

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E CIÊNCIAS
ECONOMICAS - FACE
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**Características associadas à empregabilidade dos estudantes do curso de
Administração da FACE/UFG**

Daniela Giarola e Silva

GOIÂNIA – 2013

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E CIÊNCIAS
ECONOMICAS - FACE
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**Características associadas à empregabilidade dos estudantes do curso de
Administração da FACE/UFG**

Daniela Giarola e Silva

Orientador prof. Dr. Thiago Alves

Trabalho de conclusão de curso apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração pela Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas (FACE) da Universidade Federal de Goiás (UFG).
Orientador: Prof. Dr. Thiago Alves.

GOIÂNIA – 2013



Universidade Federal de Goiás
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
Sistema de Bibliotecas - Biblioteca Central
Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia
Campus Samambaia – Caixa Postal 411 74001-970 Goiânia-GO
Fone (62) 3521-1183. Fax (62) 3521-1396

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR AS MONOGRAFIAS ELETRÔNICAS NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DE MONOGRAFIAS DA UFG – RIUFG

1. Identificação do material bibliográfico monografia:

Graduação Especialização

2. Identificação do Trabalho de Conclusão de Curso

Autor (a):	Daniela Giarola e Silva		
E-mail:	Giarola.daniela@gmail.com		
Seu e-mail pode ser disponibilizado na página?	<input checked="" type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	
Título:	Características associadas à empregabilidade dos estudantes do curso de Administração da FACE/UFG.		
Palavras-chave:	Empregabilidade; Mercado de trabalho; Estudantes universitários; Curso de Administração.		
Título em outra língua:			
Palavras-chave em outra língua:			
Data defesa: (dd/mm/aaaa)			
Graduação/Curso Especialização:			
Orientador (a):			
DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA			
O referido autor:			
a) Declara que o documento em questão é seu trabalho original, e que detém prerrogativa de conceder os direitos contidos nesta licença. Declara também que a entrega do documento não infringe, tanto quanto lhe é possível saber, os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade.			
b) Se o documento em questão contém material do qual não detém os direitos de autor, declara que obteve autorização do detentor dos direitos de autor para conceder à Universidade Federal de Goiás os direitos requeridos por esta licença, e que esse material cujos direitos são de terceiros está claramente identificado e reconhecido no texto ou conteúdo do documento em questão.			
TERMO DE AUTORIZAÇÃO			
Na qualidade de titular dos direitos do autor do conteúdo supracitado, autorizo a Biblioteca Central da Universidade Federal de Goiás a disponibilizar a obra, gratuitamente, por meio do Repositório Institucional de Monografias da UFG (RIUFG), sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a <u>Lei nº 9610/98</u> , o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou <i>download</i> , a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data, sob as seguintes condições:			
Permitir uso comercial de sua obra? () Sim (x) Não			
Permitir modificações em sua obra?			
() Sim			
() Sim, contando que outros compartilhem pela mesma licença .			
(x) Não			
A obra continua protegida por Direito Autoral e/ou por outras leis aplicáveis. Qualquer uso da obra que não o autorizado sob esta licença ou pela legislação autoral é proibido.			
Goiânia, 09/12/2013.			

Assinatura do Autor e/ou Detentor dos Direitos Autorais			

Termo de Aprovação

Características associadas à empregabilidade dos estudantes do curso de
Administração da FACE/UFG

Daniela Giarola e Silva

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência para obtenção do título de Bacharel em Administração pela Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas – FACE da Universidade Federal de Goiás – UFG, sob a orientação do Prof. Dr. Thiago Alves.

Prof. Dr. Thiago Alves (UFG)
Professor Orientador

Prof. Dr. Sérgio Barroca (UFG)
Membro da Banca

Profa. Dra. Maria Salete Freitag (UFG)
Membro da Banca

AGRADECIMENTOS

Meus agradecimentos a Deus.

Ao apoio da minha família.

Ao meu paciente namorado.

A internet.

Ao meu amigo Marcos Paulo.

Ao orientador Prof. Dr. Thiago Alves.

A excelente estrutura da biblioteca da UFG.

Aos autores, que se propuseram a estudar o tema da empregabilidade.

A professora Maria Salete Freitag, que me auxiliou a encontrar meu tema.

Ao meu maior incentivo neste trabalho: os alunos da Administração da UFG.

RESUMO

O fenômeno empregabilidade adentrou ao sistema produtivo para contextualizar as mudanças do mercado de trabalho atual. Este termo possui muitos significados, mas neste estudo será utilizado apenas um como base: empregabilidade é a possibilidade do estudante demonstrar aos empregadores os requisitos que eles imaginam serem necessários para o efetivo funcionamento de sua organização no futuro. Desta forma este estudo procurou encontrar as características dos alunos de Administração da Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Econômicas da Universidade Federal de Goiás (FACE/UFG) que apresentaram maior nível de empregabilidade. Foram abordados na revisão teórica assuntos sobre mercado de trabalho, fenômeno da empregabilidade, trajetória do emprego e empregabilidade de administradores. Para aprofundar no objetivo exposto foram feitas análises de estudos que mensuraram o nível de empregabilidade de estudantes universitários, sendo que esta pesquisa se baseou no estudo Campos (2006) que desenvolveu uma escala de empregabilidade. Esta pesquisa é exploratória e descritiva, tendo sido utilizado um questionário *online* que condensou 72 questões que relacionam o estudante com o mercado atual de trabalho, a universidade e o curso de Administração, além de questões introdutórias para traçar o perfil socioeconômico dos estudantes. A amostra não probabilística da pesquisa é composta por 49 alunos da FACE/UFG que responderam ao questionário. A partir dos dados coletados foi possível traçar o perfil dos estudantes de Administração que possuem maior nível de empregabilidade. Este grupo de universitários é formado por 21 alunos que estão inseridos no mercado de trabalho, trabalhando há mais de dois anos, majoritariamente no setor privado, vinculados à empresa como estagiários, atuantes nas áreas de finanças e marketing, majoritariamente no nível operacional. Deste grupo, 62% fazem parte do estrato mais alto da sociedade, que é composto por 4% da população brasileira.

Palavras-chave: Empregabilidade; Mercado de trabalho; Estudantes universitários; Curso de Administração.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Novo mundo do trabalho e implicações para as carreiras.....	18
Figura 2 – Características dos <i>clusters</i>	57

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil demográfico da amostra.....	38
Tabela 2 – Classificação dos estratos da amostra.....	39
Tabela 3 – Perfil da amostra sobre mercado de trabalho.....	41
Tabela 4 – Resultados obtidos pela análise dos fatores.....	43
Tabela 5 – Questões sobre aplicabilidade do conteúdo estudado no curso de Administração.....	44
Tabela 6 – Fatores analisados e características socioeconômicas.....	46
Tabela 7 – Fatores analisados e características de estratos sociais.....	49
Tabela 8 – Análise entre fatores e mercado de trabalho.....	51
Tabela 9 – Características dos <i>clusters</i> de desempenho dos fatores.....	56
Tabela 10 – Aspectos socioeconômicos e <i>clusters</i>	58
Tabela 11 – Aspectos de mercado de trabalho e <i>clusters</i>	60
Tabela 12 – Aspectos socioeconômicos e <i>clusters</i>	63
Tabela 13 – Aspectos dos Estratos sociais e <i>clusters</i>	64
Tabela 14 – Respostas das questões do Fator 5.....	66

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Estudos anteriores sobre empregabilidade de estudantes universitários.....	20
Quadro 2 – procedimentos durante as etapas da pesquisa.....	28
Quadro 3 – Parte A: Questionário aplicado e fatores associados à empregabilidade.....	33
Quadro 4 – Parte B: Questionário aplicado e fatores associados à empregabilidade.....	36
Quadro 5 – Parte C: Questionário aplicado e fatores associados à empregabilidade.....	36

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
1.1 Objetivos.....	10
1.1.2 Objetivo Geral.....	10
1.1.3 Objetivos Específicos.....	10
1.2 Justificativa.....	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
2.1 Trajetória do emprego, reestruturação produtiva e teoria do capital humano.....	12
2.2 Fenômeno da empregabilidade.....	15
2.3 Conceito de empregabilidade.....	16
2.4 Estudos de empregabilidade sobre estudantes universitários.....	18
2.5 Empregabilidade dos estudantes de administração.....	24
3 ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	27
3.1 População e Amostra.....	27
3.2 Etapas e Procedimentos.....	28
3.3 O instrumento de coleta de dados.....	30
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	38
4.1 Descrição do perfil dos respondentes.....	38
4.2 Análise do perfil socioeconômico.....	39
4.3 Análise do posicionamento dos estudantes no mercado de trabalho.....	39
4.4 Resultados da análise dos fatores relacionados à empregabilidade.....	43
4.5 Percepções dos alunos quanto à relação conteúdo do curso de Administração e a atuação no mercado de trabalho.....	44
4.6 Análise entre fatores e perfil socioeconômico.....	45
4.7 Análise entre fatores e estrato social.....	49
4.8 Análise entre fatores e mercado de trabalho.....	50
4.9 Análises dos <i>clusters</i> de desempenho nos fatores.....	55
4.9.1 Análise dos <i>clusters</i> por aspectos.....	57
4.9.2 Aspecto socioeconômico.....	57
4.9.3 Aspecto mercado de trabalho.....	62
4.9.4 Aspectos sobre o curso.....	64
4.9.5 Aspectos sobre estratos sociais.....	64
4.9.6 Questões do Fator 5.....	65
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	67
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
APÊNDICE A - PESQUISA “FATORES ASSOCIADOS À EMPREGABILIDADE DOS ESTUDANTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA FACE/UFG”.....	74

1 INTRODUÇÃO

A partir das várias mudanças que aconteceram no mundo do trabalho, o fenômeno da empregabilidade ocupou um lugar de destaque no contexto de trabalho desencadeado pela globalização, pela abertura do mercado brasileiro às importações e pelas crescentes inovações tecnológicas. Estes adventos fizeram com que a mão de obra tivesse que buscar um maior desenvolvimento para conseguir manter-se ativa no “novo” mercado de trabalho em processo de reestruturação (RUEDA, MARTINS; CAMPOS, 2004).

O termo empregabilidade, segundo Campos (2011), adentrou ao mundo dos empresários, trabalhadores e meios de comunicação para dar sentido às mudanças que as transformações no modo de produção, num contexto de alta competitividade e globalização, trouxeram ao mundo do trabalho. Estas mudanças impulsionaram mais estudos sobre o tema, objetivando conduzir e preparar empregadores e empregados para esta realidade.

Neste contexto, particularmente nas últimas décadas do século XX, iniciou-se uma ampliação de operários assalariados no setor de serviços que congregou parcelas expressivas de trabalhadores expulsos do mundo produtivo industrial, como resultado do amplo processo de reestruturação produtiva, das políticas neoliberais e do cenário de desindustrialização e privatização (ANTUNES; ALVES, 2004).

Lemos et al. (2011) defendem que há uma nova cultura do mundo do trabalho que visa flexibilizar contratos de trabalho por parte das empresas, permitindo assim, a criação de espaço e condições necessárias para que torne possível para o indivíduo trilhar uma carreira compatível aos seus interesses pessoais. As mudanças iniciadas com o processo de globalização, com as inovações tecnológicas e a concorrência cada vez mais acirrada ocasionaram profundas alterações nas formas de produção e, por conseguinte, nas relações de trabalho e emprego (CAMPOS, 2011).

Na visão de Carrieri e Sarsur (2004), em detrimento do agravamento da crise do trabalho e das mudanças no mercado de trabalho, houve alterações negativas como a diminuição do número de empregos formais e aumento dos índices de desemprego e trabalhos informais. Os autores exemplificam uma das alterações como sendo as exigências relacionadas à qualificação e formação dos trabalhadores.

Tendo em vista o cenário de crise do emprego, Carrieri e Sarsur (2004) concluem esclarecendo que estas mudanças que vêm ocorrendo deram origem a palavras para respaldar estes novos panoramas, e empregabilidade é uma destas palavras que consolidam e geram concretude à ideia de modificação desse cenário de crise.

Para o presente trabalho, o conceito de empregabilidade de Morosini (2001) é o que mais se aproxima da realidade que será verificada nesta pesquisa. A autora conceitua empregabilidade como sendo a possibilidade do estudante demonstrar aos empregadores os requisitos que eles imaginam ser necessários para o efetivo funcionamento de sua organização no futuro.

À parte da contribuição da universidade no nível de empregabilidade do estudante em Administração, existe um perfil ensejado ao egresso deste curso oficializado pelo Conselho Nacional de Educação (CNE) em sua Diretriz Curricular para o curso de Administração. Alguns dos fatores atrelados ao perfil ensejado são:

- a) Capacitação e aptidão para compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento;
- b) Capacidade de tomar de decisões;
- c) Capacidade de gerenciamento qualitativo e adequado bem desenvolvidos;
- d) Assimilação de novas informações;

A Administração é uma profissão que surge e se expande em um momento de grandes transformações mundiais, exigindo um novo ator social que desenvolva e aprimore as organizações (STADTLOBER; MOROSINI, 2011).

As autoras afirmam que é neste novo paradigma social que se deve desenvolver o profissional administrador. Desta forma, novas competências são exigidas para o indivíduo e novos desafios são colocados tanto para ele, como para a universidade que irá prepará-lo. Com suas especificidades e diferenças, cada curso distribui seus profissionais no mercado de trabalho, com conhecimentos gerais e específicos de acordo com o currículo, necessidade da região e legislação vigente (STADTLOBER; MOROSINI, 2011).

Outro aspecto que será abordado é a mensuração do nível de empregabilidade da amostra, pois tem sido um assunto abordado nas pesquisas encontradas e, principalmente, em estudos que esta pesquisa se baseia. Sobre isso,

segundo Campos e Freitas (2008), torna-se necessária a utilização de instrumentos específicos capazes de mensurar o nível de empregabilidade dos indivíduos.

Ante o exposto, as questões que orientam os esforços desta investigação são:

- a) Qual é o nível de empregabilidade dos alunos de Administração da FACE/UFG?
- b) Existe um perfil de aluno que apresenta maior nível de empregabilidade? Em caso afirmativo, quais são suas características?

1.1 Objetivos

1.1.2 Objetivos Gerais

Identificar as características associadas à empregabilidade dos estudantes de Administração da FACE/UFG.

1.1.3 Objetivos Específicos

- a) Descrever o perfil sócio demográfico dos estudantes pesquisados;
- b) Operacionalizar a definição do termo empregabilidade sob a forma de um construto;
- c) Medir o nível de empregabilidade dos estudantes de Administração por meio de uma escala de empregabilidade;
- d) Identificar as características associados aos níveis de empregabilidade dos estudantes de Administração.

1.2 Justificativa

O mercado de trabalho atual anseia por profissionais qualificados e que tenham habilidades que as organizações precisam. É possível que haja falta de profissionais qualificados, principalmente quando se busca serviços específicos das organizações e não se obtém o que se deseja ou da forma que se deseja.

O mercado de trabalho para os administradores é amplo e contemplam cargos nas áreas de finanças, produção, logística, gestão de pessoas, marketing, etc., nos níveis tático, operacional e estratégico de uma organização. Apesar das vagas que poderiam surgir no mercado, ainda não há a conscientização de grande parte dos empregadores de que deve haver a figura de um administrador ao menos em um nível organizacional da organização. Este é um dos problemas enfrentados pelos recém-graduados no curso de Administração.

É interesse desta pesquisa entender se para os estudantes de Administração da Universidade Federal de Goiás a percepção é de que o mercado está pronto para recebê-los. É preciso entender se existe uma impressão de que a possibilidade de graduar estando desempregado é baixa e que a vantagem competitiva é alta, pois a marca UFG pesa em uma contratação.

Faz-se necessário compreender como se dá o fenômeno da empregabilidade nos alunos de Administração, a inserção deles no mercado de trabalho, quais são as características que estão ligadas aos estudantes que estão bem posicionados no mercado, qual é o perfil socioeconômico deles e como eles percebem o curso e a faculdade.

A contribuição à área de conhecimento e ao curso da FACE/UFG é relevante por se tratar de uma análise específica a respeito do fenômeno empregabilidade aplicada aos estudantes de Administração na FACE/UFG. Sua contribuição se estende aos docentes e discentes do curso por tornar mensurável o fenômeno em seus estudantes, bem como a dimensão do nível de empregabilidade dos mesmos para trazer à realidade o que o mercado absorveu durante a graduação.

No âmbito pessoal, a pesquisa contribui para crescimento acadêmico e para elevar o nível de conhecimento sobre o assunto, fazendo com que o estudo abra portas para melhor entender como é e como tem sido a realidade dos colegas de curso, possibilitando enxergar o que o mercado tem aceitado e escolhido como perfil ideal para entrar e se manter em uma organização.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para o desenvolvimento deste trabalho será apresentada uma revisão da literatura que está subdividida em quatro tópicos que discutem (a) a trajetória do emprego, reestruturação produtiva e teoria do capital humano; (b) o fenômeno da empregabilidade; (c) conceito de empregabilidade; e (d) estudos de empregabilidade sobre estudantes universitários;

2.1 Trajetória do emprego, reestruturação produtiva e teoria do capital humano

Trinta anos após a Segunda Guerra Mundial, as sociedades industrializadas eram definidas como sociedades ricas, de crescimento constante, com melhoria na qualidade de vida e marcadas por empregos numerosos e duradouros, e as carreiras, regulares e ininterruptas (CHANLAT, 1996). Posicionando-nos no contexto do mercado atual, Chanlat (1996) comenta que com a concorrência internacional, a atualização de tecnologias e a redução dos mercados, as organizações aderiram a métodos de flexibilização junto a seus colaboradores.

O mercado de trabalho se atualiza com a vinda da globalização e avanço massivo das tecnologias, provocando mudanças estruturais nas organizações, tornando-as descentralizadas e horizontalizadas, e contribuindo para uma economia que funciona 24 horas por dia (BEZUIDENHOUT, 2011).

Para compreender as dimensões da reestruturação produtiva, é preciso contextualizar-se em meados de 1970. Neste período, a crise estrutural do capital ocorre nos Estados Unidos, Europa Ocidental e Japão, em uma fase de reestruturação capitalista. Alves (2007) avança afirmando que a reestruturação produtiva adota um novo rumo, que atinge o mundo do trabalho organizado. Antunes e Alves (2004) definem reestruturação produtiva como o

[...] processo de mudanças ocorridas nas empresas e na organização do trabalho industrial nos últimos tempos, via introdução de inovações tanto tecnológicas como organizacionais e de gestão, buscando-se alcançar uma organização do trabalho integrada e flexível. (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 335-351).

O debate da atualidade sobre reestruturação produtiva instiga mudanças relevantes na constituição do mercado de trabalho, mudanças estas que criam um

contexto que abrange situações como o aumento dos índices de desemprego, bem como a precarização do emprego (LEMOS; PINTO, 2008).

A questão social pode ser entendida como uma inquietação relacionada à capacidade de manter uma sociedade unida. Existe uma ameaça na ruptura desta coesão que é apresentada por grupos que abalam o conjunto (CASTEL, 1998). O autor exemplifica como indícios da precarização do emprego, o crescimento dos vínculos de trabalho inconstantes - efêmeros ou intermitentes -, a perda de direitos trabalhistas e a queda de salário.

Para compreendermos a situação de emprego/desemprego, será iniciada uma trajetória, a partir da década de 1930, por ter sido um período de pós-guerra marcado pelo período da Grande Depressão, consequência da crise de 1929 que eclodiu na América do Norte e se espalhou rapidamente pelo mundo devido à interdependência do sistema capitalista (NETO; TASINAFO, 2006).

Nesta mesma época iniciaram-se estudos econômicos para determinar ações para combater o desemprego gerado pela crise de 1929, uma delas é denominada como keynesianismo (MOREIRA, 2010). Segundo estudos de Ramos (2003), o modelo keynesiano sugeria variáveis monetárias e fiscais para conduzir o nível de atividade e não permitir que ele se situasse nem muito acima do pleno emprego (acarretando pressões inflacionárias) nem muito aquém dele (resultando em patamares de desemprego eminentes).

Lemos e Pinto (2008) informam que há uma corrente de pensamento que atribui a responsabilidade do elevado nível de desemprego à qualificação insuficiente dos trabalhadores, e que este motivo gera oferta inadequada de mão-de-obra. Como consequência desse cenário, os autores analisam que os esforços individuais e institucionais objetivam alinhar a formação profissional à demanda do mercado de trabalho, e ambos (indivíduo e instituição) tentam atingir a empregabilidade, possibilitando a inserção no mundo produtivo.

Balassiano, Seabra e Lemos (2005) citam autores que discutem ideias diferentes a respeito da crise do emprego. Alguns são:

a) Rifkin (1995) e Castel (1998), que defendem a Reestruturação Produtiva (que surge a partir da década de 1970) como sendo a resposta para justificar o decréscimo de oferta de postos de trabalho;

b) Pochmann (2001) afirma que a causa latente do desemprego em países periféricos é a junção entre a Reestruturação Produtiva e o fenômeno da globalização;

c) Outra vertente citada é a de Alves (1997), Amadeo (1998), Barros et al. (2001) e Neri, Camargo e Reis (1999), que atribuem a responsabilidade do crescente desemprego à Reestruturação Produtiva em conjunto com a falta de preparo dos trabalhadores para assumir postos de trabalho.

Os autores Balassiano, Seabra e Lemos (2005) afirmam que existem estratégias para enfrentar o desemprego, sendo uma delas a valorização da formação do profissional, que se resume na teoria do capital humano. De acordo com os autores, a empregabilidade é fruto dos pressupostos da teoria do capital humano, que confere à educação e qualificação profissional, o preparo para enfrentar a Reestruturação Produtiva.

De acordo com Heckman (2002), o conceito de capital humano reconhece que seres humanos são importantes, se não mais importantes que o capital físico que gera riqueza e mantém a economia.

Friedman, Hatch e Walker (2000) consideram as pessoas como uma parte das organizações que pode ser valiosa, desenvolvida, dinâmica e mais importante que equipamentos, propriedade intelectual e capital financeiro. Schultz (1960) publicou um artigo no qual faz comentários a duas situações latentes: a negligência do estudo sobre o capital humano e a falta de discussão moral sobre o tratamento da educação de um ser humano. Nesse artigo, o autor deixa sua conclusão afirmando que a educação deve ser tratada como forma de investimento no ser humano e na sociedade.

Diante das teorias expostas, Oro et al (2010), comentam que identificar o ganho oriundo do capital humano pode ser um processo sutil, pois é observado pela relação entre o profissional, o conhecimento e a empresa. Os autores comentam que se baseiam nas experiências que os indivíduos desenvolvem, levam para dentro da empresa e aplicam. O processo de continuação da profissionalização ou mesmo educação continuada é o que alimenta o capital humano, gera competitividade, estimula oportunidades e apoia a empregabilidade (ORO et. al., 2010).

A proposição fundamental de Schultz (1961) explicita que, por meio dos investimentos aplicados em educação, as pessoas podem valorizar suas

capacidades, de forma que as habilidades adquiridas exercem influência direta sobre os padrões de acumulação de poupanças e formação de capitais.

Balassiano, Seabra e Lemos (2005) comentam que o discurso originado no meio empresarial e a literatura sobre o mundo dos negócios conferem à qualificação profissional e à produtividade individual um dever fundamental no enfrentamento dos obstáculos impostos pela reestruturação produtiva: indispensabilidade de trabalhadores mais qualificados e produtivos.

Em estudos anteriores, foram encontrados autores que pesquisaram algumas falhas na teoria do capital humano, como Lima (1989). Uma delas é o fato de que a teoria superestima a importância de se investir em educação não observando as razões que causam diferenças nas rendas individuais. O autor comenta que os indivíduos são diferentes quando se pensa em quantidade de capital físico que cada um possui, e quantidade de capital humano de cada indivíduo (conjunto de atitudes, desenvolvimento de habilidades, motivação, saúde e força física) tem agregada. Diante disto, o autor expõe uma segunda teoria que contesta a teoria do capital humano: a teoria da segmentação do mercado de trabalho.

Para Biagioni (2006), as teorias apresentam visões diferentes a respeito do mercado de trabalho: a teoria do capital humano com a visão da Oferta e qualificação da mão de obra e a teoria da segmentação do mercado de trabalho com a visão de Demanda das instituições empregadoras de mão-de-obra. O autor salienta que a teoria do capital humano, de maneira geral, tem foco nas capacidades individuais, e a teoria da segmentação mostra a relevância da estrutura social.

2.2. Fenômeno da empregabilidade

Com surgimento recente, o fenômeno da empregabilidade reflete a crise pela qual passa o mercado mundial em função do desemprego massivo, aumento de trabalhos informais e diminuição do número de empregos formais (HELAL; ROCHA, 2011).

A noção de empregabilidade começou a se mostrar há mais de cem anos atrás, na Grã-Bretanha (ALBERTO, 2005). Era principalmente discutida no Reino Unido e Estados Unidos até o início da década de 1950. Para Forrier e Sels (2003), nesta época o termo servia como propósito econômico.

Seguindo com o histórico, ao fim dos anos de 1970, a versão de empregabilidade que permaneceu foi a de que o fenômeno se referia à performance alcançada no mercado (ALBERTO, 2005). De acordo com o autor, com o passar de pouco menos de uma década, surgiu um novo cenário que começou a ser ilustrado e alcançou seu ápice nos anos de 1990. Este cenário englobou o conceito de reestruturação produtiva que estabeleceu novos posicionamentos para o mercado de trabalho, como quanto ao agravamento do desemprego e o desgaste de um paradigma de emprego fundamentado em carreiras.

Forrier e Sels (2003) comentam que desde a década de 1990 a atenção para a empregabilidade estava voltada ao mercado de trabalho. Os autores validam uma visão atual no mundo, afirmando que empregabilidade não é mais considerada importante apenas para os que estão desempregados, mas atinge toda a população ativa e é considerada a alternativa à insegurança no trabalho.

2.3 Conceito de empregabilidade

Historicamente a palavra empregabilidade parece ter surgido a partir de programas de preparação e facilitação para conquista do emprego, quando eram buscados fatores que poderiam auxiliar os alunos a conquistarem uma posição de trabalho específica (MCLAUGHLIN, 1995).

O conceito de empregabilidade, segundo o Dicionário da Educação Profissional em Saúde (PEREIRA; LIMA, 2008), está relacionado à capacidade de o indivíduo manter-se ou reinserir-se no mercado de trabalho, devido ao conjunto de habilidades que o tornam competitivo.

Cinco entendimentos sobre empregabilidade foram apresentados por Cesário, Gestoso e Pelegrin (2012). Os autores objetivaram compreender o fenômeno da empregabilidade no contexto da crise europeia, e utilizaram de cinco literaturas para entender a crise: Hillage e Pollard (1998); Forrier e Sells (2003); Fugate et al. (2004); Van der Heijde e Van der Heijden (2006); e Rothwell e Arnold (2007). Os cinco conceitos são:

- a) Capacidade de auto movimento dentro do mercado de trabalho para aplicar o próprio potencial no emprego em que está;
- b) Oportunidade de um indivíduo de encontrar externamente ou internamente um emprego;

- c) Forma específica e ativa que permite realizar e identificar as oportunidades de carreira;
- d) Conceito relacionado à capacidade sistemática de obter e criar trabalho por meio da otimização de competências;
- e) Habilidade de manter o atual trabalho ou obter outro que se deseja.

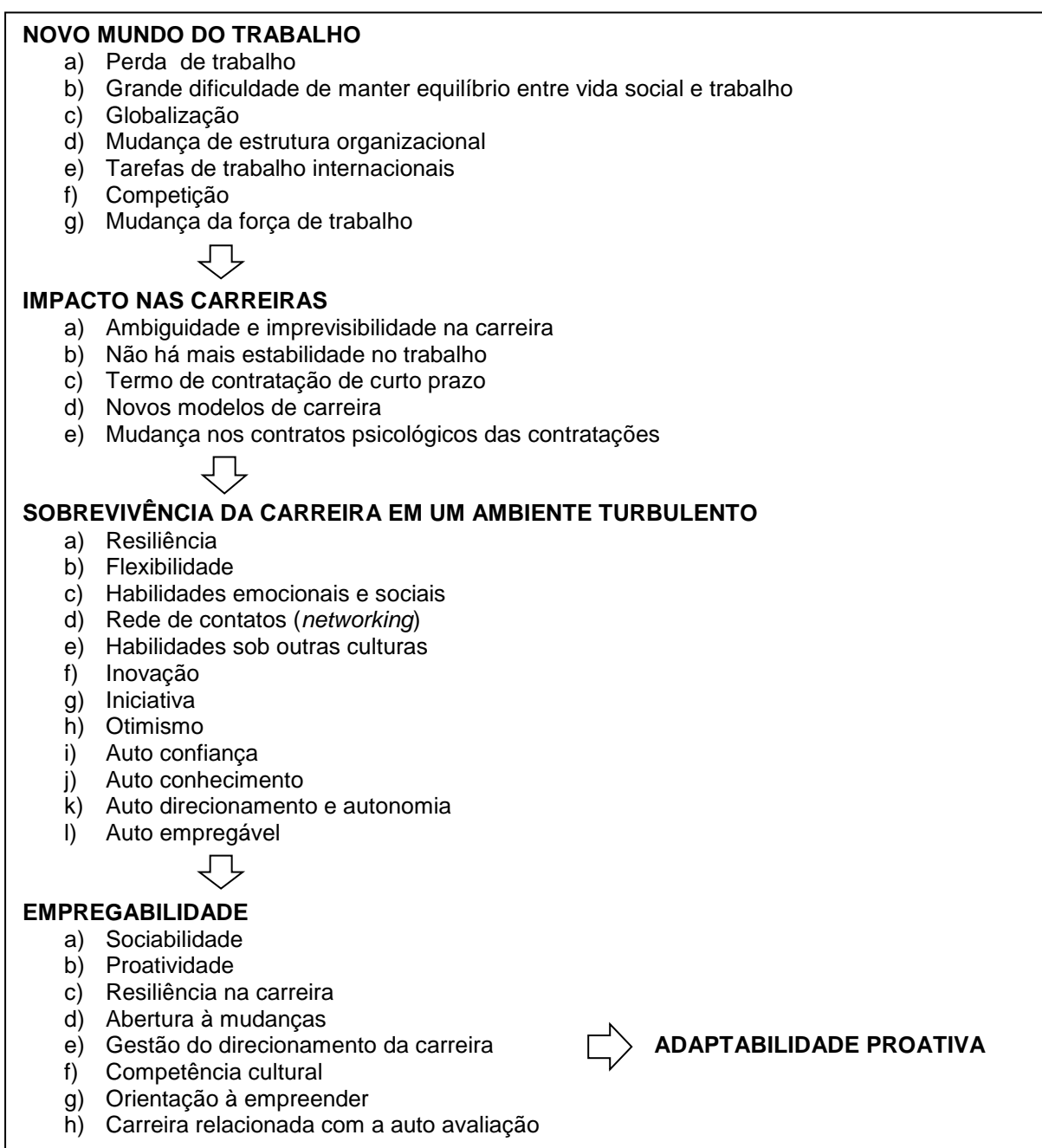
Diante do conjunto de significados exposto, nota-se que o termo empregabilidade passou por muitas mudanças de acordo com a evolução do mercado e, mesmo com algumas variações em sua semântica, ainda não há um consenso entre estudiosos. Portanto, é importante observar que cada autor leva em conta o significado do termo empregabilidade que mais se ajusta ao contexto em que está inserido.

Para esta pesquisa será adotado o conceito de Morosini (2001) que defende empregabilidade como sendo a probabilidade do estudante de apresentar os atributos que os empregadores entendem como necessários para o futuro funcionamento efetivo de sua organização. A autora afirma que os empregadores desejam atributos interativos e pessoais (comunicar-se, relacionar-se e sentir-se bem entre uma gama de pessoas internas ou externas à organização; conseguir êxito trabalhando em equipe e ser capaz de transformar seu papel entre um projeto e outro).

Os atributos pessoais são importantes principalmente para permitir que o estudante possa se inserir na cultura de um trabalho, bem como desenvolver ideias, ter iniciativa e saber ajudar a política organizacional de forma responsável e atento a mudanças (MOROSINI, 2001).

A Figura 1 é uma forma sistemática de explicitar as características que compõem o perfil de um indivíduo empregável. Para isso, Bezuidenhout (2011) iniciou uma análise desde a mudança do mundo do trabalho até as características associadas à empregabilidade encontradas na literatura.

Figura 1 – Relação entre o novo mundo do trabalho e empregabilidade



Fonte: BEZUIDENHOUT (2011). Traduzido e adaptado.

2.4. Estudos de empregabilidade sobre estudantes universitários

Algumas questões precisam ser feitas para averiguar se os estudantes (graduandos) estão ou não aplicando e desenvolvendo habilidades, conhecimento e entendimento adquirido em seus estudos durante a faculdade (POOL; SEWELL, 2007).

O quadro 1 sintetiza e sistematiza os estudos anteriores de empregabilidade sobre estudantes universitários. Para a análise, serão descritos o contexto, método

aplicado, conceito de empregabilidade utilizado e fatores analisados nas pesquisas de Rueda, Martins e Campos (2004); Campos (2006); Rothwell, Herbert e Rothwell (2007); Robinson, Garton e Vaughn (2007); Lemos, Debeux e Pinto (2009) e Bezuidenhout (2011).

Quadro 1 – Estudos anteriores sobre empregabilidade de estudantes universitários (continua).

AUTOR	CONTEXTO	FATORES ANALISADOS	MÉTODO APLICADO
Rueda, Martins e Campos, 2004.	Estudantes do último ano de Psicologia, Administração e Eng. Civil de uma universidade particular em SP.	a) Preocupação em se manter atualizado; b) Dominar mais de um idioma e ter conhecimento de informática; c) Habilidade em saber escolher o emprego certo; d) Ser uma pessoa criativa; e) Habilidade de ter remuneração; f) Condição de dar emprego à pessoa capacitada; g) Saber oferecer um determinado serviço; h) Estar empregado com bom salário; i) Curso profissionalizante regulamentado pelo MEC; j) Ser comunicativo e saber trabalhar em equipe. k) Ter responsabilidade perante normas empregatícias;	Questionários foram aplicados em sala de aula.
Campos, 2006.	Estudantes universitários dos cursos de administração, engenharias e psicologia de SP.	a) Planejamento de carreira; b) Eleição de curso; c) Autoconceito; d) Habilidade na busca de trabalho; e) Eficácia de busca; f) Network; g) Autoestima; h) Aprendizagem contínua; i) Extroversão; j) Responsabilidade; k) Habilidade educacional;	
Robinson, Garton e Vaughn, 2007.	Alunos do curso de Agricultura, Alimentação e Recursos Naturais da Universidade do Missouri, EUA.	a) Resolução de problemas; b) Motivação; c) Conhecimento contínuo; d) Criatividade/Inovação; e) Organização; f) Ter visão; g) Saber ouvir; h) Comunicação escrita; i) Tomada de decisão;	

Quadro 1 (Continuação) – Estudos anteriores sobre empregabilidade de estudantes universitários

AUTOR	CONTEXTO	FATORES ANALISADOS	MÉTODO APLICADO
Lemos, Dubeux e Pinto, 2009.	No RJ, formandos e egressos do curso de graduação de Administração.	a) Condição empregatícia; b) A empresa em que trabalha; c) Faixa salarial; d) Perfil socioeconômico.	Questionários foram entregues aos egressos e formandos.
Bezuidenhout, 2011	O estudo englobou estudantes e egressos de uma faculdade de Ciências Econômicas e Administração na África do Sul.	a) Gestão do direcionamento de carreira; b) Resiliência na carreira; c) Competência Cultural; d) Abertura à mudanças no ambiente; e) Proatividade; f) Socibilidade; g) Empreendedorismo; h) Avaliação do indivíduo sobre sua carreira.	Questionário virtual aplicado a estudantes e egressos.

Fonte: Elaborado pela autora.

Lemos, Debeux e Pinto (2009), ao aplicarem os questionários aos estudantes, buscaram chegar a um denominador comum sobre o perfil dos estudantes e egressos em Administração de uma classe econômica elevada. A pesquisa objetivou identificar se havia relação entre a qualidade do emprego do entrevistado e sua origem socioeconômica, visando verificar a pertinência das conclusões de Pierre Bourdieu acerca da tendência estrutural à reprodução das desigualdades sociais.

Os autores concluem afirmando que, para a amostra pesquisada, as diferenças das condições de inserção no mercado de trabalho entre detentores de maior e menor capital econômico podem não ser definitivas. Nos resultados da pesquisa os autores concluíram que ainda não se pode indicar uma homogeneidade nesses dois grupos, ou seja, existem diferenças perceptíveis entre os grupos analisados, tanto no que tange à remuneração quanto no que diz respeito ao tipo de vaga obtida, pois as grandes empresas multinacionais citadas na pesquisa empregam mais indivíduos oriundos de famílias de melhor renda do que indivíduos economicamente menos favorecidos.

Nos estudos de Robinson, Garton e Vaughn (2007), os alunos de diferentes cursos foram sujeitos a um questionário que buscava filtrar as habilidades, ligadas à empregabilidade, latentes nos estudantes em questão. O objetivo era compreender a percepção dos alunos a respeito das habilidades que eles julgavam desempenhar com competência. A partir dos resultados os autores concluem que existem 8 habilidades das quais precisam ser melhoradas com urgência: solução de problemas; tomada de decisão; organização/*timing*; saber arriscar; saber ouvir; criatividade/ inovação e mudança; aprendizado ficado para o futuro; motivação. Duas habilidades têm moderada urgência a serem melhoradas: comunicação oral e visão para o futuro. Quatro habilidades foram consideradas como negligenciadas: relação interpessoal; supervisão; coordenação; e habilidade de conceitualizar.

Rothwell, Herbert e Rothwell (2007) descobriram que pode haver forte ligação entre a marca da universidade e o estudante. Os autores, após aplicação dos questionários, avaliaram as dimensões relacionadas à empregabilidade. As dimensões foram criadas e apresentadas em uma matriz. Foram calculadas quatro dimensões: Minha Universidade; Meu Campo de Estudo; o Estado Externo do Mercado de Trabalho; Minhas Crenças. Cada dimensão foi destrinchada em perguntas relacionadas à dimensão em questão. O objetivo era descobrir uma possível relação entre empregabilidade e a universidade em que os estudantes

frequentam. Os autores concluíram que Ambição, Comprometimento com a Universidade e Itens de escala de empregabilidade são fatores que medem o engajamento dos estudantes de forma eficaz. Os pesquisadores perceberam que os estudantes da universidade que obtiveram maior nota, são os que têm maior expectativa a respeito do nível da marca do empregador e souberam reconhecer os desafios encontrados. Os estudantes das universidades que atingiram notas menores entendem que o fato de estarem na faculdade já é uma conquista.

O estudo de Campos (2006) objetivou construir e validar uma escala de empregabilidade que avaliasse os fatores ou variáveis que podem estar relacionadas a um resultado positivo na busca de um emprego. O questionário elaborado foi aplicado para estudantes de três cursos: administração, psicologia e engenharias. De início foram observados onze fatores que estão ligados à empregabilidade, e a partir disto, a autora desenvolveu uma análise fatorial visando à formação de categorias explicativas da Escala de Empregabilidade, e uma análise da consistência interna dos itens do instrumento, utilizando o coeficiente Alfa de Cronbach. Como resultado desta análise, os onze fatores foram restringidos a apenas quatro (Eficácia da busca; Dificuldade da busca; Otimismo e Responsabilidade e Decisão) e o questionário de 88 itens, reduziu para 57 itens.

A autora pontua que dentre os resultados mais significativos, os indivíduos que têm maior nível de autoeficácia de busca de emprego atingem colocação de forma mais rápida no mercado de trabalho, bem como as autoavaliações positivas como confiança, extroversão e autoestima. Desta forma, conclui-se que as características e traços de personalidade se sobressaem aos traços biográficos.

Propondo entender o que os estudantes universitários entendem sobre o fenômeno da empregabilidade e quais as ações os mesmos desempenham para adquirir empregabilidade, foi proposta uma pesquisa para levantar estas informações. Rueda, Martins e Campos (2004), aplicaram questionários a estudantes de três cursos (Engenharia Civil, Psicologia e Administração de Empresas) visando levantar as necessidades atribuídas por eles para o ingresso no chamado mundo do trabalho. Como conclusão da pesquisa, os autores afirmam que há um discernimento sobre o significado de empregabilidade entre os estudantes, todavia, deve haver esforços para que haja total clareza sobre o tema. Os dados coletados também permitiram que os autores concluíssem que, de maneira geral, os

alunos pontuam como ação para conquistar empregabilidade manter-se atualizado, ser criativo e saber trabalhar em equipe.

No estudo de Bezuidenhout (2011), o objetivo geral foi conceitualizar empregabilidade baseando-se nas implicações do mundo do trabalho atual, e para isso foi elaborado um conjunto de fatores relacionados à empregabilidade (Gestão do direcionamento de carreira; Resiliência na carreira; e Competência Cultural). No início, o autor analisou oito fatores, porém, através de análises posteriores através de coeficientes, foi observado que apenas três fatores fariam jus às características relacionadas à empregabilidade. De modo a organizar estes fatores e verificá-los através do questionário, o autor formulou um modelo de empregabilidade (GEM – *Graduate Employability Model* ou Modelo de Empregabilidade em Graduandos) a partir de uma revisão de modelos de empregabilidade na literatura. Neste estudo, o autor concluiu que os estudantes ainda não graduados estariam mais aptos a ter uma gestão do direcionamento de carreira mais desenvolvida do que os egressos. Os mesmos mostraram maior motivação em obter conhecimento sobre diferentes culturas, seus valores e crenças.

No presente estudo será utilizado um questionário baseado nos estudos de Campos (2006), e de Rothwell, Herbert e Rothwell (2007).

2.5 Empregabilidade dos estudantes de administração

É percebido que as ofertas de trabalho para estudantes do curso de Administração são maiores, e isso faz com que muitos jovens visualizem as possibilidades de empregabilidade e sucesso profissional (STADTLOBER; MOROSINI, 2011).

A partir do panorama apresentado, o contexto empresarial e gerencial fica prejudicado com as preocupações e discussões que envolvem o papel do administrador, motivo pelo qual a formação acadêmica do administrador de empresas tem sido centro de intensos debates no âmbito das instituições de ensino que estão dispostos a providenciar essa formação (LEMOS; PINTO, 2008).

A importância em pensar as preocupações que envolvem o papel do administrador, tendo em vista seus desafios em um mercado cada vez mais exigente, tem motivado tanto estudos sobre o tema, quanto experiências inovadoras nas instituições de ensino superior, objetivando a adequação dos conteúdos

ministrados nos cursos de graduação em administração às exigências do mercado inconstante (LEMOS; PINTO, 2008).

Com o mercado em constante mutação, Campos et al. (2008) descrevem os resultados atingidos em uma pesquisa entre 156 empresas do Estado São Paulo, demonstrando que as empresas procuram, sobretudo, candidatos que possuam – nesta ordem:

- a) Comprometimento, interesse e responsabilidade;
- b) Ética, seriedade e trabalho em equipe;
- c) Flexibilidade e adaptabilidade e relacionamento interpessoal;
- d) Comunicação verbal;
- e) Negociação e solução de problemas; organização e planejamento; visão estratégica e foco em resultados;
- f) Decisão ou tomada de decisão; habilidade técnica; pró-atividade e resistência à pressão;
- g) Objetividade.

Na literatura pesquisada percebe-se que para medir empregabilidade devem ser analisados conjuntos de fatores que possibilitem a compreensão do objeto de estudo. Forrier e Sels (2003) citaram alguns fatores através dos quais deve ser medida a empregabilidade:

- a) Características Individuais (habilidade, vontade e atitudes que envolvem o processo de encontrar e manter um emprego);
- b) Contexto (caminhos tomados pelo empregado durante certo tempo na empresa e os desafios que lhe foram atribuídos);
- c) Efeito (observar não somente se a pessoa possui emprego, mas avaliar a qualidade do emprego, considerando fatores como encarreiramento);
- d) Atividades (observar se os indivíduos tentam enriquecer sua empregabilidade, podendo participar de treinamentos, cursos ou adicionado afazeres que o favorecem).

Diante das informações, Lemos et al. (2011) alertam para o fato de que todos os estudantes terão que aprender novas formas de oferecer seus talentos ao mercado. Os autores citam Bridges (1995) que expõe um "Guia de Carreira para o Trabalhador do Século XXI" no qual argumenta que as carreiras devem ser autogeridas. Bridges (1995, apud Lemos et al., 2011) segue afirmando que no futuro, o fato do trabalhador ter seguido uma carreira autogerida é o que lhe trará

empregabilidade, ou seja, sua capacidade de se fazer atraente aos olhos dos empregadores. Para isso, o trabalhador deverá adquirir flexibilidade e uma "mentalidade de fornecedor", pensando como um fornecedor externo que foi contratado para realizar uma determinada atividade.

Outra pesquisa realizada visando chegar à conclusão do que os alunos de Administração de Empresas fazem para alcançar a empregabilidade, os autores Rueda, Martins e Campos (2004) perceberam que na questão que relacionava formas de aquisição de empregabilidade, os alunos obtiveram maior ocorrência de respostas no item habilidades técnicas e fundamentação teórica (19,5%); seguido por espírito prático (19%) e atualização constante e busca de desenvolvimento (18%).

Os autores concluem que os alunos do curso de Administração obtiveram índices de mediana significância no quesito forma de aquisição da empregabilidade que contou com os seguintes índices: aspecto moral (15%), formação acadêmica (13,5%) e papel ativo (10,5%). Em sua conclusão, os autores finalizam comparando os resultados junto ao de dois outros cursos também em análise. O curso de Administração atingiu maior divergência quanto às estratégias utilizadas para a aquisição da empregabilidade.

Rueda, Martins e Campos (2004), fundamentando-se nos dados coletados em sua pesquisa, verificaram que os alunos de Administração, estão adquirindo sua empregabilidade alicerçando-se em uma concepção pouco clara acerca do tema, todavia se destacam por adotar condutas que beneficiam a aquisição da mesma.

Lemos, Debeux e Pinto (2009) analisaram a pesquisa de Pierre Bourdieu que retratava que filhos das elites detentores de maior capital econômico ou cultural, obtinham os maiores índices de titulação superior. Para contextualizar a pesquisa, os autores se dispuseram a mapear e analisar as condições de inserção no mercado de trabalho por estudantes do curso de Administração, buscando relacionar a empregabilidade dos mesmos aos seus respectivos perfis socioeconômicos.

No primeiro momento da pesquisa foram delimitados alguns questionamentos que deveriam ser respondidos ao longo da pesquisa elaborada pelos próprios autores, como por exemplo, a condição empregatícia do formando ou egresso, a empresa em que trabalha, a faixa salarial e o perfil socioeconômico. Para os autores os cruzamentos possíveis destas variáveis, previamente delimitadas, permitiria analisar a empregabilidade dos egressos a partir de sua origem socioeconômica.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Para a classificação da pesquisa toma-se como base a taxionomia apresentada por Vergara (2004), que relaciona dois aspectos: quantos aos fins e quanto aos meios.

O presente trabalho, quantos aos fins, se constitui uma pesquisa exploratória e descritiva. É classificada como exploratória, pois existem poucos estudos que abordam o tema central sobre empregabilidade de estudantes no Ensino Superior. Desse modo, pretende-se ampliar o conhecimento sobre a atuação do fenômeno da empregabilidade entre alunos de Administração. É uma pesquisa descritiva por objetivar descrever o fenômeno da empregabilidade atrelado ao perfil dos estudantes do curso de Administração da Universidade Federal de Goiás.

Quanto aos meios, é um estudo bibliográfico e de campo. A pesquisa bibliográfica é fundamental para esta pesquisa, pois foi por meio desta que se definiu o construto que envolve o fenômeno empregabilidade e buscou-se formas de operacionalizar a definição do termo empregabilidade sob a forma de um construto.

Essa busca bibliográfica sistemática se realizou por meio de plataformas de comunicação científica, jornais e repositórios de artigos acadêmicos. Até a presente data, foram estudados 20 artigos que envolvem o conceito de empregabilidade ou estudantes da educação superior. Quanto à análise temporal dos artigos, estes se encontram situados entre 2003 e 2012, oferecendo desta forma um referencial atualizado. Ainda referindo-se aos meios, foi elaborada uma pesquisa de campo por meio de questionário, sendo assim, uma investigação empírica.

3.1 População e Amostra

A população desta pesquisa envolve 97 estudantes do curso de administração da FACE/UFG, que ingressaram nos semestres 2009/2, 2010/1 e 2010/2 e que estavam devidamente matriculados no período da aplicação do questionário. A amostra analisada foi composta por 49 alunos que responderam o questionário, se tratando de uma amostra não aleatória, uma vez que foi formada por voluntários. Sabendo disto, não é possível afirmar que é uma amostra representativa da população e, desse modo, os resultados da pesquisa não podem ser generalizados.

3.2 Etapas e Procedimentos

No quadro abaixo estão relacionados as etapas e os procedimentos de acordo com os objetivos específicos apresentados anteriormente.

O quadro abaixo relaciona os objetivos específicos, delimitados na pesquisa, de forma sistemática (por etapas) junto aos procedimentos que foram realizados visando alcançar cada objetivo.

Quadro 2 – Procedimentos durante as etapas da pesquisa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ETAPA	PROCEDIMENTOS
Descrever o perfil dos estudantes de Administração;	1	Analisar o perfil da amostra por meio dos dados levantados pela aplicação do questionário.
Operacionalizar a definição do termo empregabilidade sob a forma de um construto;	2	Pesquisa bibliográfica para encontrar uma definição de empregabilidade adequada ao contexto da pesquisa e os aspectos associados à empregabilidade identificados em pesquisas anteriores.
Medir o nível de empregabilidade dos estudantes de Administração por meio de uma escala de empregabilidade	3	Encontrar um instrumento de coleta de dados sobre empregabilidade em pesquisas anteriores que compreenda os aspectos associados a este fenômeno.
		Formatar o questionário encontrado aos moldes da pesquisa.
		Aplicação do pré-teste, ajustes do questionário (caso necessário), aplicação do questionário <i>online</i> e tabulação dos dados.
		Cálculo do escore de empregabilidade por meio de análise fatorial.
Identificar as características associadas à empregabilidade dos estudantes de Administração;	4	Identificar as características associadas à empregabilidade de estudantes de Administração.
		Relacionar as informações obtidas através de análise de <i>clusters</i> .
		Verificar a existência de um perfil de destaque.
		Caso haja um perfil de destaque, descrevê-lo.

Fonte: Elaborado pela autora.

A primeira etapa é composta pela descrição do perfil dos estudantes de Administração, parte baseada nas informações resultadas a partir das questões socioeconômicas solicitadas na primeira parte do questionário utilizado nesta pesquisa. Foram elaboradas tabelas para demonstrar os resultados (tabelas 1 e 2).

Na segunda etapa se define um conceito de empregabilidade como base para análises futuras, suporte para o questionário aplicado e a pesquisa como um todo. Como mencionado anteriormente, a definição escolhida para sustentar esta pesquisa foi a de Morosini (2001). Seguindo as fases desta segunda etapa, faz-se necessário encontrar nas pesquisas aspectos, ou mesmo variáveis, atrelados ao fenômeno da empregabilidade, que adicionem ao contexto que está se investigando. No caso desta pesquisa, o Quadro 1 relaciona aspectos encontrados em pesquisas anteriores para complementar e destacar os aspectos associados à empregabilidade mais próximos aos desta pesquisa.

Para a terceira etapa foram definidos dois questionários como base de estudo, o de Campos (2006) e Rothwell, Herbert e Rothwell (2007). Quatro fatores foram retirados da pesquisa de Campos (2006) e um fator (fator universidade) foi retirado da pesquisa de Rothwell, Herbert e Rothwell (2007). A próxima fase envolveu a modelagem do questionário, que uniu o questionário completo de Campos (2006) e apenas quatro questões do questionário de Rothwell, Herbert e Rothwell (2007) acerca do fator Universidade. Houve a inserção de questões relacionadas ao curso de Administração, elaboradas pela autora, bem como questões socioeconômicas, amparadas pelo Critério Brasil 2014.

Após, a integração das questões no questionário, o mesmo passou por uma etapa de pré-teste em três alunos, ajustes foram feitos no instrumento para possibilitar a aplicação *online* por meio de um link disponibilizado no e-mail pessoal de cada estudante da população e *facebook* do curso de Administração da UFG.

A fase seguinte consistiu em encontrar um escore de empregabilidade para cada respondente em cada um dos cinco fatores apresentados no próximo tópico. Os dados tabulados foram reduzidos por meio de Análise Fatorial utilizando o método de componentes principais para extração dos fatores e o método de rotação varimax. Em seguida, em procedimento análogo ao de Fachel (1976), as cargas fatoriais de cada fator foram ponderadas pelo percentual de variância explicada nos respectivos fatores e, assim, foi gerado um escore em cada fator para cada respondente da pesquisa. Para facilitar a interpretação e permitir as análises

apresentada nos tópicos 4.4 a 4.9, o escore obtido no fator renda foi padronizado para uma escala de valores entre 0 (zero) e 100 (cem).

A quarta etapa envolveu concentrar as informações obtidas a fim de encontrar características ligadas aos grupos formados a partir das respostas do questionário. Foram detectados 4 *clusters* que possuem diferentes perfis, se destacando um *cluster* específico. O perfil que se evidencia é o que possui maior nível de empregabilidade, e este foi descrito.

3.3 O instrumento de coleta de dados

O instrumento se baseia nos estudos de Campos (2006), pois a autora delimitou fatores associados à empregabilidade de estudantes de três cursos de graduação, sendo um dos cursos, Administração. A autora também elaborou um questionário com 57 questões fechadas sobre comportamento e personalidade, sendo todas as questões utilizadas na pesquisa pela similaridade do objeto de estudo das pesquisas.

A escala utilizado por Campos (2006) e neste presente estudo foi a Escala de Likert, com quatro pontos (Seguramente Sim, Seguramente Não, Creio que Sim e Creio que Não).

Para que o instrumento estivesse bem relacionado ao tema, foram adicionadas 15 questões, sendo 10 questões relacionadas ao sentimento do estudante sobre a importância da marca de sua universidade no momento da busca de um emprego, foram traduzidas e retiradas do estudo de Rothwell, Herbert e Rothwell (2007). As outras 5 questões que finalizam o questionário foram elaboradas pela autora desta pesquisa e estão relacionadas ao curso de Administração da UFG. Desta forma, a parte que cabe ao assunto empregabilidade é composta por 72 questões.

Soma-se às 72 questões relacionadas à empregabilidade, 4 itens extraídos do Critério Brasil 2014 para encontrar o estrato social do estudante respondente, e ainda, foram elaboradas 15 questões introdutórias, sendo 4 questões de cunho socioeconômico e 11 questões sobre atuação no mercado de trabalho para traçar o perfil do estudante. No total, o instrumento conta com 91 itens.

Após as alterações que foram realizadas sem que o instrumento não perdesse o vínculo com o originalmente utilizado por Campos (2006), chegou-se ao resultado final, apresentado no apêndice A.

No questionário para medir empregabilidade, foram aplicadas questões relacionadas ao perfil socioeconômico dos estudantes. As variáveis demográficas e socioeconômicas observadas (faixa etária, sexo, estado civil, raça/etnia) foram retiradas do questionário aplicado por Campos (2006) com algumas adaptações no sentido de pontuar as etnias e estado civil.

Abaixo estão elencados os quatro fatores analisados pela autora Campos (2006).

- a) **FATOR 1 - Eficácia de busca:** está voltado a ações que podem ser consideradas como preparatórias para a busca de emprego e, na sequência, à noção de que haverá êxito na tarefa, denotando o senso de auto eficácia de busca na colocação profissional. Diz respeito aos sentimentos positivos voltados à capacidade de realização das atividades necessárias à conquista profissional. Envolve ainda os comportamentos que podem ser classificados como pró-emprego, ou seja, saber realizar os contatos entrevistas e atualizações quanto ao mercado de trabalho que se pretende seguir.
- b) **FATOR 2 – Dificuldade da busca:** este fator inclui a Auto Estima, Extroversão e Responsabilidade como variáveis chave. São analisadas em sua forma negativa na pesquisa e a pontuação obtida nas respostas é reversa. A Auto Estima pode ser definida como a avaliação que o indivíduo faz e costumeiramente mantém sobre si próprio. Refere-se ao julgamento de valor que uma pessoa possui sobre seus méritos e expressa o grau de aprovação ou desaprovação sobre si mesmo. Relaciona-se fortemente com a percepção da avaliação dos outros quanto ao seu desempenho, estando permeada por um processo afetivo. A Extroversão tendência a ser sociável, assertivo, alegre, otimista, ativo e falante. A Responsabilidade está ligada à obstinação, decisão, escrúpulo, confiança e pontualidade.
- c) **FATOR 3 – Otimismo:** a Extroversão e Auto Estima positiva são as variáveis que embasam este fator. Envolve aceitação de si mesmo e exposição ao grupo por meio da fala e dos aspectos ligados à liderança e otimismo. Este fator também compreende a noção de autoconfiança.

- d) FATOR 4 – **Responsabilidade e Decisão**: explora aspectos como obstinação, decisão, escrupulo, confiança, pontualidade, autoconhecimento, englobando questões ligadas a compromisso e tomada de decisão.

Em adição a estes fatores, abaixo está descrito o fator 5, retirado dos estudos de Rothwell, Herbert e Rothwell (2007):

- a) FATOR 5 – **Universidade**: relacionado à percepção dos estudantes à Marca da universidade e o potencial que a mesma pode, ou não, ter no momento da decisão de um empregador.
- b) FATOR 6 – **Curso de Administração**: fator relacionado à percepção dos estudantes de Administração sobre abrangência, atividades desenvolvidas e aprendizado durante o curso. Este fator foi adicionado pela autora a fim de contextualizar com o tema.

O quadro a seguir relaciona os questionamentos feitos aos estudantes e os fatores aos quais se relacionam. O instrumento foi adaptado pela autora a partir dos questionários de Campos (2006) e Rothwell, Herbert e Rothwell (2007).

Quadro 3 – Parte A: Questionário aplicado e fatores associados à empregabilidade

Questões	Fator
1. Sei utilizar técnicas de busca de emprego adequadamente	Fator 1
2. Sei quais são os melhores caminhos para procurar um trabalho/emprego	
3. Conheço as questões típicas de entrevista de emprego	
4. Sei elaborar uma proposta de prestação de serviços	
5. Sei preparar um bom currículo ou portfolio de apresentação	
6. Posso manejar satisfatoriamente um processo de entrevista	
7. Posso identificar empregadores, empresas, instituições etc., relevantes para minha área de atuação	
8. Sinto-me preparado para participar de entrevistas e avaliações de trabalho	
9. Sei quais são as oportunidades de trabalho na minha área de formação	
10. Tenho certeza sobre minha habilidade de obter o trabalho/emprego que eu quero	
11. Posso listar as qualificações que possuo e utilizá-las para conquistar trabalho/emprego	
12. Sinto-me capacitado para buscar um trabalho/emprego	
13. Consigo avaliar com precisão minhas habilidades	
14. Sou atualizado quanto aos acontecimentos em minha área de atuação	
15. Acredito que tenho um bom currículo profissional	
16. Consigo obter informações sobre mercado de trabalho na minha área de interesse	
17. Consigo reconhecer minhas capacidades e limites	
18. Sou capaz de controlar o nervosismo e ansiedade em situações de pressão	
19. Considero-me uma pessoa competente na área que escolhi	
20. Sei o que é necessário para trabalhar eficientemente	
21. Consigo planejar minhas metas profissionais para os próximos cinco anos	
22. Sempre busco informações sobre cursos e especializações	

Quadro 3 (Continuação) - Parte A: Questionário aplicado e fatores associados à empregabilidade

Questões	Fator
23. Não me sinto impulsionado a conseguir êxito	Fator 2
24. Não me parece fácil assumir o controle de uma situação	
25. No geral, eu não espero ser muito bom na busca de um emprego/trabalho	
26. Existem muitas coisas em mim que mudaria se pudesse	
27. Não me irrita com nada, sou um pouco pacato	
28. Perco muito tempo até que comece a trabalhar	
29. Eu tenho dúvidas sobre minhas competências	
30. Quando um projeto se torna muito difícil, me sinto inclinado a começar um novo	
31. Alguns momentos, penso que não sou tão bom como os demais	
32. Em geral, prefiro fazer as coisas sozinho	

Quadro 3 (Continuação) - Parte A: Questionário aplicado e fatores associados à empregabilidade

Questões	Fator
33. Sou uma pessoa alegre e animada	Fator 3
34. Em geral, eu consigo causar uma boa impressão nas pessoas	
35. Considero-me uma pessoa simpática/agradável	
36. Eu tenho uma atitude positiva quanto a mim mesmo	
37. Sou dominante enérgico e defendo minhas opiniões	
38. Sou uma pessoa muito ativa	
39. Eu sinto que sou uma pessoa de valor	
40. Tenho facilidade para conversar/falar	
41. Com freqüência, os outros contam comigo para tomar decisões	
42. Sou uma pessoa querida entre aqueles que me conhecem	
43. Muitas vezes tenho sido um líder nos grupos que estive	
44. Parece-me fácil sorrir e ser aberto a desconhecidos	
45. Sou confiante e conseguirei ter o sucesso que mereço na vida	
46. Eu sinto que tenho um bom número de qualidades	
47. Como me sinto é mais importante do que a opinião dos outros sobre mim	
48. No geral, eu estou satisfeito comigo mesmo	
49. Trabalho muito para conseguir minhas metas	
50. Escolhi uma carreira que combina com meu estilo de vida	
51. Esforço-me para conseguir aquilo para o qual estou capacitado	
52. Escolhi uma carreira que combina com meus interesses	
53. Sou bastante bom em organizar-me para terminar as coisas a tempo	
54. Escolhi uma carreira que combina com minhas habilidades	
55. Tenho objetivos claros e me esforço para alcançá-los de forma ordenada	
56. Teria que estar realmente doente para perder um dia de trabalho	
57. Penso muito bem nas coisas antes de tomar uma decisão	

Fonte: Campos (2006).

Quadro 4 – Parte B: Questionário aplicado e fatores associados à empregabilidade.

Questões	Fatores
58. Eu alcanço médias altas em relação às minhas disciplinas.	Fator 5
59. Eu trato minhas atividades acadêmicas como prioridade.	
60. Existem mais pessoas estudando Administração do que há vagas disponíveis no mercado.	
61. No geral, existe uma forte demanda por graduados na minha área.	
62. Existem muitas vagas na área geográfica que estou procurando.	
63. Eu posso facilmente encontrar vagas na minha área de atuação.	
64. Empregadores se sentem incentivados a contratar graduandos da minha universidade.	
65. O status da minha universidade é um facilitador no momento da busca de trabalho.	
66. Empregadores focalizam especificamente minha universidade ao invés de indivíduos da mesma área de atuação	
67. Minha universidade tem uma excelente reputação no meu campo de estudo.	

Fonte: Rothwell, Herbert e Rothwell (2007). Traduzido e adaptado.

Quadro 5 – Parte C: Questionário aplicado e fatores associados à empregabilidade.

Questões	Fatores
68. Eu aplico a maior parte dos conteúdos estudados no meu trabalho.	Fator 6
69. Percebo que os conhecimentos que estou adquirindo no curso me desenvolvem profissionalmente e auxiliam a conseguir emprego.	
70. Percebo que os conteúdos ministrados no curso em sala de aula condizem com o que o mercado espera que saibamos.	
71. Quais aspectos e/ou fatores e/ou atividades que o curso <u>oferece</u> e que Favorece/colabora na obtenção de emprego?	
72. Quais aspectos e/ou fatores e/ou atividades que o curso <u>não oferece</u> e que poderia favorecer/colaborar na obtenção de emprego?	

Fonte: Elaborado pela autora.

Além do questionário de Campos (2006), - parte A - utilizado como base para verificar os fatores associados à empregabilidade, foram compiladas duas partes de questões acrescentadas (partes B e C) para contextualizar com o objetivo da pesquisa. A denominada parte B é formada por questões traduzidas e adaptadas do questionário aplicado por Rothwell, Herbert e Rothwell (2007) sobre a percepção dos alunos a respeito da marca da universidade no mercado de trabalho. A parte C apresenta questões elaboradas pela autora que relacionam a percepção do aluno sobre o curso de Administração.

As partes A, B e C resultam na percepção dos alunos sobre imagem/reputação da universidade; conteúdo, atividades, fatores, aspectos específicos do curso de ADM; atual mercado de trabalho.

O pré-teste foi enviado por e-mail com o *link* para o questionário *online* no dia 24 de Junho para três alunos que foram orientados a observar detalhadamente

detalhes ortográficos, semântica, tempo para realização do teste, e assim, enviarem *feedback* via e-mail. Um dos alunos desenvolveu o questionário em 20 minutos; o segundo, em 12 minutos; e o terceiro, em 15 minutos. Houve retornos sobre falta de enumeração das questões, duplicidade de interpretação em uma questão e sobre a escala utilizada de quatro pontos apenas.

Após a compilação de todas as questões envolvidas, e as alterações feitas a partir do pré-teste, o questionário foi construído na plataforma de formulários da ferramenta *Google Docs*. O questionário foi publicado em um grupo fechado de estudantes de Administração da UFG existente na mídia social *Facebook*; foi enviado aos e-mails oficiais das turmas do sexto, sétimo e oitavo período do curso; e também foi enviado aos e-mails pessoais cadastrados no sistema da FACE/UFG dos estudantes que fazem parte da amostra.

O questionário foi enviado pela primeira vez no dia 27 de Junho aos e-mails dos estudantes e das turmas, no dia 28 de Junho foi publicado no grupo de Administração UFG do *Facebook*. Houve uma segunda solicitação de preenchimento do questionário no dia 01 de Julho e entrega de 8 questionários impressos para alunos que ainda não haviam preenchido. O preenchimento durou até dia 16 de Julho, contabilizando 20 dias em que o questionário esteve disponível para preenchimento. Ao fim dos 20 dias, foi obtido o resultado de 49 questionários.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo será realizada a análise dos resultados encontrados a partir da aplicação dos questionários, bem como a análise a partir dos estudos previamente analisados. Este capítulo será dividido em 9 tópicos: (a) Descrição do perfil dos respondentes; (b) Análise do perfil socioeconômico; (c) Análise do posicionamento dos estudantes no mercado de trabalho; (d) Resultados da análise dos fatores relacionados à empregabilidade; (e) Percepções dos alunos quanto à relação conteúdo do curso de Administração e a atuação no mercado de trabalho; (f) Análise entre fatores e perfil socioeconômico; (g) Análise entre fatores e estrato social; (h) Análise entre fatores e mercado de trabalho; (i) Análises dos clusters de desempenho nos fatores.

4.1 Descrição do perfil dos respondentes

Quando analisados os aspectos socioeconômicos percebe-se que os resultados foram semelhantes quando analisados os grupos de ingresso no curso, sexo, idade e cor/raça. Destacaram-se na amostra os estudantes de sexo feminino, com idades entre 21 e 22 anos, brancos e majoritariamente solteiros.

Tabela1 – Perfil demográfico da amostra.

Variáveis	Nº Discentes	Frequência Relativa (%)
Ingresso		
2009/2	19	38,8
2010/1	19	38,8
2010/2	11	22,4
Sexo		
Feminino	25	51,0
Masculino	24	49,0
Idade		
20	2	4,1
21	18	36,7
22	14	28,6
23	6	12,2
24	3	6,1
25	2	4,1
26	1	2,0
29	2	4,1
30	1	2,0
Cor/ Raça		
Branco (brancos + amarelos)	25	51,0
Preto (pretos + pardos)	24	49,0
Estado Civil		
Casado	2	4,1
Solteiro	47	95,9

Fonte: Elaborado pela autora.

4.2 Análise do perfil socioeconômico

Para analisar o perfil socioeconômico, foi utilizado o Critério Brasil 2014 para categorizar os estudantes nos sete estratos sociais pré-definidos pelo Critério Brasil. O objetivo do Critério Brasil é aferir de uma forma padronizada a propensão de consumo permitindo o reconhecimento de grandes grupos (NOVO CRITÉRIO DE CLASSIFICAÇÃO ECONÔMICA BRASIL - CCEB, 2014). O Critério Brasil 2014 está amparado pela análise de alguns indicadores como educação; ocupação; posse de bens; condições de moradia; acesso a serviços públicos; ativos financeiros e não financeiros; e renda corrente.

Na tabela abaixo é possível inferir que a maioria dos estudantes (29 estudantes ou 59,2%) encontra-se no Extrato 1, descrito como Alta classe alta pela CCEB sendo que não há estudantes nos outros 3 estratos delimitados pelo CCEB. Desta forma, é possível entender que a amostra participa da Média classe média a Alta classe alta.

A tabela abaixo demonstra os estratos ratificados no CCEB, bem como a descrição e a parcela da população brasileira que participa de cada estrato.

Tabela 2 – Classificação dos estratos da amostra.

CCEB 2009	Novo CCEB	Descrição	População Brasileira	Número de Discentes	Frequência Relativa (%)
Classe A	Estrato 1	Alta classe alta	4%	29	59,2
Classe B1	Estrato 2	Baixa classe alta	13%	8	16,3
Classe B2	Estrato 3	Alta classe média	15%	9	18,4
Classe C1	Estrato 4	Média classe média	17%	3	6,1
Classe C2	Estrato 5	Baixa classe média	17%	-	-
Classe D	Estrato 6	Vulnerável	19%	-	-
Classe E	Estrato 7	Pobre e extremamente pobre	15%	-	-
Total				49	100,0

Fonte: Elaborado pela autora.

4.3 Análise do posicionamento dos estudantes no mercado de trabalho

Analisando os resultados encontrados das questões de posicionamento quanto ao mercado de trabalho (tabela 3), observou-se que da amostra de 49 estudantes, 43 (87,8%) estão trabalhando ou estagiando atualmente, sendo que a maioria dos estudantes estão no mercado a mais de dois anos.

Nos resultados obtidos para as perguntas que aprofundaram sobre o mercado de trabalho observou-se que 33 estudantes (67,3%) se concentram no Setor Privado. A maioria dos estudantes faz estágio, porém, há uma grande quantidade de estudantes que ocupam cargo de assistente/auxiliar administrativo.

Ainda sobre os cargos ocupados, há que se detalhar o caso dos estagiários, pois quando questionados sobre o vínculo com a organização, houve 23 respondentes que se identificam como estagiários, porém, quando questionados sobre o cargo ocupado por eles, apenas 16 se identificam como estagiários. É possível inferir que o cargo ocupado pelos estagiários, nem sempre é compatível com a função desempenhada, ou seja, um consultor pode ser um estágio, bem como um faturista pode ser um estagiário.

A maioria dos cargos da amostra encontra-se equilibrada entre a área de finanças e marketing/vendas, sendo que 32 estudantes (65,3%) se encontram no nível operacional da empresa. Dos 49 estudantes respondentes, a maioria participou de algum curso, palestra e/ou congresso no último ano, mas a minoria (9 estudantes) participou de cursos de orientação para busca de emprego.

Tabela 3 – Perfil da amostra sobre mercado de trabalho (continua).

Variáveis	Nº Discentes	Frequência Relativa (%)
Trabalho atual		
Estou desempregado ou sem estágio, mas já trabalhei/estagiei.	5	10.2
Estou trabalhando/estagiando atualmente.	43	87.8
Nunca trabalhei.	1	2.0
Tempo de trabalho		
> 1 <= 2 anos	7	14.3
> 2 <= 3 anos	16	32.7
> 3 <= 5 anos	15	30.6
> 5 <= 10 anos	8	16.3
Menos que um ano	2	4.1
Não se aplica, pois nunca trabalhei.	1	2.0
Setor da economia em que atua		
Não se aplica, pois nunca trabalhei.	1	2.0
Privado	33	67.3
Público	13	26.5
3º Setor (sem fins lucrativos, ONGs, e assemelhados)	2	4.1
Se for empresa privada, que é/são os proprietários?		
Empresa familiar	6	12.2
Empresa própria	1	2.0
Não se aplica (não trabalho em empresa privada).	12	24.5
Não se aplica, pois nunca trabalhei.	1	2.0
Terceiros	29	59.2
Vínculo empregatício com o trabalho atual		
Empregado com carteira de trabalho assinada	19	38.8
Empregado sem carteira de trabalho assinada	1	2.0
Estagiário	23	46.9
Proprietária e em outra empresa carteira assinada.	1	2.0
Não se aplica, pois nunca trabalhei.	1	2.0
Servidor público estatutário	3	6.1
Trabalho por conta própria (autônomos, profissional liberal...)	1	2.0

Tabela 3 (Continuação) – Perfil da amostra sobre mercado de trabalho.

Variáveis	Nº Discentes	Frequência Relativa (%)
Cargo ocupado		
Adminsitrador (a)	3	6.1
Analista	2	4.1
Assistente / Auxiliar	13	26.5
Bancário	1	2.0
Consultor Financeiro	2	4.1
Corretor	2	4.1
Economiário	1	2.0
Estagiário (a)	16	32.7
Faturista	1	2.0
Gerente	3	6.1
Monitor Treinee	1	2.0
Supervisor	1	2.0
Técnico Administrativo	2	4.1
Não se aplica, pois nunca trabalhei	1	2.0
Ligação do cargo com a área da organização		
Produção / operação	8	16.3
Marketing	17	34.7
Pessoas	3	6.1
Finanças	17	34.7
Presidência / Diretoria	3	6.1
Não se aplica, pois nunca trabalhei	1	2.0
Percepção da empresa sobre o nível de atuação		
Estratégico	9	18.4
Não se aplica, pois nunca trabalhei.	1	2.0
Operacional	32	65.3
Tático/Gerencial	7	14.3
Participou de algum curso, palestra, congresso, etc., em sua área de formação no último ano?		
Não	3	6.1
Sim	46	93.9
Já participou de algum curso ou orientação sobre como buscar emprego?		
Não	40	81.6
Sim	9	18.4

Fonte: Elaborado pela autora.

4.4 Resultados da análise dos fatores relacionados à empregabilidade

Os cinco fatores utilizados para análise de empregabilidade foram baseados nos trabalhos de Campos (2006) e de Rothwell, Herbert e Rothwell (2007), sendo os primeiros 4 fatores fundamentados nos estudos de Campos (2006) e o quinto fator fundamentado nos estudos de Rothwell, Herbert e Rothwell (2007).

O Fator 1, Eficácia da Busca, demonstra que a amostra obteve média de 69,5 nos resultados, indicando que no geral a amostra é eficiente na busca de emprego. O Fator 2, Dificuldade da Busca, é marcado por uma média de 70,9 indicando que a amostra tem pouca dificuldade de buscar um emprego. Neste mesmo fator observa-se que a menor nota foi 23,2, o que caracteriza alta dificuldade de busca em contradição com a maior nota que foi 100,0.

O Fator 3, Otimismo, é o fator que obteve maior média (75,1) indicando que a amostra, no geral, se sente otimista pessoalmente e profissionalmente. O Fator 4, Responsabilidade e Decisão, obteve média 72,2, o que indica que a amostra no geral é responsável e é formada por tomadores de decisão.

O Fator 5, Universidade, obteve a menor média (66,3), sendo que a menor nota (46,0) foi a mais alta, e a maior nota (90,0) foi a mais baixa quando comparados os cinco fatores. Isto demonstra que não houve total discrepância entre as notas. Entende-se que a maioria dos estudantes tem uma opinião semelhante sobre a marca da universidade, sendo esta a de que não é fator crucial ou muito relevante na aquisição de emprego.

Tabela 4 – Resultados obtidos pela análise dos fatores.

Aspectos	Média	Desvio padrão	Menor	Maior	Partes (quartis)		
					25	50	75
FATOR 1	69,5	15,1	31,3	97,0	61,4	70,5	81,1
FATOR 2	70,9	19,2	23,2	100,0	58,7	71,9	86,7
FATOR 3	75,1	14,5	32,0	100,0	66,7	73,4	85,4
FATOR 4	72,0	18,0	28,1	100,0	62,2	72,0	86,6
FATOR 5	66,3	12,2	46,0	90,0	56,7	65,7	76,1

Fonte: Elaborado pela autora.

4.5 Percepções dos alunos quanto à relação conteúdo do curso de Administração e a atuação no mercado de trabalho

Ao analisar os fatores e as questões respondidas, percebeu-se que as questões 68, 69 e 70 não formam fatores. Estas três questões foram elaboradas pela autora desta pesquisa com o objetivo de encontrar respostas para questões relacionadas ao curso de Administração.

Tabela 5 – Questões sobre aplicabilidade do conteúdo estudado no curso de Administração.

Questões	Respostas	Nº Discentes	Frequência Relativa (%)
68. Eu aplico a maior parte dos conteúdos estudados em sala de aula, no meu trabalho.	SN	6	12.2
	CN	25	51.0
	CS	15	30.6
	SS	3	6.1
69. Percebo que os conhecimentos que estou adquirindo no curso me profissionalmente e auxiliam a conseguir emprego.	SN	3	6.1
	CN	3	6.1
	CS	30	61.2
	SS	13	26.5
70. Percebo que os conteúdos ministrados em sala de aula condizem com o que o mercado de trabalho espera que saibamos.	SN	2	4.1
	CN	11	22.4
	CS	25	51.0
	SS	11	22.4
Amostra		49	100.0
Legenda: SN: Seguramente não CN: Creio que não SS: Seguramente sim CS: Creio que sim			

Fonte: Elaborado pela autora.

A questão 68 discute a aplicação do conteúdo estudado em sala no trabalho. A maioria dos respondentes 51% dos estudantes afirma que creem que não aplicam a maior parte do conteúdo oferecido em sala em seu trabalho, sendo que 30,6%, afirma que creem que aplicam a maior parte dos conteúdos.

A questão 69 trata da percepção dos estudantes sobre seu desenvolvimento profissional e aptidão em conseguir emprego a partir dos conhecimentos adquiridos no curso. Dentre os respondentes, 61,2% creem que os conhecimentos adquiridos no curso auxiliam a conseguir emprego e os desenvolve profissionalmente; 13 estudantes (26,5%) afirmam seguramente que o conhecimento do curso os auxiliam. A partir destas respostas, é possível inferir que 43 estudantes (87,7%) percebem que há conexão entre o que aprendem em sala de aula e seu desenvolvimento profissional e a conquista de um emprego.

Na questão 70 foi explanado o conteúdo que é ministrado em sala de aula e se estes ensinamentos enquadram-se com as necessidades do mercado de trabalho

atual. Da amostra, 51,0% responderam que creem que o conteúdo ministrado no curso condiz com a realidade do mercado atual, sendo que 22,4% estão seguros em afirmar que o conteúdo condiz. Em contraposição, 22,4% responderam que creem que não há relação entre o conteúdo ministrado e o que o mercado espera que se saiba. Observa-se que a maioria dos estudantes percebe que os conteúdos ministrados fazem jus ao que o mercado de trabalho espera que se saiba.

De forma geral, pode-se concluir que boa parte dos estudantes (30,6%) aplica o aprendizado em seu trabalho, porém, a grande maioria da amostra relaciona este aprendizado à vantagem no momento de uma contratação, busca de emprego e desenvolvimento profissional; percebe-se que a maioria dos estudantes (51%) não acha que aplicam a maior parte do conteúdo no seu trabalho, mas a maioria dos estudantes (51%) acha que o conteúdo ministrado em sala condiz com o mercado. Observando estes resultados é possível afirmar que as empresas nem sempre exigem do recém-contratado o que exigem no momento de uma seleção de candidatos.

4.6 Análise entre fatores e perfil socioeconômico

A tabela 6 une os fatores e os aspectos socioeconômicos, sendo possível analisar quais grupos de estudantes obtiveram médias acima da média geral encontrada. A partir das respostas das questões diretamente relacionadas aos fatores analisados, foi possível distinguir qual o tipo de perfil dos respondentes para cada fator. Na análise geral dos fatores, observou-se que o Fator 1 (Eficácia da busca) obteve média total de 69,5 e Coeficiente de Variação (CV)¹ de 22%; observou-se que o Fator 2 (Dificuldade da busca) obteve média total de 70,9 e CV de 27%; o Fator 3 (Otimismo) obteve média total de 75,1 e CV de 19%; o Fator 4 (Responsabilidade e Decisão) obteve média total de 72,0 e CV de 25%; o Fator 5 (Universidade) obteve média total de 66,3 e CV de 18%.

¹O coeficiente de variação (CV) é uma medida de variação relativa da amostra calculada a partir da fórmula [desvio-padrão/ média x 100]. O resultado é apresentado em percentual (%). Em geral, amostras com CV até 15% são consideradas homogêneas.

Tabela 6 – Fatores analisados e características socioeconômicas.

Aspectos	Nº discentes	Fator 1		Fator 2		Fator 3		Fator 4		Fator 5	
		Média	CV	Média	CV	Média	CV	Média	CV	Média	CV
Amostra	49	69.5	22%	70.9	27%	75.1	19%	72.0	25%	66.3	18%
Ingresso											
2009/2	19	75.1	19%	71.0	31%	76.6	21%	70.9	27%	67.4	17%
2010/1	19	66.4	20%	71.3	26%	75.1	17%	69.8	22%	63.7	20%
2010/2	11	65.3	27%	70.1	22%	72.5	21%	77.5	27%	68.7	19%
Sexo											
Feminino	25	69.6	22%	73.6	26%	73.5	21%	71.2	27%	67.6	17%
Masculino	24	69.5	22%	68.1	29%	76.8	17%	72.8	23%	64.8	20%
Idade											
20	2	60.5	39%	72.0	26%	62.6	18%	76.6	36%	60.4	19%
21	18	68.5	24%	76.1	26%	76.4	20%	78.7	22%	66.3	19%
22	14	69.4	24%	65.3	29%	69.3	20%	64.3	28%	63.2	18%
23	6	75.5	21%	75.5	25%	81.9	16%	71.8	29%	62.0	13%
24	3	74.1	14%	59.5	26%	67.3	7%	78.7	17%	82.9	3%
25	2	75.0	15%	72.9	34%	72.2	1%	55.9	33%	76.3	23%
26	1	69.5	0%	90.6	0%	96.6	0%	63.3	0%	56.7	0%
29	2	63.7	4%	69.1	28%	97.1	2%	76.9	5%	71.7	30%
30	1	58.4	0%	41.6	0%	80.2	0%	59.0	0%	74.0	0%
Cor/raça											
Branco	25	70,3	98%	40.0	17%	64.9	40%	57.4	72%	67.8	17%
Preto	24	68,7	21%	71.5	29%	77.2	22%	72.8	21%	65.6	18%
Estado Civil											
Casado	2	83.9	3%	98.0	3%	84.8	25%	96.4	5%	72.6	7%
Solteiro	47	68.9	22%	69.8	27%	74.7	19%	70.9	25%	66.0	19%

Fonte: Elaborado pela autora.

Analisando o ano de ingresso no curso é possível perceber que os estudantes veteranos obtiveram resultado acima da média do fator quando se observa o Fator 1, indicando que eles têm maior eficácia na busca de um emprego. Observando o Fator 2 percebe-se que não houve destaque de média para nenhum dos grupos, todos obtiveram média de grupo acima da média do fator, porém, muito semelhantes, indicando que os três grupos têm o mesmo nível de dificuldade na busca de emprego. No Fator 3, percebe-se que a média dos grupos diminui conforme diminui o ano de ingresso no curso, sendo que os veteranos (2009/2) obtiveram média do grupo acima do fator, mas os alunos de 2010/2 obtiveram média do grupo abaixo da média do fator, demonstrando que o maior índice de otimismo é dos veteranos. No fator 4 observa-se certa discrepância entre os resultados, pois os estudantes de 2010/2 obtiveram resultado acima da média do fator, e os estudantes veteranos obtiveram um desempenho abaixo da média do fator, indicando que os estudantes de 2010/2 se saíram melhor nas questões relacionadas à responsabilidade e decisão. No Fator 5 observa-se similaridade entre os grupos, não havendo discrepância significativa, indicando que os três grupos têm opinião similar sobre a marca da universidade. Diante das análises descritas é possível afirmar que os estudantes veteranos obtiveram médias em geral mais altas que os outros grupos, ficando com média mais baixa que a média geral do fator apenas no Fator de Responsabilidade de Decisão (Fator 4).

Analisando os gêneros, é observada certa similaridade entre as médias obtidas, sem discrepância significativa. No Fator 1 as médias dos grupos foram praticamente idênticas, demonstrando que ambos são eficazes na busca de emprego, porém no Fator 2, as mulheres ficaram acima da média e os homens abaixo da média, demonstrando que as mulheres tem menos dificuldade na busca de emprego. No Fator 3 as mulheres ficaram abaixo da média e os homens acima da média, caracterizando o último grupo como mais otimistas. No Fator 4 houve pouca discrepância, porém as mulheres obtiveram média mais baixa que a média do fator e os homens médios mais altos, indicando que os homens se saíram melhor nas questões relacionadas à Responsabilidade e Decisão. No Fator 5, apesar da pouca discrepância, as mulheres obtiveram desempenho acima da média do fator e os homens com média menor, indicando que o último grupo acredita que a marca da universidade pode não ser um fator tão decisivo. Diante disto, é possível afirmar que

mesmo com certas discrepâncias entre os grupos em alguns fatores, o sexo não é uma variável interessante para identificar reais diferenças na amostra.

No âmbito idade, observa-se que dos 22 aos 26 estão concentradas as médias dos grupos acima da média do fator, indicando que há maior eficácia na busca entre os alunos que está nesta faixa etária. No Fator 2 é possível observar resultados mesclados entre as idades dos estudantes. Os alunos de 20, 21, 23 e 25 anos obtiveram resultado acima da média, os alunos das outras idades não acompanharam este resultado, não sendo um bom parâmetro. No Fator 3 observa-se que os estudantes com 20 anos obtiveram desempenho abaixo da média do fator, e os estudantes de 25 a 30 anos os resultados acima da média, o que indica que os mais velhos se saíram melhor nos itens sobre otimismo. No Fator 4, os estudantes de 20 a 24 anos obtiveram no geral resultados acima da média, indicando que nos itens que abordaram responsabilidade e decisão, este grupo obteve melhores resultados. No Fator 5, os estudantes de 21, 24, 25, 29 e 30 anos obtiveram resultado acima da média do fator, indicando que estes grupos percebem que a marca da universidade é um diferencial.

No âmbito cor/raça, foi possível notar discrepâncias significantes para a análise, pois em três dos cinco fatores observou-se resultados de média opostos.

No âmbito estado civil, foram observadas discrepâncias entre os resultados. No Fator 1 os solteiros obtiveram desempenho abaixo da média do fator e os casados média muito acima, indicando que os casados podem ser mais eficazes na busca de um emprego. No Fator 2 observa-se a mesma situação, pois os casados obtiveram desempenho muito acima da média do fator e os solteiros obtiveram desempenho abaixo da média do fator, indicando que os casados têm menos dificuldade de busca de emprego. Na análise do Fator 3 a situação se repete, os solteiros obtiveram média inferior à média do fator e os casados, média superior, o que indica que este último grupo é mais otimista. No Fator 4, ainda mantendo a distinção das médias observadas nas análises anteriores, é possível afirmar que os casados obtiveram melhor resultado nas questões sobre responsabilidade e decisão. Por fim, no Fator 5, tendo os solteiros a média abaixo na média do fator, e os casados a média acima, é possível afirmar que os casados percebem mais nitidamente que a marca da universidade é um diferencial.

4. 7 Análise entre fatores e estrato social

A análise a ser feita a partir da tabela 7 envolve os estratos sociais anteriormente encontrados pelo Critério Brasil 2014 e os fatores. Ao ser relacionado os fatores aos estratos sociais foram encontrados os seguintes resultados: média de 69,5 e coeficiente de variação de 22% no Fator 1, certa proximidade entre as médias individuais; no Fator 2 foi encontrada média de 70,9 e CV de 27%, indicando certa discrepância entre as médias individuais; o Fator 3 obteve média de 75,1 e CV 19%, indicando proximidade entre as médias individuais; o Fator 4 obteve média de 72,0 e CV 25%, evidenciando que houve certa discrepância entre as médias individuais; o Fator 5 obteve média 66,3 e CV 18%, demonstrando que houve proximidade entre as médias individuais.

Tabela 7 – Fatores analisados e características de estratos sociais.

Estrato	Nº discentes	Fator 1		Fator 2		Fator 3		Fator 4		Fator 5	
		Média	CV	Média	CV	Média	CV	Média	CV	Média	CV
1	29	70,5	21%	69,9	27%	74,6	21%	72,4	21%	63,3	19%
2	8	64,2	27%	63,4	27%	71,9	17%	62,7	34%	65,2	19%
3	9	74,8	19%	84,9	20%	77,6	17%	83,6	21%	74,5	12%
4	3	58,6	12%	58,4	32%	81,5	17%	57,8	39%	73,2	19%
Geral	49	69,5	22%	70,9	27%	75,1	19%	72,0	25%	66,3	18%

Fonte: Elaborado pela autora.

No Fator 1 é possível observar que o estrato 1 obteve média superior à média do fator, e o estrato 4 obteve média relativamente inferior, indicando que o estrato que tem alunos com maior eficácia na busca de emprego é o primeiro, sendo que o quarto estrato é o pior no quesito eficácia da busca de emprego. No Fator 2 foi possível identificar apenas um estrato que se sobressaiu dos demais, o estrato 3, que obteve resultado bem acima da média do fator, enquanto os outros estratos ficaram abaixo da média do fator. Assim como na análise anterior, o quarto estrato obteve a pior média.

No fator 3 observa-se uma situação diferente: há certa compatibilidade entre as médias dos três primeiros estratos, porém, o quarto estrato se destaca com um desempenho bem superior à média do fator. É possível perceber que os dois primeiros estratos estão com resultado abaixo da média do fator e os dois últimos estratos não, indicando que o otimismo está mais presente nos estratos 3 e 4. No Fator 5 observa-se a mesma situação analisada para o Fator 4, o que indica que os

estratos 3 e 4 percebem que a marca de universidade é um diferencial, pois suas médias estão bem acima da média do fator.

4.8 Análise entre fatores e mercado de trabalho

A tabela 8 tem como objetivo mesclar os fatores que estão sendo analisados com as questões que foram direcionadas ao mercado de trabalho. Observando os fatores e as questões que envolvem mercado de trabalho, percebe-se que o Fator 1 obteve média 69,5 e CV 22%, indicando pouca discrepância entre as médias individuais; o Fator 2 obteve média 70,9 e CV 27%, indicando certa discrepância entre as médias individuais; o Fator 3 obteve média 75,1 e CV 19%, mostrando similaridade entre as médias individuais; o Fator 4, obteve média 72,0 e CV igual a 25%, demonstrando certa discrepância entre as médias individuais; o Fator 5 obteve média de 66,3 e CV igual a 18%, sendo a menor média e com médias individuais similares à média do fator.

Tabela 8 – Análise entre fatores e mercado de trabalho (continua).

Amostra	Nº de	Fator1		Fator 2		Fator 3		Fator 4		Fator 5	
	Discentes	Média	CV	Média	CV	Média	CV	Média	CV	Média	CV
	49	69.5	22%	70.9	27%	75.1	19%	72.0	25%	66.3	18%
Qual sua condição no mercado de trabalho?											
Estou desempregado ou sem estágio, mas já trabalhei/estagiei.	5	54.2	38%	55.4	45%	51.4	28%	55.2	48%	57.1	6%
Estou trabalhando/estagiando atualmente.	43	71.8	18%	72.5	25%	78.1	15%	73.6	22%	67.0	19%
Nunca trabalhei.	1	48.9	-	82.3	-	65.6	-	86.1	-	78.3	-
Já trabalha há quanto tempo?											
Menos que um ano	2	69.9	23%	77.9	23%	70.0	16%	71.4	18%	61.2	10%
> 1 <= 2 anos	7	62.2	31%	61.5	36%	63.3	24%	62.4	42%	63.6	20%
> 2 <= 3 anos	16	70.4	2-	69.7	28%	75.5	22%	72.6	26%	65.9	20%
> 3 <= 5 anos	15	72.8	23%	73.3	25%	76.4	12%	73.7	22%	67.4	17%
> 5 <= 10 anos	8	70.5	14%	74.0	28%	84.7	17%	74.2	15%	67.0	20%
Não se aplica, pois nunca trabalhei.	1	48.9	-	82.3	-	65.6	-	86.1	-	78.3	-
Em qual setor da economia você trabalha?											
Privado	33	72.2	2-	73.5	27%	77.1	18%	74.6	21%	66.2	17%
Público	13	64.8	25%	64.4	28%	72.0	24%	64.1	36%	67.3	21%
Terceiro Setor (sem fins lucrativos, ONGs, e semelhantes)	2	67.0	11%	65.9	14%	66.7	-	72.7	4%	53.9	17%
Não se aplica, pois nunca trabalhei.	1	48.9	-	82.3	-	65.6	-	86.1	-	78.3	-
Se você trabalha em uma empresa privada, quem é-são o(s) proprietário(s)?											
Empresa familiar	6	78.4	16%	75.3	24%	80.4	9%	83.0	15%	75.2	7%
Empresa própria	1	40.5	-	100.0	-	66.8	-	53.8	-	47.0	-
Terceiros	29	71.0	19%	71.9	27%	76.3	19%	72.6	23%	64.7	18%
Não se aplica (não trabalho em empresa privada).	12	65.8	25%	62.9	29%	71.0	25%	65.2	32%	66.1	21%
Não se aplica, pois nunca trabalhei.	1	48.9	-	82.3	-	65.6	-	86.1	-	78.3	-
Qual o tipo de vínculo empregatício com esta organização?											
Empregado com carteira de trabalho assinada	19	74.5	14%	75.3	23%	78.0	15%	76.2	21%	62.8	15%
Empregado sem carteira de trabalho assinada	1	60.2	-	44.8	-	83.2	-	86.6	-	76.0	-
Estagiário	23	65.4	27%	67.9	32%	71.3	23%	67.3	29%	65.6	20%
Proprietária e em outra empresa carteira assinada.	1	96.3	-	81.3	-	75.9	-	87.2	-	77.2	-
Servidor público estatutário	3	71.4	12%	60.9	16%	79.3	18%	69.4	33%	85.6	5%
Trabalho por conta própria (autônomos, profissional liberal...)	1	69.5	-	90.6	-	96.6	-	63.3	-	56.7	-
Não se aplica, pois nunca trabalhei.	1	48.9	-	82.3	-	65.6	-	86.1	-	78.3	-

Tabela 8 (Continuação) – Análise entre fatores e mercado de trabalho.

Aspectos	Nº de Discentes	Fator1		Fator 2		Fator 3		Fator 4		Fator 5	
		Média	CV	Média	CV	Média	CV	Média	CV	Média	CV
Este cargo está ligado à qual área da organização?											
Compras	2	53.2	23%	54.0	14%	74.5	15%	60.5	23%	51.1	10%
Engenharia	1	68.2	-	88.3	-	85.7	-	81.3	-	68.4	-
Finanças	17	72.7	23%	75.1	25%	75.7	22%	73.6	24%	66.1	18%
Gestão de Pessoas	3	64.7	13%	69.5	17%	65.3	5%	75.3	20%	56.7	8%
Gestão de projetos	1	86.5	-	74.2	-	88.8	-	95.0	-	90.0	-
Logística	1	70.5	-	66.2	-	62.3	-	58.0	-	50.2	-
Marketing/Vendas	16	67.5	22%	67.2	37%	76.2	22%	68.3	31%	66.3	14%
Marketing/Vendas e Compras (Importação)	1	96.3	-	81.3	-	75.9	-	87.2	-	77.2	-
Não se aplica, pois nunca trabalhei.	1	48.9	-	82.3	-	65.6	-	8606%	-	78.3	-
Presidência/Diretoria	3	76.1	12%	72.7	24%	80.8	17%	82.0	4%	77.9	14%
Produção	2	62.3	11%	60.5	12%	68.2	10%	54.8	31%	67.4	45%
Serviços	1	67.3	-	74.5	-	71.1	-	72.0	-	56.8	-
Não se aplica, pois nunca trabalhei.	1	69.5	22%	70.9	-	75.1	-	72.0	-	66.3	-
Como a empresa em que trabalha reconhece seu nível de atuação?											
Estratégico	9	68.0	11%	65.8	34%	83.4	13%	78.6	14%	70.2	14%
Operacional	32	67.3	24%	69.1	27%	71.9	21%	68.4	29%	65.0	21%
Tático/Gerencial	7	84.8	1-	83.9	17%	80.4	16%	77.5	16%	65.1	13%
Não se aplica, pois nunca trabalhei.	1	48.9	-	82.3	-	65.6	-	86.1	-	78.3	-
Participou de algum curso, palestra, congresso etc. na sua área de formação no último ano?											
Não	3	63.4	24%	81.2	21%	72.1	15%	60.2	38%	59.8	24%
Sim	46	69.9	22%	70.2	28%	75.3	20%	72.7	24%	66.7	18%
Já participou de algum curso ou orientação sobre como buscar emprego?											
Não	40	68.1	22%	69.0	29%	74.8	21%	70.2	25%	66.6	19%
Sim	9	76.0	18%	79.4	16%	76.7	12%	79.7	25%	64.8	17%

Fonte: Elaborado pela autora.

Observando a condição da amostra no mercado de trabalho foi possível ressaltar que o estudante que nunca trabalhou foi o que obteve menor média quando relacionado ao Fator 1, o que indica que sua eficácia na busca de emprego não é efetiva. Os 43 estudantes que estão inseridos no mercado de trabalho foram os que obtiveram melhores médias, possivelmente por estarem ativos no mercado.

Observando o segundo fator, dificuldade de busca de emprego, percebe-se que os estudantes inseridos no mercado obtiveram maior média, o que indica que sentem menos dificuldade na busca de um emprego. Por outro lado, o estudante que nunca trabalhou obteve a maior média do grupo, indicando pouca dificuldade em procurar emprego. Quando analisado o Fator 3, o grupo com menor média é composto pelos estudantes que estão sem emprego, o que indica que eles são/estão pouco otimistas. Em contrapartida, o grupo com maior média neste fator é o grupo de estudantes empregados, indicando que os que estão empregados são/estão mais otimistas.

Analisando o Fator 4 foi possível observar que a menor média foi do grupo de estudantes que estão desempregados, indicando que suas respostas nas questões de responsabilidade e decisão foram as mais baixas. Em contrapartida, os estudantes atualmente empregados obtiveram resultados acima da média do fator. Analisando o Fator 5 percebe-se semelhança com a análise descrita sobre o fator anterior, de modo que os estudantes que estão desempregados obtiveram média inferior à média do fator, o que indica que a marca da universidade é pouco relevante para este grupo. Em oposição a este resultado, o estudante que nunca trabalhou e os estudantes atualmente empregados obtiveram médias acima da média do fator.

A análise seguinte, sobre tempo de atuação no mercado de trabalho, evidenciou que os estudantes que possuem mais tempo de mercado (entre 2 e 10 anos) foram os que atingiram médias acima da média do fator, indicando que quanto mais tempo se está no mercado, maior a eficácia na busca de emprego. Porém, não foi encontrado padrão entre os resultados quando se analisou o quesito dificuldade de buscar emprego, pois as médias dos grupos foram diferentes e sem muita discrepância. A partir disto, é possível interpretar que independente do tempo de atuação no mercado, há certa dificuldade no momento da busca de emprego. Analisando o Fator 3, o otimismo foi observado nitidamente entre os estudantes que têm mais tempo no mercado de trabalho.

Analisando o Fator 4 não houve discrepância entre as médias obtidas pelos grupos, o que indica que os grupos obtiveram respostas semelhantes sobre responsabilidade e decisão. No Fator 5 percebe-se que a média aumenta de acordo com o tempo de atuação no mercado, com exceção ao aluno que nunca trabalhou, que tem a maior média. Isto indica que todos os grupos percebem de forma semelhante à marca da universidade como um diferencial.

Analisando pelo setor de atuação da economia percebe-se que os estudantes que trabalham no setor privado obtiveram médias maiores nos quatro primeiros fatores, e médias abaixo da média do quinto fator, indicando que este grupo de estudantes tem alta eficácia de busca de emprego, baixa dificuldade de busca de um emprego, otimismo, responsabilidade e decisão, e baixa credibilidade na marca da faculdade.

Quando relacionadas às médias obtidas dos estudantes que trabalham em empresa familiar obtiveram as médias mais altas no primeiro, terceiro, quarto e quinto fator, indicando que este grupo de estudantes tem maior eficácia de busca, baixa dificuldade de busca, alto otimismo, alta responsabilidade e decisão, e acreditam que a marca da universidade é um aspecto relevante. A maioria dos estudantes trabalha em empresas de terceiros, e obtiveram médias acima das médias dos fatores analisados, com exceção do fator 5, indicando que consideram pouco relevante a marca da universidade no momento da busca de um emprego. É interessante analisar o estudante que tem empresa própria, pois o mesmo possui alta eficácia de busca e praticamente nenhuma dificuldade de encontrar emprego, baixo otimismo e baixa responsabilidade e decisão, considerando a marca da universidade pouco relevante. Desta descrição é possível afirmar que o fato do estudante ter sua própria empresa, os fatores que tirou menor média estão relacionados diretamente com sua situação atual.

Os alunos que possuem carteira assinada obtiveram médias acima das médias dos fatores nos quatro primeiros fatores e média baixa no fator 5, indicando que os alunos deste grupo são eficientes na busca de emprego, são otimistas, responsáveis e tomadores de decisão, e acreditam que a marca da universidade é pouco relevante. A maioria dos estudantes são estagiários e obtiveram todas as médias abaixo da média dos fatores.

O nível de atuação da maioria dos estudantes (32) é operacional e todas os resultados deste grupo foram abaixo das médias dos cinco fatores analisados,

sendo as médias mais altas dos estudantes que estão no nível tático/gerencial, com exceção do fator 5 que esteve abaixo da média do fator.

A maioria dos estudantes (46) que já participou de cursos, palestras ou congressos no último ano, obtiveram as médias mais altas do grupo, sendo todas acima da média, indicando que o fato de terem frequentado algum conhecimento extra pode ter gerado crescimento profissional. A minoria dos estudantes (9) que já participou de algum curso ou palestra sobre busca de emprego, obteve médias mais altas que do outro grupo, com exceção do fator universidade, que obteve resultado inferior à média do fator.

4.9 Análises dos *clusters* de desempenho nos fatores

A tabela 9 objetiva demonstrar os *clusters* (grupos) encontrados para representar o perfil dos indivíduos de cada grupo, e logo, o perfil do *cluster*.

O *cluster* que obteve melhor desempenho possui o seguinte perfil: desempenhos bem acima das médias dos fatores, e a maior média entre os *clusters* em todos os fatores; coeficiente de variância sempre baixo, indicando que é um grupo em que houve médias individuais muito semelhantes; é composto pela maior parte da amostra, sendo 21 estudantes; é um grupo que se destaca facilmente pelos escores mínimos e máximos, pois são maiores que as dos outros grupos em todas as situações de análise. É um *cluster* que tem baixa dificuldade e alta eficácia na busca de um emprego, são otimistas e acreditam que a marca da universidade é um diferencial.

O *cluster* de pior desempenho é composto por 2 estudantes da amostra e se caracteriza por médias inferiores às médias dos quatro fatores e pela obtenção de notas mínimas e máximas discrepantes das médias dos outros *clusters*, sendo todas inferiores. A média mais baixa se encontra no Fator 4, Responsabilidade e Decisão, e a maior média – ainda sim baixa – se encontra no Fator 3, Otimismo.

O *cluster* de Desempenho I é composto por 10 estudantes e se destaca pela desempenho acima da média do Fator 3, Otimismo, e menor média em relação à média do fator quando relacionado à dificuldade de busca, caracterizando este grupo por estudantes otimistas, com médias altas para responsabilidade e decisão, eficazes na busca de emprego, porém, média inferior à média o Fator 2, Dificuldade de busca.

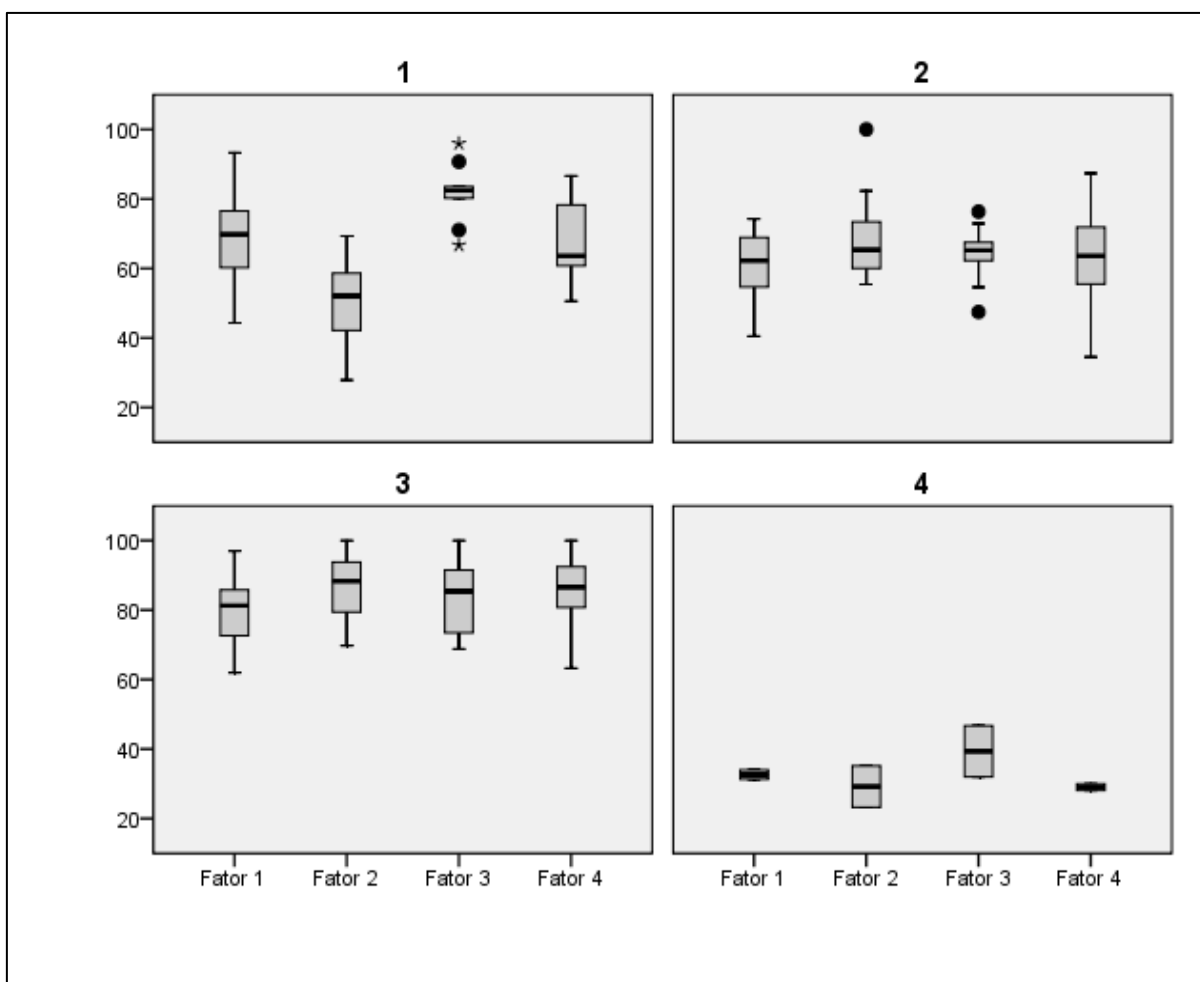
Tabela 9 – Características dos clusters de desempenho dos fatores.

Cluster	Nº de discentes	Fator 1				Fator 2				Fator 3				Fator 4			
		Média	CV	Mín	Máx	Média	CV	Mín	Máx	Média	CV	Mín	Máx	Média	CV	Mín	Máx
	49	69.5	22%	31.3	97.0	70.9	27%	23.2	100.0	75.1	19%	32.0	100.0	72.0	25%	28.1	100.0
Melhor desempenho	21	79.7	11%	62.0	97.0	86.3	11%	69.8	100.0	83.6	13%	68.8	100.0	85.2	12%	63.3	100.0
Desempenho intermediário I	10	69.0	19%	44.3	93.3	50.8	24%	27.9	69.3	81.7	10%	66.7	96.0	67.3	16%	50.5	86.6
Desempenho intermediário II	16	61.1	17%	40.5	74.3	68.5	17%	55.4	100.0	64.4	11%	47.5	76.3	62.9	24%	34.5	87.4
Pior desempenho	2	32.6	6%	31.3	34.0	29.2	29%	23.2	35.2	39.3	27%	32.0	46.7	29.0	5%	28.1	30.0

Fonte: Elaborado pela autora.

O *cluster* composto por 16 estudantes, Desempenho II, se caracteriza por conter todas as médias inferiores das médias dos fatores, porém, são médias estáveis quando comparadas às médias obtidas por este grupo em todos os fatores.

Figura 2 – Características dos clusters



Fonte: Elaborado pela autora.

4.9.1 Análise dos clusters por aspectos

A análise a seguir é segmentada em quatro aspectos, e tem o objetivo de facilitar interpretação e visualização dos perfis encontrados.

4.9.2 Aspecto socioeconômico

Para analisar o aspecto socioeconômico associado aos *clusters* encontrados, a tabela abaixo reúne as informações para análise.

Tabela 10 – Aspectos socioeconômicos e *clusters*.

Aspectos	Cluster				Total
	Melhor desempenho	Desempenho I	Desempenho II	Pior desempenho	
Total de respondentes por cluster	21	16	10	2	49
Ano de ingresso na UFG					
2009/2	9	5	4	1	19
2010/1	6	8	5	-	19
2010/2	6	3	1	1	11
Sexo					
Feminino	12	9	3	1	25
Masculino	9	7	7	1	24
Idade					
20	1	1	-	-	2
21	10	5	2	1	18
22	4	6	3	1	14
23	2	2	2	-	6
24	1	1	1	-	3
25	1	1	-	-	2
26	1	-	-	-	1
29	1	-	1	-	2
30	-	-	1	-	1
Como você se identifica?					
Amarelo	-	-	1	1	2
Branco	11	5	6	1	23
Pardo	8	10	2	-	20
Preto	2	1	1	-	4
Estado Civil					
Casado	2	-	-	-	2
Solteiro	19	16	10	2	47

Fonte: Elaborado pela autora.

Como analisado anteriormente, os 21 estudantes que compõem o *cluster* de Melhor desempenho, são formados majoritariamente por estudantes veteranos, do sexo feminino, de 21 anos de idade, cor de pele branca e amarela, e solteiros.

Analisando o cluster de Pior desempenho composto por 2 estudantes não determinou um perfil específico, pois é formado por uma mulher e um homem (sendo um aluno de 2009/2, e um aluno de 2010/2), de idades diferentes, solteiros e de cor de pele branca e amarela.

O cluster de Desempenho I demonstra o seguinte perfil: 16 estudantes com ano de ingresso equilibrado (sendo a maioria de 2010/1), sexo mesclado (sendo

























majoritariamente mulheres), majoritariamente entre 21 e 22 anos de idade, solteiros, de cor pretos e pardos.

Observando o cluster de Desempenho II, encontra-se um perfil entre os 10 estudantes que o compõe, de maioria formada por alunos que entraram em 2009/2 e 2010/2 (portanto, há mais tempo na faculdade), em suma são homens, entre 21 e 23 anos, majoritariamente pretos e pardos, e solteiros.

Tabela 11 – Aspectos de mercado de trabalho e *clusters* (continua).

Aspectos	Cluster				Total
	Desempenho intermediário II	Desempenho intermediário I	Melhor desempenho	Pior desempenho	
Número total de respondentes por cluster	10	16	21	2	49
Qual sua condição no mercado de trabalho?					
Estou desempregado/sem estágio, mas já trabalhei/estagiei.	-	2	1	2	5
Estou trabalhando/estagiando atualmente.	10	13	20	-	43
Nunca trabalhei.	-	1	-	-	1
Já trabalha há quanto tempo?					
> 1 <= 2 anos	1	3	2	1	7
> 2 <= 3 anos	4	5	6	1	16
> 3 <= 5 anos	3	5	7	-	15
> 5 <= 1- anos	2	1	5	-	8
Menos que um ano	-	1	1	-	2
Não se aplica, pois nunca trabalhei.	-	1	-	-	1
Em qual setor da economia você trabalha?					
Não se aplica, pois nunca trabalhei.	-	1	-	-	1
Privado	8	7	17	1	33
Público	2	6	4	1	13
Terceiro Setor (sem fins lucrativos, ONGs, e assemelhados)	-	2	-	-	2
Qual o tipo de vínculo empregatício com esta organização?					
Empregado com carteira de trabalho assinada	4	6	9	-	19
Empregado sem carteira de trabalho assinada	1	-	-	-	1
Estagiário	4	8	9	2	23
Na minha empresa sou sócia. Na dos meus pais com carteira assinada.	-	-	1	-	1
Não se aplica, pois nunca trabalhei.	-	1	-	-	1
Servidor público estatutário	1	1	1	-	3
Trabalho por conta própria (autônomos, profissional liberal...)	-	-	1	-	1

Tabela 11 (Continuação) – Aspectos de mercado de trabalho e *clusters*.

Aspectos	Cluster				Total
	Desempenho intermediário II	Desempenho intermediário I	Melhor desempenho	Pior desempenho	
Qual o tipo de vínculo empregatício com esta organização?					
Empregado com carteira de trabalho assinada	 4	 6	 9	-	19
Empregado sem carteira de trabalho assinada	 1	-	-	-	1
Estagiário	 4	 8	 9	 2	23
Proprietária e em outra empresa carteira assinada.	-	-	 1	-	1
Não se aplica, pois nunca trabalhei.	-	 1	-	-	1
Servidor público estatutário	 1	 1	 1	-	3
Trabalho por conta própria (autônomos, profissional liberal...)	-	-	 1	-	1
Como a empresa em que trabalha reconhece seu nível de atuação?					
Estratégico	 3	-	 6	-	9
Não se aplica, pois nunca trabalhei.	-	 1	-	-	1
Operacional	 6	 14	 10	 2	32
Tático/Gerencial	 1	 1	 5	-	7

Fonte: Elaborado pela autora

4.9.3 Aspecto mercado de trabalho








































A análise feita a partir das respostas obtidas sobre mercado de trabalho quando se observa o *cluster* de Melhor desempenho gerou o seguinte perfil: os 21 alunos que compõem este grupo estão majoritariamente inseridos no mercado de trabalho, a maioria já trabalha há mais de dois anos, estão trabalhando no setor privado, sendo que 50% deles estão vinculados à empresa como estagiários e a outra metade como funcionários de carteira assinada. O grupo ficou equilibrado também na área de atuação, sendo a maioria em finanças e marketing, majoritariamente no nível operacional.

Os 2 estudantes que fazem parte do *cluster* de Pior desempenho estão atualmente desempregados, estiveram no mercado de trabalho entre 1 e 3 anos, um atuou no setor privado e o outro no setor público, ambos como estagiários no nível operacional e nas áreas de marketing e finanças.

Observa-se que no *cluster* de Desempenho I o perfil dos 16 estudantes que o compõe é de estudantes que estão inseridos no mercado atual possuindo mais de dois anos de experiência. De forma equilibrada participam do setor público e privado, sendo a maioria estagiários. Embora atuem em diversas áreas da Administração, a maioria dos estudantes deste grupo é da área de finanças e atuam no nível operacional.

Os 10 estudantes que formam o *cluster* de Desempenho II estão inseridos no mercado atual e possuem mais de dois anos de experiência. Atuam majoritariamente no setor privado, sendo em suma estagiários e empregados com carteira assinada, atuando na área de marketing e nível operacional.

Tabela 12 – Aspectos do curso e *clusters*

Aspectos	Cluster				Total
	Desempenho intermediário II	Desempenho intermediário I	Melhor desempenho	Pior desempenho	
Número total de respondentes por cluster	10	16	21	2	49
68. Eu aplico a maior parte dos conteúdos estudados em sala de aula, no meu trabalho.					
Seguramente não	 1	 2	 2	 1	6
Creio que não	 4	 9	 11	 1	25
Creio que sim	 4	 4	 7	-	15
Seguramente sim	 1	 1	 1	-	3
69. Percebo que os conhecimentos que estou adquirindo no curso me desenvolvem profissionalmente e auxiliam a conseguir emprego.					
Seguramente não	 1	 1	 1	-	3
Creio que não	-	 1	 1	 1	3
Creio que sim	 6	 12	 11	 1	30
Seguramente sim	 3	 2	 8	-	13
70. Percebo que os conteúdos ministrados no curso em sala de aula condizem com o que o mercado espera que saibamos.					
Seguramente não	-	 2	-	-	2
Creio que não	 2	 3	 6	-	11
Creio que sim	 5	 8	 11	 1	25
Seguramente sim	 3	 3	 4	 1	11

Fonte: Elaborado pela autora.

4.9.4 Aspectos sobre o curso

Ao analisar o cluster de Melhor desempenho, percebe-se que o grupo de 21 estudantes, em suma, não acredita que aplicam a maior parte dos conteúdos aprendidos em sala no trabalho, mas a maioria acredita que os conhecimentos adquiridos em sala contribuem para crescimento pessoal e auxiliam na busca de um emprego, sendo que a maioria concorda que estes conhecimentos são o que o mercado espera que saibam.

Observando o cluster de Pior desempenho, percebe-se que os grupos de 2 discordam sobre o auxílio dos conhecimentos adquiridos na busca de emprego e profissionalização, porém, tem opinião negativa sobre a aplicação da maior parte dos ensinamentos aprendidos em sala, e opinião positiva sobre os conteúdos ensinados estarem em harmonia com o que o mercado espera que se saiba.

O cluster de Desempenho I formado por 16 estudantes, em suma, não acredita que aplicam a maior parte dos conteúdos aprendidos em sala no trabalho, mas majoritariamente acreditam que os conhecimentos adquiridos em sala contribuem para crescimento pessoal e auxiliam na busca de um emprego, sendo que a maioria concorda que estes conhecimentos são o que o mercado espera que saibam, porém, as respostas estão um pouco melhor concentradas que o cluster de Melhor desempenho.

O cluster de Desempenho II formado por 10 estudantes está equilibrado no que tange à aplicação da maior parte dos conteúdos aprendidos em sala no trabalho, pois metade deles tem opinião negativa e a outra metade opinião positiva. Majoritariamente acreditam que os conhecimentos adquiridos em sala contribuem para crescimento pessoal e auxiliam na busca de um emprego, sendo que a maioria concorda que estes conhecimentos são o que o mercado espera que saibam.

4.9.5 Aspectos sobre estratos sociais

Tabela 13 – Aspectos de estratos sociais e *clusters*.

Aspectos	Cluster				Total
	Melhor desempenho	Desempenho I	Desempenho II	Pior desempenho	
Total de respondentes	21	16	10	2	49
Estrato 1	13	9	6	1	29
Estrato 2	3	2	2	1	8
Estrato 3	5	4	-	-	9
Estrato 4	-	1	2	-	3

Fonte: Elaborado pela autora.

O grupo que obteve melhor desempenho está majoritariamente no Estrato 1, sendo ao todo 13 estudantes, ou 62% do total que compõem este *cluster*. No grupo que obteve o pior desempenho, os dois estudantes estão localizados nos estratos 1 e 2. O *cluster* de Desempenho I é composto por 16 alunos, estando 9 deles no estrato 1. O *cluster* de Desempenho II também segue a característica de ser composto majoritariamente por estudantes do estrato 1, porém, é o único grupo que tem mais de um integrante no Estrato 4, sendo que este estrato é composto por 3 estudantes da amostra.

4.9.6 Questões do Fator 5

As questões inseridas no Fator 5, Universidade, foram separadas pois tratam das percepções dos alunos sobre a faculdade em que estudam, e de fato, não se enquadram na análise de Campos (2006), a qual define por análise fatorial os perfis dos estudantes no âmbito empregabilidade. Este fator foi extraído da literatura de Rothwell, Herbert e Rothwell (2007).

Das 10 questões que compõem o Fator 5, foram possíveis tirar as seguintes respostas: a maioria dos estudantes afirma que tira notas altas nas disciplinas, mesmo que a maioria tenha respondido que não tratam as atividades acadêmicas como prioridade; os alunos ficam divididos quando se perguntou sobre a existência de mais estudantes cursando Administração do que vagas no mercado, porém, a maioria afirma que existem muitas vagas na área geográfica que têm procurado emprego; a maioria dos estudantes afirma que tem potencial para encontrar vagas de trabalho facilmente; majoritariamente os estudantes afirmam que o *status* da faculdade é um facilitador na busca de emprego, porém, ficam com respostas divididas quando questionados sobre os empregadores terem mais interesse em contratar alunos da UFG; majoritariamente os alunos afirmam que a universidade tem excelente reputação em seus campos de estudo. A tabela a seguir ilustra a análise expressa.

Tabela 14 – Respostas das questões do Fator 5.

Questões 58 a 67	Respostas				Total
	SN	CN	CS	SS	
Eu alcanço médias altas em relação às minhas disciplinas.	6	15	22	6	49
Eu trato minhas atividades acadêmicas como prioridade.	5	23	15	6	
Existem mais pessoas estudando Administração do que há vagas disponíveis no mercado.	4	19	11	15	
No geral, existe uma forte demanda por graduados na minha área.	1	8	28	12	
Existem muitas vagas na área geográfica que estou procurando	3	15	26	5	
Eu posso facilmente encontrar vagas na minha área de atuação.	1	11	26	11	
Empregadores se sentem incentivados a contratar graduandos da minha universidade.	-	3	24	22	
O status da minha universidade é um facilitador no momento da busca de trabalho.	-	3	23	23	
Empregadores focalizam especificamente minha universidade ao invés de indivíduos da mesma área de atuação.	4	19	20	6	
Minha universidade tem uma excelente reputação no meu campo de estudo.	-	8	22	19	
Legenda: SN: Seguramente não CN: Creio que não SS: Seguramente sim CS: Creio que sim					

Fonte: Elaborado pela autora.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo como ponto de partida o contexto de alta competitividade, globalização e, concomitantemente, o surgimento do termo empregabilidade, este trabalho procurou responder questões relacionadas à empregabilidade do estudante de Administração da FACE/UFG. Conforme anteriormente ressaltado, os adventos da globalização fizeram com que a mão-de-obra tivesse que buscar um maior desenvolvimento para conseguir manter-se ativa no “novo” mercado de trabalho em processo de reestruturação, sendo esta a válvula propulsora do tema desta pesquisa.

Para operacionalizar a definição do termo empregabilidade sob a forma de um construto foram encontradas literaturas que delimitaram aspectos que podem estar relacionados à empregabilidade. Destacam-se os onze aspectos comentados nos estudos de Campos (2006): planejamento de carreira; eleição de curso; autoconceito; habilidade na busca de trabalho; eficácia de busca; network; autoestima; aprendizagem contínua; extroversão; responsabilidade e habilidade educacional. Estes aspectos encontrados corroboram para entender o termo empregabilidade.

Para medir o nível de empregabilidade dos estudantes da Administração por meio de uma escala de empregabilidade fez-se necessária a busca por estudos que obtiveram uma escala validada, que no caso foram encontradas apenas duas: Rothwell, Hebert e Rothwell (2007) e Campos (2006). O primeiro estudo tratou a importância da marca da universidade no momento da busca de um emprego e o segundo estudo tentou encontrar um índice de empregabilidade através de questões relacionadas ao comportamento pessoal. As questões adicionadas traçam o perfil do estudante quanto ao mercado de trabalho e suas percepções quanto ao curso de Administração sendo cursado na UFG.

Procurou-se responder às duas questões que orientaram a investigação: qual é o nível de empregabilidade dos alunos de Administração da FACE/UFG?; Existe um perfil de aluno que apresenta maior nível de empregabilidade? Em caso afirmativo, quais são suas características?

Os alunos da amostra que se destacaram obtendo nível de empregabilidade maior são os que estão agrupados no *cluster* “Melhor Desempenho”, composto por 21 estudantes. Estes estudantes possuem baixa dificuldade e alta eficácia na busca

de um emprego, são otimistas e acreditam que a marca da universidade é um diferencial no momento da busca de um trabalho. Em suma, não acreditam que aplicam a maior parte dos conteúdos aprendidos em sala no trabalho, mas a maioria acredita que os conhecimentos adquiridos em sala contribuem para crescimento pessoal e auxiliam na busca de emprego, sendo que a maioria concorda que estes conhecimentos são o que o mercado espera que saibam. São estudantes majoritariamente veteranos, do sexo feminino, de 21 anos de idade, cor de pele branca e amarela e solteiros.

Os 21 alunos que compõem este grupo estão majoritariamente inseridos no mercado de trabalho. A maioria já trabalha há mais de dois anos, majoritariamente no setor privado, sendo que 50% dos estudantes deste *cluster* estão vinculados à empresa como estagiários e a outra metade como funcionários de carteira assinada. O grupo ficou equilibrado também na área de atuação, sendo a maioria da área de finanças e marketing, majoritariamente no nível operacional. Deste grupo, 62% está enquadrado no Estrato 1, de acordo com CCEB, ou seja, fazem parte da Alta Classe Alta.

Outra questão a ser concluída é a do nível de empregabilidade dos estudantes pesquisados. O *cluster* de Melhor Desempenho possui o nível mais alto de empregabilidade encontrado na amostra.

Houve limitação ao procurar estudos sobre o tema que medissem empregabilidade ou que utilizassem uma escala validada para medir a empregabilidade de estudantes. De fato existem muitas pesquisas sobre o tema, mas poucas abordam a medição do fenômeno sob a forma de escalas.

Os resultados deste estudo devem ser interpretados considerando que se trata de uma pesquisa amostral não-aleatória e que, portanto, não é, necessariamente, representativa da população investigada. Desse modo, os resultados não podem ser generalizados.

Destacam-se para estudos futuros a necessidade de aprofundar sobre questões relacionadas à aplicabilidade dos conhecimentos aprendidos em sala no ambiente de trabalho; adicionar outros cursos para comparar o nível de empregabilidade dos mesmos; obter a impressão do empregador sobre os alunos da UFG (ou outra faculdade); ouvir os egressos do curso sobre dificuldades encontradas ao se estabilizar no mercado de trabalho; adicionar alunos do mesmo

curso de faculdades diferentes para analisar se o nível de empregabilidade está atrelado à marca ou ensino da faculdade.

O último comentário a ser feito sobre esta pesquisa remete ao cotidiano vivenciado junto aos estudantes que compõem a população. Percebe-se que a maioria está inserida no mercado de trabalho há um tempo, provavelmente por tratarem o assunto do mercado de trabalho logo ao entrar na faculdade. A situação mais comum é o estudante passar por mais de um estágio durante sua graduação, momento em que podem aplicar e vivenciar situações típicas e atípicas de uma organização.

Numa percepção geral, é possível afirmar que grande parte dos alunos não vê o curso de Administração como um divisor de águas em suas vidas, mas sim como um facilitador. A decisão de estudar alunos do sexto, sétimo e oitavo período, ou seja, um ano e meio antes da colação de grau foi delimitada por imaginar que nestes períodos poderia estar concentrada a maior parte dos alunos que estão engajados com seu futuro profissional e possivelmente iniciando carreira.

Este trabalho é uma visão de empregabilidade de universitários, pois dá abertura para novas abordagens, tais como, o que a universidade e o curso adicionam ao aluno e o que já faz parte do *background* dele no momento da busca de emprego.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBERTO, Maria Angélica. **A noção de empregabilidade nas políticas de qualificação e educação profissional no Brasil nos anos 1990**. Trab. educ. saúde, v. 3, n. 2, set., Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462005000200004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 7 jan. 2013.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva**. Ensaios de sociologia do trabalho. 2. ed. Londrina: Praxis, 2007.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. **As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital**. Educ. Soc., v. 25, n.87, p. 335-351, mai./ago., Campinas, 2004. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em: 21 jan. 2013.

BALASSIANO, Moisés; SEABRA, Alexandre Alves de; LEMOS, Ana Heloisa. **Escolaridade, salários e empregabilidade: tem razão a teoria do capital humano?** Rev. adm. contemp., v. 9, n. 4, Dec., Curitiba, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552005000400003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 07 jan. 2013.

BEZUIDENHOUT, Mareli. **The development and evaluation of a measure of graduate employability in the context of the new world of work**. Faculdade de Ciências Econômicas e Administração. Universidade de Pretoria, 2011.

BIAGIONI, D. **Determinantes da mobilidade por classes sociais: teoria do capital humano e teoria da segmentação de mercado**. ABEP, Minas Gerais, set., 2006.

CAMPOS, Keli Cristina de Lara. **Construção de uma escala de empregabilidade: competências e habilidades pessoais, escolares e organizacionais**. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2006.

CAMPOS, Keli Cristina de Lara; FREITAS, Fernanda Andrade de. **Empregabilidade: construção de uma escala**. Psico-USF (Impr.), v. 13, n. 2, dez., Itatiba, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712008000200006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 13 dez. 2012.

CAMPOS, Keli Cristina de Lara. **Construção de uma escala de empregabilidade: Definições e variáveis psicológicas**. Estud. Psicol.,v. 28, n. 1, p. 45-55, Campinas, 2011.

CARRIERI, Alexandre de Pádua; SARSUR, Amyra Moyzes. **Percorso semântico do tema empregabilidade: a (re) construção de parte da história de uma empresa de telefonia**. Revista de Administração Contemporânea, v. 8, n. 1, p. 129-150, 2004.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

CESÁRIO, Francisco; GESTOSO, Carlos; PELEGRÍN, F. Manuel. **Contrato de trabajo, compromisso y satisfacción**: moderación de la empleabilidad. RAE: Revista de Administração de Empresas. Fundação Getúlio Vargas. Brasil, v.52, n.3, maio-jun., 2012.

CHANLAT, Jean-François. **Quais carreiras e para qual sociedade? (II)**. ERA: Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.36, n.1, jan.-fev.-mar., 1996.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. **Câmara de Educação Superior**. Resolução n. 4, jul., 2005. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=12991&Itemid=866>. Acesso em: 2 nov. 2012.

CRITÉRIO DE CLASSIFICAÇÃO ECONÔMICA BRASIL. Associação Brasileira de empresa de pesquisa. Disponível em: <<http://www.abep.org/novo/Content.aspx?ContentID=882>>.

FACHEL, J.M.G. (1976), Análise Fatorial. Dissertação (Mestrado em Estatística). Instituto de Matemática e Estatística. Universidade de São Paulo, 81f.

FORRIER, Anneleen; SELS, Luc. **The concept employability**: a complex mosaic. International journal of human resources development and management, v. 3, n. 2, p. 102-124, 2003.

FRIEDMAN, B.; HATCH, J.; WALKER, D.M. **Capital humano**: como atrair, gerenciar e manter funcionários eficientes. São Paulo: Futura, 2000.

HECKMANN, J.J. **China's Investment in Human Capital**. NBER Working Paper Series. Massachusetts, Working Paper 9296, out., 2002.

HELAL, Diego Henrique; ROCHA, Maíra. **O discurso da empregabilidade**: o que pensam a academia e o mundo empresarial. Rio de Janeiro: Cadernos EBAPE.BR, v.9, n.1, artigo 8, Mar, 2011.

LEMOS, Ana Heloisa da Costa; DUBEUX, Veranise Jacobowski Correia; PINTO, Mario Couto Soares. **Educação, empregabilidade e mobilidade social**: convergências e divergências. Cad. EBAPE. BR, v. 7, n. 2, jun. Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512009000200012&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 8 jan. 2013.

LEMOS, Ana Heloísa da Costa; PINTO, Mário Couto Soares. **Empregabilidade dos administradores**: quais os perfis profissionais demandados pelas empresas? Cadernos EBAPE. BR, v.6, n.4, dez., Faculdade Getúlio Vargas, 2008.

LEMOS, Ana Heloisa da Costa; RODRIGUEZ, Daniel Arbaiza; MONTEIRO, Vinicius de Carvalho. **Empregabilidade e sociedade disciplinar**: uma análise do discurso do trabalho contemporâneo à luz de categorias foucaultianas.

Organ. Soc., v. 18, n. 59, dez., Salvador, 2011. Disponível em:
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302011000400002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 10 dez. 2012.

LIMA, R. **Mercado de Trabalho**: o capital humano e a teoria da segmentação. Pesq.Plan.Econ., abr., Rio de Janeiro, 1989. p. 217-272.

McLAUGHLIN, Mary Ann. **Assessing employability skills**. ERIC Digest, 1995.

MOREIRA, João Carlos; SENE, Eustáquio de. **Geografia geral e do Brasil**: espaço geográfico e globalização. 4 ed. São Paulo: Scipione, 2010.

MOROSINI, Marília Costa. **Qualidade da educação universitária**: isomorfismo, diversidade e equidade. Interface – Comunicação, Saúde e Educação, v.5, n.9, ago., 2001. p. 89-102.

NETO, José Alves de Freitas; TASINAFO, Célio Ricardo. **História geral e do Brasil**. São Paulo: Harbra, 2006.

ORO, Ieda Margarete; NAUE, Juliana; STÜRNER, Adelaide Lenir; BRITO, Fernanda de. **Egressos em ciências contábeis**: análise do desenvolvimento profissional sob o enfoque da teoria do capital humano. Blumenau: Revista Universo Contábil, v.6, n.4, p. 35-49, out./dez., 2010.

PEREIRA, Isabel; LIMA, Júlio César. **Dicionário da Educação Profissional em Saúde**. 2.ed. rev.ampl. Rio de Janeiro: EPSJV, 2008.

POOL, Lorraine Dacre; SEWELL, Peter. **The key to employability**: developing a practical model of graduate employability. Education+Training, v.49, p. 277-289, Preston, 2007.

RAMOS, Carlos Alberto. **Políticas de geração de emprego e renda, justificativas teóricas, contexto histórico e experiência brasileira**. Brasília. Departamento de Economia, texto n.77, UnB, 2003 (Séries de texto para discussão).

ROBINSON, J. Shane; GARTON, Brian L.; VAUGHN, Paul R. **Becoming employable**: a look at graduates and supervisors perceptions of the skills needed for employability. Nacta Journal. jun., 2007.

ROTHWELL, Andrew; HERBERT, Ian; ROTHWELL, Frances. Self-perceived employability. **Construction and initial validation of a scale for university students**. Nacta Journal, dez., 2007.

RUEDA, Fabián Javier Marin; MARTINS, Luciana Julio; CAMPOS, Keli Cristina de Lara. **Empregabilidade**: o que os alunos universitários entendem sobre isto? Psicol. teor. prat., v. 6, n. 2, dez., São Paulo, 2004. Disponível em:
<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872004000200006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 12 nov. 2012.

SCHULTZ, Theodore W. **Capital formation by education**. The Journal of Political Economy, v.68, n.6, dez., Chicago, 1960. p. 571-583.

SCHULTZ, Theodore W. **Investment in human capital**. The American Economic Review. American Economic Association.v.51, n.1, mar., 1961.p.1-17.

STADTLOBER, Cláudia. MOROSINI, Marília Costa. Qualidade e Egressos. In: FRANCO, Maria Estela Dal Pai. MOROSINI, Marília Costa. **Qualidade na educação superior: dimensões e indicadores**. Porto Alegre: EDIPUCRS, v.4, 2011.

SYMINGTON, Nicola. **Investigating graduate employability and psychological career resources**. Faculdade de Ciências Econômicas e Administração. Universidade de Pretoria, 2012.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 5 ed., São Paulo: Atlas, 2004.

VIEIRA, Valter Afonso. **A importância das técnicas de escalonamento em pesquisas de marketing**. Revista Ciências Empresariais da UNIPAR, v.3, n.2, jul./dez., Toledo, 2002. p.151-166.

VIEIRA, Valter Afonso; TIBOLA, Fernando. **Pesquisa qualitativa em marketing e suas variações: trilhas para pesquisas futuras**. Rev. adm. contemp., v. 9, n. 2, june, Curitiba, 2005. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552005000200002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 7 Jan. 2013.

APÊNDICE A

PESQUISA “FATORES ASSOCIADOS À EMPREGABILIDADE DOS ESTUDANTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA FACE/UFG”

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

A presente pesquisa faz parte das atividades do Trabalho de Conclusão de Curso da aluna de graduação de Administração da FACE/UFG - Câmpus Samambaia, Daniela Giarola e Silva.

A pesquisa tem por finalidade verificar os fatores associados à empregabilidade dos alunos do curso de Administração da FACE/UFG. A pesquisa contribuirá para dar visibilidade aos discentes, docentes da UFG e público geral sobre a empregabilidade dos estudantes no mercado de trabalho.

Para participar do estudo, você precisará responder ao questionário abaixo. O tempo estimado para preenchimento é de 15 minutos. As informações aqui contidas serão tratadas de maneira sigilosa. Não é necessário identificar-se. Apenas os resultados gerais obtidos através da pesquisa serão utilizados para alcançar os objetivos do trabalho. Sua participação é voluntária e muito importante.

Desde já agradeço imensamente sua colaboração!

Questionário sobre Empregabilidade

Situação de matrícula

1. Ano de ingresso na UFG: () 2009/2 () 2010/1 () 2010/2

Aspectos demográficos

2.1. Sexo: () M () F

2.2. Idade: _____

2.3. Como você se identifica: () Preto () Branco () Amarelo () Pardo () Indígena () Outro

2.4. Estado Civil: () solteiro () casado () divorciado () outro

3.1. Trabalho atual

() Estou desempregado ou sem estágio, mas já trabalhei.

() Estou trabalhando/estagiando atualmente.

() Nunca trabalhei.

3.2. Já trabalha há quanto tempo? (experiência em todos os empregos até então):

() <= 1 ano

() > 1 <= 2 anos

() > 2 <= 3 anos

() > 3 <= 5 anos

() > 5 <= 10 anos

() > 10 anos

3.3. Setor da economia você atua:

() Público () Privado () Terceiro Setor (sem fins lucrativos, ONGs e assemelhados)

3.4. Se for uma empresa privada, quem é/são os proprietários?

() empresa própria () empresa da sua família () terceiros

3.5. Tipo de vínculo empregatício com esta organização:

() Empregado com carteira de trabalho assinada () Empregado sem carteira de trabalho assinada

() Servidor público estatutário () Estagiário () Conta própria () Empregador () Não remunerado

() Outro, qual? _____

3.6. Qual o cargo que você ocupa? _____

3.7. Este cargo está ligado à qual área da organização?

- () Presidência / diretoria () Marketing / Vendas () Finanças () Produção
 () Gestão de Pessoas () Compras () Logística () Tecnologia da Informação () Pesquisa e Desenvolvimento
 () Outros. Qual _____

3.8 Como a empresa em que trabalha percebe o seu nível de atuação? Se necessário, marque mais de um nível:

- () Estratégico () Operacional () Tático/Gerencial

4. Atividade de formação

Participou de algum curso, palestra, congresso etc. na sua área de formação no último ano? () não () sim

Se sim, quantos _____

5. Orientação para buscar emprego

Já participou de algum curso ou orientação sobre como buscar emprego: () não () sim

6. Em sua casa existem quantos (as):

- Banheiros.....() 0 () 1 () 2 () 3 () 4 ou +
 Empregados domésticos.....() 0 () 1 () 2 () 3 () 4 ou +
 Automóveis.....() 0 () 1 () 2 () 3 () 4 ou +
 Microcomputadores.....() 0 () 1 () 2 () 3 () 4 ou +
 Lava louça.....() 0 () 1 () 2 () 3 () 4 ou +
 Geladeira.....() 0 () 1 () 2 () 3 () 4 ou +
 Freezer.....() 0 () 1 () 2 () 3 () 4 ou +
 Lava roupa.....() 0 () 1 () 2 () 3 () 4 ou +
 DVD.....() 0 () 1 () 2 () 3 () 4 ou +
 Microondas.....() 0 () 1 () 2 () 3 () 4 ou +
 Motocicleta.....() 0 () 1 () 2 () 3 () 4 ou +
 Secadora de roupa.....() 0 () 1 () 2 () 3 () 4 ou +

6.1 Onde você mora há água encanada: () sim () não

6.2 Onde você mora há rua pavimentada: () sim () não

6.3 Escolaridade da pessoa responsável pela sua família (pessoa de referência ou chefe da família):

- () Fundamental I incompleto () Fundamental I completo () Fundamental II incompleto
 () Fundamental II completo () Médio incompleto () Médio completo () Superior incompleto () Superior Completo

A seguir, você encontrará algumas afirmativas relacionadas com a busca de trabalho/ emprego. Sua tarefa será atribuir um valor a cada uma delas, considerando seu nível de concordância ou confiança em que pode realizá-las.

Coloque um X na categoria correspondente, sendo que:

SS: Seguramente sim CS: Creio que sim CN: Creio que não SN: Seguramente não

Questões	SS	CS	CN	SN
1. Sei utilizar técnicas de busca de emprego adequadamente				
2. Sei quais são os melhores caminhos para procurar um trabalho/emprego				
3. Conheço as questões típicas de entrevista de emprego				
4. Sei elaborar uma proposta de prestação de serviços				

5. Sei preparar um bom currículo ou portfólio de apresentação				
6. Posso manejar satisfatoriamente um processo de entrevista				
7. Posso identificar empregadores, empresas, instituições etc., relevantes para minha área de atuação				
8. Sinto-me preparado para participar de entrevistas e avaliações de trabalho				
9. Sei quais são as oportunidades de trabalho na minha área de formação				
10. Sinto-me capacitado para buscar um trabalho/emprego				
11. Tenho certeza sobre minha habilidade de obter o trabalho/emprego que eu quero				
12. Posso listar as qualificações que possuo e utilizá-las para conquistar trabalho/emprego				
13. Consigo avaliar com precisão minhas habilidades				
14. Sou atualizado quanto aos acontecimentos em minha área de atuação				
15. Acredito que tenho um bom currículo profissional				
16. Consigo obter informações sobre mercado de trabalho na minha área de interesse				
17. Consigo reconhecer minhas capacidades e limites				
18. Sou capaz de controlar o nervosismo e ansiedade em situações de pressão				
19. Considero-me uma pessoa competente na área que escolhi				
20. Sei o que é necessário para trabalhar eficientemente				
21. Consigo planejar minhas metas profissionais para os próximos cinco anos				
22. Sempre busco informações sobre cursos e especializações				
23. Não me sinto impulsionado a conseguir êxito				
24. Não me parece fácil assumir o controle de uma situação				
25. No geral, eu não espero ser muito bom na busca de um emprego/trabalho				
26. Existem muitas coisas em mim que mudaria se pudesse				
27. Não me irrita com nada, sou um pouco pacato				
28. Perco muito tempo até que comece a trabalhar				
29. Eu tenho dúvidas sobre minhas competências				
30. Quando um projeto se torna muito difícil, me sinto inclinado a começar um novo				
31. Alguns momentos, penso que não sou tão bom como os demais				
32. Em geral, prefiro fazer as coisas sozinho				
33. Sou uma pessoa alegre e animada				
34. Em geral, eu consigo causar uma boa impressão nas pessoas				
35. Considero-me uma pessoa simpática/agradável				
36. Eu tenho uma atitude positiva quanto a mim mesmo				
37. Sou dominante enérgico e defendo minhas opiniões				
38. Sou uma pessoa muito ativa				
39. Eu sinto que sou uma pessoa de valor				
40. Tenho facilidade para conversar/falar				
41. Com frequência, os outros contam comigo para tomar decisões				
42. Sou uma pessoa querida entre aqueles que me conhecem				
43. Muitas vezes tenho sido um líder nos grupos que estive				
44. Parece-me fácil sorrir e ser aberto a desconhecidos				
45. Sou confiante e conseguirei ter o sucesso que mereço na vida				
46. Eu sinto que tenho um bom número de qualidades				
47. Como me sinto é mais importante do que a opinião dos outros sobre mim				

48. No geral, eu estou satisfeito comigo mesmo				
49. Trabalho muito para conseguir minhas metas				
50. Escolhi uma carreira que combina com meu estilo de vida				
51. Esforço-me para conseguir aquilo para o qual estou capacitado				
52. Escolhi uma carreira que combina com meus interesses				
53. Sou bastante bom em organizar-me para terminar as coisas a tempo				
54. Escolhi uma carreira que combina com minhas habilidades				
55. Tenho objetivos claros e me esforço para alcançá-los de forma ordenada				
56. Teria que estar realmente doente para perder um dia de trabalho				
57. Penso muito bem nas possibilidades antes de tomar uma decisão				

PARTE B

58. Eu alcanço médias altas em relação às minhas disciplinas.				
59. Eu trato minhas atividades acadêmicas como prioridade.				
60. Existem mais pessoas estudando Administração do que há vagas disponíveis no mercado.				
61. No geral, existe uma forte demanda por graduados na minha área.				
62. Existem muitas vagas na área geográfica que estou procurando.				
63. Eu posso facilmente encontrar vagas na minha área de atuação.				
64. Empregadores se sentem incentivados a contratar graduandos da minha universidade.				
65. O status da minha universidade é um facilitador no momento da busca de trabalho.				
66. Empregadores focalizam especificamente minha universidade ao invés de indivíduos da mesma área de atuação				
67. Minha universidade tem uma excelente reputação no meu campo de estudo.				

PARTE C

68. Eu aplico a maior parte dos conteúdos estudados no meu trabalho.				
69. Percebo que os conhecimentos que estou adquirindo no curso me desenvolvem profissionalmente e auxiliam a conseguir emprego.				
70. Percebo que os conteúdos ministrados no curso em sala de aula condizem com o que o mercado espera que saibamos.				

71. Quais aspectos e/ou fatores e/ou atividades que o curso oferece e que favorece/colabora na obtenção de emprego?

72. Quais aspectos e/ou fatores e/ou atividades que o curso não oferece e que poderia favorecer/colaborar na obtenção de emprego?
