

**PERFIL DE EGRESSOS DO IFPE (CAMPUS RECIFE) E SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

## PROFILE IFPE – CAMPUS RECIFE EGRESS AND THEIR INSERTION IN THE LABOR MARKET

**PAZ JUNIOR, Francisco Braga da**

Instituto Federal de Pernambuco; franciscobraga@recife.ifpe.edu.br

**MAÇAIRA, Arnaldo Fernando Lopes**

Instituto Federal de Pernambuco; arnaldomacaira@yahoo.com.br

**PAZ, Eliana Santos Lyra da**

Universidade de Pernambuco; eliana.lyra@upe.br

**SIQUEIRA, Jessiklécia Josinalva de**

Universidade Federal de Pernambuco; jessiklecia.siqueira@gmail.com

**Resumo**

O presente trabalho teve como propósito analisar o perfil pessoal e profissional de egressos do IFPE - *Campus Recife* no ambiente de trabalho e a importância da participação geral desses trabalhadores no desenvolvimento das empresas, a partir da percepção das suas chefias imediatas, tendo como referência a sua formação profissional. Para isso, foi utilizado inicialmente um levantamento bibliográfico para auxiliar na análise dos dados obtidos através da pesquisa em campo que consistiu em entrevistas com egressos e com as empresas que os mesmos estão inseridos. A pesquisa, com característica quantitativa, possui dois aspectos básicos para a investigação: o Indicador de Desempenho Pessoal do Egresso (IDPE) e o Indicador de Desempenho Profissional do Egresso (IDPR), a fim de elucidar algumas questões relacionadas à inserção dos jovens no mercado de trabalho e suas percepções sobre. Os resultados foram positivos em sua maioria, embora alguns apontamentos possam ser feitos com o objetivo de estimular mais estudos correlacionados e subsidiar possíveis melhorias para os pontos que não foram tão bons quanto os demais.

**Palavras-chave:** Ensino Integrado. Instituto Federal. Educação.

**Abstract**

The present work aimed to analyze the personal and professional profile of graduates of IFPE - *Campus Recife* in the workplace and the importance of the general participation of these workers in the development of companies, from the perception of their immediate bosses, having as reference their professional qualification. For this, a bibliographic survey was used for analysis of auxiliary data, through field research, which consisted of interviews with graduates and companies that are inserted. A research, with quantitative characteristics, has two basic aspects for research: the Graduate Personal Performance Indicator (GPPI) and the Graduate Professional Performance (GPP), in order to clarify some issues related to the insertion of young people in the market. and their perceptions about. The results were mostly positive, although some indicators can be made in order to stimulate further correlated studies and possible improvements to the points that were not as good as the others.

**Keywords:** Integrated Teaching. Federal Institute. Education.

## 1 Introdução

Com o advento da globalização dos mercados, decorrente da internacionalização da economia, os países passaram a adequar sua produção aos padrões de qualidade e produtividade vigentes na economia mundial. Neste aspecto a modernização e a qualificação profissional do trabalhador tornaram-se ferramentas importantes nesse processo (VIEIRA; ALVES, 1995).

De acordo com Reis e Camargo (2005) existe uma grande carência de informações quanto ao desempenho dos trabalhadores no mercado de trabalho, e particularmente sobre as características produtivas dos trabalhadores no início de carreira.

No intuito de suprir esta lacuna, a portaria nº 646/97 (que regulamenta a implantação do disposto nos artigos 39 a 42 da Lei Federal nº 9.394/96 e no Decreto Federal nº 2.208/97) determina que as instituições federais de educação tecnológica deverão implantar e adequar a oferta de cursos às demandas dos setores produtivos, além de implantar mecanismos permanentes de acompanhamento de egressos e de estudos de demanda desses profissionais.

Desta forma, o acompanhamento de egressos do ensino profissionalizante é de fundamental importância para a instituição certificadora, para as empresas e para os próprios egressos, pois possibilita a esses segmentos manterem-se constantemente atualizados frente às mudanças ocorridas na sociedade e no mundo do trabalho (ROCHA et al, 2005). Segundo Cerqueira et al. 2009 é possível, ainda, identificar qual a contribuição da instituição na formação dos profissionais, conhecer a situação profissional e permitir ao egresso avaliar a formação que recebeu e a partir desses dados implementar políticas e estratégias que possam melhorar a qualidade do ensino e atender às necessidades da sociedade

Estas informações podem advir, dentre outras formas, através de um processo de avaliação quanto aos desempenhos dos egressos no ambiente de trabalho, quanto à participação desses trabalhadores no desenvolvimento das empresas, quanto ao nível de satisfação dos egressos com a certificação profissional obtida, e, ainda, quanto à importância de uma instituição e da experiência profissional que os egressos

da mesma tiveram para o seu desenvolvimento como um todo, como o que foi realizado nesta pesquisa.

Considerando estes pressupostos, o presente trabalho teve por objetivo analisar o perfil pessoal e profissional de egressos do IFPE - *Campus* Recife no ambiente de trabalho, a partir da percepção das suas chefias imediatas e tendo como referência a sua formação profissional.

## **2 Fundamentação Teórica**

As evidências relativas aos índices de crescimento econômico e desenvolvimento social daqueles países que investiram fortemente em educação básica, bem como em ciência e tecnologia como forma de qualificar a sua população e de enfrentar os desafios desse novo momento mundial em curso caracterizado pela globalização, estão claramente presentes nos casos de países como a Coréia, Irlanda, Austrália, Japão, China e Índia.

As consequências positivas advindas dos investimentos feitos em educação uma, duas e até três décadas atrás, foram à mola propulsora para o crescimento econômico e para o desenvolvimento social desses países. Esses resultados positivos podem ser constatados através dos seus atuais indicadores educacionais, econômicos e sociais, bem como na forma como esse retorno está ocorrendo.

A sociedade brasileira vem realizando desde a última década do século passado uma ampla reforma educacional que se deu com o processo de universalização do acesso à escolaridade obrigatória, ou seja, da educação básica, que compreende o ensino fundamental e o ensino médio, que teve como desafio à melhoria na eficiência, na qualidade e na equidade dos sistemas educacionais. (VELOSO et al., 1999).

Puderam ser observadas muitas mudanças no campo educacional, tendo como base legal a Constituição Federal promulgada em 1988, que dedicou um capítulo específico à educação, e, dentre os quais podem ser citados: o processo de descentralização, a vinculação de recursos financeiros específicos, a colaboração entre união, estados e municípios e a democratização da gestão em todos os níveis de organização dos sistemas educacionais. (BRASIL, 1988; MELO, 2004).

A importância dos investimentos em capital humano é recorrente na literatura sobre desenvolvimento econômico e social. Segundo Schultz (1987), o capital

humano e os investimentos em educação são responsáveis por grande parte da melhoria na qualidade de vida da população e de suas implicações econômicas. Os investimentos feitos em educação, tradicionalmente, representam a mola propulsora para o desenvolvimento econômico e social, pois permite elevar o nível de conhecimentos úteis da população que se agregam à formação do capital humano e ao processo de qualificação das pessoas, possibilitando aumentos significativos nos níveis de produtividade, melhoria da renda e bem-estar da população.

Quanto ao papel da educação na diminuição dessas desigualdades sociais no Brasil, Vergolino, et al., (2004) afirmam que a educação tem uma grande participação na aceleração do processo de convergência das rendas per capita e no crescimento econômico das microrregiões do país, particularmente, quanto à consequência dos investimentos feitos em educação que sinalizam para a redução dessas disparidades inter-regionais, o que corrobora a tese de que países mais pobres têm condições de reduzir seus quadros de desigualdades a partir do desenvolvimento de um programa de incentivo à formação de capital humano.

Sem embargo, a necessidade de se articular a formação educacional e a qualificação profissional em consonância com as novas tecnologias disponíveis com a finalidade de inserir-se bem no mundo atual globalizado, pode ser corroborada por Gates (1995), que afirma que a educação é sem dúvida o melhor investimento que uma sociedade pode realizar, principalmente, se for oferecida de forma integrada aos recursos tecnológicos hoje acessíveis.

Ainda segundo Gates (1995), a utilização dos recursos tecnológicos disponíveis nos dias atuais e que estão em permanente aperfeiçoamento é fundamental para impulsionar o desenvolvimento mundial em geral, e pode ser muito útil no processo de educação de toda a população do planeta, contribuindo para a elevação dos padrões educacionais de todas as gerações atuais e futuras.

De fato, ao longo desses dois séculos de existência, a Educação Profissional e Tecnológica no Brasil foi se aperfeiçoando e se ajustando à necessidade do país e a conjuntura internacional, fruto, inclusive, da transformação da sociedade brasileira, da melhoria do ensino profissionalizante e tecnológico, bem como das novas demandas do mundo do trabalho contemporâneo que requereram melhorias nessa modalidade de ensino.

A Educação Profissional e Tecnológica, portanto, tem nos dias atuais um papel muito importante, tornando-se uma necessidade urgente e uma ação estratégica

objetivando desenvolver o país nos mais diversos setores produtivos. Porém, é necessário que ela seja oferecida de forma adequada e compatível com as demandas do mercado de trabalho atual, cada vez mais especializado e exigente.

A qualificação profissional através da EPT integra, portanto, um programa nacional de qualificação profissional, bem como a formação profissional oferecida pelo CEFET/PE tem como meta atender a demanda produtiva local, ou seja, do estado de Pernambuco, conjuntamente com as demais instituições na esfera estadual e no âmbito regional que oferecem essa modalidade de ensino voltada para o trabalho e para a cidadania.

São inegáveis a importância e a participação de todas as instituições de ensino no âmbito da EPT no estado de Pernambuco e no País, seja no que se refere ao próprio desenvolvimento do ensino profissionalizante e de sua contribuição na qualificação profissional dos jovens e dos trabalhadores de um modo geral, seja no que se refere à contribuição que vem sendo dada por elas, pelos seus docentes e pelos seus egressos para o desenvolvimento regional e nacional.

### **3 Metodologia/ Materiais e Métodos**

A presente pesquisa apresenta um estudo descritivo de natureza quantitativa e explicativa, que segundo Andrade (2002), aborda aspectos importantes como a análise e interpretação dos fenômenos estudados, identificando os seus fatores determinantes.

A abordagem quantitativa é aquela que tem como suporte medidas e cálculos mensuráveis. A abordagem qualitativa busca a compreensão e a quantitativa a explicação. (COSTA; COSTA, 2001, p.62).

A pesquisa de campo foi realizada a partir de entrevistas e de questionários, aplicados no ambiente de trabalho das empresas junto às chefias imediatas dos egressos e aos próprios egressos, onde cada pergunta do questionário correspondeu a um aspecto avaliado. Portanto, para cada empresa foram respondidos dois questionários: um pelo egresso e outro pela sua chefia imediata, totalizando, assim, oitenta questionários respondidos, sendo quarenta pelos egressos e quarenta pelas suas chefias imediatas.

Do total de 315 empresas conveniadas com o IFPE - *Campus Recife* e localizadas na região metropolitana do Recife, selecionou-se aleatoriamente dez microempresas, dez empresas de pequeno porte, dez empresas de médio porte e dez empresas de grande porte assim classificadas com base no Estudo MPE nº 1, de julho/03 – Unidade de Estratégias e Diretrizes, do SEBRAE que leva em consideração o número de funcionários e o ramo de atuação da empresa.

O estudo, portanto, através da avaliação dos aspectos selecionados, buscou obter o Indicador de Desempenho Pessoal do Egresso - IDPE e o Indicador de Desempenho Profissional do Egresso - IDPR.

### **3.1 Indicador de Desempenho Pessoal do Egresso – IDPE**

Para se obter o Indicador de Desempenho Pessoal do Egresso (IDPE) no ambiente de trabalho da empresa foi avaliado, pelas chefias imediatas, os seguintes aspectos: a) proatividade e dinamismo; b) criatividade para sugerir e implementar novos procedimentos; c) comunicação e relacionamentos com chefias, subordinados e demais funcionários; d) equilíbrio emocional para solucionar problemas e conflitos; e) liderança positiva e cooperativa; f) iniciativa e autoconfiança para tomar decisões; g) motivação individual e contribuição para a motivação do grupo.

### **3.2 Indicador de Desempenho Profissional do Egresso – IDPR**

Para obter o Indicador de Desempenho Profissional do Egresso – IDPR, que se refere ao desempenho profissional apresentado pelo egresso do CEFET/PE no ambiente de trabalho da empresa, foi avaliado pelas chefias imediatas dos egressos os seguintes aspectos: a) assiduidade e pontualidade; b) conhecimento técnico-profissional (teórico/prático); c) eficiência no desempenho da função e na realização de tarefas; d) produtividade na concretização de objetivos e metas; e) capacidade empreendedora e participação nos processos de inovação tecnológica da empresa; f) conhecimentos atualizados sobre o mercado de atuação da empresa; g) ética profissional.

Para a avaliação desses aspectos que formaram o IDPE e o IDPR, utilizou-se uma escala intervalar de nível de valor, composta de cinco conceitos básicos que foram estabelecidos como parâmetro para a sua avaliação, atribuídos às perguntas

do questionário, a saber: Conceito Fraco – Valor 1; Conceito Regular – Valor 2; Conceito Bom – Valor 3; Conceito Muito Bom – Valor 4 e Conceito Excelente – Valor 5.

Para a obtenção dos indicadores finais da pesquisa, considerando a amostra de 40 empresas, utilizou-se a média das médias dos valores (escores) correspondentes aos aspectos avaliados por indicador, feitos pela chefia imediata ou pelo egresso.

Quanto à composição dos indicadores utilizou-se uma escala de referência para valores intermediários que atribuiu às seguintes correspondências: a) Entre 1 e 1,5, corresponde ao valor 1.; b) acima de 1,5 e até 2,5, corresponde ao valor 2; c) acima de 2,5 e até 3,5, corresponde ao valor 3; d) acima de 3,5 e até 4,5, corresponde ao valor 4; e) acima de 4,5 e até 5, corresponde ao valor 5.

Após fazer a correlação e se encontrar o valor correspondente, considerou-se a escala específica utilizada para a avaliação dos aspectos de cada um dos cinco indicadores da pesquisa e, conseqüentemente, ao conceito que a média obtida corresponde.

#### **4 Resultados e Discussão**

Nesta análise serão apresentados dados que se referem às respostas dadas por 40 ex-alunos que fizeram curso técnico no IFPE – *Campus Recife*, informando o sexo, curso realizado, e alguns indicadores estatísticos. Para o cálculo da frequência foram considerados apenas os egressos que respondera os questionários (n=40).

Nesta análise foram apresentados dados que se referem às respostas dadas por 40 ex-alunos que fizeram curso técnico no IFPE – *Campus Recife*, informando o sexo, curso realizado, e alguns indicadores estatísticos. Para o cálculo da frequência, foram considerados apenas os egressos que responderam os questionários (n=40).

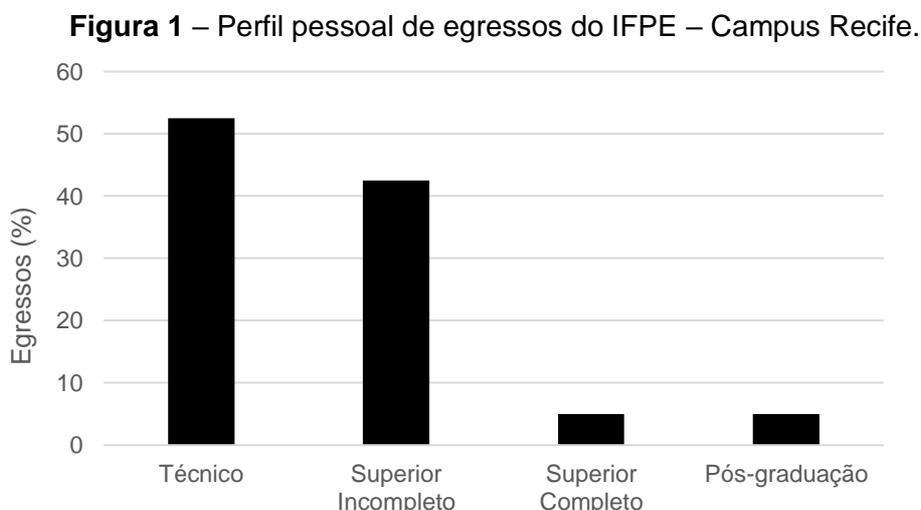
Do total de egressos entrevistados, 65% eram do sexo feminino, enquanto 35% eram do sexo masculino. Pardo et al. (2004) também verificaram a predominância de pessoas do gênero masculino em seus estudos, o que pode ser justificado pelo fato de a amostra ser composta em sua maioria por estudantes dos cursos técnicos em mecânica, edificações e eletrônica, os quais há uma predominância masculina. Contudo, esses resultados divergem dos apresentados por Mendes et al. (2010) e Paiva (2006), que encontraram em seus estudos a predominância dos egressos do

sexo feminino, o que tem demonstrado o aumento do número de mulheres no mercado de trabalho.

A faixa etária variou entre os 18 e 40 anos, tendo como maioria dos entrevistados (80%) a idade entre 21 a 30 anos. Fato também, observado por Cerqueira et al (2009). Deve-se salientar que o ensino fundamental, (1º ao 9º ano) que geralmente é cursado durante os 6 até os 14 anos, cronologicamente um ano para cada série, é requisito para entrar no processo seletivo e ingressar nos cursos técnicos. No entanto, esses dados sugerem que há um atraso em relação à idade-série em grande parte dos egressos estudados.

Quanto à origem da rede de ensino, verificou-se a prevalência de egresso do IFPE - *Campus Recife* oriundos da rede pública de ensino em relação ao sistema privado. Isso, possivelmente pode ser reflexo do estabelecimento de cotas sociais para facilitar o acesso de estudantes de escolas públicas, cumprindo assim o que determina a Lei nº 12.711/2012, que prevê a reserva de 25% das vagas em todas as universidades e institutos federais.

Em relação à continuidade dos estudos (figura 1), 52,5% mantiveram-se no nível técnico. Quanto ao tipo de curso 42,5 % afirmaram terem realizado ou estarem realizando um curso em nível superior e 2,5% curso ao nível de pós-graduação. De acordo com Sampaio et al. (2013), isso reforça a ideia de que a formação profissionalizante contribui consideravelmente para o ingresso no sistema de ensino superior, em face da qualidade de ensino alcançado pela Instituição.



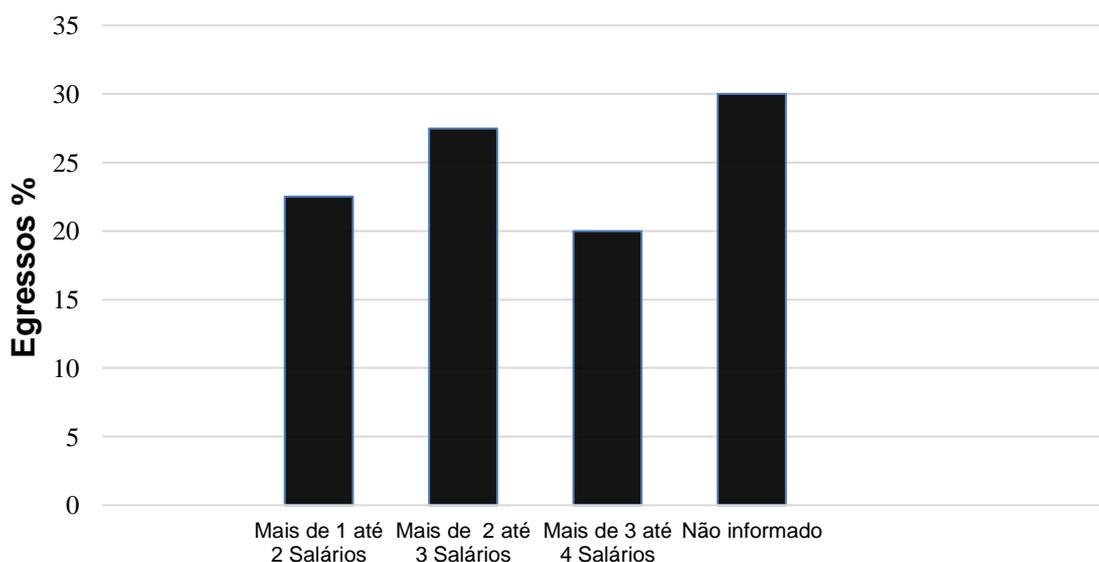
Fonte: Os autores, 2021.

Quanto à inserção dos egressos no mercado de trabalho, verificou-se que 65% estão como trabalhadores formais, ou seja, sua atividade profissional é exercida com carteira assinada, tendo seus direitos garantidos pela legislação trabalhista. Por outro lado, 35% dos egressos estão inseridos no mercado de trabalho informal, principalmente como profissionais liberais.

O aumento significativo da informalidade deve-se a uma série de profundas transformações da realidade social, econômica e produtiva do país. Isto faz com que as empresas optem pela redução de custos, decidindo pela contratação de pessoas que lhes prestam serviços, porém sem vínculo empregatício, fazendo com que estas empresas, evitem o pagamento de certos encargos previdenciários ou trabalhistas (OST, 2017). Vale salientar, ainda, que a globalização tem direcionado os jovens formados a constituírem suas empresas. Estes profissionais, registrados em seus conselhos profissionais passam a trabalhar por conta própria sem vínculo empregatício.

Portanto, é preciso considerar na definição da oferta de vagas de determinados cursos a possibilidade de escassez de postos de trabalho em determinadas áreas de formação, que podem estar associados à questão do desemprego estrutural, assim como a possível existência problemas relacionados à desvalorização profissional em determinada área – fator que pode induzir a desmotivação dos recém-formados e mudança de área profissional.

**Figura 2** – Remuneração bruta mensal dos egressos no mercado de trabalho.



Fonte: Os autores, 2021.

Quanto à remuneração dos egressos, verificou-se uma parcela mais significativa dos 40 participantes na faixa entre 2 e 3 salários mínimos, com 27,5 % (11 egressos). Em seguida a faixa que corresponde a mais de 1 e até 2 salários mínimos, com 22,5 % (9 egressos). A faixa que corresponde a mais de 3 e até 4 salários mínimos teve 20 % do total dos 40 egressos integrantes da amostra, ou seja, 8 egressos. Os outros 30% (12 egressos) ficaram distribuídos entre as demais faixas de salário ou não foi informado.

#### **4.1 Avaliação dos Egressos Realizada pelas Empresas**

O questionário respondido pela chefia imediata procurou obter a avaliação da empresa sobre os desempenhos pessoais e profissionais do egresso no ambiente de trabalho e sobre a importância da participação geral do egresso no desenvolvimento da mesma, resultado esse que foi utilizado para compor o Indicador de Desempenho Pessoal do Egresso – IDPE e o Indicador de Desempenho Profissional do Egresso – IDPR, considerando para isso a média com o seu respectivo desvio padrão, sobre os escores dos resultados da avaliação dos aspectos que integraram cada um desses três indicadores. Esses três indicadores serviram de base para analisar a contribuição do CEFET/PE para o desenvolvimento das empresas conveniadas com a instituição na visão dos empresários.

Quanto aos aspectos que integraram o IDPE, o aspecto melhor avaliado, considerando a média dos resultados das 40 empresas, foi “comunicação e relacionamentos com chefias, subordinados e demais funcionários”, com valor médio 4 e desvio padrão 1, ou seja, correspondente ao conceito Muito Bom na escala de referência utilizada para a aferição deste indicador.

Os aspectos integrantes do IDPE com a pior avaliação foram “criatividade para sugerir e implementar novos procedimentos”, “liderança positiva e cooperativa” e “iniciativa e autoconfiança para tomar decisões”, todos com 3,4 de média e desvio padrão 1. Vale salientar que o valor médio obtido para esses três aspectos, corresponde ainda a uma avaliação positiva, considerando a escala de referência utilizada para valores intermediários e que corresponde neste caso ao valor 3, portanto, ao conceito Bom.

O resultado para o IDPR, levando em consideração a avaliação dos 7 aspectos que o integra por empresa, e neste caso, a média das médias das 40

empresas, foi de 3,6 e desvio padrão 0,7, ou seja, correspondendo a um conceito Muito Bom, considerando a escala de referência específica utilizada para aferir este indicador e a escala de referência para valores intermediários.

**Tabela 1 – Indicador de Desempenho Pessoal – IDPE.**

<b>Aspectos Avaliados</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Conceito</b>
Comunicação e relacionamentos com corpo escolar	4,0	1	Muito Bom
Proatividade e dinamismo	3,8	1	Muito Bom
Equilíbrio emocional para solucionar problemas	3,6	1	Muito Bom
Motivação individual e motivação coletiva	3,6	1	Muito Bom
Criatividade na sugestão de procedimentos novos	3,4	1	Bom
Liderança positiva e cooperativa	3,4	1	Bom
Iniciativa e autoconfiança para tomar decisões	3,4	1	Bom
<b>Resultado IDPE</b>	<b>3,6</b>	<b>0,7</b>	<b>Muito Bom</b>

Os autores, 2021.

Quanto aos aspectos que integraram o Indicador de Desempenho Profissional do Egresso – IDPR, o aspecto melhor avaliado, considerando a média dos resultados das 40 empresas, foi “Ética profissional”, com valor médio 4,3 e desvio padrão 0,7, ou seja, correspondendo ao valor 4 na escala de referência utilizada para valores intermediários, portanto, ao conceito Muito Bom.

O aspecto do IDPR com pior avaliação foi “capacidade empreendedora e participação nos processos de inovação tecnológica da empresa”, com média 3,3 e desvio padrão 0,9. Ainda, sim, correspondendo a uma avaliação positiva, considerando tanto o valor máximo de 5 de todas as escalas utilizadas para a aferição dos cinco indicadores da pesquisa, quanto para este caso que, tendo como base a escala de referência para valores intermediários, corresponde a um valor 3, portanto, ao conceito Bom.

O resultado para o Indicador de Desempenho Profissional – IDPR, levando em consideração a avaliação dos 7 aspectos que o integra por empresa, e neste caso, a média das médias das 40 empresas, foi de 3,7 e desvio padrão 0,6, ou seja, correspondendo a um conceito Muito Bom, considerando a escala de referência

específica utilizada para aferir este indicador e a escala de referência para valores intermediários.

**Tabela 2.** Indicador de Desempenho Profissional – IDPR

<b>Aspectos Avaliados</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Conceito</b>
Ética profissional	4,3	0,7	Muito Bom
Assiduidade e pontualidade	4,0	0,9	Muito Bom
Conhecimento técnico-profissional	3,7	0,8	Muito Bom
Eficiência na realização de tarefas	3,7	0,8	Muito Bom
Produtividade no cumprimento de objetivos/metast	3,7	0,9	Muito Bom
Conhecimentos atualizados sobre o mercado	3,4	0,9	Bom
Capacidade empreendedora e participativa	3,3	0,9	Bom
<b>Resultado IDPR</b>	<b>3,7</b>	<b>0,6</b>	<b>Muito Bom</b>

Fonte: Os autores, 2021.

#### 4.2 Avaliação Realizada pelos Egressos

Quanto aos aspectos que integraram o Indicador de Satisfação do Egresso – ISE, que foi dividido em 3 grupos (A,B e C), obtivemos a melhor avaliação quanto ao Grupo A, considerando a média das respostas dos 40 egressos, para o aspecto: “A relevância do curso para o mercado de trabalho quanto à oferta de estágios e empregos” com média 3,4 e desvio padrão 0,9, e com pior avaliação o aspecto “O sistema e os métodos de avaliação adotados pela instituição e pelos professores” com média 3,0 e desvio padrão 0,7. O Grupo A diz respeito ao nível de satisfação dos egressos com o curso realizado. Em ambos os casos, o conceito correspondente às médias obtidas foi “satisfeito”, considerando a escala específica deste indicador e, ainda, a escala de referência para valores intermediários.

O resultado para o Grupo A do ISE, levando em consideração a avaliação dos 4 aspectos que o integra, por egresso, e neste caso, a média das médias dos 40 egressos, foi de 3,2 e desvio padrão 0,6, ou seja, correspondendo ao conceito satisfeito, considerando a escala de referência específica utilizada para aferir este indicador e a escala de referência para valores intermediários.

**Tabela 3 – Indicador de Satisfação do Egresso (Grupo A).**

<b>Aspectos Avaliados</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Conceito</b>
A qualidade da formação técnico-profissional quanto ao nível do ensino, dos docentes da instituição e quanto à atualidade dos conhecimentos adquiridos para o mercado de trabalho	3,2	0,7	Satisfeito
A organização curricular e a prática pedagógica quanto às disciplinas e aos conteúdos ministrados	3,1	0,6	Satisfeito
O sistema e os métodos de avaliação adotados pela instituição e pelos professores	3,0	0,7	Satisfeito
<b>Resultado do Grupo A ISE</b>	<b>3,2</b>	<b>0,6</b>	<b>Satisfeito</b>

Fonte: Os autores, 2021.

Quanto ao grupo B do ISE, que diz respeito ao nível de satisfação dos egressos com a instituição de um modo geral, o aspecto melhor avaliado considerando a média das repostas dos 40 egressos integrantes da amostra, foi “Os valores fomentados pela instituição, particularmente quanto à ética e a responsabilidade social”, com média 3,2 e desvio padrão 0,6, o que corresponde ao conceito Satisfeito. O aspecto pior avaliado pelos egressos foi “A gestão administrativa do CEFET/PE, particularmente, quanto aos diretores, gerentes e coordenadores, bem como quanto aos serviços administrativos de apoio ao aluno na instituição”, com média 2,6 e desvio padrão de 0,9, correspondendo, portanto, ao conceito intermediário da escala de nível de satisfação utilizada para aferir esse indicador e, ainda, a escala de referência para valores intermediários, ou seja, ao conceito Satisfeito.

O resultado para o Grupo B do ISE, levando em consideração a avaliação dos 4 aspectos que o integra, por egresso, e neste caso, a média das médias dos 40 egressos, foi de 2,9 e desvio padrão de 0,6, ou seja, correspondendo ao conceito satisfeito, considerando a escala de referência específica utilizada para aferir este indicador e a escala de referência para valores intermediários.

**Tabela 4 – Indicador de Satisfação do Egresso (Grupo B)**

<b>Aspectos Avaliados</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Conceito</b>
Ética e responsabilidade social da instituição	3,2	0,6	Satisfeito
A qualidade da instituição de um modo geral	3,0	0,6	Satisfeito
A infraestrutura do CEFET/PE	2,7	1,0	Satisfeito
A sua gestão administrativa e serviços	2,6	0,9	Satisfeito
<b>Resultado do Grupo B do ISE</b>	<b>2,9</b>	<b>0,6</b>	<b>Satisfeito</b>

Fonte: Os autores, 2021.

Quanto ao grupo C, correspondente ao nível de satisfação dos egressos com o processo de acompanhamento de egressos da instituição e com o processo de Certificação Profissional como um todo, obtivemos a melhor média das respostas dos 40 egressos para o aspecto “o processo de Certificação Profissional do CEFET/PE como um todo”, com média 3,0 e desvio padrão 0,8, o que corresponde ao conceito Satisfeito. O aspecto pior avaliado pelos egressos neste grupo foi “As oportunidades de atualização e requalificação profissional oferecido pelo CEFET/PE após o seu egresso da instituição”, com média 2,1 e desvio padrão 0,9, o que corresponde ao conceito Pouco Satisfeito, tendo como referência a escala específica utilizada para aferir esse indicador e a escala de referência para valores intermediários.

O resultado para o Grupo C do ISE, levando em consideração a avaliação dos 6 aspectos que o integra, por egresso, e neste caso, a média das médias dos 40 egressos, foi de 2,5 e desvio padrão de 0,7, ou seja, correspondendo ao conceito Pouco Satisfeito, considerando a escala de referência específica utilizada para aferir este indicador e a escala de referência para valores intermediários.

**Tabela 5 – Indicador de Satisfação do Egresso, quanto à instituição (Grupo C)**

<b>Aspectos Avaliados</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Conceito</b>
O processo de certificação profissional	3,0	0,8	Satisfeito
Os serviços de orientação profissional	2,9	0,8	Satisfeito
O acompanhamento dos egressos	2,5	0,8	Pouco Satisfeito
O apoio institucional do CEFET/PE	2,4	0,9	Pouco Satisfeito
A participação em pesquisas como egresso	2,2	0,9	Pouco Satisfeito

A requalificação profissional ofertadas	2,1	0,9	Pouco Satisfeito
<b>Resultado do Grupo C do ISE</b>	<b>2,5</b>	<b>0,7</b>	<b>Pouco Satisfeito</b>

Fonte: Os autores, 2021.

Os resultados apontam que é preciso uma implementação de uma política de avaliação permanente dos cursos técnicos e tecnológicos que são ofertadas, objetivando sua melhoria constante, bem como, permitindo estabelecer critérios e parâmetros de avaliação a serem utilizados pelos órgãos competentes que as supervisionam, com vistas à destinação e ao repasse dos recursos financeiros disponíveis para o fomento e o desenvolvimento dessa modalidade de ensino no país.

É palpável a necessidade de políticas públicas para o sucesso do sistema de ensino, sejam elas relacionadas a investimentos, incentivos à pesquisas e inovações nas áreas, apoio às atividades empreendedoras e difusão das tecnologias para outras instituições e comunidades da região.

A articulação entre a instituição e o mercado de trabalho são imprescindíveis para que haja a formação continuada dos egressos e, conseqüentemente, constantes atualizações sobre a área de trabalho dos mesmos, onde estes possam recorrer a um arcabouço teórico sempre que necessitarem e pôr o conhecimento em prática no seu ambiente de trabalho.

## 5 Considerações Finais

Levantamentos e discussões a respeito do ensino profissionalizante sempre estiveram em alta nos estudos na área da educação. A pesquisa, apesar de se basear em indicativos quantitativos para seus resultados, é uma abertura para que os tópicos analisados e avaliados tanto pelos egressos quanto pelas empresas as quais se inserem, sirvam de subsídio para outros estudos, futuras melhorias (principalmente daqueles tópicos que não foram tão bem avaliados quanto os demais) e manutenção dos tópicos bem avaliados para que assim se mantenham.

O acompanhamento dos egressos do CEFET/PE no mercado de trabalho foi uma das necessidades observadas ao longo do estudo, com o objetivo de incluir permanentemente na formação profissional que a instituição oferece as novas demandas de conhecimento e as inovações tecnológicas que surgem constantemente, ou seja, mantendo uma boa sintonia entre a certificação profissional

e as necessidades das empresas quanto aos desempenhos a serem apresentados pelos egressos da instituição no ambiente de trabalho.

A realização de diagnósticos permanentes das demandas produtivas locais também constitui outro tópico, com o objetivo de serem criados e oferecidos novos cursos técnicos e tecnológicos pela instituição, expandindo a oferta de cursos e empregos;

Portanto, faz-se imprescindível a implementação de uma política de avaliação permanente dos cursos técnicos e tecnológicos que são oferecidas no âmbito das instituições, a fim de alcançar sua melhoria constante, bem como, permitindo estabelecer critérios e parâmetros de avaliação a serem utilizados pelos órgãos competentes que as supervisionam, com vistas à destinação e ao repasse dos recursos financeiros disponíveis para o fomento e o desenvolvimento dessa modalidade de ensino no país.

Tal conjunto de caracteres é intrínseco aos tópicos levantados nos parágrafos anteriores e fundamentais para uma educação de qualidade que possibilite melhores condições de inserção no mercado de trabalho. Espera-se que com o presente estudo, discussões acerca da temática do perfil de egressos e sua inserção no mercado de trabalho sejam estimuladas e posteriores estudos, realizados.

## Referências

ALMEIDA, M. B. de. et al. **Identificação e Avaliação de Aglomerações Produtivas**: uma proposta metodológica para o nordeste. Recife: IPSA/PIMES, 2003.

ANDRADE, J. G., SOARES, N. T. C., NETO, J. J. Discentes egressos do programa institucional de bolsas de iniciação científica-CNPq da UFRRJ nas pós-graduações Stricto sensu da instituição. **Revista Universidade Rural**. Série ciências humanas, n. 24, p. 293-297, 2002.

BERGAMINI, C. W.; BERALDO, D. G. R. **Avaliação de Desempenho Humano na Empresa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

CASTRO, C. de M. **Formação Profissional na Virada do Século**. Belo Horizonte: FIEMG, 2003.

Centro Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco – CEFET/PE. **Missão da Instituição**. Disponível na Internet URL. Disponível em: <http://cefetpe.br>. Acesso em: 3 de nov. 2006.

CERQUEIRA, M. B. R.; SILVA, M. P.; CRISPIM, Z. Â. M. de P.; GARIBALDE, É.; CASTRO, E. A.; ALMEIDA, D. R.; MAYNART, F. R. **O egresso da Escola Técnica de Saúde da Unimontes**: conhecendo sua realidade no mundo do trabalho. Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 7 n. 2, p. 305-328, 2009.

ClAVATTA, M. A Formação Integrada, a Escola e o Trabalho como Lugares de Memória e de Identidade. **Trabalho necessário**, São Paulo: Cortez, v. 3, n. 3, p. 83-105. 2005.

COSTA, M. A. F; COSTA, M. F. B. **Metodologia de Pesquisa**: conceito e técnicas. Rio de Janeiro: Interciência, 2001.

GATES, B. **A estrada do futuro**. São Paulo: Companhia das letras, 1995.

GUIMARÃES, N. A. Por uma Sociologia do Desemprego. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 17, n. 50. 2002.

MACHADO, A. de S. **Acompanhamento de Egressos**: CEFET/PR – Unidade Curitiba. Florianópolis, abril de 2001. Dissertação de Mestrado. CEFET/PR.

MELO, G..N. **Educação Escolar Brasileira**. O que trouxemos do século XX? Porto Alegre: Artmed Editora S.A., 2004.

MENDES, R. F.; VENCESLAU, E. O. O.; AIRES, A. S.; PRADO JÚNIOR, R. R. **Percepção sobre o curso e perfil dos egressos do Programa de Mestrado em Ciência e Saúde da UFPI**. RBPG, Brasília, v. 7, n. 12, p. 82- 101, 2010.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA – UNESCO. **Dados da Educação Brasileira 2006 e Plano Nacional de Educação**. Disponível em: <http://unesco.org.br>. Acesso em: 14 de abr. 2006.

PAIVA, A. M. **Rumos e perspectivas do egresso do Programa de Pós-Graduação stricto sensu em Educação da PUC-Campinas (1993–2004)**. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica de Campinas, 2006.

PARDO, M. B. L.; ANDRADE, T. C.; SANTANA, I. T. T.; CARVALHO, A. B. G. C. A formação em pesquisa segundo a opinião de alunos de um programa de pós-graduação da Universidade Federal de Sergipe. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, n.1, p.70-85, jul. 2004.

PEREIRA, D. J. de S. **Rendimento do Trabalho nas Regiões Nordeste e Sudeste do Brasil**. 2001. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001.

REIS, G.G. **Avaliação 360 graus**: um instrumento de desenvolvimento gerencial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

REIS, M.C; CAMARGO, J.M. **Desemprego dos jovens no Brasil**: os efeitos da estabilização da inflação em um mercado de trabalho com escassez de informação. Rio de Janeiro: IPEA, 2005.

ROCHA, B. O. Egressos do CEFET/RN: avaliação da formação, inserção no mundo do trabalho e perspectiva de requalificação. **Revista Holos** [online], Natal, v. 3, 2005.

SAMPAIO, M. V. D. **Educação Profissional**: a expansão recente do IFRN e a absorção local dos egressos no mercado de trabalho. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2013.

SCHULTZ, T. W. **Investindo no povo**: o segredo econômico da qualidade da população. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1987.

SEBRAE. **Estudo MPE nº 1, julho/03 – Unidade de Estratégias e Diretrizes**. Recife, 2006.

SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA - SETEC. **Histórico, Missão, Políticas e Dados da EPT**. Disponível na Internet URL. Disponível em: <http://mec.gov.br/setec>. Acesso em: 5 dez. 2006.

TERRER, C. e T. **Diagnóstico Organizacional do CEFET/PE**. Minuta e Anexos. Recife, 2005.

VELOSO, J.P.R.; ALBUQUERQUE, R.C.; SOUZA, P.R.; et al. **Um modelo para a educação no século XXI**. Rio de Janeiro: José Olímpio, 1999.

VERGOLINO, J. R., NETO, A. P. N., BARROS, M. A. B. Crescimento Econômico Regional no Brasil: a educação como fator de convergência 1970/1996. **Revista de Economia**, v. 30, n.2, 2004.

VIEIRA, C.A.S; ALVEZ, E.L.G. **Qualificação Profissional**: uma proposta de política pública. Rio de Janeiro: IPEA, 1995.

Recebido em 26/07/20.

Aprovado em 27/12/20.

Publicado em 22/02/21.