.121	7.357	15.131
Crescimento	23,71%	-8,28%	0,16%	34,66%	8,04%	47,13%

Fonte: SEADE (2016)

Ao observar os dados da Tabela 1, constata-se que houve um aumento no número de empregos formais de 2010 a 2014, mas de 2014 para 2015 registrou uma redução em todos os segmentos, exceto para o de serviços. Complementando os dados com os valores fornecidos pelo CAGED (2016) com o Saldo do Município Ajustado, observa-se, de acordo com os dados da Tabela 2, que entre 2010 a maio de 2016 o ano de 2012 foi o que apresentou maior crescimento para a geração de postos de trabalho formais para a cidade. Essa evolução cessou em 2015, ocasionando uma retração até dezembro de 2016 de -456 postos de trabalho.

Tabela 2- Evolução do emprego formal de Guaratinguetá/SP de janeiro a dezembro. Período: Janeiro a Dezembro - 2010 a 2016

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
880	758	1.089	750	587	-320	-456

Fonte: adaptado a partir dos dados do CAGED (2016)

Para complementar a informa o e compreender onde ocorreu o maior número de demissões,   necessário avaliar os dados por setor de atividade econômica. E, para isso, serão apresentadas as informa es fornecidas pelo CAGED (2016) na Tabela 3.

Tabela 3 - Evolu o do emprego formal por setor de atividade econômica de Guaratinguetá/SP de Janeiro a dezembro. Período: Janeiro a dezembro - 2015 e Janeiro a dezembro - 2016

Período	Extrativa Mineral	Indústria	Serviços Indust.de Utilidade Pública	Constr. Civil	Comércio	Serviços	Adm. Pública	Agropec.	Total
J an. a Dez./15	-10	-449	-3	-98	-410	634	25	-14	-325
J an. a Dez./16	0	-57	0	18	-18	-13	-379	-7	-456

Fonte: Adaptado a partir dos dados do CAGED (2016)

Como pode ser averiguado nos dados da Tabela 3, o ano de 2016 apresentou redu o no número de postos de trabalho e s teve resultado positivo no segmento de Constru o Civil.

Em 2015 foram registrados menos 325 postos de trabalho, sendo as maiores perdas nos setores da Indústria e do Comércio. E, em rela o a 2016, a redu o mais significativa foi na Administra o Pública (-379), seguida da Indústria de Transforma o (-57).

Com a redu o dos postos de trabalho nos diversos segmentos vários profissionais estão em busca de recoloca o profissional, aumentando a competitividade. O mercado est cada vez mais exigente com rela o   qualifica o dos profissionais, que devem apresentar uma boa forma o. E por isso estudar o ensino superior no Brasil   tão importante.

### 2.3 Ensino Superior no Brasil

A Declara o Universal de Direitos Humanos, apresentada pela UNESCO (1998), no artigo 26, declara que `todo ser humano tem direito   instru o pelo menos nos graus elementares e fundamentais\_ e acrescenta que a `instru o superior está baseada no m rito\_ e que `a instru o será orientada no sentido do pleno desenvolvimento da personalidade humana e do fortalecimento do respeito pelos direitos humanos e pelas liberdades fundamentais\_.

A educação está relacionada com a liberdade do ser humano em diversos aspectos: para o trabalho, o pensamento, a participação na sociedade, a busca pelos seus direitos e outros. Com todas as mudanças ocorridas com a Revolução Industrial, após esse período (final do século XIX e início do século XX), Bruno (2011) ressalta que os capitalistas buscaram melhorias para os trabalhadores, tais como: redução da carga horária e da jornada de trabalho diária e remunerações mais justas, e, conseqüentemente, os trabalhadores ganharam tempo livre, que, aliás, poderia ser aproveitado para a promoção da qualidade de vida e investimento em educação.

Com a industrialização no Brasil, o perfil do profissional modificou. Antes era preciso ter força física para desenvolver o trabalho no campo, mas, com as máquinas, as fábricas passaram a exigir trabalhadores competentes, completos e aptos tecnicamente para operar as máquinas compatíveis com sua função.

No Brasil, Barreyro (2008) demonstra que o processo social, político e econômico ocasionado pela industrialização, urbanização, vinda de empresas estrangeiras e outros investimentos, justificou a necessidade de maior escolarização, levando então a partir de 1945 o crescimento do ensino superior.

Na década de 1970, contudo, algumas mudanças demográficas deram início a um lento processo de desaceleração do ritmo de crescimento da força de trabalho na Grande São Paulo e em outras metrópoles. Além da gradual redução da fecundidade, houve ligeira mudança no perfil migratório, com o crescente destaque das cidades médias como polos de atração populacional (DIEESE, 2011, p. 20).

O crescimento que ocorreu na economia gerou desigualdade social e regional por causa da desigualdade de renda. O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2011) relata que o rápido crescimento industrial e urbano demandou muitos postos de trabalho qualificados, mas, como os trabalhadores apresentavam baixa escolaridade, não conseguiam as oportunidades que exigiam diversas qualificações, e, por sua vez, pagavam salários elevados.

DIEESE (2011, p. 21) complementa que:

[...] havia a posição de que a desigualdade era intencionalmente promovida pelas políticas governamentais, o que fazia com que as diferenças de instrução mais refletissem do que propriamente causassem as disparidades de renda.

Os trabalhadores que passaram a receber salários elevados durante essa mudança do perfil dos postos de trabalho não permaneceram nesta condição, e na segunda metade de 1990, empobreceram. DIEESE (2011) justifica que a oferta dos profissionais qualificados ficou elevada e com isso não foi mais possível negociar por salários elevados. E somente em 1999 que essas vagas de empregos voltaram a serem geradas rapidamente.

Educação é um tema de grande importância e relevância para o mercado de trabalho, e, com as demandas cada vez mais competitivas e exigentes, os profissionais precisam se qualificar. Para a qualificação é necessário contar com as instituições de ensino que ofertam cursos em diversas áreas e em várias modalidades: presencial, semipresencial e distância.

Stallivieri (2006) explica que o Ministério de Educação do Brasil divide as instituições de ensino superior em públicas (federais, estaduais e municipais) ou privadas (comunitárias, confessionais, filantrópicas e particulares) e a definição está relacionada com o tipo de financiamento que possuem para serem mantidas. Em comparação a outros países da América Latina, o Brasil ainda é bem novo no segmento do ensino superior.

As instituições públicas recebem investimentos do poder público (nível federal, estadual ou municipal), e Stallivieri (2006) esclarece que as federais também utilizam recursos públicos e tem o governo federal como o principal mantenedor; as estaduais têm como seu financiador o governo estadual e utilizam financiamento proveniente de fundações de apoio à pesquisa, mas não só todos os Estados que possuem esse tipo de universidade. Atualmente, elas estão mais concentradas na região Sudeste do Brasil. Com relação às instituições municipais, não há muitas, e elas também recebem recursos do governo federal e apoio financeiro da administração municipal. Já as instituições privadas têm como fonte de investimento o pagamento das mensalidades feito pelos alunos.

A Lei de Diretrizes e Bases (LDB) (1996, p. 20) defende que a educação superior tem por objetivo:

- I. estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo;
- II. formar diplomados, nas diferentes áreas do conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua;
- III. incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando ao

desenvolvimento da ciência e da tecnologia e, ainda, da criação e difusão da cultura e, desse modo, desenvolver o entendimento do homem e do meio em que vive; IV. promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação; V. suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração; VI. estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade; VII. promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição (LDB, 1996, p. 20).

Dentre os objetivos estabelecidos é possível constatar que há a necessidade de propiciar um relacionamento e uma troca entre a instituição de ensino superior e a comunidade. Pensando nas instituições públicas que recebem investimento do governo, torna-se importante conhecer os problemas da região e procurar prestar serviços à comunidade. Ampliar a qualidade do ensino e a qualificação da mão de obra pode ajudar a promover melhorias significativas no perfil dos profissionais. No entanto, mesmo com a expansão desses centros de estudos, ainda há a necessidade de formar mais profissionais e elevar as estatísticas referentes ao ensino superior.

Em 1998, 51,2% da População em Idade Ativa (PIA) apresentavam escolaridade até o ensino fundamental incompleto. Em 2008, 45% da PIA apresentavam escolaridade igual ou superior ao ensino médio completo. O SEMESP (2016, p. 20) complementa que:

No ano de 2015 houve uma redução de 3,3% no número total de empregos formais comparados ao de 2014. E pode-se notar que quanto maior a escolaridade, menor o percentual de queda na empregabilidade. Para os empregados com ensino fundamental, a redução ficou em 5,9%. Para os empregados com ensino médio completo, a queda chegou a 2,1%. Já para os empregados com ensino superior, a queda foi menor ainda, de 0,9%. O cálculo levou em consideração o estoque final de empregos formais no ano de 2014 e a diferença do saldo mensal de empregos formais (número de admissões subtraído ao número de desligamentos no período) (SEMESP, 2016, p.20)

Mesmo com a quantidade de instituições de ensino existentes no Brasil e a demanda por profissionais com mais qualificação, os anos de estudo da população ainda são inferiores ao ensino médio. Segundo os dados do Fórum Nacional de Educação (FNE) (2013), os anos de estudo da população brasileira na faixa etária dos 18 aos 24 anos de idade são de 9,5 anos, ou seja, inferior ao período que representa a escolaridade da educação básica até o ensino médio.

O FNE (2014) apresenta como proposição e estratégia a elevação da escolaridade média da população de 18 a 29 anos para alcançar, no mínimo, 12 anos de estudo. Esta meta deve atender também a população do campo, que é a região de menor escolaridade no país.

Ao analisar a população com idade acima de 25 anos, a partir dos dados informados pelo PNUD (2015), e compará-los com os registros de 1991 e 2010, pode-se constatar crescimento na escolaridade e conseqüentemente na quantidade de anos de estudo. Houve um aumento no superior completo (de 8,6% para 18%), no ensino médio completo e superior incompleto (de 14,9% para 31,9%). E, portanto, com o aumento da escolaridade, houve redução na escolaridade compatível com o ensino fundamental incompleto e analfabeto (de 9,4% para 1,4%), bem como no ensino fundamental e alfabetizado (de 53,8% para 32,9%).

Catani, Dourado e Oliveira (2001) alegam que as mudanças no mundo do trabalho apresentam particularidades que envolvem o conhecimento e a formação, e que no Brasil as questões técnicas centrais, que estão relacionadas com essa problemática, não foram suficientemente consideradas pelas políticas educacionais. E, dentro dessas mudanças, há uma atenção para o emprego da tecnologia e a sua relação com a competitividade e produtividade.

Bardagi, Fiorini e Silva (2016) alegam que o processo de globalização e o avanço da tecnologia contribuíram para a imprevisibilidade da carreira, exigindo dos trabalhadores o desenvolvimento de competências substancialmente diferentes daquelas requeridas pelas profissões do século XX.

A tecnologia tornou-se fator fundamental num contexto em que a competitividade e a produtividade se tornaram dogmas absolutos e sinônimo de luta pela sobrevivência no mundo dos negócios. Portanto, nesta lógica empresarial, verifica-se que grande parte das vantagens está associada à qualificação dos recursos humanos e à qualidade dos conhecimentos produzidos (CATANI; DOURADO; OLIVEIRA, 2001, p. 69).

Bruno (2011) ressalta que, com as exigências do mercado e a inovação tecnológica aplicada nas empresas, é necessário reformular os currículos, repensar a duração dos cursos, adequando-os aos negócios.

Para registrar as mudanças, as instituições de ensino superior elaboram um documento muito importante que é o Projeto Pedagógico:

O Projeto Pedagógico Institucional - PPI norteia a realização da missão institucional, na medida em que estabelece os parâmetros de condução das atividades acadêmicas e apresenta políticas institucionais compostas por um conjunto de estratégias necessárias - consecução dos objetivos maiores da educação superior e da Instituição. Tal documento serve de ferramenta para o planejamento estratégico das Instituições de Ensino Superior (IES). (OLIVEIRA, 2011, p. 2)

As estratégias estabelecidas no Projeto Pedagógico de uma instituição estão relacionadas com a sua identidade, baseada em seus valores e com um caminho que desejam alcançar, respeitando as diretrizes da educação. Oliveira (2011) complementa que o PPI conduz estratégias educacionais que visa o projeto educativo da instituição de ensino superior, legitimando seu compromisso com a educação superior, os aspectos políticos e sua contribuição social nos âmbitos regional e nacional, por meio do tripé: ensino, pesquisa e extensão.

Para atender às novas demandas, o ensino superior precisou passar por alterações, ou seja, uma reforma educacional, que, de acordo com Catani; Dourado e Oliveira (2001), prevalece a flexibilidade curricular e em sintonia com a vida e com a empregabilidade. A mudança iniciou no primeiro mandato do governo Fernando Henrique Cardoso (1995-1998):

- a) a Lei no 9.131/95 que, ao criar o Conselho Nacional de Educação (CNE), definiu como uma das competências desse órgão deliberar sobre as Diretrizes Curriculares propostas pelo MEC, para os cursos de graduação (letra c do parágrafo 2º do art. 9º);
- b) a nova LDB que, no inciso II do artigo 53, cria a necessidade de Diretrizes Curriculares para os cursos de graduação e permite a eliminação dos chamados currículos mínimos, tornando os currículos de graduação mais flexíveis;
- c) a intensificação das discussões internacionais e nacionais sobre diplomas e perfis profissionais, face as mudanças na sociedade contemporânea e, particularmente, no mundo do trabalho;

- d) o processo desencadeado pela Secretaria de Educação Superior (SESu) do MEC, em 1997, objetivando a implementação das Diretrizes Curriculares para os cursos de graduação;
- e) a definição de Padrões de Qualidade para os Cursos de Graduação, pela SESu;
- f) o estabelecimento de critérios sobre a constituição de comissões e procedimentos de avaliação e verificação de cursos superiores;
- g) o posicionamento assumido pelo Fórum de Provedores de Graduação, especialmente no Plano Nacional de Graduação, em prol de Diretrizes Curriculares gerais e fortalecimento dos projetos pedagógicos institucionais e dos cursos de graduação (CATANI; DOURADO; OLIVEIRA, 2001, p. 73).

Os autores Catani, Dourado e Oliveira (2001) relatam como ocorreu o processo. Inicialmente, a Secretaria de Educação Superior (SESu/MEC) pediu para as instituições de ensino superior enviarem propostas para elaboração das Diretrizes Curriculares dos cursos de graduação. Posteriormente, esse material serviu para a realização do trabalho da Comissão dos Especialistas de Ensino de cada área. Num primeiro momento, pensaram em adaptar os currículos às mudanças dos perfis profissionais, mas as alterações ocorreram, e o resultado final consistiu em modificações que ajudassem a flexibilizar a estrutura dos cursos.

Houve um complemento importante que o Conselho Nacional de Educação aprovou em 3 de dezembro de 1997. O artigo se mostrou favorável a eliminar os currículos mínimos que exigiam excesso de disciplinas obrigatórias, propondo no lugar flexibilidade e carreiras que incluam:

(...) ampla liberdade na composição da carga horária e unidades de estudos a serem ministradas, redução da duração dos cursos, saída forma geral, práticas de estudo independentes, reconhecimento de habilidades e competências adquiridas, articulação teoria-prática e avaliações periódicas com instrumentos variados (CATANI; DOURADO; OLIVEIRA, 2001, p. 74).

Catani, Dourado e Oliveira (2001) defendem que a flexibilização dos currículos deve viabilizar a vida dos alunos, em especial, daqueles que trabalham, minimizando o índice de evasão dos estudantes. Segundo o Ministério da Educação (MEC), a causa dessa desistência é a rigidez curricular, impactando no número de graduados. Cabe a reflexão de que, com as mudanças, a educação reduz o papel social a partir do momento em que foca na preparação para o trabalho ao desenvolver competências requeridas especificamente pelo mercado.

Além das demandas mencionadas, a preocupação e a necessidade de mudança no ensino superior na década de 1990 foi em decorrência do que o Diesse (2011) chamou de 'apagão de mão de obra', caracterizado pela transição da dificuldade de compatibilização de qualificação requerida para o cenário de inexistência absoluta de trabalhadores com qualificação. E complementa que a dessincronia entre o que é demandado e o que é oferecido traz o desequilíbrio e as desigualdades que impactam na disponibilidade e na absorção dos trabalhadores no Brasil.

De acordo com o Plano Nacional de Educação (PNE), de 2011 a 2020 (2010), uma das metas relacionadas com o ensino superior é a meta 12: 'Levar a taxa bruta de matrícula na educação superior para 50% e a taxa líquida para 33% da população de 18 a 24 anos, assegurando a qualidade da oferta', segue algumas das estratégias estabelecidas para atingir tal meta:

12.4) fomentar a oferta de educação superior pública e gratuita prioritariamente para a formação de professores para a educação básica, sobretudo nas áreas de ciências e matemática, bem como para atender o déficit de profissionais em áreas específicas.

12.11) fomentar estudos e pesquisas que analisem a necessidade de articulação entre formação, currículo e mundo do trabalho, considerando as necessidades econômicas, sociais e culturais do País.

12.14) mapear a demanda e fomentar a oferta de formação de pessoal de nível superior considerando as necessidades do desenvolvimento do país, a inovação tecnológica e a melhoria da qualidade da educação (PNE, 2010).

Essa meta demonstra que o desenvolvimento das instituições de ensino públicas está voltado também para auxiliar nesta demanda de formação específica, e o crescimento das universidades deve estar ligado às necessidades de cada região. Por este motivo há importância de estudar a localidade para contribuir para o desenvolvimento e vocação econômica, ampliando a qualidade dos profissionais e trazendo mais inovação tecnológica.

O ensino superior, depois de todas as mudanças, continuou em ascensão. E, de acordo com os dados do SEMESP (2016), nos últimos 14 anos, o número de matrículas em cursos presenciais nas IES privadas e públicas aumentou de forma expressiva, chegando a crescer 141%. Em 2014, havia no país cerca de 4,7 milhões de alunos matriculados em cursos presenciais na rede privada (72%) e 1,8 milhão

na pública (28%), totalizando 6,5 milhões de matrículas. Mas, com a crise, a perspectiva é de redução de 7,8% no total de matrículas em cursos presenciais na rede privada em 2015.

O SEMESP (2016) apresenta também que, em 2016, o número total de ingressantes deve se manter estável com relação ao ano de 2015, com pequeno aumento de 2,4% (redução de 1,8% para os cursos presenciais e aumento de 11% na modalidade EAD).

São significativos os resultados, principalmente para o mercado das instituições de ensino privadas. Em 2014, segundo o SEMESP (2016), no segmento do ensino superior da rede privada, 33% de docentes em exercício são especialistas, 47% mestres e 20% doutores, e conta com 225 mil docentes (220 mil em exercício e 5 mil afastados), além de 212 mil funcionários técnico-administrativos.

Para formar a quantidade de alunos relatados nos dados, é necessário ter uma quantidade de instituições de ensino compatível, e, de acordo com o número de matriculados e concluintes, pode-se constatar que há um número maior de universidades privadas do que públicas.

De acordo com o mapa do ensino superior do SEMESP (2016), nos últimos 14 anos, houve um crescimento no número das universidades, sendo 106% para as privadas e 69% para as públicas. Mesmo com esse crescimento, em 2014 houve uma redução no setor com um decréscimo de 1%, ou seja, 2.368 instituições. Segundo o SEMESP (2016, p. 8), "em 2014, no Brasil, havia 1.708 Instituições Mantenedoras de ensino superior, sendo 1.506 privadas e 202 públicas [...]. Destas, 67% são de pequeno porte (com até 2 mil alunos)".

O FNE (2013) relata que a educação superior pode ser oferecida tanto pelo setor público quanto pelo privado. Envolve responsabilidades e incumbências dos entes federados, sobretudo da União.

A educação oferecida pelo setor privado é uma concessão do Estado. Tanto as instituições privadas como as federais fazem parte do sistema federal de educação e devem estar alinhadas às políticas de regulação e avaliação definidas por esse sistema. As instituições municipais, estaduais, distrital de educação superior vinculam-se aos sistemas estaduais/distrital de ensino, devendo, ainda, considerar a legislação nacional, incluindo as políticas de regulação e avaliação.

O decréscimo do número de instituições de ensino superior é compatível com a redução no número de matrículas. De acordo com o SEMESP (2016), a projeção de 3,6% na redução no número de matrículas é devido à redução de contratos do FIES. O SEMESP (2016) relata que em 2014 havia uma média de 7,8 milhões de alunos matriculados, sendo 6,5 milhões em cursos presenciais (83%) e 1,3 milhão em cursos EaD (17), sendo a concentração das matrículas em instituições de ensino privadas (5,9 milhões - 75%). Segundo o SEMESP (2016, p. 7) "Em 2016, o número total de matrículas deve se manter estável em relação a 2015".

Sobre o perfil da mão de obra qualificada que está em formação no país, representado pelo número de matrículas nas instituições, realizadas em 2014 na rede privada, o SEMESP (2016) apresenta que os futuros profissionais que estão em formação têm interesse pelas profissões de Direito (721.104 mil matrículas), Administração (538.841 mil matrículas) e Engenharia Civil (264.780 mil matrículas). Houve uma alteração ao serem comparados os dados das matrículas de 2013, que, de acordo com o SEMESP (2015), o terceiro curso mais procurado era o de Pedagogia com 213,1 mil matrículas, passando para a quinta posição. No EaD, de acordo com o SEMESP (2016), o curso com maior procura é o de Pedagogia (301.739 mil matrículas), e dentre os de Tecnologia, o de maior procura é o de Recursos Humanos (93.376).

### 2.3.1 Ensino superior em Guaratinguetá

A cidade de Guaratinguetá está situada no Estado de São Paulo, na região Sudeste, que, de acordo com o SEMESP (2016), é responsável por 3,1 milhões de matrículas em cursos presenciais em instituições públicas e privadas (47% do número de matrículas no ensino superior no Brasil). São Paulo responde por 1,7 milhão de matrículas em cursos presenciais. Os dados fornecidos demonstram que houve um crescimento de 4,9% em relação ao ano anterior.

O Estado de São Paulo tem uma população estimada em 44 milhões de habitantes e é formado por 15 Regiões Administrativas (totalizando 645 municípios), sendo o primeiro Estado brasileiro em número de alunos matriculados em cursos presenciais. O SEMESP (2016) concentra em suas 596 instituições de ensino superior 26,5% das matrículas em cursos presenciais, e que tiveram um crescimento de 4,2%, totalizando 1,72 milhão de alunos matriculados em 2014 contra 1,65 milhão

de matriculados no ano anterior - sendo 3,7% de aumento nas IES públicas (261 mil contra 271 mil) e 4,3% nas privadas (1,39 milhão contra 1,45 milhão).

Baseado nas informações do Censo de 2012, o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP/MEC) (2014) informou que Guaratinguetá apresentava 4.656 alunos matriculados no ensino superior, sendo 3.185 matrículas em instituições públicas e 1.461 em instituições privadas. Considerando os dados apresentados pelo e-MEC - Sistema de Regulação do Ensino Superior (2015), a região conta com 12 instituições de ensino superior, presenciais e - distância, reconhecidas. E as universidades da cidade ofertam diversos cursos para atender - todos os segmentos que demandam profissionais qualificados.

No último censo realizado pelo IBGE (2010), na cidade de Guaratinguetá havia 9.365 trabalhadores com a formação do ensino superior completo e, em relação - s matrículas nas universidades, o censo do INEP/MEC (2015) registrou 2.391 matrículas, sendo 2.090 em instituições privadas e 301 em públicas.

O portal e-MEC (2016) registra na cidade 12 instituições de ensino superior presenciais e - distância que são reconhecidas e em funcionamento, e estas serão apresentadas no Quadro 2. Na relação de unidades reconhecidas pelo MEC constam suas respectivas siglas e a categoria a que pertencem, se privada ou estadual.

Quadro 2- Instituições de ensino superior reconhecidas pelo MEC da cidade de Guaratinguetá/SP

Sigla	IES	Categoria
CEUCLAR	Centro Universitário Claretiano	Privada
UNINTER	Centro Universitário Internacional	Privada
UNIPLAN	Centro Universitário Planalto do Distrito Federal	Privada
FACEAG	Faculdade de Administração e Ciências Econômicas e Contábeis de Guaratinguetá	Privada
FACEG	Faculdade de Educação de Guaratinguetá	Privada
FATEC GT	Faculdade de Tecnologia de Guaratinguetá	Estadual
FATEC SP	Faculdade de Tecnologia de São Paulo	Estadual
FDB	Faculdade Dom Bosco	Privada
UNICID	Universidade Cidade de São Paulo	Privada
UNESP	Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho	Estadual
UMESP	Universidade Metodista de São Paulo	Privada
UNIP	Universidade Paulista	Privada

Fonte: elaborada pelo autor de acordo com os dados do e-MEC (2016)

Ao identificar todas as instituições de ensino da cidade buscou-se analisar quais os cursos que são ofertados para os estudantes para constatar se há diversidade nas opções e preocupação em atender a demanda de todos os segmentos que apresentam postos de trabalho no município. No Quadro 3(A) e 3(B) são apresentados os cursos ofertados pelas instituições.

Quadro 3(A) - Cursos de ensino superior oferecidos pelas instituições de ensino superior reconhecidas pelo MEC da cidade de Guaratinguetá/SP

Sigla	Cursos	Modalidade
CEUCLAR	Comunicação Social, Educação Física, Pedagogia, Direito, Teologia, História, Engenharia, Tecnologia em Saúde e Tecnologia em Gestão.	EaD
UNINTER	Administração, Ciência Política, Ciências Contábeis, Engenharia da Computação, Engenharia de Produção, Engenharia Elétrica, Relações Internacionais, Serviço Social, Teologia, Artes Visuais, Educação Física, Filosofia, Geografia, História, Letras, Pedagogia, Matemática, Sociologia, Análise e Desenvolvimento de Sistemas, Comércio Exterior, Gestão Ambiental, Gestão Comercial, Gestão da Produção Industrial, Gestão da Tecnologia da Informação, Gestão de Recursos Humanos, Gestão de Segurança Privada, Gestão de Turismo, Gestão em Saúde Pública, Gestão Financeira, Gestão Hospitalar, Gestão Pública, Logística, Marketing, Processos Gerenciais, Secretariado, Segurança Pública, Serviços Jurídicos;	EaD
UNIPLAN	Administração, Serviço Social, Pedagogia, Tecnologia Recursos Humanos;	Presencial
FACEAG	Administração, Ciências Contábeis;	Presencial
FACEG	Pedagogia;	Presencial
FATEC GT	Análise e Desenvolvimento de Sistemas, Gestão de Tecnologia da Informação, Gestão Empresarial, Gestão Financeira, Logística, Gestão Comercial;	Presencial
FATEC SP	Gestão Empresarial;	EaD
FDB	Administração, Gestão de Recursos Humanos e Marketing;	EaD
UNICID	Administração, Ciências Biológicas e da Saúde, Comunicação Social;	EaD
UNESP	Engenharia Civil, Engenharia Elétrica, Engenharia de Materiais, Engenharia Mecânica, Engenharia de Produção Mecânica, Física, Matemática;	Presencial

Quadro 3(B) - Cursos de ensino superior oferecidos pelas instituições de ensino superior reconhecidas pelo MEC da cidade de Guaratinguetá/SP (conclusão)

Sigla	Cursos	Modalidade
UMESP	Administração, Análise e Desenvolvimento de Sistemas, Gestão Ambiental, Gestão Comercial, Gestão de Seguros, Gestão Financeira, Gestão Hospitalar, Gestão Portuária, Gestão Pública, Gestão de Recursos Humanos, Jogos Digitais, Logística, Marketing, Pedagogia, Processos Gerenciais, Segurança Pública, Teologia;	EaD Semipresencial
UNIP	Administração, Artes Visuais, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Geografia, Gestão de Recursos Humanos, Gestão em Tecnologia da Informação, Gestão Financeira, História, Letras, Marketing, Matemática, Pedagogia, Processos Gerenciais, Serviço Social, Sociologia, Agronegócio, Análise e Desenvolvimento de Sistemas, Gestão Ambiental, Gestão Hospitalar, Gestão Pública, Logística, Segurança do Trabalho.	EaD

Fonte: elaborada pelo autor de acordo com as informações postadas nos sites das IES (2016)

A cidade era marcada pelos postos de trabalho no segmento da indústria, mas em 2016 apresentam oportunidades acentuadas no segmento de Serviços. Apesar da concentração em determinados segmentos, o município ainda fornece formação para os demais segmentos, conforme os dados do CAGED (2016), como o de construção civil, comércio e indústria, já que são os segmentos representativos.

Explorar os temas do referencial teórico foi fundamental para o desenvolvimento do trabalho e a compreensão dos resultados coletados. Para conhecimento do tipo de pesquisa e de como os dados foram apurados e analisados, será apresentado no próximo capítulo o método da pesquisa.

### 3 MÉTODO

As autoras Marconi e Lakatos (2003) defendem que a seleção do instrumental metodológico está diretamente relacionada com o problema a ser estudado e a escolha dependerá dos vários fatores relacionados com a pesquisa. O método e a técnica devem adequar-se ao problema a ser analisado e às hipóteses levantadas.

O método utilizado para o desenvolvimento deste trabalho foi apresentado de acordo com as subseções deste capítulo, iniciando com a descrição do tipo de pesquisa, seguido da definição da amostra, instrumento de pesquisa e ao final os procedimentos para a coleta e análise dos dados.

#### 3.1 Tipo de pesquisa

Este trabalho configura-se como uma pesquisa qualitativa com finalidade descritiva exploratória e os resultados foram obtidos através da análise de conteúdo.

Stake (2011) mostra que a ciência é uma compilação de boas reflexões sobre coisas biológicas, físicas e sociológicas, e cada uma das divisões da ciência tem um lado qualitativo. O método da pesquisa qualitativa tem sido amplamente utilizado em muitos campos da pesquisa e em diversos ambientes. O autor Stake (2011) complementa que pesquisar envolve análise e síntese, coleta de dados e que assim contribui para a ampliação da experiência do pesquisador.

Com esse estudo foi possível buscar informações para ampliar o conhecimento. Na pesquisa qualitativa, o próprio pesquisador, segundo Stake (2011), é um instrumento ao observar ações e contextos, e, frequentemente, ao ter uma função subjetiva no trabalho, usando suas experiências para realizar as interpretações.

Bervian; Cervo; Silva (2007) mostram que a pesquisa exploratória é utilizada como primeira etapa para outras pesquisas e contribui para o pesquisador se familiarizar com o fenômeno investigado e identificar todas as relações existentes. Este tipo de estudo contribui também para a elaboração das hipóteses que serão testadas em pesquisas posteriores.

Quando o estudo é de caráter descritivo, busca-se o entendimento do fenômeno como um todo na sua complexidade, e Andrade (2002) explica que este tipo de pesquisa se preocupa em observar, registrar, analisar, classificar e

interpretar os dados, ou seja, estudar os fenômenos, mas sem a interferência e manipulação do pesquisador.

Para realizar um bom trabalho de pesquisa descritiva, Triviç os (1987) ressalta a importância da delimitação dos métodos, técnicas, modelos e teorias que irão conduzir a coleta de dados e a interpretação deles. Em conjunto com o procedimento de coleta e análise de dados, é preciso também delimitar a população e a amostra, bem como os objetivos, hipóteses e questões de pesquisa.

### 3.2 População e amostra

A pesquisa foi desenvolvida na cidade de Guaratinguetá, no Estado de São Paulo. Para a avaliação do mercado de trabalho, foi realizado um estudo com empresas nos segmentos de indústria e serviços. Para avaliar o cenário industrial, foram entrevistados profissionais de Recursos Humanos de quatro indústrias de médio e grande porte com demanda de contratação de diversos perfis, com qualificação e escolaridade mínima de ensino superior. Para avaliar o cenário de serviços, foram entrevistados profissionais de Recursos Humanos em uma empresa na área do varejo, uma do setor de prestação de serviço na área de saúde e uma outra que atua com prestação de serviço na área hoteleira.

Para a avaliação das instituições de ensino superior, considerando os dados apresentados pelo e-MEC - Sistema de Regulação do Ensino Superior (2016), a região conta com 12 instituições de ensino superior reconhecidas. Foram convidadas quatro instituições de ensino superior e elas aceitaram participar da pesquisa: sendo duas instituições de ensino superior privadas e duas instituições de ensino superior públicas. Os documentos das unidades pesquisadas, como o Projeto Pedagógico e a relação dos cursos ofertados, complementaram a análise; e, para oferecer mais credibilidade ao estudo, entrevistas com diretores ou orientadores pedagógicos responsáveis pela gestão das áreas ofertadas, fizeram parte do processo metodológico.

A definição da amostra, tanto das empresas quanto das instituições de ensino superior, foi estabelecida seguindo o critério de acessibilidade, ou seja, o relacionamento e o acesso da pesquisadora a estas companhias e universidades. Foram escolhidas empresas de médio e grande porte que ofertam vagas de emprego para os profissionais e com destaque no segmento em que elas atuam.

### 3.3 Instrumento de coleta de dados

Para a pesquisa, o instrumento utilizado foi o roteiro de entrevista semi-estruturado. Marconi e Lakatos (2003) definem que uma entrevista é um encontro entre duas pessoas para uma conversa profissional com o objetivo de obtenção de dados sobre determinado assunto. Este é um procedimento para a coleta de informações ou para ajudar em um diagnóstico.

Manzini (2003 e 2004) alerta que, quando a entrevista é do tipo semi-estruturada, são necessários cuidados que envolvem questões da linguagem e o roteiro a ser utilizado necessita ser planejado cuidadosamente. Em diversas bibliografias, também entende-se por entrevista semi-estruturada a semidiretiva ou semi-aberta.

Ao utilizar a entrevista semi-estruturada, foi possível explorar o tema mercado de trabalho e educação para conhecer a percepção, opinião e obter os dados da demanda, tanto do mercado de trabalho quanto das instituições de ensino superior da região de estudo. Os questionários podem ser consultados no Apêndice A e Apêndice B.

### 3.4 Quadro síntese da pesquisa

O Quadro 4 relaciona os objetivos da pesquisa e os instrumentos utilizados para o seu desenvolvimento. Os dois roteiros de entrevista se complementam para o resultado e análise deste trabalho.

Quadro 4 - Guia sntese da pesquisa

OBJETIVO GERAL	Conhecer as expectativas e as demandas de qualificao profissional do mercado de trabalho, segundo a visão de Recursos Humanos e empresários, e comparlas com a formao oferecida pelas instituies de ensino da cidade de Guaratinguetá/SP.		
OBJETIVOS ESPECIFICOS	MÉTODO DE PESQUISA	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	TRATAMENTO DOS DADOS
Conhecer como  o relacionamento das Instituies de Ensino Superior com as empresas pesquisadas na cidade de Guaratinguete vice-versa;	Qualitativo	Roteiro Entrevista A: 10, 11 Roteiro Entrevista B: 6, 7, 9, 10	Análise de Conteúdo
Conhecer os cursos de Ensino Superior ofertados pelas instituies de ensino pesquisadas, bem como o Projeto Pedagógico com o objetivo de identificar se o que é ofertado  compatível com o demandado pelas empresas.	Qualitativo	Roteiro Entrevista A: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 Roteiro Entrevista B: 1, 2, 3, 4, 5, 8 Quadro dos cursos oferecidos; Projeto Pedagógico	Análise de Conteúdo

Fonte: Elaborado pelo autor (2016)

O quadro sntese apresentado contribuiu para a conduo da discussão dos resultados que serão apresentados no próximo capítulo, relacionando os objetivos da pesquisa com os dados coletados nas entrevistas com as instituies de ensino, empresas e nos documentos consultados nos sites das universidades para conhecimento dos Projetos Pedagógicos e dos cursos ofertados.

### 3.5 Procedimento para coleta de dados

Para a coleta de dados, o estudo foi articulado em dois momentos. No primeiro momento, foi realizada uma pesquisa para a consulta dos dados que caracterizassem a instituio e os indicadores para análise do cenário atual. Esse processo foi feito nos sites das empresas para conhecer a visão, missão e valores, e das instituies de ensino superior para avaliar o Projeto Pedagógico dos cursos e os objetivos gerais para cada área oferecida. Para a obteno de dados sobre os indicadores de emprego, desemprego, número de matrículas, concluintes e evadidos de cursos superiores, foram consultados sites que apresentem dados públicos com esses ndices.

Silva et al (2009) definem que a pesquisa documental pode ser utilizada tanto nas abordagens de natureza positivista como nas de caráter compreensivo com enfoque mais crítico. A escolha do referencial teórico vai nutrir o pensamento do pesquisador, e essa escolha e análise deve responder às questões da pesquisa, exigindo do estudioso a capacidade reflexiva e criativa tanto na forma de compreender o problema quanto nas relações estabelecidas entre o conteúdo e o contexto.

A pesquisa documental, para Silva et al (2009), permite a investigação de determinada problemática não em sua integralidade imediata, mas de forma indireta por meio do estudo dos documentos que são produzidos pelo homem, e por isso revelam o seu modo de ser, viver e compreender um fato social. O estudo dos documentos implica fazê-lo a partir do ponto de vista de quem os produziu, e Santos et al (2009) alertam que requer cuidado e perícia por parte do pesquisador para não comprometer a validade do documento. De acordo com Bardin (1977), a proposta da análise documental é representar o conteúdo de um documento de forma diferente do original para facilitar a consulta e a referência.

No segundo momento, para a pesquisa de campo, foram realizadas entrevistas semiestruturada com profissionais de Recursos Humanos ou empresários que são responsáveis pela contratação de empregados para diversas áreas das empresas e também com coordenadores de cursos ou diretores das instituições de ensino superior para a identificação da proposta das universidades, dos cursos iniciais, dos novos cursos ofertados, do conhecimento e da motivação para a inovação em suas atividades de acordo com o mercado. Também foi observado se os alunos eram da própria cidade ou de outras e se trabalhavam no mesmo município ou em regiões vizinhas.

Spink (2003) explica que o termo pesquisa de campo teve uma evolução em seu conceito, inicialmente se referia à observação e interação com as pessoas no seu "habitat natural". O campo era um lugar, e, quando o pesquisador não estava "no lugar", não estava no campo. Com o tempo começou a incluir os meios de comunicação nos estudos, mas não como objetos específicos, e sim como componentes do campo.

Para a participação da entrevista foi solicitada a autorização, o aceite da instituição participante, e, posteriormente, quando aprovado pelo Comitê de Ética, o aceite do participante no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

### 3.6 Procedimento para análise de dados

Para a avaliação de dados, foi realizada a análise de conteúdo (AC) a partir das informações coletadas nas entrevistas promovidas com as empresas e as instituições de ensino superior apresentadas na subseção da população e amostra. Essa coleta foi relacionada e confrontada com o referencial teórico.

A maioria dos autores refere-se à AC como sendo uma técnica de pesquisa que trabalha com a palavra, permitindo de forma prática e objetiva produzir inferências do conteúdo da comunicação de um texto replicáveis ao seu contexto social. (CAREGNATO; MUTTI, 2006, p. 682)

Neste tipo de estudo, parte-se do pressuposto de que, por trás do discurso aparente, há um sentido que convém avaliar e desvendar. Bardin (1977) explica que a análise de conteúdo é caracterizada por:

um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN, 1977, p. 42).

Caregnato e Mutti (2006) explicam que a técnica da análise de conteúdo possui três etapas: 1) a pré-análise; 2) a exploração do material; 3) o tratamento dos resultados e interpretação. A primeira etapa é a fase de organização que utiliza vários procedimentos, tais como: leitura flutuante, hipóteses, objetivos e elaboração de indicadores que fundamentem a interpretação. Na segunda etapa os dados são codificados a partir das unidades de registro. Na última etapa, é feita a categorização.

Bardin (1977) explica que, na terceira fase, que é a de tratamento dos resultados obtidos e a sua interpretação, os resultados podem ser estabelecidos com quadros de resultados, diagramas, figuras ou modelos com os dados de forma condensada.

Ao serem identificadas as inter-relações na análise do conteúdo, foram identificadas e criadas categorias, que, de acordo com Bardin (1977, p. 117) [...] é uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por

diferenciação, e, seguidamente, por reagrupamento segundo o género com os critérios previamente definidos.

No próximo capítulo, baseando-se nas categorias identificadas e as relacionando com os conteúdos encontrados no referencial teórico, foram demonstrados e discutidos os resultados da pesquisa.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com o desenvolvimento da pesquisa buscou-se conhecer os dois lados (mercado de trabalho e educação), pois estes são indicadores que contribuem para o desenvolvimento da região.

Durante o estudo e a análise dos dados, foi possível constatar se os cenários averiguados (mercado de trabalho e educação, representados respectivamente pelas indústrias e empresas de serviços e instituições de ensino superior) estão atuando em parceria e contribuindo, ou não, efetivamente para o desenvolvimento de Guaratinguetá. Neste capítulo, serão apresentados os resultados produzidos ao longo deste trabalho de cunho científico.

### 4.1 Característica da amostra

As entrevistas foram realizadas de acordo com o apresentado na definição da amostra. E, para uma melhor compreensão, a caracterização dividiu-se em dois grupos, sendo o primeiro com o descritivo das instituições de ensino e o segundo com o das empresas.

#### 4.1.1 Caracterização da amostra das entrevistas das instituições de ensino superior

De acordo com os dados coletados nos sites institucionais, foram elaborados os Quadros 5 e 6 com as principais informações, como o histórico, cursos ofertados, modalidade e tipo de instituição.

Quadro 5 - Caracterização da amostra das instituições de ensino superior privadas participantes da pesquisa

Legenda	Cursos ofertados	Modalidade	Categoria Administrativa
Instituição de Ensino Superior A	Administração, Ciências Contábeis e Pedagogia;	Presencial	Privada
Instituição de Ensino Superior B	Administração, Serviço Social, Pedagogia, Tecnologia Recursos Humanos;	Presencial	Privada

Fonte: elaborada pelo autor de acordo com as informações postadas nos sites das IES (2016)

Quadro 6 - Caracterização da amostra das instituições de ensino superior públicas participantes da pesquisa

Legenda	Cursos ofertados	Modalidade	Categoria Administrativa
Instituição de Ensino Superior C	Análise e Desenvolvimento de Sistemas, Gestão de Tecnologia da Informação, Gestão Empresarial, Gestão Financeira, Logística, Gestão Comercial;	Presencial	Pública
Instituição de Ensino Superior D	Engenharia Civil, Engenharia Elétrica, Engenharia de Materiais, Engenharia Mecânica, Engenharia de Produção Mecânica, Física, Matemática;	Presencial	Pública

Fonte: elaborada pelo autor de acordo com as informações postadas nos sites das IES (2016)

#### 4.1.2 Caracterização da amostra das entrevistas das empresas

De acordo com os dados coletados nos sites institucionais foram elaborados os Quadros 7, 8 e 9 com as principais informações do histórico das empresas, separados por segmentos de atuação.

Quadro 7 - Caracterização da amostra das empresas participantes da pesquisa do segmento de serviços

Legenda	Padrão	Número de empregados	Ramo de atividade	Segmento
Empresa A	Multinacional	18	Hotel	Serviços
Empresa B	Nacional	108	Saúde	Serviços

Fonte: elaborada pelo autor de acordo com as informações postadas nos sites das empresas (2016)

Quadro 8 - Caracterização da amostra das empresas participantes da pesquisa do segmento da indústria

Legenda	Padrão	Número de empregados	Ramo de atividade	Segmento
Empresa C	Nacional	Nº não informado	Fabricação de Materiais Metálicos	Indústria
Empresa D	Multinacional	39	Química	Indústria
Empresa E	Multinacional	604	Automotivo / Construção Civil e Química	Indústria
Empresa F	Multinacional	1.091	Mecânica Pesada e Aeronáutica	Indústria

Fonte: elaborada pelo autor de acordo com as informações postadas nos sites das Empresas (2016)

Quadro 9 - Caracterização da amostra das empresas participantes da pesquisa do segmento do comércio

Legenda	Padrão	Número de empregados	Ramo de atividade	Segmento
Empresa G	Nacional	28	Varejo	Comércio

Fonte: elaborada pelo autor de acordo com as informações postadas nos sites das Empresas (2016)

## 4.2 Categoria inicial

Como apresentado no método, para tratamento e interpretação dos dados obtidos, foi utilizada a análise de conteúdo seguindo a metodologia de Bardin. As categorias foram definidas a partir das perguntas do roteiro para entrevistas e estão apresentadas no Quadro 10 para dar início ao processo de análise.

Quadro 10 - Categoria inicial

Número	Categoria
1	Oferta e demanda profissional
2	Formação em Guaratinguetá
3	Qualidade
4	Relacionamento
5	Cursos ofertados
6	Projeto Pedagógico
7	Empregabilidade
8	Desenvolvimento

Fonte: elaborada pelo autor (2016)

## 4.3 Quadro síntese das categorias identificadas nas entrevistas

As categorias elaboradas trouxeram a percepção dos participantes deste estudo em relação ao conceito da pesquisa. Elas podem ser analisadas no Quadro 11, que apresenta essas divisões conforme as opiniões pautadas nas respostas apuradas. Na sequência, cada uma das classes foi avaliada com base no estudo das informações coletadas ao longo do processo metodológico.

Quadro 11 - Quadro síntese das dimensões em relação às categorias identificadas nas entrevistas com os participantes

Dimensão / Conceito	Categorias	Evidências
Aceitação	Análise da oferta, demanda profissional e formação em Guaratinguetá	O que é ofertado não distancia do que é demandado, para vagas iniciais e na área administrativa, de certa forma, a formação oferecida atende a necessidade das empresas, mas atualmente as indústrias demonstraram dificuldade para suprir uma demanda técnica. Não estão totalmente satisfeitos com a formação oferecida pelas instituições de ensino de Guaratinguetá e apontaram melhorias. São necessários ajustes para melhorar o relacionamento e ambos tirarem proveito dessa parceria.
Relacionamento	Análise da qualidade dos cursos e o relacionamento entre as instituições de ensino superior e as empresas	O relacionamento ocorre de forma mais superficial e mais voltado para divulgação de vagas de estágio. As duas partes apresentam demandas, e a procura acaba sendo maior por parte das empresas. O relacionamento assertivo trará vantagens para as duas partes e para o desenvolvimento da cidade.
Compatibilidade	Análise dos cursos ofertados e do Projeto Pedagógico das instituições	Há uma proposta das instituições de ensino em seus Projetos Pedagógicos de formar profissionais para atuação em diversos segmentos, com o desenvolvimento de competências comportamentais para contribuir com a formação do profissional. As IES não fazem acompanhamento das demandas de mercado para realizar ajustes.
Contribuição	Análise da empregabilidade e da contribuição das empresas e instituições para o desenvolvimento.	Ao analisar apenas os dados constata-se que o que é ofertado supre a demanda de cargos apresentados, mas as empresas não concordam e levantaram outras competências que não estão presentes nos profissionais formados, como a necessidade de desenvolver questões comportamentais e técnicas (idioma e conhecimento técnico). Não há ações concretas para contribuir para a comunidade de Guaratinguetá.

Conforme propõe Bardin (1977), há a necessidade de relacionar cada dimensão com a categoria elaborada, pois assim será possível classificar e unir elementos de mesma natureza ou informação.

#### 4.3.1 Análise da oferta, demanda profissional e formação em Guaratinguetá

Para a compreensão da dimensão e aceitação foram analisadas as categorias oferta e a demanda profissional de Guaratinguetá baseadas nas respostas identificadas nas entrevistas realizadas.

Para a promoção do desenvolvimento, a partir da compreensão das demandas, Santos et al (2012) alega a necessidade de estudá-las para a promoção do autoconhecimento e a implantação de ações que mobilizem a sociedade para evoluir para um estado superior no sentido social, cultural e política.

Sabendo do papel da educação e do trabalho para o desenvolvimento, conhecer qual é a oferta, a demanda profissional e a formação em Guaratinguetá é imprescindível.

De acordo com os resultados coletados nas empresas, focando nas posições que exigem como escolaridade mínima o ensino superior, elas apresentaram como principais resultados demandados os cargos de gestão (Líder, coordenação, gerência e diretoria), cargos administrativos (Analistas, atendente de hospedagem) e cargos técnicos (Engenheiros, médicos e enfermeiros).

Os principais cargos que exigem ensino superior e tenho a necessidade de contratação são: Atendente de hospedagem (recepção). Há a necessidade do ensino superior, mas a preferência é pelo idioma (inglês intermediário). Recebemos muitos estrangeiros das empresas multinacionais da cidade. Procuo profissionais das áreas de Turismo, Administração e Marketing. É mais interessante áreas focadas em hotelaria para agregar no hotel. Já tive pessoas formadas em Direito e deu muito errado, perde na hospitalidade e acolhimento dos hóspedes. (Entrevistado Empresa A)

Coordenação, líder e gerência na cooperativa. Específico na cooperativa tenho a minha enfermeira auditora, ela necessita ter uma graduação em Enfermagem e uma pós-graduação em Auditoria de Enfermagem.

No hospital tem a parte da enfermagem, da radiologia e a médica, que é uma coisa mais específica. (Entrevista Empresa B)

Cargos administrativos, coordenação, gerência e diretoria. (Entrevistado Empresa C)

São os cargos de gerência ou de gestores de área (Gerente de Serviço ao cliente, gerente de vendas, gerente de operações, analista de compras, analista de RH e supervisor de laboratório). São os principais cargos que tenho hoje que precisam de curso superior e até recomendar uma especialização. (Entrevistado Empresa D)

Analista e posições de gestão em geral. (Entrevistado Empresa E)

São os cargos de analistas, engenheiros e de coordenação. (Entrevistado Empresa F)

No Quadro 12 é possível ter um comparativo sobre os cargos que são requisitados pelas empresas participantes da pesquisa e que exigem o ensino superior, e quais são os cursos ofertados pelas instituições de ensino de Guaratinguetá que participaram da pesquisa. De forma geral, analisando os cargos e os cursos, as oportunidades atenderiam às demandas empresariais.

Quadro 12 - Principais cargos que as empresas precisam contratar e que exigem ensino superior e cursos oferecidos pelas instituições de ensino superior participantes da pesquisa

Cargos que exigem ensino superior	Cursos oferecidos em Guaratinguetá
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Atendente de hospedagem;</li> <li>-Cargos administrativos;</li> <li>-Coordenação;</li> <li>-Gerência;</li> <li>-Diretoria;</li> <li>-Gerente de serviço ao cliente;</li> <li>-Gerente de vendas;</li> <li>-Gerente de operações;</li> <li>-Analista de compras;</li> <li>-Analista de RH;</li> <li>-Supervisor de laboratório;</li> <li>-Enfermeira auditora;</li> <li>-Médico;</li> <li>-Analistas;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Administração;</li> <li>-Ciências Contábeis;</li> <li>-Pedagogia;</li> <li>-Análise e Desenvolvimento de Sistemas;</li> <li>-Gestão de Tecnologia da Informação;</li> <li>-Gestão Empresarial;</li> <li>-Gestão Financeira;</li> <li>-Logística;</li> <li>-Gestão Comercial;</li> <li>-Serviço Social;</li> <li>-Tecnologia Recursos Humanos;</li> <li>-Engenharia Civil;</li> <li>-Engenharia Elétrica;</li> <li>-Engenharia de Materiais;</li> <li>-Engenharia Mecânica;</li> <li>-Engenharia de Produção Mecânica;</li> <li>-Física;</li> <li>-Matemática;</li> </ul>

Fonte: elaborada pelo autor de acordo com as informações postadas nas entrevistas e nos sites das IES (2016)

Ao ser investigado se haveria a necessidade de um curso específico, nenhuma empresa citou uma demanda específica por uma formação. Alegou ser mais importante a experiência, exceto para cargos que exigem formação própria

para o exercício da profissão, como o caso citado pela empresa B, que demanda profissionais da área da Saúde (Enfermagem e Medicina).

Apesar de não ser demonstrada preferência sobre determinado curso, mas respeitando formas próximas da área de atuação, a empresa A, que atua no segmento hoteleiro, demonstrou não ter tido sucesso com profissionais contratados para a atuação na recepção e atendimento ao cliente, também não está satisfeita com a forma oferecida na região. Alegou que não há profissionais especializados na área de hotelaria.

Ao avaliar a demanda por profissionais de áreas específicas, é possível confrontar com os dados disponibilizados pelo SEMESP (2016) para o Brasil, que na rede privada, onde há a concentração do maior número de matrículas no ensino superior, os profissionais que estão em formação têm interesse pelas profissões de Direito (721.104 mil matrículas), Administração (538.841 mil matrículas) e Engenharia Civil (264.780 mil matrículas).

Esses resultados demonstram que nos próximos anos não serão todas as áreas que apresentarão uma diversidade de profissionais em processo de formação para suprir as demandas do mercado de trabalho.

Para atender às demandas como as citadas pela empresa A, Braga et al. (2012) alega que o desenvolvimento requer uma gestão participativa em que as partes atuem como protagonistas e não como espectadores da atuação do mercado ou do Estado.

Algumas empresas optam por flexibilizar alguns requisitos da vaga para atender à demanda interna e conseguir preencher a vaga. E, diante disso, foi possível observar que um dos requisitos é o idioma ou algum aspecto técnico, que pode ser flexibilizado, mas essa alternativa carece de um plano de desenvolvimento por parte da empresa, como citado pelas Empresas A, D, E e F.

[...] Há a necessidade do ensino superior, mas a preferência é pelo idioma (Inglês intermediário). Recebemos muitos estrangeiros das empresas multinacionais da cidade. (Entrevistado Empresa A)

[...] mas no geral a gente flexibiliza algum ponto. (Entrevistado Empresa D)

[...] ou eu tenho que buscar pessoas numa região um pouquinho diferente porque as nossas vagas têm uma exigência bem grande em todos os nossos processos, ou eu tenho que flexibilizar itens para

desenvolver as pessoas daqui. Acho que posições de analista é grau mediano. Quando pego pessoas da região, Inglês sempre é um ponto que tenho que flexibilizar e às vezes algum ponto técnico. Quando eu flexibilizo algum ponto, eu tenho que garantir que o meu comportamental esteja muito adequado e muito aderente pra que eu possa flexibilizar porque daí eu considero um potencial para desenvolvimento. (Entrevistado Empresa E)

A maior parte dos profissionais contatados está dentro do esperado, no entanto, apresenta como dificuldade o idioma, que, para a empresa, é importante. (Entrevistado Empresa F)

O Brasil já passou por diversas crises econômicas e atualmente está enfrentando outra que impacta diretamente no trabalho. Segundo Pochmann (2013), o país tem alguns desafios diante do novo desenvolvimento, e, para que os mesmos equívocos dos dois estágios anteriores não se repitam, é necessário desenvolver um tratamento inovador para a questão social, redefinir as ações, possibilitar a horizontalização do conjunto de políticas de proteção (previdência, assistência e saúde), a promoção (educação, cultura e trabalho) e infraestrutura (habitação, urbanismo e saneamento).

Em relação ao quadro de pessoal, todas as empresas que participaram da pesquisa apresentaram no ano de 2016 demanda por contratação de novos profissionais, mesmo com o cenário da crise, que causou diversas demissões na cidade de Guaratinguetá e de algumas companhias alegarem ter turnover baixo.

Meu turnover é baixo, em 2016 tive apenas dois pedidos de desligamento. (Entrevistado Empresa A)

Nosso turnover é muito baixo, mas em torno de umas 10 pessoas a nossa contratação aqui. 60% das vagas com demanda de ensino superior e 4 para a área de atendimento. (Entrevistado Empresa B)

Realizamos dezenove contratações. (Entrevistado Empresa C)

[...] Foram duas contratações temporárias para a área de produção. (Entrevistado Empresa D)

Eu realizei 125 contratações (40 previstas e 46 reposições), ou seja, tiveram muitos imprevistos também. (Entrevistado Empresa E)

Entre funcionários e estagiários estamos completando este mês 70 contratações para as duas empresas do grupo. (Entrevistado Empresa F)

Foram realizadas cinco contratações, teve a troca da gerência e então teve uma contratação de um gerente. (Entrevistado Empresa G)

De acordo com o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED, 2016) o ano de 2016 registrou uma queda de 456 postos de trabalho em Guaratinguetá

Quando as empresas foram questionadas sobre a origem de seus candidatos e funcionários, nem todas demonstraram que os profissionais residiam ou tinham sido graduados em Guaratinguetá. O fato dos colaboradores não morarem na cidade é um dos fatores que demonstra que não irão contribuir com o desenvolvimento econômico da região, pois terão a sua renda utilizada no seu local de moradia.

Segundo Furtado (1968), a geração de empregos e o aumento da renda da população irão aumentar o poder de consumo de bens e serviços.

Para a captura de profissionais, as vagas são divulgadas em diversas fontes de recrutamento, mas não modifica muito de uma empresa para outra. Elas continuam recebendo currículos na própria companhia, por e-mail ou mesmo pela indicação dos funcionários ao terem acesso ao perfil das oportunidades em aberto.

As empresas contam muito com as redes sociais para atingir o maior número de candidatos. Às vezes, a necessidade de divulgação em outras fontes é para vagas específicas e que alegam não ser de fácil acesso a oferta de profissionais.

Recebo muitos currículos direto no hotel desde a abertura, em 2015. Quando estávamos construindo, colocamos faixa na porta do hotel anunciando as vagas e assim formou-se a primeira equipe. Trabalho com a indicação dos próprios funcionários, eles já conhecem a pessoa e o colaborador já faz a própria entrevista e eu (Gerente) faço o processo seletivo. [...] (Entrevistado Empresa A)

O nosso site, o nosso portal, o PAT e o CIEE. (Entrevistado Empresa B)

As principais fontes de recrutamento são currículo e indicação interna. (Entrevistado Empresa C)

A gente faz o recrutamento interno, divulgamos muito para as outras pessoas e isso é muito interessante. [...] (Entrevistado Empresa D)

O que é mais forte é a divulgação interna com os funcionários. Eu tenho também uma rede de relacionamentos e faz muito a diferença. Eu uso muito também o LinkedIn. Para vagas mais operacionais acaba que a empresa é muito atrativa, então divulgando para os funcionários, já tem um retorno grande. Meu Facebook, pra vaga

operacional, também é minha melhor fonte de divulgação. Para algumas posições, técnicas por exemplo, eu faço contato com todas as instituições de nível médio. (Entrevistado Empresa E)

Atualmente, além das divulgações em consultorias e sites de custo zero e escolas e faculdades da região, temos como grande fonte de recrutamento as redes sociais (LinkedIn, Facebook). Nestas divulgações, o Portal de Oportunidades da empresa é informado como o caminho para a inscrição dos candidatos. Em algumas vagas mais estratégicas fazemos a busca por uma consultoria para nos auxiliar na busca pelo candidato. (Entrevistado Empresa F)

Um fator importante para a pesquisa foi sobre a origem dos funcionários e alunos, questionando se eles residem em Guaratinguetá

Todos residem em Guaratinguetá Hoje no meu quadro de funcionários tenho um funcionário que mora em Pindamonhangaba, um em Roseira, um em Aparecida e os demais são todos de Guaratinguetá (Entrevistado Empresa A)

Não, não na totalidade. Temos muitos colaboradores de Lorena, alguns de Aparecida, temos colaboradores de Jacareí, São José, Capava. (Entrevistado Empresa B)

90% residem em Guaratinguetá e os demais em cidades vizinhas como Aparecida, Lorena e Potim. (Entrevistado Empresa C)

Olha, 45% são de Guaratinguetá os outros são do entorno com percentual muito grande em Lorena. A gente tem também um acordo, quando a empresa chega, a nossa prioridade são profissionais de Guaratinguetá No processo seletivo eu sempre busco pessoas de Guará ou Lorena. (Entrevistado Empresa E)

A maior parte dos profissionais sim, mas tivemos também profissionais de outras cidades do Vale do Paraíba e até mesmo de outros Estados. (Entrevistado Empresa F)

Todos moram em Guaratinguetá Empresa contrata também de Potim, Aparecida e Lorena, não tem esse problema. (Entrevistado Empresa G)

De todas as empresas, a maioria possui profissionais que residem em Guaratinguetá mas não desconsidera a possibilidade de contratação de pessoas que moram nas cidades vizinhas, já que a região possui essa facilidade.

No último censo realizado pelo IBGE (2010) na cidade de Guaratinguetá havia 9.365 trabalhadores com a formação do ensino superior completo e, em relação às matrículas nas instituições de ensino superior, o censo do INEP/MEC

(2015) registrou 2.391 matrículas, sendo 2.090 em institui es privadas e 301 em públicas.

O portal e-MEC (2016) registra, na cidade, 12 institui es de ensino que são reconhecidas. Os números demonstram que há um número significativo de universidades, bem como de profissionais com forma o do ensino superior.

Com a diversidade de profissionais que apresentam esse grau de ensino em Guaratinguetá foi investigado se existe preferência ou política interna que daria prioridade por profissionais que tivessem forma o em institui es específicas da cidade.

Não tenho preferência por determinada faculdade, isso   relativo e não me prenderia a isso. (Entrevistado Empresa A)

Não, não há essa política. (Entrevistado Empresa B)

Não. (Entrevistado Empresa C)

[...] A gente divulga e quem vier, claro, a gente pede que tenha o superior e valida isso, mas não tem preferência. (Entrevistado Empresa D)

Para posi es de gerência e diretoria isso   um peso e bem apreciado. PUC, USP, FAAP, FGV. Normalmente, encontro isso nas p s-gradua es, mas nos dois, tanto l  no item da forma o para nós isso   bem interessante.   uma forma o diferenciada. (Entrevistado Empresa E)

Não há uma política para contrata o em faculdades específicas, contratamos profissionais de diversas universidades da região. (Entrevistado Empresa F)

Não, focam na forma o mesmo. [...] (Entrevistado Empresa G)

As respostas demonstram que não há política ou preferência por determinada faculdade, mas que, para algumas posi es, acaba sendo um diferencial. Ao ter a percep o sobre a oferta e demanda   preciso conhecer também qual   a qualidade dos cursos e o relacionamento existente entre as institui es e as empresas.

#### 4.3.2 Análise da qualidade dos cursos e o relacionamento entre as instituições de ensino superior e as empresas

Analisar a dimensão do relacionamento compreende as categorias qualidade e relacionamento. Mercado de trabalho e educação são indicadores que se complementam e contribuem para o desenvolvimento de determinada região. Sendo o trabalho representado aqui pelas empresas e a educação pelas instituições de ensino.

Para conhecer as ações e o planejamento das duas partes, há necessidade de existir relacionamento, parceria e conversa para que ambos contribuam e traçam objetivos para realizar o trabalho com qualidade.

Para Conceição, Santos e Vieira (2015), o desenvolvimento é um fenômeno complexo de ser mensurado, depende dos valores de cada sociedade e deve considerar que pressupõe o bem-estar da humanidade.

Os profissionais de Recursos Humanos realizam processos seletivos com diversos profissionais e, diante da avaliação das entrevistas, conseguem avaliar a qualidade dos alunos que são formados. Sobre a qualidade dos profissionais que são ofertados na cidade, as opiniões ficam divididas, e foi possível perceber que depende do perfil e das exigências para cada cargo, bem como o segmento de atuação da empresa.

A oferta dos profissionais está dentro do esperado, tenho sempre muitos currículos para qualquer vaga (área de governança, alimento e bebida, manutenção e recepção). (Entrevistado Empresa A)

Abaixo do esperado. (Entrevistado Empresa B)

Dentro do esperado. (Entrevistado Empresa C)

Sim, posso considerar dentro do esperado, mas no geral a gente flexibiliza algum ponto. (Entrevistado Empresa D)

Se for nível de produção, operacional, ok dentro. Nível técnico não ok, tem muita dificuldade aqui na região pra nível técnico. Automação, principalmente, é minha vaga mais crucial. Eu fecho vaga de gerente executivo, mas não fecho vaga de técnico de automação. Vaga de Analista em diante eu também não tenho, eu acho que seria uma facilidade mediana, porque ou eu tenho que buscar pessoas numa região um pouquinho diferente porque as nossas vagas têm uma exigência bem grande em todos os nossos processos, ou eu tenho que flexibilizar itens para desenvolver as

peças aqui. Acho que posições de analista nível grau mediano. (Entrevistado Empresa E)

A maior parte dos profissionais contatados está dentro do esperado, no entanto, apresenta como dificuldade o idioma, que, para a empresa, é importante. (Entrevistado Empresa F)

Abaixo nos aspectos de qualificação e comportamento para todas as posições, está bem complicado hoje. (Entrevistado Empresa G)

Para complementar essa análise, é necessário constatar também qual a percepção dos profissionais de Recursos Humanos sobre a formação ofertada pelas universidades de Guaratinguetá e averiguar se suprema a demanda que elas possuem.

O incremento do processo tecnológico e as mudanças na dinâmica e estrutura do trabalho, segundo Araujo, Quinteiros e Silva (2013), passaram a exigir novos padrões de qualificação para o trabalho. Diante disso, o trabalhador precisa se adaptar e interpretar os novos processos e realidades, e, para isso, tem de reaprender para se enquadrar nos diversos segmentos e cargos que geram os postos de trabalho.

Sabendo dessa mudança no perfil profissional, quando os entrevistados foram questionados sobre esse aspecto, as opiniões ficaram divididas entre os que acreditam que atende, ou que atende para um nível específico e já para outro nível, e os que acreditam que não atende, sendo necessário buscar perfis de outras localidades.

Acredito que sim pelos currículos que sempre recebi. Aqui em Guaratinguetá não precisei fazer abordagem nas faculdades porque os currículos entregues no hotel vieram para suprir as minhas demandas. (Entrevistado Empresa A)

Não temos que buscar em outras cidades, as instituições não suprem aquilo que não precisamos. A qualidade no ensino é o principal ponto, mas eu gostaria de deixar claro que não é por ineficiência da instituição, eu acredito que é pelo próprio sistema, é culpa do sistema educacional brasileiro e não da instituição em si. (Entrevistado Empresa B)

Não. Porque para algumas vagas é solicitado formação em cursos que as faculdades da cidade não oferecem. (Entrevistado Empresa C)

[...] Tenho uma gestora que sempre entrevista alunos e profissionais formados na Fatec (Guaratinguetá). Então, quando não consigo

preencher vagas específicas, posso dizer que não o suporta. Acho que estamos bem servidos aqui. (Entrevistado Empresa D)

Para a área técnica não. Para analista, se for nível Júnior ok, não tenho dificuldade para seleção. Os meus maiores desafios, pensando em Guaratinguetá são posições Sênior e posição de gestão. [...] (Entrevistado Empresa E)

Acredito que as instituições de ensino, principalmente aquelas voltadas a formação técnica, deixam a desejar com relação às aulas práticas onde os alunos possam vivenciar a rotina de um profissional da área da qual estão estudando. (Entrevistado Empresa F)

Não procuramos as instituições e não levamos em consideração os cursos ofertados. Acho que isso não influencia porque a gente não procura. Não tenho dados para avaliar se o que é ofertado supre porque as contratações são poucas. (Entrevistado Empresa G)

É possível constatar que a formação denominada técnica, que também exige ensino superior, pelos entrevistados tem sido crítica. Eles estão encontrando dificuldade para contratar profissionais porque as instituições não têm cursos voltados para a área demandada, são campos que envolvem alta tecnologia e atuam em processos. A demanda é voltada para novas tecnologias que as empresas multinacionais estão trazendo para a região.

Bardagi, Fiorini e Silva (2016) alegam que o processo de globalização e o avanço da tecnologia contribuíram para a imprevisibilidade da carreira, exigindo dos trabalhadores o desenvolvimento de competências substancialmente diferentes daquelas requeridas pelas profissões do século XX.

Ao avaliar os resultados das entrevistas concedidas pelas instituições de ensino e analisar a relação dos cursos ofertados, é possível constatar que a maioria das áreas estão voltadas a uma demanda mais administrativa e que atenda outros segmentos além da indústria, algo apontado, inclusive, nos Projetos Pedagógicos.

Os Projetos Pedagógicos apresentam papel importante para que todos conheçam as intenções e as propostas dos cursos ofertados pelas instituições de ensino superior. Oliveira (2011) alega que o projeto conduz estratégias educacionais que visa o projeto educativo da instituição de ensino superior, legitimando seu compromisso com a educação superior, os aspectos éticos e sua contribuição social nos âmbitos regional e nacional, por meio do tripé: ensino, pesquisa e extensão.

Quando as empresas relatam dificuldades, torna-se necessário avaliar como elas (empresas e instituições de ensino) se relacionam, e quais são essas dificuldades.

A Lei de Diretrizes e Bases (LDB) (1996) defende que a educação superior tem por objetivo estabelecer um relacionamento e uma troca entre a instituição de ensino e a comunidade, além de conhecer os problemas da região e também prestar serviços à sociedade.

Esse relacionamento pode resultar na melhora da qualidade do ensino e na qualificação da mão de obra, promovendo consequentemente a melhora na qualidade dos profissionais que serão absorvidos no mercado local.

O roteiro de entrevista foi elaborado para investigar as duas partes e para constatar se há esse relacionamento. De acordo com os resultados, foi possível apontar que, de forma geral, o diálogo entre as empresas e universidades é bom, mas ainda precisa amadurecer.

O relacionamento nosso com as instituições de ensino é muito bom. Temos parceria com algumas instituições, temos parcerias em eventos. Não fomos até as instituições, mas todas as vezes que fomos procurados desenvolvemos parcerias boas para ambos. (Entrevistado Empresa A)

Por incrível que pareça não há a gente já tentou inclusive conversar com as instituições aqui. A gente consegue, por incrível que pareça, com instituição de Guaratinguetá mas sim Lorena, Cruzeiro, Taubaté. Tanto é que a maioria dos nossos estagiários não fazem faculdade em Guaratinguetá (Entrevistado Empresa B)

O contato mais frequente se dá com as instituições de curso Técnico para contratação de estagiário. (Entrevistado Empresa C)  
Não há troca. Tem um relacionamento quando a gente precisou de um curso específico ou quando teve uma vaga de estágio, sempre se colocam muito à disposição, mas não há essa interferência ou abertura. (Entrevistado Empresa D)

É muito bom, tenho contato com a Unesp e parceria com a maioria das instituições por conta de estágio também. Senai também é nosso parceiro pro programa de desenvolvimento para os funcionários, pra candidato, pra processo seletivo. Então eu vejo as instituições com muita abertura, muita receptividade, é uma parceria mesmo, um ganha ganha, uma troca, eles nos ajudam e nós os ajudamos. Vejo que é interessante para os dois lados ter um bom relacionamento. Sobre grade e flexibilização nós ainda não fizemos contato com as instituições, mas estamos com um projeto novo e acredito que isso vai acabar acontecendo, existe o projeto da gente ter alguns estagiários para que a gente possa desenvolver, existe o interesse

dos nossos gestores estar mais próximo da instituição de ensino. Estamos estreitando relacionamento pra que de repente a gente possa colocar algumas coisas, tem a questão do curso de automação com a FEG para o ano que vem. O que eu vejo é que eles são muito receptivos, abertos e querem de fato trabalhar a empregabilidade dentro do curso. A impressão que eu tenho é que eles querem acertar e por isso entender melhor também para as empresas. (Entrevistado Empresa E)

Há um bom relacionamento. Temos o apoio necessário para a divulgação de vagas e até mesmo para indicações de profissionais qualificados. (Entrevistado Empresa F)

Não nos relacionamos com as instituições de ensino. (Entrevistado Empresa G)

Pode-se perceber que o relacionamento existe apenas para atender a demandas relacionadas à divulgação de vagas de estágio. Quando há a investigação sobre as grades dos cursos, percebe-se que não há interferência e procura para resolver as necessidades internas e firmar essa parceria com as instituições de ensino de Guaratinguetá. Um exemplo disso são as empresas que demandam profissionais da área técnica, mas que buscam outras fontes de recrutamento, e não a parceria com as universidades da cidade para realizar ajustes e abordar os conteúdos demandados na formação dos alunos.

O relacionamento nosso com as instituições de ensino é muito bom. Temos parceria com algumas instituições, temos parcerias eventos. Não nos fomos até as instituições, mas todas as vezes que fomos procurados desenvolvemos parcerias boas para ambos. (Entrevistado Empresa A)

Por incrível que pareça não há a gente já tentou inclusive conversar com as instituições aqui. A gente consegue, por incrível de pareça, com instituições não de Guaratinguetá mas sim Lorena, Cruzeiro, Taubaté. Tanto é que a maioria dos nossos estagiários não fazem faculdade em Guaratinguetá.

Os colaboradores já graduados, a grande maioria não fez graduações aqui, todas fora de Guaratinguetá. (Entrevistado Empresa B)

Há conversa e muita troca com as empresas da cidade, temos visitas constantes às empresas e temos trabalho de consultoria para essas empresas. Há abertura e tentativa de parceria com as empresas maiores, inclusive oferta de formação para qualificação dos funcionários. Estamos sempre abertos para essas conversas. Buscamos conversas com empresas menores e do segmento de serviços, também com a Associação Comercial. A pequena empresa é mais complicada de atingir, recebemos e atendemos bastante,

temos utilizado essa relação. Através dos projetos de graduação e trabalhos interdisciplinares resolvemos problemas de microempresas e isso faz com que a gente tenha essa relação. [...] (Entrevistado Empresa C)

Não troca. Tem um relacionamento quando a gente precisou de um curso específico ou quando teve uma vaga de estágio, sempre se colocam muito à disposição, mas não há essa interferência ou abertura. (Entrevistado Empresa D)

Sobre grade e flexibilização nós ainda não fizemos contato com as instituições, mas estamos com um projeto novo e acredito que isso vai acabar acontecendo, existe o projeto de a gente ter alguns estagiários para que a gente possa desenvolver, existe o interesse dos nossos gestores estar mais próximo da instituição de ensino. Estamos estreitando relacionamento pra que de repente a gente possa colocar algumas coisas, tem a questão do curso de automação com a FEG para o ano que vem. O que eu vejo é que eles são muito receptivos, abertos e querem de fato trabalhar a empregabilidade dentro do curso. A impressão que eu tenho é que eles querem acertar e por isso entender melhor também para as empresas. (Entrevistado Empresa E)

Há um bom relacionamento. Temos o apoio necessário para a divulgação de vagas e até mesmo para indicações de profissionais qualificados. (Entrevistado Empresa F)

[...] Hoje com as empresas que eu tenho parceria eu posso dizer que nós temos um relacionamento excelente. Elas costumam divulgar as suas oportunidades de estágio com a gente, elas costumam comparecer nos eventos da instituição, contribuir com a formação dos nossos estudantes (seja em palestras ou em oficinas), então eu diria assim, na região como um todo para uma instituição recém-chegada, estamos criando bons laços, laços estratégicos com grandes empresas da região. Nosso intuito para esse semestre é estreitar mais a relação com pequenas e médias empresas. Hoje temos grandes empresas de Guaratinguetá e Aparecida, eu considero um bom relacionamento com nossas empresas parceiras, além de parceria com sindicato. O sindicato do comércio tem sido muito parceiro, uma vez que nosso maior número de alunos é oriundo do comércio. A gente sempre busca ser estratégico, buscar parcerias e alunos em pontos estratégicos e diversificados, pois hoje a gente sabe que a indústria é saturada. Todas as instituições fazem parcerias com indústria e acabam deixando serviços e comércio de lado. [...] (Entrevistado Empresa G)

§ possível confrontar com os dados das universidades, como foi o caso da instituição de ensino superior D, que alegou não procurar e também não ser procurada, mas isso não é uma característica de todas as entidades.

Na verdade, a gente não contata as instituições e a gente não foi procurar as empresas para saber não, e nem sei como a gente procuraria. Quando as empresas nos procuram, não chegam na Coordenação do curso, chegam direto no pessoal da divulgação. A gente na verdade não procura ninguém, mas não temos a ideia contrária. A ideia é valorizar que a formação é ampla e suficiente, enfatiza os processos da indústria mecânica, mas ela abrange o corpo da engenharia de produção geral e então eles têm condições de trabalhar em outras áreas. (Entrevistado Instituição de Ensino Superior D)

As demais instituições de ensino percebem a importância de existir uma boa relação com as empresas e enxergam vantagens.

Sempre existiu uma parceria entre as empresas tradicionais da cidade e a faculdade. Não vejo muita abertura para divulgação, mas para fins de convênio de estágio e convênios para descontos até conseguimos. (Entrevistado Instituição de Ensino Superior A)

Hoje com as empresas que eu tenho parceria eu posso dizer que não temos um relacionamento excelente. Elas costumam divulgar as suas oportunidades de estágio com a gente, elas costumam comparecer nos eventos da instituição, contribuir com a formação dos nossos estudantes (seja em palestras ou em oficinas), então eu diria assim, na região como um todo para uma instituição recém-chegada, estamos criando bons laços, laços estratégicos com grandes empresas da região. Nosso intuito para esse semestre é estreitar mais a relação com pequenas e médias empresas. (Entrevistado Instituição de Ensino Superior B)

Há conversa e muita troca com as empresas da cidade, temos visitas constantes às empresas e temos trabalho de consultoria para essas empresas.

Há abertura e tentativa de parceria com as empresas maiores, inclusive oferta de formação para qualificação dos funcionários. Estamos sempre abertos para essas conversas.

Buscamos conversas com empresas menores e do segmento de serviços, também com a Associação Comercial. A pequena empresa é mais complicada de atingir, recebemos e atendemos bastante, temos utilizado essa relação. (Entrevistado Instituição de Ensino Superior C)

Percebe-se que o sucesso do relacionamento depende muito de quem está conduzindo e qual é a necessidade que ambos possuem para construir uma parceria. Ao não ser estabelecido esse diálogo, para as empresas, não é possível conhecer o conteúdo dos cursos, o perfil dos alunos que estão sendo formados e estabelecer relações de troca. E, para as instituições de ensino superior, torna-se

difícil a possibilidade de rever o cronograma das disciplinas, o perfil do estudante e adaptar as suas formas, dentro do possível, às demandas do mercado.

Neste tópico de discussão, cabe mais uma reflexão sobre o relacionamento entre as duas partes e do propósito da educação superior de acordo com a LDB (1996), que tem o objetivo de formar profissionais em diversas áreas e que participem do desenvolvimento da sociedade, que promova pesquisas, que divulguem o conhecimento, que conheçam os problemas e contribuam efetivamente para a sua discussão e solução. E, para que isso ocorra, o relacionamento precisa ir além das atividades administrativas de divulgação de vagas, por exemplo.

De acordo com os profissionais entrevistados nas empresas, acredita-se que a participação deles no ambiente das universidades poderia ampliar a percepção sobre o conteúdo e o perfil dos alunos que estão sendo formados, bem como a qualidade dos cursos, e, deste modo, poderiam absorver ou não esses formandos para atuarem em suas empresas.

Pelo fato de as empresas realizarem os processos seletivos para os diversos níveis, elas conseguem ter uma opinião sobre o perfil que tem sido formado e comparar com a formação oferecida por instituições de outras regiões, já que também recebem candidatos de outras localidades.

Essa proximidade do dia a dia da instituição com o ambiente estudantil, o que a gente precisa buscar (entre o mercado de trabalho e as instituições de ensino), seja ela de qualquer área: administrativo, engenharia e assim por diante. (Entrevistado Empresa B)

Acredito que os cursos ofertados na região são carentes de um enfoque administrativo, visto que a região é dotada de um aporte industrial, necessitando de um profissional conhecedor desse conteúdo. (Entrevistado Empresa C)

Alguns professores fogem da prática teórica, mas acho necessário as trocas sobre cotidiano, do que efetivamente ocorre dia a dia da empresa. Às vezes algumas instituições são engessadas na parte teórica e não dão o enfoque que o profissional precisa para o dia a dia da empresa, que é a troca sobre o cotidiano, desafios que ele vai encontrar. Há relacionamento interpessoal e às vezes até mesmo personalidade. [...] (Entrevistado Empresa D)

Deveriam focar mais na parte comportamental e no atendimento ao cliente, pois aprendem processo e hoje precisa ter outras competências. [...] (Entrevistado Empresa G)

Há a percepção de que as empresas apresentam demanda, mas não procuram as instituições de ensino para exporem as suas ideias e trocaram informações para auxiliar as duas partes e beneficiar os alunos, que, muitas vezes, acabam não sendo absorvidos porque não apresentam o perfil que as corporações precisam para lidar com o seu negócio e tecnologia.

Minha percepção é de que existe uma distância entre a teoria das salas de aula e a prática vivenciada nas indústrias. Acredito que os cursos ofertados poderiam oferecer maiores oportunidades de vivência prática dos conteúdos que são ensinados, nota-se que quando é inserido na empresa, em muitos casos há a necessidade de o aluno reaprender o conteúdo recebido no curso e aprender a utilizá-lo na sua rotina de trabalho. (Entrevistado Empresa F)

As empresas nem sempre estão encontrando profissionais dentro do perfil esperado que tenham sido formados em Guaratinguetá as vagas são preenchidas, muitas vezes, por pessoas de outras cidades. A qualidade da formação ofertada depende muito do perfil e do nível da oportunidade em aberto. Para algumas ofertas, há a possibilidade de flexibilizar alguns requisitos quando o candidato apresenta um bom perfil comportamental e potencial para o desenvolvimento.

Não temos que buscar em outras cidades, as instituições não suprem aquilo que nós precisamos. (Entrevistado Instituição de Ensino Superior B)

Se for nível de produção, operacional, ok dentro.

Nível técnico não ok, tem muita dificuldade aqui na região para nível técnico. Automaticamente principalmente, é minha vaga mais crucial. Eu fecho vaga de gerente-executivo, mas não fecho vaga de técnico de automação.

Vaga de analista em diante eu também não tenho, eu acho que seria uma facilidade mediana, porque ou eu tenho que buscar pessoas numa região um pouquinho diferente porque as nossas vagas tem uma exigência bem grande em todos os nossos processos, ou eu tenho que flexibilizar itens para desenvolver as pessoas daqui. Acho que posições de analista é grau mediano.

Quando pego pessoas da região, Inglês sempre é um ponto que tenho que flexibilizar e às vezes algum ponto técnico. Quando eu flexibilizo algum ponto eu tenho que garantir que o meu comportamental ele esteja muito adequado e muito aderente, para que eu possa flexibilizar porque daí eu considero um potencial para desenvolvimento. Eu tenho que considerar também a questão de salário porque hoje a empresa é grande, mas ela está numa região que paga conforme a média dessa região. Por mais que eu tenha um

requisito alto e identifique pessoas de longe, esteja dentro de uma política salarial, são esses impasses e esses desafios.

Para vagas técnicas a gente tem uma prova, e essa prova mede os conhecimentos básicos, conhecimento teórico, conhecimento prático, então os gestores me dão o feedback que nem a coisa teórica as pessoas estão apresentando e então isso dificulta bastante o trabalho. (Entrevistado Empresa E)

Há uma necessidade urgente de estreitar relacionamento, pois as empresas têm muito a contribuir para que as universidades fortaleçam a formação de seus estudantes. As instituições não precisam e nem devem se tornar escravas do mercado de trabalho, mas se não houver um equilíbrio, o mercado educacional acabar formando profissionais não empregáveis, que não são adequados.

A formação de estudantes incompatíveis com as oportunidades em aberto em sua carreira afetar ainda mais os índices de desemprego, e as ações das políticas de emprego e trabalho não são suficientes para resolverem o problema, mesmo com qualificação, que, segundo Serra (2010), em conjunto com a intermediação, não é possível ser responsável por gerar novos postos no mercado.

O relacionamento e a formação assertiva podem contribuir para ambos (empresas e profissionais) se encontrarem e terem bons resultados, pois com as demandas cada vez mais exigentes e com o incremento tecnológico, há a demanda de profissionais cada vez mais qualificados e para isso cursos mais estruturados.

Diante dessa discussão, faz-se necessário realizar a análise dos cursos ofertados e do conteúdo dos projetos pedagógicos, pois assim será possível confrontar com as demandas e constatar se as duas partes (empresa e instituição de ensino superior) estão caminhando com objetivos compatíveis.

#### 4.3.3 Análise dos cursos ofertados e do Projeto Pedagógico das instituições de ensino superior

A dimensão da compatibilidade compreende as categorias cursos ofertados e Projeto Pedagógico.

Para ser atingido um dos objetivos propostos no trabalho, que é conhecer os cursos de ensino superior oferecidos pelas instituições pesquisadas com o objetivo de identificar se o que existe é compatível com o que se exige pelas empresas, foi

necessário avaliar os Projetos Pedagógicos dos cursos das universidades que participaram da pesquisa.

O Projeto Pedagógico Institucional - PPI norteia a realização da missão institucional, na medida em que estabelece os parâmetros de condução das atividades acadêmicas e apresenta políticas institucionais compostas por um conjunto de estratégias necessárias à consecução dos objetivos maiores da educação superior e da Instituição. Tal documento serve de ferramenta para o planejamento estratégico das Instituições de Ensino Superior (IES). (OLIVEIRA, 2011, p. 2)

Os documentos foram coletados nos sites institucionais e constatou-se que nem todas as instituições têm a preocupação de deixar essas informações disponíveis para consulta. Das quatro instituições de ensino superior analisadas, apenas duas apresentaram o referido documento. Os resultados serão apresentados na seção 4.4 deste trabalho.

Ao serem realizadas as entrevistas com as instituições de ensino superior, foi possível identificar que a maioria não tem cuidado diferenciado em relação ao gerenciamento dos cursos, exceto a Instituição de Ensino Superior B, que relatou ter uma atenção especial com a área de Serviço Social devido à carga horária do estágio obrigatório.

[...] Hoje se eu for [procurar], tanto em Guaratinguetá quanto nas outras unidades do Brasil inteiro, eu diria que o curso de Serviço Social é um curso que a instituição tem um extremo cuidado, principalmente pelo curso envolver uma série de estágios obrigatórios. Então hoje é um curso no grupo como um todo que tem o maior número de alunos, então a preocupação é voltada para o estágio obrigatório. A instituição se preocupa em firmar parceria com instituições porque o aluno faz estágio a partir do 4º semestre até o 7º semestre. [...] (Entrevistado Instituição de Ensino Superior B)

Em relação aos cursos que são ofertados pelas instituições, não há uma metodologia de acompanhamento do mercado para trazerem e ofertarem novas opções, apenas a Instituição de Ensino B demonstrou uma preocupação e sistematização para acompanhar as necessidades que Guaratinguetá apresenta para qualificar profissionais para as áreas em que há certa deficiência.

Ainda não realizei nenhum trabalho específico para acompanhar essas demandas, vou muito do que eu conheço um pouco da região e de contato também com outros profissionais. Então quando a gente

fala em demanda para abrir um curso a gente tem que ser bem cauteloso porque a partir que uma região tem um número excessivo de profissionais numa determinada área, a gente sabe que o aluno pode ter dificuldade para encontrar uma vaga de emprego, depois uma coloca no mercado e pode ser porque é uma região saturada daquela mão de obra. (Entrevistado Instituição de Ensino Superior B)

As instituições alegam não ter profissionais específicos para realizarem este trabalho de avaliação do mercado e suas demandas, e percebe-se que as instituições de ensino superior privadas demonstraram se preocupar com o mercado mais do que as públicas.

Não tenho um setor especializado para fazer esse trabalho, é mais conhecimento e percepção do que o mercado de trabalho oferece, por exemplo, o turismo, hoje somos uma economia religiosa e turística e provavelmente para trazer o curso novo será levado em consideração isso, a questão de ainda ser um polo industrial. Sinceramente o estudo é feito por mim mesmo com base nessas realidades que encontramos aqui na cidade, não se trata em Guaratinguetá mas como na região como um todo. (Entrevistado Instituição de Ensino Superior A)

Tentamos acompanhar essas demandas. As ementas são bem genéricas e acabam sendo incorporadas às demandas do mercado. Temos também um corpo docente com certa experiência profissional, também acaba sendo um fator de melhoria de transformação. Embora haja críticas, mas esse corpo docente com profissionais que estão no mercado de trabalho ajuda bastante. Na área de informática, por exemplo, temos muitos professores que trabalham em instituições fora e essas experiências traz novas linguagens, conhecimentos e novas práticas e isso vai parar na sala de aula. Por essa realidade a estrutura do Projeto Pedagógico está sempre se modificando. (Entrevistado Instituição de Ensino Superior C)

Não fazemos acompanhamento e na verdade o projeto político pedagógico faz também uma referência também a essa questão da presença da indústria mecânica na região. Projeto faz referência sim, mas não como algo exclusivo. (Entrevistado Instituição de Ensino Superior D)

Já foi demonstrado que não há grande comunicação e troca entre empresa e instituição de ensino superior, exceto para a divulgação de vagas de emprego. E como as entidades não pesquisam a fundo o mercado de trabalho, acaba impactando no planejamento de novos cursos. Das instituições de ensino superior que participaram da pesquisa, apenas as privadas apresentam o desejo de trazer novos cursos para a cidade, mas é algo que ainda está em análise.

Estamos com cursos protocolados e estão sendo revistos de acordo com a realidade da localidade. Algumas coisas são consideradas quando vamos abrir um curso: demanda local é o primeiro item e em segundo o custo do curso. Sim, traremos novos cursos. Os cursos são todos da década de 1970. O curso mais novo é o de Contábeis, que é do começo da década de 1980. (Entrevistado Instituto de Ensino Superior A)

Historicamente a instituição foi criada com uma necessidade de atender a um mercado mais próprio de Guaratinguetá que é serviços. [...] O último curso ofertado pela instituição foi o de Gestão Comercial, iniciado em 2016. (Entrevistado Instituto de Ensino Superior C)

O curso mais recente é o de Materiais. Não há planejamento para abertura de novos cursos, na verdade corre o risco de fechar porque não tem professores e não tem contratação. (Entrevistado Instituto de Ensino Superior D)

Quando avaliado os cursos ofertados e a proposta dos Projetos Pedagógicos, verifica-se que o que é desenvolvido pelos participantes da pesquisa diferencia um pouco do documento. Para continuar a análise dos resultados, é importante identificar como a empregabilidade é acompanhada e como as empresas e as instituições de ensino contribuem para o desenvolvimento.

#### 4.3.4 Análise da empregabilidade e da contribuição das empresas e instituições de ensino para o desenvolvimento

A dimensão da contribuição analisa as categorias empregabilidade e desenvolvimento.

Diante do que é formado, houve o interesse de ter acesso à empregabilidade dos alunos, e na entrevista foi investigado se as instituições de ensino tinham percepção e/ou informações sobre a absorção dos alunos que estavam sendo formados pelo mercado de trabalho local.

Vou ter que responder que sim porque o meu número de alunos é pequeno. Fiquei quase três anos sem receber alunos, só formava alunos. Em 2013, 2014 e 2015 formei alunos e não podia receber alunos. (Entrevistado Instituto de Ensino Superior A)

Eu acredito que não, pela própria localização de Guaratinguetá como é uma cidade bem localizada absorve funcionários de todo o Vale do Paraíba. O mercado da cidade de Guaratinguetá acaba sendo bem competitivo, ele consegue absorver o estudante e o

profissional de outras cidades, acredito que de uma forma geral a cidade ainda precisa abrir alguns campos de trabalho, incentivar o surgimento de empresas de terceiro setor, indústria, de serviços e incentivar o próprio comércio como um todo para conseguir absorver a quantidade de aluno. Acredito que espaço existe, o aluno que se dedica e corre atrás da sua formação e vai além do que a instituição oferece dentro das paredes com toda certeza tem o lugar dele reservado. [...] (Entrevistado Instituição de Ensino Superior B)

Temos a percepção de que o mercado irá absorver de alguma forma todos os profissionais que saem formados da instituição. Sociedade melhora a partir do momento que tem um conjunto de tecnólogos formados. [...] Os grandes centros que acabam absorvendo esses profissionais. O mercado absorve, mas o grande problema é a sociedade entender a importância desta formação. (Entrevistado Instituição de Ensino Superior C)

Todos estão trabalhando no Estado de São Paulo, tem um ou outro trabalhando fora do Brasil, um ou outro fora de São Paulo. Majoritariamente, em torno de 90% trabalhando no Estado de São Paulo. (Entrevistado Instituição de Ensino Superior D)

Pode-se constatar que o mercado local não consegue absorver todos que são formados pelas instituições de ensino da cidade. Guaratinguetá conta com profissionais de outras localidades e com formação em universidades das cidades vizinhas, devido à mobilidade por parte de seus moradores tanto para o trabalho quanto para o estudo em outras regiões.

Diante dos resultados encontrados cabe uma reflexão sobre a contribuição da educação e do trabalho, como indicadores que interferem diretamente no desenvolvimento para o desenvolvimento de Guaratinguetá. Ao não ter claro qual é a demanda da cidade, mostra que o olhar não está voltado para as necessidades locais. Vieira (2009) explica que o desenvolvimento depende dos valores de cada sociedade. Dallabrida (2012) complementa que está relacionado com o conceito de transformação e evolução, proporcionando mudanças tecnológicas, culturais, econômicas e sociais. Sendo assim, se não houver pesquisa e conhecimento da demanda, dificilmente será possível o desenvolvimento.

Os profissionais estão buscando a qualificação para conquistar outras oportunidades, como foi mencionado pela Instituição de Ensino Superior B, mas o que é formado não necessariamente será absorvido em Guaratinguetá.

Hoje eu tenho um perfil de um aluno que está inserido no mercado de trabalho, ele busca um certificado/diploma, uma formação superior no intuito de melhoria do seu cargo, melhoria de uma

qualidade e condição profissional. (Entrevistado Institui o de Ensino Superior B)

Serra (2010) apresenta que a grande altera o na dinâmica do mercado de trabalho, com a queda dos empregos na área da indústria, foi o aumento no número de postos de trabalho no segmento de serviços, sendo predominantes neste setor as rela es informais.

A única institui o de ensino superior participante da pesquisa, a Institui o de Ensino Superior D, que forma profissionais de carreira técnica, como os cursos de Engenharia, relatou que os profissionais que se formam são absorvidos pelo mercado de trabalho em diversos segmentos, mas que não desejam atuar em Guaratinguetá. Este dado confronta com a dificuldade de empresas, como a F e a G, que não encontram profissionais mais técnicos, por exemplo.

  muito raro eles serem absorvidos em Guaratinguetá porque eles não querem morar aqui, eles não procuram oportunidades aqui. Para estágio, por exemplo, eles preferem ficar indo e vindo do que estagiar aqui, querem estagiar em empresas maiores e de maior status. (Entrevistado Institui o de Ensino Superior D)

A Institui o de Ensino Superior D   pública estadual e recebe investimento do poder público. Stallivieri (2006) explica que as institui es estaduais têm como seu financiador principal o governo estadual e utilizam também financiamento proveniente de funda es de apoio   pesquisa, mas não são todos os Estados que possuem institui es. Hoje, elas estão mais concentradas na região Sudeste do Brasil. Sabendo dessa responsabilidade e aplicabilidade dos recursos, a Institui o de Ensino Superior D poderia desenvolver a es para estimular os alunos a atuarem na cidade e também darem retorno pensando no desenvolvimento em todos os aspectos que a educa o pode proporcionar.

Para complementar a análise do resultado da pesquisa, foi necessário avaliar os Projetos Pedagógicos e confrontar o documento com os resultados das entrevistas.

#### 4.4 Quadro sntese das categorias identificadas nos Projetos Pedagógicos

Como j© citado anteriormente, nem todas as instituições de ensino que participaram da pesquisa de campo possuem Projetos Pedagógicos atualizados e disponveis para consulta. Foram disponibilizados para anlise os documentos das Instituições de Ensino A e D.

As categorias elaboradas trouxeram melhor compreens2o do conte3do dos Projetos Pedagógicos em rela2o aos objetivos da pesquisa, e podem ser analisadas no Quadro 13. Na sequ,ncia, cada se2o foi abordada e relacionada com os conte3dos encontrados nos documentos estudados.

Quadro 13 - Quadro síntese das dimensões em relação às categorias identificadas nos Projetos Pedagógicos

Dimensão / Conceito	Categorias	Evidências
Objetivo geral	Análise do objetivo geral da instituição para o desenvolvimento do curso	Há compatibilidade sobre os objetivos gerais apresentados nos projetos pedagógicos, há uma preocupação em formar profissionais éticos, envolvidos com a comunidade e com uma formação que vai além da parte técnica.
Perfil egresso	Análise da definição do perfil do egresso em relação ao demandado pelo mercado de trabalho	Há uma preocupação das instituições de ensino em formar profissionais aptos para atuar em diversos segmentos, além disso, com formação além da técnica, voltada para a parte comportamental. A preocupação está na formação de profissionais que atendam a região, não focando somente em Guaratinguetá.
Desenvolvimento de competências	Análise do desenvolvimento de competências de acordo com o requerido pelo mercado de trabalho	Há cada vez mais demandas no mercado de trabalho e as exigências estão maiores, então as instituições que acompanharem essas demandas possibilitarão aos alunos o desenvolvimento de novas competências para contribuir com sua formação e empregabilidade. Para isso precisa ter flexibilidade para mudanças que identifiquem essas demandas.
Missão	Análise da missão da instituição em relação ao desenvolvimento de Guaratinguetá	De forma geral, as instituições de ensino estão preocupadas com seu posicionamento no mercado, garantindo formação com qualidade mesmo com as dificuldades. Há missões gerais das instituições, mas cada curso apresenta o seu, e dentro de cada missão, não há ações específicas voltadas para o desenvolvimento de Guaratinguetá.

CITEC - INSTITUTO DE CIÊNCIAS E TECNOLOGIA

#### 4.4.1 Análise do objetivo geral da instituição para desenvolvimento do curso

De acordo com os Projetos Pedagógicos disponíveis para consulta e análise, pode-se perceber que, em relação aos objetivos gerais apresentados, há

compatibilidade. Alguns dos pontos em comum encontrados foram: formação de profissionais éticos; atuação junto à comunidade; formação além da técnica, envolvendo formação e preocupação política e ética:

Formar bacharéis em administração éticos, críticos e criativos, para enfrentar a competitividade do mercado de trabalho, competentes e comprometidos, propiciando-lhes o exercício consciente da cidadania solidária, a possibilidade de contribuírem para o processo de humanização das relações sociais;

Formar profissionais com espíritos empreendedores, compromissos éticos, visão do contexto social e clara percepção de modernidade, aptos para atuarem na gestão das diferentes organizações da sociedade de hoje e do futuro ou na prestação de serviços; [...] Possibilitar a formação do administrador capaz de aliar competência técnica, compromisso político, disciplina democrática e contribuir para a transformação do meio social onde atua. (Instituição de Ensino Superior A)

O objetivo geral do curso de Engenharia é fornecer à sociedade cidadãos com formação, não apenas técnica, mas também política, ética e cultural. Enfim, o curso visa a formação de um Engenheiro de Produção preparado para desenvolver seu papel de agente transformador da sociedade, uma vez que assumirão, dadas suas condições profissionais, posições de liderança junto à comunidade. (Instituição de Ensino Superior D)

Ao avaliar os dados coletados nas entrevistas e confrontá-los com os objetivos presentes nos Projetos Pedagógicos, a pesquisa se concentrou nos objetivos específicos da cidade de Guaratinguetá, local onde as instituições de ensino estão inseridas. Foram encontrados os seguintes resultados:

[...] contribuir para que os profissionais de Administração construam sua competência para produzir bens científicos de qualidade e relevância e para efetivação de atividades de extensão com excelência, que atendam às reais necessidades da comunidade e estimulem seu crescimento técnico e cultural;

A instituição implantou o curso de Administração, atendendo a região onde o curso está instalado, com o objetivo de contribuir com a juventude da região, que necessita, rapidamente, preencher as vagas das repartições públicas, dos estabelecimentos comerciais, das indústrias, dos transportes, das comunicações, dos serviços e demais atividades que necessitam de pessoal altamente qualificado para as suas atividades estruturais no campo administrativo. (Instituição de Ensino Superior A)

Fala-se em contribuição e atuação na comunidade, que representa a participação em Guaratinguetá. No entanto, as ações objetivam atingir a região, o que mostra mais um objetivo em comum, que é a preocupação com o Desenvolvimento Regional, sendo a educação e o trabalho pilares fundamentais para que isso ocorra. E sobre essa contribuição para a comunidade, Furtado (1968) acredita que, além da economia, para o desenvolvimento, é importante avaliar a cultura e a criatividade de uma sociedade e o envolvimento com aspectos sociais, pois com esses fatores a população irá experimentar qualidade de vida e assim ocorrerá sua evolução.

O Engenheiro de Produção deve ainda trazer consigo sempre o espírito de pesquisa e o senso empreendedor para que conduza com perseverança, obstinação e criatividade o processo de busca de soluções para problemas novos. (Instituto de Ensino Superior D)

Percebe-se também o preparo para a formação de profissionais para atuação nos diversos segmentos, e, além disso, incentivo para pesquisa e desenvolvimento.

O Engenheiro de Produção tem sido um profissional muito bem aceito pela sociedade brasileira. É uma das carreiras com maior índice de empregabilidade. O que ocorre em termos nacionais é também verdade para o curso da Instituição de Ensino D de Guaratinguetá. Isso se deve, entre outros motivos, à flexibilidade deste profissional, podendo ele atuar em:

-Manufaturas, tais como: indústrias automobilísticas e de autopeças, eletrodomésticos, de equipamentos, etc.

-Empresas de serviços, tais como: empresas de transporte aéreo, transporte marítimo, construção, consultoria em qualidade, hospitais, consultoria em geral e cursos, etc.

-Instituições e empresas públicas, tais como: Correios, Petrobras, Agência Nacional de Energia, Agência Nacional de Petróleo, BNDES, etc.

-Empresas privadas de petróleo, usinas de açúcar, empresas de telefonia, agroindústrias, indústrias de alimentos, bancos (parte operacional), seguradoras e fundos de pensão.

-Bancos de investimento (na análise de investimentos).

Logo, pode-se dizer que a adequação do currículo, seja em termos regionais ou nacionais, é muito boa. (Instituto de Ensino Superior D)

[...] qualificar profissionais para atuar na administração das complexas organizações da sociedade atual e futura ou na prestação de serviços.

[...] formar administradores microempresários, consultores, assessores, técnicos para atuação em áreas específicas da administração em entidades diferenciadas.

A instituição implantou o Curso de Ciências Contábeis, atendendo a região onde o curso está instalado, com o objetivo de contribuir com a juventude da região, que necessita, rapidamente, preencher as vagas das repartições públicas, dos estabelecimentos comerciais, das indústrias, dos transportes, das comunicações, dos serviços e demais atividades que necessitam de pessoal altamente qualificado para as suas atividades estruturais no campo administrativo. (Instituição de Ensino Superior A)

Sabendo do dinamismo do mercado de trabalho e da necessidade de encontrar profissionais preparados para atuar nos diversos segmentos, as instituições de ensino precisam ter conhecimento das necessidades locais e regionais para contribuir para a empregabilidade de seus alunos.

Ao avaliar os documentos, constatou-se que as instituições de ensino apresentam preocupação com a formação de profissionais para a atuação em diversos segmentos e aptos para o desenvolvimento de pesquisa. Também foi observado que o documento desenvolvido está de acordo com os objetivos para o ensino superior, apresentados pela LDB (1996):

I. estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo; II. formar diplomados, nas diferentes áreas do conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua; III. incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando ao desenvolvimento da ciência e da tecnologia e, ainda, da criação e difusão da cultura e, desse modo, desenvolver o entendimento do homem e do meio em que vive; IV. promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação; V. suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração; VI. estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade; VII. promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição (LDB, 1996, p. 20).

Os documentos seguem com uma proposta compatível com a LDB, mas se forem avaliados os resultados coletados na pesquisa de campo, constata-se que a prática não está seguindo o proposto na teoria. A prova disso estão nos depoimentos que mostram que as empresas sentem falta de profissionais para atuar em

diversos segmentos. Há uma contestação sobre a qualidade de quem está sendo formado pelas instituições de ensino locais quando afirmam não terem um relacionamento aberto com essas entidades para apresentarem as demandas. Também destacaram que as próprias instituições não realizam nenhum trabalho para identificar as necessidades da cidade.

É preciso ter uma proposta com a definição do perfil dos alunos que serão formados pelas universidades e realizar um acompanhamento para que o formado seja compatível com o demandado.

#### 4.4.2 Análise da definição do perfil do egresso em relação ao demandado pelo mercado de trabalho

De acordo com os dados levantados e apresentados no item anterior, percebe-se que em todos os Projetos Pedagógicos dos diversos cursos, há uma preocupação em formar profissionais que atendam aos diversos segmentos de mercado.

[...] o curso deve formar profissionais aptos a atuar num mercado altamente competitivo e em constante transformação, cujas opções possuem um impacto profundo na vida social, econômica e no meio ambiente das sociedades.

Prevê-se uma formação ao mesmo tempo generalista, no sentido tanto de conhecimentos com uma ampla visão de mundo quanto especializada com conhecimentos profissionais adequados para atender às demandas de empregos na região. (Instituição de Ensino Superior D)

Como levantado no referencial teórico, a cidade de Guaratinguetá teve a sua vocação econômica modificada ao passar dos anos. Apesar de ainda ser atuante o segmento da indústria, as oportunidades crescentes estão em outros segmentos, como comércio e prestação de serviços.

O processo de industrialização no Brasil ocorreu em três fases, mas em Guaratinguetá Ricci (2006) relatou que foi significativa a segunda etapa, entre 1914 e 1943, com o início dos estabelecimentos de transformação de produtos agropecuários, minerais e metálicos e têxteis. Santos e Vieira (2012) afirmam que a industrialização foi tão importante que, como consequência, proporcionou a aceleração e o crescimento econômico.

Atualmente, baseando-se nos dados do SEADE (2016), é possível constatar o crescimento no número de empregos formais em Guaratinguetá até 2014, mas os segmentos que mais geraram oportunidades foram os da indústria, construção civil, comércio e serviços.

Confrontando as informações coletadas nas entrevistas com os dados disponibilizados nos Projetos Pedagógicos, percebe-se que há a preocupação em formar profissionais que atuem em outros segmentos e que percebam essa necessidade na cidade.

Embora seja o setor de serviços aquele que atualmente mais contribui na formação do PIB das cidades desenvolvidas e continue a desenhar uma trajetória de constante crescimento, é, na verdade, através da capacidade do setor industrial que uma nação pode alcançar um elevado nível de desenvolvimento econômico. Basta lembrar que a maioria dos desenvolvimentos tecnológicos deste século sempre esteve atrelada ao setor industrial. Além disso, é incontestável que uma nação não pode ser verdadeiramente desenvolvida sem que o seja seu setor industrial. (Instituição de Ensino Superior D)

A despeito deste perfil, deve-se cuidar para que o Engenheiro de Produção egresso da Instituição de Ensino D, Campus de Guaratinguetá adquira também uma formação generalista que lhe permita atuar em outros campos da atividade econômica, como, por exemplo, nas empresas de serviços e órgãos governamentais. Isto pode ser alcançado pela decorrência natural do forte caráter interdisciplinar das matérias abordadas num curso de Engenharia de Produção. Porém, como é desejável que se dê uma identidade ao profissional egresso da universidade, optou-se em concentrar sua formação nas atividades de manufatura, devido ao atual estágio de desenvolvimento industrial do país e pelas características da economia regional. (Instituição de Ensino Superior D)

Percebe-se que a instituição está seguindo o proposto pelo Projeto Pedagógico quando a representante da Instituição de Ensino Superior D é questionada sobre a empregabilidade e atuação de seus alunos depois de formados:

Os segmentos são bem variados, tem muita gente em indústria, mas tem muita gente em serviços também. Não só em indústria mecânica, mas também em indústrias de bens de consumo, de cuidados pessoais, alimentos, indústria mecânica, montadoras. Tem gente trabalhando com melhoria de processos em instituições financeiras ou de seguros. Tem também em instituições de comércio varejista e de serviços logístico. É bem diversificado e está indo para vários segmentos. (Entrevistado Instituição de Ensino Superior D)

Em relação ao Instituto de Ensino Superior A, também há expectativa e perfil traçado para o egresso, conforme descrito em seu Projeto Pedagógico:

[...] Pretende-se, dessa forma, que o egresso do curso seja dotado de características básicas, tais como:

- responsabilidade social e ética profissional;
- formação humanística, que o habilite a compreender o meio social, político, econômico e cultural no qual está inserido,
- tomar decisões eficazes num mundo diversificado e em constante transformação;
- visão global, para entender de maneira ampla e plena o contexto no qual a organização está inserida;
- formação técnica e científica, que o habilite a atuar na administração das organizações, a desenvolver atividades específicas da prática profissional;
- capacidade de atuar de maneira integrada nos diversos níveis da estrutura organizacional;
- capacidade de compreender as necessidades de aperfeiçoamento profissional constante;
- autoconfiança para desempenhar as suas funções de maneira efetiva;
- expressar-se com clareza e de modo crítico e criativo;
- liderança e capacidade para lidar com pessoas de maneira efetiva;
- capacidade para utilizar da melhor forma possível os recursos financeiros, materiais e patrimoniais;
- compreensão da administração de maneira sistêmica, integrada e estratégica, e de suas relações com o meio ambiente;
- visão holística, além de integrar o ambiente interno e externo;
- iniciativa, rapidez e flexibilidade na tomada de decisões;
- capacidade de planejamento e desenvolvimento da própria carreira profissional;
- capacidade para conciliar sua função de especialista com uma visão generalista, que possibilite entender a administração da organização como um todo;
- capacidade empreendedora, tanto internamente quanto externamente na organização;

Diante do exposto, é possível perceber que há uma atenção para formar profissionais que vão além da habilidade técnica. As instituições estão empenhadas em desenvolver competências comportamentais para complementar o perfil do formando. Também há uma preocupação do mercado de trabalho em contratar profissionais com bom perfil comportamental.

[...] Quando eu flexibilizo algum ponto eu tenho que garantir que o meu comportamental ele esteja muito adequado e muito aderente, pra que eu possa flexibilizar porque daí eu considero um potencial para desenvolvimento. (Entrevistado Empresa E)

Deveriam focar mais na parte comportamental e no atendimento ao cliente, pois aprendem processo e hoje precisa ter outras competências. (Entrevistado Empresa G)

O trabalho das instituições de ensino tem sido árduo, mas ainda não conseguiram atingir todos os objetivos a ponto de perceber as mudanças no mercado de trabalho.

Além da definição do perfil técnico do egresso, é necessário definir competências que contribuam com a formação do perfil profissional e consequentemente com a sua empregabilidade.

#### 4.4.3 Análise do desenvolvimento de competências de acordo com o requerido pelo mercado de trabalho

Dando continuidade ao exposto no item anterior, com o dinamismo e as demandas cada vez mais diversificadas, há a necessidade de as instituições de ensino retomarem os seus objetivos e realizarem alterações em seus cursos, pensando sempre na formação do aluno para auxiliar em sua empregabilidade, mas nunca deixando de lado a identidade do curso e da missão da instituição.

Pelo exposto, os objetivos específicos do Projeto Pedagógico para o curso de graduação em Engenharia de Produção Mecânica da Instituição de Ensino D, Campus de Guaratinguetá, podem ser sintetizados conforme segue:

- formar engenheiros com habilitação em Produção, vinculada à Área de Engenharia Mecânica;
- motivar o estudante para a aprendizagem da Engenharia de Produção desde o início do curso;
- evidenciar a prática profissional no ensino, expondo o aluno a situações típicas da atuação do engenheiro de produção ao longo de todo o curso;
- imprimir no aluno o espírito de busca e desenvolver a capacidade criativa e o senso empreendedor do estudante para habilitá-lo a lidar com problemas novos;
- desenvolver no aluno a iniciativa para auto conduzir seu processo de atualização e aprimoramento profissionais;
- desenvolver no estudante sua capacidade de comunicação nas formas gráfica (desenho), escrita e oral expressiva; e
- contribuir na formação ética, política e cultural do aluno, para que ele se desenvolva também como cidadão. (Instituição de Ensino Superior D)

A concepção que este projeto assume em relação ao pedagogo é de salientar a característica eminentemente intelectual do seu trabalho, ou seja, o profissional desta área deve apresentar uma boa formação geral, desenvolver um conjunto de competências específicas e ter consciência de sua identidade como profissional da educação. Isto exige o compromisso com os deveres e responsabilidades que constituem a especificidade do seu trabalho e um comportamento moral, ético e político expresso nas atitudes relacionadas à prática profissional. (Instituído de Ensino Superior A)

[...] objetivo de contribuir para a formação do perfil do profissional, possibilitando o emprego das seguintes competências e habilidades:

- Reconhecer e definir problemas, interpretar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar de forma preventiva transferindo conhecimentos e atuando nos diferentes graus de complexidade no processo da tomada de decisão;
- Desenvolver comunicação compatível com o exercício profissional, inclusive em negociações e comunicações entre pessoas ou grupos;
- Refletir e atuar criticamente sobre áreas de produção, entendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;
- Ter raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e fórmulas matemáticas administrativas e de controle, bem assim expressando-se de modo eficiente diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;
- Ter iniciativa, criatividade, determinação, administrativa, condições de aprendizado, abertura aos conceitos de qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;
- Transferir conhecimentos da vida e da experiência para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, adaptando-se a vida profissional;
- Desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações; e
- Desenvolver capacidade para realizar consultoria em contabilidade, pareceres e perícias, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais.
- Desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais. (Instituído de Ensino Superior A)

A Instituído de Ensino Superior D demonstra em seu Projeto Pedagógico a necessidade de ter contato com os egressos e acompanhar as mudanças do mercado, pensando em adequar cada vez mais o currículo do curso.

Outro ponto que merece destaque é que, mesmo com o sucesso geral do curso, pode-se perceber lacunas na formação do alunado que poderiam ser superadas. Após consultas com egressos, representantes de empresas e alunos em fase de estágio curricular,

elegeram-se alguns conteúdos que deveriam ser acrescentados à formação. São eles:

- Noções de Marketing;
- Gestão de Projetos e
- Empreendedorismo.

Além disso, as novas diretrizes curriculares apontam para mudanças importantes e significativas que contribuirão para uma melhor formação dos alunos, especialmente:

- Maior integração entre conhecimentos;
- Valorização de atividades extraclasses e fomentar no aluno a responsabilidade de conduzir seu processo de aprendizagem;
- Valorização de atividades extracurriculares ou complementares. (Instituição de Ensino Superior D)

Acompanhar as demandas de mercado possibilitar aos alunos o desenvolvimento de novas competências para contribuir com a sua formação e empregabilidade. Bruno (2011) ressalta que, com as exigências do mercado e a inovação tecnológica aplicada nas empresas, é necessário reformular os currículos, repensar a duração dos cursos, adequando-os ao mercado.

A instituição de ensino superior precisa prever essas mudanças e ter flexibilidade para adequá-las conforme as demandas. Mas, para isso, precisa rever a sua postura e atuação, já que não possui nada sistematizado, de acordo com os resultados da pesquisa de campo, para a identificação dessas necessidades pontuais.

Para a geração de empregos, Pastore (2005) acredita que são necessários três fatores: crescimento econômico, boa educação e legislação realista. Para atingir esses requisitos, a base é a educação. Desta forma, a instituição de ensino superior tem muita responsabilidade para gerar esse desenvolvimento.

A formação e o perfil do profissional ajudarão a suprir as demandas e, conseqüentemente, contribuirão para o desenvolvimento de Guaratinguetá. Mas, para isso, é necessário constatar qual a missão da instituição e se há essa preocupação com ações voltadas para a evolução da cidade.

#### 4.4.4 Análise da missão da instituição em relação ao desenvolvimento de Guaratinguetá

Cada instituição de ensino superior deve apresentar a sua característica, manter a sua individualidade e ao mesmo tempo ter uma proposta de atuação

oferecendo cursos compatíveis com o que cada região precisa em termos de formação para contribuir para o crescimento e desenvolvimento da cidade.

Abaixo são apresentadas a missão de cada instituição:

Praticar a educação solidária, possibilitando o acesso de todos ao Ensino Superior de qualidade e participando, ativamente, de projetos sociais educacionais e culturais dos setores público e privado, com uma atuação voltada ao desenvolvimento sustentável e ao atendimento à comunidade. (Instituição de Ensino Superior A)

O Brasil enfrenta o grande desafio de emergir de vez como uma nação desenvolvida. Para tanto, é necessário o aprimoramento dos setores produtivos, os quais necessitam adquirir ganhos expressivos de qualidade e produtividade, sem, contudo, perder a visão dos aspectos sociais que envolvem as organizações. (Instituição de Ensino Superior D)

As instituições de ensino estão preocupadas com o seu posicionamento no mercado, garantindo formação com qualidade, mesmo diante das dificuldades. De acordo com a missão de cada unidade, desenvolve-se a missão para cada curso.

Assim sendo, a missão do curso de Engenharia de Produção Mecânica da Instituição de Ensino D, Campus de Guaratinguetá fornecer à sociedade cidadãos com formação, não apenas técnica, mas também política, ética e cultural. O curso visa a formação de um Engenheiro de Produção preparado para desenvolver seu papel de agente transformador da sociedade, uma vez que assumir, dadas suas condições profissionais, posição de liderança junto comunidade. (Instituição de Ensino Superior D)

A Instituição de Ensino Superior A apresenta três cursos de graduação: Pedagogia, Ciência Contábeis e Administração. Abaixo, respectivamente, serão apresentadas as missões elaboradas para cada um deles:

[...] formar educadores reflexivos, éticos e competentes, comprometidos com a comunidade em que irão atuar profissionalmente.

Para concretizar sua missão, a Instituição de Ensino A tem como princípios norteadores:

- Manter-se atenta às mudanças sociais, culturais e científicas.
- Garantir a atualização de seu corpo docente.
- Compromisso com os valores democráticos
- Gestão democrática e transparente. (Instituição de Ensino Superior A)

A Instituição de Ensino Superior A apresenta a mesma missão para os cursos de Ciências Contábeis e Administração, conforme segue abaixo:

[...] esteja preparado para assumir a realidade das atividades do segmento, tendo atitudes e procedimentos norteados pelos seguintes parâmetros:

- Dirigido para atividades globais (preparado para os negócios, independentemente do nível de atuação geográfica);
- Conhecimento amplo do mercado (apoiado em informações e estatísticas);
- Competitivo (apoiado no saber e conhecimento das necessidades e do ambiente);
- Responsabilidade integral (dirigido para a satisfação total do cliente, respeitando a ética e o meio ambiente). (Instituição de Ensino Superior A)

Quando analisada a missão das instituições e de cada curso possível constatar que nenhuma unidade menciona ações voltadas para as necessidades de Guaratinguetá. O conhecimento das demandas das empresas e do mercado de trabalho em geral pode contribuir para serem desenvolvidas ações específicas para Guaratinguetá.

Vieira (2009) defende que a existência de desenvolvimento depende dos valores de cada sociedade, indo além da oferta de bens e serviços e a geração de produtividade, pois não se fica apenas no crescimento e no desenvolvimento. Conhecer as demandas das empresas e da sociedade permitir ao indivíduo acessar a sua liberdade, que, para Sen (2000), representa desenvolvimento.

Percebe-se que atualmente pode existir flexibilidade de acordo com o descrito no documento, mas está faltando relacionamento entre as partes. É possível constatar isso com o trecho do Projeto Pedagógico da Instituição de Ensino Superior A:

O Projeto Pedagógico é flexível o suficiente para o desenvolvimento das competências específicas dos alunos, respeitando as especificidades da Instituição e necessidades da região. (Instituição de Ensino Superior A)

Mas a falta de relacionamento não contribui para a utilização dessa flexibilidade. Pode-se complementar com as respostas dos profissionais entrevistados nas instituições de ensino quando questionados sobre o relacionamento da entidade com as empresas da cidade e se há abertura e tentativa de parceria entre as partes:

Sempre existiu uma parceria entre as empresas tradicionais da cidade e a faculdade. Não vejo muita abertura para divulgação, mas para fins de convênio de estágio e convênios para descontos até conseguimos. (Entrevistado Instituição de Ensino Superior A)

Na verdade a gente não contata as instituições e a gente não foi procurar as empresas para saber não e nem sei como a gente procuraria. Quando as empresas nos procuram, não chegam na Coordenação do curso, chegam direto no pessoal da divulgação. A gente na verdade não procura ninguém, mas não temos a ideia contrária. A ideia é valorizar que a formação é ampla o suficiente, enfatiza os processos da indústria mecânica, mas ela abrange o corpo da Engenharia de Produção geral e então eles têm condições de trabalhar em outras áreas. (Entrevistado Instituição de Ensino Superior D)

As instituições também foram questionadas sobre o acompanhamento das demandas do mercado de trabalho, como isso era feito e até que ponto os resultados influenciavam no planejamento do Projeto Pedagógico, como segue:

Não tenho um setor especializado para fazer esse trabalho, é mais conhecimento e percepção do que o mercado de trabalho oferece, por exemplo o turismo, hoje somos uma economia religiosa e turística e provavelmente para trazer o curso novo será levado em consideração isso, a questão de ainda ser um polo industrial. Sinceramente o estudo é feito por mim mesmo com base nessas realidades que encontramos aqui na cidade, não só em Guaratinguetá mas como na região como um todo. (Entrevistado Instituição de Ensino Superior A)

Não fazemos acompanhamento e na verdade o projeto político pedagógico faz também uma referência também a essa questão da presença da indústria mecânica na região. Projeto faz referência sim, mas não como algo exclusivo. (Entrevistado Instituição de Ensino Superior D)

Os cursos são estruturados e oferecidos há bastante tempo pelas instituições de ensino, mas realmente não há uma preocupação focada para o desenvolvimento e atendimento das demandas de Guaratinguetá

A definição de todas as dimensões e suas categorias possibilitou realizar uma análise completa do material coletado nas entrevistas, realizadas com as universidades e com os profissionais de Recursos Humanos nas empresas, nos documentos consultados, nos Projetos Pedagógicos, e confrontá-los com os objetivos específicos do trabalho.

Após análise de todos os resultados, faz-se necessário concluir com a percepção da pesquisadora sobre o tema.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo conhecer as expectativas e as demandas de qualificação do profissional do mercado de trabalho, segundo a visão dos profissionais de Recursos Humanos e empresariais, e compará-la com a formação oferecida pelas instituições de ensino superior de Guaratinguetá/SP.

Seguindo o objetivo da pesquisa, constatou-se realmente que educação e mercado de trabalho são indicadores que se complementam e contribuem, quando empregados de forma correta, para o desenvolvimento de diversos aspectos de determinada região.

A pesquisa de campo realizada teve como objetivo explorar os diversos segmentos de mercado para não ter um resultado específico com relação a apenas uma área e, com isso, correr o risco de generalizar o resultado para os demais setores. Com base nos dados coletados e analisados, constatou-se que os problemas e as demandas são as mesmas quando o tema é contratação de profissionais para todos os segmentos.

Existir diversas instituições de ensino superior e com variados cursos em Guaratinguetá que, aparentemente atendem a demanda das empresas, não tem sido o suficiente, pois a pesquisa apresentou que há a necessidade de uma formação técnica mais completa e com o conhecimento de novas tecnologias, o que deixa as empresas insatisfeitas com a qualidade e o perfil que estão sendo apresentados.

Diante das demandas, as empresas gostariam de ter os profissionais ideais para as vagas que elas abrem para contratação, mas infelizmente não é possível ter um funcionário que apresente todas as competências necessárias, o que faz com que tenham que flexibilizar alguns pontos.

Quando o assunto é a flexibilização do perfil da vaga, para as empresas do segmento da indústria, há a necessidade de amenizar questões como conhecimento do idioma Inglês e alguns aportes técnicos específicos ao curso em que houve a formação. Já as prestadoras de serviço flexibilizam a experiência, pois percebem que falta mais vivência prática e próxima da realidade. Para as demais, a queixa foi relacionada com competências comportamentais, precisam desenvolver os profissionais em questões como iniciativa, flexibilidade, comunicação e outros.

Para algumas demandas, as instituições de ensino superior poderiam contribuir oferecendo cursos extracurriculares para auxiliar na empregabilidade de seus alunos, como, por exemplo, oficinas e formações complementares com relação a idioma, conhecimentos técnicos e novas tecnologias exigidas nas empresas. Mas, para conhecer essas demandas, tanto as empresas quanto as instituições de ensino deveriam trabalhar em parceria.

Muitas são as razões para existir uma instituição de ensino superior na cidade, pois esse polo de ensino fornece mão de obra qualificada para a região, presta serviço para a comunidade e contribui para o desenvolvimento. Mas esses objetivos não devem ficar apenas na teoria e nos documentos, precisam ser colocados em prática.

As instituições de ensino superior devem se preocupar em preparar os alunos para atuarem em diversos segmentos, e não apenas para o mercado de trabalho local, e sim global. Afinal, mesmo atuando na cidade, o profissional deverá ter competências para trabalhar nas demandas mundiais.

Para ter esse preparo, as instituições de ensino superior deveriam ter uma prática de acompanhamento do mercado, trazer novas propostas para os cursos e atuar com professores que vivem essa realidade para prepará-los. Pelos resultados ficou nítido que as empresas estão percebendo essa distância entre a teoria e a prática.

Os documentos, representados pelos Projetos Pedagógicos, deveriam ser prioridade para as instituições de ensino, pois, por meio deles, qualquer pessoa poderia consultar e conhecer a proposta que a entidade oferece para cada um dos seus cursos. Os Projetos Pedagógicos estão alinhados com os valores da instituição de ensino e norteiam a realização da missão institucional, apresenta políticas institucionais compostas por um conjunto de estratégias para auxiliar na conquista de seus objetivos.

Mas um fato chamou a atenção: de quatro instituições de ensino, apenas duas alegaram ter e apresentaram o Projeto Pedagógico. O fato de não ter esse planejamento distancia as empresas do mercado, e isso faz com que elas busquem profissionais mais completos oriundos de instituições que elas conhecem a proposta do curso. Sendo assim, foi possível constatar que são instituições de outras cidades que os agradam e apresentam o perfil mais próximo do que buscam.

A absorção dos profissionais locais poderia ser diferente se houvesse um bom relacionamento entre a empresa e a instituição de ensino superior e da instituição de ensino superior com a empresa, pois elas poderiam dialogar para chegar a resultados interessantes para trazer benefícios para ambos os setores. Questões como essas fazem as companhias refletirem sobre o perfil dos profissionais e julgarem que muitos estão abaixo do esperado e demandado por eles, principalmente para as vagas mais elaboradas e que exigem mais conhecimento.

A relação entre as instituições de ensino superior e as empresas precisa evoluir para ser fortalecida, e a mudança ocorrer a partir do momento em que os mantenedores entenderem que, juntos, poderão ter muitos ganhos. Tanto as companhias quanto os centros de estudos acreditam que se relacionam bem por conta da divulgação de vagas de estágio e as parcerias para o desenvolvimento do convênio para a concessão dessa experiência aos estudantes. Portanto, como já discutido durante este trabalho, a proposta do ensino superior e da presença de uma universidade num determinado local vai muito além de recrutar estagiários.

Estreitar o relacionamento poderia contribuir para a abertura de novos cursos, e também para o desenvolvimento de projetos e serviços que atendam a demanda local e, principalmente, da comunidade com foco no desenvolvimento regional.

O fato de não existir ações voltadas para Guaratinguetá desperta preocupação, principalmente, porque dos projetos pedagógicos avaliados, um deles é de uma instituição pública, que deveria ter como missão dar retorno para a cidade, pois recebe verbas estaduais. E como já citado, educação e trabalho são indicadores que influenciam e contribuem diretamente para o desenvolvimento, e se não houver contribuições específicas das instituições de ensino superior, de certa forma, impactarão no desenvolvimento da cidade.

Diante do apresentado, pode-se afirmar que o objetivo proposto foi alcançado, pois foram conhecidas as expectativas e as demandas de qualificação profissional do mercado de trabalho de acordo com a visão dos profissionais de Recursos Humanos e empresários. Foi possível também comparar as demandas com a formação oferecida pelas instituições de ensino superior, e, com isso, traçar um panorama da cidade de Guaratinguetá/SP e fazer o levantamento do que é ofertado em relação com o que é oferecido. Constatou-se como é o relacionamento entre as

partes: instituição de ensino superior e empresa e qual a percepção que um setor tem do outro.

Sugere-se que a pesquisa continue com outras empresas e instituições de ensino superior que não participaram do estudo para poder ampliar a compreensão do tema e contribuir para o seu desenvolvimento, considerando os diversos segmentos. Ao possibilitar a relação entre as duas partes, todos poderão ser beneficiados. Por um lado, as instituições de ensino superior poderão crescer, os profissionais receberão formação mais assertiva e trabalharão melhor a sua empregabilidade; e, pelo outro, as empresas da cidade poderão contar com os profissionais formados na cidade e contribuir para o desenvolvimento regional.

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, M. M. de. Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- ARAÚJO, E. A. S.; QUINTAIROS, P. C. R.; SILVA, E. P. Educação e desenvolvimento. *Latin American Journal of Business Management*, v. 4, n. 2, p. 42-57, jul-dez/ 2013.
- ASSUNÇÃO, J.; GONZAGA, G. Educação Profissional no Brasil: inserção e retorno. Brasília, 2010.
- BARDAGI, M. P.; FIORINI, M. C.; SILVA, N. Adaptabilidade de carreira: paradigmas do conceito no mundo do trabalho contemporâneo. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, v. 16, n. 3, p. 236-247, 2016.
- BARDIN, L.. *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70 Ltda., 1977.
- BARREYRO, G. B. Mapa do Ensino Superior Privado. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2008.
- BERVIAN, P. A.; CERVO, A. L.; SILVA, R. Metodologia científica. 6ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- BRAGA, A. M. S.; BRAGA, V.; SANTOS, E. L.; SANTOS, R. S. Desenvolvimento: um conceito multidimensional. *Desenvolvimento Regional em debate*, Canoinhas, n. 1, p. 44- 61, jul. 2012.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. CAGED: Estatística: Síntese do Comportamento do Mercado de Trabalho Formal: CAGED: Fev. 2016. [Brasília], 2016. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C816A4FF110CB01539F93661D557D/BRASIL%20fevereiro%202016.pdf>. Acesso em 25 mar. 2016.
- BRASIL. Ministério da Educação. Fórum Nacional de Educação. 2013. Educação Brasileira: Indicadores e desafios: documento de consulta. Brasília: FNE, 2013.
- BRASIL. Ministério da Educação. Fórum Nacional de Educação. 2014. Educação Brasileira: Indicadores e desafios: documento de consulta. Brasília: FNE, 2014.
- BRASIL. Ministério da Educação. Instituto de Educação Superior e Cursos Cadastrados. e-MEC. Busca Interativa: SP: Guaratinguetá [Brasília], 2016. Disponível em: <<http://emec.mec.gov.br/>>. Acesso em 26 mar. 2016.
- BRASIL. Ministério da Educação. Lei de Diretrizes. Base da Educação Nacional. LDB.1996. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, v.9, p.20. Brasília. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm)>. Acesso em 09 jan. 2017.

BRASIL. Ministério da Educação. Portal MEC. Projeto de Lei n 2010. Plano Nacional de Educação. PNE. 2010. Disponível em:

<[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=7116-pl-pne-2011-2020&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=7116-pl-pne-2011-2020&Itemid=30192)>. Acesso em 09 jan. 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. ISPER: Informações para o Sistema Público de Emprego e Renda: Dados por município. [Brasília], 2014. Disponível em: <[http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged\\_isper/index.php](http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_isper/index.php)>. Acesso em: 21 jul. 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Nível de Emprego com Carteira Assinada: Sumário Executivo, Maio 2016. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF80808153F2E33B01557D8AFED50D8D/2-sumarioexecutivo.pdf>>. Acesso em: 17 jul. 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Nível de Emprego com Carteira Assinada: Sumário Executivo, Novembro 2016. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/caged>>. Acesso em: 18 jan. 2017.

BRUNO, L. Educação e desenvolvimento econômico no Brasil. Revista Brasileira de Educação, Rio de Janeiro, v. 16, n. 48, p. 545-562, 2011.

CAREGNATO, R. C. A.; MUTTI, R. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. Texto contexto enferm, v. 15, n. 4, p. 679-84, 2006.

CARNIELLO, M. F. SANTOS, M. J. Comunicação e desenvolvimento regional. Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional, Taubaté, v. 9, n. 2, p. 325-345, mai-ago/2013.

CARNIELLO, M. F. SANTOS, M. J. Por uma história do desenvolvimento. Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional, Taubaté, v. 7, n. 3, p. 299-315, set-dez/2011. Disponível em <<http://www.rbgdr.net/revista/index.php/rbgdr/article/view/519/266>> Acesso em 31 jul. 2016.

CATANI, A. M.; DOURADO, L. F.; OLIVEIRA, J. F. Política educacional, mudanças no mundo do trabalho e reforma curricular dos cursos de graduação no Brasil. Educação e Sociedade, Campinas, v. 22, n. 75, p. 67-83, 2001.

CONCEIÇÃO, A. A. B.; SANTOS, M. J.; VIEIRA, E. T. Economia solidária: alternativa para o desenvolvimento regional e a inclusão produtiva. Anais-Seminário Internacional sobre Desenvolvimento Regional, Santa Cruz do Sul, 2015.

DALLABRIDA, V. R. Economia, Cultura e Desenvolvimento: uma primeira aproximação sobre as origens teóricas da abordagem do tema. Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional, Taubaté, v. 8, n. 2, p. 344-369, mai-ago/2012. Disponível em: <<http://www.rbgdr.net/revista/index.php/rbgdr/article/view/432/249>>. Acesso em: 31 jul. 2016.

DEDECCA, C. S. Notas sobre a evolu<sup>2</sup>o do mercado de trabalho no Brasil. Revista de Economia Pol<sup>2</sup>ica, S<sup>2</sup>o Paulo, v. 25, n.1 (97), jan./mar. 2005. Dispon<sup>2</sup>vel em: <<http://www.rep.org.br/PDF/97-6.PDF>>. Acesso em 12 jul. 2016.

DEVIDE, A. C.P. Hist<sup>2</sup>ria ambiental do Vale do Para<sup>2</sup>ba. Serop<sup>2</sup>idica, 2013.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estat<sup>2</sup>stica e Estudos Socioecon<sup>2</sup>omicos. Qualifica<sup>2</sup>o Profissional e Mercado de Trabalho: reflex<sup>2</sup>es e ensaios metodol<sup>2</sup>gicos constru<sup>2</sup>dos a partir da Pesquisa de Emprego e Desemprego / Departamento Intersindical de Estat<sup>2</sup>stica e Estudos Socioecon<sup>2</sup>omicos. S<sup>2</sup>o Paulo: DIEESE, 2011.

FURTADO, C. Subdesenvolvimento e estagna<sup>2</sup>o na Am<sup>2</sup>rica Latina. Civiliza<sup>2</sup>o Brasileira, 1968.

GUIMAR<sup>2</sup>ES, J, R, S.; JANUZZI, P. M. IDH, Indicadores Sint<sup>2</sup>ticos e suas aplica<sup>2</sup>es em pol<sup>2</sup>icas p<sup>2</sup>blicas: uma an<sup>2</sup>lise cr<sup>2</sup>tica. Revista Brasileira de Estudos Urbanos e Regionais, Recife, v. 7, n. 1 / maio 2005. Dispon<sup>2</sup>vel em <<http://anpur.org.br/revista/rbeur/index.php/rbeur/article/view/136/120>>. Acesso em 01 ago. 2016.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estat<sup>2</sup>stica. Censo 2010: Guaratinguet<sup>2</sup> IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estat<sup>2</sup>stica. [S.], 2010.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estat<sup>2</sup>stica. Cidades<sup>2</sup>: S<sup>2</sup>o Paulo: Guaratinguet<sup>2</sup> IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estat<sup>2</sup>stica. [S.], 2016. Dispon<sup>2</sup>vel em: <<http://cidades.ibge.gov.br/painel/historico.php?codmun=351840>>. Acesso em: 12 mar. 2016.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estat<sup>2</sup>stica. S<sup>2</sup>ntese de Indicadores Sociais. Uma an<sup>2</sup>lise das condi<sup>2</sup>es de vida da popula<sup>2</sup>o brasileira. IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estat<sup>2</sup>stica. Rio de Janeiro, 2013.

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais An<sup>2</sup>sio Teixeira. InepData: Educa<sup>2</sup>o Superior: Censo da Educa<sup>2</sup>o Superior. INEP: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas de Educa<sup>2</sup>o, Bras<sup>2</sup>lia, 2014. Dispon<sup>2</sup>vel em: <<http://inepdata.inep.gov.br/analytics/saw.dll?PortalGo>>. Acesso em 25 mar 2016.

IPEA. Programa das Na<sup>2</sup>es Unidas para o Desenvolvimento. Objetivos de Desenvolvimento do Mil<sup>2</sup>nio: Relat<sup>2</sup>rio Nacional de Acompanhamento. IPEA, Bras<sup>2</sup>lia, 2014. Dispon<sup>2</sup>vel em: <[http://www.pnud.org.br/Docs/5\\_RelatorioNacionalAcompanhamentoODM.pdf](http://www.pnud.org.br/Docs/5_RelatorioNacionalAcompanhamentoODM.pdf)>. Acesso em 07 de Dezembro de 2015.

JANUZZI, P.M. Considera<sup>2</sup>es sobre o uso, mau uso e abuso dos indicadores sociais na formula<sup>2</sup>o e avalia<sup>2</sup>o de pol<sup>2</sup>icas p<sup>2</sup>blicas municipais. Revista de Administra<sup>2</sup>o P<sup>2</sup>blica, Rio de Janeiro, 36(1):51-72, Jan. /Fev., 2002. Dispon<sup>2</sup>vel em <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6427/5011>>. Acesso em 01 ago. 2016.

- MALUF, R. S. Atribuindo sentido(s) ao conceito de desenvolvimento econômico. *Estudos Sociedade e Agricultura*, Rio de Janeiro, v. 2013.
- MANZINI, E. J. Considerações sobre a elaboração de roteiro para entrevista semi-estruturada. In: MARQUEZINE, M. C.; ALMEIDA, M. A.; OMOTE, S. Colóquios sobre pesquisa em Educação Especial, Londrina: Eduel, 2003. p.11-25.
- MANZINI, E. J. Entrevista semi-estruturada: análise de objetivos e de roteiros. In: *Seminário Internacional de Pesquisa e Estudos Qualitativos: A pesquisa qualitativa em debate*. SIPEQ, Bauru, 2004.
- MOTA, L. A de; OLIVEIRA, M. S. de. Políticas Públicas de Emprego no Brasil: reflexões entre a Era Vargas e o Neoliberalismo. *Revista FOCO*, [S.l.], v. 8, n 2, ago/dez, 2015.
- OLIVEIRA, F. N. G. de. Projeto pedagógico institucional-PPI: uma breve reflexão sobre o documento. 2011.
- PASTORE, J. O trabalho em 2015. *Correio Brasiliense*. Brasília, 2015. Disponível em: <[http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em\\_175.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_175.htm)>. Acesso em: 18 jul. 2016.
- PASTORE, J. O trabalho em 2016. *Correio Brasiliense*. Brasília, 2016. Disponível em: <[http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em\\_179.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_179.htm)>. Acesso em: 18 jul. 2016.
- PASTORE, J. Perspectivas e problemas do emprego no Brasil. *Seminário Brasil-Canadá desafios para a criação de empregos*. Brasília, 2005.
- PIMENTA, C.A.M. Tendências do desenvolvimento: elementos para reflexão sobre as dimensões sociais na contemporaneidade. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, Taubaté, v. 10, n. 3 (número especial), p. 44-66, set/2014. Disponível em <<http://www.rbgdr.net/revista/index.php/rbgdr/article/view/1471/394>> Acesso em: 02 ago. 2016.
- PNUD. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Brasília: PNUD, 2015. Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/SobrePNUD.aspx>>. Acesso em 07 de dez. de 2015.
- PNUD. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Índice de Desenvolvimento Humano Municipal Brasileiro. Brasília: PNUD, Ipea, FJP, 2013.
- POCHMANN, M. Ajuste econômico e desemprego recente no Brasil metropolitano. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 29, n. 85, p. 7-19, 2015.
- POCHMANN, M. Desafios do Desenvolvimento Brasileiro. *Revista Educação e Sociedade*, Campinas, v. 34, n. 124, p. 705-722, jul.-set. 2013.

POCHMANN, M. Mercado geral de trabalho: o que h@de novo no Brasil? Parcerias estrat@gicas, Bras@lia, v. 11, n. 22, p. 121-144, 2010.

POCHMANN, M. O emprego na globaliza'2o. S2o Paulo: Boitempo, 2005.  
RAMOS, L. O desempenho recente do mercado de trabalho brasileiro: tend,ncias, fatos estilizados e padr@es espaciais. IPEA, Rio de Janeiro, 2007.

RICCI, F. Origens e desenvolvimento da ind@stria t, xtil no Vale do Para@ba Paulista. Taubat@: Cabral, 2006.

SAB@IA, J. L. M. Transforma'@es no mercado de trabalho no Brasil durante a crise: 1980-1983. Revista de Economia Pol'tica, S2o Paulo, n. 6, v. 3, Brasiliense, 1986. Dispon'vel em: <<http://www.rep.org.br/pdf/23-7.pdf>>. Acesso em: 11 jul. 2016.

SANTOS, E. L. et. al.. Desenvolvimento: um conceito multidimensional. Desenvolvimento Regional em Debate, Canoinhas, ano 2, n 1, p. 44-61, 2012.

SANTOS, M. J; VIEIRA, E. T. Industrializa'2o e desenvolvimento regional: pol'tica do CODIVAP no Vale do Para@ba na d@cada de 1970. Desenvolvimento Regional em debate, Taubat@, v. 2, n. 2, p. 161-181, 2012.

S@O PAULO (Estado). Secretaria de Desenvolvimento Metropolitano. Regi2o Metropolitana do Vale do Para@ba e Litoral Norte. S2o Paulo, 2013.

SEADE. Sistema Estadual de An@lise de Dados. Informa'@es dos Munic@pios Paulistas. SEADE. S2o Paulo, 2016. Dispon'vel em: <<http://www.imp.seade.gov.br/frontend/#!/tabelas>>. Acesso em: 19 jul. 2016.

SEN, Amartya. Desenvolvimento como liberdade. S2o Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SEBRAE. Servi'@ Brasileiro de Apoio @s Micro e Pequenas Empresas. Panorama das PME'@s paulistas. SEBRAE SP, [S.], 2016. Dispon'vel em: <[http://www.sebraesp.com.br/arquivos\\_site/biblioteca/EstudosPesquisas/mpes\\_numeros/book\\_pesquisa\\_sobre\\_mpes\\_paulistas\\_fe\\_2016.pdf](http://www.sebraesp.com.br/arquivos_site/biblioteca/EstudosPesquisas/mpes_numeros/book_pesquisa_sobre_mpes_paulistas_fe_2016.pdf)>. Acesso em: 12 jul. 2016.

SEBRAE. Pequenos Neg@cios em N@meros. SEBRAE SP, [S.], 2016. Dispon'vel em: <[http://www.sebraesp.com.br/arquivos\\_site/biblioteca/EstudosPesquisas/mpes\\_numeros/book\\_pesquisa\\_sobre\\_mpes\\_paulistas\\_fe\\_2016.pdf](http://www.sebraesp.com.br/arquivos_site/biblioteca/EstudosPesquisas/mpes_numeros/book_pesquisa_sobre_mpes_paulistas_fe_2016.pdf)>. Acesso em: 12 jul. 2016.

SEMESP. Sindicato das Mantenedoras de Ensino Superior. Mapa do Ensino Superior no Brasil. SEMESP: Sindicato das Mantenedoras de Ensino Superior, S2o Paulo, 2015. Dispon'vel em: <<http://convergenciacom.net/pdf/mapa-ensino-superior-brasil-2015.pdf>>. Acesso em: 25 mar. 2016.

SEMESP. Sindicato das Mantenedoras de Ensino Superior. Mapa do Ensino Superior no Estado de S2o Paulo. SEMESP: Sindicato das Mantenedoras de Ensino Superior, S2o Paulo, 2016. Dispon'vel em:

<[http://convergiacom.net/pdf/mapa\\_ensino\\_superior\\_2016.pdf](http://convergiacom.net/pdf/mapa_ensino_superior_2016.pdf)>. Acesso em: 10 nov. 2016.

SERRA, R. A política pública de emprego, trabalho e renda: sentido e repercussões sociais. *Revista Sociedade em Debate*, Pelotas, n. 16, v. 2, jul./dez. 2010.

Disponível em:

<<http://revistas.ucpel.edu.br/index.php/rsd/article/view/675>>. Acesso em: 11 jul. 2016.

SILVA, L. R. C. et al. Pesquisa documental: alternativa investigativa na formação do docente. In: Congresso Nacional de Educação. 2009. p. 4554-4566.

SOUZA, N. J. Desenvolvimento econômico. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SPINK, P. K. Pesquisa de campo em psicologia social: uma perspectiva pós-estruturalista. *Psicologia & Sociedade*, v. 15, n. 2, p. 18-42, 2003.

STAKE, R. E. Pesquisa qualitativa: estudando como as coisas funcionam. Artmed Editora, 2011.

STALLIVIERI, L. O sistema de ensino superior do Brasil: características, tendências e perspectivas. Fórum das assessorias das universidades brasileiras para assuntos internacionais, Caxias do Sul, 2006.

TRIVIÑOS, A. N. S. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

UNESCO. Declaração Universal de Direitos Humanos. Brasília, 1998. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>. Acesso em 26 abr. 2016.

UNESCO. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Declaração Universal dos Direitos Humanos. UNESCO. UNESDOC, 1998. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

VIEIRA, E. T. Industrialização e Políticas de Desenvolvimento Regional: o Vale do Paraíba Paulista na segunda metade do século XX. São Paulo, 2009. 178 p., São Paulo, 2009.

APNDICE A - ROTEIRO PARA ENTREVISTAS -  
RECURSOS HUMANOS / GESTOR

Empresa:

Segmento:

Nºmero de Empregados:

- 1) Quais são os principais cargos que vocês precisam contratar que exige como escolaridade mínima o ensino superior completo?
- 2) Desde o início de 2016 quantas contratações vocês precisaram realizar?
- 3) Qual foi o motivo da contratação? Geração de um novo posto de trabalho ou substituição de pessoal?
- 4) Quais são as suas principais fontes de recrutamento?
- 5) Os profissionais que foram contratados neste ano residem em Guaratinguetá?
- 6) Vocês possuem alguma política para contratação de profissionais que tenham sido graduados em determinada faculdade? Se sim, qual/quais?
- 7) Como tem sido a oferta de profissionais para as vagas que ofertam? No seu ponto de vista está o abaixo do esperado, dentro do esperado ou acima do esperado?
- 8) Acredita que as instituições de ensino da cidade de Guaratinguetá suprem a demanda de contratação de sua empresa?
- 9) Qual é a sua percepção sobre os cursos ofertados? E a qualidade? Se pudesse opinar sobre isso, o que acredita que poderia ser modificado?
- 10) Como é o relacionamento da sua empresa com as Instituições de Ensino de Guaratinguetá? Sente que há abertura e tentativa de parceria entre vocês? Percebe que há abertura para ambos colocarem as suas necessidades?
- 11) Como você acredita que a sua empresa contribui para o desenvolvimento da cidade?

## APNDICE B - ROTEIRO PARA ENTREVISTAS - INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Instituição:

Número de Cursos:

Número de Alunos:

- 1) Quais são os cursos ofertados por vocês que apresentam maior procura? Qual é a relação do número de ingressantes com o número de formados? Qual acredita ser o principal motivo da evasão?
- 2) Como é o planejamento para a abertura de novos cursos? Quando e qual foi o último curso ofertado pela instituição?
- 3) Como é desenvolvido o Projeto Pedagógico da instituição? Quais são os cuidados da instituição com os cursos? Há diferença de tratamento para cursos mais antigos e para os cursos novos?
- 4) Há um perfil de aluno que vocês buscam para a instituição? E qual é o perfil dos docentes? Há facilidade para contratação? Onde buscam os docentes?
- 5) Os alunos residem em Guaratinguetá?
- 6) Vocês realizam o acompanhamento dos alunos depois de formados? Como é a empregabilidade dos ex-alunos? Eles são absorvidos pelo mercado de trabalho da cidade de Guaratinguetá? Conseguem mapear em quais segmentos de mercado eles atuam?
- 7) Como é o relacionamento da instituição com as empresas da cidade? Sente que há abertura e tentativa de parceria? Há preocupação com o segmento da indústria ou também buscam se relacionar com os segmentos de serviços e comércio? Recebem algum retorno sobre o perfil e a qualidade dos profissionais que são formados na instituição de ensino.
- 8) Como vocês acompanham as demandas do mercado de trabalho da cidade? Até que ponto essa demanda influencia no planejamento e no Projeto Pedagógico dos cursos da instituição?
- 9) Acredita que o mercado de trabalho está preparado para absorver a quantidade de alunos que são formados nesta instituição de ensino?
- 10) Como você acredita que a sua instituição de ensino contribui para o desenvolvimento da cidade?

## ANEXO A - COMPROVANTE DE APROVAÇÃO DO PROJETO NO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** FORMAÇÃO DE MÃO DE OBRA, EMPREGO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL: um estudo no município de Guaratinguetá - SP

**Pesquisador:** TAISE ELEN LOPES

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 59529216.3.0000.5501

**Instituição Proponente:** Universidade de Taubaté

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 1.734.650

#### Apresentação do Projeto:

O presente trabalho tem como objetivo conhecer as expectativas e demanda de qualificação profissional do mercado de trabalho segundo a visão dos profissionais de Recursos Humanos e empresários e compará-las com a formação oferecida pelas Instituições de Ensino da cidade de Guaratinguetá. Para alcançar este objetivo será realizada uma pesquisa documental e de campo realizada em três etapas: na primeira serão entrevistados profissionais de recursos humanos e gestores por meio de um roteiro de entrevista semiestruturado, utilizando como critério a acessibilidade. Na segunda etapa serão analisados os projetos pedagógicos das Instituições de Ensino da cidade de Guaratinguetá. E na terceira etapa serão entrevistados os diretores e orientadores pedagógicos das Instituições de Ensino que se disponibilizarem a participar da pesquisa. Os dados serão categorizados por conteúdo e comparados entre os dois grupos de respondentes.

#### Objetivo da Pesquisa:

Conhecer as expectativas e demanda de qualificação profissional do mercado de trabalho, segundo a visão de Recursos Humanos e empresários, e compará-las com a formação oferecida pelas instituições de ensino da cidade de Guaratinguetá/SP.

<b>Endereço:</b> Rua Visconde do Rio Branco, 210	
<b>Bairro:</b> Centro	<b>CEP:</b> 12.020-040
<b>UF:</b> SP	<b>Município:</b> TAUBATE
<b>Telefone:</b> (12)3635-1233	<b>Fax:</b> (12)3635-1233 <b>E-mail:</b> cepunitau@unitau.br



UNITAU - UNIVERSIDADE DE  
TAUBATÉ



Continuação do Parecer: 1.734.650

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Adequada avaliação de riscos e benefícios.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Projeto aprovado.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Apresentados adequadamente.

**Recomendações:**

Corrigir o número de participantes na Folha de Rosto.

Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté recomenda a entrega do relatório final ao término da pesquisa.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Projeto aprovado.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté, em reunião de 09/09/2016, e no uso das competências definidas na Resolução CNS/MS 510/16, considerou o Projeto de Pesquisa: APROVADO.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_774804.pdf	02/09/2016 19:00:17		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	tcle_institucional_assinado.pdf	02/09/2016 18:57:29	TAISE ELEN LOPES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	tcle_individual_assinado.pdf	02/09/2016 18:57:07	TAISE ELEN LOPES	Aceito
Outros	tcle_empresa5.pdf	02/09/2016 18:56:09	TAISE ELEN LOPES	Aceito
Outros	tcle_empresa_servicos2.pdf	02/09/2016 14:36:52	TAISE ELEN LOPES	Aceito
Outros	tcle_empresa_servicos1.pdf	02/09/2016 14:36:21	TAISE ELEN LOPES	Aceito

**Endereço:** Rua Visconde do Rio Branco, 210

**Bairro:** Centro

**CEP:** 12.020-040

**UF:** SP

**Município:** TAUBATE

**Telefone:** (12)3635-1233

**Fax:** (12)3635-1233

**E-mail:** cepunitau@unitau.br



UNITAU - UNIVERSIDADE DE  
TAUBATÉ



Continuação do Parecer: 1.734.650

Outros	tcle_empresa_comercio1.pdf	02/09/2016 14:35:42	TAISE ELEN LOPES	Aceito
Outros	tcle_empresa4.pdf	02/09/2016 14:35:15	TAISE ELEN LOPES	Aceito
Outros	tcle_empresa3.pdf	02/09/2016 14:34:49	TAISE ELEN LOPES	Aceito
Outros	tcle_empresa2.pdf	02/09/2016 14:34:25	TAISE ELEN LOPES	Aceito
Outros	tcle_empresa1.pdf	02/09/2016 14:34:01	TAISE ELEN LOPES	Aceito
Outros	tcle_instituicao_ensino3.pdf	02/09/2016 14:33:24	TAISE ELEN LOPES	Aceito
Outros	tcle_instituicao_ensino2.pdf	02/09/2016 14:32:49	TAISE ELEN LOPES	Aceito
Outros	tcle_instituicao_ensino1.pdf	02/09/2016 14:32:11	TAISE ELEN LOPES	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Disseratcao_Taise.pdf	02/09/2016 14:31:06	TAISE ELEN LOPES	Aceito
Outros	instrumento_gestores_ies.pdf	12/08/2016 15:53:09	TAISE ELEN LOPES	Aceito
Outros	instumento_gestores_rh.pdf	12/08/2016 15:52:44	TAISE ELEN LOPES	Aceito
Folha de Rosto	folhaderostoassinada.pdf	12/08/2016 15:51:52	TAISE ELEN LOPES	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

TAUBATE, 19 de Setembro de 2016

Assinado por:  
**Maria Dolores Alves Cocco**  
(Coordenador)

**Endereço:** Rua Visconde do Rio Branco, 210  
**Bairro:** Centro **CEP:** 12.020-040  
**UF:** SP **Município:** TAUBATE  
**Telefone:** (12)3635-1233 **Fax:** (12)3635-1233 **E-mail:** cepunitau@unitau.br