

EMPREGABILIDADE DO RECÉM-FORMADO EM UM CONTEXTO PÓSPANDÊMICO E DE TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

Samantha Cristina da Silva¹
Christiane Bischof dos Santos²

RESUMO

Em um contexto pós-covid, é natural que os formandos e recém-formados em todos os cursos de graduação, tenham receio em relação a seu futuro profissional. Para tentar melhor se adequar às demandas atuais, estes jovens buscam por maior formação e especialização em outras áreas visando aumentar sua empregabilidade. Além das mudanças no mercado de trabalho inerentes à transformação digital, a pandemia contribuiu para acelerar este processo e muitos formandos viram a oferta de oportunidades de trabalho diminuir, ou então, demandas de profissionais cada vez mais capacitados. Portanto, o objetivo deste artigo é compreender como os formandos e recém-formados avaliam sua preparação para o mundo de hoje. Para este fim, será conduzida uma pesquisa tipo survey junto a alunos formandos e recém-formados em diversas áreas do conhecimento para melhor entender seus temores e percepções do mercado de trabalho atual.

Palavras-chave: Recém-formado. Empregabilidade. Transformação Digital.

-
- 1 Aluna do 4º período do curso de Administração da FAE Centro Universitário. Bolsista do Programa de Apoio à Iniciação Científica (PAIC 2022-2023). *E-mail:* samantha.cristina@mail.fae.edu
 - 2 Orientadora da Pesquisa. Doutora em Administração pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Professora da FAE Centro Universitário. *E-mail:* christiane.bischof@fae.edu

INTRODUÇÃO

A definição de empregabilidade do recém-graduado segundo Hillage e Pollard (1998) é colocada como os conhecimentos, habilidades e qualidades que se esperam dos graduados para que estes demonstrem que obtiveram uma educação em nível superior (HILLAGE; POLLARD, 1998). Já a empregabilidade percebida é definida por outros dois autores como a avaliação do indivíduo em relação a sua capacidade de obter e manter um emprego. Os autores complementam que este conceito descreve a combinação de características individuais e sistemáticas que influenciam como as pessoas percebem seu potencial de sucesso no mercado de trabalho e na busca por um emprego (BERNTSON; MARKLUND, 2007). Além das medidas objetivas da empregabilidade tais como nível educacional, qualificação e posicionamento profissional, a ideia subjetiva de empregabilidade é essencial para avaliar comportamento do colaborador (CUYPER; HEIJDEN; WITTE, 2011).

A transformação digital tem impactado o cenário da empregabilidade significativamente pois requer, além das competências básicas, o desenvolvimento de capacidades digitais. Segundo Tams, Grover e Thatcher (2014), as capacidades digitais são uma combinação de habilidades e processos de negócios digitais para desenvolvimento, mobilização e uso de recursos organizacionais suportados por plataformas de tecnologia digital para agregar valor à organização. Tendo em vista a dificuldade dos gestores em encontrar pessoas capacitadas, o interesse de aplicação da tecnologia na educação é demonstrado por alguns setores. Empresários com interesse em ampliar a educação e adicionar ensino com conteúdo e ferramentas tecnológicas demonstram interesse de investimento por empresas de tecnologia, por exemplo, *edtechs* (educação e tecnologia) (WESTERMAN; BONNET; MCAFEE, 2016). As instituições de ensino superior estão inserindo a digitalização de seus processos ainda de forma tímida, mas a exigência na agilidade em preparar o estudante para o mercado de trabalho cria a necessidade na ampliação dos processos digitais (RENZ; HILBIG, 2020).

O interesse dos empresários somado à necessidade das instituições despertam as atenções para entender as capacidades digitais desenvolvidas pelos setores que podem complementar o ensino por meios digitais e promover educação tecnológica (LAMPERT et al., 2018). Segundo Lampert et al. (2018), nos últimos dez anos, o uso diário da Internet tornou-se difundido em todas as áreas da vida, incluindo principalmente a educação. No entanto, o autor ressalta que a questão de quais ferramentas digitais podem ser usadas de forma mais eficaz na educação ainda está aberta ao debate. Muitos educadores compartilham seu currículo e material de aprendizagem usando e-learning como ferramentas (aprendizagem eletrônica), que também podem ser acessadas por alunos que tenham o acesso à internet. Outros preferem simplesmente compartilhar os

materiais de aprendizagem por e-mail. A compreensão digital é um conceito qualitativo que pode ser usado para descrever a qualidade de uma representação em relação a um fluxo de trabalho digital. “Alguns dos principais motores para iniciar uma transformação digital e inclusão tecnológica são: desenvolvimento de novos produtos; inclusão de inovação na empresa; melhoria na prestação de serviço ao cliente; e exclusividade nos produtos” (SILVA et al., 2022, p. 105).

Haja vista o contexto apresentado, o objetivo deste trabalho é compreender o que o mercado atual requisita e como os formandos e recém-formados avaliam sua preparação para o mundo de hoje. Especificamente, pretende-se conduzir uma pesquisa do tipo survey junto a formandos e recém-formados (até 5 anos). Para isso foi elaborado questionário com base no estudo de Hien e Khanh (2021) adaptado ao contexto brasileiro. Os dados coletados serão analisados por meio de ferramentas estatísticas.

1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1 EMPREGABILIDADE

Para Yorke (2004) a empregabilidade é definida por capital humano, capital social e planejamento de carreira. O autor complementa que empregabilidade não é algo estático, mas algo que uma pessoa pode desenvolver ao longo da vida.

1.2 PERCEPÇÃO DE EMPREGABILIDADE

Os autores Hillage e Pollard (1998) definem que a empregabilidade é também sobre o trabalho e a capacidade de ser empregado; ou seja, a capacidade de obter um emprego inicial; daí o interesse em garantir que a “competências-chave”, conselhos de cuidadores e uma compreensão sobre o mundo do trabalho são inseridos no sistema educacional; a capacidade de manter o emprego e fazer “transições” entre trabalhos e papéis dentro do mesma organização para atender aos novos requisitos de trabalho e a capacidade de obter um novo emprego se necessário, ou seja, ser independente no trabalho mercado por estarem dispostos e serem capazes de administrar seus próprias transições de emprego entre e dentro organizações.

1.3 O PAPEL DO CURSO DE GRADUAÇÃO NA EMPREGABILIDADE

Para Fragoso, Vaiada e Paulos (2019), existem muitas definições e perspectivas diferentes sobre o conceito de empregabilidade, algumas voltadas para uma tendência preocupante, a da individualização o mercado de trabalho, que se destaca nas definições dominantes do conceito: a empregabilidade consistiria na capacidade de os graduados adquirirem competências individuais que, em teoria, os preparariam melhor para o trabalho.

As partes interessadas estão prestando cada vez mais atenção à função das universidades na sociedade. As universidades estão sob pressão para fornecer resultados práticos e mensuráveis da eficácia não apenas de estudantes, mas também de governos e empresas para garantir que eles dêem habilidades e conhecimentos adequados para ajudá-los a conseguir um emprego. O governo quer que eles sejam ter uma força de trabalho disposta a colocar em prática o que aprenderam e contribuir para sua economia de forma tangível. Por outro lado, as organizações de recrutamento exigem que as universidades para enviar-lhes graduados que estejam prontos e dispostos a contribuir para o local de trabalho imediatamente (HIEN; KHANH, 2021).

Os empregadores querem graduados que possam demonstrar não apenas seu conhecimento e experiência em suas assunto de estudo, mas também um conjunto diversificado de habilidades e conhecimentos para cada posição Além disso, os empregadores atualmente esperam encontrar alguns talentos interpessoais junto com talentos de troca verbal, habilidades de resolução de problemas e capacidade de questionamento vital, além de habilidades técnicas, incluindo talentos pessoais e profissionais para ajudar um candidato a emprego a aumentar sua produtividade oferecido pela escola (HIEN; KHANH, 2021).

Além dos avanços tecnológicos e da globalização, a pandemia de Covid-19 é outra questão importante no local de trabalho do século 21. A epidemia causou uma crise em muitas áreas da vida, incluindo economia, saúde, produção e turismo, desde os primórdios 2020. As cepas virais criaram novos problemas para o mundo, principalmente no Vietnã, onde o número de casos contagiosos e mortes aumentou dramaticamente. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2021 apud HIEN; KHANH, 2021), o desastre do mercado de esforços devido à epidemia de Covid-19 é algo distante de ser resolvido.

O boom do emprego já não será suficiente para compensar os danos até pelo menos 2023. No contexto nacional, a 4ª onda de Covid-19, iniciada em abril, ameaçou o ímpeto de cura do emprego e aumento salarial na segunda trimestre, especificamente em grandes cidades, juntamente com Hanói, Ho Chi Minh City e províncias vizinhas e as conclusões da Pesquisa da Força de Trabalho (LFS) do segundo trimestre de 2021 indicam que o mercado de trabalho não melhorou desde o primeiro trimestre (HIEN; KHANH, 2021).

1.3.1 Capacidades Digitais

Segundo Tams, Grover e Thatcher (2014), às capacidades digitais são uma combinação de habilidades e processos de negócios digitais para desenvolvimento, mobilização e uso de recursos organizacionais suportados por plataformas de tecnologia digital para agregar valor à organização.

De acordo com Lampert et al. (2018, p. 101):

Para ampliar a visão sobre as capacidades digitais que podem ser articuladas no setor educacional é necessário dar um passo atrás na literatura, sendo assim as capacidades digitais têm a finalidade de aumentar o valor e a competitividade da empresa perante mercados agressivos e de rápida mudança provocados pela inovação tecnológica.

Para Schavi et al. (2020) a tecnologia vem se desenvolvendo constantemente e com ela a população sente a necessidade de se atualizar para acompanhá-la, assim como as empresas que preocupadas com o avanço tecnológico estão se aprofundando em modernização para os funcionários. O autor ainda segue pontuando que, resultante da rápida mudança do ambiente de negócios pela introdução das tecnologias digitais, a integração dessas tecnologias aos métodos de negócios tem se mostrado essencial para as organizações contemporâneas que buscam criar oportunidades e enfrentar desafios para obter vantagens competitivas em uma economia digital (SCHIAVI, 2020).

Ainda a respeito desse assunto, uma pesquisa do MIT Sloan Management Review, em conjunto com a Deloitte, revelou que quase 90% dos gestores relatam sofrer o impacto das tecnologias digitais em seus setores; menos da metade, porém, informa estar fazendo o suficiente para se preparar para essa revolução digital (SCHIAVI et al., 2020).

Silva et al. (2022) tendo em vista a dificuldade dos gestores em ter pessoas capacitadas, o interesse de aplicação da tecnologia na educação é demonstrado por alguns setores. Empresários com interesse em ampliar a educação e adicionar ensino com conteúdo e ferramentas tecnológicas demonstram interesse de investimento por empresas de tecnologias, tendo como exemplo as *edtechs*. As IES (instituições de ensino superior) estão inserindo a digitalização de seus processos aos poucos de maneiras sutis, mas a cobrança pela agilidade em preparar o estudante para o mercado de trabalho desencadeia a necessidade na ampliação dos processos digitais. Nesse contexto, o autor ainda enfatiza que o interesse dos empresários somados à necessidade das instituições desperta atenções para a busca de compreensão das capacidades digitais desenvolvidas pelos setores que podem adicionar ensino por meios digitais e promover educação tecnológica (SILVA et al., 2022).

Segundo Lampert et al. (2018) na última década, o uso diário da Internet tornou-se difundido em todas as áreas da vida, incluindo a educação. No entanto, a questão de quais ferramentas digitais podem ser usadas de forma mais eficaz na educação ainda está aberta ao debate. O autor também pontua que muitos educadores compartilham seu currículo e material de aprendizagem usando *e-learning* ferramentas (aprendizagem eletrônica), que também podem ser acessadas por alunos que tenham o acesso necessário aos privilégios. Outros preferem simplesmente compartilhar os materiais de aprendizagem por e-mail. A compreensão digital (DC) é um conceito qualitativo que pode ser usado para descrever a qualidade de uma representação em relação a um fluxo de trabalho digital (LAMPERT et al., 2018).

O método de mudança que garante a permanência de muitas empresas no mercado inclui mídia digital, mobilidade web e big data, entre tantos outros. A capacidade digital viabiliza a empresa no desenvolvimento de habilidades inovadoras, garantindo a agilidade na resolução de problemas. Uma forma de diferenciar e destacar a empresa pela transformação digital utilizando a capacidade digital pode ser possibilitada em três etapas, sendo elas: a experiência do cliente, internacionalização e novos modelos de negócios (SILVA et al., 2022).

1.3.2 Equiparação de Gênero

Os obstáculos que levam à desvantagem no crescimento da carreira da mulher comparado ao do homem são representados como charge na Figura 1. A mulher em geral ainda ocupa esse papel multitarefa, que consiste em cuidar do lar, dos filhos e da família de modo geral, todas essas atribuições muitas vezes fazem com que a dedicação à carreira seja prejudicada.

FIGURA 1 — Equiparação no mercado entre homens e mulheres



FONTE: Meneses (2022)

De acordo com Collett et al. (2023, p. 5):

Mundialmente, estudos mostram que as mulheres na força de trabalho recebem menos, ocupam menos cargos de alto escalão e participam menos das áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM). Um relatório da UNESCO de 2019 constatou que as mulheres representam apenas 29% dos cargos de pesquisa e desenvolvimento científico em todo o mundo e já são 25% menos propensas do que os homens a saber como alavancar a tecnologia digital para usos básicos.

Haja vista as inúmeras mudanças no cenário atual de trabalho, trazemos neste artigo esta citação importante dos autores anteriormente citados para contextualizar os resultados do nosso formulário, utilizado para trazer dados em relação a empregabilidade do recém formado, onde identificamos um certo grau de inferioridade das mulheres em relações aos homens sobre o mercado de trabalho.

2 METODOLOGIA

A fim de atingir os objetivos propostos, será conduzida uma pesquisa tipo *survey*. Segundo Malhotra (2019), a pesquisa tipo *survey* é uma técnica de pesquisa que busca quantificar o comportamento, as atitudes e as opiniões dos respondentes em uma amostra representativa de uma população-alvo. Como instrumento de coleta foi utilizado questionário com questões e escala de *Likert* (5 pontos). O questionário é uma adaptação do que foi desenvolvido por Hien e Khanh (2021) e passou por validação de conteúdo e pré-teste.

O questionário foi encaminhado de forma online para os alunos formandos e recém-formados (até 5 anos de formatura) em qualquer curso de graduação, limitando-se ao estado do Paraná.

Para análise dos dados coletados, utilizou-se a análise de correlação e posterior regressão múltipla a fim de obter quais características impactam na percepção de empregabilidade por parte dos respondentes. A avaliação do modelo considera valor de R-quadrado e F de significância e foi realizada usando Excel.

3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Foram recebidos 102 questionários respondidos. As respostas foram tabuladas e primeiramente foi avaliada a correlação entre os pares. Os maiores valores de coeficiente de Pearson oferecem indícios de associação entre as variáveis. Utilizou-se como variável

dependente os resultados para a questão número 40 que se refere ao grau de otimismo na percepção de empregabilidade.

A partir do resultado das correlações, foram selecionadas as variáveis para estudo de regressão múltipla. Também se utilizou o Excel para esta etapa.

Chegou-se a um modelo que considera 7 variáveis, a saber:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 Q_6 + \beta_2 Q_{13} + \beta_3 Q_{14} + \beta_4 Q_{24} + \beta_5 Q_{25} + \beta_6 Q_{26} + \beta_7 Q_{34}$$

Onde:

Y = grau de otimismo na percepção da empregabilidade

Q6: Conheço muita gente e tenho um bom network desde a graduação (faculdade).

Q13: Eu tenho talento e boas ideias para criar novos conceitos e aplicações.

Q14: Estou sempre aberto a novas ideias.

Q24: Está claro para mim o que quero atingir na minha carreira profissional.

Q25: Eu geralmente tenho sucesso quando tento algo novo.

Q26: Acho importante aprender outros idiomas a fim de melhorar minha capacidade de comunicação e entendo que as empresas valorizam isso atualmente.

Q34: Sei quais são as empresas/organizações onde posso chegar à posição que almejo.

O grau de explicação obtido foi de 41% (R-quadrado). A regressão apresenta alta significância com p-valor <0,0000.

O que se depreende de tal resultado é que o grau de otimismo em relação à empregabilidade tem relação com a autopercepção dos respondentes em relação ao seu próprio esforço e comportamento. Saber o que quer (Q34) e investir no próprio desenvolvimento (Q26) também são variáveis preditoras significativas no modelo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em tempos de mudanças rápidas e relevantes, é importante saber como o jovem enxerga o mercado de trabalho e como este o receberá. O objetivo deste estudo foi verificar como os formandos e recém-formados avaliam sua preparação para o mercado de trabalho atual. Para isso, foi conduzida uma pesquisa tipo *survey* e os dados foram analisados estatisticamente por meio de Correlação de Pearson e Regressão Múltipla.

Foi possível verificar que o grau de otimismo destes jovens está positivamente relacionado a como este jovem se enxerga em relação à confiança em suas aptidões e soft-skills bem como sua segurança em relação à área pretendida e ao seu próprio desenvolvimento.

REFERÊNCIAS

- BEIRAS, A.; BRONZ, A.; SCHNEIDER, P. F. Grupos reflexivos de gênero para homens no ambiente virtual-primeiras adaptações, desafios metodológicos e potencialidades. **Nova Perspectiva Sistêmica**, v. 29, n. 68, p. 61-75, 2020.
- BERNTSON, E.; MARKLUND, S. The relationship between perceived employability and subsequent health. **Work & Stress**, v. 21, n. 3, p. 279-292, 2007.
- BLOCK, J. H.; FISCH, C. O.; VAN PRAAG, M. **Quantity and quality of jobs by entrepreneurial firms**. Oxford Review of Economic Policy, v. 34, n. 4, p. 565-583, 2018.
- BRUNETTI, F. et al. Digital transformation challenges: strategies emerging from a multi-stakeholder approach. **The TQM Journal**, v. 32, n. 4, p. 697-724, 25 abr. 2020.
- CAETANO, R. Competências digitais: saiba quais são e como desenvolvê-las. **Exame**, 22 abr. 2020. Disponível em: <https://exame.com/carreira/competencias-digitais-saiba-quais-sao-e-como-desenvolve-las/>. Acesso em: 05 out. 2022.
- CHEHBI-GAMOURA, S. et al. Insights from big Data Analytics in supply chain management: an all-inclusive literature review using the SCOR model. **Production Planning & Control**, v. 31, n. 5, p. 355-382, 17 jul. 2019.
- COLLETTE, C. et al. **Os efeitos da inteligência artificial na vida profissional das mulheres**. Brasília: UNESCO Brasília, 2023. Disponível em: unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000384693. Acesso em: 18 jun. 2023.
- CUYPER, N.; HEIJDEN, B. I. J. M.; WITTE, H. Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: a matter of psychological contracts? **The International Journal of Human Resource Management**, v. 22, n. 7, p. 1486-1503, 2011.
- DENNING, S. Navigating the phase change to the creative economy. **Strategy & Leadership**, v. 42, n. 2, p. 3-11, 11 mar. 2014.
- FRAGOSO, A.; VALADAS, S. T.; PAULOS, L. Ensino superior e empregabilidade: percepções de estudantes e graduados, empregadores e acadêmicos. **Educação & Sociedade**, v. 40, 2019.
- FREY, C. B.; OSBORNE, M. A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? **Technological Forecasting and Social Change**, v. 114, n. 1, p. 254-280, 17 set. 2013.
- GHASEMAGHAEI, M. Does data analytics use improve firm decision making quality? The role of knowledge sharing and data analytics competency. **Decision Support Systems**, v. 120, p. 14-24, maio 2019.
- HIEN, H. T. N.; KHANH, N. P. G. A empregabilidade dos graduados no duplo desafio do mercado de trabalho pós-covid e da transformação digital: o papel dos capitais dos graduados, habilidades 4.0, atributos e percepção do mercado de trabalho. **Revista da Universidade Aberta de Ciências Sociais**, Cidade de Ho Chi Minh, v. 11, n. 2, p. 85-107, 2021.
- HILLAGE, J.; POLLARD, E. Employability: developing a framework for policy analysis. **Research Brief**, n. 85, 1998.

LAMPERT, B. et al. Max Where VR-learning melhora a eficácia em relação às ferramentas clássicas de e-learning. **Acta Polytechnica Hungria**, v. 15, n. 3, p. 125-147, 2018.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2019.

MENESES, M. Mulheres, trabalho e política. **Papo de mãe**, 25 abr. 2022. Disponível em: <https://www.papodema.com.br/noticias/mulherestrabalho-e-politica.html>. Acesso em: 18 maio 2023.

RENZ, A.; HILBIG, R. Pré-requisitos para inteligência artificial na educação continuada: identificação de drivers, barreiras e modelos de negócios de empresas de tecnologia educacional. **Revista Internacional de Tecnologia Educacional no Ensino Superior**, v. 17, n. 1, p. 1-21, 2020.

SAINTILAN, P.; SCHREIBER, D. **Managing organizations in the creative economy**. Abingdon; New York: Routledge, 2017.

SCHIAVI, G. S. et al. No caminho da inovação: análise das capacidades de inovação de empresas contábeis diante das tecnologias digitais. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 22, p. 381-405, 2020.

SILVA, R. S. V. et al. Capacidades digitais aplicáveis ao setor educacional. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 23, n. 1, 2022.

TAMS, S.; GROVER, V.; THATCHER, J. Modern information technology in an old workforce: toward a strategic research agenda. **The Journal of Strategic Information Systems**, v. 23, n. 4, p. 284-304, dez. 2014.

TORRICO, G.; NUNES, M. F. O.; MORAES CRUZ, R. Percepção de empregabilidade de trabalhadores em condições incertas do mercado de trabalho. **Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 15, n. 1, p. 150-166, jan./abr. 2022.

YORKE, M. Employability in the undergraduate curriculum: some student perspectives. **European Journal of Education**, v. 39, n. 4, p. 409-427, 2004.

WESTERMAN, G.; BONNET, D.; MCAFEE, A. **Liderando o digital**: transformando tecnologia em transformação de negócios. São Paulo: M.Books, 2016.