



cgée

Avaliação estratégica de programas em educação no âmbito federal da EPT

Relatório preliminar dos fundamentos para elaboração de indicadores de empregabilidade para egressos da Rede Federal EPCT

Centro de Gestão e Estudos Estratégicos

Ciência, Tecnologia e Inovação

Avaliação estratégica de programas em educação no âmbito federal da EPT

Relatório preliminar dos fundamentos para elaboração de indicadores de empregabilidade para egressos da Rede Federal EPCT



Brasília, DF
Dezembro, 2023

Centro de Gestão e Estudos Estratégicos (CGEE)

Organização social supervisionada pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações (MCTI)

Presidente

Fernando Cosme Rizzo Assunção

Diretores

Ary Mergulhão Filho (até 15/11/2023)

Carlos Roberto Fortner (Diretor Administrativo Financeiro)

Relatório preliminar dos fundamentos para elaboração de indicadores de empregabilidade para egressos da Rede Federal EPCT. Avaliação estratégica de programas em educação no âmbito federal da EPT. Brasília, DF: Centro de Gestão e Estudos Estratégicos, 2023.

65p.il:

1. Educação. 2. Empregabilidade. 3. Modelos de competências. 3. EPT.
I. Título. II. CGEE. III. MEC.

Centro de Gestão e Estudos Estratégicos - CGEE
SCS Quadra 9 – Torre C – 4º andar – salas 401 a 405
Edifício Parque Cidade Corporate
70308-200 - Brasília, DF
Telefone: (61) 3424.9600
<http://www.cgEE.org.br>

Todos os direitos reservados pelo Centro de Gestão e Estudos Estratégicos (CGEE). Os textos contidos nesta publicação poderão ser reproduzidos, armazenados ou transmitidos, desde que seja citada a fonte.

Referência bibliográfica:

Centro de Gestão e Estudos Estratégicos - CGEE. **Relatório preliminar dos fundamentos para elaboração de indicadores de empregabilidade para egressos da Rede Federal EPCT**. Avaliação estratégica de programas em educação no âmbito federal da EPT. Brasília, DF: 2023. 65p.

Este relatório é parte integrante das atividades desenvolvidas no âmbito do 3º Contrato de Gestão CGEE – 1º Termo Aditivo/Atividade: Subsídios para a formulação e avaliação de programas estratégicos na área de educação profissional e tecnológica (Projeto: 1.10.03.01.02.01) /Ministério da Educação/2022.

Avaliação estratégica de programas em educação no âmbito federal da EPT

Relatório preliminar dos fundamentos para elaboração de indicadores de empregabilidade para egressos da Rede Federal EPCT

Supervisão

Fernando Cosme Rizzo Assunção

Coordenadora

Sofia Cristina Adjuto Daher Aranha

Consultores

Lucas Prata Feres

Renata Barão Leal

Equipe técnica do CGEE

Ricardo Carvalho Gonçalves

Stephany Lima de Oliveira

Marcia Tupinambá

César Prazeres

José Salomão

Equipe de apoio

Paula Gomes

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO À IDEIA DE EMPREGABILIDADE E SEU CONTEXTO HISTÓRICO ...	6
2. ATORES DA EMPREGABILIDADE.....	11
3. DA QUALIFICAÇÃO AO MODELO DE COMPETÊNCIAS.....	18
4. FORMAS DE MEDIR: SELEÇÃO DE MODELOS E CASES.....	22
4.1 Modelos Conceituais.....	23
4.2 Cases de mensuração	31
5. PROPOSTA DE INSTRUMENTO.....	42
6. CONCLUSÕES	45
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	51
ANEXOS	54
Instrumentos.....	54
Inserção ocupacional	56
Satisfação no trabalho	58
Preparação para o trabalho	60
Capital social e cultural	62
Institucional.....	64

1. INTRODUÇÃO À IDEIA DE EMPREGABILIDADE E SEU CONTEXTO HISTÓRICO

O termo “empregabilidade” ganhou força nas últimas três décadas nos espaços de discussão e formulação política sobre o mercado de trabalho. O resgate histórico de Hirata (1997) mostra que o conceito surgiu na Europa dos anos 1960, associado a estudos que buscavam diferenciar, dentro do desemprego, aqueles trabalhadores que seriam inaptos ao emprego. Nesse sentido, Gazier (1990, apud Munhoz, 2005) aponta outra origem do termo, associado a estudos médicos dos anos 1950 e 60 que aplicavam testes funcionais para avaliar a aptidão ao trabalho de grupos como esquizofrênicos, cegos, criminosos, etc. Os testes evoluíram, depois, para medir atitudes e comportamentos.

Essa ideia original - de que há pessoas mais e menos empregáveis e de que isso deveria ser medido para cada indivíduo - se manteve como base do conceito, ainda que o termo em si seja usado em diferentes espaços de discussão com diferentes sentidos, evidenciando uma falta de definição para o termo. Ainda assim, seria possível resumir a empregabilidade na ideia de qualidade de ser empregável ou capacidade de trabalhar (Minarelli, 1995).

A ideia de empregabilidade, diante da falta de um significado claro e consensual, pode aparecer em discussões de diversos campos de atuação, estabelecendo diálogos com debates de várias áreas do conhecimento, ganhando nuances associadas às teorias econômicas, às mudanças produtivas e tecnológicas, às tendências de educação e qualificação profissional e a ideologias e visões políticas. As diversas visões em diferentes campos do conhecimento podem ser mais ou menos consistentes com os conceitos que abarcam a ideia de empregabilidade.

No campo da economia, por exemplo, a determinação do nível de emprego não é uma questão consensual dentro do campo da macroeconomia. Enquanto teóricos de inspiração keynesiana, especialmente pós-keynesiana, tendem a dar maior importância às variáveis de demanda como determinantes da demanda por trabalho

(isto é, consumo, investimento e gastos do governo), teóricos de inspiração neoclássica tendem a ressaltar fatores de oferta como determinantes do crescimento econômico e do nível de emprego no longo prazo. Outras abordagens, como a dos neokeynesianos, reconhecem a existência de falhas de mercado que podem impedir o melhor equilíbrio possível no mercado de trabalho.

As diferentes concepções sobre a determinação dos resultados no mercado de trabalho também implicam diferentes políticas de estímulo ao emprego e atribuem diferentes papéis à educação e à qualificação profissional. Assim, enquanto economistas de inspiração keynesiana atribuem maior importância às medidas de gestão da demanda agregada, economistas neoclássicos atribuem maior importância à educação como fator determinante de maiores níveis de ocupação. Nesse sentido, seria possível associar a maior incidência da ideia de empregabilidade nas últimas décadas à maior importância desses economistas no direcionamento das discussões sobre educação e economia. Políticas de qualificação profissional, em geral, são muito influenciadas pela visão econômica de que essa seria a melhor forma de melhorar os resultados do mercado de trabalho de um país.

Para além de considerações sobre o volume de emprego total, as discussões sobre empregabilidade também podem estar inseridas em questões sobre a alocação desse volume de emprego entre diferentes parcelas dos ocupados. Assim, segmentos populacionais com determinadas características ou com maior acesso à qualificação poderiam ter vantagens na colocação no mercado de trabalho, assim como a forma de expansão do emprego em determinada região tende a favorecer os profissionais mais qualificados para determinados setores ou postos de trabalho.

Nesse sentido, por exemplo, Lavinás (2001) recorre à ideia de empregabilidade feminina para ajudar a explicar a maior inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro desde a década de 1980. Nesse sentido, existiria um “diferencial de gênero” que torna as mulheres mais empregáveis nas últimas décadas, o que, de acordo com o modelo utilizado pela autora, é determinado pelo padrão salarial mais baixo, pelos maiores níveis de escolaridade, além de características credenciadas pelo gênero feminino que seriam mais adequadas às crescentes ocupações de serviços.

Outra forma de abordar a questão, nesse sentido, seria associar grandes mudanças nos processos produtivos à demanda por novos perfis de trabalhadores. No mundo do trabalho contemporâneo, a rigidez taylorista teria dado lugar a ocupações que exigem um perfil polivalente de profissional, que não apenas precisa dominar os requisitos técnicos de seu posto de trabalho, mas também aproveitar seus aspectos subjetivos e suas dimensões cognitiva, social e pessoal mais amplas no processo de trabalho - com isso, a ideia de qualificação daria lugar à ideia de competência (Lavinias, 2001).

Como apontam Helal e Rocha (2009), existe um discurso em torno da ideia de empregabilidade, que ganhou força no período de crise do mercado de trabalho e transformações produtivas pós-fordistas. Nesse contexto, a preocupação passa a se dar em torno da capacidade de adaptação dos trabalhadores ao ambiente em mudança e ao que seriam novas exigências dos processos de trabalho.

O conceito de competência também tem sido a tônica no meio empresarial e, como afirma Munhoz (2005), é uma noção multidimensional, composta de fatores que extrapolam o individual e incluem também aspectos socioculturais, situacionais e processuais. Pelo menos três características podem ser associadas a esse conceito: a exigência de um processo contínuo de formação, o escopo além do simples desempenho no trabalho ou do domínio de qualificações técnicas específicas e a relação com as formas de se comportar e agir dos indivíduos, para além do conhecimento da experiência profissional.

Nesse sentido, Minvielle (1997) trata a empregabilidade como um sistema de competências que podem ser transferidas de uma ocupação para outra (em visão mais restrita) e como capacidade do indivíduo de se autogerenciar, construir e dirigir sua trajetória profissional (em visão mais ampla). Em abordagem semelhante, Menegasso (1998) considera o indivíduo de maior empregabilidade como aquele com maior capacidade de gerir o próprio destino.

Avaliando o caso inglês, Antunes (2009) aponta que essa mudança esteve acompanhada por uma reconfiguração da visão da administração empresarial, para

quem, nesse novo contexto, o sucesso do empreendimento dependeria da transferência de responsabilidades para o próprio trabalhador individual, já que são eles que detêm conhecimentos que devem ser incorporados ao processo produtivo e à empresa em geral.

Zulauf (2006) mostra que na Inglaterra se deu a origem do fortalecimento da ideia de empregabilidade, dentro do contexto de discussões sobre o papel do ensino superior. O documento “*Higher Education: Meeting the Challenge*”, elaborado pelo governo britânico em 1987, afirmava que era necessário formar graduados com as competências e comportamentos necessários para aumentar a competitividade da economia - um ensino focado em habilidades pessoais e transferíveis.

A ideia de que o indivíduo deveria ser responsável por sua empregabilidade para obter um melhor resultado no mercado de trabalho pode ser também associada a mudanças culturais, políticas e sociais que colocaram o princípio da competitividade como central no mercado de trabalho - uma forma de racionalidade que se conceituou por neoliberalismo (Dardot e Laval, 2009). Ainda, o discurso da empregabilidade poderia ser visto também como uma forma de resolver o problema gerencial de controlar os indivíduos através de certos comportamentos desejados de flexibilidade e autorregulação (Helal e Rocha, 2009).

Nesse sentido, Hirata (1997) também aponta que a ascensão da ideia de empregabilidade exerce uma função ideológica, ao transferir ao trabalhador a responsabilidade da situação de desemprego: o acesso ao emprego parece depender estritamente da formação e do comportamento individual, apagando seus determinantes macroeconômicos. Essa função aparece de forma ainda mais marcante em termos como “trabalhabilidade” e “ocupacionalidade”, que procuram apenas apagar a relação entre o trabalhador e o emprego, substituindo-a por outra em que o trabalhador deve estar preparado para desenvolver suas próprias formas de ocupação, no lugar de procurar um emprego estável.

Por fim, é possível associar a maior importância da ideia de empregabilidade a um contexto histórico marcado por uma crise geral do mercado de trabalho, no mundo

e no Brasil. No final do século XX, avançaram as tendências de precarização do trabalho, de modernizações produtivas redutoras de emprego formal e de desemprego e informalidade. Nesse contexto, como aponta Helal (2005), os governos e empresários passaram a tratar de um problema de gestão dos não-empregáveis - isto é, existem aqueles que não podem ser absorvidos pelo mercado de trabalho e dependerão de outras medidas sociais públicas. No contexto de pleno emprego dos anos 1960, mesmo os indivíduos menos qualificados se mostravam empregáveis (Paiva, 2000).

Assim, é possível afirmar que a ideia de empregabilidade ganha importância em um cenário histórico de grandes transformações no mercado de trabalho, em que a preocupação com a dinâmica do emprego total deu lugar a formulações sobre as diferenças entre empregados, desempregados e subempregados. Nesse contexto, a empregabilidade emerge como conceito que transfere aos indivíduos a responsabilidade pela condição de ocupação, com diferentes matizes conceituais e ideológicos.

2. ATORES DA EMPREGABILIDADE

Construído o contexto em que surge a ideia de empregabilidade e seus significados, uma primeira questão importante diz respeito à responsabilização sobre seu desenvolvimento. Essa dimensão ganha importância à medida que as diversas abordagens em torno do problema resultam também em diferentes atores que poderiam contribuir para os múltiplos fatores de composição do conceito.

A análise de Helal e Rocha (2009) mostra que a visão que atribui a empregabilidade ao indivíduo é predominante no Brasil, nos meios empresariais, midiáticos, acadêmicos e entre os próprios estudantes, ainda que, entre os professores, essa visão conviva com visões mais críticas ao conceito. Alunos, professores e empresas convergem quanto aos determinantes da empregabilidade - “boa vontade, capacidade de aprender, qualificação para o cargo e autoconfiança” (p. 150) -, e os funcionários de recursos humanos das empresas acrescentam que “boa aparência e defesa da empresa em que trabalha ajudam a pessoa a se manter empregada” (p. 150).

Parte da responsabilidade pelo desenvolvimento da empregabilidade é atribuída às instituições de ensino superior. Essa associação entre empregabilidade e ensino universitário remonta ao documento já citado acima, “*Higher Education: Meeting the Challenge*”, do governo britânico, que atribui ao ensino superior o papel de desenvolver competências e comportamentos demandados pelos empregadores. A descrição de Zulauf (2006) mostra que mesmo os documentos britânicos desse período de preocupação com a empregabilidade divergem quanto ao que deveria ser de fato desenvolvido.

Os debates em torno do tema na Inglaterra opunham aqueles que afirmavam que as habilidades de empregabilidade são desenvolvidas implicitamente nas disciplinas, negando a necessidade de mudança nos currículos, e aqueles que entendiam que o desenvolvimento deveria ser intencional e focado em habilidades aplicáveis a vários contextos de trabalho. Em 2002, o *Higher Education Funding*

Council estabeleceu uma iniciativa de coordenação para o desenvolvimento da empregabilidade nas universidades, através de um conjunto de recursos.

Para Knight e Yorke (2002), que ganharam proeminência nesse momento, o desenvolvimento do currículo no ensino superior precisa incorporar o desenvolvimento da autonomia do estudante. Para os autores, as universidades poderiam melhorar a empregabilidade dos estudantes ao desenvolverem sua metacognição: a empregabilidade é influenciada pela consciência que se tem das próprias capacidades e necessidades de desenvolvimento. As pesquisas realizadas por Zulauf (2006) junto a um grupo de estudantes mostra apoio às políticas de desenvolvimento da empregabilidade na universidade, apesar de o grupo avaliado ser muito pequeno e limitado.

As diferentes abordagens de desenvolvimento de empregabilidade adotadas pelas instituições de ensino podem ser classificadas em dois tipos: estratégias institucionais e iniciativas direcionadas. No primeiro grupo, está o desenvolvimento de habilidades padronizadas, que são mais ou menos adaptadas aos contextos departamentais, a depender da estratégia da instituição de ensino. No segundo, estão diversas ações como aprendizagem baseada em estudos de caso, oficinas de planejamento de carreira, esquemas de aprendizagem gerenciados pelos próprios estudantes e esquemas de aprendizagem baseada no trabalho, em parceria com empregadores.

Harvey (2001), no entanto, critica a abordagem de que resultados de emprego possam ser atribuídos à universidade, já que muitos fatores mediam o processo entre a formação e a inserção do indivíduo no mercado de trabalho. Entre esses fatores, a autora cita a formação do indivíduo antes do ensino superior, o formato de estudo, o dinamismo da economia local, as experiências prévias do indivíduo e elementos de discriminação, como idade, etnia, gênero e classe social. Além disso, esses resultados também sofrem a influência de fatores e subjetividades dos empregadores e recrutadores das empresas.

Ademais, diversos fatores pessoais podem também influenciar os resultados de empregabilidade. Assim, uma visão de empregabilidade apropriada à realidade brasileira deve levar em conta seus traços históricos de personalismo, que marcaram a formação da sociedade brasileira. Além das relações pessoais, disposições subjetivas e elementos simbólicos e culturais se interrelacionam com as variáveis de formação e desempenho individual para determinar os resultados de alocação de diferentes perfis sociais no mercado de trabalho (Helal e Rocha, 2009).

Munhoz (2005) aponta que a empregabilidade depende também da organização e de suas políticas de qualificação e retenção de profissionais, o que se reflete no neologismo “empresabilidade”. Assim como as universidades corporativas ganharam espaço, influenciando diretamente no desenvolvimento dos trabalhadores, também a composição das etapas e os critérios aplicados nos processos seletivos influenciam a chance de cada grupo social acessar as vagas das empresas.

A ideia de que os empregadores seriam os responsáveis por validar a empregabilidade nos processos seletivos é questionada por Harvey (2001), para quem as evidências mostram que o processo de contratação não se baseia em critérios racionais, sofrendo a influência da subjetividade dos recrutadores. Diversos fatores podem intermediar esse processo, a depender das preferências do recrutador em questão: reputação das instituições e cursos, tempo disponível para trabalho, experiência prévia, discriminação de idade, gênero, etnia e origem social.

A capacidade de avaliação de recém graduados em processos seletivos também é questionada na análise de Caballero e Walker (2010). A contratação desses profissionais tem vantagens óbvias para as empresas: oferecem profissionais com formação atualizada e novas ideias, capazes de serem treinados para os métodos da contratante e podem representar formas de redução de custo. A prática de recém-formados ganhou importância e se tornou um ciclo periódico nas empresas.

Os autores avaliam os instrumentos mais utilizados nesses processos: análise de currículo, entrevistas, testes de competências e personalidade e pedido de referências. Sua conclusão é que, ainda que esses instrumentos mostrem validade

em diversos campos de atuação, isso é menos claro no caso de avaliar recém graduados, dada a falta de experiência de trabalho e histórico de resultados profissionais desse grupo.

As análises específicas mapeadas pelos autores mostram essa conclusão por tipo de avaliação. No caso de resultados acadêmicos, por exemplo, estudos mostram sua baixa efetividade em prever preparação para o trabalho. A mesma conclusão vale para testes cognitivos. Entrevistas também têm resultados limitados, dada a dificuldade de exploração de um histórico de trabalho no caso de recém-formados. Diante disso, os autores sugerem a necessidade de formas de mensuração de preparação para o trabalho, que aqui se está definindo como empregabilidade. Fica claro que, no caso das ferramentas mais comuns aplicadas em processos seletivos, é difícil a percepção de empregabilidade.

A empregabilidade pode ganhar um aspecto falacioso quando interpretada como a atribuição ao indivíduo da responsabilidade pela situação de ocupação para a sociedade como um todo. Isto é, se a alocação de determinados indivíduos em determinadas ocupações pode ser associada a fatores individuais, isso não é verdade para a sociedade como um todo, já que a inserção ocupacional total depende do número de postos de trabalho gerados pela atividade econômica. Helal (2005) aponta que o foco em características subjetivas que aparece na ideia de competência contribui para transferir do social para o individual a responsabilidade pela condição de ocupação.

Isso também pode ser dito da relação entre formação e ocupação, particularmente no caso brasileiro recente. A partir de meados dos anos 2000, houve uma expansão de matriculados em cursos de nível superior e diversas áreas de atuação passaram a receber novos profissionais em maior número. A estrutura

ocupacional, porém, não acompanhou esse fenômeno, gerando o resultado de superqualificação dos ocupantes de algumas categorias de postos de trabalho¹.

Essa revisão aponta que são vários os argumentos que atribuem ou desautorizam a determinados atores a responsabilidade pelos resultados de empregabilidade. Como problema complexo, é esperado que a empregabilidade envolva um conjunto de agentes: o próprio indivíduo em questão, as instituições de ensino, as organizações empregadoras, as políticas públicas de geração, intermediação e alocação de trabalho. Além disso, por seu próprio conceito, a empregabilidade se aproxima do problema da educação profissional, e de fato a ressignifica, razão pela qual se discute brevemente essa relação na sequência.

Além da responsabilidade intrínseca do ensino superior em fomentar o desenvolvimento cidadão e impulsionar a empregabilidade nacional, é imperativo reconhecer a contribuição fundamental da educação profissional nesse percurso. Essa opção pode estar mais próxima da realidade de jovens que, por qualquer motivo, não seguem o caminho acadêmico do ensino superior. O Brasil possui apenas 11% da sua juventude matriculada no ensino técnico, versus 44% que é a média dos países integrantes da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) (OCDE, 2023). Apesar disso, o governo federal e governos estaduais brasileiros estão revisando e expandindo a oferta dessa modalidade. Um exemplo é o PL 6.494/2019, aprovado no ano de 2023 para articular uma política nacional de educação profissional e tecnológica ao Plano Nacional da Educação (PNE).

Pesquisas que comparam o desempenho de alunos no ensino acadêmico versus ensino técnico fora do Brasil já mostraram que em muitos casos, alunos do ensino acadêmico desempenham melhores resultados em matemática, ciências e leitura (Altinok, 2012). Nesse contexto, surge a oportunidade de revisar e implementar

¹ Nesse contexto, houve um debate no Brasil sobre a existência de um eventual “apagão” de mão-de-obra qualificada no Brasil nos anos de maior crescimento. O estudo do IPEA assinado por Nascimento, Gusso e Maciente (2012), porém, desconstrói a hipótese de escassez de trabalho qualificado no país.

modelos que levem a um desempenho acadêmico similar e mais oportunidades profissionais para pessoas que optem pela educação profissional.

Pensar o ensino profissional e tecnológico desde a sua concepção como política pública deve envolver o planejamento de como os alunos e egressos terão um melhor acesso ao mundo do trabalho. Dentre os diferentes modelos de educação profissional e tecnológica temos o modelo baseado em sala de aula e o modelo dual. Os dois modelos devem estar sempre em congruência com o mundo do trabalho, por meio da constante atualização de currículo ou da aprendizagem baseada em projetos, por exemplo. O modelo dual, envolve um componente extra significativo, que é o treinamento dentro de uma organização, podendo ser implementado por meio de programas de aprendizagem ou estágio. Países que implementam o modelo dual de aprendizagem com uma boa governança (como Suíça e Alemanha), apresentam um melhor resultado em relação à inserção no mercado de trabalho de seus estudantes (Molz, 2015). Isso acontece porque a aprendizagem traz o benefício de um treinamento prático ao estudante de habilidades técnicas, socioemocionais e a construção de uma rede de relacionamentos com o empregador. Além disso, o aluno recebe uma remuneração pelo serviço prestado, o que o incentiva a estar no ambiente de estudo e trabalho e auxilia seus primeiros passos à liberdade financeira. Uma pesquisa conduzida com empresas participantes do programa de aprendizagem no Reino Unido reportou que 82% dos empregadores estavam satisfeitos com o programa e 70% relataram que os aprendizes melhoraram a qualidade de seu produto ou serviço. Os empregadores também relataram que os custos do treinamento se pagaram dentro de um ou dois anos após a conclusão do programa, através do aumento da produtividade do ex-aprendiz (United Kingdom Government, 2015).

Apesar disso, se o modelo de aprendizagem for implementado sem governança, qualidade e responsabilização o suficiente, os estudantes tendem a não apresentarem melhora na transição escola-emprego ou no desenvolvimento de suas habilidades técnicas ou socioemocionais. Esse é o caso da China, que apresenta um programa de estágio ligado à educação profissional onde as empresas não aderem a requerimentos básicos do governo e não garantem ensinamentos, satisfação e bem-

estar dos alunos (YI et al, 2017). Outra possível dificuldade do modelo é a expansão, pois sempre haverá um número limitado de posições de aprendiz nas empresas.

Modelos de educação técnica baseados na empresa ou na comunidade mostram-se ainda mais importantes pois são uma forma de engajar o relacionamento entre os estudantes e atores do mundo do trabalho ou da comunidade em uma experiência prática de aprendizado ao longo da vida (Adult Learning Australia, 2014). Além de aplicarem conhecimentos teóricos na prática, esses modelos de aprendizagem incentivam a criação de redes de contatos que ampliam o capital social do estudante, criando relacionamentos que poderão ser importantes para o futuro do indivíduo (Batistic et al, 2017).

Parcerias entre as instituições de ensino e empregadores ou a comunidade se mostram de extrema importância para o aluno na transição escola-trabalho. O relatório “*Employer and Community College Partnerships*”, publicado pela Stada Foundation em 2023, mostra que ações consideradas bem-sucedidas nessas parcerias incluem as orientações de carreira e a aprendizagem baseada no trabalho (como o modelo dual). Essas ações conectam a jornada educacional do aluno a objetivos de carreira, onde é possível identificar propósitos e as habilidades que podem ajudá-los a atingir suas metas.

3. DA QUALIFICAÇÃO AO MODELO DE COMPETÊNCIAS

A relação das competências importantes para a empregabilidade varia ainda mais do que o próprio conceito. Diversas organizações voltadas a estudos de educação, emprego e economia, diferentes autores e vários modelos de desenvolvimento de empregabilidade nas instituições de ensino organizam suas próprias seleções de quais são as competências essenciais para o profissional estar mais capacitado para encontrar uma ocupação.

Concomitantemente à emergência da ideia de empregabilidade, há também uma substituição da ideia de qualificação pela de competência. Como aponta Paiva (2000), o conceito de qualificação guardava uma relação direta com a escolarização formal, com anos de escolaridade bem definidos e associados ao diploma, assim como uma relação direta com os postos de trabalho característicos da sociedade industrial.

No contexto do fim do século XX, essas relações vão perdendo definição, sendo substituídas por uma multiplicidade de cargos e funções, com salários definidos individualmente. Com isso, a formalização de diplomas, notas e provas, atestados do conhecimento para determinado posto de trabalho, passa a dar maior peso a aspectos pessoais e disposições subjetivas, de modo que que “virtudes pessoais são acionadas como parte das competências” (p. 60).

Em perspectiva crítica, a autora aponta que a noção de competência está acompanhada de uma mudança de mentalidade em relação ao trabalho, que pressupõe uma substituição geracional. Nesse sentido, o conceito de competência pode até colidir com o de qualificação, se o trabalhador mais qualificado não apresentar traços de comportamento mais afeitos às novas relações sociais e laborais e à assunção do risco pelo trabalhador - isto é, o indivíduo mais qualificado pode não ser o mais empregável.

O mapeamento feito por Caballero e Walker (2010) de algumas referências teóricas mostra que não existe uma clara conceitualização de quais são as

competências que definem a empregabilidade. Não apenas variam as competências valorizadas pelos empregadores, como termos diferentes são utilizados para designar competências semelhantes. O próprio termo competência pode estar acompanhado de adjetivos como competências centrais, básicas, transferíveis ou competências de empregabilidade.

Tabela 1: Síntese de conceitos e referências vinculadas à empregabilidade, conforme Caballero e Walker (2010)

Referência	Conceito	Composição
Gardner e Liu, 1997	<i>Workforce readiness</i>	Comunicação, leitura, escrita, matemática, raciocínio, organizacional, análise de dados, habilidades pessoais, habilidades de trabalho
Casner-Lotto, Barrington e Wright, 2006	<i>Workforce readiness</i>	Pensamento crítico e solução de problemas, comunicação oral e escrita, colaboração em equipe, diversidade, aplicação de TICs, liderança, criatividade, aprendizagem contínua, profissionalismo, ética e responsabilidade social
Hart, 2008	<i>Workforce preparedness</i>	Trabalho em equipe, ética, habilidades interculturais, responsabilidade social, raciocínio numérico, comunicação, autoconhecimento, adaptabilidade, pensamento crítico, escrita, autorregulação, conhecimento global
Hambur, Rowe e Luc, 2002; Stewart e Knowles, 1999	<i>Graduateness</i>	Motivação, habilidade organizacional, trabalho em equipe, habilidades sociais, liderança, comunicação, solução de problemas
Gabb, 1997	<i>Graduateness</i>	Motivação, entusiasmo, habilidades interpessoais, trabalho em equipe, flexibilidade, adaptabilidade, comunicação, iniciativa, proatividade, solução de problemas
Stewart e Knowles, 2000	<i>Graduateness</i>	Motivação, iniciativa, criatividade, habilidade organizacional, comunicação, trabalho em equipe, habilidades sociais, solução de problemas, liderança, habilidade numérica, TICs
Atlay e Harris, 2000	<i>Employability</i>	Manuseio de informações, comunicação, apresentação, planejamento, solução de problemas, interação, desenvolvimento social
Knight e Yorke, 2003	<i>Employability</i>	Autoconhecimento, autoconfiança, independência, inteligência emocional, adaptabilidade, tolerância ao estresse, iniciativa, disposição a aprender, autorreflexão, leitura, habilidade numérica e de linguagens, autogestão, análise crítica, criatividade, comunicação, apresentação oral, consciência global

Fonte: Tabela extraída de Caballero e Walker (2010). Adaptação e tradução própria.

Ainda assim, é possível perceber que há competências mais frequentes, que aparecem em quase todos os modelos, ainda que as próprias definições do que elas significam variem. Em geral, são competências genéricas, que não se associam

necessariamente a cargos ou funções determinadas, e relacionadas à regulação das próprias emoções e das interações com os outros - comumente consideradas na ideia de “*soft skills*”.

No campo de estudos do processo de trabalho, porém, é consensual que essas competências não podem ser tratadas de forma genérica e separadas do contexto de trabalho em que são aplicadas. Menos consensual, porém, é se essas competências associadas ao comportamento de fato implicam ocupações qualificadas, já que estão presentes também em funções de serviços de baixa qualificação.

Nesse sentido, é possível observar a oposição entre uma visão positiva e outra negativa das *soft skills*. A visão positiva, como a de Bolton (2004), afirma que as ocupações intensivas em *soft skills* apresentam formas de autonomia e controle do trabalhador, que precisa desenvolver sua capacidade de autoconhecimento e desenvolver suas atividades de forma discricionária. Uma visão negativa, como a de Lafer (2004), vê as exigências de *soft skills* pelos empregadores como exigências de comportamento associadas à disciplina do trabalho assalariado. Trata-se menos de competências e qualificações do que de medidas de compromisso que o trabalhador deve demonstrar, e que sempre existiram.

Hurrell, Scholarios e Thompson (2012) defendem que as *soft skills* são de fato competências presentes em diversos contextos de trabalho, com diferenças aplicáveis a cada processo de trabalho, e não necessariamente qualificados. Sua defesa está ancorada nos argumentos de que essas competências são necessárias em diversos contextos de trabalho que envolvem interações sociais, de que essas competências podem ser aprendidas e desenvolvidas através de treinamento (e, assim, não são atributos estáveis de personalidade) e de que elas podem ser encontradas em diversas estratégias de recrutamento e seleção dos empregadores.

Ao analisar o processo de trabalho em dois hotéis, os autores identificam como mais importantes as competências de planejamento e organização, trabalho em equipe, atendimento ao cliente e comunicação. Essas competências foram informadas pelos próprios trabalhadores de processos de trabalho de baixa qualificação e

validadas pelos empregadores como qualidades valorizadas. O nível de autonomia dos trabalhadores variou entre os dois ambientes de trabalho.

A impossibilidade de uma proposição única para o que constitui uma pessoa mais empregável que outra (e que competências isso implica) se reflete também na impossibilidade de mensuração consensual. Diante disso, na sequência, serão explorados alguns modelos conceituais e casos concretos de aplicação e mensuração, que pretendem ilustrar as diversas possibilidades e constituir um embasamento a partir do qual se possa construir novos modelos, considerados as possibilidades específicas de mensuração em cada contexto concreto.

4. FORMAS DE MEDIR: SELEÇÃO DE MODELOS E CASES

Ao se observar a diversidade de indicadores e relatórios que procuram medir a empregabilidade de um grupo de indivíduos, transparece uma dificuldade de mensuração da empregabilidade conforme suas definições conceituais: uma variável de processo. A essa dificuldade, soma-se a falta de uma definição clara do próprio objeto de mensuração e de seus componentes.

Assim, em muitos casos, assume-se que a empregabilidade pode ser aferida diretamente através das variáveis de resultado do processo, isto é, de indicadores de condição de atividade e ocupação e de qualidade do emprego, muitas vezes associada à relação entre a área de atuação e a de formação do indivíduo. Em alguns casos, essa relação direta entre empregabilidade e ocupação pode ser aprofundada por fatores qualificadores, como o grau de autonomia da atividade, o tempo de obtenção de uma ocupação depois da formação e o desempenho demonstrado em processos seletivos (Harvey, 2001). Ainda, é possível estabelecer indicadores probabilísticos para desempenhos prováveis do indivíduo no mercado de trabalho (Gazier, 1990).

Zulauf (2006) aponta que há um movimento em direção à avaliação das competências de empregabilidade, no sentido de uma variável de processo mais próxima das definições de empregabilidade. Isso se dá através de uma abordagem formal, baseada em objetivos de desenvolvimento e critérios pré-estabelecidos. No entanto, críticos sugerem que o desenvolvimento dessas habilidades dificilmente pode ser medido por avaliações padronizadas, já que exigem reflexões dos estudantes sobre seu desenvolvimento.

Esse movimento é complementado por outro que pretende avaliar as iniciativas universitárias de apoio ao desenvolvimento da empregabilidade. Harvey (2001) considera esse formato mais vantajoso do que medir diretamente os resultados de emprego, já que permite avaliar e comparar universidades e iniciativas, ainda que isso seja dificultado pela falta de padronização no campo da empregabilidade. A autora

sugere um formato de declaração de cada universidade com base em um *framework* comum.

4.1 Modelos Conceituais

- O modelo de 3 fatores de Helal (2005)

O modelo explicativo proposto por Helal (2005) pretende ir além da dimensão do capital humano, compreendendo a empregabilidade individual como um resultado de, também, outros dois fatores: o capital cultural e o capital social. A incorporação de variáveis não-meritocráticas é a proposta do autor para incorporar as relações pessoais que influenciam a capacidade de conseguir emprego, assim como as características subjetivas do indivíduo que são enfatizadas pela substituição da ideia de qualificação pela de competência.

Na dimensão do capital humano, o autor propõe avaliar três elementos: escolaridade, experiência de trabalho e migração. A escolaridade é o fator mais associado ao conceito de capital humano, enquanto a experiência de trabalho seria uma proxy para o aprendizado tácito no trabalho e a migração representaria uma medida de ambição dos indivíduos. Em geral, a teoria do capital humano é a forma econômica neoclássica de avaliar a dinâmica do mercado de trabalho e as diferenças de salários entre indivíduos.

Para ir além das limitações dessa teoria, Helal incorpora a teoria do capital cultural, originalmente desenvolvida por Bourdieu. Nessa formulação, famílias de classes sociais superiores também reproduzem seus privilégios através de um estoque de capital cultural, permitindo que estudantes que venham dessas famílias tenham maior capacidade de decodificar as “regras do jogo” que dão acesso a melhores posições de educação e trabalho.

Por fim, é incorporada a teoria do capital social, também construída por Bourdieu, que amplia o campo do capital cultural ao considerar a rede de relações de interconhecimento a que um indivíduo tem acesso. A efetividade dessa rede de

relações depende de seu grau de institucionalização, da extensão dessa rede e de sua importância, mas implica um fator que também é associado aos resultados no mercado de trabalho.

Unificando essas três dimensões, Helal propõe um modelo de 7 variáveis:

- escolaridade
- experiência de trabalho
- migração
- participação em atividades de alto status cultural
- nível educacional/ocupacional dos pais
- renda familiar
- participação em grupos/organizações

O autor oferece uma variedade de estudos empíricos de aplicações específicas para justificar a escolha das variáveis, assim como dos três fatores. Ele mesmo, contudo, aponta a limitação de qualquer modelo, por mais complexa que seja sua construção, para lidar com diversidade de casos especiais ao se tratar de uma construção social como a ideia de empregabilidade.

- A “chave da empregabilidade” de Pool e Swell (2007)

Pool e Swell (2007) também pretendem construir um framework conceitual que resuma os elementos determinantes da empregabilidade e as relações entre eles. Para os autores, empregabilidade consiste na posse de certas competências e atributos que aumentam as chances de uma pessoa conseguir e manter ocupações que lhe deem satisfação e sucesso. Nesse modelo, chamado de “*key to employability*”, há cinco componentes que determinam a empregabilidade:

- aprendizado sobre carreira: é o domínio das melhores formas de procurar emprego, identificar as oportunidades de maior interesse e como se apresentar aos recrutadores e contar as próprias conquistas;
- experiência: diferentes formas de experiência profissional que podem ser promovidas ao longo do curso;
- conhecimento específico da formação: que é mais importante para ocupações mais diretamente associadas à qualificação;
- competências gerais: são aquelas usualmente mais associadas à ideia de empregabilidade, como criatividade, comunicação, capacidade de trabalho em equipe, capacidade de gestão de tempo, domínio de tecnologias, etc;
- inteligência emocional: associada à capacidade de reconhecer as próprias emoções e as dos outros e regular as próprias emoções e os relacionamentos.

Esses componentes, em conjunto, resultam no desenvolvimento de níveis mais elevados de autoeficácia, autoconfiança e autoestima, que são os fatores associados à empregabilidade. Essas crenças de eficácia se voltam para si mesmo e também para o mundo exterior, resultando da reflexão sobre a própria experiência, do domínio de determinadas competências e conhecimentos, da experiência compartilhada de outros e da validação social sobre a capacidade do indivíduo. Os autores, porém, não propõem indicadores ou formas de mensuração para o modelo.

- *Work Readiness Scale (WRS)* de Caballero et al (2011)

O conceito de *work readiness* é usado por Caballero, Walker e Fuller-Tyszkiewicz (2011) de forma semelhante ao que se entende por empregabilidade: o grau em que recém-formados ou estudantes em transição para o mercado de trabalho possuem os atributos que os tornam prontos para o sucesso no ambiente de trabalho.

O campo de pesquisa em torno desse conceito o entende como um indicativo de desempenho no trabalho e potencial de promoção futura. No entanto, o conceito sofre do mesmo problema de empregabilidade: falta de consenso e clareza de seu significado e componentes.

Para elaborar uma escala consistente para o caso australiano, os autores iniciaram o trabalho com uma pesquisa qualitativa junto a profissionais de recursos humanos e estudantes de graduação recém empregados. A pesquisa gerou 10 categorias representativas dos atributos que caracterizam a ideia de preparação para o trabalho, refletidas em um instrumento de 180 itens, refinados ao longo de um piloto de aplicação e avaliados por análise dos itens.

Os dados da aplicação validaram a escala de preparação para o trabalho como um construto de 4 fatores:

- características pessoais, que avaliam resiliência, adaptabilidade e desenvolvimento pessoal;
- acuidade organizacional, que avalia motivação, maturidade, consciência organizacional e atitude em relação ao trabalho;
- competência de trabalho, que inclui foco e capacidade de solução de problemas;
- inteligência social, que avalia a orientação interpessoal.

Apesar da validação desse construto e seu questionário, os autores ressaltam a importância de se considerar as limitações do perfil demográfico e setorial do grupo avaliado no piloto. Da mesma forma, um instrumento por autodeclaração pode conter vieses inerentes, como a tendência a respostas que pareçam mais favoráveis à consideração do estudante pelos empregadores.

- O modelo de barreiras para a empregabilidade de Holland (2019)

O autor desenvolve a visão de que é necessária uma avaliação que vá além da especificação do local de trabalho, ganhos financeiros e credenciais e que foque nas necessidades da pessoa à procura de emprego. Ele caracteriza sua visão como “*end-based*”, e debate como essa busca é um processo contínuo que esbarra em características indiretas como questões sociais, psicológicas e econômicas. Para Holland, a melhoria da empregabilidade do indivíduo virá não apenas com mais treinamento ou desenvolvimento de habilidades, mas sim com a criação de uma rede de políticas públicas que irão diminuir barreiras para o emprego aos que mais precisam.

O autor constata que mapear as barreiras é especialmente importante para entender quais são as necessidades da população com a maior desvantagem em termos de empregabilidade. O construto é composto por 14 macro barreiras, cada uma com um ou mais componentes de mensuração. A tabela abaixo descreve todos eles junto a forma de mensuração sugerida pelo autor:

Tabela 2: Variáveis relevantes para avaliação da inserção profissional em um “modelo de barreiras”, proposto por Holland (2019)

Barreira	Componente	Relação com a Empregabilidade	Como pode ser medida
Disponibilidade para trabalhar	Agenda de trabalho flexível	Ter a possibilidade de trabalhar por determinadas horas.	Variável contínua. Questões devem refletir o número de horas que o indivíduo possui para trabalhar.
	Acesso a roupas e equipamentos adequados para o trabalho	O indivíduo deve demonstrar que possui as ferramentas e roupas necessárias para o ambiente de trabalho (embora alguns empregadores forneçam uniformes no momento da contratação).	Variável binária. Questões devem refletir se os possíveis empregadores fornecem ferramentas e roupas para novos contratados.
Habilidades básicas	Alfabetização e letramento	Habilidade para ler e escrever efetivamente para performar escrita, interpretação e comunicação no trabalho.	Variável contínua. Teste de habilidades que reflitam uma proficiência no nível de ensino médio.
	Habilidades matemáticas	Habilidades de matemática básica para conduzir atividades relacionadas ao trabalho.	Variável contínua. Teste de habilidades que reflitam uma proficiência no nível de ensino médio.

Barreira	Componente	Relação com a Empregabilidade	Como pode ser medida
Pessoa cuidadora	Acesso à educação básica	Não possuir acesso à creche ou à pré-escola pode impactar horários de trabalho de indivíduos cuidadores.	Variável contínua: número de crianças em idade escolar que o indivíduo possui sob seu cuidado. Variável binária: Existência de instituições de ensino básico próximas ao local de residência ou de trabalho do indivíduo.
	Responsabilidades familiares	Salários podem ser insuficientes para famílias maiores.	Variável contínua. A relação do salário com o número de dependentes pode ser utilizada para calcular o salário necessário para a necessidade econômica da família.
	Maternidade/paternidade e comportamento infantil	Desafios na maternidade/paternidade podem interferir com a vida laboral.	Variável binária. Pode ser registrada por meio da verificação se os indivíduos à procura de emprego registraram-se para treinamentos de paternidade.
Educação e treinamento	Nível de educação formal	O indivíduo à procura de emprego precisa demonstrar que possui educação e/ou treinamento suficientes para a vaga aplicada.	Variável contínua ou binária. A binária irá refletir se há ou não treinamento suficiente. A contínua será mensurada pelos anos de educação formal.
	Habilidades adquiridas anteriormente	O indivíduo precisa estar apto para realizar as atividades demandadas.	Variável binária. O indivíduo possui conhecimento ou experiência usando as habilidades que são requeridas por essa vaga?
	Credenciais reconhecidas	Certificado ou credencial emitida pela indústria que atesta as habilidades do indivíduo.	Variável binária. O indivíduo possui a credencial ou certificado necessário?
Finanças	Dívidas	O salário precisa ser o suficiente para cobrir os custos de vida.	Variável contínua. Índices altos de dívida/salário indicam um menor índice de empregabilidade.
Saúde	Condições físicas	O indivíduo pode precisar de acesso a	Variável binária. O indivíduo possui plano

Barreira	Componente	Relação com a Empregabilidade	Como pode ser medida
		cuidados de saúde.	de saúde?
Moradia	Condições adequadas de moradia	O indivíduo precisa de uma moradia que seja segura e digna.	Variável binária. O indivíduo está em situação de rua ou em transição de moradias?
	Residência estável	O indivíduo precisa residir em um mesmo endereço ao menos por 6 meses anteriores à contratação.	Variável binária. O indivíduo mora no mesmo endereço há pelo menos 6 meses?
Comportamentos ao procurar emprego	Candidatura e Carta de Apresentação	O indivíduo consegue apresentar autoeficácia ao escrever sobre si mesmo.	Variável binária. Pode ser mensurada verificando se o indivíduo se inscreveu em workshops para construção de currículo e carta de apresentação.
	Falta de referências anteriores	O indivíduo precisa ter referências de trabalhos anteriores que possam relatar sobre sua performance.	Variável contínua. A questão deve perguntar o número de referências. Quanto menor, menor é o índice de empregabilidade.
	Habilidades para entrevista	O indivíduo sabe se apresentar como uma pessoa qualificada.	Variável binária. Pode ser mensurada verificando se o indivíduo se inscreveu em workshops de entrevista.
	Objetivos de carreira	O indivíduo consegue, de forma independente, traçar objetivos de carreira alcançáveis e de curto prazo.	Variável binária. Pode ser mensurada verificando se o indivíduo se inscreveu em workshops de objetivos de carreira.
	Conhecimento sobre o mercado de trabalho	O indivíduo mostra habilidade e sabe onde procurar por empregos.	Variável binária. Pode ser mensurada verificando se o indivíduo se inscreveu em workshops de busca por empregos.
Jurídico	Condenação criminal	O indivíduo pode possuir histórico criminal.	Variável contínua. Data e natureza do histórico criminal. Se forem mais recentes e de pior natureza, o índice de empregabilidade é menor.
Demonstração das habilidades	Habilidades observáveis	O indivíduo deve conseguir demonstrar que possui habilidades e	Variável contínua. Quanto mais habilidades o indivíduo

Barreira	Componente	Relação com a Empregabilidade	Como pode ser medida
		competências requisitadas pelo trabalho.	conseguir demonstrar, maior é o índice de empregabilidade.
	Habilidades transferíveis	O indivíduo precisa ter habilidades que possam ser aplicadas em diferentes situações.	Variável contínua. Quanto maior o número de habilidades transferíveis, maior é o índice de empregabilidade.
	Demanda direta	O indivíduo precisa possuir habilidades que o mercado de trabalho está demandando.	Variável contínua. Quanto maior o número de habilidades em consonância com a demanda do mercado, maior o índice de empregabilidade.
Saúde mental	Saúde mental	O indivíduo precisa estar apto a comportar-se de forma produtiva e cooperativa no trabalho.	Variável binária. O indivíduo já foi avaliado e possui comportamento psicótico ou controle de raiva?
	Abuso de álcool/drogas	O indivíduo pode precisar de acesso a opções de tratamento.	Variável binária. Revisar a existência de aconselhamento sobre drogas/álcool/opioides. Verificar se há acesso a tratamento próximo ao local de trabalho ou de moradia do indivíduo.
Suporte social	Apoio da família	O indivíduo tem estabilidade familiar/ recebe pensão alimentícia apropriadamente.	Variável binária. Identificar se o indivíduo precisa ou não receber pensão alimentícia e se recebe de forma apropriada.
	Rede de apoio	O indivíduo demonstra ter uma rede de apoio ou pessoas que considere mentores no local de trabalho.	Variável binária. A rede de apoio do indivíduo é capaz de o apoiar na vida profissional?
Acesso ao trabalho	Transporte	O indivíduo deve ter acesso a um carro, carteira de motorista válida ou acesso a uma rede de transporte público adequada.	Variável contínua. Identificar o tempo máximo de viagem até o trabalho que o indivíduo se submete a ter. Quanto maior o tempo de viagem, maior o índice de empregabilidade.
	Acesso à internet	O indivíduo tem acesso	Variável binária.

Barreira	Componente	Relação com a Empregabilidade	Como pode ser medida
		à internet e email para procurar e aplicar para vagas de emprego.	Identificar se possui acesso.
Desenvolvimento de habilidades no trabalho	Tempo fora do mercado de trabalho	Apego que o indivíduo tem ao mercado de trabalho.	Variável contínua. Medida em meses, quanto mais tempo fora do mercado de trabalho, menor o índice de empregabilidade
	Tempo de experiência de trabalho	O indivíduo precisa conseguir mostrar que possui experiência relevante.	Variável contínua. Medida em meses, quanto maior a experiência, maior o índice de empregabilidade.
	Estabilidade de trabalho	O indivíduo demonstra uma frequente mudança de empregos.	Variável contínua. Quantas vezes o indivíduo ficou em um emprego por menos de 3 meses. Quanto maior o valor, menor a empregabilidade.
	Motivos que levaram à saída do emprego anterior	O indivíduo pode ter diferentes razões por ter saído do emprego anterior.	Variável binária. Verificar se o indivíduo saiu por vontade própria ou foi demitido.
	Habilidades interpessoais	O indivíduo precisa mostrar ter habilidade para trabalhar em grupo e se relacionar com clientes.	Variável contínua. Número de experiências profissionais onde o indivíduo teve que trabalhar em equipe e/ou teve relacionamento com clientes. Quanto maior a experiência, maior o índice de empregabilidade.

Fonte: Tabela extraída de Holland (2011). Adaptação e tradução própria.

4.2 Cases de mensuração

- Fundação Itaú Educação e Trabalho e LEPES (Brasil)

Em 2021-2022 o Itaú Educação e Trabalho em conjunto com o Laboratório de Estudos e Pesquisas em Economia Social da USP - Ribeirão Preto (LEPES), desenvolveram um estudo para entender de que maneira acontece a transição do jovem estudante para o mundo do trabalho de forma efetiva e satisfatória para o indivíduo e para a sociedade. Foram analisados mais de 30 diferentes instrumentos padronizados desenvolvidos a partir dos anos 2000 para avaliar a prontidão para o trabalho. Com base nesse estudo foi criado um novo instrumento.

Na nova taxonomia proposta, considera-se uma prontidão para transitar e se desenvolver no mundo do trabalho, considerando informação (conhecimento objetivo, factual), crenças (conhecimento subjetivo) e competências. Os primeiros construtos são baseados na prontidão para a transição para a vida adulta no mundo do trabalho, seguido pela prontidão para conquistar e manter um posto de trabalho.

O instrumento baseado no autorrelato dos alunos foi pré-testado e aplicado com coleta piloto em escolas da rede pública de ensino médio (regular, técnico e cívico-militar) no estado do Paraná. Como próximos passos do projeto, estão planejados a criação de aplicação de instrumentos de heterorrelato a partir do ponto de vista do professor e do empregador sobre seus alunos.

Após criar um login no [Observatório da EPT](#), é possível acessar a [ferramenta](#) de mensuração. Os construtos desse monitoramento são divididos em três macro temas: maturidade, empregabilidade e propósito e são medidos em escala likert de 5 pontos (não tem nada a ver comigo, tem pouco a ver comigo, às vezes tem e às vezes não tem a ver comigo, tem muito a ver comigo e tem tudo a ver comigo). Abaixo estão representados alguns exemplos de construtos para cada uma das categorias que compõem os 150 itens elaborados.

- Maturidade: ex. Tenho dificuldade para identificar as vantagens e desvantagens das opções profissionais que tenho; sei qual a opção profissional que pode ser mais vantajosa pra mim; decido com facilidade entre as opções profissionais ao analisar prós e contras de cada uma delas; me sinto despreparado para a vida adulta.

- Empregabilidade: ex. Costumo deixar as coisas para a última hora; busco ativamente por alternativas para minha trajetória profissional; sei como obter as informações que desejo utilizando sites de busca na Internet; dou minha opinião mesmo sabendo que a maioria discorda.
- Propósito: Posso aprimorar minhas habilidades para quaisquer tipos de tarefas; consigo o que quero porque me esforço muito; tenho dúvidas sobre o que me motiva para trabalhar; tenho dificuldade quando tenho que sair da minha rotina.

- BIBB/BAuA *Employment Survey* (Alemanha)

A Pesquisa sobre Qualificações e Condições de Emprego da População Trabalhadora da Alemanha (BIBB/BAuA) é realizada a cada seis anos, por telefone, pelo *Federal Institute for Vocational Education and Training* (BIBB) em cooperação com o *Federal Institute for Occupational Safety and Health* (BAuA). A pesquisa é voltada para a realização de um mapeamento demográfico e de ocupação da empregabilidade na Alemanha. Diferente das pesquisas que buscam mapear crenças e valores que buscam criar uma escala de empregabilidade, aqui os temas incluídos no questionário abordam tópicos de remuneração, treinamento e nível de escolaridade, questões de saúde e satisfação no trabalho.

O principal objetivo da pesquisa é acompanhar quais são as tendências e demandas do mundo do trabalho, para que o governo Alemão passe a planejar um futuro da educação profissional ligado às necessidades do setor produtivo. A pesquisa também busca realizar uma constante classificação de ocupações no país baseado em diferentes sistemas de classificação usados pelo país.

As questões incluídas na pesquisa são divididas entre os macrotemas citados abaixo:

- Atividade ocupacional atual. Ex. Você está atualmente trabalhando na ocupação desejada ou prefere trabalhar em outra ocupação?

- Tempo e local de trabalho. Ex. Você normalmente trabalha pelo menos uma vez por mês aos sábados?
- Atividades realizadas no trabalho. Ex. Qual é a ferramenta de trabalho mais importante para sua atividade como <mostrar atividade de F100-102> ?
- Requisitos ocupacionais. Ex. Que tipo de treinamento normalmente é necessário para realizar sua atividade como <mostrar atividade ocupacional de F100-102>?
- Status de emprego. Ex. Você tem formalmente o dever de treinar e gerir outros funcionários?
- Condições de trabalho. Ex. Com que frequência você trabalha em pé?
- Objetivos de carreira. Ex. Com que intensidade você persegue o seu objetivo de carreira?
- Mudanças nos últimos dois anos. Ex. Novas tecnologias de fabricação ou de processo foram introduzidas a você?
- Escolaridade. Ex. Qual é seu nível mais alto de escolaridade?
- Ensino técnico. Ex. Concluiu uma formação técnica? Quanto esse treinamento avançado ajudou você a melhorar sua renda?
- Conexão entre estudos e emprego. Ex. A sua atividade está relacionada com <um dos seus treinamentos anteriores> ou não tem nada a ver com <seus treinamentos anteriores>?
- Educação continuada. Ex. Depois da sua última formação formal, você participou de um ou mais cursos ou treinamentos que serviram ao seu desenvolvimento ocupacional? Considere também cursos ou treinamentos ainda em andamento. Cursos ou treinamentos na empresa também estão incluídos.

- Histórico de carreira: Ex. Quando você começou a trabalhar pela primeira vez? Por favor, indique o ano.
- Satisfação no trabalho. Ex. Quão satisfeito você está com o salário que recebe pelo seu trabalho?
- Saúde. Ex. Por favor, selecione os problemas de saúde que lhe ocorreram frequentemente nos últimos 12 meses durante o seu trabalho ou em dias úteis.
- Dados demográficos. Ex. Qual era a principal ocupação do seu pai quando você tinha 15 anos?

- *The Graduate Employability Indicators* - GEI (Australia)

Em conjunto, as universidades australianas Curtin University, RMIT University, University of Southern Queensland e Victoria University desenvolveram indicadores de empregabilidade com o objetivo de mensurar a transição entre escola emprego de seus alunos e usar esses resultados como feedback para constante aprimoramento de seus programas educacionais. A pesquisa explora 14 diferentes competências para o sucesso dos graduados no local de trabalho e possui questionários voltados para três públicos: egressos, empregadores e professores. Os questionários buscam captar evidências a partir do ponto de vista de:

- Egressos de até cinco anos das instituições educacionais: como a experiência no curso contribuiu para que o aluno atingisse seus objetivos. Ex. Com que frequência você acredita que sua formação contribuiu para seu desenvolvimento nas seguintes áreas (escrita clara e efetiva, pensamento crítico e analítico, usar o computador e outras tecnologias, etc).
- Empregadores: buscam avaliar o ponto de vista do empregador para os mesmos egressos de até cinco anos. Também busca mapear quais são as principais capacidades valorizadas pelo empregador. Ex. Com que frequência você acredita que seus funcionários demonstram as seguintes habilidades?

(escrita clara e efetiva, pensamento crítico e analítico, usar o computador e outras tecnologias, etc).

- Professores: busca mapear como o time de professores vê o desenvolvimento das habilidades para o mesmo grupo de egressos de até cinco anos. Os professores também registram suas percepções sobre estarem ou não confiantes e treinados para ensinar e avaliar essas habilidades. Ex. Com que frequência você acredita que seus alunos demonstram as seguintes habilidades? (escrita clara e efetiva, pensamento crítico e analítico, usar o computador e outras tecnologias, etc).

A pesquisa mostra-se interessante justamente por buscarem não apenas o autorrelato dos alunos, mas sim um heterorrelato proveniente de professores e empregadores. O pré-teste e a aplicação piloto da pesquisa foram conduzidos em 2009 por meio de questionários enviados online por email. Não foram encontrados resultados e documentos póstumos no ano de 2009 sobre a continuidade da pesquisa.

- Indicadores de Medição da Empregabilidade dos Diplomados do Ensino Superior - Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior - A3ES (Portugal)

O Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS-ULisboa) e o Centro de Investigações Regionais e Urbanas do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa (CIRIUS/ISEF-ULisboa) com o apoio da Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES) avaliaram metodologias de mensuração da empregabilidade de egressos de mais de 130 instituições de ensino de Portugal. As organizações uniram-se para refletir sobre indicadores de empregabilidade que possam ser implementados de forma transversal a todas as instituições do país. A partir de um indicador unificado será possível tomar decisões de políticas públicas baseadas nos resultados provenientes desses dados.

Dentre as pesquisas analisadas, 28 instituições apresentaram uma análise de dados administrativos para mensurar empregabilidade, e outras 95 instituições criaram seus próprios questionários. A análise de dados administrativos em questão, é baseada na metodologia desenvolvida pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior e consiste no número de egressos a cada instituição / ciclo de estudos e ao número de egressos por cada instituição / ciclo de estudos que é registrado nas bases de registro de alunos inscritos e diplomados no Ensino Superior (RAIDES). Nesse caso de Portugal, os dados usam como base empregos formais registrados. O fato de utilizarem apenas egressos registrados invalida a metodologia para muitos pesquisadores, já que diversos egressos podem estar trabalhando no setor informal ou em áreas não correlatas a sua formação.

Diferente de dados administrativos, os questionários são ricos por explorarem variados temas, mas tem a possibilidade de serem elaborados com uma metodologia e aplicação falha, como a utilização de amostras não representativas e a subjetividade do autorrelato.

Após a reflexão sobre esses dois formatos de mensuração, o documento recomenda a criação de uma avaliação padronizada feita por questionário e aplicada por uma agência federal.

O estudo sugere a aplicação de uma pesquisa 18 meses após a formação dos indivíduos e que possa ser feito um acompanhamento por até 3 anos após a conclusão do ciclo de estudos. Os indicadores sugeridos pelos autores são citados abaixo. Cada uma das variáveis pode ser encontrada no [documento](#) de publicação da pesquisa.

- Características demográficas (ex. sexo, ano de nascimento).
- Características da família (ex. escolaridade do pai e mãe, situação de trabalho do pai e mãe).
- Condição de trabalho (ex. empregado, desempregado, estudante,)
- Avaliações subjetivas do emprego atual (ex. satisfação com estabilidade, relação com colegas, autonomia e iniciativa na execução do trabalho).

- Situação ocupacional durante o curso (ex. ao longo do curso, teve alguma ocupação profissional?).
 - Percurso profissional: trajetória de emprego até o emprego atual (ex. caracterizar o setor, tamanho da empresa empregadora, remuneração, grau de dificuldade na busca do primeiro emprego).
 - Variáveis de trajetória acadêmica (ex. nome do curso, instituição, relação de proximidade mantida com a instituição).
 - Variáveis de satisfação com a formação obtida (ex. satisfação com a formação obtida considerando a preparação para trabalhar em equipe, planejamento, aplicação de conhecimentos na prática).
 - Prosseguimento de estudos ou intenção de prosseguir (ex. prosseguiu para o ciclo de estudos seguinte?).
 - Experiências de aprendizagem facilitadoras da inserção (ex. participação de programas de intercâmbio, participação em associações estudantis, ações de voluntariado).
 - Orientação e valores perante ao trabalho (ex. importância atribuída a dimensões do trabalho - estabilidade, relação com colegas, autonomia).
 - Expectativas e projetos quanto a futura formação e vida profissional (ex. Nos próximos 3 anos pensa em fazer alguma formação profissional, pós-graduação?).
- *First Destination Survey* - FDS (National Association of Colleges and Employers, Estados Unidos)

A pesquisa de “Primeiro Destino” do egresso é enviada de 6 a 9 meses após a formatura na instituição educacional e busca coletar informações sobre o desempenho dos recém-formados em seus possíveis empregos durante o período após a

graduação. O objetivo da pesquisa também é fornecer dados longitudinais que possam embasar discussões sobre o valor do ensino em termos de taxas de empregabilidade.

A propriedade dessa avaliação pertence à Associação Nacional de Faculdades e Empregadores dos Estados Unidos ([NACE](#)), e a pesquisa é utilizada em diversas universidades como University of California, Berkeley, University of Colorado Boulder, Boston University, University of Idaho, Loyola University Chicago, John Hopkins University, Stanford University, entre outras universidades americanas.

Apesar da pesquisa ser altamente e disseminada proporcionar uma ótima noção do que acontece logo após a formação, trata-se da avaliação sobre a aquisição de um emprego, não a empregabilidade, ou o potencial para obter e manter um emprego (Sin et al., 2019).

O questionário da *First Destination Survey* tem como base a pergunta “O que você fará após a graduação?” e segue dependendo da resposta do graduando: “trabalho”, “voluntariado”, “educação continuada”, “área militar”, “*fellowship*”, “ainda estou procurando por emprego” e “não estou procurando por emprego”.

- Avaliação de Centros de Carreira

Globalmente, os centros de carreira assumem uma importância crescente ao facilitar a transição fluida de jovens da educação para o mercado de trabalho. Esses centros desempenham um papel fundamental ao apoiar os estudantes para explorarem seus interesses profissionais, conectando-os a oportunidades valiosas, como estágios e perspectivas de emprego. O artigo “*The Value of Career Services*”, publicado em 2022 pela Associação Nacional de Faculdades e Empregadores dos Estados Unidos (NACE), mostra a importância desses serviços para a transição escola-emprego dos alunos. A pesquisa aponta que estudantes do último ano que usaram ao menos um serviço do centro de carreira, receberam uma média de 1,24

ofertas de emprego, e que para cada serviço adicional utilizado pelo estudante, essa média cresce em 0,05.

Um estudo quase-experimental realizado pelo centro de pesquisas IREX em colaboração com a organização IDinsight² evidenciou que os alunos de instituições de ensino equipadas com centros de carreira têm maiores probabilidades de garantir empregos e expressar satisfação em suas trajetórias profissionais. Aqueles que tiveram acesso a esses centros apresentaram uma chance 53% superior de garantir uma vaga de emprego. A pesquisa também revela que, entre os serviços oferecidos, a assistência na busca por estágios foi particularmente benéfica para os alunos. Dentre as atividades proporcionadas pelos centros e mais requisitadas pelos alunos participantes do estudo, destacam-se os estágios, a realização de *workshops* para elaboração de currículos, bem como a preparação para entrevistas e a participação em feiras de emprego.

Avaliar a existência de um centro de carreiras e qualidade dos serviços prestados por esse centro é uma forma de avaliar qualitativamente a postura em prol da empregabilidade de uma instituição de ensino. Anualmente a empresa de mídia *Inside Higher Education* publica o relatório “*Best-In-Class Career Services*”, como uma forma de avaliar os serviços prestados por centros de carreiras de universidades norte-americanas. Dentre outros dados, o relatório analisa se o centro de carreiras é centralizado a toda a universidade ou descentralizado em cada uma das escolas, quantifica o número de funcionários de tempo integral e cita quais são os serviços disponíveis aos alunos. Outro relatório similar é o “*Career Services Benchmark Report*”³, produzido pela NACE e publicado anualmente pela organização. Relatórios como esses mostram a importância que centros de carreira vem tomando para apoiar

² Acesso ao relatório:

<https://www.irex.org/sites/default/files/Career%20Services%20Evaluation%20Key%20Findings%20and%20Recommendations.pdf>

³ Acesso em: <https://www.naceweb.org/uploadedFiles/files/2023/publication/executive-summary/2023-nace-career-services-benchmarks-report-executive-summary.pdf>

a empregabilidade dos alunos e como possuir um centro bem estruturado pode ser um grande diferencial para a instituição.

5. PROPOSTA DE INSTRUMENTO

Entender a empregabilidade nos tempos atuais é compreender as possíveis influências de um termo não consensual. Ao analisar casos tanto nacionais quanto internacionais de mensuração, constata-se a ausência de um consenso ou tendência definida na aplicação dos instrumentos. Com o objetivo de harmonizar diferentes perspectivas sobre a empregabilidade e reconhecendo que a inserção no mercado de trabalho não recai exclusivamente sobre o indivíduo, apresentamos uma proposta de indicadores. Esta abordagem concebe a empregabilidade como um processo multifatorial, considerando a interação de diversos agentes e suas esferas de influência.

A presente proposta constitui um conjunto de instrumentos integrados, divididos em cinco categorias: inserção ocupacional, escala de satisfação no trabalho, escala de preparação para o trabalho, capital social e cultural e avaliação institucional. Trabalhar uma mensuração de empregabilidade que agrega essas cinco categorias é relevante pois traz boas práticas utilizadas no Brasil e internacionalmente e procura minimizar possíveis vieses. Os itens abaixo sintetizam o objetivo e a relevância da incorporação de cada um desses instrumentos, que se encontram no anexo a esse relatório.

- **Inserção ocupacional:** concentra-se na análise da inserção ocupacional, desempenhando um papel crucial na obtenção de variáveis de desempenho relacionadas à empregabilidade. Este instrumento avalia as condições de atividade e ocupação, renda e qualidade ocupacional dos alunos e ex-alunos. Tais variáveis são de relevância significativa para mapear a efetividade da inserção profissional dos estudantes e ex-alunos, viabilizando a comparação de resultados com dados nacionais de inserção. Esse mapeamento também é útil para entender se os alunos e ex-alunos estão seguindo suas trajetórias profissionais dentro da área de formação.
- **Satisfação no trabalho:** O segundo instrumento avalia a satisfação no trabalho do indivíduo e agrega questões que indicam o bem-estar e do sucesso

geral do indivíduo no ambiente profissional. As questões abordam a satisfação com colegas de trabalho, com promoções, salário, natureza do trabalho e com as lideranças. Medir essa dimensão espelha de forma indireta a qualidade de vida profissional e pessoal, a saúde mental e o bem-estar do aluno ou ex-aluno.

- **Preparação para o trabalho:** A escala de preparação para o trabalho traz variáveis de processo que medem por meio de um modelo psicométrico validado a presença de elementos definidos na literatura como componentes da ideia de empregabilidade. São consideradas características pessoais, consciência organizacional, competências de trabalho e inteligência social. Essas características são essenciais para entender a habilidade do aluno e ex-aluno a lidar com desafios, a adaptar-se com constantes mudanças, trabalhar em equipe, ter uma ética profissional e comunicação eficaz. Os resultados dessa seção são importantes para adaptação e criação de programas e projetos educacionais que desenvolvam características socioemocionais importantes para o mundo do trabalho.
- **Capital social e cultural:** As oportunidades de emprego não são exclusivamente determinadas pelos atributos relacionados ao capital humano do indivíduo. É por isso que entender a dimensão do capital social e cultural é importante para obter uma compreensão mais abrangente da preparação de um indivíduo para o mercado de trabalho, levando em conta tanto os aspectos relacionais quanto os sociais que impactam diretamente a empregabilidade. Essa dimensão foi adicionada para entendermos como elementos não meritocráticos influenciam a empregabilidade e cobrem questões de criação de *networking*, conexões e participação de atividades culturais nos últimos seis meses. Outro indicativo adicionado a essa seção é o mapeamento da escolaridade dos pais.
- **Avaliação institucional:** O último instrumento adicionado é o único proposto que não avalia diretamente o indivíduo, mas que classifica as ações promotoras da empregabilidade dentro das instituições de ensino. Como apresentado no decorrer deste relatório, a presença de centros de carreira e o oferecimento de

serviços de orientação profissional, desenvolvimento de currículos, alocação de alunos em programas de estágio e aprendizagem, feiras de carreira, entre outras atividades relacionadas, influenciam a inserção dos alunos e ex-alunos no mercado de trabalho. Esse indicador ganha ainda mais relevância se for aplicado como um programa de avaliação em formato de ranking das instituições de ensino, dessa forma atuará como um incentivador da implementação e realização com qualidade de serviços de carreira dentro da organização.

Os indicadores de resultado e os *scores* dos diversos fatores da empregabilidade poderão ser analisados de diferentes maneiras. Em particular, será possível avaliar as relações entre as diversas dimensões da empregabilidade, para cada indivíduo e para a média de cada instituição, assim como a relação entre essas dimensões e as variáveis de resultado. Assim, será possível compreender, no caso das instituições brasileiras, os fatores da empregabilidade que se mostram mais significativos para os resultados obtidos pelos estudantes no mercado de trabalho, assim como compreender o papel do apoio oferecido pelas instituições.

A aplicação sistemática do instrumento para o conjunto dos estudantes das instituições brasileiras trará, ao longo do tempo, uma compreensão empírica profunda sobre quais são os fatores mais importantes para a vida profissional dos jovens brasileiros. Com isso, o próprio modelo teórico que dá base a esse instrumento poderá ser revisto no longo prazo, assim como as iniciativas de empregabilidade priorizadas no âmbito das instituições.

6. CONCLUSÕES

A bibliografia e os casos analisados nesse relatório evidenciam a complexidade conceitual em torno da ideia de empregabilidade, que procura não apenas redefinir a forma de se pensar sobre a geração e a alocação de trabalho entre os trabalhadores, como estabelecer seus vínculos com o mundo da educação. A partir desse material, podemos estabelecer algumas conclusões para se pensar uma política pública de mensuração da empregabilidade:

- apesar da falta de um significado consensual, a ideia de empregabilidade pode ser associada, de forma razoavelmente convergente, à capacidade de um indivíduo encontrar trabalho e se manter trabalhando de forma satisfatória;
- a partir dessa ideia geral, é possível encontrar abordagens que colocam a empregabilidade como determinante da própria geração de emprego total, por suas associações com a produtividade individual, e abordagens que a posicionam como determinante apenas dos resultados individuais ou de grupo sociais no mundo do trabalho;
- a ascensão e fortalecimento da ideia de empregabilidade pode ser associada a diversos fatores, dentre os quais podemos destacar as mudanças produtivas e organizacionais correspondentes ao capitalismo contemporâneo e as suas correspondentes ideologias e estratégias empresariais;
- por se tratar de um problema complexo e multifatorial, a empregabilidade passa a ser tema de elaboração de diversos atores, como universidades, empresas, associações empresariais e governo;
- nesse contexto, passa a ser parte da agenda pública o desenvolvimento de determinadas competências e atributos comportamentais demandados pelas empresas, que ressignificam o sentido da educação profissional baseada na qualificação técnica;

- no caso específico das instituições de ensino, diversas ações passam a ser executadas, algumas mais institucionais e outras mais direcionadas, mas em geral associadas à aproximação do estudante com o mundo do trabalho, através de formas de aprendizado prático, preparação para processos seletivos, autorreflexões sobre interesses e capacidades e oficinas de desenvolvimento de competências;
- isso não significa que as universidades sejam as únicas e diretamente responsáveis pelos resultados dos estudantes no mercado de trabalho - o que se encontra na literatura é uma disputa em torno dessa responsabilidade, de como que é possível tratar em termos de corresponsabilidade entre diversos atores, que, no entanto, nunca pode ser completa, dados os fatores de determinação fora do controle de agentes individuais, como o próprio nível de atividade econômica em cada região e setor;
- não há um modelo único sobre as competências que definem a empregabilidade, e é esperado que haja variação de importância entre setores, ocupações e organizações. Certos traços, porém, podem ser notados em comum: a transversalidade de aplicação dessas competências, sua relação mais íntima com o próprio comportamento individual e (por isso mesmo) a dificuldade de sua aferição;
- as formas de mensuração da empregabilidade variam entre indicadores que medem resultados diretos no mercado de trabalho, assumindo a relação entre processo e resultado, por vezes mediadas por fatores específicos, e indicadores e instrumentos que procuram estabelecer graus de desenvolvimento de competências e comportamentos característicos da empregabilidade em cada modelo conceitual e estratégia pública ou universitária;
- diante da diversidade de concepções do que constitui a empregabilidade, os modelos conceituais encontrados na literatura correspondem sempre a uma seleção de fatores realizada pelo autor, que busca refletir especificidades locais, setoriais, teóricas, etc;

- nesse sentido, medir empregabilidade não é uma atividade abstrata e genérica, mas se dá diante de determinadas circunstâncias reais que influenciam a própria forma de medir, definindo seus alvos, indicadores, instrumentos;
- nos casos observados, alguns instrumentos buscam medir informações diretas e demográficas sobre a inserção no mundo do trabalho (ex. *First Destination Survey*), enquanto outros montam construtos que avaliam índices de empregabilidade;
- no caso dos construtos específicos de determinados países ou organizações, é necessário ressaltar a importância do heterorrelato, visto que cada indivíduo quando faz sua autoavaliação possui seus próprios pesos e medidas. A partir do momento em que inserimos também a avaliação do professor e/ou empregador, a medida torna-se mais rica e com menos vieses;
- destaca-se também, a partir do modelo de Helal (2005) e Holland (2019), a importância da inserção de questões que abordem o capital cultural e possíveis barreiras sociais e econômicas para a efetividade da empregabilidade, e como essas barreiras podem influenciar os comportamentos que são medidos em construtos.
- casos como a *The Graduate Employability Indicators*, da Austrália, e os Indicadores de Medição da Empregabilidade dos Diplomados do Ensino Superior, de Portugal, mostram o valor da criação de um modelo nacional de mensuração que possa ser utilizado de forma transversal, por diversas instituições e que assim possa ser um instrumento que dê insumos para a melhoria de políticas públicas para a educação e empregabilidade.

A partir da avaliação da literatura e dos casos de aplicação, sugerimos a aplicação da avaliação que agrega diferentes instrumentos, sendo quatro voltados ao indivíduo e um que avalia a instituição de ensino. Para que essa avaliação seja implementada de forma bem-sucedida em formato de política pública, é recomendado:

- **aplicação anual da avaliação de empregabilidade nas unidades da Rede Federal EPCT:** com a condução da avaliação em uma base anual e uma análise criteriosa dos resultados, será viável estabelecer correlações entre os êxitos alcançados em termos de empregabilidade e o currículo adotado pela Rede Federal EPCT. Um currículo que se encontra em sintonia com as exigências do ambiente profissional não apenas facilita a entrada, mas também propicia a retenção eficaz de indivíduos nesse contexto laboral. Além disso, essa análise sistemática possibilitará a formulação de programas direcionados a estudantes que demandam uma atenção mais especializada no aprimoramento dessas competências para o trabalho e na coleta de estatísticas para relatórios institucionais.
- **criação de um escritório centralizado para carreira e emprego para a Rede Federal EPCT:** essa recomendação vem principalmente para que a coordenação da aplicação e análise dos questionários de avaliação aconteça de forma centralizada. A criação desse escritório é mais eficiente do que a formação de cada uma das sedes para aplicação e análise de resultados do relatório. Esse escritório centralizado também pode ser uma referência de materiais e *frameworks* para apoiarem os centros de carreira de cada instituição.
- **publicação anual do ranking de Institutos Federais com ações de apoio à empregabilidade - “Ranking IF Empregador”:** a condução de uma avaliação de centros de carreira para cada unidade da Rede Federal EPCT servirá como um estímulo de desenvolvimento de boas práticas, destaca as melhores práticas e estratégias adotadas pelos Institutos Federais para promover a empregabilidade. A existência de um ranking cria uma cultura de competição saudável entre as instituições e o incentivo a melhorar constantemente suas práticas e programas de empregabilidade para alcançarem posições mais elevadas no ranking. A divulgação dessa publicação também proporciona transparência sobre as iniciativas e resultados alcançados pelos Institutos Federais no apoio à empregabilidade. Isso contribui para uma maior prestação de contas perante os alunos, pais, autoridades educacionais e a sociedade em geral. Por fim, Institutos bem classificados no ranking têm maior probabilidade de atrair parcerias com o

setor privado, organizações de desenvolvimento profissional e investimentos. Isso fortalece as oportunidades de empregabilidade oferecidas aos alunos.

O projeto vislumbra o desenvolvimento de outras duas etapas, que serão norteadas pela análise conceitual e pelas recomendações mencionadas. A próxima etapa prevê um estudo das ações realizadas pela Rede Federal EPCT que podem colaborar para a empregabilidade, nos termos descritos pelo atual documento. A identificação e análise das ações de extensão se dará por meio do Sistema Monitor⁴ e métodos complementares, caso seja necessário. A metodologia a ser explorada buscará convergir as proposições descritas com a avaliação das instituições, abrindo margem para exploração de cases ou de pilotos. Posteriormente, pode-se avaliar as dificuldades, as possíveis melhorias e os resultados obtidos da avaliação para apontar recomendações que podem ser generalizadas para toda a Rede Federal.

A última etapa do projeto prevê a realização de um painel do emprego dos egressos da Rede Federal, seguindo metodologia semelhante às utilizadas em estudos do CGEE acerca dos egressos da pós-graduação. Esse panorama levantará informações para mapear e caracterizar em detalhes a formação e o emprego formal dos egressos do nível médio técnico da Rede. Ressalta-se a necessidade de acesso à sala segura do INEP, que permitirá combinar os dados Plataforma Nilo Peçanha ao Censo Escolar e Censo da Educação Superior e aos dados de emprego da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), cujo processo está em andamento.

Almeja-se, por fim, que o projeto colabore com os Institutos Federais da Rede Federal EPCT e com o MEC para o planejamento de ações que auxiliem e estimulem a inserção profissional de seus alunos e egressos. Ao longo do tempo, essa estrutura de política pública fortalecerá a importância e a legitimidade da empregabilidade junto

⁴ “O Sistema Monitor SETEC é um projeto que tem o objetivo de possibilitar a cada instituição da Rede Educação Profissional Científica e Tecnológica cadastrar seus planejamentos estratégicos, indicadores e resultados alcançados, bem como integrar seus dados relativos às atividades de extensão, pesquisa e inovação para que a SETEC/MEC possa acompanhar, de forma proativa, o desenvolvimento das instituições, propor melhorias, ampliar a transparência da execução das políticas e disseminar estatísticas oficiais da Rede Federal” (disponível em < <https://portal.ifba.edu.br/prodin/sobre-o-sistema-monitor-setec>>. Acessado em dezembro de 2023.

às instituições de ensino. Além disso, poderá servir de referência para o país e instituições de outros países, como representação da estratégia em desenvolver e avaliar a empregabilidade dos estudantes e suas formas de inserção no mercado de trabalho. Isso será particularmente importante em um cenário de transformação do mundo do trabalho, sob o efeito de mudanças econômicas, culturais, regulatórias e tecnológicas.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adult Learning Australia. (2014) **Rethinking Community-based Learning(Report)**. Retrieved from https://ala.asn.au/wp-content/uploads/2011/02/rethinking-community-based-learning_WEB.pdf
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BATISTIC, S. and TYMON, A. (2017), "Networking behaviour, graduate employability: a social capital perspective", **Education + Training**, Vol. 59 No. 4, pp. 374-388. <https://doi.org/10.1108/ET-06-2016-0100>
- BOLTON, S. C. Conceptual confusion: Emotion work as skilled work. In: Warhurst C, Grugulis I and Keep E (eds) **The Skills That Matter**. Basingstoke: Palgrave Macmillan, pp. 19–37, 2004.
- CABALLERO, C., WALKER, A. Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. **Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability**, 1(1), 13 – 25, 2010.
- CABALLERO, C., WALKER, A., FULLER-TYSZKIEWICZ, M. The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. **Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability**, 2(2), 41 - 54, 2011.
- CARDOSO, J. L. et al. Indicadores de Medição da Empregabilidade dos Diplomados do Ensino Superior. **Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES)**, 2014.
- HANOVER RESEARCH. **Benchmarking Analysis: Best in class career services**. Inside Higher Education Report, April 2023.
- HARVEY, L. Defining and measuring employability. **Quality in Higher Education**, vol. 7, n. 2, p. 97-109, 2001.
- HELAL, D. H. Flexibilização organizacional e empregabilidade individual: proposição de um modelo explicativo. **Cadernos EBAPE.BR**, vol. III, núm. 1, pp. 1-15., 2005.
- HELAL, D.; ROCHA, M. O discurso da empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 9, nº 1, artigo 8, Rio de Janeiro, Mar. 2011.
- HOLLAND, B. The design and uses of an employability index to evaluate the vertical workforce development process. **New Horizons in Adult Education and Human Resource Development**, 31: 41-59, 2019.

HURRELL, S.; SCHOLARIOS, D.; THOMPSON, P. More than a 'humpty dumpty' term: Strengthening the conceptualization of soft skills. **Economic and Industrial Democracy** 34(1) 161–182, 2012.

IREX. **What Impact Do Career Centers Have on Students' Employability in Iraq?** <https://www.irex.org/sites/default/files/Career%20Services%20Evaluation%20Key%20Findings%20and%20Recommendations.pdf>. 2020

LAFER, G. What is 'skill'? Training for discipline in the low-wage labour market. In: Warhurst C, Grugulis I and Keep E (eds) **The Skills That Matter**. Basingstoke: Palgrave Macmillan, pp. 109–127., 2004.

LAVINAS, L. **Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos**. Texto para discussão 826, Rio de Janeiro, set/2001.

MENEGASSO, Maria Ester. **O declínio do emprego e a ascensão da empregabilidade: um protótipo para promover a empregabilidade na empresa pública do setor bancário**. 1998. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade: o caminho das pedras**. São Paulo: Gente, 1995.

MINVIELLE, Yvon. Auto-formação e socialização. In: CASALI, Alípio et al. (orgs.). **Empregabilidade e educação: novos caminhos no mundo do trabalho**. São Paulo: EDUC, 1997, p.167-180.

MOLZ, Alessandra. **Delivering TVET through Quality Apprenticeships**. Virtual conference on the UNESCO-UNEVOC e-Forum. (2015)

MUNHOZ, G. S. Empregabilidade: do resgate conceitual às exigências atuais do mercado. **Revista Cesumar - Ciências Humanas e Sociais Aplicadas** junho-dez. V. 10, nº 2, pp 25-51, 2005.

NACE. **The Value of Career Services**. Acesso em: <https://www.naceweb.org/career-development/organizational-structure/the-value-of-career-services/>, 2022.

NASCIMENTO, P.; GUSSO, A.; MACIENTE, A. Breves notas sobre escassez de mão de obra, educação e produtividade do trabalho. **Radar 23**, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2012.

OECD. **Education at a Glance 2023: OECD Indicators**, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>, 2023.

OLIVER, B. The Graduate Employability Indicators: capturing broader stakeholder perspectives on the achievement and importance of employability attributes. **Proceedings of the Australian Quality Forum**. p. 89, 2010.

- PAIVA, V. Qualificação, crise do trabalho assalariado e exclusão social. In: GENTILI, P.; FRIGOTTO, G. (Org.). **A cidadania negada**: políticas de exclusão na educação e no trabalho. 1.ed. Buenos Aires: Clacso, 2000. p.49-64.
- POOL, L.; SEWELL, P. **The key to employability**: Developing a practical model of graduate employability. Centre for Employability, University of Central Lancashire, Preston, UK, 2007.
- SIN, C., TAVARES, O., & AMARAL, A. Accepting employability as a purpose of higher education? Academics' perceptions and practices. **Studies in Higher Education**, 44(6), 920-931, 2019.
- UNITED KINGDOM GOVERNMENT. **English Apprenticeships: Our 2020 Vision**. Acesso em https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/482754/BIS-15-604-english-apprenticeships-our-2020-vision.pdf, 2015.
- YI, HONGMEI et al. Assessing the Quality of Upper-Secondary Vocational Education and Training: Evidence from China. **Comparative Education Review**, vol. 62, mar 2018.
- YORKE, M. Employability in higher education: what it is – what it is not. **Learning and Employability Series**, ESECT, The Higher Education Academy, 2006.
- ZULAUF, M. Ensino superior e desenvolvimento de habilidades para a empregabilidade: explorando a visão dos estudantes. **Sociologias**, vol. 8, núm. 16, pp. 126-155, 2006.

8. ANEXOS

Instrumentos

Instrumento	Objetivo	Dimensão	Itens	Indicadores	Resultados	Fonte
Inserção ocupacional	O objetivo do questionário é obter as variáveis de resultado da empregabilidade, isto é, as condições de inserção profissional dos alunos e ex-alunos	Condições de atividade e ocupação	1	Taxa de atividade	Indica a parcela de jovens que é economicamente ativo (trabalha ou procura)	Elaboração própria, buscando conciliar com indicadores de trabalho do IBGE
			1	Taxa de ocupação	Indica a parcela de jovens que está efetivamente trabalhando	
			9	Tempo para ocupação	Indica a rapidez com que os jovens estão conseguindo se inserir no mercado de trabalho	
		Renda	6	Jornada de trabalho	Indica a preponderância de jornadas completas ou parciais	
			7	Remuneração do trabalho	Indica o nível de renda auferida pelos jovens	
			8	Taxa de ocupação na área de formação	Indica se os jovens estão conseguindo se inserir na mesma área que estudam	
Escala de satisfação no trabalho	O objetivo do instrumento é captar a satisfação da pessoa com o trabalho, em suas diversas possíveis dimensões	Qualidade da ocupação	5	Taxa de formalização	Indica se os jovens estão conseguindo se inserir nos setores mais organizados da economia	Escala de Satisfação no trabalho, Siqueira (2008), e aplicação por
			1, 6, 14, 17, 24	Escala de 1 a 7	Scores padronizados de satisfação no trabalho de cada jovem, para cada uma das 5 dimensões - um indicador que complementa a compreensão da qualidade do trabalho na perspectiva do jovem	
			5, 8, 12, 15, 21	Escala de 1 a 7		
			2, 9, 19, 22, 25	Escala de 1 a 7		

		Satisfação com a natureza do trabalho	7, 11, 13, 18, 23	Escala de 1 a 7		Santos et al (2017)
		Satisfação com o chefe	3, 4, 10, 16, 20	Escala de 1 a 7		
Escala de preparação para o trabalho	Esse instrumento pretende mensurar, através de um modelo psicométrico validado, a presença de determinados elementos definidos na literatura como componentes da ideia de empregabilidade (isto é, variáveis de processo)	Características pessoais		Escala de 1 a 10	Scores padronizados de cada dimensão para cada jovem - isto é, o nível de preparação para o trabalho de cada um (proxy do conceito mais próximo de empregabilidade), em cada uma das 4 dimensões	Work Readiness Scale, Caballero et al (2011) e tradução própria
		Consciência organizacional		Escala de 1 a 10		
		Competências de trabalho		Escala de 1 a 10		
		Inteligência social		Escala de 1 a 10		
Capital social e cultural	Esse questionário busca incorporar elementos da formação cultural e de interação social, entendidos na literatura como dimensões relevantes para os resultados obtidos no mercado de trabalho	Capital social		Escala de 0 a 2	Scores padronizados para a dimensão social da empregabilidade para cada jovem, assim como resultados médios da instituição	Elaboração própria, inspirada por Helal (2005)
		Capital cultural		Escala de 0 a 2	Scores padronizados para a dimensão cultural da empregabilidade para cada jovem, assim como resultados médios da instituição	
Avaliação institucional	O instrumento incorpora a dimensão institucional da empregabilidade, buscando captar a contribuição da instituição de ensino para a empregabilidade dos estudantes			Escala de 0 a 2	A avaliação permitirá obter scores padronizados para o apoio recebido por cada jovem da instituição de ensino, assim como estabelecer resultados médios para a instituição, a depender do alcance das iniciativas de empregabilidade e da aderência dos jovens a elas	Elaboração própria, inspirada por Hanover Research (2023)

Inserção ocupacional

1 Qual é sua condição atual de trabalho?

Trabalhando e sem procurar trabalho

Trabalhando e procurando trabalho

Sem trabalhar e procurando trabalho

Sem trabalhar e sem procurar trabalho

Responder às perguntas 5, 6, 7, 8, 9

Responder às perguntas 4, 5, 6, 7, 8, 9

Responder à pergunta 2

Responder às perguntas 2 e 3

2 Há quanto tempo você está sem trabalhar?

Nunca trabalhei

Menos de 3 meses

Entre 3 e 6 meses

Entre 6 meses e 1 ano

Entre 1 e 2 anos

Mais de 2 anos

3 Por que você não está procurando trabalho?

Não tenho necessidade financeira de trabalhar

Pretendo continuar apenas estudando

Preciso contribuir com tarefas domésticas ou de cuidados

Não consigo encontrar trabalho e desisti

Outra razão

4 Por que você está procurando outro trabalho?

Para entrar em minha área de atuação

Para conseguir uma promoção ou aumento

Para mudar de carreira

Outra razão

5 Qual categoria mais se aproxima de seu trabalho principal?

Setor privado com CLT
Setor privado sem CLT
Setor público com CLT
Setor público sem CLT
Autônomo
Empregador/Empresário
Ajuda à família

6 Qual é sua jornada semanal de trabalho?

Até 10h
11h a 20h
21h a 30h
31h a 40h
40h a 44h
Mais de 44h

7 Qual é a sua renda mensal do trabalho?

Até 1 salário-mínimo
1 a 2 salários-mínimos
2 a 3 salários-mínimos
3 a 4 salários-mínimos
4 a 5 salários-mínimos

- 5 a 6 salários-mínimos
- 6 a 7 salários-mínimos
- 7 a 8 salários-mínimos
- 8 a 9 salários-mínimos
- 9 a 10 salários-mínimos
- Mais de 10 salários-mínimos

8 Você trabalha na mesma área de sua formação?

- Sim
- Não, por escolha própria
- Não, porque não consegui um trabalho na área

9 Quanto tempo após a formação você conseguiu um trabalho?

- Já trabalhava antes mesmo de entrar no curso
- Comecei a trabalhar durante o curso
- Consegui um trabalho logo depois da formação
- Consegui um trabalho mais de 3 meses e menos de 6 meses depois da formação
- Consegui um trabalho mais de 6 meses e menos de 1 ano depois da formação
- Consegui um trabalho mais de 1 ano e menos de 2 anos depois da formação
- Consegui um trabalho mais de 2 anos depois da formação

Satisfação no trabalho

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. Indique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7) que melhor representa sua resposta.

- 1 = Totalmente insatisfeito
- 2 = Muito insatisfeito
- 3 = Insatisfeito
- 4 = Indiferente

5 = Satisfeito

6 = Muito satisfeito

7 = Totalmente satisfeito

1	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
2	Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.	1	2	3	4	5	6	7
3	Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
4	Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.	1	2	3	4	5	6	7
5	Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
6	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	1	2	3	4	5	6	7
7	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	1	2	3	4	5	6	7
8	Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.	1	2	3	4	5	6	7
9	Com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
10	Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.	1	2	3	4	5	6	7
11	Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.	1	2	3	4	5	6	7
12	Com o meu salário comparado ao custo de vida.	1	2	3	4	5	6	7
13	Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.	1	2	3	4	5	6	7
14	Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
15	Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.	1	2	3	4	5	6	7
16	Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
17	Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
18	Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
19	Com o entendimento entre mim e meu chefe.	1	2	3	4	5	6	7
20	Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
21	Com o meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
22	Com a maneira como meu chefe me trata.	1	2	3	4	5	6	7
23	Com a variedade de tarefas que realizo.	1	2	3	4	5	6	7
24	Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
25	Com a capacidade profissional do meu chefe.	1	2	3	4	5	6	7

Preparação para o trabalho

Em uma escala de 1 a 10, escolha, para cada opção, em que medida ela se aplica a você.

	Discordo totalmente					Concordo totalmente				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Tomar as coisas pessoalmente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2 Ser intolerante a críticas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3 Estressar-se quando deve lidar com muitas coisas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4 Ser avesso a críticas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5 Ficar confortável lidando com pessoas mais velhas no trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6 Ter dificuldade para começar as tarefas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7 Lidar com demandas concomitantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8 Ofender-se facilmente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9 Não saber quando falar ou ficar em silêncio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10 Sentir desconforto para perguntar o que não sabe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11 Sentir-se dominado por situações desafiadores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12 Não gostar que lhe digam como fazer algo diferentemente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13 Incomodar-se quando outros mudam sua organização das coisas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14 Lidar com novas situações sociais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15 Ter dificuldade de entender ideias abstratas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16 Não acreditar que terei sucesso em meus objetivos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17 Ter tendência a julgar os outros	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18 Sentir-se superior aos que têm menor conhecimento	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19 Ter dificuldade de criar relações de confiança	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20 Lidar com muitas coisas ao mesmo tempo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21 Não gostar da ideia de mudança	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22 Não gostar de aprender coisas novas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23 Aprender com os colegas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24 Aprender com empregados mais experientes da organização	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25 Aprender com empregados mais antigos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

26	Entender processos organizacionais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27	Aprender o máximo possível sobre a organização	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
28	Respeitar os colegas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
29	Manter-se atualizado sobre os negócios	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
30	Tomar responsabilidade sobre decisões e ações	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
31	Respeitar figuras de autoridade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
32	Entender o impacto de questões globais sobre o negócio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
33	Estar aberto a oportunidades de aprender e crescer	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
34	Estar ansioso para se jogar no trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
35	Trabalhar sempre para melhorar a si mesmo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
36	Entender que valores e crenças da organização são parte de sua cultura	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
37	Aceitar feedbacks como oportunidades de aprendizado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
38	Animar-se ao completar tarefas e alcançar resultados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
39	Animar-se para começar a trabalhar e se jogar em um projeto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
40	Entender que se deve começar de baixo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
41	Entender que ouvir e aprender é mais importante do que mostrar conhecimento	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
42	Ter confiança sobre o conhecimento adquirido	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
43	Ter um domínio sólido do campo de trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
44	Ser solicitado para contribuir com ideias originais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
45	Ter confiança em competência técnica	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
46	Ter consciência das próprias forças e fraquezas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
47	Permanecer calmo sob pressão	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
48	Entender que sucesso no trabalho é muito importante	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
49	Conseguir aplicar o conhecimento adquirido no trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
50	Lidar com demandas múltiplas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
51	Estabelecer padrões altos para si e para os outros	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
52	Analisar e resolver problemas complexos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
53	Ser apaixonado pelo campo de estudo/trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
54	Entender que é muito importante ser o melhor na própria área	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
55	Ter atenção a detalhes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

56	Ter uma visão madura da vida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
57	Adaptar-se a diferentes situações sociais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
58	Desenvolver relacionamentos interpessoais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
59	Ter uma abordagem aberta e amigável	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
60	Conseguir expressar-se com facilidade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
61	Conseguir fazer discursos improvisados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
62	Adaptar-se facilmente a novas situações	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
63	Conseguir entender linguagem corporal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
64	Trabalhar em equipe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Capital social e cultural

Capital social Para cada forma de rede elencada abaixo, aponte se você participa e/ou se envolveu ativamente nos últimos 6 meses.

Participa e se envolveu = 2 pontos
Participa, mas não se envolveu = 1 ponto
Não participa = 0 pontos

Comunidades da área de formação ou atuação profissional	Participa e se envolveu	Participa, mas não se envolveu	Não participa
Redes de indicação profissional	Participa e se envolveu	Participa, mas não se envolveu	Não participa
Comunidades culturais, espirituais, etc	Participa e se envolveu	Participa, mas não se envolveu	Não participa
Grupos universitários (AIESEC, ENACTUS, etc)	Participa e se envolveu	Participa, mas não se envolveu	Não participa
Empresa Júnior	Participa e se envolveu	Participa, mas não se envolveu	Não participa

Redes acadêmicas de pesquisa

Participa e se envolve

Participa, mas não se envolve

Não participa

Capital cultural

Para cada tipo de atividade elencada abaixo, aponte se você realizou/participou nos últimos 6 meses.

Realizei/Participei nos últimos 6 meses = 2 pontos

Não realizei/participei, mas já fiz antes = 1 ponto

Nunca realizei/participei = 0 pontos

Museus e exposições de arte	Realizei/Participei nos últimos 6 meses	Não realizei/participei, mas já fiz antes	Nunca realizei/participei
Cinema	Realizei/Participei nos últimos 6 meses	Não realizei/participei, mas já fiz antes	Nunca realizei/participei
Apresentações musicais	Realizei/Participei nos últimos 6 meses	Não realizei/participei, mas já fiz antes	Nunca realizei/participei
Leitura de livros fora da sua área de atuação	Realizei/Participei nos últimos 6 meses	Não realizei/participei, mas já fiz antes	Nunca realizei/participei
Teatro	Realizei/Participei nos últimos 6 meses	Não realizei/participei, mas já fiz antes	Nunca realizei/participei

Outros eventos culturais	Realizei/Participei nos últimos 6 meses	Não realizei/participei, mas já fiz antes	Nunca realizei /participei
--------------------------	---	---	----------------------------

Qual é o grau de formação superior de seus pais?

Ambos possuem diploma de ensino superior	(2 pontos)
Apenas um deles possuem diploma de ensino superior	(1 ponto)
Nenhum deles possuem diploma de ensino superior	(0 pontos)

Institucional

Para cada afirmativa sobre os serviços de carreira oferecidos por sua universidade, escolha a opção que mais se adequa a seu caso.

Fui beneficiado pelo serviço = 2 pontos

Conheço o serviço, mas não fui beneficiado = 1 ponto

Não sei se minha universidade oferece o serviço = 0 pontos

Aconselhamento/mentoria de carreira	Fui beneficiado pelo serviço	Conheço o serviço, mas não fui beneficiado	Não sei se minha universidade oferece o serviço
Oferta de vagas de trabalho para estudantes no campus	Fui beneficiado pelo serviço	Conheço o serviço, mas não fui beneficiado	Não sei se minha universidade oferece o serviço
Informações e oferta de vagas de estágio por empregadores	Fui beneficiado pelo serviço	Conheço o serviço, mas não fui beneficiado	Não sei se minha universidade oferece o serviço

Feiras de carreira e conexão com empregadores	Fui beneficiado pelo serviço	Conheço o serviço, mas não fui beneficiado	Não sei se minha universidade oferece o serviço
Preparação para processos seletivos e entrevistas	Fui beneficiado pelo serviço	Conheço o serviço, mas não fui beneficiado	Não sei se minha universidade oferece o serviço
Avaliação de preparação para a carreira	Fui beneficiado pelo serviço	Conheço o serviço, mas não fui beneficiado	Não sei se minha universidade oferece o serviço
Portal de vagas	Fui beneficiado pelo serviço	Conheço o serviço, mas não fui beneficiado	Não sei se minha universidade oferece o serviço
Cursos e workshops para desenvolvimento de competências de carreira	Fui beneficiado pelo serviço	Conheço o serviço, mas não fui beneficiado	Não sei se minha universidade oferece o serviço
Oferta de disciplinas voltadas a competências aplicáveis ao trabalho	Fui beneficiado pelo serviço	Conheço o serviço, mas não fui beneficiado	Não sei se minha universidade oferece o serviço
Oficina de elaboração de currículo	Fui beneficiado pelo serviço	Conheço o serviço, mas não fui beneficiado	Não sei se minha universidade oferece o serviço
Atividades de planejamento de carreira	Fui beneficiado pelo serviço	Conheço o serviço, mas não fui beneficiado	Não sei se minha universidade oferece o serviço