



XIX COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA

Universidade e Desenvolvimento Sustentável: desempenho acadêmico e os desafios da sociedade contemporânea

Florianópolis | Santa Catarina | Brasil
25, 26 e 27 de novembro de 2019
ISBN: 978-85-68618-07-3



AUTO EFICÁCIA PROFISSIONAL E BARREIRAS DO MERCADO: UMA AVALIAÇÃO DAS DIFICULDADES ENCONTRADAS POR EGRESSOS DA UNIPAMPA, CAMPUS DOM PEDRITO/RS

Rosina Ferreira Alves

Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA)
rosina_dp2009@hotmail.com

Gustavo Da Rosa Borges

Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA)
gustavoborges@unipampa.edu.br

Thiago Antônio Beuron

Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA)
thiagobeuron@unipampa.edu.br

Márcio Bonini Notari

marciobnotari@gmail.com

RESUMO

A economia brasileira passa por diversas mudanças e os reflexos no mercado de trabalho são visíveis para jovens recém formados que estão prestes a ingressar no mesmo. As competências e habilidades pessoais são critérios importantes para a contratação de recém formados, visto que o mercado está cada vez mais exigente, ou seja, em busca de profissionais atualizados e com habilidades pessoais para bom desempenho de suas funções. Nesse sentido, este estudo buscou descrever e analisar se as habilidades pessoais são problemáticas maiores do que as barreiras encontradas no mercado de trabalho. Para isto, realizou-se uma *survey* com a participação de cem egressos formados na Universidade Federal do Pampa Campus Dom Pedrito/ RS. Após análise estatística dos dados por meio do Teste-T, constatou-se que as barreiras de mercados são uma problemática maior do que as habilidades pessoais. O estudo também constatou que pouco mais da metade dos egressos não está atuando em sua área de formação.

Palavras chave: Mercado de Trabalho. Auto eficácia. Barreiras de Mercado. Formação Acadêmica.

1. INTRODUÇÃO

As empresas esperam que os profissionais utilizem-se das ferramentas gerenciais de maneira a compreender a dinâmica do mercado, tornando-as mais eficientes e eficazes (BATALHA, 2000). Em relação às habilidades, pessoas retraídas e tímidas encontram maior dificuldade no ingresso no mercado de trabalho, isso faz com que essas tenham menos experiências o que poderia lhe enriquecer pessoalmente e profissionalmente (TEIXEIRA, 2002).

Por outro lado, o ingresso no mercado de trabalho torna-se menos árduo se candidato à vaga possuir habilidades como, desenvolvimento de competências para a liderança, gestão de pessoas e relações interpessoais (DE JESUS, 2013). Teixeira (2002) relata que nem todas as pessoas desenvolvem habilidades humanas dentro da universidade, algumas já possuem tais habilidades, e a ausência da formação dessas habilidades pode estar ligada a timidez, tendo em vista que pessoas tímidas possuem mais dificuldade no ingresso no mercado de trabalho.

Teixeira (2002) verificou que alguns alunos ainda não se sentem preparados para ostentar a profissão na qual recebeu. O autor ainda destaca que as principais barreiras encontradas são a falta de experiências práticas relacionadas à profissão e a existência de um mercado de trabalho restrito.

Apesar da importante contribuição de Teixeira (2002) sobre a apresentação das habilidades profissionais e barreiras de mercado, o mesmo autor não realizou uma comparação de importância sobre estes dois construtos. Assim sendo, este trabalho preencherá esta lacuna de pesquisa, ou seja, buscará descobrir se a falta de habilidades pessoal é uma problemática maior do que as barreiras encontradas no mercado de trabalho.

Mesmo o tema apresentar certa relevância, Bastos (1990) afirma que estudos sobre o mercado de trabalho no Brasil são escassos, pelo menos até o final do século passado. De igual forma, Andriola (2014) constata que estudos visando o acompanhamento de egressos de curso de graduação no país são raros. Em um dos poucos trabalhos, Teixeira (2002) analisou a auto eficácia profissional e as barreiras de mercado de trabalho; embora não tenha demonstrado qual possui maior relevância.

Buscando preencher a lacuna aprestada por Bastos (1990) e Andriola (2014); e ainda, realizar a comparação da auto eficácia profissional e das barreiras de mercado, com base no trabalho de Teixeira (2002), o presente trabalho tem por objetivo descobrir se a falta de habilidade pessoal é uma problemática maior do que as barreiras encontradas no mercado de trabalho descobrir se a falta de habilidade pessoal é uma problemática maior do que as barreiras encontradas no mercado de trabalho.

Com base nas explanações citadas, surge a seguinte questão de pesquisa: o que se torna uma problemática maior para o começo da carreira profissional, as habilidades pessoais ou as barreiras encontradas no mercado de trabalho?

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O referencial teórico do presente trabalho será dividido em três seções: formação acadêmica, habilidades humanas e Barreiras do Mercado de Trabalho.

2.1 FORMAÇÃO ACADÊMICA

Empresas e instituições que trabalham diariamente com a cultura necessitam de qualidade e bom atendimento aliados a inovação, visto que isto faz com que elas tornarem-se mais competitivas e consolidadas no mercado. Para isso, as mesmas precisam desenvolver perfis diferenciados que se adaptem a diversos ambientes organizacionais; perfis multidisciplinares, onde o profissional além de possuir conhecimento em sua área específica de atuação, também possua outros conhecimentos pertinentes ao mercado de trabalho (FARIA, 2015).

Muitas vezes, o ingresso no mercado de trabalho tem como base a universidade. O ingresso para a faculdade na vida de muitos jovens significa um momento muito importante em sua existência, pois neste momento começam novas experiências, novos desafios e a percepção de que está acontecendo uma grande transição, a da adolescência para a adultez. As dúvidas nessa fase são diversas, a indecisão e a responsabilidade de escolher a sua profissão para o futuro, alguns são muito influenciados por suas famílias e com o passar dos dias acabam se frustrando com a profissão escolhida, o que faz com que acabem desistindo ou até mesmo trocando de curso (TEIXEIRA, 2002).

A procura por cursos de graduação superior aumentaram muito principalmente no início deste século, e está fortemente ligado a diminuição de vagas no mercado de trabalho; porém, com cobranças por especialização. Outro motivo que faz com que se busque uma graduação é a busca pelo aumento de renda. Nesse sentido, o papel das instituições de ensino superior em formar acadêmicos torna-se imprescindível, já que o ensino superior, além de oferecer aprendizados teóricos, contribui para a formação de capacidades e habilidades profissionais, podendo assim, minimizar as dificuldades dos formandos para o ingresso no mercado de trabalho (CAMPOS, 2008).

Segundo Bardagi (2008) a avaliação da qualidade dos profissionais que são graduados é de extrema importância; assim como, o conhecimento da trajetória da carreira profissional e a percepção da formação recebida. Tudo isto é importante para que a academia possa ter a consciência do profissional que está formando, e a partir do conhecimento dessas informações, realizar mudanças curriculares privilegiando a formação tradicional, tendo eficiência cada vez maior por parte de seus graduados.

Portanto, é indispensável que universidades conheçam e formem as habilidades e competências que pretendem formar no aluno. As habilidades e competências são componentes formadores do perfil do profissional, tendo em vista considerações feitas por acadêmicos recém formados são primeiramente desenvolvidas dentro da academia através dos conhecimentos teóricos que serão essenciais para a entrada no mercado de trabalho (FARIA, 2015).

Na área profissional, é preciso aprimorar-se, somar cada vez mais habilidades e conhecimentos, mantendo-se sintonizado com as exigências crescentes do atual mercado de trabalho, num processo constante de autodesenvolvimento (CAMPOS, 2008).

Campos (2008) ainda relata que poderia ser resolvido, a partir do preparo técnico ofertado nas instituições de ensino superior, o problema que muitas vezes ocorre entre a falta de aproximação da teoria com a prática. Uma das formas de minimizar esta lacuna é o oferecimento de programas de estágios.

Gondim (2002) relata através de um estudo realizado duas linhas de argumentação sendo a primeira que o perfil e habilidades do aluno forma-se dentro da academia, relatos de alunos afirmaram que a escolha do curso foi pela identidade profissional, influência dos pais, identificação com matérias do ensino médio, porém desconhecimento ou uma visão distorcida sobre o que de fato é a profissão escolhida foi compreendido e aprendido dentro da academia, em sua segunda linha de argumentação verifica que ao final do curso alguns não conseguem delimitar sua identidade profissional, tendo em vista a ausência de clareza das habilidades e competências adquiridas e a escassa diferenciação da demanda de cada profissão no mercado de trabalho.

Cabe ressaltar que o diálogo entre os setores da universidade é muito importante para melhoria de alguns pontos como, integração entre a formação científica e profissional, reavaliação das demandas de habilidades de cada área. As Universidades poderiam introduzir os jovens ao mercado mais rápido com mais eficiência através de projetos de extensão e pesquisa mais coerentes com as necessidades do mercado de trabalho, pois conseguiria identificar aspectos psicossociais como, identidade profissional, imagem pessoal, socialização

organizacional, fatores com os quais as pessoas convivem diariamente em carreira profissional (MELO; BORGES, 2007).

A formação do futuro profissional que atuará em um mercado concorrido com exigências de aperfeiçoamento necessita ser dentro de uma estrutura flexível, que ofereça aos alunos diversas áreas do saber e permita fornecer ao mercado de trabalho diferentes perfis de egressos, com diferentes habilidades, que está fortemente ligada as responsabilidades exercidas para adaptar-se rapidamente as mudanças no mundo moderno, esses egressos precisam ser dinâmicos, adaptáveis e sempre buscar aprender e atualizar-se cada dia mais (MIALHE; FURUSI; DA SILVA GONÇALO, 2008).

O processo de ensino-aprendizagem fundamenta-se no trabalho conjunto entre professor e alunos, no qual o professor traça os objetivos que quer alcançar, conduzindo os alunos, estimulando-os a participarem de tarefas e atividades que lhes permitam construir significados cada vez mais próximos aos de habilidades e conteúdo do currículo (TOASSI, 2002).

Batalha (2000) observou que as diretrizes curriculares dos cursos de graduação já começaram a ressaltar a importância das habilidades pessoais dos alunos, porém, apesar de a grande maioria dos projetos pedagógicos conterem tal preocupação, de formar alunos líderes, capazes de atuar em grupo, criativos, com capacidade para lidar com stress, com alto padrão ético, flexíveis, pouca coisa tem mudado nas abordagens de ensino utilizadas em sala. Talvez seja a hora de o ensino superior discutir com mais intensidade novas metodologias de ensino, que consigam realmente despertar nos acadêmicos tais habilidades e capacidades.

Existe a necessidade de discussão, dentro das especialidades, sobre a responsabilidade de ensino de cada área e da definição das competências e habilidades de cada especialidade, visando a formação do profissional generalista, evitando alta complexidade de procedimentos em cada especialidade (TOASSI, 2002).

O período entre a graduação e tempo de espera para ingresso no mercado de trabalho poderia ser menor se as instituições de ensino superior contassem além de programas de pesquisa e extensão, estágios para a aproximação com o mercado, e também a disponibilização de informações sobre oportunidades de emprego após a formatura mais ativamente de funcionários da universidade e formadores de políticas educacionais. Isso pode ser feito por sistemas de orientação profissional com aprimoramento do papel da atualidade, para esses sistemas é necessário coleta de opiniões dos estudantes em relação à universidade e também suas experiências após a graduação no mercado de trabalho, essas informações ajudam a avaliar sobre as expectativas de ganho monetário e bem estar em seu emprego, além de fornecer relatos sobre barreiras enfrentadas contribuindo para saber quais áreas abordar não só individualmente, mas em relação a outros profissionais (MENON, 2012).

2.2 HABILIDADES HUMANAS

Habilidade é a capacidade de transformar conhecimentos em ação, o que resulta em um desempenho desejado e está intimamente relacionado com a aptidão para cumprir uma tarefa específica com um determinado nível de destreza. Habilidade profissional é toda a particularidade de um indivíduo que lhe permite ter sucesso profissionalmente. Podem ser características psicológicas como motivação e autoconfiança ou outras que são adquiridas através da formação em uma área específica (CHIAVENATO, 2003).

Do ponto de vista de Dubar (1998), a habilidade profissional se refere no caso mais comportamental do que manual, só pode ser adquirida pela própria prática, uma vez que os saberes estão intimamente ligados e incorporados às pessoas e trata-se de saberes em ato, em situação e, portanto ligados a contextos específicos, a qualificação "técnica" requer conhecimentos formalizados.

A habilidade humana de fazer está ligada em saber pensar e é uma ferramenta das mais decisivas, implica, entre outras necessidades, o desenvolvimento de habilidades e competências, inclusive do próprio professor, para lidar com o todo, sem pretender saber tudo. Isso exige imenso desdobramento para focalizar o essencial, o possível e o desejável e nem todos tem a sensibilidade necessária para desenvolver essa competência (TOASSI, 2002).

Habilidade linguística é algo bastante valorizado e útil para profissionais em busca de colocação no mercado de trabalho, tendo em vista que a porta de entrada na empresa para mostra de suas capacidades pessoais e profissionais será a comunicação em primeiro lugar (LEHTONEN; KARJALAINEN, 2008).

Sen (2005d) se refere que o uso da palavra capacidade expressa uma característica de bem-estar e das habilidades que uma pessoa pode dispor para fazer atos de valor ou alcançar atos de valor. Ainda de acordo com o autor, isto significa a “combinação de alternativas que uma pessoa tem do que pode fazer ou ser”, que são os distintos funcionamentos.

Para Ipolito (2017), as competências e habilidades pessoais são critérios importantes para a contratação onde recém formados e empresários possuem visão parecida sobre o que recém formados precisam ofertar e empresários necessitam no momento de contratação.

Habilidades como: desenvolvimento de competências para a liderança, gestão de pessoas, relações interpessoais e o preparo para a docência são vistas como aspectos importantes e facilitadores para o ingresso no mercado de trabalho (DE JESUS, 2013).

As habilidades básicas podem ser entendidas em uma ampla escala de atributos, que parte de habilidades mais essenciais, como ler, interpretar, calcular, até é chegar ao desenvolvimento de funções cognitivas que propiciem o desenvolvimento de raciocínios mais elaborados. As habilidades específicas estão estreitamente relacionadas ao trabalho e dizem respeito aos saberes, saber-fazer e saber ser; são exigidas por postos, profissões ou trabalhos em uma ou mais áreas correlatas (MANFREDI, 1998).

As habilidades que expressam as competências, tornando claro os valores e atitudes desejados por parte do mercado de trabalho em relação aos egressos, são: conhecimento do ambiente de negócios da informação, capacidade de trabalhar em grupo, domínio na utilização de equipamentos eletrônicos, familiaridade na administração de info-business, embasamento teórico e prático sobre o funcionamento das organizações virtuais de informação, excelência na comunicação oral e escrita, conhecimento da infraestrutura e serviços de informação, atualização profissional constante, capacidade de entender e gerenciar episódios de diferentes naturezas e aplicações, habilidade na identificação de clientes, fornecedores e de oportunidades (FARIA, 2015).

A auto eficácia está relacionada com a realização em relação as diferentes atividades que o indivíduo desenvolve, e está ligada a formação de interesses, estabelecimento de metas profissionais, ao conjunto de crenças que o mesmo tem de organizar e desempenhar suas atividades com sucesso alcançando os objetivos desejados, isto afeta o desenvolvimento vocacional na medida em que se predispõe a interessar-se por atividades profissionais as quais o mesmo seja competente (TEIXEIRA, 2002).

Entretanto, nem todos os egressos saem da academia com as habilidades necessárias, alguns já possuem consigo habilidades como boa relação interpessoal ou até mesmo espírito de liderança, e falta dessas habilidades podem estar ligadas à timidez, e isso pode ser visto como dificultador nesse ingresso. Também a ausência de auto eficácia está presente em indivíduos em que desenvolvem expectativas negativas em relação ao seu desempenho profissional e são mais propensas a se engajar em comportamento de evitação (TEIXEIRA, 2002).

As crescentes demandas por profissionais capacitados, está ligado também ao uso de tecnologias que vem sendo usado na educação, o que propicia melhores condições e

possibilidades no processo de aprendizagem e aquisição de tais habilidades com intuito de inserir os jovens ao mercado com mais facilidade (TOASSI, 2002).

Ferreira (2002) relata as seguintes habilidades demandadas pelo mercado de trabalho: o conhecimento técnico e pessoal, conhecimento do ambiente de negócios inserido, a habilidade para aprender coletivamente e trabalhar em grupo, as informações usadas no processo de tomada de decisão, ou seja, estar sempre atualizado, o talento dos colaboradores, saber usar aparelhos eletrônicos, a rede de contatos, conhecimento de infraestrutura e serviços de informática.

2.3 BARREIRAS DO MERCADO DE TRABALHO

A economia brasileira passou por diversas mudanças, com os inexoráveis reflexos no mercado de trabalho, alteraram o processo de decisão de ingresso na força de trabalho, onde exige crescentes necessidades de maior qualificação para que uma pessoa possa almejar colocações de boa qualidade. O reflexo maior de tal mudança se dá por meio do aumento do tempo de espera do ingresso no mercado por parte dos jovens, que tendem a permanecer mais tempo na escola (RAMOS, 2007).

A busca constante por alcançar melhores níveis de competitividade frente as constantes mudanças socioeconômicas na sociedade tem impulsionado as organizações buscar por novas formas de estruturação, requerendo profissionais mais qualificados e possuidores de habilidades afim de agregar valor as organizações, com capacidades dinâmicas de novas práticas de gestão (LEAL; SOARES; SOUZA, 2009). Em um mercado tão concorrido muito são os desafios de um recém formado, frente ao desemprego e as exigências requisitadas pelas empresas, a transição da faculdade para o mercado apresenta barreiras muitas vezes não esperadas pelos egressos (IPOLITO, 2008).

Ramos (2007) apresenta três determinantes do desempenho do mercado de trabalho, sendo o primeiro de ponto estrutural que é determinante de natureza de funcionamento, que estão relacionadas as instituições que o regulamentam e intervém, o que depende de cada país ou sociedade, o segundo determinante do seu desempenho, menos perene e mais sujeito a mudanças súbitas do que o anterior, são as condições macroeconômicas, do país e de fora dele, que ajudam a definir ou a delimitar a demanda por trabalho. O terceiro item está mais ligado à capacidade do mercado de trabalho de prover em grandezas absolutas valor, onde os componentes principais são a quantidade e a qualidade da força de trabalho, que vão definir em boa medida a sua capacidade produtiva. A quantidade da força de trabalho é uma função do total da população do país, da quantidade de adultos existente, da disposição ao emprego feminino e dos salários pagos, dado que os trabalhadores decidirão o quanto ofertar de trabalho de acordo com o que lhes é oferecido. A qualidade da força de trabalho é resultante do nível educacional dessa população que, em conjunto com o estoque de capital existente no país, irá determinar a produtividade do trabalho.

A empregabilidade pode ser compreendida como um conjunto de competências e habilidades necessárias para uma pessoa conquistar e manter um trabalho. As principais dificuldades percebidas para a contratação sob o ponto de vista dos gestores de recursos humanos são referentes às habilidades e competências exigidas atualmente. Resultados de pesquisas apontam que a entrevista é a fase de maior dificuldade num processo seletivo e que as maiores limitações para se encontrarem candidatos qualificados profissionalmente são a falta de experiência e a falta de preparo técnico. No âmbito pessoal, a falta de iniciativa e de motivação ou interesse se destacou, e, no âmbito acadêmico, a falta de cursos complementares e de atualização foi o ponto principal, o que acaba implicando para a efetivação, as empresas procuram, em alto grau, candidatos que possuam comprometimento ou interesse e responsabilidade (CAMPOS, 2008).

Em relação do recrutamento e seleção pode-se dizer que os candidatos estão sendo escolhidos por suas habilidades de comunicação e relacionamento, considerando que a etapa em que os candidatos apresentam maior dificuldade é a entrevista, por requerer habilidade de relacionamento, expressão e comunicação (CAMPOS, 2008).

Um primeiro contato com a profissão muitas vezes pode se tornar mais fácil através de um estágio, pois assim o acadêmico terá uma vivência e um conhecimento maior da profissão na qual está sendo preparado (MITIKA; GATES, 2011).

As características profissionais que mais se destacam referente às barreiras que surgem para o ingresso mercado de trabalho são a falta de preparo técnico e experiência. Isso pode sugerir que existe ainda uma diferença muito grande entre o que é esperado encontrar em recém-formados ou estagiários em formação e o que se reflete na realidade prática (CAMPOS, 2008).

Depoimentos de egressos mostraram que as dificuldades enfrentadas foram maiores do que as esperadas. Além disso, o mesmo verificou que os estudantes não se sentiam preparados para a transição ao final de seus cursos e não haviam planejado a transição de uma maneira consistente. As experiências na universidade em geral não favoreceram um maior comprometimento com a própria formação profissional, à exceção de atividades práticas como estágios, pesquisas e monitorias, que foram citadas como sendo muito importantes para o desenvolvimento de um senso de preparação profissional. Por sua vez, os projetos profissionais e não profissionais dos entrevistados sugerem que a transição é um fenômeno que pode se estender para muito além do momento da conclusão do curso, constituindo-se ainda em um período exploratório e de construção da identidade para muitos jovens (TEIXEIRA, 2002).

Uma pesquisa realizada por Campos (2008) demonstra a deficiência relacionada aos aspectos pessoais das barreiras encontradas que foram: falta de iniciativa, seguida por falta de motivação ou interesse, não saber se expressar, pouca maturidade e dificuldade de relacionamento. De acordo com a pesquisa, os três itens de maior importância na futura efetivação do funcionário foram competência, seguida por responsabilidade e dedicação. Os resultados demonstram que as empresas procuram, em alto grau, candidatos que possuam comprometimento, interesse e responsabilidade, seguidos de ética, seriedade e trabalho em equipe; flexibilidade, adaptabilidade e relacionamento interpessoal, comunicação verbal, negociação e solução de problemas, organização e planejamento, visão estratégica e foco em resultados vêm em seguida, decisão ou tomada de decisão, habilidade técnica, pro atividade e resistência à pressão e objetividade.

Egressos buscam como motivação a continuidade ao processo de aprendizado, conscientizando-se da importância da educação permanente como ferramenta para novas possibilidades no mercado de trabalho e fundamental para mudança da realidade (DE JESUS, 2013).

Se tratando de egressos, muitos optam por carreiras empresariais, tendo em vista que o incentivo para estudos especializados em empreendedorismo pode ser um fator positivo tendo em ponto de vista o crescimento de auto emprego e driblando as temidas barreiras de ingresso no mercado de trabalho (PREMAND, 2016).

Teixeira (2002) também aponta dificuldades antecipadas para o ingresso o mercado de trabalho, vista como barreiras por egressos. O mesmo aponta barreiras de mercado de trabalho como: falta de experiências práticas relacionadas à profissão, mercado de trabalho restrito, falta de dinheiro para iniciar a carreira, falta de contato com pessoas da área que possam ajudar na inserção do mercado de trabalho, falta de conhecimento relacionados à procura de emprego e de como se colocar no mercado de trabalho, falta de clareza sobre quais são seus interesses específicos na profissão, pouca motivação no para exerce sua profissão, falta de habilidades pessoais para o exercício de sua profissão.

Uma tendência apontada por Antunes (2004) é a da dificuldade encontrada pelos jovens no ingresso do mercado de trabalho, tendo em vista a pouca idade, falta de experiência o que resulta no aumento das filas de espera por uma vaga no mercado, também graças as mutações organizacionais, tecnológicas e de gestão.

Através do estudo realizado no Brasil por Melo e Borges (2007) foram entrevistados graduandos e recém formados de vários cursos, constatou-se que os mesmos veem como dificuldade na hora de conseguir um emprego a falta de experiências práticas e como facilidade a segurança no papel de profissional.

3. METODOLOGIA

Este trabalho caracteriza-se pela seguinte metodologia: descritiva e quantitativa por meio de dados primários.

O trabalho é categorizado como um estudo descritivo porque os resultados descreverão se as habilidades pessoais dos egressos são problemas maiores que as barreiras já encontradas no mercado de trabalho. A estatística descritiva pode ser considerada como um conjunto de técnicas analíticas utilizado para resumir o conjunto dos dados recolhidos numa dada investigação, que são organizados, geralmente, através de números, tabelas e gráficos (MORAES, 2005).

A natureza quantitativa refere-se ao fato de que os dados serão analisados por meio de estatística. A pesquisa quantitativa permite a mensuração de opiniões, reações, hábitos e atitudes em um universo, por meio de uma amostra que o represente estatisticamente. Os principais tipos de pesquisa quantitativa são a *survey* (levantamento), a correlacionar, a causal-comparativa e a experimental (GÜNTHER, 2006). Os dados quantitativos representam informação resultante de características susceptíveis de serem medidas, apresentando-se com diferentes intensidades, que podem ser de natureza discreta (descontínua) ou contínua (MORAES, 2005).

Para a análise quantitativa, elaborou-se um instrumento de coleta com base no trabalho de Teixeira (2002), o qual mensurou a auto eficácia profissional por meio das habilidades humanas, utilizando oito itens, apresentados no Quadro 1.

Quadro 1: Itens para Mensuração das Habilidades Humanas.

| |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| HAB (1) Sinto que terei dificuldades para desempenhar bem o meu papel profissional (R). |
| HAB (2) Eu confio plenamente na minha capacidade profissional. |
| HAB (3) Eu tenho as habilidades necessárias para exercer minha profissão eficazmente. |
| HAB (4) Eu me sinto capaz de executar adequadamente as tarefas relacionadas a minha profissão. |
| HAB (5) Eu me sinto seguro para exercer minha profissão. |
| HAB (6) Eu me considero uma pessoa competente na minha profissão. |
| HAB (7) Não me sinto bem preparado para realizar minhas atividades profissionais (R). |
| HAB (8) Eu me considero capaz de lidar com situações novas para mim e minha profissão. |

* Escala utilizada: 1 (discordo totalmente), 2 (mais discordo que concordo), 3 (em dúvida), 4 (mais concordo que discordo), 5 (concordo totalmente).

Fonte: Teixeira (2002).

Conforme apresentado no Quadro 1, dos oito itens para a mensuração das habilidades humanas, dois deles são reversos. Para este trabalho optou-se pela reversão antecipada destas questões afim de padronizar todas de modo positivo. Neste caso o item “HAB (1) sinto que terei dificuldades para desempenhar bem o meu papel profissional” passará a ser “HAB (1) não tenho dificuldades para desempenhar bem o meu papel profissional”. Foi incluso o fato de não ter dificuldade nos sentido de englobar pessoas que estão atuando no mercado de trabalho. Em relação ao item “HAB (7) não me sinto bem preparado para realizar minhas

atividades profissionais” passará a ser “HAB (7) me sinto bem preparado para realizar minhas atividades profissionais.” O Quadro 2 apresenta estas adaptações.

Quadro 2: Questões Adaptadas das Habilidades Humanas.

| Item Original | Item Adaptado | Motivo |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| HAB (1) sinto que terei dificuldades para desempenhar bem o meu papel profissional (R). | HAB (1) não tenho dificuldades para desempenhar bem o meu papel profissional. | Buscar a padronização de todos os itens para o modo positivo. |
| HAB (7) não me sinto bem preparado para realizar minhas atividades profissionais (R). | HAB (7) me sinto bem preparado para realizar minhas atividades profissionais. | Buscar a padronização de todos os itens para o modo positivo. |

Fonte: autores

Como demonstrado, as questões 1 e 7 foram revertidas para uma melhor análise estatística na sequência. Além das habilidades humanas, Teixeira (2002) ainda mensurou as barreiras do mercado de trabalho, utilizando onze questões, conforme destacado no Quadro 3.

Quadro 3: Itens para mensuração das barreiras do mercado de trabalho.

| |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| BAR (1) Falta de conhecimentos teóricos acerca da profissão. |
| BAR (2) Falta de experiências práticas relacionadas à profissão. |
| BAR (3) Falta de conhecimentos sobre como procurar empregos ou se colocar no mercado de trabalho. |
| BAR (4) Falta de conhecimento sobre atuação profissional na minha área. |
| BAR (5) Mercado de trabalho restrito. |
| BAR (6) Falta de clareza sobre quais são meus interesses específicos na profissão. |
| BAR (7) Falta de contato com pessoas da área que possam ajudar na inserção do mercado de trabalho. |
| BAR (8) Falta de habilidades pessoais para o exercício da profissão. |
| BAR (9) Discriminação em relação a pessoas do meu sexo. |
| BAR (10) Falta de dinheiro para iniciar minha carreira. |
| BAR (11) Pouca motivação para exercer a profissão. |

* Escala utilizada na versão original: 0 (não irá dificultar), 1 (irá dificultar um pouco), 2 (irá dificultar bastante).

Fonte: Teixeira (2002)

O Quadro 3 ilustra os itens utilizados para a mensuração das barreiras de mercado, optou-se por modificar o item “BAR (3) falta de conhecimentos sobre como procurar empregos ou se colocar no mercado de trabalho” para “BAR (3) a falta de conhecimentos sobre como procurar empregos ou atuar profissionalmente dificulta meu ingresso no mercado de trabalho” e o item “BAR (9) discriminação em relação a pessoas do meu sexo” passou a ser “BAR (9) a discriminação de gênero/raça dificulta meu ingresso no mercado de trabalho.” O motivo para estes ajustes é apresentado no Quadro 4.

Quadro 4: Questões Adaptadas das Barreiras de Mercado de Trabalho.

| Item original | Item Adaptado | Motivo |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| BAR (3) falta de conhecimentos sobre como procurar empregos ou se colocar no mercado de trabalho. | BAR (3) A falta de conhecimentos sobre como procurar empregos ou atuar profissionalmente dificulta meu ingresso no mercado de trabalho. | Melhor adequação para o respondente. |
| BAR (9) discriminação em relação a pessoas do meu sexo. | BAR (9) A discriminação de gênero/raça dificulta meu ingresso no mercado de trabalho. | Ampliar a possibilidade de discriminação. |

Fonte: autores

Como demonstrado no Quadro 4, a questão BAR (3) foi modificada, especialmente trocando o termo “se colocar” por “atuar profissionalmente” para que os entrevistados não tivessem dúvida ao responder a questão. A questão BAR (9) foi modificada, especialmente

para ampliar as possibilidades de discriminações e termos conhecimento se esse seria um fator com maior relevância nas barreiras de mercado de trabalho.

As habilidades humanas e as barreiras para o ingresso no mercado de trabalho, apresentadas nos Quadros 1 e 3, foram mensuradas com diferentes escalas. Embora tenham sido pesquisadas por Teixeira (2002), o mesmo autor as mensurou com escalas diferentes, utilizou escala 0, 1 e 2 para mensurar as barreiras de mercado de trabalho e 1, 2, 3, 4, e 5 para as habilidades humanas. Para este trabalho, optou-se por uma utilização de escala padrão, sendo a Likert de cinco pontos (mesma régua adotada por Teixeira, 2002 em relação às habilidades humanas); entretanto, foi adotada a seguinte composição de alternativas de resposta: 1 (discordo totalmente) ... 5 (concordo totalmente). Outro fator que reforça a escolha da escala de 5 pontos justifica-se pelo fato de ela ser amplamente utilizada em estudos na área de ciências sociais aplicadas.

Além dos itens de mensuração das habilidades humanas e das barreiras de mercado, foi investigado o perfil dos participantes do estudo, envolvendo as seguintes questões: curso, gênero, faixa etária, atuação profissional, local de moradia.

Após a elaboração do instrumento de coleta, no dia 16/04/2018 foi aplicado o pré-teste da pesquisa em uma turma do curso superior de tecnologia em Agronegócio, onde participaram do estudo trinta acadêmicos. Após a aplicação dos questionários, analisou-se individualmente para verificar se havia alguma sugestão. Como não houve nenhuma sugestão apontada durante o pré-teste entendeu-se que as questões foram compreendidas.

Na sequência, as questões foram digitalizadas para a plataforma Google Forms no sentido de realizar a pesquisa de modo online, sendo este, o instrumento utilizado para a coleta dos dados (APÊNDICE A). Para isto, solicitou-se a secretaria da Universidade Federal do Pampa, Campus Dom Pedrito/RS, o e-mail dos egressos da instituição. O e-mail dos egressos foi disponibilizado através de uma planilha em formato Excel no dia 12/04/2018.

A partir daí, elaborou-se uma carta convite padrão a todos os egressos, os convidando para preencher a pesquisa, localizada em um endereço online disponibilizado pelo Google Forms. Esta carta convite foi enviada a todos os e-mails de uma só vez.

A pesquisa de forma online foi enviada para um número total de 380 egressos no período de 16/04/2018 à 27/04/2018, do total enviado, aproximadamente 40 e-mails retornaram por motivo de inexistência ou endereços incorretos. Cabe ressaltar que neste período, ocorreram quatro lembretes para preencher a pesquisa. Após o término do prazo estipulado, obteve-se um total de respondentes cem egressos.

Posteriormente, os dados da plataforma Google Forms foram importadas ao software SPSS versão 20, no qual, utilizou-se as seguintes técnicas estatísticas: descritiva e teste T. Os resultados da pesquisa são demonstrados na próxima seção.

4. RESULTADOS

Esta seção apresentará os dados da pesquisa. Inicialmente serão apresentados os resultados inerentes ao perfil da amostra. Sobre este aspecto verificou-se que 54,5% da população participante é feminina e 45,5% é masculina. Pouco mais da metade dos egressos têm faixa etária até 30 anos e cerca de 90% possui até 40 anos. Este também é um resultado normal, visto que no Brasil, muitos jovens terminam o ensino médio e ingressam logo após no ensino superior, ocasionando o fato de ter muitos jovens concluindo um curso superior.

Na sequência, verificaram-se os itens dos construtos habilidades pessoais e barreiras de mercado.

Tabela 1: Média, Desvio Padrão e Teste de Normalidade

| Itens | Média | Desvio Padrão | Assimetria | | Curtose | |
|-------------|--------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | | Estatística | Estatística | Erro Padrão | Estatística | Erro Padrão |
| HAB1 | 3,737 | 1,2171 | -0,796 | 0,243 | -0,154 | 0,481 |
| HAB2 | 4,202 | 0,9581 | -1,129 | 0,243 | 0,676 | 0,481 |
| HAB3 | 4,202 | 0,9366 | -1,254 | 0,243 | 1,541 | 0,481 |
| HAB4 | 4,202 | 0,9581 | -1,200 | 0,243 | 1,202 | 0,481 |
| HAB5 | 4,030 | 1,0147 | -0,899 | 0,243 | 0,256 | 0,481 |
| HAB6 | 4,162 | 0,9970 | -1,152 | 0,243 | 0,854 | 0,481 |
| HAB7 | 4,081 | 0,9655 | -0,928 | 0,243 | 0,281 | 0,481 |
| HAB8 | 4,081 | 0,9549 | -0,666 | 0,243 | -0,634 | 0,481 |
| BAR1 | 2,313 | 1,2507 | 0,660 | 0,243 | -0,591 | 0,481 |
| BAR2 | 3,515 | 1,3580 | -0,457 | 0,243 | -0,968 | 0,481 |
| BAR3 | 2,990 | 1,3439 | -0,161 | 0,243 | -1,114 | 0,481 |
| BAR4 | 2,970 | 1,3810 | -0,134 | 0,243 | -1,192 | 0,481 |
| BAR5 | 3,455 | 1,4017 | -0,449 | 0,243 | -1,020 | 0,481 |
| BAR6 | 2,808 | 1,4546 | 0,119 | 0,243 | -1,262 | 0,481 |
| BAR7 | 3,222 | 1,3965 | -0,109 | 0,243 | -1,221 | 0,481 |
| BAR8 | 2,596 | 1,4064 | 0,305 | 0,243 | -1,216 | 0,481 |
| BAR9 | 2,364 | 1,5873 | 0,630 | 0,243 | -1,251 | 0,481 |
| BAR10 | 2,616 | 1,3976 | 0,305 | 0,243 | -1,145 | 0,481 |
| BAR11 | 2,515 | 1,4312 | 0,523 | 0,243 | -1,033 | 0,481 |

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 1 apresenta a média, desvio padrão e o teste de normalidade dos itens. A normalidade pode ser observada pelos valores da assimetria e curtose. Para Kline (2005), a assimetria deve ser abaixo de 3 e a curtose abaixo de 10; portanto, pode-se verificar que todos os itens apresentam normalidade. Lembrando que para Hair Jr. et al. (2005) a normalidade é um pressuposto para a utilização de estatísticas que buscam analisar diferença de médias.

Em relação às habilidades, a Hab2 (confio plenamente na minha capacidade profissional), Hab3 (tenho as habilidades necessárias para exercer minha profissão eficazmente) e Hab4 (me sinto capaz de executar adequadamente as tarefas relacionadas a minha profissão), foram as que apresentaram maiores médias. Entende-se assim, que os egressos a princípio, sentem-se aptos para executar as tarefas relacionadas a sua profissão.

Em relação a confiança na capacidade e na execução das tarefas relacionadas à profissão, Borges e Melo (2007) destacam a importância do profissional possuir conhecimento e segurança em suas atividades, o que pode acarretar em uma confiança na capacidade profissional. No que diz respeito às habilidades necessárias para exercer a profissão, Ferreira (2002), menciona a importância dos profissionais possuírem as habilidades demandadas pelo mercado, estando assim preparados para exercer a sua profissão.

Em relação às barreiras de mercado, a Bar2 (a falta de experiências práticas relacionadas à profissão dificulta meu ingresso no mercado de trabalho) e a Bar5 (o mercado de trabalho restrito dificulta meu ingresso no mesmo) apresentaram as maiores médias. Portanto, observa-se que os egressos avaliaram as duas variáveis como maiores entraves para o ingresso no mercado de trabalho.

No que se refere à falta de experiência prática relacionada à profissão, Antunes (2004), juntamente com Borges e Melo (2007), destacam que a falta de experiência dificulta a entrada dos profissionais no mercado de trabalho. Além da falta de experiência, Teixeira (2002, 2004) enfatiza que o mercado de trabalho restrito é outra problemática que recém formados enfrentam.

Sobre este assunto, Campos (2008) apresentam alguns aspectos em relação às barreiras de mercado de trabalho. O mesmo ressalta que a falta de iniciativa, seguida por falta de motivação ou interesse, não saber se expressar, pouca maturidade e dificuldade de relacionamento representam entraves para os profissionais.

É importante destacar que houve a necessidade de reversão de um dos construtos, optou-se por reverter as habilidades humanas, onde 5 passou a ser 1, 4 passou a ser 2, 2 passou a ser 4 e 1 passou a ser 5, isto ocorreu porque o próximo teste compara a pior situação, portanto, ambos deveriam estar alinhados, sendo mais próximo de 5 a pior situação. O motivo da reversão das habilidades humanas justifica-se pelo fato de ser mais fácil analisar as médias pela pior situação, de acordo com os objetivos da pesquisa. Após a reversão dos itens foi possível comparar os construtos (Tabela 2).

Tabela 2: Médias das Habilidades Humanas e Barreiras de Mercado

| Construto | Média | Desvio padrão | T | Sig. |
|----------------------|-------|---------------|-------|-------|
| Habilidades humanas | 1,84 | 0,91 | -7,60 | 0,031 |
| Barreiras de mercado | 2,87 | 1,22 | | |

Fonte: Dados da pesquisa

Pode-se perceber na Tabela 2 que o construto “Barreiras de Mercado” está mais próximo de cinco, sendo o cinco: “concordo totalmente”. Tendo em vista que todos os itens após a reversão das habilidades humanas estão sendo avaliados por uma situação, constata-se que as barreiras de mercado é um entrave maior que a falta de habilidades humanas. Esta diferença é estatisticamente relevante de acordo com o Teste-T, visto que a significância do teste foi abaixo de 0,05.

O fato das barreiras de mercado ser uma problemática foi destacado por Teixeira (2002, 2004), Borges e Melo (2007) os quais afirmaram que falta de experiência prática em relação a profissão é uma problemática que precisa ser resolvida. Neste trabalho, percebe-se que as barreiras são entraves maiores que as habilidades humanas.

Neste caso percebe-se que o mercado de trabalho, além de possivelmente exigir mais dos profissionais, ele está mais restrito e mais competitivo, fazendo com que os profissionais precisem se atualizar para driblar essas barreiras. Pode-se assim acreditar, que profissionais precisam atualmente se preparar melhor, tanto em nível de qualidade como quantidade de estudo, realizando assim cursos superiores que lhe propiciem habilitação necessária e possivelmente, tenham que ingressar em uma pós-graduação.

Em relação uma melhor preparação, pode-se destacar a sugestão de melhoria de alguns pontos, como, integração entre a formação científica e profissional, reavaliação das demandas de habilidades de cada área. As Universidades poderiam introduzir os jovens ao mercado mais rápido com mais eficiência através de projetos de extensão e pesquisa mais coerentes com as necessidades do mercado de trabalho (MELO; BORGES, 2007).

Um primeiro contato com a profissão muitas vezes pode se tornar mais fácil através de um estágio, pois assim, o acadêmico terá uma vivência e um conhecimento maior da profissão na qual está sendo preparado (MITIKA; GATES, 2011). Melo, Borges (2007) e Mitika, Gates (2011) elucidam o fato de o estágio ser uma importante atividade de contato com o mercado de trabalho por parte dos alunos.

5. CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo principal descobrir se a falta de habilidade pessoal é uma problemática maior do que as barreiras encontradas no mercado de trabalho, na ótica de egressos da Universidade Federal do Pampa, Campus Dom Pedrito. Sobre este aspecto, descobriu-se que para os egressos da Unipampa, Campus Dom Pedrito/RS, as barreiras de mercado é uma problemática maior que a falta de habilidades humanas. Essa resposta demonstra que os egressos da Unipampa, Campus Dom Pedrito, sentem que a formação recebida e as habilidades humanas que os mesmos possuem são suficientes para sua

atuação no mercado de trabalho; porém, quando saem em busca de seus futuros empregos, deparam-se com barreiras de mercados que dificultam sua entrada. Isto pode estar ligado ao fato da universidade não direcionar os futuros profissionais, enquanto acadêmicos, ao contato direto com o mercado que os mesmos atuarão, ou, mercado de trabalho está cada vez mais restrito.

Ademais, os egressos sentem que possuem habilidades, sendo que o aprendizado adquirido dentro da universidade pode ter sido importante para o desenvolvimento das mesmas; porém, veem como uma grande dificuldade a falta de experiências práticas da sua profissão.

Ainda sobre as habilidades, e buscando atender ao primeiro objetivo secundário, o trabalho procurou analisar quais delas possui maior relevância na ótica dos egressos. Nesse sentido, observou-se que as três habilidades classificadas com maior relevância foram: confio plenamente na minha capacidade profissional; tenho as habilidades necessárias para exercer minha profissão eficazmente e me sinto capaz de executar adequadamente as tarefas relacionadas à minha profissão. Entende-se assim, que os egressos sentem-se preparados para atuar no mercado de trabalho tendo em vista sua capacidade profissional.

Logo após, o trabalho buscou identificar quais as principais barreiras encontradas para a atuação profissional dos egressos da Unipampa. Dos resultados obtidos nesse construto, destacou-se a falta de experiências práticas relacionadas à profissão dificulta o ingresso no mercado de trabalho. A segunda barreira com maior relevância aponta o mercado de trabalho restrito dificulta para o ingresso de recém formados, mesmo sabendo que a região da campanha tem como base o agronegócio. Pode-se observar que as duas barreiras com maior relevância para os egressos da Unipampa Dom Pedrito tem uma relação muito grande, uma vez que a falta de atividades práticas faz com que os acadêmicos não tenham proximidade com o mercado de trabalho e isso pode acarretar nessa avaliação de um mercado restrito.

Finalmente, o trabalho procurou descobrir se os egressos estão trabalhando em sua área de formação. Constatou-se que pouco mais da metade dos egressos não está atuando em sua área de formação, e isto pode estar relacionado ao Curso Superior de Tecnologia em Agronegócio ser um dos cursos noturnos que a Unipampa, Campus Dom Pedrito oferece. Isto provavelmente faz com que haja maior atratividade para jovens que já atuam profissionalmente no comércio ou em outro setor não ligado ao agronegócio; e portanto, faz com que parte dos alunos não estejam trabalhando na área do agronegócio. Reforça-se assim, a necessidade de atividades práticas ou estágios, para que alunos se formem com alguma experiência no Agronegócio.

A principal limitação do estudo é o fato do trabalho ter feito o levantamento de dados via online. Percebeu-se que alguns e-mails retornaram, por estarem inativos ou entrarem em *spam*. Além disto, pode ter ocorrido de algum egresso não ter visto o e-mail convite durante a etapa de aplicação da pesquisa. Apesar de ágil, meios eletrônicos não apresentam ainda 100% de eficácia, principalmente porque nem todos podem tem acesso à internet, ou ainda, uma internet de qualidade.

Como sugestões de pesquisas futuras, recomenda-se que sejam feitos novos estudos para avaliar a transição dos egressos para o mercado de trabalho nos demais campus da Universidade Federal do Pampa, tendo em vista que esse tipo de pesquisa é importante para os egressos e para a universidade tomar conhecimento de como estão os profissionais que a mesma forma para o mercado de trabalho. Recomenda-se ainda, um estudo em outros mercados para verificar se de fato, barreiras de mercado são problemáticas maiores que habilidades pessoais; e ainda, observando que existem barreiras, buscar constatar que tipo de barreiras existem e se, profissionais com maior prática com o mercado possuem maiores chances de sucesso profissional.

REFERÊNCIAS

- ANDRIOLA, Wagner Bandeira. Estudo de egressos de cursos de graduação: subsídios para a autoavaliação e o planejamento institucionais. **Educar em Revista**, v. 1, n. 54, p. 203-219, 2014.
- ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**, v. 25, n. 87, 2004.
- BARDAGI, Marucia Patta et al. Avaliação da formação e trajetória profissional na perspectiva de egressos de um curso de psicologia. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 28, n. 2, p. 304-315, 2008.
- BASTOS, Antônio Virgílio P. Mercado de trabalho: Uma velha questão e novos dados. **Psicologia: Ciência e profissão**, v. 10, n. 2-4, p. 28-39, 1990.
- BATALHA, Mário Otávio et al. **Recursos humanos para o agronegócio brasileiro**. CNPq, 2000.
- CAMPOS, Keli Cristina de Lara et al. Empregabilidade e competências: uma análise de universitários sob a ótica de gestores de recursos humanos. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 8, n. 2, p. 159-183, 2008.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro: Elsevier Brasil, 2003.
- DE JESUS, Bruna Helena et al. **Inserção no mercado de trabalho**: trajetória de egressos de um curso de graduação em enfermagem. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, v. 17, n. 2, p. 336-345, 2013.
- DUBAR, Claude. A sociologia do trabalho frente à qualificação e à competência. **Educação e Sociedade**, v. 19, n. 64, p. 87-103, 1998.
- FARIA, Ana Carolina Cintra; DE CASTRO FILHO, Cláudio Marcondes. Profissional da informação: estudo dos egressos no Estado de São Paulo, mundo do trabalho, habilidades e competências. **Ponto de Acesso**, v. 8, n. 3, p. 44-63, 2015.
- FERREIRA, Danielle Thiago et al. Profissional da informação: perfil de habilidades demandadas pelo mercado de trabalho. **Ciência da Informação**, 2003.
- GIL, Célia Regina Rodrigues. Formação de recursos humanos em saúde da família: paradoxos e perspectivas Human resources training in family health: paradoxes and perspectives. **Cad. Saúde Pública**, v. 21, n. 2, p. 490-498, 2005.
- GONDIM, Sônia Maria Guedes. **Perfil Profissional e Mercado de Trabalho**: relação com formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. **Estudos de Psicologia**, V. 7(2), p. 299-309, 2002.
- GÜNTHER, Hartmut. Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 22, n. 2, p. 201-210, 2006.
- HAIR Jr., Joseph F.; ANDERSON, Rolph E.; TATHAM, Ronald L.; BLACK, William C. **Análise Multivariada de Dados**. 5ª Ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estimativa da População Brasileira. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/populacao/9103-estimativas-de-populacao.html>>. Acessado em 26/05/2018.

IPOLITO, Sabrina Pessoa. Empregabilidade dos recém-formados em administração no município de Cacoal-RO. **Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Fundação Universidade Federal de Rondônia**, 2017.

KLIN, Rex B. **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. 3ª ed. New York: The Guilford Press, 2011.

LARSSON, Johan P. et al. Location choices of graduate entrepreneurs. **Research Policy**, v. 46, n. 8, p. 1490-1504, 2017.

LEAL, Edvalda Araujo; SOARES, Mara Alves; SOUSA, Edileusa Godoi. Perspectivas dos formandos do curso de Ciências Contábeis e as exigências do mercado de trabalho. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 5, n. 10, p. 147-160, 2009.

LEHTONEN, Tuula; KARJALAINEN, Sinikka. University graduates' workplace language needs as perceived by employers. **System**, v. 36, n. 3, p. 492-503, 2008.

LOUSADA, Ana Cristina Zenha; MARTINS, Gilberto de Andadre. Egressos como fonte de informação à gestão dos cursos de Ciências Contábeis. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 16, n. 37, p. 73-84, 2005.

LUIZ, Natália Mattos; DA COSTA, Aline Franco; COSTA, Helder Gomes. Influência da graduação em engenharia de produção no perfil dos seus egressos: percepções discentes. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**, v. 15, n. 1, 2010.

MANFREDI, Silvia Maria et al. Trabalho, qualificação e competência profissional: das dimensões conceituais e políticas. **Educação e Sociedade**, v. 19, n. 64, p. 13-49, 1998.

MELO, Simone Lopes de; BORGES, Livia de Oliveira. A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 27, n. 3, p. 376-395, 2007.

MENON, Maria Eliophotou et al. Students' expectations about earnings and employment and the experience of recent university graduates: Evidence from Cyprus. **International Journal of Educational Development**, v. 32, n. 6, p. 805-813, 2012.

MIALHE, Fábio Luiz; FURUSE, Rafael; DA SILVA GONÇALO, Camila. Perfil profissional de uma amostra de egressos da Faculdade de Odontologia de Piracicaba. **Revista Brasileira de Pesquisa em Saúde/Brazilian Journal of Health Research**, 2008.

MTIKA, Peter; GATES, Peter. What do secondary trainee teachers say about teaching as a profession of their "choice" in Malawi?. **Teaching and Teacher Education**, v. 27, n. 2, p. 424-433, 2011.

MORAIS, Carlos. Descrição, análise e interpretação de informação quantitativa. **Instituto Politécnico de Bragança**, 2010.

PREMAND, Patrick et al. Entrepreneurship education and entry into self-employment among university graduates. **World Development**, v. 77, p. 311-327, 2016.

RAMOS, Lauro. **O desempenho recente do mercado de trabalho brasileiro: tendências, fatos estilizados e padrões espaciais**. Rio de Janeiro: IPEA, 2007.

SANTOS, Giselli Caetano dos. Qualificação Profissional versus Inserção no Mercado de Trabalho na Região Metropolitana do Recife: um estudo sobre egressos do Plano Estadual de Qualificação de Pernambuco PEQ-2002. **Dissertação em Serviço Social da Universidade Federal de Pernambuco**, 2004.

TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira. A experiência de transição entre a universidade e o mercado de trabalho na adultez jovem. **Tese de Psicologia**, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), 2002.

TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira; GOMES, William Barbosa. Estou me formando... e agora?: Reflexões e perspectivas de jovens formandos universitários. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 5, n. 1, p. 47-62, 2004.

TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira; GOMES, William Barbosa. Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 21, n. 3 (set./dez. 2005), p. 327-334, 2005.

TOASSI, Ramona Fernanda Ceriotti et al. A educação em saúde nos cursos de graduação em odontologia. **Educação**, p. 1, 2002.