



TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DE JOVENS UNIVERSITÁRIOS: A PERCEPÇÃO DE GRADUANDOS E EGRESSOS EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

THE PROFESSIONAL PATH OF YOUNG UNIVERSITY STUDENTS: THE PERCEPTION OF PRODUCTION ENGINEERING UNDERGRADUATES AND GRADUATES

Carlos Daniel Lourençon¹
<https://orcid.org/0009-0002-5832-0333>
Jane Kelly Dantas Barbosa²
<https://orcid.org/0000-0002-4406-0190>
Isabel Cristina da Silva Arantes³
<https://orcid.org/0000-0002-6498-5254>

Recebido em: 19 nov. 2023
Aceito em: 31 dez. 2023

Como citar este artigo: DANIEL LOURENÇON, C.; KELLY DANTAS BARBOSA, J.; CRISTINA DA SILVA ARANTES, I. TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DE JOVENS UNIVERSITÁRIOS: A PERCEPÇÃO DE GRADUANDOS E EGRESSOS EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO: THE PROFESSIONAL PATH OF YOUNG UNIVERSITY STUDENTS: THE PERCEPTION OF PRODUCTION ENGINEERING UNDERGRADUATES AND GRADUATES. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, Caçador (SC), Brasil, v. 12, n. 2, p. e3340-e3340, 2023. DOI: 10.33362/visao.v12i2.3340. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/3340>.

Resumo: Este estudo objetiva analisar a percepção de jovens universitários recém formados e concluintes do curso de Engenharia de Produção de uma Instituição Federal do Sul de Minas, no que tange à inserção e à trajetória profissional. É um estudo qualitativo-descritivo, realizado por meio de estudo de caso, utilizando-se de entrevistas semiestruturadas para a coleta de dados e de análise de conteúdo como técnica de análise. Ao longo das entrevistas foram abordados temas como a formação acadêmica, as dificuldades enfrentadas durante o curso e as primeiras experiências profissionais, bem como as possibilidades e os caminhos profissionais considerados. Os resultados revelaram que a maioria dos entrevistados conseguiu se inserir no mercado de trabalho, especialmente nas áreas de *Supply Chain*, tecnologia e manufatura. Além disso, destacou-se a importância do desenvolvimento de habilidades socioemocionais e de

¹ Bacharel em Engenharia de Produção (UNIFEI). Instituto de Engenharia de Produção e Gestão (IEPG). Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI). E-mail: cldlourencon@unifei.edu.br.

² Doutora e mestre em Administração (UFMG). Docente no Instituto de Engenharia de Produção e Gestão (IEPG). Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI). E-mail: jane.dantasb@gmail.com.br.

³ Doutora e mestre em Administração (UFLA). Docente no Instituto de Engenharia de Produção e Gestão (IEPG). Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI). E-mail: isabel.adm@unifei.edu.br.

comunicação ao longo da graduação, bem como a busca por um ambiente de trabalho alinhado aos valores pessoais, com oportunidades de crescimento. Evidenciou-se a necessidade de atenção das instituições de ensino superior e das empresas em relação às demandas dos jovens universitários, visando o aprimoramento da formação acadêmica e profissional, em um contexto no qual trajetórias verticais ou lineares não correspondem à realidade da maioria dos jovens. Em suma, esse estudo contribui para a compreensão das trajetórias de jovens graduandos e recém-formados, fornecendo subsídios para o desenvolvimento de políticas e práticas que impulsionem o crescimento e o sucesso desses profissionais no mercado de trabalho.

Palavras-Chave: Jovens universitários. Inserção profissional. Trajetória profissional.

Abstract: The aim of this study is to analyze the perceptions of young university graduates and graduates of the Production Engineering course at a Federal Institution in the south of Minas Gerais, with regard to professional insertion and career paths. It is a qualitative-descriptive study, carried out by means of a case study, using semi-structured interviews for data collection and content analysis as an analysis technique. During the interviews, topics such as academic training, the difficulties faced during the course and the first professional experiences were addressed, as well as the possibilities and career paths considered. The results showed that most of the interviewees were able to enter the job market, especially in the areas of supply chain, technology and manufacturing. In addition, the importance of developing socio-emotional and communication skills throughout graduation was highlighted, as well as the search for a work environment aligned with personal values, with opportunities for growth. It highlighted the need for higher education institutions and companies to pay attention to the demands of young university students, with a view to improving their academic and professional training, in a context in which vertical or linear trajectories do not correspond to the reality of most young people. In short, this study contributes to understanding the trajectories of young undergraduates and recent graduates, providing support for the development of policies and practices that boost the growth and success of these professionals in the job market.

Keywords: Young university students. Professional insertion. Career.

INTRODUÇÃO

Comumente, ainda que sem experiência no campo do trabalho, os jovens necessitam decidir sobre sua trajetória de estudos e sua carreira profissional. Ao ingressarem no ensino superior, eles consideram o impacto de suas decisões nas expectativas de integração profissional e de futuro e, conforme afirmam Manske e Dias (2020), constantemente reavaliam suas escolhas em virtude das experiências que desenvolvem ao longo da graduação.

Tais escolhas desenvolvem-se em um contexto permeado por construções sociais que podem influenciar as trajetórias profissionais, fazendo com que estudantes optem por cursos de certo prestígio social, como os relacionados à Engenharia (MANSKE; DIAS; 2020), por ser um campo que oferece *status*, credibilidade e reconhecimento aos olhos da sociedade (VARGAS, 2010). Isso se dá porque o trabalho é um elemento central na vida humana, que está

intrinsecamente ligado a significados e valores socioculturais (MANSKE; DIAS, 2020).

Não obstante, com as alterações nas dinâmicas socioeconômicas e político-tecnológicas tem-se um cenário de trabalho e carreira cada vez mais instáveis, o que foi intensificado no contexto da pandemia de Covid-19, diante do qual os estudantes precisaram lidar com barreiras internas e externas que tornaram mais complexo o gerenciamento de carreira (Melo *et al.*, 2022). Destaca-se, ainda, a existência de novos padrões ou a inexistência deles sobre as trajetórias, marcadas por não linearidade, reversibilidade e imprevisibilidade (GUIMARÃES, 2020).

As dificuldades no âmbito do trabalho não se destinam apenas aos jovens, mas são eles os atingidos de forma mais expressiva (BARBOSA; LARA; PAIVA, 2020). Cumpre atentar que o desemprego é mais alto para a parcela da população composta por jovens de 18 a 24 anos (GUIMARÃES; BRITO; COMIN, 2020) e, quando se trata de universitários recém-formados, o Núcleo Brasileiro de Estágios (NUBE) apontou, em abril de 2021, que a cada dez formados, cinco estavam desempregados; 28% estavam desempregados há mais de um ano; e apenas 20% estavam atuando profissionalmente em suas áreas de formação (ARONE JÚNIOR, 2021).

Especificamente quanto à formação em Engenharia de Produção, é possível afirmar que há carência de estudos que abordem as questões fundamentais da área. Estudos recentes mostram que os desafios enfrentados pelos engenheiros de produção brasileiros não são, simplesmente, uma extensão dos desafios enfrentados por outros profissionais de engenharia. Nesse sentido, torna-se fundamental a realização de pesquisas que identifiquem as necessidades específicas desses profissionais e contribuam para a compreensão de sua formação e inserção no mercado de trabalho (FARIAS; GUIMARÃES, 2021).

Frente ao exposto, objetiva-se analisar a percepção de jovens universitários recém formados e concluintes do curso de Engenharia de Produção de uma Instituição Federal do Sul de Minas, no que tange à inserção e à trajetória profissional. Busca-se desvelar as peculiaridades da trajetória de estudantes de Engenharia de Produção no percurso da graduação e, assim, gerar informações relevantes para instituições educacionais e empregadores na formulação de estratégias de recrutamento, retenção e desenvolvimento de talentos. Adicionalmente, o estudo pode suscitar reflexões no desenvolvimento de políticas educacionais e de currículos mais alinhados com as expectativas dos jovens estudantes, além de propiciar reflexões necessárias sobre e para os próprios jovens, em sua pluralidade.

Assim, tem-se esta introdução. A segunda seção aborda o referencial teórico, a terceira descreve os procedimentos metodológicos adotados para a realização da pesquisa, seguindo-se com a apresentação e análise dos dados e, por fim, com as considerações finais.

CARREIRA: A CONSTRUÇÃO DE TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS

O conceito de carreira está, historicamente, associado às crescentes dificuldades das empresas em satisfazer suas necessidades de profissionais adequadamente preparados para ocupar funções hierárquicas superiores, devido ao aumento da complexidade funcional e à crescente burocratização das empresas. Neste sentido, o conceito de carreira está vinculado ao processo de planejamento de pessoas, a fim de permitir o controle hierárquico, o que, no marco das correntes teóricas dominantes da matriz taylorista, faz com que a carreira esteja associada à progressão vertical na estrutura da organização e, simultaneamente, à melhoria das condições salariais (ALMEIDA; MARQUES; ALVES, 2000).

O conceito de carreira se relaciona a um processo social complexo e multifacetado que se traduz em trajetórias profissionais, nas quais várias dimensões de análise se cruzam, tais como a relação entre educação e inserção profissional, a dinâmica da relação contratual, a condição em relação ao trabalho, as aspirações socioprofissionais, a imprevisibilidade e a transitoriedade (ALMEIDA; MARQUES; ALVES, 2000), tornando o termo trajetória profissional mais adequado. Dessa forma, se reconhece sua natureza não linear e a influência da intersecção de diversos elementos sociais e individuais, que juntos moldam o percurso profissional do indivíduo, sublinhando-se as mudanças no conceito e significado de carreira (MELO *et al.*, 2022), que não se limita mais à progressão hierárquica dentro de uma empresa, mas inclui a mobilidade e a flexibilidade como elementos essenciais (KILIMNIK; CASTILHO; SANT'ANNA, 2006).

De acordo com Bardagi, Lassance e Paradiso (2003), a construção profissional é complementar à construção pessoal e contribui para a integração da personalidade, visto que as escolhas profissionais se relacionam aos resultados cognitivos e emocionais que delas surgem. Tais escolhas exigem reavaliação constante e sofrem influência do meio social que as moldam, envolvendo a demanda do mercado de trabalho, as expectativas familiares, as tendências tecnológicas, a instabilidade no emprego e a inadequação das competências às necessidades do mercado. Embora o futuro de uma pessoa não dependa exclusivamente de sua escolha profissional, é sabido que tal escolha é demasiado importante na vida social, especialmente para os jovens que estão moldando suas identidades e construindo uma base para suas carreiras (BARBOSA; LARA; PAIVA, 2020). Nesses termos é necessário discutir as dificuldades vivenciadas quando o assunto é trajetória profissional de jovens trabalhadores.

JOVENS: DIFICULDADES NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL E DE FORMAÇÃO

Tendo em vista que a trajetória profissional envolve aspectos para além do indivíduo, relacionados às mudanças sociais e produtivas, cabe mencionar que, no ano de 2020, o Brasil foi afetado por uma crise econômica, sanitária e política sem precedentes, com a pandemia da

Covid-19 (MELO *et al.*, 2022). A inserção dos jovens no mercado de trabalho se tornou ainda mais instável, evidenciando as desigualdades e sublinhando a necessidade de compreender as trajetórias profissionais dos jovens brasileiros diante das alterações no mercado de trabalho e das decorrências da pandemia (GUIMARÃES; BRITO; COMIN, 2020).

Considerando as restritas oportunidades de trabalho para os jovens (CORSEUIL; FRANCA; POLOPONSKY, 2020), a busca pelo primeiro emprego vem sendo permeada por instabilidades (REIS, 2015), tanto que muitos se submetem a situações de trabalhos precários e temporários, com efeitos nas condições de vida e de saúde (FURLONG, 2016).

Ressalta-se a importância do trabalho decente na vida dos jovens, não só como fonte de renda, mas como forma de desenvolvimento socioprofissional (PICANÇO, 2015). Nesse sentido, a formação no ensino superior adquire relevância, ao ser atrelada a oportunidades de trabalho decente e à fonte de diferenciação social (MORAES *et al.*, 2023). O ingresso no ensino superior pode representar uma conquista importante para muitos jovens, mas também pode ser uma transição desafiadora, uma vez que envolve mudanças significativas em relação ao ensino médio e à vida acadêmica (MORENO; SOARES, 2014; OLIVEIRA; DIAS, 2014).

Para Moreno e Soares (2014), a vida acadêmica exige adaptações e enfrentamentos, tais como a escolha do curso, a distância da família e a necessidade de construir novas relações sociais. Complementam Oliveira e Dias (2014) que a adaptação ao ensino superior tende a ser difícil, especialmente em relação à mudança de cidade e ao distanciamento da rede de apoio familiar. Embora seja comum discutir as dificuldades de adaptação no início da graduação, os desafios se estendem à etapa final do curso (MORAES *et al.*, 2023), de forma que o diploma representa a conclusão da formação, mas não a garantia de emprego (PAIS, 2005; MORENO; SOARES, 2014).

A transição da universidade para o mercado de trabalho também é desafiadora e tem impacto sobre as expectativas criadas a respeito da trajetória profissional (MANSKE; DIAS, 2020). As teorias de inserção profissional podem ajudar a compreender os desafios enfrentados pelos jovens universitários em relação ao ingresso no mercado de trabalho e à transição da vida acadêmica para a vida profissional, destacando a importância da formação profissional e da construção de redes de apoio no processo, bem como a necessidade de desenvolver habilidades socioemocionais e de comunicação que possam facilitar a inserção e a ascensão profissional dos jovens (MORAES; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2021).

Sobre a formação em Engenharia de Produção, tem-se que esta pode oferecer aos jovens universitários oportunidades únicas de aprendizado e desenvolvimento de habilidades e competências altamente valorizadas no mercado. Entretanto, como observado por Ribeiro *et al.* (2022), a empregabilidade dos engenheiros recém-graduados também sofre influências dos fatores externos, como as políticas públicas e a situação econômica e social do país.

MÉTODO

Este estudo pode ser caracterizado como qualitativo-descritivo, do tipo estudo de caso, por interpretar e descrever as percepções específicas de um grupo de jovens universitários acerca de suas trajetórias acadêmica e profissional. Os sujeitos de pesquisa são jovens universitários concluintes e recém-formados do curso de Engenharia de Produção, de uma Instituição Federal de Ensino Superior do sul de Minas Gerais, com reconhecida tradição na formação em Engenharia. Para a composição do grupo de sujeitos de pesquisa foram considerados os critérios de acessibilidade e disponibilidade, assim, foi possível contactar 40 jovens e, desses, 23 aceitaram participar da pesquisa.

Como instrumento de coleta de dados adotou-se a entrevista semiestruturada individual, na modalidade online. As entrevistas ocorreram entre os dias 03 e 21 de abril de 2023, mediante aceite do Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE), assegurando o conhecimento acerca das informações pertinentes, objetivos e uso dos dados para fins acadêmicos. Realizadas por meio de videoconferência digital na plataforma *Google Meet*, as entrevistas foram gravadas pelo *software* de captura de vídeo *OBS Studio* e, posteriormente, transcritas. Com tempo médio de duração de, aproximadamente, 30 minutos, foram entrevistados 23 concluintes do curso de Engenharia de Produção. Trata-se de um grupo composto por jovens que estão entre o 7º e 10º período do curso (14) ou formados há menos de um ano (9).

Para análise dos dados empregou-se o método de análise de conteúdo, que configura “um conjunto de técnicas de análise das comunicações” (BARDIN, 2009, p. 33) e é composto por três etapas: 1) preparação dos dados, na qual ocorreu o primeiro contato com o material analisado e as respostas foram lidas e separadas por pergunta; 2) tabulação, com a observação da frequência das respostas, quantificando as informações obtidas para facilitar a compreensão e interpretação dos resultados; e 3) análise ou categorização temática, por meio da construção de tabelas, seleção de recortes das falas e, por fim, tratamento analítico com base no referencial teórico.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para apresentação e análise dos dados, primeiramente, tem-se a apresentação do perfil dos entrevistados. Intentando fornecer um panorama geral, o Quadro 1 traz algumas características sociodemográficas e ocupacionais, observando que os entrevistados foram identificados conforme a ordem da realização das entrevistas (de E1 a E23).

Quadro 1 – Perfil dos Entrevistados

Entrevistado	Sexo	Situação no curso	Trabalho atual	Setor de atuação	Idade em que começou a trabalhar
E1	Masc.	Formado + 6 meses	Sim	Mercado Financeiro	21
E2	Fem.	Formado - 6 meses	Sim	Tecnologia	21
E3	Masc.	10º período	Sim	Energia	17
E4	Masc.	10º período	Sim	Tecnologia	6
E5	Masc.	10º período	Não	Não se aplica	Não se aplica
E6	Masc.	Formado - 6 meses	Sim	Tecnologia	15
E7	Masc.	Formado - 6 meses	Não	Não se aplica	15
E8	Masc.	Formado - 6 meses	Sim	Engenharia Elétrica / Tecnologia	13
E9	Masc.	10º período	Sim	Tecnologia	13
E10	Masc.	Formado - 6 meses	Sim	Industrial	23
E11	Fem.	Formado - 6 meses	Sim	Industrial	21
E12	Masc.	10º período	Sim	Industrial	22
E13	Fem.	Formado - 6 meses	Sim	Energia	22
E14	Masc.	10º período	Sim	Industrial	18
E15	Masc.	9º período	Sim	Industrial	17
E16	Masc.	10º período	Sim	Tecnologia	19
E17	Masc.	10º período	Não	Não se aplica	23
E18	Fem.	Formado - 6 meses	Sim	Industrial	21
E19	Masc.	9º período	Não	Não se aplica	8
E20	Fem.	9º período	Sim	Industrial	20
E21	Fem.	9º período	Sim	Tecnologia	24
E22	Masc.	9º período	Sim	Tecnologia	21
E23	Masc.	7º período	Não	Não se aplica	18

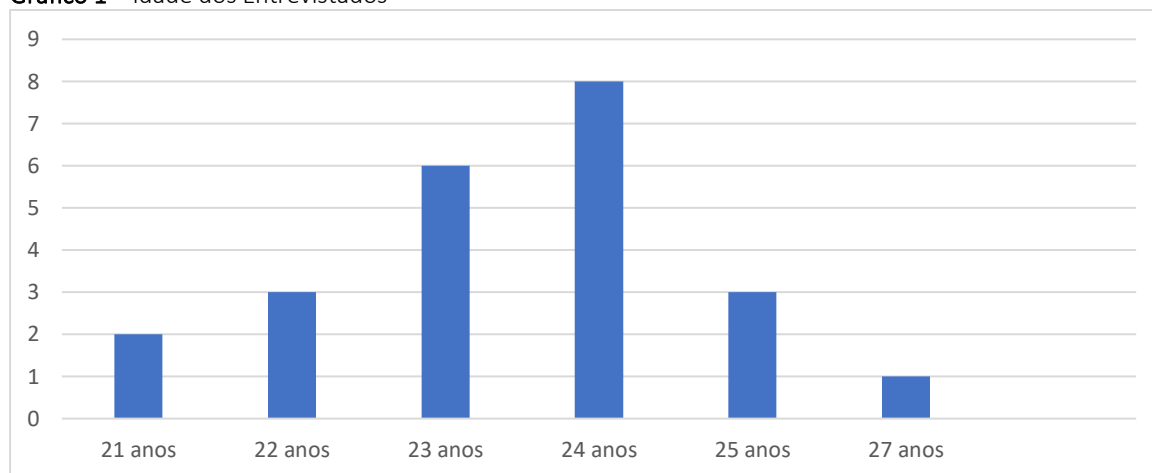
Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Analisando os dados dos 23 entrevistados, é possível identificar que a maioria (17) é do sexo masculino e seis (6) são do sexo feminino. Esse dado está em consonância com a ainda baixa representatividade feminina no curso de Engenharia de Produção, conforme dados disponibilizados pela instituição de ensino considerada para fins da pesquisa. Todos os participantes são solteiros e estão em diferentes etapas do curso, variando entre o 7º e o último período (14), com alguns já formados há menos de um ano (9).

Quanto à situação no mercado de trabalho, a maioria (19) dos entrevistados trabalha. Os setores de atuação mais comuns são tecnologia e indústria, mas também incluem energia, mercado financeiro e automobilístico, mostrando a diversidade de oportunidades e interesses. Apesar de a maioria dos entrevistados estar em situação de emprego, cinco (5) dos participantes ainda não estão inseridos no mercado de trabalho.

A idade dos participantes da pesquisa varia entre 21 e 27 anos, sendo a maioria com idade de 24 anos, conforme gráfico 1.

Gráfico 1 – Idade dos Entrevistados



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Já em relação à idade em que começaram a trabalhar, é interessante notar a ampla variação relatada, uma vez que a inserção no mundo laboral variou de 6 a 24 anos de idade. Em quatro (4) dos casos, os entrevistados começaram a trabalhar antes dos 14 anos de idade, sete (7) começaram a trabalhar entre 15 e 19 anos, enquanto 11 dos entrevistados começaram a trabalhar com 20 anos ou mais. Essa diferença pode ser atribuída a diversos fatores, como oportunidades de emprego, interesses pessoais e experiências anteriores, além de aspectos sociais e culturais que podem culminar na inserção precoce de jovens perpassados por determinados marcadores sociais de diferença, como classe (GUIMARÃES; BRITO; COMIN, 2020; BARBOSA; LARA; PAIVA, 2020; MORAES *et al.*, 2023).

ESCOLHA DO CURSO: PREFERÊNCIAS PESSOAIS E INFLUÊNCIAS SOCIAIS

Durante as entrevistas foram abordadas questões acerca da escolha do curso e da avaliação da formação. Em relação à escolha dos entrevistados pela graduação em Engenharia de Produção, o Quadro 2 sintetiza as respostas.

Quadro 2 – Direcionamento de escolha de curso

Respostas	Respondentes	Total
Possibilidade de transitar em várias áreas	E1, E2, E4, E8, E9, E11, E13, E18, E20, E21, E19, E22, E23	13
Possibilidade de atuar como engenheiro	E1, E5, E6, E9, E11, E14, E16, E17, E20, E21, E19, E23	12
Afinidade por exatas	E3, E9, E12, E13, E14, E17, E18, E20, E21, E22, E23	11
Afinidade por área de gestão	E4, E5, E6, E8, E9, E10, E14, E15, E16, E20, E19, E23	11
Influências familiares	E7, E12, E16, E21	4
Perspectivas de ser bem-sucedido	E7, E8	2

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Conforme ilustrado, treze (13) entrevistados afirmaram que seus principais objetivos pessoais e profissionais relacionados à sua área de formação correspondem à possibilidade de transitar em várias áreas. Os relatos a seguir exemplificam os motivos mencionados para cursar Engenharia de Produção:

Eu sempre gostei muito de matemática né, todo engenheiro acho que fala: “*escolhi porque gosto muito de matemática*”, mas assim, sempre tive na cabeça que seria algo de exatas. [...] E daí quando eu era mais nova, eu pensava em engenharia mecânica, mas depois comecei a pensar que a engenharia mecânica seria muito específica, que não me daria muitas possibilidades, e por gostar muito, assim, de liderar, organizar trabalhos, planejar as coisas, sabe? Achei que faria sentido a Engenharia de Produção, ela tá naquela coisa de organizar processos, melhorar, mas ela me daria muitas possibilidades mais para frente (E20).

Ah! Eu sempre tive a idealização infantil de que, se eu gosto de matemática, eu vou fazer Engenharia. Aí, a minha vida inteira eu fiquei pulando de Engenharia em Engenharia. Queria fazer Engenharia Civil, depois Aeronáutica, depois Química, depois de Alimentos... E aí eu *tava* no terceiro ano e decidi que eu não sabia o que eu queria, porque cada hora eu queria uma, então no final das contas eu não queria nenhuma... (...) pensei: “bom, se não quero nenhuma específica, se não consegui me decidir sobre nenhuma delas, vou fazer uma que me permite fazer tudo no mercado de trabalho, e depois eu conheço o mercado e a realidade, e aí eu decido se eu quiser me especializar em alguma mais específica” (E21).

As falas dos entrevistados revelam, também, diferentes motivos para a escolha do curso de Engenharia de Produção. A afinidade por exatas (11), por gestão (11) e a influência familiar (04) são alguns dos principais fatores mencionados. A busca por uma formação ampla e multidisciplinar, que ofereça possibilidades de atuação em diferentes setores, é destacada como um dos objetivos pessoais e profissionais dos participantes. Esses resultados reforçam a importância de uma formação que contemple tanto as competências técnicas quanto as socioemocionais na área da Engenharia de Produção (MARQUES, 2015). Além disso, a influência familiar demonstra o impacto das pressões e expectativas externas na escolha da carreira e no desenvolvimento profissional dos jovens universitários.

É importante destacar, ainda, que a possibilidade de atuar como Engenheiro (12) e a perspectiva de ser bem-sucedido (02) foram mencionadas pelos entrevistados, o que pode estar relacionado às construções sociais em torno de cursos de Engenharia, que remetem ao alto *status* e à carreira de prestígio aos olhos da sociedade (VARGAS, 2010; MANSKE; DIAS, 2020).

Para analisar a experiência durante a graduação e a percepção a respeito da universidade, os entrevistados foram solicitados a avaliar, de 0 a 10, a formação recebida e as experiências como graduandos em Engenharia de Produção. Nesse sentido, as respostas variaram de 7 a 10, sugerindo que, de forma geral, eles avaliam positivamente a formação e as experiências vividas. Alguns destacaram a importância dos projetos de extensão da universidade, bem como a infraestrutura disponibilizada pela instituição, como pontos

positivos de sua formação. No entanto, também foram mencionados professores com metodologias de ensino questionáveis e desatualizadas. A seguir, tem-se relatos dos participantes sobre esse tópico:

Vou ficar no 8 para ser um pouco crítico. Tipo, eu acho a Universidade, assim, muito boa nos quesitos gerais, mas tem alguns pontos que poderiam ser um pouco mais avançados, éhhh... Talvez algumas opções a mais de matérias optativas... [...] E também essa questão de muitas vezes não atualizar o corpo docente dela de maneira adequada, eu senti bastante falta disso, de novas tecnologias no dia-a-dia, alguns laboratórios um pouco mais equipados, por mais que tivéssemos laboratórios bons. Eu daria 8 só por esses motivos mesmo (E6).

Eu acredito que eu daria um 8. A faculdade tem uma estrutura muito boa, éhh... tem bastante recurso, tem professores bastante qualificados, ao mesmo tempo que alguns professores, por mais que tenham um currículo exemplar, sejam ótimos pesquisadores, não são muito bons no quesito de lecionar uma disciplina ali para alunos universitários (E14).

Constata-se que os entrevistados possuem visões críticas sobre pontos específicos do processo formativo, apontando a qualidade do ensino, a didática do corpo docente e a infraestrutura como elementos essenciais à uma formação com excelência em Engenharia de Produção. Complementarmente, ao serem questionados sobre cursar Engenharia de Produção, todos os entrevistados afirmaram que foi uma escolha orientada e alinhada a objetivos socioprofissionais. Picanço (2015) ressalta que é importante buscar uma carreira alinhada às próprias necessidades, valores e interesses, a fim de se alcançar a realização pessoal e profissional, além de oportunidades de trabalho decente.

EXPERIÊNCIAS NAS TRAJETÓRIAS ACADÊMICA E PROFISSIONAL

Em relação às dificuldades percebidas nas primeiras experiências de trabalho, os entrevistados citaram aspectos diversos, como falta de conhecimento prático e especialização. O Quadro 3 sintetiza as respostas.

Quadro 3 – Dificuldades nas primeiras experiências de trabalho

Respostas	Respondentes	Total
Falta de conhecimento prático	E4, E6, E10, E13, E14, E15, E16, E18, E19, E22, E23	11
Falta de especialização	E5, E13, E15, E16, E19	5
Curva de aprendizado	E2, E12, E15	3
Insegurança	E4, E12, E18	3
Dúvida de qual caminho seguir	E7, E9, E11	3
Localização	E1, E17	2
Desconhecimento de idiomas	E1, E4	2
Comunicação	E3, E17	2
Gestão de tempo	E9, E18	2
Início em modelo <i>home office</i>	E2	1
Amadurecimento	E3	1
Falta de <i>networking</i>	E4	1

Pressão	E7	1
Conhecimento comercial	E8	1
Responsabilidade	E21	1
Falta de suporte dos gestores	E20	1

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

As respostas refletem alguns dos desafios enfrentados pelos jovens trabalhadores em seus primeiros empregos (BARBOSA; LARA; PAIVA, 2020), evidenciados, por exemplo, nos relatos de E15 e E22:

Honestamente, é entrar no ritmo do time. Porque a maioria do pessoal, os supervisores, estão há 15, 20 anos no meio, então já estão bem “batidos”. Daí chega em reunião e só se comunicam por siglas, e fico perdido não conseguindo entender. Daí esse está sendo o maior desafio ali, de entender todo contexto e conceitos (E15).

Acho que o principal ponto, que eu venho trabalhando comigo mesmo e que tenho tido dificuldade, é a noção de “business” mesmo, essa questão de desenvolver aptidão de negócios, capacidade de entender de negócios, entender de indicadores, entender como as coisas funcionam. E eu sinto que existe um abismo muito grande entre o que a gente vê dentro da faculdade, que são questões de processo, tecnologia de fabricação, processos produtivos, linhas de produção; e, de fato, o que gera valor pro cliente, o que o mercado precisa, o que a gente busca quando está desenvolvendo um produto.... Então minha maior dificuldade está sendo me nivelar às outras pessoas com noção de negócios (E22).

A falta de conhecimento prático foi a resposta mais recorrente (11), o que sugere a importância de experiência e de aprendizado contínuo ao longo da carreira e, por outro lado, reflete exigências do mercado de trabalho que nem sempre condizem com a realidade de jovens em início de carreira. Além disso, a falta de especialização (05) e a curva de aprendizado (03) foram mencionadas. Questões como insegurança (03), dúvida de qual caminho seguir (03) e pressão (01) também foram citadas, demonstrando a necessidade de habilidades socioemocionais, como a resiliência e a capacidade de tomada de decisão. A falta de suporte dos gestores (01) e a falta de *networking* (01) foram respostas menos comuns, mas igualmente importantes, já que evidenciam a importância do ambiente de trabalho e da construção de relações interpessoais para o sucesso profissional.

Com a intenção de aprofundamentos na discussão, os entrevistados foram questionados sobre as dificuldades no que diz respeito ao período de graduação, e essas foram apresentadas no Quadro 4.

Quadro 4 – Dificuldades na graduação

Respostas	Respondentes	Total
Falta de alinhamento com metodologia do professor	E1, E2, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E12, E14, E16, E17, E19, E20	15
Grade complexa	E3, E4, E6, E7, E13, E14, E15, E16	8
Gestão de tempo	E4, E8, E11, E12, E21, E22, E23	6
Aulas em modelo remoto (pandemia de Covid-19)	E2, E5, E12	3
Dúvidas sobre continuar no curso	E9, E13, E18	3

Distância de Casa	E3, E8	2
Dificuldades financeiras	E8, E9	2
Convivência com outros alunos	E9, E10	2
Comunicação da universidade x aluno	E5	1
Falta de conexão entre as matérias	E7	1
Dificuldade no TCC	E13	1
Falta de engajamento com a universidade	E22	1

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A análise aponta que a principal dificuldade percebida pelos estudantes de Engenharia de Produção, durante o curso, é a falta de alinhamento com a metodologia dos professores (15), a grade curricular considerada ultrapassada (08) e a adequada gestão de tempo (06). A seguir, pode-se observar relatos nesse sentido.

Creio que foi lidar com alguns professores que eram mais rígidos na maneira de lecionar e também no conteúdo. Na grade tinham muitas coisas que eram ultrapassadas, e isso era muito prejudicial, porque a gente seguia um modelo que não fazia mais sentido no mercado de trabalho, sabe? E juntava com a questão do professor ser bem rígido, o que dava uma desmotivada (E2).

(...) Tive professores que queriam cobrar mais do que aquilo que era necessário, que queriam mostrar que sabiam demais, e acabavam cobrando coisas muito além do que a grade esperava, às vezes até mesmo pegando conteúdo de matérias mais avançadas e cobrando em uma matéria mais básica. Isso dificultou muito, pois tive que gastar muito tempo em algo que não precisava de tanto tempo, principalmente eu já sabendo a área que eu queria atuar e tinha coisas que eu não precisava (E1).

As falas denotam enfrentamentos e desafios, considerando que os alunos foram submetidos a processos de aprendizagem nos quais eles não perceberam sentido. Esses resultados corroboram com as pesquisas de Moraes e Rocha-de-Oliveira (2021), que destacam a importância da comunicação e do alinhamento entre professores e alunos para um processo sadio de ensino-aprendizagem na graduação. A ausência de sentidos na atividade e o excesso de esforço tendem a gerar estresse e esgotamento mental (MORENO; SOARES, 2014). A falta de conexão entre as matérias, citada por um entrevistado, também é uma preocupação levantada na literatura, pois pode dificultar a compreensão do conteúdo e a aplicação prática do conhecimento (OLIVEIRA; DIAS, 2014).

Observou-se, ainda, que a maioria dos entrevistados participou de algum projeto relacionado à sua área de formação durante a graduação. Dentre os projetos, o Centro Acadêmico e a Empresa Júnior foram os mais citados:

Eu acho que a Empresa Júnior foi onde tive meu primeiro estalo para a área, foi quando despertou meu interesse, porque eu ficava estudando muito isso aí, e contribuiu muito para questão de desenvolver... preencheu um pouquinho desse gap de "soft skills" e de já saber com que eu não quero trabalhar. E cara, o tanto de experiências que tivemos, isso ajuda também. E por ter sido consultoria, tá me ajudando a seguir esse emprego agora. Eu posso dizer que a EJ tá me conseguindo um emprego agora (E7).

Cara, fui presidente do Centro Acadêmico, e assim, num nível inferior com o que faço hoje, eu tive um contato desde aquela época com gestão de pessoas, a gente tinha que trabalhar em equipe, tinha que desenvolver, tinha que engajar e lidar com várias pessoas e personalidades, e isso tenho que fazer o tempo todo no meu trabalho, onde lido muito com gestão de conflito. Com certeza agregou muito no que faço hoje (E10).

Os entrevistados percebem que a participação em projetos pode trazer diversos benefícios para eles, como a possibilidade de aplicar, na prática, os conhecimentos teóricos adquiridos na graduação; o desenvolvimento de habilidades técnicas e socioemocionais; a preparação para o mercado; além da construção de uma rede de contatos e experiências de trabalho em equipe. Observa-se que a participação em projetos extracurriculares pode ser uma estratégia para a formação e a empregabilidade dos jovens universitários, uma vez que a experiência adquirida nesses projetos pode ser valorizada pelas empresas no momento da contratação (MORENO; SOARES, 2014).

Além disso, a participação em projetos pode proporcionar aos estudantes um conhecimento mais aprofundado sobre sua área de atuação, bem como uma maior clareza sobre suas preferências e objetivos profissionais (MANSKE; DIAS, 2020). Portanto, é essencial que as universidades incentivem e promovam a participação dos estudantes em projetos extracurriculares, criando oportunidades para que eles possam explorar diferentes áreas de atuação e desenvolver suas habilidades e competências socioprofissionais.

TRAJETÓRIA PROFISSIONAL: PERSPECTIVAS PARA O FUTURO

Ao serem questionados a respeito de suas trajetórias profissionais, os entrevistados afirmaram que passaram por diferentes cargos e experiências ao longo de suas carreiras. A maior parte deles (14) relatou ter experiência em estágios, indicando que essa é uma via comum para a inserção no mercado de trabalho, além de vivências no trabalho informal (10), realidade do contexto de trabalho de muitos jovens (BARBOSA; LARA; PAIVA, 2020).

Constatou-se que as dificuldades nas trajetórias profissionais de jovens, que tendem a possuir vínculos mais frágeis de trabalho e relações de trabalho mais instáveis, vão além da conciliação entre trabalho e estudos, como sinalizado nos estudos de Reis (2015) e Moraes *et al.* (2023). Somam-se a isso os ajustamentos relacionados a diferentes padrões de inserção profissional (MORAES *et al.*, 2023), ligados a fatores econômicos e sociais que compõem a trama da transição para o trabalho, perpassada, ainda, pela leveza associada à juventude e pelas responsabilidades associadas à figura do adulto trabalhador (BARBOSA; LARA; PAIVA, 2020).

Conforme mencionado por Ribeiro *et al.* (2022), a empregabilidade dos engenheiros recém-graduados pode ser influenciada por fatores externos, como as políticas públicas e a

situação econômica do país, o que exige que os jovens profissionais desenvolvam habilidades e competências que os ajudem a se destacar e se adaptar às contingências do mercado.

Em relação às perspectivas profissionais para o futuro, observa-se que a maioria (16) tem como principal expectativa crescer na área em que está atuando. Além disso, a busca por especialização na área, mencionada por seis (6) entrevistados, reforça a importância da formação contínua e do aprimoramento de competências no campo da Engenharia de Produção. Por outro lado, cinco (5) entrevistados estão buscando ingressar no mercado, o que pode refletir desafios enfrentados na transição entre a vida acadêmica e a vida profissional, (MORENO; SOARES, 2014).

No decorrer das entrevistas, os jovens universitários concluintes foram questionados, também, sobre o sentimento de estarem preparados para atuar na área de formação escolhida. Observa-se que a maioria deles se considera parcial (14) ou totalmente despreparado (02), enquanto outros (7) indicam estar totalmente preparados. O sentimento de despreparo ou preparo parcial pode ser observado nos relatos a seguir:

Eu acho que a faculdade te mostra uma base de tudo, é lógico que todo mundo que sai, que tá indo para um novo lugar, tem essa expectativa, esse frio na barriga, de “nossa, meu Deus, não estou preparado”. E, na verdade, ninguém nunca tá né? Tipo, a gente tem essa base e vai desenvolver o restante da vida no que a gente for trabalhar... Eu acho que vou sentir essa mesma sensação de “não estou preparado”, mas eu sou uma pessoa que sei disso, eu tenho consciência de que não vou estar 100% preparado (E5).

Se fosse para atuar como engenheira mesmo, nem um pouco! Hoje eu sou contratada como auxiliar administrativa né, então eu não tenho filiação com o CREA, não sou contratada como engenheira, e além de não ser pretensão minha buscar uma vaga nesse sentido, eu não me sinto nem um pouco preparada, justamente pela formação que eu tive nesse final de pandemia, que foi totalmente online. E com a experiência que tive no estágio, porque eu sinto que muita gente da minha sala que foi atuar como engenheiro teve uma atuação no estágio que deu base, e eu acho que o sentimento era mútuo de não se sentir preparado na faculdade, mas sim que o estágio te preparou, sabe? Então, eu partir hoje para uma área de engenharia sem ter nem a base da faculdade, nem a base do estágio, eu não me sentiria segura (E2).

Sugere-se que se sentir ou não preparado para a atuação no mercado pode se relacionar mais com traços de personalidade e com a trajetória de cada um, do que propriamente com o processo formativo.

Aprofundando-se nas visões e nas expectativas de futuro dos entrevistados, eles foram questionados sobre como avaliam o mercado de trabalho, especificamente, para engenheiros de produção. De acordo com as respostas, observou-se que há duas percepções distintas em relação ao mercado de trabalho na área de Engenharia de Produção. Por um lado, a maioria significativa dos entrevistados (20) destacou que o mercado oferece muitas oportunidades nessa área, o que sugere uma visão otimista em relação às possibilidades de inserção profissional. Por outro lado, alguns entrevistados (12) indicam que o mercado é

altamente competitivo, o que pode ser interpretado como uma visão mais realista e cautelosa em relação às expectativas de sucesso profissional. Mesmo oferecendo muitas oportunidades, a percepção é de que o mercado está saturado.

Na realidade, eu acho que é um mercado que... principalmente se você entrar para área mais de gestão ou gerenciamento, eu acho que é uma área que tem muito a agregar ainda.... (...) É um curso que, na sua própria essência, é um curso de Administração que tem aquele toque de Engenharia, que você consegue conversar tanto com o cara lá de marketing, até o cara de desenvolvimento “back office”, por exemplo (E8).

Eu acho que tem muita oportunidade para Engenheiro de Produção no mercado, mas ainda sim é um mercado saturado, então assim, é onde as pessoas boas se destacam. Se você é um engenheiro mediano, tipo, a chance de você não conseguir um trabalho ou ter que mudar sua área de atuação, não por opção, mas porque você não tem opção, é muito grande. Então, por mais que tenham muitas oportunidades, você tem que ser um profissional diferenciado nesse mercado (E18).

É importante ressaltar que essas percepções não são excludentes, e que é possível que os entrevistados tenham visões distintas em relação ao mercado de trabalho e ao papel do engenheiro de produção, dependendo do contexto e das circunstâncias específicas. Além disso, a construção das trajetórias profissionais dos jovens universitários envolve diversos fatores e aspectos subjetivos, como a confiança pessoal, as expectativas individuais e aspectos emocionais, que devem ser considerados de forma integrada e sistêmica na compreensão de suas percepções.

Também foi abordado o que cada entrevistado valoriza na hora de escolher uma empresa para trabalhar. As respostas estão sintetizadas no Quadro 5.

Quadro 5 – Escolha de uma organização para trabalhar

Respostas	Respondentes	Total
<i>Fit</i> com a empresa	E2, E3, E4, E5, E8, E9, E10, E11, E12, E13, E16, E17, E20, E21, E22, E23	16
Salário	E1, E2, E3, E5, E6, E7, E9, E10, E12, E15, E16, E17, E18, E19	14
Possibilidade de crescimento	E1, E3, E4, E6, E7, E8, E9, E14, E15, E20, E19, E22	12
Alinhamento com gestor/ time	E1, E8, E10, E11, E12, E15, E18, E21	8
Flexibilidade	E8, E10, E11, E16, E20, E21	6
Experiencia no exterior	E2, E6, E7, E9	4
<i>Home office</i>	E7, E10, E11, E16	4
Plano de carreira	E3	1
Localização	E18	1

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Diversos fatores foram mencionados pelos entrevistados, sendo o *fit* com a empresa mencionado por 16 deles, o que indica a importância de encontrar uma organização cujos valores e cultura estejam alinhados com as expectativas e características pessoais dos jovens universitários (MORENO; SOARES, 2014; OLIVEIRA; DIAS, 2014). No relato a seguir são expostos diferentes fatores considerados ao escolher uma empresa para trabalhar:

Primeira coisa, mais importante de todas, começa com “remu” e termina com “neração”. Não só remuneração específica, mas a remuneração perante as outras empresas. Se a empresa te paga bem, ela te valoriza, se ela paga mal, ela não está te valorizando. É uma coisa óbvia, que não precisava ser discutida. Salário emocional não constrói patrimônio. Além disso, perspectiva de carreira, você ter uma progressão de carreira. Outras coisas que olho é a preocupação da empresa com os funcionários, pois sou impactado pelo lugar que estou, se tenho fit com a empresa (E9).

Muito do que está na narrativa do entrevistado E9 foi corroborado pelos demais entrevistados. Ainda que eles busquem um trabalho com sentido e que esteja alinhado às suas expectativas, a questão salarial, o *status* da profissão, a valorização conceitual e simbólica, bem como as possibilidades de crescimento na carreira, são aspectos que pesam nas escolhas de ambiente de trabalho. No entanto, é importante ressaltar que a inserção no mercado de trabalho vai além do aspecto financeiro, envolvendo também a oportunidade de exercer funções profissionais e se engajar nas experiências da profissão em questão (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012). Nesse sentido, as possibilidades de crescimento e planos de carreira foram mencionadas por 12 entrevistados. Ao que parece, eles estão buscando por um espaço de trabalho saudável e que torne possível ressignificar os desafios experimentados na transição da academia para o mercado (MANSKE; DIAS, 2020; MORAES; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2021).

O alinhamento com gestor e equipe de trabalho, citado por oito (8) entrevistados, pode ser visto como uma preocupação em estabelecer relações profissionais saudáveis e produtivas. Essa preocupação pode ser associada à necessidade de desenvolver habilidades socioemocionais e de comunicação para facilitar a inserção e a ascensão profissional dos jovens, como sugerido por Ribeiro *et al.* (2022). Outros fatores mencionados, como flexibilidade (06), experiência no exterior (04), modelo de trabalho *home office* (04) e localização (01), também são relevantes, mas foram mencionados com menor frequência entre os entrevistados, o que sugere que esses fatores podem ser considerados como complementares às principais preocupações dos jovens universitários.

Por fim, para compreender os caminhos e as perspectivas futuras, foi questionado como eles se enxergam daqui a 10 anos e, em paralelo, sobre a percepção que possuem acerca do controle da própria trajetória profissional. Ao analisar as respostas, constatou-se que a maioria almeja estabilidade financeira (16) e alguns buscam ascensão na carreira, ocupando cargos de liderança (12). Quanto à percepção de controle sobre a trajetória profissional, a maioria dos entrevistados acredita ser capaz de direcionar sua carreira (19), embora, na atualidade, as trajetórias sejam cada vez mais marcadas pela não linearidade, reversibilidade e imprevisibilidade (PAIS, 2005; GUIMARÃES, 2020). Ademais, existem fatores sociais, culturais e contextuais que não estão sob controle dos jovens (BARBOSA; LARA; PAIVA, 2020; MARQUES,

2015; RIBEIRO *et al.*, 2022; MORAES; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2021). Contudo, os entrevistados demonstram confiança e ressaltam o discurso do esforço individual e da responsabilidade que possuem sobre os direcionamentos e rumos de suas trajetórias profissionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Frente ao objetivo da presente pesquisa, de analisar a percepção de jovens universitários recém formados e concluintes do curso de Engenharia de Produção, no que tange à inserção e à trajetória profissional, foi realizado um estudo qualitativo, descritivo, com base em um estudo de caso. Ao analisar as trajetórias profissionais dos entrevistados, foi constatada uma multiplicidade de caminhos e possibilidades, sublinhando-se que a maioria dos participantes conseguiu ocupação no mercado de trabalho nos estágios finais ou após a conclusão do curso.

Diante dos resultados, é possível destacar a percepção de utilização de métodos ultrapassados de ensino no ambiente universitário e a incompatibilidade entre o que é aprendido e a realidade do mundo laboral. Este estudo mostrou que há a necessidade de desenvolver habilidades socioemocionais e de comunicação desde a graduação, além de meios de aplicação prática e mais palpável dos conhecimentos adquiridos. Os relatos indicam que isso pode ser feito por meio de atividades como projetos de extensão, programas de mentoria e desenvolvimento, além de outras atividades extracurriculares, além de sugerir a atualização de metodologias de ensino.

Destaca-se, ainda, que os jovens universitários buscam um ambiente de trabalho que esteja alinhado com seus valores e características pessoais, bem como remuneração financeira adequada e oportunidades de crescimento. A diversificação de possibilidades profissionais como motivação para escolha da área de formação pode ser uma estratégia de adaptação a contingenciamentos externos, como a situação econômica do país e as desigualdades que nele se perpetuam. Nesse sentido, os graduandos necessitam estar preparados para enfrentar desafios e se adaptar às mudanças no mundo do trabalho, em que as trajetórias são cada vez mais instáveis e o diploma já não é garantia de trabalho e emprego (PAIS, 2005).

Por fim, cabe destacar que não apenas o ingresso no ensino superior merece a atenção de pesquisas e políticas públicas, como também a sua conclusão e a entrada no mundo do trabalho (MORAES *et al.*, 2023). Dessa forma, espera-se que os resultados desta pesquisa possam fomentar estudos futuros para o aprimoramento da formação acadêmica e profissional dos graduandos de diferentes cursos superiores, bem como para a orientação de políticas públicas e empresariais que possam potencializar o desenvolvimento desses e outros jovens profissionais da área.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, A. J.; MARQUES, M. A.; ALVES, N. Carreiras profissionais: novos caminhos para as relações de trabalho? IV Congresso Português de Sociologia, **Anais...** Lisboa, 2000.
- BARBOSA, J. K. D.; LARA, S. de M.; PAIVA, K. C. M. O tempo é o mesmo para todos? Um estudo sobre percepções temporais com jovens trabalhadores de São Paulo (SP) e Curitiba (CR). **Revista Economia & Gestão**, v. 20, n. 55, p. 5-23, 2020. D.O.I.: <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2020v20n55p5-23>
- BARDAGI, M. P.; LASSANCE, M. C. P.; PARADISO, A. C. Trajetória Acadêmica e Satisfação com a Escolha Profissional de Universitários em Meio de Curso. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 4, n. 1-2, p. 153–166, 2003.
- CORSEUIL, C. H. L.; FRANCA, M. P.; POLOPONSKY, K. A inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho num contexto de recessão. **Novos Estudos Cebrap**, v.39, n.3, p. 501-520, 2020. D.O.I.: <https://doi.org/10.25091/s01013300202000030003>
- FARIAS, J. A. C.; GUIMARÃES, R. F. Engenheiros de produção no brasil: lacunas e desafios da formação e inserção no mercado de trabalho. **Revista Produção Online**, v. 21, n. 2, p. 1-16, 2021.
- FURLONG, A. The changing landscape of youth and young adulthood. In: FURLONG, A. (ed.). **Handbook of youth and young adulthood** (p. 3-11). 2ª ed. New York: Routledge International Handbooks, 2016.
- GUIMARÃES, N. A. Os Jovens Brasileiros e o Trabalho: Desafios que se atualizam. **Novos Estudos Cebrap**, v.39, n.3, p. 465-473, 2020. D.O.I.: <https://doi.org/10.25091/s01013300202000030001> .
- GUIMARÃES, N. A.; BRITO, M. M. A.; COMIM, A. A. Trajetórias e transições entre os jovens brasileiros: pode a expansão eludir as desigualdades? **Novos Estudos Cebrap**, v.39, n.3, p.475-498, 2020. D.O.I.: <https://doi.org/10.25091/s01013300202000030002>
- KILIMNIK, Z. M.; CASTILHO, A. T.; SANT'ANNA, M. C. Carreiras em transformação e seus paradoxais reflexos nos indivíduos: metáforas de carreira e de competências. **Comportamento Organizacional e Gestão**, v. 12, n. 2, p. 257-280, 2006.
- MANSKE, L. P.; DIAS, M. S. L. Os sentidos e os significados do trabalho: uma reflexão sobre a inserção profissional dos egressos de engenharia. In.: DIAS, M. S. L. (org.) **Lev Vygotsky: uma leitura (inter)disciplinar**. Porto Alegre: Editora FI, p. 69-84. 2020.
- MARQUES, A. P. Mercados profissionais e (di)visões identitárias de jovens engenheiros. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n. 78, p. 43-60, 2015.
- MELO, M. R.; ANJO, J. E. S.; BOLZAN, R. S.; MARTINS-SILVA, P. O. “Confesso Que...”: Um Estudo sobre Barreiras, Autogerenciamento e Vivências de Carreira de Universitários durante

a Pandemia Covid-19. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 28, p. 770-800, 2022. D.O.I.: <https://doi.org/10.1590/1413-2311.368.124458>

MORAES, J. P.; BUCCO, G. B.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; MENDES COSTA, S. D. A Inserção Profissional dos Egressos do Curso de Administração no Brasil: Análise do Perfil, Formação e Trabalho e Proposição de uma Tipologia de Inserção Brasileira. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, v. 12, n. 2, p. e3113-e3113, 2023. D.O.I.: <https://doi.org/10.33362/visao.v12i2.3113>

MORAES, J. P.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. Juventude, formação e trabalho: aproximando as teorias de inserção profissional e school-to-work. **Educação e Sociedade**, v. 42, e223807, p. 1-14, 2021. D.O.I.: <https://doi.org/10.1590/ES.223807>

MORENO, P. F., SOARES, A. B. O que vai acontecer quando eu estiver na universidade? Expectativas de jovens estudantes brasileiros. **Aletheia**, v. 45, p. 114-127, 2014.

OLIVEIRA, C. L.; DIAS, A. M. A. Carreiras e trajetórias de jovens universitários. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 15, n. 2, p. 147-157, 2014.

PAIS, J. M. **Ganchos, tachos e biscoites**: jovens, trabalho e futuro. Porto: Ambar, 2005.

PICANÇO, F. S. Juventude e trabalho decente no brasil: uma proposta de mensuração. **Caderno CRH**, v. 28, n. 75, p. 569-590, 2015. D.O.I.: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792015000300008>

REIS, M. Uma Análise da Transição dos Jovens Para o Primeiro Emprego no Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, v.69, n.1, p. 125-143, 2015. D.O.I.: <https://doi.org/10.5935/0034-7140.20150006>

RIBEIRO, J. E. M.; SIQUEIRA, A. M. O.; ARAÚJO, W. R. M.; ANDRADE, R. F. C.; ANDRADE, A. O. Empregabilidade de engenheiros recém graduados: um estudo de caso. **The Journal of Engineering and Exact Sciences**, v. 8, n. 1, p. 13770-01e, 2022. D.O.I.: <https://doi.org/10.18540/jcecvl8iss1pp13770-01e>

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; PICCININI, V. Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 13, n.2, p. 44-75, 2012. D.O.I.: <https://doi.org/10.1590/S1678-69712012000200003>

VARGAS, J. **Sem perder a majestade**: "profissões imperiais" no Brasil. São Paulo: Editora UNESP, 2010.