

A relação entre grau de instrução e a procura de emprego

Liane Broilo Bartelle¹

Gilberto Broilo Neto²

Resumo: O presente estudo trata de questões pertinentes à empregabilidade envolvendo o grau de instrução dos candidatos e a procura de emprego. Averigua, também, o nível de escolaridade que as empresas requerem para cada cargo determinado, questionando se as pessoas que compõem o quadro de funcionários realmente têm o conhecimento ideal ou se estão ocupando uma posição hierárquica na organização em função de ter algum apadrinhamento envolvido na sua contratação. Afinal, o que se busca investigar é a importância da educação superior como processo que acarreta em um diferencial competitivo para os candidatos que procuram, nos estudos acadêmicos, adquirir as aptidões exigidas pelas organizações e que podem deixá-los em uma posição de destaque frente aos demais indivíduos. Através de uma pesquisa exploratória, descritiva e bibliográfica, a temática desta investigação é analisada e discutida cientificamente para que o leitor possa ter uma visão clara sobre a problemática central e assim, em sua conclusão, ser capaz de diferenciar um candidato tecnicamente apto para assumir uma vaga de emprego comparando com outro participante do processo seletivo que não atende a todas as condições requeridas e que é escolhido para o cargo a partir de um relacionamento com funcionários dessa entidade contratante.

Palavras-chave: Grau de Instrução; Mundo do Trabalho; Empregabilidade; Competências.

Abstract: The present study deals with the employability issues involving the level of education and the search for a job. Analyse the level of education that companies require for each particular job and also it questions if the people who compose the staff really have the ideal knowledge or if they are occupying a hierarchical position in the organization because they have some sponsorship involved in their job hiring. After all, what is sought to investigate is the importance of higher education as a process that entails a competitive differential for candidates seeking, in academic studies, to acquire the skills required by organizations and that can leave them in a prominent position comparing to the other individuals. Through an exploratory, descriptive and bibliographic research, the theme of this research is analyzed and scientifically discussed so that the reader can have a clear view on the central problem and thus, in his conclusion, be able to differentiate a candidate technically able to assume a job vacancy comparing with another participant in the selection process who doesn't attend all the required conditions and who is chosen for the position from a relationship with employees of that contracting entity.

Keywords: Level of Education; World of Labour; Employability; Skills.

¹ Graduada em Marketing pela Unifacex em 2010. Pós-graduada em Consultoria Empresarial pela Unopar em 2014. Pós-graduada em Docência no Ensino Superior pela Uniasselvi em 2019.

²Graduado em Letras – Inglês pela Unisinos; Pós-graduado em Design Estratégico pela Unisinos; Mestrado em Letras, Cultura e Regionalidade pela Universidade de Caxias do Sul; Doutorando em Letras pela Universidade de Caxias do Sul, bolsista CAPES. Atua como professor e coordenador dos cursos de Design da Uniftec.

Introdução

A busca por um emprego permeia vários caminhos, sejam eles orientados à realização profissional, o que requer graduação educacional apropriada à vaga desejada, ou apenas à necessidade de uma remuneração mensal para arcar com os custos de vida. De qualquer forma, há a necessidade de capacitação por competências profissionais na excelência do trabalho e da evolução pessoal no âmbito da profissão.

O IBGE divulgou no 1º trimestre de 2019, um quadro estatístico com a taxa de desocupação no Brasil. Tais dados mostram que a procura por um emprego e o índice de empregabilidade variam de acordo com a situação do país. No relatório apresentado, o percentual ficou com 1,1 ponto percentual acima do trimestre anterior, batendo a marca de 12,7% neste trimestre e 11,6% no trimestre passado. O percentual atualmente verificado acabou ficando 0,4 ponto abaixo do 1º trimestre de 2018 que marcava 13,1%. As maiores taxas de desocupação foram observadas nos estados do Amapá com 20,2%, na Bahia com 18,3% e no Acre com 18,0%. E, as menores taxas de desocupação ficaram nos estados de Santa Catarina com 7,2%, no Rio Grande do Sul com 8,0% e no Paraná e Rondônia, ambos com 8,9% (IBGE, 2019).

Conquistar uma boa colocação no mercado de trabalho exige do candidato competências que irão lhe favorecer um cargo elevado e conseqüentemente um salário maior. Porém, há uma complexidade que intriga as pessoas e frequentemente gera frustrações, que é quando o contratante releva as aptidões profissionais de uma pessoa e acaba contratando alguém a partir do seu relacionamento pessoal e não baseado no seu conhecimento técnico e desenvoltura para o cargo.

Independente do motivo que leva cada indivíduo a procurar um trabalho e as necessidades de uma empresa de contratar um profissional, o importante é considerar algumas condições fundamentais que poderão auxiliar tanto o sujeito no cargo que vai exercer quanto agregar valor à organização e esta,

alavancar o sucesso; oferecendo um ambiente de trabalho saudável e promissor.

Sendo assim, este estudo tem o intuito de explanar também o quão enriquecedor, importante e gratificante é para o ser humano investir no aprendizado, agregar conhecimento continuamente e encontrar sua vocação profissional. Procurando estar sempre atento as novidades da sua área de estudo e se manter competitivo no mercado de trabalho.

Através de uma metodologia composta por pesquisa bibliográfica, pesquisa exploratória e pesquisa descritiva, a partir de relatos de autores como Silva (2016), França (1994), Oliveira (2004) e Volpi (1996), será feito uma coleta de dados, os quais irão reproduzir informações capazes de elucidar de forma prática e clara a visão proposta do tema e, será possível discutir o grau de profissionalismo – conhecimento e preparo – das pessoas que ocupam cada cargo dentro de uma empresa, tendo em vista que a educação é primordial e ocupa uma posição de destaque, capaz de determinar se a pessoa está apta para exercer uma função predestinada.

Fazendo uma relação com estudos anteriores e artigos já publicados sobre educação e mercado de trabalho, este presente artigo também quer levantar uma nova questão que propõem a todos uma perspectiva crítica e objetiva sobre o que é necessário e o que é dispensável para contratação de um profissional. Ter exigências predefinidas e levá-las em consideração nos processos seletivos, buscando sempre ter um quadro de funcionários que estejam satisfeitos com a política da empresa e entrosados entre si.

A relação entre o grau de instrução e as vagas de emprego

O grau de escolaridade de um trabalhador pode definir seu posicionamento em uma empresa. Na busca por uma vaga de emprego ideal, deve-se considerar não somente as competências requeridas para a função como o ambiente de trabalho, que compõe o espírito competitivo. Abaixo são tratados esses temas.

Grau de instrução

São muitos os quesitos necessários para se conseguir um emprego. Independente da variedade e quantidade de oportunidades ofertadas no mercado de trabalho, o conhecimento técnico e a prática de cada candidato podem facilitar ou prejudicar a sua inserção no mercado profissional legal. Segundo Silva (2016, p. 3), “na sociedade globalizada, o ser humano é forçado a se adaptar cada vez mais rápido às mudanças em todos os âmbitos de sua vida e, no mercado de trabalho ele encontra grandes exigências e fortes concorrências.”.

Dentre as competências que se espera de um profissional, o seu grau de instrução é o primeiro avaliado na hora da contratação. O grau de instrução corresponde ao nível de escolaridade que o indivíduo possui, compreendendo todo o conhecimento adquirido. Como assevera França (1994, p. 140),

conhecer é atividade especificamente humana. Ultrapassa o mero ‘dar-se conta de’, e significa a apreensão, a interpretação. Conhecer supõe a presença de sujeitos; de um objeto que suscita sua atenção compreensiva; o uso de instrumentos de apreensão; um trabalho de debruçar-se sobre. Como fruto desse trabalho, ao conhecer, cria-se uma representação do conhecido – que já não é mais o objeto, mas uma construção do sujeito. O conhecimento produz, assim modelos de apreensão – que por sua vez vão instruir conhecimentos futuros.

Estudar e ter um grau de escolaridade elevado pode ajudar o candidato não só conseguir uma posição hierárquica expressiva no seu meio de trabalho, mas também conquistar uma remuneração salarial mais atrativa. Fleury e Fleury (2001) argumentam que trabalho não é mais o conjunto de tarefas associadas descritivamente ao cargo, mas se torna o prolongamento direto da competência que o indivíduo mobiliza em face de uma situação profissional cada vez mais mutável e complexa.

Oliveira (2004) salienta que, aqueles que não estudam têm poucas chances de obter e manter, no mundo do trabalho, uma ocupação profissional que lhes dê satisfação e remuneração condigna. Pois, o estudo permite ao indivíduo a

construção da sua vida profissional, e nela está atrelado o encontro com sua **vocação**³ – que deve condizer com suas características pessoais e personalidade – e a sua segurança financeira que irá lhe proporcionar além de aquisições de bens materiais, a maturidade e responsabilidade da vida adulta. Para esse autor,

o nível de escolaridade (isto é, a quantidade de anos de estudo que um trabalhador contabiliza na sua vida) influencia diretamente sua remuneração e as suas oportunidades de emprego. Ou, para resumir de uma vez por todas: quem estuda mais tem maiores chances de conseguir um emprego, manter-se trabalhando e ganhar mais. (OLIVEIRA, 2004, p. 125).

Ao considerar os níveis hierárquicos de uma empresa e seus respectivos quesitos, nota-se que para funções operacionais o grau de escolaridade mínimo exigido é o ensino fundamental ou dependendo da complexidade da função operacional é solicitado que o funcionário tenha completado o ensino médio. Já para cargos que demandam conhecimentos técnicos específicos é imprescindível que o empregado tenha realizado um curso superior para cada área a ser atendida. E é por isso, que os estudantes buscam níveis de conhecimento maior e esperam que as instituições possam capacitá-los para corresponder às imposições do mercado de trabalho. Conforme menciona Volpi (1996, p. 18):

a universidade deverá [...] produzir o saber buscando o equilíbrio entre o conteúdo social e a excelência acadêmica especificamente profissional num explícito comprometimento como elevação das condições de vida a níveis mais dignos e fraternos, numa significativa interação com o entorno social onde se situa, cumprindo, assim, o papel cada vez mais é chamada a desempenhar.

Percebe-se então que o grau de instrução dos cidadãos reproduz o que deve se esperar de uma visão clara sobre o mundo do trabalho, compreendendo o

³ Segundo Moura e Silveira (2002, p. 7), "a vocação é um conceito socialmente construído, na medida em que existe um conjunto de valores e normas sociais aos quais se espera que as pessoas respondam adequando suas características a padrões de um dado momento histórico. Portanto, a vocação de uma pessoa é socialmente determinada e implicará numa combinação única de sua histórica genética, pessoal, familiar e cultural."

seu funcionamento a partir da escolaridade e afinidade de cada pessoa para cada função em uma empresa.

A procura por um emprego

Tendo em vista a **globalização**⁴ e o alto nível de competição no sistema de trabalho, as pessoas passaram a agregar conhecimentos técnicos para melhorarem seus currículos e crescerem no âmbito profissional. Segundo Rosa (2011, p. 52), “o rápido avanço tecnológico elevou os requisitos das contratações, exigindo um nível de preparo que apenas o investimento em escolaridade mais elevada consegue alcançar.”.

Buscar cursos que auxiliem no desenvolvimento das habilidades específicas de cada indivíduo, absorver conhecimento e colocar todo aprendizado em prática, gera competências que diferem uma pessoa que estudou e se dedicou, das demais pessoas que não se empenharam da mesma forma. Fleury e Fleury (2001, p. 57), destacam que “competência é um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”. E Sargis (2002 apud MIRANDA, 2004) acrescenta que a competência é também a capacidade de mobilizar um conjunto de recursos, com o objetivo de realizar uma atividade. Ou seja, os valores e conhecimentos adquiridos por uma pessoa, podem sim, destacá-la perante as demais no meio em que estiver inserida.

Porém, outros fatores interferem na hora da contratação de um funcionário e, um deles foge do que foi levantado até então – conhecimento, competência e prática, o que Lopes (2011) afirma como a demanda do mundo do trabalho por profissionais que detenham além das competências técnicas também as

⁴ "O termo globalização é traduzido do inglês, *globalization*. Disseminou-se ao longo da década de 1980, inicialmente em algumas escolas de administração de empresas [...]. Com o aprofundamento da internacionalização capitalista, sob o comando das multinacionais, tornou-se necessário traçar estratégias de atuação global, mundial para essas corporações. A difusão dos termos *global* e *globalization* passou, então, a ser feita ativamente por alguns dos principais consultores econômicos [...]" (SENE, 2012, p. 21).

comportamentais. Esse fator é o apadrinhamento empresarial ou corporativo, que pode ser feito de uma forma saudável, que é quando o gestor reconhece as aptidões e qualificações de um profissional e o convida para integrar o quadro de colaboradores da empresa ou, quando o apadrinhamento não funciona de uma forma tão correta e, é feito a partir da contratação de um funcionário simplesmente por ele ter algum grau de parentesco ou amizade com o contratante, sem mesmo considerar sua capacitação profissional e desenvoltura para o cargo. Para Oliveira (1999, p. 65):

as empresas estão valorizando o funcionário criativo, flexível, capaz de se adaptar rapidamente às mudanças [...]. No campo da Administração exige-se raciocínio lógico, versatilidade e criatividade. São alguns tópicos fundamentais, além do domínio de um ou dois idiomas e da informática para o ingresso num mercado de trabalho cada vez mais competitivo, exigindo-se do futuro administrador de empresas a capacidade de organizar, planejar e dirigir os recursos de que dispõe muitas vezes inferiores aos que os executivos de Administração gostariam de ter.

Já Mamona (2012) lembra que durante o processo seletivo, algumas empresas pedem que os candidatos preencham uma ficha a qual informa se eles têm algum parente que trabalha na empresa e qual é o grau de parentesco. Existem organizações que preferem não contratar profissionais da mesma família. O coach Jonas Tokarski da Ricardo Xavier Recursos Humanos acredita que as empresas que não contratam parentes procuram evitar comentários internos de que alguns profissionais só conseguiram assumir determinado cargo na instituição por terem alguém da família já trabalhando nela. O que levaria os demais funcionários da organização não reconhecer ou não acreditarem na sua verdadeira competência e conhecimentos específicos para desempenhar a função a qual está ocupando.

O apadrinhamento que transpõem a linha do que é justo e harmônico gera, quer seja a curto ou a longo prazo, uma desordem na estrutura organizacional. Assim como Maximiano (2000) reconhece que, o processo de organizar, tem como resultado a divisão de um todo em partes, segundo critério ou princípio

de classificação. Desta forma, deve haver uma adaptação aos cargos, às funções desempenhadas por cada funcionário e uma conformidade de modo geral, para que cada um exercendo sua atividade possa corroborar com o resultado final que é um objetivo único e não ramificado.

O conhecimento versus o emprego

Em se tratando de empregabilidade, Barduchi (2010) explica que o vínculo entre dois ou mais indivíduos constitui um ato profissional, no qual um organiza as ações e o outro executa, sendo assim, o emprego é conhecido como a relação de trabalho entre um contratante o qual detém a ideia, os recursos financeiros e físicos, a tecnologia, dentre outros quesitos, e o contratado, que oferece seu conhecimento ou habilidade para que as atividades/tarefas sejam executadas. Para tanto, o colaborador precisa ter o perfil condizente com o cargo a ser ocupado.

A correlação entre emprego e conhecimento é estabelecida a partir do que a pessoa tem para oferecer e o que a empresa está buscando. A conotação moderna do termo emprego reflete a relação entre o indivíduo e a organização onde uma tarefa produtiva é realizada, pela qual aquele recebe rendimentos, e cujos bens ou serviços são passíveis de transações no mercado (SOUZA, 1986). Entretanto, em relação ao conhecimento podemos destacar que

existem duas necessidades principais para a profissão do conhecimento; a primeira é a formação escolar e a segunda é a formação contínua, cujos profissionais mantêm-se atualizados. Neste ramo há grande mobilidade, pois tais conhecimentos não são herdados e sim adquiridos, portanto, todos passam pelo mesmo processo de aprendizagem. (OLEG; OLEG, 2006, p. 2).

Considerando o mundo do trabalho, que esse por sua vez funciona de forma heterogênea, é possível reconhecer algumas facetas no âmbito da empregabilidade, onde é levado em consideração o nível de instrução dos candidatos para uma vaga de emprego, ou simplesmente relevando a aptidão dos requerentes e, priorizado o envolvimento com algum membro que já compõem a estrutura organizacional.

Mattoso (1996) chama a atenção para a insegurança do trabalho, que engloba a insegurança no mundo do trabalho, no emprego, na renda, na contratação, na representação do trabalho, na defesa do trabalho e na organização sindical. Por isso, conquistar um bom emprego e mantê-lo demanda esforços diários, mas também depende do contratante, que este valorize os seus funcionários, considere o grau de instrução e a competência de cada um para assumir uma vaga de trabalho, e desta forma criar uma empresa promissora, onde os empregados sintam-se bem para trabalhar.

O mundo do trabalho apresenta constante demanda por profissionais competentes, porém tudo isso gera uma alta competição não só entre os candidatos como também entre as empresas, e todos tentam desenvolver práticas e enriquecer suas qualificações para acompanhar a velocidade deste grupo que engloba: pessoas, empresas e o tão almejado conhecimento. Cavalcanti, Gomes e Pereira (2001) afirmam que longe de ser um modismo, a gestão do conhecimento é, ao contrário, uma absoluta necessidade das organizações que desejam ter sucesso no século XXI.

Diversas empresas oferecem os mesmos produtos/serviços, mas o que difere uma empresa da outra, são as pessoas que compõem a organização e a forma como elas desempenham seu trabalho. Se cada empregado contratado estiver atuando conforme a sua vocação ele irá exercer a sua função com destreza, afinal ele possui conhecimentos apurados e alinhados a uma desenvoltura natural que condiz com sua personalidade profissional. Minarelli (2010, p. 41) assevera que,

feliz é o profissional que encontrou a ocupação que corresponde às suas aptidões, aos seus interesses e às suas possibilidades. Esse profissional tem prazer em trabalhar, porque cada dia é um momento de gratificação e realização.

Pode ser um sonho ou uma meta, mas ao reconhecer a sua vocação, a pessoa vislumbrará a onde quer trabalhar e irá perseverar para conquistar seus objetivos; ambos os lados tendem a ganhar, a pessoa por estar enriquecendo seus conhecimentos e aprimorando as suas capacidades e, a

empresa ao contratar alguém hábil e de prontidão para agregar valor à organização.

Para Scalon (2009) o final do século XX e o início do século XXI foram marcados por várias transformações no mundo do trabalho que vão desde o conhecimento, até as inovações tecnológicas, novas formas de organização e o aumento da internacionalização e descentralização dos mercados. Com isso, tanto o mercado local, como o regional e o mundial ficaram cada vez mais competitivos, demandando das empresas mais produção e incorporação de ações inovadoras exigindo assim dos colaboradores uma atitude contemporânea em relação às estratégias que a organização deve tomar para se destacar no seu segmento. Visto isso, a habilidade e formação dos seres humanos se tornam fatores que implicam na sua posição dentro de uma empresa.

A qualificação profissional, ao longo das últimas décadas, tem sido um pré-requisito para as pessoas que procuram um emprego formal (LEMOS; DUBEUX; PINTO, 2009). Ter conhecimentos adquiridos através de uma formação superior permite que o candidato a uma vaga de trabalho apresente recursos comprovados para a empresa de que é capaz de assumir tal função dentro da organização. Entretanto, a valorização do profissional deve vir mediante seus méritos e não a partir de um apadrinhamento interno que desconsidere o grau de instrução do futuro colaborador.

Os autores Lemos, Dubeux e Pinto (2009) ainda debatem a questão que atualmente há a necessidade de novos perfis profissionais que se ajustem aos avanços tecnológicos, ou seja, pessoas que tenham desenvoltura tanto com equipamentos tecnológicos como capacidade de pesquisar e trabalhar com recursos online disponibilizados via internet.

Segundo Segnini (2000), os jovens tanto brasileiros como os de outros países do mundo, fazem parte de um grupo social que apresenta o maior índice de escolaridade, porém também são os que mais sofrem com o desemprego ou que estão inseridos em trabalhos divergentes com o seu grau de instrução.

Diante dessa situação, há a percepção de que não basta apenas ter um curso de graduação ou até mesmo uma especialização para que se consiga uma boa colocação no mundo do trabalho, é preciso também construir um **networking**⁵ eficiente que ajude na colocação profissional dos jovens que estão ingressando em empregos formais.

A escolha profissional também leva os profissionais a buscarem uma segunda formação para se posicionarem melhor no mundo do trabalho. Soares (2002) afirma que antigamente era mais fácil definir que curso de graduação a pessoa ia cursar, porém atualmente o número de vagas no mercado de trabalho é escasso e há mais competição. Em consequência disso, muitos se decepcionam com a carreira que escolheram ou se sentem deslocados após um tempo atuando na mesma função. Para tanto, Braga, Peixoto e Bogutchi (2001) informam que uma nova carreira profissional é construída com base em diversos aspectos que levam em consideração a capacidade já adquirida, as oportunidades que são oferecidas nas empresas, as imposições sociais e também as influências de pessoas próximas.

O ambiente de trabalho

Para Chiavenato (2004), a qualidade de vida no trabalho envolve todos os aspectos físicos e ambientais, assim como os aspectos psicológicos presentes no local de trabalho. Portanto, cabe aos gestores contratarem funcionários competentes para realizarem suas tarefas e merecedores do cargo, para que não haja divergência entre colaboradores, todos consigam realizar com eficiência suas funções e por fim formarem um ambiente de trabalho saudável e próspero, alavancando o sucesso empresarial e satisfazendo as expectativas dos profissionais.

A implantação da Gestão de Qualidade de Vida em uma empresa é uma ferramenta essencial para identificar a importância dos

⁵ O que chamamos de rede de relacionamento, ou seja, networking é essencial nas conexões entre grupos corporativos porque confere maior credibilidade e força às informações que circulam em determinado segmento, além de garantir maiores chances de que o profissional descubra novidades sobre sua área de atuação e boas recolocações no mercado de trabalho (AIRES, 2019).

funcionários para uma organização. Os programas de QVT têm como finalidade proporcionar ambientes de trabalhos mais agradáveis, condições melhores nos aspectos: saúde, físico, emocional, social; além de tornar equipes mais comunicativas, integração dos setores com seus superiores, entre outras vantagens favoráveis a satisfação de todos aqueles inseridos na organização (RIBEIRO; SANTANA, 2015, p. 76).

As jornadas de trabalho têm sido extensas, muitas vezes ultrapassam os horários semanais previsto em lei e, as pessoas acabam ou fazendo hora extra ou levando trabalho para casa, seja à noite ou durante os finais de semana tidos como período de descanso. Araújo (2009, p. 48) corrobora dizendo que “o trabalho parece ter invadido todos os poros da vida, ocupando parte do tempo e das preocupações do trabalhador”.

Por isso, o ambiente de trabalho para muitos é seu segundo lar e seus colegas de empresa passam a ser considerados familiares; as relações se estreitam e quem tem mais compatibilidade acaba formando seu grupo dentro do emprego que por ora se estende para fora da organização e do período de expediente, construindo uma amizade, o que pode facilitar para algumas pessoas a execução de suas funções, afinal além de um colega de trabalho a pessoa passa a ter um amigo que pode auxiliá-lo e minimizar a pressão cotidiana. Como diz Araújo (2009, p. 48) “o sentido do trabalho é social e adquire significados distintos, dependendo da forma como as pessoas com ele se relacionam”.

Um fator importante para os funcionários desempenharem um bom trabalho dentro das empresas é a motivação. Segundo Gil (2008), a motivação é a força que estimula as pessoas a agir. Estar motivado implica alguns aspectos que envolvem: capacidade para cumprir suas tarefas no cargo ocupado, colegas de trabalho que cooperam e estão no mesmo nível profissional conforme hierarquia organizacional e, uma empresa com missão, visão e política de trabalho clara, eficiente e que funciona de acordo com o que prega. Bergamini (1997, p. 23) fala que

se no início do século, o desafio era descobrir aquilo que se deveria fazer para motivar as pessoas, mais recentemente, tal preocupação muda de sentido. Passasse a perceber que cada um, já trás, de

alguma forma, dentro de si suas próprias motivações. Aquilo que mais interessa, então, é encontrar e adotar os recursos organizacionais capazes de não sufocar as forças motivacionais inerentes às próprias pessoas. O importante é agir de tal forma que as pessoas não percam a sua sinergia motivacional.

Infelizmente, nem toda empresa tem sua política de funcionamento clara e muitas vezes não constrói um ambiente de **trabalho**⁶ agradável. Glasser (1994) apud Bergamini (1997) lembra que o fracasso da maioria das empresas não está na falta de conhecimento técnico e sim, na maneira de como lidar com as pessoas.

O clima organizacional⁷ faz toda a diferença na jornada de trabalho. Para Pacheco (2014, p. 124) “o clima organizacional é um dos principais pilares para o crescimento empresarial. Somente com um bom clima não conseguiremos grandes inovações, mas sem ele não faremos inovação alguma.”. Afinal, dentro do local de trabalho é preciso ter uma atmosfera harmoniosa dos funcionários entre si, dos funcionários com a gestão e claro, da organização como um todo quanto ao prazer de trabalhar no segmento que atuam, lidando diariamente com a mesma temática, mas que essa seja satisfatória para todos.

É necessário que as empresas criem uma estrutura de trabalho e que ao efetuarem a contratação dos funcionários haja um sistema de avaliação e que este seja cumprido ao entrevistarem os novos colaboradores, avaliando as aptidões de cada candidato e informando as formas de funcionamento da organização para que assim ambas as partes estejam em sintonia e quando

⁶ Para Meister e Willyerd (2013, p. 3), “o ambiente de trabalho do futuro está sendo moldado hoje, guiado pela globalização, introdução de novos métodos de trabalho, uso de tecnologias emergentes e mudanças demográficas na mão de obra. As melhores empresas já estão preparando suas estratégias para vencer na busca por talentos de ponta. O ambiente de trabalho de 2020 será definido por esta visão aguda – visão 20/20 – com relação às estratégias de recrutamento, desenvolvimento e benefícios personalizados de funcionários, liderança ágil e poder das redes sociais.”.

⁷ Para os autores Borges e Mourão (2013), a expressão clima organizacional, refere-se à atmosfera ao ambiente organizacional que se vive.

a pessoa for efetivada no cargo, ela passe a integrar o quadro corporativo da empresa de forma que esteja agregando valor e que tenha um perfil parecido com os demais empregados que irá se relacionar.

Conhecimento e desenvoltura necessários para desempenhar as funções corretas no cargo ocupado, ambiente de trabalho saudável, gestores competentes e políticas de trabalho coerentes, resultam no progresso da empresa e na satisfação pessoal de cada pessoa. Atualmente, algumas organizações têm ofertado vagas de trabalho que possibilitam que os funcionários trabalhem integralmente ou em determinados dias e horários da semana no sistema home office, que é conhecido como trabalho à distância, trabalho remoto, trabalho em casa, trabalho compartilhado ou tele trabalho (IGBARIA; TAN, 1998; MELLO, 1999; JARDIM, 2003). Essa opção de emprego proporciona facilidade e praticidade tanto para o empregador como para o empregado, conforme o trabalho que será desenvolvido. Entretanto, Mello (2001) alerta que alguns fatores devem ser considerados para que o trabalho remoto obtenha bons resultados, como analisar e escolher com atenção o profissional que irá desempenhar o trabalho em casa, é preciso igualmente que haja uma estrutura apropriada para que os serviços sejam realizados, bem como um suporte informatizado, além de metas e avaliações que devem ser impostas para que a pessoa tenha um compromisso com a função que irá executar, como também ter uma interação com os demais colaboradores que estão trabalhando internamente na sede da empresa.

Uma empresa exemplo de excelência não é aquela que fabrica produtos mirabolantes e, sim uma empresa que respeita seus funcionários e que promove uma jornada de trabalho positiva; que se preocupa além do lucro, preocupa-se com quem está produzindo e gerando a renda para organização. Pensando nisso algumas instituições passaram a dar mais atenção ao ambiente que disponibilizam para os seus funcionários, planejando desde a estrutura física até a contratação de pessoas que tenham bom entrosamento, para que assim possam manter seus colaboradores por um tempo produtivo

dentro da empresa e ambos obterem resultados satisfatórios. Como exemplo dessa afirmação, temos a empresa americana multinacional de serviços online e software Google, que tem escritórios espalhados por todo o mundo e, as autoras Pereira e Ferreira (p. 138) destacam que

não há como ficar indiferente ao visitar um escritório do Google. O ambiente é muito diferente dos escritórios tradicionais, a começar pelo fato de cada funcionário receber uma verba para decorar a sua estação de trabalho do jeito que desejar. Há pessoas que descansam em redes durante o expediente ou trabalham de bermuda e chinelos, o que reforça o ambiente quase mítico – reforçado pela imprensa – construído no imaginário dos trabalhadores que almejam entrar para a organização. E, rompendo com uma das grandes convenções do mundo do trabalho, não há cobrança por horários ou horas trabalhadas, mas sim por resultados alcançados.

O clima organizacional, a gestão da qualidade de vida de uma empresa, as ofertas de trabalho home office e todos os outros atributos que uma empresa pode desenvolver para criar condições propícias para que os seus funcionários se sintam bem por estarem trabalhando para aquela organização, refletirá nos resultados que a marca irá ter no segmento que ela atua. Colaboradores motivados, academicamente bem preparados e com o perfil condizente com a cultura da empresa, oferecem um serviço diferenciado e inovador para que a empresa cresça e se destaque.

Considerações finais

Este artigo científico se propôs, ao tratar da temática: grau de instrução e a procura de emprego, levantar um conjunto de elementos congruentes e capazes de gerar informações suficientes para elucidar a importância do conhecimento desenvolvido por cada pessoa e o quanto isso pode influenciar na hora de procurar por um emprego ou elevar seu cargo de trabalho dentro de uma organização.

Tanto a pesquisa como a discussão da problemática desta investigação foram estabelecidas a partir de uma metodologia científica confiável e, fundamentada em bibliografias e trabalhos já publicados, proporcionando assim para o leitor um debate seguro e que possa gerar pontos de vista

eficazes para continuar tratando sobre esse tema e conduzir a mais estudos e análises do conteúdo.

A resenha da temática mostrou que nem sempre o que é vislumbrado por uma pessoa acaba se tornando realidade. Muitas vezes o grau de instrução não é sinônimo de um bom emprego e, também a falta de conhecimento não impõe o fracasso de alguém.

Sorte e conhecimento andam aliados. Trabalhar duro para conquistar seus objetivos é sensato, mas a população depende da boa vontade de cada recrutador ao avaliar a capacidade individual dos candidatos e seguir uma política de gerenciamento pré-estabelecida dentro da empresa, onde determina que para ocupar uma vaga seja necessário que o candidato cumpra alguns quesitos, dentre eles ter conhecimento suficiente sobre a função, ter habilidade para gerenciar suas tarefas e compatibilidade com o perfil da empresa e quadro de funcionários.

O mercado de trabalho não segue, portanto, uma regra geral e cada instituição tem sua forma de pensar e agir, bem como cada indivíduo tem seus planos e maneiras de conseguir um emprego ou outra visão e método para explorar o seu perfil profissional. De qualquer modo, o que se almeja na sociedade como um todo é a seriedade dos cidadãos e das empresas. Enquanto cidadão espera-se que este encontre sua vocação profissional e estabeleça meios para gerar conhecimento com constante atualização. Já, em relação às empresas, há o desejo que elas optem por uma equipe de servidores harmoniosa e competente em todos os aspectos, independente do grau de relacionamento entre qualquer pessoa da empresa.

Quanto ao ambiente profissional, precisa-se promover um espaço saudável e composto por funcionários capazes de conviverem em equilíbrio, com motivação suficiente para manter a empresa competitiva no mercado em que atua, além de ter líderes que conheçam as peculiaridades de cada funcionário e sejam eficientes ao delegarem funções e cuidarem do andamento de todo trabalho executado.

Referências

AIRES, A. **A importância do networking**. Portal Sebrae. 2019. Disponível em <www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ap/artigos/a-importancia-do-networking,928d948d5dce8610VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 21 de agosto de 2019.

ARAÚJO, S. M. de (Org.). **Sociologia: um olhar crítico**. São Paulo: Contexto, 2009.

BARDUCHI, A. L. J. **Empregabilidade: competências pessoais e profissionais**. São Paulo: Pearson, 2010.

BERGAMINI, C. W.; CODA, R. **Psicodinâmica da vida organizacional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BORGES, L. de O.; MOURÃO, L. **O Trabalho e as organizações - atuações a partir da psicologia**. Porto Alegre: SBPOT, ARTMED, 2013.

BRAGA, M. M.; PEIXOTO, M. C. L.; BOGUTCHI, T. F. **Tendências da demanda pelo ensino superior: estudo de caso da UFMG**. Cadernos de Pesquisa, n. 113. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/n113/a07n113.pdf>>. Acesso em: 21 de agosto de 2019.

_____. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997

CAVALCANTI, M.; GOMES, E.; PEREIRA, A. **Gestão de empresas na sociedade do conhecimento: um roteiro para ação**. 9. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

FRANÇA, V. R. V. Teoria(s) da comunicação: busca de identidade e de caminhos. **Revista da Escola de Biblioteconomia da UFMG**, v. 23, n. 2, p. 138-152, 1994. Disponível em: <<http://www.brapci.inf.br/index.php/article/view/0000002909/11e895b37e15194ac9cc64298fb16f01/>>. Acesso em: 14 de fevereiro de 2019.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea**, vol. 5, Edição Especial, Curitiba, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v5nspe/v5nspea10.pdf>>. Acesso em: 15 de fevereiro de 2019.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2008.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD Contínua trimestral: desocupação cresce em 14 das 27 UFs no 1º trimestre de 2019**. Rio de Janeiro: Estatísticas Sociais, 2019. Disponível em <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24486-pnad-continua-trimestral-desocupacao-cresce-em-14-das-27-ufs-no-1-trimestre-de-2019>>. Acesso em: 21 de agosto de 2019.

IGBARIA, M.; TAN, M. **The virtual workplace, idea group publishing**. London, 1998.

JARDIM, C. C. da S. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTR Editora, 2003.

LEMOS, A. H. C.; DUBEUX, V. J. C.; PINTO, M. C. S. **Educação, empregabilidade e mobilidade social: convergências e divergências**. Cadernos EBAPE. BR, Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, p. 368-384, Jun. 2009. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512009000200012&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 21 de agosto de 2019.

LOPES, R. M. A. A empregabilidade e o “capital psicológico”. **Revista da ESPM**, v. 18, ed. 3, p. 100-105, maio/jun. 2011. Disponível em: <<http://arquivo.espm.br/revista/maio-junho2011/files/assets/basic-html/page9.html>>. Acesso em: 15 de fevereiro de 2019.

MAMONA, K. S. **Contratação de parentes na empresa deve ser baseada em competências técnicas**. Infomoney, 03 de janeiro de 2012. Disponível em: <<http://www.infomoney.com.br/carreira/noticia/2302994/contratacao-parentes-empresa-deve-ser-baseada-competencias-tecnicas>>. Acesso em: 16 de fevereiro de 2019.

MATTOSO, J. **A desordem do trabalho**. São Paulo: Página Aberta, 1995.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração**. São Paulo: Atlas, 2000.

MEISTER, J. C.; WILLYERD, K. **O ambiente de trabalho de 2020: como as empresas inovadoras atraem, desenvolvem e mantêm os funcionários do futuro nos dias de hoje**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2013.

MELLO, A. A. A. **O uso do Teletrabaho nas empresas de Call Center e Contact Center multiclientes atuantes no Brasil**: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas. 278f. Tese de doutorado apresentada à Faculdade de Economia e Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, 2011.

MIRANDA, S. V. Identificando competências informacionais. **IBICT**, v. 33, n. 2, p. 112-122, 2004. Disponível em:

< <http://revista.ibict.br/ciinf/article/view/1053/1132>>. Acesso em: 14 de fevereiro de 2019.

MINARELLI, J. A. **Superdicas de networking para sua vida pessoal e profissional**. São Paulo: Saraiva, 2010.

MOURA, C. B. de; SILVEIRA, J. M. da.. Orientação profissional sob o enfoque da análise do comportamento: avaliação de uma experiência. **Revista Estudos de Psicologia**, v.19, n.1, p. 5-14, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-166X2002000100001&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 16 de fevereiro de 2019.

OLEG, D. F.; OLEG, R. G. R. Discussões sobre as relações entre competitividade e liderança no mercado de trabalho. **Unimep**, 2006. Disponível em: <<http://www.unimep.br/phpg/mostraacademica/anais/4mostra/pdfs/297.pdf>>. Acesso em: 14 de fevereiro de 2019.

OLIVEIRA, M. A. G. **O novo mercado de trabalho**: guia para iniciantes e sobreviventes. 2. ed. Rio de Janeiro: editora Senac Rio, 2004.

OLIVEIRA, S. L. de. **Sociologia das organizações**: uma análise do homem das empresas no ambiente competitivo. São Paulo: Pioneira, 1999.

PACHECO, J. R. **Clima organizacional e sua importância no ambiente de trabalho**. Revista InterAtividade, Andradina, SP, v.2, n. 2, 2º sem. 2014.

PEREIRA, T. O.; FERRARI, M. A. **A idealização do ambiente de trabalho do Google**. Revista Interamericana de Comunicação Midiática, Santa Maria, v. 12, n. 24, p. 126-147, 2013.

RIBEIRO, L. A.; Santana, L. C. da; **Qualidade de vida no trabalho**: fator decisivo para o sucesso organizacional. Revista de Iniciação Científica - RIC Cairu, v. 2, n. 2, p. 75-96, Jun. 2015. Disponível em <https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf>. Acesso em: 21 de agosto de 2019.

ROSA, E. L. Como enfrentar o apagão de talentos. **Revista da ESPM**. v. 18, ed. 3, p. 50-57, maio/jun. 2011. Disponível em: <<http://sumario-periodicos.espm.br/index.php/xxxxx/issue/view/299>>. Acesso em: 15 de fevereiro de 2019.

SCALON, M. C. **Ensaio de estratificação**. Com colaboração de ARAÚJO, C.; MARQUES, M. A. O. Belo Horizonte: Argvmentvm, 2009.

SEGNINI, L. R. P. **Educação e trabalho** - uma relação tão necessária quanto insuficiente. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, v. 14, n. 2, Abr./Jun. 2000. Disponível em <www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392000000200011>. Acesso em: 21 de agosto de 2019.

SENE, E. de. **Globalização e espaço geográfico**. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2012.

SILVA, A. J. da. **Desenvolvimento pessoal e empregabilidade**. São Paulo: Pearson, 2016.

SOARES, D. H. P. **A escolha profissional do jovem ao adulto**. São Paulo: Summus, 2002.

SOUZA, P. R. **O que são empregos e salários**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

VOLPI, M. T. **A universidade e sua responsabilidade social**. 4. ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, Coleção Universitária, 1996.