



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DO MESTRADO EM POLÍTICAS PÚBLICAS
E GESTÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR

CLERINÉIA ARALDI KRUGER

ESTUDO SOBRE EMPREGABILIDADE DE EGRESSOS DO ENSINO SUPERIOR:
AVALIAÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA ESTADUAL

FORTALEZA

2021

CLERINÉIA ARALDI KRUGER

ESTUDO SOBRE EMPREGABILIDADE DE EGRESSOS DO ENSINO SUPERIOR:
AVALIAÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA ESTADUAL

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior da Universidade Federal do Ceará como requisito parcial à obtenção do título de Mestre. Área de Concentração: Políticas Públicas da Educação Superior.

Orientador (a): Prof. Dr. Wagner Bandeira Andriola

FORTALEZA

2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- K95e Kruger, Clerinéia Araldi.
Estudo sobre empregabilidade de egressos do ensino superior : Avaliação de uma universidade pública estadual / Clerinéia Araldi Kruger. – 2021.
80 f. : il. color.
- Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior, Fortaleza, 2021.
Orientação: Prof. Dr. Wagner Bandeira Andriola.
1. Egressos. 2. Empregabilidade. 3. Ensino Superior. I. Título.

CDD 378

CLERINÉIA ARALDI KRUGER

ESTUDO SOBRE EMPREGABILIDADE DE EGRESSOS DO ENSINO SUPERIOR:
AVALIAÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA ESTADUAL

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior da Universidade Federal do Ceará como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior. Área de Concentração: Políticas Públicas da Educação Superior.

Aprovada em: 05/04/2021

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Wagner Bandeira Andriola (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Alberto Lima Sampaio (Avaliador Interno)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Albano Oliveira Nunes
Faculdade Vale do Jaguaribe (Avaliador Externo)

Ao Deus criador pelas bênçãos concedidas.

À minha família pelo apoio, conforto e
compreensão em todos os momentos.

AGRADECIMENTOS

À Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT), pela oportunidade que concedeu aos seus servidores para participação neste mestrado, incentivando o aprimoramento de conhecimentos e capacitação profissional.

Ao Câmpus de Alta Floresta da UNEMAT, no qual atuo como servidora pública, por autorizar a pesquisa com seus egressos e pelo apoio oferecido no decorrer da mesma.

À Universidade Federal do Ceará (UFC) pelo ensejo, pelo acolhimento e envolvimento infindo na realização de todo o mestrado e da presente pesquisa.

Ao Prof. Dr. Wagner Bandeira Andriola pelo cuidado e incansável orientação deste trabalho e pela dedicação e total engajamento na coordenação do mestrado.

Aos docentes participantes da banca avaliadora pelas preciosas colaborações e sugestões.

Aos docentes das disciplinas que de forma responsável nos fizeram pensar e refletir acerca do conhecimento.

Aos inesquecíveis colegas da turma de mestrado, por todos os momentos incríveis compartilhados e pelo incentivo de permanência nesta longa jornada.

Aos egressos que participaram dessa pesquisa, pela disponibilidade e fornecimento das informações sem as quais esse trabalho não teria sido realizado.

À todos que, direta ou indiretamente, participaram, incentivaram ou colaboraram para a realização desta pesquisa.

Mas sejam fortes e não desanimem, pois o trabalho de vocês será recompensado.
(BÍBLIA, 2 Crônicas, 15, 7).

RESUMO

O conceito de empregabilidade implica que todos os profissionais, os quais queiram se manter no mercado de trabalho, precisam rever suas capacitações profissionais, admitindo que devam ser trabalhadores com capacidades e habilidades múltiplas. Assim, precisam estar preparados para o mercado de trabalho e, também, para um novo perfil de sociedade, onde os empregos cada vez mais se afunilam e estão fadados à extinção, e, ao mesmo tempo, ficam cada vez mais concorridos. Ao mesmo tempo, as Instituições de Ensino Superior precisam avaliar a formação de seus egressos para oportunizar melhorias na qualidade de ensino e na dinâmica de seus cursos. O objetivo geral desta pesquisa foi analisar o nível de empregabilidade dos egressos graduados em uma Instituição Estadual de Ensino Superior, a UNEMAT, câmpus de Alta Floresta. Apresentou como fundamentação teórica aspectos conceituais sobre empregabilidade como também os principais fatores que sustentam a empregabilidade, sua relação com a educação superior e com a autoavaliação. Quanto à metodologia, trata-se de uma pesquisa empírica e descritiva. O estudo caracteriza-se como sendo do tipo *survey*, com abordagem quantitativa e qualitativa. A amostra é não-probabilística, formada por 92 respondentes da população de 349 egressos do período de 2017 a 2019 dos cursos de graduação em Agronomia, Engenharia Florestal, Ciências Biológicas e Direito da UNEMAT – câmpus de Alta Floresta. O instrumento de coleta de dados é um questionário *online* composto por 22 (vinte e duas) perguntas fechadas e 1 (uma) aberta. Os resultados demonstraram que uma grande proporção dos egressos foram inseridos no mercado de trabalho (a taxa de empregabilidade atingiu 66,3%) e tiveram aumento em suas rendas mensais após sua formação na graduação. Além de que, proporcionaram informações quanto à qualidade da formação recebida, sendo avaliados de forma satisfatória os quesitos gestão, currículo, salas de aula, laboratórios e biblioteca. Como forma de apresentar propostas para incrementar a empregabilidade dos egressos apresenta-se como sugestões de melhorias para os cursos citadas pelos próprios egressos, o aumento de aulas práticas, maior interação/parcerias com as empresas da área para facilitar o estágio e a empregabilidade, construção de mais salas de aula/laboratórios e a melhoria da didática docente para melhor compreensão do conteúdo. Ressalta-se também que é necessário o acompanhamento dos egressos, com o intuito do curso realizar a autoavaliação de forma a permitir que o discente se beneficie de um curso atualizado, e dentro das exigências do mercado de trabalho. Para isso, sugere-se a criação de um Núcleo de Empregabilidade responsável por integrar o acadêmico, a instituição de ensino superior, a empresa e a sociedade. Destarte, o resultado dessa pesquisa é sobremodo importante trazendo informações relevantes para a

gestão, ajudando na identificação de problemáticas e na construção de melhorias para a formação acadêmica da UNEMAT.

Palavras-chave: egressos; empregabilidade; ensino superior.

ABSTRACT

The concept of employability implies that all professionals, who want to remain in the labor market, need to review their professional skills, admitting that they must be workers with multiple skills. Thus, they need to be prepared for the job market and, also, for a new profile of society, where jobs are increasingly funneling and are doomed to extinction, and, at the same time, they are increasingly competitive. Higher Education Institutions need to evaluate the training of their graduates in order to create improvements in the quality of teaching and in the dynamics of their courses. The general objective of this research was to analyze the employability level of graduates from a State Institution of Higher Education, UNEMAT, Alta Floresta campus. It presented as theoretical basis conceptual aspects about employability as well as the main factors that support employability, its relationship with higher education and self-assessment. As for the methodology, it is an empirical and descriptive research. The study is characterized as a survey type, with a quantitative and qualitative approach. The sample is non-probabilistic, formed by 92 respondents from the population of 349 graduates from the period 2017 to 2019 of the undergraduate courses in Agronomy, Forest Engineering, Biological Sciences and Law at UNEMAT - Alta Floresta campus. The data collection instrument is an online questionnaire consisting of 22 (twenty-two) closed question and 1 (one) open question. The results showed that a large proportion of graduates were inserted in the labor market (the employability rate reached 66.3%) and had an increase in their monthly incomes after graduation. In addition to that, they provided information on the quality of the training received, with the issues of management, curriculum, classrooms, laboratories and library being satisfactorily evaluated. As a way of presenting proposals to increase the employability of graduates, it is presented as suggestions for improvements to the courses cited by the graduates themselves, the increase in practical classes, greater interaction / partnerships with companies in the area to ease internship and employability, construction of more classrooms / laboratories and the improvement of teaching didactics for a better understanding of the content. It is also noteworthy that the monitoring of graduates is necessary to carry out self-assessment in order to allow the student to benefit from an updated course, and within the requirements of the labor market. For this, it is suggested the creation of an Employability Center responsible for integrating the academic, the higher education institution, the company and society. Thus, the result of this research is extremely important, bringing relevant information to management, helping to identify problems and building improvements for UNEMAT's academic training.

Key words: graduates; employability; university education.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Gênero	41
Gráfico 2 – Distribuição de egressos por curso de graduação	42
Gráfico 3 – Distribuição de egressos por semestre e ano de conclusão do curso..	43
Gráfico 4 – Motivações para a escolha do curso	44
Gráfico 5 – Necessidade de aprimorar a formação recebida	45
Gráfico 6 – Desempenho de atividade remunerada antes e depois da formação no curso de graduação	46
Gráfico 7 – Atividade remunerada antes e depois da graduação na área do curso	48
Gráfico 8 – Renda individual antes e depois da formação no curso de graduação	49
Gráfico 9 – Avaliação da formação recebida no curso de graduação	53

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Faixa Etária	41
Tabela 2 – Estado Civil	41
Tabela 3 – Vida escolar e atualização profissional	45
Tabela 4 – Atividades remuneradas desempenhadas depois da graduação	47
Tabela 5 – Resultados na vida profissional após a formação no curso de graduação	51
Tabela 6 – Avaliação da qualidade do curso de graduação	52
Tabela 7 – Sugestões de melhoria para o curso de Agronomia	56
Tabela 8 – Sugestões de melhoria para o curso de Engenharia Florestal	58
Tabela 9 – Sugestões de melhoria para o curso de Ciências Biológicas	59
Tabela 10 – Sugestões de melhoria para o curso de Direito	61
Tabela 11 – Sugestões de melhoria comuns entre os Cursos	63

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

DINTER	Doutorado Interinstitucional
ES	Educação Superior
FACTHUS	Faculdade Talentos Humanos
FEA-RP/USP	Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo de Ribeirão Preto
FGV	Faculdade Integrada Grande Fortaleza
FUP	Faculdade UNB de Planaltina
IES	Instituição de Ensino Superior
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MINTER	Mestrado Interinstitucional
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PEP	Plano Estratégico Participativo
PPC	Projeto Pedagógico de Curso
PPG	Programa de Pós-graduação
SINAES	Sistema de Avaliação da Educação Superior
SPPE	Secretaria de Políticas Públicas de Emprego
UFC	Universidade Federal do Ceará
UNEMAT	Universidade do Estado de Mato Grosso
UNIGrande	Centro Universitário Grande Fortaleza

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	14
2	REVISÃO DE LITERATURA.....	18
2.1	Empregabilidade: Conceituação.....	18
2.2	Elementos Fundamentais para a Empregabilidade.....	22
2.3	O Ensino Superior na Promoção da Empregabilidade.....	25
2.4	Estudos Anteriores com Egressos de Cursos de Graduação.....	29
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	36
3.1	Tipologia da pesquisa.....	36
3.2	Lócus da pesquisa.....	37
3.3	População e amostra.....	37
3.4	Instrumento de coleta de dados.....	37
3.5	Técnica de coleta e tratamento dos dados.....	38
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	400
4.1	Análise do Perfil Sociográfico do egresso.....	4041
4.2	Perfil acadêmico do egresso.....	422
4.3	Perfil laboral do egresso.....	455
4.4	Avaliação do curso e sugestões de melhoria.....	50
4.5	Ameaças à viabilidade da pesquisa.....	644
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	655
	REFERÊNCIAS.....	699
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO.....	744

1 INTRODUÇÃO

Com as exigências determinadas e impostas pela globalização, na qual a disponibilização da informação está ao alcance de todos, a busca por profissionais não só especializados em um determinado assunto, mas que apresentem uma visão e comportamentos que se adaptem às novas necessidades é a nova dificuldade encontrada pelo mercado de trabalho.

Para que o profissional se mantenha no mercado de trabalho faz-se necessária a mudança da postura de empregado (vinculação empregatícia) para a postura de empregável (aqui entendida como relação de parceria com a empresa, ou ainda, modo pelo qual cada indivíduo pode criar seu próprio negócio como alternativa à carreira tradicional de emprego em uma empresa) despertando assim a sua visão empreendedora.

Minarelli (2010) diz que empregabilidade é a condição de ser empregável, isto é, de dar ou conseguir trabalho para os seus conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidos por meio de educação e treinamento sintonizado com as novas necessidades do mercado de trabalho.

Vale enfatizar que a empregabilidade é um dos grandes desafios para o Ensino Superior (ES). O papel da Universidade é formar cidadãos inovadores, para que eles empreendam, impulsionando o desenvolvimento da sociedade. Conforme versa a Lei de Diretrizes e Bases nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 – LDB, o ensino nas IES deve ser ministrado também com enfoque no trabalho, portanto voltado ao mercado de trabalho.

Destarte, um momento único vive a Educação Superior, enfrentando desafios às funções de ensino, pesquisa e extensão de qualidade. Portanto, novos desafios são impostos a todo o momento, dentre os quais se destaca considerar as demandas locais num contexto global. A qualidade da educação superior é uma das principais prioridades do Sistema de Avaliação da Educação Superior (SINAES) criado pela Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004, conforme SINAES (2015).

A Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT) possui hoje 13 câmpus, 17 núcleos pedagógicos e 24 polos educacionais de Ensino a Distância. Conta com cerca de 22 mil acadêmicos que são atendidos em 60 cursos presenciais e em outros 129 cursos ofertados em modalidades diferenciadas. A Instituição possui ainda quatro doutorados institucionais, quatro doutorados interinstitucionais (Dinter), três doutorados em rede, 11 mestrados institucionais, um mestrado interinstitucional (Minter) e cinco mestrados profissionais. Como reza o

Planejamento Estratégico Participativo (PEP) 2015-2025 (2015), a UNEMAT tem como missão o oferecimento de educação superior pública dotada de excelência, com a promoção da produção do conhecimento por meio do ensino, pesquisa e extensão de forma democrática e plural, para com isso corroborar com a formações profissional de pessoas competentes, éticas e com compromisso com a sustentabilidade e também com o fortalecimento de uma sociedade mais humana e democrática.

O câmpus de Alta Floresta está localizado no Portal do Amazônia, a 800 Km de Cuiabá, e recebe diariamente cerca de 1.000 estudantes de graduação e 100 pós-graduandos. Oferece 4 cursos de graduação e 2 programas de pós-graduação (PPG). Através da pesquisa, do ensino, da divulgação de tecnologia e fomentando novas técnicas, os profissionais formados pela Instituição tentam dar resposta ao maior desafio enfrentado por uma universidade pública: ser mais útil à sociedade, ajudando no desenvolvimento da região (UNEMAT VIRTUAL, 2019).

A atividade de acompanhamento aos egressos, exercida pela UNEMAT, encontra algumas dificuldades em relação ao seu dinamismo. Por causa da ausência de estudos sobre a empregabilidade de egressos nos cursos de graduação da UNEMAT câmpus de Alta Floresta e, ferramentas que auxiliem nesse acompanhamento, a complexidade em acompanhar e/ou encaminhar os egressos ao mercado de trabalho se faz presente em todos os momentos. Com isso torna-se necessária a criação de estratégias para atualização de dados dos egressos e avaliação dos fatores que desencadeiam a empregabilidade da formação superior.

Diante deste fato, a investigação da empregabilidade dos egressos de cursos de graduação em IES, torna-se essencial para a sua gestão, ajudando na identificação de problemáticas e na construção de melhorias para o curso.

Neste contexto, surge o seguinte questionamento: Qual o nível de empregabilidade dos egressos dos cursos de graduação da UNEMAT, câmpus de Alta Floresta? Ao investigar se os egressos alcançaram a empregabilidade, pretende-se chegar a resultados significativos quanto ao levantamento de dados, os mais realistas possíveis, que poderão subsidiar os gestores da instituição ofertante dos cursos. O conhecimento da situação dos egressos, bem como a avaliação de sua formação, pode oportunizar melhorias na qualidade de ensino, de seus conteúdos e na comunicação com egressos. Essas informações podem ainda motivar os alunos atuais, bem como futuros ingressantes com a construção de uma imagem positiva da IES e dos cursos.

Além disso, acredita-se que o resultado desse trabalho possibilitará a disseminação do assunto de forma a incentivar e estimular outras pesquisas na área como também, contribuir para a empregabilidade dos profissionais das áreas de Agronomia, Engenharia Florestal,

Ciências Biológicas e Direito, identificando os critérios que facilitam e dinamizam o processo de sustentação da vida profissional em tempos turbulentos e ameaçadores.

Quanto ao objetivo geral do estudo buscou-se analisar o nível de empregabilidade dos egressos graduados na UNEMAT, câmpus de Alta Floresta. E para a consecução do objetivo geral procurou-se desenvolver os seguintes objetivos específicos:

- a) conhecer a taxa de empregabilidade dos egressos graduados na UNEMAT do câmpus de Alta Floresta;
- b) identificar os fatores associados à empregabilidade dos egressos dos cursos do câmpus de Alta Floresta;
- c) averiguar a satisfação dos egressos com a formação recebida nos cursos do câmpus de Alta Floresta;
- d) identificar se houve melhoria na renda após a formação nos cursos de graduação do câmpus de Alta Floresta;
- e) examinar a necessidade de aperfeiçoar a formação recebida na graduação para melhorar a atuação profissional dos egressos dos cursos de graduação do câmpus de Alta Floresta;
- f) apresentar propostas para incrementar a empregabilidade dos egressos dos cursos de graduação da UNEMAT do câmpus de Alta Floresta.

A pesquisa é empírica e descritiva e caracteriza-se como sendo do tipo *survey*, com abordagem quantitativa e qualitativa. É um estudo transversal, pois se refere a um período específico, o qual será realizado na Universidade do Estado de Mato Grosso, no câmpus Universitário de Alta Floresta. A população é composta por 349 egressos no período de 2017 a 2019 dos cursos de graduação em Agronomia, Engenharia Florestal, Ciências Biológicas e Direito da UNEMAT – câmpus de Alta Floresta (Fonte: Sistema Acadêmico da UNEMAT) e a amostra é não-probabilística, formada pelos 92 (noventa e dois) respondentes dos questionários que foram distribuídos aos egressos (Fonte: Formulário do Google Forms.).

Desta maneira, a apresentação deste trabalho se estruturou com a introdução do tema proposto, na primeira seção, destacando os objetivos bem como a relevância do estudo para a sociedade. A segunda seção tratou sobre a revisão da literatura abordando o tema empregabilidade, sua conceituação, os principais fatores que sustentam a empregabilidade, a empregabilidade e sua relação com a Educação Superior e com a autoavaliação e também apresentou exemplos presentes na literatura de estudos com egressos. A terceira seção demonstrou os procedimentos metodológicos da pesquisa, tais como natureza, universo, *locus* da pesquisa e escolha do instrumento. Quanto à quarta seção, foram apresentados e analisados

os dados da pesquisa. E por fim, na quinta seção foram expostas as considerações finais do resultado da pesquisa.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A revisão de literatura desta pesquisa englobou um levantamento bibliográfico, ao realizar seleções e fichamentos de informações relacionadas à pesquisa, seja em legislações ou publicações bibliográficas e científicas, dando suporte para o entendimento do contexto em que se insere a temática da pesquisa. Foram realizadas pesquisas que envolveram conceitos sobre a empregabilidade, sobre os elementos fundamentais para se alcançar a empregabilidade, sobre o Ensino Superior e sua relação com a empregabilidade e por fim, uma relação de vários estudos anteriores sobre o tema foco que são relatados para comparativo de resultados.

2.1 Empregabilidade: Conceituação

Ao contrário do que muitos pensam, a ideia de empregabilidade não é recente. Conforme Alberto (2005) relata, o termo teve sua origem desde o início dos anos 1900 na Grã-Bretanha objetivando separar os empregáveis dos não-empregáveis. Desde então o termo tem assumido várias versões impostas pela situação econômica difícil da Grã-Bretanha, Estados Unidos e pouco tempo atrás países da Europa e o Brasil, países estes que mais fizeram uso da noção de empregabilidade.

De acordo com Gazier (1989, p. 59, apud ALBERTO, 2005, p. 151), já nos Estados Unidos “esse termo aparece um pouco mais tarde, mais exatamente no governo F. D. Roosevelt (1929/1932), que naquele momento, se defrontava com um grande aumento nas taxas de desemprego”.

Verifica-se então outras definições sendo encontradas nos trabalhos produzidos nos Estados Unidos neste período. O mesmo autor (1989, p. 10) cita que:

Um dos pesquisadores da WPA (Work Progress Administration), em texto de 1935, considerou ser necessário lembrar que a empregabilidade é necessariamente definida como atitude física e uma vontade expressa de efetuar um trabalho remunerado, antes que como a probabilidade de obter um emprego.

Em meados dos anos 70 nos Estados Unidos, surge uma outra definição do termo que também foi usada no Canadá nos anos 60 e 70. O conceito sugere que empregabilidade é a:

Atratividade de um indivíduo aos olhos dos empregadores potenciais, apreciada pelos resultados sintéticos de teste combinando avaliação de aptidões e de comportamentos

e privilegiando a sua capacidade de integração profissional.(GAZIER, 1989, p. 52 apud ALBERTO, 2005, p. 155).

Já na França, de 1966 a 1986:

Utilizou-se uma definição de empregabilidade para dar significado às dificuldades de reclassificação de grupos de desempregados avaliados pelo tempo médio de seu desemprego. [...]esta versão é devida a R. Ledrut (1966) e faz da empregabilidade uma das duas dimensões da seletividade do desemprego. “Empregabilidade-fluxo” . [...]. Trata-se de um tipo de vulnerabilidade, caracterizada pela simetria entre a rapidez de sair do desemprego e propensão de a ele voltar. Neste caso, o uso do termo é puramente estatístico. (GAZIER, 1989, p. 52 apud ALBERTO, 2005, p.156).

Ainda segundo Alberto (2005, p. 157) recentemente, nos anos 80 e 90 surgem novas versões da noção de empregabilidade:

Estas são mais internacionalizadas e a contribuição canadense foi fundamental para a elaboração destas três novas versões. A empregabilidade agora é qualificada de “empregabilidade-performance no mercado de trabalho”. Esta versão propõe que sejam levando em consideração informações estatísticas disponíveis sobre trajetórias de emprego, pode-se a partir daí, estabelecer para um grupo ou um indivíduo três possibilidades específicas para um intervalo de tempo: 1) a probabilidade de obter um ou vários empregos; 2) a duração provável destes empregos em horas de trabalho; e 3) o salário-hora provável. Multiplicadas entre si, ter-se-ia um indicador sintético das aptidões de uma pessoa ou de um grupo para obter uma renda no mercado de trabalho.

E por fim, antes de falarmos sobre a conceituação e história do termo no Brasil, encontramos que:

No início dos anos 90 teriam surgido segundo Gazier, duas novas noções de empregabilidade denominadas por ele de: empregabilidade-iniciativa e “empregabilidade-interativa. A empregabilidade-iniciativa insiste sobre a responsabilidade individual e a capacidade de uma pessoa para mobilizar em torno de seus projetos um processo de acumulação de “capital” humano e de “capital” social. Esta versão pode, portanto, se definir pela negociação de competências individuais acumuladas, e se medir pela ampliação do “capital” humano acumulado e suscetível de o ser (conhecimentos e aptidões produtivas mais também capacidades de aprendizagem) e o modo como uma pessoa é susceptível de mobilizar em torno dela a qualidade de uma rede de colaborações e apoios.

[...].

A última versão do termo empregabilidade da qual nos fala Gazier é a “empregabilidade interativa” e esta vai reintroduzir dimensões interativas e coletivas.

[...]

O autor considera que a tradução estatística desta versão leva em conta um conjunto de elementos que vão ligar características e trajetórias individuais, a contextos e tendências do mercado de trabalho. Operacionalmente trata-se de ativar políticas de emprego com a promoção de formas multidimensionais e negociadas. (GAZIER, 2001, p. 4-5 apud ALBERTO, 2005, p. 157-158).

No Brasil o termo empregabilidade surgiu em meados dos anos 90, com a conceituação de vários autores. Menegasso (1998) observa que igualmente ao que ocorre com as teorias

administrativas, tem-se uma selva de conceitos e compreensões sobre o que é empregabilidade. O conceito de empregabilidade algumas vezes está impregnado dos valores do mercado, como ocorre no conceito de emprego. Portanto, segundo a mesma autora, existe uma ambiguidade entre o entendimento prático de empregabilidade e o conceito teórico elaborado em obras que tratam do assunto.

Consoante Oliveira (1999), observa-se que as várias informações obtidas na sua pesquisa sobre empregabilidade apresentam-na como um estado de prontidão profissional, ou seja, estar atento às mudanças que estão ocorrendo na organização, buscando capacitar-se para lidar com o contexto em que está inserido. Empregabilidade, conforme o autor é a capacidade de realizar tarefas, é o desembaraço para assumir uma função, é a disposição para desempenhar papéis múltiplos. É o aprendizado contínuo para a competência profissional, mantendo assim, a capacidade para o mercado de trabalho.

Minarelli (2010) diz que empregabilidade é a condição de ser contratável para qualquer modelo de negócio e qualquer modelo de trabalho, mesmo diante das mudanças que se tem com cada vez mais frequência na vida profissional. Ou seja, a empregabilidade é entendida como a contínua preparação para que o trabalhador mantenha o seu emprego ou, se o perder, esteja capacitado para logo obter de novo. Empregabilidade é a capacidade de uma pessoa ajustar-se ao mercado de trabalho, por meio de habilidades interpessoais que a diferencie das demais e pela disponibilidade para as mudanças. Assim, empregabilidade é a habilidade de cada pessoa gerenciar sua vida em um ambiente incerto e de mudanças aceleradas.

A empregabilidade pode ser definida como um conjunto de atributos que fazem com que os serviços de um indivíduo sejam requisitados, esteja ele empregado, desempregado, ou mesmo sendo empregador, profissional autônomo ou voluntário. (MARIOTTI, 1999, p. 173)

Duarte (1996) conceitua empregabilidade como a capacidade individual de alguém conseguir um trabalho que exija atividades funcionais diferentes das que esteja exercendo ou já exerceu. Essa capacidade consiste de experiências e competências funcionais acumuladas, do desejo de antecipar-se às mudanças, do autodomínio em sentir-se responsável por suas ações e do conhecimento das inúmeras possibilidades de escolha disponíveis em cada situação.

O que se espera é que cada trabalhador busque sua empregabilidade. Em outras palavras, é preciso que cada indivíduo não fique preso a apenas um emprego, a uma única empresa ou a uma só trajetória de carreira. O que importa agora é possuir competências competitivas exigidas para encontrar trabalho quando for necessário, onde quer que haja uma oportunidade que possa ser aproveitada. (Malschitzky, 2012, p. 155).

O MTE/SPPE, define empregabilidade como:

a) aumento da probabilidade de obtenção de trabalho e de geração ou elevação de renda, reduzindo os níveis de desemprego e subemprego; b) aumento da probabilidade de permanência no mercado de trabalho, reduzindo os riscos de demissão e as taxas de rotatividade; c) elevação da produtividade, da competitividade e renda (BRASIL, 1999, p. 39).

Em resumo, nestes últimos conceitos de empregabilidade aborda-se que todos os profissionais, os quais queiram se manter no mercado de trabalho, precisam rever suas capacitações profissionais, admitindo que deva ser um trabalhador com capacidades e habilidades múltiplas. Assim, precisam estar preparados para o mercado de trabalho e, também, para um novo perfil de sociedade, onde os empregos cada vez mais se afunilam e estão fadados à extinção, e, ao mesmo tempo, ficam cada vez mais concorridos.

Em contrapartida, Alberto (2005, p. 161-162) ao longo de toda exposição de sua argumentação alerta que:

A noção de empregabilidade sofreu mutações e que estas foram determinadas pelas transformações que ocorreram na realidade social. A realidade econômico-social pode ser considerada, desta forma, como fator que vai ensejar a criação de outras significações para a noção de empregabilidade e desta forma adaptá-la para que possa dar conta de explicitar suas novas nuances.

[...]

Na década de 90, o desemprego estrutural torna-se uma realidade para vários países, tanto os considerados desenvolvidos quanto os em desenvolvimento. E é neste cenário que a noção de empregabilidade torna-se imprescindível para justificar a impossibilidade de inserção no mercado de trabalho colocando a responsabilidade de inserção nos ombros dos indivíduos. O desenvolvimento da empregabilidade seria o passaporte para entrada no mercado de trabalho. Transfere-se desta forma a responsabilidade da inserção para os indivíduos que apesar de se qualificarem e requalificarem permanentemente continuam a margem do mercado de trabalho.

Alberto (2005, p. 150) ainda afirma que é “a situação de desemprego que possibilita a utilização maior ou menor desta noção, quer dizer que em situações de pleno emprego a noção de empregabilidade certamente não seria utilizada”.

Corroborando com essa ideia e diante da afirmação de Menegasso (1999) que ressalta que, o termo empregabilidade engloba a capacidade das pessoas de direcionarem suas vidas, oferecendo significado à elas e de providenciar meios suficientes para sua sobrevivência, o pesquisador Martins (2017, p. 155), se opõe à essa ideia de Menegasso argumentando que:

[...] o desemprego é imposto aos trabalhadores na sociedade capitalista contemporânea enquanto classe e não, necessariamente, enquanto indivíduos e

que vencer o desemprego nestes termos significa vencer outros desempregados na disputa por um emprego, semelhante a uma dança das cadeiras, em que para um vencer, muitos têm de perder.

O mesmo autor (2017, p. 1550, ainda falando em crítica à ideia de que a empregabilidade é responsabilidade do indivíduo, argumenta dizendo esse conceito ser:

[...] uma incrível e fértil rede de ações de todos os tipos de justificação das causas do desemprego no indivíduo desempregado, que deve buscar uma melhor “qualificação” para empregar-se em um paranóico jogo de competitividade com outros desempregados ou potenciais desempregados.

Para essa contraposição argumentativa, o referido autor se baseia também na defesa de Teixeira (2003, p. 7 apud MARTINS, 2017, p.155) que arrazoa:

No conceito de empregabilidade está implícita a tendência de eximir o Estado do seu “dever” em relação ao direito do cidadão ao trabalho, de caráter público e político, e repassar tal dever aos indivíduos, considerados isoladamente, tornando esse dever, deste modo, uma questão privada, pessoal. Assim, a “empregabilidade” significa o “dever” de cada indivíduo (que desaparece como cidadão, já que, no conceito de cidadania, há a dimensão do coletivo, do público) de encontrar seu próprio trabalho no mercado capitalista [...].

Concordando ainda com essa ideia, Batista (2004, p. 5) enfatiza que:

[...] o pressuposto do governo – MTE/SPPE – é que o desemprego é consequência da baixa escolaridade e da desqualificação do segmento mais vulnerável da população, já que, acredita que no complexo da reestruturação produtiva são requeridos novos conhecimentos científicos e tecnológicos, *novas atitudes, habilidades e competências dos trabalhadores*. Nesse sentido, as noções de *competência* e a ideologia da *empregabilidade* estão inseridas na retórica do governo e do meio empresarial que, com a utilização desses conceitos, procuram responsabilizar o indivíduo pela sua inserção ou exclusão do mercado de trabalho. Esta ideologia desconsidera todos os fatores e determinações macro econômico e social do desemprego. (Grifo do autor)

Nestes termos observa-se uma contraposição aos conceitos empregados ao termo empregabilidade, de autores que definiram a empregabilidade como responsabilidade única do profissional e de autores que apontam que a empregabilidade é também responsabilidade do estado, governos e empregadores, abrangendo assim seu significado.

2.2 Elementos Fundamentais para a Empregabilidade

Nos dias atuais, não basta que o profissional se preocupe somente em adquirir conhecimentos, ele necessita segundo, Minarelli (2010), reunir seis condições básicas, que segundo ele, sustentam nossa capacidade de prestar serviços: adequação vocacional: muitas vezes as pessoas estão afastadas do trabalho e deve-se correr atrás de sua vocação profissional, a segunda condição básica, é a competência profissional que, segundo o autor, é sinônimo de capacitação profissional, com ela você compete no mercado; a terceira condição seria a idoneidade que proporciona segurança e garante empregabilidade. O profissional, idôneo, honesto, que possui ética tem em seu favor a confiança das pessoas que o contratam; saúde física e mental é a quarta condição básica que sustenta um profissional. Segundo o autor cuidar da saúde é buscar continuamente o equilíbrio entre o trabalho e o lazer, entre a obrigação e a diversão, entre o papel profissional e os demais papéis que desempenhamos na vida. A grande sabedoria está em colocar o trabalho em seu devido lugar.

A quinta condição básica seria reserva financeira onde o profissional teria uma tranquilidade para qualquer emergência que pudesse acontecer e por último com a sexta condição básica os relacionamentos, pois quem conhece pessoas adquire informações se relaciona, interage, formando assim uma cadeia.

Esses são os seis pilares que, uma vez conectados e igualmente desenvolvidos, conforme argumenta Minarelli (2010), dão segurança ao profissional e conferem a empregabilidade, ou seja, a capacidade de gerar trabalho, de trabalhar e de ser remunerado.

O mesmo autor considera que competência é sinônimo de capacitação profissional e com ela a pessoa compete no mercado. Ele é enfático ao afirmar que o mercado tem leis rígidas e que empresas muito eficientes e de sucesso somente contratam profissionais com o mesmo gabarito.

Os valores básicos como honestidade, o respeito ao próximo, à natureza e ao meio ambiente, ao direito e ao dever de cada um estão ressurgindo e se encontram num processo de reavaliação acelerada. Muitos estão reconhecendo esses valores, sejam empregados, clientes ou empresários. Muito embora esta realidade nem sempre seja uma constante. Em alguns casos vale quem é mais esperto, perspicaz e dominador, valendo-se da busca dos benefícios próprios. Mas o valor moral, tanto para as empresas como para os funcionários, é, portanto, um entre outros pré-requisitos indispensáveis para se manter no mercado.

Com um mercado de trabalho altamente competitivo todos os requisitos para uma seleção tornam-se mais rigorosos, a partir do momento em que se busca o que há de melhor no mercado. Pequenos detalhes são observados e podem fazer diferença entre o profissional e o seu concorrente, no tocante à empregabilidade.

Para Minarelli (2010), o relacionamento interpessoal que cada um estabelece ao longo de sua vida pode servir como excelente fonte de oportunidade profissional. O relacionamento de amizade e os contatos sociais favorecem, além das habilidades e potencialidades profissionais, a inserção no mercado de trabalho. Esses relacionamentos são formados à medida que se conhecem as pessoas, interage-se com elas e formam-se vínculos.

O mesmo autor afirma que as pessoas, por não conhecerem o valor de um relacionamento deixam de registrá-lo o que fará falta quando necessário. E, mesmo que possamos dispor deles, falta-nos coragem de utilizá-los, isto é, quando for necessário. O citado autor chama os relacionamentos de capital social porque tem valor e pode solucionar problemas. Portanto, a cordialidade, aliada a uma forma de registro de apresentação (como um cartão de apresentação) é essencial para se estar adequado ao conceito de empregabilidade e se estar interligado à rede de relacionamentos.

No sentido profissional e/ou social, o relacionamento é necessário e fundamental, unindo o útil ao agradável. Essa possibilidade é valorizada quando, no momento em que ocorre a demissão, exista alguém para quem se possa telefonar e dizer que está disponível para o mercado de trabalho. Dependendo das suas qualidades e do seu relacionamento, o profissional não terá dificuldades para uma nova colocação.

Mariotti (1999), embasa seus argumentos ressaltando ainda que, a empregabilidade está alicerçada em dez parâmetros: pensamento sistêmico, autopercepção, automotivação, capital intelectual, capacidade física e mental, integração razão-intuição, criatividade, capacidade de análise social, visão pessoal de futuro e competências interpessoais.

Conseguir um novo emprego ou manter o mesmo exigiriam então competências e atributos pessoais como “adaptabilidade, capacidade de iniciativa ou autoconfiança, capacidade de resolução de conflitos, resolução de problemas ou tomada de decisões”. (YORKE & KNIGHT, 2006, apud FRAGOSO, VALADAS E PAULOS, 2019, p. 5).

Em argumentação crítica a esses elementos fundamentais da empregabilidade, Batista (2004) cita como “teoria da loucura” esta perspectiva. Ele alega que para manter os seis pilares que garantem a empregabilidade defendidos por Minarelli (2010), parece ser necessário se portar “como quem sobe uma escada rolante que desce: Para subir, tem que andar mais rápido do que o ritmo da escada. Pessoas honestas e trabalhadoras que param na escada acabam sendo jogadas para fora” (SANTOS, 1997, p. 87 apud BATISTA, 2009, p. 16).

Essa ideologia é capaz de gerar uma verdadeira paranóia social em busca das chamadas qualificações, basta olharmos a publicidade em torno de cursos ditos qualificantes [...] para percebermos como isso invadiu o cotidiano das pessoas”. (Ibid. p. 16)

Críticas à parte, os autores que defendem a empregabilidade na perspectiva da busca e novas atitudes, habilidades e competências pelo trabalhador, afirmam que os elementos que dão sustentação à empregabilidade não podem ser considerados definitivos e somente devem ser tomados como norteadores básicos das atitudes a tomar, dos caminhos a seguir, na busca, desenvolvimento e manutenção da empregabilidade, devendo, entretanto, ser, constantemente, reinvestigados e reavaliados.

2.3 O Ensino Superior na Promoção da Empregabilidade

Diferentes são os conceitos encontrados na literatura sobre a empregabilidade. Entre as ideias dominantes do conceito relacionadas ao Ensino Superior (ES) segundo Fragoso, Valadas e Paulos (2019), uma delas vem do prosseguimento das teorias do capital humano:

[...] a educação superior seria um investimento capaz de produzir uma força de trabalho altamente qualificada que, não só daria os seus contributos para o crescimento econômico, como produziria retornos individuais a partir do investimento realizado – salariais e em termos de progressão profissional, entre outros. (FRAGOSO, VALADAS E PAULOS, 2019, p. 3)

Corroborando com esta ideia, Mayhew e Keep (1999 apud FRAGOSO, VALADAS E PAULOS, 2019, p. 3), afirmam que “nessa lógica, a formação superior deveria promover a procura por melhores empregos, aumentar o crescimento econômico e estimular a empregabilidade”.

Ainda sobre a responsabilidade do ES na promoção da empregabilidade, Medeiros (2006) enfatiza que as IES têm autonomia para construir um modelo pedagógico no qual determinem as competências e as habilidades que desejam desenvolver para atender às demandas da sociedade, baseando-se na premissa de que o papel da educação superior é o de formar diplomados em diferentes áreas do conhecimento, aptos para a inserção profissional, neste termo, aptos para a empregabilidade.

A Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 - LDB versa em seus artigos que:

Art. 2º - A educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. Art. 3º - O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: XI - vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais. Art. 43º. **A educação superior tem por finalidade: II - formar diplomados**

nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua.(Grifo nosso).

Conforme citado na LDB, o ensino nas IES deve ter também enfoque no trabalho, portanto voltado ao mercado de trabalho. Ao contrário de qualquer ideia que se possa ter sobre uma formação exclusivamente generalista.

Ao falarmos do compromisso do ES, não podemos deixar de lado sua responsabilidade social e missão de participar do desenvolvimento da região (SOPELSA, RIOS E LUCKMANN, 2012), principalmente no caso da UNEMAT, sendo uma universidade estadual de natureza pública e sem fins lucrativos, com câmpus situados em vários municípios. Esses dois fatores estão contidos em seus documentos internos como no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) – parte integrante do processo avaliativo da IES que esclarece:

A oferta de cursos de graduação e de pós-graduação nas diversas regiões do estado de Mato Grosso é de fundamental importância para produzir e difundir conhecimentos necessários ao **desenvolvimento cultural, científico e tecnológico regional**, proporcionando também oportunidades de formação e capacitação ao exercício da investigação, do magistério e outras atividades profissionais, garantindo inclusive a formação de educadores para atuação nas áreas indígenas, comunidades negras rurais, assentamentos agrários e outros profissionais nas diversas modalidades do conhecimento. A intenção é a melhoria nos índices de educação superior da população do Estado, como forma de emancipação e transformação do cidadão e da sociedade, fortalecendo o senso crítico, a capacidade científica e de inovação tecnológica do Estado. (PDI UNEMAT, 2017, p. 89, grifo nosso)

A responsabilidade social e o desenvolvimento regional também estão contidos nos Projetos Pedagógicos de Cursos (PPCs) dos câmpus da UNEMAT, inclusive do câmpus de Alta Floresta, lócus de estudo desta pesquisa. O PPC do Curso de Agronomia (2013, p. 7), evidencia claramente que “as disciplinas caracterizadas como sendo do núcleo de conteúdos profissionais e específicas vão capacitar o profissional a atender às peculiaridades locais e regionais e darão uma identidade própria ao projeto institucional”. O PPC do Curso de Engenharia Florestal (2013, p. 12) na explanação do campo de atuação do profissional formado também demonstra preocupação com o desenvolvimento regional citando como um dos campos de atuação “planejar e coordenar sistemas de produção e cultivo de espécies florestais de interesse regional”. O PPC do Curso de Ciências Biológicas (2013, p. 11), fundamenta em um de seus objetivos “fomentar ações que visem a melhoria da qualidade de vida por meio do vínculo ciência - tecnologia, ao processo de desenvolvimento nacional, regional e local, nas suas dimensões social, econômica, cultural e ambiental”. E por fim, o PPC do Curso de Direito (2014, p. 7) cita como uma “formação adequada, profissionais atentos às necessidades da região onde atua, do Brasil e do mundo”.

É impoente ressaltar então que a inserção de egressos, atende esses dois fatores, responsabilidade social e desenvolvimento regional, conforme evidencia Sopelsa, Rios e Luckmann (2012, p. 76-77):

A inserção dos egressos da universidade nas empresas e instituições do entorno por si só contribui com o desenvolvimento regional e firma, com concretude, seu compromisso social e comunitário, porém é necessário que, para o cumprimento de tal compromisso, os cursos sejam oferecidos com o diferencial da qualidade de ensino sociocultural que se caracteriza pelo desenvolvimento de práticas curriculares atinentes à formação de um perfil profissional consoante com as necessidades contemporâneas e da construção de uma sociedade mais justa e igualitária.
[...]

Assim, a reflexão sobre o perfil de formação desejado na educação superior pressupõe o compromisso da universidade com a formação de profissionais e cidadãos, porém é necessário qualificar que tipo de profissionais e cidadãos pretendemos formar. A construção coletiva do PDI e Projeto Pedagógico de Curso (PPC), considerando as instâncias responsáveis, possibilita à comunidade acadêmica a apropriação das concepções, políticas e valores que definem a Instituição e que regem o perfil do profissional e cidadão que se pretende formar. Dessa maneira, os objetivos relacionados aos processos de ensino e aprendizagem, a fim de não incidir nas armadilhas da racionalidade técnica, precisam contemplar os aspectos cognitivos, afetivos e atitudinais, de modo a contribuir com a formação de profissionais que atuem com competência multidimensional: técnica, humana, política, social, ética e estética, inseridos em um mundo em constante mudança. A universidade, como local de construção e reconstrução do conhecimento e de produção e socialização do saber, é espaço para mudanças significativas que englobam aspectos estruturais e metodológicos.

Outro aspecto importante no ES é a autoavaliação. Processos de avaliação são uma constante na sociedade em que vivemos. Sua aplicação na área educacional, busca avaliar tanto aspectos específicos de cada discente, como de uma IES e até, da política educacional adotada por um governo.

Sobrinho (2010) expõe que a avaliação é a ferramenta primordial para a organização e implementação das reformas educacionais. Ela colabora com desenvolvimento de alterações nos currículos, nas metodologias de ensino, nos conceitos e práticas de formação, na gestão, nas configurações do sistema educativo, nas políticas e prioridades da pesquisa, nas noções de pertinência e responsabilidade social. Ribeiro (2011) esclarece que os processos de avaliação no ensino superior são políticas públicas que tem capacidade de orientar mudanças e adequações nos sistemas de ensino de acordo com as demandas sociais.

A qualidade da educação superior é uma das principais prioridades do Sistema de Avaliação da Educação Superior (SINAES) criado pela Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004. Conforme o Roteiro de Autoavaliação Institucional (2004), quanto aos egressos, os principais objetivos da avaliação são verificar a inserção profissional e também a participação dos mesmos na vida da IES. Por isso, a importância do acompanhamento dos egressos, é uma relevante

estratégia institucional para conseguir informações sobre a qualidade da formação discente e de sua adequação às novas exigências da sociedade e do mercado de trabalho (ANDRIOLA; MCDONALD, 2003).

Compreendemos, portanto, que a análise acerca das condições profissionais nas quais se encontram os ex-alunos de um curso superior é determinante para avaliação crítica do curso, isto é, se este mesmo curso tem assumido um modelo pedagógico capaz de preparar o aluno para os desafios da vida profissional. Sendo assim, acompanhar os egressos no mercado de trabalho apresenta-se como compromisso científico com a qualidade educacional da IES. (LIMA e Andriola, 2018, p. 108)

Na sociedade a qual estamos inseridos, as mudanças são frequentes e rápidas, estamos migrando de uma sociedade onde as pessoas sobrevivem para uma sociedade que as pessoas se realizam. Hoje a busca constante de uma formação profissional está no dia a dia das pessoas, pois os novos paradigmas do trabalho levam o indivíduo a tomar decisões, assumir responsabilidades pessoais, assumir cargos de gestão, ter espírito empreendedor.

Caminha-se em direção a uma sociedade onde as pessoas trabalharão cada vez menos com atividade manuais e repetitivas e cada vez mais com atividades intelectuais e criativas.

O papel crucial da Educação como um todo, diante das perspectivas dominantes do conceito empregabilidade, seria preparar estes jovens para que os mesmos se tornem competitivos saibam aproveitar as oportunidades que cruzem seus caminhos, não tenham medo de ousar, tenham segurança na profissão a qual optarem. Para que tudo isso ocorra precisamos de escolas preparadas, profissionais da educação que atuem com amor e dedicação, que não vejam estes que estão se preparando como seus concorrentes, mas sim como fruto de seus ensinamentos e que as pessoas entendam que o indivíduo é responsável pelo seu autodesenvolvimento, e é fundamental a preocupação pelo desenvolvimento de uma nova estratégia de mudança de postura pessoal e profissional.

Em reflexão crítica a esse conceito, Fragoso, Valadas e Paulos (2019), fazem o questionamento se o Ensino Superior é realmente, o melhor espaço para que se desenvolva a empregabilidade. Deixam claro que se atentarmos apenas aos conceitos dominantes, centrados nos indivíduos e na sua formação acadêmica, não há dúvidas que sim, mas que também são responsáveis pela empregabilidade as políticas públicas, estados e governos e os empregadores.

Guerra (2000. p. 36) vai um pouco além, cita as competências necessárias para a empregabilidade como “fluência em mais de dois idiomas, conhecimento em informática, capacidade de liderança, de trabalho em equipe e dinamismo” e destaca a reflexão se são as IES que devem fornecer todas estas competências ou se essa formação tem que ser além, pois as

IES são colocadas geralmente pelos alunos e empresas como a única responsável pela formação profissional.

O Ensino Superior tem papel importante na empregabilidade, mas cabe também ao governo a criação de políticas públicas que incentivem e facilitem o emprego, cabe às empresas treinar o profissional e capacitá-los operacionalmente para as funções exigidas, pois treinamento é diferente de formação profissional, bem como, cabe a cada indivíduo desenvolver suas habilidades e adquirir cada vez mais conhecimentos que lhe agregue vantagem competitiva para obter um diferencial que atraia as oportunidades de trabalho (GUERRA, 2000).

Guilbert *et al.* (2016 apud FRAGOSO, VALADAS E PAULOS, 2019 p. 6) defendem, por isso, “que é preciso construir um novo conceito de empregabilidade que inclua uma série de dimensões e que as IES deveriam exigir uma responsabilidade partilhada pela empregabilidade, pelo menos com o estado e os empregadores”.

2.4 Estudos Anteriores com Egressos de Cursos de Graduação

Para melhor entender sobre o tema da pesquisa, fez-se necessário o estudo e comparação de algumas experiências existentes na literatura a respeito da temática, para efeito de análise posterior ao estudo a ser realizado na prática por uma situação *in loco*. Vários artigos, dissertações e teses de estudos realizados com egressos de cursos de graduação foram pesquisados.

Andriola, Araújo e Nogueira (2017) retratam o acompanhamento dos egressos como fator fundamental para o planejamento estratégico, bem como sua relevância para a Avaliação das Instituições de Ensino Superior. A fim de demonstrar como o *feedback* dos egressos auxilia na avaliação e propicia meios para desenvolver ações de melhoria da formação acadêmica, realizaram uma pesquisa com uma amostra de 126 egressos do período letivo de 2016.2 da Faculdade Integrada da Grande Fortaleza (FGF), através da aplicação de um questionário estruturado composto por perguntas fechadas. Os resultados da pesquisa comprovaram que o conteúdo e disciplinas do currículo do curso são essenciais para a prática laboral e para a formação acadêmica; que os egressos em sua maioria, estão satisfeitos com professores e gestão da Instituição e que; há necessidade de fidelização do discente através de cursos de pós-graduação, pois os egressos demonstraram interesse em aprofundar a formação recebida.

A pesquisa de Ribeiro (2016), teve como objetivo fazer uma análise do nível de empregabilidade dos egressos do curso de Administração da Faculdade de Talentos Humanos – FACTHUS, verificando se os egressos estão buscando qualificações profissionais para terem ou manterem-se empregáveis. O estudo baseou-se em uma pesquisa de campo de abordagem quantitativa, através de um questionário estruturado com questões fechadas e de múltipla escolha. A população da pesquisa foi formada por 130 egressos formados no período de 2010 a 2014 e a amostra se deu de forma não-probabilística. Os resultados da pesquisa apontam que os egressos têm buscado aprimorar seus conhecimentos e agregar qualificações profissionais para se destacarem no mercado de trabalho, aumentando com isso sua empregabilidade.

Já na pesquisa, Egressos como instrumento de Avaliação Institucional: uma análise da formação e empregabilidade dos egressos da FEA-RP/USP, Miranda, Pazello e Lima (2015) se amparam na afirmativa de que o processo de avaliação pode ocorrer nos diversos momentos da formação, inclusive após a formação, com os egressos. Diante desta afirmativa, realizou-se um estudo na Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP de Ribeirão Preto com o objetivo de descobrir como se caracteriza a inserção dos alunos egressos no mercado de trabalho. A pesquisa foi desenvolvida através de questionário com questões fechadas de múltipla escolha e questões abertas, distribuído aos egressos pela internet (*web survey*), obtendo um retorno de respostas de 47,7% dos egressos. Os resultados da pesquisa foram bastante satisfatórios, indicando uma inserção de qualidade onde a grande parte dos egressos atua em sua área de formação, com salários que competem com a média do mercado.

O trabalho realizado por Silva (2014), procurou verificar a realidade profissional de egressos da graduação de Turismo da Universidade Federal Fluminense. Foi realizada uma pesquisa de campo quantitativa, através da aplicação *online* de questionários em plataforma virtual para uma população de 248 egressos dos anos de 2007 a 2013, a qual 28% responderam à pesquisa. Após análise dos resultados, constatou-se que a metade dos egressos que responderam à pesquisa não atuam na área do turismo e que 1/3 obtiveram o último emprego através de *networking* (rede de relacionamentos). A área de maior interesse de atuação desses egressos é o Planejamento, apesar de Meios de Hospedagem e Agenciamento e Operação serem as áreas de maior experiência dos mesmos. Contatou-se também que a maior parte dos egressos, seguem se qualificando e estudando para conseguirem uma melhor colocação no mercado de trabalho.

Com o objetivo de analisar o processo de inserção e manutenção do egresso do Curso Superior de Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas no mundo do trabalho, Alkmin (2015), realizou uma pesquisa de campo no Instituto Federal de Minas Gerais – Câmpus

Januária e Instituto Federal do Triângulo Mineiro – Câmpus Uberaba, aplicando um questionário eletrônico e entrevista semiestruturada aos egressos. Os resultados da pesquisa demonstraram que os egressos formados no curso Superior de Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas dos referidos institutos conseguem grande inserção e manutenção no mercado de trabalho, pois o índice de empregabilidade do tecnólogo é alto.

Em trabalho recente, Costa (2017) apresentou um estudo com o intuito de avaliar, a partir da percepção dos egressos, a contribuição do Programa Pro funcionário para sua formação e atuação profissional. Para isso, foi realizada uma pesquisa empírica e descritiva com abordagem quantitativa e qualitativa onde o instrumento de coletas de dados utilizado foi um questionário composto de perguntas abertas e fechadas, sendo a amostra probabilística estratificada proporcional. Os resultados obtidos mostram que 95,4% dos egressos se reconhecem como educadores demonstrando assim que o programa contribuiu para a formação profissional do funcionário não docente. Levando em consideração que o intuito do programa é a valorização do funcionário não docente e capacitação do mesmo, os resultados incidam que apesar de necessitar de alguns ajustes o programa tem atendido as expectativas.

Ferron, Madrid e Adão (2017), realizaram um estudo com o escopo de identificar como se dá a gestão do egresso do curso de Administração da Universidade Federal do Pampa, pontuando se existe acompanhamento dos egressos quanto à sua inserção no mercado de trabalho, bem como se estes continuaram ou não seus estudos em programas de pós-graduação. Para esta pesquisa foi utilizada a técnica de métodos mistos com procedimento de coleta, análise e combinação de técnicas quantitativas e qualitativas. Os resultados apontaram que a Universidade Federal do Pampa possui um programa institucional de acompanhamento de egressos, mas que o mesmo está desatualizado desde 2015, necessitando, portanto, de um sistema eletrônico de acompanhamento constante dos egressos.

O estudo de Almeida (2017), foi realizado na Faculdade UNB de Planaltina (FUP) e objetivou analisar a influência de atividades acadêmicas do curso de Gestão Ambiental na empregabilidade do egresso, bem como verificar se estas atividades interferem na decisão do egresso pela continuidade dos estudos. Para realizar a pesquisa foram aplicados questionários aos egressos formados entre os anos de 2011 e 2014 do curso de Gestão Ambiental, os quais retornaram respondidos 44 formulários, correspondendo a 48,3% da população. De acordo com os resultados obtidos a maioria dos egressos apresentaram dificuldades de inserção no mercado de trabalho na sua área de formação, mas para aqueles que conseguiram trabalho observou-se a influência positiva de estágios para a inserção do egresso no mercado de trabalho e de atividades de iniciação científica na continuidade dos estudos do profissional dessa área.

Spinola (2018), buscou avaliar as relações entre a inserção do egresso de Administração no mercado de trabalho de Salvador, bem como sua percepção sobre a empregabilidade e competências profissionais desenvolvidas e demandadas para a efetivação dessa inserção. Foi realizado um levantamento de campo (*survey*) de natureza descritiva e correlacional, sendo que os dados foram trabalhados através de análise quantitativa. A amostra contou com 188 participantes e o instrumento utilizado foi um questionário estruturado organizado no *Google Docs* e disponibilizado para ser respondido *online*. Após análise dos resultados a conclusão é que os egressos de Administração possuem alta empregabilidade, atuando em áreas e cargos inerentes à sua formação. Notadamente percebe-se uma relação positiva entre as atividades extraclasse realizadas pelo egresso no decorrer do seu curso de graduação e a sua percepção da empregabilidade.

A pesquisa de Nunes et. al (2017), é um estudo com 102 egressos e avaliou o processo de inserção laboral de egressos dos cursos da área de Tecnologia da Informação (TI) dos campi de interior da Universidade Federal do Ceará (UFC). Os objetivos específicos foram verificar se os egressos estão sendo absorvidos pelo mercado de trabalho da região onde cada *campus* se localiza; identificar onde os egressos estão conseguindo emprego, independente da sua região de formação; investigar possíveis dificuldades e/ou desafios e oportunidades que os jovens egressos encontram no processo de inserção no mercado de trabalho. Para este estudo foi empregado o método *ex post-facto* sendo que a pesquisa teve caráter quali-quantitativo, partindo de uma pesquisa exploratória, e em seguida descritiva. O instrumento de coleta de dados utilizado foi o questionário, composto de perguntas abertas e fechadas, sendo que para algumas perguntas fechadas foi adotada a escala de Likert. O principal resultado observado com a pesquisa é que apesar de uma significativa parte dos egressos estarem inseridas no mercado de trabalho (75%, sendo 60% na área de formação), ainda há uma dificuldade para sua inserção laboral nos mercados regionais.

Andriola (2014) relata um estudo com 586 egressos do período de 2009/2011, de cursos de graduação da Universidade Federal do Ceará (UFC). A pesquisa teve como objetivos identificar a empregabilidade dos egressos; verificar o grau de satisfação com a área de inserção laboral e também com a remuneração; mapear opiniões sobre a adequação do currículo às expectativas pessoais e à realidade do mercado de trabalho e; averiguar a necessidade de aprimorar a formação recebida na graduação. Para amparar a pesquisa foi realizado um estudo de campo tipo *ex post-facto*. O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário aplicado em plataforma *online* composto por questões fechadas e abertas. Os resultados obtidos demonstram grande proporção de egressos inseridos no mercado de trabalho, atuando na área

de formação e renda mensal variando entre 1,5 a 3 salários mínimos. Outras informações importantes também foram levantadas referentes à qualidade da formação recebida, da gestão acadêmica, da adequação do currículo, do estágio curricular obrigatório e das salas de aula e espaços de convivência, os quais houve reconhecimento de inadequação em alguns aspectos destes.

O autor Espartel (2009), realizou uma pesquisa com 110 egressos graduados em uma IES do estado de Santa Catarina, intitulada O Uso da Opinião dos Egressos como Ferramenta de Avaliação de Cursos: O Caso de uma Instituição de Ensino Superior Catarinense. A investigação buscou apresentar a opinião dos egressos como ferramenta de gestão do ensino. Quanto ao método, foi realizada uma pesquisa quantitativa dividida em duas fases, exploratória e descritiva. Os resultados mostraram uma falta de referenciais competitivos entre instituições e apontam como fator mais importante para a qualidade da formação, a qualificação dos professores.

Outra investigação realizada por Andriola e Lima (2018), buscou estudar sobre o âmbito de se avaliar a IES através do acompanhamento de seus egressos. A pesquisa foi realizada com 1.074 egressos dos cursos de graduação do Centro Universitário Católica de Quixadá. Utilizou-se o método quantitativo e amostral para a coleta de dados junto aos egressos. Os resultados da pesquisa demonstram que quanto ao formato de inserção no mercado de trabalho, há um bom nível de absorção dos profissionais egressos dessa IES e uma moderada estabilidade e reconhecimento dos serviços realizados pelos egressos. Quanto aos indicadores de recursos e de processos avaliados teve como resultado uma aprovação percentual igual ou superior a 80% demonstrando a satisfação dos egressos com a IES mas deixando indicadores de aspectos que ainda precisam ser melhorados.

Teixeira *et al.* (2014), em sua pesquisa Perfil e Destino Ocupacional de Egressos Graduados em Ciências Biológicas nas Modalidades a Distância e Presencial, realizou um estudo com 241 egressos, sendo 83 do ensino a distância e 158 do ensino presencial, de cursos de Ciências Biológicas de universidades públicas e uma privada do estado do Rio de Janeiro com o objetivo de demonstrar o perfil dos egressos deste curso de graduação. Foi utilizado como instrumento da pesquisa um questionário online de perguntas com várias opções sugeridas de respostas. Os resultados desta pesquisa versaram sobre traçar o perfil, a situação profissional e de renda dos egressos. Constatou-se que há uma predominância de mulheres, de cor branca e idade média de 23 anos, entre os egressos do ensino presencial, e 33 no ensino a distância. Verificou-se também o predomínio do cargo de professor entre os egressos,

principalmente no Ensino Fundamental II e no Ensino Médio e renda mensal de 3 a 4 salários mínimos.

Os autores Andriola, Barrozo Filho e Nogueira (2018) realizaram uma pesquisa com o objetivo de demonstrar a importância estudo com egressos para auxiliar na avaliação e planejamento estratégico de uma IES. Para tanto foi realizado um estudo com 573 egressos do Centro Universitário da Grande Fortaleza (UNIGrande), através de um questionário estruturado. Dos resultados avaliados observou-se que o grau de empregabilidade dos cursos de graduação é elevado; que os conteúdos e disciplinas do currículo dos cursos são essenciais para a formação e para que os egressos possam exercer suas atividades profissionais de forma relevante; que os egressos estão satisfeitos com professores e gestores acadêmicos; e que existe uma os egressos demonstraram interesse em aprofundar seus estudos verificando assim a necessidade de oferta de cursos de pós-graduação pela UNIGrande para trazer esses egressos de volta à IES.

Em um outro estudo de Lima, Schouten e Martinelli (2006), foi realizada uma pesquisa com 112 egressos de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas de uma IES através de um questionário semiestruturado online. Buscou-se responder ao seguinte problema: os alunos da IES formados no período analisado foram bem preparados para atuar no mercado de trabalho? O objetivo da pesquisa foi identificar o perfil profissiográfico dos egressos da IES. Os resultados demonstraram como principal ponto positivo, o nível de excelência do corpo docente e como principal ponto negativo, a falta de aplicações práticas no curso.

Deste modo, os resultados dessas pesquisas permitem observar que a formação adquirida na graduação influencia positivamente sobre a empregabilidade. Importante ressaltar que informações como estas são de extrema importância pois servirão para autoconhecimento e planejamento institucional.

O SINAES é composto por dez dimensões avaliativas, das quais a nona dimensão está direcionada para as políticas de atendimento ao estudante e ao aluno egresso. O manual considera a inserção profissional do egresso e a sua participação na vida da instituição formadora como critério para a qualidade educacional desenvolvida pela IES. Dessa forma, há necessidade de diversificação dos estudos avaliativos com alunos e egressos a fim de ampliar a visão sobre a profissão e especificar vicissitudes relativas à formação e atuação em diferentes contextos econômicos. (LIMA e ANDRIOLA, 2018, p.107-108).

Como salienta Andriola (2014) os resultados da pesquisa com egressos em relação à formação recebida são relevantes pois colaboram com o planejamento acadêmico, com a gestão

acadêmica do curso, e com a adequação do currículo para o exercício profissional entre outros fatores.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Segundo Lakatos e Marconi (2010, p. 65), “não há ciência sem o emprego de métodos científicos”. Para tanto, serão tratados a partir de agora os procedimentos metodológicos que foram utilizados para realizar o presente estudo.

3.1 Tipologia da pesquisa

O estudo sobre a empregabilidade dos egressos de cursos de graduação demonstra-se como sendo uma pesquisa descritiva. Este tipo de pesquisa focaliza um determinado grupo social, neste caso, egressos de cursos de graduação de Instituição de Ensino Superior, objetivando caracterizar a população. Como lembra Gil (2019) a pesquisa descritiva busca descrever as características do fenômeno pesquisado ou de determinada população pesquisada.

A presente pesquisa é um estudo empírico, pois como cita Yin (2010, p. 32), “investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real” e esta, levantou dados dos egressos que conhecem e possuem a vivência do tema abordado.

Quanto à abordagem, caracteriza-se tanto como quantitativa quanto qualitativa. Estas duas abordagens se complementam, já que os dados quantitativos, além de caracterizar as informações mais gerais, servirão de base para as análises qualitativas. Segundo Creswell (2010), obtém-se melhores resultados com a combinação das pesquisas quantitativas e qualitativas, ao invés de usar apenas uma isoladamente, assim, a utilização dos métodos mistos possibilita um maior entendimento e profundidade dos problemas de pesquisa.

Em relação aos procedimentos técnicos, este trabalho caracteriza-se como *survey*, bibliográfico, documental e pesquisa de campo. Considera-se *survey*, por investigar todos os membros de um grupo, através da coleta de um número relativo de pessoas (GANGA, 2012).

O referencial teórico desta pesquisa buscou um levantamento bibliográfico e documental, ao realizar seleções e fichamentos de informações relacionadas a pesquisa, seja em legislações ou publicações bibliográficas e científicas, para um melhor entendimento do contexto em que se insere o tema empregabilidade e sua relação com a Educação Superior.

Lakatos e Marconi (2010, p. 157) afirmam que “o levantamento de dados, primeiro passo de qualquer pesquisa científica, é feito de duas maneiras: pesquisa documental (ou de fontes primárias) e pesquisa bibliográfica (ou de fontes secundárias)”.

Considera-se pesquisa de campo, tendo em vista que os dados foram coletados *in loco*, diretamente com os egressos dos cursos de graduação da UNEMAT, câmpus de Alta Floresta.

3.2 Lócus da pesquisa

O Lócus da pesquisa foi a UNEMAT – câmpus de Alta Floresta. Localizado no Portal do Amazônia, a 800 Km de Cuiabá, o câmpus de Alta Floresta, recebe diariamente cerca de 1.000 estudantes de graduação e 100 pós-graduandos e é considerado um centro na Amazônia, oferecendo 4 cursos de graduação e 02 programas de pós-graduação (PPG). Através da pesquisa, do ensino, da divulgação de tecnologia e fomentando novas técnicas, os profissionais formados pela Instituição tentam dar resposta ao maior desafio enfrentado por uma universidade pública: ser mais útil à sociedade, ajudando no desenvolvimento da região (UNEMAT VIRTUAL, 2019).

3.3 População e amostra

A população é composta por 349 egressos no período de 2017 a 2019 dos cursos de graduação em Agronomia, Engenharia Florestal, Ciências Biológicas e Direito da UNEMAT – câmpus de Alta Floresta. (Fonte: Sistema Acadêmico da UNEMAT).

A amostra é não-probabilística, formada pelos 92 (noventa e dois) respondentes dos questionários respondidos que foram distribuídos aos egressos. (Fonte: formulário do Google Docs).

3.4 Instrumento de coleta de dados

Como instrumento de coleta de dados, foi escolhido o questionário, por possibilitar medir com mais exatidão o que se deseja e também por possuir a vantagem de os respondentes

se sentirem mais confiantes, por causa do anonimato, possibilitando coletar informações e respostas mais condizentes com a realidade (CERVO *et al.*, 2009).

O questionário é composto por duas partes: a primeira destinada à identificação dos respondentes e a segunda formada por questões (abertas e fechadas) que abordarão os seguintes aspectos: situação laboral dos egressos, grau de satisfação com a área de atuação e remuneração, tempo necessário para obter o primeiro emprego, após formado, faixa salarial, necessidade de aprimorar a formação recebida na graduação, e adequação do currículo às necessidades profissionais dos egressos.

Como dados secundários, foram coletadas informações junto à Supervisão de Apoio Acadêmico da UNEMAT câmpus de Alta Floresta.

3.5 Técnica de coleta e tratamento dos dados

Os dados foram coletados via ferramenta de questionário *online*, enviado aos egressos dos cursos de graduação, que logo foi tabulado para verificação das respostas.

O projeto desta pesquisa foi submetido à Comissão de Ética, por meio de sua inserção na Plataforma Brasil no período no segundo semestre de 2019 e foi aprovado pelo comitê em 21 de outubro de 2019, sendo o Número do Parecer: 3.652.188.

Quanto aos dados quantitativos, foi realizada uma análise estatística descritiva da amostra. Esses dados também foram tabulados utilizando uma planilha eletrônica de dados, onde os cruzamentos entre as variáveis foram realizados pela própria autora. Em seguida, os dados foram organizados em gráficos, tabelas para serem apresentados.

Em relação à análise dos dados qualitativos, para a pergunta aberta foi utilizada a análise de conteúdo. De acordo com Vergara (2005, p. 15) “a análise de conteúdo é considerada uma técnica para o tratamento de dados que visa a identificar o que está sendo dito a respeito de determinado tema. Ainda sobre essa técnica de análise de conteúdo Bardin contextualiza:

Enquanto método, a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações. Não se trata de um instrumento, mas de um leque de apetrechos; ou, com maior rigor, será um único instrumento, mas marcado por uma grande disparidade de formas e adaptável a um campo de aplicação muito vasto (BARDIN, 2011, p. 37).

A referida autora ressalta que a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise de comunicações, que tem como objetivo ultrapassar as incertezas e enriquecer a leitura dos

dados coletados. Sugere também três etapas: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

Deste modo, considerou-se este método o mais indicado, pois se buscou com esta pergunta identificar o que necessita ser melhorado nos cursos de graduação, segundo opinião dos pesquisados.

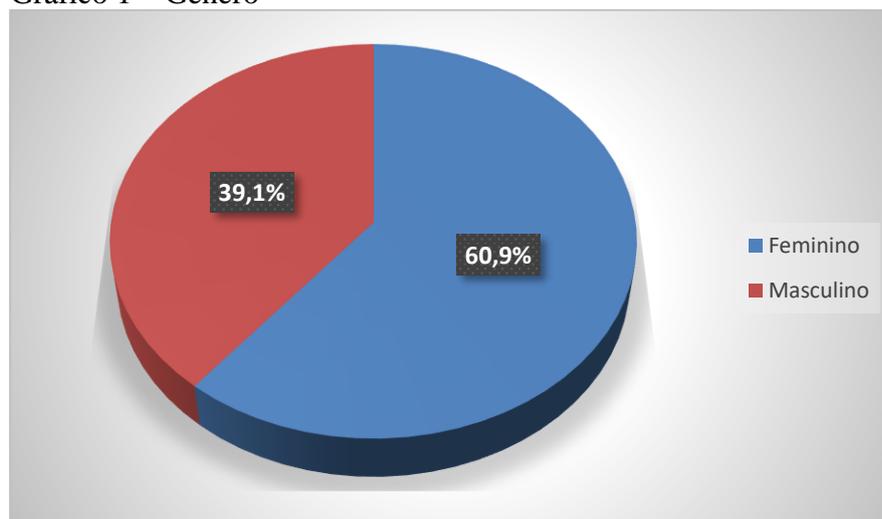
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo, são apresentados os resultados da pesquisa realizada junto aos egressos dos cursos de graduação da UNEMAT, câmpus de Alta Floresta, bem como análise dos dados. Foram distribuídos 349 (trezentos e quarenta e nove) questionários aos egressos através de formulário do *Google Forms* pelo e-mail e/ou pelo aplicativo whatsapp. Destes, 92 (noventa e dois) retornaram respondidos. Esta seção foi dividida em cinco partes: a primeira apresenta a caracterização dos pesquisados, na qual traz informações sobre gênero, faixa etária e estado civil. A segunda parte traz o perfil acadêmico do egresso, sendo sua distribuição por curso, por semestre e ano de conclusão, motivações para a escolha do curso, necessidades de aprimorar a formação recebida, vida escolar e atualização profissional. A terceira parte faz um levantamento acerca do perfil laboral do egresso como o desempenho de atividade remunerada antes e depois da formação no curso de graduação, também o exercício laboral na área do curso antes e depois da formação e renda individual antes e depois de concluir o curso. Já a quarta parte traz uma avaliação do curso e sugestões de melhoria onde apontam-se os resultados na vida profissional após a formação no curso, faz-se uma análise da qualidade do curso nos quesitos gestão, currículo, salas de aula, laboratórios e biblioteca, uma análise geral na qualidade da formação recebida e sugestões de melhorias para os cursos. A quinta e última parte aponta quais são as ameaças à viabilidade da pesquisa.

4.1 Análise do Perfil Sociográfico do egresso

No Perfil Sociográfico buscou-se identificar os egressos por gênero, faixa etária e estado civil. Averiguou-se que os egressos respondentes da pesquisa são de maioria do sexo feminino, sendo um percentual de 60,9% e que 39,1% são do sexo masculino, conforme gráfico 1.

Gráfico 1 – Gênero



Fonte: elaborado pela autora.

Em relação a idade dos respondentes, foi identificado que todas as idades tiveram participantes. Porém, ao observar a tabela 1, identifica-se que a faixa etária de 23 a 28 anos é a que se destaca com 68,5% dos participantes da pesquisa. Os outros 17,4% possuem de 29 a 34 anos, 10,9% possuem de 17 a 22 anos e 3,2% possuem acima de 41 anos.

Tabela 1 – Faixa Etária

Faixa etária	Frequência	Percentual
17 a 22 anos	10	10,9%
de 23 a 28 anos	63	68,5%
de 29 a 34 anos	16	17,4%
acima de 41 anos	3	3,2%
Total de Respondentes	92	100%

Fonte: elaborado pela autora.

Quanto ao estado civil dos egressos, verifica-se na tabela 2 que 68,5% deles são solteiros, 26,1% são casados e 5,4% responderam estarem em outro tipo de relacionamento conjugal.

Tabela 2 – Estado Civil

Faixa etária	Frequência	Percentual
casado	22	26,1%
solteiro	65	68,5%
divorciado	0	0
viúvo	0	0
outro	5	5,4%
Total de Respondentes	92	100%

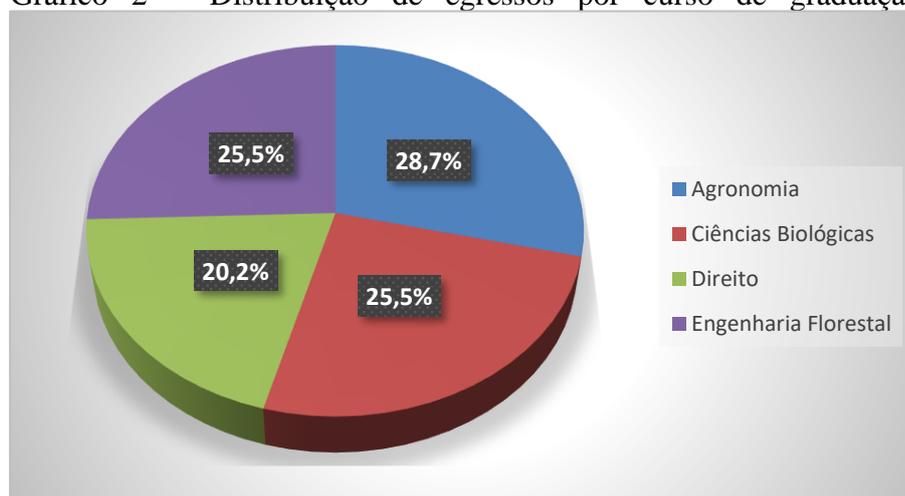
Fonte: elaborado pela autora.

4.2 Perfil acadêmico do egresso

Para analisar o perfil acadêmico do egresso, foram verificadas a distribuição de egressos por curso de graduação, bem como sua distribuição por semestre e ano de conclusão de curso, suas motivações para a escolha do curso e informações sobre sua vida escolar e atualização profissional.

Dos 92 (noventa e dois) egressos que responderam, 28,7% são do curso de Agronomia, 25,5% são do curso de Engenharia Florestal, 25,5% são do curso de Ciências Biológicas e 20,2% do curso de Direito, conforme gráfico 2.

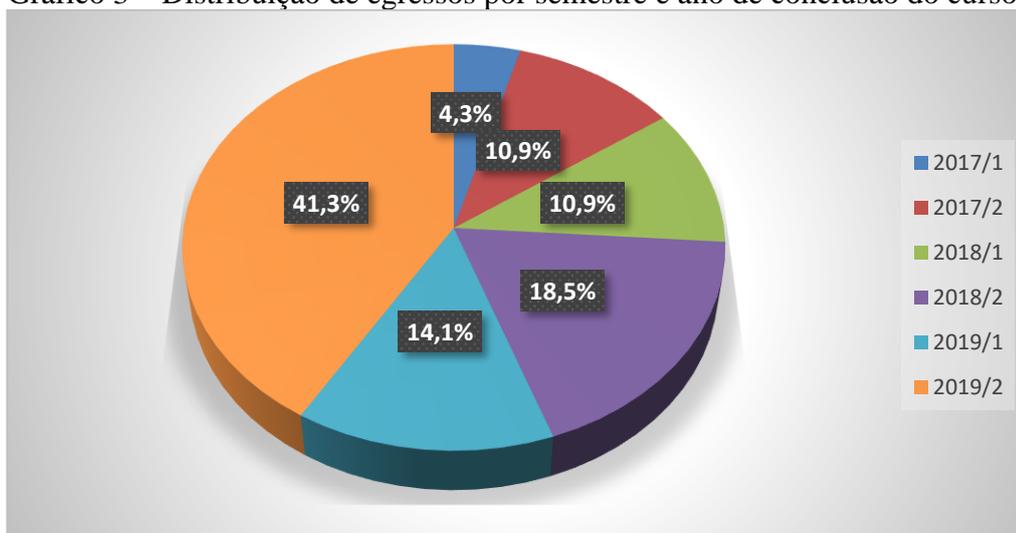
Gráfico 2 – Distribuição de egressos por curso de graduação



Fonte: elaborado pela autora.

A pesquisa foi realizada com egressos que concluíram sua graduação entre os anos de 2017 a 2019 nos cursos de graduação em Agronomia, Engenharia Florestal, Ciências Biológicas e Direito da UNEMAT – câmpus de Alta Floresta. Quanto ao ano e semestre que concluíram sua graduação, o gráfico 3 demonstra que 41,3% dos egressos colaram grau no semestre de 2019/2, já 18,5% receberam seu atestado de conclusão de curso em 2018/2 e 14,1% alcançaram este objetivo em 2019/1. Os mesmos 10,9% repetiram-se para os semestres de 2018/1 e 2017/2 e 4,3% colaram grau em 2017/1, conforme destaca o gráfico 3.

Gráfico 3 – Distribuição de egressos por semestre e ano de conclusão do curso



Fonte: elaborado pela autora.

Também a fim de traçar o perfil acadêmico dos egressos, os mesmos foram perguntados acerca das motivações que os levaram a escolher o seu curso de graduação na UNEMAT, campus de Alta Floresta. De acordo com o gráfico 4, foram sugeridas 7 (sete) razões para que eles se identificassem e também foi deixada uma resposta em aberto para que apontassem alguma razão que por acaso não houvesse sido citada. Dentre as motivações para ingressarem em seus cursos, os egressos citaram como a principal delas com 29,3% das respostas, a satisfação pessoal. Em segundo lugar a motivação mais apontada foi a atualização profissional em busca de novas oportunidades de trabalho com 21,7% das respostas. Logo após, citaram como motivação a qualificação profissional para o primeiro emprego com 18,5% das respostas, a falta de opção com 13% das respostas, a qualidade dos cursos oferecidos como 12% das respostas, outras motivações com 5,4% e nenhum deles escolheu como motivação o *status* da profissão. Seguem as respostas da alternativa deixada em aberto para que pudessem responder sobre outras motivações além das elencadas pela pesquisa e observa-se que todas elas se relacionam com identificação com a área de estudo do curso:

Sempre gostei da área ambiental e acabei me identificando com o curso. (R.1)

Campo amplo de atuação. (R.2)

Identificação com a área ambiental. (R.3)

Gráfico 4 – Motivações para a escolha do curso

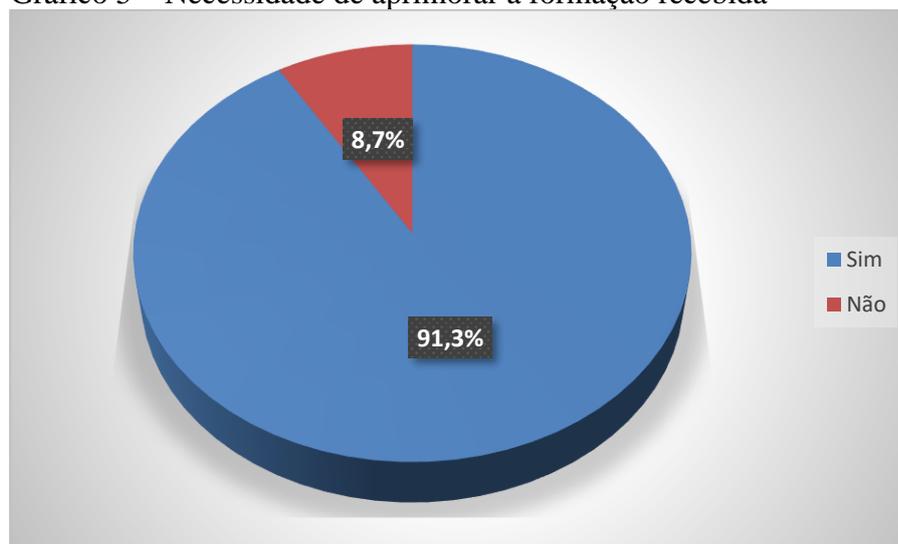


Fonte: elaborado pela autora.

Quando perguntados sobre a necessidade de aprimorar a formação recebida no âmbito da graduação, confirmamos através do gráfico 5 que 91,3% disseram sentir necessidade de aprimorar a formação e apenas 8,7% dos egressos disseram que não sentem essa necessidade.

A necessidade de aprimorar a formação recebida pela graduação pode ser resultado de falhas na formação, sobretudo no que tange à formação necessária para responder às exigências do mercado de trabalho. Apesar de que não se sabe ao certo os reais motivos para essa busca por capacitação após a formação, tudo leva a crer neste caso, que os conteúdos curriculares dos cursos talvez estejam deixando lacunas na formação destes. Consoante Teixeira (2002, p. 62) “talvez seja necessário, por um lado, incorporar ao currículo dos cursos mais atividades práticas que realmente capacitem os alunos ao mercado de trabalho [...]”.

Gráfico 5 – Necessidade de aprimorar a formação recebida



Fonte: elaborado pela autora.

Buscando verificar sobre a vida escolar do egresso e se após a formação no curso de graduação, ele buscou ou está buscando atualização profissional, a tabela 3 apresenta que 48,9% dos respondentes não está estudando no momento, 29,8% fizeram ou estão fazendo especialização/mestrado/doutorado, 17% fez ou está fazendo outro curso de capacitação na sua área de formação e 4,3% estão estudando em outro curso superior.

Tabela 3 – Vida escolar e atualização profissional

Vida escolar e atualização profissional	Frequência	Percentual
Não está estudando	44	48,9%
Fez ou está fazendo especialização/mestrado/doutorado	28	29,8%
Fez ou está fazendo outros cursos de capacitação na área sua formação;	16	17%
Está em outro curso superior	4	4,3%
Está em curso técnico de nível médio	0	0
Total de Respondentes	92	100%

Fonte: elaborado pela autora.

4.3 Perfil laboral do egresso

Para traçar o perfil laboral do egresso, alguns fatores importantes foram avaliados em relação a atividade remunerada antes e depois da formação no curso de graduação, como por exemplo se o egresso tinha ou tem alguma atividade remunerada e se é ou não na área do curso

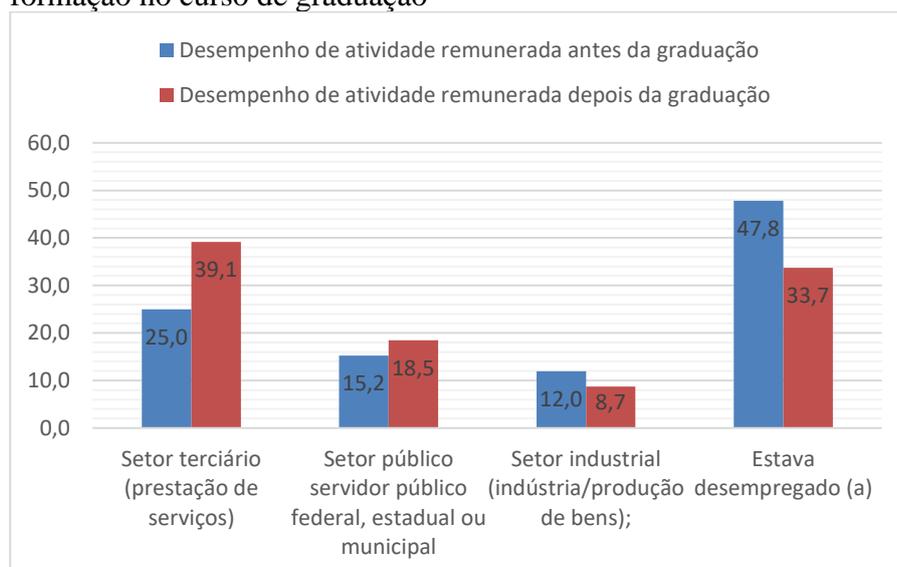
e, também foram considerados fatores como renda individual antes e depois da formação no curso.

No gráfico 6, os egressos foram perguntados se já desempenhavam alguma atividade remunerada antes de se formarem em seu curso de graduação. Como respostas, 47,8% dos respondentes disseram estar desempregados antes de terminarem o curso de graduação, 25% responderam trabalharem no setor terciário (prestação de serviços), 15,2% responderam trabalharem no setor público como servidor público federal, estadual ou municipal e 12% responderam trabalharem no setor industrial.

Já quando perguntados se após se formarem no curso de graduação da UNEMAT, câmpus de Alta Floresta estão desempenhando alguma atividade remunerada, as respostas se mostraram um pouco diferentes. Analisando o gráfico 6, vemos que 39,1% dos respondentes disseram estar trabalhando no setor terciário (prestação de serviços) após terminarem o curso de graduação, 33,7% continuam desempregados, 18,5% responderam trabalharem no setor público como servidor público federal, estadual ou municipal e 8,7% responderam trabalharem no setor industrial.

Observa-se que em comparação, o percentual de desempregados diminuiu após a formação superior, o que remete à ideia que a graduação faz a diferença na inserção profissional colaborando com a empregabilidade do egresso.

Gráfico 6 – Desempenho de atividade remunerada antes e depois da formação no curso de graduação



Fonte: elaborado pela autora.

Para conhecer a taxa de empregabilidade dos egressos graduados na UNEMAT do *campus* de Alta Floresta foi perguntando aos entrevistados se estão desempenhando alguma atividade remunerada depois da formação no curso de graduação que fizeram. A fórmula para calcular a taxa de empregabilidade foi feita da seguinte maneira: número de respondentes empregados / número de respondentes * 100. Utilizando as informações constantes no gráfico 6 relativas aos respondentes que assinalaram as opções que continham algum tipo de atividade remunerada após a formação no curso de graduação e excluindo os dados dos respondentes desempregados tem-se os dados da tabela 4 que foram usados para o cálculo da taxa de empregabilidade que ficou em 66,3 %.

Percebe-se com isso, que os egressos dos cursos do *câmpus* de Alta Floresta, atingiram uma taxa considerável de empregabilidade.

Tabela 4 – Atividades remuneradas desempenhadas depois da graduação

Atividades remuneradas desempenhadas depois da graduação	Frequência	Percentual
Setor terciário (prestação de serviços)	36	
Setor público servidor público federal, estadual ou municipal	17	
Setor industrial (indústria/produção de bens)	8	
Total de respondentes empregados	61	
Total geral de respondentes	92	
Taxa de empregabilidade		66,3%

Fonte: elaborado pela autora

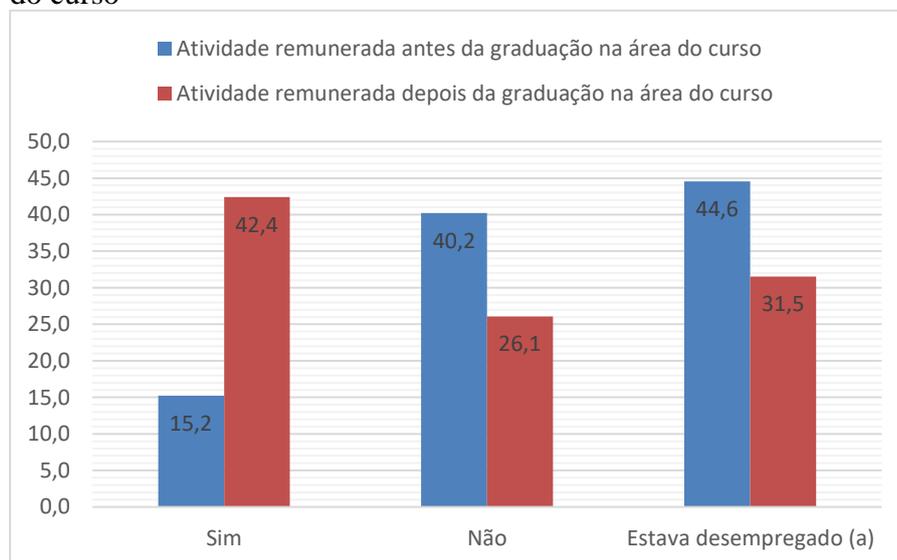
Os egressos foram perguntados também acerca da atividade remunerada que tinham antes de se formarem no curso de graduação, se era na área do curso ou não. No gráfico 7 vemos que como respostas, 44,6% disseram que não exerciam atividade remunerada pois estavam desempregados, 40,2% responderam que não, pois a atividade era em outra área de formação e 15,2% disseram que sim, a atividade era na área do curso.

Para fazer um comparativo, os egressos foram perguntados se a atividade remunerada que têm depois de se formarem no curso de graduação, é na área do curso ou não. O gráfico 7 mostra que, 42,4% disseram que sim, a atividade que desempenha atualmente é na área do curso, 31,5% disseram que não exercem atividade remunerada pois estão desempregados e 26,1% responderam que não, pois a atividade é em outra área de formação.

Analisando o gráfico 7 verifica-se que após formação no curso de graduação houve um aumento significativo de egressos que conseguiram trabalho na área de sua formação superior.

Essa considerável proporção de egressos exercendo alguma atividade laboral na área de sua formação superior induz a ideia de boa qualidade da formação recebida na graduação.

Gráfico 7 – Atividade remunerada antes e depois da graduação na área do curso



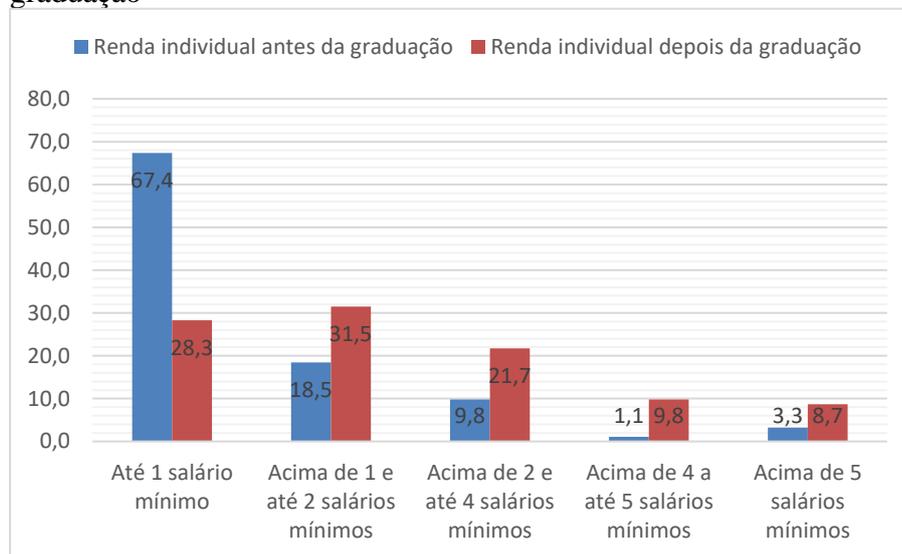
Fonte: elaborado pela autora.

Questionados também sobre sua renda individual antes da formação no curso de graduação, 67,4% dos egressos informaram que recebiam até um salário mínimo com rendimento. Do restante dos egressos respondentes da pesquisa, 18,5% responderam que tinham como renda acima de 1 e até 2 salários mínimos. Já 9,8% dos egressos disseram que recebiam acima de 2 e até 4 salários mínimos, 3,3% disseram que tinham como renda acima de 5 salários mínimos e 1,1% responderam que recebiam de 2 até 4 salários mínimos, conforme revela o gráfico 8.

Como forma de comparação, também foi perguntando aos egressos qual a renda individual deles após a formação no curso de graduação na UNEMAT, câmpus de Alta Floresta. Conforme verifica-se através do gráfico 8, a maioria deles, 31,5% disseram receberem acima de 1 e até 2 salários mínimos, 28,3% disseram que recebem atualmente uma renda até 1 salário mínimo, 21,7% responderam terem rendimentos acima de 2 e até 4 salários mínimos, 9,8% ficaram no rendimento acima de 4 e até 5 salários mínimos e 8,7% disseram ter um rendimento acima de 5 salários mínimos.

Ao comparar o gráfico 8, percebe-se que houve um aumento de renda significativo dos egressos após adquirirem a formação superior, o que demonstra a importância do ES para a melhoria dos subsídios financeiros percebidos pelas pessoas.

Gráfico 8 – Renda individual antes e depois da formação no curso de graduação



Fonte: elaborado pela autora.

Para identificar os fatores associados à empregabilidade dos egressos dos cursos do câmpus de Alta Floresta se faz necessária uma análise comparativa do currículo dos cursos com os elementos fundamentais para a empregabilidade fornecidos por diversos autores como Minarelli (2010), Mariotti (1999), Yorke e Knight, (2006, apud FRAGOSO, VALADAS E PAULOS, 2019). Estes elementos estão relacionados às novas atitudes, habilidades e competências a serem adquiridas pelo trabalhador em sua trajetória de vida. Destacam-se os seguintes elementos: adequação vocacional, competência profissional (capacitação profissional), idoneidade, saúde física e mental, reserva financeira. Também são importantes os valores básicos como honestidade, o respeito ao próximo, à natureza e ao meio ambiente. São citados também, o desenvolvimento de capacidades como: pensamento sistêmico, autopercepção, automotivação, capital intelectual, capacidade física e mental, integração razão-intuição, criatividade, capacidade de análise social, visão pessoal de futuro, competências interpessoais, adaptabilidade, capacidade de iniciativa ou autoconfiança, capacidade de resolução de conflitos, resolução de problemas ou tomada de decisões, entre outras.

Em exame ao perfil profissional do egresso dos PPCs dos Cursos do câmpus de Alta Floresta destacam-se os seguintes elementos/competências/habilidades/atitudes que devem fazer parte do profissional após sua formação superior nos referidos cursos:

- a) PPC do Curso de Agronomia (2013): superação das limitações, capacidade de aprender a aprender, criatividade, empreendedorismo, ética, visão sistêmica,

- adaptabilidade, respeito à natureza e ao meio ambiente, sustentabilidade, vivência do contexto ambiental, capacidade de análise social, gestão, aplicabilidade de conhecimentos às situações e problemas reais;
- b) PPC do Curso de Engenharia Florestal (2013): criticidade, criatividade, capacidade de resolução de problemas, visão ético/humanista, capacidade de análise social, pensamento sistêmico, visão pessoal de futuro, capacidade de iniciativa ou autoconfiança, desenvolvimento sustentável, capacidade gerencial e administrativa;
 - c) PPC do Curso de Ciências Biológicas (2013): domínio e compreensão da realidade, consciência crítica e bioética, capacidade de análise social, capacidade de resolução de conflitos, resolução de problemas, conduta ética, moral e legal, respeito ao próximo, à natureza e ao meio ambiente, sustentabilidade, adaptabilidade, capacidade de iniciativa ou autoconfiança e visão pessoal de futuro;
 - d) PPC do Curso de Direito (2014): capacidade de análise e articulação de conceitos e argumentos, postura reflexiva e visão crítica, competências interpessoais, autopercepção, automotivação, capital intelectual, pensamento sistêmico, integração razão-intuição, criatividade, conduta ética, capacidade de resolução de conflitos, resolução de problemas ou tomada de decisões, capacidade de análise social e visão pessoal de futuro.

Deste modo, convém ressaltar que a maioria dos elementos associados à empregabilidade, segundo a literatura consultada, está presente no currículo dos referidos cursos de graduação.

4.4 Avaliação do curso e sugestões de melhoria

Como forma de avaliação da empregabilidade foram feitas perguntas relacionadas aos resultados que foram obtidos na vida profissional dos egressos após sua formação no curso de graduação bem como perguntas para avaliar o quesito qualidade, sobre alguns fatores considerados importantes para a formação acadêmica, como qualidades: da gestão, do currículo, das salas de aula, dos laboratórios e da biblioteca e, também avaliou-se de forma

geral, a formação recebida no curso de graduação com uma escala de 4 (quatro) valores: Excelente, Boa, Ruim e Péssima.

Os egressos foram perguntados sobre os resultados que obtiveram em sua vida profissional após se formarem no curso de graduação da UNEMAT, câmpus de Alta Floresta. Foram aplicadas várias opções de resultados os quais poderiam ser marcadas mais de uma alternativa, assim como foi oferecida outra opção aberta para que o egresso pudesse responder caso não houvesse resposta nas alternativas sugeridas, sendo que foram obtidas 94 (noventa e quatro) respostas que foram tabuladas conforme expressa a tabela 5. Dos respondentes, 27,7% disseram que ainda não obtiveram êxito em conseguir um trabalho e 21,3% responderam que conseguiram um trabalho após se formarem. Do restante, 19,1% disseram que melhoraram o desempenho profissional, 17% disseram que obtiveram aumento de renda, 7,4% responderam que mudaram de atuação de área profissional e 3,2% relataram que obtiveram um trabalho melhor que o anterior. Dos que marcaram a opção outro e descreveram uma opção que não existia nas alternativas, 2,1% alegaram estarem fazendo mestrado, 1,1% disse estar aguardando uma elevação de classe, o que implica aumento da renda no serviço público e, 1,1% disse que não obteve nenhum resultado na vida profissional após sua formação.

Verifica-se que os resultados na vida profissional após a formação superior, tem mais aspetos positivos do que negativos. Apesar de quase um terço dos respondentes disserem ainda estarem desempregados, o que se sabe se é por falta de vagas, pouca qualificação ou inércia do egresso, as qualificações positivas de terem conseguido trabalho, melhorado o desempenho profissional, obterem aumento de renda, dentre outros, mostram o quanto a formação superior faz diferença na vida das pessoas mesmo que talvez ainda com algumas questões a melhorar em sua oferta como será abordado na sugestão de melhorias explanadas mais à frente.

Tabela 5 – Resultados na vida profissional após a formação no curso de graduação

Resultados	Frequência	Percentual
Não conseguiu trabalho	26	28,6
Conseguiu trabalho após o curso	20	21,7
Melhorou seu desempenho profissional	17	18,5
Obteve aumento de renda	15	16,3
Mudou de área profissional	7	7,6
Obteve um trabalho melhor que o anterior	3	3,3
Outro: Está fazendo mestrado	2	2,2
Outro: Haverá elevação de classe na carreira pública em breve	1	1,1
Outro: Nenhum	1	1,1
Obteve uma promoção no trabalho	0	0,0
Total de Respondentes	92	100%

Fonte: elaborado pela autora.

A tabela 6 nos mostra de forma organizada e agrupada, a avaliação dos egressos no quesito qualidade da gestão, qualidade do currículo, qualidade das salas de aula, qualidade dos laboratórios e qualidade da biblioteca. No que diz respeito à qualidade da gestão, 71,7% dos respondentes disseram ser boa, 15,5% disseram ser excelente e 9,8% disseram ser ruim. Quanto à qualidade do currículo do curso na formação do egresso, 67,4% dos respondentes disseram ser boa, 28,3% disseram ser excelente e 4,3% disseram ser ruim. Quando perguntados da qualidade em relação às salas de aula, 73,9% dos egressos responderam ser boa, 14,1% responderam ser ruim, 9,8% responderam ser excelente e 2,2% responderam ser péssima. Quanto à qualidade dos laboratórios, 60,9% dos pesquisados responderam ser boa, 17,4% responderam ser excelente, 16,3% responderam ser ruim e 5,4% responderam ser péssima. Quando perguntados sobre a qualidade da biblioteca, 53,3% dos egressos responderam ser boa, 28,3% responderam ser ruim e 5,4% disseram ser péssima.

Entende-se que na percepção dos egressos, a avaliação da qualidade do curso nos aspectos mencionados, encontra-se no quesito “boa”, o que demonstra satisfação moderada. É válido lembrar a importância disso para a IES, pois como enfatizam Lima e Andriola (2018, p. 106-107):

[...] uma IES que busca pela qualidade dos seus serviços deve mobilizar os diferentes setores de suas atividades meios (gestão, acadêmica, operacional, serviços de biblioteca, etc.) para agregar padrões de confiança técnica em relação às suas atividades finalísticas (ensino, pesquisa e extensão). A qualidade desta interlocução entre os serviços de uma IES no pleno cumprimento de suas atividades gerenciais e acadêmicas deve ser constantemente monitorada para o realinhamento necessário entre a realidade observada e o que fora efetivamente planejado.

[...]

Neste sentido, compreende-se que a busca pela qualidade das IES deve ser posta em prática mediante procedimentos regulares e sistemáticos de avaliação, com fins de encontrar os problemas e discutir soluções para garantir o aprimoramento contínuo.

Apesar da avaliação ser satisfatória, alguns pontos ainda precisam ser melhorados e foram citados como sugestão de melhoria pelos egressos na investigação da análise feita mais a seguir.

Tabela 6 – Avaliação da qualidade do curso de graduação

Qualidade		Escala				Total
		Excelente	Boa	Ruim	Péssima	
Gestão	Frequência	17	66	9	0	92
	Percentual	18,5	71,7	9,8	0,0	100%
Currículo	Frequência	26	62	4	0	92
	Percentual	28,3	67,4	4,3	0,0	100%

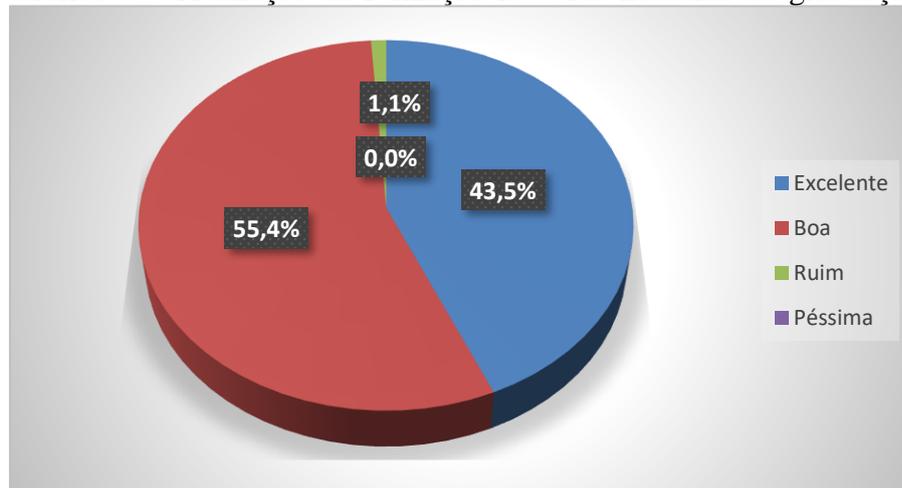
Salas de aula	Frequência	9	68	13	2	92
	Percentual	9,8	73,9	14,1	2,2	100%
Laboratórios	Frequência	16	56	15	5	92
	Percentual	17,4	60,9	16,3	5,4	100%
Biblioteca	Frequência	12	49	26	5	92
	Percentual	13,0	53,3	28,3	5,4	100%

Fonte: elaborado pela autora.

Os egressos também tiveram a oportunidade de avaliar o curso de uma forma geral, para tanto, foram questionados como consideram a formação recebida no curso de graduação. Nas respostas à essa pergunta, 55,4% dos entrevistados responderam que consideram boa a formação recebida, 43,5% responderam que consideram excelente, apenas 1,1% responderam que consideram ruim e nenhum respondeu que considera péssima, conforme revela o gráfico 9.

No aspecto geral, percebe-se que os egressos estão bem satisfeitos com o curso em que graduaram já que quase na totalidade responderam de forma positiva entre “excelente e boa”. Isso pode ser fator de que a formação recebida nos cursos de graduação do câmpus de Alta floresta possui grande qualidade acadêmica e também serventia para o exercício profissional dos egressos. (ANDRIOLA, BARROZO FILHO e NOGUEIRA, 2018).

Gráfico 9 – Avaliação da formação recebida no curso de graduação



Fonte: elaborado pela autora.

Na questão aberta, os egressos tiveram oportunidade de expressarem suas opiniões sugerindo melhorias para o curso uma vez que a experiência profissional obtida como egresso da UNEMAT possibilita e legitima tal contribuição. Foi solicitado que sugerissem duas ações para melhorar o curso de graduação que eles tinham feito na UNEMAT, câmpus de Alta

Floresta. As respostas foram separadas por curso para uma melhor análise e respeito às singularidades de cada um e foram agrupadas por semelhança dentro de cada curso.

Conforme tabela 6, foram agrupadas as sugestões para o curso de Agronomia podendo-se observar que, 24,3% dos entrevistados responderam como sugestão para melhorar o curso, o aumento da quantidade de aulas práticas/atividades de campo/estudos de caso/Consultoria Júnior ao produtor com supervisão do docente. Um deles inclusive, contextualiza sua resposta dizendo da necessidade da aula de campo ser voltada para algumas áreas específicas do curso, como podemos ver na resposta do egresso:

Inclusão de mais aulas de campo voltadas para as áreas de pastagem e lavoura que são as áreas de maior valor em nossa região, trazendo à tona assuntos como vendas, assistência técnica a campo, tecnologia em aplicação de defensivos tanto tratorizado quanto aéreo (setor que mais cresce em nossa região). (R. 8)

Ainda como sugestões de melhoria, 8,1% sugeriram maior interação/parcerias com as empresas da área para facilitar o estágio e a empregabilidade, 8,1% disseram ser necessário melhorar a cantina/valores acessíveis, 5,4% responderam como sugestão ter mais laboratórios e melhorar a estrutura dos existentes e 5,4% disseram sobre a necessidade de formar o aluno para o mercado de trabalho, não somente para ser pesquisador/professor. O restante dos respondentes sugeriram as seguintes melhorias: aumento da carga horária do estágio, aumentar a carga horária de disciplinas específicas do curso como as fitotecnias, fertilidade do solo e nutrição de plantas, entomologia, plantas daninhas e fitopatologia, aquisição de implementos agrícolas, maior interação com produtores/agricultores, aprofundar mais sobre as principais culturas produtivas do Mato Grosso, maior divulgação do curso a nível estadual, melhorar a orientação aos calouros, melhorar a Assistência Estudantil, criação de um Restaurante Universitário, possuir apenas um câmpus para encurtar a distância entre laboratórios e salas de aula, revisão da grade curricular, revisar a forma de seleção para o auxílio moradia alimentação afim de beneficiar realmente quem precisa, melhorar estrutura da sala de aula, atualizar acervo da biblioteca, maior qualificação do quadro docente, diminuir a quantidade de alunos por turma, mais disciplinas focadas em gestão (pessoas, processos, recursos, financeira, etc.), direcionamento de carreira dentro dos ramos disponíveis na graduação e tutoria neste direcionamento por um professor da área no decorrer do curso, todas as respostas obtendo um percentual de 2,7% na pesquisa, vide tabela 7.

Atenta-se para o fato de que as atividades práticas são enfatizadas pelos egressos como prioridade. Percebe-se com isso a necessidade de aumento de atividades práticas na grade curricular do curso em questão.

Ainda como complemento a essa resposta proferida pelos egressos estão outras sugestões que corroboram com a necessidade de mais aulas práticas, como “formar o aluno para o mercado de trabalho, não somente para ser pesquisador/professor e aumento da carga horária do estágio”.

Constatou-se que no PPC do Curso de Agronomia, as atividades práticas estão citadas com equidade em relação à teoria conforme demonstrado a seguir:

Desta maneira, visando à formação de um profissional que exercerá suas funções de modo completo e responsável na sociedade, bem como a atuação plena da Universidade junto à sociedade, os seguintes princípios de relação teórico-prática serão executados no Curso de Agronomia, a saber:

1. Distribuição de créditos nas disciplinas entre atividades teóricas e práticas, de forma equilibrada;

[...]

Desta forma, é fundamental que esta Instituição de Ensino Superior dê formação aos seus egressos de modo a dotá-los com capacidade empreendedora, para atuação social compromissada e responsável. Tal formação só se torna possível com um currículo de disciplinas atualizado com as necessidades da sociedade, bem como a inter-relação plena entre teoria e prática das atividades previstas neste currículo. (PPC, 2013 p. 5).

Apesar disso, os indícios apontados pelos egressos de necessidade de aumento de aulas práticas e carga horária do estágio e formação do aluno para o mercado de trabalho são latentes apontando assim para a necessidade de adequação do currículo. Segundo cita Sopelsa (2012), a teoria colabora com o desenvolvimento social, necessitando, portanto, a prática de trabalho ser desenvolvida de uma teoria, mas a teoria para ter significado precisa de prática, a chamada práxis educativa, uma então, complementa a outra.

Outra informação importante a destacar nas opiniões de melhoria está a “maior interação/parcerias com as empresas da área para facilitar o estágio e a empregabilidade”. Percebe-se aqui uma dificuldade de acesso às empresas tanto para a favorecer o momento da formação quanto para a inserção profissional. Parece que se sentem “abandonados” em momentos importantes de sua trajetória acadêmica e profissional. Para isso, visualiza-se a necessidade de um mecanismo promovido pela IES, facilitador dessa interação/parceria com as empresas e o mercado de trabalho.

Deste modo, alguns conceituadores sugerem que a empregabilidade é melhor desenvolvida além do currículo formal, “como acontece com as experiências de formação no posto de trabalho, **programas desenvolvidos em parceria entre IES e empregadores**, ou

estágios nas suas várias formas”. (YORKE 2004b, apud FRAGOSO, VALADAS E PAULOS, 2019, p. 7, grifo nosso).

Tabela 7 – Sugestões de melhoria para o curso de Agronomia

Sugestões de melhoria para o curso de Agronomia	Frequência	Percentual
Aumento da quantidade de aulas práticas/atividades de campo/estudos de caso/Consultoria Junior ao produtor com supervisão do docente	9	24,3
Maior interação/parcerias com as empresas da área para facilitar o estágio e a empregabilidade	3	8,1
Melhorar a cantina/valores acessíveis	3	8,1
Ter mais laboratórios e melhorar a estrutura dos existentes	2	5,4
Formar o aluno para o mercado de trabalho, não somente para ser pesquisador/professor	2	5,4
Aumento da carga horária do estágio	1	2,7
Aumentar a carga horária de disciplinas específicas do curso como as fitotecnias, fertilidade do solo e nutrição de plantas, entomologia, plantas daninhas e fitopatologia	1	2,7
Aquisição de implementos agrícolas	1	2,7
Maior interação com produtores/agricultores	1	2,7
Aprofundar mais sobre as principais culturas produtivas do MT	1	2,7
Maior divulgação do curso a nível estadual	1	2,7
Melhorar a orientação aos calouros	1	2,7
Melhorar a Assistência Estudantil	1	2,7
Criação de um Restaurante Universitário	1	2,7
Possuir apenas um campus para encurtar a distância entre laboratórios e salas de aula	1	2,7
Revisão da grade curricular	1	2,7
Revisar a forma de seleção para o auxílio moradia alimentação afim de beneficiar realmente quem precisa	1	2,7
Melhorar estrutura da sala de aula	1	2,7
Atualizar acervo da biblioteca	1	2,7
Maior qualificação do quadro docente	1	2,7
Diminuir a quantidade de alunos por turma	1	2,7
Mais disciplinas focadas em gestão (pessoas, processos, recursos, financeira, etc.)	1	2,7
Direcionamento de carreira dentro dos ramos disponíveis na graduação e tutoria neste direcionamento por um professor da área no decorrer do curso	1	2,7
Total	37	100%

Fonte: elaborado pela autora.

Na tabela 8, foram agrupadas as sugestões para o curso de Engenharia Florestal. Observa-se que, 42,4% dos entrevistados responderam como sugestão para melhoria do curso,

o aumento da quantidade de aulas práticas/atividades de campo, 21,2% disseram precisar de maior interação/parcerias com as empresas da área para facilitar o estágio e a empregabilidade, 15,2% responderam que necessita de melhoria dos laboratórios e aumento das atividades para disciplinas específicas, 9,1% disseram que precisa melhorar a didática de ensino dos docentes, 3% responderam que necessita aumentar a participação dos acadêmicos da Engenharia Florestal nos Programas de Iniciação científica, 3% disseram que necessita de maior diversificação das disciplinas eletivas obrigatórias ofertadas, 3% lembraram da necessidade de implantar um Restaurante Universitário e 3% disseram precisar de maior enfoque na disciplina específica para os instrumentos AutoCad e ArcGis.

Percebe-se também no Curso de Engenharia Florestal, um número maior ainda de egressos apoiados na ideia de um aumento de aulas práticas/atividades de campo como sugestão de melhoria, bem como “maior interação/parcerias com as empresas da área para facilitar o estágio e a empregabilidade” também citado pelos egressos de Agronomia. O PPC do Curso de Engenharia Florestal (2013, p. 8, grifo do autor), aponta para esses fatores discorrendo sobre:

Preparo do egresso para o mercado de trabalho: Através da associação ensino, pesquisa e extensão, articulando as disciplinas com o estágio supervisionado, atividades complementares e trabalho de conclusão de curso, o aluno será estimulado a entrar em contato com a realidade do meio de atuação futura, conhecendo, desde a graduação, os problemas e potencialidades a serem vivenciados futuramente, retroalimentando e revisando o conhecimento e as atividades de ensino.

[...]

Convênios e intercâmbios: A associação entre universidade e comunidade também deverá receber atenção especial, na forma de convênios e intercâmbios institucionais, pois possibilita grandes condições para o ensino prático do curso, além do constante contato entre universidade e sociedade.

[...]

Estágio supervisionado: O estágio supervisionado terá a concepção de propiciar ao acadêmico a oportunidade de ampliar seus conhecimentos técnico-científicos, podendo o mesmo ser realizado em qualquer lugar do país ou mesmo exterior, em instituições públicas, privadas, ONG's desde que em conformidade com as normas estipuladas para o estágio supervisionado da instituição.

Observa-se, porém, que mesmo constando no PPC do Curso, foi sugerido como melhoria pelos egressos, demonstrando que os mesmos não estão satisfeitos na prática, com os aspectos elencados.

Além disso, não se pode ignorar como sugestão dos egressos, “melhorar a didática de ensino dos docentes” o que aponta para o fato da necessidade de rever a formação continuada dos professores, pois foi o segundo terceiro ponto mais destacado pelos egressos. Apesar de conter no PPC do Curso em questão (Ibid., p. 9) no item “responsabilidades e deveres dos docentes”, o requisito “atualização técnica e didático-pedagógica permanente”, percebe-se que

existe uma falha nesta prática pedagógica. Segundo Sopelsa, Rios e Luckmann (2012, p. 82), “vários são os saberes que contribuem para a prática pedagógica e, entre eles, está a formação continuada dos docentes, que precisa contemplar as demandas e a diversidade dos acadêmicos”.

Tabela 8 – Sugestões de melhoria para o curso de Engenharia Florestal

Sugestões de melhoria para o curso de Engenharia Florestal	Frequência	Percentual
Aumento da quantidade de aulas práticas/atividades de campo	14	42,4
Maior interação/parcerias com as empresas da área para facilitar o estágio e a empregabilidade	7	21,2
Melhoria dos laboratórios e aumento das atividades para disciplinas específicas	5	15,2
Melhorar a didática de ensino dos docentes	3	9,1
Aumentar a participação dos acadêmicos da Eng. Florestal nos Programas de Iniciação científica	1	3,0
Maior diversificação das disciplinas eletivas obrigatórias ofertadas	1	3,0
Implantar um Restaurante Universitário	1	3,0
Maior enfoque na disciplina específica para os instrumentos AutoCad e ArcGis	1	3,0
Total	33	100%

Fonte: elaborado pela autora.

Conforme tabela 9, foram agrupadas as sugestões para o curso de Ciências Biológicas e observa-se que, 16,7% dos entrevistados responderam como sugestão para melhorar o curso a melhoria dos laboratórios e aumento das atividades para disciplinas específicas, 13,3% sugeriram reestruturar a matriz curricular/conteúdo programático vigente e 10% sugeriram o aumento da quantidade de aulas práticas/atividades de campo. Houve também como sugestões, aumentar o número de professores efetivos no curso, atualização e maior diversidades de livros da área disponíveis na biblioteca, melhorar a estrutura física e equipamentos didáticos do campus e implantar um Restaurante Universitário, todas as respostas com 6,7% dos respondentes. Outras sugestões foram melhorar a organização das aulas práticas/campo, ter aulas de campo multidisciplinares, tornar o curso de Ciências Biológicas integral, aumentar a quantidade de minicursos e eventos na área, implantar moradia estudantil, maior diversificação das disciplinas eletivas obrigatórias ofertadas e maior interação/parcerias com as empresas da área para facilitar o estágio e a empregabilidade, sugestões estas que obtiveram 3,3% cada.

Na pesquisa de sugestão de melhorias com os egressos do Curso de Ciências Biológicas nota-se que os fatores mais destacados “melhoria dos laboratórios e aumento das atividades para disciplinas específicas, reestruturar a matriz curricular/conteúdo programático vigente e aumento da quantidade de aulas práticas/atividades de campo” estão intimamente ligados principalmente, à uma reestruturação da matriz curricular. Parece que os egressos almejam um curso mais focado na aprendizagem prática. Relacionados a isso também foram citadas as sugestões de “aulas de campo multidisciplinares e maior interação/parcerias com as empresas da área para facilitar o estágio e a empregabilidade”.

Tabela 9 – Sugestões de melhoria para o curso de Ciências Biológicas

Sugestões de melhoria para o curso de Ciências Biológicas	Frequência	Percentual
Melhoria dos laboratórios e aumento das atividades para disciplinas específicas	5	16,7
Reestruturar a matriz curricular/conteúdo programático vigente	4	13,3
Aumento da quantidade de aulas práticas/atividades de campo	3	10,0
Aumentar o número de professores efetivos no curso	2	6,7
Maior valorização dos acadêmicos	2	6,7
Atualização e maior diversidade de livros da área disponíveis na biblioteca	2	6,7
Melhorar a estrutura física e equipamentos didáticos do campus	2	6,7
Implantar um Restaurante Universitário	2	6,7
Melhorar a organização das aulas práticas/campo	1	3,3
Aulas de campo multidisciplinares	1	3,3
Tornar o curso de Ciências Biológicas integral	1	3,3
Aumentar a quantidade de minicursos e eventos na área	1	3,3
Implantar moradia estudantil	1	3,3
Melhorar a gestão do curso	1	3,3
Maior diversificação das disciplinas eletivas obrigatórias ofertadas	1	3,3
Maior interação/parcerias com as empresas da área para facilitar o estágio e a empregabilidade	1	3,3
Total	30	100%

Fonte: elaborado pela autora.

Na tabela 10, foram agrupadas as sugestões para o curso de Direito. Dos egressos que responderam, 31% sugeriram ter maior diversidade de livros disponíveis na biblioteca para a área do Direito pois no momento em que cursaram não havia esta diversidade.

Ainda como sugestões de melhoria, 24,1% sugeriram como melhoria a conclusão da construção do bloco de salas de aula, 13,8% deixaram como sugestão construir/estruturar o Núcleo de Práticas Jurídicas e 10,3% sugeriram agilidade na contratação dos docentes. O restante das sugestões foram:

Melhorar a gestão em relação ao controle de frequência dos professores e qualidade das aulas, projetos de extensão para a área do Direito, melhorar a didática de ensino dos docentes, aumentar o número de vagas ofertadas de auxílio moradia e alimentação, melhorar a sala de informática e seus equipamentos e ter um local para fotocopadora no *campus* 1, todas com 3,4% das respostas cada uma.

Os egressos do Curso de Direito, um pouco diferente dos outros cursos, ofereceram como sugestões de melhoria aspectos mais ligados à estrutura física como “maior diversidade de livros disponíveis na biblioteca para a área do Direito, concluir a construção do bloco de salas de aula, construir/estruturar o Núcleo de Práticas Jurídicas” e também em quantidade menor “melhorar a sala de informática e seus equipamentos”. Essas sugestões talvez se devam ao fato de que o Curso de Direito é o mais recente criado no câmpus de Alta Floresta e ainda não conta com toda a estrutura necessária, como exemplo salas de aulas que ainda estão em construção, acervo bibliográfico ainda precário no período em que estes egressos cursaram e ausência do Núcleo Jurídico, necessário para a formação prática destes.

Semelhantemente aos egressos de outros cursos, estes também citaram como sugestão um item que possui além de aspectos de estrutura física, aspectos ligados à formação prática na sugestão “construir/estruturar o Núcleo de Práticas Jurídicas”, o que sugere que percebem a necessidade de uma formação mais prática. Também foi citado semelhantemente aos outros cursos, mesmo que de forma menos expressiva, os aspectos “melhorar a gestão em relação ao controle de frequência dos professores e qualidade das aulas e melhorar a didática de ensino dos docentes”, apontando para a necessidade da formação continuada dos professores.

Tabela 10 – Sugestões de melhoria para o curso de Direito

Sugestões de melhoria para o curso de Direito	Frequência	Percentual
Maior diversidade de livros disponíveis na biblioteca para a área do Direito	9	31,0
Concluir a construção do bloco de salas de aula	7	24,1
Construir/estruturar o Núcleo de Práticas Jurídicas	4	13,8
Agilidade na contratação dos docentes	3	10,3
Melhorar a gestão em relação ao controle de frequência dos professores e qualidade das aulas	1	3,4
Projetos de extensão para a área do Direito	1	3,4
Melhorar a didática de ensino dos docentes	1	3,4
Aumentar o número de vagas ofertadas de auxílio moradia e alimentação	1	3,4
Melhorar a sala de informática e seus equipamentos	1	3,4
Local para fotocopiadora no <i>campus</i> 1	1	3,4
Total	29	100%

Fonte: elaborado pela autora.

Dentre os itens citados pelos egressos destacam-se como sugestões comuns a todos os cursos, 3 (três) pontos em comum voltados para a necessidade de um currículo de curso com mais atividades práticas e voltadas à empregabilidade, formação continuada de professores para melhoria da didática no ensino e melhoria da estrutura física e material do câmpus, conforme demonstrado na tabela 11.

As sugestões de melhoria voltadas ao currículo prático corroboram com a ideia de Sopelsa, Rios e Luckmann (2012, p. 79) quando dizem que:

A sólida formação teórica precisa continuar, mas há necessidade de relacioná-la com a prática, já que são indissociáveis na formação de qualquer profissional. É relevante que todos os professores formadores dialoguem com a teoria e a prática durante as atividades de ensino, pois, na forma dialética, são consideradas como eixos articuladores da formação do profissional, uma vez que os dois elementos são trabalhados de forma integrada, constituindo uma unidade indissociável.

Quanto à questão da “maior interação/parcerias com as empresas da área para facilitar o estágio e a empregabilidade”, nota-se em pesquisas sobre o assunto uma opinião comum entre alunos, egressos e empresas: as transições do ES para o emprego tornam-se complicadas devido

à poucas iniciativas existentes que facilitem a inserção do profissional no mercado de trabalho. (FRAGOSO, VALADAS e PAULOS, 2019). “Todos concordam que seria importante criar uma estrutura profissional dedicada a essa tarefa, congregando serviços já existentes, mas fragmentados, e criando novos serviços”. (Ibid. , p. 13).

Malschitzky (2004, p. 75) em sua tese de doutorado, criou um modelo para as IES orientar e encaminhar a carreira profissional dos acadêmicos e egressos. Este modelo tem como missão “ atender, orientar e encaminhar alunos e ex-alunos da graduação e pós-graduação para o mercado de trabalho, tendo em vista seu desenvolvimento profissional”. Este pode ser então, um modelo de estrutura profissional usado para ajudar a transição do ES para o emprego conforme já citado. É importante destacar as principais atividades desenvolvidas por este modelo chamado Núcleo de Empregabilidade:

- ◆ Cadastramento de Empresas que oferecem vagas de estágio, *trainees* ou empregos efetivos.
- ◆ Divulgação das vagas através de informações via *internet*.
- ◆ Análise das competências dos alunos contidas nos currículos e dos requisitos exigidos pelas vagas ofertadas.
- ◆ Pré-triagem e encaminhamento via sistema dos currículos às empresas.
- ◆ Atualização diária das vagas a serem divulgadas na *internet*.
- ◆ Elaboração de entrevistas de orientação e acompanhamento de estagiários.
- ◆ Análise das informações contidas nos Relatórios de Estágios, objetivando acompanhamento dos alunos nas empresas.
- ◆ Acompanhamento dos alunos que estão fazendo estágio curricular não obrigatório, com objetivo de garantir o aprendizado na prática das atividades que desenvolvem nas empresas, e que essas sejam pertinentes a grade curricular do curso.
- ◆ Elaboração de manual e exercícios para ser utilizados em cursos oferecidos pelo Núcleo de Empregabilidade.
- ◆ Execução de cursos de curta duração em caráter extra curricular, promovendo o desenvolvimento do comportamento pessoal, atendendo às exigências do mercado de trabalho.
- ◆ Orientação profissional de encaminhamento de alunos para o mercado de trabalho, na busca de oportunidades e colocações.
- ◆ Elaboração e participação de atividades relativas à Empregabilidade, como Diagnóstico Pessoal/Profissional.
- ◆ Entrega de resultado e orientação profissional aos alunos que participam do Diagnóstico Pessoal/Profissional, oferecendo a devolutiva através de entrevistas individuais (*coaching*).
- ◆ Atendimento aos alunos que procuram orientação para elaboração de *curriculum vitae*, participação em entrevistas e processos seletivos em empresas.
- ◆ Realização de mini-palestras com carga horária de 45 minutos, com periodicidade mensal, abordando temas como: Como e onde encontrar um estágio. Como elaborar um Currículo corretamente. *Marketing* Pessoal. Postura nos Processos Seletivos. A importância da Comunicação Verbal. O objetivo principal desta atividade é fornecer informações atualizadas sobre os temas que venham atender as expectativas dos participantes, que procuram caminhos para o desenvolvimento de suas dificuldades com relação a colocação e permanência no mercado de trabalho. (Ibid., p.75-76)

Sobre a necessidade de formação continuada docente, apontada como uma das sugestões de melhoria pelos egressos, é sábio pensar que tem grande parte de responsabilidade na

formação discente como apontam Sopelsa, Rios e Luckmann (2012, p. 77) precisando então de olhar mais apurado da IES sobre o assunto:

O contexto caracterizado pela diversidade de estudantes e as mudanças prementes que ocorrem na sociedade convidam os docentes a avaliar suas práticas e a repensar os conteúdos, métodos de ensino e processos de aprendizagem a fim de compor um currículo consoante com as necessidades de formação profissional do mundo contemporâneo.

Quanto ao último ponto relacionado com a sugestão de melhorias em relação à estrutura física e material é importante lembrar que para o bom funcionamento dos cursos há a necessidade de salas, laboratórios e bibliotecas disponíveis, em bom estado de uso e, no caso da biblioteca, com acervo atualizado e ocupado pelo mínimo de autores citados e exigidos na bibliografia básica das ementas dos cursos. Constatou-se pelas respostas, que no tempo em que cursaram a graduação, os egressos necessitaram de acervo mais atualizado, no caso dos cursos mais antigos e, acervo mais completo no caso do curso de Direito por ser um curso novo.

Tabela 11 – Sugestões de melhoria comuns entre os Cursos

Sugestões de melhoria comum entre os cursos	Área	Cursos
Aumento da quantidade de aulas práticas/atividades de campo/estudos de caso/Consultoria Junior ao produtor com supervisão do docente/Núcleo de Prática Jurídica/Projetos de extensão/Maior interação/partnerias com as empresas da área para facilitar o estágio e a empregabilidade / Maior interação com produtores/agricultores	Currículo Prático / Empregabilidade	Agronomia, Engenharia Florestal, Ciências Biológicas e Direito
Maior qualificação do quadro docente/Melhorar a didática de Ensino dos docentes/ Melhorar a qualidade das aulas/Aumentar o número de professores efetivos no curso	Formação Continuada	Agronomia, Engenharia Florestal, Ciências Biológicas e Direito
Melhorar a estrutura física, salas de aula, laboratórios, acervo bibliográfico, aquisição de equipamentos didáticos e implementos	Estrutura física e material	Agronomia, Engenharia Florestal, Ciências Biológicas e Direito

Fonte: elaborado pela autora.

4.5 Ameaças à viabilidade da pesquisa

Uma das fragilidades da pesquisa diz respeito à generalização dos resultados. A população objetivo do estudo foram egressos de apenas um dos câmpus da UNEMAT, sendo a amostra, os respondentes dos cursos que existem nesse câmpus, havendo portanto, ser esta amostra muito específica e peculiar, devido ao fato de cada curso da UNEMAT estar em uma região geográfica, econômica e culturalmente diferente umas das outras. Nesse caso, uma vez que a amostra foi selecionada dessa população, cabe a generalização estatística para outros câmpus da Instituição. Limita-se, porém, a generalização para toda a instituição, dado que, por questões de dificuldade de acesso às informações de todos os campus da UNEMAT, não foi possível tal realização da pesquisa amplamente neste momento. Pelo mesmo motivo, fica restringida a generalização para todos os outros cursos de outros câmpus bem como para outras Instituições Públicas de ensino de graduação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo apresentam-se as considerações finais do trabalho que teve como tema a empregabilidade de egressos de cursos de graduação. Os resultados encontrados na pesquisa apontam variados caminhos e possibilidades de melhoria da IES em estudo. Esta pesquisa buscou responder ao seguinte questionamento: Qual o nível de empregabilidade dos egressos dos cursos de graduação da UNEMAT, câmpus de Alta Floresta?

O objetivo principal do trabalho buscava analisar o nível de empregabilidade dos egressos graduados na UNEMAT, câmpus de Alta Floresta. Para tanto, realizou-se uma pesquisa amostral com 92 egressos dos Cursos de Agronomia, Engenharia Florestal, Ciências Biológicas e Direito que se formaram nos anos de 2017 a 2019.

No que tange à empregabilidade os dados demonstraram uma taxa de empregabilidade de 66,3% e pôde-se observar que antes da formação na graduação a colocação no mercado de trabalho era menor (47,8% estavam desempregados e 52,2% estavam empregados), tendo um aumento significativo logo após a formação no ES (66,3% estavam empregados e 33,7% estavam desempregados), um aumento de 14,1% de egressos que conseguiram inserção profissional, sem contar nos 52,2% que mantiveram-se no mercado de trabalho. Isso indica que ter cursado o nível superior teve influência no momento da colocação no mercado de trabalho.

Quanto aos fatores associados à empregabilidade dos egressos, contatou-se que a maioria dos elementos ligados à empregabilidade, como competências, habilidades e atitudes necessárias para a inserção profissional, segundo a literatura consultada, está presente no currículo dos cursos de graduação ofertados pelo UNEMAT câmpus de Alta Floresta, pelo menos àqueles relativos ao que o ES pode oferecer, como competência profissional (capacitação profissional) e idoneidade. Porém, é importante salientar que a adequação vocacional também pode ser ofertada pelo ES através de uma estrutura profissional dedicada a orientar e encaminhar a carreira profissional dos alunos e egressos. Claro que a competência profissional (capacitação profissional) e idoneidade também podem ser buscados pelo profissional de forma autônoma assim como os elementos adequação vocacional, saúde física e mental e reserva financeira, devem ser conquistados pelo profissional independentes do ES.

Ao buscar averiguar a satisfação dos egressos com a formação recebida, apurou-se que os cursos tem qualidade considerável, conforme foi analisado nas respostas sobre qualidade de vários quesitos do curso, todos bastante satisfatórios (foram apontadas com mais de 50% das

respostas como qualidade boa nos quesitos gestão, currículo, salas de aula, laboratórios e biblioteca), sendo que a avaliação geral da formação recebida pelos egressos da UNEMAT, câmpus de Alta Floresta foi avaliada com 98,9% das respostas entre “boa” e “excelente”.

A pesquisa também trouxe à tona resposta sobre o questionamento referente a melhoria ou não da renda dos egressos após a formação superior. Verificou-se que a formação superior é fator preponderante para a melhoria das condições de renda dos egressos entrevistados, pois somente 32,7% recebiam mais que um salário mínimo antes do ES e depois de se graduarem este percentual aumentou para 71,7% demonstrando que onde houve um aumento considerável na renda do egresso após sua formação no ES.

Quando perguntados sobre a necessidade de aperfeiçoar a formação recebida no âmbito da graduação para melhorar sua atuação profissional, a maioria deles (91,3%) responderam sentirem necessidade sim. Ainda buscando ver sobre a vida escolar do egresso após sua formação, verificou-se que mais da metade deles buscou qualificação a nível de graduação, especialização, mestrado ou doutorado. Apesar da avaliação da satisfação com a formação recebida ter sido considerada entre boa e excelente, a grande necessidade de aperfeiçoar a formação recebida pode estar relacionada à falhas no currículo do curso que dificultaram a completa qualificação do egresso para o mercado de trabalho.

Como forma de apresentar propostas para incrementar a empregabilidade dos egressos dos cursos de graduação da UNEMAT do câmpus de Alta Floresta, existem alguns ajustes que necessitam ser considerados e que vieram como sugestões inclusive dos próprios egressos quando responderam sobre sugestões de melhorias para o curso: a) aumento de aulas práticas; b) maior interação/parcerias com as empresas; c) construção de salas de aula/laboratórios/melhoria do acervo bibliográfico; d) melhorar a didática dos profissionais docentes através de um recrutamento eficaz e/ou promover a formação continuada;

Sugere-se também que seja criado um Núcleo de Empregabilidade, conforme apresentado por Malschitzky (2004) em sua tese de doutorado, não apenas como um local de divulgação de vagas de estágios e empregos, mas sim, um modelo de interação entre o acadêmico, a instituição de ensino superior, a empresa e a sociedade.

Situações como as propostas não são dispendiosas, mas necessitam, do apoio e da formação de equipes engajadas no processo, principalmente, da colaboração sistemática do corpo docente, técnicos, coordenadores e direção.

Destarte, lançar voz aos egressos possibilitou : a) entender a importância da teoria aliada à prática, ou seja, da construção teórica articulada com a prática, promovendo ênfase às questões tecnológicas que o mundo contemporâneo exige nas diferentes profissões e

oportunizando um currículo mais próximo de competências, habilidades e atitudes requeridas pelo mercado de trabalho, o que proporciona maior interlocução entre o ES e as demandas profissionais da região de abrangência da UNEMAT câmpus de Alta Floresta; b) entender a necessidade de maior interação/parceria com as empresas para fortalecer os estágios e a empregabilidade no decorrer e final do curso; c) entender a necessidade de adequação e construção dos espaços físicos e materiais adequados para o aprendizado, como a construção e melhoria de salas de aulas e laboratórios e aquisição e atualização do acervo bibliográfico; d) verificar a urgência da importância da formação continuada dos professores em busca de contribuir no cenário presente; e, e) a urgência na criação de uma estrutura profissional usada para ajudar a transição do aluno e egresso, do ES para o emprego.

Observa-se que tais medidas podem também ser utilizadas em outras instituições de ensino uma vez que são medidas de caráter genérico e podem se tornar um meio eficaz ao desenvolvimento do aprendizado do aluno e também do desempenho da instituição. Apesar de que se sabe que este é o início de uma caminhada para uma movimentação de novos trabalhos que podem ser colocados em prática.

Sugere-se um trabalho voltado para a análise da empregabilidade dos egressos das próximas turmas da UNEMAT, câmpus de Alta Floresta, para realizar um comparativo de melhorias das situações deficitárias encontradas nesta pesquisa. Estender a pesquisa para todas as turmas formadas pela UNEMAT nas mais diversas áreas também é uma sugestão plausível.

O presente trabalho serviu para analisar o nível de empregabilidade dos egressos graduados em uma Instituição Estadual de Ensino Superior, a UNEMAT, câmpus de Alta Floresta, se o mercado de trabalho está absorvendo esta mão-de-obra. Apesar da constatação de lacunas que devem ser resolvidas pela IES, a investigação sobre a taxa de empregabilidade, os fatores associados à empregabilidade, satisfação em relação à formação recebida, melhoria da renda após a formação na graduação e necessidade de aprimorar a formação recebida responderam de forma positiva quanto à contribuição que o ES oferece à empregabilidade demonstrando que possuir nível superior faz a diferença na vida dos profissionais.

Considera-se que se não houver um controle efetivo da empregabilidade e, por consequência, da formação dos alunos, a Instituição de Ensino ora investigada não atingirá sua missão que é o oferecimento de uma educação superior pública de excelência, com a promoção e produção do conhecimento por meio do ensino, pesquisa e extensão de maneira democrática e plural contribuindo com a formação de profissionais competentes, éticos e comprometidos com a sustentabilidade e com a consolidação de uma sociedade mais humana e democrática. É sábio educar com olhares atentos às necessidades de mercado, para que se tenha de fato, o

comportamento empregável naqueles a que se propõe educar. Lembramos com isso, da importância do PPC de cada curso contemplar, priorizar e viabilizar ações concretas que visem às necessidades que surgiram nesta pesquisa.

Em contrapartida, uma sugestão aos futuros profissionais é que não devem deixar de ser “aluno” porque a busca do conhecimento interno e externo é muito importante, principalmente, nos tempos atuais. Estar aberto a absorvê-lo é o que vai distinguir o profissional dos demais. Depende, apenas do homem as mudanças, que ocorrem dentro e fora do mundo dele.

Acredita-se que os resultados desta investigação poderão ser úteis e de alguma forma facilitar a transição dos alunos e egressos para o mundo do trabalho, mas é sobremaneira importante lembrar que o compromisso com a formação dos futuros profissionais, deve ser compartilhado entre o ES, empresas e instituições que empregam os egressos, o governo e os próprios profissionais pois isso potencializa a agilidade na inserção profissional ao mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALBERTO, M.A. A noção de empregabilidade: origens e usosthenotionof " employability ": originsandusages. **Trabalho & Educação** – vol.14, nº 2 – p. 149-162, Jul / Dez – 2005. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/8853/6355>. Acesso em: 10 mar. 2021.
- ALBERTO, M.A. A noção de empregabilidade na políticas de qualificação e educação profissional no Brasil nos anos de 1990. **Trabalho, Educação & Saúde**– v. 3, nº 2, p. 295-330, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/tes/v3n2/04.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2021.
- ALKMIN, V. de. **Empregabilidade dos Egressos dos Cursos Superiores de Tecnologia em diferentes regiões do Estado de Minas Gerais: o caso do Curso de Análise e Desenvolvimento de Sistemas**.2015. 239 f.Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2015. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/handle/1843/BUBD-A3NHH2>. Acesso em: 11 mar. 2019.
- ALMEIDA, A. N. de. Determinantes da situação do egresso de gestão ambiental da Universidade de Brasília – UnB.**Revista Eletrônica de Educação**. Universidade Federal de São Carlos. v. 11, nº 3, p.862-875, set./dez., 2017. Disponível em: <http://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/1728>. Acesso em: 03 mai. 2019.
- ANDRIOLA, W. B. Estudo de egressos de cursos de graduação: subsídios para a autoavaliação e o planejamento institucionais. **Educar em Revista**, Curitiba, n. 54, p. 203-219, 2014. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1550/155032910013.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2019.
- ANDRIOLA, W. B.; ARAÚJO, A. C.; NOGUEIRA, P. R. M. de C. Avaliação de Instituições de Ensino Superior (IES): Relevância do Acompanhamento de Egressos para o Planejamento Estratégico. **Anais**. 3º Simpósio Avaliação da Educação Superior – AVALIES 2017. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2017. Disponível em:https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/179320/101_00646%20-%20ok.pdf?sequence=1. Acesso em: 18 abri. 2019.
- ANDRIOLA, W. B.; BARROZO FILHO, J. L.; NOGUEIRA, P. R. M. de C. Avaliação de Instituições de Ensino Superior (IES): Relevância do Acompanhamento de Alunos Egressos para o Aprimoramento Acadêmico. **Revista Educação & Linguagem** · ISSN: 2359-277X · ano 5 · nº 2 · Dez. p. 1-16. 2018. Disponível em:https://www.fvj.br/revista/wp-content/uploads/2019/04/1_RedLi_20182.pdf. Acesso em: 08mar. 2021.
- ANDRIOLA, W. B.; McDONALD, B. C. **Avaliação: Fiat Lux em Educação**. Fortaleza: Editora da Universidade Federal do Ceará, 2003.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. 6. ed. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BATISTA, R. L. Uma análise crítica sobre as bases conceituais do Planfor. **Revista da RET**, Ano III, n. 4, p. 1-29, mar. 2018. Disponível em

<http://www.estudosdotrabalho.org/Uma%20an%E1lise%20cr%EDtica.pdf>. Acesso em 05 mar. 2021

BÍBLIA, A. T. 2 Crônicas. **Bíblia on – Bíblia Sagrada online**. Tradução NVI. Disponível em https://www.bibliaon.com/versiculo/2_cronicas_15_7/. Acesso em 02 mar. 2021

BRASIL. Educação Profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado. SEFOR/MTb, FAT/CODEFAT, 1999, <http://mte.gov.br>

BRASIL. **Lei de diretrizes e bases da educação nacional – LDB**. Lei nº 9394, de 20 de dezembro, de 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9394.htm Acesso em: 18 ago. 2019.

BRASIL. **Lei 10861, de 14 de abril de 2004**. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências. 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/110.861.htm. Acesso em 18 ago. 2019

BRASIL. **Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior**. Diretrizes para a Avaliação das Instituições de Educação Superior. Brasília: INEP, 2004. Disponível em <http://portal.inep.gov.br/documents/186968/484109/Roteiro+de+auto-avalia%C3%A7%C3%A3o+institucional+orienta%C3%A7%C3%B5es+gerais+2004/55b435d4-c994-4af8-b73d-11acd4bd4bd0?version=1.2>. Acesso em 14 ago. 2019

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A.; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. 6.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre. Artmed; 2010.

COSTA, J. T. **Estudo dos Egressos do Programa de Formação Profissionalizante dos funcionários da Educação Básica, na modalidade à distância – PROFUNCIONÁRIO, no Estado do Ceará**. 2017. 138 f. Dissertação (Mestrado) –Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2017. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/27173>. Acesso em: 11 mar. 2019.

DUARTE, Roberto Gonzalez. A noção de competência na ARH. In: Encontro anual da ANPAD, 20º, Rio de Janeiro, 1996. **Anais**. Rio de Janeiro : ANPAD, 1996. p.392-445.

ESPARTEL, LélisBalestrin. O uso da opinião dos egressos como ferramenta avaliação de cursos: o caso de uma instituição ensino superior catarinense. **Revista Alcance**, Itajaí, v. 16, n. 1, p. 102-114, 2009.

FERRON, J.da L.; MADRID, Rosemeri da Silva; ADÃO, Sebastião Ailton da Rosa Cerqueira. Gestão do Egresso do Curso de Administração da Universidade Federal do Pampa: Um Estudo Sobre o Feedback dos Alunos em relação a sua Formação e Empregabilidade. **Anais.XVII Colóquio Internacional de Gestão Universitária**. Universidade Federal de Santa Catarina, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/181102>. Acesso em: 02 mai. 2019.

FRAGOSO, A.; VALADAS, S. T.; PAULOS, L. Ensino Superior e Empregabilidade: Percepções de Estudantes e Graduados, Empregadores e Acadêmicos. **Educação & Sociedade**. v. 40. Campinas, 2019. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302019000100304. Acesso em 12 ago. 2019.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GUERRA, R. S. O papel do ensino superior na empregabilidade. **Pretexto**, Belo Horizonte, v. 1, n. 2, p. 35-39, 2000. Disponível em: <file:///C:/Users/Rudimaria/Downloads/Dialnet-OPapelDoEnsinoSuperiorNaEmpregabilidade-5058465.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2021.

LAKATOS, E. M. MARCONI, M. de A. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7 Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMA, L. A.; ANDRIOLA, W. B. Acompanhamento de egressos: subsídios para a avaliação de Instituições de Ensino Superior (IES). **Avaliação**, Campinas; Sorocaba, SP, v. 23, n. 1, p. 104-125, mar. 2018.

LIMA, C. B.; SCHOUTEN, M. V. M.; MARTINELLI D. P. Perfil Profissiográfico de Egresso das Cinco Primeiras Turmas dos Cursos de Graduação de uma Instituição de Ensino Superior. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 13, n. especial, p. 1-18, 2006. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rege/article/view/36538/39259>. Acesso em: 15 jan. 2021.

MALSCHITZKY, Nancy. A Importância da orientação de carreira na empregabilidade. **Rev. FAE**, Curitiba, v. 15, n. 1, p. 150-165, jan./jun. 2012. Disponível em <<https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/159/100>> Acesso em 18 ago. 2019.

MALSCHITZKY, Nancy. Empregabilidade: um modelo para a Instituição de Ensino Superior orientar e encaminhar a carreira profissional dos acadêmicos. 177f. 2004. **Tese** (Doutorado) - Universidade Federal do Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2004.

MARIOTTI, Humberto. **Organizações de aprendizagem**: educação continuada e a empresa do futuro. 2ª ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas: 1999.

MARTINS, A. G. S. Políticas Públicas em Empregabilidade: Elementos para uma Crítica. **Revista Labor**, v. 1, n. 5, p. 152-169, 16 mar. 2017. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/labor/article/view/6644/4862>. Acesso em: 05 mar. 2021.

MEDEIROS, C. R. O. A. Contribuição do Estágio Supervisionado para a Formação de Competências do Administrador. **Anais**. IX SEMEAD Seminários de Administração - FEA/USP. São Paulo, 2006.

MENEGASSO, M. E. **O declínio do emprego e a ascensão da empregabilidade**: um protótipo para promover a empregabilidade na empresa pública do setor bancário. 362 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. 1998.

MENEGASSO, M. E. As teorias administrativas e a empregabilidade vistas sob o enfoque da organização em aprendizagem. In: **Revista de Ciências da Administração**. Ano 1, nº 2, agosto de 1999.

MIRANDA, C. de S.; PAZELLO, Elaine Toldo; LIMA, Cristina Bernardi. Egressos como instrumento de Avaliação Institucional: uma análise da formação e empregabilidade dos egressos da FEA-RP/USP. **Revista G.U.A.L**, Florianópolis, Vol. 8, n.º 1, p. 298-321, jan. 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2015v8n1p298>. Acesso em: 06 mar. 2019.

MIRANELLI, J. A. **Empregabilidade: como ter trabalho e remuneração sempre**. 26ª ed. São Paulo: Editora Gente, 2010.

NUNES, M. S. M. ; Lima A. S. ; ANDRIOLA, W. B. ; LAVOR, J. F. ; ARAGÃO, F. E. F. . Avaliando a Inserção de Egressos de Cursos de Graduação da Área de Tecnologia da Informação no Mercado de Trabalho Regional Brasileiro - Um Estudo em Campi de Cidades do Interior. **Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa**, v. 10, p. 1-23, 2017.

OLIVEIRA, A. M. B. O profissional de Recursos Humanos diante da Empregabilidade: desconhecimento e acomodação. 1999. 124 f. **Dissertação**(Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1999.

RIBEIRO, L. A. Empregabilidade dos egressos em Administração da Faculdade de Talentos Humanos (FATCHUS) de Uberaba. **Revista Fatchus de Administração e Gestão**. v. I, n.º 1. 2016. Disponível em: <http://publicacoes.fachus.edu.br/index.php/administracao/article/view/61>. Acesso em: 06 mar. 2019.

RIBEIRO, J.L.S.R. Avaliação das universidades brasileiras as possibilidades de avaliar e as dificuldades de ser avaliado. **Revista da Avaliação da Educação Superior**. v.16, n.1, 2011.

SILVA, R.L. da. **A empregabilidade dos egressos de Turismo da Universidade Federal do Fluminense**. Niterói, 2014. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/handle/1/1097>. Acesso em: 06 mar. 2019.

SOBRINHO, J.D. Avaliação e transformações da educação superior brasileira (1995-2009): do Provão ao SINAES. **Revista da Avaliação da Educação Superior**. v.15, n.1, 2010.

SOPELSA, O.; RIOS, M. P. G.; LUCKMANN, L. C. O compromisso da universidade com a empregabilidade: concepção dos egressos e empregadores. **Impulso**, Piracicaba • 22(54), 73-84, maio.-ago. 2012 • ISSN Impresso: 0103-7676 • ISSN Eletrônico: 2236-9767. Disponível em <https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/impulso/article/view/608/1013>. Acesso em 18 mar. 2021.

SPINOLA, C. de A. **Empregabilidade e perfil da inserção profissional de Egressos de Curso de Administração das instituições de ensino de Salvador**. 2018. **Dissertação** (Mestrado) - Universidade Federal do Ceará, Salvador, 2018. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/27173>. Acesso em: 11 mar. 2019.

TEIXEIRA, M. A. P. A experiência de transição entre a universidade e o mercado de trabalho. 2002. 168f. **Tese** (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2002, Disponível em

<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/4007/000346602.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
. Acesso em 17 mar. 2021

TEIXEIRA, Dirceu; RIBEIRO, Luiz dos Santos; CASSIANO, Keila Mara; MASUDA, Oya; BENCHIMOL, Marlene. Perfil e destino ocupacional de egressos graduados em ciências biológicas nas modalidades a distância e presencial. **Ensaio Pesquisa em Educação em Ciências**, Belo Horizonte, v.16, n. 1, p. 67-84, 2014.

UNEMAT. **Planejamento Estratégico Participativo 2015-2025**. Cáceres: UNEMAT, 2015.

UNEMAT. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2017-2021**. Cáceres. UNEMAT, 2017. Disponível em [http://portal.unemat.br/media/files/livroPDI-final-Unemat%204\(1\).pdf](http://portal.unemat.br/media/files/livroPDI-final-Unemat%204(1).pdf). Acesso em 05 nov. 2020.

UNEMAT. **Projeto Pedagógico do Curso de Agronomia**. Alta Floresta. Câmpus de Alta Floresta da UNEMAT, 2013. Disponível em <http://altafloresta.unemat.br/index.php/projeto-pedagogico-agronomia>. Acesso em 01mar. 2021.

UNEMAT. **Projeto Pedagógico do Curso de Bacharelado em Direito**. Alta Floresta. Câmpus de Alta Floresta da UNEMAT, 2013. Disponível em <http://altafloresta.unemat.br/index.php/projeto-pedagogico-direito>. Acesso em 01mar. 2021.

UNEMAT. **Projeto Político Pedagógico do Curso de Engenharia Florestal**. Alta Floresta. Câmpus de Alta Floresta da UNEMAT, 2013. Disponível em <http://altafloresta.unemat.br/index.php/projeto-pedagogico-direito>. Acesso em 01 mar. 2021.

UNEMAT. **Projeto Pedagógico do Curso (PPC)de graduação em Ciências Biológicas: Licenciatura Plena e Bacharelado**. Alta Floresta. Câmpus de Alta Floresta da UNEMAT, 2013.

UNEMAT VIRTUAL. **Histórico**. 2019. Página instituição. Disponível em: <http://altafloresta.unemat.br/index.php/institucional/historico>. Acesso em: 04 set. 2019.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

Convidamos você a participar da pesquisa “ESTUDO SOBRE EMPREGABILIDADE DE EGRESSOS DO ENSINO SUPERIOR: AVALIAÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA ESTADUAL”, que tem como objetivo analisar o nível de empregabilidade dos egressos graduados em uma Instituição Estadual de Ensino Superior, a UNEMAT, campus de Alta Floresta.

Declaramos para os devidos fins que os resultados da pesquisa serão tornados Públicos, mas a identidade dos entrevistados será preservada. Todas as informações aqui fornecidas serão utilizadas para uso exclusivo em pesquisa. Ao preencher o questionário você estará aceitando contribuir com o fornecimento de informações relevantes para a gestão, ajudando na identificação de problemáticas e na construção de melhorias para a formação acadêmica.

01) Em qual curso de graduação você se formou?

- a. Agronomia
- b. Engenharia Florestal
- c. Ciências Biológicas
- d. Direito

02) Em que ano/semestre colou grau?

- a. 2017/1
- b. 2017/2
- c. 2018/1
- d. 2018/2
- e. 2019/1
- f. 2019/2

03) Qual sua faixa etária?

- a. 17 a 22 anos
- b. de 23 a 28 anos
- c. de 29 a 34 anos
- d. acima de 41 anos

04) Qual o seu sexo?

- a. masculino
- b. feminino

05) Qual o seu Estado Civil?

- a. casado
- b. solteiro

- c. divorciado
- d. viúvo
- e. outro

06) O que o (a) motivou a escolher o seu curso de graduação?

- a. qualificação profissional para o primeiro emprego;
- b. atualização profissional em busca de novas oportunidades de trabalho;
- c. qualidade dos cursos oferecidos;
- d. status da profissão;
- e. satisfação pessoal;
- f. falta de opção.

07) Desempenhava alguma atividade remunerada antes da sua formação no curso de graduação?

- a. setor terciário (prestação de serviços);
- b. setor público servidor público federal, estadual ou municipal;
- c. setor industrial (indústria/produção de bens);
- d. estava desempregado (a).

08) A atividade remunerada que você tinha antes da sua formação na graduação era na área do curso?

- a. sim
- b. não
- c. estava desempregado (a)

09) Qual era sua renda individual antes da sua formação no curso de graduação?

- a. até 1 salário mínimo;
- b. acima de 1 e até 2 salários mínimos;
- c. acima de 2 e até 4 salários mínimos;
- d. acima de 4 a até 5 salários mínimos;
- e. acima de 5 salários mínimos.

10) Após a formação no curso de graduação você está desempenhando alguma atividade remunerada?

- a. setor terciário (prestação de serviços);
- b. setor público servidor público federal, estadual ou municipal;
- c. setor industrial (indústria/produção de bens);
- d. está desempregado (a).

11) A atividade remunerada que você tem depois da sua formação de graduação é na mesma área do seu curso?

- a. sim
- b. não
- c. estou desempregado (a)

12) Qual é sua renda individual após a sua formação no curso de graduação?

- a. até 1 salário mínimo;
- b. acima de 1 e até 2 salários mínimos;
- c. acima de 2 e até 4 salários mínimos;

- d. acima de 4 e até 5 salários mínimos;
 - e. acima de 5 salários mínimos.
- 13) Quais os resultados na sua vida profissional após a conclusão do curso de graduação?
- a. obteve aumento de renda;
 - b. conseguiu trabalho após o curso;
 - c. obteve um trabalho melhor que o anterior;
 - d. melhorou seu desempenho profissional;
 - e. obteve uma promoção no trabalho;
 - f. mudou de área profissional;
 - g. não conseguiu trabalho.
- 14) Quanto a sua vida escolar e atualização profissional:
- a. não está estudando;
 - b. está em curso técnico de nível médio;
 - c. está em outro curso superior;
 - d. fez ou está fazendo outros cursos de capacitação na área sua formação;
 - e. fez ou está fazendo especialização/mestrado/doutorado.
- 15) Você sente necessidade de aprimorar a formação recebida no curso de graduação?
- a. sim;
 - b. não.
- 16) Quanto tempo demorou para obter seu primeiro trabalho remunerado após sua formação no curso de graduação?
- a. até 1 mês
 - b. de 1 mês a 6 meses
 - c. de 6 meses a 1 ano
 - d. de 1 ano a 2 anos
 - e. já estava trabalhando
 - f. ainda não conseguiu trabalho
- 17) Como você considera a formação recebida no curso de graduação?
- a. excelente
 - b. boa
 - c. ruim
 - d. péssima
- 18) Como você considera a qualidade de gestão do curso de graduação?
- a. excelente
 - b. boa
 - c. ruim
 - d. péssima
- 19) Como você considera a qualidade do currículo do curso de graduação para a formação profissional?
- a. excelente
 - b. boa
 - c. ruim
 - d. péssima

20) Como você considera a qualidade das salas de aula do curso de graduação?

- a. excelente
- b. boa
- c. ruim
- d. péssima

21) Como você considera a qualidade dos laboratórios do curso de graduação?

- a. excelente
- b. boa
- c. ruim
- d. péssima

22) Como você considera a qualidade sistema de bibliotecas do curso de graduação?

- a. excelente
- b. boa
- c. ruim
- d. péssima

23) O que você sugere para melhorar seu curso de formação na UNEMAT, *campus* de Alta Floresta?
