



Fundação Mineira de Educação e Cultura – FUMEC
Faculdade de Ciências Econômicas

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

A INFLUÊNCIA DOS ATRIBUTOS EDUCACIONAIS DOS CURSOS
PROFISSIONALIZANTES NA EMPREGABILIDADE

Ellen Fialho de Queiroz

Orientador: Prof. Dr. José Marcos Carvalho de Mesquita

Belo Horizonte
2018

Ellen Fialho de Queiroz

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade FUMEC, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Área de Concentração: Gestão Estratégica de Organizações.

Linha de Pesquisa: Estratégia e Tecnologias em Marketing

Orientador: Prof. Dr. José Marcos Carvalho de Mesquita.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Q3i Queiroz, Ellen Fialho de, 1987 -
A influência dos atributos educacionais dos cursos
profissionalizantes na empregabilidade / Ellen Fialho de
Queiroz. – Belo Horizonte, 2018.
79 f., il. ; 29,7 cm

Orientador: José Marcos Carvalho de Mesquita
Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade
FUMEC, Faculdade de Ciências Empresariais, Belo Horizonte,
2018.

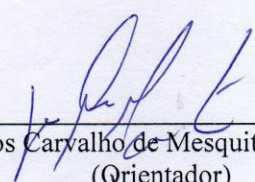
1. Marketing educacional. 2. Competências essenciais -
Brasil. 3. Trabalho qualificado. I. Título. II. Mesquita, José
Marcos Carvalho de. III. Universidade FUMEC, Faculdade de
Ciências Empresariais.

CDU: 658.8:37

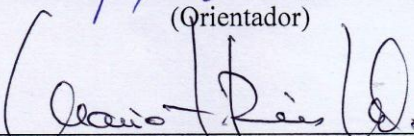


UNIVERSIDADE
FUMEC

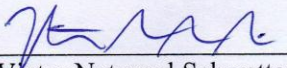
Dissertação intitulada “**A Influência dos atributos educacionais nos cursos profissionalizantes sobre a empregabilidade**” de autoria de Ellen Fialho de Queiroz, aprovado pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:



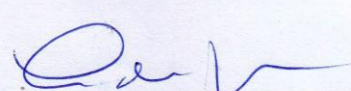
Prof. Dr. José Marcos Carvalho de Mesquita – Universidade FUMEC
(Orientador)



Prof. Dr. Mário Teixeira Reis Neto – Universidade FUMEC
(Examinador Interno)



Prof. Dr. Victor Natanael Schwetter Silveira – UFMG
(Examinador Externo)



Prof. Dr. Cid Gonçalves Filho
Coordenador do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração da Universidade
FUMEC

Belo Horizonte, 15 de fevereiro de 2018.

REITORIA

Av. Afonso Pena, 3680 - Cruzeiro
30130-009 - Belo Horizonte, MG
Tel. 0600 0300 200
www.fumec.br

CAMPUS

Rua Cobra, 200 - Cruzeiro
30310-190 - Belo Horizonte, MG
Tel. (31) 3228-3000
www.fumec.br

AGRADECIMENTOS

A Deus por estar sempre iluminando meus caminhos.

A todos os alunos entrevistados, por me permitirem o acesso às informações necessárias à realização desta pesquisa.

À minha mãe, pelas orações, pelo exemplo de garra e honestidade e por ser uma referência para moldar meu caráter.

Ao meu orientador, Prof. Dr. José Marcos Carvalho de Mesquita, pela dedicação em analisar este trabalho, e pelas contribuições valiosas oferecidas a mim ao longo desta dissertação.

À Equipe do Mestrado da Universidade FUMEC, por, nos bastidores, prover a infraestrutura e a logística que favoreceram a absorção do aprendizado.

A todos os participantes anônimos, por colaborarem, direta ou indiretamente, para o êxito deste trabalho e por viabilizarem o sucesso deste estudo.

“O que nos faz sermos grandes não é perder o futuro de vista. É chegar a um ponto, fincar a bandeira da conquista e no mesmo instante começar a busca por outros portos. É criar desafios, calcular riscos e avançar sempre, porque a grande aventura é viver!”.
(Mário Quintana)

“Foco: um objetivo pra alcançar, Força: pra nunca desistir de lutar e Fé: pra me manter de pé e sempre”. (Projota)

RESUMO

A empregabilidade vem evoluindo ao longo do tempo. Estudos demonstram, que a capacitação profissional isoladamente não garante a inserção profissional, embora seja imprescindível para melhorar as condições de empregabilidade. O interesse pelo tema se deu pelo fato de as instituições de ensino profissionalizante serem um pilar de sustentação fundamental para aumentar as chances de empregabilidade do aluno. Este trabalho visa estabelecer as relações entre o tema “Competências individuais” e empregabilidade. Retrata a influência do marketing educacional na empregabilidade. Tem por objetivo geral analisar a influência dos atributos educacionais das instituições do ensino profissionalizantes na empregabilidade. Para sustentar o objetivo geral, os objetivos específicos foram assim delineados: a) Identificar os atributos oferecidos pelas escolas profissionalizantes; b) Apurar a percepção dos alunos quanto aos atributos educacionais; e c) Explicitar a relação dos atributos educacionais com a empregabilidade. Realizou-se uma pesquisa de natureza quantitativa descritiva. Foram recolhidas 160 respostas, a partir da distribuição de um questionário estruturado enviado a todos os alunos de uma instituição de ensino profissionalizante. O tratamento estatístico se deu com base no método estatístico de equações estruturais, utilizando-se do *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Os principais resultados mostraram que os elementos, o plano pedagógico e as atividades extras são capazes de explicar a variação correspondente a um valor observado em 68% da empregabilidade, enquanto corpo docente e infraestrutura, mesmo que estatisticamente significativa, é rejeitada, pois indica um efeito negativo no construto empregabilidade, uma vez que os alunos percebem estes atributos como uma obrigação da instituição de ensino.

Palavras-chave: Empregabilidade. Competências individuais. Marketing educacional.

ABSTRACT

The concept of employability has evolved over time and there are studies demonstrating that professional training alone does not guarantee professional insertion, although it is essential to improve the employability conditions. The interest for the theme is given by the fact that vocational education institutions are a pillar of fundamental support to increase the chances of student employability. This paper aims to establish the existing relationships between the theme of individual competences and employability and portrays the influence of educational marketing on employability. In this sense, the research has as general objective: to analyze the Influence of the educational attributes of the vocational training institutions on employability? And to understand the general objective, the specific objectives were thus delineated: a) To identify the attributes offered by the vocational schools; b) Check the students' perception of the educational attributes; c) Evaluate the relationship between educational attributes and employability. For the study, a quantitative descriptive research was carried out. A total of 160 responses were collected, from the distribution of a structured questionnaire sent to all the students of a vocational teaching institution. The statistical treatment was based on the statistical method of structural equations modeling, using the software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The main results showed that the elements, pedagogical plan and extra activities are able to explain the variation corresponding to a value observed in 68% of employability, while faculty and infrastructure, even if statistically significant, is rejected, since it indicates a negative effect on the construct employability.

Keywords: Employability. Individual competencies. Educational marketing.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Principais fatores para composição de um produto educacional	25
Figura 2 – Modelo Hipotético: Principais fatores que podem influenciar a empregabilidade	33
Figura 3 – Modelo hipotético	43
Figura 4 – Modelo estrutural hipotético	44
Figura 5 – Modelo de Mensuração MEE – PLS - caminho estrutural	45
Figura 6 – Resultados Algoritmos	47
Figura 7 – Resultados modelo de pesquisa	57

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Poder estatístico da amostra	46
Tabela 2 – Construtos (Confiabilidade composta e validade convergente)	49
Tabela 3 - Critério de Fornell-Larcker (validade discriminante)	51
Tabela 4 - Diagnóstico de colinearidade	52
Tabela 5 - Teste de significância do modelo caminho estrutural MEE-PLS.....	53
Tabela 6 - Coeficiente de determinação e relevância preditiva	54

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Habilidades chaves de empregabilidade em diferentes países	30
Quadro 2 – Atributos Educacionais – Plano Pedagógico	35
Quadro 3 – Atributos Educacionais – Infraestrutura	36
Quadro 4 – Atributos Educacionais – Corpo Docente	36
Quadro 5 – Atributos Educacionais – Atividades Extras	37
Quadro 6 – Empregabilidade	38
Quadro 7 – Regras para avaliação do modelo MEE – PLS	49

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Distribuição dos entrevistados quanto ao gênero.....	39
Gráfico 2 – Distribuição dos entrevistados quanto à idade	40
Gráfico 3 – Distribuição dos entrevistados quanto a experiência profissional	40
Gráfico 4 – Distribuição dos entrevistados quanto à área de formação	41
Gráfico 5 – Distribuição dos entrevistados quanto à área de experiência profissional	42

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	15
1.1 Relevância do tema	16
1.2 Problema da pesquisa.....	16
1.3 Objetivos do Estudo	16
1.3.1 Objetivo geral	16
1.3.2 Objetivo específico	17
1.4 Justificativa	17
1.5 Estrutura da Dissertação	18
2. REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1 Empregabilidade	19
2.1.1 Competências individuais e empregabilidade	21
2.2 Marketing educacional.....	26
3. MODELO HIPOTÉTICO: OS PRINCIPAIS ATRIBUTOS QUE PODEM INFLUENCIAR A EMPREGABILIDADE	29
3.3.1 Plano Pedagógico	30
3.3.2 Infraestrutura	31
3.3.3 Corpo docente	32
3.3.4 Atividades extras	33
4. METODOLOGIA	36
4.1 Caracterização da pesquisa.....	36
4.2 População e amostra da pesquisa	37
4.3 Instrumentos de coleta de dados.....	37
4.3.1 Atributos educacionais – Plano pedagógico.....	37
4.3.2 Atributos educacionais – Infraestrutura.....	38
4.3.3 Atributos educacionais – Corpo docente	39
4.3.4 Atributos educacionais – Atividades extras	40
4.3.5 Empregabilidade.....	40
5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	41
5.1 Demografia dos dados	42
5.2 Tratamento dos dados.....	45

5.3 Modelo hipotético.....	45
5.3.1 Modelo estrutural	46
5.3.2 Hipóteses	47
5.3.3 Modelo de mensuração	47
5.4 Estimação do resultados	48
5.5. Análise dos resultados	51
5.5.1 Modelo de mensuração	52
5.5.2 Modelo estrutural	55
5.5.3 Discursão dos resultados	57
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	61
REFERÊNCIAS	64
ANEXO	68
APÊNDICE	69

1. INTRODUÇÃO

1.1 Relevância do Tema

A necessidade do aluno de obter um emprego melhor, crescimento da expectativa da comunidade em relação ao custo benefício em se tratando de investimentos na carreira profissional, aumento da concorrência, altos níveis de inadimplência, aumento dos custos devido às novidades da tecnologia da informação na educação e situação econômica do país, tudo isso faz parte da realidade atual do administrador escolar.

Com a globalização, surgem cada vez mais formas inovadoras de gestão pautadas na tecnologia, o que gera aumento na demanda por áreas específicas para a atuação profissional. A tendência do mercado é buscar sempre inovações, dessa forma o aluno se revela cada dia mais exigente. Assim, a instituição de ensino deve estar preparada para analisar o desempenho do aluno que passa por um processo educacional de modo a verificar a percepção dele em relação aos serviços por ela prestados. A capacitação profissional isoladamente não garante a inserção profissional, embora seja imprescindível para melhorar as condições de empregabilidade. Minarelli (1995) afirma que a inserção profissional é facilitada por meio de conhecimento, habilidades e atitudes pessoais, desenvolvido com base na educação em treinamentos, focados nas necessidades do mercado.

De acordo com Reis (2013), os profissionais de hoje estão sendo obrigados a desenvolver capacidades que ultrapassam suas áreas de atuação, tornando-se, assim, multifuncionais. Isso tem feito com que o trabalhador passe a se preocupar com a preparação e a busca por novas capacidades constantemente. “Esta constante busca em adquirir diferenciais, seja por meio da formação educacional, ou pela utilização das experiências resultantes do dia a dia, deve-se ao fato de que as empresas estão criando novos setores para atender às novas demandas” (REIS, 2013 p. 15).

A partir do contexto descrito, o conceito empregabilidade surge como a capacidade que os trabalhadores possuem de se adaptarem diante das mudanças pelas quais as organizações estão passando. “O uso recente do termo empregabilidade refere-se não mais às habilidades específicas de uma profissão, e sim às características, habilidades e atitudes esperadas em geral para um bom profissional” (CAMPOS 2006 p. 26). O profissional precisa estar sempre em constante aprendizado.

Uma boa estratégia para as instituições de ensino profissionalizante atingirem os objetivos para com o aluno, visando à empregabilidade, consiste em conhecer com mais detalhes o significado e as possibilidades da utilização do marketing de serviços tanto no processo administrativo quanto no acadêmico da instituição. Giuliani (2003) explica que

marketing é um conjunto de esforços criativos e táticos utilizados pelas empresas para adaptar o seu produto ou serviço ao mercado e às mudanças ocorridas no macro ambiente, de modo a cuidar do cliente e torná-lo leal a elas. O marketing visa atender às necessidades e aos desejos humanos. Para isso, gera uma oferta de mercado, seja em produtos, serviços, informações ou, mesmo, experiências (KOTLER; ARMSTRONG, 2007).

Kotler e Keller (2006) destacam que o marketing de serviços é trabalhado de forma diferente do marketing de bens, na medida em que os serviços não podem ser vistos, sentidos, ouvidos ou provados. Por possuir essas características diferenciadas, o mix de serviços recebe, além dos 4 Ps propostos no marketing de bens, outros quatro elementos táticos: pessoas, processos, perfil e produtividade. Assim, o marketing de serviços pode ser usado como uma ferramenta estratégica pelas empresas que atuam no setor de educação que almejam qualidade.

Diante do processo evolutivo da aplicabilidade do marketing, Cobra (1994) situa a década de 1980 como o período em que ensino passou a usá-la como uma ferramenta valiosa e fundamental para a competitividade no mercado educacional. Manes (1997), pouco depois, já afirmava que “marketing educacional é o processo de investigação das necessidades sociais de aprendizagem, de modo a orientar e desenvolver programas educativos que as satisfaçam”. Assim entende-se que o marketing educacional está ligado diretamente com as bases e aos conceitos do marketing de serviços.

Quando se tenta compreender as questões oriundas da relação marketing de serviços\educacional, cria-se, portanto, a possibilidade de rever conceitos e entender transformações – como a empregabilidade a proposição de um modelo teórico – com base nos fatores do ensino profissionalizante e em sua influencia na empregabilidade.

1.2 Problema da pesquisa

Diante da importância destes estudos para a consolidação profissional, formula-se o seguinte problema de pesquisa: “Qual é a influência dos atributos educacionais dos cursos profissionalizantes na empregabilidade”?

1.3 Objetivos dos Estudos

1.3.1 Objetivo Geral

Analisar a influência dos atributos educacionais das instituições do ensino profissionalizantes na empregabilidade.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Identificar os atributos educacionais oferecidos pelas escolas profissionalizantes;
- b) Verificar a percepção dos alunos quanto aos atributos educacionais;
- c) Avaliar a relação dos atributos educacionais com os fatores de empregabilidade.

1.4 Justificativa

Com base nas mudanças impostas pela globalização, novas ferramentas de gestão nas constantes inovações tecnológicas, com seus respectivos impactos no processo administrativo e acadêmico das instituições de ensino, surge a necessidade de estudar e analisar a influência dos fatores oferecidos nos cursos profissionalizantes na empregabilidade, principalmente, pela inexistência de um consenso sobre o que realmente determina o acesso ou a ascensão dos alunos nesse mercado atual (MIGUEL; GANCHO, 2007).

Quanto à oportunidade segundo Dias e Pimenta (2005), as instituições de ensino começam a reconhecer a necessidade de melhorar sua gestão administrativa e acadêmica, buscando a criação de estratégias e serviços que atendam de forma personalizada e excedem as expectativas dos alunos, com vista à empregabilidade. Neste contexto, o modelo a ser proposto, baseado no marketing educacional, poderá agregar valor e melhorar os métodos e procedimentos já utilizados na gestão administrativa e acadêmica das instituições.

Quanto à viabilidade, esta pesquisa é uma oportunidade para os gestores acadêmicos avaliarem as questões relacionadas à sua gestão, considerando que traz a relação entre ensino profissionalizante e empregabilidade.

Outro fator que valida o desenvolvimento desta pesquisa refere-se ao baixo número de pesquisas sobre o tema nela abordado. Lima e Braga (2010) encontraram poucos artigos a esse respeito, na Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD). A revisão desses conceitos, além de promover novas discussões sobre o tema, aumenta a possibilidade de contribuição para a ciência, incluindo novas ideias e a modernização de antigos conceitos e construtos, que passaram a ser vistos de forma diferente em um mundo empresarial globalizado e sujeito a grandes mudanças em pequenos intervalos de tempo.

1.5 Estrutura da dissertação

Este trabalho está estruturado em cinco capítulos, incluindo esta a Introdução em que se abordam o problema da pesquisa, os objetivos, a justificativa e a estrutura da dissertação.

No segundo capítulo, descreve-se o referencial teórico, contemplando os principais conceitos e teorias que servirão de base para o desenvolvimento da pesquisa.

No terceiro capítulo, desenvolve-se a metodologia utilizada na pesquisa, contemplando a abordagem da pesquisa, o tipo de pesquisa, o método de pesquisa a seleção dos entrevistados, as dimensões de análise e a análise de dados.

No quarto capítulo, procede-se à apresentação e análise dos resultados.

No quinto capítulo, formulam-se as considerações finais.

Seguem-se as referências e o apêndice.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este referencial teórico abrange três temas, expostos em forma de tópicos, a saber: Empregabilidade, em que se realiza uma contextualização histórica da empregabilidade e seus conceitos; Marketing educacional, em que se retrata a influência do marketing educacional na empregabilidade; e – Modelo hipotético, em que se expõem os atributos educacionais que influenciam significativamente e positivamente a empregabilidade.

2.1 Empregabilidade

A empregabilidade é vista hoje como um fator decisivo para garantir as chances de sucesso profissional nas organizações, visto que quanto mais capaz for o profissional, maior será a vantagem competitiva da empresa. Tal conceito tem passado por diversas mudanças; com base no histórico gerencial das empresas. A cada dia as empresas aprendem e adotam novos métodos, fazendo com que as gestões passem por grandes mudanças. Isso exige do pessoal o aprimoramento das capacidades necessárias para o exercício das diversas funções criadas com base no crescimento e na evolução das empresas. As instituições de ensino profissionalizante, que capacitam os alunos com vista à empregabilidade, têm ganhado destaque pela qualidade do ensino aplicado durante a estadia deles na instituição e contribuído para o desenvolvimento de suas carreiras profissionais.

Neri (2001) destaca que empregabilidade é a capacidade do profissional de conseguir emprego. Ou seja, a pessoa deve possuir maior capacidade e conhecimento para ser empregada, sendo contratada não só por empresas, mas também por indivíduos ou grupos isolados.

Muitos profissionais ainda nos dias de hoje confiam seu futuro às empresas e se acomodam, desconsiderando a importância de se especializarem e de se adequarem às novas exigências do mercado. Porém, “a carreira profissional é de toda responsabilidade de quem a desenvolve, mas a maioria das pessoas só descobre que confiam o seu futuro às empresas quando perdem o poder de decisão” (GRESELE; CONRADO; CAVALCANTI, 2008 p2).

Campos (2006) afirma que um problema crucial é que aqueles que trabalham por décadas em uma organização já se acostumaram com alguns comportamentos específicos. “Assim sendo, não conseguem apresentar uma série de competências da nova realidade” (CAMPOS, 2006 p. 14). Contudo, o que se pode afirmar é que esse construto tende a caracterizar o profissional como um indivíduo flexível e multifuncional, sendo ele o principal responsável por sua inserção e permanência no posto de serviço.

De acordo com Carvalho (2006), durante o século XX as empresas passaram por muitas mudanças relacionadas à inovação, tecnologia e mercado, que afetaram e ainda afetam seu planejamento, métodos, processos e estratégias, fazendo com que elas determinem novas exigências e requisitos para contratação de profissionais capacitados e devidamente preparados para a execução de suas respectivas operações. Portanto, as empresas estão sempre à procura de profissionais que se diferenciam por suas qualidades humanas e pela agilidade de ampliar seus recursos e capacidades potenciais sempre. Campos (2006) destaca que, com essa evolução, os profissionais que contemplam cargos ou querem mantê-los devem desenvolver características e adquirir conhecimentos condizentes com a atual situação do mercado, que o procura constantemente perfis moldados pela auto competência.

Um profissional deve apresentar um conjunto de habilidades e potencialidades para se manter em evidência no mercado de trabalho. Muitas dessas habilidades podem ser aprendidas e outras, desenvolvidas. Campos (2006) destaca as habilidades necessárias para um indivíduo se tornar empregável:

1. Para se obter inicialmente um emprego, é preciso que a instituição de ensino acrescente em seu programa aconselhamento sobre a carreira profissional e compreensão do mundo do trabalho.
2. Manter a habilidade para se manter empregável e fazer transições entre trabalhos e papéis na mesma organização, para encontrar novas necessidades de trabalho.
3. A habilidade de manter um novo emprego, se necessário; isto é ser independente no mercado de trabalho por estar disposto a ser apto e gerenciar a transição de trabalhos com a organização.

“Empregabilidade é a capacidade de mover-se de maneira autossuficiente dentro do mercado de trabalho com potencial para empreender a realidade do emprego sustentável” (CAMPOS, 2006 p. 16).

De acordo com Gresele, Conrado e Cavalcanti (2008), apesar das mudanças no mundo do trabalho, empregabilidade é a condição de permanecer nele. Ou seja “é a capacidade de se autogerenciar, de administrar o seu itinerário ou, mesmo, de o construir e dirigir é ser empreendedor” (GRESELE; CONRADO; CAVALCANTI, 2008 p2).

Reis (2013) destaca que o conceito de empregabilidade surgiu no princípio do século 20, nos Estados Unidos, com repercussão também na Inglaterra, com foco na definição dada às pessoas que possuíam condições físicas e mentais para o trabalho. Até a metade do século, a versão mais moderna do construto empregabilidade “passou a considerar não somente as

condições físicas e mentais do indivíduo, mas também as condições sociológicas, como a mobilidade e a apresentação do trabalhador” (REIS 2013 p. 35).

Para ter empregabilidade, é preciso estar preparado para as exigências das empresas. “Para se ter sucesso hoje, são necessários pessoas de qualidade, velocidade e flexibilidade” (GRESELE; CONRADO; CAVALCANTI, 2008 p2).

De acordo com Campos (2006), o conceito de empregabilidade se fortaleceu entre os educadores que trabalhavam em programas de qualificação e encaminhamento profissional, os quais aplicavam atividades para ajudar os alunos a conquistarem uma posição de trabalho específica. Com isso, “o uso do termo empregabilidade refere-se não mais às habilidades específicas de uma profissão, e sim às características, habilidades e atitudes esperadas em geral para um bom profissional” (CAMPOS 2006 p. 15).

De acordo com Reis (2013), surgia um novo conceito de empregabilidade, em que essa empregabilidade é dotada de uma dimensão subjetiva, que consiste em uma nova forma de integração do trabalhador à sociedade, o qual precisa ser percebido pelas corporações como capaz de aplicar as técnicas e competências adquiridas em seu processo de aprendizagem.

Enfim, conforme Reis (2013) o conceito empregabilidade significa a condição de dar ou de se conseguir emprego por intermédio de seus conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidas por meio de educação e treinamento sintonizados com as novas necessidades do mercado de trabalho.

Para entender melhor os fatores que permeiam o tema “empregabilidade”, expõem-se no tópico seguinte alguns aspectos sobre esse construto relacionados às competências que o indivíduo deve possuir.

2.1.1 Competências individuais e empregabilidade

Maciel (2011) afirma que competências individuais são a harmonização entre conhecimentos, habilidades e atitudes que, depois de desenvolvidas, proporcionam ao indivíduo e para a organização da qual faz parte maiores atributos para competir no mercado em que atua. Assim com o uso adequado das competências, as tarefas aconteceriam de forma eficaz, contribuindo para a satisfação pessoal.

“A competência existe quando o indivíduo sabe agir, mobiliza-se, sabe transferir, sabe aprender, sabe engajar-se, tem visão estratégica e assume responsabilidades” (MACIEL,

2011, p. 3). Neste contexto, essas habilidades determinam um eixo entre a competência dos indivíduos, a da equipe e, conseqüentemente, a da organização.

Campos (2006) destaca quatro componentes que o profissional deve apresentar aos empregadores:

1. Recursos – referem - se a conhecimentos (o que o indivíduo sabe), habilidades (o que consegue fazer com o que sabe) e atitudes (como o faz).
2. Desenvolvimento – habilidade de gerenciar a carreira (conhecer quais oportunidades existem e seus requisitos de entrada), habilidade de buscar trabalho (trabalho satisfatório) e aproximação estratégica (ser adaptável aos acontecimentos do mercado e ser realista sobre as oportunidades).
3. Apresentação – capacidade de demonstrar seus recursos (apresentação do currículo) qualificações individuais, referências e experiências de trabalho.
4. Circunstâncias pessoais e mercado de trabalho – é a habilidade de empregabilidade (engloba a preocupação com responsabilidades, deficiências pessoais e obrigações familiares capazes de afetar a habilidade de procurar trabalho).

Discorrendo sobre as habilidades necessárias para adquirir e manter um trabalho, enfatizam - se a habilidade de “comunicação, o relacionamento interpessoal e o gerenciamento de processos organizacionais” (CAMPOS, 2006 p. 18). Se o indivíduo for deslocado para uma função que reúne necessidades de habilidades específicas constantes deste plano, tenderá a produzir melhor, contribuindo para o alcance dos objetivos organizacionais. Maciel (2011) destaca que os indivíduos motivados e com conhecimentos adequados para a execução de suas funções tendem a realizar melhor o trabalho sob sua responsabilidade, sendo isso visto como uma vantagem competitiva para a organização.

Hoje, com a inserção de inovações tecnológicas na sociedade contemporânea, é preciso sempre estar atento às novidades e aos lançamentos, pois a interação sobre novos assuntos pode ser um grande diferencial, na medida que que os profissionais atuem em diversos ramos e, até mesmo, em áreas diferentes daquelas de suas formações.

Maciel (2011) salienta que os indivíduos têm forte disposição para se comportarem de acordo com suas escolhas quando em situações de trabalho em grupo, interagindo como equipe. Isso é visto como uma competência muito exigida hoje em dia pelas organizações de

qualquer setor da economia. O autor apresenta mais algumas competências que o mercado de trabalho requer:

- a) Criatividade – possibilidade de ter ambiente favorável para criar.
- b) Cooperação – trabalhar em equipe.
- c) Participação – ser proativo; agir no sentido da ação.
- d) Atuação interdisciplinar – ninguém é especialista em tudo.
- e) Capacidade de análise – decidir o que precisa ser feito.
- f) Valor da informação - como vantagem competitiva.
- g) Senso crítico – pertinência com o que deve ser executado.
- h) Comprometimento - com os objetivos organizacionais.
- i) Ousadia – somente cresce profissionalmente quem tem coragem de assumir riscos calculados.
- j) Servir o cliente interno e o externo – as dimensões da sustentabilidade encontram-se diretamente relacionadas à satisfação dos consumidores dos bens tangíveis e intangíveis dentro e fora da organização.

O mesmo autor destaca outras competências que vão capacitar uma pessoa a conquistar e manter um trabalho, as quais envolvem mais aspectos do que se pode inicialmente pensar e requerem alta avaliação, pesquisa e tomada de decisões, todas relacionadas à habilidade interpessoal, educacionais e de treinamento especializado, como pontos norteadores do grau de qualificação.

De acordo com Campos (2006), esses aspectos envolvem autoconhecimento, bagagem e experiências pessoais, características que também estão relacionados à empregabilidade:

1. Habilidade gerencial – tomada de decisão e solução de conflitos.
2. Informática e outras habilidades técnicas – saber usar o computador e outros aplicativos.
3. Habilidades de comunicação – falar em público, mediar ou negociar, falar idiomas estrangeiros e saber ouvir.

4. Habilidades de organização – fixar metas e saber gerenciar o tempo.
5. Habilidades específicas de trabalho – consciência de aprimorar e aprender novas habilidades e técnicas para o exercício da profissão.
6. Habilidades gerais – ter confiança, cortesia, qualidade, pontualidade, cooperação, vestimenta e apresentação em geral.
7. Habilidades psicológicas – ter responsabilidade, automotivação e iniciativa.
8. Interação e network – participação em clubes sociais, voluntariado ou atividades recreativas.
9. Habilidade educacional e vocacional – habilidades que a pessoa possui em um campo específico.
10. Habilidades advindas do processo educacional – busca constante de informações, desenvolvimento da escuta e da escrita e aplicação das tecnologias.

Com esses dados em mãos e dominando sua correta avaliação, o profissional terá condições de determinar sua empregabilidade e as áreas que merecem maior investimento. “Desse modo, a identidade, vista aqui também como autoconhecimento, é reconhecida como uma competência possuída pelos profissionais de sucesso da atualidade” (CAMPOS 2006, p. 21).

Reforçando os conceitos acima Lynch (2000), no contexto educacional listou 10 itens básicos que poderiam ajudar os alunos a obterem sucesso no mundo do trabalho:

1. Aplicar as habilidades acadêmicas – habilidades básicas de comunicação (leitura, escrita, fala e escuta), conhecimentos científicos e conceitos sociais.
2. Planejar a carreira – explorar atividades e experiências baseadas no trabalho, para identificar e perseguir as metas profissionais.
3. Demonstrar a habilidade de combinar ideias ou informações de maneira nova (uso de símbolos, cartazes e esquemas, por exemplo).
4. Tomar decisões e resolver problemas de forma assertiva.
5. Realizar o autogerenciamento – demonstrar comportamento ético e respeitoso.

6. Possuir habilidade organizacional – organizar, planejar e alocar recursos de forma eficaz.
7. Realizar trabalho em equipe – cooperar com as pessoas, fornecendo ideias e esforços.
8. Possuir habilidade de negociação – saber negociar, para resolver divergências e propor soluções.
9. Compreender a dinâmica organizacional, bem como o trabalho e o uso das tecnologias.
10. Adotar a empregabilidade: ter a habilidade para obter, manter e trocar de emprego.

Lynch (2000) destaca tais habilidades como facilitadores para o sucesso no mercado de trabalho.

Segundo Campos (2006), o desenvolvimento das habilidades e das competências para a empregabilidade se deve à atualização profissional e educacional, bem como à noção de aprendizagem contínua e sua efetivação ao longo do tempo. Os autores defendem que o aprimoramento constante das habilidades é considerado uma das características mais importantes da empregabilidade, competindo ao indivíduo alcançar seu objetivo profissional.

“As habilidades chaves incluem comunicação interpessoal, trabalho em equipe e atitude” (CAMPOS 2006, p. 25). Hoje, a maioria dos anúncios para vagas específicas de emprego destacam os atributos necessários para a contratação. De acordo com Maciel (2011), pode-se concluir que ser sustentável é ser empregável. “Significa ter conhecimentos, habilidades e comportamentos adequados para a execução das tarefas em qualquer área do conhecimento” (MACIEL 2011, p. 4).

Lemos (2006) afirma que, com o advento da empregabilidade, a qualificação profissional deixou de ser apenas uma atividade concentrada em determinado período da vida do trabalhador para tornar-se uma exigência permanente, em razão da atualização das capacidades adquiridas, tornando-se um movimento individual constante em direção à conquista de novas habilidades e disposições.

Para que uma instituição de ensino profissionalizante alcance os objetivos com os alunos que visam à empregabilidade, é preciso conhecer com mais detalhes o significado e as possibilidades da utilização do marketing de serviços, tanto no processo administrativo quanto no acadêmico. O tópico a seguir que aborda alguns aspectos sobre esse assunto relacionados

aos serviços que a instituição de ensino profissionalizante precisa agregar para ajudar o aluno a desenvolver as habilidades e as competências necessárias para o alcançar da empregabilidade no mercado de trabalho.

2.2 Marketing educacional

Antes de explanar a respeito da utilização do marketing pelas instituições de ensino, é preciso definir o que é marketing. “A palavra marketing tem origem em ‘market’, que significa ‘mercado’. Logo, marketing pode ser definido como ‘agindo no mercado’ (FARIA, 2002 p. 3)

Segundo Faria (2002), marketing pode ser visto como uma postura mental, uma atitude, uma forma de conceber determinada relação de troca por parte de uma organização que mantém uma oferta no mercado. “Desta forma, marketing é entendido como um processo gerencial que envolve análise, planejamento, implementação e controle” (FARIA, 2002 p. 3)

O mesmo autor ressalta que o marketing é uma ferramenta extremamente útil a todo o processo administrativo-educacional, apresentando, entre outras, as seguintes vantagens:

- Seleciona mercados-alvo, distinguindo os melhores segmentos com potencial de mercado.
- Como se baseia em planejamento, o marketing exige que a instituição seja mais específica em seus objetivos.
- Auxilia na melhoria do serviço oferecido pela instituição, visando ao atendimento das necessidades dos alunos.

O marketing educacional está ligado diretamente às bases e aos conceitos do marketing de serviços. De acordo com Dessotti, Pavan e Cunha (2013), é importante analisar o mercado e atender o público - alvo, levando em consideração o preço que será cobrado, o que será oferecido, se o local atende à demanda da sociedade e como será promovido, para que todos possam visualizar a instituição, “lembrando que essas ações devem ser responsáveis e com compromissos sociais, para que venha a surgir efeito positivo em toda estrutura educacional” (DESSOTTI; PAVAN E CUNHA, 2013, p. 2).

Kotler e Fox (2006) afirmam que o marketing tem tanto críticos como defensores. Alguns educadores sentem que ele é incompatível com a missão educacional, e subestima a educação e as instituições que o utilizam. De outro lado, seus defensores afirmam que

marketing realmente ajuda a cumprir sua missão educacional por aumentar a satisfação que oferece a seus mercadoalvo. "Marketing ajuda a instituição a desenvolver programas viáveis, com preços e comunicação eficazes" (KOTLER E FOX, 1994, p. 34)

Para se tornar um profissional disputado pelo mercado de trabalho, o aluno precisa adquirir um conjunto de competências, conhecimento, habilidades, capacidades, consciência e formação política, ética e cidadã. Dessotti, Pavan e Cunha (2013) ressaltam que o aluno não vai à escola adquirir um produto; o aluno é o produto. É ele quem precisa ter qualidade, instrução, formação e instrumentalização. As atividades, os professores, os equipamentos e o conhecimento são instrumentos de construção desse produto.

A formação acadêmica e profissional não são produtos tangíveis; não podem ser vendidos como roupas em vitrines de lojas. É um processo longo, numa relação entre o professor e o aluno, que nem sempre é leve e fácil. Não traz satisfação imediata, mas é fundamental para o seu crescimento e formação. O objetivo da instituição de ensino profissionalizante é formar o melhor profissional para ocupar a melhor posição no mercado de trabalho. Seu cliente não é, portanto, o aluno, e sim o mercado de trabalho. Este tem que ficar satisfeito com sua aquisição. E não se pode perder de vista que o mercado está cada dia mais exigente. Assim, contribuir para a empregabilidade do aluno fará com que o mercado de trabalho o absorva de forma mais satisfatória.

“Administradores e diretores de instituições de ensino têm sido responsáveis pelo número decrescente de alunos e pelo aumento significativo da concorrência” (DESSOTTI; PAVAN e CUNHA, 2013, p. 2).

De acordo com Dessotti, Pavan e Cunha (2013), o administrador deve estar sempre atento para qual finalidade e de que forma estará se integrando com as políticas que giram ao redor da instituição de ensino, pois, da mesma maneira que pode ser um excelente negócio e contribuir para o seu funcionamento, pode também acarretar problemas estruturais.

Uma instituição orientada para o marketing tem como foco a determinação das necessidades e dos desejos de seus públicos e clientes, para satisfazê-lo em programas e serviços apropriados e competitivamente viáveis. Isso se dá sem que a instituição necessite subverter a qualidade de sua missão educacional. Ao contrário, ela torna os componentes de sua missão educacional melhor e mais atraentes ao seu público.

Faria (2002) afirma que a maioria das instituições educacionais oferece produtos múltiplos. Um produto pode ser definido como algo que pode ser oferecido a um mercado

para satisfazer uma necessidade. O termo produto pode referir-se a objetos físicos, programas, cursos, serviços, pessoas, lugares, organizações e ideias.

A instituição deve preocupar-se com a adaptação de seus cursos, serviços e ideias ao público e ao cliente existente, bem como à criação de outros, de acordo com as necessidades emergentes. Além disso, precisa avaliar constantemente em que fase do ciclo de vida se encontram seus produtos, para tomar as ações cabíveis. A Figura 1, proposta por Martins (1986, p 37), ilustra sua composição.

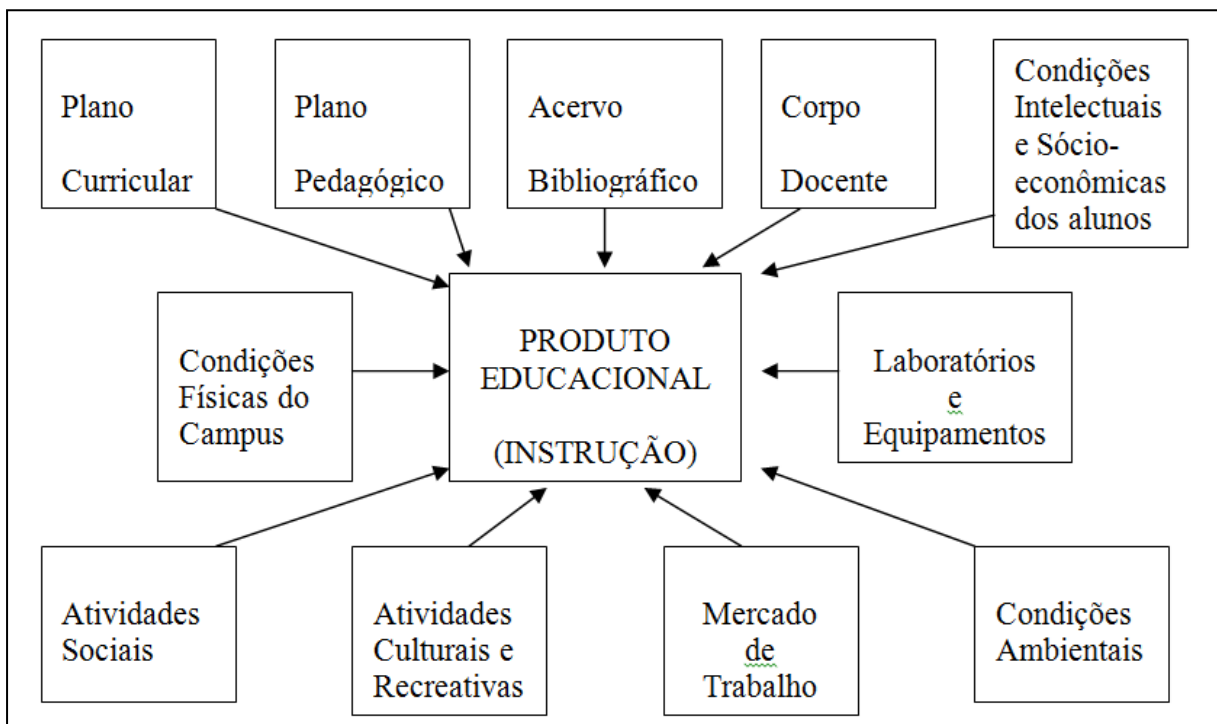


FIGURA 1- Principais fatores para a composição de um produto educacional

Fonte: Martins 1986, p. 37

De acordo com a figura acima os serviços prestados pela instituição de ensino deve ser analisado e direcionado. Como podemos observar o produto na categoria educacional exige um gerenciamento de todos os fatores mencionados por Martins (1986). O desafio é entender e superar as expectativas dos alunos, pois é a melhor maneira de uma instituição de ensino diferenciar-se de concorrentes. A figura mostra que a infraestrutura, o acervo bibliográfico, os projetos pedagógicos, os laboratórios, equipamentos e as atividades extensão contribuem para a diferenciação dos produtos e fortalecimento da marca.

“Este perfil do marketing, continuamente interligado às questões internas e externas, é ideal para auxiliar a Instituição de Ensino na análise e no cruzamento das competências do negócio com as oportunidades existentes” (DESSOTTI; PAVAN e CUNHA, 2013, p.2).

Dessa forma, é fundamental criar estratégias que atendam as necessidades e aos desejos dos alunos, para conseqüentemente, chegar a seu objetivo final.

Faria (2002) destaca a preocupação em relação a horários e períodos do dia ou semana que os novos cursos deverão ser ministrados, áreas semelhantes na concorrência e pontos fortes e fracos dos cursos concorrentes.

Segundo Dessotti, Pavan e Cunha (2013), é necessário observar o preço do curso – se ele é acessível e competitivo com o de outras instituições de ensino – e montar uma estratégia para divulgar o curso, visando à conquista de suas metas e objetivos. Deve – se, também observar o custo benefício da divulgação do curso e avaliar a relação do curso com o foco e o posicionamento estratégico da instituição. Quanto ao mercado de trabalho.

Kotler (2008) aponta a importância de desenvolver planos estratégicos baseados no próprio cliente ou no grupo de clientes, conforme o destaque que tiverem na instituição de ensino.

A instituição deve estar atenta a todos os planos programas, cursos, serviços, pessoas, lugares, organizações e ideias citados, de forma a contribuir plenamente para o processo educacional. “Oferecer uma qualidade diferenciada nos serviços representa um requisito básico para o sucesso” (DESSOTTI; PAVAN e CUNHA, 2013, p. 2).

Kotler (1994) explica que adotar das atividades de marketing é de suma importância para as instituições de ensino profissionalizante, e que elas, como qualquer empresa para sobreviver em um mercado cada vez mais competitivo precisam estar atentas às tendências, pesquisa de mercado e a satisfação dos alunos, tudo isso com base em suas necessidades e desejos.

Dessotti, Pavan e Cunha (2013) advertem que muitos problemas se agravam porque são esquecidos pela instituição, em sua maioria estão ligados à administração que não percebe ou não se interessa por resolução. De tais problemas. Muitos problemas são bem complexos, pois pode estar ligada à legislação, à insatisfação do aluno, ou principalmente uma resposta negativa pelo mercado de trabalho após o processo de desenvolvimento do aluno na instituição de ensino: se, realmente, a instituição tem cumprido com sua missão de melhorar as chances de empregabilidade do aluno.

Desta forma, existe a necessidade de estabelecer um modelo de avaliação da qualidade de serviços capaz de registrar se os principais atributos empregados pela instituição de ensino profissionalizante influenciam na empregabilidade do aluno.

3. MODELO HIPOTÉTICO: OS PRINCIPAIS ATRIBUTOS QUE PODEM INFLUENCIAR A EMPREGABILIDADE

Para que as instituições de ensino profissionalizante cumpram sua missão educacional, é importante que todos os seus processos sejam vigiados, medidos, melhorados e executados de maneira eficaz e eficiente.

3.1 Plano Pedagógico

De acordo com Faria (2002), o Plano Pedagógico é o equilíbrio da linha de serviços, em termos de como serão aplicadas as diretrizes e prioridades estabelecidas pela equipe escolar, a partir dos objetivos educacionais e da definição dos resultados a serem atingidos, sempre voltados para a melhoria da aprendizagem e do desempenho da instituição de ensino, de forma que venha a contribuir para a empregabilidade do aluno.

Campos (2006) relata a importância de as instituições fornecerem um ensino amplo, flexível e motivador, de forma que o aluno compreenda a importância de seus estudos e do desenvolvimento dessas características e habilidades para melhor exercer suas atividades profissionais.

É muito importante para a instituição remodelar as disciplinas que oferece, no intuito de abarcar as características desejáveis, para a recuperação e o manejo de informações já aprendidas, a comunicação, a apresentação, o planejamento, a resolução de problemas e interação social, e principalmente tornar as aulas mais dinâmicas e atrativas para os alunos. “A educação deve promover habilidades que lhes possibilitem atuar profissionalmente em uma realidade denominada era da aprendizagem ou sociedade de aprendizagem” (CAMPOS, 2006 p. 31).

Os autores acreditam que as instituições devem desenvolver para cada programa oferecido uma programação específica, que contemple: conhecimentos e compreensões que o aluno esperava ter ao concluir o curso, habilidades chave de comunicação, habilidade numérica, uso de tecnologias de informação, aprender a aprender e desenvolver a capacidade de análise crítica e habilidades específicas do seu curso.

Campos (2006) ressalta a importância da complementação do ensino promovido na sala de aula com a aprendizagem da realidade de trabalho, no intuito de ajudar os alunos a combinarem suas compreensões teóricas com a aplicação prática, de modo a estarem bem mais preparados para enfrentar o mercado de trabalho. Tudo se deve a um Plano Pedagógico bem elaborado, que esteja de acordo com a missão da instituição de ensino para ser aplicado

dentro das salas de aulas. Diante disso, propõe-se:

Hipótese 1: *Plano pedagógico influencia, positiva e significativamente a empregabilidade.*

3.2 Infraestrutura

A instituição de ensino precisa tornar seus programas e serviços disponíveis e acessíveis a seus mercados-alvo. Faria (2002) salienta que, além de organizar as salas e os laboratórios com softwares para a simulação de rotinas e cases nas áreas de estudo, essas experiências poderão contribuir para a empregabilidade do aluno, transmitindo a ele uma visão real das rotinas e dos desafios que ele irá enfrentar ao se deparar com o mercado de trabalho.

Os serviços educacionais, geralmente, não podem ser "estocados". As instituições precisam considerar como torná-los tanto convenientes como praticáveis em termos de localização e programação. Além disso, precisam colocar à disposição de seus públicos instrumentos que permitam aceder de imediato e sem esforço à instituição, no sentido de obterem o que ela oferece. Por exemplo, bases de dados, linhas de atendimento telefônico de acordo com os serviços a prestar, páginas da internet, ferramentas de gestão em RH para facilitar a visibilidade do aluno no mercado de trabalho, publicações periódicas, e "mailling".

Campos (2006) sugere que o aluno que busca uma instituição de ensino com o objetivo de aumentar suas chances de empregabilidade é influenciado por variáveis psicológicas. Aspectos estruturais, como, espaço, iluminação e cores também podem influenciar o nível de satisfação, responsabilidade, autoestima e a auto eficácia do aluno no processo de aprendizagem.

Pode-se pensar que as atividades de busca de trabalho baseam-se em complexas interações entre motivos, metas profissionais, tendências pessoais, emocionais, sociais e condições situacionais do ambiente. Tais fatores podem influenciar positivamente ou negativamente os resultados no processo de aprendizagem.

Mesmo que as instituições de ensino contem com bons diretores, com professores dedicados e com a força de vontade dos alunos, é perceptível que a infraestrutura pode ter papel essencial na formação dos alunos, além de garantir conforto e bem estar não apenas aos alunos, mas também aos professores e à toda comunidade escolar.

Hipótese 2: A infraestrutura influencia positiva e significativamente a empregabilidade.

3.3 Corpo docente

Para que os atributos citados acima funcionem na instituição de ensino, o corpo docente deve ser visto como o maior influenciador no processo de desenvolvimento do aluno e o conhecimento deverá ser transmitido visando às questões da empregabilidade, sendo assim é preciso adotar a postura que o mercado de trabalho profissional e incrementá-lo no processo de formação, a fim de se determinar os passos mais eficazes a serem tomados, conforme o estágio de capacitação de cada etapa do aluno direcionando a ele o tratamento personalizado.

De acordo com Faria (2006), oferecer condições dignas de remuneração aos professores e instrutores pela prática da carreira docente contribuirá para motivá-los, e conseqüentemente, torna-los molas propulsoras dentro da sala de aula, possibilitando o crescimento vertical da instituição e criando uma perspectiva positiva para o aluno que busca a diferenciação em seu papel profissional. “As instituições de ensino devem ficar atentas quanto às novas maneiras de utilizar intermediários auxiliares, a fim de levar seus serviços (cursos, programas de instrução, palestras) aos seus clientes”. (FARIA, 2006 p. 9)

Outro aspecto importante que poderá aumentar as chances de empregabilidade do aluno envolve o desenvolvimento e a implementação de cursos para treinar professores para ensinar habilidades de carreira e empregabilidade aos alunos.

Campos (2006) destaca a importância de oferecer aos professores uma preparação para as necessidades do mercado de trabalho, incluindo-se as novas capacidades, tais como, competência na transmissão das habilidades de carreira, associá-los aos requisitos de ensino e ao trabalho com empresas locais.

É de suma importância estabelecer como meta a preparação dos professores, de forma que aprendam a demonstrar as conexões entre o conteúdo de sua área e o mercado de trabalho, aliando, dessa forma, a prática. De acordo com Lynch (2002), para preparar trabalhadores mais qualificados, os professores precisam estar habilitados para unir o ensino com o mercado de trabalho.

Nessa linha, Campos (2006) extraiu de Chen-Jung, Jui Hung e Shoh- Liang (2003), o Quadro 1, em que se comparam as habilidades chaves de empregabilidade em diferentes países.

Quadro 1 – Habilidades chaves de empregabilidade em diferentes países.

<i>Mayer Committee-Austrália</i>	<i>Department of Labor (DOL) e American Society for Training and Development ASTD-EUA</i>	<i>Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills SCANS-EUA</i>	<i>Key-skills of UK- Reino Unido</i>	<i>Employability skills-2000 CANADA</i>	<i>1-9 integral curriculum-TAIWAN</i>
Coletar, analisar e organizar informações	Aprender a aprender	Informação	Aperfeiçoar sua própria aprendizagem e desempenho	Ciência	Planejamento de carreira e aprendizagem contínua
Comunicar idéias e informações	Aprender a aprender	Habilidade interpessoal	comunicação	Comunicação	Apresentação, comunicação e compartilhamento
Planejar e organizar atividades	Habilidades de influência	Sistemas	----	----	Planejamento, organização e atuação
Trabalhar com outros e em times/ equipes	Eficácia grupal	Habilidade interpessoal	Trabalhar com outros	Trabalhar com outros	Estima, interesse e trabalho em time/equipes
Usar idéias matemáticas e técnicas	Bases acadêmicas	Habilidades básicas	Aplicações numéricas	Matemática	Atividades de exploração e pesquisa
Solução de problemas	Adaptabilidade	Habilidades de pensamento	Solução de problemas	Solução de problemas	Pensamento independente e solução de problemas
Uso de tecnologias	----	Tecnologias	Informação e tecnologia	Tecnologia	Aplicação de tecnologias e informações

Quadro 1 – Habilidades chaves de empregabilidade em diferentes países.

Fonte: extraído de Chen-Jung, Jui Hung e Shoh – Liang (2003) e adaptado por Campos (2006).

De acordo com a Figura 2, as competências citadas são consideradas chave para que o professor seja modelo para o aluno e, depois de desenvolver tais habilidades, consiga repassar o conhecimento, causando um efeito positivo para o aluno. O profissional envolvido no processo educacional precisa ter a habilidade cognitiva desenvolvida e compreensão de que o simples conhecimento envolve aplicação na vida real. De outro lado, de acordo com Campos (2006), existem déficits de formação dos professores ao criarem estratégias para lidar com a situação. Acima de tudo importante incluir questões no treinamento dos professores referentes à empregabilidade.

Hipótese 3: *O corpo docente influencia, positiva e significativamente, a empregabilidade.*

3.4 Atividades extras

Campos (2006) afirma que as atividades extras contribuirão para a visibilidade da instituição de ensino, o aumento de sua credibilidade e a confiança perante o seu público-alvo. Dessa forma, a adoção de programas de estágios, visitas técnicas, incentivo à produção de oficinas, workshops, programas de orientação profissional e encaminhamento profissional, entre outros serviços, contribuirão para o aumento da prática/experiência exigida pelo mercado de trabalho e para a quebra de barreiras dos alunos na questão pessoal, social e técnica.

Aliar os conceitos teóricos estudados na sala de aula com a prática aumenta consideravelmente, as chances de empregabilidade do aluno.

As experiências baseadas na vocação do aluno percebida pelo professor contribuem significativamente para o desenvolvimento de habilidades mentais gerais, como, responsabilidade, brilhantismo, agilidade na solução de problemas e facilidade em aprender novas habilidades. De acordo com Campos (2006) tais habilidades constituem os pontos mais utilizados pelos selecionadores no momento de contratar uma pessoa.

Faria (2006) conclui que maior conhecimento e vivência sobre o mercado de trabalho pode auxiliar o aluno a encontrar melhores colocações profissionais, por aumentar suas condições de empregabilidade.

De acordo com Campos (2006), as atividades extras além de auxiliarem o aluno na construção de novos conhecimentos poderão contribuir para valorizar o currículo, com vistas ao que o mercado de trabalho exige, ainda mais quando são destacados no currículo experiências extras como:

- a) Experiência de liderança na instituição – isso mostra que o aluno está disposto a lidar com as situações-problema e transmite a noção de responsabilidade e gestão de pessoas.
- b) Praticar esportes – esse envolvimento transmite o lado competitivo do aluno e o destaca por trabalhar em equipe.
- c) Trabalho voluntário – o interesse fora do campo de estudo revela que o aluno demonstra generosidade, disponibilidade e disciplina. Isso reforça ainda mais a capacidade do aluno de gerenciar projetos, trabalhar com pessoas e melhorar o clima organizacional da empresa.

- d) Visitas técnicas – as empresas exercem o papel de formadores de valores no âmbito das relações sociais nas comunidades. Com isso, a instituição conseguem vincular seu Plano Pedagógico ao contexto empresarial. A realização desta atividade é de extrema relevância para os alunos que buscam aumentar suas chances de empregabilidade, na medida possibilita observar o ambiente real de uma empresa em pleno funcionamento além de ser possível verificar sua dinâmica, organização e todos os fatores teóricos implícitos nela.
- e) Orientação Profissional – serve não apenas para se ter um norte sobre o campo profissional a seguir, mas também como uma oportunidade de autoconhecimento, de alinhamento entre habilidades/características pessoais e profissão, do sentido/significado do trabalho para o ser humano, da relação trabalho e projeto de vida.

Lisboa (2008) destaca que experiências agregadas ao aluno em seu processo de formação profissional contribuem para sua empregabilidade e o ajuda a ter uma visão mais ampla do mercado de trabalho e da sociedade como um todo. Tais concepções são:

- Trabalho;
- Dedicção e não dedicação ao trabalho;
- Vinculação do trabalho com a construção e a transformação da sociedade;
- Ideia de como o trabalho está sendo concebido e praticado pelos profissionais neste momento histórico no contexto brasileiro;
- Expectativa quanto ao desempenho do papel profissional a ser desenvolvido por cada sujeito;
- Ideia sobre os conceitos de ser, ter e fazer,
- O que não é trabalho.

Os autores concordam com a inserção de conteúdos no currículo vigente da instituição de ensino, na tentativa de aumentar o êxito no processo de empregabilidade do aluno.

Hipótese 4: *As atividades extras influenciam positiva e significativamente a empregabilidade.*

O Modelo estrutural hipotético é apresentado na Figura 2.

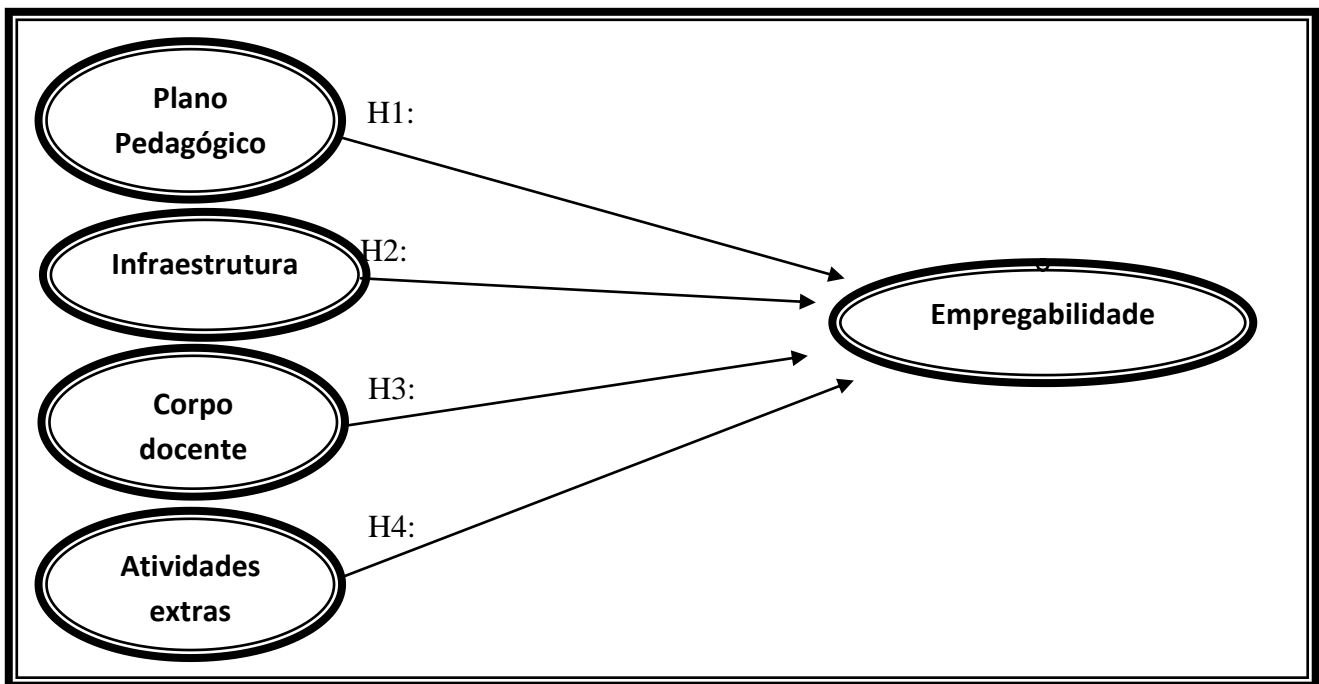


Figura 2 – Modelo hipotético: Os principais fatores que podem influenciar a empregabilidade.

Fonte: Elaborada pelo autor.

4. METODOLOGIA

4.1 Caracterização da pesquisa

Quanto aos fins, esta pesquisa é descritiva, pois visa descrever os fatores do ensino profissionalizante, objetivando verificar a relação entre marketing de serviços e empregabilidade, mediada pela educação e pela experiência adquirida por meio do trabalho. Para Rossetto *et al.* (2011, p. 6), “as pesquisas descritivas são aquelas que visam descobrir a associação entre variáveis e podem permitir uma visão mais ampla do problema”. Cervo e Bervian (2002) afirmam que a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos sem manipulá-los. Ainda segundo os autores, este tipo de pesquisa busca conhecer as diversas situações e relações que ocorrem na vida social, política e econômica e nos demais aspectos do comportamento humano, tanto do indivíduo tomado isoladamente como de grupos e comunidades mais complexas.

Quanto à abordagem esta pesquisa é quantitativa, na medida em que se caracteriza pela quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento por meio de técnicas estatísticas, por medir variáveis pré-determinadas com a intenção de

verificar e explicar sua influência sobre outras variáveis. A razão para se conduzir uma pesquisa dessas "é descobrir quantas pessoas de uma determinada população compartilham uma característica ou um grupo de características, de forma que permita uma análise estatística".

4.2 População e amostra da pesquisa

Para a realização deste trabalho, optou-se por pesquisar alunos de uma instituição de ensino profissionalizante. A amostra, originalmente, foi de 160 respondentes. A finalidade da pesquisa é trazer conhecimentos sobre o que está sendo estudado. As comparações e as confrontações com os resultados apresentados contribuirão para a consolidação de um corpo teórico sobre o tema.

4.3 Instrumento de coleta de dados

Utilizou-se como instrumento de coleta de dados o survey. Este método é tipicamente de pesquisa social, baseado em métodos de verificação empíricos e tem por objetivo entender as características da população. Segundo Malhotra (2001), consiste em um questionário estruturado aplicado a uma amostra de uma população, com o objetivo de obter informações específicas dos entrevistados.

O instrumento foi composto por 60 perguntas, sendo 51 fechadas, com tópicos específicos e aplicados aos alunos, que teve como finalidade avaliar as hipóteses apresentadas, numa escala likert de 10 pontos, variando de 1 (pouca importância) a 10 (extremamente importante), para medir o grau de influência dos fatores das instituições de ensino profissionalizante sobre a empregabilidade.

A pesquisa foi elaborada com base em trabalhos já desenvolvidos por outros autores, conforme será apresentado nos tópicos a seguir.

4.3.1 Atributos educacionais – Plano Pedagógico

Para determinar o atributo educacional Plano pedagógico, adotou-se a escala de Martins (2006) (Quadro 2). O resultado do trabalho apontou que compromisso a qualidade do ensino, a ênfase na prática profissional, remodelamento das disciplinas de forma inovadora e a conscientização quanto a importância de se capacitar, exerce um efeito positivo e significativo sobre a empregabilidade.

Quadro 2 Atributos Educacionais – Plano Pedagógico

	Hipótese	Item
Atributo educacional – Plano Pedagógico (Martins, 2006)	H1+: O plano pedagógico influencia positiva e significativamente a empregabilidade	Ter uma excelente estrutura curricular
		Ter compromisso com um ensino de elevada qualidade
		Ser uma instituição que tem uma excelente qualidade de ensino
		Ter um ensino com ênfase na prática profissional.
		Oferecer cursos que apresentam um forte vínculo com a realidade do mercado de trabalho.
		Que cria a conscientização no aluno para querer se profissionalizar.
		Que remodela disciplinas de forma atualizada e inovadora.

Fonte: Elaborado pelo autor com base em Martins (2006)

4.3.2– Atributos educacionais – Infraestrutura

Para classificar a infraestrutura adotou-se a escala desenvolvida por Quintella (2001), considerado um dos principais pilares dos estudos sobre marketing (Quadro 3). Os principais itens citados foram: boa localização, excelente infraestrutura, com salas climatizadas e equipadas com datashow, laboratórios de informática bem organizados, softwares para simulações e acesso gratuito à internet, todos essenciais à formação dos alunos, o que contribuirá significativamente para aumentar as chances de empregabilidade do aluno.

Quadro 3 – Atributos educacionais – Infraestrutura

	Hipótese	Item
Atributo Educacional – Infra estrutura	H2+: A infraestrutura influencia positiva e	Ter uma boa localização (fácil acesso)
		Ter uma boa estrutura física (ar condicionado, conforto das salas, ambientes simuladores, etc.)
		Ter salas de aula amplas e confortáveis

(Quintella, 2001)	significativamente a empregabilidade	Ter salas de aula climatizadas
		Ter salas de aula equipadas com data show, TV, vídeo, retroprojektor e telas para projeção.
		Ser em um local agradável e tranquilo
		Investir na atualização/renovação de tecnologia e equipamentos
		Ter acesso gratuito à Internet
		Ter laboratórios de informática bem equipados

Fonte: Elaborado pelo autor com base em Quintella (2001)

4.3.3– Atributos educacionais – Corpo Docente

Para validar o atributo educacional corpo docente, adotou-se a escala de Martins (2006) representada no (Quadro 4), com base nos trabalhos de Malhotra (2001), especialmente na sua obra, *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*, na qual o autor apresenta as principais práticas de marketing como: pesquisa de satisfação, posicionamento de mercado e mix de marketing. Professores que adotam a postura do mercado de trabalho no processo de formação, que causam um efeito positivo nos alunos e que saibam se relacionar e solucionar problemas são um exemplo para os alunos seguirem, motivando-os a aperfeiçoarem suas competências para aumentar a sua chance de empregabilidade.

Quadro 4 – Atributos Educacionais – Corpo docente

	Hipótese	Item
Atributo educacional – Corpo Docente (Martins, 2006)	H3+: O corpo docente influencia positiva e significativamente a empregabilidade	Ter os melhores professores dentre as instituições disponíveis no mercado
		Ter professores atualizados em sua área de ensino
		Ter professores com experiência de mercado nas áreas que ensinam
		Ter professores que causam efeito positivo nos alunos
		Ter professores que sabem solucionar problemas
		Ter professores que aperfeiçoam sua própria aprendizagem e desempenho.
		Ter professores com base acadêmica e prática.
		Ter professores reconhecidos no mercado por atuarem no setor de

		desenvolvimento profissional ou atividades influentes.
--	--	--

Fonte: Elaborado pelo autor com base em Martins (2006)

4.3.4 Atributos educacionais – Atividades extras

As atividades extras contribuem para a visibilidade da instituição, sua credibilidade e confiança perante os alunos. Para classificar o atributo educacional atividades extras, utilizou-se a escala de Martins (2006) no (quadro 5). As experiências agregadas aos alunos como, visitas técnicas, prática de esportes, o trabalho voluntário, orientação profissional e programas de estágios, contribuem, positiva e significativamente, para a empregabilidade.

Quadro 5 – Atributos educacionais – Atividades extras

	Hipótese	Item
Atributo educacional – Corpo Docente (Martins, 2006)	H4+: As atividades extras influenciam positiva e significativamente, a empregabilidade	Ter parcerias com empresas locais para estágios.
		Facilitar o encaminhamento de alunos para estágios em empresas.
		Ser uma instituição que tenha convênio com a empresa que eu trabalho.
		Ser uma instituição que realiza o programa de orientação profissional.
		Ser uma instituição que faz encaminhamento profissional.
		Ser uma instituição que realiza visitas técnicas
		Ser uma instituição que incentiva o voluntariado.
		Ser uma instituição que realiza projetos de incentivo à liderança, autoconhecimento, à iniciativa, responsabilidade e assertividade.

Fonte: Elaborado pelo autor com base de Martins (2006)

4.3.5 Empregabilidade

A empregabilidade é vista como algo que motiva as pessoas a se especializarem. Para classificar a empregabilidade, será utilizada a escala de Campos (2006) no (Quadro 6). Introduzir no processo educacional conceitos sobre o mercado de trabalho e oportunidades na área de formação e desenvolver a capacidade do aluno de reconhecer suas habilidades e

limites, assim como aquelas que ele ainda precisa desenvolver poderão contribuir, positiva e significativamente, para aumentar suas chances de empregabilidade.

Quadro 6 – Empregabilidade

	Hipótese	Item
Empregabilidade (Campos, 2006)	Os atributos educacionais influenciam, positivamente e significativamente a empregabilidade	Saber quais são as oportunidades de trabalho em sua área de formação.
		Escolher uma carreira que combina com suas habilidades.
		Conseguir reconhecer suas capacidades e limites.
		Ter habilidade para atuar com êxito no curso que escolheu.
		Avaliar quais habilidades que ainda tem que desenvolver.
		Listar as qualificações que possui e utilizá-las para conquistar trabalho/emprego.
		Preparar um bom currículo ou portfólio de apresentação.
		Manejar satisfatoriamente um processo de entrevista.
		Utilizar técnicas de busca de emprego adequadamente.
		Conhecer os melhores caminhos para procurar um trabalho/emprego.
		Ter habilidade de causar boa impressão em entrevistas.
		Ser atualizado(a) quanto aos acontecimentos na área de atuação.
		Ter facilidade para conversar/falar.
Ser uma pessoa com habilidade investigativa (por exemplo, buscas, pesquisas e levantamento de informações).		
Ter habilidades em informática e no uso de tecnologias (por exemplo, computador, Internet e Softwares das áreas de interesse).		
Saber utilizar satisfatoriamente minhas habilidades cognitivas (Ex. raciocínio crítico, poder de análise, construção de ideias próprias).		

Fonte: Elaborado pelo autor com base em Campos (2006)

5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção, apresentam-se os resultados obtidos com base nos dados após a aplicação da técnica de modelagem de equações estruturais. Utilizaram-se apenas dados completos, os quais, depois de tabulados, foram submetidos ao *software* Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) (IBM, 2016) para a realização do teste Mahalanobis Distances, o qual identificou a presença de 18 casos extremos multivariados, que, por serem valores atípicos (*outliers*), foram removidos da amostra de 160 respondentes, resultando, portanto, em 142 registros para a tratamento, estimação e análise dos resultados.

5.1 Demografia dos dados

Considerando apenas os registros válidos, ou seja, 142 registros, os dados demográficos da pesquisa mostram que 29,58% dos respondentes são do sexo masculino, contra 70,42% do sexo feminino, de acordo com o (gráfico 1).

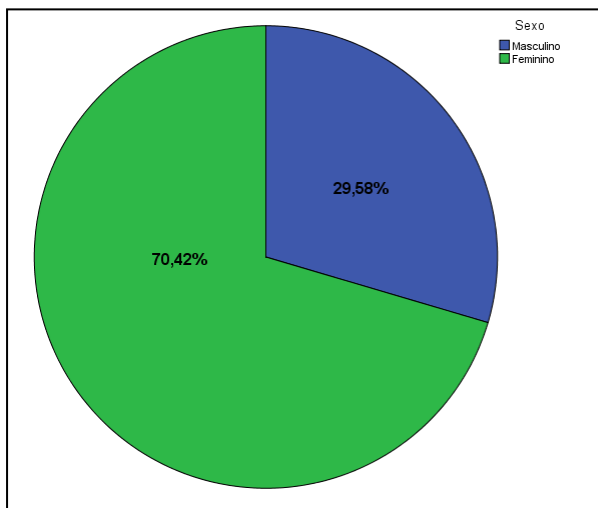


Gráfico 1 – Distribuição dos entrevistados quanto ao gênero

Fonte: Dados da pesquisa.

Como se verifica no gráfico 2, 12,68% dos entrevistados são menores de 18 anos; já 78,87% têm entre 18 a 40 anos, visto que a instituição de ensino pesquisada está inserida em um polo calçadista, é perceptível a preocupação dessa faixa de idade buscar uma especialização para recolocação no mercado de trabalho e outros 8,45% têm mais de 41 anos e estão em busca dos mesmos objetivos.

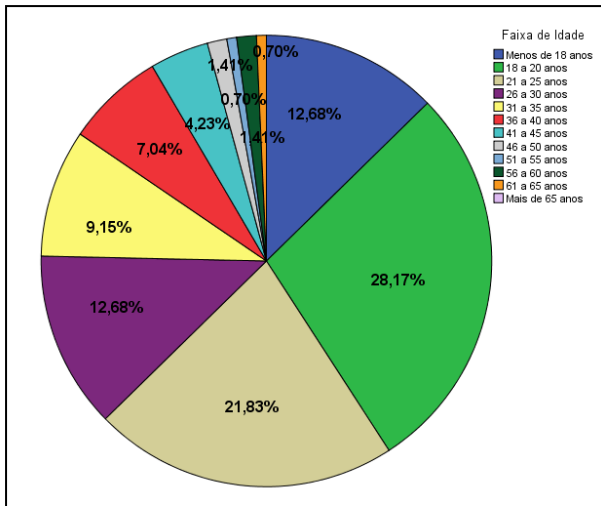


Gráfico 2 – Distribuição dos entrevistados quanto à idade

Fonte: Dados da pesquisa.

O gráfico 3 apresenta o percentual de experiência profissional. Destaca-se que 100% dos entrevistados já desenvolveram vários tipos de atividades profissionais e que, de certa forma, devido a essa experiência, sua capacidade de se tornar empregável aumenta consideravelmente, uma vez que os alunos desejam melhorar suas habilidades e suas técnicas para novos setores de trabalho. Outro fator que contribuiu para esse índice é o fato de os respondentes residirem em um polo calçadista, o que contribuiu para o surgimento de várias oportunidades de trabalho.

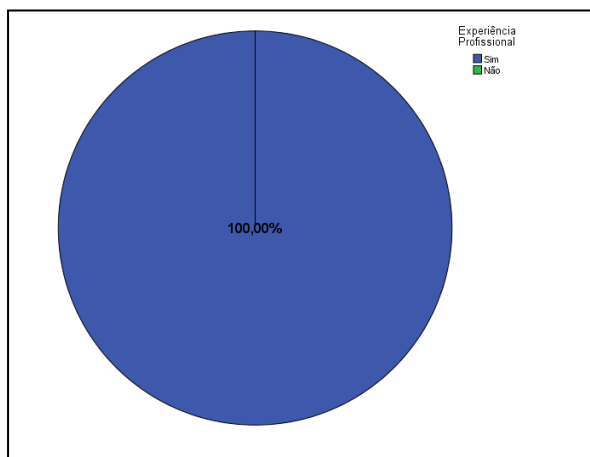


Gráfico 3 – Distribuição dos entrevistados quanto à experiência profissional

Fonte: Dados da pesquisa.

Por outro o gráfico 4 mostram a área de formação dos respondentes, verifica-se que 25% dos alunos são formados em contabilidade, por outro lado 18,31% em Gestão Empresarial e os outros 56,69% dos alunos possuem formação em áreas específicas, como Design Gráfico, PCP, Vendas Online.

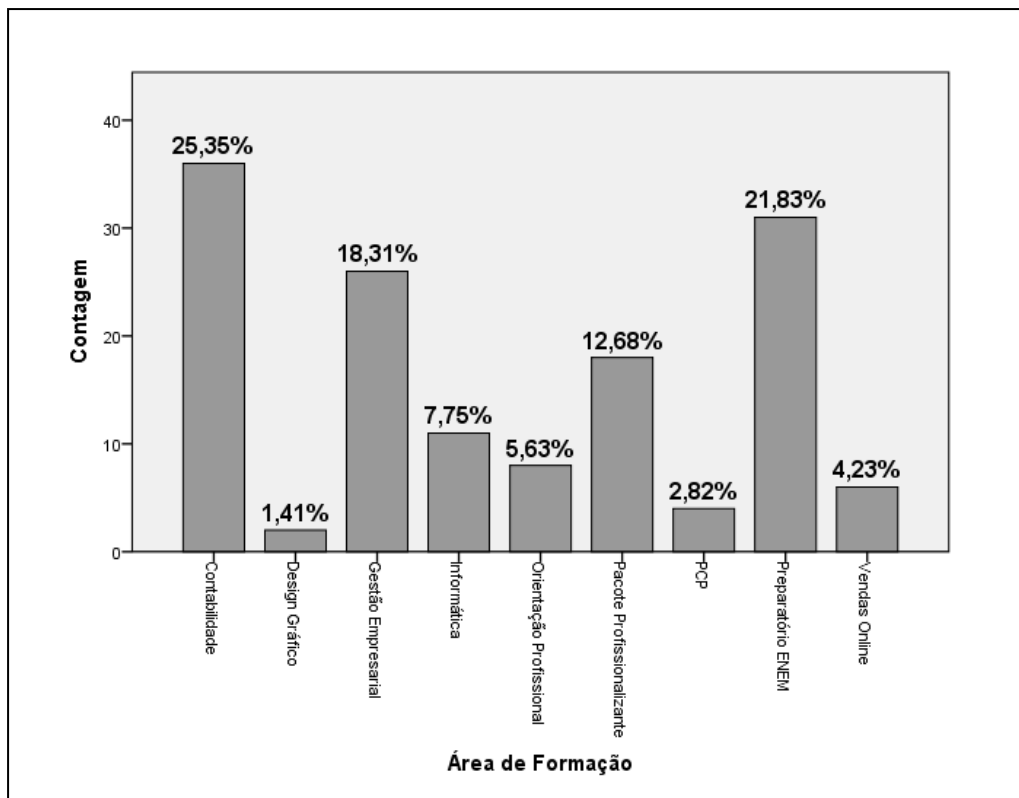


Gráfico 4 – Distribuição dos entrevistados quanto à área de formação

Fonte: Dados da pesquisa.

Os dados constantes do gráfico 4 mostram o percentual da área de experiência profissional, sendo que 38,71% possuem experiências na área da educação como professores do ensino fundamental, médio, técnico e superior. E 61,29% nas áreas de Administração, Contabilidade, Design Gráfico, Vendas e Gestão. Tal demanda justifica-se pelo fato de a cidade por ser considerada um polo calçadista. São inúmeros os profissionais atuantes que procuram a instituição de ensino profissionalizante para atualização ou recolocação no mercado de trabalho.

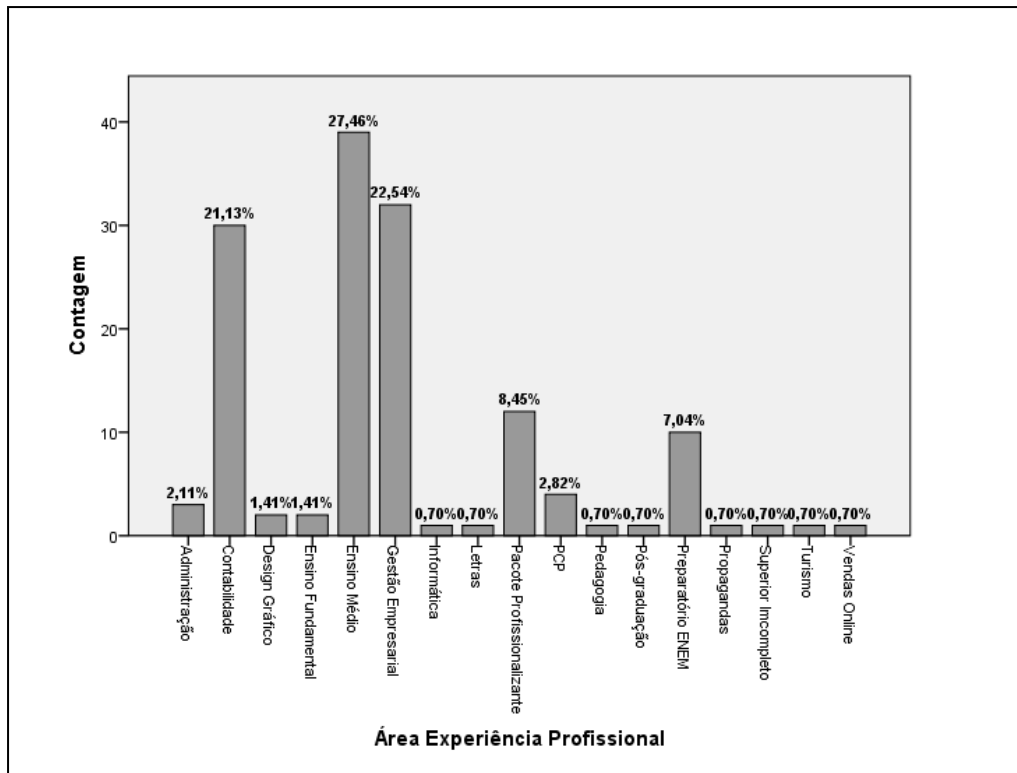


Gráfico 5 – Distribuição dos entrevistados quanto à experiência profissional

Fonte: Dados da pesquisa.

5.2 Tratamento dos dados

Nesta pesquisa adotou-se a modelagem de equações estruturais, com estimação por mínimos quadrados parciais (MEE-PLS), pelos seguintes motivos: existência de múltiplos relacionamentos entre as variáveis, dados não normais e contraste de predição posterior ao problema de pesquisa.

5.3 Modelo Hipotético

Na modelagem de equações estruturais, o modelo é descrito a partir de duas dimensões: modelo exterior (ou modelo de mensuração), relacionando as variáveis observadas com os construtos correspondentes; e modelo interior (ou modelo estrutural), sobre o qual é possível inferir análises teóricas e avaliar hipóteses. O modelo hipotético da pesquisa é apresentado na Figura 3.

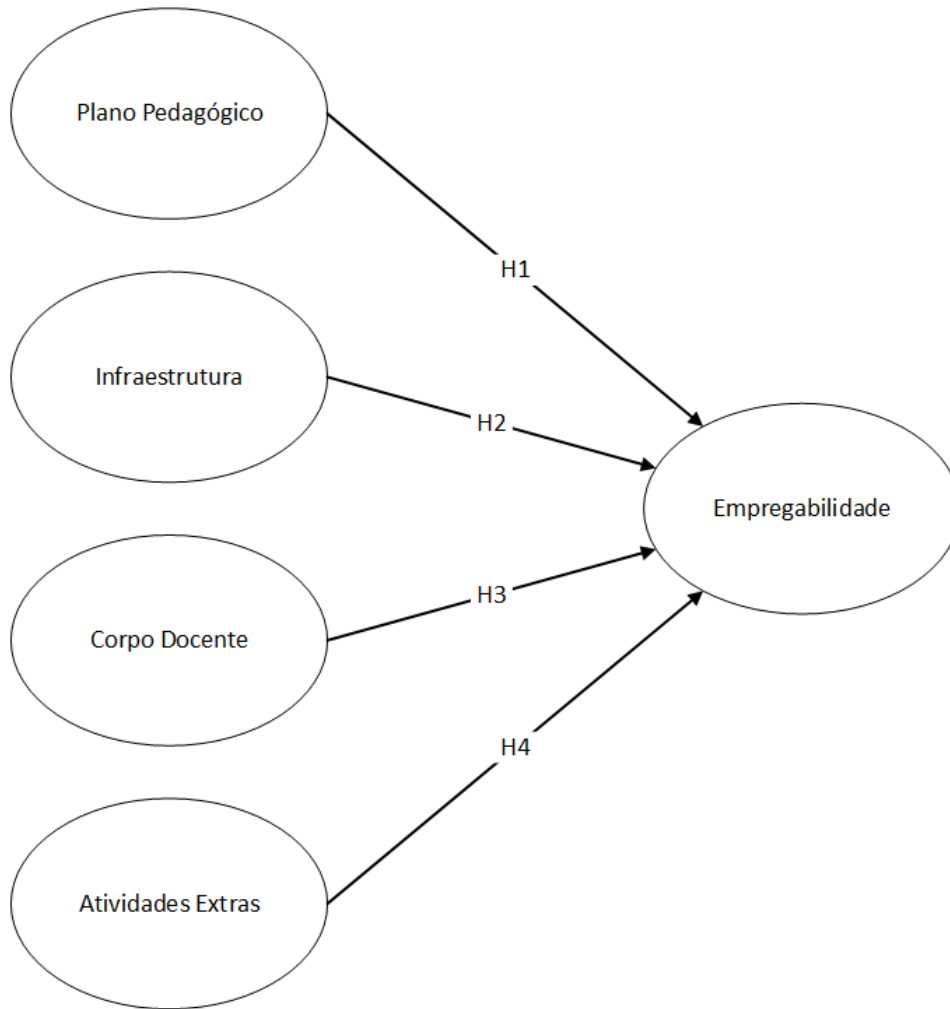


Figura 3 – Modelo Hipotético

Fonte: Elaborado pela autora.

5.3.1 Modelo Estrutural

O modelo estrutural exibido na Figura 4 adota a seguinte convenção: a) o construto é representado pelo código em “CAIXA ALTA”, no qual PPED representa ‘Plano Pedagógico’ INFR representa ‘Infraestrutura’ CDOC representa ‘Corpo Docente’ AEXT representa ‘Atividades extras’ e EMPR representa, ‘Empregabilidade’.

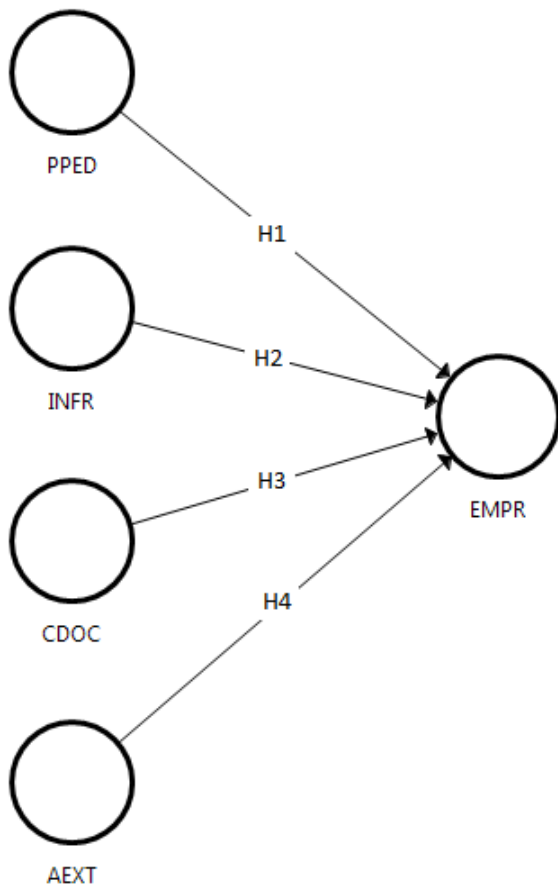


Figura 4 – Modelo Estrutural Hipotético

Fonte: Elaborado pela autora.

5.3.2 Hipóteses

- **H1+**: O plano pedagógico influencia, positiva e significativamente, a empregabilidade.
- **H2+**: A infraestrutura influencia, positiva e significativamente, a empregabilidade.
- **H3+**: O corpo docente influencia, positiva e significativamente, a empregabilidade.
- **H4+**: As atividades extras influenciam, positiva e significativamente, a empregabilidade.

5.3.3 Modelo de mensuração

A associação do questionário de pesquisa com o modelo de mensuração é apresentada no Apêndice. O modelo de mensuração MEE-PLS caminho estrutural exibido na Figura 5 adota a seguinte convenção: o construto é representado pelo código em “CAIXA ALTA” e o

indicador reflexivo (ou variável) é representado pelo código em “caixa baixa” do número da questão adotada para representar o construto e suas associações.

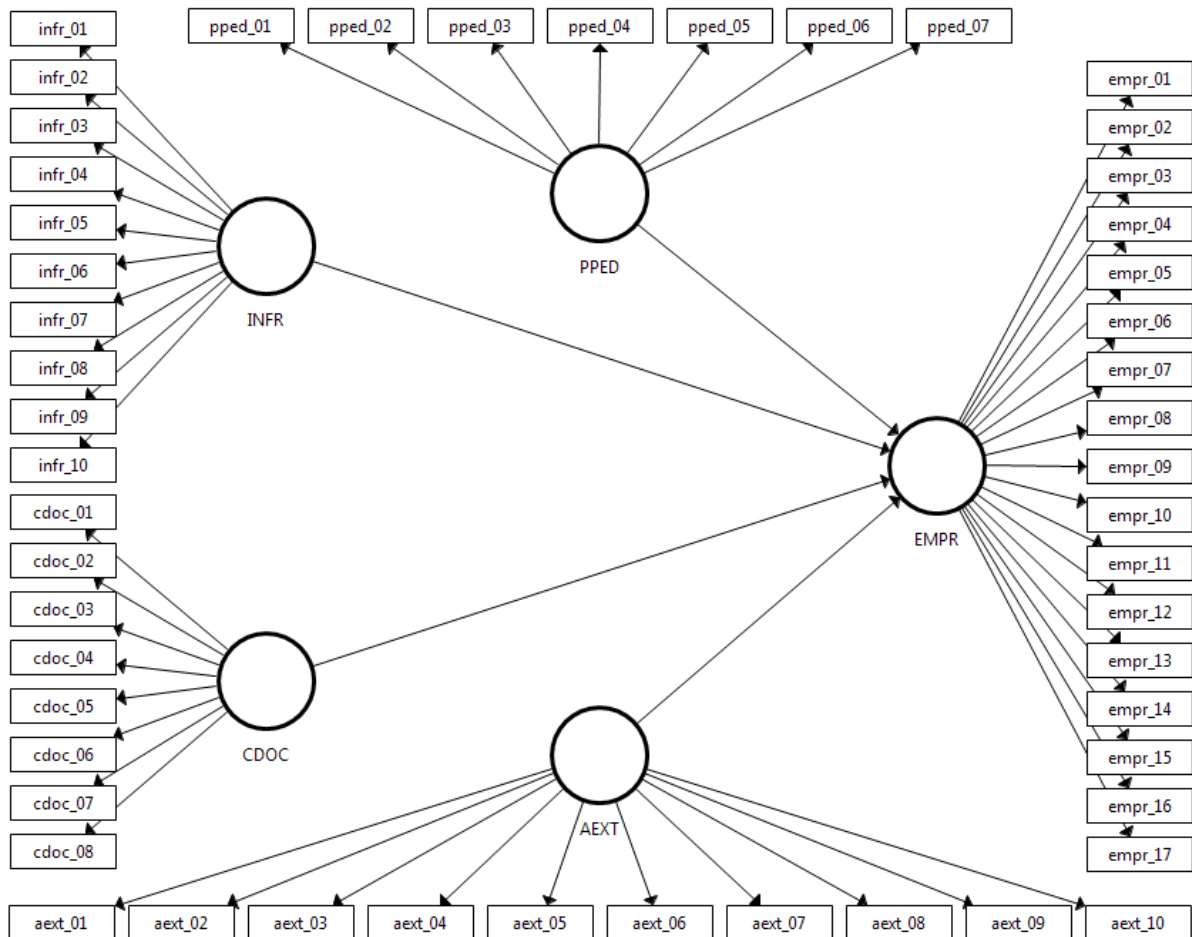


Figura 5 – Modelo de Mensuração MEE-PLS Caminho Estrutural

Fonte: Elaborado pela autora.

Apresentam-se, a seguir os resultados obtidos dos dados após a aplicação do método de modelagem de equações estruturais com estimação por mínimos quadrados arciais (MEE-PLS).

5.4 Estimação dos resultados

Uma questão frequente nas pesquisas em Ciências Sociais que adotam a abordagem quantitativa refere-se à consideração de qual deve ser o tamanho da amostra. Como regra geral, amostras maiores têm maior poder estatístico (PRAJAPATI; DUNNE; ARMSTRONG, 2010). A verificação do tamanho da amostra foi determinada por meio da análise de *Statistical Power*, com uso o *software* G*Power versão 3.1.9.2 (FAUL *et al.*, 2009), mediante

a realização dos testes de correlação e regressão. Para obter-se um poder estatístico de 80%, os valores para o tamanho do efeito sugeridos são de $\rho = 0,30$ e $f = 0,15$ (COHEN, 1992). Os resultados obtidos sobre a amostra de 142 registros são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1 – Poder estatístico da amostra

Teste (Análise <i>post hoc</i>)	Descrição	Nível de Significância	Tamanho do Efeito (Médio)	Poder Estatístico (%)
<i>t-test</i>	<i>Correlation: Point biserial model two-tailed</i>	0,05	0,30	96
<i>f-test</i>	<i>Linear multiple regression: Fixed model, R² increase</i>	0,05	0,15 ^a	97

Nota: ^a Preditores foram testados tendo cinco como número total de preditores.

Fonte: Elaborado pela autora.

Para estimar as relações entre os construtos com base na modelagem de equações estruturais, por meio da estimação por mínimos quadrados parciais empregou-se o *software* SmartPLS versão 3.0 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015), configurado de acordo com os parâmetros: *Weighting Scheme = Path Weighting Scheme*; *Data Metric = Mean 0, Var 1*; *Data Iterations = 300*; *Abort Criterion = 1.0E-7* (isto é, 0,0000001) e *Initial Weights = 1.0* (HAIR JR *et al.*, 2017, p. 91). As cargas fatoriais obtidas após a execução do algoritmo de estimação *Partial Least Squares* (PLS) são exibidas no modelo de mensuração apresentado na Figura 6.

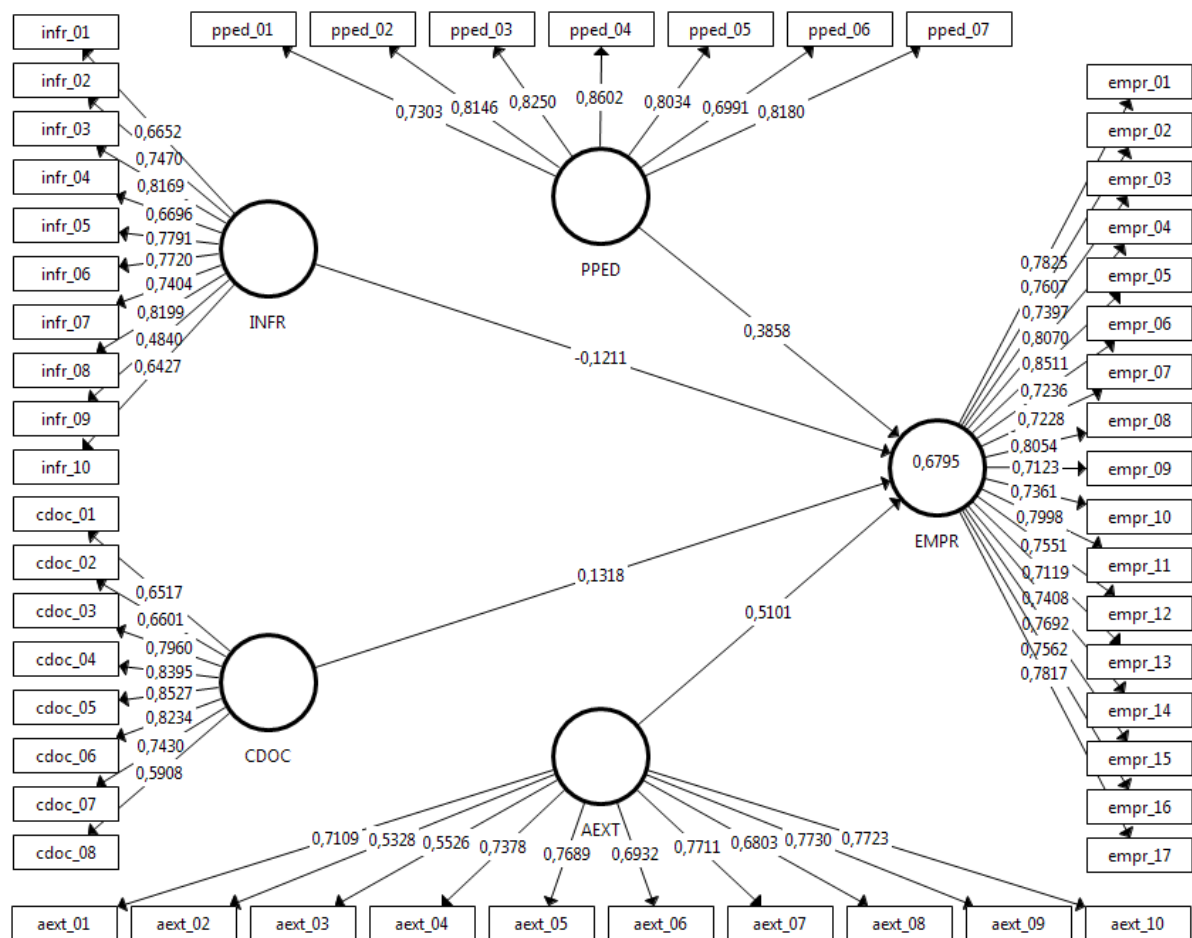


Figura 6 – Resultados do algoritmo PLS

Fonte: Dados da pesquisa.

A MEE-PLS não assume que os dados são normalmente distribuídos, o que implica que os testes de significância paramétricos utilizados em análises de regressão não podem ser aplicados para testar se os coeficientes são significativos (HAIR JR *et al.*, 2017). Para isso, a MEE-PLS depende de um procedimento *bootstrap* não paramétrico para testar a significância dos coeficientes. Então, utilizando o *software* SmartPLS, foi executado o algoritmo *bootstrapping* (BT), configurado com os parâmetros: *Sign Changes = No Sign Changes*; *Cases = 142* (número de registros da amostra) e *Bootstrap Samples = 5.000* (HAIR JR *et al.*, 2017, p. 91). Também, o algoritmo *blindfolding* (BD) foi executado, tendo o parâmetro *Omission Distance = 7* (HAIR JR *et al.*, 2017, p. 217), para verificar a relevância preditiva do modelo. Para completar a estimação dos resultados, o *software* SPSS foi utilizado para a obtenção do valor de tolerância *Variance Inflation Factor* (VIF), a partir da saída do *software* SmartPLS.

5.5 Análise dos resultados

A análise do modelo de mensuração deve preceder a análise das relações entre os construtos no modelo estrutural. O processo de avaliação da MEE-PLS segue duas fases, as quais envolvem avaliações distintas do modelo de mensuração e do modelo estrutural. A primeira fase consiste em examinar a confiabilidade e a validade dos indicadores e construtos, com base em determinados critérios associados à especificação do modelo de mensuração (HAIR JR; RINGLE; SARSTEDT, 2011). O quadro 7 indica as regras e os parâmetros de avaliação do modelo estrutural e do modelo de mensuração com indicadores reflexivos.

Modelagem de equações estruturais com estimação por mínimos quadrados parciais

Modelo de Mensuração com Indicador Reflexivo

- Confiabilidade: 1) Consistência interna: a confiabilidade composta (*Composite Reliability*) deve ser superior a 0,70 (em uma pesquisa exploratória, os valores de 0,60 a 0,70 são considerados como aceitáveis); e 2) Confiabilidade do indicador: as cargas do indicador (*Indicator Loadings*) devem ser superiores a 0,70.
- Validade convergente: a variância média extraída (*Average Variance Extracted, AVE*) deve ser superior a 0,50.
- Validade discriminante: 1) a AVE de cada construto latente deve ser superior a maior correlação do quadrado do construto com qualquer outro construto latente (critério de Fornell-Larcker); e 2) as cargas de um indicador devem ser superiores a todas as suas cargas transversais (*Cross Loadings*).

Modelo Estrutural

- Valores de R^2 de 0,75; 0,50 ou 0,25 para variáveis latentes endógenas do modelo estrutural podem ser descritos como substancial (*substantial*), moderado (*moderate*) ou fraco (*weak*), respectivamente.
- Usar *bootstrapping* para avaliar a significância dos coeficientes do caminho estrutural. O número mínimo de amostras de *bootstrap* é 5.000 e o número de casos deve ser igual ao número de observações na amostra original. Valores críticos t para um teste bicaudal são de 1,65 (nível de significância = 10%), 1,96 (nível de significância = 5%) e 2,58 (nível de significância = 1%).
- Relevância preditiva: use *blindfolding* para obter a validação cruzada das medidas de redundância para cada construto. Verificar se o número de observações válidas não é um número inteiro múltiplo da distância de omissão d . Escolher valores de d entre 5 e 10. Os

Modelagem de equações estruturais com estimação por mínimos quadrados parciais

valores de Q^2 superiores a zero indicam que os construtos exógenos têm relevância preditiva para o construto endógeno em consideração.

Quadro 7 – Regras para a Avaliação do Modelo MEE-PLS

Fonte: Adaptado de PLS-SEM Indeed a Silver Bullet (HAIR JR; RINGLE; SARSTEDT, 2011, p. 145).

5.5.1 Modelo de mensuração

A confiabilidade pode ser verificada pela análise do *alfa* de Cronbach sobre valores que variam de 0 a 1 (CRONBACH, 1951). Tem por objetivo analisar a ausência de erro aleatório nas unidades de mensuração da escala. Quanto mais próximo de 1, maior a evidência da confiabilidade do conjunto de itens. Valores até 0,5999 apresentam confiabilidade não aceitável (COSTA, 2011). Espera-se que este indicador tenha valores superiores a 0,70 (MALHOTRA, 2012). Porém, a análise do *alfa* de Cronbach tende a proporcionar uma subavaliação severa da confiabilidade, ao avaliar a consistência interna das variáveis em modelos com estimação por mínimos quadrados parciais (HENSELER; RINGLE; SINKOVICS, 2009). Especificamente no caso da MEE-PLS, a verificação de confiabilidade se concentra na análise dos resultados da confiabilidade composta (HAIR JR; RINGLE; SARSTEDT, 2011). Assim, de acordo com as regras apontadas na tabela 2 é possível indicar que os indicadores possuem consistência interna, uma vez que as medidas que refletem a confiabilidade composta são superiores a 0,70. Ou seja, os construtos são confiáveis, conforme apresentado na Tabela 2.

Tabela 2 – Construtos (confiabilidade composta e validade convergente)

Construtos	Alfa de Cronbach	Confiabilidade Composta	Variância Extraída (AVE)	Média
PPED	0,9019	0,9228	0,6315	
INFR	0,8953	0,9137	0,5187	
CDOC	0,8856	0,9103	0,5631	
AEXT	0,8862	0,9066	0,4962	
EMPR	0,9549	0,9594	0,5822	

Fonte: Dados da pesquisa.

Nas dimensões da MEE-PLS, a validade de construto é realizada em duas etapas no caso de modelos de mensuração com indicadores reflexivos (HAIR JR; RINGLE; SARSTEDT, 2011). Primeira, realiza-se o exame da validade convergente em dois passos, por meio da análise de confiabilidade do indicador e pela verificação das cargas fatoriais obtidas pela variância média extraída (AVE). Segunda, procede-se ao exame da validade

discriminante, também em dois passos, utilizando-se o critério de Fornell-Larcker para avaliar o nível do construto e a avaliação das cargas transversais para avaliar o nível do indicador.

Na primeira etapa, em relação à validade convergente, que é a amplitude em que uma medida se correlaciona positivamente com as medidas alternativas do mesmo construto (HAIR JR *et al.*, 2017), no primeiro passo, no mínimo, as cargas externas de todos os indicadores devem ser estatisticamente significantes. Isso porque uma carga externa significativa ainda pode ser bastante fraca. A regra comum é que as cargas externas devem ser 0,708 ou superior. Na maioria dos casos, 0,70 é considerado suficiente para 0,708 ser aceitável (HAIR JR *et al.*, 2017). Cargas de 0,50 ou 0,60 podem ser aceitáveis se existirem indicadores adicionais no bloco base de comparação (CHIN, 1998). Neste caso, a significância pode ser testada utilizando *bootstrapping* (URBACH; AHLEMANN, 2010).

Os pesquisadores, frequentemente, observam cargas externas mais fracas nas pesquisas em Ciências Sociais (HULLAND, 1999). Em geral, os indicadores com cargas externas entre 0,40 e 0,70 devem ser considerados para a remoção da escala apenas quando a exclusão do indicador conduz a um aumento da confiabilidade composta superior ao valor limite sugerido, visto que a decisão de excluir um indicador implica a extensão em que a sua remoção afeta a validade de conteúdo (HAIR JR *et al.*, 2017). Os indicadores que possuem carga fatorial com valor entre 0,40 e 0,70 estão hachurados na cor cinza-claro e são apresentados no Apêndice.

Os indicadores com valores superiores a 0,708 e os indicadores que possuem carga fatorial com valores entre 0,40 e 0,70, após examinados, foram mantidos no modelo, uma vez que se comprovou a significância estatística das cargas externas de todos os indicadores ($p < 0,01$), conforme apresentado no apêndice.

Como segundo passo de verificação da validade convergente, examinou-se a variância média extraída. Um valor da AVE de 0,50 ou superior indica um grau suficiente de validade convergente. Inversamente, um valor da AVE inferior a 0,50 indica que, em média, mais do erro de mensuração permanece no indicador do que a variância explicada pelo construto (HAIR JR *et al.*, 2017). Esses valores não estão associados com um intervalo específico de valores aceitáveis ou inaceitáveis. No mínimo, todas as cargas fatoriais dos indicadores devem ser estatisticamente significantes ao se verificar a validade convergente (HAIR JR *et al.*, 2009). Assim, conforme os dados apresentados anteriormente na Tabela , confirma-se convergência suficiente para os construtos PPED, INFR, CDOC e EMPR. Entretanto, como os dados da **Erro! Fonte de referência não encontrada.**2 comprovam a significância

estatística dos indicadores, indica-se que mais variância do erro de mensuração permanece no indicador do que a variância explicada pelo construto AEXT em função do valor da AVE apresentado hachurado na cor cinza claro na Tabela 3.

Na segunda etapa, a validade discriminante diz respeito ao grau em que a medida de diferentes construtos difere uma da outra (URBACH; AHLEMANN, 2010). No primeiro passo, o critério de Fornell-Larcker compara a raiz quadrada dos valores da AVE com as correlações das variáveis latentes (FORNELL; LARCKER, 1981) e a raiz quadrada da AVE de cada construto deve ser maior que a sua maior correlação com qualquer outro construto (HAIR JR *et al.*, 2017). Os resultados são apresentados na

Tabela 3.

Tabela 3 – Critério de Fornell-Larcker (validade discriminante)

Raiz Quadrada (AVE)	AEXT	CDOC	EMPR	INFR	PPED
AEXT	0,7044	0	0	0	0
CDOC	0,7001	0,7504	0	0	0
EMPR	0,7399	0,6862	0,7630	0	0
INFR	0,5847	0,5592	0,4491	0,7202	0
PPED	0,5400	0,6867	0,6896	0,5137	0,7947

Linha e Coluna x Raiz Quadrada (AVE)	AEXT		CDOC		EMPR		INFR		PPED	
AEXT	L	C	0		0		0		0	
CDOC	>	>	L	C	0		0		0	
EMPR	>	<	>	>	L	C	0		0	
INFR	>	>	>	>	>	>	L	C	0	
PPED	>	>	>	>	>	>	>	>	L	C

Fonte: Dados da pesquisa. Nota: L = Linha; C = Coluna.

Tomando por base o critério de Fornell-Larcker (1981), encontra-se variância extraída menor que a variância compartilhada em apenas um caso. Como segundo passo, de forma complementar utilizou-se outro critério para avaliar a validade discriminante, por meio das cargas transversais. Este geralmente, é um pouco mais liberal. O resultado esperado da avaliação foi que a carga fatorial de um indicador com o seu construto latente associado foi maior que as suas cargas com todos os construtos restantes (HAIR JR; RINGLE; SARSTEDT, 2011). Os resultados são apresentados no Apêndice.

O modelo estrutural não foi examinado até que a confiabilidade e a validade (convergente e discriminante) dos construtos fossem estabelecidas. Uma vez avaliado o modelo de mensuração e consideradas satisfatórias todas as relações encontradas, iniciou-se a análise das relações entre os construtos com a avaliação do modelo estrutural.

5.5.2 Modelo Estrutural

Estimativas válidas e confiáveis do modelo exterior permitem avaliar o modelo interior (HENSELER; RINGLE; SINKOVICS, 2009). A segunda fase na MEE-PLS consiste em avaliar o modelo estrutural e implicou em estabelecer a capacidade de predição e analisar os relacionamentos entre os construtos. Assim, os critérios de avaliação compreenderam o nível de significância dos coeficientes do caminho estrutural e os valores de R^2 . Antes de descrever essas análises, é preciso analisar a colinearidade do modelo estrutural (HAIR JR *et al.*, 2017), a qual prevê que cada conjunto de preditores no modelo estrutural para a colinearidade deve apresentar o valor de tolerância *Variance Inflation Factor* (VIF) para cada construto preditor superior a do que 0,20 e inferior a 5. Os resultados são apresentados na Tabela 4.

Tabela 4– Diagnóstico de Colinearidade

Construtos	Fator de Inflação de Variância (VIF)
EMPR	
PPED	1,9889
INFR	1,6892
CDOC	2,7127
AEXT	2,2004

Fonte: Dados da pesquisa.

Os valores estimados para as relações do caminho estrutural devem ser avaliados em termos de sinal, magnitude e significância (HENSELER; RINGLE; SINKOVICS, 2009). Dessa maneira, os caminhos que não são significantes, aqueles que mostram sinais contrários à direção da suposição, não suportam a hipótese. Já os caminhos significantes, que mostram a direção da hipótese, suportam empiricamente a relação causal proposta (HAIR JR; RINGLE; SARSTEDT, 2011).

Os coeficientes do caminho estrutural têm valores padronizados entre -1 e $+1$. Para confirmar se um coeficiente é significativo, a análise depende da obtenção do seu erro padrão, o qual é obtido por meio da rotina de *bootstrapping* (HAIR JR *et al.*, 2017). A partir da execução da rotina, verificam-se os resultados de significância do caminho estrutural, tendo como parâmetro que se o valor empírico de t é maior do que o valor crítico (erro) o coeficiente é significativo, com certa probabilidade de erro (isto é, o nível de significância). Os valores críticos utilizados para testes bicaudais (*two-tailed*) são de 1,65 (nível de

significância = 10%, ou seja, $p < 0,10$); 1,96 (nível de significância = 5%, ou seja, $p < 0,05$); e 2,57 (nível de significância = 1%, ou seja, $p < 0,01$).

Comprovou-se que a relação existente entre o construto PPED com o construto EMPR, entre o construto INFR com o construto EMPR, e entre o construto AEXT com o construto EMPR foram estatisticamente significantes. Entretanto, a relação entre o construto CDOC com o construto EMPR não foi estatisticamente significativa, conforme apresentado na Tabela 5.

Tabela 5 – Teste de significância do caminho estrutural MEE-PLS

Construtos	Caminho Estrutural	t	Nível de Significância	de p	Intervalo de Confiança 99%
PPED → EMPR	0,3858	3,8496	***	0,0002	[0,1241 ; 0,6474]
INFR → EMPR	-0,1211	1,6874	*	0,0937	[-0,3085 ; 0,0663]
CDOC → EMPR	0,1318	1,1457	NS	0,2539	[-0,1684 ; 0,4320]
AEXT → EMPR	0,5101	5,1548	***	0,0000	[0,2515 ; 0,7686]

NS = não significativa | *** $p < 0,01$ | ** $p < 0,05$ | * $p < 0,10$

Fonte: Dados da pesquisa.

Como o foco da MEE-PLS está na explicação da variância das variáveis latentes endógenas, o interesse fundamental é que o nível de R^2 dos construtos seja elevado (HAIR JR; RINGLE; SARSTEDT, 2011). Este coeficiente é uma medida de precisão preditiva do modelo e os valores de R^2 variam de 0 a 1. Níveis mais elevados indicam maior precisão preditiva (HAIR JR *et al.*, 2017). Para valores de 0,75; 0,50 ou 0,25 (HAIR JR; RINGLE; SARSTEDT, 2011; HAIR JR *et al.*, 2017) e 0,67; 0,33 ou 0,19 (CHIN, 1998), a consideração é que as variáveis podem ser descritas como: substancial, moderada ou fraca, respectivamente. Outra avaliação pertinente ao modelo estrutural envolve estabelecer a capacidade de predição do modelo. Para tanto, valores de Q^2 acima de zero evidenciam que o modelo tem relevância preditiva (HAIR JR *et al.*, 2017). Com isso, considerando as indicações anteriores e as regras apontadas no Quadro 7 é possível afirmar que o construto EMPR possui um R^2 substancial. Os valores do R^2 e Q^2 são apresentados na Tabela 6.

Tabela 6 – Coeficiente de determinação e relevância preditiva

Variável Latente Endógena	R ²	Análise do R ²	Q ²
EMPR	0,6795	Substancial	0,3602

Fonte: Dados da pesquisa.

Conclui-se assim a análise dos resultados em função da modelagem de equações estruturais com estimação por mínimos quadrados parciais (MEE-PLS) e as hipóteses expressas pelo modelo hipotético apresentado na Figura 3 podem ser consideradas: suportadas ou rejeitadas.

5.5.3 Discursão dos Resultados

De acordo com as cargas fatoriais exibidas na Figura 7 e os dados apresentados na 5, constata-se que algumas das dependências foram relacionadas positivamente e mostraram-se estatisticamente significantes, de forma que o construto empregabilidade sobre a Tabela 6 obteve um valor de $R^2 = 0,6795$. Isso significa que os construtos plano pedagógico, infraestrutura, corpo docente e atividades extras foram capazes de explicar a variação correspondente a um valor observado em 68% da empregabilidade.

Conforme os dados exibidos na Figura 7 e Tabela 5 é possível realizar a avaliação das hipóteses da pesquisa. A hipótese H2, mesmo que estatisticamente significativa, é rejeitada, pois indica um efeito negativo da infraestrutura na empregabilidade ($H2; INFR \rightarrow EMPR = -0,1211; p < 0,10$). De acordo com Faria (2002), a instituição de ensino precisa tornar seus programas e serviços disponíveis e acessíveis a seus mercados-alvo. O autor aponta que além de organizarem as salas e os laboratórios com softwares para a simulação de rotinas e cases nas áreas de estudo, essas experiências poderão contribuir para a empregabilidade do aluno. Porém a pesquisa mostra que esses fatores não influenciam o aluno na escolha da instituição de ensino, nem sempre eles olham as condições físicas e estruturais, desde que ela ofereça o curso de interesse e atividades diferenciadas que os façam se destacar no mercado de trabalho.

Campos (2006) sugere que o aluno é influenciado por variáveis psicológicas, como, espaço, iluminação e cores durante o processo de capacitação. Todavia a mesma autora afirma que, por mais que a infraestrutura ocupe um papel essencial na formação dos alunos, eles não consideram tais fatores decisivos para a empregabilidade.

A hipótese H3 é rejeitada, posto que a relação proposta não é estatisticamente significativa. Por mais que o corpo docente seja percebido como o maior influenciador no processo de capacitação, os alunos ao contratarem tais serviços, já esperam qualidade e bom atendimento dos serviços prestados e que suas expectativas sejam superadas.

De acordo com Faria (2002), as instituições de ensino devem ficar atentas às novas maneiras de utilizar intermediários auxiliares, a fim de levarem seus serviços (cursos, programas de instrução, palestras) a seus clientes, de forma a contribuir para o aprendizado de do aluno de forma eficaz. De certa forma, a pesquisa apontou que o corpo docente não influencia significativamente a empregabilidade do aluno, até porque, do ponto de vista deles é obrigação da instituição possuir os melhores profissionais de ensino e oferecer capacitação para os professores sobre como ensinar as habilidades de carreira e de empregabilidade.

Campos (2006) destaca que é de suma importância estabelecer como meta a preparação dos professores, de forma que aprendam a demonstrar as conexões entre o conteúdo de sua área e o mercado de trabalho, aliando, dessa forma, a prática. De acordo com Lynch (2002), para preparar alunos mais qualificados, os professores precisam estar habilitados para unir o ensino com o mercado de trabalho e que essa iniciativa deve partir da instituição de ensino, desde o processo seletivo para educadores, como treinamento, acompanhamento e análise do seu trabalho, com um feedback contínuo de ambas as partes. De outro lado, de acordo com Campos, existem déficits de formação dos professores ao criarem estratégias para lidar com a situação. Acima de tudo, é importante que a instituição inclua questões no treinamento dos professores referentes à empregabilidade orientadas para atender a expectativa criada pelo aluno ao escolher a instituição de ensino profissionalizante.

As hipóteses H1 e H4 se mostraram positivas e estatisticamente significantes e são suportadas pelo modelo estrutural na análise de caminho estrutural. Assim, o Plano Pedagógico influencia positivamente e significativamente a empregabilidade (H1; PPED → EMPR = 0,3858; $p < 0,01$) e as atividades extras influenciam positivamente e significativamente, a empregabilidade (H4; AEXT → EMPR = 0,5101; $p < 0,01$). De acordo com Faria (2002), o Plano Pedagógico é o equilíbrio da linha de serviços, de como serão aplicadas as diretrizes e prioridades estabelecidas pela equipe escolar, a partir dos objetivos educacionais e da definição dos resultados a serem atingidos. “A educação deve promover habilidades que lhes possibilitem atuar profissionalmente em uma realidade denominada era da aprendizagem ou sociedade de aprendizagem” (CAMPOS, 2006 p. 31).

Campos (2006) ressalta a importância da complementação do ensino de sala de aula com a aprendizagem da realidade de trabalho, no intuito de ajudar os alunos a combinarem suas compreensões teóricas com a aplicação prática para assim, estarem bem mais preparados para enfrentar o mercado de trabalho. Tudo se deve a um Plano Pedagógico bem elaborado, que esteja de acordo com a missão da instituição de ensino que seja aplicado dentro das salas de aulas.

Os resultados apontam que as atividades extras também influenciam, positiva e significativamente, a empregabilidade do aluno. Campos (2006) afirma que a adoção de programas de estágios, visitas técnicas, incentivo à produção de oficinas, workshops, programas de orientação profissional e encaminhamento profissional, entre outros serviços, contribuirá para o aumento da prática/experiência exigida pelo mercado de trabalho e para a quebra de barreiras dos alunos em questões de ordem pessoal, social e técnica.

Ao aliar os conceitos teóricos estudados na sala de aula à prática, as chances de empregabilidade do aluno aumentam consideravelmente. Promover experiências baseadas no desenvolvimento de habilidades mentais gerais, como, responsabilidade, brilhantismo, agilidade na solução de problemas e facilidade em aprender novas habilidades, de acordo com Campos (2006), deve constituir-se em um dos pontos mais utilizados pelos selecionadores no momento de contratar uma pessoa.

Faria (2006) conclui que maior conhecimento e vivência sobre o mercado de trabalho podem auxiliar o aluno a encontrar melhores colocações profissionais, por aumentarem as suas condições de empregabilidade.

O marco teórico permitiu vislumbrar uma série de características tidas como necessárias para que uma pessoa se torne empregável. As instituições de ensino, com base nesses pressupostos, começaram a implantar ações voltadas a aumentar a empregabilidade dos alunos. É nesse contexto que se enquadra esta pesquisa. No mundo do trabalho surgem mudanças nos padrões de comportamento das pessoas e das empresas, decorrendo daí a necessidade de criar instrumentos que acompanhem tal evolução.

Ocorrendo uma unidade de variação (isto é, desvio padrão) em um construto específico, desde que os demais permaneçam inalterados, ocorre um desvio de acordo com valores dos coeficientes apontados no caminho estrutural no relacionamento entre os construtos e suas respectivas relações no modelo hipotético. Ou seja, cada valor apontado na figura 7 indica a relação existente no modelo da pesquisa para fins de explicação da variância

da intenção na empregabilidade, isto é, a alteração que pode ocorrer no valor do R^2 . A síntese dos resultados da pesquisa é apresentada na Figura 7.

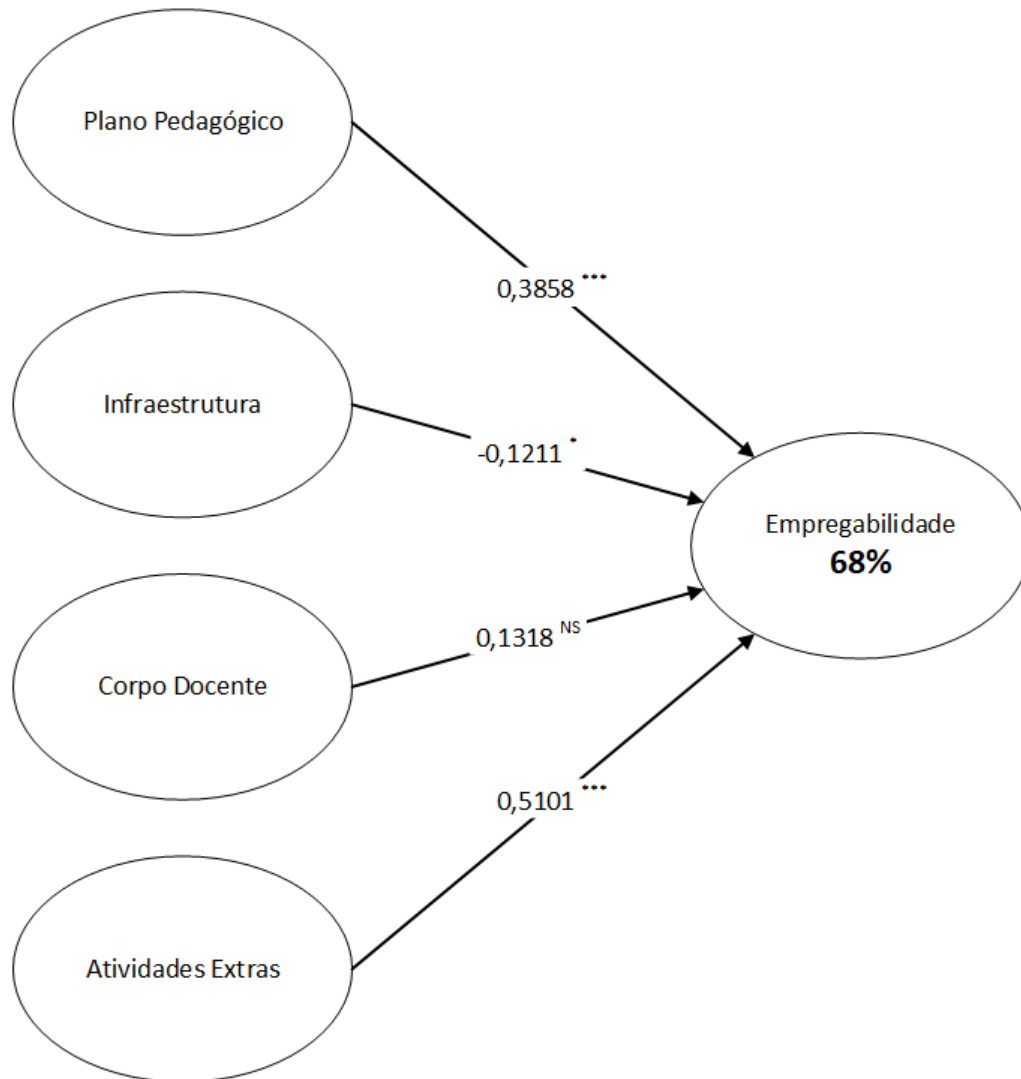


Figura 7 – Resultados do modelo da pesquisa

Nota: NS = não significativa | *** $p < 0,01$ | ** $p < 0,05$ | * $p < 0,10$.

Fonte: Elaborado pela autora.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral proposto para este trabalho foi: Analisar a influência dos atributos educacionais das instituições do ensino profissionalizantes na empregabilidade. Para isso, foram propostos os seguintes objetivos específicos: a) Identificar os atributos educacionais oferecidos pelas escolas profissionalizantes; b) Verificar a percepção dos alunos quanto aos atributos educacionais; c) Avaliar a relação dos atributos educacionais com os fatores de empregabilidade.

A partir da realização da pesquisa e do tratamento estatístico aplicado, foram atendidos os objetivos específicos nos quais se propôs identificar os atributos oferecidos pelas escolas profissionalizantes, Plano Pedagógico, infraestrutura, corpo docente e atividades extras e o seu relacionamento com a empregabilidade.

Na seção de Apresentação e análise dos resultados, pôde-se observar a correlação de cada um dos construtos propostos com a empregabilidade. Após a análise estatística, verificou-se que das quatro hipóteses propostas duas foram confirmadas e duas foram vetadas. Os elementos que compõem as duas hipóteses confirmadas são: Plano Pedagógico e Atividades Extras. (PPED = 0,3858; AEXT = 0,5101). Apurou-se que os elementos com significância estatística apontam para uma perspectiva externa na empregabilidade.

Como citado no Referencial Teórico, Silva (2006) defende que se atentando ao Plano Pedagógico, as atividades extras podem se tornar uma aliança estratégica para criar valor e vantagem competitiva sustentável, de forma melhorar muito a relação de confiança entre o aluno e a instituição, em especial aquele que busca aumentar o nível de empregabilidade. Assim, uma instituição que constrói alianças com base no marketing educacional pode beneficiar-se da obtenção de vantagens que a diferencie de seus concorrentes e lhe garanta melhor desempenho.

Os objetivos que buscaram analisar se os atributos educacionais influenciam, positiva e significativamente foram atendidos. Um atributo se mostrou não significantes em relação à empregabilidade. Portanto, comprovou-se que as relações entre os construtos PPED e AEXT com o construto empregabilidade são estatisticamente significantes. Entretanto, as relações entre os construtos INFR com o construto empregabilidade não são estatisticamente significantes. Dessa forma, considera-se que o objetivo geral foi atendido ao responder ao

problema de pesquisa, que era: “Qual é a influência dos atributos educacionais dos cursos profissionalizantes na empregabilidade?”

Limitações da pesquisa

O estudo realizado não pode ser generalizado, pois se trata de um estudo de caso único, com base na percepção dos próprios alunos do caso investigado. Ainda, a pesquisa teve como foco a análise do ambiente externo, não contemplando os demais *stakeholders*, como funcionários e fornecedores, que poderiam contribuir para alterar os resultados do estudo.

Outro ponto de limitação prende-se ao fato de não ter objetivado analisar os elementos capazes de influenciar o resultado por curso na instituição, além de não ter sido considerada a possibilidade do surgimento de novos construtos que poderiam medir o nível de empregabilidade dos alunos.

Contribuições da pesquisa

Para a teoria, a principal contribuição apresentada por esta dissertação é a análise de elementos amplamente abordados no Referencial Teórico, com base em um esquema que permite analisar o quanto cada atributo educacional influencia a empregabilidade do aluno. Tal contribuição permitirá a evolução de análises, o aprofundamento nos elementos propostos e a ampliação do estudo a outros construtos. Ainda, pode-se considerar como benefício deste trabalho para a gestão educacional a oferta de um instrumento de pesquisa validado, o qual pode subsidiar a realização de outros estudos relativos ao tema.

Para as instituições de ensino, a principal contribuição o fato de o modelo conceitual proposto poder ser visto como base de referência para guiar a organização rumo a um melhor desempenho, isso considerando que a pesquisa explicita elementos que estatisticamente foram aceitos como significativos em relação à empregabilidade. Dessa forma, gestores das instituições de ensino profissionalizantes podem considerar os elementos significativos da pesquisa para direcionar o rumo de suas organizações que terão maiores chances de êxito em suas decisões no processo educacional.

Outra contribuição possível de ser considerada é observar o fato de que a pesquisa alerta para que mesmo elementos considerados como chaves numa estratégia de marketing educacional podem ser comprometidos pelo contexto no qual eles estão sendo aplicados.

Sugestões para trabalhos futuros

Considerando que em nenhum momento houve a intenção de esgotar a possibilidade de estudos relacionados ao tema pesquisado, recomendam-se para a realização de trabalhos futuros alguns temas. A pesquisa realizada considerou uma perspectiva transversal – ou seja, a extração da percepção do momento – mas referente a informações longitudinais – ou seja, fatos ocorridos ao longo de um tempo determinado. Nesse sentido, indica-se a aplicação da pesquisa em um novo momento, ampliando o período de análise e selecionando públicos específicos, com base nos dados demográficos.

Outra possibilidade de evoluir os estudos relacionados ao tema será realizar a pesquisa com o intuito de analisar a influência dos elementos em cada atributo educacional, além de identificar outros elementos de marketing que não foram utilizados nessa pesquisa, a fim de medir a influência deles na gestão escolar.

Pode-se avaliar o construto INFR, pois os autores reforçam que a estrutura física das escolas pode oferecer subsídios que influenciam não apenas em ganhos da capacidade cognitiva e motora, mas também de socialização dos alunos. De outro lado, a pesquisa mostrou que a infraestrutura não é considerado um fator primordial para os alunos. Neste caso é importante ampliar os estudos visando entender o que leva os alunos a pensarem dessa forma, a ponto de não se importarem com a infraestrutura ao compararem a instituições de ensino de outras regiões.

E ainda, pode-se avaliar o construto CDOC, foi confirmado, mas não é considerado significativo. Por mais que em uma instituição de ensino, o papel da equipe de professores seja identificar as expectativas e necessidades dos seus alunos e atendê-las, no inconsciente dos alunos essa proposta já é vista como uma obrigação. Assim, é interessante ampliar as pesquisas para entender o cenário criado na mente do aluno, de forma a confirmar esta hipótese.

REFERÊNCIAS

CAMPOS K. C. L. Construção de uma escala de Empregabilidade: competências e habilidades pessoais, escolares e organizacionais. (Tese de Doutorado) IPUSP, 2006.

CARVALHO, Pedro Carlos de. Empregabilidade: A competência necessária para o sucesso no novo milênio. 4. ed. Campinas: Editora Alínea, 2006.

CHIN, W. W. The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. In: MARCOULIDES, G. A. **Modern Methods for Business Research**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1998. p. 295-336.

COHEN, J. A Power Primer. **Psychological Bulletin**, New York, v. 112, n. 1, p. 155-159, 1992.

COSTA, J. F. D. **Mensuração e desenvolvimento de escalas: aplicações em administração**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2011.

CRONBACH, L. J. Coefficient alpha and the internal structure of tests. **Psychometrika**, v. 16, n. 8, p. 297-334, 1951.

DESSOTI L.; PAVAN A. A.; CUNHA H. F. O marketing educacional aplicado nas instituições de ensino superior como ferramenta de competitividade. Revista Conexão Eletrônica, volume 10 - número 1/1 - ano 2013.

FAUL, F. *et al.* Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. **Behavior Research Methods**, v. 41, n. 4, p. 1149-1160, 2009.

FARIA, Sergio Enrique. **A comunicação de marketing nas instituições de ensino superior**. (dissertação de mestrado). São Paulo: UMESP, 2002.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n. 1, p. 39-50, 1981.

GRESELE W. D.; CONRADO G.; NETO S. C. Empregabilidade do egresso de administração: O caso UNIMEO. V CONVIBRA – Congresso Virtual Brasileiro de Administração, 2008.

HAIR, et al. *Análise multivariada de dados*. Porta Alegre: Bookman. 2009

HAIR, et al. *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAIR JR, J. F. *et al. Multivariate Data Analysis*. 6. ed. Upper Saddle River: Pearson Education, Inc., 2009.

HAIR JR, J. F. *et al. A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 2. ed. Thousand Oaks: Sage, 2017.

HAIR JR, J. F.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. **Journal of Marketing Theory and Practice**, v. 19, n. 2, p. 139-151, 2011.

HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SINKOVICS, R. R. The use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. **Advances in International Marketing**, v. 20, n. 1, p. 277-319, 2009.

HULLAND, J. Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies. **Strategic Management Journal**, v. 20, n. 2, p. 195-204, 1999.

IBM. **IBM SPSS Statistics 24 Core System User's Guide**. 24. ed. Armonk: IBM Corporation, 2016.

KELLER, K. L.; KOTLER, P. *Administração de Marketing – 12 ed.* – São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

KOTLER & FOX, Karen. *Marketing estratégico para instituições educacionais*. São Paulo: Atlas, 1994. MOURA, Maria Elba Dantas, *O SINAES na Universidade Federal da Paraíba*. João Pessoa: Manufatura, 2006.

KOTLER, P. *Administração de Marketing: Análise, Planejamento, Implementação e Controle – 5 ed.* – São Paulo: Atlas, 2008.

LEMOS, A. H. C. **Empregabilidade e Individualização da conquista do emprego**. In: BALASSIANO, M.; COSTA, I. A. S. *Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas*. São Paulo: Atlas, 2006. p. 49-64.

LISBOA, MD. Orientação vocacional/ocupacional: projeto profissional e compromisso com o eixo social. In ZANELLA, AV., et al., org. *Psicologia e práticas sociais* [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. pp. 187-198. ISBN: 978-85-99662-87-8

Lynch, R (2000). *New Direction for High School Career and Technical Education in the 21 Century*. Eric Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Educational, Columbus, OH.

MINARELLI, J. A. *Empregabilidade: o caminho das pedras*. 15 ed. São Paulo: Editora Gente, 1995.

MACIEL, J.D. *Estilos de mobilização, competências pessoais percebidas e opções de áreas de atuação: um estudo exploratório*. Dissertação (Mestrado) – Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado, São Paulo, 2006.

MACIEL, J. D. *Competências para a empregabilidade nas organizações*. Revista Sumaré. v. 6, nº 2 (2011).

MALHOTRA, Naresh. *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing**: uma orientação aplicada. Tradução de Lene Belon Ribeiro; Monica Stefani. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MARTINS, Jane, M. D. **Marketing educacional: um estudo sobre atributos e Imagens das instituições de ensino superior**. (Dissertação de Mestrado em Administração) FUMEC, 2006.

NÁDER, F. M. J.; OLIVEIRA, L. B. *Empregabilidade: uma análise histórica e crítica*. In: ENANPAD, 31º, 2007, Rio de Janeiro, Anais. Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

NERI, A. A. *A gestão do RH por competência e empregabilidade*. São Paulo: Papirus 2001.

PRAJAPATI, B.; DUNNE, M.; ARMSTRONG, R. *Sample size estimation and statistical power analyses*. **Open Peer-Reviewed**, 16 jul. 2010.

QUINTELLA, Meirelles, M. L. H. **Fatores Humanos e Tecnológicos da Competitividade**. Projeto de Pesquisa sobre a competitividade Brasileira – UFF, 2007.

REIS, J. A. *Empregabilidade e Reinserção no Mercado de Trabalho: Um estudo com profissionais com experiência internacional*. (Dissertação de Mestrado) FUMEC, 2013.

RINGLE, C. M.; WENDE, S.; BECKER, J.-M. **SmartPLS 3**. Bönningstedt: SmartPLS GmbH, 2015. Disponível em: <<http://www.smartpls.com>>.

URBACH, N.; AHLEMANN, F. *Structural Equation Modeling in Information Systems Research Using Partial Least Squares*. **Journal of Information Technology Theory and Application**, v. 11, n. 2, p. 5-40, 2010.

VERAS, J. G. F; COSTA, J. O. Análise dos 8 P'S do Marketing de Serviços na Empresa Plano de Assistência Familiar. (Artigo do Curso de Bacharelado em Administração) UEPB, 2013.

ZEITHAML, Valarie A. **Marketing de Serviços: a empresa com foco no cliente** – Valarie A. Zeithaml e May Jô Bitner; trd. Martin Albert Haag e Carlos Alberto Silveira Netto Soares – 2 ed. – Porto Alegre: Bookman, 2003.

ANEXO 1 – Questionário de Survey

PESQUISA DE OPINIÃO

Bom dia / boa tarde! Meu nome é 1) Ellen Fialho de Queiroz. Estamos realizando uma pesquisa acadêmica de mestrado para **avaliar os atributos considerados importantes pelos candidatos para a escolha de instituições de ensino profissionalizante**. Sua participação é muito importante para o êxito do nosso trabalho. Cabe ressaltar que o sigilo das informações será plenamente preservado. **Por sua especial colaboração, antecipamos nossos mais sinceros agradecimentos!**

2) Entrevistado(a): _____ **3) Telefone:** _____

4) Área de formação: _____ **5) Sexo:** () Masculino () Feminino **6) Idade:** _____

7) Já possui experiência profissional em sua área de formação: () Não () Sim: Qual? _____

8) Indique o seu grau de Instrução: () Fundamental () Ensino Médio () Superior () Pós Graduação () Outro

Com relação aos atributos que você considera importantes para a escolha de instituições de ensino profissionalizante, favor marcar um **X** nas opções que melhor representem a sua opinião, sendo **1** para **SEM IMPORTÂNCIA** e **10** para **EXTREMAMENTE IMPORTANTE**. Favor marcar **valores intermediários** para níveis médios de importância.

ATRIBUTOS	SEM IMPORTÂNCIA					EXTREMAMENTE IMPORTANTE				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ATRIBUTOS EDUCACIONAIS – PLANO PEDAGÓGICO										
9) Ter uma excelente estrutura curricular	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10) Ter compromisso com um ensino de elevada qualidade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11) Ser uma instituição que tem uma excelente qualidade de ensino	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12) Ter um ensino com ênfase na prática profissional.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13) Oferecer cursos que apresentam um forte vínculo com a realidade do mercado de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14) Que cria a conscientização no aluno para querer se profissionalizar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15) Que remodela disciplinas de forma atualizada e inovadora	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ATRIBUTOS EDUCACIONAIS – INFRAESTRUTURA										
16) Ter uma boa localização (fácil acesso)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17) Ter ambientes simuladores.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18) Ter salas de aula amplas e confortáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19) Ter salas de aula climatizadas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20) Ter salas de aula equipadas com equipamentos eletrônicos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21) Ter laboratórios de informática bem equipados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

22) Ser em um local agradável e tranquilo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23) Investir na atualização/renovação de tecnologia e equipamentos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24) Ter acesso gratuito à Internet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25) Ser uma instituição que serve coffee break, no início e intervalos de aula.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ATRIBUTOS EDUCACIONAIS – CORPO DOCENTE										
26) Ter professores dentre as instituições disponíveis no mercado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27) Ter professores atualizados na sua área de ensino	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
28) Ter professores com experiência de mercado nas áreas que ensinam	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
29) Ter professores que causam efeito positivo nos alunos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
30) Ter professores que saibam solucionar problemas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
31) Ter professores que aperfeiçoam sua própria aprendizagem e desempenho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
32) Ter professores reconhecidos no mercado por atuarem no setor de desenvolvimento profissional ou atividades influentes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
33) ter professores com base acadêmica e prática.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ATRIBUTOS EDUCACIONAIS – ATIVIDADES EXTRAS										
34) Ter parcerias com empresas locais para estágios	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
35) Facilitar o encaminhamento de alunos para estágios em empresas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
36) Ser uma instituição que tenha convênio com a empresa que eu trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
37) Ser uma instituição que realiza o programa de orientação profissional	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
38) Ser uma instituição que faz encaminhamento profissional	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
39) Ser uma instituição que incentiva o voluntariado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
40) Ser uma instituição que realiza projetos de incentivo a liderança, autoconhecimento, iniciativa,	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

responsabilidade e assertividade										
41) Ser uma instituição que realiza visitas técnicas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
37) Por ser uma instituição que dá assistência ao aluno egresso para recolocação no mercado de trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
42) Ser uma instituição que oferece suporte / reforço para alunos que tem dificuldades, de forma personalizada.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

A seguir você encontrará algumas afirmativas relacionadas à sua empregabilidade. Favor marcar um **X** nas opções que melhor representem a sua opinião, sendo **1** para **SEM IMPORTÂNCIA** e **10** para **EXTREMAMENTE IMPORTANTE**. Favor marcar **valores intermediários** para níveis médios de importância.

43) Saber quais são as oportunidades de trabalho na minha área de formação	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
44) Escolher uma carreira que combina com minhas habilidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
45) Conseguir reconhecer minhas capacidades e limites	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
46) Ter habilidade para atuar com êxito no curso que escolhi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
47) Avaliar quais habilidades que ainda tenho que desenvolver	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
49) Listar as qualificações que possuo e utilizá-las para conquistar trabalho / emprego	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
50) Preparar um bom currículo ou portfólio de apresentação	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
51) Manejar satisfatoriamente um processo de entrevista	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
52) Utilizar técnicas de busca de emprego adequadamente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
53) Conhecer os melhores caminhos para procurar um trabalho / emprego	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
54) Ter habilidade de causar boa impressão em entrevistas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
55) Ser atualizado (a) quanto aos acontecimentos na área de atuação	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
56) Ter facilidade para conversar / falar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
57) Ter facilidade na comunicação escrita (Ex. redigir documentos, textos, redações e etc.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

58) Ser uma pessoa com habilidade investigativa (ex. buscas, pesquisas, levantamento de informações)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
59) Ter habilidades em informática e no uso de tecnologias (Ex. computador, Internet, Softwares das áreas de interesse)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
60) Saber utilizar satisfatoriamente minhas habilidades cognitivas (Ex. raciocínio crítico, poder de análise, construção de ideias próprias)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

APÊNDICES

Apêndice A – Associação do questionário de pesquisa com o modelo de mensuração

Plano Pedagógico [PPED]	
pped_01	Ter uma excelente estrutura curricular.
pped_02	Ter compromisso com um ensino de elevada qualidade.
pped_02	Ser uma instituição que tem uma excelente qualidade de ensino.
pped_04	Ter um ensino com ênfase na prática profissional.
pped_05	Oferecer cursos que apresente forte vínculo com a realidade do mercado de trabalho.
pped_06	Criar a conscientização no aluno para querer se profissionalizar.
pped_07	Remodelar disciplinas de forma atualizada e inovadora.
Infraestrutura [INFR]	
infr_01	Ter uma boa localização (fácil acesso).
infr_02	Ter ambientes simuladores.
infr_03	Ter salas de aula amplas e confortáveis.
infr_04	Ter salas de aula climatizadas.
infr_05	Ter salas de aula equipadas com equipamentos eletrônicos.
infr_06	Ter laboratórios de informática bem equipados.
infr_07	Ser em um local agradável e tranquilo.
infr_08	Investir na atualização/renovação de tecnologia e equipamentos.
infr_09	Ter acesso gratuito à Internet.
infr_10	Ser uma instituição que serve coffe break, no início e intervalos de aula.
Corpo Docente [CDOC]	
cdoc_01	Ter professores dentre as instituições disponíveis no mercado.
cdoc_02	Ter professores atualizados na sua área de ensino.
cdoc_03	Ter professores com experiência de mercado nas áreas que ensinam.
cdoc_04	Ter professores que causam efeito positivo nos alunos.
cdoc_05	Ter professores que saibam solucionar problemas.
cdoc_06	Ter professores que aperfeiçoam sua própria aprendizagem e desempenho.
cdoc_07	Ter professores reconhecidos no mercado por atuarem no setor de desenvolvimento profissional ou atividades influentes.
cdoc_08	Ter professores com base acadêmica e prática.
Atividades Extras [AEXT]	

aext_01	Ter parcerias com empresas locais para estágios.
aext_02	Facilitar o encaminhamento de alunos para estágios em empresas.
aext_03	Ser uma instituição que tenha convênio com a empresa que eu trabalho.
aext_04	Ser uma instituição que realiza o programa de orientação profissional.
aext_05	Ser uma instituição que faz encaminhamento profissional.
aext_06	Ser uma instituição que incentiva o voluntariado.
aext_07	Ser uma instituição que realiza projetos de incentivo a liderança, autoconhecimento, iniciativa, responsabilidade e assertividade.
aext_08	Ser uma instituição que realiza visitas técnicas.
aext_09	Por ser uma instituição que dá assistência ao aluno egresso para recolocação no mercado de trabalho.
aext_10	Ser uma instituição que oferece suporte/reforço para alunos que tem dificuldades, de forma personalizada.
Empregabilidade [EMPR]	
empr_01	Saber quais são as oportunidades de trabalho na minha área de formação.
empr_02	Escolher uma carreira que combina com minhas habilidades.
empr_03	Conseguir reconhecer minhas capacidades e limites.
empr_04	Ter habilidade para atuar com êxito no curso que escolhi.
empr_05	Avaliar quais habilidades que ainda tenho que desenvolver.
empr_06	Listar as qualificações que possuo e utilizá-las para conquistar trabalho/emprego.
empr_07	Preparar um bom currículo ou portfólio de apresentação.
empr_08	Manejar satisfatoriamente um processo de entrevista.
empr_09	Utilizar técnicas de busca de emprego adequadamente.
empr_10	Conhecer os melhores caminhos para procurar um trabalho/emprego.
empr_11	Ter habilidade de causar boa impressão em entrevistas.
empr_12	Ser atualizado(a) quanto aos acontecimentos na área de atuação.
empr_13	Ter facilidade para conversar/falar.
empr_14	Ter facilidade na comunicação escrita (Ex. redigir documentos, textos, redações e etc.).
empr_15	Ser uma pessoa com habilidade investigativa (Ex. buscas, pesquisas, levantamento de informações).
empr_16	Ter habilidades em informática e no uso de tecnologias (Ex. computador, Internet, Softwares das áreas de interesse).
empr_17	Saber utilizar satisfatoriamente minhas habilidades cognitivas (Ex. raciocínio crítico, poder de análise, construção de ideias próprias).

Apêndice B – Carga dos indicadores (confiabilidade do indicador)

Indicadores	AEXT	CDOC	EMPR	INFR	PPED
aext_01	0,7109	0	0	0	0
aext_02	0,5328	0	0	0	0
aext_03	0,5526	0	0	0	0
aext_04	0,7378	0	0	0	0
aext_05	0,7689	0	0	0	0
aext_06	0,6932	0	0	0	0
aext_07	0,7711	0	0	0	0
aext_08	0,6803	0	0	0	0
aext_09	0,7730	0	0	0	0
aext_10	0,7723	0	0	0	0
cdoc_01	0	0,6517	0	0	0
cdoc_02	0	0,6601	0	0	0
cdoc_03	0	0,7960	0	0	0
cdoc_04	0	0,8395	0	0	0
cdoc_05	0	0,8527	0	0	0
cdoc_06	0	0,8234	0	0	0
cdoc_07	0	0,7430	0	0	0
cdoc_08	0	0,5908	0	0	0
empr_01	0	0	0,7825	0	0
empr_02	0	0	0,7607	0	0
empr_03	0	0	0,7397	0	0
empr_04	0	0	0,8070	0	0
empr_05	0	0	0,8511	0	0
empr_06	0	0	0,7236	0	0
empr_07	0	0	0,7228	0	0
empr_08	0	0	0,8054	0	0

Indicadores	AEXT	CDOC	EMPR	INFR	PPED
empr_09	0	0	0,7123	0	0
empr_10	0	0	0,7361	0	0
empr_11	0	0	0,7998	0	0
empr_12	0	0	0,7551	0	0
empr_13	0	0	0,7119	0	0
empr_14	0	0	0,7408	0	0
empr_15	0	0	0,7692	0	0
empr_16	0	0	0,7562	0	0
empr_17	0	0	0,7817	0	0
infr_01	0	0	0	0,6652	0
infr_02	0	0	0	0,7470	0
infr_03	0	0	0	0,8169	0
infr_04	0	0	0	0,6696	0
infr_05	0	0	0	0,7791	0
infr_06	0	0	0	0,7720	0
infr_07	0	0	0	0,7404	0
infr_08	0	0	0	0,8199	0
infr_09	0	0	0	0,4840	0
infr_10	0	0	0	0,6427	0
pped_01	0	0	0	0	0,7303
pped_02	0	0	0	0	0,8146
pped_03	0	0	0	0	0,8250
pped_04	0	0	0	0	0,8602
pped_05	0	0	0	0	0,8034
pped_06	0	0	0	0	0,6991
pped_07	0	0	0	0	0,8180

Fonte: Dados da pesquisa.

Apêndice C – Teste de Significância dos Indicadores

Indicadores Reflexivos	Cargas Externas	t	Nível de Significância	p	Intervalo de Confiança 99%
aext_01 ← AEXT	0,7109	9,6383	***	0,0000	[0,5181 ; 0,9036]
aext_02 ← AEXT	0,5328	4,6509	***	0,0000	[0,2335 ; 0,8320]
aext_03 ← AEXT	0,5526	8,6286	***	0,0000	[0,3854 ; 0,7197]
aext_04 ← AEXT	0,7378	11,9109	***	0,0000	[0,5761 ; 0,8994]
aext_05 ← AEXT	0,7689	16,3956	***	0,0000	[0,6464 ; 0,8913]
aext_06 ← AEXT	0,6932	9,3206	***	0,0000	[0,4989 ; 0,8874]
aext_07 ← AEXT	0,7711	14,2424	***	0,0000	[0,6298 ; 0,9123]
aext_08 ← AEXT	0,6803	9,4323	***	0,0000	[0,4920 ; 0,8685]
aext_09 ← AEXT	0,7730	17,2488	***	0,0000	[0,6560 ; 0,8899]
aext_10 ← AEXT	0,7723	18,0336	***	0,0000	[0,6605 ; 0,8840]
cdoc_01 ← CDOC	0,6517	8,1854	***	0,0000	[0,4438 ; 0,8595]
cdoc_02 ← CDOC	0,6601	6,1354	***	0,0000	[0,3791 ; 0,9410]
cdoc_03 ← CDOC	0,7960	15,2879	***	0,0000	[0,6599 ; 0,9320]
cdoc_04 ← CDOC	0,8395	21,2355	***	0,0000	[0,7363 ; 0,9426]
cdoc_05 ← CDOC	0,8527	26,3272	***	0,0000	[0,7680 ; 0,9373]
cdoc_06 ← CDOC	0,8234	21,0652	***	0,0000	[0,7213 ; 0,9254]
cdoc_07 ← CDOC	0,7430	13,0387	***	0,0000	[0,5941 ; 0,8918]
cdoc_08 ← CDOC	0,5908	7,5679	***	0,0000	[0,3868 ; 0,7947]
empr_01 ← EMPR	0,7825	17,4025	***	0,0000	[0,6649 ; 0,9000]
empr_02 ← EMPR	0,7607	14,4251	***	0,0000	[0,6230 ; 0,8983]
empr_03 ← EMPR	0,7397	14,3044	***	0,0000	[0,6047 ; 0,8746]
empr_04 ← EMPR	0,8070	20,1954	***	0,0000	[0,7025 ; 0,9114]
empr_05 ← EMPR	0,8511	32,3829	***	0,0000	[0,7824 ; 0,9197]
empr_06 ← EMPR	0,7236	16,5257	***	0,0000	[0,6092 ; 0,8379]

Indicadores Reflexivos	Cargas Externas	t	Nível de Significância	p	Intervalo de Confiança 99%
empr_07 ← EMPR	0,7228	11,7658	***	0,0000	[0,5624 ; 0,8831]
empr_08 ← EMPR	0,8054	23,4417	***	0,0000	[0,7155 ; 0,8952]
empr_09 ← EMPR	0,7123	14,4588	***	0,0000	[0,5835 ; 0,8410]
empr_10 ← EMPR	0,7361	16,6402	***	0,0000	[0,6206 ; 0,8515]
empr_11 ← EMPR	0,7998	21,5166	***	0,0000	[0,7026 ; 0,8969]
empr_12 ← EMPR	0,7551	16,8181	***	0,0000	[0,6378 ; 0,8723]
empr_13 ← EMPR	0,7119	12,0819	***	0,0000	[0,5581 ; 0,8656]
empr_14 ← EMPR	0,7408	10,5556	***	0,0000	[0,5574 ; 0,9241]
empr_15 ← EMPR	0,7692	18,8365	***	0,0000	[0,6626 ; 0,8757]
empr_16 ← EMPR	0,7562	14,7118	***	0,0000	[0,6219 ; 0,8904]
empr_17 ← EMPR	0,7817	14,4644	***	0,0000	[0,6406 ; 0,9227]
infr_01 ← INFR	0,6652	9,5484	***	0,0000	[0,4832 ; 0,8471]
infr_02 ← INFR	0,7470	15,1962	***	0,0000	[0,6185 ; 0,8754]
infr_03 ← INFR	0,8169	21,4369	***	0,0000	[0,7174 ; 0,9163]
infr_04 ← INFR	0,6696	10,1932	***	0,0000	[0,4980 ; 0,8411]
infr_05 ← INFR	0,7791	16,5385	***	0,0000	[0,6561 ; 0,9020]
infr_06 ← INFR	0,7720	16,9579	***	0,0000	[0,6531 ; 0,8908]
infr_07 ← INFR	0,7404	12,8115	***	0,0000	[0,5894 ; 0,8913]
infr_08 ← INFR	0,8199	23,0250	***	0,0000	[0,7269 ; 0,9128]
infr_09 ← INFR	0,4840	4,3516	***	0,0000	[0,1936 ; 0,7743]
infr_10 ← INFR	0,6427	8,4959	***	0,0000	[0,4452 ; 0,8401]
pped_01 ← PPED	0,7303	13,7428	***	0,0000	[0,5916 ; 0,8689]
pped_02 ← PPED	0,8146	19,5413	***	0,0000	[0,7057 ; 0,9234]
pped_03 ← PPED	0,8250	26,9748	***	0,0000	[0,7450 ; 0,9049]
pped_04 ← PPED	0,8602	34,8793	***	0,0000	[0,7957 ; 0,9246]
pped_05 ← PPED	0,8034	23,0032	***	0,0000	[0,7122 ; 0,8945]

Indicadores Reflexivos	Cargas Externas	t	Nível de Significância	p	Intervalo de Confiança 99%
pped_06 ← PPED	0,6991	11,4705	***	0,0000	[0,5400 ; 0,8581]
pped_07 ← PPED	0,8180	22,1340	***	0,0000	[0,7213 ; 0,9146]

NS = não significativo | *** p < 0,01 | ** p < 0,05 | * p < 0,10

Fonte: Dados da pesquisa.

Apêndice D – Cargas transversais entre construtos e indicadores (validade discriminante)

Indicadores	AEXT	CDO C	EMP R	INFR	PPED	AEXT	CDO C	EMP R	INF R	PPE D
aext_01		0,4839	0,4662	0,4506	0,3766		>	>	>	>
aext_02		0,3661	0,3092	0,3833	0,2953		>	>	>	>
aext_03		0,3507	0,2810	0,5397	0,1978		>	>	>	>
aext_04		0,5151	0,5618	0,4332	0,4197		>	>	>	>
aext_05		0,4205	0,5214	0,3260	0,3494		>	>	>	>
aext_06		0,5178	0,4828	0,4620	0,3399		>	>	>	>
aext_07		0,5811	0,6216	0,4037	0,4576		>	>	>	>
aext_08		0,4986	0,4731	0,4072	0,3633		>	>	>	>
aext_09		0,6469	0,6531	0,4279	0,4451		>	>	>	>
aext_10		0,4792	0,6486	0,4167	0,4578		>	>	>	>
cdoc_01	0,5254		0,4359	0,4969	0,3831	>		>	>	>
cdoc_02	0,4043		0,4276	0,2812	0,4526	>		>	>	>
cdoc_03	0,4580		0,4965	0,4094	0,5723	>		>	>	>
cdoc_04	0,5036		0,5182	0,3901	0,5696	>		>	>	>
cdoc_05	0,6151		0,5969	0,4257	0,5895	>		>	>	>
cdoc_06	0,5664		0,5822	0,4545	0,6119	>		>	>	>
cdoc_07	0,5874		0,5407	0,5396	0,4845	>		>	>	>

Indicadores	AEXT	CDO C	EMP R	INFR	PPED	AEXT	CDO C	EMP R	INF R	PPE D
cdoc_08	0,5097		0,4816	0,3415	0,4135	>		>	>	>
empr_01	0,6096	0,5092		0,2343	0,4144	>	>		>	>
empr_02	0,6503	0,5255		0,3017	0,4489	>	>		>	>
empr_03	0,5491	0,5468		0,3856	0,4666	>	>		>	>
empr_04	0,5980	0,6040		0,3634	0,5941	>	>		>	>
empr_05	0,5773	0,5731		0,3092	0,6164	>	>		>	>
empr_06	0,5461	0,4901		0,3399	0,6148	>	>		>	>
empr_07	0,5325	0,4169		0,3812	0,4927	>	>		>	>
empr_08	0,5686	0,5288		0,3666	0,5861	>	>		>	>
empr_09	0,5428	0,4765		0,2564	0,4720	>	>		>	>
empr_10	0,5564	0,4868		0,3357	0,5423	>	>		>	>
empr_11	0,6182	0,5630		0,3603	0,5003	>	>		>	>
empr_12	0,6566	0,6528		0,4450	0,5973	>	>		>	>
empr_13	0,4784	0,5001		0,3102	0,4895	>	>		>	>
empr_14	0,4796	0,5382		0,3514	0,5106	>	>		>	>
empr_15	0,5321	0,5562		0,4255	0,5409	>	>		>	>
empr_16	0,5377	0,4033		0,3114	0,4535	>	>		>	>
empr_17	0,5249	0,4808		0,3358	0,5615	>	>		>	>
infr_01	0,3645	0,4078	0,2189		0,3467	>	>	>		>
infr_02	0,4925	0,4415	0,4103		0,4224	>	>	>		>
infr_03	0,4302	0,4925	0,3982		0,4828	>	>	>		>
infr_04	0,3191	0,2584	0,2357		0,2371	>	>	>		>
infr_05	0,4128	0,3961	0,2595		0,3437	>	>	>		>
infr_06	0,4303	0,3953	0,3021		0,3743	>	>	>		>

Indicadores	AEXT	CDOC	EMPR	INFR	PPED	AEXT	CDOC	EMPR	INFR	PPED
infr_07	0,5096	0,4719	0,3689		0,4116	>	>	>		>
infr_08	0,4873	0,4933	0,4341		0,4966	>	>	>		>
infr_09	0,3287	0,2657	0,1894		0,2191	>	>	>		>
infr_10	0,3583	0,2836	0,2476		0,1926	>	>	>		>
pped_01	0,3493	0,4100	0,4702	0,4186		>	>	>	>	
pped_02	0,4034	0,5396	0,4972	0,4059		>	>	>	>	
pped_03	0,4486	0,6113	0,6300	0,4509		>	>	>	>	
pped_04	0,4166	0,5355	0,5944	0,4005		>	>	>	>	
pped_05	0,3922	0,5582	0,5440	0,3710		>	>	>	>	
pped_06	0,5111	0,5564	0,4938	0,3960		>	>	>	>	
pped_07	0,4805	0,5900	0,5784	0,4167		>	>	>	>	

Fonte: Dados da pesquisa.