

FATORES INFLUENCIADORES DA EMPREGABILIDADE DE ALUNOS DE INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

INFLUENCING FACTORS OF EMPLOYABILITY OF STUDENTS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Luís Henrique Nobrega de Faria Gomes, Mestre

<https://orcid.org/0000-0003-0342-8400>

luisfip@hotmail.com

Universidade Potiguar | Mestrado Profissional em Administração

Belém | Pará | Brasil

Eliana Andréa Severo, Doutora

<http://orcid.org/0000-0002-5970-4032>

elianasevero2@hotmail.com

Universidade Federal de Pernambuco | Departamento de Ciências Administrativas

Recife | Pernambuco | Brasil

Julio Cesar Ferro de Guimarães, Doutor

<http://orcid.org/0000-0003-3718-6075>

juliofguimaraes@yahoo.com.br

Universidade Federal de Pernambuco | Departamento de Ciências Administrativas

Recife | Pernambuco | Brasil

Recebido em 07/janeiro/2021

Aprovado em 16/junho/2021

Publicado em 01/setembro/2021

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*



Esta obra está sob uma Licença Creative Commons Atribuição-Uso.

RESUMO

Em um País onde os índices de desemprego são crescentes é natural que a empregabilidade seja o principal anseio e objetivo dos estudantes das Instituições de Ensino Superior (IES). Mas o simples fato de ter a formação acadêmica, não é mais suficiente para que os egressos sejam absorvidos pelo mercado de trabalho. Neste contexto, este estudo tem como objetivo analisar os fatores influenciadores na empregabilidade de alunos das IES. Para tanto, o estudo analisou se os fatores como ensino de inovação, ensino de empreendedorismo, a utilização de metodologias ativas de ensino e aprendizagem, a gestão de competência e a inteligência emocional, influenciam na empregabilidade dos alunos egressos das IES. A metodologia utilizada tratou-se de uma pesquisa quantitativa e descritiva, por meio da análise fatorial confirmatória e regressão linear múltipla, aplicada por uma *survey* a 411 alunos. Os resultados confirmam que o ensino de inovação, ensino de empreendedorismo, metodologias ativas de ensino e aprendizagem, gestão de competências e inteligência emocional influenciam positivamente na empregabilidade dos egressos das IES, assim como a inteligência emocional é o fator mais relevante para a empregabilidade dos alunos.

Palavras-chave: Ensino de Inovação. Ensino de Empreendedorismo. Metodologias Ativas de Aprendizagem. Inteligência Emocional. Empregabilidade.

ABSTRACT

In a country where unemployment rates are increasing, it is natural that employability is the main desire and objective of students from Higher Education Institutions (HEIs). But the simple fact of having an academic background is no longer enough for graduates to be absorbed by the job market. In this context, this study aims to analyze the influencing factors in the employability of students from HEIs. To this end, the study analyzed whether factors such as teaching innovation, teaching entrepreneurship, the use of active teaching and learning methodologies, competence management and emotional intelligence, influence the employability of students graduating from HEIs. The methodology used was a quantitative and descriptive research, through confirmatory factor analysis and multiple linear regression, applied by a survey to 411 students. The results confirm that teaching innovation, teaching entrepreneurship, active teaching and learning methodologies, competence management and emotional intelligence positively influence the employability of graduates from HEIs, as well as emotional intelligence is the most relevant factor for the employability of students.

Keywords: Innovation Teaching. Teaching Entrepreneurship. Active Learning Methodologies. Emotional Intelligence. Higher Education.

1 INTRODUÇÃO

As preocupações dos jovens universitários, profissionais e do próprio mercado de trabalho sobre as incertezas do futuro das profissões e conseqüentemente sobre o perfil, competências e habilidades que serão exigidas do profissional pelo mercado de trabalho, instiga uma investigação que consiga identificar fatores que possam influenciar na empregabilidade.

O emprego tem o poder de exercer uma grande influência na dignidade humana, de combater diretamente o estado de pobreza de uma pessoa, oportunizar a realização de sonhos, combater as desigualdades sociais e diminuir a violência. Mas essa realidade parece cada dia mais distante. Com o passar das décadas, observa-se um agravamento do desemprego, o aumento dos subempregos, desigualdades e injustiças. Além de toda problemática social existente em relação ao desemprego, ainda existe outro fator complicador, o futuro das profissões está envolto de um grande processo de mudança, reflexo de uma transformação impulsionada pela evolução tecnológica influenciada pela inteligência artificial, processos de inovações, automação de processos e as necessidades de uma nova sociedade.

A inovação, segundo Schwab (2019), é uma das molas propulsoras das mudanças do mundo das profissões. Druker (1985), por sua vez, afirma que a inovação é uma ferramenta indispensável do empreendedorismo e essencial em todos os indivíduos e organizações, que buscam desenvolver novas atividades ou produtos e serviços, ou ainda melhorar os processos já existentes. Neste cenário, é coerente afirmar que a inovação e o empreendedorismo são relevantes para o mercado de trabalho, pois exercem um papel de diferenciador de uma forma individual e profissional (CRIPE; MANSFIELD, 2003; HUQ; GILBERT, 2017; BERGMANN et al., 2018).

De acordo com Pham e Saito (2019), os empregadores ainda não estão satisfeitos com a qualidade dos egressos das Instituições de Ensino Superior (IES) e sugerem que ao se investir para a maximização no desenvolvimento de habilidades para ampliar o potencial de empregabilidade, seja com em consonância com as expectativas e necessidades do mercado de trabalho (SAITO; PHAM, 2019).

Em um cenário de instabilidade profissional, há uma grande insegurança por parte de todos os profissionais, tanto aqueles que já estão inseridos e que temem pela sua permanência, como as gerações que estão se preparando para ingressar e encontram um mercado envolto de inovações, e termos como indústria 4.0, transformação digital, inteligência artificial e

mercado disruptivo, que representam tendências que são alicerces para os pilares em todas as áreas profissionais, isso vem provocando instabilidade, pois não se consegue mais prever com segurança o que o futuro reserva para as profissões.

As informações cooptadas pela pesquisa devem auxiliar o direcionamento dos jovens universitários que precisam entender melhor essa realidade, assim como para as IES, que podem utilizá-las para implementar metodologias que possibilitem aos seus egressos uma maximização de sua empregabilidade e para o mercado de trabalho que vai ter a sua disposição profissionais com as habilidades que atendam às suas necessidades.

Perante o exposto, a questão de pesquisa norteadora do estudo é traduzida por: Quais os fatores influenciadores na empregabilidade dos alunos de (IES)? Perante o exposto, o estudo tem como objetivo analisar os fatores influenciadores na empregabilidade de alunos das IES do Rio Grande do Norte (RN). Coerentemente, o estudo analisou como o ensino de inovação, o ensino de empreendedorismo, as metodologias ativas de ensino e aprendizagem, a gestão de competências e a inteligência emocional podem influenciar no potencial de empregabilidade dos alunos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ENSINO DE INOVAÇÃO

Schumpeter (1934), foi um dos primeiros autores que trata da inovação, o autor reflete que, a função total da inovação é quando o seu fruto gera uma invenção, e que esta possa gerar riqueza. A inovação é a principal força e o instrumento chave para um crescimento socioeconômico, além de ser a mola propulsora para o desenvolvimento de uma nação (ARROW, 1972; DRUCKER, 1985; BANKOLE; BANKOLE, 2017).

No conceito de tríplice hélice, desenvolvido por Etzkowitz e Leydesdorff (2000), a inovação necessita de três pilares, as universidades, as indústrias e os governos, para ser possível um desenvolvimento bem sucedido. O resultado da interação entre governo, universidades e indústria, no desenvolvimento da inovação e do empreendedorismo, é o crescimento econômico e social, através do conhecimento e por meio do processo de interação, outras instituições são criadas com base na demanda, estas são chamadas organizações híbridas (ETZKOWITZ; ZHOU, 2017).

Conforme Severo et al. (2019), a educação precisa conceber processos de inovação para que possa auxiliar no desenvolvimento das pessoas e, conseqüentemente do país, já que a

inovação é uma habilidade que maximiza o empreendedorismo, levando o egresso a ter uma atitude mais proativa, contribuindo para o desenvolvimento da economia local.

Com base nesse contexto, identifica-se que a prestação de serviço e a metodologia oferecida pelas IES são determinantes para o desenvolvimento da inovação e contribuem de forma eficiente para o processo de aprendizagem dos seus alunos (GUIMARÃES et al., 2019). Ainda segundo os autores, diante da necessidade das IES pela busca do seu posicionamento no mercado, este serviço pode se tornar um diferencial competitivo, a inovação gera qualidade e compromete os alunos, elevando a credibilidade da IES, maximizando a retenção dos seus alunos, bem como e podendo aumentar a captação de novos alunos.

De acordo com Audy (2017), existe uma ligação forte entre o desenvolvimento da inovação e as IES, ou seja, a universidade, através do ensino da inovação e do ambiente onde está sendo desenvolvida essa prática, deve exercer um papel importante dentro do processo de crescimento econômico e desenvolvimento social da região.

O ensino da inovação é essencial e abrangente (SAUERMAN; COHEN, 2010), em especial, como diferencial competitivo, as IES ainda não conseguem atender a essa necessidade de uma forma satisfatória, mas essa lacuna pode ser sanada, através de estratégias de desenvolvimento e práticas pedagógicas como ferramentas que possibilitem avaliar e estimular a capacidade de um indivíduo desenvolver tal habilidade (KEINÄNEN; URSIN; NISSINEN, 2018; SIGNORI et al., 2018).

Segundo a pesquisa realizada pelo SEBRAE (2016), o aluno universitário no Brasil ao empreender pouco se interesse em desenvolver algo inovador, 70% desses empreendimentos criados por alunos de IES, que são empreendedores já existem no mercado nacional e 17% já existem no mercado regional, com base nesses dados, a pesquisa indica que o graduando brasileiro não possui um perfil inovador, ou seja, esses alunos não mostram um perfil de indivíduos que possam modificar o mercado de trabalho ou sua região.

2.2 ENSINO DE EMPREENDEDORISMO

O empreendedorismo acolhido como um processo de constante transformação, em que o nascimento de algo novo só se daria com a destruição de outro que já existisse (SCHUMPETER, 1934), foi chamado de destruição criativa pelo economista austríaco Joseph Schumpeter, no século passado. Com o avanço dos estudos, a percepção de

empreendedorismo se tornou mais ampla e positiva, deixando de ser observada apenas como um evento para se tornar uma característica estratégica (HULT; SNOW; KANDEMIR, 2003).

Neste contexto, o empreendedorismo ganha maior relevância quando se destaca na sociedade contemporânea como um elemento diferenciador de uma forma individual e profissional, segundo os estudos de Cripe e Mansfield (2003), o ser humano necessita de competências para se relacionar com seus negócios, outros seres humanos e consigo mesmo, ou seja, a autogestão.

Conforme Onstenk (2013), o empreendedorismo é um dos principais fatores para a criação de empregos e desenvolvimento econômico, e também para o desenvolvimento pessoal, dando a possibilidade do indivíduo de ter sua realização e garantir sua cidadania. Para Faria (2018), as IES entendem que o sucesso de uma educação profissionalizante está associado ao desenvolvimento da capacidade de inovação e empreendedorismo, e que para isso é necessário a implementação e dinamização de uma educação proativa, exercendo um despertar e a construção de mentes empreendedoras.

Neste cenário, há uma necessidade de uma competência empreendedora, para que se possa ter capacidade de desenvolver intervenções e metodologias para o ensino do empreendedorismo, assim essas competências exigem a experiência do empreendedor concatenado com a experiência nas metodologias de ensino (BIRD, 2019). Conforme Huq e Gilbert (2017), nos últimos tempos as IES estão sendo cobradas com base nas competências e habilidades de seus egressos, o mercado de trabalho espera que os graduados possam sair das universidades prontos para o trabalho empreendedor, essa perspectiva exausta a importância do estudo do empreendedorismo na influência da empregabilidade dos egressos. Ainda de acordo com os autores, o efetivo sucesso no ensino do empreendedorismo nas IES, depende da adoção de metodologias de ensino centradas no aluno.

Segundo pesquisa realizada pelo SEBRAE (2016), dos alunos que estão cursando graduação no Brasil, 5,7% já são empreendedores, 21% tem a intenção de empreender no futuro, ou seja, são possíveis empreendedores, mas a grande maioria, 73,3% não demonstram nenhum interesse em empreender. A pesquisa também reforça a importância das IES de desenvolver mecanismos para incentivar e envolver seus alunos com o empreendedorismo, já que 29,9% dos graduandos, que não são empreendedores, afirmam que não empreendem porque nunca atentaram para esse assunto.

Segundo Bergmann et al. (2018), os estudantes universitários sentem a necessidade que as IES incluam conteúdos que os ajudem a desenvolver o empreendedorismo, podendo ser mais importante do que o conteúdo em si, assim como o próprio ambiente da IES seja influenciador para o empreendedorismo.

2.3 METODOLOGIAS ATIVAS DE ENSINO E APRENDIZAGEM

Segundo Dewey (1980), o principal objetivo da educação é de formar cidadãos competentes e criativos, para que tenham habilidades capazes de gerenciar sua própria liberdade. O autor afirma que a educação deve propor uma aprendizagem ativa, ou seja, aprender fazendo.

De acordo com Diesel, Baldez e Martins (2017), existe um discurso constante no ambiente educacional entre professores e alunos, os professores alegam frustração por não conseguir a atenção e envolvimento dos alunos durante as aulas, e os alunos reclamam de aulas rotineiras, desinteressantes e sem nenhuma dinâmica, mesmo quando são utilizados recursos tecnológicos, já que a tecnologia é apenas uma ferramenta.

A aprendizagem ativa faz parte da vida do indivíduo, desde o seu nascimento, com o objetivo de enfrentar os obstáculos complexos em todos os campos, o que facilita a percepção de conhecimento e competências para escolhas que leve a realização profissional e pessoal (MORAN, 2018). Segundo Valente (2018), as metodologias ativas de aprendizagem são consideradas uma opção pedagógica, com o objetivo de exaltar o processo de aprendizagem para os alunos.

Kane (2004) destaca que a aprendizagem de forma ativa e participativa resulta no desenvolvimento do pensamento crítico e independente, com o objetivo de garantir o envolvimento por meio de um papel protagonista e menos passivo, na atividade de transferência do conhecimento. Fidalgo-Blanco et al. (2019) ressaltam que o objetivo principal das metodologias ativas é incentivar os alunos a se tornarem protagonistas, participando de forma ativa do processo de aprendizagem, ajudando os colegas, propondo reflexões, tomando decisões e desenvolvendo conhecimentos.

Neste contexto, a tecnologia tem sido uma grande aliada como ferramenta na aplicabilidade das metodologias ativas de ensino e aprendizagem, ao mesmo tempo que, possibilita o desenvolvimento de técnicas para aplicação de uma abordagem ativa em sala de aula (HASSAN et al., 2018). De acordo com Duminelli et al. (2019), a utilização das

metodologias de ensino capazes de reforçar o aprendizado, de desenvolver habilidades necessárias para atender o mercado de trabalho, são importantes para que os egressos tenham um potencial maior de empregabilidade.

De acordo com Severo et al. (2019), os professores universitários enfrentam uma grande dificuldade para estimular e atrair os alunos para o conhecimento que está sendo transmitido, a grande quantidade e diversidade de informações disponíveis hoje, através dos mais diversos meios tecnológicos, está dispersando o aluno do foco principal do aprendizado. Diante desse contexto, Diesel, Baldez e Martins (2017) afirmam que as metodologias ativas de ensino e aprendizagem são ferramentas com foco nas estratégias de métodos ativos, e são caracterizadas pela colocação do aluno como o ator principal, promovendo a autonomia do aluno, transformando o professor em um mediador e facilitador no processo de ensino, além de propiciar a problematização da realidade dos alunos diante dos problemas internos e externos, trazendo constante reflexões.

2.4 INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Conforme os estudos de Salovey e Mayer (1990), a inteligência emocional de um indivíduo está diretamente relacionada com a capacidade de controlar e descrever seus próprios sentimentos, assim como o dos outros. Já Gardner (1995), estabelece que a inteligência existencial, interpessoal e intrapessoal, juntas formam a inteligência emocional.

Goleman (2012), ainda define que a inteligência emocional é responsável por cinco habilidades básicas, autoconsciência, autogestão, automotivação, empatia e habilidade social, onde as três primeiras são intervenções consigo mesmo, e as duas últimas são as relações com o ambiente externo.

Neste cenário, pessoas que desenvolveram melhor sua inteligência emocional, tem maior controle sobre suas emoções, integrando de forma mais equilibrada as experiências emocionais, sendo a inteligência emocional uma vantagem no processo de exploração e tomada de decisão na carreira (DI FABIO; SAKLOFSKE, 2014).

As emoções individuais desempenham uma importante função durante a vida escolar e profissional, a deficiência de habilidades e inteligência emocional interferem de forma progressiva no contexto escolar, na vida social e principalmente na carreira profissional, diante desse contexto a inteligência emocional vem se tornando um assunto pesquisado em

todas as esferas educacionais, propiciando uma grande mudança nas metodologias tradicionais de ensino (LLIBRE GUERRA et al., 2015).

Neves (2017), realizou uma pesquisa para identificar quais as competências da inteligência emocional os empregadores mais valorizam. Os resultados destacam que o otimismo é a mais importante competência, pois é essencial ao indivíduo, para que o mesmo tenha controle de seus sentimentos, enfrentando com mais eficiência as situações adversas. Os resultados da pesquisa realizada por Udayar et al. (2018) mostram que existe uma grande influência das habilidades de inteligência emocional, como mediadora na empregabilidade e nas questões de tomadas de decisões, durante a carreira profissional.

Silva et al. (2019) ressaltam que a influência da inteligência emocional é muito forte, tanto nas organizações, como em todos os seus participantes, ou seja, funcionários, fornecedores e clientes, também são envolvidos pelos benefícios, já que estes mudam positivamente o ambiente, as relações e as tomadas de decisões.

2.5 GESTÃO DE COMPETÊNCIAS NA EMPREGABILIDADE

Nos anos de 1970 Taylor chamava a atenção sobre as competências individuais, já fazia o alerta para que as empresas ao contratar um empregado optassem por trabalhadores competentes, e já deslumbrava que a demanda por esse profissional seria maior que a oferta (TAYLOR, 1970). Segundo Draganidis e Mentzas (2006), a gestão de competências oportuniza a identificação do conhecimento, habilidades, comportamentos e todos os recursos que são exigidos para atender as necessidades das organizações.

Em 2018, o relatório *The Future of Jobs Report 2018* apresentado na World Economic Forum (WEF), alertava que até 2022, 54% das pessoas empregadas necessitarão de uma mudança significativa de suas competências. Estima-se que dessas, 35% necessitará de treinamento de até seis meses, 9% precisarão de capacitação de seis a 12 meses, e 10% exigirão novas habilidades que só serão conquistadas com mais de um ano de capacitação. A pesquisa também destaca que as competências e habilidades que irão continuar a crescer até 2022, são as que exigem pensamento analítico e inovador, além de estratégias de aprendizagem (WORLD ECONOMIC FORUM, 2018).

Segundo Swiatkiewicz (2014), as competências técnicas, apesar de serem vitais, não são mais suficientes para garantir a empregabilidade, as novas demandas do mercado exigem

competências não cognitivas, que estimulem o desenvolvimento pessoal ao invés de estar estritamente vinculado ao perfil técnico convencional (CROSSMAN; CLARKE, 2010).

O estudo realizado por Pais-Montes et al. (2019) revela uma discrepância entre as competências adquiridas, e as verdadeiramente utilizadas, o que reflete a diferença do que é aprendido nos cursos de graduação e o que o mercado de trabalho necessita. A pesquisa ainda afirma, que as competências de um indivíduo devem estar alinhadas com as necessidades do mercado para maximização de sua empregabilidade.

Neste cenário, as IES desempenham um papel fundamental para a inserção dos seus egressos no mercado de trabalho, concebendo uma associação entre a boa qualidade do curso oferecido pela instituição, e a facilidade da empregabilidade do seu egresso (JAYAWARDENA; GREGAR, 2013). Conforme Campos (2006), a definição de empregabilidade vem sendo disseminada efetivamente nas IES, com o objetivo de desenvolver ações que possam auxiliar os alunos a conquistarem uma posição de trabalho específica.

No que tange a empregabilidade brasileira, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD CONTÍNUA), realizada pelo IBGE, no terceiro trimestre de 2019, revela que o Brasil se encontra com uma taxa média de 11,8% de desempregados, o que contabiliza 12,5 milhões de brasileiros sem empregos (IBGE, 2019).

Diante dessa realidade, e com o objetivo de maximizar a possibilidade de transformar seus alunos em profissionais com competências e um alto potencial de empregabilidade, as IES precisam garantir aos seus graduandos, além do conhecimento acadêmico curricular, algumas habilidades específicas, entre essas habilidades destacam-se: recuperação e manipulação de informações; comunicação e apresentação; planejamento e resolução de problemas; desenvolvimento social e interação (FALLOWS; STEVEN, 2000).

Neste contexto, a empregabilidade vem se tornando um conceito de relevância para o mundo acadêmico e comercial em vários países, sendo objeto de muitas pesquisas (SAITO; PHAM, 2019). De acordo com Finch et al. (2013), os empregadores preferem indivíduos que tenham melhores habilidades sócios emocionais, do que propriamente ao seu currículo acadêmico. Os autores ainda revelam que para se obter uma maior empregabilidade dos egressos das IES, estas devem focar no desenvolvimento das habilidades de inteligência emocional.

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada neste estudo tratou-se de uma pesquisa quantitativa e descritiva, por meio de uma *Survey* aplicada a 411 alunos de IES do RN. De acordo com Hair Jr. et al. (2013), a pesquisa quantitativa exerce uma possibilidade mais eficiente de se quantificar opiniões, hábitos, crenças e comportamentos, através de amostras significativas e de relações entre variáveis. Conforme Vergara (2009), a pesquisa descritiva expõe características da população investigada, possibilitando correlações entre as variáveis. Consoante isso, Malhotra (2012) destaca que o método *Survey* é o principal utilizado em pesquisas quantitativas descritivas, pois assume um levantamento do universo centenas ou milhares de elementos.

No que se refere a população de alunos investigados, o Estado do RN possui um total de 116.494 alunos, onde 51.025 estão em instituições públicas e 65.469 em privadas (BRASIL-INEP, 2017). Por conseguinte, a amostra é caracterizada como não probabilística, por conveniência (HAIR Jr. et al. 2013). A amostra foi constituída por 411 respondentes. Para tanto, a coleta de dados foi realizada sob o aspecto de Bola de Neve, ou seja, aplicado por meio das redes sociais (WhatsApp). A técnica Bola de Neve é caracterizada pela forma de disseminação, ocorrendo através dos próprios usuários iniciais do estudo, estes indicam novos participantes e assim sucessivamente, até que seja alcançado o objetivo proposto, ou seja, o ponto de saturação (SALGANIK; HECKALHORN, 2004). A coletas de dados ocorreu entre os dias 22 de outubro de 18 de novembro de 2019.

Para a coleta de dados elaborou-se um questionário com 37 questões, onde 2 perguntas foram relacionadas à questões de perfil dos respondentes, tais como: idade, e sexo, e 35 questões (Figura 1) apresentam afirmações por meio de uma escala Likert de 5 pontos, que variam de discordo totalmente a concordo totalmente. Por conseguinte, foi admitido o multiplicador de 10 respondentes por questão (HAIR Jr. et al., 2013). Neste cenário, teve como propósito inicial uma população 370 alunos, chegando ao final da coleta com um número de 411 respondentes.

As questões que tratam do perfil dos respondentes foram adaptadas do estudo de Severo, De Guimarães e Dorion (2018), já as questões que elencam os fatores influenciadores da empregabilidade de alunos de IES foram divididas entre 6 construtos, sendo eles: i) ensino de inovação (IN), onde as questões foram adaptadas dos estudos de Signori et al. (2018) e Severo et al. (2019); ii) ensino de empreendedorismo (EMP), adaptado do estudo de Severo

et al. (2019); iii) inteligência emocional (IE), adaptado dos estudos de Goleman (2012) e Cooper e Petrides (2010); iv) metodologias ativas de ensino e aprendizagem (MA), adaptado do estudo de Severo, Guimarães e Serafin (2019); v) gestão de competências (GCOP), adaptado dos estudos de Watts (2006) e Jackson e Wilton (2017); e, vi) empregabilidade (EP), que teve como referências as pesquisas de Fallows e Steven (2000) e Tymon (2013).

Salienta-se que após a elaboração do questionário, este foi submetido e validado por três Doutores *experts* nas áreas temáticas pesquisadas. Consoante isso, realizou-se um pré-teste com 29 estudantes para o entendimento das questões. A Tabela 1 apresenta os 6 construtos pesquisados, as variáveis observáveis (questões), a carga fatorial, a comunalidade, as médias dos construtos, e o desvio padrão (DP) para medir a dispersão das respostas.

Tabela 1 Construtos e variáveis observáveis

Ensino da Inovação (IN)	Carga fatorial	Comunalidade
IN1- O ensino da inovação é um fator que influencia positivamente para inserção no mercado de trabalho.	0,844	0,712
IN2- O ensino da inovação auxilia na compreensão das necessidades do mercado.	0,844	0,713
IN3- O ensino da inovação é importante para a criação e desenvolvimento de produtos e serviços.	0,785	0,617
IN4- O ensino da inovação influencia para o desenvolvimento das habilidades de liderança.	0,687	0,472
IN5- É importante que a Instituição de Ensino Superior adote técnicas e métodos inovadores de ensino em sala de aula para potencializar a empregabilidade de seus egressos.	0,627	0,394
Média: 4,0280; DP: 0,60359		
Ensino de Empreendedorismo (EMP)		
EMP1- O ensino do empreendedorismo auxilia e facilita os alunos na inserção do mercado de trabalho.	0,706	0,498
EMP2- O ensino do empreendedorismo estimula para que os alunos tenham iniciativa, sejam proativas e percebam oportunidades.	0,823	0,677
EMP3- O ensino do empreendedorismo influencia para que os alunos tenham uma postura de liderança.	0,767	0,588
EMP4- As práticas empreendedoras das Instituições de Ensino Superior estimulam os alunos a empreender	0,714	0,510
EMP5- A utilização de práticas empreendedoras para ministrar as disciplinas agregam valor para o desenvolvimento do aluno.	0,796	0,634
EMP6- O ensino empreendedor desenvolve a independência e confiança do aluno.	0,778	0,605
Média: 4,4516; DP: 0,61483		
Inteligência Emocional (IE)		
IE1- O desenvolvimento da inteligência emocional influencia na inserção dos egressos universitários no mercado de trabalho.	0,749	0,561
IE2- A inteligência emocional deve ser utilizada nas Instituições de Ensino Superior para maximizar a empregabilidade dos alunos.	0,786	0,618
IE3- A inteligência emocional influencia no melhor entendimento das situações críticas, possibilitando decidir qual a melhor forma de falar, tomar decisões e ter atitudes.	0,827	0,683

IE4- O desenvolvimento de habilidades básicas como a autoconsciência, autogestão, automotivação, empatia e habilidades sociais influenciam na capacidade de empregabilidade do aluno.	0,797	0,636
IE5- É um diferencial da Instituição de Ensino Superior oferecer metodologias para que seus alunos desenvolvam habilidades emocionais com o objetivo de maximizar a empregabilidade.	0,754	0,569
IE6- O desenvolvimento de habilidades como: negociação, motivação, adaptação a mudanças, empatia, comprometimento, relacionamento interpessoal, influenciam na inserção dos alunos no mercado de trabalho.	0,813	0,661
Média: 4,2470; DP: 0,69340		
Metodologias Ativas de Ensino e Aprendizagem (MA)		
MA1- As Instituição de Ensino Superior que utilizam aulas geram um maior envolvimento, comprometimento e responsabilidade dos alunos e influenciam no melhor aprendizado.	0,617	0,380
MA2- O aluno que é estimulado a ser mais ativo no processo de aprendizado tem uma melhora na aprendizagem para a autonomia, e a formação de um indivíduo crítico.	0,733	0,538
MA3- O aluno de Instituição de Ensino Superior quando é estimulado a exercer um papel ativo em sala de aula tem um acesso e um domínio maior da informação e do conhecimento.	0,719	0,516
MA4- Quando o aluno participa ativamente do processo de aprendizagem faz com que crie seus próprios conceitos, o que contribui na formação de um ser mais crítico e atuante na sociedade.	0,816	0,666
MA5- Quando a aluno é estimulado a exercer um papel ativo durante a graduação influencia no seu potencial de empregabilidade.	0,691	0,478
MA6- As disciplinas que utilizam metodologias e colocam seus alunos como agente ativos desenvolvem habilidades além do aprendizado teórico.	0,743	0,552
MA7- As habilidades desenvolvidas por alunos que são estimulados a exercer um papel ativo em sala de aula maximizam o potencial de inserção no mercado de trabalho.	0,773	0,597
Média: 4,5255; DP: 0,62129		
Gestão de Competências (GCOP)		
GCOP1- É importante que as Instituição de Ensino Superior identifiquem os conhecimentos e habilidades necessárias para uma carreira profissional.	0,743	0,551
GCOP2- É função das Instituição de Ensino Superior desenvolver as habilidades pessoais que possam alavancar a empregabilidade dos seus alunos.	0,561	0,315
GCOP3- É importante avaliar como as prioridades pessoais podem afetar as opções de carreiras futuras.	0,771	0,595
GCOP4- É importante para o aluno ser capaz de identificar claramente habilidades, valores, interesses e outras competências pessoais.	0,846	0,715
GCOP5- As qualidades e competências pessoais facilitam a inserção do aluno no mercado de trabalho.	0,769	0,592
Média: 4,4286; DP: 0,58401		
Empregabilidade (EP)		
EP1- A empregabilidade é um fator importante no momento da escolha de qual instituição de ensino superior estudar.	0,585	0,354
EP2 – As Instituições de Ensino Superior são responsáveis por garantir as habilidades necessárias para maximizar a empregabilidade de seus egressos.	0,636	0,405
EP3 – As Instituições de Ensino Superior precisam contribuir para o desenvolvimento de habilidades para potencializar a empregabilidade de seus egressos.	0,618	0,702
EP4- A Instituições de Ensino Superior apoia e se preocupa com o desenvolvimento da empregabilidade de seus alunos.	0,567	0,67

EP5- As estratégias para alavancar a empregabilidade do aluno desenvolvidas pelas instituições de ensino superior facilitam sua inserção no mercado de trabalho.	0,595	0,601
EP6- É importante que as instituições de ensino superior desenvolvam habilidades necessárias para maximizar sua empregabilidade.	0,594	0,677
Média: 4,3985; DP: 0,59878		

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Após a coleta dos dados, foi realizada a depuração dos dados em que foram verificados a existência de *missings* com mais de 10% de não respostas e *outliers* univariados, contudo não foram encontrados *missing* ou *outliers*, assim ocorreu a sequência da pesquisa.

Para a análise dos dados, inicialmente utilizou-se a técnica de estatística descritiva (HAIR Jr. et al., 2013), a qual transcreve os dados de uma determinada amostra, utilizando medidas de tendência central e medidas de dispersão, por meio de planilhas do *software* Microsoft Excel® (2007). Posteriormente, utilizou-se a análise multivariada de dados, por meio da análise fatorial confirmatória (AFC) e a regressão linear múltipla. Segundo Hair Jr. et al. (2013), a AFC é uma análise estatística que tem como objetivo estruturar as variáveis observáveis em blocos, podendo assim confirmar as novas relações das variáveis, além de identificar e determinar novos fatores nas dimensões observáveis. Ainda conforme os autores, a regressão linear múltipla busca explorar a relação entre as variáveis estudadas, ou seja, a inferência entre uma variável dependente, como efeito de múltiplas variáveis independentes de causa. Para tanto, no tratamento dos dados da pesquisa utilizou-se o software SPSS® Versão 21 para Windows.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O processamento dos dados revelou que na amostra de 411 respondentes, 55,2% eram do sexo feminino, e 44,8% do sexo masculino. Com o propósito de verificar o perfil por faixa etária dos estudantes, utilizou-se a escala de idade para verificar a geração com base nos estudos de Severo, De Guimarães e Dorion (2018). Verifica-se que a grande maioria dos respondentes, 76,2% são da geração Y (nasceram após 1981), 21,4% são da geração X (nasceram entre 1965 a 1981), e apenas 2,4 % são considerados *Baby Boomers*, (nascidos antes de 1965).

As maiores médias obtida dos construtos (Tabela 1) estão atreladas à MA (4,5255) e ao EMP (4,4516). Já o desvio padrão (DP) mais elevado é o do construto de IE (0,69340), entretanto, o construto de GCOP obteve o menor DP (0,58401), se apresentando como o

construto com respostas mais estáveis, homogêneas, por ter apresentado a menor variância das respostas.

4.1 ANÁLISE FATORIAL CONFIRMATÓRIA

A análise fatorial confirmatória foi realizada intrabloco. Entretanto, antes do processo de validação das variáveis observáveis, foram realizados os testes de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), de adequação das amostras, o Teste de Esfericidade de Bartlett, os quais indicam se as variáveis se encontram correlacionadas, possibilitando a utilização da técnica de análise fatorial (HAIR Jr. et al., 2013).

Neste contexto, o KMO de todas as variáveis da pesquisa apresenta um valor de 0,940, ou seja, acima de 0,5 (HAIR Jr. et al., 2013), o que indica que a análise fatorial é uma técnica adequada para análise dos dados. No Teste de Esfericidade de Bartlett, foi encontrado um grau de significância de 0.000* ou seja, um valor inferior a 0,05, indicando que existe correlação entre as variáveis, sendo adequado ao uso da análise fatorial. Coerentemente, também se realizou a análise de confiabilidade simples, por meio do cálculo do Alpha de Cronbach, o qual apresentou (0,936), ou seja, valores superiores ao recomendado (0,70), o que valida estatisticamente as variáveis observáveis (HAIR Jr. et al., 2013).

Por conseguinte, a Tabela 2 destaca que o KMO apresenta um valor acima de 0,5 para cada um dos construtos, o que indica que a análise fatorial é uma técnica adequada para análise dos dados (MALHOTRA, 2012; HAIR Jr. et al., 2013). Coerentemente, o Teste de Esfericidade de Bartlett foi significativo ($p > 0.001$), indicando que existe correlação entre as variáveis, sendo adequado ao uso da análise fatorial, bem como o Alpha de Cronbach, apresentou valores superiores ao recomendado (0,70), o que valida estatisticamente as variáveis observáveis de cada um dos construtos (HAIR Jr. et al., 2013).

Tabela 2 Testes de KMO, Esfericidade de Bartlett e Alpha de Cronbach

Construtos	KMO	Esfericidade de Bartlett (Qui-quadrado)	Alpha de Cronbach
Ensino de Inovação (EI)	0,809	722,643	0,812
Ensino de Empreendedorismo (EMP)	0,875	967,931	0,854
Inteligência Emocional (IE)	0,884	1136,750	0,876
Metodologias Ativas de Ensino e Aprendizagem (MA)	0,872	1061,638	0,851
Gestão de Competências (GCOP)	0,814	602,401	0,728
Empregabilidade (EP)	0,645	345,987	0,704

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

No que se refere as cargas fatoriais (Tabela 1), todas ficaram com valores acima do recomendado, superiores a 0,5 (HAIR Jr. et al., 2013), o que atesta as variáveis observáveis elaboradas para os construtos, bem como a comunalidade (Tabela 1) apresentou valores superiores a 0,5, demonstrando uma baixa correlação entre as variáveis observáveis. Porém, neste caso da comunalidade, 8 variáveis apresentaram valores inferior ao recomendado (IN4=0,472; IN5=0,394; EMP1=0,498; MA1=0,380; MA5=0,478; GCOP2=0,315; EP1=0,354; EP2=0,405), contudo, suas cargas fatoriais foram satisfatórias, e Hair Jr. et al. (2013) destacam que a exclusão de uma variável deve ficar a critério do pesquisador. Consoante isso, estas variáveis não foram excluídas, pois as mesmas são de suma importância para o entendimento dos construtos.

No construto do Ensino de Inovação (IN), duas variáveis observáveis obtiveram a maior (e mesma) carga fatorial (0,844), que são a IN1 “O ensino da inovação é um fator que influencia positivamente para inserção no mercado de trabalho” e a IN2 “O ensino da inovação auxilia na compreensão das necessidades do mercado”, o que corrobora com os estudos de Sauermann e Cohen (2010), Bankole e Bankole (2017), Signori et al. (2018) e Severo, Guimarães e Serafin (2019), os quais destacam o ensino de inovação como significativo para inserção dos egressos no mercado de trabalho.

A análise demonstra que no construto de Ensino de Empreendedorismo (EMP) a variável observável EMP2 “O ensino do empreendedorismo estimula para que os alunos tenham iniciativa, sejam proativas e percebam oportunidades”, apresentou a carga fatorial mais expressiva (0,823), demonstrando que o ensino do empreendedorismo, estimula que os alunos tenham iniciativa, sejam proativos e percebam oportunidades, corroborando com os estudos de e Onstenk (2013), Faria e Campos (2018), Severo, Guimarães e Serafin (2019).

No construto de Inteligência Emocional (IE) a variável observável IE3 “A inteligência emocional influencia no melhor entendimento das situações críticas, possibilitando decidir qual a melhor forma de falar, tomar decisões e ter atitudes”, apresentou a carga fatorial mais expressiva (0,827), corroborando com os estudos de Cooper e Petrides (2010) e Goleman (2012), que afirmam que a inteligência emocional pode influenciar no entendimento das situações críticas, possibilitando decidir qual a melhor forma de falar, tomar decisões e ter atitudes.

No que diz respeito ao construto de Metodologias Ativas de Ensino e Aprendizagem (MA) a variável observável MA4 “Quando o aluno participa ativamente do processo de

aprendizagem faz com que crie seus próprios conceitos, o que contribui na formação de um ser mais crítico e atuante na sociedade”, apresentou a maior carga fatorial (0,816), corroborando com os estudos de Severo, Guimarães e Serafin (2019) que afirmam que o uso das metodologias ativas auxilia para que os alunos criem seus próprios conceitos, o que contribui na formação de um ser mais crítico e atuante na sociedade.

Neste cenário, no construto de Gestão de Competências (GCOP), a variável observável GCOP4 “É importante para o aluno ser capaz de identificar claramente habilidades, valores, interesses e outras competências pessoais”, apresentou a maior carga fatorial (0,846), corroborando com os estudos de Watts (2006) e Jackson e Wilton (2017), os quais visam a importância que o aluno identifique claramente habilidades, valores, interesses e outras competências pessoais.

Analisando as cargas fatoriais do construto Empregabilidade (EM), a variável observável EP2 “As Instituições de Ensino Superior são responsáveis por garantir as habilidades necessárias para maximizar a empregabilidade de seus egressos” obteve o maior índice (0,636). Este resultado corrobora com os estudos de Fallows e Steven (2000), Tymon (2013), Finch et al. (2013) e Saito e Pham (2019), os quais evidenciam que as IES têm uma grande influência nas habilidades necessárias para maximizar a empregabilidade de seus egressos.

A Tabela 3 apresenta a variância total explicada dos construtos, os quais ficaram acima de 47%, sendo o construto Inteligência Emocional (IE), o que apresentou o maior valor, representando 62,12% da variabilidade dos dados.

Tabela 3 Variância total explicada

Construtos	Variância total explicada
Ensino de Inovação (EI)	58,14
Ensino de Empreendedorismo (EMP)	58,53
Inteligência Emocional (IE)	62,12
Metodologias Ativas de Ensino e Aprendizagem (MA)	53,24
Gestão de Competências (GCOP)	47,67
Empregabilidade (EP)	56,80

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

4.2 REGRESSÃO LINEAR MÚLTIPLA

Para a utilização da regressão linear múltipla, primeiramente, realizou-se a análise da matriz de Correlação de Pearson, para averiguar a Multicolinearidade (descobrir se algumas variáveis independentes estão altamente correlacionadas), o que evita a Multicolinearidade,

sendo que esta ocorre, quando as correlações entre as variáveis encontram-se acima de 0,8 (HAIR Jr. et al., 2013). Perante o exposto, a Correlação de Pearson apresentou baixas correlações entre as variáveis, não ocorrendo a Multicolinearidade entre as variáveis observáveis.

Conforme Hair Jr. et al. (2013) a regressão linear múltipla visa uma análise estatística e de inferência entre uma variável dependente (Y) como efeito de múltiplas variáveis independentes de causa (X). Ainda, para os autores, a análise indica os efeitos cumulativos de um grupo de variáveis independentes (X1, X2, X3, Xn) em uma variável dependente (Y), da mesma forma que destaca os efeitos das variáveis independentes ou exploratórias ($Y = \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \dots + \beta_0$).

Para a realização da regressão linear foi utilizado como variável dependente a média construto de Empregabilidade (medEP), com as variáveis independentes dos construtos de Ensino de Inovação (IN1, IN2, IN3, IN4, IN5), Ensino de Empreendedorismo (EMP1, EMP2, EMP3, EMP4, EMP5, EMP6), Inteligência Emocional (IE1, IE2, IE3, IE4, IE5, IE6), Metodologias Ativas de Ensino e Aprendizagem (MA1, MA2, MA3, MA4, MA5, MA6, MA7) e Gestão de Competências (GCOP1, GCOP2, GCOP3, GCOP4, GCOP5). A Tabela 4 destaca os resultados das análises supracitadas, demonstrando categoricamente cada Modelo analisado.

Tabela 4 Regressão linear múltipla

Modelo 1	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Nível de significância (F)
	0,478 ^a	0,228	0,219	0,000

a. Preditores: (Constante), IN1... IN5

b. Variável dependente: MedEP

Modelo 2	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Nível de significância (F)
	0,443 ^a	0,196	0,184	0,000

a. Preditores: (Constante), EMP1... EMP6

b. Variável dependente: MenEP

Modelo 3	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Nível de significância (F)
	0,489 ^a	0,239	0,228	0,000

a. Preditores: (Constante), IE1...IE6

b. Variável dependente: MedEP

Modelo 4	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Nível de significância (F)
	0,487 ^a	0,237	0,224	0,000

a. Preditores: (Constante), MA1... MA7

b. Variável dependente: MenEP

Modelo 5	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Nível de significância (F)
	0,397 ^a	0,157	0,147	0,000

a. Preditores: (Constante), GCOP...GCOP5

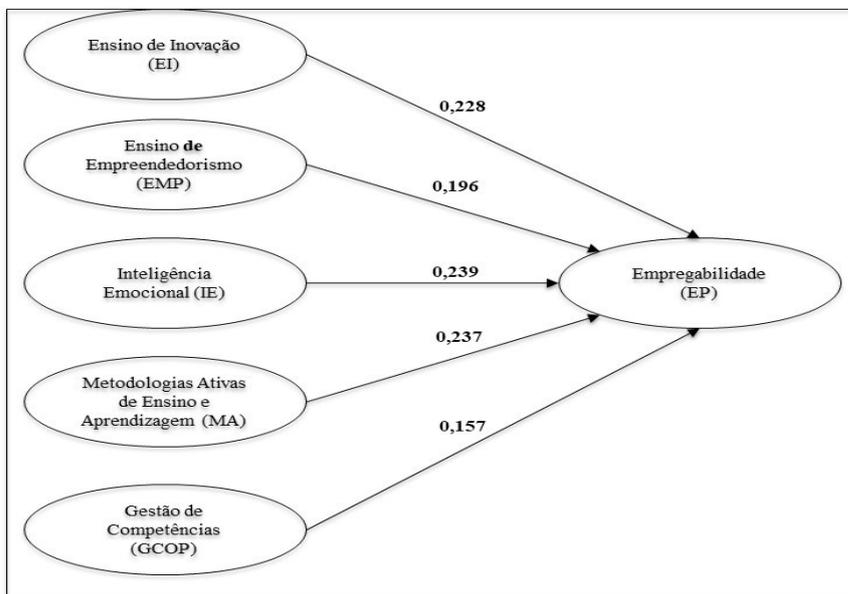
b. Variável dependente: MedEP

Fonte: Dados provenientes da pesquisa (2020).

De acordo com os parâmetros de Hair Jr. et al. (2013), no que se refere ao grau de importância do R^2 : i) abaixo de 0,3 existe uma baixa influência; ii) entre 0,3 e 0,5 existe uma moderada influência; iii) acima de 0,5 é considerada uma alta influência. A Tabela 3 destaca que a relação mais alta, ocorreu entre as variáveis observáveis da IE (Inteligência Emocional) e a EP (Empregabilidade) (Figura 1), apresentando uma intensidade de (23,9%), considerada como baixa influência (HAIR Jr. et al., 2013), contudo de suma importância para o estudo, pois a mesma foi positiva, ou seja, existe uma relação, mesmo que de baixa intensidade. Este resultado confirma o estudo de Neves (2017), o qual afirma que as habilidades oriundas da IE são as que mais influenciam na empregabilidade.

Outro resultado importante foi na relação de MA (Metodologias Ativas de Ensino e Aprendizagem) e a EP (Empregabilidade), com uma intensidade de 23,7%, caracterizadas como uma baixa influência, mas importantes para o estudo, corroborando com os pressupostos de Duminelli et al. (2019), os quais afirmam que a utilização de metodologias ativas de ensino são capazes de reforçar o aprendizado dos alunos, bem como desenvolver habilidades para atender ao mercado de trabalho, potencializando sua empregabilidade.

Figura 1 Regressão linear múltipla



Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Nos Modelos analisados, a relação mais baixa, porém positiva, ocorreu entre a Gestão de Competências (GCOP) e a EP (Empregabilidade), expressa por 15,7%, indo ao encontro

do estudo de Finch et al. (2013), o qual afirma que os profissionais precisam de um maior planejamento e controle de suas competências, otimizando assim a sua empregabilidade.

Vale ressaltar que as demais relações foram positivas (Figura 1), mesmo sendo consideradas de baixa intensidade, obtiveram os testes estatísticos (KMO, Esfericidade de Bartlett, Alpha de Cronbach, cargas fatoriais, comunalidade) que validaram as variáveis e o construto, além de exercerem relações positivas nas interações com a EP.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a proposta do estudo em analisar os fatores influenciadores na empregabilidade de alunos, por meio da percepção de 411 alunos de IES do RN. Coerentemente, a pesquisa conseguiu demonstrar que o ensino de empreendedorismo, o ensino de inovação, a inteligência emocional, as metodologias ativas de ensino e aprendizagem e a gestão de competência influenciam no potencial de empregabilidade, bem como podem ser utilizados como estratégias nas IES para potencializar a capacidade de inserção de seus egressos no mercado de trabalho. O estudo destaca que a inteligência emocional é o fator mais relevante para a empregabilidade dos alunos.

As contribuições gerenciais estão atreladas as informações para minimizar a lacuna existente entre o perfil do profissional formado pelas IES, e necessidade e exigência do mercado profissional. A pesquisa expõe que os profissionais tenham além do conhecimento explícito, habilidades sociais, emocionais, culturais e pessoais, ou seja, habilidades e competências que possam se adaptar as mudanças que estão acontecendo nas profissões, o que fomenta sua relação eficiente com o mercado de trabalho, confirmando os pressupostos de Crossman e Clarke (2010) e Goleman (2012). Assim, pode-se elaborar diferenciais na capacitação dos alunos com foco na empregabilidade, trazendo valor agregado à IES, as quais podem proporcionar para as organizações a possibilidade de ter profissionais mais qualificados e que atendam às suas necessidades.

As contribuições acadêmicas estão atreladas ao desenvolvimento da escala para mensurar os fatores que contribuem para a empregabilidade dos egressos. Outra importante contribuição acadêmica da pesquisa está na disponibilização de um *Framework* de análise, o qual foi validado estatisticamente (variáveis observáveis e construtos). Neste sentido, *Framework* proposto pode ser replicado em diferentes regiões, estados e países.

Ainda como contribuições, ressalta-se que as IES terão que se dedicarem ao desenvolvimento e disseminação do conhecimento criativo, sob a forma de ideias e o uso da tecnologia, com foco no novo contexto de mercado, onde as habilidades profissionais desejadas excedem a capacitação técnica, e os profissionais precisam ter características flexíveis, que exerçam o senso crítico, que sejam criativos, empáticos e com disposição para mudanças, além de desenvolver multitarefas e facilidade para solucionar problemas.

Entretanto, a maior contribuição do estudo está atrelada a importância para sociedade, em especial para a maioria dos jovens egressos das IES, que hoje convivem com a insegurança em relação ao seu futuro no mercado de trabalho, mas através do resultado desse estudo poderão dispor de informações e ferramentas para potencializar sua empregabilidade.

No decorrer da pesquisa foram identificadas algumas limitações, entre elas, observou-se a dificuldade na coleta, pois a população amostral foi composta por jovens estudantes que ainda não compreendem a importância das pesquisas científicas. Além disso, observou-se o risco de episódios de Common Method Variance (CVM), ocasionado quando se utiliza uma escala *Likert* composta por um questionário de autorresposta, usada para coletar dados de variáveis simultaneamente, o que expõe o entrevistado a uma única técnica e ferramenta para coleta de dados. Como também, pode gerar uma generalização enganosa, ou seja, a ameaça de se gerar um viés de resposta, devido ao efeito de generalização incorreto, ou seja o efeito Halo, ocasionado quando é emitido de uma única pessoa e que pode ser influenciado por fatores sociais, o que pode maximizar ou minimizar as relações entre os construtos (BAGOZZI; YI, 1991). Outra limitação foi o ambiente geográfico estudado, pois representa apenas uma mesma região.

Nesse contexto, sugere-se que sejam realizadas pesquisas futuras, englobando outras regiões. Assim como realizar pesquisas de caráter qualitativo, com o objetivo de analisar uma amostra composta por empregadores. A utilização de novos recursos que embasam com mais propriedade a pesquisa que possa auxiliar e contribuir com a qualidade dos resultados.

REFERÊNCIAS

ARROW, K. J. **Economic welfare and the allocation of resources for invention**. In: Readings in industrial economics. London: Palgrave, 1972, p. 219-236.

AUDY, J. A inovação, o desenvolvimento e o papel da universidade. **Estudos Avançados**, v. 31, n. 90, p. 75-87, 2017.

BAGOZZI, R. P.; YI, Y. Multitrait-multimethod matrices in consumer research. **Journal of Consumer Research**, v. 17, n. 4, p. 426-439, 1991.

BANKOLE, F. O.; BANKOLE, O. O. The effects of cultural dimension on ICT innovation: empirical analysis of mobile phone services. **Telematics and Informatics**, v. 34, n. 2, p. 490-505, 2017.

BERGMANN, H.; GEISLER, M.; HUNDT, C.; GRAVE, B. The climate for entrepreneurship at higher education institutions. **Research Policy**, v. 47, n. 4, p. 700-716, 2018.

BIRD, B. **Toward a theory of entrepreneurial competency**. In: Seminal ideas for the next twenty-five years of advances. United Kingdom: Emerald Publishing Limited, 2019, p. 115-131.

BRASIL. Ministério da Educação. MEC. **Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais**. Inep. Censo da Educação Superior 2017. Brasília: Inep, 2017. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/censo-da-educacao-superior>>. Acesso em: 28 abr. 2019.

CAMPOS K. C. L. **Construção de uma escala de empregabilidade: competências e habilidades pessoais, escolares e organizacionais**. São Paulo: USP, 2006, 172 p. Tese (Doutorado em Psicologia) Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, 2006.

COOPER, A.; PETRIDES, K. V. A psychometric analysis of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire–Short Form (TEIQue–SF) using item response theory. **Journal of Personality Assessment**, v. 92, n. 5, p. 449-457, 2010.

CRIFE, E. J.; MANSFIELD, R. **Profissionais disputados: as 31 competências de quem agrega valor nas empresas**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

CROSSMAN, J. E.; CLARKE, M. International experience and graduate employability: Stakeholder perceptions on the connection. **Higher Education**, v. 59, n. 5, p. 599-613, 2010.

DEWEY, J. **Democracy and education**. The Middle Works, v. 9, p. 1899-1924, 1980.

DIESEL, A.; BALDEZ, A. L. S.; MARTINS, S. N. Os princípios das metodologias ativas de ensino: uma abordagem teórica. **Revista Thema**, v. 14, n. 1, p. 268-288, 2017.

DI FABIO, A.; SAKLOFSKE, D. H. Comparing ability and self-report trait emotional intelligence, fluid intelligence, and personality traits in career decision. **Personality and Individual Differences**, v. 64, p. 174-178, 2014.

DRAGANIDIS, F.; MENTZAS, G. Competency based management: a review of systems and approaches. **Information Management & Computer Security**, v. 14, n. 1, p. 51-64, 2006.

DRUCKER, P. F. **Inovação e espírito empreendedor – Entrepreneurship**. 6 ed. São Paulo: Pioneira, 1985.

DUMINELLI, M. V.; REDIVO, T. S.; BARDINI, C.; YAMAGUCHI, C. K. Metodologias ativas e a inovação na aprendizagem no ensino superior. **Brazilian Journal of Development**, v. 5, n. 5, p. 3965-3980, 2019.

ETZKOWITZ, H.; LEYDESDORFF, L. The dynamics of innovation: from national systems and “mode 2” to a triple helix of university-industry-government relations. **Research Policy**, v. 29, n. 2, p. 109-123, 2000.

ETZKOWITZ, H.; ZHOU, C. Hélice tríplice: inovação e empreendedorismo universidade-indústria-governo. **Estudos Avançados**, v. 31, n. 90, p. 23-48, 2017.

FALLOWS, S.; STEVEN, C. Building employability skills into the higher education curriculum: a university-wide initiative. **Education + Training**, v. 42, n. 2, p. 75-83, 2000.

FARIA, M. C. C. S. **Promoção de competências empreendedoras para o desenvolvimento socioprofissional de estudantes do ensino superior**. Algarve: UAlg, 2018, 226 p. Tese (Pós-Doutorado em Psicologia) Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade do Algarve, 2018.

FIDALGO-BLANCO, Á.; SEIN-ECHALUCE, M. L.; GARCÍA-PEÑALVO, F. J. Enhancing the main characteristics of active methodologies: a case with micro flip teaching and teamwork. **International Journal of Engineering Education**, v. 35, n. 1B, p. 397-408, 2019.

FINCH, D. J.; HAMILTON, L. K.; BALDWIN, R.; ZEHNER, M. An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. **Education + Training**, v. 55, n. 7, p. 681-704, 2013.

GOLEMAN, D. **Inteligência emocional: a teoria revolucionária que define o que é ser inteligente**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2 ed. 2012.

GUIMARÃES, J. C. F.; SEVERO, E. A.; NÓBREGA, K. C.; TONDOLO, V. A. G. Antecedents of student retention: the influence of innovation and quality of teaching in Brazilian universities. **International Journal of Innovation and Learning**, v. 26, n. 3, p. 235-255, 2019.

HAIR Jr., J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E. **Multivariate data analysis**. Pearson new international edition. Pearson Higher Ed, 2013.

HASSAN, N. F. B.; PUTEH, S. B.; SANUSI, A. B. M. Elements of technology enabled/enhanced active learning (TEAL) to enhance quality and employability of bachelor’s students. In: MALAYSIA TECHNICAL UNIVERSITIES CONFERENCE ON ENGINEERING AND TECHNOLOGY – MATEC Web of Conferences, v. 150, **Proceedings**, EDP Sciences, 2018.

HUQ, A.; GILBERT, D. All the world’s a stage: transforming entrepreneurship education through design thinking. **Education + Training**, v. 59, n. 2, p. 155-170, 2017.

HULT, G. T.; SNOW, C. C.; KANDEMIR, D. The role of entrepreneurship in building cultural competitiveness in different organizational types. **Journal of Management**, v. 29, n. 3, p. 401-426, 2003.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua** – PNAD contínua, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=26039&t=quadro-sintetico>. Acesso em: 25 nov. 2019.

JACKSON, D.; WILTON, N. Perceived employability among undergraduates and the importance of career self-management, work experience and individual characteristics. **Higher Education Research & Development**, v. 36, n. 4, p. 747-762, 2017.

JAYAWARDENA, L. N. A. C.; GREGAR, A. Enhancing the Employability of High School Graduates: Impact of Emotional Intelligence. **Wseas Transactions on Business and Economics**, v. 10, n. 2, p. 89-96, 2013.

KANE, L. Educators, learners and active learning methodologies. **International Journal of Lifelong Education**, v. 23, n. 4, p. 275-286, 2004.

KEINÄNEN, M.; URSIN, J.; NISSINEN, K. How to measure students' innovation competences in higher education: Evaluation of an assessment tool in authentic learning environments. **Studies in Educational Evaluation**, v. 58, p. 30-36, 2018.

LLIBRE GUERRA, J. J.; PRIETO DOMÍNGUEZ, A.; GARCÍA ARJONA, L.; DÍAZ MARANTE, J. P.; VIERA MACHADO, C.; PILOTO CRUZ, A. Influencia de la inteligencia emocional en los resultados académicos de estudiantes de las Ciencias Médicas. **Revista Habanera de Ciencias Médicas**, v. 14, n. 2, p. 241-252, 2015.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Bookman Editora, 2012.

MORAN, J. **Metodologias ativas para uma aprendizagem mais profunda**. Metodologias ativas para uma educação inovadora: uma abordagem teórico-prática. Porto Alegre: Penso, p. 2-25, 2018.

NEVES, V. V. **Inteligência emocional dos gestores de diferentes tipos de organizações portuguesas: estudo exploratório**. Minho: UM, 2017. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) Universidade do Minho, 2017.

ONSTENK, J. Entrepreneurship and vocational education. **European Educational Research Journal**, v. 2, n. 1, p. 74-89, 2013.

PAIS-MONTES, C.; FREIRE-SEOANE, M. J.; LÓPEZ-BERMÚDEZ, B. Employability traits for engineers: A competencies-based approach. **Industry and Higher Education**, v. 33, n. 5, p. 308-326, 2019.

- PHAM, T.; SAITO, E. **Teaching towards graduate attributes**: how much does this approach help Australian graduates with employability. In: *Innovate Higher education to Enhance Graduate Employability: Rethinking the Possibilities*. Globalization Leadership & Policy, p. 109-121, Routledge, 2019.
- SAITO, E.; PHAM, T. A Comparative institutional analysis on strategies that graduates use to show they are employable: a critical discussion on the cases of Australia, Japan and Vietnam. **Higher Education Research & Development**, v. 38, n. 2, p. 369-382, 2019.
- SALGANIK, M. J.; HECKATHORN, D. D. Sampling and estimation in hidden populations using respondent-driven sampling. **Sociological Methodology**, v. 34, n. 1, p. 193-240, 2004.
- SALOVEY, P.; MAYER, J. D. Emotional intelligence. **Imagination, Cognition and Personality**, v. 9, n. 3, p. 185-211, 1990.
- SAUERMAN, H.; COHEN, W. M. What makes them tick? Employee motives and firm innovation. **Management Science**, v. 56, n. 12, p. 2134-2153, 2010.
- SCHWAB, K. **A quarta revolução industrial**. 1 ed. São Paulo: Edipro, 2019.
- SCHUMPETER, J. A. **The theory of economic development**. 1. ed. Cambridge: Harvard University Press, 1934.
- SEBRAE – SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. **Empreendedorismo nas universidades brasileiras**. Brasília: SEBRAE, 2016.
- SEVERO, E. A.; DE GUIMARÃES, J. C. F.; DORION, E. C. H. Cleaner production, social responsibility and eco-innovation: Generations' perception for a sustainable future. **Journal of Cleaner Production**, v. 186, p. 91-103, 2018.
- SEVERO, E. A.; GUIMARÃES, J. C. F. de; SERAFIN, V. F. Formação docente: metodologias ativas de aprendizagem para ensino superior. **Revista Educação: Teoria e Prática**, 2019. In Press.
- SIGNORI, G. G.; GUIMARÃES, J. C. F. de; SEVERO, E. A.; ROTTA, C. Gamification as an innovative method in the processes of learning in higher education institutions. **International Journal of Innovation and Learning**, v. 24, n. 2, p. 115-137, 2018.
- SILVA, J. S.; DA SILVA, M. D. N. L.; DE SOUZA, F. M. A. Domínio da inteligência emocional no processo de liderança. **Revista Eletrônica Cosmopolita em Ação**, v. 4, n. 2, p. 72-98, 2019.
- SWIATKIEWICZ, O. Competências transversais, técnicas ou morais: um estudo exploratório sobre as competências dos trabalhadores que as organizações em Portugal mais valorizam. **Cadernos EBAPE.BR**, v.12, n.3, p. 633-687, 2014.
- TAYLOR, F. W. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1970.

TYMON, A. The student perspective on employability. **Studies in Higher Education**, v. 38, n. 6, p. 841-856, 2013.

UDAYAR, S.; FIORI, M.; THALMAYER, A. G.; ROSSIER, J. Investigating the link between trait emotional intelligence, career indecision, and self-perceived employability: the role of career adaptability. **Personality and Individual Differences**, v. 135, p. 7-12, 2018.

VALENTE, J. A. **A sala de aula invertida e a possibilidade do ensino personalizado: uma experiência com a graduação em midialogia. Metodologias ativas para uma educação inovadora: uma abordagem teórico prática.** Porto Alegre: Penso, 2018.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 2008.

WATTS, A. **Career development learning and employability.** New York: ESECT and HEA, 2006.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The future of jobs report 2018.** World Economic Forum, Geneva, Switzerland, 2018.