

Empleo y trabajo

O FUTURO DO TRABALHO E O ENSINO SUPERIOR BRASILEIRO

Luciano Sathler

Doutor em Administração pela FEA/USP, membro do Conselho Deliberativo do CNPq e do Conselho Estadual de Educação de Minas Gerais, também é CEO da edtech CertifkEDU Microcertificações com blockchain e Inteligência Artificial. Foi o primeiro pró-reitor de Educação a Distância do Brasil.

luciano.sathler.ead@gmail.com

O Ensino Superior já não abre as mesmas possibilidades de antes

O diploma de um curso superior ainda garante um salário mais alto e maiores índices de empregabilidade no Brasil. No entanto, é crescente o número de diplomados que passam a atuar em trabalhos fora da área de conhecimento na qual se formaram ou em ocupações que antes exigiam menores níveis de formação. Também aumenta o número de pessoas com mais de 40 anos de idade que completaram a graduação há algum tempo e encontram dificuldade de manter-se no mundo do trabalho.

Uma das consequências disso é que há uma tendência decrescente dos retornos à educação, que se intensificou nos anos mais recentes. Essa redução do prêmio de escolaridade indica que a demanda por trabalho qualificado não tem acompanhado o crescimento da oferta de mão de obra mais educada e que as Instituições de Ensino Superior precisam incluir a trabalhabilidade como par-

te de seus serviços a serem ofertados de maneira mais intensa aos matriculados e egressos.

Trabalhabilidade é o ato de desenvolver competências e habilidades para o mundo do trabalho por toda a vida e ser capaz de gerar renda por meio de diferentes tipos de vínculos com os contratantes. Ou seja, a pessoa não depende de um empregador apenas para ter renda. Ela se torna detentora de um conhecimento único e é agente de mudança da própria trajetória profissional.

Como consequência dessas mudanças, ocorreu, ao longo dos últimos dez anos, um acelerado crescimento da proporção de trabalhadores sobre-educados para a sua ocupação. Indivíduos ocupados são classificados como sobre-educados caso tenham completado um número de anos de estudo maior que o nível máximo considerado necessário na sua ocupação.

O período entre 2012 e 2022 se caracteriza por uma expansão na escolaridade dos trabalhadores ocupados no Brasil. Em 2012, indivíduos pouco escolarizados, que não chegaram a completar o ensino médio, representavam quase a metade dos ocupados, mas essa participação diminuiu em 15 pontos percentuais nos dez anos seguintes, de acordo com um estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea publicado em abril de 2023. Essa redução foi compensada por aumentos tanto de trabalhadores com ensino médio quanto daqueles com ensino superior – gráfico 1.

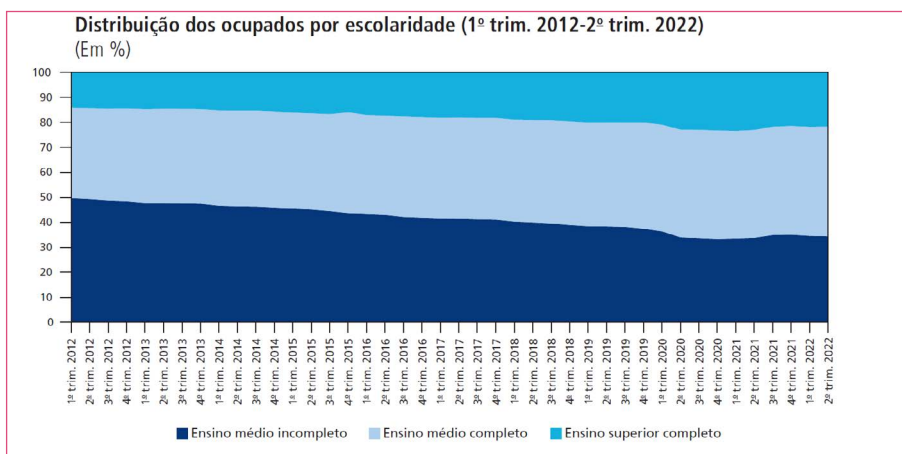


Gráfico 1.

Brasil – Distribuição dos ocupados por escolaridade, do 1º trimestre de 2012 ao 2º trimestre de 2022. Fonte: CARVALHO, Sandro Sacchet; REIS, Maurício Cortez. Evolução da sobre-educação no mercado de trabalho entre 2012 e 2022: primeiros resultados. Brasília: IPEA, 2022.

No Brasil, a proporção de pessoas de 25 anos de idade ou mais com o ensino superior completo subiu de 17,5% em 2019 para 19,2% em 2022. Esses dados e os que apresentamos a seguir foram divulgados recentemente pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), na edição dedicada à educação da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua 2022.

A graduação tecnológica é a modalidade de educação profissional do ensino superior de graduação brasileiro. Possui os mesmos pré-requisitos de ingresso que os demais cursos do ensino superior (bacharelado e licenciatura), porém tem enfoque específico em uma área profissional, duração menor (de 2 a 3 anos) e sua conclusão confere o diploma de tecnólogo.

Em 2022, dos 8,8 milhões de estudantes do ensino superior de graduação no Brasil, 1,2 milhão frequentava cursos tecnológicos, o que corresponde a 13,5% do total de estudantes do ensino superior. A graduação tecnológica ainda é uma modalidade com pouca participação entre os cursos de graduação devido à chamada *cultura do bacharelismo* que historicamente marca a educação brasileira, que implicitamente valoriza mais as carreiras tradicionais.

Em 2022, 25,3 milhões de pessoas de 15 a 29 anos com nível de instrução até o superior incompleto não frequentavam escola, curso de educação profissional ou pré-vestibular. Deste contingente, 53,9% eram homens e 65,7% de cor preta ou parda.

No Brasil, em 2022, havia 49 milhões de pessoas de 15 a 29 anos de idade. Dentre essas pessoas: 15,7% estavam ocupadas e estudando; 20,0% não estavam ocupadas nem estudando; 25,2% não estavam ocupadas, porém estudavam; e 39,1% estavam ocupadas e não estudando.

É importante ressaltar que elevar a instrução e a qualificação dos jovens é uma forma de combater a expressiva desigualdade educacional do país. Além disso, especialmente em um contexto econômico desfavorável, elevar a escolaridade dos jovens e ampliar sua qualificação pode facilitar a inserção no mercado de trabalho, reduzir empregos de baixa qualidade e a alta rotatividade.

O aumento da parcela da população brasileira com um diploma de ensino superior tem ocorrido em um ritmo lento. Em 2020, havia apenas 15% de diplomados do ensino superior nas idades entre 55 a 64 anos e 23% dos 25 a 34 anos de idade. Esse

nível de conclusão do ensino superior está bem abaixo da média OCDE, de 30% e 47% respectivamente para as mesmas faixas etárias.

No Brasil, apenas 20% dos graduados em nível de bacharelado se formaram em uma instituição pública em 2019, bem abaixo da média da OCDE de 66%. Os dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – Inep revelam outro evento preocupante: nos últimos cinco anos, as universidades públicas brasileiras passaram a registrar sucessivas quedas de novos ingressantes. Em 2017, elas receberam pouco mais de 589 mil novos alunos. Em 2021, foram aproximadamente 492 mil.

O número de participantes do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) também caiu ininterruptamente desde 2016. Foram pouco mais de 5,8 milhões de candidatos naquele ano. Em 2021, esse número foi de 2,2 milhões. Apesar de serem gratuitas, as universidades públicas parecem padecer de uma redução da atratividade, que pode ter uma série de motivos, inclusive um desalinhamento entre a oferta dos cursos, as metodologias de ensino e as demandas da sociedade.

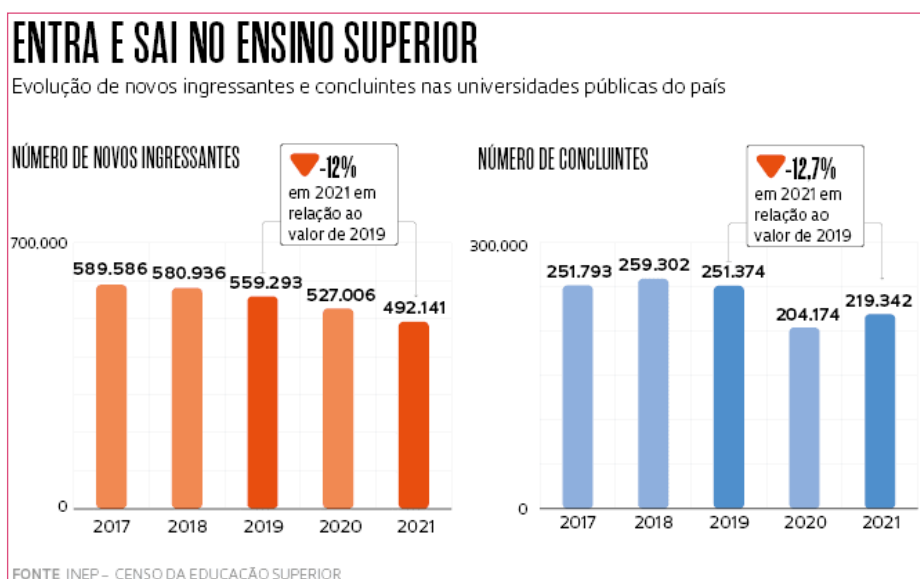


Gráfico 2.

Evolução de novos ingressantes e concluintes nas universidades públicas do Brasil 2017-2021. Fonte: Revista da Fapesp, ed. 324, fevereiro de 2023.

O movimento pela contratação por competências

É preciso ampliar as oportunidades para uma ampla parcela da população que está com dificuldade de encontrar espaço no mundo do trabalho. Ao mesmo tempo, muitas empresas estão com dificuldade no recrutamento, na seleção e na retenção de talentos, com elevados custos devido a ineficiências nesses processos.

É cada vez mais comum ouvir gestores reclamarem por terem contratado pessoas pelo que essas diziam saber e terem que demiti-las pelo que revelaram ser no ambiente profissional.

A competitividade em tempos de inovações disruptivas e intensificação tecnológica em todos os setores pede que as pessoas certas sejam encontradas e valorizadas para desempenharem seu potencial ao máximo onde lhes forem abertas oportunidades de trabalho.

Encontrar as pessoas certas e valorizá-las por suas competências é um desafio global. Porém, os impactos no Brasil são ainda mais desafiadores, pois os mecanismos de exclusão se acentuam e caímos no risco de ampliar o desemprego estrutural e a quantidade de desalentados – aqueles que desistem de procurar um emprego, seja porque não conseguiu um trabalho adequado, não tinha experiência profissional ou qualificação adequada, não conseguiu trabalho por ser considerado muito jovem ou muito idoso ou por acreditar que não havia trabalho na localidade.

O Fórum Econômico Mundial publicou, em maio de 2023, o relatório *Putting Skills First: A Framework for Action*, no qual conclama os governos, empresas e organizações sem fins-lucrativos a estabelecerem políticas e ações de inclusão produtiva, tendo a valorização das competências e habilidades das pessoas como eixos centrais de sua atuação.

De acordo com os autores, ***Skills First*** é um termo usado para descrever uma nova abordagem para gestão de talentos que enfatiza as habilidades e competências de uma pessoa – além de diplomas, históricos de trabalho ou títulos acadêmicos – no que diz respeito à atração, contratação, desenvolvimento e realocação de talentos.

Ao focar diretamente nas próprias habilidades, e não em como foram adquiridas, é uma abordagem que tem o potencial de democratizar o acesso a oportunidades

econômicas e caminhos para bons empregos e outros tipos de vínculos de trabalhos para muito mais pessoas do que as abordagens tradicionais.

Uma abordagem que prioriza as habilidades se concentra em saber se uma pessoa possui as habilidades e competências certas para uma função específica, uma possibilidade que vai além de ter o diploma, histórico de trabalho ou cargos anteriores corretos.

Isso significa que as empresas obtêm as habilidades de que realmente precisam para um determinado trabalho, mas, mais do que isso, democratiza o acesso a bons empregos para aquelas pessoas que têm as competências, mas não as qualificações formais usualmente requeridas para uma função.

Há muita gente que foi diplomada para uma profissão e que atua em outras áreas do conhecimento, por exemplo, assim como há profissionais que não tiveram ainda a chance de se formarem em cursos de educação formal e, no entanto, desenvolveram competências e habilidades muito valiosas e significativas.

Realizar uma mudança tão fundamental requer mais do que simplesmente o envolvimento das equipes de Gestão de Pessoas. Para muitos indivíduos, isso remove uma barreira importante à capacidade de aplicar suas habilidades e contribuir. Uma abordagem de competências em primeiro lugar fornece acesso a oportunidades de emprego, bem como bons trabalhos que oferecem progressão na carreira e maior potencial de renda.

Hoje o Brasil está com dificuldades para a inclusão produtiva de jovens e em aproveitar melhor o talento da Geração 50+, pessoas mais maduras e que desenvolveram uma série de competências em sua trajetória que precisam ser melhor visibilizadas.

A Educação Continuada (*lifelong learning*) é a chave para abrir portas, tanto na Graduação e na Pós-Graduação quanto na Educação Corporativa. As organizações que se organizam ao redor da valorização dessas trilhas individualizadas e inclusivas das jornadas de trabalho e aprendizagem serão mais competitivas e humanas.

De acordo com a regulação educacional brasileira, competência é definida como a mobilização de conhecimentos (conceitos e procedimentos), habilidades (práticas,

cognitivas e socioemocionais), atitudes e valores para resolver demandas complexas da vida cotidiana, do pleno exercício da cidadania.

Os currículos dos cursos de ensino superior precisam passar por uma revisão para discriminarem quais competências e habilidades são desenvolvidas em cada etapa de formação e que isso seja visibilizado como forma de orientar estudantes quanto ao que ainda precisam buscar para o seu desenvolvimento. E que os empregadores e contratantes possam encontrar mais facilmente as pessoas certas para as ocupações que lhe são mais adequadas.

También le puede interesar:

NORMATIVIDAD

[Regulación de la educación y del mercado de trabajo de nivel superior en Brasil](#)

EMPLEO Y TRABAJO

[Empleo y trabajo de graduados en Chile. ¿Qué sabemos y necesitamos saber?](#)

ACCESO

[Carreras cortas de educación superior: El reto de elevar su prestigio y relevancia económica](#)