

FATORES QUE INFLUENCIAM A EMPREGABILIDADE DE RECÉM-FORMADOS NO MERCADO DE TRABALHO

Juan Enrique Mares Ribeiro – juan@estudar.org.br
Universidade Federal de Viçosa, Departamento de Química
Avenida Peter Henry Rolfs, s/n - Campus Universitário
36570900 – Viçosa – Minas Gerais

Antônio Marcos de Oliveira Siqueira – antonio.siqueira@ufv.br
Universidade Federal de Viçosa, Departamento de Química
Avenida Peter Henry Rolfs, s/n - Campus Universitário
36570900 – Viçosa – Minas Gerais

Resumo: A taxa de desemprego no país oscila, tornando a busca de carreiras alternativas como possível solução para o problema da desocupação. O jovem recém-formado, dessa forma, passa a enfrentar dificuldades em trabalhar no setor do mercado que deseja, ocasionando efeitos colaterais em sua carreira e saúde. Assim, a busca por entender os processos de seleção, facilitando a conexão de jovens com organizações que compartilham do mesmo estilo de trabalho, passa a ser essencial. O objetivo desse estudo consiste em avaliar as principais variáveis que influenciam na empregabilidade dos jovens recém-formados. A pesquisa envolveu o estudo de uma base de dados de 9.753 jovens num processo seletivo, contendo dados sobre estilos de trabalho, valores pessoais, perfil comportamental, nível de lógica, proficiência em línguas estrangeiras, experiências profissionais e extracurriculares. Após o estudo da base identificou-se as principais variáveis adotadas pelas organizações, bem como sua importância ao longo das etapas de seleção. Foi também realizada uma comparação entre o perfil dos candidatos aprovados no processo seletivo em questão com os estudantes da Engenharia Química da Universidade Federal de Viçosa, a fim de traçar diagnósticos com vistas a melhorias pertinentes ao desenvolvimento dos alunos, objetivando o aumento da empregabilidade destes. No presente estudo relatou discrepância do perfil do jovem egresso da universidade com as habilidades requisitadas pelos recrutadores, evidenciando lacunas para melhoria da formação holística dos universitários.

Palavras-chave: Empregabilidade. Recém-formados. Processos de Seleção. Engenharia Química.

1 INTRODUÇÃO

Em razão de diversos cenários políticos e econômicos, a taxa de desocupação do país sempre foi muito oscilante. Analisando apenas o período de 1984 a 2010, percebe-se uma oscilação no nível de ocupação (IBGE, 2017). Segundo o relatório de indicadores da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2017), o nível de desocupação do Brasil atingiu 13,7% no primeiro trimestre de 2017. Esse número corresponde a mais de 13 milhões de brasileiros

desempregados. Este indicador nunca havia alcançado tal marca antes, se tornando um recorde na história do país.

Analisando um contexto regional, onde a Universidade Federal de Viçosa se encontra, segundo o relatório de Análise de Emprego de dezembro do SEBRAE (2016), que avalia mensalmente a taxa de criação de empregos formais no Brasil, a região sudeste é a que mais sofre com o aumento do desemprego proporcional a população local.

Realizando uma análise mais profunda, é possível notar que em Minas Gerais o déficit de criação de empregos formais em dezembro de 2016 foi de 28 mil vagas, a segunda pior marca entre os estados brasileiros, ficando atrás apenas de São Paulo, e evidenciando que o desemprego atinge de forma incisiva a região geográfica abordada no contexto desse trabalho (Análise do CAGED - SEBRAE, 2016).

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

Uma recente pesquisa chamada Projeto 30 realizou uma análise da expectativa versus realidade da carreira de jovem. Os resultados mostram uma dissonância enorme. Segundo a pesquisa, realizada pela Giacometti Comunicação em 2016, 52% dos jovens brasileiros chegam aos 30 anos de idade frustrados com a carreira (Pesquiseria, 2016). Dennis Giacometti, coordenador da pesquisa Projeto 30, conclui que 64% dos entrevistados sentem que o que se tornaram foi fruto do acaso, ou seja, não tiveram muito controle sobre as escolhas; as coisas simplesmente aconteceram. Apenas 36% sentem que são frutos das escolhas feitas; planejaram efetivamente estar onde estão.

Uma pesquisa realizada pela *International Stress Management Association* (Isma Brasil, 2005) - mostrou que 72% dos brasileiros estão insatisfeitos com o trabalho. De acordo com a pesquisa, a insatisfação em 89% dos casos tem a ver com reconhecimento, em 78% com excesso de tarefas e em 63% com problemas de relacionamento (Moura, 2005). Já a *Deloitte's Shift Index* realizou uma pesquisa similar e concluiu que 80% das pessoas estão insatisfeitas com seu trabalho (Deloitte, 2017).

A situação piora quando se passa a entender os efeitos colaterais - fisiológicos e psicológicos - relacionados à insatisfação e estresse no ambiente de trabalho. Segundo Teixeira (2007) a depressão pode ser caracterizada como uma doença do trabalho, advinda do fato de não encontrar na carreira sentido e valores fundamentais na sua formação como pessoa.

Segundo a Organização Mundial de Saúde, o Brasil é o país campeão mundial do transtorno de ansiedade e o quinto em número de pessoas com depressão; o que significa aproximadamente 11,5 milhões de brasileiros. Esses números são ainda mais agravantes quando se estabelece a relação entre depressão e casos de suicídio no Brasil, que de acordo com a pesquisa Mapa da Violência: Jovens do Brasil, entre os anos 2002 e 2012, o total de suicídios tem um aumento de 33,6% (Mapa da Violência, 2014). Esse aumento foi superior ao crescimento da população do país no mesmo período, que foi de 11,1% (Teixeira, 2007).

Uma vez estabelecida a relação entre a dificuldade de se inserir no mercado com a insatisfação pessoal, infelicidade na carreira e quadros clínicos de depressão e outras doenças do trabalho, surge a necessidade de estudar os processos de seleção e admissão de jovens recém-formados no mercado de trabalho, com o intuito de facilitar a conexão de jovens com uma carreira que permita a busca de realizações pessoais e busca por propósito individual.

Considerando os fatos levantados, o objetivo desse estudo consiste em avaliar as principais variáveis que influenciam na empregabilidade dos jovens recém-formados. A pesquisa envolveu o estudo de uma base de dados de 9.753 jovens, contendo dados sobre

estilos de trabalho, valores pessoais, perfil comportamental, nível de lógica, proficiência em línguas estrangeiras, experiências profissionais e extracurriculares.

2 CONCEITOS FUNDAMENTAIS

2.1. EMPREGABILIDADE

O termo, segundo a perspectiva de Minarelli (1995), remete à capacidade de um profissional estar empregado e, também, à capacidade do profissional de ter a sua carreira protegida em casos de instabilidade do mercado ou readequação do mesmo. Sendo assim, a empregabilidade diz respeito ao perfil profissional intrínseco do indivíduo, mas também à busca constante de aprendizados no sentido de sempre se manter estável na carreira (Minarelli, 1995).

De forma complementar, a empregabilidade também é relacionada à busca de conhecimento, habilidades que o bom profissional compartilha. Dessa forma, descarta-se à ideia de empregabilidade estar relacionada à habilidades específicas da profissão ou a busca por especialistas técnicos, mas sim à uma gama de valores mentais, sociais e motivacionais esperadas de potenciais trabalhadores (McLaughlin, 1995).

Já segundo Marques (1998), o conceito diz respeito não só às habilidades relacionadas ao sucesso de profissionais dentro mercados de trabalho, mas também ao conjunto de práticas e conhecimentos que permitem aos indivíduos condições de competirem pela ascensão na carreira e ingresso dentro do seu segmento de atividade.

Com o passar do tempo, e devido ao surgimento de novas literaturas sobre o assunto, o conceito de empregabilidade passou a se caracterizar pelo significado abrangente. Segundo Finn (2000) o termo não possui uma definição única, podendo então ser utilizado por diferentes meios, agentes, organizações e indivíduos, desde que remeta à busca pela inserção no mercado e crescimento na carreira. De maneira geral, pode-se entender empregabilidade como a capacidade do indivíduo se inserir no mercado, evoluir na carreira e buscar novos conhecimentos relacionados a sua profissão.

2.2 VALORES

Valores, de acordo com Schwartz (2006), são um conjunto de crenças pessoais que embasam as tomadas de decisão de cada indivíduo. É importante ressaltar que os valores não possuem nenhum poder sobre nosso livre arbítrio. Quando se segue tais critérios de tomada de decisão, a sensação de pertencimento e satisfação passa a existir com as decisões tomadas. Por outro lado, quando se viola algum valor, a sensação predominante é um conflito com entre as escolhas feitas com as crenças pessoais.

2.3 PERSONALIDADE

Personalidade é definida como a junção sinestésica de traços comportamentais que permanecem estáveis ao longo da existência do indivíduo e que definem alguns padrões de comportamento e atitude. Esses traços estão presentes em todos os indivíduos, porém com intensidades diferentes (Gosling, 2003). Existem centenas de literaturas que estudam personalidade. Porém, a mais referenciada atualmente é o chamado Big Five, ou modelo dos cinco grandes fatores de personalidade. O Big Five é resultado da junção de estudos comportamentais realizados ao longo dos últimos anos (Digman, 1990).

2.4 ESTILO DE TRABALHO

Estilo de trabalho é um estilo de perfil comportamental que possui grande correlação com a vivência no ambiente de trabalho, tornando-o mais específico que valores quando associados em um ambiente corporativo.

A análise dos estilos de trabalho deve ser feita através de comparações relativas entre eles, podendo “hackear” quais critérios são mais compatíveis com a organizações e quais pontos deve-se ter atenção. Dessa forma, partindo da premissa que uma compatibilidade maior entre a pessoa e o ambiente de trabalho aumenta a satisfação e o comprometimento desta com a companhia, pode-se correlacionar o estilo de trabalho com a potencial performance do indivíduo em sua atuação profissional na empresa (O'reilly, Chatman e Caldwell, 1991). O teste é embasado por uma série de variáveis e fatores característicos da cultura de empresas, onde os candidatos devem hierarquizar tais fatores de forma que estabelecer uma conexão entre o perfil comportamental individual com a cultura organizacional da companhia. Essa metodologia de hierarquização de características é conhecida como Sorteamento-Q (Block, 1961).

2.5 LÓGICA E INTELIGÊNCIA

Os testes de lógica e inteligência buscam estabelecer relações entre a capacidade de organizar dados e estabelecer lógica entre eles a fim de estabelecer uma correlação da capacidade do indivíduo de resolver problemas complexos em determinado espaço de tempo e com recursos previamente definidos. Esses testes buscam validar o potencial do indivíduo em raciocinar em situações adversar e criar correlações entre fenômenos comparáveis (Woodcock, 1990). Segundo Noronha (2004), devido a facilidade de se pesquisar e validar instrumentos que traçam correlações de avaliações cognitivas em relação a avaliações de personalidade, os testes de lógica são mais usuais e assertivos entre todos os testes, apresentando uma boa frequência e validação nos processos de seleção de gente.

3 MÉTODOS

A metodologia de análise de dados adotada no atual trabalho consiste em trabalhar possíveis associações entre variáveis a fim de concluir a respeito da importância de cada uma delas, bem como possíveis padrões de previsibilidade. Esse tipo de metodologia é consistente com a Análise Descritiva. Trabalhou-se apenas com as variáveis numéricas dispostas na base de dados, buscando entender apenas as relações lógicas exatas existentes entre fatores que promovem a empregabilidade. Segundo Goldenberg (1997), a pesquisa qualitativa enfrenta demasiados problemas no que diz respeito à contaminação dos dados, uma vez que a interpretação do pesquisador, embasada em suas crenças e valores pessoais, podem influenciar a coleta e análise dos dados, levando a conclusões equivocadas. Entretanto, é necessário ressaltar que a interpretação dos resultados obtidos nessa pesquisa compõe um dos objetivos desta. Utilizou-se o método dedutivo para se avaliar a importância de uma ou mais variáveis durante o processo de seleção. De acordo com Prodanov (2008), o método dedutivo consiste em se extrair um comportamento lógico decorrente em um fenômeno social, possibilitando chegar a conclusões em virtude unicamente de sua lógica. Severino (2007), de forma complementar, propõe que é possível também extrair uma ou mais proposições de um mesmo fenômeno científico.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 Análise Geral

Após a análise dos dados dispostos na base de dados coletada para pesquisa, foi possível identificar relações entre as variáveis estudadas com a empregabilidade dos candidatos do processo de seleção em questão. Observou-se três comportamentos típicos entre a variáveis e a empregabilidade dos jovens, sendo elas “correlação positiva”, “correlação negativa” e “indiferente. Dessa forma foi possível avaliar a influência de cada variável ao longo do processo, identificando quais tornam os candidatos mais promissores a serem aprovados, que possuem peso negativo no processo e também as que apresentam indiferença.

Universidade de formação

Nas análises realizadas a respeito da universidade de origem do candidato, tem-se que a perfil das universidades mais valorizadas no processo de seleção são as IES públicas. Na primeira etapa 25,75% dos candidatos inscritos no processo eram de universidades federais. Esse número dobra entre os aprovados.

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

Curso de Graduação

Na primeira etapa do processo os cursos de engenharia correspondiam a 35,87% de todos os candidatos. Esse número dobrou para os contratados pela empresa, alcançado a marca de 70,24% dos aprovados. Essa análise demonstra a importância da variável curso no processo de seleção. Outros cursos bem quotados no processo são: Administração e Ciências Econômicas.

Avaliando apenas a Engenharia Química, tiveram 382 candidatos na primeira etapa, representando 4,49% dos pré-inscritos e sendo o 5º curso com maior número de candidatos, atrás apenas da Administração (1º), Engenharia de produção (2º), Engenharia civil (3º) e Direito (4º). Já entre os aprovados, os graduados e graduandos da Engenharia Química totalizam 12 entre os 85 contratados, representando 14,12% desse grupo e sendo o segundo com maior número de aprovações, atrás apenas da Engenharia de Produção, com 18 contratados.

Avaliando o grupo específico de graduados e graduandos de Engenharia Química da UFV é possível identificar uma forte valorização deste grupo por parte dos recrutadores. Inicialmente, este grupo representava apenas 0,5% dos inscritos e já entre os aprovados este número sobe para 4,71%, representando 4 contratados. Além disso, esse grupo representa 50% de todos os jovens aprovados da Universidade Federal de Viçosa. Essa análise permite concluir que os agentes de tomada de decisão do processo em questão valorizam esse grupo.

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

Gênero

Na amostra dos 9.753 pré-inscritos no processo seletivo, temos 4.243 candidatos que declararam seu gênero como “masculino”, 4.809 como “feminino” e 701 que optaram por não declararem seu gênero. Ou seja, inicialmente, dos candidatos que declararam gênero, 46,87% são homens e 53,13% são mulheres. Entre os aprovados no processo seletivo 64,71% são homens, enquanto 35,29% são mulheres. A partir da análise é possível identificar que a variável gênero possui contribuição dentro do processo. Além disso, nenhum dos candidatos sem declaração de gênero chegaram à etapa de finalista.

Experiências extracurriculares

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

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

4.7 Inteligência lógica

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

Proficiência em língua inglesa

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

Estilo de trabalho

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

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

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

Personalidade

Das variáveis contidas no “big-five”, conclui-se por meio da análise descritiva e dedutiva a influência de três delas, uma influenciando negativamente o processo de admissão dos jovens (Curiosidade) e outras duas positivamente (Extroversão e Estabilidade Emocional). Entendendo a variável “Curiosidade” como tendência a ser adepto da criatividade e se envolver em discussões abstratas, pode-se deduzir o motivo dessa variável contribuir negativamente no processo de contratação para os jovens: empresas preferem profissionais pragmáticos, que resolvem problemas complexos com simplicidade, evitando idealismos e soluções abstrusas.

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

Valores

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

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

Entendendo a Ambição como a tendência de valorizar o sucesso e prestígio profissional, a busca por candidatos que se enquadram nesse valor por parte dos recrutadores pode ser justificada pelo desejo das companhias encontrarem colaboradores que almejam trazer cada vez mais resultados para a organização. A valorização da Estimulação é explicada, novamente, pelo fato das organizações preferirem jovens que valorizam a tomada de riscos e desafios.

Um valor que merece uma atenção é a Autonomia. As organizações investem cada vez mais capital nas consultorias de recrutamento e seleção para contratar jovens autônomos, com grande capacidade de aprendizado e sensatos em elaborarem sua rotina de trabalho, sem necessidade de supervisores. Além de profissionais com essa característica trazerem mais

agilidade para a companhia, as companhias conseguem cortar custos eliminando a necessidade de supervisores, deixando essa função para os gerentes de área.

Entrevista no processo seletivo

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

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

5 CONCLUSÕES

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

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

Uma amostra de 271 estudantes e ex-alunos da Engenharia Química da Universidade Federal de Viçosa foi entrevistada a fim de coletar dados comparáveis com os do processo de seleção estudado. Pode-se, então, concluir que o curso e a universidade em questão conseguem promover uma boa atração e desenvolvimento da capacidade analítica de raciocínio lógico dos estudantes. Além disso, esses dois fatores refletem em profissionais renomados no mercado e capazes de resolverem problemas complexos devida a qualidade de sua formação acadêmica. Por outro lado, observa-se uma oportunidade no que tange o desenvolvimento de habilidades cognitivas e sociais dos estudantes. O presente estudo relatou discrepância do perfil do jovem egresso da universidade com as habilidades requisitadas pelos recrutadores, evidenciando lacunas para melhoria da formação holística dos universitários.

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

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

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

REFERÊNCIAS

- Análise do CAGED.** Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE. 2016.
- BLOCK, J. **The Q-sort method in personality assessment and psychiatric research.** 1961.
- DELOITTE. **Rewriting the rules for the digital age.** Deloitte University Press. 2017.
- DIGMAN, J. M. Personality structure: Emergence of the five-factor model. **Annual review of psychology**, v. 41, n. 1, p. 417-440, 1990.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2002.
- GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar.** Editora Record, 1997.
- GOSLING, S. D.; RENTFROW, P. J.; SWANN, W. B. A very brief measure of the Big-Five personality domains. **Journal of Research in personality**, v. 37, n. 6, p. 504-528, 2003
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua**, 2017.
- Mapa da violência 2014. Os jovens do Brasil. Brasília. Instituto Sangari; Ministério da Justiça, 2014.
- MARQUES, J. C. Empregabilidade na vida universitária: flexibilidade e pressões. **Psico**, 2(29), 61-82. 1998.
- MCLAUGHLIN, M. **Assessing Employability Skills.** Eric Digest Information Analysis, Canadá. 1995.
- MINARELLI, J. A. **Empregabilidade: como ter trabalho e remuneração sempre.** São Paulo: Gente, 1995.
- MOURA, R. J. D. N., MCC. Diagnóstico de stress e qualidade de vida de executivos. Em: Trabalho, stress e saúde: mudanças corporativas e bem-estar dos colaboradores da teoria à ação. **Anais do V Congresso de Stress da International Stress Management Association – ISMA- Brasil, e do VII Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho.** Porto Alegre: ISMA-BR; 2005.
- NORONHA, A. P. P.; PRIMI, R.; ALCHIERI, J. C. Parâmetros psicométricos: uma análise de testes psicológicos comercializados no Brasil. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 24, n. 4, p. 88-99, 2004.
- O'REILLY, C.; CHATMAN, J.; CALDWELL, D. F. People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. **Academy of management journal**, v. 34, n. 3, p. 487-516, 1991.

PESQUISERIA. Projeto 30 mapeia percepção de vida de jovens brasileiros. Data: 30/05/2016. Disponível em: <<http://www.printecomunicacao.com.br/?p=35778#sthash.OZD9kEOg.dpbs>>. Acesso em: 09/10/2017.

PRODANOV, C. C.; DE FREITAS, E. C. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**-2ª Edição. Editora Feevale, 213.

SCHWARTZ, S. H. Les valeurs de base de la personne: Théorie, mesures et applications [Basic human values: Theory, measurement, and applications]. *Revue Française de Sociologie*, 47, 249-288. 2006.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. Cortez editora, 2017.

TEIXEIRA, S. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 46, n. 76, p. 27-44, jul./dez. 2007.

WOODCOCK, R. W. Theoretical foundations of the WJ-R measures of cognitive ability. **Journal of Psychoeducational Assessment**, 8, 231-258. 1990.

EVALUATION OF THE FACTORS INFLUENCING THE EMPLOYABILITY OF NEWLY FORMED IN THE LABOR MARKET

Abstract: *As the unemployment rate in Brazil fluctuates, the search for alternative careers becomes a possible result of this issue. Young undergraduates face difficulties in working in the market sector they want, which in turn ends up causing side effects in both his career and health. Thus, it is essential to deep the understanding of the hiring processes of companies and facilitate the connection of young people with organizations that share the same work style. The purpose of this study is to evaluate the main variables influencing the employability of young undergraduate's alumni. The research comprehended the study of a database of 9753 young people, containing information on work styles, personal values, behavioral profile, logic level, proficiency in foreign languages, and also professional and extracurricular experiences. After the analysis of this database, it was possible to identify the main variables adopted by organizations, as well as their relevance along the stages of the selection process. After such identification, a comparison was made between the profile of the successful candidates in a determined selection process and the students of the Chemical Engineering undergraduate course hosted by the Universidade Federal de Viçosa. The next step consists in improvement suggestions to the process based on the development demands of the students, expecting to increase their employability.*

Key-words: *Employability. Newly graduate. Selection Processes. Chemical engineering.*