

# O ACOMPANHAMENTO DE EGRESSOS COMO FERRAMENTA DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.

Maria Angélica Miranda Guimarães (UFF)  
[angelicapina@bol.com.br](mailto:angelicapina@bol.com.br)

Mara Telles Salles (UFF)  
[marasalles.uff@gmail.com](mailto:marasalles.uff@gmail.com)

## **Resumo**

*Esta pesquisa propõe a implantação de um modelo genérico de acompanhamento de egressos formados, mais especificamente, de cursos técnicos de uma instituição de ensino, de forma que atenda às empresas que buscam mão de obra proveniente destas instituições. A interação, buscada na relação Escola-Empresa, é um fator fundamental para que o ensino venha a corresponder à realidade do mercado, proporcionando um intercâmbio constante entre elas. Para tal, o método adotado neste trabalho foi baseado em análise das condições de acompanhamento dos alunos egressos por uma instituição pública de ensino (CEFET/RJ) e aplicação de uma pesquisa de campo envolvendo alunos egressos, empresas e servidores técnico-administrativos. Foram usados, como instrumentos de coleta, questionários estruturados, com intenção de observar o grau de incipiência com que a instituição atende à demanda do mercado de trabalho e, por fim, usa tais informações importantes e essenciais na formulação do modelo proposto coadunando com as estratégias institucionais e educacionais.*

**Palavras-chave:** Egressos, Ensino técnico, Mercado de trabalho.

## .1. INTRODUÇÃO

As mudanças que ocorreram no mundo durante as últimas décadas estão intimamente ligadas a três conceitos: a informação, as novas tecnologias e a globalização, que vem transformando o mercado de trabalho. Destas grandes transformações, surgem também novas oportunidades.

Um caminho promissor para uma inserção bem sucedida no mercado de trabalho é o alto nível de especialização profissional. De fato, o mercado de trabalho está mais seletivo e, assim, o profissional apto a atender às exigências e às transformações pelas quais passam as empresas, detém melhores chances de sucesso. No que tange a educação, reside aí um fator de preocupação dos governos e empresas, com relação aos empregos. Segundo LAUDARES e TOMASI (2003) são nos setores intermediários das empresas que os técnicos de nível médio são alocados, em áreas que exigem estreito conhecimento e domínio técnico e os autores ressaltam, ainda, que “os programas de formação e qualificação devem ser repensados”. Os novos paradigmas exigem trabalhadores mais preparados e qualificados profissionalmente. “Por meio da educação as oportunidades sociais são distribuídas e é através delas que as famílias tentam buscar ascensão dentro do espaço em que se encontram.” (TEIXEIRA, 2009)

Nas décadas de 80 e 90 importantes transformações ocorreram na educação tecno-profissional de alguns países da América Latina, conforme recomendação do Banco Mundial, transformações estas de caráter político, social e econômico (CUNHA, 2000). O Brasil, até os dias atuais, continua com esforços, na tentativa de adequar a educação tecno-profissional. Algumas ações estão sendo tomadas pelo governo, além da expansão da rede federal e repasses para o programa Brasil Profissionalizado, foram liberados recursos para a construção de mais unidades de escolas técnicas estaduais e matrículas gratuitas no Sistema S – Senai, Senac, Sesi e Sesc. A essas iniciativas, se somarão as ações do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e ao Emprego (Pronatec), lançado em abril de 2012 pela presidente Dilma Rousseff, em trâmite no Congresso, onde a meta é atender cerca oito milhões de brasileiros até 2014 com cursos técnicos e de qualificação profissional, além de bolsas e financiamento estudantil (LIMA, 2004).

Neste contexto, um dos principais compromissos de uma instituição de ensino é contribuir com a formação integral do aluno, sendo entendido o conceito de formação integral, como aquele que contempla, além das competências técnicas solicitadas pelo mercado de trabalho, a consolidação de princípios, valores e comportamentos determinantes para todos os segmentos de sua vida. Diante de tal constatação, a instituição de ensino coloca como prioridade a inserção dos recursos humanos por ela formados no mercado de trabalho e

repensa a relação mundo acadêmico - mundo produtivo, percebendo o seu papel integrador, a sua autonomia, resgatando a sua identidade e investindo na formalização de parcerias, onde cada parte envolvida tem contribuições valiosas a oferecer. A diferença entre o que o mercado de trabalho exige e o que a instituição formadora oferece pode ser amenizada por meio de reformas significativas que estão muito além da transmissão de conhecimento. Uma política de acompanhamento de egressos por parte das instituições de ensino reforça a integração que ora se faz necessária entre a escola e o mercado de trabalho. Planejar e traçar uma carreira torna-se primordial para o sucesso profissional no mundo globalizado. E planejar uma carreira é escolher um segmento de atuação para o qual se deve preparar-se, usando as ferramentas necessárias que trarão a especialização e o diferencial competitivo desejado.

O tema deste artigo surgiu da necessidade de informações pessoais, acadêmicas e profissionais de alunos egressos formados nos cursos técnicos de nível médio de instituições federais de ensino. Informações essas solicitadas pelos setores de recursos humanos de empresas atuantes no mercado de trabalho, quando da oferta de processos seletivos para técnicos formados nas diversas áreas. Desta forma, questiona-se se um projeto de acompanhamento de egressos, eficiente e estruturado, poderia suprir as necessidades de informações sobre os mesmos.

Aliado a isso, o acompanhamento de egressos formados constitui, pois uma forma de avaliar o desempenho da aplicação de um conteúdo acadêmico na inserção e na vivência do mercado de trabalho, possibilitando uma análise dos sucessos e das dificuldades enfrentadas na carreira profissional. Segundo Barros e Lehfeld (1986), a escolha do problema de pesquisa nunca se dá aleatoriamente, ela é sempre influenciada por fatores internos correspondentes ao próprio investigador (curiosidade, imaginação, experiência, filosofia) e por fatores externos, a realidade circundante ou a instituição a que o pesquisador está ligado, além da adaptabilidade do autor, que já deve ter os conhecimentos prévios sobre o assunto e sobre a área de trabalho proposta (ANDRADE, 1997).

Sendo assim, a relevância da pesquisa em questão remete à necessidade de conhecimento da trajetória dos egressos formados e sua inserção no mercado de trabalho. A escolha desse objeto se deu pelo fato de estar ligado à vivência da pesquisadora e a necessidade de analisar a mediação que a escola promove com o mercado de trabalho. É fundamental apreender sob que condições a escola medeia a vida de jovens quanto a este mercado.

Desta forma, o presente artigo visa propor um projeto de Acompanhamento de Egressos que contenha, necessariamente, informações que atendam ao mercado de trabalho, a

demanda das empresas, permitindo o acesso das mesmas, que absorvem mão de obra proveniente dos cursos técnicos profissionalizante, aos contatos dos alunos formados, analisando as condições em que uma instituição pública de ensino acompanha os alunos egressos de seus cursos técnicos, seguido as diretrizes e exigências do MEC.

A investigação para pesquisa foi realizada no Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET/RJ, localizado na cidade do Rio de Janeiro, Unidade Maracanã, sendo uma instituição reconhecidamente com tradição de qualidade no ensino técnico de nível médio. O estudo tem como alvo os alunos egressos formados do Sistema CEFET/RJ, no ano de 2012, através de seu Setor de Estágio e empresas conveniadas à instituição, que vem encontrando dificuldades na obtenção de informações pessoais destes alunos e são atores de processos seletivos para a contratação de mão de obra. Lakatos e Marconi(1991) alertam-nos para o fato de que o tema deve ser especializado. Não sendo possível a um indivíduo dominar a totalidade, seria necessário selecionar o que pode ser tratado com profundidade, pois embora a pesquisa esteja limitada à instituição em análise e ainda, a uma de suas unidades, a abordagem permite que o tema seja extensivo a instituições afins, caracterizando uma generalização analítica (YIN, 2010).

## **2 REVISÃO DA LITERATURA**

Neste tópico será apresentado o referencial teórico da pesquisa, elaborado com base nos estudos e consultas em livros, revistas, dissertações, teses e periódicos disponíveis nas principais bases de dados da CAPES e utilizando também a legislação específica relacionada ao tema, visando situá-lo em relação aos seguintes aspectos: ensino técnico, mercado de trabalho e empregabilidade, sobre egressos, com ênfase nos formados do ensino técnico e, gestão de pessoas.

### **2.1 O Ensino Técnico**

De acordo com processo histórico a educação no Brasil, tem se mantido voltada aos interesses do capital. Como conceitua Frigotto (1996, p. 34). Segundo o portal do MEC, o ensino técnico é:

(...) “um curso de nível médio que objetiva capacitar o aluno com conhecimentos teóricos e práticos nas diversas atividades do setor produtivo. Acesso imediato ao mercado de trabalho é um dos propósitos dos que buscam este curso, além da perspectiva de requalificação ou mesmo reinserção no setor produtivo. Este curso é aberto a candidatos que tenham concluído o ensino fundamental e para a obtenção do diploma de técnico é necessária à conclusão do ensino médio.”(...) [http://pronatec.mec.gov.br/cnct/perguntas\\_frequentes.php](http://pronatec.mec.gov.br/cnct/perguntas_frequentes.php)

Seja de forma concomitante ao ensino médio, seja de forma subsequente a este, a educação profissional técnica de nível médio pauta-se na base legal e normativa da educação profissional em vigência no País, aí incluídas as Diretrizes Curriculares Nacionais definidas pelo Conselho Nacional de Educação e obedecendo as finalidades do ensino médio preconizadas no Art. 35 da Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº9.394/96).

A Educação Profissional de nível médio no Brasil hoje é regulada pelo Decreto nº 5.154 de 23 de julho de 2004 que regulamenta, ainda, o § 2º do art.36 e os art. 39 a 41, da LDB.

## 2.2 Egressos

A palavra *egresso* é utilizada para designar os indivíduos que concluíram cursos e/ou qualquer capacitação profissional em qualquer tipo de instituições ou entidades, por exemplo, escolas públicas ou particulares, universidades, etc. É uma indicação de que frequentaram o curso e se afastaram após conclusão.

Por haver diferentes formas de se usar a palavra *egresso* cabe apresentá-la dentro do contexto educacional para que o termo seja utilizado de forma correta. No contexto geral *egresso* pode ter como sinônimos: retirada, saída (DICSIN, 2009). No dicionário o *egresso* é definido como a pessoa “1. Que saiu, que se afastou, que deixou de fazer parte de uma comunidade. s.m.; 2. Indivíduo que deixou o convento, ex-frade; 3. Saída; retirada.” (PRIBERAM, 2009). Por último ainda pode ser acrescentado um termo utilizado internacionalmente, o *alumni*, que significa “*a graduate student of a specific school, college, or university*” (DICTIONARY.COM, 2009).

No âmbito educacional, existe divergência quanto à definição do termo *egresso*, pois alguns estudiosos usam o termo *egresso* para referir-se exclusivamente aos alunos formados; outros abrangem a denominação a todos os indivíduos que saíram do sistema escolar, sejam eles ex-alunos: diplomados, por desistência, por transferência ou jubilados. Ferreira (2004) apresenta o conceito de *egresso*, no âmbito educacional, como sendo o indivíduo que cumpriu a grade curricular de um curso de graduação ou pós-graduação e obteve uma titulação em determinada área do conhecimento. Analisando o termo *egresso* contido na legislação da área educacional, entende-se como sendo a pessoa que efetivamente concluiu os estudos, recebeu o diploma e está apto a ingressar no mercado de trabalho (BRASIL, 1996).

No entanto, a legislação específica, como a LDB e o Decreto nº 2.208/97, fazem referência a egressos de uma forma ampla; são todos os indivíduos que saíram do sistema escolar por de diferentes formas: diplomados, desistentes, transferidos ou jubilados. A partir dos conceitos e critérios utilizados na definição do termo egresso, importa expor o que a legislação fala sobre egressos, bem como as políticas institucionais aplicadas para o acompanhamento e gestão de egressos.

A posteriori, um sistema de acompanhamento de egressos é regulamentado pela Portaria nº646/97. Esta Portaria esclarece que as Instituições Federais, especificamente as destinadas à Educação Tecnológica, precisam identificar novos perfis de profissionais e adequar a oferta de cursos às demandas dos setores produtivos. Para isto, precisam criar sistemas de acompanhamento permanente de egressos e estudos de demanda profissional.

Segundo Machado (2001, p.45), os egressos são que realimentam com informações a escola e a sociedade de sobre as tendências do mercado, e o acompanhamento de egressos é “um mecanismo que proporciona um quadro fiel do processo de inserção do ex-aluno no mundo do trabalho” além de permitir uma avaliação de como o profissional vem desempenhando suas atividades.

### **2.3 Mercado de Trabalho**

O sentido da palavra trabalho tem como definição a aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar um determinado fim. Obter para si e seus dependentes, de forma digna, condições básicas de sobrevivência: alimento, habitação, vestuário, saúde, educação e lazer. Enfim, estar inserido no contexto social, como ser humano ativo, participante, produtivo, exercendo plenamente sua condição de cidadão. E ao contrário do que era concebido na antiguidade clássica, tal qual castigo, o trabalho hoje é um bem de valor inestimável.

Para Toledo e Milione (1983), mercado de trabalho “refere-se às oportunidades qualitativas e quantitativas de emprego em determinada região”. No entanto, “O mercado de trabalho pode ser definido como a área onde os diversos grupos ocupacionais encontram salários relativamente uniformes”. Portanto, o mercado de trabalho é constituído da demanda (procura) de mão de obra pelas empresas e oferta de trabalho pelos indivíduos.

O aspecto econômico de um país afeta diretamente o mercado de trabalho, uma vez que o desenvolvimento propicia ao mercado uma maior oferta de trabalho, e oferece ao

trabalhador melhores condições de tornar-se apto a estar inserido nesse contexto, satisfazendo as exigências quanto ao preparo e treinamento.

Handy (1997, p. 70), acredita que “no século XXI, no máximo 20% da força de trabalho dos países desenvolvidos será composta por mão de obra qualificada”. Segundo ele, os prestadores de serviços e os detentores de conhecimento serão as duas categorias principais: a. Nesse contexto, surge a necessidade do desenvolvimento do que Handy (1997) denomina de habilidade vendável. No momento em que sair da escola, o aluno egresso deverá saber que é bom em algo para poder refinar sua aptidão. Nesse caso, a escola teria a função indispensável de ajudar a identificar as habilidades individuais de cada um de seus alunos egressos. Como provavelmente as escolas não terão condições de fazer isso sozinhas, será recomendável e necessário que viabilizem o estabelecimento de uma relação de seus alunos com o mercado de trabalho, para que assim façam essas descobertas.

## 2.4 Gestão de Pessoas

A Gestão de Pessoas tem como conceito um conjunto de habilidades e métodos, políticas, técnicas e práticas definidas, com o objetivo de gerenciar pessoas e potencializar o capital humano nas organizações. O gestor de pessoas desempenha quatro funções que constituem o processo administrativo: planejar, organizar, dirigir e controlar.

Segundo Motta (2002) o ser humano é dotado de vontade própria, que busca a realização no trabalho, com poder de escolha e de ação política, enfim, um ser complexo. Logo a expressão recursos humanos não é mais adequada para se referir a este indivíduo com tamanha complexidade, não podendo mais ser considerado simplesmente um recurso a ser explorado pela organização, desta forma, surge o modelo de GP. Motta (2002, p. 93-98) distingue dois tipos de modelos de Gestão de Pessoas: incremental e político. O modelo incremental valoriza um perfil gerencial mais conservador e burocrático e o modelo político valoriza o papel do gerente promovendo a participação e o debate.

Ulrich (1998) apresentou um modelo de Gestão de Pessoas que promove mudanças no atuar do profissional de RH, de maneira que ele administre cada vez mais de forma inovadora e eficiente. Para que isto dê certo, a área de Recursos Humanos deve superar desafios. Para ele, “[...] cada desafio define por que a área de Recursos Humanos é importante, demanda parcerias entre gerentes e profissionais especializados, levanta questões sobre a proposta e o desempenho desses profissionais e exige novas abordagens para a obtenção de resultados nessa área” Ulrich (1998, p.16). O autor reforça, ainda, que esses desafios são responsáveis

pela criação de valores mensuráveis, pela obtenção de resultados empresariais e para que os profissionais desenvolvam novos papéis e competências inéditas.

No Brasil, as condições de trabalho eram um pouco mais primitivas do que em países mais desenvolvidos, a gestão de recursos humanos não era então um tema de interesse (TONELLI; LACOMBE; CALDAS, 2002, p. 65). O foco principal residia em atrair e formar mão-de-obra técnica para satisfazer o ambiente tipicamente de produção. Desta forma, o papel executado pelos setores de RH resumia-se em tomar resoluções de rotinas burocráticas e operacionais, o que reforçava à RH a atribuição de executora dos interesses da organização.

Iniciada na década de 90 e presente até os dias atuais, a era competitiva, exigiu um novo papel da gestão de recursos humanos e requer nova definição conceitual do modelo: Modelo de Gestão de Pessoas articulado por competências. A abertura econômica e o Plano Real trouxeram grandes mudanças e as empresas foram obrigadas a rever suas práticas e políticas de gestão de recursos humanos, quando expostas à concorrência internacional se viram em busca de competitividade.

A função e prática dos recursos humanos se originaram, se desenvolveram e se transformaram devido a fatores internos e externos da organização. Transformações na evolução do capitalismo e da sociedade ocidental provocaram mudanças nas relações de trabalho e na configuração organizacional que, por sua vez, impulsionaram a criação, o desenvolvimento e a transformação de recursos humanos do Departamento de Pessoal à chamada Gestão Estratégica de Pessoas (TONELLI; LACOMBE; CALDAS, 2002, p. 81).

As práticas de Gestão de Pessoas têm contribuído com a vantagem competitiva das organizações. Assim, a expansão da GP nos últimos anos, deve-se às necessidades estratégicas das organizações.

### **3. METODOLOGIA**

Existem vários tipos de pesquisa e para a sua classificação, toma-se como base a apresentada por Vergara (2010), que a caracteriza segundo dois critérios básicos: quanto aos fins ou objetivos e quanto aos meios ou procedimentos.

Inicialmente, se fez uso dos meios tradicionais de investigação com pesquisa bibliográfica e levantamento documental, com base em material publicado em livros, na internet, teses dissertações e artigos publicados.

Como o estudo é exploratório e qualitativo buscou-se elementos que viabilizem o mesmo, dentro das expectativas criadas.



A escolha do método adequado para desenvolvimento de uma pesquisa depende do objetivo e, conseqüentemente, das questões que o pesquisador quer responder. Gil (2009) classifica a pesquisa, quanto ao objetivo, em três categorias básicas: exploratória, explicativa e descritiva. Cabe, desta forma, a inclusão de registros de arquivo tais como: relatórios de serviço, mapas e gráficos (Yin, 2010). Vale ressaltar que a escolha pela estratégia do estudo de caso é caracterizada, segundo Gil (2009), por uma análise profunda de apenas um ou ainda, poucos objetos, de forma que permita um conhecimento detalhado do mesmo.

A coleta de dados foi em duas fases: a de preparação e a de execução. A fase de preparação iniciou a partir do levantamento de informações de alunos formados no ano de 2012 e de empresas que promovem seus processos seletivos para os alunos do CEFET/RJ. Obtidos os dados por meio de questionário, realizou-se uma análise descritiva, estatística e quantitativa com objetivo de obter informações que auxiliem na implantação de um sistema de acompanhamento de egressos formados e que atenda a demanda por parte das empresas.

Desta forma, o instrumento inicial de coleta de dados foram entrevistas com os pares da pesquisadora. Servidores técnico-administrativos do Setor de Estágio foram entrevistados, em um primeiro momento, no intuito de estabelecer parâmetros para a formulação de um questionário direcionado aos alunos egressos e as empresas conveniadas.

Em um segundo momento, foram aplicados questionários estruturados, que segundo Yin (2010), o desenvolvimento destes questionários é uma tática para aumentar a confiabilidade da pesquisa qualitativa. O envio foi via e-mail, para 524 alunos egressos formados no ano de 2012, somente da unidade Maracanã. Foi direcionado, também via e-mail, um questionário para os representantes da área de recursos humanos de 11 empresas conveniadas, de diversas áreas de atuação, que realizam processos seletivos exclusivos para alunos da instituição. Ainda nesta fase, junto ao e-mail destinado aos alunos egressos e empresas, foram encaminhadas cartas, uma apresentando a pesquisadora às empresas da amostra, em que explica o objetivo da pesquisa e outra endereçada ao aluno egresso, mostrando a relevância do estudo e seu objetivo, além das instruções sobre o preenchimento do questionário. De posse dessas informações a fase dois iniciou-se.

Os dados obtidos desta investigação serão enviados a diretoria responsável pela implementação do projeto de acompanhamento de egressos, para que as necessidades do Setor de Estágio sejam levadas em consideração, quando da implantação do modelo proposto. O grande desafio é como estruturar e disponibilizar as informações geradas, utilizando-as como recurso estratégico, transformando-as em conhecimento à disposição da instituição como um todo.

A escolha por questões fechadas e estruturadas deu-se, principalmente, na intenção de obter respostas com agilidade e facilitar o tratamento e análise dos resultados. O questionário é, ao mesmo tempo, abrangente e enxuto, pois quanto mais objetivo e resumido, maior será a chance de se obterem respostas consistentes (Gil, 2009).

Os dados obtidos pela aplicação dos questionários foram organizados e tratados através de uma análise estatística, descritiva e quantitativa, a partir do programa informático Excel, que gerou gráficos e tabelas que permitiram uma posterior análise qualitativa. Cabe ressaltar que Huot (2002) define estatística descritiva como “o conjunto das técnicas e das regras que resumem a informação recolhida sobre uma amostra ou uma população, e isso sem distorção nem perda de informação”

## **4. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS**

A apresentação dos resultados dos questionários foi feita através da elaboração de gráficos, acompanhados da análise estatística e descritiva dos dados obtidos. Conforme já explicado, dado a diversificação dos respondentes, no caso três tipos diferentes: alunos egressos, empresas conveniadas ao CEFET/RJ e instituições de ensino afins, os questionários caracterizam-se por perguntas fechadas em sua totalidade.

### **4.1 Respondentes Empresas**

Foram contatadas 41 empresas e obtidas 28 respostas, verificando-se um percentual significativo de 70% de respondentes. Das respondentes, 82% são empresas de grande porte e 18% de médio porte, nenhuma empresa se caracterizou como de pequeno porte. O gráfico representativo ficou organizado desta forma:

Perguntou-se as empresas qual o grau de satisfação em relação ao perfil dos alunos egressos do Sistema CEFET/RJ, 67% apontaram como "muito satisfeitos" com o perfil dos alunos do Centro como mostra o GRÁFICO 1. Também foi perguntado se o conhecimento técnico dos egressos da instituição atende as expectativas do mercado de trabalho. Constatou-se que 79% acham que o conhecimento técnico atende plenamente às expectativas da empresa e do mercado, demonstrado no GRÁFICO 2.

### GRAU DE SATISFAÇÃO COM O PERFIL DO ALUNO DO CEFET/RJ

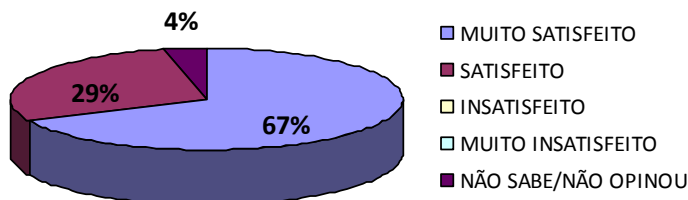


GRÁFICO 1 - Grau de satisfação com o perfil do aluno do CEFET/RJ

### EXPECTATIVA QUANTO AO CONHECIMENTO DO ALUNO DO CEFET/RJ

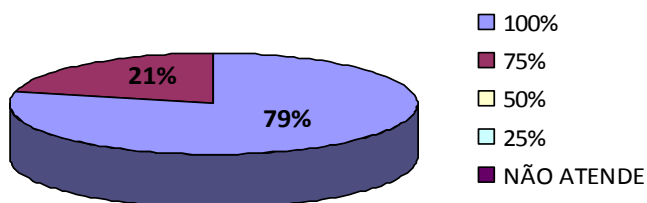


GRÁFICO 2 - Expectativa quanto ao conhecimento do aluno do CEFET/RJ

#### 4.1.1 - Processos seletivos e banco de egressos

O questionário aborda, também, questões quanto a processos seletivos exclusivos para alunos egressos do CEFET/RJ, o interesse em um banco de dados que forneça informações sobre esses egressos e os tipos de informações que deveriam compor este banco. Desta forma, foi perguntado se a empresa faz processos seletivos exclusivos e apurou-se que 54% das empresas já realizam processos para os alunos formados pela instituição. Foi perguntado, ainda, se as que não realizam teriam interesse em realizar esses processos e apurou-se que 75% das empresas que ainda não o fazem gostariam de fazer. (GRÁFICOS 3 E 4).

### PROCESSOS SELETIVOS EXCLUSIVOS P/ ALUNOS DO CEFET/RJ

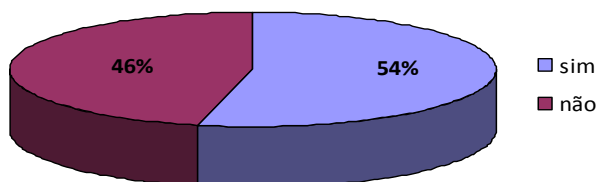


GRÁFICO 3 - Processo seletivos exclusivos

### INTERESSE EM PROCESSOS SELETIVOS EXCLUSIVOS P/ ALUNOS DO CEFET/RJ

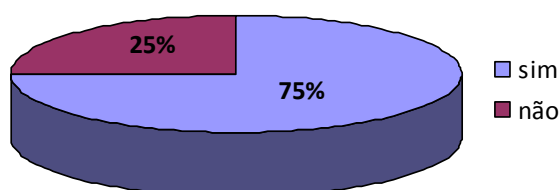


GRÁFICO 4- Interesse em processos seletivos exclusivos

Sobre a pergunta relativa ao interesse em um banco de dados sobre alunos egressos, revelou que 96% das empresas conveniadas demonstram interesse neste banco.

Essa análise é reforçada pelos dados obtidos no GRÁFICO. 5 onde as empresas apontam quais as informações necessárias e de maior relevância para compor este banco. Os percentuais se apresentam da seguinte forma para cada tipo de informação necessária: 25% telefone, 24% e-mail, 24% tempo de formado, 15% idade e 12% habilidades específicas. Evidenciou-se aqui que os itens idade e habilidade específica não são determinantes para a seleção de pretensos candidatos em um processo seletivo.

### INFORMAÇÕES NECESSÁRIAS P/ FORMAR UM BANCO DE EGRESSOS

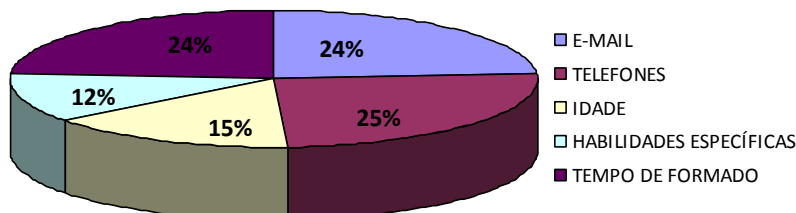


GRÁFICO 5 - Informações para formar um banco de egressos

A última questão foi elaborada na intenção de investigar se as empresas que absorvem os alunos egressos formados pelo Sistema CEFET/RJ costumam exigir desses alunos o registro nos conselhos de fiscalização profissional. Descobriu-se que 82% das empresas respondentes não fazem este tipo de exigência, fato que chamou a atenção da pesquisadora, principalmente porque, esses conselhos profissionais são entidades que se destinam ao controle e fiscalização de algumas profissões regulamentadas e algumas dessas profissões sequer podem ser exercidas sem este registro.

Os dados obtidos através da aplicação do questionário junto às empresas conveniadas, e sua análise, permitiram estabelecer a importância da criação de um banco de dados de egressos formados, que atenda, também, as demandas dessas empresas na procura de mão de obra proveniente de instituições como o CEFET/RJ, disponibilizando informações pessoais e contatos desses alunos.

## 4.2 Respondentes Egressos

Conforme abordado no capítulo 4, existe, no Setor de Estágio do CEFET/RJ, um cadastro informal de endereços eletrônicos dos alunos egressos, cadastro este utilizado pela pesquisadora para a aplicação dos questionários, que enviados por e-mail, junto a uma carta de apresentação da pesquisadora, para 524 alunos egressos formados no ano de 2012, na Unidade Maracanã, obteve-se 65,27% de retorno, totalizando 342 respondentes.

O perfil da população pesquisada é de ambos os gêneros, constituindo-se uma amostra praticamente uniforme. Os respondentes egressos foram identificados pelo sexo, onde 40% são femininos e 60% masculinos.

### 4.2.1 - Empregabilidade dos egressos

A pergunta seguinte destina-se a investigar se os egressos trabalham em sua área de formação. Dos respondentes egressos que trabalham e estudam, 52% trabalham em sua área de formação, e somente 10% atuam fora, 38% não respondeu, conforme apresenta o GRÁFICO 6.

#### TRABALHA NA ÁREA DE FORMAÇÃO

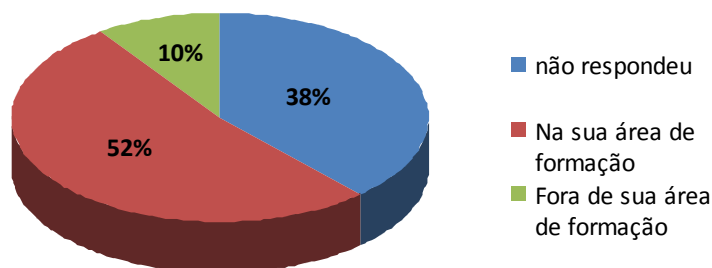


GRÁFICO 6 - Trabalha na área de formação

Dos 52% que trabalham em suas áreas de formação, questionou-se qual o tipo de vínculo empregatício o egresso tem com a empresa, 54% trabalha com carteira assinada e 22% sem carteira assinada.

#### 4.2.2 - Processos Seletivos

Como foi abordado no capítulo 4, o CEFET/RJ, através do seu Setor de Estágio, promove frequentemente, palestras empresariais e processos seletivos exclusivos para alunos e ex-alunos da instituição. Quando perguntados sobre a participação nesses eventos, os respondentes egressos demonstraram grande interesse.

Os respondentes também se mostraram interessados em serem informados sobre processos seletivos exclusivos para ex-alunos do CEFET/RJ. Os dados revelaram que os egressos estão dispostos a fazerem parte de um banco de dados, fornecendo informações para as empresas, e o mesmo verificou-se em relação à autorização para a instituição divulgar seus contatos junto às empresas interessadas, como mostram os GRÁFICOS 7 e 8 a seguir:

### **GOSTARIA DE SER INFORMADO SOBRE PROCESSOS SELETIVOS**

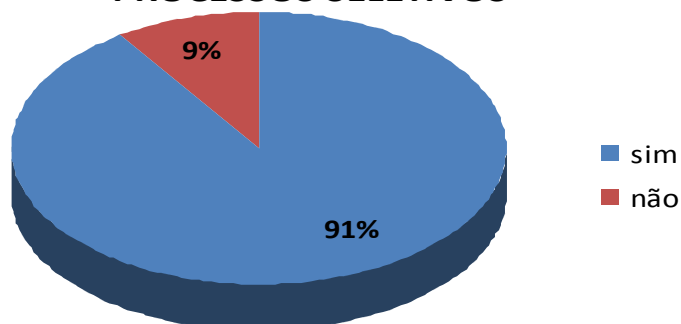


GRÁFICO 7 - Interesse em processos seletivos

### **AUTORIZAÇÃO P/ DIVULGAÇÃO DE CONTATO**

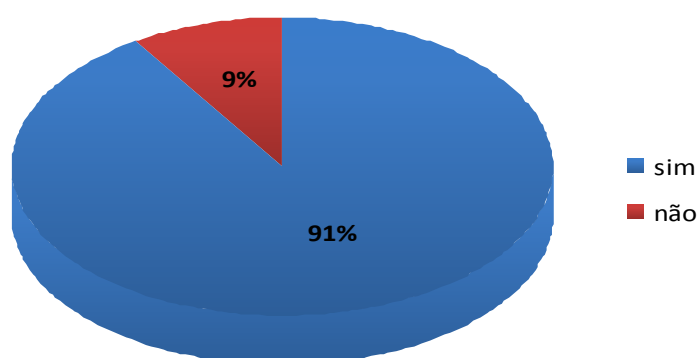


GRÁFICO 8 - Autorização para divulgação de contatos

Conforme apurado, 63% dos respondentes egressos afirmam que não fazem seus registros em órgãos e conselhos de fiscalização profissional. Informação que vai ao encontro com a fornecida pelas empresas, que também afirmam não exigir tal registro.

Os respondentes egressos revelaram, através de suas respostas, a importância de se manter um acompanhamento de egressos que atenda, também, ao mercado, representado pelas empresas conveniadas à instituição de ensino. Afirmaram interesse em fazer parte de um banco de formados.

## **5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES FINAIS**

O artigo procurou analisar que uma instituição pública de ensino profissionalizante pode acompanhar seus alunos egressos formados de cursos técnicos, considerando a necessidade da mediação da escola com o mercado de trabalho, sugerindo um modelo

genérico de projeto de acompanhamento de egressos que atenda, também, as demandas das empresas na busca por mão de obra qualificada, sendo utilizada como ferramenta neste processo.

A pesquisa, de caráter exploratório, mostrou-se útil e eficiente, pois conforme os resultados obtidos com os respondentes e o contexto abordado permitiu-se responder o problema inicial, bem com as questões da pesquisa, por meio, também da organização dos dados coletados e sua representação gráfica (gráficos, tabelas e quadros). Os egressos pesquisados concluíram o curso no ano de 2012, são jovens entre 16 e 24 anos, 60% do sexo feminino, oriundos do ensino fundamental público em sua maioria. No que tange a atuação no mercado, 57,60% dos egressos trabalham, desses 52% trabalham em sua área de formação, e 55% mantêm o interesse em trabalhar na área escolhida. Em relação a formação técnico-profissional 35% e 48% dos respondentes egressos se dizem muito satisfeitos e satisfeitos respectivamente, inclusive, 53% aponta a remuneração como satisfatória. Isso, de imediato, nos indica que os egressos formados estão determinados a trabalhar em suas áreas de formação técnica.

Os resultados obtidos na pesquisa demonstram que a grande maioria dos respondentes egressos, já participou e continua tendo interesse em participar de eventos, tais como palestras empresariais e processos seletivos exclusivos para ex-alunos do CEFET/RJ, 91% apontam que gostariam de serem comunicados sobre esses eventos. E para tal, os mesmos 91% autorizam a divulgação de seus contatos junto às empresas para esta finalidade. Assim, com um projeto de acompanhamento de egressos formados que abranja também esta finalidade a instituição poderá cumprir o papel de mediadora entre o egresso e a empresa com mais eficácia, inclusive contando com a anuência do egresso para a divulgação de seus contatos junto às empresas.

Os resultados também mostram que as empresas, em sua maioria, tem interesse em contratar egressos formados do CEFET/RJ, a avaliação da formação desses alunos é excelente e 67% contratam imediatamente após o período obrigatório de estágio. Através da análise dos dados foi possível identificar que 75% das empresas respondentes tem interesse em fazer processos seletivos exclusivos para ex-alunos do Centro e 96% estão interessadas em um banco de formados. Diante destes dados pode-se concluir que existe uma real necessidade de um acompanhamento de egressos que preencha esta lacuna.

Quanto à inserção no mercado de trabalho dos egressos dos cursos técnicos do CEFET/RJ conclui-se que a instituição pode contribuir de forma significativa,



proporcionando, além do ensino de qualidade, a oportunidade dos egressos ingressarem na vida produtiva, de forma efetiva e não informal.

Aqui, então, responde-se como uma instituição de ensino pode colaborar para a entrada do egresso no mercado de trabalho? . Ao pensar nas competências de um projeto de acompanhamento de egressos, que seja eficiente e eficaz, cabe ressaltar que essas competências vão além das já conhecidas e discutidas pelos estudiosos do tema. É certo afirmar que um projeto de acompanhamento de egressos é de suma importância para o processo de melhoria contínua, abrangendo o estudo de todas as categorias que o termo engloba, permitindo verificar se os objetivos do curso e o perfil profissional dos formados estão de acordo com o que busca o mercado de trabalho. Logo, é certo afirmar, também, que este projeto de acompanhamento mais sistemático e efetivo seja uma ferramenta que auxilie na inserção dos egressos formados no mercado de trabalho, fornecendo informações às empresas, formando um banco com informações pessoais e acadêmicas, facilitando assim a absorção desses profissionais, respondendo, desta forma, a segunda questão. As instituições de ensino profissionalizante devem intermediar a entrada de seus egressos formados no mercado de trabalho porque, assim como existe a mediação da instituição junto às empresas no momento do estágio, o mesmo poderá ser feito no momento do ingresso na vida profissional, através de parcerias estabelecidas com empresas e organizações, públicas ou privadas, que se comprometam com o desenvolvimento potencial de nossos alunos egressos.

O estudo apresentado aqui pode ser estendido para os demais cursos técnicos, inclusive os exclusivos de outras Unidades do próprio CEFET/RJ, bem como para os cursos superiores de tecnologia e de graduação plena, já que os processos seletivos promovidos por empresas, também abrangem egressos dessas modalidades.

As instituições de ensino tecnológico tem a obrigatoriedade de se manterem atualizadas diante das transformações da atual sociedade globalizada. A interação entre a instituição de ensino e a empresa é um fator fundamental para que o ensino atenda a realidade do mercado, proporcionando um intercâmbio constante entre elas. É diante disto que a instituição deve acompanhar o seu egresso, também dentro da empresa, a fim de obter elementos para poder avaliar periodicamente o seu ensino, mostrando que este acompanhamento é um mecanismo indispensável neste processo de avaliação.

Assim, espera-se que este artigo seja um instrumento gerador de reflexão para a instituição, sem esgotar o assunto dentro da problemática, sem se apresentar como uma proposta acabada, mas sim em permanente construção e que se necessário sirva como

subsídio para outras pesquisas sobre o tema. E que os resultados desta pesquisa possam ser apresentados a outros pesquisadores, de outras instituições de ensino.

É fundamental que o tamanho da amostra seja ampliado no intuito de estabelecer um grau maior de confiabilidade nos resultados de próximas sondagens, tanto no que tange as empresas quanto aos egressos. Todas as empresas devem ser consideradas alvo para pesquisa sobre egressos formados. E egressos de todos os cursos, unidades e modalidades, também são alvos em potencial para pesquisadores do tema.

O uso da mídia eletrônica como ferramenta de comunicação com egressos, por meio de correios eletrônicos e redes sociais, constitui um novo foco de pesquisa para o mesmo tema. Além de ser uma prática cada vez mais frequente, ter grande receptividade junto aos mais jovens, ainda prima por ser um meio rápido de retorno de respostas.

## **REFERÊNCIAS**

ANDRADE, Maria Margarida de. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação**. São Paulo: Atlas, 1997.

BARROS, Aidil J. da Silveira; LEHFELD, Neide A. de Souza. **Fundamentos de metodologia científica, um guia básico para a iniciação científica**. 2. ed. amp. São Paulo: Makron Books do Brasil, 1986.

BRASIL. Lei n.9.394 – 20 dez. 1.996. Estabelece as diretrizes e bases da educação. Diário Oficial, Brasília, 23 dez. 1996. Disponível na Internet:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm)

BRASIL, Decreto nº 5.154 de 23 de julho de 2004. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei nº. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências.

BRASIL. Ministério da Educação e do Desporto. Secretaria de Educação Média e Tecnológica. Sistema Nacional de Acompanhamento dos egressos. Brasília: SENTEC

BRASIL. Ministério da Educação. Programa de Integração da Educação Profissional Técnica de Nível Médio Integrada ao Ensino Médio na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos - PROEJA. Documento Base. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/setec>

BRASIL. Ministério da Educação, Pesquisa Nacional de Egressos dos Cursos Técnicos da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica (Brasília, 2009)

CUNHA, Luiz Antônio. **Ensino médio e ensino técnico na América Latina: Brasil, Argentina e Chile**. Cad. Pesqui. [online]. 2000, n.111, pp. 47-69. ISSN 0100-1574.

Diário Oficial, Brasília, 26 de jul.2004 Disponível na Internet:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5154.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5154.htm)

DICSIN. Dicionário de sinônimos: termo egresso. Disponível em:  
<[http://www.dicsin.com.br/content/dicsin\\_lista.php](http://www.dicsin.com.br/content/dicsin_lista.php)>. Acesso em: 22 junho. 2012

DICTIONARY.COM. Disponível em: <<http://dictionary.reference.com/browse/alumni>>.  
Acesso em: 07 maio 2012.

FERRETTI, Celso João. **Formação profissional e reforma do ensino técnico no Brasil: anos 90**. *Educ. Soc.* [online]. 1997, vol.18, n.59, pp. 225-269. ISSN 0101-7330.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise. **A política de educação profissional no governo Lula: um percurso histórico controverso**, *Educ. Soc.*, Campinas, vol. 26, n. 92, p. 1087-1113, Especial - Out. 2005.

\_\_\_\_\_. **Educação e a crise do capitalismo** real. 2ª ed. – São Paulo: Cortez, 1996.

\_\_\_\_\_. **Educação como capital humano: uma teoria mantenedora do senso comum**. IN: A produtividade da escola improdutiva: um (re)exame das relações entre educação e estrutura econômico-social e capitalismo. 3ª ed. São Paulo: Cortez: Autores Associados 1989. (coleção educação contemporânea).

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

HANDY, Charles. **O profissional de portfólio**. *Revista HSM Management*, São Paulo: n.2, p. 64, 1997.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1991. 270 p.

LAUDARES, João Bosco; TOMASI, Antônio, **O técnico de escolaridade média no setor produtivo: seu novo lugar e suas competências**. *Edu. Soc.*, Campinas, vol.24, n.85, p. 1237-1236, dezembro 2003.

LIMA, Marcelo. **O desenvolvimento histórico do tempo socialmente necessário para a formação profissional**: do modelo correccional assistencialista das Escolas de aprendizes Artífices ao modelo tecnológico-fragmentário do CEFET do Espírito Santo, 2004, 293f. , Tese (Doutorado em Educação) Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2004. Disponível em: [http://www.uff.br/pos\\_educacao/joomla/images/stories/Teses/marcelo%20lima.pdf](http://www.uff.br/pos_educacao/joomla/images/stories/Teses/marcelo%20lima.pdf). Acesso em: 14 julho 2012.

MACHADO, Antônio de Souza. **Acompanhamento de Egressos: Caso CEFET/PR – Unidade Curitiba. 2001**. 150f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Departamento de Pós-Graduação, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

MOTTA, Paulo Roberto. **Transformação Organizacional: a teoria e a prática de inovar**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2002.

PACHECO, Elieser; **Perspectivas da Educação Profissional Técnica de Nível Médio – Proposta de Diretrizes Curriculares Nacionais**, Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da Educação – SETEC/MEC, São Paulo, Moderna, 2012.

PRIBERAM. Dicionário Priberam da língua portuguesa: termo egresso. Disponível em: <<http://www.priberam.pt/dlpo/default.aspx?pal=egresso>>. Acesso em: 07 maio 2012.

TEIXEIRA, Cristiane Lourenço, **Programas institucionais de permanência e seus impactos nas trajetórias de estudantes de origem popular** – O caso da Universidade Federal Fluminense, 2009. 115f. Dissertação (Mestrado em Política Social) Programa de Pós-Graduação em Política Social, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2009. Disponível em: [www.dominiopublico.gov.br](http://www.dominiopublico.gov.br). Acesso em: 14 julho 2012.

TOLEDO, Flávio e Milione, Benedito. **Dicionário RH de Administração de Recursos Humanos**. 2ª ed., São Paulo: Associação Brasileira de Recursos Humanos, 1983.

TONELLI, M. J.; LACOMBE, B. M. B.; CALDAS, M. P. **Desenvolvimento Histórico do RH no Brasil e no Mundo**. In: BOOG, Gustavo G., BOOG Magdalena T. (Orgs). Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: estratégias e tendências. Vol. 1. São Paulo: Editora Gente, 2002.

UFMG. Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais. Núcleo de Estudos sobre o Trabalho e Educação Profissional. Belo Horizonte: Fidalgo & Machado, 2000. 414p.

ULRICH, Dave. **Os campeões de recursos humanos: inovando para obter os melhores resultados**. São Paulo: Futura, 1998.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**, 12ªed. São Paulo: Atlas. 2010.

\_\_\_\_\_. **Métodos de coleta de dados no campo**. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: Planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookmann, 2010.