

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL**  
**FACULDADE DE PSICOLOGIA - PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**  
**MESTRADO EM PSICOLOGIA SOCIAL E DA PERSONALIDADE**  
**DISSERTAÇÃO DE MESTRADO**

**A INSERÇÃO PROFISSIONAL DE EGRESSOS UNIVERSITÁRIOS**

**Monique Morganti Callegari**

**Orientador: Dr. Jorge Castellá Sarriera**

**Porto Alegre, Março de 2001.**

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL**  
**FACULDADE DE PSICOLOGIA - PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**  
**MESTRADO EM PSICOLOGIA SOCIAL E DA PERSONALIDADE**  
**DISSERTAÇÃO DE MESTRADO**

**A INSERÇÃO PROFISSIONAL DE EGRESSOS UNIVERSITÁRIOS**

**Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado da Faculdade de Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do Grau de Mestre em Psicologia Social e da Personalidade**

**Monique Morganti Callegari**

**Orientador: Dr. Jorge Castellá Sarriera**

**Porto Alegre, Março de 2001.**

**DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)**

C157i	Callegari, Monique Morganti A inserção profissional de egressos universitários. / Monique Morganti Callegari. — Porto Alegre, 2001.	131f.
	Diss. (Mestrado) - Fac. de Psicologia, PUCRS	
	1.Psicologia Social 2.Mercado de Trabalho – Universitários 3.Universitários – Inserção Profissional 4.Empregabilidade 5.Universitários – Aspectos Sociais I.Título.	
CDD	301.1	

**Bibliotecária Responsável**  
Ginamara Lima Jacques Pinto  
CRB 10/1204

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE PSICOLOGIA - PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA  
MESTRADO EM PSICOLOGIA SOCIAL E DA PPERSONALIDADE

APROVADA COM NOTA 10,0 E COM INDICAÇÃO DE PUBLICAÇÃO

---

Prof. Dr. Jorge Castellá Sarriera  
Orientador Presidente

---

Prof<sup>a</sup>. Dra Juracy Cunnegato Marques  
PUCRS

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Marina Nakayama  
UFRGS

## RESUMO

Esta pesquisa tem por objetivo entender o processo de inserção profissional de egressos universitários de uma universidade privada do Rio Grande do Sul. O trabalho foi desenvolvido através de um estudo quantitativo com uma amostra de 110 egressos formados entre 1998 e 1999, dos cursos de Psicologia, Pedagogia, Medicina, Turismo, Informática, Economia, Engenharia Civil. Os dados foram coletados através de um questionário em que se verificou: a formação acadêmica e complementar dos egressos, a vida profissional atual e seus determinantes pessoais. Os dados obtidos foram trabalhados, através de análise de regressão múltipla. Essa indicou que, a inserção profissional em grande parte está relacionado aos determinantes pessoais dos egressos, ou seja, a atitudes e características dos egressos frente ao trabalho, tais como: valorização do próprio potencial, disponibilidade e interesse na busca de emprego, auto eficácia percebida, busca por status profissional, bem como a iniciativa, persistência e não acomodação ao mercado de trabalho. Além dessas características a pesquisa revelou a importância da formação acadêmica e complementar para o processo de inserção no mercado de trabalho, além de ressaltar o destaque da atualização constante. Partindo dos dados levantados foi estruturado um Modelo Teórico de Inserção Profissional.

Palavras Chaves: inserção profissional, universitários, empregabilidade, psicologia social .

## ABSTRACT

This research aims to understand the professional insertion process of newly graduates from a private university in the state of Rio Grande do Sul, Brazil. The work was developed through a quantitative study with a sample composed of 110 former academic students graduated between 1998 and 1999 in Psychology, Pedagogy, Medicine, Tourism, Computer Science, Economics and Civil Engineering. The data were collected over a questionnaire which verified: academic and complementary education of the recent graduates, their present professional lives and their personal determinants. The obtained data were worked through the multiple regression analysis. This indicated that the professional insertion is largely related to the personal determinants of the newly graduates, that is, the attitudes and characteristics of those students towards labor such as valorization of their own potential, availability and interest on job hunting, perceived self-efficacy, search for professional status as well as persistence, and non-accommodation when facing difficulties to enter the labor market. Beyond these characteristics, the research revealed the importance of the academic and complementary education for the insertion process into the labor market and increased the detach of constant updating. Starting from the raised data it was structured a Theoretical Model of Professional Insertion.

**Key words** – professional insertion, university students, employability, social psychology.

## ÍNDICES DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> – Frequência da amostra – sexo	51
<b>Tabela 2</b> – Frequência da amostra – ano de formatura	53
<b>Tabela 3</b> – Frequência da amostra – inserção profissional	53
<b>Tabela 4</b> – Frequência da amostra – motivo de escolha do curso	54
<b>Tabela 5</b> – Quadro resumo – Escolha profissional e expectativa de inserção	55
<b>Tabela 6</b> – Frequência da amostra – atuação acadêmica	57
<b>Tabela 7</b> – Frequência da amostra – avaliação da formação recebida	58
<b>Tabela 8</b> – Quadro resumo – Avaliação dos aspectos formativos	58
<b>Tabela 9</b> – Preocupação com a atualização – frequência	59
<b>Tabela 10</b> - Atualização frente as tendências de mercado	60
<b>Tabela 11</b> – Quadro resumo – Atualização frente ao mercado de trabalho	60
<b>Tabela 12</b> – Formação complementar realizada ou em fase de realização	62
<b>Tabela 13</b> – Quadro resumo – Formação complementar	63
<b>Tabela 14</b> – Exercer atividade profissional durante o curso	65
<b>Tabela 15</b> – Quadro resumo – Experiência	65
<b>Tabela 16</b> – Características profissionais – frequências	66
<b>Tabela 17</b> – Quadro resumo- Avaliação das habilidades pessoais de inserção	68
<b>Tabela 18</b> – Avaliação das oportunidades no mercado de trabalho	69
<b>Tabela 19</b> – Atitudes diante da negação de um emprego	71
<b>Tabela 20</b> – Sentimentos em relação a um empregador	72

<b>Tabela 21</b> – Quadro resumo - Crenças, atribuições e atitude do processo de inserção	73
<b>Tabela 22</b> – Periodicidade da busca de emprego	76
<b>Tabela 23</b> – Conhecimento do mercado de trabalho	76
<b>Tabela 24</b> – Quadro resumo – Estratégias de busca de emprego	77
<b>Tabela 25</b> – Período de não-inserção – desempregados	78
<b>Tabela 26</b> – Expectativas de inserção – desempregados	79
<b>Tabela 27</b> – Quadro resumo – Peculiaridades entre empregados e desempregados	80
<b>Tabela 28</b> – Variáveis preditoras da inserção – variância explicada e outros dados estatísticos	81
<b>Tabela 29</b> – Variáveis preditoras da inserção – modelo final de regressão	82
<b>Tabela 30</b> – Características e atitudes frente ao trabalho – variância explicada e outros dados estatísticos	84
<b>Tabela 31</b> – Características e atitudes frente ao trabalho – modelo final de regressão	84
<b>Tabela 32</b> – Desempenho acadêmico percebido - variância explicada e outros estatísticos	87
<b>Tabela 33</b> – Desempenho acadêmico percebido – modelo final de regressão	87
<b>Tabela 34</b> – Formação complementar - variância explicada e outros dados estatísticos	88
<b>Tabela 35</b> – Formação complementar – modelo final de regressão	89
<b>Tabela 36</b> - Atribuições externas - variância explicada e outros dados estatísticos	90
<b>Tabela 37</b> – Atribuições externas – modelo final de regressão	91



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> – Distribuição da amostra – idade	52
<b>Figura 2</b> – Distribuição da amostra – curso	52
<b>Figura 3</b> – Inserção profissional por área de atuação – percentagens	53
<b>Figura 4</b> – Motivos de escolha do curso – percentagens	54
<b>Figura 5</b> – Expectativa de entrada no mercado de trabalho – percentagens	55
<b>Figura 6</b> – Avaliação pessoal desempenho no curso – percentagens	56
<b>Figura 7</b> – Qualidade do curso – percentagens	57
<b>Figura 8</b> – Motivos de formação complementar – percentagens	62
<b>Figura 9</b> – Tipo de formação complementar almejada	63
<b>Figura 10</b> – Experiência anterior – percentagens	64
<b>Figura 11</b> – Motivos para trabalhar – percentagens	65
<b>Figura 12</b> – Características profissionais - percentagem	66
<b>Figura 13</b> – Avaliação como profissional – percentagens	67
<b>Figura 14</b> – Habilidades de seleção percebidas – percentagens	68
<b>Figura 15</b> – Dificuldades atribuídas na busca de emprego – percentagens	70
<b>Figura 16</b> – Interferência do situação do País – percentagens	71
<b>Figura 17</b> – Sentimentos em relação a um empregador – percentagens	72
<b>Figura 18</b> – Estratégias de procura de emprego – percentagens	74
<b>Figura 19</b> – Canais de Busca – percentagens	75

**Figura 20** – Plano de busca – percentagens 77

**Figura 21** – Atividade profissional após a formatura – percentagens 79

## SUMÁRIO

<b>I. INTRODUÇÃO</b>	<b>16</b>
<b>II. REVISÃO TEÓRICA</b>	<b>19</b>
2.1. A globalização e as novas tecnologias	19
2.1. O mundo do trabalho	22
2.3. A inserção profissional	27
<b>III. OBJETIVOS, PROBLEMAS, HIPÓTESES</b>	<b>41</b>
3.1. Objetivo geral	41
3.2. Objetivos específicos	41
3.3. Problema de pesquisa	42
3.4. Hipóteses	42
3.5. Definição operacional de termos	43
<b>IV. METODOLOGIA</b>	<b>45</b>
4.1. Amostra e sujeitos	45
4.2. Instrumento, validade e amostra-piloto	47
4.3. Procedimento de coletas de dados	49
<b>V. RESULTADOS</b>	<b>51</b>
<b>5.1. Análise descritiva</b>	<b>51</b>
5.1.1. Característica da amostra	51
5.1.2. Escolha profissional e expectativa de inserção	54
5.1.3. Avaliação dos aspectos formativos	56
5.1.4. Atualização frente ao mercado de trabalho	59
5.1.5. Formação complementar	60
5.1.6. Experiência	64
5.1.7. Avaliação das habilidades pessoais de inserção	65
5.1.8. Crenças, atribuições e atitudes sobre o processo de inserção profissional	69
5.1.9. Estratégias de busca de emprego	73
5.1.10. Peculiaridades entre empregados e desempregados	78
<b>5.2. Análise multivariada</b>	<b>80</b>
5.2.1. Análise conjunta das variáveis preditoras	81
5.2.2. Análise por dimensão	83

5.2.2.1. Características e atitudes frente ao trabalho versus inserção profissional	83
5.2.2.2. Desempenho acadêmico percebido versus inserção profissional	87
5.2.2.3. Formação complementar versus inserção profissional	88
5.2.2.4. Experiência anterior versus inserção profissional	90
5.2.2.5. Atribuições externas versus inserção profissional	90
<b>VI. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b>	<b>92</b>
6.1. Atitudes e características frente ao trabalho	94
6.2. Desempenho acadêmico	105
6.3. Formação complementar	106
6.4. Experiência	109
6.5. Atribuições externas	111
6.6. Estratégias de busca	112
6.7. Modelo de Inserção	112
<b>VII. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>116</b>
<b>VIII. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICA</b>	<b>121</b>
<b>IX. ANEXOS</b>	<b>124</b>
9.1. Anexo 1. Áreas de formação	125
9.2. Anexo 2. Questionário	126

**"... apesar de depender muito do esforço individual do aluno, não vejo qualquer interação "universidade-mercado de trabalho". A universidade, de um modo geral, continua em alguns cursos mais do que outros, extremamente acadêmica, abstrata, com corpos docentes muitas vezes despreparados.... por outro lado, o mercado de trabalho é implacável quanto as suas exigências. Essa pesquisa de nada servirá se não tiver franca abrangência, sensibilizando as diretorias das faculdades de todos os cursos, pois lamentavelmente não sinto saudades dos tempos de bacharelado. É preciso professores mais práticos, didáticos e profissionais (âmbito do mercado) na suas áreas de atuação do que simplesmente "doutores". Se esse abismo perdurar, o ensino brasileiro continuará sendo o fracasso que se apresenta, onde medimos seu "status quo" pelo número de PHD`s da universidade. "**

**( palavras de um sujeito da pesquisa)**

## I. INTRODUÇÃO

O fato que vivemos num mundo globalizado é inquestionável. As novas tecnologias invadem as empresas, reconfiguram o mercado de trabalho e diminuem os postos de trabalho.

Na década de 1980/1990, vivemos os programas de reengenharia que eliminaram empregos. Também passamos por grandes e graves crises mundiais, como conseqüências de um mundo globalizado (do capital errante que corre o mundo diariamente), desestabilizando economias e oportunizando ganhos elevados e fáceis aos especuladores.

Dentro desse contexto, podemos perceber a fragilidade das economias mundiais frente à globalização e às mudanças que ocorrem a cada dia. Mudanças, que afetam diretamente os postos de trabalho e que mostram o quanto estamos vulneráveis ao que acontece, muitas vezes do outro lado do mundo, e que se refletem diretamente na vida dos trabalhadores e em seus postos de trabalho.

Dentro desse contexto assustador para todos que possuem empregos, para aqueles que estão desempregados e para os que buscam hoje uma nova colocação, surge uma preocupação. Como os jovens recém-formados podem se inserir num mercado de trabalho dentro de um contexto tão difícil? O que estão fazendo os profissionais qualificados para se manterem em seus postos de trabalho?

Essas indagações emergem na medida em que, na nossa prática profissional, nos deparamos com jovens profissionais recém-formados que, embora preparados, não conseguem se inserir no

mercado de trabalho. Tais jovens saíram de uma universidade que supõem-se, deveria qualificá-los e prepará-los para as tecnologias de ponta, para as novas tendências de mercado e para as novas relações de trabalho.

Diariamente observamos profissionais que recém saíram da universidade, buscando empregos estáveis, querendo ingressar em trabalhos públicos, onde a estabilidade e a segurança é aparentemente mais evidente e onde a qualificação nem sempre é exigida. Por outro lado, vemos alguns jovens com vontade de desafiar o mundo do trabalho com atividades empreendedoras, com posturas pró-ativas e com flexibilidade e dinamismo para as novas exigências do mundo do trabalho. Vêm-se, também, jovens desanimados e com postura de perdedores, sem nem mesmo terem iniciado as suas buscas profissionais de forma adequada; sem terem tido ainda experiências de sucesso ou fracasso em suas vidas profissionais.

Recentemente, a UFRGS (1999) realizou pesquisa sobre o que pensam os jovens porto-alegrenses. Esta pesquisa constatou que a Segunda maior preocupação desses jovens é o desemprego, atrás apenas da violência, o que confirma a importância do tema em nossa sociedade atual.

Como podemos mudar esse panorama ? Será este um papel da universidade ou dos profissionais que atuam nas diversas áreas? Ou será papel dos jovens frente ao penoso mercado de trabalho? Como enfrentar todos esses desafios? Como se colocar frente esse mercado competitivo?

Muitas vezes é mais fácil acreditar que o nosso mundo é mesmo "sem empregos" como conclama Rifkin (1995) e se conformar com esse paradigma, do que buscar alternativas de solução: entender o que realmente está acontecendo no mundo do trabalho e mudar esse panorama. Nesta pesquisa, queremos entender por que alguns jovens se inserem mais facilmente no mercado de

trabalho e outros penam, encontram dificuldades e muitas vezes desistem de seus sonhos profissionais.

Que fatores são esses que facilitam a entrada no mercado de trabalho? E que fatores complicam, atrapalham ou dificultam essa busca profissional? Esta pesquisa tem por objetivo geral, conhecer quais os fatores que facilitam a inserção profissional de egressos de uma universidade.



## II. REVISÃO TEÓRICA

### 2.1. A Globalização e Novas Tecnologias

O Brasil vive um momento de turbulências do ponto de vista econômico, político e social. A globalização alterou o perfil do mercado de trabalho, criando novas exigências e expectativas em relação aos processos de produtividade, bem como de novas demandas do ponto de vista profissional.

Conforme Notas do Ex-Ministro do Trabalho Edward Amadeo “(...) a globalização afetou os fluxos financeiros e comerciais do Brasil e conseqüentemente o mercado de trabalho” (1998b,p.06). Criou impactos, tais como o aumento da concorrência internacional e doméstica e maiores investimentos diretos no País por empresas multinacionais, exigindo mudanças nas estratégias das organizações e visando dessa forma uma adequação ao novo mercado globalizado.

A década de 90 foi marcada por crescimento na produção do trabalho, havendo redução no segmento industrial e aumento nos setores de serviços, comércio e transportes. A globalização trouxe influências positivas e negativas para nosso País. O investimento estrangeiro em nosso mercado propiciou inovação tecnológica e o conseqüente aumento de produtividade e competitividade de nossas empresas. Ela criou uma maior necessidade de inovação gerencial e

tecnológica e fez com que as empresas se adequassem rapidamente às mudanças de padrões nos seus setores de atuação. A abertura da economia determinou novas necessidades às empresas, como maior capacidade de reação frente às novas tecnologias e aos novos mercados, para que possam ser competitivas frente às economias mundiais .

Por outro lado, segundo Amadeo (1998b), a globalização aumentou a demanda por trabalhadores mais qualificados, excluindo dessa forma os menos qualificados dos postos de trabalho. O autor afirma que, no Brasil e América Latina sempre houve carência de trabalhadores qualificados, e que essa necessidade de qualificação e adaptação às economias globalizadas é e continua sendo fundamental em todos os níveis de formação profissional, desde os de menor formação até aqueles mais qualificados, como os de formação superior.

Além disso, o autor refere ainda que, a idade de maior absorção pelo mercado de trabalho está entre 25 a 39 anos, conforme a PME - Pesquisa Mensal de Emprego realizada pelo IBGE, dados de dez/98. Esta afirmação vem a confirmar que o mercado de trabalho está demandando profissionais mais qualificados e com mais idade (acima dos 25 anos), pois os jovens estão optando por permanecerem mais tempo nas escolas e cursos de qualificação, como forma de se tornarem mais qualificados frente às exigências do mercado de trabalho.

Situação similar ocorre também na Espanha, conforme estudos de Coleman e Husén (1989) e Martínéz, Santa-Barbara, Bretones e Salguero (1990) confirmam esse aspecto do refúgio, como forma de evitar o desemprego e obter maior êxito ao buscarem o mercado de trabalho.

Ayerdi e Taberna (1993) concordam com Martinez et al (1990), em seu livro *Juventud y Empleo*, que os jovens, na impossibilidade de encontrar emprego, estão aumentando o período de formação, como forma de justificar sua presença na casa dos pais e como auto-defesa às pressões

familiares e sociais. Preferem desta forma, continuar estudando do que ficarem parados e sem trabalho.

Podemos observar que o impacto da globalização e o desenvolvimento tecnológico nas empresas mudaram as empresas, as necessidades de qualificação dos profissionais e, conseqüentemente, as relações de trabalho.

Num passado bastante recente, vivíamos relações de trabalho baseadas na estabilidade. As relações, que até então, eram de fidelidade, passaram a ser de empregabilidade; de paternalismo para o profissionalismo; de estabilidade para competência/desempenho; de relações hierárquicas baseadas na submissão para o compartilhamento de decisões e informações. Do trabalho pessoal e dirigido, para o trabalho criativo; de trabalhos voltados a processos, para trabalhos voltados a resultados. Além disso, é o advento de uma cultura baseada no constante ensino-aprendizagem, um eterno aprender a aprender, conforme revela Steffen (1998) em um artigo sobre as novas tendências do mundo do trabalho.

Além disso, conforme R. Diego e J. Diego (1998), existe uma clara tendência tanto no meio público como no privado, de que se estabeleçam relações mais cuidadosas com consumidores e cidadãos, que se elimine as hierarquias, e que se obtenham organizações mais racionais, maleáveis e preocupadas com a novas demandas de mercado. É necessário, para tanto, trabalhar com uma proposta de organizações flexíveis, tanto do ponto de vista funcional, quanto numérico. As organizações deverão optar, segundo os autores, por um contingente menor de trabalhadores, bem pagos e com habilidades mais integradas para o desempenho das atividades-chave nas organizações. Além disso, a partir daqui, as empresas deverão atuar com um contingente menor de funcionários, se utilizando de contratos por tempo parcial, temporários ou contratados, para aquelas tarefas menos importantes ou que não sejam o foco da organização.

Desta maneira, podemos perceber que as exigências profissionais estão se modificando está sendo exigido aos profissionais desse novo momento econômico maior profissionalismo, desempenho, flexibilidade e empregabilidade.

## **2.2. O Mundo do Trabalho**

O trabalho, desde os primórdios da civilização, sempre esteve em posição de destaque dentro das sociedades. Inicialmente, era visto apenas como meio de sobrevivência e de acúmulo de riquezas junto aos senhores feudais. Com o passar das décadas, foi adquirindo novas conotações.

Blanch (1990), em seu livro *Del Viejo al Nuevo Paro*, refere que o trabalho tem significados e conotações importantes para a nossa sociedade contemporânea: o trabalho é visto como meio de obtenção de bem-estar material, mas também como fonte de satisfação pessoal. É ele que organiza e dá consistência às identidades psicossociais, bem como reorienta o tempo existencial, além de ocupar um papel importante na hierarquia de valores socioculturais e na diferenciação entre o ócio e a produtividade. Isso gera uma grande ambivalência em relação ao trabalho, pois ao mesmo tempo em que o indivíduo deseja ser produtivo diante da sociedade, deseja também ser liberto e desalienado frente às amarras do trabalho. Logo, o trabalho pode ser visto como prazer e fonte de realização pessoal, mas ao mesmo tempo, como fonte de afirmação e status social. Por isso, além de ser a mola propulsora de construção das sociedades, é também, o combustível para o desenvolvimento das identidades pessoais e para a consolidação do papel do indivíduo frente ao mundo. Portanto, ele tem importantes conotações psicológicas para o indivíduo.

Segundo OIT- Organização Internacional do Trabalho, em pesquisa realizada em 1961, citada por Blanch (1990) o autor revela que as oportunidades de trabalho produtivo não são apenas

um meio de subsistência, ou uma forma de se obter um maior status social, mas também um meio de auto estimacão do indivíduo, de desenvolvimento das potencialidades do ser humano e uma forma de alcançar uma participação mais efetiva na sociedade. O trabalho pode ser visto como um “cimento social”, conforme terminologia utilizada por Cattani (1996) ou seja, como um fator básico para a socialização da indivíduo, pois “(...) trabalhar significa viver, sair do discurso e da representação, para se confrontar com o mundo (...)” ( Cattani, 1996, p.140).

E quando não existe emprego? Como fica a relação do indivíduo consigo e seu meio? Segundo Montané (1993), o desemprego é a ausência de trabalho, onde o indivíduo nessa condição manifesta o desejo de empregar-se. O desemprego é visto por este autor como um fator de ruptura social das identidades, sendo muitas vezes causador de desorganização da personalidade e da socialização na medida em que, exclui o indivíduo do meio produtivo (Estramiana, 1992). Além disso, para Cattani (1996), o trabalho constrói a identidade social, pois o ser humano é, em grande parte, o que ele trabalha, reforçando com isso a idéia da posição do indivíduo frente ao mundo.

Para os jovens, a obtenção de emprego é fator de estabelecimento e construção de suas identidades, pois consolida sua posição frente ao mundo e à sociedade em que vivem (Estramiana, 1992). Logo, trabalhar é fundamental para a vida em sociedade e para o bem-estar psicológico do indivíduo. Estar desempregado atinge diretamente a auto-estima do indivíduo, sua vida em sociedade, e seu sentimento de pertencer a um grupo produtivo. O desemprego é entendido neste contexto, como um problema social e individual, porque afeta as estruturas organizativas da sociedade e das pessoas (bem-estar psicológico). Na sociedade, o desemprego é gerador de desigualdades, exclusão social, pobreza e violência. Entre as pessoas, ameaça a segurança econômica individual, a perda do sentido de valores e prestígio, a perda da confiança em si mesmo, o desenvolvimento de sentimentos de inferioridade, depressão, pessimismo, vergonha, isolamento

social, e a incapacidade de estruturar o tempo de forma adequada. Para os jovens que iniciam uma vida profissional, o desemprego afeta de diferentes formas tais como: a incapacidade de ser independente, dificuldades na relação paterno-filiais, a diminuição da motivação para o êxito, o incremento de sentimentos de desvalia, o aumento de condutas delinqüentes e a prolongamento dos estudos como forma de evitar essa situação (Estramiana, 1992).

Montané propõe o seguinte quadro comparando o emprego e desemprego, e corrobora o que consideramos até aqui:

Empregados	Desempregados
Respeito social	Baixo nível de auto estima profissional
Ganância econômica	Pobreza
Tempo estruturado	Tempo anárquico
Objetivos concretos	Ausência de objetivos
Progresso profissional e social	Retrocesso ou abandono
Segurança	Presente e futuro incerto

(Montané, 1993, p.34)

O desemprego, afeta não só o indivíduo que está na situação de “parado”, mas é também extensivo à família, ao círculo de amigos e à comunidade em geral. Por seu componente de exclusão social, deteriora o processo de socialização, e reduz a auto-estima do indivíduo.

Podemos então ressaltar que o desemprego gera diversos conflitos para o trabalhador, segundo Montané (1993), Cattani (1996) e Estramiana (1992). Conflitos esses que são de **ordem pessoal** (insegurança, sentimentos de culpa, perda de controle, baixo nível de auto-estima, ansiedade, sentimento de inferioridade, depressão e até mesmo suicídio), conflitos de **ordem familiar** (relações familiares tendem a se desestabilizar, aumenta o índice de separações, divórcios e conflitos emocionais com os filhos), e conflitos de **ordem social** (tendência a perceber o mundo de forma negativa, através do isolamento, e abandono de relações sociais por vergonha) .

Estramiana (1992), em seu livro *Desempleo y Bienestar Psicológico*, afirma que a assistência ao desempregado deve centrar-se não só na ajuda material, e na busca de um novo trabalho, mas deverá incrementar os próprios recursos psicológicos do indivíduo nessa condição.

O tema do desemprego é estudado, na literatura da área, por diversas óticas. Reconhecemos o destaque às dimensões de ordem ideológica, que são comumente apontadas como causadoras de um “desemprego estrutural”. Estamos nos referindo a uma abordagem com ênfase no sistema capitalista, baseado na exploração de mão de obra, os ganhos elevados, as mudanças tecnológicas e a elevada necessidade de qualificação, entre outras tantas situações. Concordamos que o desemprego tem uma dimensão política e econômica, e que as políticas adotadas pelos nossos governantes criam condições propícias para exclusão social e desigualdades. Nossa proposta, no entanto, nessa pesquisa, não é entender o desemprego, mas considerá-lo dentro de um contexto macro, pois ele tem papel fundamental na questão de inserção, que é nosso objeto de estudo.

Portanto, iremos somente focar o desemprego como um dos fatores de preocupação dos egressos universitários, além de ser este um tema que possibilita subsídios para o entendimento da inserção profissional.

Como pretendemos abordar a inserção de jovens universitários, acreditamos ser importante ressaltar alguns aspectos referentes a essa população.

Nosso entendimento de jovens está relacionado com a passagem da adolescência para a vida adulta, de acordo com a proposta de Figuera (1996) que propõe ser esta uma passagem com duas dimensões: a de crescimento individual e a dos papéis que assume na sociedade. Estamos nos referindo à fase que vai dos 20 aos 35 anos, sendo esta a idade de inserção profissional, conforme a autora, para os padrões da Espanha, que também são válidos para o Brasil.

Já Coleman e Husén (1989) relatam que, após a Segunda Guerra Mundial, os países de Europa distinguiram uma outra fase de desenvolvimento, chamada de juventude, que é aquela entre a adolescência e a vida adulta e que ocorre segundo esses autores, acima dos 18 anos de idade. Esta fase é marcada pela assimilação de uma "Cultura Laboral" como refere Blanch, Salleras, Alonso e Botella (1990) que implica no desenvolvimento de uma consciência profissional e na vontade de pertencer a uma organização. Além disso, tal fase proporciona uma identificação pessoal com um determinado status de trabalho, ao assumir as regras vigentes e o jogo do mercado de trabalho, assim como o complexo sistema de valores, atitudes, papéis, motivações e auto-percepções que formam a personalidade profissional.

Este pertencer a uma "cultura laboral" exige uma série de posturas e atitudes do jovem frente às exigências profissionais. Esses autores ressaltam que a transição escola-trabalho facilita o sentido de autocompetência, cria um sentimento de maior valorização profissional e de atitude frente ao trabalho; eleva o moral pessoal e de atitude frente a vida e propicia uma maior facilidade de transição profissional.

O sentimento de competência profissional e pessoal é fundamental e tem sido largamente utilizado no Brasil a partir da década de 90, principalmente após os efeitos da economia globalizada, conforme Desaulniers (1998). Se anteriormente esse termo estava vinculado ao "mundo do trabalho e do trabalhador", a partir de 1990 o termo passa a ter a outras conotações, conforme a autora:

um sistema de conhecimentos, conceituais e processuais, organizados em esquemas operatórios que permitem, no interior de uma família de situações, a identificação de uma ação eficaz (1998, p.08).



Já para Grau, Pallares, Mallol, Colet (1998) a competência está ancorada em comportamentos observáveis no exercício de uma atividade profissional e se traduz em comportamentos que conduzem ao êxito profissional. Os autores concordam que esses comportamentos exitosos estão associados a qualidades individuais, que abarcam os conhecimentos (o saber formal), as habilidades (o que pode, consegue) e as atitudes (a motivação e a coragem diante de determinada situação). Para esses autores, as competências incluem ainda a intenção, a ação e resultado. Portanto, existem competências que são essenciais ao desempenho de determinados cargos e competências, que são diferenciadoras sendo aquelas que distinguem um profissional do outro. Estas são aquelas que designam uma multiplicidade de capacidades e conhecimentos colocados na prática pelo indivíduo, conforme Isambert- Jamati (1997).

### **2.3. A Inserção Profissional**

Em nosso estudo a inserção profissional é baseada nas idéias de Figuera (1996), e entendida como a transição da universidade para o mercado de trabalho, sendo este momento um espaço de legitimação social, através da obtenção de um título e do ingresso real no mundo do trabalho. É o momento de tornar legítimo, de validar os conhecimentos adquiridos, ao longo de um período de formação, com o ingresso no mercado de trabalho, em determinada especialidade.

Esta autora propõe uma importante distinção entre inserção profissional e laboral. A inserção laboral está relacionada à entrada no mercado de trabalho, mas caracteriza-se por uma certa instabilidade, por falta de perspectivas de qualificação, não permitindo com isso uma especialização e crescimento profissional, o que conhecemos como subemprego. A inserção profissional, para a autora, é aquela em que o indivíduo adquire experiências e conhecimentos

necessários para a realização de um itinerário profissional, ajustado a seu campo de atividade, ou seja, na sua área de formação.

Blanch (1990) entende que esse momento de transição, envolve os seguintes conceitos: ocupabilidade, contratabilidade e empregabilidade. A ocupabilidade é o grau de probabilidade de que uma pessoa ascenda ao mercado de trabalho em dado contexto. A contratabilidade é entendida por Blanch como o grau de adequação às características bio-demográficas e curriculares do demandante aos postos de trabalho ofertados. E a empregabilidade é o grau de adequação das características psicossociais do demandante ao perfil típico das pessoas empregadas. O autor propõe que é preciso uma conexão entre os aspectos sócio-econômicos (demanda de postos de trabalho) e as características pessoais (características da demanda), para que ocorra a inserção profissional.

Trottier (1998) refere que a inserção profissional pode ser abordada como um “processo de socialização profissional”, na medida em que o indivíduo adquire conhecimentos, desenvolve habilidades e internaliza normas e valores próprios do cargo e das organizações. De posse desses recursos, o indivíduo constrói sua identidade social e profissional, e as reconhece na interação com os sistemas dos quais participa, legitimando, dessa forma, seus saberes, competências e auto-imagem no mercado de trabalho. Mas para que a inserção ocorra são necessários considerar alguns aspectos determinantes nesse processo.

O marco teórico deste estudo sobre a inserção profissional está baseado no enfoque ecológico, de Urie Bronfenbrenner (1996), onde o ingresso no mercado de trabalho é visto dentro de um contexto social e individual interdependente.

Partindo dessa proposição, o autor afirma que o ser humano em desenvolvimento interage com diferentes ambientes, é afetado por ele e se afeta reciprocamente. Além do que, os processos de desenvolvimento interagem em diferentes ambientes simultaneamente.

O ambiente ecológico é definido como " (...) uma organização de encaixe de estruturas concêntricas, cada uma contida na seguinte. Essas estruturas são chamadas de micro-, meso-, exo- e macrosistemas" (Bronfenbrenner, 1996, p.18).

O macrosistema refere-se à cultura como um todo, as crenças e ideologias, que são subjacentes à cultura em que o indivíduo se insere, conforme Bronfenbrenner. Dentro dessa proposição, essa estrutura será entendida em nosso estudo como o mercado de trabalho e a situação econômica do País.

Com relação ao mercado de trabalho, podemos perceber que as mudanças tecnológicas e a globalização modificaram a estrutura da economia em nosso País e as exigências profissionais das empresas (Amadeo, 1998b). As organizações brasileiras estão, nesse momento, demandando profissionais com maior qualificação, para que possam se mostrar mais competitivas frente às exigências dos novos mercados, o que requer alternativas diferentes, em termos de formação profissional (Amadeo, 1998a). Além disso, o autor faz referência à demanda de oportunidades, ou seja, ao número de pessoas que entram e saem do mercado, e ao número de vagas abertas e fechadas. Esta movimentação está associada a uma tendência demográfica (regional) e ao desempenho da própria economia. Os dados mostram que está ocorrendo uma queda substancial de oferta de trabalho entre os membros mais jovens das famílias (pessoas entre 15 e 24 anos), enquanto por outro lado, está aumentando a participação no mercado de pessoas com idade entre 25 e 39 anos, o que é fundamental para nosso estudo. Amadeo entende esse fenômeno da seguinte forma: a entrada mais tarde dos jovens no mercado de trabalho está associada à busca de qualificação profissional, através do investimento em mais anos de estudo, em função das exigências de qualificação profissional das empresas brasileiras, além de estarem mais maduros e experientes para o desempenho de suas funções.

Amadeo(1998a) refere ainda que a distribuição de oportunidades na economia mostra-se em declínio nos segmentos industrial e na agricultura, com maiores gerações de oportunidades e demandas no segmento de serviços e construção civil, (dados esses que se aproximam da tendência mundial).

Em nosso País, nos dias atuais, vivemos uma "crise de empregos", que é alardeada diariamente através dos meios de comunicação, em que se revela na mídia as "imensas dificuldades" em se obter um emprego. Figuera (1996) afirma que as condições econômicas condicionam o volume da demanda e influem nas possibilidades de inserção no mercado de trabalho. Concordamos com a importância dessa questão, mas esta não pode ser determinante na explicação da não-inserção profissional dos egressos universitários, pois dessa forma estaremos contribuindo para os processos de atribuições externas da não-inserção profissional. É necessário, portanto, levar em conta esses aspectos e como inter-relacionados com os demais, dentro do modelo ecológico de Bronfenbrenner.

O Exosistema, refere-se a "um ou mais ambientes que não envolvem a pessoa em desenvolvimento como participante ativo, mas no qual ocorrem eventos que afetam ou são afetados, por aquilo que acontece no ambiente contendo a pessoa em desenvolvimento" (Bronfenbrenner, 1996, p.21).

Entendemos essa estrutura, em nosso estudo, como a área de formação, o status da universidade, a formação recebida e as exigências oriundas das empresas (Figuera,1996).

Montané (1993) concorda com Figuera que a ausência de qualificação profissional acadêmica é um dos principais obstáculos à inserção profissional. Dentro dessa perspectiva, devemos considerar que a inserção profissional está também relacionada com a área de formação. Existem áreas que são mais "procuradas" pelas empresas, tais como: os profissionais da área da

informática, (“webmaster”, gerentes de comércio eletrônico, administradores de banco de dados e tecnologia da informação), assim como existem outras tantas áreas de formação que possuem um status diminuto frente às novas tecnologias e demandas. Logo, elas são pouco valorizadas pela comunidade, governo, empresas e até mesmo pelos próprios profissionais da área, tais como, os cursos vinculados à área de licenciatura. Isso pode ser claramente percebido, através da procura por esses cursos nos exames vestibulares, que diminuíram substancialmente nos últimos anos, e também pelos valores cobrados pelas universidades particulares. Valores esses que, muitas vezes, estão sendo ofertados com descontos por diversas universidades, como forma de atrativo aos estudantes, visando ao preenchimento de vagas que a cada ano ficam em aberto nas universidades.

As empresas e as novas necessidades de mercado estão elevando o nível de exigência na contratação dos profissionais, e com isso privilegiando os de boa formação. Na Revista “Você” (setembro/98), em matéria intitulada “Não importa se você está no começo ou no ápice da carreira. Nenhum executivo pode parar de estudar...”(p.78), ressalta-se a importância da formação e encontra-se referências sobre as melhores escolas para cursar um MBA (Master Business Administration). Recentemente, essa mesma revista vinculou um encarte especial em novembro/2000 com o título “ Guia dos Melhores MBAS Brasileiros” reforçando a importância da formação e da qualificação das escolas (universidades) que oferecem esses cursos de formação para o mundo empresarial. Nesse encarte, é destacada, ainda a importância de realizar um curso de especialização, como forma de elevar os padrões salariais e de alcançar o ingresso nas melhores empresas brasileiras.

Outra aspecto fundamental dentro do exossistema é o status da universidade frente ao mercado de trabalho, conforme o *XII Fórum Nacional de Pró-Reitores de Graduação das Universidades Brasileiras*, realizado na cidade de Ilhéus/BA, em maio de 1999. Os cursos de

graduação devem propiciar referenciais teóricos básicos, que possibilitem a atuação do profissional em múltiplas direções, instrumentalizando o universitário a uma atuação criativa e atualizada frente ao mercado de trabalho.

Nesse encontro os pró reitores referem que a graduação não deve ser restrita a uma profissionalização especializada , mas deverá propiciar

(...) aquisição de competências de longo prazo, o domínio de métodos analíticos, de múltiplos códigos e linguagens, enfim, uma qualificação intelectual de natureza suficientemente ampla e abstrata para constituir, por sua vez, base sólida para a aquisição contínua e eficiente de conhecimentos específicos.(XII Fórum de Reitores, 1999, p.13).

Portanto, o papel da universidade é o de proporcionar uma formação adequada às demandas do mercado de trabalho e às novas tecnologias . O “Exame Nacional de Cursos de Graduação” (conhecido como Provão do MEC) é um dos elementos da prática avaliativa, criado pela Lei 9.131/1995. Seu objetivo é instrumentalizar os processos de decisão e de formulação de ações voltadas para a melhoria dos cursos de graduação. Visa complementar as avaliações das instituições e cursos de nível superior, que analisam os fatores determinantes da qualidade e a eficiência das atividades de ensino, pesquisa e extensão. Obtendo, com isso, dados informativos que reflitam a realidade do ensino da melhor maneira possível. A proposta desse exame é ainda determinar, o ranking das melhores universidades brasileiras, enaltecendo sua elevada qualificação ou fechando universidades como forma de manter um bom nível de formação. Percebe-se assim a importância e a preocupação geral quanto à formação que está sendo oferecida pelas universidades.

O mesosistema, dentro das estruturas propostas por Bronfenbrenner (1996), refere-se às inter-relações da pessoa com diferentes ambientes que vivencia ativamente. Essa estrutura na pesquisa pressupõe o entendimento, o conhecimento e o relacionamento com o mercado de trabalho que o egresso possui ao sair da universidade. É o que Figuera (1996) chama de competências de transição e conhecimento sobre o mundo do trabalho.

As competências de transição são aquelas que envolvem o conhecimento do mercado de trabalho, a forma de obtenção de trabalho, a integração e conservação de postos de trabalho, que estão associados com as características pessoais do inserido. Elas consideram os hábitos e atitudes frente ao trabalho, a capacidade de adaptação, a habilidade de resolver problemas, o respeito aos demais, a cooperação, aceitação de crítica, a disponibilidade de formação continuada, entre outras. São as habilidades, competências e atitudes do profissional frente as exigências das empresas.

Já as competências sobre o conhecimento do mundo do trabalho, segundo Figuera (1996), são o nível de informações sobre a ocupação e as possíveis estratégias de desenvolvimento de carreira, o conhecimento sobre os cargos, a carga horária a ser desenvolvida, as possibilidades de crescimento, entre outras vinculadas ao cargo. Logo, essas competências pressupõem o conhecimento das relações de trabalho vinculadas à área de formação, bem como o tipo de remuneração oferecida a esses profissionais.

Dentro das estruturas propostas por Bronfenbrenner, temos ainda o microsistema, que é um padrão de atividades, papéis e inter-relações pessoais experienciados, isto é, percebidos e entendidos pelas pessoas num dado ambiente e com características próprias a esse ambiente. Nessa estrutura serão considerados, nesse estudo, os determinantes pessoais da inserção. Estes são o ponto de referência. Eles são os conceitos sobre o mercado de trabalho, mas também as características pessoais relacionadas a uma conduta de inserção. Dentro dessa proposição, podemos

ressaltar os seguintes aspectos que consideramos fundamentais, nesse processo de ingresso no mercado de trabalho: a qualidade da formação, a formação complementar, a experiência anterior, as atitudes frente ao mercado de trabalho, que envolvem as estratégias de busca, a imagem profissional, a identidade ocupacional, bem como a auto-estima e auto-eficácia percebida.

O desempenho acadêmico percebido é entendido como o grau de seriedade, comprometimento e responsabilidade dos egressos com seus cursos de formação. Segundo Banos citado por Blanch et al (1990), Figuera (1996), Sarriera (1993), esses autores concordam que o sucesso escolar facilita a inserção profissional, pois está relacionado com a auto-estima pessoal e a auto-eficácia percebida.

Machargo (1991) lembra que o êxito ou fracasso na nossa sociedade está diretamente relacionado com valorações sobre o meio e o status social dentro do grupo de iguais e que essas determinam as expectativas futuras de êxito ou fracasso do aluno. Logo, aqueles que possuem um bom rendimento acadêmico são valorizados como competentes pelo grupo de iguais e desenvolvem uma valoração de si de sucesso. Portanto, o conceito que o aluno tem de si mesmo condiciona sua atividade escolar, seus esforços, suas expectativas e seus níveis de aspiração e motivação para o futuro.

Esse mesmo autor afirma que a formação de uma imagem de si como competente, produtivo e eficaz está relacionada ao êxito escolar, mas que embora essa experiência de êxito na vida escolar e acadêmica não seja garantia de êxito na vida profissional, ela aumenta a possibilidade de uma auto-estima positiva. Sabe-se, por outro lado, que experiências de fracasso na vida escolar são grande formadores de baixa capacidade de desempenho acadêmico e de uma grande possibilidade de desenvolver uma baixa auto-estima.



Acreditamos com isso que, se o rendimento acadêmico for considerado pelo indivíduo como positivo e vivenciado como uma experiência de êxito, sua auto-estima frente ao mercado de trabalho será mais positiva e poderá propiciar a inserção profissional e um melhor desempenho profissional.

Os cursos de especialização após a conclusão da universidade, tais como os cursos especialização, mestrado e doutorado trazem uma tendência de facilitar a inserção no mercado de trabalho (Figuera, 1996), assim como a formação complementar, ou seja, o domínio de informática e o conhecimento de idiomas, pois preenchem necessidades oriundas do mercado do trabalho globalizado. Em Notas do Ministro da Educação - Paulo Renato de Souza retirado da Internet em julho/2000, sobre a PAER – Pesquisa de Atividade Econômica Regional, encomendada pelo MEC, para investigar que tipo de profissional a indústria e o segmento de serviços precisam, e também para subsidiar o Proep/Mec (Programa de Expansão Profissional), foram divulgados como resultados preliminares da pesquisa o seguinte: as empresas estão dando maior valor ao currículo do candidato que tenha experiência profissional, seja ela de estágio ou formal, que tenha realizado cursos de qualificação e que possua habilidades no uso da informática, o que vem a confirmar a necessidade de formação complementar.

Portanto, as experiências anteriores, sejam elas de estágio ou de emprego em tempo integral, podem favorecer a entrada no mercado de trabalho, (Figuera, 1996; Martínéz et al, 1990), pois a vivência do mundo do trabalho desenvolve as competências de transição. O trabalho voluntário, segundo esses autores, pode portanto favorecer e facilitar o ingresso profissional, pois agrega conhecimentos do ponto de vista ocupacional.

As atitudes dos egressos frente ao mercado favorecem a inserção profissional, segundo Figuera, (1996), Blanch, (1990), Martínéz et al, (1990). Ou seja, a maneira como os egressos se

aproximam das oportunidades de trabalho serão aqui consideradas como as estratégias de busca de emprego. Aqueles egressos que elaboram estratégias de busca de forma ativa e direcionada têm maiores possibilidades de inserção do que aqueles que esperam a demanda de oportunidades acontecer. É o que Herranz (1990) chama de “elección ocupacional”. Esse autor chama atenção para aqueles indivíduos que se utilizam de estratégias, visando a um objetivo e metas definidas. Além disso, aqueles egressos que consideram os diferentes tipos de empregos disponíveis relacionados com suas características, que o fazem de forma direcionada e que se utilizam de diversos canais de busca (formais e/ou informais), para o autor, possuem maiores possibilidade de êxito no ingresso no mundo do trabalho.

Os canais informais são aqueles que estabelecem conexões pessoais, tais como: familiares, amigos, vizinhos, conhecidos. Os canais formais são os que estão a disposição de todos os indivíduos tais como: os anúncios de jornal, as empresas de consultorias, os órgãos públicos como Sine no Brasil ou Inem na Espanha, concursos públicos, entre outros. Aqueles indivíduos que se utilizam, segundo Herranz (1990), Blanch (1990), Figuera (1996), ambos os canais de busca (formais e informais) têm maiores possibilidades de êxito do que os que se utilizam de apenas um dos tipos, pois ampliam as oportunidades de aproximação do mercado de trabalho.

Para que se possa realizar um eleição ocupacional de forma adequada, é preciso que o egresso possua um identidade ocupacional consolidada. A identidade ocupacional é entendida por Figuera (1996) baseada nas idéias de Bohoslavsky (1983), como uma eleição do campo de especialização dentro do ambiente profissional. São as identificações com o papel profissional construída nas inter-relações, junto a outros profissionais e que determinam o que fazer, como fazer, e de que forma atuar no campo profissional escolhido. Para que isso seja possível, é fundamental o auto-conhecimento, a auto-estima e a auto-eficácia percebida.

A auto-eficácia percebida, segundo Bandura (1987), é considerada o juízo que cada indivíduo tem si mesmo sobre suas capacidades e potencialidades, para alcançar determinado rendimento. Se ela for elevada, seus esforços serão vigorosos e elevará as competências e capacidade de rendimento e ação; se for diminuta, seus esforços serão limitados ou abandonados, e levará a que se evitem certas atividades. Assim, a auto-eficácia percebida determina o nível de incentivo e de postura de busca do egresso, pois se baseia no êxito da execução das atividades, nas experiências adquiridas na observação dos demais, pelos meios percebidos de influência social sobre as percepções das próprias capacidades e pelos estados psicológicos, a partir das quais julgam suas capacidades, resistências e vulnerabilidades. Além disso, as pessoas com elevada confiança em sua competência mostram uma maior persistência nas condutas de enfrentamento .

Já a auto-estima está associada à auto-eficácia percebida. É um dinâmico e complexo sistema de crenças que o indivíduo tem de si, em que cada crença tem um valor positivo ou negativo (Figuera, 1996). A auto-estima está intrinsecamente relacionada com a auto-eficácia percebida, pois é ela que avalia o valor pessoal que cada um tem de si mesmo (Bandura, 1987), e guarda, portanto, relações com a eficácia do indivíduo e com seu auto-conhecimento.

A auto-estima, segundo Machargo (1991) considera as características, atributos, qualidades, deficiências e capacidades. São os limites e valores que o sujeito tem sobre si mesmo e que os reconhece como descritivos de si. Esse conceito é desenvolvido a partir das experiências e relações com o meio, pois são essas experiências, com o social, em que se baseiam os dados que formam a percepção do indivíduo, esta é por sua vez codificada de forma individual, criando-se assim categorias, dando lugar à formação da auto-estima.

A auto-estima não é algo estanque. Ela se modifica com as experiências do indivíduo ao integrar novos dados, reformulando sua percepção de si (imagem). Uma elevada auto-imagem

revela um elevado valor de si e vice e versa. Além disso, tem algumas funções: mantém a consistência interna do indivíduo; proporciona referências para interpretar as diferentes experiências; facilita a satisfação de necessidades básicas. A auto-estima é um mediatizador das informações recebidas e determinante das expectativas do indivíduo.

Partindo dessas questões, podemos entender que a auto estima é fundamental para uma inserção adequada no mundo do trabalho, pois na medida em que o indivíduo tem uma auto estima positiva de si mesmo, suas expectativas e suas referências são positivas frente a uma possibilidade de trabalho. Isto poderá proporcionar uma inserção mais exitosa frente ao mercado de trabalho.

Para embasar nosso entendimento dessas características pessoais e sociais que interagem no processo de inserção profissional, elegemos alguns conceitos da Teoria das Atribuições, segundo Hewstone (1992). Essa teoria faz referência ao processo cognitivo interno no qual o indivíduo explica a causa de seu comportamento diante de um social. É a maneira com que o indivíduo processa internamente os fatos, o social e reage frente a eles. É a sua "representação mental do meio", o que regula e determina sua conduta .

Dentro dessa proposta iremos abordar de forma sucinta o modelo atribucional de Weiner (1985) que trabalha as situações de êxito e fracasso. O modelo se propõe a analisar as atribuições sobre uma tripla dimensão:

Internalidade-externalidade:(locus) são as explicações das causas percebidas de um fato. Pode se colocar dentro (capacidades) ou fora do sujeito (situação);

Estabilidade-instabilidade: refere-se à natureza temporal da causa, podendo ser percebida como duradoura (estabilidade) ou momentânea (instabilidade);

Controlabilidade-Incontrolabilidade: refere-se ao grau de influência que pode exercer a vontade de uma pessoa sobre uma causa.

Os processos atribucionais se ativam quando se produzem resultados inesperados, que não satisfazem os desejos e expectativas do sujeito. Isso irá determinar o êxito ou fracasso do indivíduo frente às diferentes situações.

Buendia (1987) postula que os indivíduos utilizam quatro elementos para interpretar e prever os resultados de um êxito: habilidades e esforços (propriedades internas) e a dificuldade da tarefa e sorte (propriedades externas). Essas dimensões causais estão direta ou indiretamente determinadas pela expectativa de mudanças e dos afetos. As causas de êxito ou fracasso são, portanto, integradas em três dimensões: o locus de causa, o grau de estabilidade e o nível de controle.

O locus de causa está relacionado ao locus de controle, e é determinado pelas reações afetivas frente a um determinado evento. Se as atribuições são internas, aumentam as respostas emocionais. As atribuições internas para fracasso (pouca habilidade ou esforço) aumentam o sentimento de baixa auto-estima e de inutilidade. Já as atribuições externas aumentam o sentimento de eficácia frente a determinado evento.

O grau de estabilidade está relacionado às atribuições realizadas ao longo de um continuum que começa com a estabilidade e chega até a instabilidade. As atribuições a fatores estáveis influenciam as expectativas de êxito, pois colocam o indivíduo em situações de conforto, porque se considera frente a situações conhecidas.

O nível de controlabilidade são aquelas causas percebidas de êxito e fracasso, que podem ser classificadas segundo o nível de controle que o indivíduo pode exercer sobre elas. Se as atribuições de êxito ou fracasso são internas, fazem com que o indivíduo reaja de forma positiva, mais do que quando atribui os resultados a fatores externos.

Figuera, (1996), Blanch, (1990) e Estramiana (1992) concordam que, os fatores individuais estão altamente correlacionados com a inserção profissional, portanto as atribuições internas tem fator importante para a inserção.

Buendia (1987) em seu livro *Autoestima, Depresión y Paro Laboral: un estudio epidemiológico* relata que as pessoas desempregadas por um longo tempo tendem a auto-culpar-se de sua situação. No mesmo estudo, por outro lado constatou-se que os homens desempregados tendem a atribuir a fatores externos a sua não-inserção no mercado de trabalho. Buendia (1987) cita os estudos de Furnham, 1982, Tiffany e Cowan, 1970 e Hayes, 1981 sobre jovens desempregados nos quais observou-se que os jovens também tem um tendência a atribuições externas (situação econômica, inatividade dos empresários ou governo, excesso de população, entre outros) como forma de justificar seu fracasso frente ao mercado de trabalho e de “proteção” com sua auto-estima.

Concluindo, percebe-se que a inserção profissional envolve uma complexidade de aspectos que estão inter-relacionados. Nossa proposta é entender essas variáveis e identificar as que tem maior correlação com o sucesso na inserção profissional.

### **III. OBJETIVOS, PROBLEMA, HIPÓTESES**

A inserção profissional é um processo complexo, pois envolve aspectos externos e internos. Os aspectos externos são: as demandas do mercado de trabalho, a situação sócio-econômica do país e as exigências profissionais. Os aspectos internos são os relacionados ao indivíduo, sua formação, características pessoais, sua auto-estima e seus processos de atribuições internas e externas frente às necessidades do mercado de trabalho.

Dentro desse emaranhado de questões envolvidas no processo de inserção profissional, temos os seguintes objetivos:

#### **3.1. Objetivo Geral**

Identificar quais os aspectos facilitadores e/ou dificultadores da inserção profissional de alunos egressos de uma universidade particular do Rio Grande do Sul.

#### **3.2. Objetivo específicos**

- ◆ Verificar os diferentes níveis de inserção profissional dos egressos, identificando ainda se estão atuando em sua área de formação ou em outra;
- ◆ Identificar as estratégias de busca de emprego utilizadas pelos egressos;

- ◆ Verificar se existe interferência das variáveis formativas e curriculares na inserção profissional;
- ◆ Analisar o peso dos fatores pessoais na inserção profissional;
- ◆ Identificar as relações entre atribuições de causalidade e inserção profissional;

### **3.3.Problema de Pesquisa**

Quais os fatores facilitadores ou dificultadores que interferem na inserção profissional dos egressos universitários ?

### **3.4.Hipóteses**

H1: As atitudes e características dos egressos frente ao trabalho determinam seus diferentes níveis de inserção profissional.

H2: O desempenho acadêmico percebido (fracasso ou sucesso) interfere, positiva ou negativamente, no processo de inserção profissional dos egressos de curso superior.

H3: A formação complementar (cursos de especialização, domínio de línguas e informática ) favorece a inserção do egresso no mercado de trabalho, por preencher as exigências/demandas das empresas.

H4: Egressos de universidade privadas que possuem experiência anterior (já tenham trabalhado ou trabalham) têm maiores oportunidades de inserção no mercado de trabalho.

H5: Atribuições externas que justifiquem a consecução de emprego (políticas econômicas, desemprego estrutural, recessão) dificultam a procura de emprego.



H6: Egressos que possuem uma conduta de busca de emprego direcionada, que o fazem de forma planejada e sistematizada, tem maiores possibilidades de êxito no mercado de trabalho.

### **3.5. Definição Operacional de Termos**

#### **Inserção Profissional**

Considera-se inserção profissional o ingresso no mercado de trabalho vinculado à área de formação universitária (Figuera, 1996). Este ingresso poderá ser formal (com carteira assinada) ou informal (trabalho autônomo, temporário), desde que seja remunerado.

#### **Desempenho acadêmico percebido**

O desempenho acadêmico percebido é entendido como o nível de aproveitamento do ex-aluno em seu curso de graduação. Ele envolve ainda a frequência e grau de seriedade com que o acadêmico julga que conduziu seu curso (Sarriera, 1993, Martínéz et al, 1990).

#### **Estratégias de busca**

Serão consideradas estratégias de busca as formas utilizadas pelos egressos para buscar o mercado de trabalho, visando a sua colocação profissional. Trata das formas de contato que eles se utilizaram para ingressar no mercado de trabalho: empresas de consultoria, jornal, indicação de amigos, família ou conhecidos, busca espontânea, entre outros (Martínéz et al, 1990).

#### **Formação complementar**

Esta variável considera os cursos de extensão realizados, o domínio de língua estrangeira, de informática, viagens ao exterior, cursos de curta duração, mestrado, pós-graduação e preocupação com a atualização (Figuera, 1996).

### **Experiência anterior**

Considera-se experiência anterior todas as experiências de trabalho, seja com vínculo empregatício ou não, com exceção as de estágio obrigatório do curso de formação (Martínez et al, 1990), realizadas antes ou durante o curso de graduação.

### **Atitudes e características pessoais**

Considera-se a como atitudes e características pessoais frente ao mercado de trabalho, todas as características profissionais: iniciativa, responsabilidade, seriedade, comprometimento, valorização do próprio potencial, flexibilidade, a auto-eficácia percebida (Bandura,1987), estabilidade emocional (Martínez et all, 1990), postura profissional, expectativas de êxito, entre outras.

### **Visão crítica**

Considera-se o conhecimento da situação econômica, política e social vigente no País e no Mundo e seu posicionamento crítico frente à atualidade. Para tanto, é necessário estar atualizado através de leitura de jornais e revistas, que através desses seja possível formar pontos de vistas definidos frente a temas atuais.

## IV. METODOLOGIA

A proposta dessa pesquisa é investigar a inserção dos egressos universitários no mercado de trabalho. Para tanto, elegemos como nossa população os egressos de uma universidade privada do Rio Grande do Sul, por ser esta uma instituição reconhecida no âmbito nacional.

Os sujeitos da pesquisa são egressos que se formaram entre 1998 e 1999. Este período, de 02 anos, foi escolhido por nós como um tempo razoável para a inserção profissional no mercado de trabalho, além de viabilizar a localização dos sujeitos envolvidos na pesquisa, a partir das informações cadastrais fornecidas pela universidade.

### 4.1. Amostra e Sujeitos

A universidade que será alvo dessa pesquisa subdivide os cursos por setores de formação conforme segue: setor filosófico-humanístico, sócio-jurídico-econômico, biomédico, técnico-científico. Os cursos que compõem cada setor de formação poderão ser vistos no Anexo 1.

A escolha dos cursos foi realizada através de amostra aleatória estratificada, conforme propõem Marconi e Lakatos (1996) " (...) ao se formar os estratos, deve-se atentar para que todos os elementos da população estejam enquadrados nos mesmos e que nenhum indivíduo possa ser

colocado em dois estratos diferentes, relativos ao mesmo atributo(...) a proposta é de tornar os estratos homogêneos (...) e ao mesmo tempo heterogêneos entre si"(p.43).

As áreas de formação definidas pela universidade foram eleitas como forma de estratificar a população. Para cada estrato, foram eleitos dois cursos por área de formação, de forma a serem representativos dos referidos setores de formação. A escolha dos cursos foi feita da seguinte forma: foram colocados todos os cursos, por áreas de formação, em uma urna, e eleitos através de sorteio, dois cursos por área de formação. O sorteio foi acompanhado pelo orientador dessa pesquisa como forma de comprovar a aleatoriedade da amostra.

Como a área biomédica, possui um número de cursos menor que as demais áreas, foi eleita na amostra apenas um curso, como forma de não privilegiar os egressos dos cursos da área biomédica, fato que tornaria a pesquisa tendenciosa. Além disso, alguns cursos dentro desse estrato ainda não possuem formandos com máximo de 02 anos, por serem cursos novos dentro da universidade.

Partindo desse procedimento, obtivemos a seguinte amostra por cursos de formação:

- ◆ Área Biomédica : Medicina
- ◆ Área Sócio-jurídico-econômica: Turismo e Economia
- ◆ Área Filosófico-humanista: Psicologia e Pedagogia
- ◆ Área Técnico-científica: Engenharia Mecatrônica e Física

Ao verificarmos as listagens de egressos dos referidos cursos, percebemos que os curso de Física e Engenharia Mecatrônica tinham um pequeno número de formandos em relação aos demais, e portanto não poderiam ser comparados com os demais cursos da amostra. Em função dessa

situação, foram sorteados novos cursos do setor técnico-científico. Neste novo sorteio, foram eleitos os cursos de Engenharia Civil e Informática.

A amostra dos egressos foi realizada através do procedimento aleatório sistemático, conforme Marconi e Lakatos (1996) "(...) a população, ou a relação de seus componentes, deve ser ordenada de forma tal que cada elemento seja identificado, univocamente, pela posição "( p.39).

A escolha desse procedimento foi realizada visando a possibilidade de que todos os alunos da referida população (1174 egressos) pudessem ter a mesma chance de serem pesquisados. Usamos como ordenação as listagens dos alunos formandos a cada semestre, dos referidos cursos, que formam parte de um banco de dados da universidade, como forma de realizar o procedimento aleatório sistemático. A amostra inicial foi de 35 egressos por cursos de formação, o que previa uma amostragem total de 245 egressos.

#### **4.2.Instrumento, Validade e Amostra-piloto**

O questionário foi elaborado a partir das variáveis emergentes da fundamentação teórica e pesquisas na área sobre temas relacionados. Para tanto, foi realizado um pré-piloto com o objetivo de revisar o questionário quanto à sua semântica, validar as questões e avaliar o entendimento geral dos entrevistados sobre as perguntas.

Para a validade semântica do questionário foram entrevistados 04 egressos de universidades privadas que se formaram há no máximo 02 anos, e que não seriam sujeitos da pesquisa posteriormente, para verificar a análise semântica do instrumento.

Esses sujeitos foram contatados individualmente, sendo solicitado seu consentimento verbal quanto à participação na validação do questionário, no qual foi informado os objetivos do referido procedimento. Essa amostra foi composta de 04 psicólogos do sexo feminino, sendo que destes, 03 estavam trabalhando e 01 estava cursando mestrado e não trabalhava. O tempo médio de preenchimento do questionário foi de aproximadamente quinze minutos.

A partir dessa aplicação, foram necessárias algumas alterações no questionário, tais como rever algumas escalas contidas no questionário, por darem margem a dúvidas quanto ao seu preenchimento. Além disso, foi necessário explicar o uso do termo "empregado", pois o mesmo suscitava dúvidas quanto ao tipo de vínculo. Para tanto, inserimos no rodapé do questionário, uma informação com relação ao sentido do termo "empregado", informando que esse termo deveria ser utilizado para qualquer tipo de atividade profissional (carteira assinada, trabalho autônomo, terceirizado, contratado, temporário) com remuneração.

Concluída a validação semântica, selecionamos uma amostra piloto, que teve por objetivo validar o conteúdo do instrumento e sua fidedignidade. Consideramos validade de conteúdo, conforme Bisquerra (1987), quando os itens do instrumento representam o conteúdo que se pretende medir e por fidedignidade como a constância ou estabilidade, que os resultados proporcionam ao instrumento de medida.

A amostra-piloto foi conduzida de acordo com quatro etapas.

A primeira etapa foi a amostragem aleatória estratificada, conforme metodologia explicada anteriormente. Após a estratificação das listagens, os sujeitos eleitos foram os primeiros sujeitos de cada listagem dentro dos referidos semestres de formatura.

Na segunda etapa, os sujeitos foram contatados por telefone, visando a identificar seu interesse na participação na pesquisa. Diante da afirmativa do sujeito em participar da pesquisa,

solicitávamos seu endereço eletrônico ou convencional para envio do questionário. Em caso de resposta negativa, agradecíamos a atenção dispensada.

Na terceira etapa, os questionários enviados para os que possuíam endereço eletrônico, apesar da facilidade e rapidez desse método, demoraram muito a retornar, levando em média de 15 a 20 dias para retorno, sendo que foi necessário enviarmos mais de uma vez a mensagem. Para aqueles sujeitos que foram enviados os questionários pelo correio com envelope de devolução, o retorno foi ainda mais difícil. De 18 questionários enviados por correio, retornaram apenas 3 questionários preenchidos.

Em função da dificuldade de acesso aos sujeitos e de sua devolução do questionário, a solução encontrada foi encaminhar os questionários “em mãos” para o sujeito, visando que o mesmo fosse preenchido no momento da entrega, o que possibilitou um retorno maior.

Na quarta etapa, os dados levantados após o recebimento dos questionários determinaram a validade do instrumento, pois as questões mostraram-se discriminativas e com validade de conteúdo.

No anexo 3 encontra-se o questionário, que foi utilizado na coleta de dados.

### **4.3. Procedimentos de coleta de dados**

Os sujeitos foram contatados pela pesquisadora e por voluntários de pesquisa, que foram treinados para o contato e aplicação dos questionários.

O contato foi feito inicialmente pelo telefone indagando o interesse dos sujeitos em participar da pesquisa e buscando, em caso afirmativo, marcar um horário para entrega e preenchimento do questionário. Alguns sujeitos solicitaram o envio por Internet.

Tínhamos inicialmente a proposta de trabalhar com um amostra de 245 sujeitos, mas durante o período de coleta, que durou aproximadamente 3 meses, foi possível encontrar e coletar os dados de somente 110 sujeitos que respondera ao questionário. A amostra encontrou algumas dificuldades na localização dos egressos, bem como alguns sinalizaram interesse em participar, mas não o fizeram em tempo hábil ou não responderam ao questionário.

O design desta pesquisa é um Estudo Correlacional Multivariado, pois visa avaliar as relações entre variáveis no processo de inserção profissional. A análise multivariada permitiu trabalhar a relação entre os conjuntos de variáveis medidas em um conjunto de pessoa. Dentro de nossa proposta, iremos buscar a explicação para a variável dependente através das possíveis variáveis predictoras (independentes). Esse método se chama Análise de Regressão. Os dados serão levantados através de procedimentos estatísticos com uso do programa SPSS 9.0.



## V. RESULTADOS

Iremos iniciar com a exposição dos resultados através da análise descritiva das variáveis desse estudo, e posteriormente passaremos a análise multivariada.

Para tanto, as variáveis foram divididas em grupos, como forma de entender o processo de inserção profissional, da seguinte forma: características da amostra, escolha profissional e expectativas de inserção, avaliação dos aspectos formativos percebido, atualização frente às novas tendências de mercado, formação complementar, experiência, avaliação de habilidades pessoais para o processo de inserção, crenças, atribuições e atitudes sobre o processo de inserção profissional, estratégias de busca de emprego, peculiaridades entre egressos empregados e desempregados.

### 5.1. Análise Descritiva

#### 5.1.1. Característica da Amostra

O perfil da amostra apresentou as seguintes características: a maioria dos sujeitos investigados (70%) são do sexo feminino e (29,1%) do sexo masculino.

Tabela 1 – Freqüência da amostra – sexo

Variável	Freqüência	Percentual
Feminino	77	70,6
Masculino	32	29,4
Total	109	100,0

Com relação à **idade**, os sujeitos da amostra apresentaram uma idade mínima de 21 anos e máxima de 52 anos, sendo que a faixa de idade prevalente foi entre 24-25 anos, representando 38,1% da amostra.

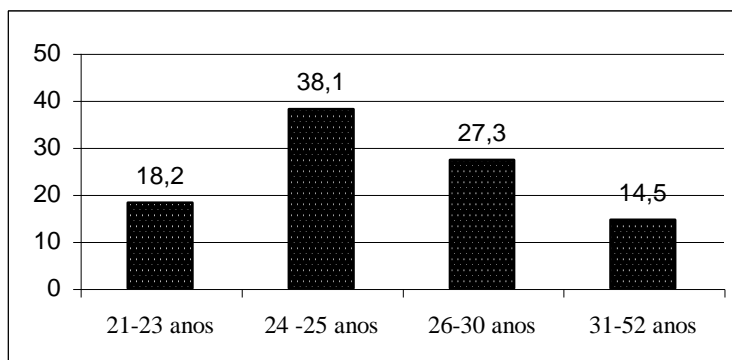


Figura 1 – Distribuição da amostra por idade – porcentagens

Os  **cursos** que foram investigados na amostra estão representados da seguinte forma: egressos do curso de Psicologia (22,7%), Pedagogia (15,5%), Turismo (14,5%), Medicina (15,5%), Economia (11,8%), Informática (10,9%) e Engenharia Civil (9,1%).

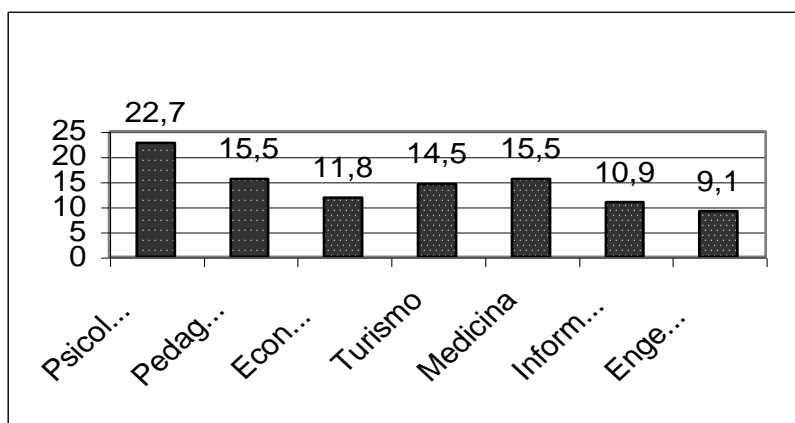


Figura 2 - Distribuição da amostra por curso – porcentagens

A amostra está composta de 57,2% de egressos em 1999 e 43,1% de egressos em 1998.

Tabela 2 - Frequência da amostra – ano de formatura

Variável	Frequência	Percentual
Formados em 1998	47	43,1
Formados em 1999	63	57,2
Total	110	100,0

Em relação à **inserção profissional**, constatou-se o seguinte: 90 egressos estão inseridos profissionalmente e somente 20 não estão exercendo atividade profissional no momento, numa amostra de 110 sujeitos. Dos que se encontram inseridos no mercado de trabalho, 77 sujeitos estão atuando na área de formação, logo encontram-se inseridos profissionalmente, conforme propõe Figuera (1996). Além disso, dos egressos inseridos, somente 14 sujeitos não estão exercendo atividade profissional vinculada à área.

Tabela 3 – Frequência da amostra – inserção profissional

Variável	Frequência	Percentual
Exerce atividade prof.	90	81,8
Não exerce atividade prof.	20	18,2
Total	110	100,0

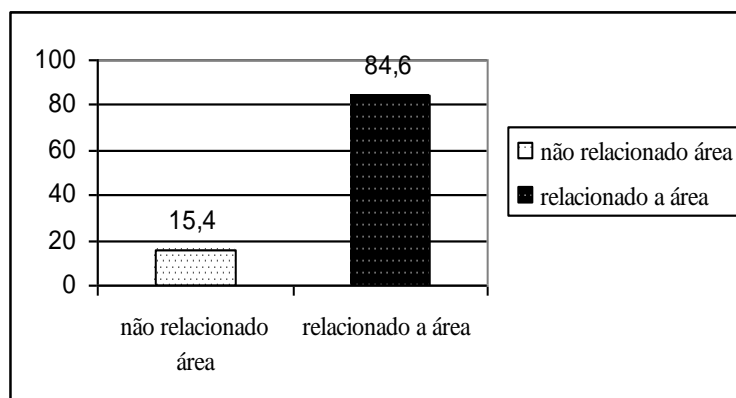


Figura 3 - Inserção profissional por área de atuação—porcentagens

### 5.1.2. Escolha profissional e expectativas de inserção

Os motivos de **escolha do curso** revelou que 67 egressos apontaram a realização profissional como o motivo mais forte, 11 egressos a remuneração após formado, 07 egressos o status da profissão e somente 02 egressos a influência da família, num total de 110 egressos. Com relação à opção “nenhuma das anteriores”, os egressos responderam como fatores de influência: 07 sujeitos a identificação com o curso e 05 sujeitos apontaram outros motivos.

Tabela 4 – Frequência da amostra – motivo de escolha do curso

Grau de Influência	Influência da Família		Remuneração		Realização profissional		Status da Profissão	
	f	%	f	%	F	%	f	%
Nunca	75	69,4	19	17,6	3	2,8	34	32,1
As vezes	24	22,2	49	45,3	10	9,1	25	33,0
Muitas Vezes	7	6,5	29	26,9	29	26,6	30	28,3
Sempre	2	1,9	11	10,2	67	61,5	7	6,6
Total	108	100,0	108	100,0	109	100,0	106	100,0

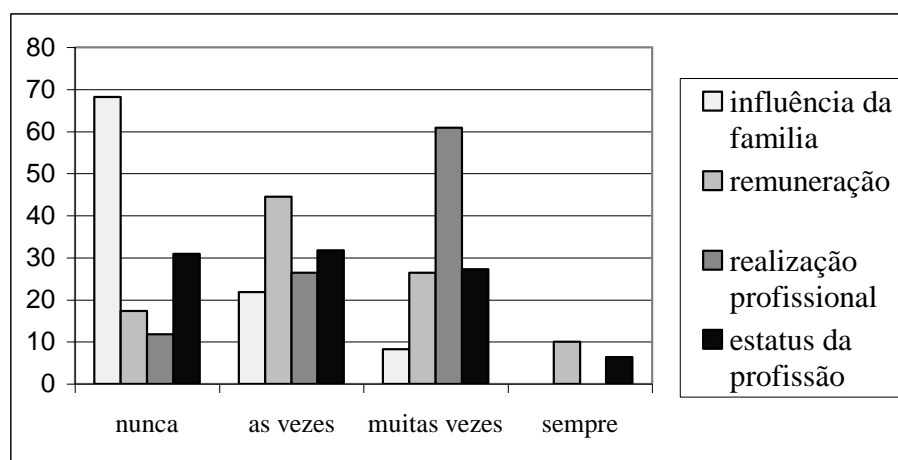


Figura 4- Motivos de escolha do curso - porcentagens

Em relação à **expectativa de entrada no mercado de trabalho**, antes do término do curso, os grupos revelaram que os empregados tinham uma expectativa de estarem colocados da seguinte forma: 63 sujeitos afirmaram que esperavam estar colocados no máximo 01 ano; 51 sujeitos, antes do término do curso. Além disso, 70 sujeitos tinham uma expectativa de conseguir um bom emprego, e somente 03 egressos achavam que demorariam para conseguir.

No que se refere aos desempregados, percebemos uma diferença em relação às expectativas, pois 15 egressos acreditavam que iriam se colocar em no máximo um ano após a formatura, 06 egressos achavam que iriam conseguir antes do término, e somente 04 egressos achavam que iriam demorar para conseguir. Percebe-se que os desempregados demonstraram uma expectativa negativa em relação aos empregados, mesmo antes do término do curso.

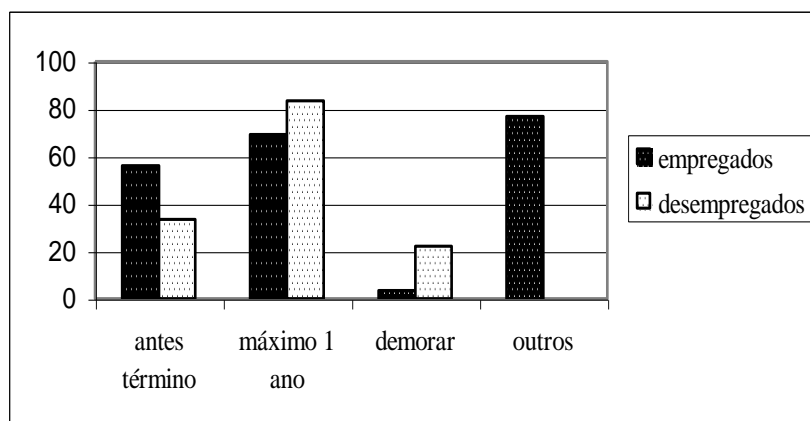


Figura 05 – Expectativa de entrada no mercado de trabalho- porcentagens

Podemos concluir que :

Tabela 5 – Quadro Resumo - escolha do curso e expectativas de inserção

<i>Variável</i>	<i>Predominância</i>
Motivo de Escolha do Curso	67 egressos apontaram a realização profissional como motivo de escolha
Expectativas de entrada no mercado de	Empregados:                      Desempregados:

trabalho	63 egressos afirmaram que tinham uma expectativa estarem empregados em no máximo um ano de uma amostra total de 90 sujeitos	15 egressos de uma amostra total de 20 sujeitos, tinham expectativa de estarem colocados em no máximo um ano
----------	---	--

### 5.1.3. Avaliação dos aspectos formativos

A **avaliação pessoal de desempenho no curso** teve por objetivo entender a percepção dos egressos, com relação ao desempenho acadêmico. Os resultados mostram o seguinte: 79 sujeitos avaliaram como bom seu desempenho, 27 sujeitos como excelente e somente 04 sujeitos como razoável, numa amostra total de 110 sujeitos. É importante ressaltar que nenhum sujeito avaliou seu desempenho acadêmico como ruim.

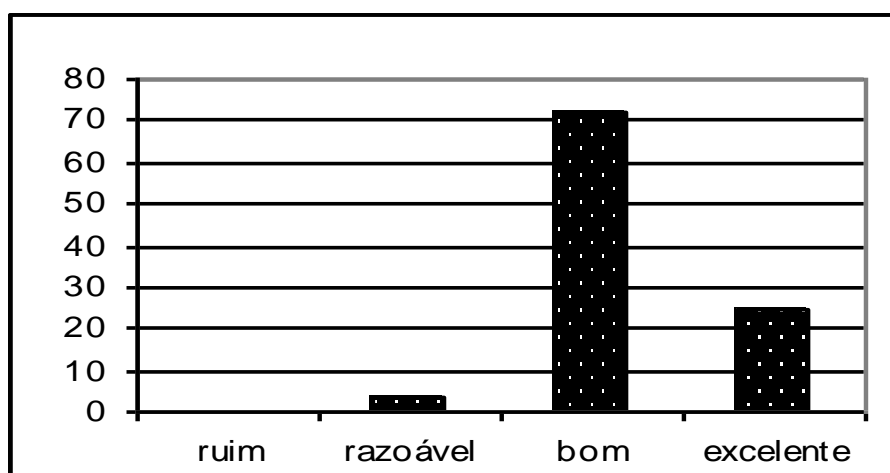


Figura 06 – Avaliação pessoal desempenho curso- porcentagens

A **postura frente ao curso**, ou seja, como os egressos consideraram que foi a frequência às aulas, o compromisso com o curso, a motivação para aprender e o interesse pelas aulas, revelaram

que em nenhum dos itens a pontuação foi “nunca” (nível 1) e a atuação frente ao curso foi considerada, de forma geral, positiva pelos egressos. Os itens com maiores escores foram, respectivamente o compromisso com o curso ( $M=3,56$ ), a frequência às aulas com ( $M= 3,53$ ), a motivação para aprender ( $M=3,39$ ) e o interesse pelas aulas ( $M= 3,07$ ), o que denota esse item como secundário, na avaliação dos egressos, com relação a frequência, compromisso e motivação.

Tabela 06 - Frequência da amostra – atuação acadêmica

Grau Avaliação	Frequência		Compromisso		Motivação		Interesse	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0
As Vezes	4	3,6	1	0,90	9	8,2	17	15,5
Muitas Vezes	43	39,1	46	41,8	49	44,5	68	61,8
Sempre	63	57,3	63	57,3	52	47,3	25	22,7
Média	3,53		3,56		3,39		3,07	

Entendemos como **qualidade do curso**, a forma como os egressos consideraram que foi o nível de atualização dos conhecimentos adquiridos ao longo do curso e sua relação com as exigências do mercado de trabalho. Nesse item, os resultados demonstraram que 69 sujeitos consideraram o curso desatualizado e 41 sujeitos acharam o curso atualizado em relação ao mercado de trabalho. Isso indica que, na avaliação dos egressos, os cursos, de forma geral, estão obsoletos no que se refere às novas tecnologias e procedimentos utilizados em cada área de formação investigada.

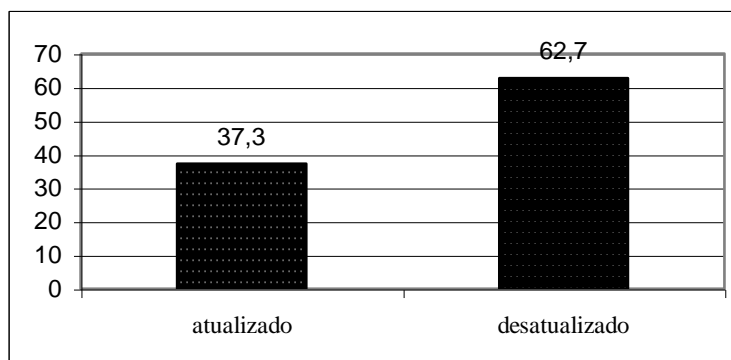


Figura 07 – Qualidade do curso – porcentagens

A **Avaliação da Formação Recebida** entendeu-se como a percepção de cada egresso frente ao conhecimento acadêmico recebido em sua área de formação. Esse item revelou o seguinte: 14 egressos consideraram como excelente a formação recebida, 64 egressos como boa, 30 egressos como razoável e somente 02 egressos como ruim. Através das frequências podemos perceber que, apesar dos egressos considerarem o seu curso como desatualizado frente ao mercado de trabalho, eles acreditam que tiveram uma formação boa e/ou excelente(70,9%), pois a formação não se constrói somente na universidade.

Tabela 7 - Avaliação da formação recebida

Avaliação	f	%
Ruim	2	1,8
Razoável	30	27,2
Boa	64	58,2
Excelente	14	12,7
Total	110	

A avaliação dos aspectos formativos pode ser sintetizado da seguinte forma:

Tabela 08 – Quadro resumo – Avaliação dos aspectos formativos

<i>Variável</i>	<i>Predominância</i>
Avaliação Pessoal de desempenho no curso	79 sujeitos avaliaram seu desempenho pessoal como bom, e somente 27 sujeitos como excelente, de uma amostra total de 110 sujeitos
Atuação frente ao curso	As maiores médias foram para M= 3,56 para compromisso com o curso e M= 3,53 frequência as aulas
Qualidade do curso	69 sujeitos consideraram o curso desatualizado frente ao mercado de



Avaliação formação recebida	trabalho e somente 41 sujeitos como atualizado.  64 sujeitos avaliaram a formação recebida como boa , 14 sujeitos como excelente e 30 sujeitos como razoável de uma amostra de 110 sujeitos
-----------------------------	---

#### 5.1.4. Atualização frente ao mercado de trabalho

A **preocupação com atualização**, por parte dos egressos, foi um dos itens que o instrumento desejava medir. Para tanto, questionamos qual a frequência de leitura sobre temas relacionados à área de formação. Os resultados revelaram que 38 sujeitos lêem mais de quatro vezes por semana, e que 32 sujeitos lêem de duas a três vezes por semana. Por outro lado, 16 sujeitos responderam que lêem algumas vezes por mês e somente 13 sujeitos lêem quando necessitam ou nunca, o que também surpreende, pois acreditávamos que a frequência de leitura teria escore muito baixos para essas duas alternativas.

Tabela 09 - Preocupação com a atualização – frequência

Frequência de Leitura	F	%
Uma vez por semana	11	10
Duas /três vezes semana	32	29,1
Mais quatro vezes semana	38	34,5
Algumas vezes mês	16	14,5
Quando necessita/nunca	13	11,8
Total	110	100,0

(M=2,89)

Em relação à **atualização dos egressos frente as novas tendências de mercado**, observamos que os mesmos se utilizam preferencialmente de revistas técnicas(88%),

palestras(86,1%), leitura de jornais(84,3%), e de cursos de especialização(69,7%) como os mais significativos. Além disso, os egressos apontaram outras formas de atualização, tais como Internet (11,8%), trocas de experiências(4,5%) e grupos de estudos(2,5%) com outros profissionais. Dentre os egressos do curso de Informática, observou-se a preferência pela Internet como uma das outras formas de atualização frente às tendências de mercado.

Tabela 10 - Frequência da amostra – atualização frente tendências de mercado

Formas de atualização	f	% sim	M
Revistas	95	88,0	1,88
Palestras	93	86,1	1,86
Jornal	91	84,3	1,84
Livros técnicos	85	78,7	1,79
Cursos espec.	75	69,4	1,69
Outras	31	44,3	1,44

Dentre os dados levantados, podemos concluir que atualização frente ao mercado de trabalho demonstrou que:

Tabela 11 – Quadro –resumo - Atualização frente as tendências de mercado

<i>Variável</i>	<i>Predominância</i>
Preocupação com a atualização	38 sujeitos afirmam que lêem mais de quatro vezes por semana e 32 sujeitos afirmam que lêem de duas a três vezes por semana (M= 2,89 )
Formas de atualização frente as tendências de mercado	95 egressos afirmam que se utilizam de revistas técnicas, 93 egressos de palestras e 91 egressos de jornais

### 5.1.5 Formação complementar

O **domínio de idiomas** demonstrou que 73 sujeitos têm domínio de outra língua estrangeira, numa amostragem de 110 sujeitos. Destes, (53,3%) dominam o inglês, (14,7%) o espanhol, (14,7%) dominam inglês e espanhol e (9,0%) inglês e outros idiomas. Podemos perceber que os egressos demonstram preocupação em dominar um novo idioma, confirmando as exigências do mercado de trabalho.

Quanto ao **domínio de informática**, 74 egressos dominam essa tecnologia, numa amostra total de 110 sujeitos. Destes que têm o domínio de informática, (45,9%) referem dominar programas como word, excel, internet e (18,6%) afirmam ter conhecimento de outros programas específicos de suas áreas de formação.

É importante destacar o escore dos sujeitos que afirmam não ter domínio de informática, ou seja, 36 egressos de uma amostra de 110 sujeitos, o que é muito significativo nos dias de hoje, principalmente para egressos de curso superior.

A **formação complementar realizada ou em fase de realização**, ou seja, as formas de atualização e/ou aperfeiçoamento utilizadas pelos egressos, demonstraram que 19 sujeitos realizaram viagens ao exterior com objetivo profissional, percentual esse que acreditávamos que seria mais elevado para alunos de uma universidade particular.

A realização de cursos como formação complementar apresentou os seguintes escores: 67 sujeitos realizaram cursos rápidos com carga horária inferior a 100 horas, 54 realizaram ou estão realizando cursos de especialização (pós graduação), 10 sujeitos realizaram ou estão realizando outro curso superior; 07 sujeitos estão realizando Mestrado; e nenhum sujeito entrou em curso de Doutorado. Isso revela que os egressos, formados até dois anos, preferem cursos rápidos e cursos de especialização a entrar em cursos de Mestrado, Doutorado ou outro curso superior, nos primeiros dois anos de formação.

Tabela 12 - Formação complementar realizada ou em fase de realização

Tipo de Formação	sim		não	
	f	%	f	%
Cursos rápidos	67	60,9	43	39,1
Especialização	54	46,1	56	50,9
Viagens ao exterior	19	17,3	91	82,7
Outro curso superior	10	9,1	100	90,9
Mestrado	7	6,4	103	93,6
Doutorado	0	0	100	100

Os **motivos de realizar formação complementar**, segundo os egressos, foram os seguintes:

91 sujeitos afirmaram que foi pela busca de maior especialização; 51 sujeitos por falhas na formação, o que confirma o item “atualização do curso”, em que os egressos apontaram como desatualizado. Além disso, a formação complementar foi opção, para apenas 20 sujeitos, porque não estavam empregados. Percebe-se a preocupação dos sujeitos em resgatar a formação recebida através da formação complementar, para se manterem atualizados em suas área de atuação, o que denota a preocupação dos mesmos com as exigências de mercado.

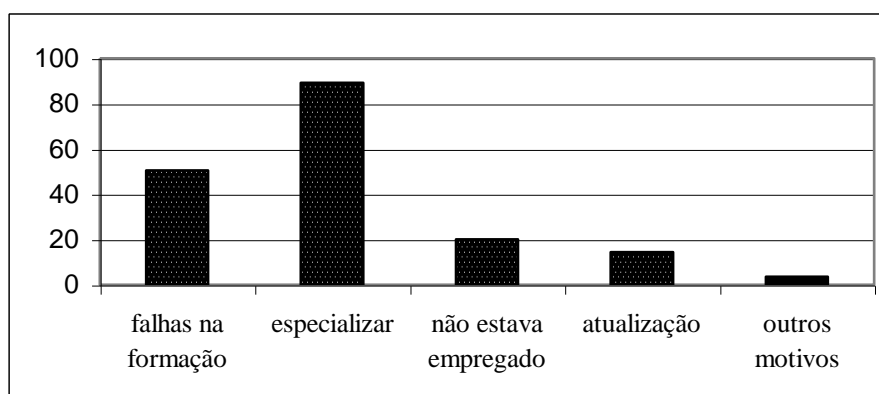


Figura 08 - Motivos de formação complementar - porcentagens

Além disso, solicitamos aos egressos se **pretendiam realizar formação complementar**. Noventa e quatro sujeitos afirmaram que sim. Dentre esses, somente 75 responderam que tipo de formação complementar pretendem realizar: 43 sujeitos almejam fazer cursos de especialização, 16 sujeitos desejam fazer mestrado e/ou doutorado e 16 sujeitos outros cursos. É importante salientar que somente 16 sujeitos de uma amostra total de 110 sujeitos refere que não deseja fazer nenhum tipo de formação complementar.

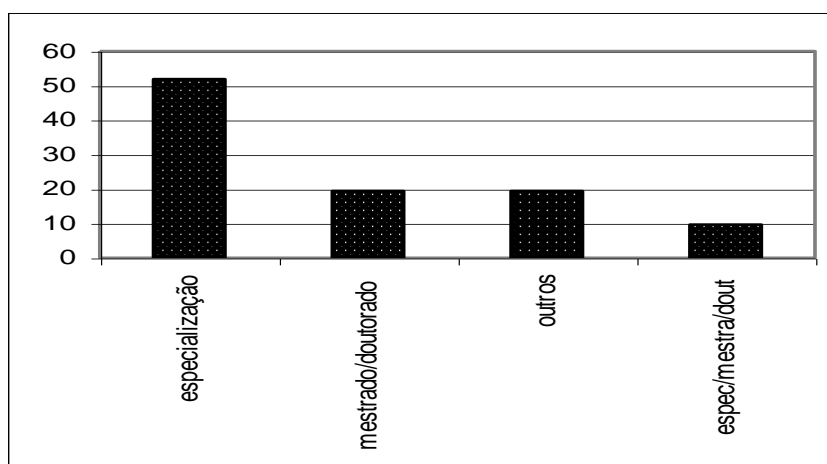


Figura 09 - Tipo de formação complementar almejada

Podemos, portanto resumir os dados da seguinte forma :

Tabela 13 - Quadro resumo - Formação Complementar

<i>Variável</i>	<i>Predominância</i>
Domínio de Idioma	66,4% dominam outro idioma 53,3% Inglês
Domínio de informática	67,3% dominam informática 64,8% Word, Excel, Internet
Tipo Formação Complementar realizada	49,1% especialização 60,9% cursos rápidos baixos escores para Mestrado/Doutorado e Outro curso superior
Motivos para formação complementar	89,7% busca de maior especialização 50,5% falhas na formação

Pretende fazer Formação Complementar	85,5% pretende fazer formação complementar 39,1% desejam fazer cursos de especialização
--------------------------------------	--

### 5.1.6. Experiência

A **realização de estágios** (não curriculares), por parte dos egressos, revelaram que 61 sujeitos realizaram estágios - sendo que, entre estes, 37 sujeitos informaram que fizeram estágios relacionado à área de formação - 21 sujeitos fizeram estágios como trabalho voluntário, e 03 sujeitos outros estágios.

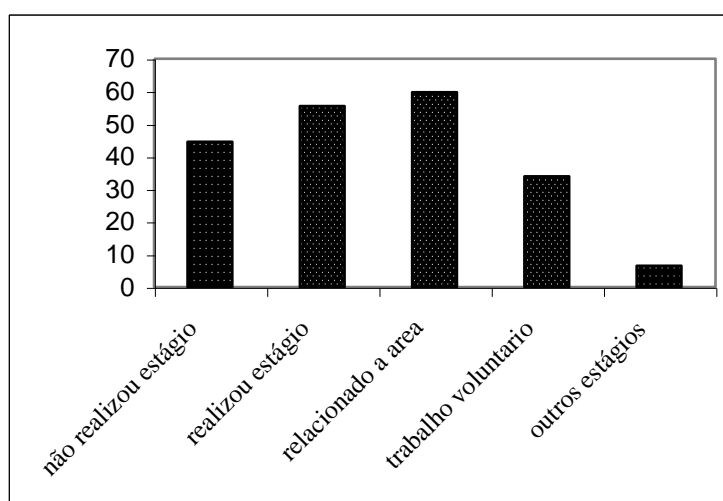


Figura 10 - Experiência anterior- porcentagens

Também foi investigado se os egressos tinham **trabalhado antes ou durante o curso** e por quais motivos. Os resultados demonstraram o seguinte: 69 sujeitos trabalhavam durante o curso e 40 sujeitos informaram que não trabalhavam. Os motivos que levaram os egressos a trabalharem durante o curso foram os seguintes: 30 sujeitos trabalhavam para melhorar a formação; 23 sujeitos,

para custear o curso; 10 sujeitos, por outros motivos; e 06 sujeitos informaram que trabalhavam para sua sobrevivência e/ou da família.

Tabela 14 - Exercer atividade profissional durante o curso

Atividade profissional	f	%
Não trabalhava	40	36,7
Trabalhava	69	63,3
Total	109	100

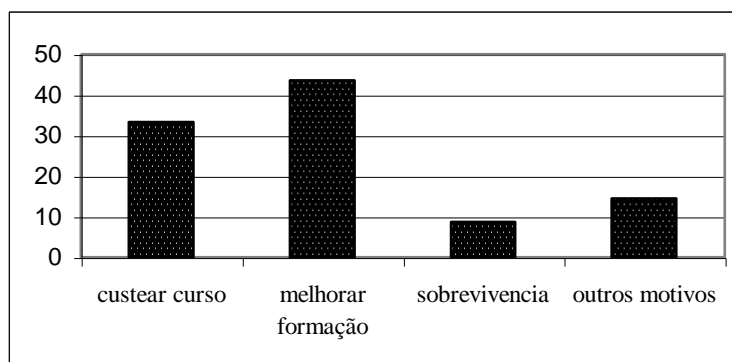


Figura 11 - Motivos para trabalhar - porcentagens

A variável experiência revelou que :

Tabela 15 – Quadro resumo – Experiência

Variável	Predominância
Realização estágios	55,5,% realizou estagio não curriculares
Exercia atividade profissional durante curso	63,3% trabalharam durante o curso

### 5.1.7. Avaliação das habilidades pessoais de inserção

As **características profissionais atribuídas**, ou seja, como os egressos se avaliam enquanto profissionais com relação a essas características, demonstraram que, com maior média, se destaca a responsabilidade ( $M= 3,76$ ), o que coincide com a opinião dos sujeitos em relação ao que foi pontuado anteriormente com a respeito aos empregadores. Outras características que se destacam

na pontuação dos sujeitos se refere à postura profissional (M=3,60), ao comprometimento (M=3,56), à motivação (M=3,31), à segurança pessoal (M=3,21), e à iniciativa (M=3,20).

Tabela 16 – Características profissionais - frequências

Características	Menos importante		Importante		Bastante importante		Muito importante		Total f	M
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Responsável	4	1	2	3,6	14	13,0	89	82,4	108	3,76
Boa Postura Prof.	3	2,8	6	5,6	22	20,4	77	71,3	108	3,60
Comprometimento	3	3,3	7	6,0	25	23,1	73	67,6	108	3,56
Motivação	4	3,7	14	13,0	34	31,5	56	51,9	108	3,31
Estabilidade Emoc.	7	6,5	12	11,1	40	37,0	49	45,4	108	3,21
Iniciativa	6	5,6	18	16,7	32	29,6	52	48,1	108	3,20
Aberto Mudanças	7	6,5	12	11,1	42	38,9	47	43,5	108	3,19
Bom Humor	9	8,3	17	15,7	28	25,9	54	50,0	108	3,18
Foco Carreira	8	7,5	15	14,0	35	32,7	49	45,8	107	3,17
Facilidade Adapt.	8	7,4	17	15,7	40	37,0	43	39,8	108	3,09
Auto-estima	8	7,4	17	15,7	42	38,9	41	38,0	108	3,07
Atualizado	6	5,6	20	18,5	44	40,7	38	35,2	108	3,06
Flexibilidade	10	9,3	18	16,8	44	41,1	35	32,7	107	2,97
Formação Prof.	6	5,6	27	25,0	41	38,0	34	31,5	108	2,95
Segurança Prof.	11	10,2	19	17,6	54	50,0	24	22,2	108	2,84

( 1 – Menos importante e 4- Muito importante )

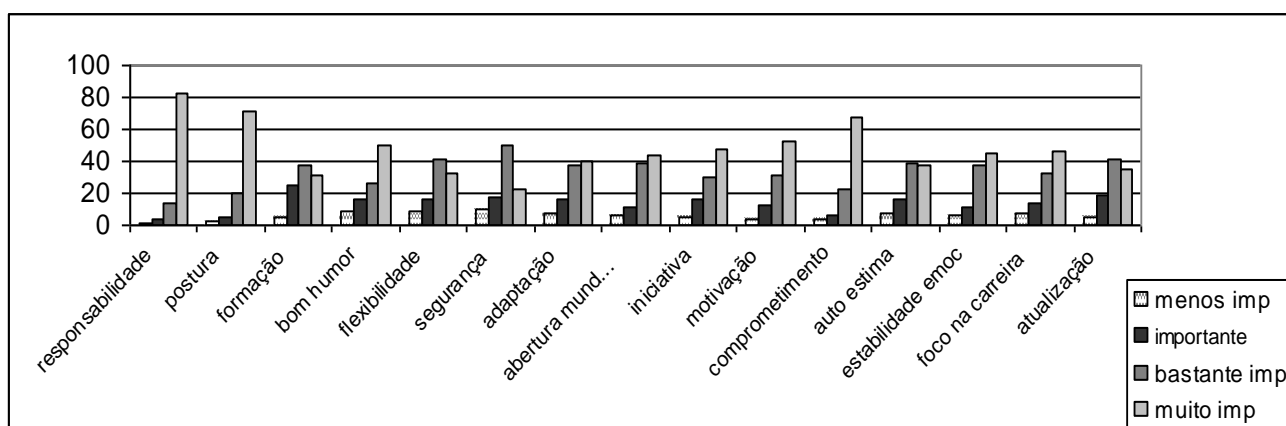


Figura 12 - Características profissionais – porcentagem

Os egressos foram solicitados a se posicionarem quanto à sua **avaliação pessoal como profissional**. Apresentaram-se os seguintes escores: 39 sujeitos se avaliaram como excelentes; 67



sujeitos como bons; e somente 02 sujeitos como regulares, numa amostra total de 110 sujeitos. É importante ressaltar que nenhum sujeito se avaliou como ruim na escala, o que demonstra uma auto-estima razoável e uma valoração de si adequada.

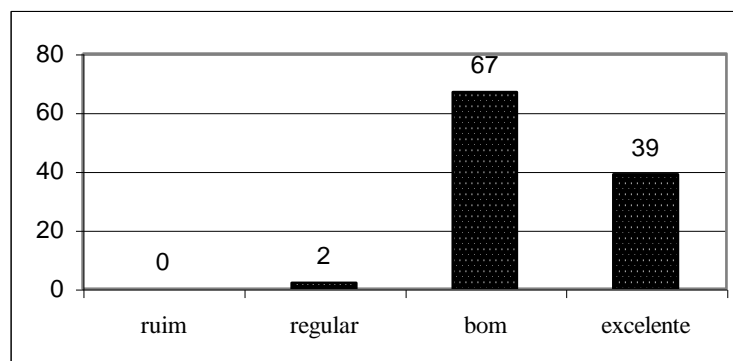


Figura 13 - Avaliação como profissional – porcentagens

As **habilidades de seleção percebidas** pelos egressos são aquelas habilidades que os sujeitos acreditam ter para realizar entrevistas, participar de dinâmicas de grupo e realizar testes psicológicos. Os egressos empregados revelaram pequenas diferenças em relação aos desempregados. Os primeiros, com relação a entrevistas com profissionais da área, demonstraram que (92,2%) sentem-se com habilidades para tal tipo de entrevista, assim como os desempregados, que revelaram um escore um pouco maior (94,4%). Na Entrevista com Psicólogos, os empregados tiveram um percentual de (83,3%), assim como os desempregados (88,9%), com um percentual novamente elevado. Em relação à participação em dinâmicas de grupos, os empregados referiram estar aptos para essa técnica(84,6%), assim como os desempregados(83,3%). Em relação a habilidades em fazer testes, os escores foram similares (88,9%) para ambos os grupos. Esses resultados demonstram que os dois grupos sentem-se preparados para realizar seleções, o que denota que este item é pouco discriminativo para os resultados. É importante destacar que os

desempregados tiveram escores superiores aos empregados, o que denota um melhor preparo destes com relação aos outros.

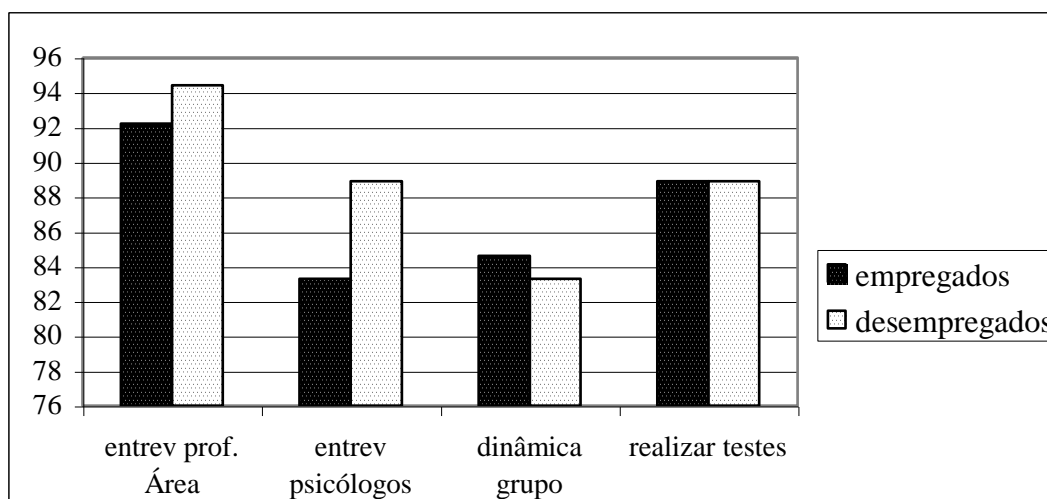


Figura 14 – Habilidades de seleção percebidas- porcentagens

A avaliação das habilidades pessoais para inserção revelou que :

Tabela 17 – Quadro resumo- Avaliação das habilidades pessoais de inserção

Variável	Predominância
Características profissionais	Os egressos avaliaram como características mais importantes : M= 3,76 a responsabilidade, M= 3,60 a postura profissional, M=3,56 o comprometimento e M= 3,31 a motivação
Avaliação como profissional	67 egressos se avaliaram como bom, 39 egressos como excelente , 02 egressos como regular e nenhum como ruim, de um amostra total de 110 egressos.
Habilidades de Seleção	Os egressos de forma geral , se avaliaram com habilidades para fazer entrevistas com profissionais da área e com psicólogos, além de se sentirem com habilidades para realizar testes psicológicos e dinâmicas de grupo.

### 5.1.8. Crenças, atribuições e atitudes sobre o processo de inserção profissional

A **avaliação sobre as oportunidades no mercado de trabalho**, tanto para empregados como para desempregados, revelou os seguintes resultados: os empregados acreditam existir boas oportunidades (62,6%), excelentes oportunidades (11,1%), e poucas oportunidades (25,5%) para amostra de inseridos.

Já para os não inseridos, podemos observar que nenhum dos egressos avaliou o mercado de trabalho com excelentes oportunidades. Alguns acreditam que no mercado há boas oportunidades (16,7%), mas grande maioria acredita que no mercado de trabalho há poucas oportunidades (83,3%).

Tabela 18 - Avaliação das oportunidades no mercado de trabalho

Mercado de trabalho	Empregados		Desempregados	
	f	%	f	%
Poucas oportunidades	23	25,5	15	83,3
Boas oportunidades	57	62,6	3	16,7
Excelentes oportunidades	10	11,1	0	0
Total	90	100,0	18	100
Média	1,85		1,17	

Passemos à apresentação das **dificuldades atribuídas à busca de emprego**, ou seja, como os egressos acreditam que as seguintes variáveis interferem na inserção profissional: o mercado de trabalho, a situação do País, a falta de experiência na área, a área de formação, a idade atual do egresso, e o sexo do egresso. De acordo com a percepção dos egressos, estes revelaram os seguintes percentuais: para os egressos **inseridos**; 56 sujeitos acreditam que o mercado de trabalho influenciou na busca, 58 sujeitos referem que a situação do País também foi uma das dificuldades encontradas, 49 sujeitos acreditam que a falta de experiência na área de formação influenciou sua inserção. Além disso, 40 sujeitos apontaram a área de formação como uma das dificuldades, 10

sujeitos acreditam que a idade influenciou a inserção e somente 04 sujeitos apontam o sexo como um das dificuldades, de uma amostra total de 89 sujeitos.

Os **desempregados** apresentaram escores similares, conforme segue: 14 sujeitos acreditam que o mercado de trabalho influencia sua busca, 12 sujeitos entendem que a Situação do País interfere em sua inserção, 12 sujeitos apontam a falta de experiência na área como fator dificultador. Além disso, 09 egressos informaram que a área de formação interfere em sua inserção, 02 sujeitos apenas acreditam que a idade dificulta sua busca e somente 01 sujeito atribui ao sexo sua dificuldade de não inserção, de uma amostra total de 20 egressos não inseridos.

Observou-se que os escores dos desempregados foi levemente acima dos empregados, sendo que, com relação à idade, os grupos obtiveram os mesmos escores. Gostaríamos de destacar que as variáveis Idade e Sexo exerceram pouca influencia na inserção dos egressos no mercado de trabalho. Na figura abaixo, podemos visualizar melhor as diferenças entre esses grupos.

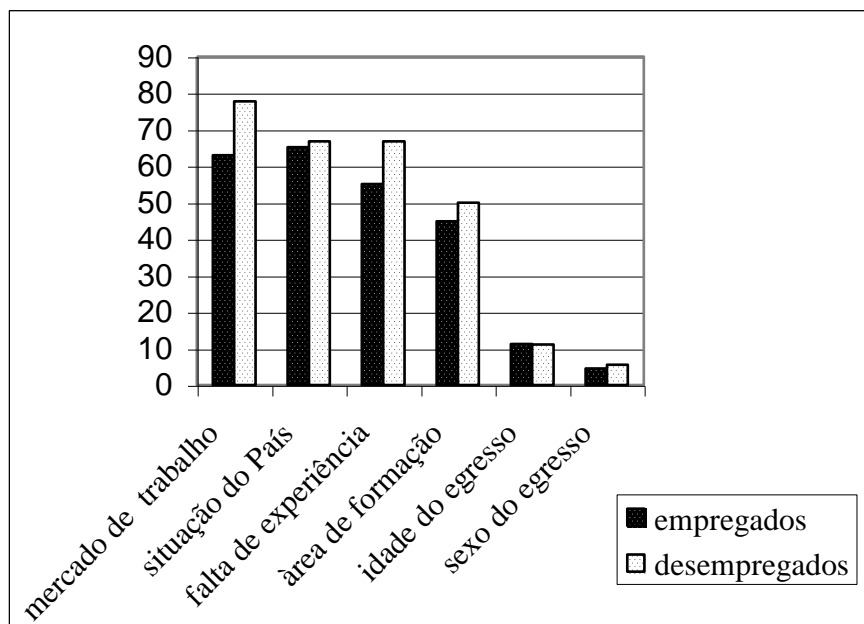


Figura 15- Dificuldades atribuídas na busca de emprego – porcentagens

As **atitudes diante da dificuldade de conseguir um emprego** teve por objetivo avaliar qual a postura do egresso e suas reações frente à dificuldade de conseguir empregos. Obtivemos os seguintes escores: 94 sujeitos referiram que não desanimam diante de uma negativa de emprego e 100 sujeitos informaram que continuam procurando novas oportunidades. Já 97 sujeitos referiram que revêem o que aconteceu, mas somente 49 sujeitos afirmaram que pedem feedback a empresa sobre a não aprovação, de uma amostra total de 107 sujeitos. É importante salientar que os sujeitos demonstraram preocupação com a auto-avaliação sobre seu desempenho e sua persistência frente a busca de oportunidade. No entanto, somente um grupo de 49 sujeitos pedem feedback a empresa pela não aprovação no processo seletivo ou pela negação de uma oportunidade.

Tabela 19 – Atitudes diante da negação de um emprego

	Não		Sim		Total f	M
	f	%	f	%		
Desanima fortemente	94	87,9	13	12,1	107	1,12
Busca outras oportunidades	7	6,4	100	93,5	107	1,93
Faz Auto avaliação	10	9,3	97	90,7	107	1,91
Feed back	58	54,2	49	45,8	107	1,46

Quanto à **interferência da situação atual do País na busca de emprego**, da amostra total, 76 sujeitos que acredita que a situação do País interfere/interferiu em sua entrada no mercado de trabalho, sendo esse escore válido para empregados e desempregados.

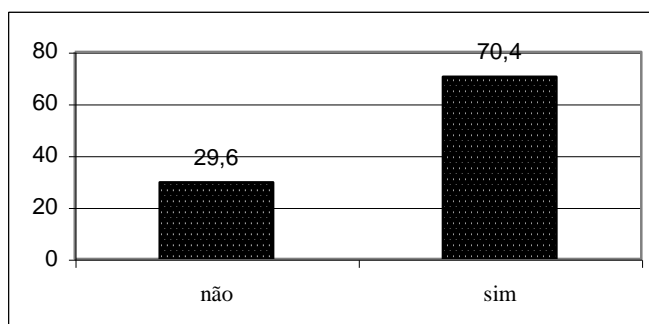


Figura 16 – Interferência da situação do País – porcentagens

Os **sentimentos em relação a um possível empregador** está associado ao que todos os egressos acreditam que as empresas esperam de um profissional. As respostas revelaram que os sujeitos consideraram como características muito importante a responsabilidade(M=3,70), a disponibilidade(M=3,27), a competência(M=3,10), a boa formação(M= 2,79), a segurança (M= 2,56) e a Experiência (M= 1,98), respectivamente. Nota-se novamente que os egressos afirmam que a experiência é fator menos importante diante de um empregador, em contraposição aos fatores responsabilidade e disponibilidade, vistos por eles como fundamentais.

Tabela 20 – Sentimentos em relação a um empregador

Sentimentos	Menos importante		Importante		Bastante importante		Muito importante		Total f	M
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Responsabilidade	4	3,7	3	2,8	14	13,0	87	80,5	108	3,70
Disponibilidade	8	7,4	13	12,0	29	26,9	58	53,7	108	3,27
Competência	7	6,5	16	14,8	44	40,7	41	38	108	3,10
Boa formação	13	12,0	24	22,2	44	40,7	27	25	108	2,79
Segurança	21	19,4	28	25,9	36	33,3	23	21,3	108	2,56
Experiência	46	42,6	30	27,8	20	18,5	12	11,1	108	1,98

(1 – Menos importante ; 4 Muito importante)

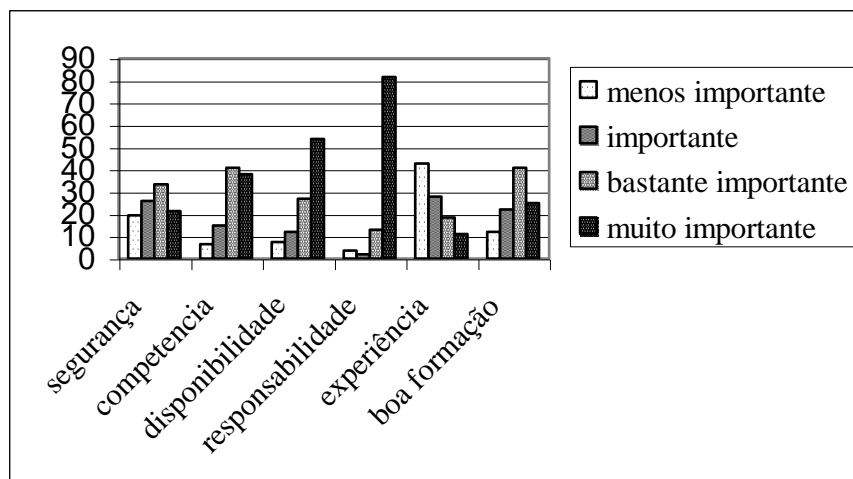


Figura 17-Sentimentos em relação a um empregador- porcentagens

Podemos então resumir conforme quadro abaixo:

Tabela 21 – Quadro resumo - Crenças , atribuições e atitudes do processo de inserção

Variável	Predominância	
Avaliação das oportunidades Mercado de trabalho	Empregados 57 egresso acreditam que o mercado de trabalho tem Boas oportunidades de uma amostra de 90 egressos	Desempregados 15 egressos , de uma amostra de 20 sujeitos, acreditam que o mercado de trabalho tem Poucas oportunidades
Dificuldades na busca de emprego	56 sujeitos apontaram o mercado de trabalho, 58 sujeitos a situação do País, e 12 sujeitos a falta de experiência.	14 sujeitos apontaram o mercado de trabalho, 12 sujeitos a situação do País, e 12 sujeitos a falta de experiência
Diante da negação oportunidade	94 sujeitos não desanimam, 100 sujeitos continuam procurando emprego, 97 sujeitos fazem uma auto-avaliação e somente 49 sujeitos pedem feedback de um total de 107 sujeitos	
Situação do País	76 sujeitos acreditam que a situação do País interfere na inserção profissional	
Sentimentos diante de um empregador	os egressos apontaram como sentimentos importantes diante de um empregador a responsabilidade ( M=3,70), a postura profissional (M= 3,27) e o comprometimento ( M=3,10)	

### 5.1.9.Estratégias de busca de emprego

As **estratégias de busca utilizada pelos egressos inseridos e não inseridos** teve por objetivo demonstrar qual a atitude dos egressos frente ao mercado de trabalho ao terminarem o curso de formação. Observamos que, dentre os egressos empregados, 46 sujeitos já tinham emprego antes de se formar. Portanto, somente 23 sujeitos saíram para procurar emprego imediatamente. Além disso, 31 sujeitos entraram em curso de especialização, 18 sujeitos saíram de férias e somente 06 sujeitos montaram negócio próprio (consultório) de uma amostra total de 90 sujeitos.

Já os egressos que não se inseriram no mercado de trabalho revelaram os seguintes escores: 10 egressos saíram para procurar emprego imediatamente, 07 egressos entraram em curso de especialização, 04 egressos saíram de férias e somente 01 egresso montou negócio próprio, de uma amostra total de 110 sujeitos.

Abaixo podemos comparar os escores dos dois grupos:

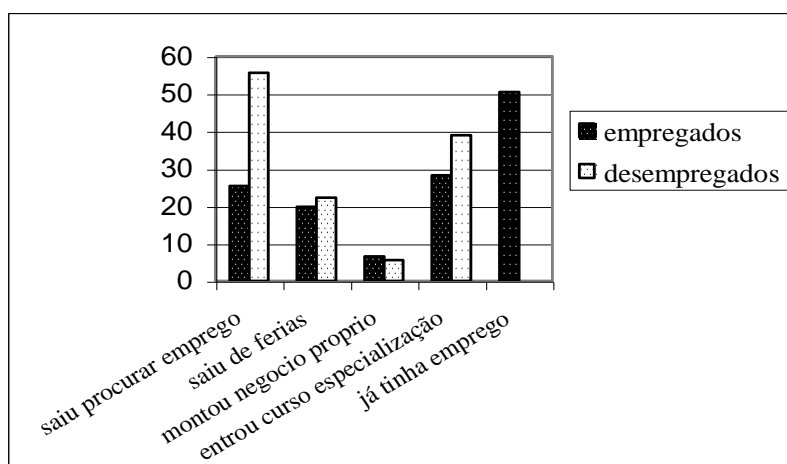


Figura 18 - Estratégias de procura de emprego- porcentagens

Os **canais de busca**, ou seja, as formas utilizadas pelos egressos para buscar as oportunidades de entrada no mercado de trabalho, revelaram que os empregados utilizam os seguintes canais para se inserirem no mercado de trabalho: 55,6% enviou currículos para empresas, 49,5% realizou concurso público, 38,5% se utilizou da indicação de familiares e amigos, 36,5% respondeu a anúncios de jornais, 32,2% permaneceu no local de estágio, 27,5% mandou currículo para empresas de consultorias. Gostaríamos de salientar o alto índice de envio de currículo para empresas e de realização de concursos públicos.

Já os desempregados demonstraram os seguintes resultados: 61,1% enviaram currículos para empresa, 55,6% enviaram currículos por indicação de familiares e amigos e 55,6% para



anúncios de jornais, 50% realizou concurso publico, 44,4% enviou currículos para consultorias, e somente 16,7% permaneceu no local de estágio. Observa-se a preferência dos sujeitos da amostra em utilizar ambos os canais de busca: os formais (enviar currículos para empresas, realizar concurso publico, anúncios de jornais); e os informais (indicação de familiares e amigos), o que segundo Herranz (1990), Blanch(1990), Figuera(1996) facilita a inserção profissional.

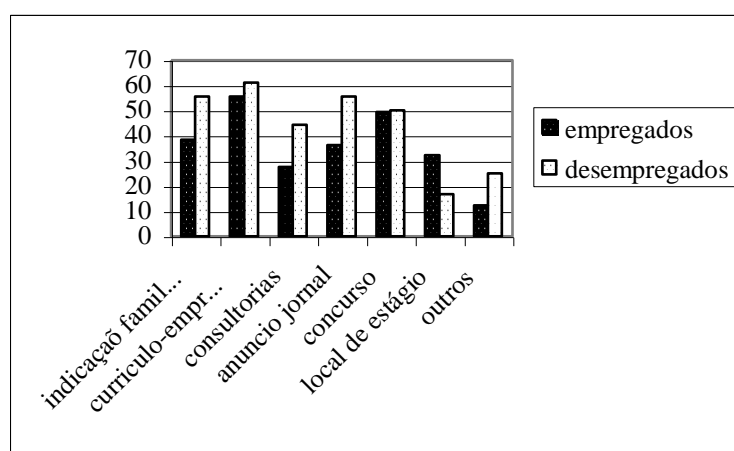


Figura19 – Canais de busca – porcentagens

A **periodicidade da busca** de oportunidades no mercado de trabalho revelou que tanto os empregados ( $M= 2,10$ ) quanto os desempregados ( $M= 2,58$ ) buscam empregos “quando surge alguma oportunidade”.

No que tange à periodicidade da busca de emprego, os empregados demonstraram que utilizam outros períodos de busca (29,5%), toda a semana (19,3%) e todos os dias (10,2%).

Os desempregados indicaram que, era “quando surgia alguma oportunidade”, essa busca também era feita toda a semana (35,3%), todos os dias (17,6%) e outros (11,8%).

Tabela 22 – Periodicidade da busca de emprego

Periodicidade	Empregados		Desempregados	
	f	%	f	%
Outros	26	29,5	2	11,8
Oportunidade	36	40,9	6	35,3
Toda semana	17	19,3	6	35,3
Todos os dias	9	10,2	3	17,6
Total	88	100	17	100
Média	2,10		2,58	

( 1- para outros e 4- para todos os dias)

O **conhecimento do mercado de trabalho**, ou seja, o conhecimento das características dos cargos, carga horária, salários e tipo de contrato de trabalho demonstrou que, de modo geral, os desempregados apresentaram escores acima dos empregados, revelando com isso que estes tem maior conhecimento sobre o mercado de trabalho em sua área de formação que aqueles. Além disso, os desempregados apresentaram escores de 100% de conhecimento das características dos cargos, enquanto os empregados apresentaram 92,2%. Nota-se que o maior conhecimento está associado aos cargos, à carga horária e ao tipo de contrato de trabalho em geral comparando com os salários oferecidos em ambos os subgrupos.

Tabela 23 – Conhecimento do mercado de trabalho

Conhecimento	Empregados				Desempregados			
	Não		Sim		Não		Sim	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Cargos	7	7,8	83	92,2	0	0	18	100
Salários	17	18,9	73	81,1	6	33,3	12	66,7
Carga horária	16	17,8	74	82,2	1	5,6	17	94,4
Tipo contrato	17	18,9	73	81,1	3	16,7	15	83,3

Em relação ao **Plano de Busca de Emprego**, os resultados demonstraram que (61,1%) dos desempregados possuem um Plano de busca de emprego em comparação com (43,8%) dos

empregados. Percebe-se, com isso, que entre o grupo dos desempregados existe uma preocupação maior em ter esse processo de busca de emprego mais sistematizado e planejado, como forma de atingir seus objetivos profissionais.

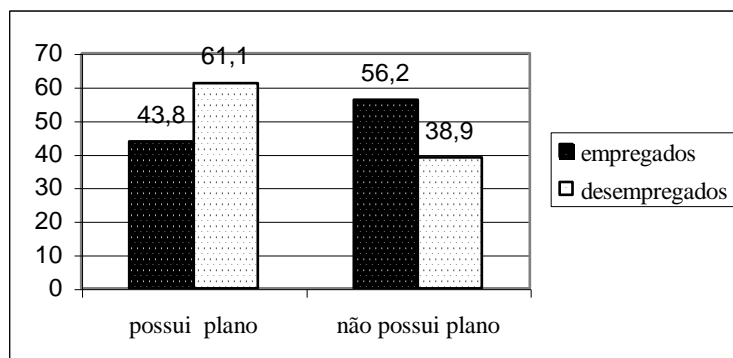


Figura 20- Plano de busca – porcentagens

Com isso , podemos concluir o seguinte:

Tabela 24 – Quadro resumo - Estratégias de busca de emprego

<i>Variável</i>	<i>Predominância</i>	
Estratégias ao término do curso	Empregados 50,5% já tinha emprego 28,2 % entrou curso especialização	Desempregados 55,6% saiu para procurar imediatamente 38,7% entrou em cursos de especialização
Estratégias de Busca ( canais )	55,6% mandou currículo para empresas 49,5% concurso público	61,1% mandou currículo para empresas 55,6% indicação familiares e amigos 50% concurso público
Periodicidade Busca	Quando surgia alguma oportunidade	Quando surgia uma oportunidade
Conhecimento dos cargos, salários, carga horária e tipo de contrato	92,2% possuem conhecimento da características do cargos 81,1% conhece os salários oferecidos 82,2 conhece a carga horária exigida 81,1 % conhece o tipo de contrato	100% conhecimento da caraterísticas dos cargos 66,7% conhece os salário oferecidos 94,4% conhece a carga horária exigida 83,3% conhece o tipo de contrato
Plano de Busca de Emprego	43,8% Empregados – tinham plano busca	61,1 % Desempregados – possuem plano

### 5.1.10. Peculiaridades entre empregados e desempregados

O **período de inserção - empregados**, ou seja, o tempo que os inseridos demoraram para se colocar no mercado de trabalho revelou que 40 egressos estão trabalhando a mais de 18 meses, 26 egressos demoraram entre 06 e 12 meses, 15 egressos levaram menos de 6 meses e 13 egressos entre 12 e 18 meses, o que determina uma média de  $M= 1,70$ . Isso confirma que os egressos, em sua grande maioria, estavam já empregados antes do término do curso.

O **período de não inserção – desempregados**, ou seja, o tempo de desemprego após o término do curso, demonstrou os seguintes escores: 05 egressos estão desempregados a menos de 6 meses; 05 egressos, a 06 a 12 meses; 05 egressos, a mais de 18 meses; e somente 03 egressos estão desempregados há 12 e 18 meses. Portanto, o tempo de desemprego dos não- inseridos foi variado ( $M= 2,2$ ), não sendo possível avaliar e identificar um dado significativo devido ao empate dos percentuais.

Tabela 25 – Período de não-inserção– desempregados

Tempo de desemprego	f	%
menos 6 meses	5	27,8
06 a 12 meses	5	27,8
12 a 18 meses	3	16,6
mais de 18 meses	5	27,8

( 1 para menos de 06 meses e 4 – para mais de 18 meses)  
(  $M= 2,2$ )

Os desempregados foram perguntados ainda sobre a **atividade profissional após o término do curso**. Concluímos que 09 sujeitos tiveram experiência em sua área de formação, 07 sujeitos

tiveram experiências em atividades que não requerem nível superior, 06 sujeitos tiveram experiências em atividades sem relação com área e apenas 03 sujeitos não tiveram nenhum tipo de experiência profissional desde a formatura, de uma amostra total de 20 sujeitos.

Com isso, percebe-se que a inserção profissional é possível, pois, apesar de estarem desempregados no momento, esse subgrupo obteve algum tipo de experiência profissional em sua área de formação.

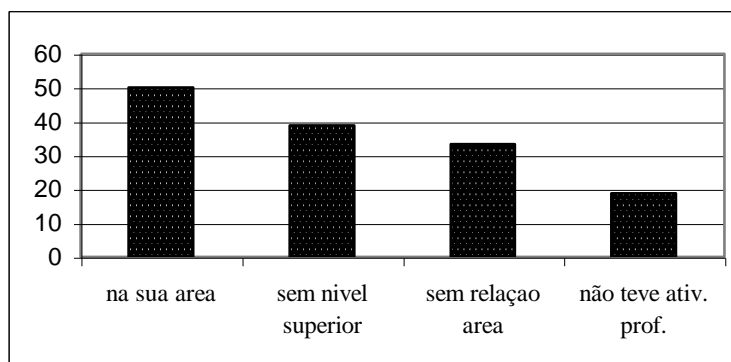


Figura 21 - Atividade profissional após a formatura – porcentagens

Outro aspecto no grupo de desempregados avaliado pelo instrumento foi a atitude dos egressos em relação à **expectativa atual de ingresso no mercado de trabalho (desempregados)**. Essa questão revelou que os não-inseridos esperam se colocar da seguinte forma: 11 sujeitos entre 1 a 6 meses e 07 sujeitos entre 6 meses e 1 ano, numa amostra de 20 sujeitos. Com isso, esses egressos demonstram que tinham uma expectativa de inserção rápida apesar de, no momento, estarem desempregados

Tabela 26 – Expectativas de inserção - desempregados

Expectativa de inserção	f	%
Após o término		
1 mês a 6 meses	11	61,1

6 meses e 1 ano	7	38,9
Total	18	100,00

Podemos concluir que :

Tabela 27 – Quadro Resumo - Peculiaridades de egressos empregados e desempregados

<i>Variável</i>	<i>Predominância</i>
Tempo de inserção – Empregados	40 egressos inseridos a mais de 18 meses, tempo médio de inserção de menos de 06 meses
Tempo de não inserção – Desempregados	Tempo médio entre 06 a 12 meses
Atividade Profissional após formatura – desempregados	50% teve atividade profissional após o término do curso em sua área de formação
Expectativa atual de inserção – desempregados	11 egressos entre 01 a 06 meses e 07 egressos entre 06 meses e 01 ano.

## 5.2. Análise multivariada

Nessa seção iremos apresentar os dados da análise de regressão múltipla. Esta análise possibilita avaliar a influência das variáveis independentes (VI) em relação à variável dependente (VD). A finalidade desse procedimento é poder determinar quais variáveis são preditoras (VI) da inserção profissional (VD).

O método utilizado na análise, para selecionar somente aquelas variáveis que contribuam significativamente para a explicação da variável critério ( inserção profissional), considerando as interações entre as variáveis, foi o de Stepwise (de passos hierárquicos).

No decorrer da pesquisa, obtivemos uma amostra de 90 sujeitos inseridos (81,8%) e 20 não inseridos(18,1%). Acreditávamos, inicialmente, que esse percentual de não inseridos seria muito maior em função do conhecimento popular sobre a dificuldade de inserção profissional de egressos universitários e em função da prática profissional da pesquisadora, o que, inclusive, motivou esse estudo. Após a análise descritiva, verificamos que algumas variáveis apresentaram uma distribuição amostral insuficiente para uma análise mais sofisticada, o que poderia criar distorções nos resultados. Para tanto, decidimos, excluir algumas variáveis: curso de mestrado, motivo 2: não ter atividade profissional e além dessas, todas as variáveis que foram respondidas somente por um ou outro grupo ( inseridos e não-inseridos), pois não seria possível compará-los.

### 5.2.1. Análise conjunta das variáveis preditoras

Realizamos uma análise de regressão múltipla com todas as variáveis independentes do estudo que foram respondidas por todos os sujeitos (inseridos e não-inseridos), num total de 64 variáveis. Desse procedimento obtivemos as seguintes variáveis preditoras da variável critério, conforme segue: o interesse e disponibilidade de busca, a valorização do potencial, o status da profissão, a busca de maior especialização ( motivo 3) e a flexibilidade pessoal.

Esse procedimento nos revelou um coeficiente de variância explicada ( $R^2$ ) de 0,321 o que determina que essas variáveis preditoras explicam 32,1% da inserção profissional, representando um bom índice explicativo.

Tabela 28 - Variáveis preditoras da inserção- variância explicada e outros dados estatísticos

Correlação Múltipla ( R) = 0,566
R Square = 0,321
R Square Ajustado = 0,279
Erro típico de predição ( standard erro of the estimate ) = 0,32

Análise da Variância					
	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regressão	3,988	5	0,798	7,737	0,000
Residual	8,455	82	0,103		
Total	12,443	87			

Tabela 29 - Variáveis preditoras da inserção - modelo final de regressão

Modelo Variáveis	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
Constant	1,828	0,304		6,011	0,000
Interesse/disponibilidade de busca	0,168	0,40	0,391	4,154	0,000**
Valorização do Potencial	-0,283	0,094	-0,290	-3,013	0,003**
Status da Profissão	-0,122	0,038	-0,299	-3,200	0,002**
Motivo 3: maior especialização	0,267	0,116	0,215	2,295	0,024*
Flexibilidade Pessoal	-8,66E-02	0,038	-0,220	-2,251	0,027*

$p \leq 0,01$  \*\* muito significativo ;  $p \leq 0,05$  \* significativo

(Os valores negativos indicam uma correlação inversa da VI sobre a VD.)

A variável **interesse/disponibilidade de busca** avaliou a postura do profissional frente ao mercado de trabalho, seu interesse e disponibilidade para buscar uma colocação profissional. Essa variável demonstrou um coeficiente de determinação Beta= 0,391, (coeficiente usado para formular a equação de regressão múltipla) e um índice de significância  $p=0,000$ , ou seja, altamente significativo. Isso indica que quanto maior o interesse e a disponibilidade de busca de emprego, maiores são as possibilidades de êxito na inserção profissional: a busca de emprego depende muito mais do egresso que de sorte ou outra forma de indicação.

A **valorização do potencial** é entendida como o potencial que o egresso acredita ter e que seja passível de desenvolvimento no exercício de sua atividade profissional. Essa variável demonstrou um coeficiente de explicação Beta = -0,290 e um  $p= 0,003$ . Isso indica que os egressos que consideram ser possuidores de um bom potencial são aqueles que se valorizam como profissionais e, portanto, demonstram maiores dificuldades de inserção profissional, pois



consideram esse aspecto como importantes na sua eleição de oportunidades junto ao mercado de trabalho.

O **status da profissão** apresentou um coeficiente de explicação Beta de  $-0,299$  e um  $p=0,002$ , reforçando seu poder explicativo frente à variável critério. Os egressos que consideram o status da profissão (motivo de escolha), como pouco importante apresentaram uma média = 2,09 (considerando 1 como nunca e 4 como sempre). Isso indica que quanto menos o egresso valoriza o status do curso como motivo de escolha profissional, maiores serão suas possibilidades de ingresso no mercado de trabalho, pois este (egresso) estará aberto a diferentes tipos de oportunidades profissionais.

O **motivo3: maior especialização**, como motivo para realizar formação complementar, apresentou um  $p=0,024$  e um Beta=  $0,215$ . Os egressos que escolhem realizar formação profissional para buscar maior especialização em sua área de formação demonstram maiores facilidades de êxito na inserção profissional.

A **flexibilidade pessoal**, como característica que o egresso acredita ter enquanto profissional, revelou um índice de significância  $p=0,027$  e um coeficiente de explicação Beta =  $-0,220$  frente à variável critério. Entendemos portanto essa correlação da seguinte forma: quanto maior o grau de importância atribuído à flexibilidade, menores as possibilidades de êxito na inserção profissional, na medida em que a flexibilidade é entendida pelos egressos como uma característica que o coloca vulnerável e excessivamente disponível frente ao empregador -segundo sua crença- impedindo ou atrapalhando sua inserção.

### 5.2.2. Análise por dimensão

### 5.2.2.1. Características e atitudes frente ao trabalho versus inserção profissional

A análise entre as características e atitudes dos egressos frente ao mercado de trabalho, (hipótese H1), constatou, através de procedimento de análise de regressão, uma variância explicada ( $R^2$ ) de 37,9% da variável critério, inserção profissional, com relação as variáveis predictoras obtidas.

Tabela 30- Características e Atitudes frente ao trabalho- variância explicada e outros dados estatísticos

Correlação Múltipla ( R ) = 0,615					
R Square = 0,379					
R Square Ajustado = 0,325					
Erro típico de predição ( standard erro of the estimate ) = 0,31					
Análise da Variância					
	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regressão	5,354	8	0,669	7,010	0,000
Residual	8,784	92	9,548E-02		
Total	14,139	100			

Tabela 31 - Características e atitudes frente ao trabalho: modelo final de regressão

Modelo Variáveis	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
(constant )	2,358	0,231		10,211	0,000
Interesse/disponibilidade de busca	0,116	0,35	0,283	3,306	0,001**
Status da profissão	-0,113	0,034	-0,283	-3,374	0,001**
Valorização do potencial	-0,273	0,085	-0,285	-3,206	0,002 *
Boa formação	0,156	0,047	0,399	3,290	0,001**
Formação Profissional	-0,125	0,050	-0,302	-2,493	0,014*
Disponibilidade	-9,559E-02	0,036	-0,242	-2,687	0,009**
Iniciativa	0,113	0,040	0,272	2,856	0,005**
Estabilidade emocional	-8,642E-02	0,039	-0,200	-2,190	0,031*

p ≤ 0,01 \*\* muito significativo; p ≤ 0,05 \* significativo

Os valores negativos indicam uma correlação inversa da VI sobre a VD.

As variáveis preditoras de inserção profissional, quanto a dimensão **Características e Atitudes frente ao Trabalho** são, segundo o grau de importância, as seguintes: interesse e disponibilidade de busca, status profissional, valorização do potencial, boa formação, formação profissional, disponibilidade para o trabalho, iniciativa e estabilidade emocional .

A variável **interesse e disponibilidade de busca** revelou, na hipótese H1, um nível de significância elevado ( $p=,001$ ) e um coeficiente de determinação ( $Beta = ,283$ ), o que determina um bom poder explicativo da variável frente à inserção profissional. Isso indica que quanto maior o interesse e a disponibilidade do egresso frente às oportunidades do mercado de trabalho, maiores suas possibilidades de inserir-se profissionalmente. Os sujeitos, com isso, afirmaram que a inserção profissional depende mais de uma atitude pró ativa e de um enfrentamento do mercado de trabalho que de sorte.

O **status da profissão**, como motivo de escolha profissional, traz ao modelo um índice de significância  $p=, 001$ , e um coeficiente de explicação negativo ( $Beta= -0,283$ ). Ou seja, quanto menor a valorização do status do curso como motivo de escolha, maiores as oportunidades de inserção profissional.

A variável **valorização do potencial** apresentou um índice de significância de  $p=0,002$  e um coeficiente de explicação da variável, em relação à inserção profissional, com um  $Beta (-0,285)$ . Quanto mais o profissional se valoriza, quanto mais acredita que tenha um potencial a ser desenvolvido, mais seletivo nas suas escolhas profissionais o mesmo se torna, não aceitando qualquer oportunidade ofertada pelo mercado de trabalho, o que, conseqüentemente, dificulta sua inserção. Portanto, quanto maior a avaliação de potencial a desenvolver, maiores as dificuldades de inserir-se profissionalmente, pois o egresso torna-se seletivo frente às oportunidades.

A variável **boa formação** refere-se ao sentimento do egresso frente a um possível empregador, ou seja, esse item tem por objetivo avaliar as crenças dos egressos com relação aos empregadores. Essa variável apresentou um índice de significância de  $p=0,001$  e um Beta de 0,399. Esses dados determinam que quanto mais os egressos acreditam que tenham uma boa formação profissional, melhor seu sentimento diante de um possível empregador. Conseqüentemente, isso aumenta a possibilidade de inserção profissional.

A **formação profissional**, por outro lado, avaliou as características que o egresso acredita ter enquanto profissional. Essa variável apresentou um coeficiente de explicação negativo (-0,302) e um índice de significância de  $p= 0,014$ . Entendemos, portanto, que quanto mais o egresso acredita ter uma boa formação profissional, maiores serão suas dificuldades de se inserir profissionalmente, na medida em que o mesmo será seletivo e exigente em suas escolhas profissionais.

A **disponibilidade** é entendida aqui como o sentimento do egresso frente a um possível empregador, ou seja, quais suas crenças frente às oportunidades de emprego. Esta variável apresentou-se com um Beta negativo (-0,242), frente à explicação da hipótese, e um  $p=0,009$ , o que determina a dependência entre as variáveis. Os egressos demonstraram que essa variável é considerada por eles como muito/bastante importante (média = 3,27) diante de um possível empregador. Essa “grande disponibilidade” é percebida pelo empregador, no entendimento dos egressos, como negativa, o que dificulta sua inserção profissional. Portanto, quanto maior o sentimento de disponibilidade frente ao empregador, maior as dificuldades de inserção no mercado de trabalho, segundo os egressos.

A **iniciativa** está relacionada às características que os egressos acreditam ter como profissionais. Essa variável revelou um  $p= 0,005$  e um Beta = 0,272. Portanto, quanto maior a

iniciativa dos egressos, maior sua possibilidade de inserção profissional, segundo a percepção dos mesmos.

A **estabilidade emocional** refere-se a mais uma das características que os egressos acreditam ter como profissionais frente as exigências do mercado de trabalho. Essa variável apresentou um coeficiente de explicação negativo (-0,200 ) e um índice de significância (  $p=0,031$ ). Isso indica que, os egressos que acreditam que a estabilidade emocional seja uma característica bastante/muito importante na escala demonstram maiores dificuldades de ingresso no mercado de trabalho. Entendemos esse aspecto da seguinte forma: enquanto o egresso não tem uma avaliação positiva de sua estabilidade emocional como profissional, essa característica interfere de forma “positiva” na sua possibilidade de ingresso no mercado de trabalho, pois aceita qualquer oportunidade.

#### 5.2.2.2. Desempenho acadêmico percebido versus inserção profissional

A hipótese H2 tinha, como pressuposto, que o desempenho acadêmico percebido pelos egressos determina sua inserção, com maior ou menor facilidade, no mercado de trabalho.

Realizado o procedimento estatístico, verificou-se que as variáveis dessa hipótese têm pouco poder explicativo do modelo de inserção,  $R^2= 4,5\%$ , um D.P. de 0,38.

Tabela 32 - Desempenho acadêmico percebido- variância explicada e outros dados estatísticos

Correlação Múltipla ( R ) = 0,213

R Square = 0,045

R Square Ajustado = 0,036

Erro típico de predição ( standard erro of the estimate ) = 0,38

#### Análise da Variância

	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regressão	0,708	1	0,708	5,021	0,027
Residual	14,949	106	0,141		
Total	15,657	107			

Tabela 33 - Desempenho acadêmico percebido- modelo final de regressão

Modelo Variáveis	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
Constant	2,184	0,165		13,264	0,000
Frequência ao Curso	-0,142	0,064	-0,213	-2,241	0,027*

$p \leq 0,01$  \*\* muito significativo;  $p \leq 0,05$  \* significativo

(Os valores negativos indicam uma correlação inversa da VI sobre a VD.)

Dentre as variáveis que foram utilizadas na análise de regressão, somente a **frequência ao curso** ( $p=0,027$ ) foi significativa, frente à inserção profissional, com um coeficiente Beta (-0,213). Essa preditora avaliou a atuação dos egressos frente ao curso de graduação e constatou que estes consideraram a frequência ao curso como inversamente proporcional a inserção. Ou seja, quanto maior a valorização da frequência ao curso, menor a inserção profissional. Demonstra-se, com isso, uma crença de que a frequência ao curso não é garantia de inserção profissional.

As variáveis que não foram significativas nessa hipótese, e que foram excluídas da equação de regressão, são as seguintes: avaliação do desempenho no curso, compromisso com o curso, motivação frente ao curso, interesse nas aulas, avaliação da formação recebida, avaliação como profissional.

### 5.2.2.3. Formação complementar versus inserção profissional

A formação complementar, como hipótese de facilidade de inserção profissional, demonstrou, após os procedimentos estatísticos, que as seguintes variáveis são preditoras da variável critério: palestras e livros técnicos. Essas preditoras foram responsáveis por  $R^2= 8,2\%$  da explicação da variável critério no modelo.

Tabela 34 - Formação complementar - variância explicada e outros dados estatísticos

Correlação Múltipla ( R ) = 0,286 R Square = 0,082 R Square Ajustado = 0,063
--

Erro típico de predição ( standard erro of the estimate ) = 0,38					
Análise da Variância					
	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regressão	1,207	2	0,603	4,283	0,017
Residual	13,521	96	0,141		
Total	14,727	98			

Tabela 35 - Formação complementar - modelo final de regressão

Modelo Variáveis	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
Constant	1,665	0,253		6,579	0,000
Palestras	0,281	0,114	0,246	2,465	0,015**
Livros Técnicos	-0,205	0,100	-0,205	-2,049	0,043*

$p \leq 0,01$  \*\* muito significativo ;  $p \leq 0,05$  \* significativo

(Os valores negativos indicam uma correlação inversa da VI sobre a VD.)

As **palestras** estão relacionadas às formas de atualização utilizadas pelos egressos frente às novas tendências de mercado. Essa variável apresentou um coeficiente de explicação 0,246 e um índice de significância  $p = 0,015$  com relação à variável critério. Isso indica que quanto mais palestras os egressos assistem como forma de atualização frente às tendências de mercado, maior sua condição de inserir-se profissionalmente, pois estão atualizados com o que existe de mais novo e, na maioria das vezes, ainda não publicado.

Os **livros técnicos**, como forma de atualização frente às novas tendências de mercado, revelaram uma correlação negativa, com um índice de significância  $p = 0,043$  e um Beta de  $-0,205$ . Podemos portanto entender que, apesar de os livros serem considerados pelos egressos como uma das formas de atualização mais utilizadas (média = 1,79), eles interferem negativamente na inserção profissional, pois sua capacidade de atualização é reduzida frente a outras formas mais rápidas e versáteis, tais como palestras, jornais e internet.

As variáveis que foram removidas, por não apresentarem correlação significativa com a variável critério foram as seguintes: idioma, domínio de informática, viagens ao exterior, cursos de especialização, cursos rápidos, realização de outro curso superior, motivo 1: falhas na formação complementar, pretende fazer formação complementar, frequência de leitura, revistas especializadas e jornais.

#### **5.2.2.4. Experiência anterior versus inserção profissional**

A hipótese H4 afirma que egressos com experiência anterior tem maiores facilidades de inserção profissional. No entanto, não foi confirmada após análise estatística. Portanto, não há variáveis preditoras associadas a essa temática. Com isso, não se confirma a hipótese H4 no processo de inserção profissional, ou seja, as experiências anteriores de estágio ou de trabalho formal não são preditoras da variável inserção, na medida em que essas experiências não estão diretamente relacionadas a área de formação de maneira integral.

As variáveis que foram consideradas na análise são as seguintes: realização de estágios voluntários e trabalho durante o curso.

#### **5.2.2.5. Atribuições externas versus inserção profissional**

Realizada a análise de regressão múltipla, encontramos somente uma variável como preditora da hipótese H5. O coeficiente de variância explicada ( $R^2$ ) de 4,1% da VI sobre a VD (inserção profissional).

Tabela 36 - Atribuições externas - variância explicada e outros dados estatísticos

Correlação Múltipla ( R ) = 0,201
R Square = 0,041
R Square Ajustado = 0,031
Erro típico de predição ( standard erro of the estimate ) = 0,38



Análise da Variância					
	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regressão	0,634	1	0,634	4,443	0,037
Residual	14,992	105	0,143		
Total	15,626	106			

Tabela 37 - Atribuições externas - modelo final de regressão

Modelo Variáveis	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	2,087	0,131		15,977	0,000
Desânimo	-0,236	0,112	-0,201	-2,108	0,037*

$p \leq 0,01$  \*\* muito significativo ;  $p \leq 0,05$  \* significativo

(Os valores negativos indicam uma correlação inversa da VI sobre a VD.)

A variável preditora dessa hipótese é o **desânimo** que está relacionado com a atitude do egresso frente à negação/dificuldade de obter um emprego. Essa variável apresentou um índice de significância  $p = 0,037$  e um coeficiente de determinação  $Beta = -0,236$ , o que indica uma correlação negativa com a variável critério.

O desânimo, frente à negação de uma oportunidade de emprego, apresentou uma média = 1,12 (sendo 1 = não e 2 = sim), com um percentual de respostas “não” para essa variável de 87,9%, o que determina, portanto, que quanto menor o desânimo frente a uma negação de emprego maiores as possibilidades de inserção profissional. Queremos, com isso, afirmar que os egressos, diante de dificuldades de conseguir emprego, não desanimam, continuam procurando (93,5%), revêm o que aconteceu (90,7%), têm maiores possibilidades de inserir-se no mercado de trabalho.

As variáveis que foram inseridas na análise de regressão e excluídas foram as seguintes: as atitudes frente à negação de oportunidade (continua procurando, auto-avaliação, pede feedback) e situação do País.

## VI. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nosso objetivo geral, neste estudo, era entender o processo de inserção profissional dos egressos universitários e conhecer os fatores que facilitam ou dificultam essa transição.

Figuera (1996) afirma que a inserção profissional está relacionada a saída da universidade e entrada no mercado de trabalho em sua área de formação. Para Trottier (1998), ela é um espaço de legitimação dos saberes, competências e auto-imagem no mercado de trabalho.

Após a coleta dos dados, fomos surpreendidos pelos resultados, pois acreditávamos inicialmente que o número de egressos inseridos seria muito menor do que os resultados apresentaram. Essa expectativa estava vinculada ao momento econômico e social de nosso País, com elevados índices de desemprego e conseqüente falta de empregos. Ficamos surpreendidos positivamente, na medida que, 81,8% dos egressos se inseriram no mercado de trabalho, sendo que destes mais de 80% em sua área de formação, o que configura segundo Figuera (1996), a inserção profissional. Com isso a amostra de inseridos teve a oportunidade de legitimar seus saberes, assegurar uma elevada auto estima e um sentimento de competência frente ao mercado de trabalho, conforme Trottier (1998).

Além disso, Montané (1993) refere que a *inserção direta* é o resultado da formação e experiência laborais frente às ofertas do mercado de trabalho, do nível de aspiração do inserido frente às oportunidades e de sua predisposição para inserir-se através das atitudes de busca utilizadas.

Com relação à idade, os egressos demonstraram que estão se inserindo dentro da faixa etária de 24 a 30 anos, o que conforme Amadeo (1998b) interessa ao mercado de trabalho, pois nessa faixa de idade o profissional está mais qualificado frente às exigências do mercado, o que facilita sua inserção profissional.

Os cursos que mais inseriram, proporcionalmente à amostra, foram em ordem: Medicina, Economia, Informática, Turismo, Pedagogia, Engenharia Civil e Psicologia. Esses resultados demonstram que os sujeitos tiveram um bom índice de aproveitamento no mercado de trabalho, o que permite inferir que a demanda de oportunidades é muito maior do que se esperava.

Acreditávamos inicialmente que as diferentes áreas de formação teriam diferentes formas de inserção profissional, o que não se confirmou, pois nenhum curso inseriu menos do que 60% dos seus egressos na amostra. Além disso, após a coleta dos dados pudemos perceber que todas as áreas de formação obtiveram possibilidades similares de inserção no mercado de trabalho, o que também pode ter sido ocasionado em função dos índices de desemprego no Brasil. Desde a queda da inflação, tais índices estão caindo mensalmente: no mês de outubro registraram um índice de 7,2% nas regiões metropolitanas do País, conforme dados do IBGE publicado no Jornal Zero Hora de 05/01/2001. Acrescenta-se a isso, a reação da economia nos últimos dois anos, sendo que as perspectivas para o ano de 2001 são favoráveis, segundo o mesmo jornal.

Outro dado importante com relação à inserção dos egressos é que estes revelaram um tempo médio de ingresso no mercado de trabalho de aproximadamente 06 meses após o término do curso,

o que indica que os índices de desemprego pouco influenciaram para a inserção dos egressos no mercado de trabalho, contrariamente ao que acreditávamos inicialmente em nossa proposta de estudo.

Blanch (1990) confirma esses aspectos quando refere que para a inserção profissional, é necessário a conexão entre as demandas dos postos de trabalho com as características pessoais do demandante, para que se efetive o ingresso no mercado de trabalho.

Com esses dados, podemos inferir que o mercado de trabalho está aberto a novos profissionais, demandando oportunidades de trabalho. Ao contrário do que se esperava, está absorvendo com grande facilidade os profissionais oriundos de cursos superiores, o que é fundamental para os estudantes universitários.

### **6.1. Atitudes e características frente ao trabalho**

Essa dimensão pressupõe as variáveis vinculadas aos determinantes pessoais, ou seja, as características e atitudes dos egressos frente às exigências e demandas do mercado de trabalho. Ao término do procedimento estatístico, observamos que as variáveis dessa dimensão foram as que obtiveram maior peso frente à inserção profissional, o que vem ao encontro da hipótese H1. Além disso, de um dos nossos objetivos específicos que era poder analisar o peso dos fatores pessoais no ingresso no mercado de trabalho.

Sarriera, Câmara, Schwarcz, De Bem e Garandillas (1996) em um artigo sobre “O bem-estar psicológico dos jovens porto-alegrenses” entendem as atitudes com relação ao trabalho como “...as experiências subjetivas decorrentes dos sentimentos que o indivíduo nutre, a partir das representações simbólicas e valorativas acerca do conceito de trabalho”(p.84).

As seguintes variáveis foram altamente preditoras da inserção profissional: interesse e disponibilidade de busca, valorização do potencial, status da profissão, flexibilidade pessoal, iniciativa, disponibilidade, boa formação e formação profissional

Essa hipótese está amparada nos estudos de Figuera (1996), Blanch (1990) e Estramiana (1992), estes autores espanhóis com esse estudo, pretendíamos verificar sua validade junto à realidade brasileira.

O *interesse e disponibilidade de busca* considerou o enfrentamento do mercado de trabalho, por parte dos egressos. Essa variável demonstrou que busca de oportunidades é determinada por empenho pessoal e por uma postura pró-ativa frente às dificuldades de obter uma oportunidade.

Montané (1993) reforça essa idéia, pois os egressos com elevada auto estima e com conhecimentos das exigências profissionais possuem o que o autor chama de Maturidade Ocupacional. Na medida em que o egresso possua essa percepção de si e das exigências do mundo do trabalho, passa a ter a convicção de que encontrar trabalho depende muito mais de sua disponibilidade, dedicação e esforço do que de sorte. Além disso, esses egressos têm mais probabilidades de êxito nos processos seletivos, porque são elementos participativos na vivência do trabalho.

Esta postura do egresso frente ao mercado de trabalho encontra-se diretamente relacionada com a auto eficácia percebida do mesmo, pois esta determina o nível de incentivo, já que está baseada nas expectativas de êxito da experiências, e vinculada a elevados juízos de eficácia, segundo Bandura (1987). Este autor refere ainda que as crenças dos indivíduos sobre suas capacidades e habilidades funcionam como determinantes de sua conduta, de seus padrões de pensamento, e das reações emocionais que experimentam diante das situações difíceis. Portanto, as

crenças sobre si mesmo influenciam de distintas formas o funcionamento psicossocial do indivíduo e influem no processo de inserção profissional.

Com isso, afirmamos que os egressos com elevada auto-eficácia, conhecimento das exigências profissionais e que tenham uma postura de interesse e disponibilidade frente à busca de oportunidades de emprego terão maior êxito no seu processo de inserção profissional.

*A valorização do próprio potencial*, como preditora da inserção, demonstrou que o egresso que tem uma avaliação positiva de seu potencial e uma auto-imagem elevada se mostrará mais seletivo frente às oportunidades do mercado de trabalho. Queremos com isso confirmar que os egressos demonstram interesse apenas nas oportunidades que no seu entendimento, possam proporcionar maior desenvolvimento do seu potencial e crescimento profissional. Isso ocorre porque a valorização do potencial está ancorada na habilidades para o trabalho, que comporta as diferentes subcompetências cognitivas, sociais e de conduta, a fim de atingir seus propósitos, conforme Bandura (1987). A escolha das atividades é, assim, determinada pelas expectativas de fracasso e/ou sucesso e da forma com que o indivíduo percebe sua eficácia pessoal. Portanto, aquelas atividades em que os sujeitos acreditam que ter habilidades, se consideram capazes de dominar e habilitados a desenvolver, são as que contribuem para o desenvolvimento de suas potencialidades e fazem com que os mesmos se considerem competentes enquanto profissionais (Sarriera, Pizzinato, Rispoli, Trindade e Lópes, 2000).

O egresso que tem um auto-conceito elevado, que valoriza seu potencial como profissional e que acredita que possa dominar muitas atividades busca oportunidades em que possa desenvolver suas competências. Isto determina que seja altamente seletivo em suas escolhas profissionais, fato que conseqüentemente dificultará, de certa forma, sua inserção. Por outro lado, aquele egresso que acredita ter um pequeno potencial a desenvolver, que possui um baixo auto-conceito, terá maiores

facilidades de inserção profissional, pois acredita que precisa aceitar qualquer oportunidade que lhe for ofertada, como forma de não ficar de fora do mercado de trabalho, e também em função de sua baixa avaliação com relação a sua competência e potencial. Logo, esse profissional terá maiores possibilidades de inserção profissional.

A *teoria de la agencia* de Fryer, segundo Blanch (1990), atribui a fonte principal da causalidade e do controle dos atos humanos às próprias pessoas, consideradas estas como *agentes*, que são intrinsecamente motivados e orientados por intenções e expectativas. Além de serem dotados de racionalidade prática e de uma relativa capacidade de autodeterminação em um mundo percebido e interpretado pelo próprio sujeito. Essa teoria pressupõe que os sujeitos interpretam, antecipam e iniciam suas experiências de trabalho, de acordo com suas expectativas, valores, crenças e sentimentos em relação a contextos sociais e materiais específicos. Para essa teoria, os sujeitos controlam seus planos e expectativas, dentro de sua percepção, da realidade em dado contexto. A *teoria de la agencia* remete o indivíduo a fatores motivacionais extrínsecos dos postos de trabalho, tais como o prestígio, o autodesenvolvimento, o exercício da responsabilidade e da criatividade entre outros, logo essa teoria centra sua ação na pessoas, que são movidas pela capacidade de controle que o indivíduo acredita ter sobre o meio externo. O indivíduo nessa teoria é um agente ativo e atua sobre um meio relativamente aberto, dinâmico e imprevisível.

Partindo dessa teoria explicativa, a valorização do potencial do indivíduo está vinculada ao entendimento que o sujeito tem da realidade que o circunda e do “poder” que acredita ter sobre o meio externo. Suas motivações para o trabalho estão ancoradas nas possibilidades de autodesenvolvimento e de prestígio, como veremos a seguir.

Montané (1993) concorda com a *Teoria de la Agencia*, na medida em que afirma que os orientadores profissionais devem orientar os trabalhadores, para que elejam postos de trabalho que

permitam avançar no seu desenvolvimento pessoal e social, ao ritmo de suas capacidades e aspirações. Desta forma, os sujeitos poderão adquirir a satisfação laboral, que está associada à riqueza dos postos de trabalho e à forma como o trabalhador percebe o contexto das oportunidades de trabalho. Atingindo essa satisfação com o trabalho, ela repercute positivamente no desenvolvimento pessoal e social do indivíduo e conseqüentemente no desempenho no trabalho.

Dentre os motivos de escolha do curso, os egressos destacaram *o status da profissão*. Esta variável revelou que a valorização do status da profissão, assim como a valorização do potencial, no momento de escolha de oportunidades, torna os egressos seletivos frente ao mercado de trabalho. As escolhas profissionais dos egressos estão diretamente vinculadas com as expectativas de futuro, expectativas essas que proporcionem prestígio e status profissional.

Blanch (1990) afirma que o status laboral assume diferentes significados para cada indivíduo, pois está relacionado à qualificação do egresso. “(...) para os indivíduos de classe média freqüentemente se observa que o significado da atividade laborativa se traduz em algo interessante, associado a um exercício da responsabilidade, a um ganho pessoal, quando não a um desafio” (Sarriera, Sá, Teixeira, 1997).

Partindo dessas afirmações, entende-se que os egressos buscam atividades em que tenham possibilidades de adquirir um certo estatus dentro do grupo profissional, possam desenvolver seu potencial e se mostrar abertos a novos desafios. Em função disto, quanto maior for o nível de exigência na busca de estatus profissional e valorização das potencialidades, maiores serão as dificuldades do egresso se inserir profissionalmente, pois o critério das escolhas de oportunidades dificultará o ingresso no mercado de trabalho. Por outro lado, os egressos que tenham baixa aspiração profissional, para os quais o status da profissão não seja determinante em suas escolhas profissionais, terão mais facilidades na inserção, na medida em que aceitam as oportunidades



ofertadas pelo mercado de trabalho. Isso não implica que o egresso tenha que se submeter a trabalhos abaixo de sua qualificação, mas que os mesmos estão muito mais interessados em ingressar no mercado de trabalho do que buscar uma posição profissional, como forma de atingir o status profissional.

O tipo de resultados que o indivíduo antecipa mentalmente diante determinada situação, depende em grande medida dos juízos sobre sua própria capacidade (Bandura,1987), e sobre a qualificação adquirida Blanch (1990), Sarriera et al (1996). Portanto, aquelas pessoas que se avaliam como muito eficazes e têm uma percepção de sua qualificação como elevada esperam resultados favoráveis em qualquer tipo de tarefa. Logo, a opinião do indivíduo sobre suas próprias capacidades influi em seus padrões de pensamento e nas suas reações emocionais, e conseqüentemente em seus planos de ação frente ao mercado de trabalho, conforme determina a *teoria de la agencia*. Além disso, aqueles egressos que têm uma elevada auto-eficácia centram seus esforços nas demandas que podem colocar nas situações e estimulados por obstáculos que exigem maiores esforços, segundo o próprio Bandura.

Desta forma, os egressos que possuem boa auto-eficácia, que avaliam seu nível de qualificação como elevado, se colocam seletivos frente às oportunidades, valorizando somente aquelas possibilidades que venham a demonstrar perspectivas de crescimento, desenvolvimento de potencial e com determinado status profissional, o que é confirmado por Blanch (1990). Assim, esses egressos são estimulados por obstáculos e fazem uma leitura da realidade, de acordo com a avaliação interna de potencialidades. Sentem-se motivados frente a obstáculos, pois estes exigem maiores esforços, o que comprova o seu “poder pessoal”, sua auto-eficácia e seu valor como profissional frente ao mercado de trabalho. Blanch, em seu livro *Del viejo ao nuevo paro* (1990),

afirma que a obtenção de emprego aumenta a motivação para o êxito e para o exercício das habilidades adquiridas.

No estudo de Sarriera et al (1996) sobre “O bem-estar psicológico dos jovens porto-alegrenses”, os autores ressaltam que a valorização como atitude para o trabalho está diretamente relacionada à motivação e ao preparo para o trabalho, uma vez que “ (...) é nas trocas com o ambiente, através do convívio social, que se torna possível ao indivíduo organizar os estímulos e informações que recebe do meio, relacionado-os com seus próprios afetos” (p.91). Além disso os autores afirmam que o preditor mais forte de bem-estar psicológico dos jovens porto-alegrenses são as atitudes para o trabalho, construídas através de experiências laborais e escolares.

Com relação à expectativa dos empregadores, segundo a perspectiva dos egressos, estes demonstraram que, diante de um empregador deverão mostrar-se com boa formação e pouca disponibilidade.

A *boa formação* está associada ao nível de conhecimento adquirido ao longo do curso e através da formação complementar (cursos rápidos, especialização, idiomas, domínio de informática), portanto relacionada com as exigências profissionais. Essa formação está associada a um “(...) processo contínuo de aperfeiçoamento e aprendizado” (Shigunov Neto, 1998, p.99), que cada vez mais é valorizado pelas organizações como forma de diferenciar seus profissionais. Frente aos empregadores, os egressos acreditam que devem demonstrar boa formação, como forma de se diferenciarem dos demais profissionais, pois entendem que essa é uma das exigências constantes e atuais nas organizações e, por isso, fator de seletividade frente à demanda de profissionais que buscam as empresas. Steffen (1998) afirma que quanto mais eclética a formação do profissional, maiores as chances deste ingressar no mercado de trabalho, pois as exigências das empresas estão

demandando cada vez mais profissionais polivalentes e multifuncionais, com uma formação mais ampla e com melhores conhecimentos.

A *disponibilidade* revelou que os egressos acreditam que quanto mais disponíveis frente ao futuro empregador, menores as suas possibilidades de êxito na consecução de emprego. Os egressos têm a crença de que, se forem muito disponíveis, estarão demonstrando que aceitam qualquer oportunidade e, com isso, desvalorizando seu potencial pessoal e profissional. Isso denota que os egressos possuem um bom autoconceito e que este é determinado pela visão de si, formado através de experiências diretas ou das avaliações feitas por outras pessoas importantes para o indivíduo, conforme Bandura (1987).

Os egressos que se mostram pouco disponíveis, no entendimento da amostra, têm maiores possibilidade de inserir-se profissionalmente, pois indicam aos empregadores que se valorizam como profissionais e que são criteriosos e seletivos frente a suas escolhas.

Dentre as características profissionais que a amostra apontou como preditoras da inserção, destacaram-se as seguintes: a estabilidade emocional, iniciativa, flexibilidade e formação profissional.

A *estabilidade emocional*, como característica de personalidade, obteve uma correlação negativa com a inserção, ou seja, os egressos demonstraram que, quanto maior o grau de estabilidade emocional, maiores as dificuldades de inserção profissional. A crença associada é de que, na medida em que o egresso se torna estável emocionalmente será mais seletivo frente as demandas do mercado de trabalho, pois tem objetivos de vida mais definidos, demonstra segurança e equilíbrio emocional frente às oportunidades, já que encontra-se alicerçado em bases sólidas e estáveis. Por outro lado, enquanto o profissional demonstra certa “instabilidade emocional” e revela-se ousado, atrevido e arrojado frente ao mundo do trabalho, estes tem maiores possibilidades

de inserção profissional, conforme os egressos demonstraram, pois os mesmos estarão abertos a quaisquer desafios ofertados, mesmo que isso gere desacomodação e desordem em suas vidas pessoais. Para os egressos, a estabilidade emocional está diretamente associada à acomodação profissional e ao risco de se tornarem obsoletos.

O medo de ficar obsoleto é “(...) o grande risco para o profissional dos anos 90” (Franco, 1998, p.28). A forma de fugir dessa obsolescência é o aprendizado contínuo, o constante aprimoramento dos conhecimentos, habilidades e a forma de ser do profissional.

A *iniciativa*, outra característica apontada pelos egressos, denotou que, quanto maior a iniciativa e postura pró-ativa demonstrada frente ao mercado de trabalho, maiores são suas possibilidades de inserção, pois estas características estão altamente correlacionadas com a disponibilidade e interesse de busca. Na medida em que o egresso se mostra com iniciativa perante as oportunidades, revela ao mundo do trabalho, uma das características profissionais priorizadas pelas organizações, e que fazem parte do “novo perfil profissional” segundo Franco (1998). Esta característica está vinculada ao que o autor propõe como “inventar radicalmente o futuro”, ou seja, estar à frente das oportunidades e das necessidades de mercado, prevendo alterações de cenários e sendo o promotor das novas necessidades de mercado. Os profissionais dos novos tempos precisam se utilizar da iniciativa como motor propulsor das mudanças junto com a criatividade e a abertura ao novo, para que essas sejam implementadas no mundo do trabalho, o que segundo Franco, é o divisor de águas da excelência profissional.

A *flexibilidade*, como característica profissional, segundo os egressos revelou que estes acreditam que quanto mais flexíveis se colocarem frente às oportunidades de trabalho, mais dificuldade terão de ingressar no mercado de trabalho.

A crença subjacente é de que na medida em que se mostrem disponíveis em excesso, demasiadamente flexíveis, demonstrarão ao mercado de trabalho que aceitam quaisquer oportunidades de trabalho. Eles acreditam que poderão abarcar melhores oportunidades de trabalho se forem seletivos, criteriosos e se mostrarem restritivos. Essa crença está, em nosso entender, baseada nas expectativas de inserção, de status profissional e de valorização de seu potencial como profissional. Montané (1993) lembra que a predisposição a empregar-se em ocupações similares ou em categorias inferiores amplia o número de ofertas possíveis no mercado laboral, o que confirma que os egressos de nossa amostra se mostram pouco flexíveis a ingressar em outras atividades não-vinculadas à área de formação e muito exigentes frente às oportunidades de trabalho.

A *formação profissional*, como característica dos egressos, demonstrou uma correlação negativa com a inserção profissional pois, quanto maior o nível de conhecimento, de formação profissional, maiores as dificuldades de inserção profissional, segundo o que foi apontado pela amostra. Essa característica frente ao mercado de trabalho, juntamente com valorização do potencial, status da profissão, está altamente correlacionada com a seletividade e onipotência dos profissionais egressos. Estes acreditam que, quanto menor a formação profissional, mais facilmente se inserem no mercado de trabalho, pois as exigências destes também são menores. Os profissionais que se avaliam com boa formação possuem a crença de que necessitam de oportunidades que os desenvolvam integralmente e que propiciem o máximo de aproveitamento de sua formação e potencialidades.

Trottier (1998) lembra que os conhecimentos adquiridos durante a formação representam “(...) um dos recursos que os egressos podem fazer valer na sua “negociação” na entrada do mercado de trabalho,”(p.169) portanto esses conhecimentos serão fundamentais e essenciais para

um boa negociação frente às demandas e às escolhas profissionais, buscando atingir os objetivos de valorização do potencial profissional e o status da profissão.

Segundo Blanch, Salleras, Alonso e Botella (1990), os egressos assimilaram o que os autores chamam de Cultura Laboral, pois estão identificados com o estatus do trabalho, assumem as regras vigentes e o jogo do mercado, assim como o complexo sistemas de valores, atitudes, papéis, motivações e auto percepções que formam a personalidade profissional. Essa cultura laboral assimilada incrementa o sentimento de auto-competência, cria uma maior valorização profissional, eleva o moral e propicia a inserção profissional.

Os egressos também assimilaram as competências de transição e de conhecimento do mundo do trabalho, conforme Figuera (1996), pois desenvolveram características e atitudes de transição e conhecimento sobre mundo do trabalho, conforme dados levantados na pesquisa: 92,2% dos egressos inseridos afirmaram conhecer a características dos cargos, 81,1 % os salários oferecidos, 82,2% a carga horária exigida e 81,1% o tipo de contrato ofertado. Além disso, os egressos não-inseridos mostraram percentuais similares aos inseridos, o que confirma que os mesmos também possuem essas competências do mundo do trabalho introjetadas.

Podemos afirmar que os egressos revelaram uma elevada auto-estima frente ao mercado de trabalho consolidada através da auto-eficácia percebida, conforme Machargo (1991), pois demonstram que estão preocupados em gerenciar suas carreiras, assumir as responsabilidades de seus objetivos profissionais, conforme propõe Drucker (1997), ancorado no que Helena Junior (1994) chama de auto-descoberta, ou seja, aprender a lidar com a responsabilidade de seus atos.

Gostaríamos de ressaltar que uma boa auto-imagem e elevada auto-eficácia percebida dos profissionais está vinculada a crenças elitistas e seletivas frente às demandas que em nosso entender pode ser característica de uma universidade particular. Por outro lado, a presença de uma

expectativa elevada indica que, os indivíduos manifestam desejos de superação e progresso, elevados níveis de auto-realização e busca de oportunidades que propiciem poder, prestígio e reconhecimento social no desempenho de suas profissões, conforme Montané (1993), o que está de acordo com as exigência das empresas nos dias de hoje.

## **6.2. Desempenho acadêmico**

A hipótese H2 propunha que o desempenho acadêmico percebido pelos egressos interferia positivamente ou negativamente na inserção profissional.

A avaliação dos egressos quanto a seu desempenho pessoal no curso apresentou os seguintes dados: bom (71,8%), excelente (24,5%), regular (3,6%) e nenhum egresso se avaliou negativamente nessa variável. Com isso, os egressos demonstraram que têm uma boa avaliação do seu desempenho pessoal no curso, o que segundo Machargo (1991), Blanch (1990), Figuera (1996) e Sarriera (1993) denota que um bom rendimento acadêmico desenvolve uma valorização de si bem-sucedida. Portanto, isso condiciona seus esforços e suas expectativas frente ao mercado de trabalho, bem como seus níveis de aspiração e motivação. A percepção do desempenho acadêmico fortaleceu a auto-eficácia percebida e criou expectativas elevadas nos egressos frente ao mercado de trabalho, apesar dessa hipótese não ter sido confirmada como acreditávamos inicialmente.

A única variável que demonstrou ser preditora da inserção profissional, e ainda com uma correlação negativa, foi a *frequência ao curso*. Os egressos acreditam que, quanto maior sua frequência ao curso, menores suas possibilidades de inserção. Ser frequente ao curso não significa um bom aproveitamento, um maior nível de conhecimento, pois a valorização da frequência não é indicativa de inserção.

A frequência às aulas não é garantia de conhecimento e nem de desenvolvimento das características que o mercado demanda. Conforme Franco (1998), “ (...) o mundo atual exige e vai exigir cada vez mais profissionais capazes de quebrar velhas regras. Capazes de ser pessoas que abram novos horizontes e que aceitem riscos”(p. 24).

A crença dos egressos é de que as competências para inserção passam pelas características pessoais, o que se confirma ao longo desse estudo. A base teórica, no entendimento destes, é menos valorizada pelas empresas do que as habilidades e atitudes frente ao trabalho. Segundo a percepção destes, as empresas preferem profissionais versáteis, capazes de resolver problemas, de interagir, do que buscar contratar o melhor aluno da sala de aula. Essa percepção é corroborada na mídia e foi recentemente divulgada em encarte especial da Revista Veja – Sua carreira – ano 2000, sob o título “como estar na mira das empresas”, onde se destaca a importância das características pessoais em detrimento ao desempenho acadêmico.

Essa noção é contemplada também por Grau et al (1998) com relação ao aspecto da competência profissional, que segundo estes autores está ancorada em comportamentos observáveis no exercício profissional, que se traduzem por comportamentos exitosos, associados às qualidades individuais. Essas qualidades envolvem o saber formal (conhecimentos), que foi avaliada como positiva pelos egressos, as habilidades (o que podem, o que conseguem fazer) e as atitudes (motivação e coragem diante de determinada situação), que somente se adquirem nas inter-relações pessoais e nas diferentes vivências pessoais e profissionais.

Dessa forma, podemos afirmar que o desempenho acadêmico percebido tem pouca influência sobre a inserção profissional.

### **6.3. Formação complementar**



A hipótese H3 pretendia verificar a influência da formação complementar com relação à inserção profissional.

Apesar dos egressos demonstrarem domínio de idiomas (66,4%) e de informática (67,3%) essas variáveis não foram preditoras, após a análise de regressão.

Os egressos revelaram que 60,9% realizou formação complementar através de cursos rápidos e que 49,1% estão realizando ou realizaram cursos de especialização (pós-graduação) com o objetivo de buscar maior especialização (89,7%) e de corrigir falhas na formação (50,5%).

Os dados indicaram que os egressos que realizaram formação complementar com o objetivo de buscar *maior especialização* obtiveram êxito no mercado de trabalho, pois atenderam a uma das exigências do mercado de trabalho, que é a da qualificação profissional e atualização. Amadeo (1998b) confirma essa questão da demanda por profissionais mais qualificados no mercado de trabalho, em função das exigências das empresas frente ao mundo globalizado.

A qualificação exigida hoje, segundo Franco (1998), deixa de basear-se no conhecimento especializado para converter-se na capacidade de integrar a profissão a um conhecimento tecnológico global. A qualificação continua apoiada nos saberes profissionais, deve ser facilitadora na resolução de situações específicas e às vezes imprevistas, pois essa é a chave da qualificação hoje.

Além disso, Franco (1998) e Shigunov Neto (1998) afirmam que os profissionais de hoje devem fazer um pacto com o auto-desenvolvimento constante, com a aquisição continuada de conhecimentos, dentro e fora de sua área de atuação. Nos dias de hoje, ter boa formação não é garantia de inserção, mas é parte do caminho para a entrada no mercado de trabalho, segundo esses autores. Queremos dessa forma afirmar que o aprimoramento contínuo como forma de não

acomodação e de “trampolim” para novas oportunidades está intrinsecamente relacionado com a inserção profissional.

Steffen (1998) afirma ainda que os profissionais devem ter a capacidade de adquirir novos conhecimentos e atitudes de maneira rápida, que estejam abertos a contínuas transformações, a diferentes formas de organização do trabalho, o que só se consegue com atualização constante.

Essa preocupação com a atualização foi evidenciada pelos egressos, conforme podemos perceber: 63,6% afirmaram que lêem entre duas a quatro vezes por semana sobre temas relacionados a suas áreas de formação e que as formas de atualização frente às tendências do mercado de trabalho mais utilizadas foram revistas técnicas, palestras, jornais e livros técnicos, respectivamente.

Para Helena Júnior (1994) “os jornais, a televisão e computador trazem o mundo para dentro de casa ou para a mesa do escritório (...) acontecimentos que acontecem a milhares de quilômetros de sua casa, mas que influenciam sua vida, fazem parte do seu cotidiano(...)”(p.68) e lhes proporcionam poder pessoal, conforme o autor. Dentre essas formas de atualização, palestras e livros técnicos tiveram correlação com a inserção profissional, sendo que as demais não foram significativas.

As *palestras*, como forma de atualização, apresentaram uma correlação positiva com a variável inserção profissional, o que nos leva a afirmar que a participação nesses eventos tem forte influência com a entrada no mercado de trabalho, na medida em que reforça o aspecto atualização. Os profissionais dos dias de hoje precisam estar em constante reciclagem para que não se acomodem frente as novas demandas e se tornem profissionais obsoletos e ultrapassados, como assinalam Franco (1998), Shigunov Neto (1998) e Montané (1993). Portanto, quanto mais rápido e eficiente forem os meios de atualização utilizados, mais rapidamente o profissional estará

atualizado e reciclado frente ao mercado de trabalho, o que comprova a importância das palestras na inserção profissional.

Além disso, a participação em palestras propicia contatos com pessoas de diferentes empresas e áreas de formação, mas com interesses comuns. Esses relacionamentos são importantes para a formação de uma “networking” visando não só atualização, mas o contato com um “mundo de oportunidades” e perspectivas diferenciadas aos profissionais que dela participam, como propõe Franco (1998).

Por outro lado, *os livros técnicos* demonstraram uma correlação negativa, em nosso entender, eles demandam um tempo maior do egresso, além de fornecer um conhecimento menos atualizado do que as palestras, revistas e jornais. Com a rapidez e atualidade da Internet, os livros perderam seu poder de rápida atualização, além de demandar maior tempo na absorção dos conhecimentos por parte dos egressos. Portanto, o nível de conhecimento e atualização (que é de interesse da inserção) passa pelo grau de atualidade e acesso rápido dos egressos, como forma de auxiliar no processo de inserção profissional. As novas tecnologias, portanto, são o motor da inovação e permitem ao indivíduo a reciclagem rápida e a utilização plena de seu potencial, conforme Montané (1993). Esse autor ainda afirma que as tecnologias reduzem consideravelmente o tempo, as distâncias e as informações, o que reforça a importância de uma atualização rápida e eficiente.

#### **6.4. Experiência**

Tínhamos como pressuposto inicial que os egressos que possuíssem experiência anterior teriam mais oportunidades de ingressar no mercado de trabalho. Após o procedimento estatístico,

essa hipótese não foi comprovada frente à inserção profissional. Apesar disso, os dados revelaram que 63,3% dos egressos trabalharam durante o curso e 55,5% realizaram estágios.

A experiência sempre é colocada como um dos entraves à inserção profissional, o que se confirmou em nossa amostra: 54,4% dos egressos inseridos apontaram como uma das dificuldades do mercado de trabalho a falta de experiência. Entre os egressos desempregados, estes também apontaram esse problema como motivo da não-inserção. É importante ressaltar que, dentre os motivos de maiores escores a experiência aparece em terceiro lugar, atrás da situação do País e do mercado de trabalho como fatores de maior dificuldade de inserção. Tendo em vista essa preocupação, os egressos buscaram iniciar uma vida profissional antes de terminar o curso superior e apontaram como motivos 27,7% para melhorar sua formação/adquirir experiência, 20,9% para custear o curso de formação e somente 5,4% para sobrevivência sua e/ou da família. Isso indica a preocupação dos egressos com uma formação prática concomitante a uma formação teórica. É importante ressaltar que, apesar dessa variável não ter sido preditiva da inserção profissional, a experiência anterior de trabalho formal e estágios foi importante para a formação das competências de transição e para o conhecimento do mundo do trabalho, no entendimento de Figuera (1996), Martínéz et al (1990), Blanch (1990). Essas experiências ainda contribuíram para o desenvolvimento de uma identidade ocupacional, pois a atuação dentro do campo de especialização constrói identificações profissionais e determinam como, o que e de que forma atuar no campo profissional escolhido, consolidando com isso a auto-eficácia percebida dos egressos.

Apesar desses dados, essa variável não foi preditora da inserção. Acreditamos que o tamanho da amostra possa ter prejudicado a performance dessa variável frente à inserção profissional.

## 6.5. Atribuições externas

Em nossa busca teórica encontramos referências em muitos autores sobre as atribuições externas na busca de emprego, dentre os quais destacamos Blanch (1990), Buendia (1987), Montané (1993), Figuera (1996). Apesar do que encontramos nas bases teóricas, os dados da amostra indicaram que o mercado de trabalho, a situação do País e falta de experiência como fatores que dificultam a inserção profissional. Apesar disso essas variáveis não foram preditoras da não-inserção. Dentre os egressos desempregados houve uma tendência a atribuir mais as dificuldades ao externo e avaliar o mercado de trabalho com poucas possibilidades em relação aos empregados, o que ocorreu de forma similar nos estudos de Neiva (1996), Buendia (1987), Blanch (1990) e Sarriera et al (1997). Considerando que na amostra total de egresso, 69% avaliou a situação do País como um dos fatores que mais interferiu na sua busca profissional, mas que novamente não foram preditoras da inserção profissional.

Dentre as variáveis do estudo, os egressos foram perguntados sobre qual sua postura diante da negação de conseguir um emprego: 82,7% responderam que *não desanimam* diante da negação de uma oportunidade de emprego. Isso nos leva a afirmar que a persistência do egresso frente às dificuldades é determinante para que possa se inserir no mercado de trabalho, ou seja, quanto mais o egresso demonstrar uma postura de persistência, de combatividade e de disponibilidade/interesse na busca de emprego, maiores serão suas possibilidades de inserção profissional. Blanch (1990) reforça essa afirmativa na medida em que afirma que a tendência do indivíduo é de atribuir o êxito a fatores internos e de explicar o fracasso por fatores externos. Portanto, os egressos inseridos

entendem que o êxito de sua inserção está vinculado a valorização de seu potencial e a uma elevada auto-eficácia percebida, enquanto os egressos desempregados tiveram um tendência a atribuir mais a fatores externos sua não-inserção, o que se confirma também nos estudos de Sarriera et al (1997).

Portanto, como as atribuições externas não foram determinantes para essa amostra, não se confirma a hipótese.

## **6.6. Estratégias de busca**

Tínhamos ainda como hipótese inicial que as estratégias de busca de emprego direcionadas e planejadas interferiam positivamente na inserção profissional. Na análise dos resultados, podemos perceber que essa hipótese não foi confirmada, pois não houver estratégias de busca significativamente diferentes entre os egressos inseridos e não inseridos.

Em um artigo de Sarriera et al (1997) sobre os valores, atribuições e estratégias de busca de emprego, realizados com estudantes espanhóis e brasileiros, ficou também evidenciado que os estudantes brasileiros se utilizam de um número menor de estratégias de busca que os estudantes espanhóis. Isso é explicado pelos autores como uma tendência maior por parte dos jovens espanhóis de preocupar-se com seu futuro e dos brasileiros em demonstrar uma preocupação mais imediata com seu aqui e agora, refletindo dessa forma uma certa acomodação.

Portanto essa hipótese não foi explicativa da inserção profissional dos egressos universitários.

## **6.7 Modelo de inserção**

Os dados coletados nos levam a concluir que o processo de inserção dentro dessa universidade identificou como fatores facilitadores: (1) os determinantes pessoais e (2) a formação nesse processo, como fatores de maior explicação da inserção profissional. Apesar do que pensávamos sobre a influência do mercado de trabalho, das experiências anteriores e das atribuições externas, o cerne do ingresso no mercado de trabalho está diretamente relacionado às características pessoais dos egressos, ou seja suas habilidades, competências, atitudes e crenças frente às demandas do mercado de trabalho, assim como à importância da formação.

Os profissionais demonstram ter uma postura seletiva frente às demandas do mercado, pois somente se interessam por oportunidades que valorizaram suas características e habilidades profissionais, bem como sua formação profissional, por terem uma elevada auto-eficácia percebida de seu desempenho pessoal.

Partindo das variáveis preditoras da inserção profissional, propomos um Modelo Explicativo da Inserção Profissional, conforme segue abaixo, baseado no Modelo Ecológico Contextual de Bronfenbrenner (1996).

Vemos que a influência da Globalização, da Tecnologia, da Economia e do País (macrosistema) interage e influencia diretamente todos os demais sistemas, criando um processo de retroalimentação, ou seja, na medida em que se fazem mudanças no topo do modelo esse interfere com maior ou menor grau nos demais componentes do sistema.

A universidade, no modelo, apresenta-se com forte correlação com o indivíduo pois, é ela que subsidia inicialmente as informações e conhecimentos aos egressos para que os mesmos tenham acesso ao mercado de trabalho e à inserção profissional. Por outro lado, a vinculação da universidade com o mercado de trabalho demonstra ainda fraca correlação pois, como vimos no resultados ainda existe uma lacuna entre mercado de trabalho e universidade. Essa lacuna

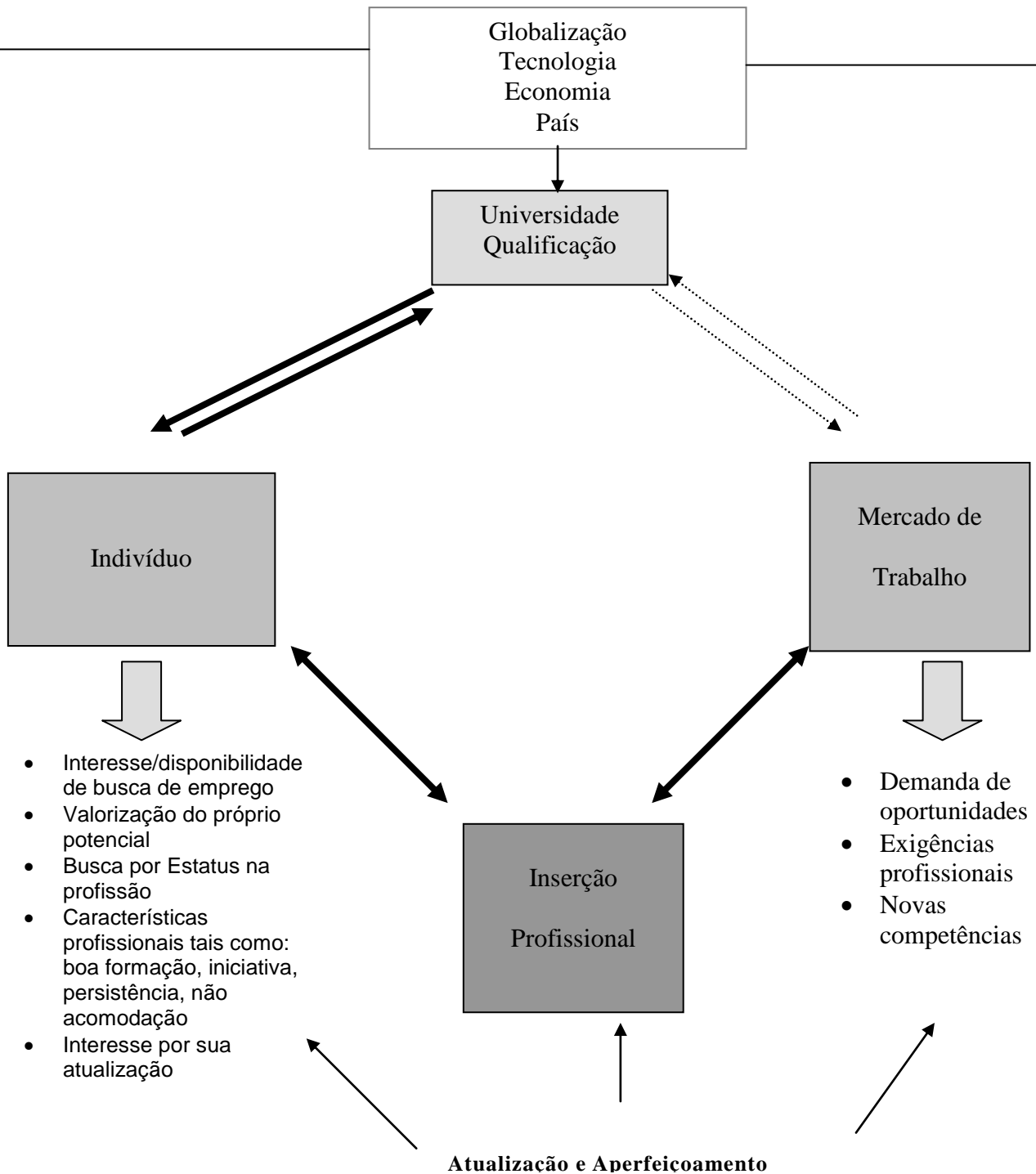
demonstra a dificuldade de atualização dos cursos de formação no mesmo ritmo de mercado e das influências do Macrosistema. Logo é importante para a inserção que a universidade possa se adequar as necessidades impostas pelo mercado de trabalho em tempo hábil para que com isso se incremente as possibilidades de inserção do indivíduos.

O mercado de trabalho com suas demandas de oportunidades, suas novas exigências e competências para o trabalho está alimentando também o sistema e impondo novas necessidades aos indivíduos do ponto de vista formação e necessidades frente ao contexto maior do macrosistema. O indivíduo portanto, sofre influências de todo o sistema (macro, exo e meso) e necessita com isso apreender novas demandas e necessidades do mercado através da uma formação que privilegie o desenvolvimento de características e conhecimentos, baseadas na exigências do mercado de trabalho, que sofre influência dos demais sistema.

A atualização constante aparece portanto como a conexão entre indivíduo, mercado de trabalho, universidade, globalização, tecnologia, economia e País, proporcionando ao indivíduo as bases necessárias para a inserção profissional.



## MODELO TÉORICO EXPLICATIVO DA INSERÇÃO PROFISSIONAL





Fonte: Callegari, 2001

---

## VII. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para finalizarmos este estudo sobre a Inserção Profissional de egressos universitários, pretendemos retomar nossos objetivos quanto à temática, discutir sobre as limitações da pesquisa e realizar uma reflexão sobre as possíveis alternativas que possam auxiliar o processo de inserção.

Nossa proposta inicial era de entender o processo de entrada no mercado de trabalho de egressos universitários de uma universidade privada do Rio Grande do Sul. Para nossa surpresa, os egressos demonstraram que estão se inserindo adequadamente no mercado de trabalho, apesar das dificuldades que permeiam o mundo do trabalho, como a falta de empregos e a economia do País, entre outras.

Dentre nossos objetivos iniciais, tínhamos por intenção verificar as diferentes formas de inserção profissional dos egressos. A partir dos resultados apurados, podemos concluir que grande parte dos egressos universitários se inseriu na sua área de formação e apenas uma pequena parte em outras áreas não-vinculadas ao curso de graduação. Além disso, menos de 20% dos egressos não se inseriu no mercado de trabalho, o que foi uma surpresa positiva para nosso estudo, pois acreditávamos que esse percentual seria muito maior.

Além desse objetivo, pretendíamos também conhecer as diferentes estratégias de busca de emprego utilizadas pelos egressos. Pudemos perceber que os egressos se utilizaram de poucas

estratégias de busca e mostram também uma certa “restrição” a algumas formas de busca, tais como o uso de consultorias. Além disso, os egressos se utilizaram de estratégias “comuns”, sem criatividade ou inovação, demonstrando o pouco trânsito nesse território do mercado de trabalho. Chama atenção ainda que nenhum egresso citou o uso da internet como alternativas de busca. Não sabemos se ela é pouco utilizada pelos mesmos ou não reconhecida formalmente como uma estratégia de busca de emprego.

Partindo desses resultados, nos surge uma alternativa frente a essa questão das estratégias de busca. Acreditamos que, dentro dos cursos de formação, poderiam ser incluída uma disciplina que tenha por objetivos preparar os egressos para seu ingresso no mercado de trabalho. Essa disciplina teria por finalidade identificar com os universitários as estratégias de busca possíveis, dar um panorama sobre o mercado de trabalho, informar sobre as possíveis dificuldades e as facilidades que os mesmos poderão vir a encontrar no mercado, bem como proporcionar um momento de reflexão para os futuros egressos sobre sua entrada no mercado de trabalho, através da elaboração de um plano de carreira a curto, médio e longo prazo.

Tínhamos inicialmente, a proposta de identificar a influência das variáveis formativas e curriculares no processo de inserção. Dentro dessa questão, os resultados evidenciaram que os cursos de formação, de maneira geral, estão desatualizados frente ao mercado de trabalho. O que determinou fortemente o ingresso desses profissionais no mercado, segundo os dados da pesquisa, foram as atitudes e características individuais frente ao trabalho.

Apesar da dificuldade e de sua superação por parte dos egressos, acreditamos que os cursos de formação precisam e devem estar fortemente conectados com o mundo do trabalho e as novas tecnologias. Vemos hoje que a rapidez das informações desatualiza conhecimentos de forma muito rápida, o que interfere diretamente na atualização dos cursos e de dificuldades para os egressos, que

precisam buscar um modo de preencher essas lacunas através de uma formação complementar. Como sugestão, acreditamos que essa universidade tenha condições de acompanhar as tendências de mercado e as novas tecnologias, bem como de realizar a previsão de novos cenários e auxiliar no desenvolvimento de novas tendências de mercado, antecipando-se às possíveis necessidades. Além disso, acreditamos na importância de que se desenvolva uma estreita ligação entre universidade e mercado de trabalho, para que se possa formar profissionais visionários, empreendedores, “conectados” com as novas tendências e preparados para o futuro .

Nossa proposta, dentro de um ponto de vista pedagógico seria de uma formação baseada em habilidades e competências frente ao trabalho. Queremos com isso dizer que a universidade precisa repensar essa questão do desenvolvimento de profissionais de forma integral, através de uma formação preocupada também com os aspectos emocionais e psicológicos de cada aluno frente ao desempenho de sua profissão. Nossa proposta seria de que os conteúdos teóricos fossem mesclados com “conteúdos emocionais”, com o desenvolvimento de habilidades e competências tais como: o empreendedorismo, a criatividade, a inovação, inteligência emocional (auto-confiança, auto-motivação, relacionamento interpessoal, sensibilidade, entre outras), as habilidades de liderança, o trabalho em times, a preocupação com a qualidade pessoal, a ousadia, a capacidade de tomada de decisões, o gerenciamento de riscos, entre muitas outras. Acreditamos que seja essencial a preocupação da universidade com esse aspecto da formação profissional, principalmente num momento em que a valorização do ser humano frente às organizações está cada vez mais destacada e valorizada como o grande diferencial desses novos tempos. Portanto, defendemos uma formação integral, feita de conhecimentos e competências, para que possamos formar pessoas que realmente façam a diferença em suas áreas.

As atribuições e a inserção profissional, era outro de nossos objetivos, que ao longo desse estudo não se confirmou. Uma das razões para que isso tenha ocorrido foi que obtivemos uma amostra pequena de egressos não-inseridos para comparação com os inseridos. Isso de certa forma prejudicou, ao nosso entender, o desempenho desta e de outras variáveis do processo de inserção profissional. Apesar disso, continuamos acreditando que as atribuições externas interferem diretamente na inserção profissional e gostaríamos inclusive, em outro estudo, de poder investigar melhor essa questão.

Outro objetivo nosso era, conhecer o peso das características pessoais e das atitudes frente ao trabalho no processo de inserção. Esse era o objetivo em que guardávamos maiores expectativas, pois acreditávamos que essa hipótese teria resultados surpreendentes, como realmente aconteceu.

Com certeza, a explicação da inserção profissional através dos determinantes pessoais será alvo de muitas críticas nesse trabalho, em função do que o meio acadêmico espera de profissionais com formação em Psicologia Social, mas temos certeza de que mesmo assim, teremos contribuído de alguma forma para o entendimento dessa temática. Por outro lado, acreditamos que esses resultados podem abrir espaços de discussão e de novas perspectivas frente ao processo de inserção profissional, ou seja, a partir desses dados teremos condições de repensar e até mesmo esboçar um programa de inserção profissional com os egressos. Acreditamos que, para desenvolver um programa que atenda a profissionais egressos de diferentes universidades, seja necessário um estudo maior e mais aprofundado sobre o tema. Apesar de sabermos que existe ainda um extenso caminho a percorrer, acreditamos que um programa de inserção ou um trabalho de “coaching”, que vise ao incremento da auto-eficácia percebida dos egressos e do desenvolvimento das atitudes frente ao trabalho, possa abrir novas perspectivas para os egressos frente à sua inserção profissional.

Uma contribuição que consideramos fundamental nessa pesquisa foi que os resultados demonstraram o papel atuante dos indivíduos no processo de inserção. Estes não estão à mercê unicamente da influência da globalização, das oscilações da economia ou das dificuldades de nossos Países, antes podem e devem ser agentes facilitadores de sua inserção profissional.

Por fim, acreditamos que nosso estudo possa ter feito uma pequena contribuição ao entendimento desse processo, frente a uma realidade em constante mutação e numa rede intrincada de cruzamentos e alternativas de trabalho.

### VIII. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amadeo, E. (1998,a). *Mercado de trabalho brasileiro: rumos, desafios e o papel do Ministério do trabalho* - retirado de [www.mtb.org](http://www.mtb.org).
- Amadeo, E. (1998,b). A globalização e sua dimensão trabalhista. In: *Notas sobre o mercado de trabalho, 10* - retirado de [www.mtb.org](http://www.mtb.org).
- Ayerdi, P.M.; Taberna, F.( 1993) *Juventud y empleo*. Madrid: Editorial Popular
- Bandura, A.(1987). *Pensamiento y acción: fundamentos sociais*. Barcelona: Martinez Roca.
- Bisquerra, R.(1987). *Introducción a la estadística aplicada a la investigación educativa*. Barcelona: PPU.
- Blanch, J.M.(1990). *Del viejo al nuevo paro*. Barcelona: PPU
- Blanch, J.M.; Salleras, M.; Alonso, C.; Botella, M.(1990) . Formacion laboral, primer empleo y desarrollo psicossocial. *III Congreso Nacional de Psicologia Social - Libro Comunicaciones ( volumen II, ( p.156-166)*. Santiago de Compostela.
- Bronfenbrenner, U.(1996). *A ecologia do desenvolvimento humano*. Porto Alegre: Artes Médicas
- Buendia, J.V.(1987). *Autoestima, depresión y paro laboral: un estudio epidemiológico*. Valencia: Ed.Nau libres
- Cattani, A.D.(1996). *Trabalho e autonomia*. Petrópolis: Vozes
- Chiari, T.(2000, abril). Como estar na mira das empresas. *Veja Especial: sua carreira*. 1672.(42), p.16-21.
- Coleman, J.S.; Húsen, T.(1989). *Insercion de los jovenes en una sociedad en cambio*. Madrid: OCDE/CERI
- Desaulniers, J.B.R.(1998). *Formação & trabalho & competência*. Porto Alegre: Edipucrs
- Diego, R. Diego, J.A. (1998). El espacio del empleo en la sociedad de la comunicación. Una mirada prospectiva sobre o futuro de la Psicologia del Trabajo y de las Organizaciones. Em

Diego,R.;Valdivieso,J.(org) *In: Psicología del Trabajo: nuevos conceptos, controversias y aplicaciones.*(p.13-23).Madrid:Ediciones Pirámide.

Drucker, P.F.(1997). *Administrando em tempos de grandes mudanças.* São Paulo: Pioneira.

Estramiana, J.L.A. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico.*Barcelona: Siglo Veintiuno.

Figuera,P.G.(1996).*La inserción del universitario en el mercado de trabajo.* Barcelona: EUB.

Franco,S. (1998). *Criando o próprio futuro: o mercado de trabalho na era da competitividade total.* São Paulo: Ática.

Gomes,M.T.(1998,setembro). Vivendo e aprendendo. *Revista Você.*03. p.78-81

Grau,J.B.;Pallares,J.;Mallol,E.;Colet,A.(1998).Competencias y habilidades psicolaborais demandadas en las organizaciones.Em Diego,R.;Valdivieso,J.(org) *In: Psicología del Trabajo:nuevos conceptos,controversias y aplicaciones.*(p.61-73).Madrid: Pirámides.

Guia dos Melhores MBAs brasileiros(2000,novembro). *Revista Você,*29.

Helena Júnior,W. (1994). *Alquimia do encontro.* São Paulo:Gente.

Herranz,R.(1990) . Eleccion ocupacional y construccion social del mercado de trabajo:la insercion laboral de los/as jovenes. *III Congreso Nacional de Psicología Social - Libro Comunicaciones ( volumen II).* ( p.174-186). Santiago de Compostela.

Hewstone,M.(1992). *La atribución causal* . Barcelona: Paidós.

Isambert-Jamati, V.(1997) O apelo à noção de competência na revista L'orientation scolaire et professionnelle. In: Ropé, F.;Tanguy,L.(org). *Saberes e competências: o uso de tais noções na escola e na empresa.* Campinas: Papirus.

Machargo, J.( 1991). *El profesor y el autoconcepto de sus alumnos.* Madrid : Escuela Española.

Marconi,M.A.;Lakatos,E. M.(1996). *Técnicas de pesquisa.* São Paulo: Atlas.

Martínz,J.M.;Santa-Barbara, E.S.; Bretones, F.D.; Salguero, A.C.(1990) Incidencia de distintas variables psicosociales y de un programa de entrenamiento en la consecucion de empleo. *III Congreso Nacional de Psicología Social - Libro Comunicaciones (volumen II).* ( p.167-173). Santiago de Compostela.

Montané, J.C.(1993). *Orientación ocupacional.* Barcelona: Ceac.



- Neiva, K.M. (1996). Fim dos estudos universitários: efeitos das dificuldades do mercado de trabalho na representação do futuro profissional e no estabelecimento de projetos pós-universitários dos estudantes. *Psicologia USP*. 7(1/2). São Paulo, p.203-224.
- Rifkin, J. (1995). *O fim dos empregos*. São Paulo: Makron books.
- Sarriera, J.C. (1993) *Aspectos psicosociales del desempleo juvenil: un análisis desde el fracaso escolar, para la intervención preventiva*. Tese doutorado não publicada em psicologia social. Universidad Autonoma de Madrid: Madrid. Espanha.
- Sarriera, J.C.; Câmara, S.; Schwarcz, C.; De Bem, L.; Garandillas, M. (1996). Bem-estar psicológico dos jovens porto-alegrenses. *Revista Psico*. V.27.N.2. Porto Alegre, p.79-109.
- Sarriera, J.C.; Sá, S.; Teixeira, G. (1997). Valores, atribuições e estratégias de procura de emprego: um estudo transcultural. *Revista Psico*. V.28. N.1. Porto Alegre, p.123-147.
- Sarriera, J.C.; Pizinato, A.; Rispoli, A.; Trindade, T.; Lópes, V. (2000). Adolescentes de classes populares à procura de trabalho: suas dificuldades e expectativas. *Psicologia Argumento*. N.26. Curitiba, p.85-104.
- Shigunov Neto, A. (1998). Empregabilidade: a postura dos profissionais diante de um mercado de trabalho mais exigente. *Teoria e Prática da Educação*. 1.(1). Maringá, p.93-113.
- Site [www.inem.org.br](http://www.inem.org.br)/site [www.mec.gov.br](http://www.mec.gov.br)
- Site [www.mec.org.br](http://www.mec.org.br) – noticias- jul/2000.
- Steffen, I. (1998). *Tendencias del mercado del trabajo y políticas de educación tecnológica y formación profesional* – retirado de [www.oit.org](http://www.oit.org) . N. 3.
- Taxa chegou a 7,2% em 2000. (2001, 05 janeiro). *Zero Hora*. p.18.
- Trottier, C. (1998). Emergência e constituição do campo de pesquisa sobre inserção profissional. Em Desaulniers, J. (org). *Formação & Trabalho & Competência*. (p.33-47). Porto Alegre: Edipucrs.
- UFRGS. (1999, 23 maio). Pesquisa Cepa/Rbs: Comportamento Teen. *Zero Hora*. p.6-8.
- XII Fórum Nacional de Pró-Reitores de Graduação das Universidades Brasileiras (1999). Plano Nacional: Ilhéus. <http://www.unicamp.br/prg/forgrad>

**IX. ANEXOS**

### 9.1. Anexo 1: Áreas de Formação

<p style="text-align: center;"><b>Setor Filosófico-Humanístico</b></p>	<p>Letras Psicologia Teologia Filosofia Ciências Sociais Geografia História Pedagogia Secretário executivo</p>
<p style="text-align: center;"><b>Setor Sócio-Jurídico- Econômico</b></p>	<p>Administração de empresas Economia Ciências Contábeis Serviço Social Public/propaganda Jornalismo Relações públicas Turismo Direito</p>
<p style="text-align: center;"><b>Setor Biomédico</b></p>	<p>Ciências Biológicas Odontologia Enfermagem Medicina Farmácia</p>
<p style="text-align: center;"><b>Setor Técnico-Científico</b></p>	<p>Matemática Física Química Informática/Sistemas Informação Engenharia Civil Engenharia Elétrica Engenharia Mecânica Engenharia Química Engenharia Mecatrônica Ciências Aeronáuticas Arquitetura e Urbanismo</p>

## 9.2. Anexo2 - Questionário

### Questionário

Este questionário faz parte da coleta de dados sobre um pesquisa, que está sendo desenvolvida na PUC-RS, junto ao Pós Graduação em Psicologia , com o objetivo de entender o processo de Inserção profissional dos egressos dessa Universidade. Ao preencher esse questionário você estará concordando com uso dos dados para fins para fins de entendimento e pesquisa. Obrigada.

Iniciais \_\_\_\_\_ Idade: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_  
 Curso realizado na PUC: \_\_\_\_\_ Semestre de Conclusão \_\_\_\_\_

#### A. AVALIAÇÃO SOBRE TUA FORMAÇÃO:

1. Por que você escolheu esse curso?

Marque todas as alternativas com um círculo ao redor do número, considerando o peso de cada de alternativa para você

	Nunca	As vezes	Muitas vezes	Sempre
a) influência da família	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____
b) possibilidade de remuneração	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____
c) realização profissional	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____
d) status da profissão	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____
e) outros motivos, Cite _____				

2. Como você avalia seu desempenho no curso:

( ) excelente ( ) bom ( ) razoável ( ) ruim

3. Como você considera que foi sua atuação em relação à:

Marque comum círculo a alternativa que mais preenche sua posição :

	Nunca	As Vezes	Muita Vezes	Sempre
Frequência no curso	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____
Compromisso durante o curso	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____
Motivação para aprender	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____
Interesse nas aulas	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____

4. Você realizou estágios voluntários, além dos obrigatórios do curso?

( ) não ( ) sim

Quais?

5. Você, além de estudar, trabalhava durante o curso ?

( ) não ( ) sim

Caso sim, por que motivo: ( ) para custear o curso ( ) para melhorar a formação ( ) outros \_\_\_\_\_

6. Como avalia a formação recebida no curso:

( ) excelente ( ) boa ( ) razoável ( ) ruim

7. Como avalia a atualização do curso em relação Mercado de Trabalho

( ) atualizado ( ) desatualizado

#### B. FORMAÇÃO COMPLEMENTAR

8. Você domina outro(s) idioma(s)

( ) Não ( ) Sim Qual/quais? \_\_\_\_\_

9. Você domina programas de informática relativos a sua área:

não  sim Qual/Quais? \_\_\_\_\_

10. Você **realizou** ou **está realizando** formação complementar a seu curso de origem:

- a) viagens ao exterior com objetivo profissional  sim  não  
 b) cursos de especialização  sim  não  
 c) outro curso superior  sim  não  
 d) cursos rápido ( carga horária até 100 horas )  sim  não  
 e) mestrado  sim  não  
 f) doutorado  sim  não

11. Por que você optou por fazer curso complementar :

- a) por sentir falhas na formação  sim  não  
 b) para se especializar mais  sim  não  
 c) por que não tinha emprego /atividade profissional  sim  não  
 d) outros. Quais \_\_\_\_\_

12. Você pretende fazer outros cursos complementares:

não  sim Quais \_\_\_\_\_

13. Com que frequência você lê sobre temas relacionados a sua área de formação. Marque com um X a opção escolhida:

- a) uma vez por semana      b) duas a três vezes por semana      c) mais de quatro vezes por semana  
 d) algumas vezes por mês      e) quando necessito      f) nunca

14. Estou sempre disposto a aprender coisas novas em minha profissão?  sim  não

15. As novas tecnologia influem em minha profissão?  sim  não

### C.VIDA PROFISSIONAL:

16. Está empregado\* no momento ou exerce atividade profissional :

não  sim Caso sim, em que tipo de atividade \_\_\_\_\_

***Se você esta empregado no momento preencha as questões abaixo, se você está desempregado passe direto a questão no.30***

### EMPREGADOS NO MOMENTO:

17. A quanto tempo você está empregado? Marque com um X a alternativa correta:

menos de 6 meses  06 a 12 meses  12 a 18 meses  mais de 18 meses

18. Seu trabalho está relacionada com área de sua formação?

sim  não Caso não, por que \_\_\_\_\_

19. Quanto tempo você demorou para se colocar no mercado de trabalho:

já estava trabalhando antes formatura  menos de 06 meses  06/ 11 meses  12 a 18 meses  mais 18 meses

20. O que você fez após concluir o curso?

- a) saiu para procurar emprego imediatamente  sim  não  
 b) já tinha emprego  sim  não

\* Considere Empregado qualquer atividade profissional com remuneração, mesmo que sem vínculo empregatício ( carteira assinada).

- c) saiu de férias  sim  não  
 d) montou negócio próprio  sim  não  
 e) entrou em curso de especialização  sim  não  
 f) outros Quais: \_\_\_\_\_

21. Qual era sua expectativa, antes de concluir o curso, em relação a entrada no mercado de trabalho ?

- a) estar empregado antes do término do curso  sim  não  
 b) estar empregado logo ( máximo 01 ano )  sim  não  
 c) demorar para conseguir  sim  não  
 d) outros  sim  não  
 quais \_\_\_\_\_

22. Como você avalia o mercado de trabalho para sua área? Marque com um X a alternativa correta:

- excelentes possibilidades  boas possibilidades  poucas possibilidades

23. Como você buscou emprego no mercado de trabalho: Marque sim ou não para todas as respostas.

- a) indicação de familiares/ amigos  sim  não  
 b) mandou currículo para empresas  sim  não  
 c) mandou currículo para consultorias/agências emprego  sim  não  
 d) mandou currículo para anúncios de jornal  sim  não  
 e) realizou concurso  sim  não  
 f) permaneceu no local de estágio  sim  não  
 g) outros Cite \_\_\_\_\_

24. A busca ao mercado de trabalho era feita com que periodicidade? Escolha a alternativa correta e marque com um X

- todos os dias  toda a semana  quando surgia alguma oportunidade  outros

25. Quais as maiores dificuldades na busca de emprego? Marque sim ou não para todas as alternativas :

- a) mercado de trabalho  sim  não  
 b) situação do País  sim  não  
 c) falta de experiência  sim  não  
 d) área de atuação  sim  não  
 e) idade  sim  não  
 f) sexo  sim  não

26. O que você acha que as empresas esperam dos profissionais?

Marque com um círculo ao redor do número que corresponde melhor a sua expectativa:

	Nunca	As Vezes	Muita Vezes	Sempre
competentes	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____
flexíveis	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____
disponíveis	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____
responsáveis	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____
experiência anterior	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____
boa formação	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____

27. Você conhece o mercado de trabalho em sua área de formação em relação a: Marque sim ou não para todas as respostas :

- a) características dos cargos (requisitos, habilidades, competências)  sim  não  
 b) salários oferecidos  sim  não  
 c) carga horária  sim  não  
 d) tipo de contrato de trabalho( autônomo, terceirizado, prof liberal)  sim  não

28. Você traçou um plano para busca de emprego?  sim  não

29. Você acredita que tenha habilidades para ? Marque Sim ou Não para todas as respostas:

- a) fazer entrevistas com profissional da área  sim  não  
 b) fazer entrevistas com psicólogos  sim  não  
 c) participar de dinâmicas de grupo  sim  não  
 d) realizar testes psicológicos  sim  não

**Passe direto a questão 44****SE VOCÊ ESTÁ DESEMPREGADO: ( responda até o final do questionário)**

30. A quanto tempo você está desempregado? Escolha uma das alternativas :

 06 a 12 meses  menos de 6 meses  12 a 18 meses  mais de 18 meses

31. Você já teve atividade profissional após a formatura?

Marque Sim ou Não para todas as respostas

- a) na sua área de sua formação  sim  não  
 b) em atividades que não requerem nível superior  sim  não  
 c) em atividades que não tem relação com sua área de formação  sim  não  
 d) não teve nenhuma atividade profissional  sim  não

32. Quanto tempo, você esperava ao sair da faculdade, para se colocar no mercado de trabalho:

Escolha a alternativa e marque com um X

 menos de 06 meses  06 a 11 meses  12 a 18 meses  mais de 18 meses

33. O que você fez após concluir o curso:

Marque Sim ou Não para Todas as alternativas

- a) saiu para procurar emprego imediatamente  sim  não  
 b) já tinha emprego  sim  não  
 c) saiu de férias  sim  não  
 d) montou negócio próprio  sim  não  
 e) entrou em curso de especialização  sim  não  
 f) outros  sim  não

Quais: \_\_\_\_\_

34. Qual era sua expectativa, antes de concluir o curso, em relação a entrada no mercado de trabalho ?

Marque Sim ou Não para Todas as alternativas:

- a) estar empregado antes do término do curso  sim  não  
 b) estar empregado logo ( máximo 01 ano )  sim  não  
 c) demorar para conseguir  sim  não  
 d) outros  sim  não

Quais \_\_\_\_\_

35. Como você avalia o mercado de trabalho para sua área. Marque com um X a alternativa correta:

 excelentes possibilidades  boas possibilidades  poucas possibilidades

36. Como você busca emprego no mercado de trabalho:

Marque Sim ou Não para Todas as alternativas:

- a) indicação de familiares/ amigos  sim  não  
 b) mandou currículo para empresas  sim  não  
 c) mandou currículo para consultorias/agências emprego  sim  não  
 d) mandou currículo para anúncios de jornal  sim  não  
 e) realizou concurso  sim  não  
 f) permaneceu no local de estágio  sim  não  
 g) outros  sim  não

cite \_\_\_\_\_

37. A busca ao mercado de trabalho é feita com que periodicidade:

Marque a alternativa correta com um X

 a) todos os dias  b) toda a semana  c) quando surgia alguma oportunidade  d) outros

38. Quais as maiores dificuldades na busca de emprego para você:

Marque Sim ou Não para todas as respostas:

- a) mercado de trabalho  sim  não  
 b) situação do País  sim  não  
 c) falta de experiência  sim  não  
 d) área de atuação  sim  não  
 e) idade  sim  não

f)sexo

 sim  não

39. O que você acha que as empresas esperam dos profissionais?

Marque 4 para **sempre** e 1 para **nunca** em relação ao seguinte :

	Nunca	As Vezes	Muita Vezes	Sempre
a)competentes	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____
b)flexíveis	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____
c)disponíveis	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____
d)responsáveis	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____
e)experiência anterior	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____
f)boa formação	1 _____	2 _____	3 _____	4 _____

40. Você conhece o mercado de trabalho em sua área de formação em relação a

Marque Sim ou Não em Todas as respostas:

- a)características dos cargos (requisitos, habilidades, competências)  sim  não  
 b)salários oferecidos  sim  não  
 c)carga horária  sim  não  
 d)tipo de contrato de trabalho( autônomo, terceirizado, prof. liberal)  sim  não

41. Você possui um plano para busca de emprego?  sim  não

42. Você acredita que tenha habilidades para:

Marque Sim ou Não para Todas as respostas:

- a) fazer entrevistas com profissional da área  sim  não  
 b) fazer entrevistas com psicólogos  sim  não  
 c) participar de dinâmicas de grupo  sim  não  
 d) realizar testes psicológicos  sim  não

43. Acredito que logo encontrarei trabalho? Escolha uma das alternativas

 menos de um mês  entre 1 e 2 meses  entre 3 e 6 meses  mais de 6 meses  mais de 1 ano**D.ASPECTOS PESSOAIS: ( para empregados e desempregados)**

44. Como você se avalia como profissional : Marque com um X a alternativa:

 excelente  bom  regular  ruim

45. Como você se sente diante de um possível empregador?

Pontue segundo o grau de importância para você , todas as alternativas. Considerando o número 1 como menos importante e o número 4 como muito importante:

Seguro	1	2	3	4
Competente	1	2	3	4
Disponível	1	2	3	4
Responsável	1	2	3	4
Experiente	1	2	3	4
Boa Formação	1	2	3	4

46. O que você faz diante de negação/dificuldade de conseguir um emprego?

Marque Sim ou Não para todas as respostas:

- a) desanima fortemente, se deprime  sim  não  
 b) continua procurando  sim  não  
 c) revê o que aconteceu ( auto avaliação da situação )  sim  não



- d) pede feed back a empresa , quando isso é possível ( ) sim ( ) não  
 e) outros ( ) sim ( ) não  
 Quais \_\_\_\_\_

47. Que características você acredita tenha enquanto profissional .Pontue segundo o grau de importância para você todas as alternativas. Considerando o número 1 para menos importante e o número 4 para muito importante.

Responsável	1	2	3	4
Boa postura profissional	1	2	3	4
Formação profissional	1	2	3	4
Bom humor	1	2	3	4
Flexibilidade	1	2	3	4
Seguro	1	2	3	4
Facilidade de adaptação	1	2	3	4
Aberto a mudanças	1	2	3	4
Ter iniciativa	1	2	3	4
Motivado	1	2	3	4
Comprometimento	1	2	3	4
Boa auto estima	1	2	3	4
Estabilidade emocional	1	2	3	4
Foco na carreira	1	2	3	4
Atualizado	1	2	3	4

48. Você acha que a situação do País interfere/interferiu na sua entrada no mercado de trabalho?

( ) sim ( ) não

Porque \_\_\_\_\_

49. Você estaria disposto a aceitar um trabalho que te obrigasse a : Marque Sim ou Não para Todas as respostas

- a) jornada de trabalho excessiva ( ) sim ( ) não  
 b) troca de horários ( esquema rodízio ) ( ) sim ( ) não  
 c) horários noturnos ( ) sim ( ) não

50. Como você se atualiza frente as novas tendências do mercado de trabalho ?

Marque Sim ou Não para Todas as respostas.

- a) revistas especializadas ( ) sim ( ) não  
 b) jornais ( ) sim ( ) não  
 c) cursos de especialização ( ) sim ( ) não  
 d) livros técnicos ( ) sim ( ) não  
 e) palestras dentro de sua área ( ) sim ( ) não  
 f) outros ( ) sim ( ) não

Quais \_\_\_\_\_

51. Pontue todas as respostas considerando o peso de cada uma delas:

Nunca As Vezes Muita Vezes Sempre

- a) Acredito que sou um bom profissional 1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_  
 b) Acredito as pessoas me consideram um bom profissional 1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_  
 c) Acredito ter um potencial a ser desenvolvido 1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_  
 d) Encontrar trabalho depende mais de meu interesse e disponibilidade do que de sorte 1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_

Críticas e Sugestões

\_\_\_\_\_

Agradeço sua participação e me coloco à sua disposição para quaisquer esclarecimentos, quanto aos resultados dessa pesquisa  
 Monique Morganti Callegari

