

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGABILIDADE: REFLEXÕES PERTINENTES

Isabela Cristina Veroneze Mezzavila¹
Jorge Manoel Mendes Cardoso²

RESUMO

Este artigo tem como objetivo abordar o processo histórico do desenvolvimento das relações do trabalho, discorrendo sobre as exigências do mercado, que levam os profissionais à qualificarem-se. Demonstra-se a relação entre qualificação profissional e a empregabilidade. Ao longo da história, muitas mudanças ocorreram em relação aos empregos. Atualmente, cada vez mais as organizações buscam e valorizam os empregados mais bem preparados. O trabalhador precisa desenvolver competências e habilidades continuamente para manter-se no mercado de trabalho e/ou alcançar novas posições em sua carreira. Apresentam-se argumentos concernentes às responsabilidades quanto à qualificação profissional, se são atribuídas ao próprio indivíduo, às empresas ou ainda à esfera governamental. Dessa forma, este trabalho tem como objetivo caracterizar as demandas do mercado de trabalho e os processos que levam à qualificação profissional e à empregabilidade. Para tanto, utiliza-se como metodologia um levantamento bibliográfico, levantando através de livros e artigos, os fatores presentes e importantes para o desenvolvimento da qualificação profissional.

Palavras-chave: Qualificação profissional. Empregabilidade. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

This article aims to deal with the historical process of the development of labor relations, discussing the requirements of the market, leading professionals to qualify themselves. It demonstrates the relationship between professional qualification and employability. Throughout history, many changes have occurred in relation to employment. At present times, more and more organizations seek and value the best prepared employees. The worker needs to develop competencies and qualifications continuously to remain in the labor market and / or reach new positions in his or her career. Arguments are presented concerning the responsibilities regarding professional qualifications, whether they are assigned to oneself, to businesses or to the government sphere. Therefore, this study aims to characterize the demands of the labor market and the processes that lead to professional qualifications and employability. Thus, it is used as a methodology bibliographical survey, searching through books and articles, the present and important factors for the development of professional qualifications.

Keywords: Professional qualification. Employability. Labor market.

¹ Psicóloga, Graduada em Psicologia pela Faculdade Ingá – Uningá, Acadêmica do curso de Pós-Graduação – Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional pela FCV - Faculdade Cidade Verde. E-mail: isaveroneze@yahoo.com.br.

² Professor Orientador, Jorge Manoel Mendes Cardoso. Graduado em Psicologia pela Universidade Estadual de Londrina. Mestre em Psicologia Social pela UNESP – Campus de Assis. Docente da Faculdade Cidade Verde no curso de especialização em Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional. E-mail: jorge.profpsic@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Cada vez mais o mercado de trabalho demonstra-se exigente, selecionando os profissionais mais bem qualificados para assumir as mais diversas posições nas empresas, e procuram manter os funcionários mais bem preparados.

Contudo, segundo Eboli (2010), é necessário que as pessoas tenham capacidade de adaptação e desenvolvimento contínuo para que consigam agir diante das mudanças constantes, conquistando assim altos níveis de aprendizagem.

Segundo Balassiano, Seabra e Lemos (2005), a empregabilidade está diretamente associada à questão da qualificação profissional, sendo esta representada por um conjunto de atributos que incluem aspectos concernentes à capacidade de aprender permanentemente, à educação formal, de empreender, além de atitudes como iniciativa, autonomia e versatilidade. Essas características seriam uma garantia a mais aos trabalhadores a empregabilidade, ou seja, a capacidade de permanecer no mercado de trabalho.

Mesmo sendo antiga a luta entre capital e trabalho, o trabalhador percebe que necessita desenvolver novas habilidades que facilitem as chances de emprego ou geração de renda, ou seja, “a empregabilidade envolve uma fase de preparo do indivíduo para conseguir um emprego ou trabalho e em seguida mostrar-se competente para mantê-lo ou ingressar em outro” (CAMPOS, 2011, p.46).

O Governo Federal Brasileiro, por exemplo, criou o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), que tem como objetivo ampliar a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica, provendo assim a qualificação profissional de quem frequenta estes cursos.

Dessa forma, este artigo instiga algumas reflexões sobre o processo histórico do desenvolvimento das relações do trabalho, caracterizando-se para tanto, as demandas e exigências do mercado de trabalho, culminando com o advento, cada vez mais importante, dos conceitos e processos que levam à qualificação profissional e empregabilidade.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O EMPREGO ATRAVÉS DA HISTÓRIA

A palavra emprego, conforme relata Woleck (2002), tem sua origem em 1400 d.C, e se referia, até o início do século XVIII, a alguma tarefa, e passou a ser entendida como o trabalho realizado nas fábricas ou nas burocracias das nações em fase de industrialização apenas a partir do século XIX.

As formas de trabalho se transformam a cada momento histórico, conforme afirma Tais (2009). As sociedades primitivas, por exemplo, tinham seu trabalho baseado nas atividades de caça e pesca, as quais eram divididas por gênero. Em seguida passou-se para uma sociedade artesanal e, posteriormente, na Idade Média, o sistema feudal era predominante, onde o trabalho fundamentava-se no cultivo da terra.

No que compreende os séculos XI ao XIII, segundo Esteves (2009, p.3), “o dinheiro difundia-se no meio rural, propiciando o aumento das rendas em espécies monetárias, o crescimento da parte comercializada da produção agrícola e o progresso do assalariamento entre os trabalhadores do campo”, resultando uma maior mobilidade camponesa. A forma de atração exercida pelas cidades sobre a mão-de-obra rural, propiciava a urbanização do excedente desta população, submetida ao mercado de trabalho urbano e às duras realidades ocultadas pela ilusão das “liberdades” cidadinas e do enriquecimento.

No final da Idade Média, segundo Woleck (2002), o trabalho era encarado como uma ação autocriadora, e o homem, em seu trabalho, como senhor de si e da natureza. Assim, valorizou-se o homem positivamente, considerado, então, como um espaço de aplicação das capacidades humanas, acompanhado da noção de empenho, que é o esforço para atingir determinado objetivo. Surgiram mudanças significativas neste período, que produziram lastros que sustentariam a Era Moderna, como a revolução agrícola, o surgimento das cidades e, principalmente, a implantação da sociedade patriarcal, com valores e conceitos que vieram dominar a sociedade ocidental moderna. Já na Idade Moderna, diferenciou-se o trabalho qualificado e o não qualificado, entre o produtivo e o não produtivo, aprofundando-se a distinção entre trabalho manual e intelectual.

O desenvolvimento de burgos artesanais, de acordo com Esteves (2009), desempenhou um papel importante na origem das associações que são “corporações”. Dessa

forma, existia uma organização corporativa fortemente hierarquizada, apresentada de duas formas: sócio-jurídica de um lado, socioeconômica de outro. A primeira era mais visível e compreendia os estágios dos mestres, aprendizes e assalariados. Apenas os mestres gozavam de direitos como: participação nas assembleias, eleição de novos mestres, voto dos estatutos e designação dos representantes e chefes da corporação. Os aprendizes eram, em geral, entregues por iniciativa de seus pais, a um mestre ao qual ficavam vinculados por contrato, que pode durar de 2 a 12 anos. Ele os alojava e alimentava, conferindo-lhes uma formação técnica em troca do pagamento de consideráveis somas de dinheiro e da prestação gratuita de trabalho. Os assalariados, por outro lado, contratados por um período variável, em geral de um ano, mas que poderia reduzir-se a uma semana ou mesmo a um dia, recebiam um salário, mas não podiam adquirir os meios sociais e financeiros que lhes permitiriam tornar-se mestres.

Os assalariados, nos séculos XIV e XV, tornaram-se vítimas de um crescente processo de marginalização, onde parte dos trabalhadores (como no caso das profissões de força, carregadores, serventes, e, sobretudo, dos domésticos) eram transformados em delinquentes e criminosos. Eles passavam do meio artesanal para o dos irregulares ou “foras da lei”, e, no que concerne as mulheres, para a prostituição (ESTEVEES, 2009).

Até pelo menos o início do século XX, através do predomínio das características inerentes ao funcionamento das sociedades agrárias, o conjunto dos ganhos de produtividade era, em geral, contido, salvo em determinados ciclos de exportação dos produtos primários. Diante disso, segundo Pochmann (2014, p.24), “as possibilidades de expansão da economia como um todo permaneciam minimizadas pela exclusividade do rendimento associado à exploração do setor primário (extrativismo mineral e agropecuária)”.

Pode-se destacar ainda, os impactos das duas grandes guerras mundiais (1914-1917 e 1939-1945), como a emergência de nações como a Alemanha e os Estados Unidos a disputar a sucessão da antiga liderança inglesa global. Pochmann (2014) afirma que, ao final da década de 1940, um novo centro do mundo se estabeleceu sob a liderança dos Estados Unidos, cujo modo de vida se generalizou mais rapidamente pelo consumo de bens e serviços do que pela descentralização da produção de manufatura pelo mundo.

Entretanto, não é possível falar da história do desenvolvimento do trabalhador, sem relembrar as conseqüências das Revoluções Industriais.

Para Tais (2009), o principal marco na história do trabalho é a Revolução Industrial,

pois foi ela que transformou a sociedade rural e agrícola do mundo ocidental em uma sociedade basicamente urbana e industrial.

De acordo com Eboli (2010), a primeira Revolução Industrial causou uma ruptura com o modelo de organização anterior, baseado na baixa produtividade, precisando oferecer oportunidades de emprego à grande massa de excedentes da população, diante do enorme movimento de migração para as cidades e do alarmante crescimento da miséria urbana.

Já a segunda Revolução Industrial foi socialmente integradora, acarretando uma enorme expansão econômica, bem como o desenvolvimento da economia do bem estar social. Ao contrário destas, a terceira Revolução Industrial aparentemente vem retomando de diversas maneiras o caráter excludente da primeira, proporcionando assim, o aumento dos sistemas de previdência, de seguro de saúde e de proteção social, baseados no aumento real dos salários, na expansão progressiva da oferta de empregos e no crescimento da massa de salários (EBOLI, 2010).

Conforme relata Tais (2009), a economia transformou-se com a Revolução Industrial, visto que se formaram grandes empresas industriais e o trabalho assalariado tornou-se predominante, ou seja, impôs-se o capitalismo industrial. Além disso, a sociedade também foi afetada, formando-se as cidades industriais, através do crescimento da vida urbana a partir do êxodo rural, ocorrendo também um aumento da população mundial. Ainda segundo este autor, muitos capitalistas se tornaram ricos com a Revolução Industrial, enquanto a maioria dos operários vivia em péssimas condições.

Miranda (2004) afirma que diversos autores denominam a sociedade atual de sociedade da informação e do conhecimento, visto que a informação tornou-se, ao final do século XX, um importante fator de produção. Mesmo estando sempre presente em outros períodos históricos, a informação não tinha a importância que passou a ter na sociedade pós-capitalista.

No Brasil, somente o café representava mais de dois terços de toda a pauta de exportação. Com o abalo do sistema centro-periferia imposto pela Grande Depressão de 1929, as formas da integração comercial e financeira internacional impossibilitaram que a demanda externa continuasse a dinamizar economias nacionais como a brasileira. Com essa crise, o Brasil construiu internamente uma nova maioria política que se mostrou suficiente para viabilizar a transição para a modernidade da sociedade urbana. Como resposta, houve a consolidação de instituições republicanas comprometidas com direitos civis, políticos e

sociais. Assim, uma primeira grande transformação do trabalho ganhou importância no Brasil com o reposicionamento do Estado ampliado em defesas de políticas nacional-desenvolvimentistas. Por consequência da significativa expansão produtiva, o país conviveu com a urbanização e a estruturação do seu mercado nacional de trabalho em torno do emprego assalariado formal (POCHMANN, 2014).

Já a segunda grande transformação do trabalho, ainda segundo Pochmann (2014), ocorreu nas duas últimas décadas do século XX, quando a renda per capita nacional manteve-se praticamente semi-estagnada, e a crise da dívida externa abalou a trajetória do projeto urbano e industrial, impondo a adoção dos programas de ajuste exportador geradores de recursos excedentes transferidos ao exterior, o que levou à relativa decadência brasileira.

Baltar (2014) argumenta que o lento crescimento do PIB, desde 1980, e os efeitos sobre o mercado de trabalho da abertura da economia na década de 1990 agravaram a situação das pessoas em termos de condição de atividade e tipo de ocupação, aumentando a taxa de desemprego.

Pochmann (2014, p.27) discorre que “a regressão econômica e social ganhou evidência ante as altas taxas de inflação, a desorganização das finanças públicas, a semiestagnação da renda por habitante, o elevado desemprego, a pobreza e a desigualdade social”. E assim o Brasil se distanciou do mundo desenvolvido, perdendo oportunidades de incorporar os avanços que decorreram da revolução informacional.

A transformação da informação e do conhecimento em força produtiva determinante, a de crescente informacionalização e desmaterialização das economias, indicam uma modificação na forma e no conteúdo do trabalho “que assume caráter cada vez mais ‘informacional’, com implicações significativas sobre o perfil do emprego” (LASTRES, 2002).

Dessa forma, o trabalho é cada vez mais intensivo em conhecimentos e informações e, para acompanhar as rápidas mudanças, é importante a aquisição de novas capacitações e conhecimentos, aumentando o aprendizado e a interação, visto que, “além de garantias de acesso ao emprego e viabilização de novas formas de consumo, o aprendizado continuado torna-se condição fundamental na era do conhecimento para a inserção dos indivíduos não só como trabalhadores e consumidores, mas como cidadãos” (LASTRES, 2002).

2.2 DEMANDAS ATUAIS DO MERCADO DE TRABALHO

A nova conformação do mundo do trabalho, conforme afirma Arruda (2000), inibe a mobilidade social e restringe a capacidade de atuação coletiva dos trabalhadores, visto que apenas um pequeno grupo possui as condições ideais para desenvolver uma carreira, além de ocorrer ainda, um redimensionamento das qualificações no interior dos processos de trabalho que privilegiam as atividades simbólicas e de abstração ao invés das atividades concretas e passíveis de codificação, provocando desqualificação de parte da força de trabalho. Contudo, muitos dos profissionais desabilitados não conseguem recolocação em outros segmentos da economia, o que reforça a necessidade de implementação de ações direcionadas à reconversão e à qualificação profissional (ARRUDA, 2000).

O modo complexo e dinâmico dos novos conhecimentos, segundo Lastres (2002), requer ênfase especial no aprendizado permanente e interativo, de maneira que os indivíduos e as empresas tornem-se aptos a enfrentar novos desafios e capacitarem-se para uma inserção mais positiva no novo cenário. “Os formatos organizacionais que estimulam os processos de aprendizagem coletiva, cooperação e dinâmica inovativa assumem importância ainda mais fundamental para o enfrentamento de novos desafios colocados pela difusão da era do conhecimento” (LASTRES, 2002, p.61).

A ampliação das possibilidades de experiência prática durante o curso superior e a ênfase numa formação generalista, segundo Gondim (2002, p.300), “são avaliadas como alternativas para atender a exigência de um perfil multiprofissional e proporcionar a maturidade pessoal e a identidade profissional necessárias para agir em situação de imprevisibilidade, realidade a que estão sujeitas as organizações atuais”.

Diante de várias mudanças ocorridas, Momm (2004) afirma que dentro do mercado de trabalho o conceito de emprego vem cedendo lugar ao de empregabilidade, onde as tendências sugerem o aparecimento de novas relações trabalhistas. Dessa forma, são instalados novos conceitos e formas de se administrar relações de trabalho dentro e fora das empresas. A aparição deste conceito “ocorre com um pano de fundo ideológico que esquiva o sistema capitalista, e sua tendência excludente, da culpa referente ao problema do desemprego. Também força o trabalhador a reciclar-se” (MOMM, 2004, p.16).

O trabalho não-qualificado, repetitivo, fragmentado, rotineiro e prescrito, característico do modelo taylorista/fordista, é substituído nas empresas e instituições que

adotaram as novas formas de organização do trabalho, por um trabalho integrado, em equipe, com mais flexibilidade e autonomia, no qual é preciso diagnosticar, prevenir, antecipar, decidir e interferir em relação a uma dada situação concreta de trabalho. Este tipo de trabalho reveste-se da imprevisibilidade das situações, nas quais os trabalhadores tem que fazer escolhas e opções todo o tempo, ampliando-se as operações mentais e cognitivas envolvidas nas atividades (BRASIL, 2001).

Para Momm (2004), o termo empregabilidade vem ao encontro de um novo momento, no qual as tendências são voltadas ao mundo da globalização, da tecnologia, da informática e do profissional do conhecimento. Já a criação do conhecimento tem a capacidade de ação ampliada através da experimentação e de se correr riscos. Essa criação do conhecimento demanda uma integração de fazer e saber, de modo que as capacidades humanas sejam ampliadas e as idéias testadas. Ainda para este autor, junto com as transformações do século XXI, a Internet mudou a história do ser humano, avançando de forma vertiginosa nas criações, opções e geração de novas oportunidades, desde o final do século passado. Muitos limites deixaram de existir, abrindo espaço para uma infinidade de ações jamais imaginadas pelo homem. Atualmente, empresas e pessoas passam cada vez mais estabelecer relações através da web, e este fenômeno possibilita uma infinidade de oportunidades de conhecimento e trabalho.

As capacidades de diagnóstico e de solução de problemas, e aptidões para tomar decisões, enfrentar situações em constantes mudanças, trabalhar em equipe, e intervir no trabalho para melhoria da qualidade dos processos, produtos e serviços, passam a ser exigidas dos trabalhadores no quadro atual de mudanças no processo de trabalho (Brasil, 2001).

Chahad (2003) contextualiza que, em parte como imperativo da globalização dos mercados e em parte pelo caminho natural de uma sociedade que busca crescimento, o país tem experimentado várias transições, como a abertura comercial, a reforma do papel do Estado, a estabilidade de preços, o avanço tecnológico, a integração em blocos econômicos, o surgimento de formas atípicas de contrato de trabalho, o avanço da negociação coletiva, a busca da flexibilidade nas relações de emprego, as quais têm afetado significativamente o mercado de trabalho.

Observando-se a evolução da economia brasileira, a partir do início da década de 90, destacam-se importantes transições econômicas, sociais, demográficas e tecnológicas, com profundas implicações para a evolução do mercado de trabalho e para as mudanças nas

relações de emprego. Essas transições vão além de sua influência sobre o nível das principais variáveis que compõem o mercado de trabalho, e afeta a dinâmica e as estruturas regional, setorial e ocupacional (CHAHAD, 2003).

Ainda segundo Chahad (2003), essas transições são: a passagem de uma economia inflacionária para outra, na qual se convive com a estabilidade de preços; a passagem de uma economia fechada para uma economia aberta; o surgimento e proliferação de formas atípicas de ocupação e de novos contratos de trabalho, requerendo mudanças institucionais em todos os campos da vida econômica; uma lenta modificação do papel do Estado na sociedade, antes marcado por fortes estímulos à promoção direta da produção e agora mais orientado para a fiscalização e regulação da economia; o processo de inovação tecnológica implementado no Brasil desde o início da década de 90, nos primórdios da abertura comercial, como instrumento de resposta às crescentes pressões por maior competitividade e mais produtividade das empresas, decorrentes da globalização dos mercados; e por fim o crescimento populacional.

Na análise dos reflexos das novas tecnologias sobre a dinâmica do emprego merece ser destacada a capacitação dos trabalhadores, cujo nível de exigência de qualidade, pelas empresas, torna-se cada vez mais intenso, ou seja, buscam trabalhadores cada vez mais educados e mais bem treinados para exercer qualquer ocupação. Por esse motivo, os trabalhadores com pouca escolaridade vão sendo excluídos do mercado de trabalho e substituídos pelos mais capacitados e a com maior gama de competências (CHAHAD, 2003).

2.3 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A qualificação é um processo histórico e resultante de uma interatividade que não pode ser construída solitariamente, pois depende do acesso efetivo a informações e processos referentes à qualificação almejada (ARRUDA, 2000).

Segundo Ferreti (1993), a qualificação é definida por alguns autores a partir da formação profissional, da experiência profissional, da hierarquia dos postos de trabalho ou ainda a partir da articulação de diferentes saberes do trabalhador. Contudo, acredita na concepção de que a qualificação resulta da articulação de diferentes saberes do trabalhador.

Para Gil (2007), a qualificação profissional é decorrente de vários fatores: educação profissional (processo de desenvolvimento da capacidade física, intelectual e moral do ser

humano voltada para o mundo do trabalho); formação (processo que visa proporcionar a qualificação necessária para o desempenho de determinada atividade profissional); treinamento (processo educacional de curto prazo e que envolve todas as ações que visam, deliberadamente, ampliar a capacidade das pessoas para desempenhar melhor as atividades relacionadas ao cargo que ocupam na empresa); desenvolvimento (conjunto de experiências de aprendizagem que proporcionam oportunidades para o crescimento e desenvolvimento profissional).

Zerbini e Abbad (2010) afirmam que as empresas têm desenvolvido estratégias de atualização contínua de suas competências organizacionais e individuais para atender às novas exigências do mercado de trabalho, implementando programas de treinamento e desenvolvimento, e de formação e qualificação profissional dentro e fora das empresas.

Deluiz (2001) contextualiza que pode ser observado um progressivo deslocamento do conceito-chave da sociologia do trabalho (a qualificação profissional), para a noção de competências profissionais. O conceito de qualificação estava relacionado aos componentes organizados e explícitos da qualificação do trabalhador, como educação escolar, formação técnica e experiência profissional. “Relacionava-se, no plano educacional, à escolarização formal e aos seus diplomas correspondentes e, no mundo do trabalho, à grade de salários, aos cargos e às carreiras” (DELUIZ, 2001, p.12).

No que se refere às competências, Deluiz (2001) afirma ainda, que não importa apenas a posse dos saberes disciplinares escolares ou técnico-profissionais, mas a capacidade de mobilizá-los para resolver problemas e enfrentar os imprevistos na situação de trabalho. Assim, os componentes não organizados da formação, como as qualificações tácitas ou sociais e a subjetividade do trabalhador, assumem extrema relevância, pois modelo das competências remete às características individuais dos trabalhadores.

Cripe e Mansfield (2003) discorrem que as competências não são adquiridas através de treinamento específico, na maioria dos casos. “A pessoa é levada a uma situação na qual é importante se sair bem, e o sucesso depende de certas habilidades e comportamentos. Neste tipo de situação, a pessoa pode tentar imitar modelos disponíveis e também tentar vários novos comportamentos” (CRIPE E MANSFIELD, 2003:14). Assim, se este desempenho for bem-sucedido, torna-se hábito ou habilidade.

Neste mesmo sentido, Manfredi (1999) afirma que a qualificação é a capacidade de resolver, rápido e bem, os problemas concretos mais ou menos complexos que surgem no

exercício da atividade profissional do indivíduo, mobilizando saberes para dominar situações de trabalho e transpor experiências adquiridas de uma situação a outra. Assim, “o exercício dessa capacidade implicaria a mobilização de competências adquiridas ou construídas mediante aprendizagem, no decurso da vida ativa, tanto em situações de trabalho como fora deste” (MANFREDI, 1999, p.10).

De acordo com Ramos (2002), o conceito de qualificação consolidou-se com o modelo taylorista-fordista de produção, no qual se inscreveram tanto os padrões de formação quanto os de emprego, carreira e remuneração. Assim, a qualificação passou a ser compreendida mais como uma relação social entre as operações técnicas, a estimativa de seu valor social e as implicações econômico-políticas, do que como estoque de saberes.

A qualificação para Ramos (2002), tem sido tensionada pela noção de competência, em razão do enfraquecimento de suas dimensões conceitual e social (visto que os saberes tácitos e sociais adquirem relevância diante dos saberes formais, cuja posse era normalmente atestada pelos diplomas), em benefício da dimensão experimental (já que em face da crise do emprego e da valorização de potencialidades individuais, as negociações coletivas antes realizadas por categorias de trabalhadores passam a se basear em normas e regras que aplicam-se individualmente, mesmo pactuadas coletivamente). Nesse contexto, a dimensão que se sobressai é a experimental, permitindo tomar a noção de competência como referência da educação profissional também sob a ótica curricular. As críticas de que a formação conferida pelas instituições não atende às necessidades das empresas são comuns. “A noção de competência torna-se um código privilegiado no sentido desta coerência, porque se presta às análises dos processos de trabalho e, por suposto, pode levar aos currículos escolares os conteúdos reais do trabalho” (RAMOS, 2002, p.406). A qualificação não teria cumprido esse papel por manter-se determinada pelos títulos e diplomas, visto que estes são códigos consolidados, duradouros e rígidos, e as competências seriam dinâmicas, mutáveis e flexíveis e, assim, apropriadas ao estreitamento da relação escola/empresa.

Deluiz (2001) afirma que os elementos das novas práticas de gestão, que configuram o modelo da competência no mundo de trabalho, compreendem a valorização dos altos níveis de escolaridade nas normas de contratação; e da mobilidade e do acompanhamento individualizado da carreira; a instigação à formação contínua; novos critérios de avaliação que valorizam as competências relativas à mobilização do trabalhador e seu compromisso com a empresa; e a desvalorização de antigos sistemas de hierarquização e classificação, que liga a

carreira ao desempenho e à formação.

Esta mesma autora contextualiza que a adoção do modelo das competências no mundo do trabalho, traz implicações contraditórias para o trabalhador. Como aspecto positivo, pode-se apontar a valorização do trabalho, que assume uma característica mais intelectualizada, menos prescritivo, exigindo a mobilização de competências que envolvem domínios cognitivos e que vão além da dimensão técnica, demandando novas exigências de qualificação do trabalhador e a elevação dos níveis de escolaridade. Por outro lado, aponta-se como negativo “a intensificação do trabalho e a desprofissionalização, que são conseqüências de uma polivalência estreita e espúria, decorrente do reagrupamento das tarefas pela supressão de postos de trabalho, ou pelo enxugamento dos quadros das empresas com demissões” (DELUIZ, 2001, p.05). Além disso, há o sofrimento no trabalho advindo do estresse e da ansiedade decorrentes do medo de perda do emprego, das relações de trabalho inseguras, da intensificação e expansão da jornada de trabalho, do enfrentamento, cada vez maior, de responsabilidades no trabalho sem a contrapartida do aumento do salário, ou da estabilidade no emprego, e de ambientes de trabalho extremamente competitivos e individualistas (DELUIZ, 2001).

A educação escolar, preocupada com a formação plena do indivíduo como pessoa e como cidadão, contribui para a formação profissional de maneira indireta, propiciando-lhe o acesso aos conhecimentos disciplinares, e por entender que é parte dessa formação a compreensão do contexto em que o exercício da atividade profissional se realiza ou se realizará. Como recorte da educação escolar, a educação profissional dirige-se à formação profissional. A qualificação profissional só passou a interessar os educadores brasileiros e a mobilizá-los efetivamente quando se instalou o debate sobre os rumos que a educação viria a tomar em função das mudanças cruciais que ocorreram no campo do trabalho a partir da década de 1970, mas que se fizeram sentir entre nós apenas na década de 1990 (FERRETTI, 2004).

2.4 EMPREGABILIDADE

Diversas mudanças ocorreram ao longo da história no mundo do trabalho, podendo dar especial atenção à empregabilidade, que passou a ocupar lugar de destaque, no início dos anos 90, nos contextos de trabalho, desencadeado principalmente por adventos como a

globalização, a abertura do mercado brasileiro às importações, e as crescentes inovações tecnológicas. Todas estas transformações fizeram com que a mão-de-obra buscasse se desenvolver para conseguir manter-se ativa no mercado profissional (RUEDA, MARTINS E CAMPOS, 2004).

Com estas mudanças, segundo Rueda, Martins e Campos (2004), as empresas estão buscando modernizar seus sistemas e processos produtivos, além de diminuir constantemente seu quadro de pessoal, o que faz com que a condição de ser empregável passa a ser mais importante do que o emprego, exigindo assim, que as pessoas tenham maior capacidade de aprender e de se adaptar à nova realidade de mercado. “Com a redução dos postos de trabalho, começa a surgir uma nova proposta na qual as pessoas não procuram mais um emprego tradicional, mas sim trabalho, passando a oferecer soluções para os diversos problemas que as empresas e a própria sociedade possam enfrentar” (RUEDA, MARTINS E CAMPOS, 2004, p.64).

Segundo Lavinias (2001), pode-se afirmar que a partir das mudanças ocorridas no mercado de trabalho, “os trabalhadores com maior grau de empregabilidade teriam condições de melhor ajustar-se à nova oferta de emprego e aqueles competentes estariam infinitamente mais protegidos do desemprego, do trabalho precário e outras formas de informalidade”.

Difícilmente um profissional desconhece a importância da empregabilidade, definida como a capacidade de gerar trabalho - e remuneração - mesmo sem um emprego formal. De acordo com o consultor José Augusto Minarelli, são seis os pilares que garantem empregabilidade: adequação, visto que um profissional que exerce uma atividade que corresponde à sua vocação trabalha mais motivado; competência profissional, pois as pessoas precisam estar constantemente atualizadas para competir no mercado; idoneidade, tendo em vista que um profissional honesto é respeitado e valorizado; saúde física e mental, já que um profissional saudável suporta melhor as tensões, consegue trabalhar mais e evita um desgaste exagerado; reserva financeira, sendo importante que o profissional separe todo mês uma quantia para a eventualidade de uma demissão ou contratempo; e, por último, os relacionamentos profissionais, pois quem conhece muitas pessoas e cultiva uma rede de relacionamentos, conhecido como networking, pode contar com uma ajuda preciosa para conseguir abrir portas (EXAME, 1996).

A empregabilidade, conforme afirmam Rueda, Martins e Campos (2004), deve redirecionar as relações capital/trabalho na era da informação. Dessa forma, as pessoas que

quiserem progredir devem buscar desenvolver novas habilidades e competências. O conhecimento tornou-se o principal ingrediente do que se produz, faz, compra e vende e, administrar esse conhecimento tornou-se a tarefa econômica mais importante dos indivíduos, das empresas e do país.

Minarelli (1995, apud RUEDA, MARTINS E CAMPOS, 2004) percebe empregabilidade como a condição de ser empregável, ou seja, de dar e conseguir emprego para os seus conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidos pela educação e treinamento, alinhado às necessidades do mercado de trabalho. Afirma que é a capacidade de os profissionais manterem-se empregados ou de encontrar novo emprego quando dispensados.

Atualmente, para a grande maioria da população brasileira, o emprego constitui a única fonte de distribuição de renda e, assim, a única forma de sobrevivência. “As saídas para os impasses atuais são mais relacionadas a concepções e opções políticas civilizatórias do que produzidas por determinismos históricos” (WOLECK, 2002, p.14).

Dessa forma, a empregabilidade passa pela construção social, não bastando talentos, se não houver oportunidade. Ressalta-se a importância de as organizações formais desenvolverem os valores comunitários no local de trabalho, desenvolvendo, assim, a empregabilidade de seus membros, visto que, “sem essa nova relação de valores, as organizações não se transformarão e não haverá, em seus espaços, oportunidades para que as pessoas possam exercer a empregabilidade, conforme o termo foi conceituado ao longo deste argumento” (WOLECK, 2002, p.14).

Oliveira (1999) relata que a disputa de novos mercados pelas grandes corporações e o intenso aumento da utilização de novos elementos tecnológicos determinam não apenas uma reestruturação da economia capitalista, mas impõem para os trabalhadores a necessidade de estabelecerem novas estratégias de sobrevivência, sobretudo, quando estas estejam determinadas pela ocupação de um posto de trabalho. Dessa maneira, o conceito de empregabilidade estrutura-se a partir de uma estrutura econômica que tem como característica a eliminação de postos de trabalho e o aumento da competição entre trabalhadores.

Malvezzi (1999) afirma que o trabalhador administra a sua empregabilidade através do desenvolvimento de sua identidade profissional, ou seja, o capital com o qual ele negocia sua participação em novos cargos, missões e projetos. Para isso, o profissional deve ter um plano de desenvolvimento no qual monitora as seguintes metas: o desenvolvimento de novos

recursos pessoais e da qualidade dos recursos que já possui; o desenvolvimento de seu vínculo com o trabalho, tornando-o fundamentado no compromisso com os resultados; e a criação de uma história de realizações, através da qual seu capital profissional se torna visível.

Malvezzi (1999, p.68) discursa ainda que “o destino do trabalhador é se apropriar de seu próprio desenvolvimento e competir no mercado de trabalho, como as empresas competem entre si. Embora essa condição seja desumana é a condição na qual temos que viver”, e finaliza que nesses últimos 20 anos, essa desumanização do trabalho deixou de ser caracterizada pelas más condições de trabalho, e passou para a competitividade entre os empregos.

Segundo Miranda (2004), as transformações do mundo do trabalho recolocaram o ser humano no centro da produção, na qual a questão da qualificação para produzir deveria ser redefinida, passando-se assim, a falar de competências, e não mais de qualificação para um emprego ou um determinado posto de trabalho. Ou seja, é a pessoa, com suas características mais completas que interessa.

A noção de competência tem sido considerada como alternativa à de qualificação, tendo sido originalmente recriada e reatualizada pelas equipes de recursos humanos das grandes empresas capitalistas no nível das gerências, para construir novos critérios de acesso e permanência no emprego, seu reconhecimento e sua institucionalização (MANFREDI, 1999).

Assim, os discursos dos empresários brasileiros e das agências internacionais de educação, ao não ressaltarem a multidimensionalidade presente no trabalho, como uma atividade humana, social e cultural, parecem reduzir a competência a um rol de aptidões e habilidades genéricas, cambiantes muito ao sabor das necessidades e exigências do capital (MANFREDI, 1999).

Para Gonçalves (2001), a competência pode ser definida como um conjunto integrado e estruturado de saberes a que o sujeito terá que recorrer e mobilizar para a resolução das várias tarefas com que é confrontado ao longo da sua vida, assumindo uma consciência crítica das suas potencialidades e recursos. O desenvolvimento de competências restringe-se às capacidades, interesses, valores e habilidades profissionais inscritos na natureza do sujeito.

Para Zago e Retour (2013), a adoção do modelo de Gestão por Competências por empresas brasileiras encontra-se em crescente desenvolvimento, sendo reforçada pela

publicação das diretrizes curriculares nacionais para a educação profissional, definidas pelo Conselho Nacional de Educação - CNE em 1999, que assumiram o referencial da competência como ordenador da educação profissional brasileira, ratificando a emergência e consolidação desse modelo de gestão no âmbito acadêmico e profissional.

2.5 EMPREGABILIDADE: RESPONSABILIDADE DE QUEM?

Desenvolver pessoas não significa apenas proporcionar-lhes conhecimento e habilidades para o adequado desempenho de suas tarefas. Significa dar-lhes a formação básica para que modifiquem antigos hábitos, desenvolvam novas atitudes e capacitem-se para aprimorar seus conhecimentos, com vista em tornarem-se melhores naquilo que fazem. Trata-se, pois, de um processo que transcende ao treinamento de pessoal e envolve componentes que o aproximam do processo educativo. Por isso é que em algumas empresas já se prefere falar em educação para o trabalho e os profissionais de treinamento são conhecidos como educadores (GIL, 2007).

Na prática, os líderes precisam estar preparados para desempenhar inteiramente seus papéis de educador, formador e orientador no cotidiano de trabalho, criando um ambiente de trabalho onde os membros da equipe se sintam motivados a utilizar toda sua potencialidade e buscar sempre padrões elevados de desempenho (EBOLI, 2010).

A preocupação com o desenvolvimento de programas voltados ao treinamento de pessoal vem desde o início do século XX, graças à influência da Escola Clássica de Administração. O objetivo expresso desses programas era o de preparar os indivíduos para atingir o mais alto grau de produtividade possível. Como o homem, conforme acepção de Taylor, era visto como um ser que trabalhava essencialmente em troca de dinheiro, sem nenhuma identificação com a organização, o treinamento apenas considerava, nessa época, os aspectos mecânicos do trabalho. Posteriormente, o treinamento nas empresas passou a abranger também os aspectos psicossociais dos indivíduos, capacitando-os para o desempenho de tarefas e com foco também em relacionamento interpessoal e integração à organização. Ainda mais tarde, implementaram-se programas destinados ao desenvolvimento de lideranças (GIL, 2007).

As organizações conectadas aos setores modernos da economia mantêm em seu núcleo trabalhadores qualificados, aos quais são oferecidas condições e oportunidades em

termos de educação continuada, assistência médica, proteção e assistência social, adotando estratégias que viabilizem a absorção do conhecimento tácito dos trabalhadores, assim como políticas de remuneração e treinamento que incentivem a educação continuada e o aperfeiçoamento permanente do processo de trabalho (ARRUDA, 2000).

A qualificação profissional e as especializações no trabalho, bem como a educação de modo geral, neste período é definida nos documentos oficiais como um dos aportes para o desenvolvimento do país. Na ótica do governo a empregabilidade estaria diretamente vinculada a uma maior escolarização e aperfeiçoamento profissional, e o que estamos assistindo ao longo dos últimos anos é que, mesmo com grandes investimentos dos bancos internacionais na qualificação do brasileiro, as taxas de desemprego são crescentes, neste quadro o trabalhador estaria sendo, na sua individualidade, responsável pelo que o tornaria pertencente ou não do processo produtivo (FARIA E LEÃO, 2007).

O Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) foi criado pelo Governo Federal, em 2011, com o objetivo de ampliar a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica com o objetivo de expandir, interiorizar e democratizar a oferta de cursos de educação profissional técnica de nível médio e de cursos de formação inicial e continuada ou qualificação profissional presencial e a distância; construir, reformar e ampliar as escolas que ofertam educação profissional e tecnológica nas redes estaduais; aumentar as oportunidades educacionais aos trabalhadores por meio de cursos de formação inicial e continuada ou qualificação profissional; aumentar a quantidade de recursos pedagógicos para apoiar a oferta de educação profissional e tecnológica; melhorar a qualidade do ensino médio.

Para isso, o Pronatec envolve um conjunto de iniciativas:

- Programa Brasil Profissionalizado - destinado à ampliação da oferta e ao fortalecimento da educação profissional e tecnológica integrada ao ensino médio nas redes estaduais;

- Rede e-TecBrasil – onde são oferecidos gratuitamente cursos técnicos e de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional, na modalidade à distância.

- Acordo de Gratuidade com os Serviços Nacionais de Aprendizagem - tem por objetivo ampliar, progressivamente, a aplicação dos recursos do SENAI, do SENAC, do SESC e do SESI, em cursos técnicos e de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional, em vagas gratuitas destinadas a pessoas de baixa renda, com prioridade para estudantes e trabalhadores.

Contudo, apesar dessas iniciativas, Baltar (2014) afirma que o poder público não se empenhou suficientemente para ordenar a entrada e a saída das pessoas no mercado de trabalho e também não atuou no sentido de evitar a elevada rotatividade nos empregos, colaborando para estabilizar as pessoas em determinadas ocupações e atividades da economia, visto que a alta rotatividade dificultou para as pessoas o desenvolvimento profissional e as profissões não puderam se constituir em eixos para uma melhor estruturação da vida social.

O poder público também não se empenhou para elevar o poder de compra das remunerações dos trabalhadores, resultando ampla dispersão dos valores dessas remunerações, provocada pelo aumento dos salários de alguns poucos trabalhadores. O resultado de uma intensa e prolongada acumulação de capital apoiada pelo poder público e na ausência de um esforço em favor do desenvolvimento social foi uma distribuição da renda muito desigual e concentrada numa estreita cúpula da população (BALTAR, 2014).

Não é possível que uma empresa consiga desenvolver um profissional que não quer se desenvolver, tendo em vista que a responsabilidade pela carreira e desenvolvimento pessoal está nas mãos do empregado, pois para adquirir essa responsabilidade, o indivíduo deve ser “capaz de definir objetivos pessoais, determinar se os objetivos são atingíveis, analisar os pré-requisitos em termos de habilidades e conhecimento e estabelecer prioridades para começar no plano de carreira escolhido” (CRIPE E MANSFIELD, 2003, p.4).

Contudo, segundo estes mesmos autores, mesmo o desenvolvimento da carreira sendo responsabilidade do empregado, a empresa também tem como responsabilidade aconselhar, dar orientação e estrutura necessária de maneira que os profissionais possam progredir constantemente rumo a seus objetivos (CRIPE E MANSFIELD, 2003).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Balassiano, Seabra e Lemos (2005), ressaltam que a empregabilidade é herdeira da conjectura da teoria do capital humano, na medida em que atribui à educação e qualificação profissional o papel fundamental para se enfrentar os desafios impostos pela reestruturação produtiva, ou seja, a necessidade de trabalhadores mais qualificados e produtivos. “No contexto que combina modernização tecnológica, ganhos crescentes de produtividade e redução dos postos de trabalho, a empregabilidade é encarada como a solução para os problemas atuais do mundo do trabalho” (BALASSIANO, SEABRA E LEMOS, 2005, p.36).

Para Oliveira (1999, p.57), o conceito de empregabilidade surge como “um mecanismo que retira do capital e do Estado a responsabilidade pela implementação de medidas capazes de garantir um mínimo de condições de sobrevivência para a população”. Assim, responsabilizando os indivíduos pelo estabelecimento de estratégias capazes de inseri-los no mercado de trabalho, pode se justificar o desemprego a partir da falta de preparação destes para acompanharem as mudanças existentes no mundo do trabalho. Ou seja, a necessidade dos trabalhadores possuírem habilidades e conhecimentos adequados aos interesses da produção, torna-se o primeiro elemento considerado das discussões referentes às possibilidades de superação do desemprego existente.

Eboli (2002) discursa sobre as transformações na América Latina, na qual fica evidente a ligação entre educação, modernidade e competitividade. Segundo esta autora, um dos maiores obstáculos ao avanço dessa região é a falta de investimento na qualificação e educação da força de trabalho e de desenvolvimento das competências locais, que é fundamental na busca de eficácia e competitividade.

De acordo com Fleury e Oliveira Junior (2002), para o funcionamento de uma organização, mesmo o conhecimento operacional sendo essencial, deve estar cada vez mais associado ao conhecimento conceitual, devendo estes dois processos ocorrer em todos os níveis da empresa, não podendo haver fronteiras entre os que detêm apenas o conhecimento operacional, e os que detêm o conhecimento conceitual, superando-se, assim, a separação entre aqueles que pensam e aqueles que fazem.

O comportamento das organizações sofreu um forte impacto devido a passagem da administração taylorista/fordista para a gestão flexível, levando as estruturas verticalizadas a cederem espaço para as horizontalizadas e descentralizadas. Assim, “a rígida divisão entre trabalho mental e manual tende a ser eliminada. Tarefas fragmentadas e padronizadas tornam-se integrais e complexas, exigindo, em todos os níveis organizacionais, pessoas com capacidade de pensar e executar simultaneamente” (EBOLI, 2002, p.187).

Pode-se afirmar, que a qualificação profissional se dá a partir de vários fatores, como educação profissional, formação, treinamento e desenvolvimento com o intuito de preparar o profissional para o mercado de trabalho.

Observamos, através deste trabalho que, ao longo da história, muitas mudanças ocorreram em relação aos empregos. Sabemos que o homem primitivo tinha seu trabalho baseado na caça e pesca, passou-se para trabalho artesanal e cultivo de terra. Posterior a isso

surgiram os trabalhadores assalariados. Contudo, o marco das mudanças é a Revolução Industrial, no qual a sociedade passou a ser urbana e industrial.

Desde então, o mercado de trabalho passa a exigir cada vez mais conhecimento e desenvolvimento de competências profissionais para desempenhar as mais diversas funções e manter-se empregado.

Muitas empresas e o Governo Federal investem em projetos que incentivam a profissionalização. Contudo, o maior responsável pela sua aprendizagem é o próprio profissional, visto que seu estudo e empenho proporcionam crescimento e desenvolvimento profissional. A carreira profissional é o seu capital a ser oferecido ao mercado de trabalho e, cada vez menos está vinculada a um único emprego.

Conceitos como empregabilidade, competências individuais e, atualmente, lay off, este mais decorrente da dificuldade econômica por que passam as organizações no presente, realçam ainda mais a responsabilidade do próprio trabalhador em assumir a autoria e direção de sua carreira profissional.

Fazer ou obter sucesso profissional implica em estar cada vez menos ligado à ter empregos em grandes organizações, e sim em desenvolver uma carreira ancorada em qualificações pessoais que possam ser oferecidas e facilmente aceitas pelas organizações.

Diante de todos os argumentos expostos, entende-se que o trabalhador precisa demonstrar interesse em buscar seu aperfeiçoamento. É possível perceber a diferença que existe entre os profissionais, no dia a dia nas empresas, pois em uma mesma corporação, por exemplo, vários cursos e treinamentos são oferecidos igualmente aos seus funcionários. Contudo, uns vêem como oportunidade de se desenvolver e alcançar crescimento pessoal e profissional, enquanto outros, acreditam que sua participação seria perda de tempo e não acrescentaria em nada tal conhecimento.

Portanto, toda a ascensão e o sucesso profissional são conseqüências da construção voluntária da carreira profissional, baseada no aprimoramento adquirido através da busca por novos conhecimentos, e aproveitamento das oportunidades de aperfeiçoamento, que surgem ao longo do tempo.

REFERÊNCIAS

- ARRUDA, M. C. C. Qualificação versus Competência. **Boletim Técnico do SENAC**, v.26, n.2, p. 18-27, 2000.
- BALASSIANO, M.; SEABRA, A. A.; LEMOS, A. H. Escolaridade, Salários e Empregabilidade: Tem Razão a Teoria do Capital Humano? **Revista de Administração Contemporânea**. Rio de Janeiro, vol.9, n.4, p. 31-52, out/dez 2005.
- BALTAR, P. Política econômica, emprego e política de emprego no Brasil. **Estudos Avançados**. São Paulo, vol.28, n.81, p. 95-114, mai/ago 2014.
- BRASIL, Ministério da Educação. **Pronatec** - Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego. Disponível em: <<http://pronatec.mec.gov.br/institucional-90037/o-que-e-o-pronatec>>. Acesso em 09 out. 2014.
- BRASIL, Ministério da Saúde. Formação: Humanizar cuidados de saúde: uma questão de competência. **Projeto de Profissionalização dos Trabalhadores da Área de Enfermagem – PROFAE**, 2001.
- CAMPOS, K. C. L. Construção de uma escala de empregabilidade: definições e variáveis psicológicas. **Estudos de Psicologia**. Campinas, vol.28, n.1, p. 45-55, jan/mar 2011.
- CHAHAD, J. P. Z. Tendências recentes no mercado de trabalho: pesquisa de emprego e desemprego. **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo, vol.17, n.3-4, p. 205-217, jul/dez 2003.
- CRIFE, E. J.; MANSFIELD, R. S. **Profissionais Disputados: as 31 competências de quem agrega valor nas empresas**. Tradução de Elaine Pepe. Rio de Janeiro: Campus, 2003.
- DELUIZ, N. Qualificação, competências e certificação: visão do mundo do trabalho. Formação. *Humanizar cuidados de saúde: uma questão de competência*, Brasília, v. 1, n. 2, p. 5-15, 2001.
- EBOLI, M. O desenvolvimento das pessoas e a educação corporativa. In: **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002, p. 185-216.
- EBOLI, M. et al. **Educação corporativa: fundamentos, evolução e implantação de projetos**. São Paulo: Atlas, 2010.
- ESTEVES, G. M. F. Algumas considerações sobre o direito do trabalho na Idade Média. **ETIC – Encontro de Iniciação Científica**, v. 4, n. 4, 2009.

FARIA, S. M.; LEÃO, I. B. **Alguns aspectos da história da qualificação profissional no Brasil a partir de mil novecentos e noventa**. Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. 2007.

FERRETI, C. J. Modernização tecnológica, qualificação profissional e sistema público de ensino. **São Paulo em Perspectiva**, v.7, n.1, p. 84-91, jan/mar 1993.

FERRETTI, C. J. Considerações sobre a apropriação das noções de qualificação profissional pelos estudos a respeito das relações entre trabalho e educação. **Educação e Sociedade**, v. 25, n. 87, p. 401-422, 2004.

FLEURY, M. T. L.; OLIVEIRA JUNIOR, M. M. Aprendizagem e gestão do conhecimento. In: **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002, p. 133-146.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2007.

GONDIM, S. M. G. Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. **Estudos de Psicologia**. Natal, v. 7, n. 2, p. 299-309, jul/dez 2002.

GONÇALVES, C. Desenvolvimento vocacional e promoção de competências. Construção de competências pessoais e profissionais para o trabalho: **Actas do II Encontro Internacional de Formação Norte de Portugal/Galiza**, 2001.

LASTRES, H. M. M., et al. Desafios e oportunidades da era do conhecimento. **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo, v.16, n.3, p. 60-66, 2002.

LAVINAS, L. Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**. Rio de Janeiro, 2001.

MALVEZZI, S. Empregabilidade e carreira. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. São Paulo, v.2, p. 64-68, dez 1999.

MANFREDI, S. M. Trabalho, qualificação e competência profissional - das dimensões conceituais e políticas. **Educação e Sociedade**. Campinas, v.19, n.64, p. 13-49, set 1999.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade**. Revista Exame, 1996. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/609/noticias/empregabilidade-m0054145>>. Acesso em 12 fev. 2015.

MIRANDA, S. V. Identificando competências informacionais. **Ciência da Informação**. Brasília, v. 33, n. 2, p. 112-122, mai/ago 2004.

MOMM, L. **Mercado de trabalho:** oferta e demanda: oportunidades via Internet, uma nova tendência. Estudo de caso no Banco Nacional de Empregos - BNE. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico, Florianópolis, 2004.

OLIVEIRA, R. Empregabilidade e competência: conceitos novos sustentando velhos interesses. **Trabalho e Educação**. Belo Horizonte, v. 5, p. 50-63, jan/jun 1999.

POCHMANN, M. Brasil: segunda grande transformação no trabalho? **Estudos Avançados**. São Paulo, v.28, n.81, p. 23-38, mai/ago 2014.

RAMOS, M. N. A educação profissional pela pedagogia das competências e a superfície dos documentos oficiais. **Educação e Sociedade**. Campinas, v. 23, n. 80, p. 401-422, set 2002.

RUEDA, F. J. M.; MARTINS, L. J.; CAMPOS, K. C. L. Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isto? **Psicologia-Teoria e Prática**, v. 6, n. 2, p.63-73, 2004.

TAIS, J. **As condições de trabalho ao longo da História**. 2009. Disponível em: <<http://professor-josimar.blogspot.com.br/2010/05/as-formas-de-trabalho-variam-conforme-o.html>>. Acesso em 09 out. 2014.

ZAGO, C. C.; RETOUR, D. Cultura organizacional: Nível coletivo constitutivo da gestão por competências . **Gestão e Produção**. São Carlos, v. 20, n. 1, p. 180-191, jan/mar 2013.

ZERBINI, T.; ABBAD, G. Qualificação profissional a distância: avaliação da transferência de treinamento. **Paidéia**. Ribeirão Preto, v.20, n.47, p. 313-323, set/dez 2010.

WOLECK, A. **O trabalho, a ocupação e o emprego:** uma perspectiva histórica. Associação Educacional Leonardo da Vinci, Instituto Catarinense de Pós-Graduação, v. 1, p. 1-15, 2002.