

A empregabilidade na era digital: um estudo de caso

Resultado de investigação finalizada

GT 18 Reestruturação produtiva, trabalho e dominação social

Eliane Tavares¹
elianetbm@gmail.com

Resumo

As transformações decorrentes da globalização da economia e da revolução tecnológica do final do século XX passaram a exigir do trabalhador maior nível de escolaridade, novos letramentos e competências profissionais. Este trabalho buscou verificar se o CEFET-MG² vem formando profissionais adequados para o enfrentamento dessa nova realidade. Para tanto, foram analisadas, através de um *checklist* de competências, entrevistas com alunos e ex-alunos, coordenadores e representantes de empresas da grande Belo Horizonte. A instituição pareceu-nos afinada com as teorizações mais recentes, mas precisa ajudar os alunos a desenvolverem seu nível de letramento digital e conhecimento de inglês, elementos determinantes para a empregabilidade e permanência de um técnico.

Palavras chave: empregabilidade, permanência, tecnologias da informação e da comunicação

1. Introdução

As transformações decorrentes da globalização da economia e da revolução da tecnologia da informação e da comunicação (TIC) marcaram profundamente o cenário e a complexidade da sociedade do final século XX, impactando as mais diversas áreas de nossas vidas.

Os prognósticos para o século XXI em relação ao emprego tornaram-se bem distintos daqueles vivenciados pelo período taylorista-fordista, geradores de grande número de postos de trabalho. A lógica empresarial passa a fundamentar-se na diminuição dos custos de produção e na utilização de tecnologias de ponta, que eliminam postos de trabalho e apresentam outros que necessitam de mão de obra mais especializada.

Castells (2009) evidencia que as TIC vêm reconfigurando os processos de trabalho e exigindo um trabalhador mais qualificado, com capacidade de gerar valor agregado. Portanto, a apropriação e uso das TIC, associado ao aumento do nível de escolaridade e do desenvolvimento de novas habilidade e competências, tornaram-se indispensáveis para a empregabilidade e permanência. Castells adverte que os indivíduos que não se adequarem a essa realidade poderão ser excluídos do mundo do trabalho ou mesmo rebaixados.

As escolas técnicas e tecnológicas precisam estar conscientes das necessidades e mudanças que vêm ocorrendo no mercado global de trabalho para que possam oferecer ensino de qualidade e disponibilizar estudantes qualificados para responderem às exigências em vigor.

Neste artigo, busquei averiguar se o Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG) vem formando profissionais condizentes com as atuais demandas do mercado de trabalho e promovendo as competências necessárias para a empregabilidade e permanência.

¹ Professora de Língua Inglesa do CEFET-MG. Mestre e doutoranda em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP).

² Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais.

A escolha da referida instituição para a realização da pesquisa justifica-se em virtude de ser ela uma das principais formadoras de profissionais da área técnica e tecnológica da região metropolitana de Belo Horizonte.

A opção pelo curso técnico em Eletrônica deve-se ao fato de ter sido a partir do desenvolvimento da eletrônica, principalmente da microeletrônica na década de 1970 no Vale do Silício (EUA) e, mais tarde, do avanço da optoeletrônica, que os microcomputadores e a *Internet* alcançaram os nossos lares.

Para tanto, esta pesquisa de cunho qualitativo (LÜDKE, MARLI, ANDRÉ, 2005) analisou 15 entrevistas, sendo elas: 01 entrevista com o Coordenador Geral de Estágio, 06 entrevistas com empresas da grande Belo Horizonte que geralmente empregam técnicos em eletrônica da instituição, 05 entrevistas com estudantes da disciplina ‘Estágio Orientado para a Profissão’, cursada após a conclusão das demais disciplinas do curso e 03 entrevistas com ex-alunos do curso técnico em eletrônica.

Para análise e apresentação dos resultados dessas entrevistas, foi elaborado um *checklist* de competências que delimita as demandas do mercado de trabalho atual baseado no modelo de Zarifian (2002) e nas contribuições de Lazzareschi (2007).

2. Fundamentação teórica

2.1 A sociedade em rede e a globalização

Autores como Lévy (1996, 2000) e Castells (2009) destacam que os avanços tecnológicos promoveram a reestruturação do capitalismo, conduzindo-o a um ressurgimento sem barreiras e sem adversários. Sua principal característica situa-se no campo da velocidade das mudanças que vêm ocorrendo nos mercados, nas tecnologias, nas formas organizacionais e na capacidade de gerar e absorver inovações.

A economia é hoje informacional, global e em rede. Informacional porque a produtividade e a competitividade dependem da capacidade de gerar, processar e aplicar eficientemente a informação; global porque as principais atividades produtivas estão organizados em escala global; em rede porque tanto a produtividade como a concorrência são efetuadas através de “uma rede global de interação entre redes empresariais” (CASTELLS, 2009, p. 119). Portanto, a revolução tecnológica baseada na informação forneceu a base material para a criação dessa nova dinâmica da economia global. Em outras palavras, a revolução tecnológica, aliada à reestruturação do capitalismo e do liberalismo econômico, favoreceu a consolidação da globalização da economia mudando a lógica e o ritmo dos acontecimentos.

No mundo globalizado, o capitalismo transforma a economia mundial e propicia um modelo de acumulação do capital que Harvey (2009) chama de acumulação flexível³ que, por sua vez, provoca mudanças no processo de trabalho que interessa a esta pesquisa. Entre algumas de suas principais características estão: (1) a internacionalização ou globalização da produção e dos mercados; (2) o acirramento da competição internacional; (3) o desenvolvimento de uma nova lógica organizacional, que resultou na transição em massa para a produção flexível, ou do fordismo ao pós-fordismo; (4) a formação de redes entre pequenas e médias empresas sob o controle de sistemas de subcontratação ou sob o domínio financeiro/tecnológico de empresas de grande porte, ou ainda pela formação de redes multidirecionais entre pequenas e médias empresas; e (5) a maximização da produtividade baseada em conhecimentos. Isso significa que no mundo globalizado há uma interdependência muito maior entre os indivíduos, os grupos e países (LAZZARESCHI, 2008).

Xavier (2009) atesta que as TIC foram aos poucos ocupando os espaços e fazendo parte das atividades cotidianas dos indivíduos. Dos celulares ao controle remoto, das operações bancárias e

³ A organização do processo de trabalho capitalista de acumulação flexível substitui o período taylorista/fordista de produção, cujas bases encontram-se na divisão tecnológica do trabalho e da especialização do operário (HARVEY, 2009).

financeiras ao caixa eletrônico, do telefone celular simples ao *i-phone*, do computador à *Internet*, enfim, do mecânico ao digital, fomos engenhosamente conduzidos ao mundo ultratecnológico. Essas inovações acabam por abalar os hábitos, o *ethos* e as habilidades sensitivas e racionais dos indivíduos, afetando as competências intelectuais e comportamentais. Assim, o ser humano é desafiado a rever seus valores e saberes para atender às novas demandas criadas pelas tecnologias digitais. Não é mais possível sobreviver na sociedade da informação⁴ sem aprender e fazer uso dessas tecnologias; não é mais possível fazer parte de um universo altamente tecnológico e não saber inglês que tornou-se indispensável para a inserção do indivíduo no mundo globalizado e no mercado de trabalho.

Assim, entendo que as TIC foram transformando as práticas sociais, o que divide a humanidade em antes e depois do advento da *Internet*. Compreender a revolução tecnológica torna-se determinante para que se possa descortinar e revelar a complexidade da sociedade do século XXI. Compreendê-la também contribui para revelar os rumos que as salas de aula devem tomar, no intuito de melhorar a qualidade de ensino e adequar os estudantes ao mercado de trabalho.

2.2. As influências das novas tecnologias no mercado de trabalho

Embora o desemprego seja uma característica inerente ao modo de produção capitalista, o que vivenciamos hoje é um índice muito alto de desemprego provocado pela automação, pela informação e pelo endurecimento das leis de mercado.

No Brasil e na América Latina, o desemprego e o trabalho precário são consequências de um conjunto de fatores históricos. Lazzareschi, (2008) aponta nossa estrutura econômica subdesenvolvida, dependente da tecnologia e do capital financeiro dos países mais desenvolvidos, como um problema de difícil solução. Além disso, nossas políticas educacionais são pouco atentas à atualização e adequação dos jovens ao mercado de trabalho.

Para Machado (1998), o padrão atual de exploração da força de trabalho, baseado na flexibilidade e integração, deve-se às alterações que as TIC provocaram. O trabalho flexível e integrado pressupõe tanto a aptidão para o desempenho de várias funções simultâneas e conexas, quanto a permutabilidade dentro do grupo de trabalho. Em função disso, novas exigências são requeridas dos trabalhadores, como: capacidade de interpretação, tratamento e seleção de informações, comunicação e integração grupal, previsão de problemas, capacidade de resolução de imprevistos, atenção e responsabilidade, além das variantes comportamentais como abertura, criatividade, motivação, iniciativa, curiosidade e vontade de aprender e buscar soluções. Essas habilidades podem ser adquiridas na escola, durante a instrução regular, o que tem gerado um interesse recente das classes dominantes pela qualidade do ensino. Essa qualidade educacional desempenhava um papel periférico até o esgotamento do padrão taylorista-fordista. O trabalhador não precisava de grandes conhecimentos técnicos ou de habilidades especiais para ingressar no mercado de trabalho, já que ele era preparado na própria linha de produção através do treinamento.

As escolas de ensino técnico e tecnológico precisam se preocupar em preparar os estudantes para a aquisição dos diversos letramentos necessários para a utilização das TIC. Além disso, os alunos devem ser constantemente instigados à pesquisa e à busca de novos conhecimentos. A economia globalizada utiliza-se do inglês na maioria de suas trocas. Assim, é papel da escola ensinar inglês de forma efetiva, para que os alunos tenham as condições necessárias de fazer parte ativa da classe trabalhadora. As políticas educacionais precisam estar atentas à formação profissional atualizada dos jovens para que eles possam chegar ao mercado de trabalho preparados para responder às exigências das empresas.

⁴ Sociedade da informação é o termo utilizado por vários autores das Ciências Sociais e Humanas para se referir ao mundo contemporâneo, quando se deseja enfatizar o impacto das novas tecnologias (XAVIER, 2009).

2.3. A empregabilidade na era digital

Segundo Lévy (1996), a informação e o conhecimento como fontes de produção de riqueza e de bens econômicos primordiais aumentam a necessidade de se adquirir novas habilidades, conhecimentos e competências para executar tarefas. Até a segunda metade do século XX, um indivíduo executava a mesma tarefa ou competência adquirida em sua juventude, geralmente transmitida pelo progenitor, a qual ensinaria por sua vez ao filho, o que não ocorre mais nas sociedades mais desenvolvidas. Hoje as pessoas são levadas a mudar várias vezes de profissão e, mesmo dentro da profissão, os conhecimentos têm um ciclo de renovação cada vez mais curto. O saber mostra-se uma figura mutável e os indivíduos precisam ser levados a aprender, transmitir e produzir conhecimentos de forma cooperativa para a empregabilidade.

Minarelli (1995) define empregabilidade como sendo a capacidade que o indivíduo possui e/ou adquire para se adequar profissionalmente às novas necessidades e dinâmicas do mercado de trabalho e, desse modo, proteger sua carreira dos riscos inerentes a esse mercado. Assim, buscar adquirir competências que aumentem suas chances de emprego deve ser o perfil do novo trabalhador.

Na visão de Mariotti (1999), a empregabilidade está centrada em 10 parâmetros: (1) pensamento sistêmico, (2) autopercepção, (3) automotivação, (4) capital intelectual, (5) capacidade física e mental, (6) integração razão intuição, (7) criatividade, (8) capacidade de análise social, (9) visão pessoal de futuro e (10) competências interpessoais. Assim, para o autor, a empregabilidade relaciona-se à capacidade do indivíduo de garantir sua inserção no mercado de trabalho a longo prazo, através do desenvolvimento das competências técnica, gerencial, intelectual, humana e social.

Zarifian (2002) propõe um modelo de competência como instrumento para o desenvolvimento dos talentos humanos. Seu modelo prevê o desenvolvimento de um conjunto de competências dos indivíduos, da empresa e das instituições educacionais para a obtenção de sucesso. A competência abrange a tomada de responsabilidade e iniciativa, por um indivíduo ou um grupo, sobre uma situação profissional que se desenvolve com sucesso. Ao tomar a responsabilidade, o indivíduo ou o grupo assume toda uma situação profissional, inclusive os riscos. A competência passa a ser um problema de inteligência prática, de iniciativa e de responsabilidade.

Zarifian (2002) faz uma distinção de conteúdos em relação às competências organizacionais como sendo: (1) a competência sobre processos, que dizem respeito aos conhecimentos dos processos de trabalho; (2) as competências técnicas, que abrangem os conhecimentos específicos sobre o trabalho a ser executado; (3) as competências sobre a organização, relacionadas ao saber organizar os fluxos de trabalho; (4) as competências de serviço que aliam a competência técnica à avaliação do impacto que o produto ou serviço terá sobre o consumidor e, por fim, (5) as competências sociais, que pressupõem o saber ser.

As TIC e as novas técnicas gerenciais exigem um trabalhador que, além da educação escolar e da formação técnica específica, apresente também habilidades como: (1) integridade e coerência, que revelam um profissional que sabe se relacionar, que é cooperativo, confiável, responsável e que sabe planejar, (2) flexibilidade, ou seja, de fácil adaptabilidade, que sabe lidar com os imprevistos, contorna os momentos de crise e lida bem com o trabalho em equipe, (3) autoconfiança e autoconhecimento para assumir riscos e ter segurança, (4) capacidade crítica para analisar a tarefa que lhe é delegada, (5) iniciativa para colocar as ideias em prática e agir com velocidade e inovação, (6) compreensão, que pressupõe o domínio da cultura de organização e a otimização dos relacionamentos entre colegas, clientes, fornecedores etc. e sensibilidade para lidar com todos, (7) capacidade de liderança, de aprendizagem e (8) desenvolvimento pessoal (LAZZARESCHI, 2007).

Atualmente, as empresas têm dado atenção especial às características pessoais dos profissionais que contratam. Além do domínio técnico, as características mais requisitadas são: liderança, trabalho

em equipe, comunicação/relacionamento interpessoal, iniciativa/pró-atividade e foco em resultados. Essas características são imprescindíveis a todos os profissionais que almejam o sucesso na carreira⁵.

Lazzareschi (2007) advoga em favor da aquisição de competências por meio da educação profissional, uma vez que o sucesso ou insucesso na obtenção de trabalho seria o resultado de atributos pessoais no enfrentamento das constantes mudanças do setor produtivo. A inconstância no mercado de trabalho faz com que os profissionais sejam sempre desafiados a encarar, com um toque de ousadia e determinação, as transformações que vêm ocorrendo, de modo a garantir-lhes um lugar no mercado global. Em suma, é preciso ter uma boa formação, bom nível de conhecimento, flexibilidade, iniciativa, criatividade, celeridade e espírito de equipe, para enfrentar as oscilações do mercado de trabalho e manter-se competitivo e empregável.

3. Análise dos Dados

3.1. O ponto de vista institucional

As competências que se espera do técnico em Eletrônica, segundo o ponto de vista do Coordenador Geral de Estágio da instituição, são explicitadas no Quadro 01 (TAVARES, 2010).

QUADRO 01 – *Checklist* de competências: Coordenador Geral de Estágio

Competências mencionadas pelo informante: Coordenador Geral de Estágio

1	Integridade	
2	Coerência	
3	Confiabilidade	(x)
4	Autoconhecimento	(x)
5	Autoconfiança (para assumir riscos com segurança)	
6	Automotivação, autodeterminação, autonomia	(x)
7	Visão pessoal de futuro, antevisão	(x)
8	Pensamento sistêmico e capacidade de abstração	
9	Responsabilidade	(x)
10	Senso de organização	(x)
11	Capacidade de percepção e análise social	
12	Sensibilidade para lidar com os outros	(x)
13	Habilidade para otimizar seus relacionamentos	(x)
14	Senso de cooperação	(x)
15	Capacidade para o trabalho em equipe	(x)
16	Capacidade de liderança	(x)
17	Habilidade para contornar momentos de crise	
18	Capacidade crítica para analisar as tarefas que lhe são delegadas	(x)
19	Capacidade de planejamento	
20	Flexibilidade, adaptabilidade, criatividade, capacidade para lidar com imprevistos	(x)
21	Desejo de aprender, abertura para o “novo”	(x)
22	Postura desafiadora da realidade	
23	Capacidade para ler, interpretar e fazer inferências	
24	Capacidade de buscar e encontrar soluções	(x)
25	Disposição para a pesquisa	(x)
26	Iniciativa para colocar ideias em prática	(x)
27	Capacidade para tomar decisões	

⁵ <http://www.brasilprofissoes.com.br/informacoes.php?codigo=104>

28	Foco nos resultados	
29	Envolvimento, apropriação da empresa	(x)
30	Clareza de comunicação	(x)

Além delas, o Coordenador evidencia que o técnico precisa ter um bom conhecimento de inglês e declara:

“se antes ler manuais técnicos era suficiente, hoje não mais. O aluno também precisa saber se comunicar no idioma. Se o Português é a nossa língua pátria, podemos dizer que o inglês é a língua pátria técnica. Não se concebe mais um técnico em Eletrônica que não tenha o domínio do inglês, a língua pátria da tecnologia”.

O Coordenador Geral de Estágio acrescenta que o técnico necessita ter também um alto nível de letramento digital, conhecimento generalista, conhecimento técnico e capacidade para elaborar bons relatórios.

Acreditamos que a preocupação primeira da instituição está na formação básica do técnico, ou seja, na formação mínima necessária para o bom desempenho de sua função, independente do porte ou do tipo de empresa em que ele vá trabalhar. No entanto, sabemos que algumas empresas de maior porte oferecem oportunidades privilegiadas para técnicos, o que significa que, para esses, as competências demandadas serão mais complexas e também em maior número.

Quanto ao ensino da Língua Inglesa (L2), a proposta do CEFET-MG é ensinar as habilidades orais, de compreensão e escrita no nível básico, fornecendo aos alunos uma base suficiente para desenvolverem suas necessidades.

Em linhas gerais, os alunos acreditam que a L2 trabalhada na instituição tem um bom nível, mas não o suficiente para as exigências atuais, já que os técnicos hoje precisam ter um nível avançado de inglês. O superintendente da empresa C esclarece que:

“o inglês é a língua oficial da nossa empresa. Na verdade, no mundo empresarial o inglês se torna um ícone entre culturas e uma das formas possíveis de se estabelecer laços”.

Seguindo a mesma linha de pensamento, o superintendente da empresa E afirma que:

“quando a área exige, como é o caso das áreas técnicas, o inglês tem que ser mandatório já no recrutamento. [...] O desenvolvimento da carreira de uma pessoa pode ser impactado se ela não tiver um inglês fluente e ela pode perder oportunidades de crescimento na empresa”.

No entanto, o aluno D declara:

“o inglês do CEFET não foi suficiente para me ajudar a ler os manuais técnicos da empresa em que estagio e eu tenho que me virar e me viro na Internet”.

Tais exemplos se encontram atrelados às falas dos demais informantes.

Várias disciplinas da área técnica envolvem o uso de ferramentas básicas do computador, como os editores de texto, as planilhas e as ferramentas de busca na Internet. São exemplos: ‘Introdução à Programação’, ‘Laboratório de Programação’, ‘Microprocessadores’, ‘Laboratório de Microprocessadores’, ‘Eletrônica Digital’ e ‘Laboratório de Eletrônica Digital’. No entanto, o Coordenador do Curso de Eletrônica alega ser fundamental que os alunos desenvolvam seu nível de letramento digital, já que tal conteúdo não é focado no CEFET-MG.

3.2. O ponto de vista das empresas entrevistadas

Buscando estabelecer o contraponto da opinião institucional, registro o pensamento de 06 empresas, consubstanciado no Quadro 02 (TAVARES, 2010). As empresas A e B são de pequeno e médio porte e as demais de grande porte. Além das competências apontadas no Quadro 02, todas as empresas ressaltaram a importância do técnico ter zelo pela aparência, domínio do conhecimento técnico, conhecimento de inglês e domínio das TIC, em especial do computador e da Internet. As empresas de grande porte, representadas pelas letras C, D, E e F, chamam a atenção para a necessidade de os técnicos terem fluência em inglês e saber um outro idioma é um diferencial. As empresas esperam que o técnico tenha também: conhecimento generalista, capacidade de socializar o seu conhecimento técnico, capacidade de argumentação e convencimento, bom senso, boa escrita (gerar bons relatórios) e respeito pelas hierarquias.

Analisando o Quadro 02, podemos afirmar que as empresas de grande porte, nele representadas pelas letras C, D, E e F, encontram-se afinadas com a teorização da área e exigem que o técnico apresente quase a totalidade das competências propostas. Já as 02 empresas de menor porte, talvez em função de seu perfil de atuação no mercado, da especificidade do produto e/ou serviço que oferecem, ou de suas possibilidades acerca de seu plano de carreira, demandam naturalmente menos competências do técnico.

3.3. O ponto de vista de alunos e ex-alunos do CEFET-MG

QUADRO 03 – Checklist de competências: alunos e ex-alunos

Competências mencionadas pelos informantes: alunos e ex-alunos									
Informantes	A	B	C	D	E	F	G	H	
1	Integridade								
2	Coerência								
3	Confiabilidade								
4	Autoconhecimento								
5	Autoconfiança (para assumir riscos com segurança)				(x)		(x)	(x)	
6	Automotivação, autodeterminação, autonomia			(x)	(x)		(x)	(x)	
7	Visão pessoal de futuro, antevisão			(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	
8	Pensamento sistêmico e capacidade de abstração								
9	Responsabilidade	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)
10	Senso de organização				(x)		(x)	(x)	
11	Capacidade de percepção e análise social								
12	Sensibilidade para lidar com os outros	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)
13	Habilidade para otimizar seus relacionamentos			(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	
14	Senso de cooperação	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)
15	Capacidade para o trabalho em equipe	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)
16	Capacidade de liderança				(x)		(x)	(x)	
17	Habilidade para contornar momentos de crise								
18	Capacidade crítica para analisar as tarefas que lhe são delegadas								
19	Capacidade de planejamento						(x)	(x)	
20	Flexibilidade, adaptabilidade, criatividade, capacidade para lidar com imprevistos			(x)	(x)		(x)	(x)	

21	Desejo de aprender, abertura para o “novo”	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)
22	Postura desafiadora da realidade							
23	Capacidade para ler, interpretar e fazer inferências							
24	Capacidade de buscar e encontrar soluções			(x)	(x)	(x)	(x)	(x)
25	Disposição para a pesquisa			(x)	(x)		(x)	(x)
26	Iniciativa para colocar ideias em prática				(x)	(x)	(x)	(x)
27	Capacidade para tomar decisões				(x)		(x)	(x)
28	Foco nos resultados				(x)		(x)	(x)
29	Envolvimento, apropriação da empresa			(x)			(x)	(x)
30	Clareza de comunicação			(x)	(x)		(x)	(x)
Informantes		A	B	C	D	E	F	G

Foram entrevistados 08 estudantes, sendo 03 ex-alunos – informantes F, G e H do *checklist*, Quadro 03 (TAVARES, 2010), e 05 estudantes que cursavam a disciplina ‘Estágio Orientado para a Profissão’, requisito final para a sua formatura – informantes de A a E. Vale ressaltar que os informantes A, B, C estagiam em uma empresa de pequeno porte, os informantes D e F estagia e trabalha respectivamente em empresas de médio porte, enquanto os informantes E estagia e os informantes G e H trabalham em empresas de grande porte.

Parece claro que os informantes respondem à demanda que lhes é imposta pelo mercado, no sentido de que consideram competências relevantes as mesmas que também assim consideram as empresas em que estagiam e/ou trabalham, proporcionalmente falando. A estagiária E afirma:

“(…) todas essas competências te ajudam a otimizar a empresa e seus superiores te olham com bons olhos, o que vai ajudar você a permanecer na empresa e subir de cargo”.

Através da comparação entre os Quadros 02 e 03, tal constatação fica evidente. As empresas A e B são de pequeno a médio porte e, portanto, menos competências foram marcadas como representativas da demanda das mesmas. Já todas as demais são multinacionais de grande porte, o que ocasionou marcação mais intensiva em ambos os quadros.

Os informantes disseram que não tiveram dificuldades em encontrar estágio e/ou emprego. Em função do peso que o nome CEFET-MG tem na região de Belo Horizonte. Segundo informaram, eles inclusive receberam várias propostas de estágio e tiveram a possibilidade de escolha. Os estagiários D e F afirmam que

“muitas empresas inclusive optam pelos alunos do CEFET”. O ealuno H completa dizendo que “a empresa C dá prioridade para os alunos que estudaram no CEFET no processo de seleção”.

Surpreendentemente, o Superintendente da empresa F revelou-nos que se formou no CEFET-MG e sempre foi muito bem aceito pelo mercado de trabalho e acrescenta:

“ [...] o profissional que o CEFET disponibiliza está muito próximo do perfil desejado pela indústria. O polo siderúrgico e minerador é muito amigável ao profissional que o CEFET forma. É um profissional muito valorizado, que dá uma resposta muito rápida, com uma prontidão para o trabalho muito boa”.

De maneira geral, considerando os informantes entrevistados, parece razoável afirmar que o CEFET-MG tem entregado técnicos de bom nível ao mercado de trabalho, já que são muitas as competências por eles apresentadas. Uma vez feita a análise dos dados coletados, passo a tecer as considerações finais.

4. Considerações finais

Foi possível concluir que, no que se refere ao uso das TIC, os informantes tem um nível de letramento digital bom, mas que a instituição pouco contribuiu para isso. O informante B afirma:

“(...) não é que o CEFET me ensinou a lidar com o computador, mas eu tive que me virar e aprender. Aprendi sozinho”.

Tal esforço foi recompensador e o diretor da empresa A em que estagia diz:

“os estagiários do CEFET-MG são sempre os melhores”.

Tal fala foi corroborada pelos diretores das demais empresas entrevistadas.

O CEFET-MG não apresenta uma disciplina que enfoca o letramento digital e tal deficiência pode vir a comprometer a qualidade de ensino da instituição. O mercado de trabalho atual não pode mais prescindir do letramento digital, como afirma o superintendente da empresa F: “eu posso dizer que um analfabeto digital é um analfabeto profissional”. Acreditamos que, não apenas o curso técnico em Eletrônica, mas todos os cursos ofertados pelo CEFET-MG e demais instituições de ensino, que têm como objetivo formar estudantes para o mercado de trabalho, precisam rever as questões referentes ao desenvolvimento do letramento digital enquanto componente curricular obrigatório, com vistas a completar a formação dos estudantes.

Foi possível verificar nas entrevistas a necessidade do inglês em todas as empresas. Entretanto, quanto maior o porte da empresa, mais premente se torna a necessidade de interagir em inglês. Nesse caso, apenas a habilidade de leitura não é mais suficiente. Nesse sentido, fazemos nossas as palavras do superintendente da empresa D: “às vezes até nós temos um bom técnico, mas se ele não domina o inglês, ele perde as melhores oportunidades. Quem não tem um bom nível de inglês não terá muito progresso na nossa empresa”.

Todos os informantes entrevistados, empresas, alunos e coordenadores, corroboraram a necessidade do inglês para o mercado profissional. Assim, acreditamos que deveria haver um maior investimento por parte da instituição para se trabalhar, em níveis mais avançados, a habilidade de fala e o domínio do inglês técnico, voltado para as especificidades do mercado de trabalho de todos os cursos técnicos. Sabemos que o currículo atual do curso técnico integrado em Eletrônica onera os alunos em função da alta carga horária que lhes impõe. Compreendemos a dificuldade de se acrescentar uma ou duas disciplinas à grade do curso. No entanto, não podemos deixar de mencionar a importância de se moldar o currículo à realidade, pois somente assim poderemos propiciar melhores oportunidades aos nossos alunos, preparando-os para uma disputa mais igual por vagas no mercado de trabalho competitivo que se instalou, já que é sabido que nem todos podem aprender a usar o computador ou a dominar o inglês que necessitará fora dos muros da escola.

O trabalhador atual precisa ter competências profissionais e pessoais adequadas para o cargo e função que pretende ocupar. Ele precisa ser dinâmico, com grande capacidade relacional e sempre aberto a novas aprendizagens. Observamos que tais características foram também apontadas pelos representantes das empresas entrevistadas e concluímos que os estudantes precisam ser constantemente motivados a buscar novos conhecimentos e a adquirir as competências de que irão necessitar no trabalho.

Quanto às demandas do mercado de trabalho, parece possível inferir que o CEFET-MG encontra-se afinado com as teorizações mais recentes sobre o conceito acerca das competências necessárias para a empregabilidade e a permanência no mundo do trabalho. Além disso, as empresas mantêm um bom diálogo com o CEFET-MG, que é visto no mundo empresarial da região metropolitana de Belo Horizonte como um instrumento capaz de conduzir os estudantes ao mercado de trabalho de maneira satisfatória. Em outras palavras, a instituição reflete a imagem de uma organização institucional competente, no entanto, precisa se requalificar o tempo todo para também se adequar, por sua vez, às demandas impostas pelo mundo globalizado.

5. Referências

Castells, M. (2009). A era da informação: Economia, sociedade e cultura. A Sociedade em Rede. 6. ed. 12. Reimp. São Paulo: Paz e Terra.

Harvey, D. (2009). A condição pós-moderna. 19. ed. São Paulo: Loyola.

Kovács, I. (2002) Qualificações e Ensino/formação na era da globalização. In: Scherer-Warren, I.; Ferreira, J.M.C. (orgs.) Transformações sociais e dilemas da globalização. São Paulo: Cortez, p. 147-166.

Lazzareschi, Noêmia (2007). Trabalho ou emprego? São Paulo: Paulus.

Lazzareschi, Noêmia (2008). Sociologia do trabalho. Curitiba: IESDE.

Lévy, Pierre (1996). O que é virtual. São Paulo: 34.

Lévy, Pierre (2000). Cibercultura. 2. São Paulo: 34.

Lüdke, Menga; André, Marli Eliza (2005). Pesquisa em Educação: Abordagens qualitativas. 9. reimpressão. São Paulo: E.P.U.

Machado, L. O. (1998) Modelo de competências e a regulamentação da Base Curricular Nacional e de Organização do Ensino Médio: Trabalho e Educação, n. 4, Belo Horizonte.

Mariotti, H. (2000). Organizações de aprendizagem: Educação continuada e a empresa do futuro. 2 ed. São Paulo: Atlas.

Minarelli, J. A. (1995). A empregabilidade o caminho das pedras. 17. ed. São Paulo: Gente.

Tavares, Eliane (2010). A Empregabilidade na era digital: um estudo de caso. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, SP.

Xavier, Antonio Carlos (2009). A era do hipertexto. Ed. UFPE. Recife.

Zarifian, Philippe (2002). O modelo da competência: trajetória, história, desafios atuais e propostas. São Paulo: Senac.