

## **ESCOLHAS DE GRADUANDOS E FIRMAS ENTRE MODELOS DE ENSINO NA ÓTICA DA EMPREGABILIDADE<sup>^</sup>**

*CHOICES OF GRADUATES AND FIRMS AMONG MODELS OF  
EDUCATION FROM EMPLOYABILITY VIEW*

*Mônica Marcon\**  
*Tiago Wickstrom Alves\*\**

*enviado: 14 diciembre 2020 – aceptado: 03 mayo 2021*

---

### **Resumo**

O objetivo do artigo é avaliar a existência de consonância entre a escolha de graduandos da área de gestão e negócios dentre os modelos de ensino superior humboldtiano (alemão) e napoleônico (francês) e a formação demandada pelas firmas no processo de contratação. Para os graduandos, através de questionários eletrônicos, 281 respostas foram coletadas em 6 instituições de ensino superior. Para os gestores da área de recursos humanos, através do método quase experimental, obtiveram-se 45 participações. As análises concluíram que a maioria dos alunos prefere o ensino embasado no modelo humboldtiano, enquanto empresas preferem alunos deste modelo para vagas de nível estratégico; e alunos oriundos do modelo napoleônico para as operacionais. As vagas operacionais têm predominância na oferta sobre as estratégicas.

*Palavras-Chave:* modelos de ensino superior, recrutamento e seleção, escolhas de alunos e gestores, empregabilidade.

*Classificação JEL:* D01, D70, D90, I12, J21.

---

<sup>^</sup> Marcon, M., & Alves, T. W. (2022). Escolhas de graduandos e firmas entre modelos de ensino na ótica da empregabilidade. *Estudios económicos*, 39(78), pp. 61-96. DOI: <https://doi.org/10.52292/j.estudecon.2022.2303>

\* Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2967-2102>. E-mail: [monica\\_marcon@outlook.com](mailto:monica_marcon@outlook.com)

\*\* Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9979-7133>. E-mail: [tw@unisinis.br](mailto:tw@unisinis.br).

**Abstract**

The objective of the article is to evaluate the existence of consonance between the choice of graduates in the area of management and business among the Humboldtian (German) and Napoleonic (French) higher education models and the training required by firms in the hiring process. For undergraduate students, through electronic questionnaires, 281 responses were collected from 6 higher education institutions. For the managers of the human resources area, through the quasi-experimental method, 45 participations were obtained. The analyzes concluded that the majority of students prefer teaching based on the Humboldtian model, while companies prefer students of this model for strategic level vacancies; and students from the Napoleonic model for the operational ones. Operational vacancies predominate in the offer over strategic ones.

*Keywords:* higher education models, recruitment and selection, students and managers' choices, employability.

*JEL Codes:* D01, D70, D90, I12, J21.

## INTRODUÇÃO

Em seu processo de formação, as universidades se consolidaram como instituição social a partir da sua capacidade de preparar para o emprego (Hammershøj, 2019). Na medida em que o conhecimento se tornou parte do desenvolvimento econômico, a universidade ganhou destaque como centro de produção e disseminação de conhecimento, através do qual promove inovação, desenvolve novas tecnologias, e gera empreendedorismo (Etzkowitz, Webster, Christiane & Terra, 2000).

De acordo com Altbach (2013) e Sam e Sijde (2014), a competitividade de economias intensivas em conhecimento impôs desafios aos governos. Neste sentido, para os estudantes, o diploma de ensino superior passou a ser sinônimo de ampliação da empregabilidade, e para as universidades, o cumprimento deste papel enquadra-se em uma obrigação para com a sociedade (Mccowan, 2015).

No Brasil o ensino superior não se formou com características nacionais próprias (Teixeira, 1989). Ele se apropriou fundamentalmente do modelo napoleônico (francês) e, secundariamente, do modelo humboldtiano (alemão) (Prota, 1987). Logo, essa apropriação do ensino superior brasileiro pode, dependendo da instituição, apresentar um modelo mais próximo do napoleônico, enquanto outra, do humboldtiano, constituindo o problema de pesquisa que está relacionado à compreensão das escolhas dos estudantes e das empresas em termos de formação e contratação respectivamente.

Buscando compreender essa questão, desenvolveu-se esta pesquisa com o objetivo de analisar qual é a preferência dos alunos em termos de formação entre estes modelos de ensino superior, bem como a preferência das firmas em termos de habilidades e competências desejadas em seus funcionários, avaliando se essas opções geram demandas divergentes entre as escolhas dos alunos e demanda de mercado por graduados.

Desta forma, a presente pesquisa se justifica ao contribuir para o entendimento das relações entre as escolhas dos alunos e das empresas, no que se refere aos modelos estruturantes do ensino superior brasileiro. Ao gerar informações relevantes para o poder público no que diz respeito às políticas públicas e às instituições de ensino superior (IES), possibilita um direcionamento para seus planejamentos estratégicos.

Do ponto de vista de estudos teóricos, verifica-se que em nível internacional, as políticas públicas foram direcionadas para alinhar o ensino superior ao mercado de trabalho, como o *New Public Management* (1980) e o Processo de Bolonha

(1999) (Ferreira, 2010; Pereira, 2009). Contudo, é notável ser comum o dilema do relacionamento entre a formação do ensino superior e a demanda em termos de formação, pelo mercado de trabalho em diferentes países (Schwartzman, 2008).

Alinhado ao direcionamento dessas políticas, observou-se, na literatura, que estudos relacionando as percepções de empregadores e graduados sobre a empregabilidade, não são tão comuns no cenário brasileiro quanto em países como Estados Unidos e Inglaterra, por exemplo. A ausência deste tipo de estudos empíricos, que procuram demonstrar a lacuna existente entre as habilidades e capacidades de graduados em relação ao mercado de trabalho e o desencontro entre as expectativas de graduados em relação à empregabilidade a partir da formação, enfatizam esta necessidade de análise no caso brasileiro.

Considerando estudos realizados no contexto internacional, em termos de capacidade das universidades em preparar para o mercado de trabalho e ampliar a empregabilidade, Tomlinson (2008), Hennemann; Liefner (2010), Mansour; Dean (2016) e Singam (2017) identificaram que as universidades não estão conseguindo estabelecer as habilidades e competências necessárias para o mercado de trabalho, enquanto os estudos de Fragoso, Valadas e Paulos (2019) revelam uma contradição importante entre os alunos e professores, no que se refere ao objetivo da universidade. Os autores detectaram que os discentes creem ser uma obrigação das universidades a preocupação com a empregabilidade, enquanto os professores acreditam que a formação deve ser para atender à sociedade e não ao mercado. E, por fim, o estudo realizado por Kónig; Juric; Koprivnjak (2016) concluiu que mais do que a simples formação dos alunos, as capacidades interpessoais é que seriam os requisitos mais relevantes para a empregabilidade dos alunos.

Já no caso de estudos brasileiros, destacam-se três artigos localizados nos moldes descritos acima avaliando a questão da empregabilidade e o ensino superior. De acordo com os estudos de Infante (1998) e Helal e Rocha (2011), as universidades não preparam adequadamente os alunos para o mercado de trabalho; enquanto Muller (2017) identificou que as atividades extracurriculares e o desempenho dos alunos é que geravam melhores níveis de empregabilidade.

Esta dissonância entre a formação dada pelas universidades e o mercado de trabalho, de acordo com McCowan (2015), possibilita uma busca das peculiaridades deste nível de ensino a partir de seus modelos formadores essenciais. Em particular no caso brasileiro, o foco da investigação das características ocorre entre os modelos humboldtiano e napoleônico (Luckmann & Bernart, 2014), possibilitando aos agentes conhecer suas particularidades e detectar nelas as suas necessidades.

De acordo com Etzkowitz et al. (2000), a universidade contemporânea é uma mistura de ensino e pesquisa aplicada a interesses empresariais e escolásticos. Estes elementos existem em uma tensão criativa que periodicamente entra em conflito, pois cada vez menos se torna sustentável a separação entre ensino, pesquisa e atividade empresarial.

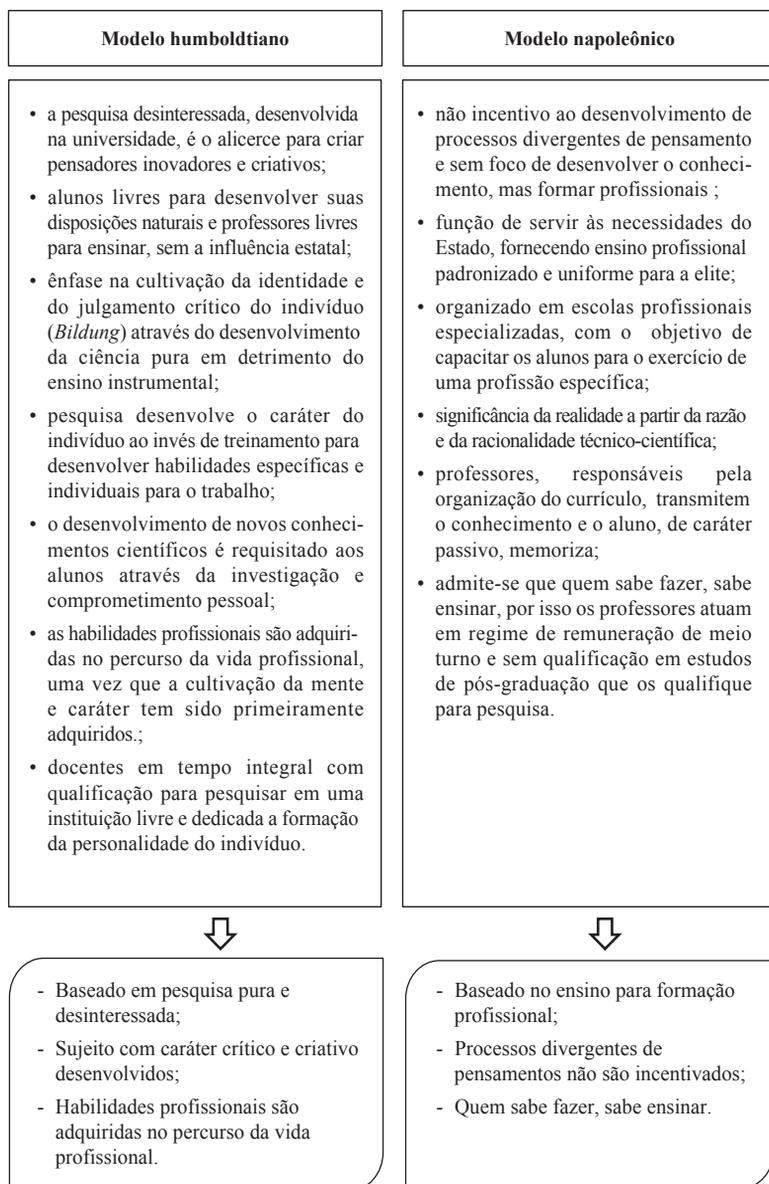
Entre as demandas realizadas às instituições de ensino superior, por parte dos agentes sociais, é possível destacar a produção de conhecimento de forma a ser útil para o trabalho (Castro, Figueiredo, Gonçalves & Silva, 2015), tendo em vista que o capital intelectual de empregados é fonte de inovação para as empresas (Brown, Hesketh & Williams, 2003). Dentre os diferentes conceitos de empregabilidade, é possível destacar que se trata de um conjunto de fatores relacionados tanto com aspectos de capacidades práticas adquiridas e transferíveis, como com habilidades próprias desenvolvidas pelo indivíduo (Cox & King, 2006).

Em suas características básicas, enquanto o modelo napoleônico tem foco na formação especializada e profissionalizante (Schwartzman & Klein, 1994); o modelo humboldtiano, de caráter investigativo, integra a pesquisa ao ensino a fim de desenvolver conhecimento de forma autônoma (Luckmann & Bernart, 2014). Um estudo detalhado realizado por Marcon (2020), teve como objetivo construir fatos estilizados destes mesmos modelos de ensino superior. De acordo com a autora, foram identificados fatos relevantes que permitiram a construção dos fatos estilizados para os modelos de ensino alemão e francês e que estão apresentados na Figura 1.

Ao avaliar os fatos estilizados, apresentados a partir desta Figura 1, verifica-se que o modelo alemão está fundamentalmente associado com uma formação que gera habilidades e competências, buscando a completude de um profissional a partir do processo da pesquisa, enquanto o modelo de ensino superior francês procura formar um profissional especializado em tarefas determinadas para o mercado de trabalho. A contradição encontrada por Fragoso, Valadas e Paulos (2019), mencionada anteriormente, pode também ocorrer entre o desejo de formação dos alunos e a necessidade das empresas e suas respectivas demandas por trabalhadores. Entretanto, há uma lacuna em termos de pesquisa neste sentido da relação entre a formação do ensino superior e a demanda em termos de formação, pelo mercado de trabalho, conforme mencionado, no caso brasileiro.

Além dos Fatos Estilizados que embasam os conceitos formativos de cada modelo de ensino superior, observa-se que o modelo napoleônico, de acordo com Pereira (2009), foi baseado em uma concepção funcionalista do modelo universitária-

Figura 1. Conceitos-Chave dos Fatos Estilizados



Fonte: adaptado de Marcon (2020).

rio que via a instituição como instrumental de formação profissional. Desta forma, a constituição deste modelo de universidade foi voltada para as necessidades da sociedade, através de sua utilidade coletiva, sociopolítica e socioeconômica. No Brasil a cultura universitária mais influente foi baseada no modelo napoleônico, a partir da criação de escolas profissionais (Teixeira, 1989; Oliven, 2002).

Para Luckmann e Bernart (2014, p. 217), identifica-se que o modelo napoleônico de ensino superior se aproxima das características “do modelo brasileiro representado por universidades cujo escopo se reduz à missão de formar profissionais para o mercado de trabalho”. Enquanto isso, de acordo com os mesmos autores (2014, p. 211), as características do modelo de ensino superior humboldtiano “são encontradas no modelo brasileiro representado pela Universidade de São Paulo (1934), até hoje reconhecida como um modelo de universidade de pesquisa integrada ao ensino”.

Consonante ao que Luckmann e Bernart colocam, Schwartzman (2008, p. 83) indica que o modelo de ensino superior napoleônico, no caso brasileiro, propiciou que o espaço para a pesquisa fosse reduzido, ressaltando os conhecimentos e modos de comportamento ensinados pudessem ser efetivamente postos em uso prático.

Visando contribuir para o entendimento desta discussão e compreendendo as diferenças no processo formativo e nas habilidades e competências geradas pelos distintos modelos de ensino, o presente estudo tem por base a seguinte hipótese de pesquisa: estudantes de graduação preferem o percurso formativo de instituições baseadas no modelo alemão, enquanto as firmas preferem contratar egressos oriundos do modelo francês.

Considera-se que estas diferentes escolhas geram uma dicotomia entre demanda e oferta de mão de obra. Assim, buscando testar a hipótese de pesquisa levantada, desenvolveu-se o percurso metodológico conforme será descrito a seguir.

## I. MÉTODO

### I.1. Escolhas complexas na economia comportamental

Antes de detalhar os instrumentos utilizados na coleta de dados, faz-se pertinente um breve embasamento das referências teóricas, nas quais os procedimentos de coleta do presente trabalho foram embasados. Em contraposição aos preceitos da Economia Tradicional, com base na racionalidade do agente na tomada de decisões,

críticas se construíram ao longo do tempo. (Bresser-Pereira, 2010; Camerer, 1999; Simon, 1955). A Economia Comportamental, ao tentar melhorar a teoria econômica se baseando em *insights* psicológicos ou comportamentais, sobre como as pessoas pensam e se comportam tem se tornado influente (Nagatsu, 2015).

Considerando que os agentes tomadores de decisões estão sujeitos a sofrer influências irracionais através do contexto que os cercam, como emoções, por exemplo (Ariely, 2008; Kahneman; Tversky, 1979), a economia comportamental propõe que, a fim de lidar com decisões complexas ou longas, os agentes tendem a usar diferentes estratégias em relação a escolhas com contexto mais simples.

Quanto aos instrumentos de coleta de dados dentro da psicologia econômica a partir da economia comportamental, de acordo com (Ferreira, 2015), alguns dos mais usados se remetem aos experimentos de laboratório, questionários, observações sistemáticas e análise de dados em amplas bases. A coleta de informações na presente pesquisa, com os gestores de Recursos Humanos (RH), para identificar as preferências destes em termos de formação dos candidatos, foi realizada por meio de um quase-experimento; e para os estudantes aplicou-se o uso de questionários.

Observa-se desta forma que não se trata de um estudo dependente de uma determinação estatística. O método abordado busca identificar um padrão de comportamento nos agentes em análise, a partir de uma escolha proposta, possibilitando a identificação de uma estabilidade nas respostas coletadas.

### I.1.2. Participantes

A amostra desta pesquisa é composta por dois grupos de agentes: graduandos e gestores de recursos humanos, os quais representam as firmas. Eles são usuários fundamentais dos serviços prestados pelas universidades, como instituição de caráter social (Tomlinson, 2012). Os estudantes de ensino superior são graduandos da área que compõe a Escola de Gestão e Negócios (EGN). Por serem graduandos, têm uma vivência acadêmica e uma maturidade profissional em relação a ingressantes e transitam com informações a respeito da sua formação e do mercado de trabalho. A EGN foi escolhida, pois abrange profissões comumente demandadas pelo mercado de trabalho. Observa-se, assim, ser possível uma análise símil ao relacionar o resultado de graduandos desta área com as escolhas realizadas pelos gestores de recursos humanos.

O escopo são cursos da escola definida, de nível bacharel presencial, excluindo-se cursos à distância e tecnólogos, sendo eles: Administração, Comércio Exterior, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas e Relações Internacionais. Sobre o total da amostra de graduandos, homens representaram 57.30%; mulheres, 42.349% e não identificados, 0.3559%. A faixa etária dos graduandos participantes se encontra entre os limites de 18-59 anos. No total da amostra, a maior concentração está na faixa dos 19, 20 e 23 anos (33%), considerando uma curva de distribuição.

A relação final das IES participantes da pesquisa e do número de retorno de respondentes por instituição está contemplado na Tabela 1. Observa-se o total de 281 questionários válidos para análise entre diferentes modelos de IES: universidades públicas e particulares, bem como centros universitários.

Tabela 1. Relação IES e Respostas Coletadas

Nº	IES	Características próximas ao modelo de IES	Nome completo	Cidade	Respostas coletadas	Respostas consideradas na análise <sup>1</sup>
1	CESURG	Francês/Alemão	Centro de Ensino Superior Riograndense	Marau	0	0
2	CNEC	Francês	Centro Universitário de Bento Gonçalves	Bento Gonçalves	3	3
3	FEEVALE	Francês/Alemão	Universidade Feevale	Novo Hamburgo	4	4
4	FURG	Alemão	Universidade Federal do Rio Grande	Rio Grande	1	1
5	UCS	Alemão/Francês	Universidade de Caxias do Sul	Caxias do Sul	162	154

6	UFRGS	Alemão	Universidade Federal do Rio Grande do Sul	Porto Alegre	0	0
7	UNICRUZ	Alemão/Francês	Universidade de Cruz Alta	Cruz Alta	0	0
8	UNIJUÍ	Alemão/Francês	Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul	Ijuí	0	0
9	UNISC	Alemão	Universidade de Santa Cruz do Sul	Santa Cruz do Sul	22	22
10	UNISINOS	Alemão/Francês	Universidade do Vale do Rio dos Sinos	São Leopoldo	98	97

<sup>1</sup>Amostra coletada no ano de 2019. Foram excluídas da amostra respostas: a) que não aceitaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, respondido com base em normas éticas; b) cujos respondentes se encontravam em cursos diferentes dos pertencentes à EGN.

Fonte: elaborado pela autora, com base nos dados coletados.

Observa-se que, em sua formação, o ensino superior brasileiro teve influência de ambos os modelos de ensino em análise: francês e alemão. Observa-se que dependendo dos pilares da formação da IES, há predominância de um modelo em detrimento de outro, mas ambos acabam por aparecer, formando o modelo misto, isto é, unindo diferentes características dos modelos de ensino, conforme explicado por Luckmann e Bernart (2014).

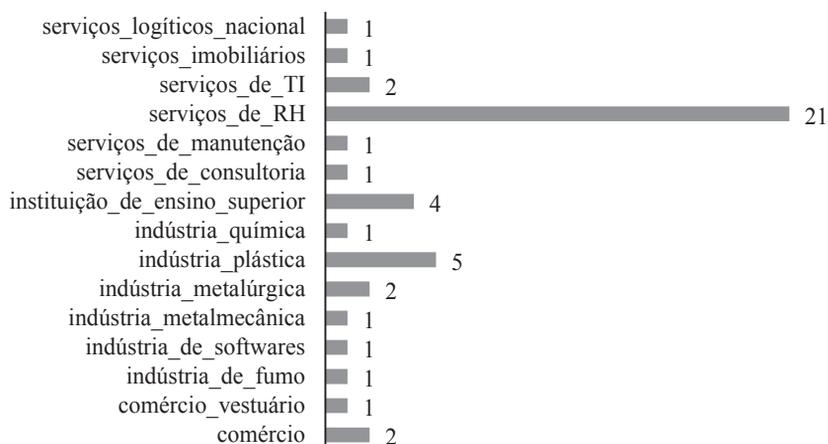
Observando o objetivo da pesquisa, os gestores de recursos humanos são os representantes das firmas. Os recrutadores foram contatados por indicações, inicialmente, e procurados em agências de recrutamento e seleção de empresas que possuem este setor. Para participar, o entrevistado devia ter atuado na área de recrutamento e seleção em período recente ou estar atuando na área no momento em que a entrevista foi concedida. Desta forma, foram entrevistados, ao todo, 45 profissionais ligados à área de recursos humanos: 24 de forma presencial (53% do total) e 21 de forma virtual via Skype (47% do total).

Caracterizando esta parte da amostra em relação ao setor da economia, as empresas nas quais os gestores atuam e que participaram da pesquisa, 69% atuam no setor de serviços, 24% na indústria e apenas 6.67% no setor do comércio. Em sua maioria, são empresas que realizam serviços de recrutamento e seleção, especializadas na contratação de pessoal.

Em sua maioria, são empresas que realizam serviços de recrutamento e seleção, ou seja, são especializadas na contratação de pessoal. Portanto, trata-se de um público relevante para a presente pesquisa, considerando a capacidade de relação direta com as empresas-clientes e os agentes selecionados para recrutamento.

De forma mais detalhada, o setor de atuação das empresas pertencentes à amostra analisada pode ser observado em números absolutos, no Gráfico 1 a seguir. Nota-se que, em menor quantidade, recrutadores de firmas do segmento industrial também tiveram notável participação na coleta de dados deste público em análise.

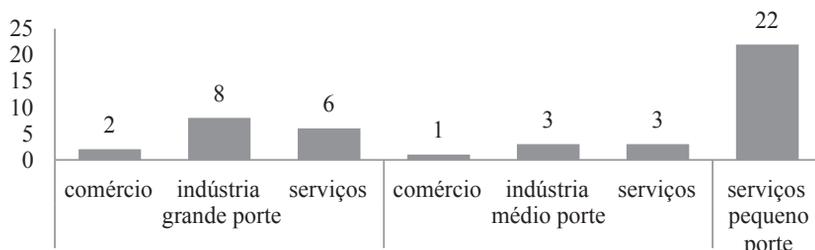
Gráfico 1. Participação das Firmas por Setor da Economia – Detalhado



Fonte: elaborado elaborado pelos autores, com base nos dados coletados das firmas.

Ao se relacionar o porte da empresa com o setor da economia das empresas da amostra em análise, observa-se que a maioria das empresas é da área de serviços e de pequeno porte. As demais são de grande ou médio porte, como se pode observar no Gráfico 2.

Gráfico 2. Setor da Economia e Porte das Firms



Obs.: Classificação do porte segundo SEBRAE (2017), com base no número de empregados. Comércio e Serviços – Micro: até 9; Pequeno porte: 10-49; Médio porte: 50-99; Grande porte: acima de 99. Indústria – Micro: até 19; Pequeno porte: 20-99; Médio porte: 100-499; Grande porte: acima de 499.

Fonte: elaborado elaborado pelos autores, com base nos dados coletados das firms.

Com relação à localização das empresas, com base na Tabela 2, é possível observar que a concentração dos participantes está localizada nos Conselhos Regionais de Desenvolvimento (COREDES) Metropolitana, Delta do Jacuí e Serra.

Tabela 2. Localização dos Entrevistados

Cidade	Hortênsias	Metropolitano Delta do Jacuí	Serra	Vale do Caí	Vale do Rio dos Sinos	Total Geral
Cachoeirinha		1				1
Campo Bom					2	2
Caxias do Sul			22			22
Feliz				1		1
Gramado	1					1
Montenegro				1		1
Porto Alegre		15				15
São Leopoldo					2	2
Total Geral	1	16	22	2	4	45

Fonte: elaborado pela autora, com base nos dados coletados das firms.

Por fim, em termos de caracterização relativa à área de atuação dos gestores de recursos humanos que representam as firmas no procedimento quase-experimental realizado, a Tabela 3 a seguir apresenta a relação de atuação dos participantes.

Tabela 3. Atuação do Participante

Área de atuação	Contagem: área de atuação dos participantes
Analista de recursos humanos	24
Assistente de recursos humanos	1
Coordenadora de recursos humanos	2
Diretor(a) de recrutamento e seleção	5
Ex-funcionário(a) da área de recrutamento e seleção	5
Gerente de recursos humanos	2
Sócio(a)-diretor(a)	3
Professor(a) gestão de pessoas	3
Total Geral	45

Fonte: elaborado elaborado pelos autores, com base nos dados coletados das firmas.

Observa-se que, do total, 53% dos participantes exerce a ocupação de analista de recursos humanos, com formação na área de Administração ou Psicologia, representando a maior parte dos participantes.

## I.2. Instrumentos de coleta de dados

Foi necessário elaborar métodos de coleta que se adequassem a cada grupo de agentes investigados. Salienta-se que, em todos os momentos, os procedimentos do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) foram considerados. Inicialmente, a partir dos fatos estilizados (Marcon, 2020) foram elaborados os instrumentos de coleta. Para os graduandos, optou-se por trabalhar com o questionário eletrônico (APÊNDICE A) e para os gestores de recursos humanos, com método quase experimental (Campbell & Stanley, 1963), através de entrevista e com auxílio de cartões (APÊNDICE B) elaborados. Para os questionários, a plataforma eletrônica *Microsoft Forms* viabilizou a distribuição.

O questionário foi dividido em três blocos de perguntas. O primeiro, com oito questões socioeconômicas que foram abordadas para caracterizar a amostra de forma anônima. O segundo bloco, composto por 22 questões, está voltado para a identificação da percepção dos graduandos sobre os modelos de ensino superior.

Estas questões foram elaboradas baseadas em Escala *Likert* de ordem par, tencionando o respondente a se posicionar entre extremos (Alexandre et al., 2003). Por fim, o terceiro bloco apresenta uma questão a ser lida e interpretada, dividida em duas etapas: primeiro, escolha entre breves descrições que identificam cada modelo de ensino superior em análise; segundo, as duas opções iniciais serão re-presentadas, acrescidas de uma terceira opção unindo os dois modelos apresentados, identificado como modelo misto. São duas as finalidades desta questão: (I) certificar-se de que o resultado da análise do processo de escolha dos alunos, entre os modelos de ensino, formado por um grupo de questões, convergiria com o resultado obtido se fosse questionado diretamente; (II) especular a aceitação, por parte dos graduandos, de modelos compostos.

No caso da coleta de dados em gestores de recursos humanos, o método quase experimental foi considerado, pois de acordo com Campbell e Stanley (1963), embora de natureza empírica, diferencia-se do método experimental quanto ao controle completo dos grupos. Desta forma, fundamentados nos fatos estilizados, foram elaborados dois cartões distintos representando agentes fictícios, a partir de estruturas similares aos encontrados em um *Curriculum Vitae*. Este instrumento foi elaborado para dar suporte ao procedimento de entrevistas tanto presenciais como *online*.

A elaboração do material (nomes, imagens, descrição) foi realizada de forma a permitir neutralidade no que se refere a gênero e raça dos candidatos, a fim de se aproximar da realidade de contratação exercida por estes profissionais. Os cartões foram criados de forma que as características das personas estivessem protegidas em seu interior, contando em seu exterior com capa e contracapa padronizadas. Na parte interna do lado direito estão, de forma sintetizada, as principais características das respectivas formações do lado direito; enquanto do lado esquerdo são apresentadas imagens que representam o que está descrito. Esta técnica de representação através de imagens tem a função de facilitar a compreensão pelo público leitor que está tendo contato com aquele conteúdo pela primeira vez. Todas as imagens usadas no presente trabalho foram retiradas de bancos de imagens virtuais, considerando a ausência da presença de direitos autorais. A escolha destas imagens foi submetida à apreciação de análises prévias com profissionais da área de psicologia e da área de publicidade e propaganda, a fim de identificar se atendiam ao seu propósito.

Por fim, um último cartão contendo a questão que o recrutador deveria preencher foi elaborado. Em lado único, em sua parte superior consta de uma síntese do que foi apresentado no cartão de cada candidato e, na parte inferior, a questão. Ela questiona, a partir das informações dos candidatos e considerando a necessidade hipotética de contratação na área de Gestão e Negócios, indicar para cada uma das ocupações elencadas o candidato que apresentar as melhores características de acordo com a percepção pessoal. As ocupações no formato final que se encontram no cartão foram previamente elaboradas com base na classificação encontrada no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados Estatístico e confirmadas em entrevistas-teste. Esta busca inicial ocorreu a partir das admissões para os trabalhadores de serviços administrativos no primeiro semestre de 2019, considerando a ocupação apresentada pela Classificação Brasileira de Ocupação. Assim, ao resultado inicial das funções que mais contratam na área da Administração encontradas (Auxiliar, Assistente/Analista e Supervisão), foram acrescidas, a partir dos pré-testes, as funções de Aprendiz, Estagiário, Coordenação, Gerência e Diretoria.

A disposição destas funções no cartão entregue para os recrutadores não ocorre na forma hierárquica para não sugerir uma divisão simples pelo entrevistado, fato este percebido no pré-teste. Os mesmos pré-testes também auxiliaram a confirmar a representatividade dos recrutadores em relação à opinião das firmas, sobre os critérios de seleção de pessoal.

### I.3. Procedimentos de coleta de dados: graduandos da EGN

Inicialmente foram contatadas aleatoriamente as secretarias das EGN de universidades dentro do estado do Rio Grande do Sul (Brasil), solicitando a permissão e o auxílio do envio do questionário eletrônico aos seus graduandos desta área. Nesta etapa, também se procurou coletar as respostas de forma presencial, através da distribuição nos campus universitários de cartazes e *folders* com Código QR, o qual direcionava para o questionário. Inicialmente, após o texto de apresentação que corresponde ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), o respondente consente com a participação. O tempo de resposta foi estimado em 12 minutos.

### I.4. Procedimentos de coleta de dados: gestores de recursos humanos das firmas

Em termos de dinâmica do processo de coleta de dados com os recrutadores após o aceite, o agendamento da entrevista foi planejado para durar entre 15 e 20 minutos. As entrevistas realizadas de forma virtual foram uma alternativa usada de

forma a possibilitar a conciliação de horários e abranger outras regiões dentro do estado. Para ambos os casos, entrevista presencial e online, foram elaborados protocolos distintos a fim de direcionar as entrevistas de forma padronizada e atendendo às peculiaridades, de acordo com as instruções do CEP-Unisinós.

Os modelos de ensino foram representados respectivamente através de candidatos às vagas de trabalho. Ao se depararem com a situação de realizar a ligação entre dois perfis de candidatos (agentes fictícios) apresentados, e as ocupações hierárquicas, os recrutadores avaliaram qual a opção mais adequada para efetivar sua escolha livremente. Salienta-se que o momento de entrega dos cartões que contém a descrição das personas ocorre em momentos distintos de forma aleatória. Isto possibilitou a assimilação do conteúdo de forma independente, sendo esta conclusão observada nos pré-testes realizados. Com relação à ordem da apresentação dos materiais junto ao entrevistado, o primeiro item a ser preenchido é o TCLE para firmas. Com o procedimento esclarecido, os cartões com as descrições das personas são entregues e por fim o cartão com a questão a ser respondida.

## II. ANÁLISE DE DADOS

Após a tabulação dos dados coletados junto aos dois grupos de agentes, foi iniciada a análise das respostas com auxílio do software *Microsoft Excel*, em sua versão 14.0. Para os graduandos, após realizar a sumarização das respostas coletadas, realizou-se a diferença entre as escalas de frequência em cada questão. Como critérios, considerou-se (I) uma ordem de subtração, a qual relaciona o modelo humboldtiano com o modelo napoleônico e (II) a escala de frequência, em que os valores baixos, são para opiniões negativas (1 e 2) e valores altos, para opiniões positivas (3 e 4). Em seguida, o valor total desta operação realizada foi somado em cada questão para que, por fim, as quantidades pudessem ser contabilizadas. Consideraram-se as seguintes restrições para os resultados: Valor  $> 0$  = Modelo de ensino superior humboldtiano (alemão) e Valor  $< 0$  = Modelo de ensino superior napoleônico (francês). Desta forma, foi possível definir as escolhas dos graduandos. Para os gestores de recursos humanos, após as respostas serem tabuladas, foram resumidas na Tabela 5, a ser apresentada na seção de resultados.

### II.1. Procedimentos Éticos

O presente trabalho em sua forma de projeto, juntamente com a Carta de Anuência da Universidade do Vale do Rio dos Sinos, foi submetido ao Comitê de

Ética em Pesquisa. As orientações do comitê foram observadas e consideradas. Somente após a aprovação do projeto iniciou-se a coleta de informações em campo.

### III. RESULTADOS

#### III.1. A escolha dos graduandos: humboldtiano ou napoleônico?

A partir dos dados analisados, observa-se que, para os graduandos, caso fosse disponibilizado para eles a escolha entre os dois modelos de ensino, a maior parte escolheria o modelo humboldtiano (Tabela 4).

Tabela 4. Relação entre as diferenças nos níveis de frequência

Critério	Resultado	%	Modelo de Ensino Superior
Maior > 0	165	58.7%	Humboldtiano
Menor < 0	73	25.9%	Napoleônico
Igual = 0	43	15.3%	Indiferente (neutro)
Total	281	100%	***

Fonte: elaboração própria, com base nos dados coletados dos graduandos.

A análise das respostas obtidas dos graduandos através da questão do bloco três do questionário é apresentada nas Tabelas 3 e 4. Ao avaliar comparativamente as respostas da “Tabela 2”, verifica-se que foi ampliado significativamente o percentual de alunos que optariam pelo modelo humboldtiano (Tabela 3), sendo superior à soma dos que optaram pelo modelo alemão com os indecisos na Tabela 5.

Tabela 5. Escolha simples entre os modelos alemão e francês

Opção	Referência ao(s) modelo(s)	Bloco 3 – parte 1	
		Quantidade	%
I	Humboldtiano	260	92.53%
II	Napoleônico	21	7.47%
Total		281	100%

Fonte: elaboração própria, com base nos dados coletados dos graduandos.

A respeito da aceitação de um modelo misto em relação aos demais, observa-se que comparativamente à “Tabela 3”, há uma concentração na escolha desta opção pelos graduandos (Tabela 6).

Tabela 6 - Escolha simples entre os modelos alemão, francês e misto

Opção	Referência ao(s) Modelo(s)	Bloco 3 – parte 2	
		Quantidade	%
I	Humboldtiano	66	23.49%
II	Napoleônico	30	10.68%
III	Misto (ou composto)	185	65.84%
Total		281	100%

Fonte: elaboração própria, com base nos dados coletados dos graduandos.

A aplicação do questionário como instrumento de coleta junto aos estudantes, foi construído de tal forma que possibilitava ao graduando identificar dois modelos distintos de ensino superior, permitindo-lhe realizar uma escolha. Assim sendo, não significa que o respondente tenha feito uma pré-escolha anteriormente, ao ingressar na IES à qual pertence no momento em que responde ao questionário, mas sim que conseguiu realizar a distinção entre os modelos propostos.

### III.2. A escolha das firmas através dos gestores de recursos humanos

Observa-se de acordo com os dados coletados (Tabela 7) que, no total, há certo equilíbrio na escolha entre os modelos, com uma pequena predominância para o modelo humboldtiano (56.11%). Contudo, o mais relevante é a distinção clara na escolha das firmas para a contratação de mão de obra para os níveis estratégicos e operacionais, não se tratando de uma escolha unânime. Para as funções de nível de planejamento operacional, embora a maioria das escolhas recaia no napoleônico, ainda haverá contratação para essas atividades de pessoas formadas no modelo alemão (33.89%). Da mesma forma, para as funções de nível de planejamento estratégico, apesar de a maioria das escolhas ser por candidatos com o perfil humboldtiano, 21.67% serão contratados com formação no ensino napoleônico.

Tabela 7. Apuração das escolhas das firmas sobre os modelos

Ocupação	Nível de planejamento	Contagem por modelos de ensino superior			
		Alemão (Ariel)		Francês (Marion)	
		Contagem das respostas	%*	Contagem das respostas	%*
Auxiliar	Operacional	9	20.00%	36	80.00%
Aprendiz		16	35.56%	29	64.44%
Estagiário		14	31.11%	31	68.89%
Assistente/Analista		22	48.89%	23	51.11%
Supervisor	Estratégico	31	68.89%	14	31.11%
Gerência		36	80.00%	9	20.00%
Coordenação		35	77.78%	10	22.22%
Diretoria		39	86.67%	6	13.33%
<i>Total – Geral</i>		<i>202</i>	<i>56.11%</i>	<i>158</i>	<i>43.89%</i>
Média (em %) de escolhas para cargos Operacionais		33.89%		66.11%	
Média (em %) de escolhas para cargos Estratégicos		78.34%		21.67%	

\* Representação sobre o total das respostas obtidas em cada ocupação, considerando ambos níveis estratégicos.

Fonte: elaboração própria, com base nos dados coletados das firmas.

Contudo, o experimento só definiu o percentual de vagas que cada um dos personagens obteria no mercado em um processo seletivo. Para responder ao objetivo da pesquisa, é necessário verificar qual o percentual de vagas oferecidas no mercado de trabalho para cada um destes níveis de atividades. Além desta informação, a próxima seção irá cruzar os resultados das escolhas encontradas junto aos agentes.

#### IV. EFEITOS DAS ESCOLHAS DOS AGENTES NA EMPREGABILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Com base nas escolhas das empresas e o número de empregos gerados para os níveis estratégico e operacional, foi necessário estabelecer o quanto seria demandado no mercado de trabalho para cada nível mencionado. Desta forma, foram pesquisadas, junto ao Ministério do Trabalho, as admissões por nível ocupacional elaborando uma análise, a partir das principais ocupações dentro da área da EGN (Tabela 8).

Tabela 8. Total de Admissões por nível de atividade\*

Localização geográfica	Nível de planejamento estratégico					
	Operacional			Estratégico		
	2010	2014	2018	2010	2014	2018
Rio Grande do Sul	102,588	131,952	107,316	18,035	19,102	15,386
COREDE MDJ**	39,783	46,015	34,656	7,130	7,224	5.816
COREDE Serra	11,790	15,038	13,343	2,102	2,021	1,601
Total Geral (Nº)	341,856			52,523		
Total Geral (%)	86.68%			13.32%		

\*Número de empregos gerados no mercado de trabalho. \*\* Metropolitano Delta do Jacuí.

Fonte: elaboração própria. Dados coletados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (2020).

A partir destes resultados, foi calculado inicialmente o percentual de representatividade dos níveis planejamento operacional e estratégico, nos períodos apresentados, em relação ao total de vagas considerando ambos os níveis. Após este percentual encontrado, foi calculada a representatividade dos valores de cada nível de planejamento sobre o total da amostra de graduandos. Assim, de acordo com a Tabela 6, para cada 100 vagas novas no estado do Rio Grande do Sul, 87 seriam para nível operacional e 13 para o estratégico. Considerando a oferta de empregos no estado para o nível operacional e a escolha das empresas, obtidas no quase experimento, para cada 100 novas vagas ofertadas pelo mercado de trabalho, 87 seriam para o nível operacional, que seriam ocupadas com 57 graduandos, oriundos do modelo francês e 30 do modelo alemão.

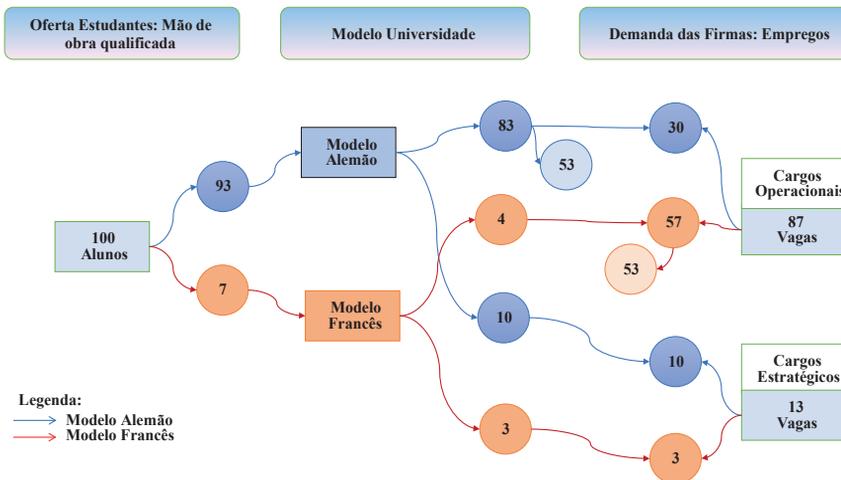
Já para o nível estratégico, seriam 13 vagas a ser preenchidas com 10 graduados no modelo alemão e três do modelo francês. Esses dados representariam o lado da oferta de empregos. Para a demanda de emprego, foram construídas duas figuras-síntese. A primeira, para o cenário otimista no sentido de escolha pelo modelo alemão, obtido na análise da questão do bloco 3 – parte 1; e a segunda, para um cenário conservador, obtido de todas as questões referentes aos modelos de ensino aplicado aos alunos. Considerando o otimista (Figura 2), para cada 100 alunos que ingressassem no mercado de trabalho, 93 teriam sido oriundos do modelo alemão e sete do modelo francês, já o conservador (Figura 3), para cada 100 alunos que ingressassem no mercado de trabalho, 59 teriam escolhido e se formado no modelo alemão, 26 o modelo francês e 15 não teriam preferência (indefinidos).

No cenário otimista, observa-se que 53 vagas para níveis operacionais, desejados pelas empresas de pessoas com perfil de formação do modelo francês, teriam que ser preenchidas por graduados no modelo alemão. Enquanto no cenário conservador este valor correspondente seria de 35 vagas e se considerássemos também os “indiferentes”, seriam 20 vagas destinadas para pessoas do modelo alemão, sendo a necessidade original das firmas para mão de obra oriunda do modelo francês. Esta situação caracteriza um desequilíbrio neste mercado que resultaria em perfis não desejados pelas empresas e empregos indesejados para os graduados do modelo alemão. Para a demanda de empregos, é possível observar que em ambos os cenários haveria uma conexão completa entre oferta de mão de obra pelos alunos e demanda de mão de obra pelas firmas, para os cargos de nível estratégico, que apresentam menor volume demandado em relação aos cargos operacionais.

Os cargos de nível estratégico que apresentam maior demanda pela formação no modelo alemão não possuem capacidade de absorver toda a quantidade de mão de obra formada neste modelo de ensino. Desta forma, o prejuízo acaba ficando para aqueles formados em instituições baseadas no modelo alemão, em que em ambos cenários apresentam uma procura maior de formação por parte dos graduandos, em relação ao modelo francês de ensino superior.

Para o resultado conservador (Figura 3) há também o resultado para aqueles alunos que foram indiferentes aos dois modelos de ensino. Observa-se que todos os graduandos oriundos do modelo francês obteriam emprego. Já para aqueles oriundos do modelo alemão, eles obteriam as 10 vagas demandadas para os cargos estratégicos e também as 30 que seriam demandadas pelas empresas para cargos operacionais.

Figura 2. Fluxos de demanda e oferta de empregos - otimista

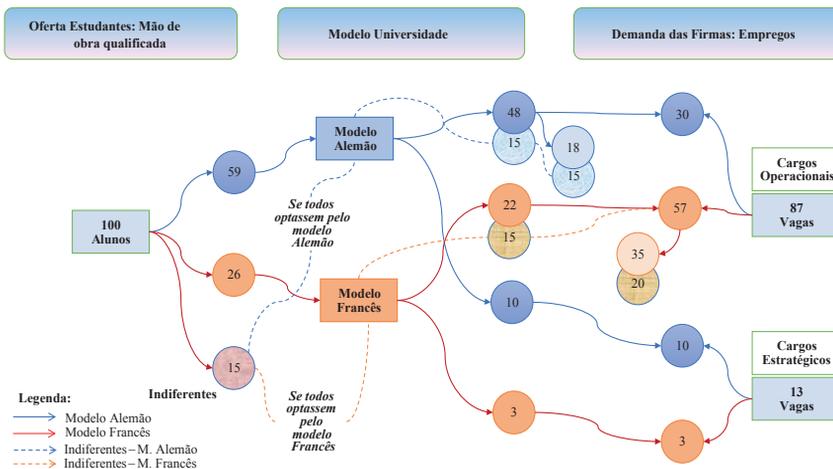


Cenário Otimista.

Obs.: Análise questão 32, inserida no “Bloco 3” do questionário.

Fonte: elaboração própria com base nos dados apresentados.

Figura 3. Fluxos de demanda e oferta de empregos - conservador



Cenário Conservador.

Obs.: Análise de todas as questões (Nº 13 à Nº 30), exceto “Bloco 3”: questões 32 e 33, do questionário.

Fonte: elaboração própria, com base nos dados apresentados.

A partir dos resultados apontados, a seguir são apresentadas as discussões e conclusões da presente pesquisa.

## DISCUSSÕES E CONCLUSÕES

Observa-se, com base no percentual das escolhas encontradas para cada perfil de ensino, que os respondentes realizaram suas escolhas entre os modelos de ensino superior, independentemente da IES à que se encontram vinculados no momento da pesquisa.

Este resultado contribui para a identificação do desencontro entre as expectativas dos graduandos em relação à empregabilidade futura que o ensino superior pode lhes oferecer, em relação à demanda do mercado de trabalho. É possível concluir que a expectativa dos alunos por formação no ensino superior com base nas características do modelo humboldtiano é inferior à demanda do mercado de trabalho por profissionais com este tipo de qualificação. Observa-se, ainda, que a demanda de mão de obra por parte das firmas para formados em ensino com base no modelo francês, para cargos operacionais, é superior ao que o ensino superior está disponibilizando. Chegou-se a esta conclusão considerando a região investigada e a área da EGN.

## AGRADECIMENTOS E NOTAS DOS AUTORES

O presente trabalho foi realizado com apoio da CAPES - Código de Financiamento 001. Os autores agradecem aos recrutadores e às Instituições de Ensino Superior participantes, sem os quais este estudo não poderia ter prosseguido. Os autores declaram não haver conflito de interesses entre si.

APÊNDICE A

Candidato A – Cartão Externo (21 X 29,7 cm)



**Pesquisa de Campo**

Aluna responsável: Mônica Marcon

*2º Semestre 2019*

Fonte: elaboração própria com base nas pesquisas realizadas.

Candidato A – Cartão Interno (21 X 29,7 cm)

CANDIDATO ARIEL

PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DESCRITIVAS

**Formação:** Área de Gestão e Negócios.

**Considere as seguintes características do modelo de ensino superior, que viabilizou a formação do presente candidato (a) ARIEL, e que está à procura de uma oportunidade de trabalho na sua firma:**

- a pesquisa pura é o alicerce para criar pensadores inovadores e criativos, que atuarão no mercado;
- alunos livres para desenvolver suas disposições naturais e professores livres para ensinar, sem a influência Estatal;
- ênfase na cultivação da identidade e do julgamento crítico do indivíduo através do desenvolvimento da ciência em detrimento do ensino instrumental;
- pesquisa desenvolve o caráter do indivíduo ao invés de treinamento para desenvolver habilidades específicas e individuais para o trabalho;
- as habilidades profissionais são adquiridas no percurso da vida profissional, uma vez que a cultivação da mente e caráter tem sido primeiramente adquiridos.

Considere as informações do (a)

**CANDIDATO (a): Ariel**



IDENTIFICAÇÃO POR IMAGEM

Fonte: elaboração própria com base nas pesquisas realizadas.

Candidato B – Cartão Externo (21 X 29,7 cm)



## Pesquisa de Campo

Aluna responsável: Mônica Marcon

*2º Semestre 2019*

Fonte: elaboração própria com base nas pesquisas realizadas.

Candidato B – Cartão Interno (21 X 29,7 cm)

CANDIDATO MARION

PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DESCRITIVAS

**Formação:** Área de Gestão e Negócios.

**Considere as seguintes características do modelo de ensino superior, que viabilizou a formação do presente candidato (a) MARION, e que está à procura de uma oportunidade de trabalho na sua firma:**

- não incentivo ao desenvolvimento de processos divergentes de pensamento e sem foco de desenvolver o conhecimento, mas formar profissionais ;
- função de servir às necessidades do Estado, fornecendo o ensino profissional padronizado e uniforme;
- objetivo de capacitar os alunos para o exercício de uma profissão específica;
- significância da realidade a partir da razão e da racionalidade técnico-científica;
- professores, transmitem o conhecimento e o aluno, de caráter passivo, memoriza;
- se admite que quem sabe fazer, sabe ensinar, por isso os professores atuam em regime de remuneração de meio turno e sem qualificação em estudos de pós-graduação que os qualifique para pesquisa.

Considere as informações do (a)

**CANDIDATO (a): Marion**



IDENTIFICAÇÃO POR IMAGEM

Fonte: elaboração própria com base nas pesquisas realizadas.

## Cartão-resposta: recrutadores (21 x 15 cm)

<b>SÍNTESE</b>	<p>Síntese dos modelos de ensino superior que embasaram a formação dos candidatos,</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-bottom: 10px;"> <p><b>ARIEL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Baseado em pesquisa pura e desinteressada;</li> <li>• Sujeito com caráter crítico e criativo desenvolvidos;</li> <li>• Habilidades profissionais a serem adquiridas no percurso da vida profissional.</li> </ul> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px;"> <p><b>MARION:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Baseado no ensino para formação profissional;</li> <li>• Processos divergentes de pensamentos não são incentivados;</li> <li>• Pressupõe-se que quem sabe fazer, sabe ensinar.</li> </ul> </div>																								
<b>QUESTÃO</b>	<p>A partir das informações apresentadas a respeito dos candidatos e considerando a necessidade de contratação na área de Gestão e Negócios para as funções relacionadas abaixo, defina o candidato que na sua opinião preencheria de forma mais adequada cada uma*:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;">Auxiliar</td> <td style="width: 5%;"></td> <td style="width: 35%; text-align: center;"><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td>Diretoria</td> <td></td> <td style="text-align: center;"><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td>Assistente/Analista</td> <td></td> <td style="text-align: center;"><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td>Coordenação</td> <td></td> <td style="text-align: center;"><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td>Supervisão</td> <td></td> <td style="text-align: center;"><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td>Aprendiz</td> <td></td> <td style="text-align: center;"><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td>Gerência</td> <td></td> <td style="text-align: center;"><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td>Estagiário</td> <td></td> <td style="text-align: center;"><input type="text"/></td> </tr> </table>	Auxiliar		<input type="text"/>	Diretoria		<input type="text"/>	Assistente/Analista		<input type="text"/>	Coordenação		<input type="text"/>	Supervisão		<input type="text"/>	Aprendiz		<input type="text"/>	Gerência		<input type="text"/>	Estagiário		<input type="text"/>
Auxiliar		<input type="text"/>																							
Diretoria		<input type="text"/>																							
Assistente/Analista		<input type="text"/>																							
Coordenação		<input type="text"/>																							
Supervisão		<input type="text"/>																							
Aprendiz		<input type="text"/>																							
Gerência		<input type="text"/>																							
Estagiário		<input type="text"/>																							
<b>CONTATO</b>	<p>* Preencha com A para o candidato ARIEL e M para o candidato MARION.</p> <hr/> <p style="text-align: center;"><b>Obrigada por contribuir com o desenvolvimento desta pesquisa.</b>  Dúvidas/Comentários pode entrar em contato com a pesquisadora através do  e-mail: <a href="mailto:monica_marcon@outlook.com">monica_marcon@outlook.com</a></p>																								

Fonte: elaboração própria com base nas pesquisas realizadas.

APÊNDICE B - ESTRUTURA QUESTIONÁRIO-GRADUANDOS

BLOCO 1: Perfil Socioeconômico	Parte 1	Dados Pessoais	1-Instituição de Ensino Superior	
			2- Idade: (insira nº maior que 17)	
			3- Gênero: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino  <input type="checkbox"/> Prefiro não identificar	
	Parte 2	Identificação da área de estudos		4-Curso que está realizando: (apenas presencial e da Escola Gestão e Negócios) <i>Opções padrão: Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Relações Internacionais, Administração, Administração-Ênfase Gestão para Inovação e Liderança, Administração-Ênfase em Comércio Exterior</i>
				5-Campus em que o curso está sediado: <i>(opções conforme a IES)</i>
				6-Semestre que está cursando:  <i>Obs.: considerar o semestre de matrícula, mesmo que cursando disciplinas de semestres anteriores.</i>
	Parte 3	Atividades Profissionais		7-Exerce atividade remunerada: Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>
				8-Qual função desempenha no mercado de trabalho atualmente?  <i>Opções padrão: Aprendiz, Estagiário, Auxiliar, Assistente/Analista, (Continua) iação, Gerência, Diretoria, Não exerce atividade remunerada.</i>
				9-Transcorridos cinco anos da conclusão do seu curso de graduação, em quais das funções abaixo você imagina estar atuando? <i>Pode marcar mais de uma opção.</i> <i>Opções padrão: Aprendiz, Estagiário, Auxiliar, Assistente/Analista, Supervisão, Coordenação, Gerência, Diretoria.</i>

<b>BLOCO 2: Percepção Generalizada sobre os Modelos de Ensino Superior (continua)</b>		<b>Parte 1: Percepção Generalizada sobre os Modelos de Ensino Superior Integrador: 5 questões</b>		<b>Questões Integradoras</b>				
		Grupo	Modelo	1	2	3	4	
<b>Parte 2: Percepção Específica sobre os Modelos de Ensino Superior (17 questões: Napoleônico=8, Humboldtiano=9)</b>	0	NA <sup>1</sup>	10-Tenho conhecimento a respeito da existência de diferentes modelos de ensino superior e de suas características.					
		NA	11-Ao escolher ingressar no ensino superior, considerei que a empregabilidade é maior para diplomados.					
		NA	12-Ao escolher ingressar no ensino superior, considerei apenas meus gostos pessoais e não o mercado de trabalho.					
		N <sup>2</sup>	13-Tenho preferência por desempenhar atividades de sala de aula que envolvam investigações e discussões críticas.					
		H <sup>3</sup>	14-Tenho preferência por desempenhar atividades de sala de aula que envolvam atividades práticas e específicas sem debates.					
	<b>Percepção Específica sobre os Modelos de Ensino Superior</b> 1-Discordo totalmente 2-Discordo parcialmente 3-Concordo parcialmente 4-Concordo totalmente				1	2	3	4
	1	NA	15-Em meu processo de aprendizagem, prefiro aulas expositivas, objetivas e práticas.					
		H	16-Considero que debates em sala de aula sobre os conteúdos, contribuem para a minha formação, ao me permitirem desenvolver minhas próprias conclusões.					
	2	NA	17-Concordo com o pressuposto de que o ensino superior deve ter caráter predominante profissionalizante.					
		H	18-O ensino superior deve desenvolver a formação do caráter individual e a capacidade de análise de problemas nos alunos.					
3	NA	19-Um modelo de ensino superior com suas diretrizes (orientações) advindas do Estado (governo) isto é, de forma centralizada, tem mais chances de contribuir com a formação de mão de obra para o mercado de trabalho.						
	H	20-Um modelo de ensino superior com suas diretrizes (orientações) organizadas pelas próprias instituições de ensino superior, sem a intervenção governamental, tem mais chances de contribuir com a formação de mão de obra para o mercado de trabalho.						

<b>Parte 2 (conclusão)</b>	4	N	21-Um modelo de ensino superior que permita ao aluno desenvolver capacidades práticas é socioeconomicamente mais útil em relação a um ensino que permita desenvolver um caráter crítico e independente de análise no indivíduo.			
		H	22-Concordo que as disciplinas que contemplem investigações e análises são importantes a fim do egresso ter a possibilidade de desenvolver seu próprio caráter de forma crítica.			
	5	N	23-Os cursos superiores da área das ciências exatas, como a engenharia, podem contribuir mais para o desenvolvimento socioeconômico em relação ao desenvolvimento de atividades direcionadas para a área das ciências humanas e sociais, como a filosofia e a administração.			
		H	24- As habilidades profissionais são facilmente adquiridas no percurso da vida profissional. Desta forma, no modelo de ensino superior, valorizo a cultivação da mente (aperfeiçoamento da consciência) e do caráter pessoal, sendo a sociedade como um todo beneficiada.			
	6	N	25-A universidade deve ser o conector entre ensino e pesquisa, através da qual se preocupa com a totalidade e a universalidade do saber.			
		H	26-A universidade deve ser o conector entre o ensino especializado e o mercado de trabalho.			
	7	N	27-O modelo de ensino superior que contempla o desenvolvimento da ciência, através da pesquisa que coexiste com o ensino, deve ser desenvolvida a fim de promover o desenvolvimento socioeconômico.			
		H	28-O modelo de ensino superior que contempla a profissionalização do graduando, através de um ensino prático e direcionado, deve ser desenvolvida a fim de promover o desenvolvimento socioeconômico.			
	8	N	29-O direcionamento do ensino para atividades que permitam o desenvolvimento da autonomia do aluno quanto das suas capacidades inovativa e criativa, a partir do desenvolvimento da investigação da ciência, facilita a transição do graduando para o mercado profissional.			

		H	30-O direcionamento do ensino para atividades práticas facilita a transição do graduando para o mercado profissional.				
		NA	H	31- A formação científica e pedagógica dos professores é mais relevante no meu processo de aprendizagem em relação ao conhecimento profissional prático deles.			
<b>BLOCO 3</b>	<b>Questão Final - Análise Empírica ALFA</b>	<b>Escolha inicial entre 2 alternativas</b>		32- Considerando a situação hipotética de que um novo modelo de universidade está sendo construído. Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa, a qual irá direcionar o modelo de ensino que esta instituição irá seguir. De acordo com as descrições apresentadas no quadro abaixo, qual modelo você escolheria?			
				<b>I</b>		<b>III</b>	
				<p>* Ênfase na cultivação da identidade e do julgamento crítico do indivíduo através do desenvolvimento da ciência pura (sem interesses) em detrimento do ensino instrumental;</p> <p>* O desenvolvimento de novos conhecimentos científicos é requisitado aos alunos através da investigação e comprometimento pessoal para criar pensadores inovadores e criativos;</p> <p>* As habilidades profissionais são adquiridas no percurso da vida profissional, uma vez que a cultivação da mente e do caráter tem sido primeiramente adquiridos.</p>		<p>* Não incentivo ao desenvolvimento de processos divergentes de pensamento e foco em formar profissionais;</p> <p>* Professores transmitem o conhecimento e o aluno, de caráter passivo, memoriza;</p> <p>* Se admite que quem sabe fazer, sabe ensinar, por isso os professores atuam em regime de remuneração de meio turno e sem qualificação em estudos de pós-graduação que os qualifique para atividade de pesquisa.</p>	
				<b>Alemão (Humboldtiano)</b>		<b>Francês (Napoleônico)</b>	

<b>Dados da Pesquisa</b>	Se estiver interessado em receber os dados da presente pesquisa, por favor, informe abaixo seu e-mail. A previsão de conclusão é fevereiro/2020.
	<i>(preenchimento de forma voluntária)</i>
<b>Mensagem Final</b>	<i>Sua participação é primordial para a realização desta pesquisa! Obrigada por participar.</i>

<sup>1</sup> NA=Não se aplica.

<sup>2</sup> Modelo de ensino superior napoleônico (francês).

<sup>3</sup> Modelo de ensino superior humboldtiano (alemão).

Fonte: elaborado elaborado pelos autores com base nos fatos estilizados dos modelos de ensino superior, humboldtiano e napoleônico.

## REFERÊNCIAS

- Alexandre, J. W. C., Andrade, D. F. de, Vasconcelos, A. P. de, Araujo, A. M. S. da, & Batista, M. J. (2003). Análise do número de categorias da escala de Likert aplicada à gestão pela qualidade total através da teoria da resposta ao item. In *XXIII Encontro Nac. de Eng. de Produção*. Ouro Preto, MG, Brasil.
- Altbach, P. G. (2013). Advancing the national and global knowledge economy: The role of research universities in developing countries. *Studies in Higher Education*, 38(3), 316-330. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/03075079.2013.773222>
- Ariely, D. (2008). *Previsivelmente Irrracional - As Forças Ocultas que Influenciam as Nossas Decisões*. Alfragide: Estrela Polar.
- Bresser Pereira, L. C. (2010). Os dois métodos e o núcleo duro da teoria econômica. *Revista de Economia Política*, 29(2), 163-190.
- Brown, P., Hesketh, A. & Williams, S. (2003). Employability in a Knowledge driven Economy. *Journal of Education and Work*, 16(2), 107-126.
- Cox, S. & King, D. (2006). Skill Sets: An approach to embed employability in course design. *Education and Training*, 48(4), 262-274. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/00400910610671933>

- Camerer, C. (1999). Behavioral economics: Reunifying psychology and economics. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 96(19), 10575-10577. doi: 10.1073 / pnas.96.19.10575
- Campbell, D. T., & Stanley, J. C. (1963). Experimental and Quasi-Experimental Design for Research. In D. Geneva & N. J. Hopewell (Orgs.), *Handbook of Research on Teaching*, Retrieved from <https://doi.org/10.1037/022808>
- Castro, A. F. L., Figueiredo, A. D. F., Gonçalves, L. C., & Silva, R. R. (2015). A Universidade Brasileira: Da Colonização Aos Dias Atuais. *Serviço Social & Realidade*, 24(2), 177-190.
- Etzkowitz, H., Webster, A., Christiane, G., & Terra, B. R. C. (2000). The future of the university and the university of the future: evolution of ivory tower to entrepreneurial paradigm. *Research Policy*, 29(2), 313-330. Retrieved from [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(99\)00069-4](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0048-7333(99)00069-4)
- Ferreira, S. (2010). *Reforma Da Educação Superior No Brasil E Na Europa: Em Debate Novos Papéis Sociais Para As Universidades*. Recuperado de <http://flacso.redelivre.org.br/files/2012/07/372.pdf>
- Ferreira, S. (2015). Reformas na educação superior: novas regulações e a reconfiguração da universidade. *Educação Unisinos*, 19(1), 122-131.
- Fragoso, A., Valadas, S. T., & Paulos, L. (2019). Ensino Superior E Empregabilidade: Percepções De Estudantes E Graduados, Empregadores E Acadêmicos. *Educação & Sociedade*, 40(0), 1-17. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/es0101-73302019186612>
- Hammershøj, L. G. (2019). The perfect storm scenario for the university: Diagnosing converging tendencies in higher education. *Futures*, 111, 159-167. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.futures.2018.06.001>
- Helal, D. H., & Rocha, M. (2011). O discurso da empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial. *Cadernos EBAPE.BR*, 9(1), 139-154.
- Hennemann, S., & Liefner, I. (2010). Employability of german geography graduates: The mismatch between knowledge acquired and competences required. *Journal of Geography in Higher Education*, 34(2), 215-230. <https://doi.org/10.1080/03098260903227400>
- Infante, V. S. (1998). *Competitividade e empregabilidade oferecida pela universidade: o caso Brasileiro*. III Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, 14-17. Madrid.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect Theory: An analysis of Decision under Risk. *Econometrica*, 47(2), 263-292.
- König, L. S., Juric, P. M., & Koprivnjak, T. (2016). Graduate Employability : A Gap between Perspectives – the Case of Croatia. *Advances in Economics and Business*, 4(10), 525-538. <https://doi.org/10.13189/aeb.2016.041002>

- Luckmann, L. C., & Bernart, E. E. (2014). Da universidade clássica à universidade brasileira: aproximações e desdobramentos. *Unoesc & Ciência – ACHS*, 5(2), 211-220. Disponível em <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/achs/article/view/5786>
- Mansour, B. E. & Dean, J. (2016). Employability Skills as Perceived by Employers and University Faculty in the Fields of Human Resource Development (HRD) for Entry Level Graduate Jobs. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4(1), 39-49. doi: 10.4236/jhrss.2016.41005.
- Marcon, M. (2020). *Escolhas de Graduandos da Área de Gestão e Negócios e das Firms Entre os Modelos Instituidores de Ensino Superior Humboldtiano e Napoleônico: Uma Abordagem Sob a Perspectiva da Empregabilidade*. Dissertação. Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Porto Alegre, RS, Brasil.
- Mccowan, T. (2015). Should universities promote employability? *Theory and Research in Education*, 13(3), 267-285. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/1477878515598060>
- Muller, R. F. (2017). *A percepção de empregabilidade dos Brasileiros graduados em Administração / Gestão de Empresas*. Universidade do Porto, Cidade do Porto. Recuperado de <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/108981/2/232043.pdf>
- Nagatsu, M. (2015). History of Behavioral Economics. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (pp. 443-449) (2a. ed.). Amsterdam: Elsevier. doi:10.1016/B978-0-08-097086-8.03053-1
- Oliven, A. C. (2002). Histórico da educação superior no Brasil. In M. S. A. Soares (Org.). *A educação superior no Brasil* (pp. 31-42). Porto Alegre: Unesco.
- Pereira, E. M. de A. (2009). A universidade da modernidade nos tempos atuais. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior*, 14(1), 29-52. Disponível em <https://doi.org/10.1590/s1414-40772009000100003>
- Prota, L. (1987). *Um novo modelo de universidade*. São Paulo: Convívio.
- Sam, C., & Sijde, P. van der. (2014). Understanding the concept of the entrepreneurial university from the perspective of higher education models. *Higher Education*, 68(6), 891-908. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s10734-014-9750-0>
- Schwartzman, S. (2008). Ciência, universidade e ideologia: a política do conhecimento. In *Ciência, universidade e ideologia: a política do conhecimento*. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais.
- Schwartzman, S., & Klein, L. (1994). Higher Education and Government in Brazil. In Pergamon Press and the International Association of Universities (Org.), *Government and Higher Education Relationships Across Three Continents: the winds of change* (Vol. 2). Retrieved from <http://www.schwartzman.org.br/simon/vught.htm>

- Singam, K. (2017). Review on Graduates' Unemployment in Sri Lanka and the Globe. *Global Journal of Human-Social Science: G Linguistics & Education*, 17(8), 42-52.
- Simon, H. A. A. (1955). Behavioral Model of Rational Choice. *The Quarterly Journal of Economics*, 69(1), 99-118.
- Teixeira, A. (1989). *Ensino superior no Brasil: análise e interpretação de sua evolução até 1969*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Tomlinson, M. (2008). The degree is not enough: Students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29(1), 49-61. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/01425690701737457>
- Tomlinson, M. (2012). Graduate employability: A review of conceptual and empirical themes. *Higher Education Policy*, 25(4), 407-431. Retrieved from <https://doi.org/10.1057/hep.2011.26>

© 2022 por los autores; licencia no exclusiva otorgada a la revista Estudios económicos. Este artículo es de acceso abierto y distribuido bajo los términos y condiciones de una licencia Atribución-No Comercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0) de Creative Commons. Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>