

Analysis of the Factors Influencing the Employability of Recent Undergraduates

Juan Enrique Mares Ribeiro¹, Antonio Marcos de Oliveira Siqueira², Wagner dos Reis Marques Araújo³, Gabriel Siqueira Silva⁴

¹Department of Chemistry, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa/MG, Brazil

Email: juan@estudar.org.br

²Chemical Engineering, Department of Chemistry, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa/MG, Brazil

Email: antonio.siqueira@ufv.br

³Universidade do Estado de Minas Gerais, Carangola/MG, Brazil

Email: marquesreis@hotmail.com

⁴Food Engineering Course, Universidade Federal de Viçosa, Florestal/MG, Brazil

Email: gabrielsiqueira25@outlook.com

Abstract— *The purpose of this study is to evaluate the main variables influencing the employability of young undergraduates alumni. The research comprehended the study of a database of 9753 young people, containing information on work styles, personal values, behavioral profile, logic level, proficiency in foreign languages, and also professional and extracurricular experiences. The analysis of this database shows is possible to identify the main variables adopted by organizations, as well as their relevance along the stages of the selection process. After such identification, a comparison was made between the profile of the successful candidates in a determined selection process and the students of the Chemical Engineering undergraduate course hosted by the Universidade Federal de Viçosa.*

Keywords— *Employability, Newly undergraduate, Election, Processes, Chemical engineering.*

I. INTRODUÇÃO

Segundo o relatório de indicadores da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE [1], o nível de desocupação do Brasil atingiu 13,7% no primeiro trimestre de 2017. Esse número corresponde a mais de 13 milhões de brasileiros desempregados. Este indicador nunca havia alcançado tal marca antes, se tomando um recorde na história do país.

Analisando um contexto regional, onde a Universidade Federal de Viçosa se encontra, segundo o relatório de [2] que avalia mensalmente a taxa de criação de empregos formais no Brasil, a região sudeste é a que mais sofre com o aumento do desemprego proporcional a população local.

Uma análise mais profunda [2] mostra que em Minas Gerais o déficit de criação de empregos formais em

dezembro de 2016 foi de 28 mil vagas, a segunda pior marca entre os estados brasileiros, ficando atrás apenas de São Paulo, e evidenciando que o desemprego atinge de forma incisiva a região geográfica abordada no contexto desse trabalho [2].

O grave cenário de desocupação no Brasil passa a justificar a busca do jovem por carreiras alternativas, afetando diretamente a evasão de cérebros do país e, principalmente, a insatisfação e frustração destes com sua carreira.

Uma recente pesquisa chamada Projeto 30 [3] realizou uma análise da expectativa versus realidade da carreira de jovem. Os resultados mostram uma dissonância enorme. Segundo a pesquisa, 52% dos jovens brasileiros chegam aos 30 anos de idade frustrados com a carreira [3]. A pesquisa Projeto 30 conclui que 64% dos entrevistados sentem que o que se tornaram foi fruto do acaso, ou seja, não tiveram muito controle sobre as escolhas; as coisas simplesmente aconteceram. Apenas 36% sentem que são frutos das escolhas feitas; planejaram efetivamente estar onde estão.

Uma pesquisa de [4] mostrou que 72% dos brasileiros estão insatisfeitos com o trabalho. De acordo com a pesquisa, a insatisfação em 89% dos casos tem a ver com reconhecimento, em 78% com excesso de tarefas e em 63% com problemas de relacionamento [4]. Já o trabalho de [5] realizou uma pesquisa similar e concluiu que 80% das pessoas estão insatisfeitas com seu trabalho.

Tal situação é mais evidente quando se analisa os efeitos colaterais - fisiológicos e psicológicos - relacionados à insatisfação e estresse no ambiente de trabalho. Segundo [6] a depressão pode ser caracterizada como uma doença do trabalho, advinda do fato de não encontrar na carreira sentido e valores fundamentais na sua formação como pessoa.

Segundo [7] o Brasil é o país campeão mundial do transtorno de ansiedade e o quinto em número de pessoas com depressão; o que significa aproximadamente 11,5 milhões de brasileiros. Esses números são ainda mais agravantes quando se estabelece a relação entre depressão e casos de suicídio no Brasil, que de acordo com a pesquisa Mapa da Violência: Jovens do Brasil, entre os anos 2002 e 2012, o total de suicídios tem um aumento de 33,6% [7]. Esse aumento foi superior ao crescimento da população do país no mesmo período, que foi de 11,1% [6].

A dificuldade de inserção no mercado de trabalho, muitas vezes, força o jovem a buscar carreiras alternativas, acarretando em insatisfação pessoal, infelicidade na carreira e quadros clínicos de depressão e outras doenças ocupacionais. Embora existam trabalhos a respeito da empregabilidade de recém-formados em cursos superiores, a literatura científica [8-17], mostra que o estudo dos fatores que influenciam a empregabilidade ainda necessita de uma maior investigação. Diante destas questões, surge, a necessidade de conhecer e estudar os processos de seleção e admissão de jovens recém-formados no mercado de trabalho. Tal trabalho tem o intuito de facilitar a conexão de jovens recém-formados com uma carreira que permita a busca de realizações pessoais e profissionais.

II. METODOLOGIA

A metodologia de análise de dados consiste em trabalhar possíveis associações entre variáveis a fim de concluir a respeito da importância de cada uma delas, bem como possíveis padrões de previsibilidade. Esse tipo de metodologia é consistente com a Análise Descritiva [18]. Trabalhou-se apenas com as variáveis numéricas dispostas na base de dados, buscando entender apenas as relações lógicas exatas existentes entre fatores que promovem a empregabilidade. Segundo [18, 19], a pesquisa qualitativa enfrenta demasiados problemas no que diz respeito à contaminação dos dados, uma vez que a interpretação do pesquisador, embasada em suas crenças e valores pessoais, podem influenciar a coleta e análise dos dados, levando a conclusões equivocadas.

Utilizou-se o método dedutivo para se avaliar a importância de uma ou mais variáveis durante o processo de seleção. De acordo com [20, 21] o método dedutivo consiste em se extrair um comportamento lógico decorrente em um fenômeno social, possibilitando chegar a conclusões em virtude unicamente de sua lógica. Por fim, [22] também aborda a relação entre o tamanho da amostra estudada com a confiabilidade do resultado das análises descritivas. Segundo sua correlação construída para determinar a amplitude de uma amostra tirada de uma população finita de acordo com a sua margem de

erro, pode se considerar que o presente trabalho, devido ao tamanho relevante da amostra, trabalha na menor margem de erro proposto.

2.1. O processo de seleção estudado

Segundo [22] dentre as diversas formas possíveis de se analisar um banco de dados quantitativo, é válido ressaltar dois meios de análise, os quais foram adotados ao longo do processo de análise de dados: amostragem estratificada e amostragem sistemática. O processo de seleção estudado no presente trabalho é caracterizado por possuir 5 etapas de seleção. As populações no início de cada etapa do processo são classificadas como Pré-inscrito, Inscrito, Semifinalista, Finalista e Aprovado. As empresas recrutadoras oferecem vagas para os setores empresariais e industriais. A base de dados foi fornecida pela companhia que oferece a estrutura do processo seletivo para todas as empresas, o que permite a padronização entre todos os processos de seleção.

2.1.1 Etapa 1 – Pré-inscrito

Haviam 9.753 pré-inscritos no processo. Para se avançar da etapa de pré-inscrito para inscrito, basta preencher os dados solicitados nessa etapa e as 4 provas de lógica e inteligência. Não se trata de uma etapa classificatória e sim eliminatória, onde aqueles que não realizarem o preenchimento do formulário acabam desclassificados.

2.1.2 Etapa 2 – Inscrito

Haviam 3.385 candidatos inscritos, ou seja, aptos para participarem do processo seletivo. Deve-se preencher os testes de perfil e a avaliação de inglês.

2.1.3 Etapa 3 – Semifinalista

Haviam 1.753 candidatos semi-finalistas no processo. Nesta etapa, os candidatos são avaliados pelos seus resultados nos testes de lógica, perfil comportamental e inglês. Essa etapa é classificatória, onde são eliminados aqueles que não completaram alguma etapa, bem como aqueles que tiveram desempenho insuficiente.

2.1.4 Etapas 4 e 5 – Finalista e Aprovado

Inicia-se a etapa final com 754 candidatos finalistas no processo. A última etapa consiste em uma entrevista presencial, por vídeo-transmissão ou, em alguns casos, por telefone. O resultado dessa etapa consiste nos aprovados dos processos, contratados pelas empresas e organizações. 85 foram aprovados.

2.2 Variáveis estudadas

O trabalho aborda a análise descritiva de 48 variáveis presentes nos Processos Seletivos convencionais para estágio e trainee, sendo elas: 12 relacionadas a dados cadastrais, 4 provas de inteligência lógica, 8 estilos de trabalho, 10 valores, 5 personalidades e 9 critérios de entrevista.

III. RESULTADOS

Após a análise dos dados dispostos na base de dados coletada para pesquisa, foi possível identificar relações entre as variáveis estudadas com a empregabilidade dos candidatos do processo de seleção em questão. Para tal, o software estatístico, livre, não-proprietário foi utilizado. Observou-se três comportamentos típicos entre as variáveis e a empregabilidade dos jovens, sendo elas “correlação positiva”, “correlação negativa” e

“indiferente. Dessa forma foi possível avaliar a influência de cada variável ao longo do processo, identificando quais tomam os candidatos mais promissores a serem aprovados, que possuem peso negativo no processo e também as que apresentam indiferença.

As relações de influência das variáveis estudadas com a empregabilidade dos candidatos foram plotadas na Tabela 1.

Tabela 1 - Resultados obtidos compilados

VARIÁVEIS		INFLUÊNCIA A (+, - ou ND)	CONCLUSÃO
GRUPO	SUBGRUPO		
Estado de origem	Minas Gerais	+	Candidatos do estado de Minas Gerais tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
Idade	23, 24 e 25 anos	+	Candidatos com 22, 23 e 24 anos de idade tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
Universidade	Universidades federais	+	Candidatos de universidades federais tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
Graduação	Engenharia	+	Candidatos graduandos ou graduados em cursos de engenharia tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
Ano de conclusão de curso	2017 (ou ano de ocorrência do Processo de Seleção)	+	Candidatos com formaturas previstas para o ano de ocorrência do processo de seleção tendem a serem selecionados para as etapas seguintes.
Gênero	Masculino	+	Candidatos do gênero masculino tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
	Feminino	-	Candidatos do gênero feminino tendem a não serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
Pós-graduação	-	ND	Nenhuma correlação encontrada através das análises descritivas realizadas.
Mestrado	-	ND	Nenhuma correlação encontrada através das análises descritivas realizadas.
Doutorado	-	ND	Nenhuma correlação encontrada através das análises descritivas realizadas.
Pós-doutorado	-	ND	Nenhuma correlação encontrada através das análises descritivas realizadas.
Experiência extracurricular	Sem participação	-	Candidatos que não vivenciaram experiências acadêmicas extracurriculares tendem a não serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
	Empresa Júnior, Clube de Consultoria, Enactus, Liga de Empreendedorismo, Aiesec e Centro Acadêmico	+	Candidatos que vivenciaram alguma das experiências acadêmicas citadas tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
	Bateria, Pesquisa Científica, Roteract e TETO	-	Candidatos que vivenciaram alguma das experiências acadêmicas citadas tendem a não serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.

Inteligência lógica	Prova de Analogia	+	Candidatos que obtêm maiores notas na Prova de Analogia tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
	Prova de Matrizes	+	Candidatos que obtêm maiores notas na Prova de Matrizes tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
	Prova de Resolução de Problemas	+	Candidatos que obtêm maiores notas na Prova de Resolução de Problemas tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
	Prova de Sequências	+	Candidatos que obtêm maiores notas na Prova de Sequências tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
Prova de inglês	-	+	Candidatos que obtêm maiores notas na Prova de Inglês tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
Estilo de trabalho	Estabilidade	-	Candidatos que valorizam o Estilo de Trabalho "Estabilidade" tendem a não serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
	Atenção a Detalhes	-	Candidatos que valorizam o Estilo de Trabalho "Atenção a Detalhes" tendem a não serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
	Agressividade	+	Candidatos que valorizam o Estilo de Trabalho "Agressividade" tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
	Foco em Resultado	+	Candidatos que valorizam o Estilo de Trabalho "Foco em Resultado" tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
	Ênfase em recompensa	ND	Nenhuma correlação encontrada através das análises descritivas realizadas.
	Trabalho em Equipe	ND	Nenhuma correlação encontrada através das análises descritivas realizadas.
	Agilidade	ND	Nenhuma correlação encontrada através das análises descritivas realizadas.
	Informalidade	ND	Nenhuma correlação encontrada através das análises descritivas realizadas.
Personalidade	Curiosidade	-	Candidatos que possuem a Personalidade pautada em "Curiosidade" tendem a não serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
	Extroversão	+	Candidatos que possuem a Personalidade pautada em "Extroversão" tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
	Estabilidade Emocional	+	Candidatos que possuem a Personalidade pautada em "Estabilidade Emocional" tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
	Diligência	ND	Nenhuma correlação encontrada através das análises descritivas realizadas.
	Agradabilidade	ND	Nenhuma correlação encontrada através das análises descritivas realizadas.
Valores	Tradicionalismo	-	Candidatos que pautam suas tomadas de decisão baseadas no valor "Tradicionalismo" tendem a não serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.

	Conformidade	-	Candidatos que pautam suas tomadas de decisão baseadas no valor "Conformidade" tendem a não serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
	Segurança	-	Candidatos que pautam suas tomadas de decisão baseadas no valor "Segurança" tendem a não serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
	Ambição	+	Candidatos que pautam suas tomadas de decisão baseadas no valor "Ambição" tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
	Estimulação	+	Candidatos que pautam suas tomadas de decisão baseadas no valor "Estimulação" tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
	Autonomia	+	Candidatos que pautam suas tomadas de decisão baseadas no valor "Autonomia" tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
	Universalismo	ND	Nenhuma correlação encontrada através das análises descritivas realizadas.
	Benevolência	ND	Nenhuma correlação encontrada através das análises descritivas realizadas.
	Poder	ND	Nenhuma correlação encontrada através das análises descritivas realizadas.
	Hedonismo	ND	Nenhuma correlação encontrada através das análises descritivas realizadas.
Entrevista	Energia	+	Candidatos bem avaliados no critério "Energia" durante a entrevista, tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
	Projeção de voz	+	Candidatos bem avaliados no critério "Projeção de voz" durante a entrevista, tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
	Postura	+	Candidatos bem avaliados no critério "Postura" durante a entrevista, tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
	Objetividade	+	Candidatos bem avaliados no critério "Objetividade" durante a entrevista, tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
	Coesão	+	Candidatos bem avaliados no critério "Coesão" durante a entrevista, tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
	Coerência	+	Candidatos bem avaliados no critério "Coerência" durante a entrevista, tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
	Background	+	Candidatos bem avaliados no critério "Background" durante a entrevista, tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
	Resultados	+	Candidatos bem avaliados no critério "Resultados" durante a entrevista, tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.
	Storytelling	+	Candidatos bem avaliados no critério "Storytelling" durante a entrevista, tendem a serem selecionados para as etapas seguintes do processo de seleção.

IV. DISCUSSÃO

4.1 Estado de origem

Ao se analisar os pré-inscritos residentes no estado de São Paulo em comparação aos de Minas Gerais, existe uma diferença significativa de 5736 para 940. Vale ressaltar que as vagas oferecidas nos processos de seleção estudados são para diversos estados brasileiros, porém as etapas presenciais acontecem em São Paulo. Esse fator influencia a discrepante proporção de candidatos de São Paulo e Minas Gerais na etapa de pré-inscritos. Por outro lado, quando se observa o comportamento do percentual de candidatos de São Paulo e Minas Gerais ao longo das etapas do processo de seleção, é possível identificar a valorização dos candidatos de Minas e um decaimento da taxa em São Paulo.

4.2 Idade

A quantidade de pré-inscritos por anos de idade segue o comportamento de uma função de distribuição de densidade de probabilidade, onde o maior volume de jovens inscritos se concentra nas idades de 22, 23 e 24 anos. Ao se comparar os pré-inscritos com os aprovados percebe-se que o comportamento da distribuição de contratados por idade apresenta um crescimento nas idades de 22, 23 e 24 anos. Além disso, existe um pico de aprovados para a idade de 24 anos, o que sugere ser o ponto ótimo para a variável do processo referente à faixa etária.

4.3 Universidade

Nas análises realizadas a respeito da universidade de origem do candidato, tem-se que o perfil das universidades mais valorizadas no processo de seleção são as IES públicas. Na primeira etapa, 25,8% dos candidatos inscritos no processo eram de universidades federais. Esse número dobra entre os aprovados.

Avaliando a empregabilidade dos candidatos da Universidade Federal de Viçosa, percebe-se que na primeira etapa haviam 159 candidatos da UFV, sendo a 8ª universidade com maior número de pré-inscritos. Constata-se 8 aprovados da universidade, sendo a 2ª com mais aprovados, atrás apenas da Unicamp com 12 aprovados. É possível interpretar que candidatos que cursaram sua graduação em IES públicas são bem avaliados em todas as etapas de seleção, representando metade dos universitários contratados pelas organizações. Além disso, realizando uma análise específica para a UFV, entende-se que candidatos dessa universidade são bem avaliados, aumentando suas chances de aprovação.

4.4 Graduação

Na primeira etapa do processo os cursos de engenharia correspondiam a 35,9% de todos os candidatos. Esse número dobrou para os contratados pela empresa, alcançado a marca de 70,2% dos aprovados. Essa análise demonstra a importância da variável curso no processo de

seleção. Outros cursos bem quotados no processo são: Administração e Ciências Econômicas.

Avaliando apenas a Engenharia Química, tiveram 382 candidatos na primeira etapa, representando 4,5% dos pré-inscritos e sendo o 5º curso com maior número de candidatos, atrás apenas da Administração (1º), Engenharia de produção (2º), Engenharia civil (3º) e Direito (4º). Já entre os aprovados, os graduados e graduandos da Engenharia Química totalizam 12 entre os 85 contratados, representando 14,1% desse grupo e sendo o segundo com maior número de aprovações, atrás apenas da Engenharia de Produção, com 18 contratados.

Avaliando o grupo específico de graduados e graduandos de Engenharia Química da UFV é possível identificar uma forte valorização deste grupo por parte dos recrutadores. Inicialmente, este grupo representava apenas 0,5% dos inscritos e já entre os aprovados este número sobe para 4,7%, representando 4 contratados. Além disso, esse grupo representa 50,0% de todos os jovens aprovados da Universidade Federal de Viçosa. Essa análise permite concluir que os agentes de tomada de decisão do processo em questão valorizam esse grupo.

No que diz respeito a influência de títulos acadêmicos como Pós-graduado, Mestre, Doutor ou Pós doutor, as análises realizadas por este trabalho foram inconclusivas, não encontrando padrões ou preferências de seleção para esses públicos.

4.5 Gênero

Na amostra dos 9.753 pré-inscritos no processo seletivo, temos 4.243 candidatos que declararam seu gênero como “masculino”, 4.809 como “feminino” e 701 que optaram por não declararem seu gênero. Ou seja, inicialmente, dos candidatos que declararam gênero, 46,9% são homens e 53,1% são mulheres. Entre os aprovados no processo seletivo 64,7% são homens, enquanto 35,3% são mulheres. A partir da análise é possível identificar que a variável gênero possui contribuição dentro do processo. Além disso, nenhum dos candidatos sem declaração de gênero chegaram à etapa de finalista.

4.6 Experiências extracurriculares

A grande maioria dos pré-inscritos no processo de seleção (66,85%) não possuem experiência com alguma organização estudantil ou experiência extracurricular. Quando se compara o percentual desse grupo por etapa do processo de seleção observa-se uma desvalorização desse público por parte dos recrutadores. Esse fenômeno pode ser justificado pelo fato de muitos jovens desse grupo não possuírem vivências no meio acadêmico que são fundamentais para justificar sua candidatura para uma determinada área. Dessa forma, por falta de experiência, o candidato acaba por ser eliminado do processo.

Por outro lado, é possível identificar algumas experiências bem valorizadas pelos recrutadores, que

proporcionam aos candidatos vantagens competitivas em relação aos demais. Uma dessas experiências é a participação no Movimento Empresa Júnior. Essa valorização dos jovens que tiveram passagem pelo MEJ pode ser justificada pelo fato de que em um ambiente corporativo simulado, é possível obter noções básicas de business, gestão e recursos humanos. Além desta participação, outras vivências são bem valorizadas pelos recrutadores: Clube de Consultoria, Enactus, Liga de Empreendedorismo, Aiesec e Centro Acadêmico. A participação em algumas organizações estudantis passa a ser desvalorizada pelo presente processo de seleção. São elas: Bateria, Pesquisa Científica, Rotaract e TETO.

4.6 Inteligência lógica

É possível verificar que ao longo de todo o processo os testes de lógica são utilizados como critério para tomada de decisão na seleção de pessoal e, portanto, é valorizada. Um ponto curioso também é observar o crescimento da lógica média da etapa de inscrito para semifinalista, uma vez que a aprovação nessa etapa depende apenas do preenchimento dos testes de perfil por parte do jovem. Ou seja, os jovens que completam o processo de inscrição tendem a ter resultados melhores nos testes de lógica do que aqueles que desistem durante o processo. Além disso, é importante ressaltar a prova de Resolução de Problemas como a mais exigida no processo, onde a média inicial corresponde a 32,5 pontos e a final a 57,0.

4.7 Proficiência em língua inglesa

O teste de inglês é valorizado ao longo das duas etapas restantes, porém de forma incisiva na transição de semifinalista para finalista, onde acontece a avaliação da prova de inglês, selecionando os jovens mais proficientes. Já na etapa de finalista para aprovado, a lógica é menos valorizada, permitindo concluir que a importância dessa variável é pouco significativa na etapa de entrevista (critério de avaliação utilizado nessa etapa).

4.8 Estilo de trabalho

Das oito variáveis independentes dentro do teste de perfil comportamental “Estilo de Trabalho”, quatro foram consideradas relevantes para o estudo onde duas possuem relevância negativa (Estabilidade e Atenção a Detalhes) e outras duas influenciam positivamente o processo de admissão do jovem (Agressividade e Foco em Resultados).

Entendendo a “Atenção a Detalhes” como uma tendência a preferir ambientes onde a qualidade seja valorizada, e a “Estabilidade” como uma tendência por preferir ambientes organizados e onde as funções e processos são bem definidos, pode-se concluir que o mercado de trabalho busca profissionais capazes de exercerem diferentes funções, escalarem produtos sem a necessidade de processo rígidos e lidarem bem com imprevistos.

Através da valorização dos estilos de trabalho “Agressividade” (Preferência por um ambiente que valorize a competição e foco) e “Orientação para Resultado” (Preferência por ambientes voltados para execução), é possível perceber um padrão por parte dos recrutadores na busca de talentos para as companhias. Esse padrão pode ser representado pela preferência por jovens que querem se arriscarem na carreira, trabalharem duro e que lidam bem em ambiente competitivos e de alta pressão psicológica.

4.9 Personalidade

Das variáveis contidas no “big-five”, conclui-se por meio da análise descritiva e dedutiva a influência de três delas, uma influenciando negativamente o processo de admissão dos jovens (Curiosidade) e outras duas positivamente (Extroversão e Estabilidade Emocional).

Entendendo a variável “Curiosidade” como tendência a ser adepto da criatividade e se envolver em discussões abstratas, pode-se deduzir o motivo dessa variável contribuir negativamente no processo de contratação para os jovens: empresas preferem profissionais pragmáticos, que resolvem problemas complexos com simplicidade, evitando idealismos e soluções abstrusas.

Analisando as variáveis bem-valorizadas no processo de seleção, observa-se a necessidade por parte das organizações contratarem profissionais com alto índice de energia e facilidade de engajar e motivar uma equipe. Além disso, observa-se novamente uma necessidade das companhias por candidatos com alta habilidade de trabalhar bem sobre pressão e reagirem de maneira calma a situações de ansiedade e risco.

4.10 Valores

Através da análise descritiva dos testes de valores é possível associar a influência de seis variáveis ao longo do processo de seleção. Três delas (Tradicionalismo, Conformidade e Segurança) possuem peso negativo para a contratação, enquanto as outras três (Ambição, Autonomia e Estimulação), positivo.

Observa-se que candidatos que tendem a tomar decisões baseadas em conformismo, baixo risco, seguir regras e valorização de ambientes estáveis enfrentam dificuldades em se projetar no mercado de trabalho. Essa análise descritiva permite inferir, novamente, uma forte busca do mercado de trabalho a candidatos que se disponham a enfrentar cada vez mais risco, lidar com ambientes e pessoas diversas e que possuem flexibilidade para assumir diferentes rotinas e funções.

Entendendo a Ambição como a tendência de valorizar o sucesso e prestígio profissional, a busca por candidatos que se enquadram nesse valor por parte dos recrutadores pode ser justificada pelo desejo das companhias encontrarem colaboradores que almejam trazer cada vez mais resultados para a organização. A valorização da

Estimulação é explicada, novamente, pelo fato das organizações preferirem jovens que valorizam a tomada de riscos e desafios.

Um valor que merece uma atenção é a Autonomia. As organizações investem cada vez mais capital nas consultorias de recrutamento e seleção para contratar jovens autônomos, com grande capacidade de aprendizado e sensatos em elaborarem sua rotina de trabalho, sem necessidade de supervisores. Além de profissionais com essa característica trazerem mais agilidade para a companhia, as companhias conseguem cortar custos eliminando a necessidade de supervisores, deixando essa função para os gerentes de área.

4.11 Entrevista

O escopo da entrevista realizada pela empresa de recrutamento e seleção estudada nesse trabalho adota 9 critérios para avaliar, numericamente com notas, um candidato durante o tempo de conversa. Através da análise do comportamento de cada um dos critérios foi possível verificar que todos foram valorizados da etapa de finalistas para aprovados. Ou seja, torna-se necessário que os candidatos demonstrem energia e coesão ao se comunicarem, possuam postura e projeção de voz adequada, possuam experiências ricas e significativas para compartilhar e ainda demonstrem resultados inquestionáveis alcançados durante a graduação.

Observou-se também uma forte valorização para o critério “Orientação para Resultados”, o que pode ser entendido como um critério-chave para a etapa de entrevista. Entendendo esse critério como a quantidade de experiências produtivas obtidas durante a graduação, surge uma forte necessidade dos jovens se engajarem em experiências acadêmicas e extracurriculares a fim de serem bem avaliados, facilitando a sua busca pelo primeiro emprego.

4.12 O Engenheiro Químico da UFV

Uma amostra de 271 estudantes e ex-alunos da Engenharia Química da Universidade Federal de Viçosa – ENQ UFV - foi entrevistada a fim de coletar dados comparáveis com os do processo de seleção estudado. Esse número, de acordo com a relação de confiabilidade do resultado das análises descritivas proposto por [22] também proporciona a minimização do erro. Por limitações da pesquisa, não foram coletados dados relativos ao nível de proficiência em língua estrangeira para que se pudesse comparar com os aprovados.

No que diz respeito à universidade de origem, pode-se concluir que universidades federais são bem quotadas nos processos de seleção, influenciando positivamente a projeção no mercado destes estudantes. Quando se leva em consideração a graduação cursada, percebe-se novamente uma valorização desses candidatos. De forma

geral, pode-se dizer que estudantes da Engenharia Química da UFV são bem valorizados.

No que diz respeito às experiências acadêmicas e extracurriculares realizadas pelo grupo de estudo da Engenharia Química da UFV, pode-se dizer que os estudantes carecem de oportunidades de se envolverem com as atividades extracurriculares, onde 64,0% dos entrevistados não se envolveram com nenhuma experiência.

No que diz respeito ao nível de inteligência e lógica, pode-se dizer que a ENQ UFV possui padrões altos quando comparados com o grupo dos aprovados no processo de seleção. Isso pode ser justificado devido ao fato do curso de Engenharia Química fortalecer habilidades como análise de dados e raciocínio lógico. Quando se analisa o potencial de resolução de problemas, sugere-se a adoção de metodologias ativas de ensino aplicada ao curso de graduação, conforme [23].

Comparando os resultados dos testes de Estilo de Trabalho nota-se uma boa adequação para as variáveis Orientação para Resultados e Atenção a Detalhes. Por outro lado, a Estabilidade do grupo ENQ UFV é demasiada alta, se tornando um problema uma vez que esta variável influencia negativamente no processo. O resultado para Agressividade também foi negativo, uma vez que esta variável oferece contribuições positivas para a aprovação do jovem no processo.

Na análise descritiva dos resultados dos testes de Personalidade, os critérios Extroversão e Estabilidade Emocional apresentaram influência positiva, enquanto Curiosidade contribui negativamente no processo de seleção. Dessa forma a Engenharia Química da UFV apresentou bons resultados no que diz respeito à Curiosidade, enquanto possui espaço para melhorias nos critérios de extroversão e Estabilidade Emocional.

A análise comparativa entre a média de cada valor dos alunos e ex-alunos da Engenharia Química com os aprovados no Processo de Seleção estudado é a que apresenta resultados mais preocupantes. Nos valores que possuem peso negativo (Tradicionalismo, Conformidade e Segurança) a média dos alunos da ENQ UFV foi superior a dos aprovados, enquanto nas variáveis que possuem peso positivo (Ambição, Estimulação e Autonomia) a média do grupo foi inferior a dos jovens contratados. Porém, quando se compara a média dos valores dos estudantes que participaram de organizações estudantis dentro da UFV com média geral da ENQ UFV, é possível inferir que estudantes que participaram de atividades acadêmicas e extracurriculares tendem a possuir maior adequação ao perfil valorizado pelos recrutadores. Em outras palavras, o envolvimento de jovens acadêmicos em atividades que promovam formas complementares de ensino e aprendizagem tendem a

enfrentarem menores dificuldades na busca pelo primeiro emprego.

A fim de entender o nível de preparação dos jovens recém-formados da UFV para a etapa de entrevista, foi realizada uma análise comparativa entre os Aprovados no Processo de Seleção estudado no presente trabalho com os 22 jovens da Engenharia Química da UFV que chegaram à etapa final do processo. O resultado mostra a existência de um baixo nível de preparo para a etapa de entrevistas para todos os critérios observados, destacando a variável “Resultados”. Pode-se inferir que a análise descritiva apresentada é condizente com a realidade uma vez que, quanto menor for o nível de participação dos jovens nas atividades acadêmicas e extracurriculares, menor será sua capacidade de relatar suas conquistas apresentando informações concretas sobre os resultados alcançados.

V. CONCLUSÕES

Ao longo desse trabalho pôde-se evidenciar os principais critérios adotados no recrutamento e seleção de jovens formandos e recém-formados, bem como avaliar a influência de cada um. Observou-se, através das análises descritivas, os fatores que demonstraram relevância no processo de seleção estudado. As conclusões observadas de cada uma das variáveis foram compiladas, como já apresentadas na Tabela 1, bem o tipo de sua influência. Como limitação deste trabalho, não foi possível estabelecer níveis de importância entre as variáveis, sugerindo então a realização de uma Regressão Logística para se encontrar tais relações.

Foi possível perceber, através da avaliação do grupo dos 85 contratados pelo processo de seleção, que a persona do jovem aprovado tende a se tratar de um formando e/ou recém-formado, graduando em engenharia em uma instituição de ensino federal, com 24 anos de idade, com participação em atividades extracurriculares durante a graduação. Possui bons níveis de inteligência lógica, fluência em inglês e resultados significativos alcançados durante a sua formação acadêmica. Além disso, esse jovem tende a priorizar valores como Ambição, Estimulação e Autonomia, estilo de trabalho focado e baseado em resultados e personalidade pautada na extroversão e estabilidade emocional.

No que se refere ao diagnóstico traçado do perfil dos estudantes e graduados de Engenharia Química da Universidade Federal de Viçosa, pode-se concluir que o curso e a universidade em questão conseguem promover uma boa atração e desenvolvimento da capacidade analítica de raciocínio lógico dos estudantes. Além disso, esses dois fatores refletem em profissionais renomados no mercado e capazes de resolverem problemas complexos devida a qualidade de sua formação acadêmica. Por outro

lado, observa-se uma oportunidade no que tange o desenvolvimento de habilidades cognitivas e sociais dos estudantes. O presente estudo constatou discrepância do perfil do jovem egresso da universidade com as habilidades requisitadas pelos recrutadores, evidenciando lacunas para melhoria da formação holística dos universitários.

Esse trabalho pioneiro, longe de ser um estudo exaustivo, traz algumas contribuições para o mercado de recursos humanos e contribui com análises descritivas relevantes para a construção de projetos pedagógicos que visam posicionar o ensino como forma de projeção de jovens no mercado e desenvolvimento de competências associadas ao potencial de liderança.

É importante salientar que o atual trabalho representa apenas um recorte do cenário de empregabilidade de jovens egressos no Brasil, evidenciando diversas oportunidades de futuras pesquisas a respeito do tema. Nesse sentido, sugere-se a realização de pesquisas a fim de investigar fenômenos complementares a esse projeto, tais como o peso do gênero, etnia e orientação sexual nos processos de seleção e a influência de técnicas de ensino que promovam o desenvolvimento de habilidades cognitivas valorizadas pelas companhias.

Por fim, sugere-se a criação de um grupo de preparo e estudos para processos seletivos, formado por estudantes do curso de Engenharia Química e supervisionado por um docente do curso, cujo objetivo será estudar a respeito de mais processos de seleção, coletar as oportunidades de estágio e trainee abertas e promover workshops e treinamentos de preparo para a comunidade discente. Dessa forma espera-se que, através de tal formação complementar à graduação de Engenharia Química, o nível de empregabilidade dos egressos se torne ainda mais relevante.

AGRADECIMENTOS

Os autores agradecem o apoio institucional e logístico por parte da Universidade Federal de Viçosa (UFV). O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

REFERÊNCIAS

- [1] INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (2017). Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua.
- [2] Análise do CAGED (2016). Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – Sebrae.
- [3] PESQUISERIA (2017). Projeto 30 mapeia percepção de vida de jovens brasileiros. Disponível em: <<http://www.printecomunicacao.com.br/?p=35778#sthash.OZD9kEOg.dpbs>>. Acesso em: 09/10/2017.

- [4] LEVI, Lennart (2005). Sociedade, stress e doença - investimentos para a saúde e desenvolvimento: causas, mecanismos, conseqüências, prevenção e promoção. V Congresso de Stress da ISMA-BR (International Stress Management Association) e VII Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho. Porto Alegre: Anais ... 2005.
- [5] DELOITTE. (2017) Rewriting the rules for the digital age. Deloitte University Press.
- [6] Teixeira, S. (2007). A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, v. 46, n. 76, p. 27-44, jul./dez. 2007.
- [7] Mapa da violência (2014). Os jovens do Brasil. Brasília. Instituto Sangari; Ministério da Justiça.
- [8] Suzuki, E., Itomine, I., Kanoya, Y., Katsuki, T., Horri, S., & Sato, C. (2006). Factors affecting rapid turnover of novice nurses in university hospital. *Journal of Occupational Health*, 48, 49-61.
- [9] Chinyamurindi, W. T. (2016). Using narrative analysis to understand factors influencing career choice amongst a sample of distance learning students in South Africa. *South African Journal of Psychology*, 46(3), 390–400.
- [10] Jackson, Denise. (2014). Factors influencing job attainment in recent Bachelor graduates: evidence from Australia. *Higher Education*, 68(1), 1-19.
- [11] Marques, A. P. (2012). Empregabilidade e (novos) riscos profissionais. In M. A. Brandão & A. P. Marques (Orgs.), *Jovens, trabalho e cidadania: Que sentido(s)?* (pp. 20-36), Braga: Universidade do Minho.
- [12] Silva Lobato, M. y Pantoja Caldas, Y. y Silveira Costa, A. (2016). Mercado de trabalho e empregabilidade sob a lógica do capital: representações sociais do secretário executivo no Amapá. *Revista de Gestão e Secretariado*, [en linea] 7(1), pp.1-26. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=435645980002>.
- [13] Lima, C. B.; Schouten, M. V. M.; Martinelli, D.P. (2006). Perfil profissiográfico de egresso das cinco primeiras turmas dos cursos de graduação de uma instituição de ensino superior. *Revista de Gestão USP*. v. 13, n. especial, p. 1-18.
- [14] Swigon, Marzena. (2011). "Personal Knowledge Management (PKM) and Personal Employability Management (PEM)–Concepts Based on Competences." *Proceedings of the 3rd European Conference on Intellectual Capital held at University of Nicosia, Cyprus*.
- [15] Glauceny Cirne de Medeiros et al. (2016). Análise da empregabilidade para os recém-formados em engenharia civil – estudo de caso: experiência x sem experiência, COBENGE 2016, ABENGE.
- [16] Guilherme Miranda Moresco et al. (2012). O que vou fazer quando me formar? empregabilidade para engenheiros mecânicos. COBENGE 2012, ABENGE.
- [17] Raimundo Celeste Ghizoni Teive. (2006) Formação e empregabilidade do engenheiro de computação graduado em Santa Catarina. COBENGE 2006, ABENGE.
- [18] Bogdan, R. S.; Biklen, S. (2003). *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos*. 12.ed. Porto: Porto.
- [19] Goldenberg, M. (1997). *A arte de pesquisar*. Editora Record,
- [20] Prodanov, C. C.; De Freitas, E. C. (2008). *Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico-2ª Edição*. Editora Feevale, p. 213.
- [21] Severino, A. J. (2017). *Metodologia do trabalho científico*. Cortez editora.
- [22] Gil, A. C. (1991). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 2002.
- [23] Lamas, D. P. D.; Costa, G. S. (2017). Implementação e análise de estratégias para o desenvolvimento de habilidades em um grupo de estudantes de engenharia química a partir de metodologias ativas. Projeto. Universidade Federal de Viçosa, Viçosa.