

O PAPEL DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR NA RELAÇÃO ENTRE CURSAR A GRADUAÇÃO E OBTER SUCESSO PROFISSIONAL

Prof. Dr. Yan Miguel Lopes – Universidade Presbiteriana Mackenzie

Profa. Dra. Dimária Silva e Meirelles – Universidade Presbiteriana Mackenzie

Caroline Santos – Universidade Anhembi Morumbi

Resumo

O principal objetivo deste artigo é analisar a contribuição da universidade no sucesso profissional dos indivíduos graduados. Para tanto, foi realizada uma pesquisa exploratória, visando identificar as variáveis relacionadas ao sucesso profissional e também ao papel da universidade na preparação do aluno para o mercado de trabalho. Para identificar as opiniões e experiências relacionadas ao tema explorado, foi aplicado um questionário misto a 150 entrevistados graduados. Os resultados foram analisados através de quatro perspectivas que envolvem a relação entre a formação na faculdade e o sucesso profissional. O resultado de maior destaque está relacionado à opinião dos entrevistados quanto à graduação e a contribuição para o sucesso profissional, em que ficaram divididos entre dois grupos: o primeiro grupo (composto por jovens) acredita que a graduação não contribui para o sucesso profissional, e o segundo grupo (composto por seniores), acredita que a graduação contribui. Os grupos justificam suas respostas por meio de diversas dimensões, entre elas: equilíbrio entre vida profissional e pessoal, reconhecimento e trabalhar com o que sonha.

Palavras-chave: Sucesso Profissional; Universidade; Satisfação Profissional; Preparo Profissional.

Abstract

The main objective of this article is to analyze the university's contribution to the professional success of graduated individuals. To achieve this, an exploratory research was conducted to identify variables related to professional success and the university's role in preparing students for the job market. To gather opinions and experiences related to the explored topic, a mixed questionnaire was administered to 150 interviewed graduates. The results were analyzed through four perspectives that encompass the relationship between college education and professional success. The most prominent result is related to the respondents' opinions regarding graduation and its contribution to professional success, where they were divided into two groups: the first group (composed of younger individuals) believes that graduation does not contribute to professional success, while the second group (composed of seniors) believes that it does contribute. These groups justify their answers through various dimensions, including work-life balance, recognition, and pursuing one's dreams.

Keywords: Professional Success; University; Job Satisfaction; Professional Preparation.

1. INTRODUÇÃO

É de conhecimento geral que grande parte dos alunos que cursam uma graduação possuem altas expectativas quanto ao encaminhamento para o mercado de trabalho e o sucesso profissional após finalizarem seus cursos. Melo e Borges (2007) evidenciaram que na maioria dos casos, há uma tendência do jovem continuar dependente financeiramente nos primeiros anos após o término da graduação, para posteriormente conquistar independência total da família. Tal realidade gera frustração aos que acreditavam que obteriam sua independência com o diploma universitário.

Nos últimos anos, o acesso à universidade no Brasil foi facilitado através de políticas públicas, tais quais: ampliação de vagas públicas, possibilidades de financiamento e políticas de cotas (BARROS, 2015). Tais ações fizeram com que a quantidade de profissionais com diploma universitário sofresse um aumento: de 2002 a 2010, a quantidade de alunos concluintes nas universidades foi de 466.260 para 973.839 (aumento de aproximadamente 52%). Em 2017 esse número foi ainda maior:

1.199.769.¹ Levando em consideração os números absolutos de crescimento nos dados educacionais, percebe-se que os projetos de incentivo do governo beneficiaram a muitos. Porém, quando inserido no contexto profissional e na competição mercadológica, isso significa que o diploma da universidade dificilmente conta como um diferencial frente aos profissionais concorrentes. Em uma entrevista para a revista *Época Negócios*, Luciana Carvalho (diretora de Recursos Humanos da Movile) argumentou que existem poucos cursos disponíveis que preparam as pessoas para o que eles precisam.

A universidade caracteriza-se como um agente relevante para a contribuição (ou não) do sucesso profissional e possui o papel de preparar o aluno para a dinâmica do mercado de trabalho, servindo como base para os projetos profissionais dos estudantes (MELO e BORGES, 2007). Nota-se que nem todas as universidades se preocupam com essa responsabilidade. Segundo Moehleck (2006), o estímulo à educação superior fez com que proliferassem cursos e instituições com padrões inferiores de qualidade. Ao se deparar com universidades de baixa qualidade, os alunos apresentam dificuldades quanto à adaptação ao mercado de trabalho, uma vez que não foram fornecidos insumos para essa preparação por parte da universidade, como afirmou a diretora de recursos humanos da Movile.

O segundo agente relevante nesse processo é representado pelos próprios estudantes, que devem apresentar engajamento e interesse quanto aos assuntos relacionados à universidade e à sua carreira. Boyle (2015) afirmou que alunos que possuem clareza quanto aos objetivos profissionais conseguem entender com mais facilidade a importância de se dedicar aos estudos e conseqüentemente são mais motivados, portanto, possuem maiores chances de alcançar seus objetivos. Quanto ao cenário geral percebido nas universidades, a realidade é diferente: alunos descompromissados com os estudos e que não enxergam a relação com seus objetivos profissionais, corroborando para a redução da chance de não obter sucesso profissional (OLIVEIRA, 2009).

O conjunto de fatores relatados nos parágrafos acima contribuem para que os alunos terminem sua graduação desempregados ou em empregos não relacionados à sua área de formação e nível escolar. Uma notícia publicada pela Carta Capital em dezembro de 2019, mencionou que os jovens ao saírem da universidade possuíam

¹ Dados coletados através do Censo da Educação Superior, realizado pelo Instituto de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP).

empregos precários e apresentavam maior nível de pobreza, quando comparados com a média. Ao se deparar com a expectativa de sucesso profissional e a situação de desemprego/não atuação em sua área, o jovem recém-formado apresenta insatisfação quanto à sua formação profissional. Com base no exposto, levantou-se a seguinte pergunta de pesquisa: **Cursar uma graduação contribui para o sucesso profissional?**

O presente artigo se faz necessário pelo fato de que a ocupação profissional durante e após a realização da graduação é uma preocupação constante entre os alunos. Monteiro (2014) justificou a importância da atuação profissional através da afirmação de que o trabalho garante a integração social, e é considerado pelos jovens uma referência à vida adulta, além de ser determinante para a criação de identidade profissional e até mesmo pessoal. O fato direcionador desta pesquisa foi que muitos jovens iniciam sua trajetória acadêmica com altas expectativas quanto à aceleração da estabilidade no mercado de trabalho após o término da graduação (ARAÚJO e SARRIERA, 2004) e quando isso não ocorre, encontram-se na necessidade de identificar os fatores que contribuem. Os fatores identificados também ajudam os profissionais a buscarem outras formas de qualificação e de diferenciação em sua área de atuação. Sung e Yang (2008) argumentaram que a educação superior de qualidade possui a habilidade de integrar as expectativas de seus alunos com a preparação para suas carreiras. Então, este artigo tem como objetivo geral identificar se a universidade contribui para o sucesso profissional dos alunos. Para atingir tal objetivo, foram propostos os seguintes objetivos específicos: i) Identificar na literatura os indicadores de sucesso profissional; ii) Identificar na literatura o papel da universidade para contribuição quanto ao sucesso profissional; e iii) Verificar se cursar uma universidade contribui para o sucesso profissional, na opinião daqueles que já se formaram.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para compreensão total do presente artigo, houve a necessidade de apresentar os conceitos relacionados aos principais assuntos de análise. Tais quais: sucesso, sucesso profissional, satisfação profissional, o papel da universidade e do aluno no processo da composição do sucesso profissional, entre outros.

Segundo Nuno Maia (2004) o sucesso apresenta “[...] dimensões que se estruturam entre o conseguir “ter” e o conseguir “ser”, os significados que lhe são atribuídos estão ligados à ideia de ser capaz, conseguir, vencer, alcançar.”. Tal

conceito apresenta relações que podem ser atribuídas ao sucesso profissional, porém, para compreender todas as variáveis que o envolve, há necessidade de maiores especificações.

2.1 Sucesso Profissional

Os estudos realizados acerca do tema sucesso profissional possuem características complexas, pois envolvem expectativas sociais e subjetivas (DRIES, 2019). Portanto, há necessidade de compreender o sucesso profissional em suas múltiplas variáveis e complexidades. A situação relatada pode ser justificada através da afirmação de Santos (2016), que apresentou alegações quanto à necessidade de compreensão do sucesso profissional na perspectiva de diferentes grupos, uma vez que cada grupo se encontra em um estágio de vida e de carreira diferentes. Assim, o conceito de sucesso profissional acaba sendo mutável de acordo com o indivíduo envolvido no contexto, refletindo suas experiências, sua situação profissional e até mesmo pessoal.

A primeira relação identificada quanto ao sucesso profissional pode ser compreendida por meio da satisfação profissional e da atuação na área de agrado e de escolha para o encaminhamento da carreira. A satisfação profissional foi citada em três diferentes pesquisas, que possuíam como um dos objetivos a compreensão do que é sucesso profissional. As pesquisas foram focadas em públicos específicos, tais quais: recém-graduados e profissionais já atuantes no mercado. Para Flowers e Hughes (1973) a satisfação profissional está relacionada à responsabilidade, crescimento, reconhecimento, entre outros aspectos que fazem com que os colaboradores se sintam motivados para a realização de seus trabalhos. Além da relação entre satisfação e sucesso profissional, foram encontrados relatos acerca da atuação profissional na área de formação, sendo considerado pelos entrevistados um dos motivos que remetem ao sucesso profissional (DE OLIVEIRA, et al., 2019).

Outro motivo recorrentemente identificável nos estudos envolvidos é o de reconhecimento social. Sentir-se reconhecido e valorizado é um fator que traz ao indivíduo a sensação de sucesso profissional (SHEN et al., 2015). Esse reconhecimento social através do desempenho laboral pode ocorrer de diferentes maneiras, tais quais: premiações, reconhecimentos formais, promoções e progressões hierárquicas (DYKE; MURPHY, 2006). Independente da forma de reconhecimento, esse é um fator que colabora para a satisfação do profissional em relação ao seu

trabalho. Os reconhecimentos relacionados a promoções e progressões hierárquicas estão ligados com a aquisição de cargos de liderança, que também pode ser apresentado como um dos motivos que trazem a sensação de sucesso profissional (NUNO MAIA; POESCHL, 2004).

Outra variável fortemente relacionada ao sucesso profissional é a boa remuneração. Esta é diretamente ligada à ideia de independência financeira (DE OLIVEIRA, et al., 2019). Dyke e Murphy (2006) comentaram também sobre as premiações monetárias, que não se caracterizam como parte integrante do salário, mas estão relacionadas ao reconhecimento financeiro. Remunerações elevadas estão relacionadas ao reconhecimento profissional, mas também representam a possibilidade de uma melhor qualidade de vida. Nuno Maia e Poeschl (2004) afirmaram que o sucesso profissional pode proporcionar alguns benefícios, tais quais: realização de viagens e um maior bem-estar. Para desfrutar dos benefícios advindos do sucesso profissional, os indivíduos precisam ter um equilíbrio entre sua carga horária profissional e pessoal. Esse equilíbrio também é interpretado como sucesso profissional (ZHOU et al., 2013).

Com os conceitos explorados, foram definidas cinco dimensões do sucesso profissional: a) trabalhar com o que gosta e escolheu trilhar como carreira; b) sentir-se reconhecido e valorizado pelo trabalho que desempenha; c) obter posição de liderança; d) salário elevado; e) equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

2.2 Responsabilidade na composição do sucesso profissional: o papel da universidade

Uma vez que este artigo aborda a relação entre o sucesso profissional e graduação, há necessidade de compreender o papel e as responsabilidades da universidade. Uma contribuição mais efetiva para o alcance do sucesso profissional ocorre através da motivação da universidade em contribuir e do aluno em aprender (STRONGMAN, 2013). Mankin, et al. (2014) reforçaram em seus argumentos que a motivação em aprender é o resultado da combinação entre o interesse do estudante e os esforços da universidade para compor o processo de ensino.

Quanto ao papel da universidade, observa-se que tem responsabilidade de apoiar o estudante, auxiliando-o na inserção ao mercado de trabalho (MELO; BORGES, 2007). Além disso, a universidade precisa investir em projetos mais coerentes com aquilo que o mercado de trabalho exige, possibilitando o contato dos

alunos com problemas reais. Observa-se também a necessidade de universidades que aplicam atividades que façam com que os alunos sejam desafiados, contribuindo para que eles saibam lidar com as situações em que serão colocados no ambiente profissional (MANKIN et al., 2004).

Muitas vezes, a realidade do cenário analisado é diferente daquele que poderia ser considerado ideal. Araújo e Sarriera (2004) reforçaram sobre a falta de informação ao aluno para compreensão dos desafios e possível diminuição do impacto entre a transição universidade-mercado de trabalho. Um estudo realizado por Melo e Borges (2007) teve como um dos objetivos a análise da opinião dos alunos quanto a universidade. Metade dos entrevistados alegou que não estavam preparados para o mercado de trabalho. Além disso, reforçaram ainda que os aprendizados adquiridos no período de estágio não possuíam relação com o que aprendem na faculdade.

Outro fator determinante nesse processo de aprendizagem é a motivação. Strongman (2013) afirmou que há necessidade de motivação por parte dos professores para engajar os alunos, em outras palavras, precisam acreditar no que está ensinando. As aulas precisam ser focadas em ajudar os estudantes a descobrirem seu potencial e fazê-los acreditarem que são capazes. Compreender o que motiva os alunos a aprender constitui função importante no papel do professor e da universidade. Além disso, professores que se esforçam para mostrar a importância do conteúdo de maneira positiva, desafiando-os e fazendo com que se sintam a vontade na aula resulta em uma maior motivação por parte dos estudantes (MANKIN, et al., 2004).

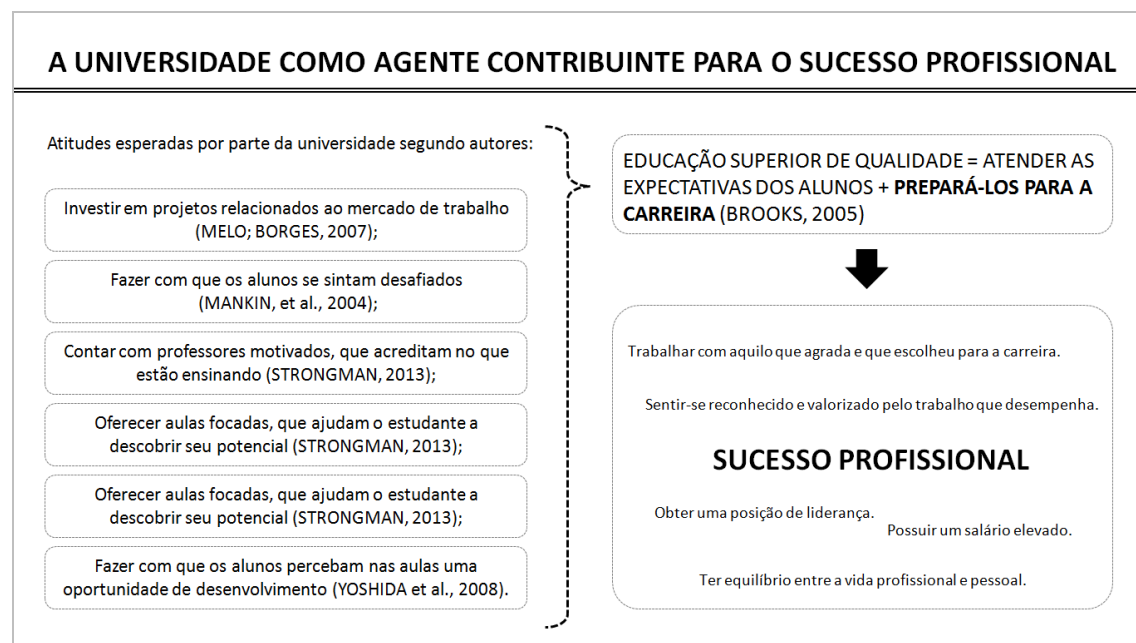
A universidade possui o desafio de fazer com que seus estudantes percebam, nas competências oferecidas, formas de aproveitar e de se desenvolver (YOSHIDA et al., 2008). A educação de qualidade está baseada na integração entre atender as expectativas dos alunos e prepará-los para a carreira (BROOKS, 2005). As universidades que se esforçam para fazer com que o universitário crie sentimento de pertencimento e se sinta motivado para se dedicar ao processo de aprendizado, possuem melhores resultados quanto à satisfação de seus alunos (SUNG;YANG, 2009).

2.3 O modelo

Com base no referencial teórico, foi possível concluir que, para uma contribuição efetiva quanto ao sucesso profissional dos alunos, a universidade precisa apresentar atitudes e ações que focam no desenvolvimento profissional. A Figura 1 sintetiza as

ações esperadas das Universidades, além da relação percebida com o sucesso profissional dos alunos:

Figura 1: A Universidade e o Sucesso Profissional



Fonte: os autores.

Nota-se que as atitudes que devem ser tomadas pela universidade contribuem diretamente no preparo dos alunos para suas carreiras. Uma vez que o estudante se sente preparado para lidar com os desafios impostos, a chance de obter sucesso profissional aumenta. Assim, a pesquisa desenvolvida apresenta um questionamento acerca dos motivos que levam a insatisfação com o modelo tradicional da universidade, a fim de identificar se as variáveis são opostas ao que foi apresentado no modelo acima.

2.4 Características profissionais das gerações

Levando em consideração o fato de que o objeto de estudo está relacionado ao sucesso profissional, torna-se relevante a análise das gerações e suas características profissionais. Quanto aos níveis de geração, temos: baby boomers (nascidos até 1964),

Geração X (nascidos entre 1965 e 1980), Geração Y (nascidos entre 1980 e 2000) e a geração Z (nascidos a partir dos anos 2000) (DEWANTI; INDRAJIT, 2018).

As características e relações profissionais mudaram ao decorrer dessas gerações, fazendo com que cada geração tenha um perfil específico quanto ao mercado de trabalho. A geração baby boomer é caracterizada por profissionais conservadores, que valorizam a ascensão profissional dentro da mesma empresa, permanecem por um longo tempo na mesma organização e não se incomodam com hierarquias rígidas.

Já a geração X não possui a mesma necessidade de construir sua carreira em uma mesma empresa, gostam de desafios, são mais informais e preferem hierarquias menos rígidas. Quanto à geração Y, que nasceu no início das evoluções tecnológicas e da globalização, se preocupam mais com o desenvolvimento da carreira do que com a empresa a qual fazem parte, e são demandados pelas organizações, uma vez que possuem facilidade com a tecnologia (COMAZZETTO et al., 2016). E se a geração Y possui facilidade com a tecnologia, a geração Z não só possui, como são completamente digitais. Estão iniciando suas trajetórias no mercado de trabalho, e pouco se sabe em relação às suas características, necessidades e estilo de trabalho (GAIDHANI et al., 2019).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Abordagem da pesquisa

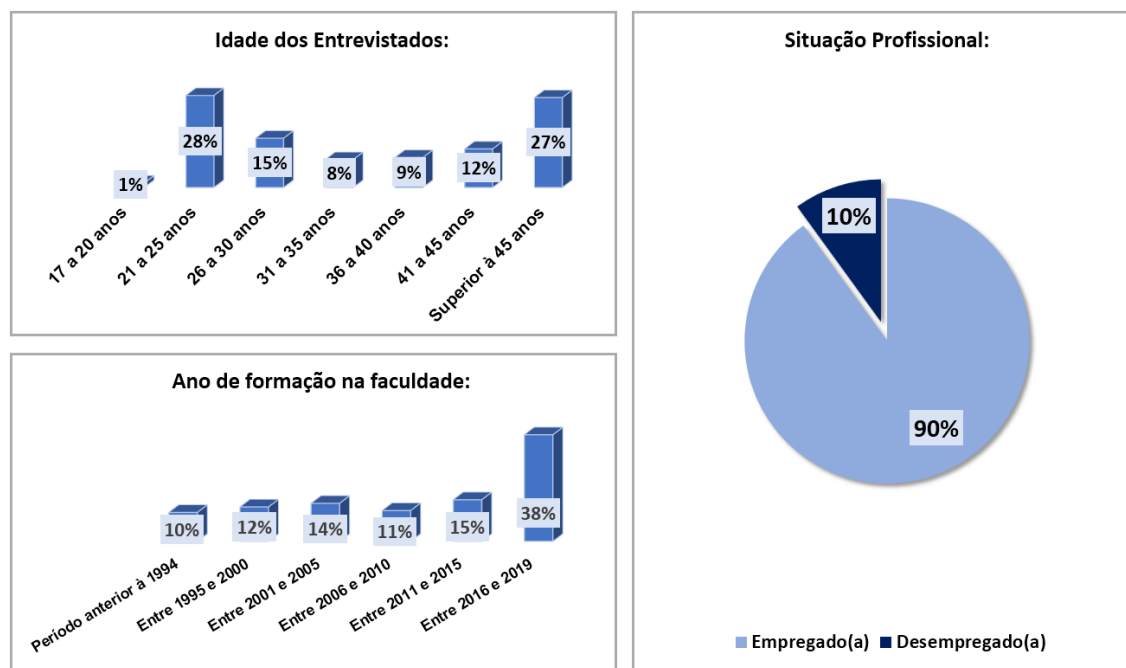
Para atender o objetivo de verificar se o curso superior garante sucesso profissional, optou-se pela abordagem de pesquisa quantitativa, uma vez que se buscou caracterização numérica de tendências, atitudes e opiniões de uma população (CRESWELL, 2010). Além disso, utilizou-se a abordagem qualitativa de natureza exploratória para investigar quais eram os fatores que levam à insatisfação dos alunos quanto à universidade, que permitiu desenvolver um raciocínio detalhado sobre o fenômeno (CRESWELL, 2010). Em relação à natureza exploratória, que tem o objetivo de “aumentar o conhecimento do pesquisador sobre os fatos, permitindo a formulação mais precisa de problemas, criar novas hipóteses e realizar novas pesquisas mais estruturadas” (MALHOTRA, 2005, p.21), foram utilizados estudos e obras que fundamentaram as reflexões acerca dos principais assuntos do artigo.

3.2 Instrumento de Coleta

Para a coleta de dados foi utilizado um questionário misto, que contava com quatorze perguntas fechadas (de múltipla escolha) e uma pergunta aberta. O questionário foi aplicado com o objetivo de analisar a opinião e a experiência daqueles que cursaram ensino superior quanto ao sucesso profissional. As perguntas abordaram as seguintes informações: idade, ano de formação na faculdade, situação profissional (empregado(a) ou desempregado(a)), se atua/já atuou na área de formação, categoria do cargo atual/último cargo, se o entrevistado acreditava que cursar uma graduação garantia sucesso profissional, se estava satisfeito com a situação profissional, o motivo pela insatisfação, o motivo que influenciou a cursar uma graduação, se cursaria uma graduação novamente, se a universidade oferece as habilidades necessárias para o mercado de trabalho e o que mais incomodava no modelo tradicional de universidade.

O questionário aplicado contou com 155 respostas de indivíduos graduados. A aplicação foi realizada através da ferramenta Google Formulários e permaneceu disponível para resposta por 30 dias. A figura abaixo apresenta o perfil do público entrevistado:

Figura 2: Perfil do Público Entrevistado



Fonte: os autores.

Percebe-se que o perfil do público entrevistado se resume à uma faixa etária diversificada, com predominância de 21 a 25 anos e superior a 45 anos, caracterizando

uma quantia superior à metade do público total. Quanto ao ano de formação há uma predominância daqueles que se formaram entre 2016 e 2019, sendo os outros anos distribuídos nas respostas dos entrevistados. Em relação à situação profissional, a grande maioria encontra-se em exercício de suas atividades profissionais.

3.3 Técnica de análise dos dados

A análise dos dados coletados através da aplicação do questionário tem como característica a técnica descritiva e diagnóstica. A técnica descritiva tem o objetivo principal de responder à pergunta “o que aconteceu?”. Busca sumarizar os dados passados, obtendo informações distintas. Já a técnica diagnóstica complementa a descritiva, respondendo à questão “por que isso aconteceu?”. Busca identificar as informações relacionadas aos fenômenos que ocorreram (MARQUESONE, 2016). Para análise dos dados foram computadas as 155 respostas do questionário aplicado e por meio da estatística descritiva e produção de gráficos, tabelas e correlações entre as respostas foi possível concluir o estudo.

4. RESULTADOS

A pesquisa aplicada contou com 16 perguntas, que juntas foram primordiais para o diagnóstico quanto ao tema principal do artigo.

4.1 Situação Profissional

Um dos objetivos do questionário aplicado era o de analisar a situação profissional dos entrevistados. Alves et al. (2014) utilizaram alguns critérios para investigar a situação profissional de seus entrevistados, dentre eles: a situação no mercado de trabalho (percentual de empregados e desempregados) e o percentual de profissionais atuantes na área de formação. Diante de tal aspecto, foram levantadas informações referentes à situação profissional (emprego ou desemprego) e se os profissionais estavam atuando em suas áreas de formação.

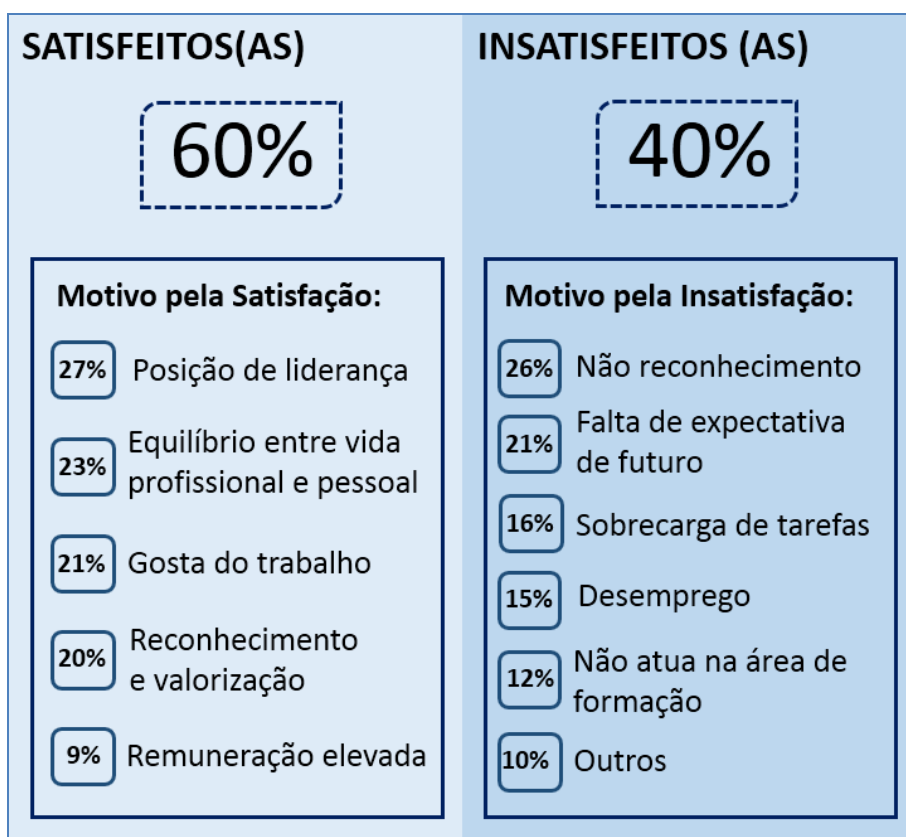
Assim, como citado anteriormente, 90% dos entrevistados encontravam-se empregados, enquanto 79% atuavam (ou atuaram em sua última experiência profissional) em sua área de formação. Percebe-se que o cenário apresentado é positivo, uma vez que a quantidade de indivíduos atuantes profissionalmente era superior àqueles que não atuavam. Levando em consideração a atuação profissional

na área de formação na universidade, a situação também foi positiva: a grande maioria atuava na área escolhida para exercício profissional.

4.2 Satisfação e Sucesso Profissional

Alguns questionamentos foram focados em levantar a satisfação profissional dos entrevistados e compreender as variáveis que estavam relacionadas ao sucesso profissional, de acordo com suas opiniões e experiências. A figura abaixo apresenta o percentual de satisfação e as variáveis relacionadas à satisfação e à insatisfação profissional:

Figura 2: Satisfação profissional e variáveis relacionadas.



Fonte: os autores.

O cenário acima revela que a maioria dos entrevistados apresentaram satisfação quanto à carreira, porém a quantidade de indivíduos insatisfeitos pode ser considerada relevante. Para compreensão dos motivos que levam à satisfação foram consideradas as variáveis relacionadas ao sucesso profissional e os entrevistados que alegaram estar satisfeitos. Para levantar os motivos que levam à insatisfação, foram consideradas a quantidade de profissionais insatisfeitos e seus respectivos motivos.

Os 93 formados que estavam satisfeitos com a carreira apresentaram os motivos citados acima, sendo “remuneração elevada” o motivo menos frequente. A satisfação profissional ocorre principalmente através da obtenção de cargos de liderança, do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, do exercício profissional de agrado e do reconhecimento pelo trabalho realizado. Já os 62 entrevistados que estavam insatisfeitos, apresentaram justificativas frequentes quanto à falta de reconhecimento no trabalho, falta de expectativa de crescimento profissional nas empresas onde atuavam, sobrecarga de tarefas, situação de desemprego, não atuação na área que escolheram seguir, entre outros motivos menos frequentes. O motivo mais frequente “falta de reconhecimento no trabalho” foi também um dos principais motivos para àqueles que estão satisfeitos com o trabalho (quando ocorre a situação inversa). O que está diretamente relacionado aos motivos que levam ao sucesso profissional, de acordo com autores explorados para a realização do artigo (SHEN et.al, 2015 e DYKE; MURPHY, 2006).

A análise da relação entre satisfação e sucesso profissional fez com que fosse necessário compreender o percentual de satisfação, de acordo com as variáveis de sucesso profissional apresentadas no questionário. Por exemplo: o indivíduo que respondeu que o sucesso profissional está relacionado à obtenção de um cargo de liderança e está satisfeito com sua carreira, provavelmente é um líder em seu trabalho.

Figura 3: Percentual de satisfação de acordo com as variáveis de sucesso profissional.

Variáveis	Satisfeito(a)	Insatisfeito(a)
32% Sentir-se reconhecido e valorizado pelo trabalho que desempenha.	58%	42%
32% Trabalhar com aquilo que gosta.	61%	39%
28% Ter equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.	66%	34%
5% Ter um bom salário.	25%	75%
3% Obter uma posição de liderança.	75%	25%

Fonte: os autores.

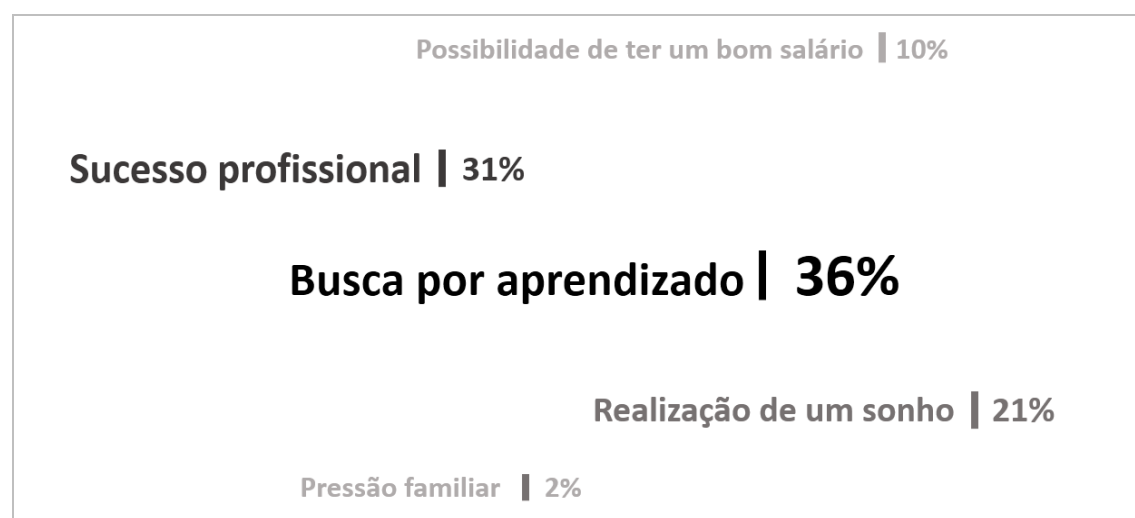
A primeira relação apresentada na coluna “variáveis” demonstra a frequência com que as variáveis relacionadas ao sucesso profissional apareceram nas respostas dos entrevistados. Para eles, sentir-se reconhecido e valorizado pelo trabalho que desempenham, trabalhar com aquilo que gostam e ter equilíbrio entre a vida

profissional e pessoal são as variáveis mais relacionadas ao sucesso profissional. O percentual apresentado nas colunas “satisfeito(a)” e “insatisfeito(a)” mostra a quantidade de profissionais satisfeitos e insatisfeitos com o trabalho, de acordo com a variável referente ao sucesso profissional assinalada. Percebe-se que na maioria das variáveis, os indivíduos que as assinalaram apresentaram situação positiva quanto à afirmação escolhida, exceto pela variável “ter um bom salário”, em que a maioria dos entrevistados que a assinalaram não estão satisfeitos com suas carreiras.

4.3 Aspectos Relacionados à Universidade

Para compreender a opinião dos entrevistados quanto à universidade, foram realizados questionamentos que permitiram verificar se as experiências e percepções foram positivas ou negativas. Uma das perguntas presentes no questionário permitiu a verificação dos motivos que influenciaram os indivíduos a cursarem uma graduação. Dentre os motivos apresentados, o mais frequente foi a busca por aprendizado, seguido por sucesso profissional (que é a principal variável de análise do estudo). Percebe-se então, que grande parte dos entrevistados cursou sua graduação em busca do sucesso profissional.

Figura 4: Motivos que influenciaram para cursar uma graduação.

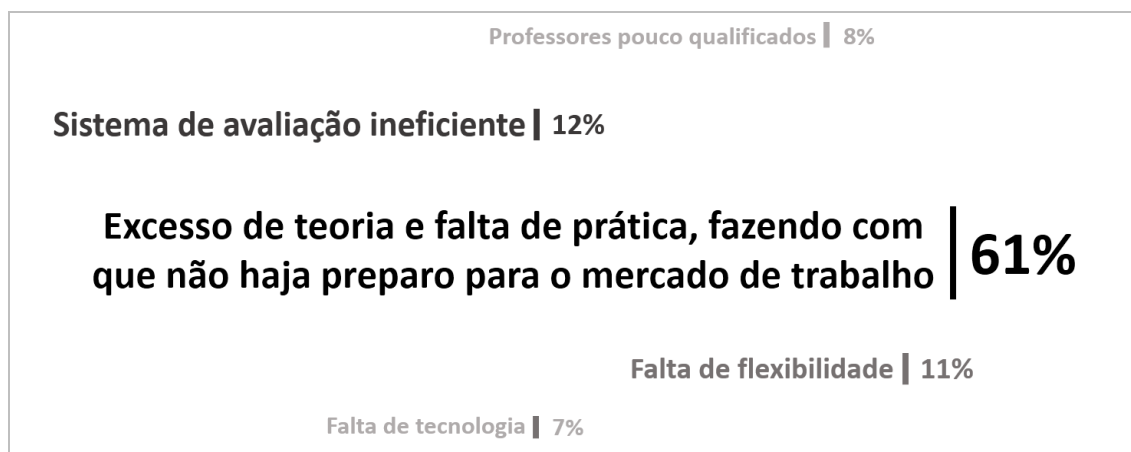


Fonte: os autores.

Sendo a busca por aprendizado um dos principais motivos revelados para cursar uma graduação, buscou-se compreender a opinião dos entrevistados quanto ao preparo para o mercado de trabalho. Melo e Borges (2007) deixaram claro que a

faculdade possui a responsabilidade de auxiliar o estudante, preparando-o para o mercado de trabalho. A maioria dos respondentes (65%) argumentou que a universidade não oferece as habilidades necessárias para preparar os alunos ao mercado de trabalho. Ao questionar os formados sobre o que mais incomoda no modelo tradicional de universidade, a resposta predominante estava relacionada ao excesso de teoria e à falta de prática para o preparo profissional. Tal resposta está diretamente relacionada às afirmações de Mankin et al. (2004) e Melo e Borges (2007), que deixaram claro que a universidade precisa oferecer projetos mais coerentes com o que o mercado de trabalho exige e que os alunos identificam grande diferença na teoria apresentada nas aulas e a prática profissional.

Figura 5: Fatores que incomodam no modelo tradicional de universidade.



Fonte: os autores.

Os motivos apresentados acima e a resposta quanto ao questionamento sobre o papel da universidade no preparo para o mercado de trabalho, comprovaram que grande parte dos entrevistados não ficaram completamente satisfeitos com suas experiências na universidade. Porém, mesmo com as insatisfações, ao serem questionados se cursariam uma graduação novamente, a maioria respondeu que sim (84%).

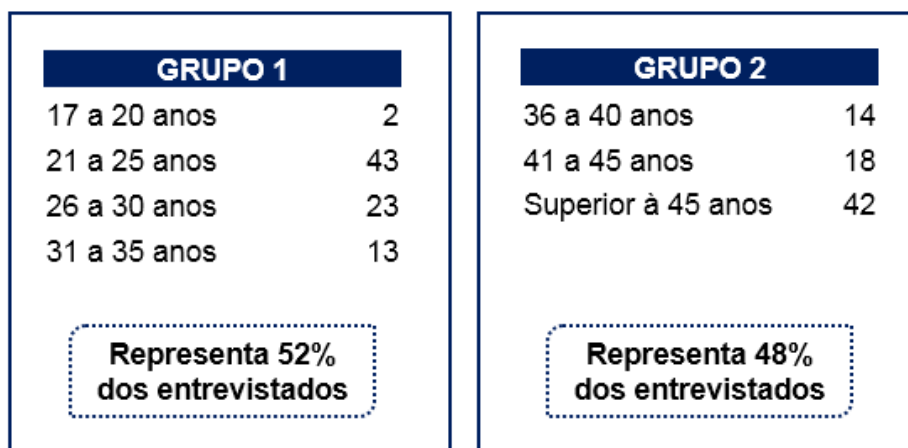
4.4 Relação Entre Graduação e Sucesso Profissional

Uma das principais perguntas do questionário “Você acredita que cursar uma universidade contribui para o sucesso profissional?” apresentou um resultado parcial, em que as opiniões ficaram praticamente divididas entre “sim” (52%) e “não” (48%). Tal

resultado fez com que fosse necessária a investigação do público e se houve concentração de respostas, de acordo com o perfil respondente. Para identificar perfis que possuem opiniões semelhantes, as faixas etárias foram divididas em dois grupos.

O ano de formação também reflete a idade dos entrevistados, uma vez que para o grupo 1, a predominância quanto ao ano de formação se concentra entre 2016 e 2019 (64%), seguido dos anos de 2011 a 2015 (22%). Caracteriza então, um grupo formado por indivíduos que possuíam graduações mais recentes, quando comparado ao grupo 2. O grupo 2 apresentou um período predominante de formação nos anos de 1994 (ou anterior) à 2005 (74%).

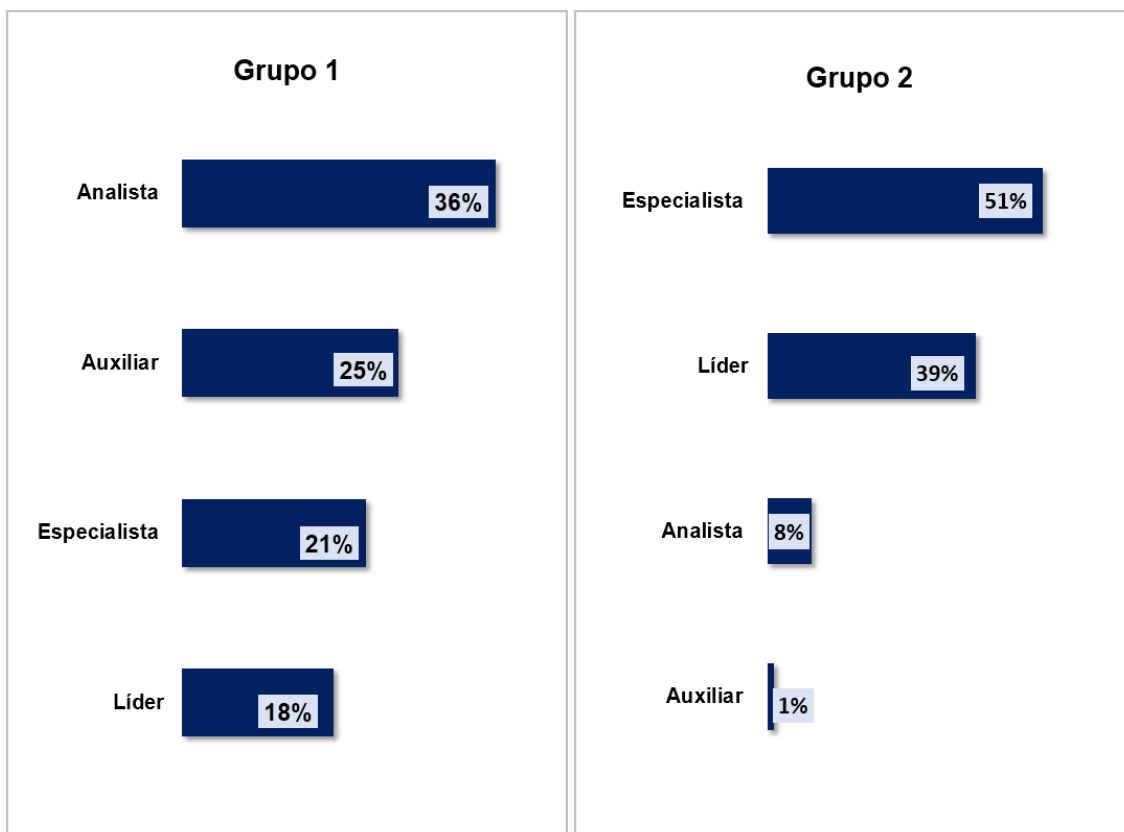
Figura 6: Grupos de Acordo com a Faixa Etária.



Fonte: os autores.

Quanto à opinião do grupo 1 sobre a contribuição da graduação para o sucesso profissional, 63% acreditava que não contribui, enquanto 37% apresentou opinião oposta. De acordo com o exposto anteriormente, o motivo das opiniões pode decorrer do tempo de consolidação profissional após formação na faculdade e também do aumento da quantidade de graduados, decorrente do maior acesso à universidade. Para o grupo 2, cursar uma graduação contribui para o sucesso profissional, de acordo com 69% dos respondentes. Houve também diferença relacionada ao emprego, que pode ser percebida nos cargos predominantes dos dois grupos:

Figura 7: Cargos predominantes (grupo 1 e 2).



Fonte: os autores.

Pode-se perceber nos gráficos apresentados acima que o grupo 1 apresentou quantidade maior de analistas e assistentes, enquanto que no grupo 2 predominavam especialistas e líderes. Tal situação reflete o tempo de atuação no mercado, uma vez que o grupo 2 apresentou um percentual maior de cargos superiores. Essa diferença de cargos também configura um fator determinante para a divergência de opiniões quanto ao questionamento sobre a contribuição do diploma para a obtenção de sucesso profissional.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo contribui para a área educacional, no que diz respeito aos estudos relacionados à educação superior. A pesquisa pode auxiliar alunos do ensino-médio na decisão entre cursar a graduação ou buscar encaminhamento direto ao mercado de trabalho. Aos alunos que estão com sua graduação em curso, podem

consultar o estudo para verificar se a instituição de ensino a qual estuda oferece as propostas mencionadas necessárias para o sucesso profissional.

O problema de pesquisa a qual este artigo buscou compreender foi a relação existente entre cursar uma graduação e ter sucesso profissional. A pesquisa aplicada permitiu concluir que àqueles que cursam a graduação têm a possibilidade de alcançar uma boa situação profissional (comprovada através da alta taxa de exercício profissional, atuação na área e satisfação profissional).

Além disso, foi identificado também que a relação percebida entre a graduação e o sucesso profissional diverge entre dois grupos: o grupo 1 (composto por jovens), em sua maioria, acredita que não há garantia de sucesso profissional ao cursar uma universidade, enquanto o grupo 2 (composto por seniores), em sua maioria, acredita que há garantia. Tal divergência pode ser justificada pelo fato de que o acesso à universidade aumentou, o que conseqüentemente aumenta a competitividade no mercado de trabalho, dificultando o alcance à boas oportunidades profissionais. Já o grupo 2 enfrentou uma realidade diferente, em que o diploma configurava um diferencial no currículo.

A realidade descrita acima também revela a relação entre as características das gerações X, Y e Z e o resultado apresentado na pesquisa. Àqueles que acreditam que existe relação direta entre cursar a graduação e obter sucesso profissional são predominantemente da geração X, que por mais que não sejam tão formais quanto os *baby boomers*, ainda valorizam a estabilidade.

Quanto às variáveis que justificam o sucesso profissional, foi revelado que o reconhecimento e valorização no trabalho é o principal motivo para satisfação, seguido por gostar do trabalho e equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Um fato interessante foi que uma das variáveis menos apontadas pelos entrevistados como motivo para satisfação profissional foi “remuneração elevada”, que comprova que não basta apenas ter um bom salário para que o profissional se sinta satisfeito.

A análise do papel da universidade no processo de composição do sucesso profissional dos alunos comprovou que, de fato, a universidade precisa trabalhar em projetos que auxiliam os estudantes na preparação para o mercado de trabalho. Infelizmente, a realidade exposta na pesquisa (através da opinião dos entrevistados), comprovou que falta investimento por parte da faculdade em projetos voltados para preparo profissional. Isso se deve ao excesso de teoria explorado pelas instituições,

que não é transformado em atividades práticas para maior vivência e aprendizado dos alunos.

A pesquisa exploratória permitiu a identificação dos indicadores quanto ao sucesso profissional, além de apresentar os papéis da universidade na composição do sucesso profissional de seus alunos, que acabou refletindo nas respostas dos entrevistados quanto ao que mais incomoda no modelo tradicional da universidade. Com isso, pode-se afirmar que os objetivos propostos para a realização do estudo foram alcançados. Contudo, os resultados da pesquisa devem ser interpretados com ressalvas devido ao tamanho da amostra, o que faz com que uma maior investigação com o público contribua ainda mais para mapeamento da realidade. Como sugestões de estudos futuros, recomenda-se estudos qualitativos com alunos de graduação para verificar de forma mais profunda a relação entre cursar a graduação e sucesso profissional, além da possibilidade de replicação desse estudo com alunos formados durante o período de pandemia e após esse período. Estudar modelos de universidades com propostas inovadoras na perspectiva dos alunos também pode ser uma contribuição interessante.

REFERÊNCIAS

ALVES, M.; AZEVEDO, N.; GONÇALVES, T (2014). Satisfação e situação profissional: um estudo com professores nos primeiros anos de carreira. **Educação e Pesquisa**, vol.40, n.2, ISSN 1678-4634.

ARAÚJO, J. S.; SARRIERA, J. C. Redirecionamento da Carreira Profissional: uma Análise Compreensiva. In: Sarriera, J. C.; Rocha, K. B.; Pizzinato, A. (org.). **Desafio do Mundo do Trabalho: Orientação, Inserção e Mudanças**. Porto Alegre: EDPUCRS, 2004, pp.135-57.

BARROS, Aparecida da Silva Xavier. Expansão da educação superior no Brasil: limites e possibilidades. **Educação & Sociedade**, Campinas, volume 36, Nº. 131, ISSN 1678-4626, junho de 2015.

BIGARELLI, Barbara. Empresas brasileiras dispensam o diploma na hora de contratar. **Época**, São Paulo, 22 de outubro de 2018. Seção Negócios. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2018/10/empresas-brasileiras-dispensam-o-diploma-na-hora-de-contratar.html>>. Acesso em 25 mar.2020.

BOYLE, Stephen; ABDULLAH. Factors influencing engagement with higher education pathway programs. **Journal of Developing Areas**, Nashville, volume 49, Nº.5, págs.169-182, 2015.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). Censo da educação superior 2002: resumo técnico. Brasília: Inep, 2002. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/resumos-tecnicos1>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). *Censo da educação superior 2010*: resumo técnico. Brasília: Inep, 2010. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/download/superior/censo/2010/resumo_tecnico_censo_educacao_superior_2010.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). *Censo da educação superior 2017*: resumo técnico. Brasília: Inep, 2017. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/resumo_tecnico/resumo_tecnico_censo_da_educacao_superior_2017.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BROOKS, R. (2005). Measuring University Quality. **The Review of Higher Education**, 29(1), 1-21.

CIRIBELLI, M. **Como Elaborar uma Dissertação de Mestrado**. Rio de Janeiro: Editora 7 Letras, 2003.

COMAZZETTO, Letícia Reghelin; VASCONCELLOS, Sílvio José Lemos; PERRONE, Cláudia Maria; GONÇALVES, Julia. A Geração Y no Mercado de Trabalho: um estudo comparativo entre gerações. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [S.L.], v. 36, n. 1, p. 145-157, mar. 2016. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1982-3703001352014>.

CRESWELL, J.W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DE OLIVEIRA, Nanci. Indisciplina no ensino superior: percepções e experiências de professores. **Revista de Educação**, Belo Horizonte, volume 12, Nº. 13, ISSN 1415-7772, julho de 2009.

DEWANTI, P.; RICHARDUS E. "The Effect of Xyz Generation Characteristics to E-commerce C-to-c: a Review." **Ikraith Informatika**, vol. 2, no. 2, 1 Jul. 2018, pp. 56-60.

DRIES, N. The meaning of career success: Avoiding reification through a closer inspection of historical, cultural and ideological contexts. **Career Development International**, v. 16, n. 4, p. 364-384, 2011. ISSN: 1362-0436.

DYKE, L. S.; MURPHY, S. A. (2006). How we define success: A qualitative study of what matters most to women and men. **Sex Roles**, 55(5-6), 357-371. doi:10.1007/s11199-006-9091-2.

FLOWERS; HUGHES. Why Employees Stay. **Harvard Business Review**, publicação de 1973. Competitive Strategy. Disponível em: <<https://hbr.org/1973/07/why-employees-stay>>. Acesso em 03 abril 2020.

FONSECA, R. **Metodologia Do Trabalho Científico**. Curitiba: Editora IESDE, 2009.

GAIDHANI, S.; ARORA, D.; SHARMA, B. Understanding The Attitude Of Generation Z Towards Workplace, volume 9, janeiro de 2019.

JONES, D. 2003. The changing environment for higher education and implications for institutional behaviors. Presented at the Kansas State Univ. 2003 **Administrative Retreat**, Wamego, KS, 14 August.

MAIA, N.; POESCHL, G. (1). Efeito do meio profissional nas representações do sucesso profissional. **Psicologia**, 18(1), 47-65.

MALHOTRA, N.K. **Introdução à pesquisa de Marketing**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

MANKIN, Kyle; BOONE, Kristina; FLORES, Sandra; WILLYARD, Marvin. What Agriculture Students Say Motivates Them to Learn. **NACTA Journal**, Vol. 48, No. 4, Dec/2004.

MELO, Simone Lopes; BORGES, Livia de Oliveira. A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, volume 27, Nº. 3, ISSN 1414-9893, setembro de 2007.

MOEHLECKE, S.; CATANI, A. M. Reforma e Expansão do Acesso ao Ensino Superior: balanço e proposições. In: Política para as Instituições Federais de Ensino Superior (Ifes). In: OLIVEIRA, J. F. et al. Políticas de acesso e expansão da educação superior: concepções e desafios. Brasília: INEP, 2006.

MONTEIRO, Renata Alves de Paula. A importância do trabalho na transição para a vida adulta. *Desidades* [online]. 2014, vol.4, pp. 20-29. ISSN 2318-9282.

MONTEIRO, Renata Alves de Paula. La importancia del trabajo en la OLIVEIRA, M. C., MELO-SILVA, L. L., TAVEIRA, M. C. and POSTIGO, F. L. J. Career Success According to New Graduates: Implications for Counseling and Management. **Paidéia** (Ribeirão Preto) [online]. 2019, vol.29, e2913. ISSN: 0103-863X

OLIVEIRA, Thais Reis. Jovens saídos da universidade têm empregos precários e empobrecem mais que a média. **Carta Capital**, São Paulo, 7 de dezembro de 2019. Seção Sociedade. Disponível em: <<https://tecnoblog.net/247956/referencia-site-abnt-artigos/>>. Acesso em 25 mar.2020.

SANTOS, G. G. Career barriers influencing career success: A focus on academics' perceptions and experiences. **Career Development International**, v. 21, n. 1, p. 60-84, 2016.

SHEN, Y., DEMEL, B., UNITE, J., BRISCOE, J. P., HALL, D. T., CHUSZIKOWSKI, K., ... ZIKIC, J. (2015). Career success across 11 countries: Implications for international human resource management. **The International Journal of Human Resource Management**, 26(13), 1753-1778. doi:10.1080/09585192.2014.962562.

SHOCKLEY, K. M.; UREKSOY, H.; RODOPMAN, O. B., POTEAT, L. F.; DULLAGHAN, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. **Journal of Organizational Behavior**, 37(1), 128-153. doi:10.1002/job.2046.

STRONGMAN, Luke. Education for Creativity: Motivation and Learning. **Economic and Social Development: Book of Proceedings**, New Zealand, 1320-1327, May/2015.

SUNG, Minjung; YANG, Sung-un. Student-University Relationships and Reputation: A Study of the Links between Key Factors Fostering Students' Supportive Behavioral Intentions towards Their University. **Springer Science + Business**, volume 57, Nº. 6, DOI 10.1007/s10734-008-9176-7, págs. 787-81, junho de 2019.

YOSHIDA, M. et al. (2008). Factors Influencing the Academic Motivation of Individual College Students. **International Journal of Neuroscience**, 118 (10), 1400-1411.

ZHOU, W.; SUN, J.; GUAN, Y.; LI, Y.; PAN, J. (2013). Criteria of career success among Chinese employees: Developing a multidimensional scale with qualitative and quantitative approaches. **Journal of Career Assessment**, 21(2), 265-277, doi:10.1177/1069072712471302.