

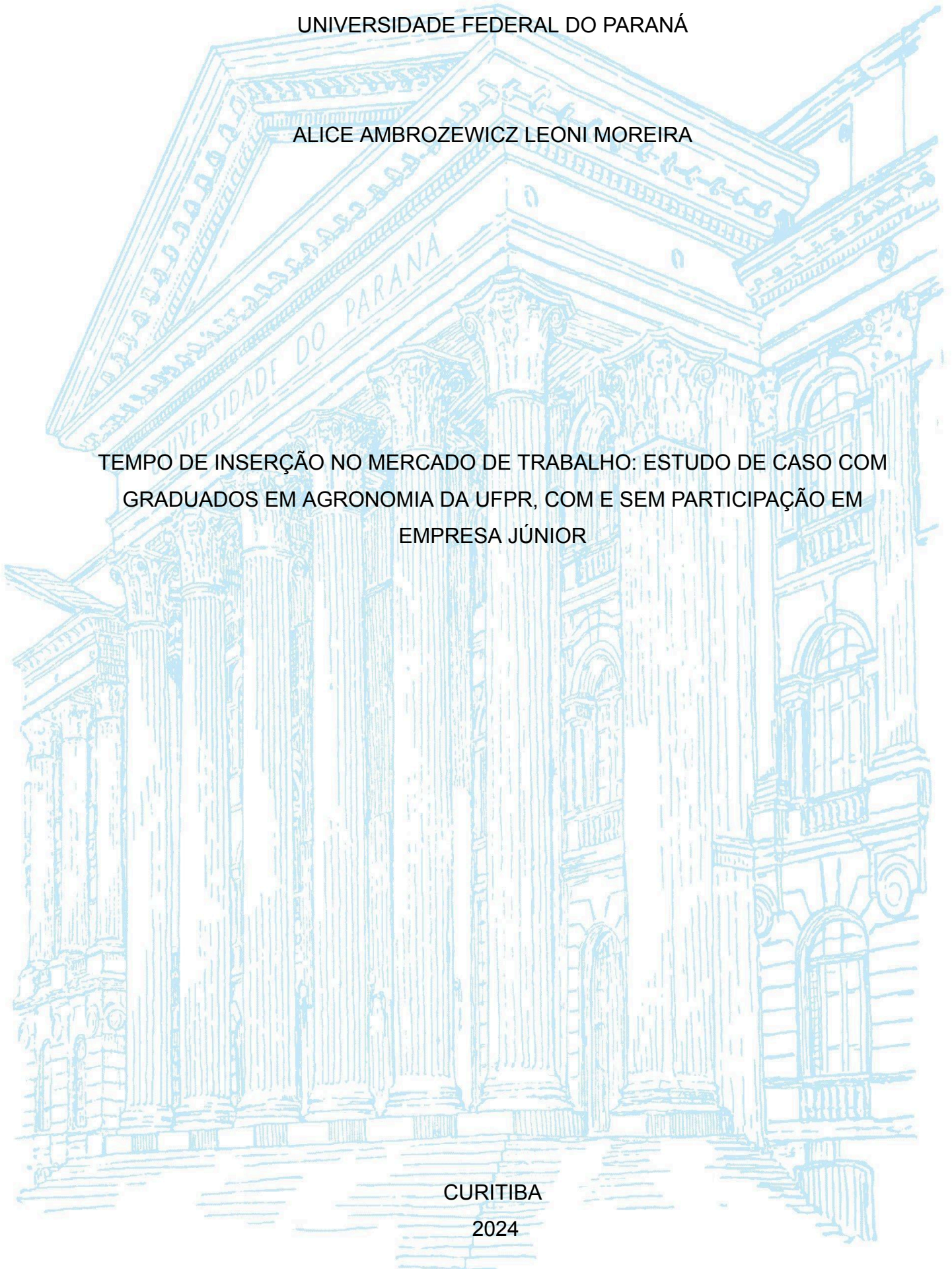
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ALICE AMBROZEWICZ LEONI MOREIRA

TEMPO DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: ESTUDO DE CASO COM  
GRADUADOS EM AGRONOMIA DA UFPR, COM E SEM PARTICIPAÇÃO EM  
EMPRESA JÚNIOR

CURITIBA

2024



ALICE AMBROZEWICZ LEONI MOREIRA

TEMPO DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: ESTUDO DE CASO COM  
GRADUADOS EM AGRONOMIA DA UFPR, COM E SEM PARTICIPAÇÃO EM  
EMPRESA JÚNIOR

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Agronomia, Setor de Ciências Agrárias, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Agronomia.

Orientador(a): Prof(a). Dr(a). Amanda Massaneira de Souza Schuntzemberger

CURITIBA

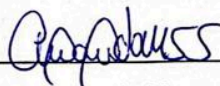
2024

**TERMO DE APROVAÇÃO**

**ALICE AMBROZEWICZ LEONI MOREIRA**

**TEMPO DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: ESTUDO DE CASO COM  
GRADUADOS EM AGRONOMIA DA UFPR COM E SEM PARTICIPAÇÃO EM  
EMPRESA JÚNIOR**

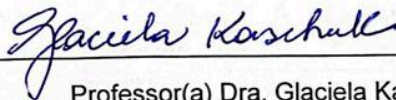
Trabalho apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de Engenheiro(a)  
Agrônomo(a) no Curso de Graduação em Agronomia, pela seguinte banca  
examinadora:



\_\_\_\_\_  
Orientador Professor(a) Dra. Amanda Massaneira de Souza Schuntzemberger

Departamento de Economia Rural e extensão – DERE

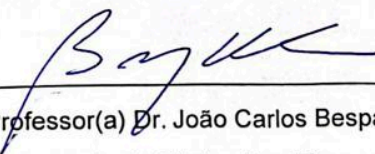
Setor de Ciências Agrárias



\_\_\_\_\_  
Professor(a) Dra. Glaciela Kaschuk

Departamento de Solos e Engenharia Agrícola – DSEA

Setor de Ciências Agrárias



\_\_\_\_\_  
Professor(a) Dr. João Carlos Bepalhok Filho

Departamento de Fitotecnia e Fitossanidade – DFF

Setor de Ciências Agrárias

Curitiba, 21 de novembro de 2024

Aos meus amigos, que eu amo e sinto saudades mesmo perto. “Amar é querer estar perto, se longe; e mais perto se perto”.

## **AGRADECIMENTOS**

A realização deste curso de graduação só foi possível a partir do apoio e dedicação dos meus pais. Portanto, agradeço a eles não só pela realização dessa pesquisa, mas da minha faculdade.

Ao meu pai, por ser meu primeiro melhor amigo, por me "ensinar a viver" e "aprender a sonhar" os meus sonhos ao seu lado.

À minha mãe, por ser "essa cor que azuleja o dia".

Às minhas irmãs, pela alegria compartilhada.

Ao meu avô, que me fez entender a importância de uma boa música e cultivar o orgulho de ser "brasileiro, criador e criatura".

À minha avó, que aplica a agronomia na prática, com a mão na terra, no cultivo diário da vida.

Ao Thiago, meu parceiro nas "pequenas alegrias da vida adulta".

Aos amigos de sempre, que, mesmo nas distâncias do cotidiano, permanecem sempre presentes.

Agradeço ainda à minha orientadora, Professora Amanda, que confiou na ideia deste projeto e na missão da Semear.

E, por fim, mas com grande carinho, a toda a equipe da Semear, especialmente a Diretoria de 2023, por acreditarem na semente de cada ideia e cultivarem esse projeto junto comigo.

*A Semear não te deixa rico, te deixa mais caro.*

## RESUMO

O Movimento Empresa Júnior - MEJ, é uma rede sem fins lucrativos contendo empresas em diversas áreas compostas por graduandos. A Semear Consultoria Jr., a empresa júnior do curso de Agronomia da Universidade Federal do Paraná (UFPR), possibilita aos alunos imersão no mercado de trabalho e desenvolvimento de habilidades solicitadas por recrutadores de diversas áreas. O presente trabalho de conclusão de curso objetivou investigar se a participação dos graduandos de Agronomia da UFPR na empresa júnior pode acelerar o tempo de inserção do mercado de trabalho após a obtenção do diploma em comparação com outros alunos do curso. Além disso, a pesquisa também possui a intenção de compreender melhor o *gap* entre a formação acadêmica básica e as exigências do mercado de trabalho atual, com foco na área do Agronegócio, que solicitam por habilidades pessoais não necessariamente desenvolvidas durante a formação. A pesquisa aborda a análise de currículos, dados históricos e testemunhos de ex-alunos, visando mapear o tempo de inserção no mercado por meio de Análise de Sobrevivência, e também entender o nível de preparo que os recém-formados sentem ao concluir o curso, a partir da Análise de Conteúdo. Os principais resultados desta pesquisa indicam que os egressos do curso de Agronomia (campus Curitiba) perceberam o desenvolvimento das habilidades de comunicação e trabalho em equipe durante a graduação. Embora a habilidade de liderança, altamente solicitada pelo mercado, tenha sido mencionada, foi apontada em menor grau. Por outro lado, as competências técnicas, especialmente em sistemas de informação, economia e gestão, foram avaliadas de forma menos positiva. Isso sugere que, apesar da importância das habilidades interpessoais buscadas pelo mercado de trabalho, o desenvolvimento de competências tecnológicas e de gestão ainda é uma lacuna importante na formação oferecida pelo curso. Um dos pontos intrigantes da pesquisa foi a aparente contradição nas respostas sobre a preparação para o mercado de trabalho. Embora mais da metade dos entrevistados acreditem que a formação oferecida supre as necessidades do mercado, quase 70% afirmaram que não se sentiram preparados ao ingressar nele. Essa disparidade aponta uma desconexão entre o conteúdo teórico oferecido na UFPR e as demandas práticas do mercado, especialmente nas áreas de tecnologia e gestão. Este ponto também é possível de ser visualizado quando solicitado aos egressos a indicação de sugestões do projeto pedagógico, em que surgiram indicações de necessidade de maior foco em práticas reais, maior interação entre disciplinas e atividades visando a preparação para o mercado de trabalho. A partir da análise de sobrevivência observou-se que aqueles que fizeram parte da Semear Consultoria Jr. apresentaram menor tempo para entrada no mercado de trabalho. Alunos envolvidos em outras atividades extracurriculares também apresentam rápida inserção, embora parte do grupo tenha demorado mais tempo para colocação. Por outro lado, os egressos que não participaram de atividades extracurriculares durante a graduação possuem tempo de inserção maior, ou seja, demoram mais para ingressar no mercado de trabalho. Esses dados sugerem que as atividades práticas, como participação na empresa júnior, estágios e projetos de extensão, desempenham um papel crucial na preparação dos alunos para os desafios do mercado de trabalho, acelerando sua entrada no mundo profissional.

Palavras-chave: agronegócio, empresa júnior, agronomia, mercado de trabalho, análise de sobrevivência.

## ABSTRACT

The Junior Enterprise Movement - MEJ is a non-profit network consisting of companies in various fields, composed of undergraduate students. Semear Consultoria Jr., the junior enterprise of the Agronomy course at the Federal University of Paraná (UFPR), provides students with immersion in the job market and the development of skills sought by recruiters from various fields. This thesis aimed to investigate whether the participation of UFPR Agronomy undergraduates in the junior enterprise can accelerate the time to enter the job market after graduation compared to other students in the course. Additionally, the research also intends to better understand the gap between basic academic training and the current job market demands, with a focus on the Agribusiness sector, which calls for personal skills not necessarily developed during the academic program. The research involves curriculum analysis, historical data, and testimonies from alumni, aiming to map the time of market entry through Survival Analysis and to understand the level of preparation that recent graduates feel upon completing the course, using Content Analysis. The main results of this research indicate that graduates of the Agronomy course (Curitiba campus) perceived the development of communication and teamwork skills during their studies. Although leadership skills, highly sought after by the market, were mentioned, they were noted to a lesser degree. On the other hand, technical skills, particularly in information systems, economics, and management, were rated less positively. This suggests that, despite the importance of interpersonal skills sought by the job market, the development of technological and management skills remains a significant gap in the training offered by the course. One intriguing aspect of the research was the apparent contradiction in the responses regarding job market preparation. Although more than half of the respondents believe that the training offered meets the market's needs, almost 70% stated that they did not feel prepared when entering it. This disparity points to a disconnect between the theoretical content offered at UFPR and the practical demands of the market, especially in the areas of technology and management. This point is also visible when graduates were asked for suggestions regarding the curriculum, highlighting the need for a greater focus on real-world practices, increased integration between subjects, and activities aimed at job market preparation. Survival analysis showed that those who participated in Semear Consultoria Jr. had a shorter time to enter the job market. Students involved in other extracurricular activities also showed rapid entry, although part of this group took longer to secure a position. On the other hand, graduates who did not participate in extracurricular activities during their studies had a longer insertion time, meaning they took longer to enter the job market. These findings suggest that practical activities, such as participation in junior enterprises, internships, and extension projects, play a crucial role in preparing students for the challenges of the job market, speeding up their entry into the professional world.

Keywords: agribusiness, junior enterprise, agronomy, job market, survival analysis.

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Quadro de membros da Semear Consultoria Jr. em setembro de 2024	18
TABELA 2 - Egressos do curso de Agronomia da UFPR (campus Curitiba) de 2020 a 2024.....	38
TABELA 3 - Auxílios recebidos por egressos formados entre 2020 e 2024 durante a graduação em Agronomia pela UFPR (campus Curitiba).....	40
TABELA 4 - Bolsas recebidas por egressos formados entre 2020 e 2024 durante a graduação em Agronomia pela UFPR (campus Curitiba).....	41
TABELA 5 - Declaração racial e recebimento de auxílios.....	41
TABELA 6 - Declaração racial e ingresso na universidade por meio de políticas de ação afirmativa ou inclusão social.....	42
TABELA 7 - Sensação de preparo para diversas áreas de atuação.....	44
TABELA 8 - Habilidades pessoais e profissionais desenvolvidas exclusivamente na graduação de Agronomia pela UFPR (campus Curitiba).....	47
TABELA 9 - Capacidades de conhecimento técnico adquiridas exclusivamente na graduação de Agronomia pela UFPR (campus Curitiba).....	48
TABELA 10 – Análise de Sobrevivência.....	59
TABELA 11 – Médias, Medianas e Taxa de Incidência.....	61

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>2 OBJETIVOS.....</b>	<b>13</b>
2.1 OBJETIVO GERAL.....	13
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
<b>3 REVISÃO DE LITERATURA.....</b>	<b>14</b>
3.1 O MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR.....	14
3.1.1 Junior Enterprises Global e outras confederações.....	16
3.1.2 Semear Consultoria Jr.....	17
3.2 A FORMAÇÃO SUPERIOR E SEUS DESAFIOS.....	19
3.2.1 Competências e habilidades do engenheiro agrônomo.....	21
3.2.2 O curso de Agronomia da UFPR.....	23
3.3 O PERFIL PROFISSIONAL DEMANDADO PELO MERCADO ATUAL.....	24
3.3.1 Os jovens e o mercado de trabalho atual.....	26
3.4 O EMPRESÁRIO JÚNIOR.....	28
<b>4 MATERIAL E MÉTODOS.....</b>	<b>30</b>
4.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO.....	30
4.2 MÉTODOS DE ANÁLISE.....	32
4.2.1 Análise de Conteúdo.....	32
4.2.2 Análise de Sobrevivência.....	34
4.2.2.1 Dados de Sobrevivência.....	35
4.2.2.1 Estimação da Função de Sobrevivência.....	37
<b>5 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....</b>	<b>38</b>
5.1 PERFIL DOS EGRESSOS.....	38
5.2 PERFIL DE FORMAÇÃO DOS EGRESSOS.....	43
5.2.2 Habilidades Profissionais e Pessoais.....	44
5.3 ATIVIDADES EXTRACURRICULARES.....	53
5.3.1 Semear Consultoria Jr.....	56
5.4 SITUAÇÃO EMPREGATÍCIA.....	57
5.4.1 Obtenção do Emprego.....	58
5.5 ANÁLISE DE SOBREVIVÊNCIA.....	59
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>62</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>65</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O Movimento Empresa Júnior, também conhecido como MEJ, é uma rede sem fins lucrativos, com empresas em diversas áreas compostas por graduandos. Chegou ao Brasil na década de 80 (EJFGV, 2024) e atualmente possui a missão de “formar, por meio da vivência empresarial, lideranças comprometidas e capazes de transformar o país em um Brasil empreendedor” (BRASIL JÚNIOR, 2024). Segundo fontes do mesmo local, desde o ano de 2010 o MEJ já impactou em mais de 70 milhões de reais a economia brasileira.

A Semear Consultoria Jr., empresa júnior vinculada ao curso de Agronomia da Universidade Federal do Paraná, foi registrada oficialmente em 2017, mas existe com atividades práticas desde 2013, possibilitando aos alunos imersão no mercado de trabalho e desenvolvimento de *hard skills* e *soft skills*, habilidades estas solicitadas por recrutadores de diversas áreas (BATALHA et al., 2000), incluindo do agronegócio. Entre os anos de 2021 e 2024, mais de 85 alunos passaram pela EJ.

Em pesquisa realizada no ano de 2020 com 40 mil jovens de mais de 150 países, constatou-se que, segundo os entrevistados, “a educação atual não os prepara com as habilidades necessárias para conseguir emprego” (UNICEF, 2020). Neste sentido, notamos que o perfil atual demandado pelo mercado de trabalho e, por consequência, pelo setor do Agronegócio brasileiro, não necessariamente são parelhas com a formação básica do aluno de Agronomia, visto que características pessoais, sociais, comunicativas e de gestão (Batalha et al., 2000) podem não ser desenvolvidas no currículo básico. Neste contexto, não é difícil encontrar engenheiros agrônomos formados por universidades federais que, ao sair da universidade, não se consideram prontos para o mercado de trabalho.

Em pesquisa desenvolvida na Universidade Tecnológica Federal do Paraná, campus Dois Vizinhos, a autora pôde identificar que entre 70 alunos formados no curso de Agronomia entrevistados em 2022, 58,6% deles informaram à pesquisadora que a formação universitária é capaz de suprir as necessidades do mercado de trabalho. Em contraponto, os outros 41,4% afirmaram sentir falta de formação de habilidades interpessoais e/ou comerciais de trabalho - destes, mais de 50% realizaram outras atividades para formação complementar. Ainda assim, 91,4% dos alunos entrevistados em 2022 estavam empregados no momento da pesquisa (SILVA, 2022).

Diante deste cenário, este trabalho de conclusão de curso tem por objetivo analisar o tempo de inserção no mercado de trabalho, avaliando se os graduados em Agronomia pela Universidade Federal do Paraná com atuação na Empresa Júnior apresentam menor tempo de entrada no mercado de trabalho em comparação ao restante do grupo. Para viabilizar este resultado, foram analisados aspectos formativos curriculares, dados históricos e informações de ex-alunos. Além disso, o presente trabalho também visou compreender se os graduados no curso, logo após o recebimento do diploma, sentiram-se preparados para ingressar no mercado de trabalho.

## 2 OBJETIVOS

### 2.1 OBJETIVO GERAL

Analisar o tempo de inserção no mercado de trabalho, avaliando se os graduados em Agronomia pela Universidade Federal do Paraná entre os anos de 2020 e 2024, que participaram da Empresa Júnior, apresentam menor tempo de entrada no mercado de trabalho em comparação aos graduados no mesmo curso que não participaram da Empresa Júnior. Além disso, o presente trabalho também visa compreender se os graduados, logo após o término do curso, sentem-se preparados para ingressar no mercado de trabalho.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Comparar o tempo de inserção no mercado de trabalho entre os egressos de Agronomia da Universidade Federal do Paraná que participaram da Empresa Júnior em relação àqueles que não participaram;
- Desenvolver e aplicar um questionário para egressos de Agronomia da Universidade Federal do Paraná para coletar informações sobre o tempo de inserção no mercado de trabalho e percepção de preparo para esse mercado;
- Coletar e analisar dados sobre as atividades formativas desenvolvidas pelo grupo amostral durante a formação em Agronomia pela Universidade Federal do Paraná;
- Investigar se a participação na Semear Consultoria Jr. durante a formação em Agronomia pela UFPR está relacionada com uma inserção mais rápida no mercado de trabalho.

### 3 REVISÃO DE LITERATURA

#### 3.1 O MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR

Em 1967, na França, estudantes da *ESSEC Business School* decidem criar a primeira empresa júnior do mundo, a Junior ESSEC, a partir do desejo de colocar em prática as habilidades desenvolvidas na universidade (JUNIOR ESSEC, 2024). É possível entender que as empresas juniores (EJs) nasceram sob o objetivo de aprimorar as habilidades desenvolvidas na universidade, a fim de complementar a formação profissional (CAMPOS et al., 2014).

Dois anos depois (1969), os mesmos estudantes responsáveis pela criação da primeira empresa júnior decidem fundar o Movimento Empresa Júnior (MEJ), a partir da criação da *National Confederation of Junior-Enterprises* (JUNIOR ESSEC, 2024). Atualmente, a primeira empresa júnior fundada segue com as mesmas ambições definidas no ano de sua fundação, 57 anos atrás: os membros da gestão seguem ambiciosos por perpetuar liderança no mundo, com desenvolvimento de características de profissionalismo e *know-how* (JUNIOR ESSEC, 2024).

No Brasil, o Movimento Empresa Júnior é uma iniciativa sem fins lucrativos que, desde sua chegada ao país em 1988 através da Empresa Júnior Fundação Getulio Vargas (EJFGV, 2024), vem impactando a economia com reinvestimentos na própria educação empreendedora dos universitários participantes. Dados apontam que desde 2010 já houve impacto de mais de 70 milhões de reais na economia brasileira (BRASIL JUNIOR, 2019).

É possível ainda, identificar que o MEJ brasileiro atingiu patamares de visibilidade internacional de estrutura, engajamento e crescimento. Atualmente encontramos empresas juniores espalhadas em todas as unidades federativas do país, fator este que permite que o país tenha o maior movimento empreendedor jovem do mundo (VEIGA, 2019).

Sob o propósito de transformação do país em um “Brasil empreendedor”, mais competitivo, educador e ético, o MEJ brasileiro possui a missão de, através da vivência empresarial, formar lideranças comprometidas e capazes de seguir esse propósito (BRASIL JUNIOR, 2019).

Neste âmbito, se faz essencial definir o que é uma empresa júnior no contexto atual. Segundo a Lei n.º 13.267, de 06 de abril de 2016, que respalda a criação e a organização das empresas juniores, considera-se empresa júnior a:

Associação civil, gerida por estudantes matriculados em cursos de graduação de ensino superior, com o propósito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento acadêmico e profissional dos associados, capacitando-os para o mercado de trabalho (BRASIL, 2016).

Dentro das atividades desenvolvidas por uma empresa júnior, são considerados em seus objetivos gerais a melhoria das condições de formação de nível superior a partir da união da teoria com a prática e a extensão; o estímulo da mentalidade empreendedora; a manutenção do vínculo entre instituições de ensino superior (IES) e o mercado sênior; o desenvolvimento econômico e social da comunidade acadêmica e geral; e principalmente a formação prática - através de aplicação prática dos conhecimentos técnicos com adequada orientação de profissionais, permitindo a vivência do exercício da futura profissão e do mercado de trabalho, além do desenvolvimento de características críticas, analíticas e empreendedoras (BRASIL, 2016).

A empresa júnior, portanto, pode ser classificada não só como um espaço para execução de serviços, mas também para aplicação prática do conhecimento técnico e teórico obtido durante a formação acadêmica (ZILIOTTO e BERTI, 2012). Mais que isso, a empresa júnior pode ser considerada um método de extensão dentro da universidade, atendendo as premissas de ser um meio de comunicação com diversas comunidades, atuando como transmissor de conhecimento prático, através da atuação na empresa (CAMPOS et al., 2014).

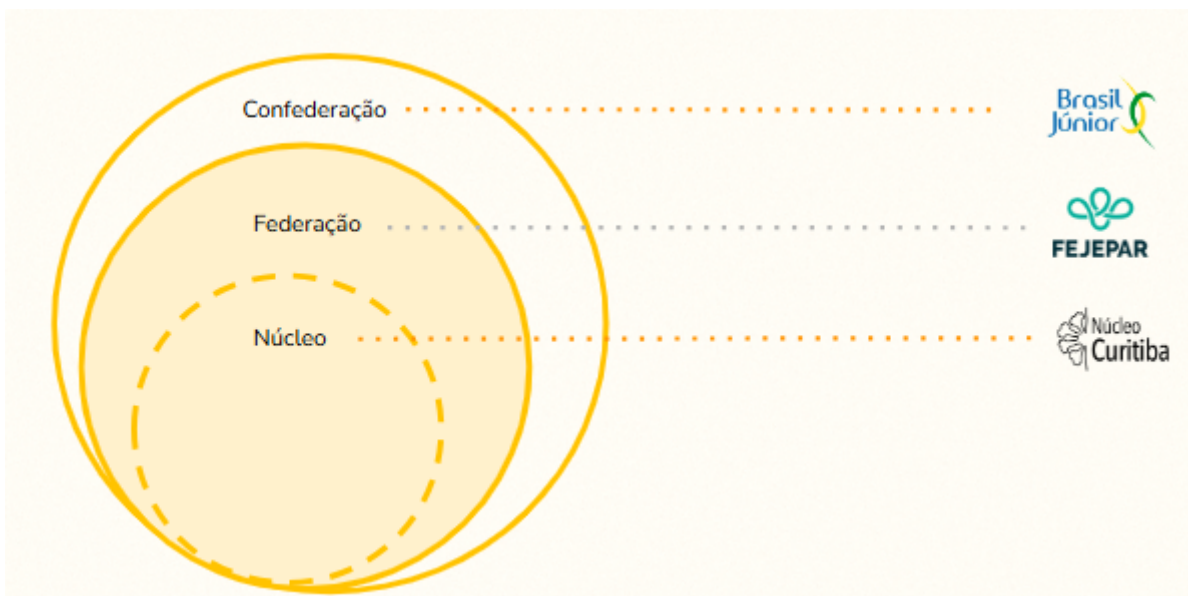
Através de entrevistas realizadas com ex-empresários juniores, professores orientadores de EJs e profissionais envolvidos com o fomento do Movimento Empresa Júnior, um estudo realizado em 2014 permitiu esclarecer que os entrevistados acreditam que o MEJ proporciona aquisição de competências importantes ao mercado de trabalho. Entre os pontos que mais apareceram durante a pesquisa, podem ser citadas as características de pró-atividade, comprometimento com resultados e acordos, trabalho em equipe, relacionamento interpessoal, liderança, gestão de conflitos, gestão de negócios, comunicação oral e escrita efetiva (CAMPOS et al., 2014). Por conta destes e outros aspectos, os autores

concluem que através do objetivo de capacitação aos membros do MEJ, as EJs são capazes de impactar a sociedade em aspectos sociais e econômicos.

### 3.1.1 Junior Enterprises Global e outras confederações

O Movimento Empresa Júnior possui um conjunto funcional de estruturas organizacionais, popularmente chamado de Sistema MEJ (VEIGA, 2019) (Figura 1), e engloba uma federação global, federações nacionais, federações regionais (muitas vezes estaduais), federações locais (também conhecidas como núcleos) e por fim, o agente que movimenta toda essa estrutura, as empresas juniores.

FIGURA 1 - Sistema MEJ



FONTE: Núcleo Curitiba, 2024

Visando obter uma estrutura organizacional em nível global, em 2018 foi formada a *Junior Enterprises Global* (JE Global), que possui a missão de “Fortalecer a Rede Global de Empresas Juniores para aumentar o impacto educacional, econômico e colaborativo”. Em 2024, a JE Global é composta por 19 confederações nacionais, presentes em 17 países (JUNIOR ENTERPRISES, 2024).

No Brasil, a federação Brasil Júnior existe desde 2003, trazendo desde 2021 a missão de “representar e potencializar o Movimento Empresa Júnior como agente de formação de lideranças empreendedoras comprometidas e capazes de

transformar o país em um Brasil Empreendedor”, que foi adaptando-se com o passar dos anos (BRASIL JÚNIOR, 2021).

No Paraná, o órgão representante das empresas juniores é a Federação das Empresas Juniores do Estado do Paraná (FEJEPAR), que existe desde 1996. Segundo a própria FEJEPAR, eles são uma Federação que preza para que suas EJs tenham serviços de qualidade, comprometimento e alinhamento com a Federação (FEJEPAR, 2024).

Em Curitiba, o Núcleo de Empresas Juniores de Curitiba (Núcleo Curitiba) existe desde 2012, com fundação oficial em 2018, e representa todas as empresas juniores a ele vinculadas em Curitiba e região, incluindo o litoral do Paraná, sendo o considerado o “maior movimento de empreendedorismo jovem de Curitiba e região” (NÚCLEO CURITIBA, 2023).

### 3.1.2 Semear Consultoria Jr

A Semear Consultoria Jr. (Semear) é a empresa júnior de Agronomia da Universidade Federal do Paraná (UFPR) e existe desde 2013 de forma informal como um grupo de alunos reunidos para a execução de projetos e ações sociais.

A missão da Semear, atualizada em 2023, é “promover um ambiente empreendedor para que estudantes de Agronomia tenham uma experiência profissional e estejam capacitados para o mercado de trabalho”. Entre os valores da empresa, estão: “ser referência para outras EJs”; “prestar serviços de qualidade”; “ser atrativa para os estudantes de Agronomia da UFPR”; “gerar vivência empresarial para os membros através de faturamento e outras metas” e “ter membros que vestem a camisa”. No ano de 2023, em reunião geral, foram definidos os valores da empresa: “União e Colaboração”; “Ética e Moral”; “Comprometimento”; “Reconhecimento” e o mais falado entre os membros “O pau tora”, representando a vivência dos membros da época (SEMEAR CONSULTORIA JR., 2023).

Entre os anos de 2021 e 2024, mais de 85 alunos passaram pela EJ. Em setembro de 2024, a Semear contava com 39 membros, sendo estes distribuídos entre os seis setores da empresa, todos contendo a figura de um diretor e seus

respectivos assessores (BEDUSCO, 2024), conforme pode ser observado na Tabela 1.

TABELA 1 - Quadro de membros da Semear Consultoria Jr. em setembro de 2024

<b>Setor</b>	<b>Diretor(a)</b>	<b>Assessores(as)</b>
Comercial	1	7
Gestão de Pessoas	1	5
Jurídico / Financeiro	1	3
Marketing	1	4
Presidência	1	3
Projetos	1	11

FONTE: Autora, 2024

Desde 2017, ano de abertura do CNPJ sob a razão social "Semear Consultoria Junior UFPR" e sua filiação ao Núcleo Curitiba, a empresa já realizou diversas mudanças em seu portfólio de serviços. Atualmente, a EJ planeja e executa serviços de Análise de solo e recomendação de correção e adubação, Consultoria Agrícola, Experimentos Laboratoriais e Bioensaios de Pequeno Porte, Planejamento e Implantação de Hortas, Serviços de Paisagismo para Condomínios e Empresas e Viabilidade Técnica e Econômica (SEMEAR CONSULTORIA JR., 2020).

A saber, no ano de 2017 a empresa faturou R\$5,9 mil, oriundos da execução de oito contratos. Nos anos de 2018 e 2019, a empresa conseguiu contratos muito amplos e interessantes, tendo um faturamento anual de, respectivamente, R\$38,4 mil e R\$19,2 mil, devidos à execução de uma menor quantidade de contratos quando comparados com o ano de 2017, mas de maior valor agregado.

Em 2020, com o advento da pandemia do Covid 19, o número de projetos teve redução impactante, bem como o faturamento por projeto e o número de membros na empresa. Por conta disso, durante esse ano a Semear focou mais na estruturação de processos, obtendo um faturamento anual de apenas R\$1,6 mil.

A partir de 2021, com os processos organizacionais e estrutura bem estabelecidos, a EJ voltou a crescer tanto em número de projetos quanto em faturamento por projeto, obtendo receita bruta de R\$12,9 mil e R\$17,8 mil,

respectivamente, nos anos de 2021 e 2022, sendo que em ambos os anos foram executados nove projetos. Já o ano de 2023 foi o ano recorde da Semear Consultoria, quando a empresa concluiu o alcance de diversas metas de faturamento e inovação, com faturamento anual de R\$44,7 mil, obtidos a partir da conclusão de 20 projetos.

Conforme relatado pelo atual presidente da Semear, Anderson Antunes, até o mês de setembro de 2024, a empresa havia faturado aproximadamente R\$20 mil, sendo a meta anual de R\$29,5 mil. Além disso, até o mesmo mês já haviam sido finalizados e entregues 13 projetos (ANTUNES, 2024).

### 3.2 A FORMAÇÃO SUPERIOR E SEUS DESAFIOS

A cada ano, a quantidade de estudantes inscritos em cursos de nível superior tem aumentado. Apesar disso, conforme Griboski (2012), mais de 70,0% dos índices de alunos matriculados em cursos superiores concentram-se em universidades privadas. A autora também menciona que mais de 80,0% dos alunos que já estiveram presentes na rede de ensino superior brasileira não chegaram a concluir o curso (GRIBOSKI, 2012).

A educação superior enfrenta desafios únicos no cenário atual, influenciado pela globalização (MOROSINI, 2014) e pelo rápido avanço da tecnologia. A globalização pode ser descrita como “o processo contínuo no qual países, pessoas, economias, culturas, crenças e origens históricas se encontram e se integram para propósitos específicos” (VILLALOBOS, 2024, p. 162) e ganhou força a partir do final da guerra fria, promovendo a facilidade de comunicação e estabelecendo mercados em escala global (CUNHA, 2017).

A presença de um mundo cada vez mais globalizado gera impactos tanto positivos quanto negativos na educação. Entre os pontos positivos, Villalobos (2024) destaca a utilização das informações e tecnologias disponíveis como forma de gerar conhecimento através de diferentes perspectivas. Apesar disso, segundo o autor, a globalização traz o senso de responsabilização, pois parte dos problemas passam a se tornar globais. Weber cita que “uma desvantagem da globalização é a sociedade alterada focada em valores de mercado, não em valores humanos” (WEBER, 2014 apud VILLALOBOS, 2024).

Neste sentido, não se pode ignorar o forte relacionamento entre globalização e educação, bem como o impacto mútuo entre eles, uma vez que podemos visualizar IES e programas acadêmicos enfrentando a necessidade de competir por recursos financeiros e de visibilidade para que possam garantir presença e relevância no mercado (VILLALOBOS, 2024).

Por conta do mercado e também pelas exigências da sociedade, podemos testemunhar as universidades se adequando a novos padrões com novos professores, novos alunos e novos currículos, além de uma maior conexão internacional entre as instituições de ensino (MOROSINI, 2014). No Brasil, é possível enxergar essa mesma realidade refletida nos cursos de agronomia. Segundo o portal do Cadastro e-MEC, no Brasil existem 484 cursos de Agronomia em atividade, além de 24 cursos extintos e 13 em extinção (MEC, 2024). Apesar disso, nem todos possuem boas classificações.

Diferentes autores possuem visões sobre o conceito de qualidade de ensino superior, que reflete diretamente no desenvolvimento de curricularização e projeto pedagógico (CUNHA, 2017). É inegável que, para permitir correta análise, são necessários mecanismos de avaliação deste ensino. Assim, faz-se importante analisar a inserção dos novos profissionais ao mercado de trabalho, bem como a qualidade do ensino superior, a partir de processos de acreditação/avaliação, presentes no Brasil desde a década de 90 (BARREYRO, 2018).

Aplicado e oferecido pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) desde o ano de 2004, o Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade) visa avaliar o rendimento de egressos de cursos de graduação brasileiros de diferentes áreas do conhecimento, com base nos conteúdos programáticos, ementas e desenvolvimento de competências e habilidades (BRASIL, 2024).

Griboski defende que o Enade é uma ferramenta imprescindível para possibilitar a avaliação da formação superior, permitindo inclusive possíveis mudanças e/ou readequações de currículos de cursos de graduação. Além disso, a autora defende que as políticas de avaliação dos cursos superiores devem se ambientar ao contexto atual do país, levando em conta a globalização e a inovação tecnológica e suas estruturas (GRIBOSKI, 2012).

Além de afetar a educação, podemos acrescentar que a globalização afeta também o mercado de trabalho e o meio empresarial. Segundo Batalha et al. (2000), o processo de globalização visto no final dos anos 1990 e início dos anos 2000 exigiu que as empresas, incluindo as que atuam em sistemas agroindustriais, adquirissem nova postura em relação à competitividade, uma vez que, com todas as mudanças em pauta, seria necessário contar com profissionais capacitados para atuar em três macrossegmentos: agropecuária, industrialização e comercialização. Este contexto global enfatiza a importância do investimento em capital humano como um fator decisivo para enfrentar as mudanças e as novas demandas do mercado.

### 3.2.1 Competências e habilidades do engenheiro agrônomo

O Ministério da Educação (MEC) iniciou suas atividades na década de 30, e desde então busca promover ensino de qualidade em todo o Brasil com uma visão sistêmica de educação como um todo (MEC, 2018). O MEC define as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) para os cursos de graduação, que estabelecem os conteúdos mínimos, competências e habilidades que devem ser desenvolvidas nos estudantes ao longo do curso (MEC, 2024).

De acordo com a Resolução CNE/CES nº 1, de 2 de fevereiro de 2006, que institui as diretrizes curriculares nacionais para o curso de graduação em engenharia agrônoma, o projeto pedagógico e o curso de Engenharia Agrônoma ou Agronomia deve capacitar os estudantes a desenvolver uma variedade de competências e habilidades essenciais para sua futura atuação no mercado de trabalho e para com a sociedade (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2006).

Entre as habilidades essenciais para a atuação na área da Agronomia, segundo a resolução, estão a capacidade de projetar, coordenar, analisar e supervisionar projetos agroindustriais, além de realizar vistorias e perícias com responsabilidade técnica e social, sempre respeitando o meio ambiente. Os profissionais também devem ser capazes de organizar e gerenciar empresas e comunidades, influenciar processos decisórios em políticas setoriais, e atuar em todas as etapas das cadeias produtivas do agronegócio. Além disso, devem estar preparados para enfrentar desafios decorrentes das rápidas mudanças na sociedade e no mercado de trabalho, adaptando-se a novas situações. O currículo também

abrange atividades de docência, pesquisa e extensão no ensino técnico e superior, promovendo uma abordagem holística e integrada da formação profissional (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2006). Segundo essa resolução, os cursos deverão possuir três núcleos de conteúdos, sendo eles: básico, profissional essencial e profissional específico.

- O núcleo básico deverá fornecer embasamento teórico que permita desenvolvimento de aprendizado pelo aluno;
- O núcleo profissional essencial deverá destinar conhecimento à formação e caracterização da identidade do profissional, por meio da divisão entre diversas grandes áreas do conhecimento agrícola;
- O núcleo profissional específico deve visar o aperfeiçoamento do aluno como futuro profissional, atendendo demandas locais e regionais de acordo com a atuação profissional no contexto local (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2006).

O Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (CONFEA) atua como a maior instância da fiscalização do exercício profissional da Agronomia no Brasil. Entre suas atribuições, está a responsabilidade de examinar e decidir questões relacionadas ao exercício da profissão de agronomia. Os Conselhos Regionais de Engenharia e Agronomia (CREAs) são os órgãos que executam a fiscalização das atividades profissionais nas diversas regiões do país. Eles garantem que as práticas profissionais estejam de acordo com as normas e regulamentações estabelecidas (BRASIL, 1996), conforme definido pelas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs).

Nesse âmbito, a Comissão de Educação e Atribuição Profissional, parte integrante do CREA-PR, desempenha um papel essencial na análise e aprovação dos projetos pedagógicos dos cursos, garantindo que estejam em conformidade com as DCNs e com as exigências profissionais estabelecidas pelo CONFEA (CREA-PR, 2024).

Visto que, apesar da necessidade de seguir as resoluções citadas, existem muitas diferenças entre os diversos cursos de Agronomia presentes na rede de ensino superior brasileira. Nesse contexto, é importante que a curricularização inclua atividades práticas além das aulas na formação dos graduandos, buscando não apenas aprendizado formal, mas processos de aprendizagem que misturam “características ambientais, espirituais, físicas, biológicas e econômicas”

(VILLALOBOS, 2024, p 161). Todos estes indicadores são importantes para garantir aos alunos não só a formação de qualidade, mas também satisfação com a escolha profissional, redução da evasão e inserção no mercado de trabalho.

### 3.2.2 O curso de Agronomia da UFPR

O curso de Agronomia da Universidade Federal do Paraná foi fundado em 1918 e é atualmente regido por uma matriz curricular elaborada em 2015. Apesar disso, alguns alunos formados entre os anos de 2020 e 2024 tiveram sua formação regida pela matriz curricular anterior, do ano de 2008 (UFPR, 2024a).

A matriz curricular de 2015 traz ao aluno o direito e o dever de cumprir um total de 4500 horas, sendo destas 3990 horas de disciplinas obrigatórias, 360 horas de disciplinas optativas e 150 horas referentes à atividades formativas, o que representa menos de 4,0% de toda a carga horária do curso até a formatura. Além disso, essas 150 horas de atividades formativas não são necessariamente somadas diretamente, pois são regidas por um plano de pontuação que determina a carga horária correspondente a diversas atividades, como extensão, voluntariado acadêmico, participação em empresa júnior, participação em Iniciação Científica e participação em palestras, as quais possuem pesos diferentes. Esse sistema de pontuação pode resultar em uma variação na totalização efetiva das horas, dependendo da quantidade e do tipo de atividades realizadas pelos alunos (UFPR, 2014).

Devido ao caráter integral do curso com integralização mínima de 10 e máxima de 15 semestres (UFPR, 2014), os alunos frequentemente encontram dificuldades em alocar tempo para execução de outras atividades formativas que se encaixem fora das 150 horas sugeridas pelo plano de estudos.

Seguindo o pressuposto determinado pela Resolução CNE/CES nº 1, de 2 de fevereiro de 2006, o Projeto Pedagógico do Curso de Agronomia da UFPR, de 2015, divide o curso entre três núcleos de conteúdos obrigatórios: Básico, Profissionalizante e Optativo.

- O Básico é composto de disciplinas ofertadas pelos Departamentos de Matemática, Física, Química, Bioquímica, Expressão Gráfica, etc. e se concentram nos três primeiros períodos do curso;
- O Profissionalizante é composto por disciplinas ofertadas pelos Departamentos de Fitotecnia e Fitossanitarismo, Departamento de Solos e Engenharia Agrícola, Departamento de Economia Rural, Departamento de Zootecnia, Departamento de Ciências Florestais, etc. e se concentram entre o quarto e o nono períodos do curso;
- O Optativo é ofertado principalmente pelos Departamentos de Fitotecnia e Fitossanitarismo, Departamento de Solos e Engenharia Agrícola, Departamento de Economia Rural e Departamento de Zootecnia. As disciplinas optativas geralmente são oferecidas a partir do sexto período, com maior concentração no nono período do curso (UFPR, 2014).

Além disso, os alunos devem cumprir o Estágio Supervisionado Obrigatório, com carga horária de 240 horas, bem como o Trabalho de Conclusão de Curso, ao qual são destinadas 120 horas. Ambas as atividades são obrigatórias e fazem parte das horas obrigatórias do currículo (UFPR, 2014).

Segundo o projeto pedagógico do curso de Agronomia pela UFPR (campus Curitiba), o perfil do egresso que o curso visa formar engloba “uma formação generalista com larga base cultural; autodidatismo; interesse em assuntos gerais; visão de tendências sociais e de mercado; facilidade de expressão; espírito empreendedor; liderança e, principalmente, ética nas atitudes” (UFPR, 2014, p. 7).

### 3.3 O PERFIL PROFISSIONAL DEMANDADO PELO MERCADO ATUAL

Segundo estudo realizado pela *PricewaterhouseCoopers* (PwC) em parceria com o Fundo Internacional de Emergência das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) no qual foram realizadas entrevistas com mais de 1200 profissionais de liderança da área de Recursos Humanos (RH), 87,0% deles consideraram que habilidades pessoais são as principais competências a serem adquiridas por profissionais que desejam se preparar para o mercado de trabalho futuro, uma vez

que o mercado atual busca cada vez mais habilidades específicas (ESTADO DE MINAS, 2020).

Em levantamento publicado na revista *Science and Animal Health*, da Universidade Federal de Pelotas (UFPel), realizado com diretores de empresas, consultores e professores universitários formados na área das Ciências Agrárias, foi questionado a expectativa que o mercado possui de um graduado das áreas de Medicina Veterinária, Agronomia e Zootecnia. Entre as características sugeridas pelos entrevistados, 66% eram atributos pessoais, enquanto apenas 34% delas eram atributos profissionais. Entre os atributos pessoais se destacaram “proatividade, disponibilidade, facilidade de relacionamento e comunicação, competência, disciplina, comprometimento e dedicação” (GARCIA et al., 2021, p. 221). Entre os atributos profissionais, destacaram-se “conhecimento técnico e tecnológico, aperfeiçoamento/atualização, aptidão para gestão, conhecimento de idiomas, percepção de mundo e mercado e prática” (GARCIA et al., 2021, p. 221).

Já o relatório *Future of Jobs* do ano de 2023, elaborado pelo *World Economic Forum*, mostrou que, entre 803 empresas entrevistadas, 71% delas informaram que utilizam a avaliação de habilidades pessoais dos candidatos como principal fator de contratação. Do grupo de empresas, apenas 5% relataram não avaliar habilidades. Além disso, quase 50% das empresas entrevistadas indicaram que, atualmente, consideram mais as habilidades pessoais dos candidatos do que seu diploma universitário (WORLD ECONOMIC FORUM, 2023).

O relatório também menciona que o pensamento analítico é a habilidade mais requisitada por profissionais no mercado de trabalho, seguida por pensamento criativo e resiliência, flexibilidade e agilidade. Entre as 26 habilidades mais requisitadas também estão: motivação e autoconsciência, curiosidade e aprendizado ao longo da vida, alfabetização tecnológica, confiabilidade e atenção aos detalhes, empatia e escuta ativa e, em nono lugar, liderança e influência social. Destaca-se que o pensamento criativo possui tendências de, em breve, ser a característica mais solicitada pelas empresas (WORLD ECONOMIC FORUM, 2023).

Esse estudo ainda constatou que, entre as habilidades buscadas em perfis de profissionais adequados a desempenharem papéis importantes dentro da empresa, a autoeficácia foi a mais citada, seguida de habilidades cognitivas e habilidades tecnológicas. Ressalta-se que os dados coletados de empresas globais do ramo da

agricultura, silvicultura e pesca trouxeram os mesmos resultados (WORLD ECONOMIC FORUM, 2023).

Os resultados destas pesquisas recentes corroboram os resultados de pesquisas anteriores, como a pesquisa realizada pela Creative Education Foundation em 1999, a qual verificou que as habilidades pessoais requeridas pelas 500 maiores empresas do mundo na época eram: "trabalho em equipe, solução de problemas, habilidades interpessoais, comunicação oral, saber ouvir, desenvolvimento profissional e pessoal, pensamento criativo, liderança, motivação para objetivos e metas, redação própria, desenvolvimento organizacional, computação e muita leitura" (BATALHA et al., 2000, p. 14).

### 3.3.1 Os jovens e o mercado de trabalho atual

Segundo dados da Unicef (2020), mundialmente, apesar da quantidade de jovens que atingem a idade ativa para adentrar o mercado de trabalho mensalmente ser de aproximadamente 10 milhões, muitos deles não encontram oportunidades. A pesquisa também aponta que, em países de renda baixa e média, este grupo demora cerca de um ano e meio para obter ingresso no mercado de trabalho (UNICEF, 2020). Corroborando com este resultado, o relatório "*Reaching YES: Addressing the Youth Employment and Skilling Challenge*", também publicado pela UNICEF, com parceria da Generation Unlimited e PwC, aponta que jovens de 15 a 24 anos enfrentam dificuldades para identificar e desenvolver as habilidades exigidas pelo mercado de trabalho atual. Isso contribui para o aumento do desemprego juvenil e amplia a lacuna global de competências (UNICEF, 2021).

A chegada da chamada quarta revolução industrial traz a tona a necessidade de criação de estratégias que permitam que os profissionais adquiram habilidades solicitadas pelo mercado (WORLD ECONOMIC FORUM, 2023), uma vez que com a alteração da forma de trabalho proporcionada pela tecnologia, cerca de 5 milhões de vagas podem ser retiradas da circulação até 2030 (SEBRAE, 2019).

Entretanto, a expectativa é de que nos próximos anos ocorra um aumento de aproximadamente 30% na quantidade de empregos relacionados à agricultura, principalmente em áreas de atuação correlatas a operação de equipamentos agrícolas (WORLD ECONOMIC FORUM, 2023).

Nesse contexto, faz sentido entendermos a participação de todos os agentes da sociedade, conforme informação fornecida pelo Guia sobre trabalho decente para adolescentes e jovens, da Unicef:

É essencial a participação dos governos, das empresas, da sociedade — em especial da juventude — na formulação de estratégias de empregabilidade dos(as) jovens. Para além de criar mais vagas de aprendiz e estágio, é importante garantir que essas oportunidades sejam inclusivas e se desenvolvam nos marcos do trabalho decente, a fim de criar experiências positivas aos jovens no processo de seleção e ao longo dos treinamentos e das atividades práticas (UNICEF BRASIL, 2022, p. 11).

Por conta das exigências do mercado atual, os jovens buscam cada vez mais adquirir habilidades solicitadas pelo mercado. Em pesquisa realizada com cerca de 40 mil pessoas em idade de entrada no mercado de trabalho, 22% indicaram que gostariam de desenvolver habilidades que permitam sua melhor entrada no mercado, entre elas a liderança, citada por 22% do grupo, e o pensamento analítico, citada por 19% (UNICEF, 2020).

Além disso, outro estudo realizado com 340 alunos universitários formandos de 16 diferentes cursos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), visando entender o nível de satisfação destes com a escolha profissional, identificou que entre os formandos tanto pouco satisfeitos ou insatisfeitos, quanto muito satisfeitos e satisfeitos com a escolha de curso, ambos os grupos encontraram dificuldade no ingresso ao mercado de trabalho (BARDAGI et al., 2006).

Esses dados de ingresso no mercado de trabalho são preocupantes uma vez que, conforme o Guia para promoção de trabalho decente para adolescentes e jovens, as primeiras experiências no mercado de trabalho impactam fortemente a trajetória dos jovens (UNICEF BRASIL, 2022), impedindo-os inclusive de terem satisfação com a escolha profissional.

Em pesquisa realizada no ano de 2020 com 40 mil jovens de mais de 150 países, constatou-se que, segundo os entrevistados, “a educação atual não os prepara com as habilidades necessárias para conseguir emprego” (UNICEF, 2020).

Os dados citados são significativos pois, como mencionado anteriormente, embora o MEC estabeleça as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) para os cursos de graduação, definindo os conteúdos mínimos, competências e habilidades que devem ser desenvolvidas nos graduandos durante a formação superior

(BRASIL, 2018), não necessariamente as necessidades dos graduados estejam sendo atendidas pelos projetos pedagógicos das IES.

Bardagi et al. (2006) indica relação entre maior satisfação com a escolha profissional e envolvimento em pelo menos uma atividade acadêmica durante a formação. Além disso, para os autores, os alunos que se envolvem em pelo menos uma atividade acadêmica durante a formação possuem maior vontade de seguir carreira na área de formação.

### 3.4 O EMPRESÁRIO JÚNIOR

Durante sua formação, os estudantes envolvidos em EJs possuem diferencial quando comparados aos demais universitários, uma vez que desenvolvem habilidades gerenciais, de oratória, criatividade, liderança, proatividade, capacidade de trabalhar em grupo, técnicas de negociação, características que geralmente são desenvolvidas apenas em âmbito profissional e formal. Segundo Zilliotto e Berti (2012), estes alunos transformam-se em profissionais mais qualificados para enfrentar os desafios do cotidiano ao enfrentar uma vida dinâmica, uma vez que muitos empresários juniores exercem atividade formal em empresas sênior durante sua atuação júnior, desenvolvendo responsabilidade.

As diferenças de formação universitária obtida pelos empresários juniores podem ser visualizadas por eles próprios. Em estudo realizado com professores orientadores de empresários juniores, ex-empresários juniores e profissionais que trabalharam diretamente com o fomento do MEJ, os pós-juniores citaram como maiores oportunidades oferecidas pelo MEJ: “o desenvolvimento de competências, capacidade empreendedora, formação diferenciada, networking e empregabilidade” (CAMPOS et al., 2014).

Bardagi et al. (2006) indicam relação entre maior satisfação com a escolha profissional e envolvimento em pelo menos uma atividade acadêmica durante a formação. Além disso, para os autores, os alunos que se envolvem em pelo menos uma atividade acadêmica durante a formação possuem maior vontade de seguir carreira na área de formação.

Em pesquisa realizada no ano de 2020 com 40 mil jovens de mais de 150 países, constatou-se que, segundo os entrevistados, “a educação atual não os prepara com as habilidades necessárias para conseguir emprego” (UNICEF, 2020).

Neste sentido, a empresa júnior desempenha papel significativo ao proporcionar aprendizado que mobiliza o aluno, incentivando-o a se envolver com a realidade do seu entorno e ser protagonista de sua própria trajetória profissional (ZILIOTTO e BERTI, 2012). Além disso, é possível identificar que, mesmo sob limitações, as empresas juniores são elos essenciais e estratégicos com as universidades para auxiliar no apoio formativo e, por consequência, formação de novos profissionais prontos para ingressar no mercado de trabalho (CAMPOS et al., 2014).

## 4 MATERIAL E MÉTODOS

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

Existem diversos métodos e tipos de pesquisa, visando obter resultados de uma investigação ou resolução de um problema, a partir de procedimentos científicos. A finalidade da pesquisa desenvolvida neste Trabalho de Conclusão de Curso é ser uma pesquisa exploratória, com o objetivo de promover maior compreensão do problema analisado, tornando-o mais claro a partir da formulação e análise de hipóteses (GIL, 2007, apud GERHARDT E SILVEIRA, 2009).

Para o desenvolvimento deste trabalho foram utilizados os métodos de pesquisa qualitativa e quantitativa. A pesquisa quantitativa é objetiva e considera para análise dados brutos, obtidos por meio de procedimentos padronizados e neutros. Para descrição das causas de um fenômeno, a pesquisa quantitativa se utiliza de métodos matemáticos. Por conta disso, seus resultados podem ser quantificados (GERHARDT E SILVEIRA, 2009).

Já a pesquisa qualitativa se preocupa com a compreensão de um determinado grupo, organização, amostra, etc., analisando aspectos não quantificáveis. Em pesquisas realizadas com cunho apenas qualitativo, o pesquisador busca entender razões para fatos, sem quantificação e prova, uma vez que são trabalhados dados não numéricos. Por conta disso, pesquisas realizadas apenas com cunho qualitativo podem ser imprevisíveis (GERHARDT E SILVEIRA, 2009).

Assim, a pesquisa quantitativa foca na dedução, na lógica, e na análise de dados quantificáveis, enquanto a pesquisa qualitativa destaca aspectos “dinâmicos, holísticos e individuais da experiência humana” (GERHARDT E SILVEIRA, 2009, p. 33). Com a união dos tipos de pesquisa quantitativa e qualitativa, foi possível elaborar uma pesquisa com informações aprofundadas, porém sem limitações de conhecimento do pesquisador, recolhendo mais informações do que se utilizássemos apenas um dos métodos (GERHARDT E SILVEIRA, 2009).

De acordo com o objetivo de uma pesquisa de cunho exploratório (GIL, 2007, apud GERHARDT E SILVEIRA, 2009), no início da elaboração deste Trabalho de Conclusão de Curso, foi realizada uma pesquisa bibliográfica na qual foram

consultadas diversas bases científicas que fornecessem embasamento teórico sobre os assuntos de interesse, visando comparação e análise.

Para a realização do levantamento de dados, fez-se necessário o envio de um questionário a um grupo específico de indivíduos, o qual consistiu em graduados em Agronomia pela Universidade Federal do Paraná (Campus Curitiba) entre os anos de 2020 e 2024. Para que isso fosse possível, obtivemos dados com a Coordenação do Curso de Agronomia a respeito de quais alunos concluíram o curso no referido período. Posteriormente, estes indivíduos foram divididos em subgrupos para facilitar a análise de dados, formando os seguintes agrupamentos:

- Grupo 1 - egressos que participaram da Semear Consultoria Jr.;
- Grupo 2 - egressos que participaram de outras atividades extracurriculares que não a empresa júnior;
- Grupo 3 - egressos que não participaram de atividades curriculares.

Este trabalho de conclusão de curso está relacionado ao projeto de pesquisa "Profissionais das Ciências Agrárias: quem o mercado busca atualmente?", aprovado no Comitê de Ética em Pesquisa das Ciências Humanas e Sociais – CEP/CHS da UFPR, sob o parecer número 5.875.846.

O questionário aplicado foi elaborado utilizando-se a plataforma *Google Forms*. Em sua elaboração foram inseridas perguntas que pudessem levantar informações a respeito de: características econômicas e sociais do graduado, atividades desenvolvidas durante a graduação, tempo de formação dos egressos, sensação de preparo para o mercado de trabalho após a obtenção do diploma e, principalmente, tempo de inserção no mercado de trabalho após a conclusão do curso de graduação, entre outros questionamentos.

Para tanto, utilizou-se de questões permitindo respostas objetivas, abertas e com base em Escala Likert. A Escala Likert é um modelo desenvolvido por Rensis Likert na década de 30 para permitir a mensuração de parâmetros em análises comportamentais, aplicada para “medir concordância de pessoas a determinadas afirmações relacionadas a construtos de interesse” (JÚNIOR e COSTA, 2014, p. 2), incluindo análises de percepção. Assim, a escala de Likert permite a análise de determinado parâmetro de acordo com o grau de concordância (JÚNIOR e COSTA, 2014).

Além disso, o questionário também possuía o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), garantindo que o participante só seguisse para as perguntas após a leitura e aceite do documento. O questionário elaborado está disponível na íntegra em anexo, ao final deste trabalho.

A coleta de dados por meio do questionário ocorreu entre o período de agosto e setembro de 2024. Para aumentar a taxa de respostas, utilizamos a estratégia de contato que incluiu o envio de e-mails e mensagens individuais em redes sociais para os alunos egressos listados pela Coordenação do curso de Agronomia. Após a aplicação do questionário, os dados foram extraídos do *Google Forms* e inseridos em planilha *Excel* para maior segurança, facilidade e confiança na tabulação dos dados.

## 4.2 MÉTODOS DE ANÁLISE

Conforme comentado anteriormente, as variáveis de estudo utilizadas foram de cunho qualitativo e quantitativo. No caso dos dados quantitativos, como o tempo para inserção no mercado de trabalho, foi utilizada a Análise de Sobrevivência. Para análise das variáveis qualitativas, utilizamos a técnica de Análise de Conteúdo (BARDIN, 1977).

### 4.2.1 Análise de Conteúdo

A Análise de Conteúdo é um método empírico e dedutivo, designado por Bardin como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não), que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (Bardin, 1977, p. 38).

A partir dessa análise, podemos realizar inferências, isto é, deduções lógicas a respeito de determinadas mensagens e compreender “o que é que conduziu a um determinado enunciado” e “quais as consequências que um determinado enunciado vai provavelmente provocar” (BARDIN, 1977, p. 39).

Não existem regras para a utilização da Análise de Conteúdo, apesar disso, existem alguns modelos pelos quais podemos nos basear:

- I. PRÉ-ANÁLISE: é a primeira fase da Análise de Conteúdo, e possui o objetivo de organizar a análise que será realizada (BARDIN, 1977). Ela ocorre através das seguintes atividades: leitura do material levantado; escolha dos documentos que serão analisados; elaboração de índices e indicadores que “fundamentem a interpretação final” (BARDIN, 1977, p. 95); preparação do material (exemplo: correções ortográficas e preparação formal de textos).
- II. EXPLORAÇÃO DO MATERIAL: nesta fase, é feito o envolvimento e compreensão detalhada dos dados (BARDIN, 1977).
- III. TRATAMENTO DOS RESULTADOS OBTIDOS E INTERPRETAÇÃO: nesta fase, podem ser utilizados tratamentos nos resultados brutos, por meio de porcentagem ou operações matemáticas mais complexas como fatoriais, por exemplo. Esses resultados podem passar por provas estatísticas para melhor validação. Após, podemos sintetizar e selecionar os resultados, realizar deduções lógicas e interpretar os resultados (BARDIN, 1977).

Para que a etapa III da Análise de Conteúdo seja possível de ser realizada, mais especificamente o tratamento matemático dos resultados, neste trabalho foram aplicadas estatísticas descritivas das amostras, como porcentagem, incidência, frequência, além de medidas de tendência central (média, moda e mediana). Além disso, outra funcionalidade utilizada para análise qualitativa foi o Método de Nuvem de Palavras<sup>1</sup> (*Word Clouds*), a partir do site *WordArt* com melhoria da representação através do site *Canva*.

---

<sup>1</sup> O método de Nuvem de Palavras envolve a representação gráfica de com maior frequência de aparição em determinado conteúdo, destacando-as através de cores, tamanho e posição centralizada (Disponível em: <https://wordart.com>. Acesso em: 29 de setembro de 2024).

#### 4.2.2 Análise de Sobrevivência

Para possibilitar a correta e coerente análise de dados, este estudo se baseou na Análise de Sobrevivência - ou Análise de Sobrevida -, um método estatístico responsável pelo estudo do tempo necessário até a ocorrência de um evento específico e desejado, conhecido como falha (COLOSISMO e GIOLO, 2006; FERREIRA e PATINO, 2016). Esse tipo de análise possui essa nomenclatura por ter originalmente surgido para trabalhar dados de mortalidade (PEREIRA, 2002), mas hoje sua aplicação não está restrita apenas à área da medicina.

Um ponto importante a respeito da análise de sobrevida é que “os dados referentes aos participantes que não desenvolveram o evento até o final do estudo ou tiveram perda de acompanhamento não são excluídos, mas censurados (FERREIRA e PATINO, 2016, p. 77). Ou seja, dados de participantes da pesquisa cujas informações foram censuradas contribuem para o estudo. A possibilidade de utilizarmos a censura é um dos fatores que distingue a Análise de Sobrevivência de outras análises estatísticas (PEREIRA, 2002).

Por conta disso, geralmente a Análise de Sobrevida é utilizada para estudos clínicos envolvendo pacientes da área da medicina, não apenas em situações que culminam com a morte de um paciente, mas para, por exemplo, analisar o “tempo até engravidar após tratamento de fertilidade” ou o “tempo até desmame do ventilador” (FERREIRA e PATINO, 2016, p. 77). Além da medicina, este método de análise estatística é atualmente aplicado em outras áreas, como na Engenharia, na Demografia e também na Agronomia (PEREIRA, 2002).

Um exemplo da aplicabilidade da Análise de Sobrevida no âmbito das Ciências Agrárias é o trabalho de Maran et al. (2016), que avalia quantitativamente o plantio da Araucária (*Araucaria angustifolia*) desde a germinação de sementes, sobrevivência de mudas e plântulas até a predação destes itens. Outro exemplo é a pesquisa de Zaché et al. (2011), que busca compreender e avaliar a influência de alguns fungicidas na sobrevivência do pulgão *Aphis gossypii* em plantas de pepino (*Cucumis sativus* L.).

Existem também aplicações da Análise de Sobrevivência nas Ciências Sociais, a exemplo dos estudos de Menezes e Cunha (2022), que analisa a duração do desemprego no Brasil entre os anos de 2002 e 2011, e de Wroblewski e Cunha

(2018), que busca compreender a duração do desemprego na região metropolitana de Curitiba entre 2003 e 2013.

A aplicação da Análise de Sobrevivência usualmente envolve três etapas: a formulação da hipótese de interesse, o planejamento e a coleta dos dados e, por fim, a análise estatística dos dados para que seja possível aferir a veracidade da hipótese definida (COLOSISMO e GIOLO, 2006). O método de Kaplan-Meier, utilizado neste tipo de análise, permite a estimação das probabilidades de sobrevivência ao longo de intervalos específicos de tempo (FERREIRA e PATINO, 2016).

Este formato de análise é, portanto, propício para a análise dos dados de interesse deste trabalho, uma vez que permite metrificar o tempo até a ocorrência de um evento, isto é, o tempo de inserção no mercado de trabalho, tendo como ponto referencial inicial a obtenção do diploma do curso de Agronomia da UFPR (Campus Curitiba).

#### 4.2.2.1 Dados de Sobrevivência

Para a realização da Análise de Sobrevivência foi necessário estabelecer os dados de sobrevivência, uma vez que, as respostas são constituídas pelo tempo de falha e pelas censuras. O tempo de falha é constituído pelos itens tempo inicial, escala de medida e evento de interesse:

- **Tempo inicial**, importante na análise de sobrevivência e presente neste estudo, uma vez que a pesquisa inicia no mesmo momento para todos os indivíduos - a obtenção do diploma em Agronomia pela UFPR, ainda que tenha sido obtidos em anos diferentes;
- **Escala de medida** é o tempo em unidades desejadas do tempo de análise. Para este trabalho, será utilizada a escala “meses”;
- **Evento de interesse**, também denominado falha. Diferente de outros estudos utilizando este método em que o evento de interesse é “indesejável” como a morte de um paciente, por exemplo, o evento de interesse nesta pesquisa será positivo: a contratação no mercado de trabalho.

Outro elemento fundamental é a Censura. Segundo Pereira (2002), existem três tipos de censura, sendo elas descritas da seguinte forma:

(a) Censura Tipo 1

Ocorre quando o estudo é encerrado após um período pré-estabelecido de tempo. Por exemplo, fixa-se um tempo ao final do qual, encerra-se o estudo, independente de as unidades falharem, ou não, de forma que se perde informação sobre determinadas unidades.

(b) Censura Tipo 2

Ocorre quando o estudo é encerrado após ter ocorrido o evento de interesse de um número pré-estabelecido de indivíduos. Portanto, encerra-se o estudo com as unidades que falharam e nada se pode afirmar a respeito das outras unidades.

(c) Censura Tipo 3

Ocorre quando a unidade é retirada no decorrer do estudo, sem ter ocorrido a falha. Por exemplo, quando a unidade falha por uma razão diferente da estudada. Em ensaios clínicos, o fator que causa a censura aleatória é a perda de segmento (*loss-to-follow-up*), ou seja, por alguma razão o paciente sai do estudo (PEREIRA, 2002, p. 6).

Para este trabalho de conclusão de curso, utilizamos a Censura de Tipo 1, uma vez que entre os indivíduos analisados, parte da amostra total não chegou ao tempo de falha até o final do estudo, isto é, não encontrou oportunidade de emprego. Por conta disso, Giolo e Colosismo (2006) consideram-a um tipo de censura mais tratável que as outras. Os mecanismos de censura utilizados para o desenvolvimento deste trabalho são chamados de censura à direita, “pois o tempo de ocorrência do evento de interesse está à direita do tempo registrado”. Existem ainda as formas de censura à esquerda e intervalar, que não foram aplicadas neste estudo (COLOSISMO e GIOLO, 2006, p. 9).

Existe outra característica que pode ser visualizada em alguns estudos de sobrevivência, conhecida como Truncamento. Em alguns casos, esta pode ser confundida com a Censura, mas diferente dela, o Truncamento é uma condição que leva à exclusão de determinados indivíduos do estudo (COLOSISMO e GIOLO, 2006). É importante destacar que não houve Truncamento no decorrer dessa pesquisa.

#### 4.2.2.1 Estimação da Função de Sobrevivência

Segundo Pereira, são utilizados dois métodos para estimação não-paramétricos, o de Tabela de Vida e o do Produto-Limite de Kaplan-Meier. Para este trabalho, utilizaremos o método Kaplan-Meier, proposto em 1958 por Kaplan & Meier (Pereira, 2002). A curva de Kaplan-Meier é uma ferramenta útil para estimar as probabilidades de inserção ao longo do tempo em cada grupo (COLOSISMO e GIOLO, 2006).

Para que a análise fosse possível, elaboramos uma planilha contendo os dados coletados e tabulados, com base nas seguintes informações: id (identificador de 1 a 100, conforme as 100 amostras analisadas), grupo (1, 2 ou 3, conforme definição anterior), evento (1 para inserção no mercado de trabalho e 0 para dado censurado, ou seja, que não chegou a ser inserido no mercado de trabalho até o fim do estudo) e tempo (em meses).

A partir da tabulação de dados, rodamos as estatísticas no software Stata, sendo que 16 das 100 amostras foram censuradas. Por fim, obtivemos como resultado as funções de sobrevivência, as curvas de sobrevivência de Kaplan-Meier e demais informações relacionadas, como médias e medianas.

## 5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com a coleta de dados através de questionário, obtivemos 100 respostas de egressos do curso de Agronomia da UFPR (campus Curitiba), formados entre 2020 e 2024. Destes, a grande maioria dos egressos que responderam a pesquisa obteve o diploma em 2023, totalizando 38 profissionais. Os anos de formatura da amostra total podem ser verificados na Tabela 2.

TABELA 2 - Egressos do curso de Agronomia da UFPR (campus Curitiba) de 2020 a 2024

Ano de Formatura	Quantidade de Egressos
2020	3
2021	22
2022	25
2023	38
2024	12
Total	100

FONTE: Autora, 2024

### 5.1 PERFIL DOS EGRESSOS

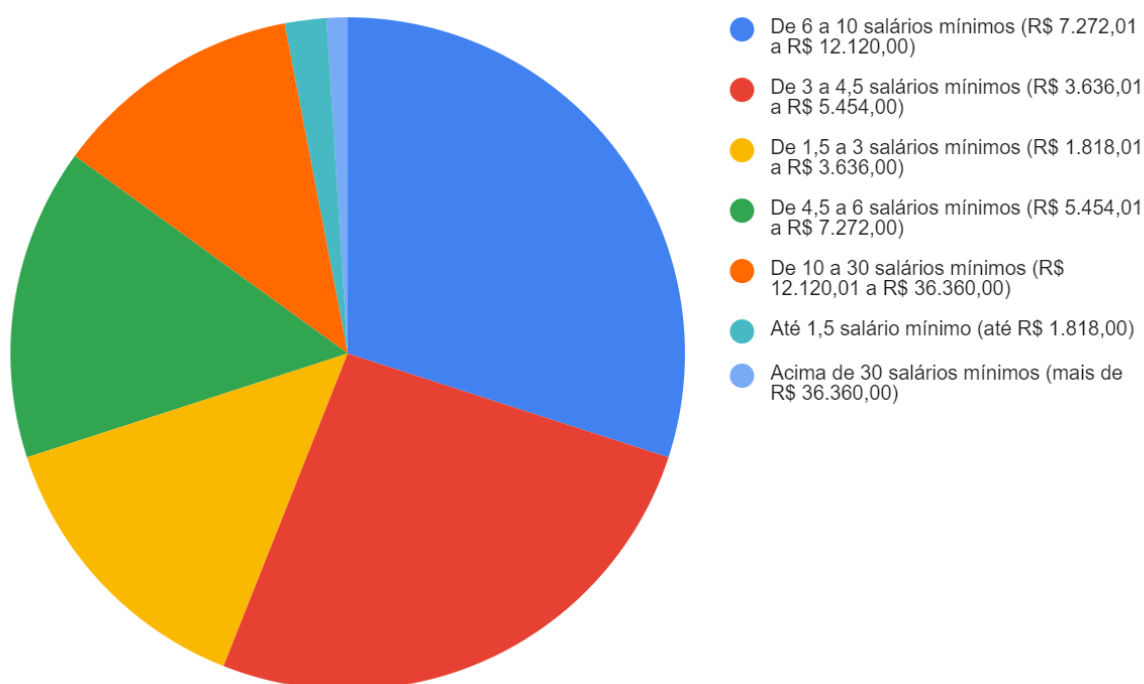
Para melhor análise do perfil dos participantes, elencamos perguntas no questionário aplicado, de forma a levantar dados pessoais e socioeconômicos dos participantes, como idade, gênero, estado civil, declaração de cor, renda familiar, bolsas recebidas durante a graduação, forma de ingresso na universidade e necessidade de mudança de cidade, estado ou país para realização do curso. Assim, obtivemos os dados descritos a seguir como resultados a respeito do perfil da amostra.

O grupo amostral total era composto de 52 mulheres e 48 homens, em sua maioria solteiros(as) (81,0%), mas também por indivíduos casados(as) (16,0%), divorciados(as) (2,0%) e em união estável (1,0%). Em relação à idade, metade dos entrevistados possuíam entre 26 e 30 anos, totalizando 50,0% da amostra, enquanto

outros 40,0% dos entrevistados possuíam entre 20 e 25 anos. As menores porcentagens foram atribuídas aos grupos de 31 a 35 anos e 36 a 40 anos, com 5,0% e 3,0%, respectivamente.

Em relação à renda familiar, 30,0% dos entrevistados possuíam uma renda familiar entre 6 e 10 salários mínimos, sendo essa a faixa mais representativa da amostra. Quando comparada a outras faixas de renda, observou-se que apenas 2,0% do grupo amostral possuía renda familiar de até 1,5 salários mínimos, enquanto 12,0% possuíam renda familiar de 10 a 30 salários mínimos. Esses dados evidenciam uma concentração de renda na faixa intermediária ou alta, conforme o Gráfico 1, que contém a totalidade das faixas de renda analisadas.

GRÁFICO 1 - Renda familiar dos participantes da pesquisa



FONTE: Autora, 2024

Referente aos auxílios fornecidos aos graduandos pelo Programa de Benefícios Econômicos para a Manutenção do/a Estudante (PROBEM) da Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE) da UFPR, atualmente existem quatro tipos de auxílios: Permanência, Refeição, Moradia e Creche (UFPR, 2024b). Na Tabela 3 é possível observar os auxílios recebidos pelos egressos entrevistados.

TABELA 3 - Auxílios recebidos por egressos formados entre 2020 e 2024 durante a graduação em Agronomia pela UFPR (campus Curitiba)

Auxílio(s)	Porcentagem
Nenhum	66,0%
Permanência	22,0%
Moradia, Refeição	4,0%
Permanência, Refeição	3,0%
Refeição	2,0%
Permanência, Refeição, Moradia	2,0%
Permanência, Refeição, Moradia, Creche	1,0%

FONTE: Autora, 2024

Assim, podemos observar que mais da metade dos entrevistados (66,0%) não recebeu auxílios do PROBEM durante a graduação. Apesar disso, grande parcela (44,0%) obteve algum tipo de auxílio durante a graduação, sendo que destes a maioria recebeu auxílio permanência (28,0%), que, segundo a PRAE, é destinado aos alunos visando “oferecer condições básicas para o custeio da vida acadêmica e possibilitar o desenvolvimento de atividades formativas que contribuam para a formação profissional dos/as estudantes” (UFPR, 2024c, p. 1), por meio de subsídios a “gastos inerentes à formação acadêmica como fotocópias, compra de livros, materiais para aulas práticas, etc.” (UFPR, 2024c). O auxílio creche foi o menos obtido pela amostra, com apenas 1,0% de aderência.

Quanto às bolsas recebidas durante a graduação (Tabela 4), pudemos observar que grande parte do grupo amostral obteve bolsa de Iniciação Científica em algum momento durante a graduação, seguida das bolsas de monitoria e/ou tutoria. As bolsas PET e CAPES de estágio externo foram as menos observadas na amostra.

TABELA 4 - Bolsas recebidas por egressos formados entre 2020 e 2024 durante a graduação em Agronomia pela UFPR (campus Curitiba)

<b>Tipo de Bolsa</b>	<b>Porcentagem</b>
Iniciação Científica	42,0%
Monitoria e/ou Tutoria	29,0%
Extensão	14,0%
Atleta	2,0%
PET	1,0%
CAPES (estágio externo)	1,0%

FONTE: Autora, 2024

Além disso, quanto à declaração de cor dos entrevistados, é evidente uma baixa diversidade racial do grupo, uma vez que o número de egressos autodeclarados brancos é muito mais alto que a soma dos demais grupos, totalizando 83,0% dos entrevistados. Do total da amostra, 13,0% dos ex-alunos consideravam-se pardos(as), 3,0% negros(as) e 1,0% amarelos(as).

Ao realizar o cruzamento das informações de auxílios recebidos pelos graduandos com aspectos raciais presentes no curso de Agronomia (Tabela 5), observamos que os grupos de alunos autodeclarados negros, amarelos e pardos apresentam uma alta porcentagem de aderência ao PROBEM em comparação ao grupo de alunos considerados brancos, em que a proporção de ex-alunos que receberam auxílios é muito menor que dos outros grupos.

TABELA 5 - Declaração racial e recebimento de auxílios

<b>Declaração</b>	<b>Branco</b>	<b>Pardo</b>	<b>Negro</b>	<b>Amarelo</b>
<b>Um ou mais auxílios</b>	24	7	2	1
<b>Nenhum auxílio</b>	59	6	1	0
<b>Total de egressos</b>	83	13	3	1
<b>Porcentagem de alunos que recebeu auxílio</b>	28,92%	53,85%	66,67%	100%

FONTE: Autora, 2024

Em relação à forma de ingresso na universidade, mais da metade dos entrevistados (54,0%) não utilizou políticas de ação afirmativa ou inclusão social para ingresso no curso. Dos outros 46,0% que obtiveram entrada na universidade por tais políticas, 27,0% ingressou com política por ter estudado em escola pública ou particular com bolsa de estudos, 10,0% por critério de renda, 1,0% por critério étnico-racial e 8,0% por sistema que combina dois ou mais critérios anteriores.

Da mesma forma, ao relacionar o recorte racial com a forma de ingresso na universidade, percebe-se uma tendência semelhante à observada em relação a declaração racial e o recebimento de bolsas: entre os alunos que ingressaram na universidade por meio de políticas de ação afirmativa ou inclusão social, a menor representatividade estava entre os autodeclarados brancos, seguido de pardos. Por outro lado, os grupos de alunos autodeclarados negros e amarelos tiveram 100,0% de ingresso por meio de tais ações afirmativas (Tabela 6), indicando que essas políticas desempenham um papel fundamental na democratização do acesso ao ensino superior para grupos historicamente menos favorecidos.

TABELA 6 - Declaração racial e ingresso na universidade por meio de políticas de ação afirmativa ou inclusão social

<b>Declaração</b>	<b>Branco</b>	<b>Pardo</b>	<b>Negro</b>	<b>Amarelo</b>
<b>Critério de Renda</b>	9	1	0	0
<b>Critério Étnico-Racial</b>	0	0	1	0
<b>Ter estudado em escola pública ou particular com bolsa de estudos</b>	22	4	0	1
<b>Sistema que combina dois ou mais critérios anteriores</b>	4	2	2	0
<b>Total de alunos que ingressou por política de ação afirmativa ou inclusão social</b>	35	7	3	1
<b>Não entrou por política de ação afirmativa ou inclusão social</b>	48	6	3	1
<b>Total de egressos</b>	83	13	3	1
<b>Porcentagem de alunos que ingressou por política de ação afirmativa ou inclusão social</b>	42,17%	53,85%	100,00%	100,00%

FONTE: Autora, 2024

Segundo o Edital 09/2024 do PROBEM, o Programa destina-se a um perfil de “estudante regularmente matriculada/o em curso de Graduação ou de Ensino Profissionalizante da UFPR”, “cuja renda familiar bruta por pessoa seja igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo nacional vigente, ou seja, R\$ 2.118,00 (dois mil, cento e dezoito reais)” (UFPR, 2024c, p.2). Observamos, portanto, que a maior presença de estudantes de grupos raciais não brancos entre os beneficiários do PROBEM não se deve diretamente a utilização de critérios raciais no programa, mas, sim, ao critério de renda adotado, que favorece alunos em situação de vulnerabilidade socioeconômica. Além disso, os dados sugerem que, entre estudantes de cor autodeclarada branca, a maior parte da amostra ingressou na universidade sem depender de critérios de renda ou combinações de 2 ou mais critérios, enquanto, entre estudantes negros, 66,0% ingressaram com base em ações afirmativas ligadas à renda ou combinações de critérios (Tabela 6).

Quanto à mudança de cidade, estado ou país para realização do curso de graduação, 56,0% dos entrevistados não realizaram nenhuma mudança para ingressar na universidade, enquanto 22,0% mudaram de cidade dentro do mesmo estado e outros 22,0% mudaram de estado. Não houveram participantes que mudaram de país para realização do curso dentro da amostra analisada.

## 5.2 PERFIL DE FORMAÇÃO DOS EGRESSOS

Para entender melhor o perfil formativo dos egressos com quem estávamos trabalhando, aplicamos uma série de perguntas com o intuito de compreender melhor quesitos formativos, bem como atividades extracurriculares realizadas durante a graduação e percepções em relação a formação.

Em relação à sensação de preparo para atuação em determinadas áreas presentes no mercado de trabalho, definidas por Batalha et al. (2000, p. 38), os profissionais indicaram que, com a obtenção do diploma, se sentiram preparados para atuar em diferentes áreas de atuação nas proporções descritas na Tabela 7.

TABELA 7 - Sensação de preparo para diversas áreas de atuação

Áreas de Atuação	Porcentagem
Bolsa de mercadorias e futuro (ex.: corretor(a) de mercadoria, analista de mercado, gestor(a) de riscos)	14,0%
Mercado varejista (ex.: representante de vendas, gerente de loja)	48,0%
Instituição financeira (ex.: bancos, cooperativas de créditos)	22,0%
Desenvolvimento e organização de plano de negócios (ex.: consultor de agronegócio)	47,0 %
Propriedade rural / fazenda / sítio	48,0%
Posições em cargos governamentais / públicos	34,0%
Firma agroindustrial internacional (ex.: Cargill, Bunge)	32,0%
Firma agroindustrial brasileira (ex.: JBS, BRF)	45,0%

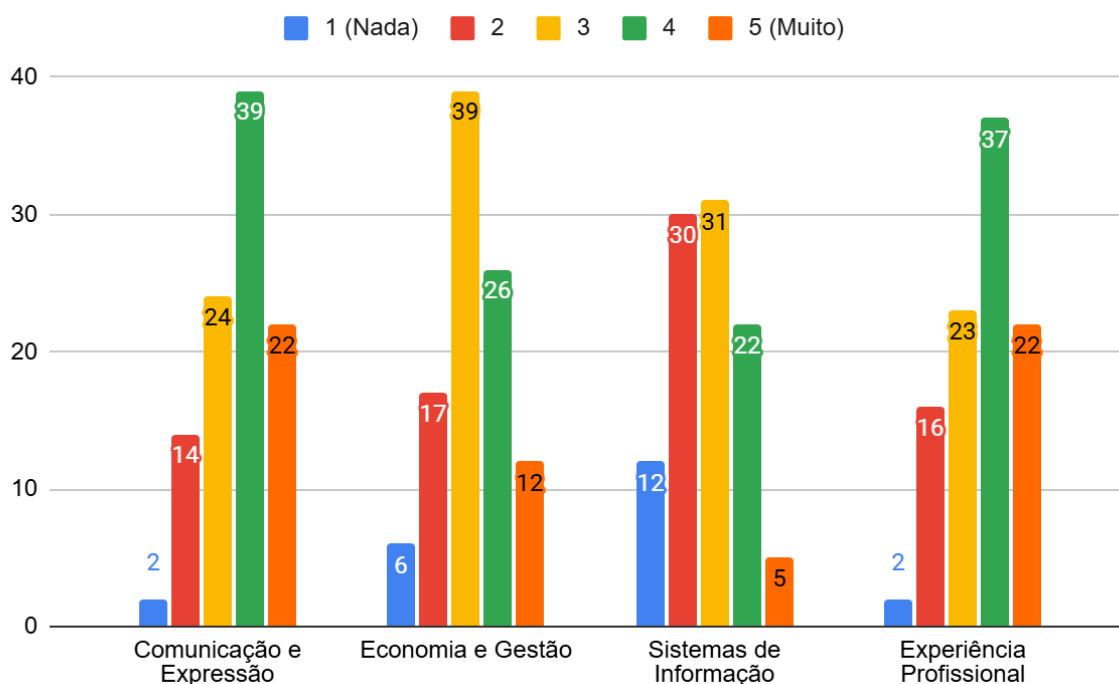
FONTE: Autora, 2024

Através deste levantamento é possível compreendermos que no momento da obtenção do diploma, as áreas de atuação em que os egressos entrevistados mais se sentem preparados para atuar são em mercados varejistas, propriedades rurais (ou fazenda/sítio), no desenvolvimento e organização de plano de negócios e em firmas agroindustriais nacionais. Em compensação, as áreas que os egressos menos se sentem preparados são firmas agroindustriais internacionais, posições em cargos governamentais e/ou públicos, instituições financeiras e, principalmente, bolsa de mercadorias e futuro.

### 5.2.2 Habilidades Profissionais e Pessoais

Com base na Escala Likert de 1 a 5, onde 1 representa "nada" e 5 "muito", separamos as categorias de habilidades profissionais, para melhor avaliação do entendimento de formação que a graduação fornece, nos seguintes grupos de habilidades: comunicação e expressão; economia e gestão; sistemas de informação; experiência profissional (BATALHA et al., 2000, p. 30) (Gráfico 2).

GRÁFICO 2 - Habilidades profissionais desenvolvidas durante a graduação



FONTE: Autora, 2024

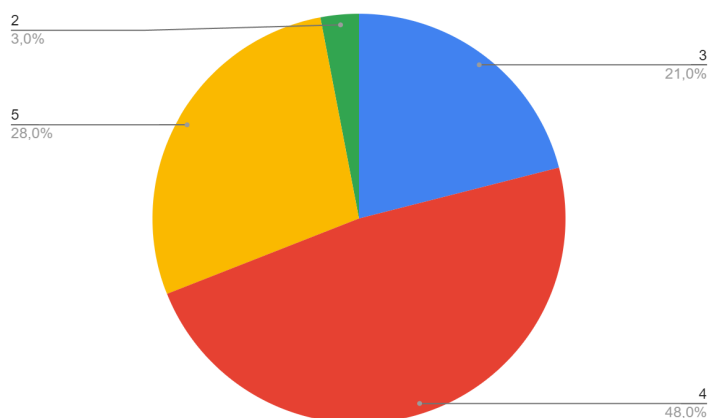
Em relação ao desenvolvimento de habilidades profissionais, obtivemos as maiores médias, medianas e modas para comunicação e expressão e experiência profissional: médias 3,67, para comunicação e expressão e 3,61 para experiência profissional. Nesse caso, ambas as medianas e modas foram 4. As habilidades de economia e gestão e sistemas de informação obtiveram os menores valores: médias 2,78 para sistemas de informação e 3,21 para economia e gestão, ambas com medianas e modas 3. Assim, podemos considerar que as maiores notas ocorreram no desenvolvimento de habilidades de comunicação e expressão, enquanto as menores notas para habilidades de sistemas de informação.

Podemos comparar estes resultados com o levantamento publicado na revista *Science and Animal Health*, da Universidade Federal de Pelotas (UFPeI), que indicou que entre os atributos profissionais solicitados pelo mercado, enquadram-se “conhecimento técnico e tecnológico, aperfeiçoamento/atualização, aptidão para gestão, conhecimento de idiomas, percepção de mundo e mercado e prática” (GARCIA et al., 2021, p. 221). Podemos assim, observar que em relação ao conhecimento técnico e tecnológico, habilidade profissional amplamente solicitada pelo mercado, temos uma indicação muito baixa de desenvolvimento pelos

entrevistados, uma vez que as habilidades de sistemas de informação obtiveram as menores notas. Apesar disso, as habilidades de experiência profissional não possuem uma nota tão baixa.

Também sob o olhar através de índices de Escala Likert de 1 a 5 (1 sendo “nada” e 5 sendo “muito”), observou-se que a maioria dos participantes da pesquisa acredita que a formação no curso de Agronomia pela UFPR (campus Curitiba) contribuiu para o desenvolvimento de suas habilidades pessoais. A média de respostas obtidas foi “4”, bem como a moda. Isso ocorre pois a maioria das respostas se concentra nas opções 4 (48,0%) e 5 (28,0%), indicando que os estudantes sentem que o curso proporciona um alto nível de aprimoramento pessoal, conforme o Gráfico 3.

GRÁFICO 3 - “De 1 a 5, sendo 1 “nada” e 5 “muito”, quanto você acredita que a sua formação no curso de Agronomia pela UFPR permitiu o desenvolvimento de suas habilidades pessoais?”



FONTE: Autora, 2024

Além disso, quando questionados a respeito das habilidades pessoais e profissionais que os graduados sentem que desenvolveram especificamente durante a graduação (sem levar em conta atividades extracurriculares), a principal característica indicada por 71% dos egressos foi a capacidade de trabalhar em grupo. Outras habilidades também bastante citadas foram expressão de ideias de forma escrita; escrita de relatórios técnicos e memorandos; e iniciativa. Alguns poucos ex-alunos indicaram ter obtido apenas conhecimento técnico (2,0%) ou ainda, nenhuma habilidade (2,0%), conforme mostra a Tabela 8.

TABELA 8 - Habilidades pessoais e profissionais desenvolvidas exclusivamente na graduação de Agronomia pela UFPR (campus Curitiba)

<b>Capacidade Pessoal e Profissional</b>	<b>Porcentagem</b>
Capacidade de trabalhar em grupo	71,0%
Capacidade para expressar suas ideias de forma escrita	55,0%
Capacidade para escrever relatórios técnicos e memorandos	53,0%
Possuir iniciativa	50,0%
Possuir alto padrão moral / ético	45,0%
Capacidade para falar clara e concisamente sobre uma informação técnica	44,0%
Capacidade de expressar suas ideias oralmente	41,0%
Capacidade para lidar com stress / falha / rejeição	40,0%
Capacidade para tomar uma posição e defendê-la, vender suas ideias	30,0%
Capacidade de liderança	22,0%
Conhecimento de línguas estrangeiras	8,0%
Apenas conhecimento técnico	2,0%
Capacidade para lidar com sobrecarga horária	1,0%
Nenhuma	2,0%

FONTE: Autora, 2024

Apesar disso, ao comparar as características apontadas pelos entrevistados com o perfil do egresso proposto no Projeto Pedagógico do Curso de Agronomia (2014), que visa formar profissionais com “uma formação generalista com larga base cultural; autodidatismo; interesse em assuntos gerais; visão de tendências sociais e de mercado; facilidade de expressão; espírito empreendedor; liderança e, principalmente, ética nas atitudes” (UFPR, 2014, p. 7), é possível observar que algumas competências foram pouco mencionadas pelos profissionais.

Por exemplo, 55,0% dos entrevistados não indicaram o desenvolvimento de alto padrão moral e ético como uma característica adquirida apenas pela graduação. Também podemos citar a habilidade de liderança, que foi mencionada por apenas 22,0% dos participantes.

Nota-se também que o levantamento realizado na Universidade Federal de Pelotas (UFPel) e publicado na revista *Science and Animal Health* é mais parecido com a realidade dos egressos da UFPR, uma vez que, entre os atributos pessoais buscados em profissionais das Ciências Agrárias segundo diretores de empresas, consultores e professores universitários, destacaram-se “proatividade, disponibilidade, facilidade de relacionamento e comunicação, competência, disciplina, comprometimento e dedicação” (GARCIA et al., 2021, p. 221), tendo sido alguns destes pontos bastante citados pelos entrevistados.

Em relação às capacidades de conhecimento técnico desenvolvidas exclusivamente durante a graduação, as quais tiveram como base o estudo de Batalha et al. (2000), quase a totalidade dos entrevistados indicou ter desenvolvido conhecimento de fatores de produção agrícola. Além disso, mais da metade dos egressos desenvolveu conhecimento de processos agroindustriais de transformação e preservação, fatores de produção animal e ciências de alimentos e tecnologia. A capacidade de conhecimento em programação computacional foi a menos citada, com apenas 10,0% de indicações (Tabela 9).

TABELA 9 - Capacidades de conhecimento técnico adquiridas exclusivamente na graduação de Agronomia pela UFPR (campus Curitiba)

<b>Capacidade de Conhecimento</b>	<b>Porcentagem</b>
Conhecimento de fatores de produção agrícola	96,0%
Conhecimento de processos agroindustriais de transformação e preservação	64,0%
Conhecimento de fatores de produção animal	63,0%
Conhecimento em ciências de alimentos e tecnologia	59,0%
Capacidade de desenvolver em sistemas de informação	26,0%
Capacidade de utilização de softwares gerais	25,0%
Conhecimento em programação computacional	10,0%

FONTE: Autora, 2024

Quando observamos os resultados das capacidades de desenvolver em sistemas de informação, utilização de softwares gerais e programação computacional, o estudo publicado pelo *World Economic Forum* (2023) volta a se mostrar importante quando pensamos na necessidade do desenvolvimento de

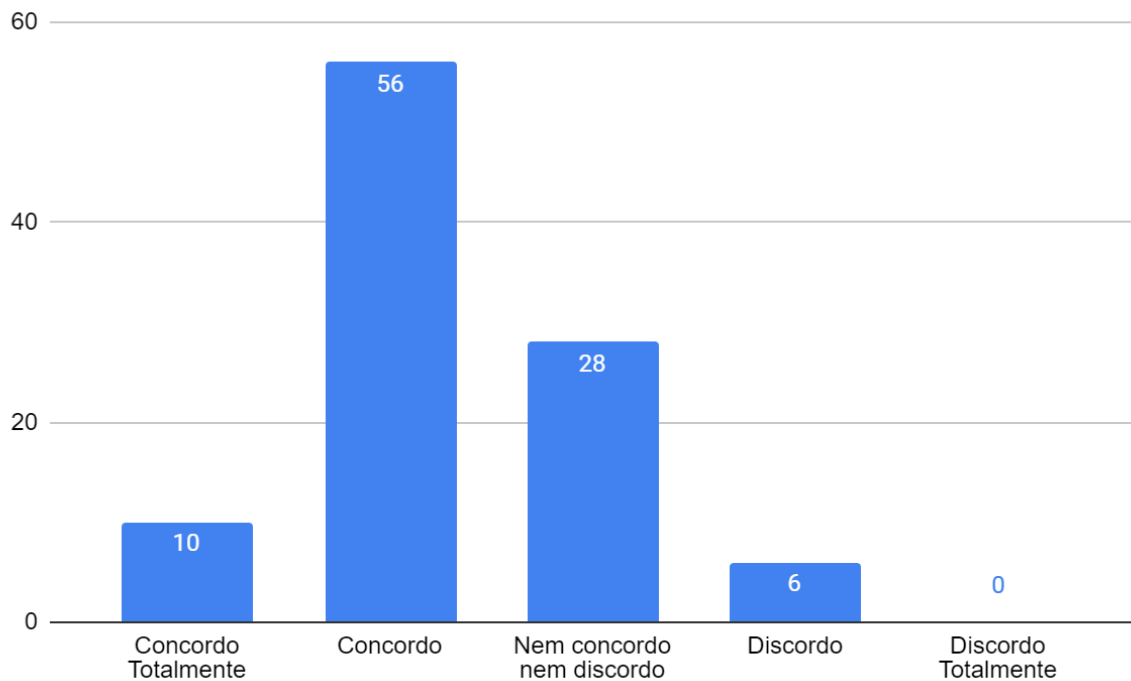
habilidades tecnológicas, uma vez que comprovou que, entre as habilidades mais desejadas em perfis de profissionais adequados a desempenharem papéis importantes dentro da empresa, as habilidades tecnológicas ficam em terceiro lugar. Este é um dado preocupante, uma vez que as três características profissionais ligadas com tecnologias foram as menos indicadas pelos entrevistados da pesquisa aplicada para este trabalho de conclusão de curso. Além disso, conforme citado anteriormente, em relação às habilidades desenvolvidas durante o curso, as de sistemas de informação também obtiveram as notas mais baixas.

A respeito do projeto pedagógico, grade curricular e ementas das disciplinas, mais da metade dos entrevistados (55,0%) considera-os razoáveis. Outra grande parcela considera-os adequados (27,0%), enquanto 12,0% considera-os inadequados. Nos extremos, quatro participantes consideram-os muito adequados e dois muito inadequados.

Entre as sugestões para atualização do projeto pedagógico, as mais citadas por diferentes grupos de alunos foram: maior foco em práticas reais, flexibilidade na grade curricular (redução das disciplinas obrigatórias e aumento das optativas), maior interação entre disciplinas, preparação para o mercado de trabalho, ajustes na carga horária para permitir inserção de mais atividades e atualização tecnológica. Tais pontos fazem sentido, uma vez que identificamos que a carga horária do curso é muito alta e muitos alunos indicam que apesar disso, não supre as necessidades do mercado de trabalho, principalmente na área tecnológica.

Quando instigados a avaliarem a afirmação “Os conteúdos abordados nas disciplinas favoreceram a minha atuação no mercado de trabalho na área da minha formação”, 66,0% dos entrevistados concordaram ou concordaram totalmente com a afirmação, de acordo com o apresentado no Gráfico 4. Apesar disso, 28,% da amostra apontou nem concordar nem discordar.

GRÁFICO 4 - “Os conteúdos abordados nas disciplinas do curso favoreceram a minha atuação no mercado de trabalho na área da minha formação”

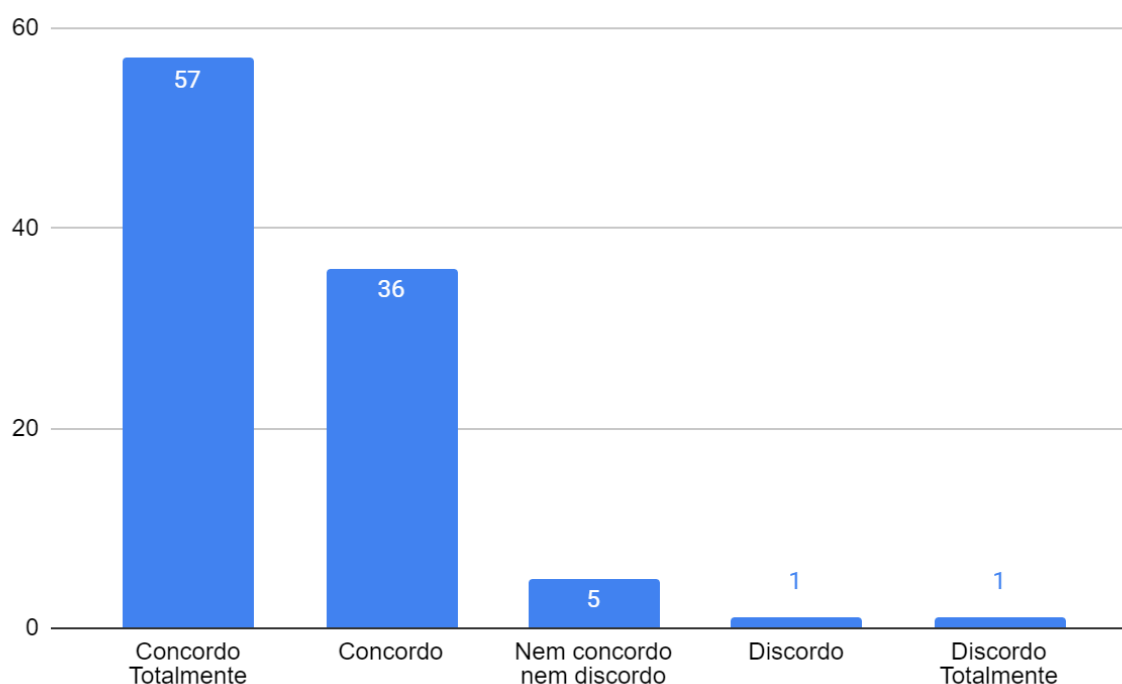


FONTE: Autora, 2024

Quando questionados se os ex-alunos consideram que a formação no curso de Agronomia pela UFPR (campus Curitiba) supre as necessidades do mercado de trabalho, grande parcela indicou que não (47,0%).

Além disso, quando questionados se acreditam que existem características pessoais que não são possíveis de serem desenvolvidas apenas com a graduação, a grande maioria dos entrevistados (93,0%) indicou concordar ou concordar totalmente com a afirmação (Gráfico 5).

GRÁFICO 5 - “Você acredita que existem características pessoais que não são possíveis de serem desenvolvidas apenas com a graduação em Agronomia pela UFPR?”



FONTE: Autora, 2024

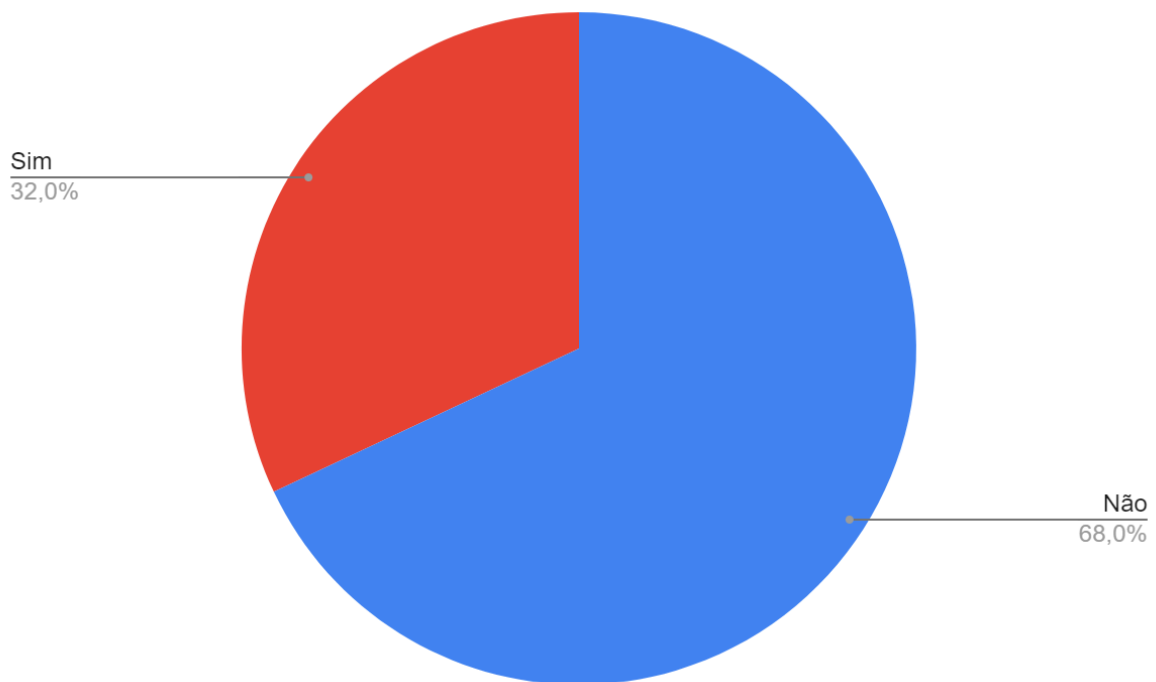
Este é um dado preocupante, pois segundo o relatório *Future of Jobs* do ano de 2023, elaborado pelo *World Economic Forum*, entre 803 empresas entrevistadas, 71,0% delas informaram que utilizam a avaliação de habilidades pessoais dos candidatos como principal fator de contratação. Além disso, quase 50,0% das empresas entrevistadas indicaram que, atualmente, consideram mais as habilidades pessoais dos candidatos do que seu diploma universitário (WORLD ECONOMIC FORUM, 2023).

Dessa forma, o resultado dos questionamentos anteriores nos acende um alerta, uma vez que quase metade da amostra indica que a formação em Agronomia pela UFPR (campus Curitiba) não supre as necessidades do mercado de trabalho, bem como a grande maioria da amostra concorda que existem características pessoais que não são possíveis de serem desenvolvidas apenas com a graduação.

Em relação à sensação de preparo para ingressar no mercado de trabalho após a formação no curso, grande parcela dos entrevistados (68,0%) indicou não se sentir preparado (Gráfico 6). Esse é um dado importante, pois indica que mais da metade dos profissionais formados em Agronomia pela UFPR (campus Curitiba)

entre 2020 e 2024 não sentiram-se preparados para ingressar no mercado de trabalho, mesmo em sua grande maioria tendo realizado atividades extracurriculares além da formação obrigatória, como veremos adiante neste trabalho.

GRÁFICO 6 - Sensação de preparo para ingresso no mercado de trabalho



FONTE: Autora, 2024

Possivelmente por conta disso, após a finalização da graduação 56,0% dos entrevistados indicaram ter realizado ou estar realizando outras atividades formativas. Destes, 50,0% realizaram ou realizam especialização, 32,1% mestrado e/ou doutorado, 8,9% uma segunda graduação e 3,6% MBA. Dos que fizeram mestrado e/ou doutorado, 10,7% também realizaram especialização e 1,8% realizaram especialização e uma segunda graduação. Da amostra geral, apenas 44% dos entrevistados não realizaram outras atividades formativas após a obtenção do diploma.

Um ponto importante a ser destacado é a aparente contradição nas respostas às perguntas: “Você considera que sua formação no curso (...) supre as necessidades do mercado de trabalho?” e “Após a formação no curso (...), você se sentiu preparado para ingressar no mercado de trabalho?”. Embora 53,0% dos

entrevistados acreditem que a formação oferecida supre as necessidades do mercado de trabalho, 68,0% afirmam não ter se sentido preparados ao ingressar nele. Essa aparente contradição pode ser compreendida considerando a diferença entre a percepção referente ao conteúdo programático do curso e a sensação de preparo para enfrentar o mercado de trabalho.

Ao indicarem que a formação atende às necessidades do mercado (53%), os ex-alunos provavelmente reconhecem que o curso oferece conhecimentos técnicos relevantes e conteúdos para a prática da profissão, conforme confirmado por 66,0% da amostra que acredita que o curso favorece a atuação no mercado de trabalho, além da sensação de preparo para ingresso em diversas áreas de atuação. Entretanto, isso não implica necessariamente uma sensação de preparo para atuar no mercado após a graduação. Essa sensação de falta de preparo, que foi relatada por 68% dos egressos, pode estar associada a outras competências que vão além do conteúdo acadêmico, como habilidades pessoais e atividades práticas. Além disso, o fato de um grande grupo dos egressos ter buscado outras formações complementares após a graduação em Agronomia reforça a ideia de que, embora o desenvolvimento de aspectos técnicos pelo curso seja reconhecido, os egressos percebem a necessidade de complementá-los com outras formações para adquirir uma preparação mais completa e uma melhor sensação de preparo.

### 5.3 ATIVIDADES EXTRACURRICULARES

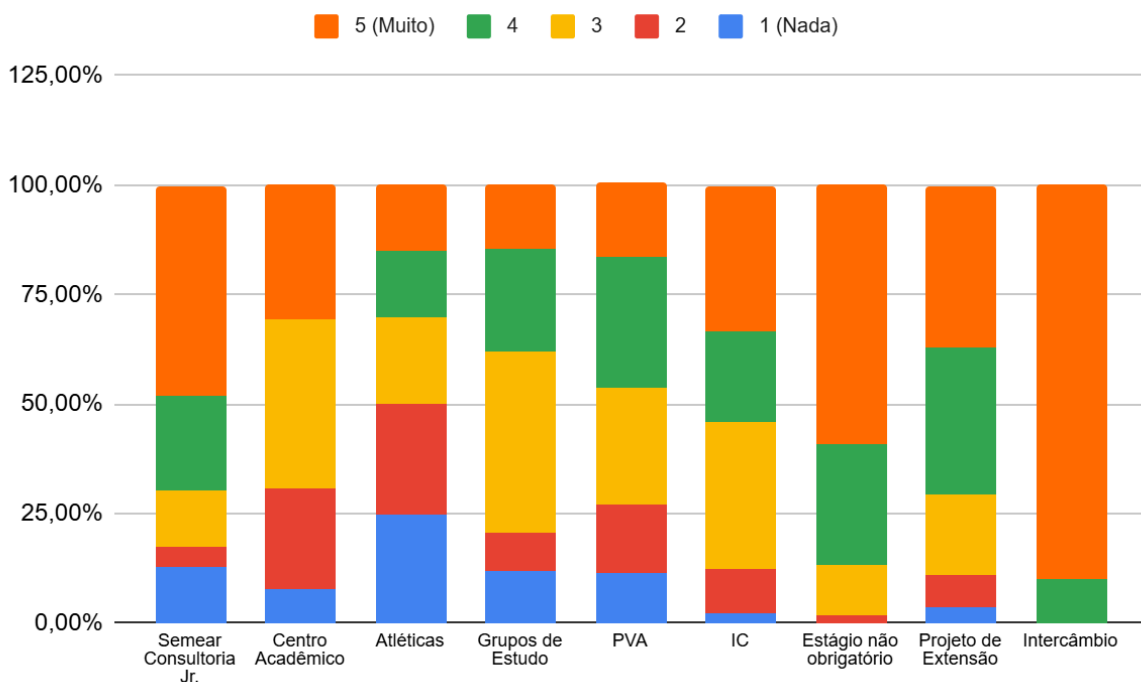
Com a pesquisa, pudemos observar que a maior parte da amostra participou de atividades extracurriculares, sendo estas empresa júnior, centro acadêmico, atléticas, grupos de estudo, monitoria, voluntariado acadêmico, iniciação científica, estágio não obrigatório, programas e/ou projetos de extensão; e programas de intercâmbio. Apenas 3,0% da amostra não realizou nenhuma atividade extracurricular durante a formação.

Entre os 100 participantes que responderam o questionário, 23 participaram da Semeat Consultoria Jr., 13 do Centro Acadêmico de Agronomia, 20 de alguma Atlética, 34 de algum grupo de estudo, 78 participaram de algum Programa de Voluntariado Acadêmico (PVA), 48 realizaram alguma Iniciação Científica (IC), 61

realizaram estágio não obrigatório, 27 participaram de algum projeto de extensão e 10 realizaram algum programa de intercâmbio.

Solicitamos aos diferentes grupos envolvidos em atividades extracurriculares que respondessem a dois questionamentos, utilizando uma escala de Likert de 1 a 5, sendo 1 “nada” e 5 “muito”. As perguntas buscavam avaliar: (1) em que medida os participantes acreditam que sua participação em determinada atividade extracurricular contribuiu na sua entrada no mercado de trabalho, e (2) em que medida essa participação auxiliou sua sensação de preparo para o mercado de trabalho. Como resultado, recebemos uma variedade de respostas, conforme o Gráfico 7.

GRÁFICO 7 - De 1 a 5, sendo 1 “nada” e 5 “muito”, quanto você acredita que a sua participação na ATIVIDADE EXTRACURRICULAR auxiliou na sua entrada no mercado de trabalho?



FONTE: Autora, 2024

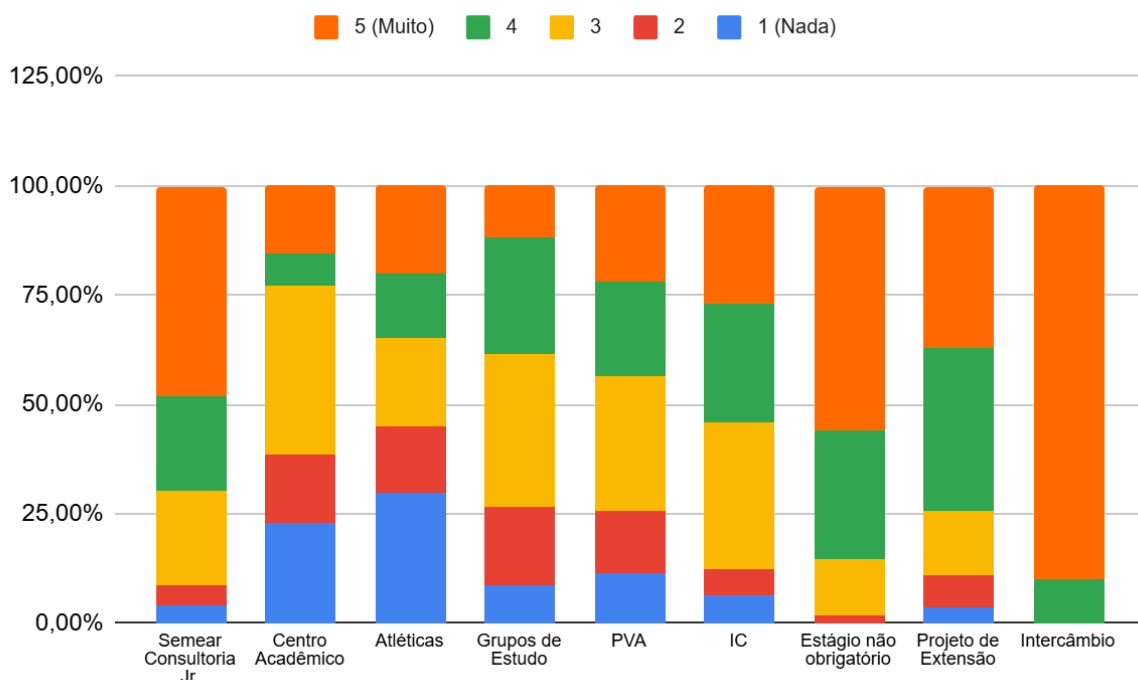
A partir dos dados do Gráfico 7, podemos observar que entre os grupos de atividades extracurriculares, os alunos que participaram de Intercâmbio, Estágio não obrigatório e Semear Consultoria Jr. tiveram as maiores porcentagens de

classificação “5” (muito) em relação ao auxílio que determinada atividade teve no ingresso no mercado de trabalho deste entrevistado.

Além disso, ao analisarmos as médias, modas e medianas, observamos que as atividades que mais contribuíram para a inserção no mercado de trabalho, segundo os entrevistados, foram: intercâmbio, estágios não obrigatórios, projetos de extensão e Semear Consultoria Jr. Vale destacar, contudo, que o número de entrevistados que realizaram intercâmbio é reduzido (apenas dez pessoas), o que pode comprometer a representatividade deste dado. Em contrapartida, o grupo que realizou estágio obrigatório contou com 61 participantes, proporcionando resultados mais robustos. Já a atividade que demonstrou menor impacto em termos de auxílio à entrada no mercado de trabalho foi a participação em Atléticas.

A partir dos dados do Gráfico 8, podemos observar que entre os grupos de atividades extracurriculares, os alunos que participaram de Intercâmbio, Estágio não obrigatório e Semear Consultoria Jr. seguem com as maiores porcentagens de classificação “5” (muito) em relação à sensação de preparo para o mercado de trabalho que determinada atividade fornece ao indivíduo.

GRÁFICO 8 - De 1 a 5, sendo 1 “nada” e 5 “muito”, quanto você acredita que a sua participação na ATIVIDADE EXTRACURRICULAR auxiliou na sua sensação de preparo para o mercado de trabalho?



FONTE: Autora, 2024

Quando observamos as medidas centrais, percebemos que, entre os grupos com maior média na avaliação sobre o quanto as atividades extracurriculares contribuem para a sensação de preparo para o mercado de trabalho, destacam-se: intercâmbio, estágios não obrigatórios e Semear Consultoria Jr. É importante ressaltar, como mencionado anteriormente, que o grupo amostral de intercâmbio é reduzido, o que pode limitar a representatividade desse dado. Por outro lado, o grupo que apresentou menor impacto em relação à sensação de preparo foi o do Centro Acadêmico.

### 5.3.1 Semear Consultoria Jr.

Do total da amostra, 23 entrevistados indicaram ter participado da Semear Consultoria Jr., a empresa júnior do curso de Agronomia da UFPR (Campus Curitiba). A partir do questionamento realizado a respeito das características pessoais e profissionais que os entrevistados sentiram ter desenvolvido durante a sua participação nessa atividade extracurricular, pudemos elaborar uma Nuvem de Palavras contendo os termos mais frequentes (Figura 2). As palavras de destaque foram liderança, comunicação, senso de dono, trabalho em equipe, proatividade e organização.

FIGURA 2 - Nuvem de Palavras de pós-juniores da Semear Consultoria Jr.



FONTE: Autora, 2024

Estes resultados são expressivos, uma vez que, conforme visto anteriormente, o relatório *Future of Jobs* do ano de 2023, apontou que, entre as 26 habilidades mais requisitadas estão: motivação e autoconsciência, curiosidade e aprendizado ao longo da vida, alfabetização tecnológica, confiabilidade e atenção aos detalhes, empatia e escuta ativa e, em nono lugar, liderança e influência social (WORLD ECONOMIC FORUM, 2023). Além disso, estudos anteriores, como o da *Creative Education Foundation* em 1999, já indicavam a importância de competências como trabalho em equipe, resolução de problemas, habilidades interpessoais, comunicação oral, escuta ativa, desenvolvimento profissional e pessoal, pensamento criativo, liderança, motivação para objetivos e metas, redação, organização, computação e leitura (BATALHA et al., 2000, p. 14).

Assim, podemos concluir que a Semear Consultoria Jr. promove o desenvolvimento de competências valorizadas pelo mercado de trabalho, como liderança, comunicação, trabalho em equipe, oratória, tomada de decisões, comprometimento, entre outras.

#### 5.4 SITUAÇÃO EMPREGATÍCIA

A respeito da situação de trabalho, 76,0% dos entrevistados indicaram estar atualmente trabalhando em sua área de formação, enquanto apenas 24,0% indicaram o contrário. Entre a amostra total, 65,0% dos indivíduos indicou estar trabalhando em tempo integral (40 horas semanais ou mais). No outro extremo, 14,0% dos indivíduos indicou não estar trabalhando (nem em sua área de formação, nem em outra).

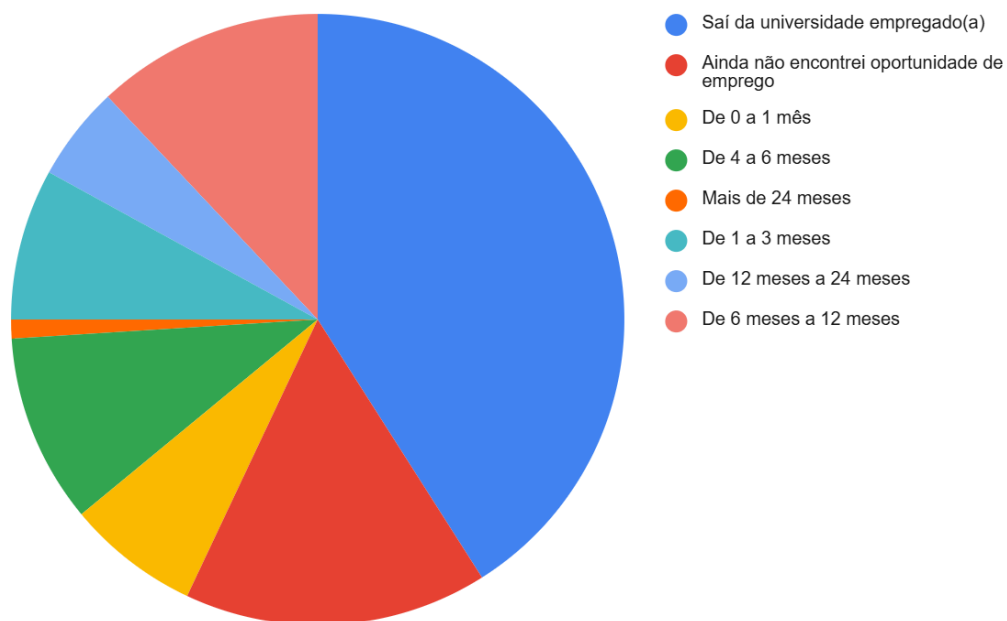
Da totalidade da amostra, quase metade (47,0%) segue trabalhando em Curitiba, enquanto 30,0% migraram para outra cidade no Paraná, 21,0% para outra cidade fora do estado do Paraná e 2,0% fora do país.

### 5.4.1 Obtenção do Emprego

Quando os indivíduos foram instigados a responder a respeito da dificuldade de obtenção de emprego, apenas 30,0% indicaram nunca ter sentido dificuldade para obtenção de emprego na área de formação. Dos outros 70,0%, 40,0% indicaram já ter sentido dificuldade, enquanto 30,0% indicaram ainda sentir dificuldade.

Além disso, em relação à obtenção do primeiro emprego após a obtenção do diploma em Agronomia pela UFPR (campus Curitiba), a maior parcela da amostra (41,0%), indicou já ter saído da universidade empregado. Contrariamente, o segundo maior grupo (16,0%), indicou ainda não ter encontrado oportunidade de emprego. O Gráfico 9 apresenta a relação completa da amostra quanto ao tempo para inserção no mercado de trabalho após a obtenção do diploma.

GRÁFICO 9 – Tempo para Inserção no Mercado de Trabalho após à obtenção do diploma



FONTE: Autora, 2024

Estes dados corroboram os dados da Unicef (2020), uma vez que em pesquisa realizada com diversos jovens, muitos não encontram oportunidades para adentrar o mercado de trabalho. Além disso, a situação se torna ainda mais difícil em países de renda baixa e média, onde o tempo para ingresso no mercado pode chegar a até um ano e meio para este grupo.

## 5.5 ANÁLISE DE SOBREVIVÊNCIA

Após aplicar a Análise de Sobrevivência nos dados tabulados referentes ao ponto de falha (ou seja, a entrada no mercado de trabalho após a obtenção do diploma), pudemos observar o comparativo do tempo em meses para inserção no mercado de trabalho, comparando os três grupos analisados, sendo:

- Grupo 1 - egressos que participaram da Semear Consultoria Jr.;
- Grupo 2 - egressos que participaram de outras atividades extracurriculares que não a empresa júnior;
- Grupo 3 - egressos que não participaram de atividades curriculares.

Com inserção da tabulação de dados no Software Stata, pudemos aplicar as funções de sobrevivência e obter as estimativas de sobrevivência, nas quais identificamos 84 amostras que falharam (ou seja, entraram no mercado de trabalho até a finalização do estudo) e 16 amostras censuradas (que, conforme comentado anteriormente, não foram descartadas do estudo mas sim consideradas) (Tabela 10).

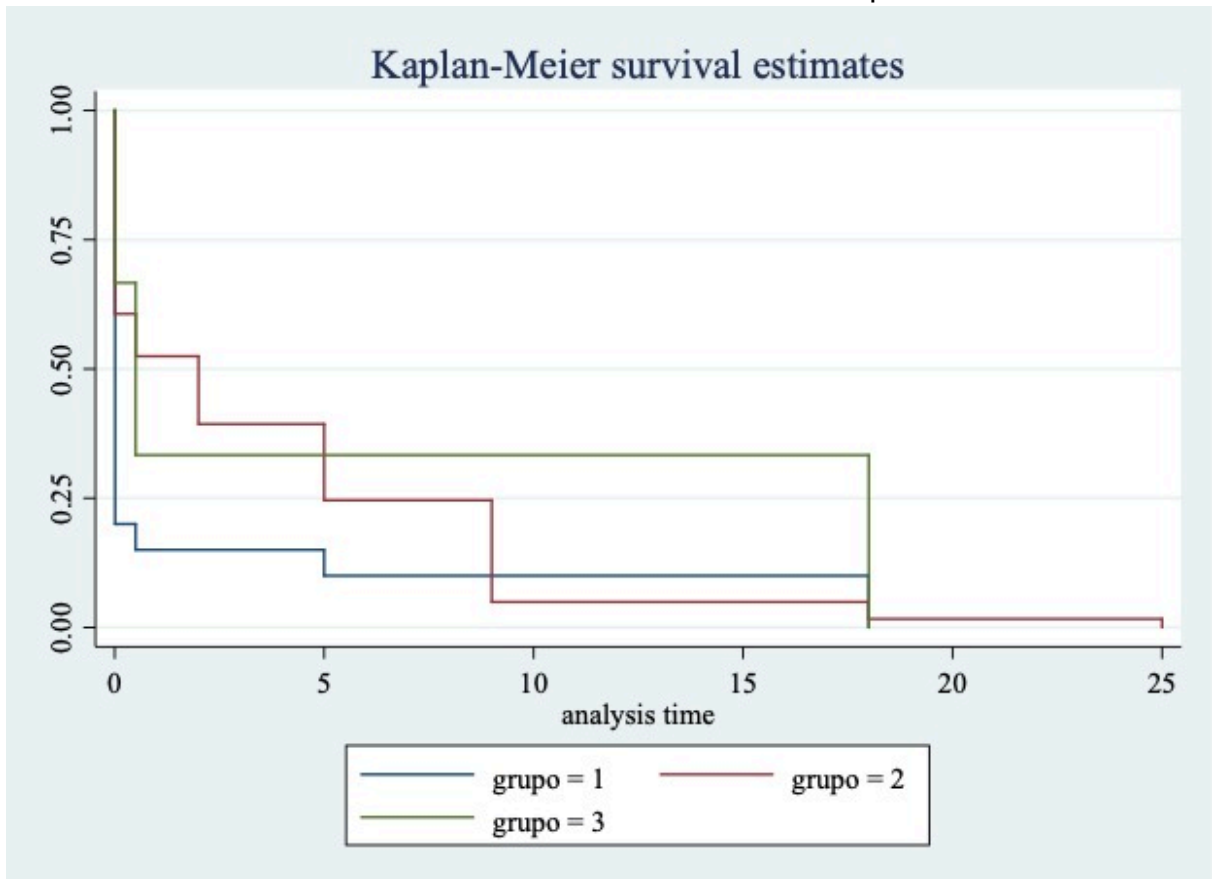
TABELA 10 – Análise de Sobrevivência

Total de Observações				100			
Total de Falhas				84			
Total de Censuras				16			
Intervalo de Tempo (meses)	Total Inicial	Falhas	Perda Líquida	Função de Sobrevivência	Erro Padrão	Intervalo de Confiança 95%	
						Mínimo	Máximo
0	84	41	0	0.5119	0.0545	0.4007	0.6125
0 a 1	43	7	0	0.4286	0.0540	0.3218	0.5309
1 a 3	36	8	0	0.3333	0.0514	0.2353	0.4342
3 a 6	28	10	0	0.2143	0.0448	0.1341	0.3070
6 a 12	18	12	0	0.0714	0.0281	0.0292	0.1394
12 a 24	6	5	0	0.0119	0.0118	0.0010	0.0576
Mais de 24	1	1	0	0.0000	-	-	-

FONTE: Autora, 2024

Observa-se que não tivemos perda líquida, uma vez que nenhum indivíduo sofreu censura ao decorrer do experimento, mas sim posterior ao experimento, uma vez que este se encerrou sem que alguns indivíduos tivessem entrado no mercado de trabalho. Obtivemos ainda as curvas de Kaplan-Meier, que contém as estimativas de sobrevivência por grupo, conforme apresentado no Gráfico 10.

GRÁFICO 10 – Curvas de Sobrevivência de Kaplan-Meier



FONTE: Autora, 2024

As curvas de Kaplan-Meier indicam a taxa de sobrevivência dos diferentes grupos ao longo do tempo, representando a taxa de inserção no mercado de trabalho dos três grupos através do tempo. No gráfico, o eixo Y representa a probabilidade acumulada de "sobrevivência" no estado inicial (ou seja, quando os indivíduos ainda não estão inseridos no mercado de trabalho) e o eixo X representa o tempo de análise (o tempo em meses até a inserção no mercado de trabalho após a obtenção do diploma).

A análise dos três grupos revela as seguintes tendências de probabilidade de sobrevivência:

- Grupo 1 (egressos que participaram da Semear Consultoria Jr.): a curva deste grupo tende a cair mais rapidamente, indicando menor probabilidade de “sobrevivência”, ou seja, menor taxa de tempo para inserção no mercado de trabalho;
- Grupo 2 (egressos que participaram de outras atividades extracurriculares que não a empresa júnior): este grupo apresenta uma queda inicial acentuada que desacelera com o passar do tempo. Isso sugere que, embora alguns indivíduos pertencentes a este grupo se insiram rapidamente no mercado de trabalho, grande parte da amostra leva tempo maior que o grupo 1, mas menos tempo que o grupo 3;
- Grupo 3 (egressos que não participaram de atividades curriculares): este grupo possui a curva que apresenta queda mais lenta, indicando que estes egressos “sobrevivem” mais até a falha, ou seja, demoram mais tempo para obter ingresso no mercado de trabalho.

Em relação ao tempo mediano de inserção dos alunos de diferentes grupos no mercado de trabalho, ou seja, o momento em que cada uma das curvas referentes aos grupos atinge 50,0% de sobrevivência, podemos observar que o grupo 1 tem o tempo mediano de inserção mais curto; o grupo 2 apresenta uma inserção acelerada no início, que depois desacelera, o que indica que grande parte do grupo leva mais tempo para inserção; e o grupo 3 possui o tempo mediano mais tardio entre os três.

Para melhor precisão dos dados e validação de interpretação, podemos observar ainda os resultados de média e mediana de tempos de inserção no mercado de trabalho e taxa de incidência de sobrevivência (Tabela 11).

TABELA 11 – Médias, Medianas e Taxa de Incidência

	<b>Grupo 1</b>	<b>Grupo 2</b>	<b>Grupo 3</b>	<b>Geral</b>
<b>Média</b>	2.0829999	3.8154099	6.1700001	3.4875933
<b>Mediana</b>	0	2	0.5	1.4973
<b>Taxa de Incidência</b>	0.4800868	0.262095	0.1620746	-

FONTE: Autora, 2024

Observamos uma tendência consistente nos dados de média, mediana e taxa de incidência. O grupo 1 apresenta uma média e uma mediana mais baixas, além de uma taxa de incidência mais alta. Esses resultados confirmam nossas conclusões a partir da curva de sobrevivência, pois uma maior taxa de incidência sugere uma maior probabilidade de falha ao longo do tempo, indicando uma maior chance de entrada no mercado de trabalho. Além disso, as médias indicam menor tempo deste grupo para entrada no mercado de trabalho e as medianas baixas indicam que a maior parte do grupo obteve tempo bastante reduzido para entrada no mercado de trabalho, em comparação aos demais grupos.

A partir da Análise de Sobrevivência, concluímos, portanto, que o grupo de egressos de Agronomia formados pela UFPR (campus Curitiba) que participaram da Semear Consultoria Jr. possuem o melhor desempenho, tanto em relação às taxas de incidência, que indicam maior chance de ocorrência de falha (ou seja, entrada no mercado de trabalho) quanto em relação aos tempos médios de inserção no mercado de trabalho, que foram mais curtos quando comparados aos outros grupos. Alunos que participaram de outras atividades extracurriculares também apresentam tempo de inserção rápido, embora parte do grupo seja inserido muito posteriormente ao restante. Por fim, os egressos que não participaram de nenhuma atividade extracurricular durante a graduação demoram mais tempo para inserção no mercado de trabalho em comparação aos demais.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Os resultados desta pesquisa indicam que os egressos do curso de Agronomia (campus Curitiba) perceberam o desenvolvimento das habilidades de comunicação e trabalho em equipe durante a graduação. Embora a habilidade de liderança, altamente solicitada pelo mercado, tenha sido mencionada, foi apontada em menor grau. Entretanto, as competências técnicas, especialmente em sistemas de informação, economia e gestão, foram avaliadas de forma menos positiva. Isso sugere que, apesar da importância das habilidades interpessoais buscadas pelo mercado de trabalho, o desenvolvimento de competências tecnológicas e de gestão ainda é uma lacuna importante na formação oferecida pelo curso.

Um dos pontos intrigantes da pesquisa foi a aparente contradição nas respostas sobre a preparação para o mercado de trabalho. Embora 53,0% dos entrevistados acreditem que a formação oferecida supre as necessidades do mercado, 68,0% afirmaram que não se sentiram preparados ao ingressar nele. Essa disparidade aponta uma desconexão entre o conteúdo teórico oferecido na universidade e as demandas práticas do mercado, especialmente nas áreas de tecnologia e gestão. Este ponto também é possível de ser visualizado quando solicitado aos egressos a indicação de sugestões do projeto pedagógico, em que surgiram indicações de necessidade de maior foco em práticas reais, maior interação entre disciplinas e atividades visando a preparação para o mercado de trabalho.

Além disso, é importante destacar que o mercado atual busca profissionais capazes de atuar em um contexto globalizado, com foco em soluções tecnológicas. No entanto, os entrevistados da pesquisa indicaram que as áreas relacionadas à tecnologia foram as menos abordadas durante sua formação. A baixa pontuação atribuída às habilidades relacionadas a sistemas de informação corrobora essa percepção e reforça a necessidade de modernizar e adaptar o currículo. A necessidade de atualização tecnológica das disciplinas também foi algo sugerido pelos egressos e pode estar relacionada ao baixo desenvolvimento de habilidades tecnológicas, altamente solicitadas pelo mercado de trabalho atual.

Além disso, este resultado também pode indicar a desconexão entre o perfil profissional que o Projeto Pedagógico do curso visa formar em comparação ao que vem formando entre 2020 e 2024.

As atividades extracurriculares se mostraram um fator determinante no desenvolvimento profissional e na inserção dos egressos no mercado de trabalho. Projetos como intercâmbio, estágios não obrigatórios e a participação na Semear Consultoria Jr. foram as atividades mais valorizadas pelos entrevistados, recebendo as maiores médias e sendo associadas a uma maior facilidade de ingresso no mercado de trabalho. Tais atividades proporcionam experiências práticas e contato com desafios reais, o que parece preparar os alunos de forma mais efetiva do que as atividades puramente acadêmicas. Por outro lado, a participação em Atléticas e no Centro Acadêmico demonstrou menor impacto nesse sentido.

Essa tendência se torna ainda mais evidente ao analisarmos o tempo de inserção no mercado de trabalho dos profissionais egressos formados em Agronomia pela UFPR entre 2020 e 2024. Aqueles que fizeram parte da Semear Consultoria Jr. apresentam menor tempo para entrada no mercado de trabalho. Alunos envolvidos em outras atividades extracurriculares também apresentam rápida inserção, embora parte do grupo tenha demorado mais tempo para colocação. Por outro lado, os egressos que não participaram de atividades extracurriculares durante a graduação possuem tempo de inserção maior, ou seja, demoram mais para ingressar no mercado de trabalho.

Assim sendo, a análise da inserção no mercado de trabalho dos egressos reforça a importância das atividades extracurriculares, especialmente da Semear Consultoria Jr. A curva de Kaplan-Meier demonstrou que os egressos que participaram dessa iniciativa tiveram uma taxa mais rápida de inserção profissional, enquanto aqueles que não participaram de nenhuma atividade extracurricular apresentaram maior tempo para conseguir um emprego. Esse dado sugere que as atividades práticas, como participação na empresa júnior, estágios e projetos de extensão, desempenham um papel crucial na preparação dos alunos para os desafios do mercado de trabalho, acelerando sua entrada no mundo profissional.

Por fim, os dados evidenciam que os engenheiros agrônomos que participaram da Semear Consultoria Jr. desenvolvem muitas das competências pessoais e profissionais valorizadas pelo mercado, tanto no passado quanto no cenário atual. Esse perfil diferenciado destaca a relevância das atividades extracurriculares para complementar a formação acadêmica e garantir uma transição mais rápida e eficaz para a vida profissional.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, A. **Dados de Projetos da Semear Consultoria Jr.**. Curitiba, 29 set. 2024. Informação verbal.

BARDAGI, M.; LASSANCE, M.C.P.; PARADISO, A.C.; MENEZES, I.A. Escolha profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções de estudantes formados. **Psicol. Esc. Educ.**, UFRS, Porto Alegre, v. 10 (1), p. 69-82, 2006.

Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/pee/a/jsB5Zs5gVrLdXZTkSgbLK9f/abstract/?lang=pt#>>.

Acesso em: 07 jul. 2024. <https://doi.org/10.1590/S1413-85572006000100007>

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARREYRO, G.B.A avaliação da educação superior em escala global: da acreditação aos rankings e os resultados de aprendizagem. **Avaliação**, Campinas, v. 23, p. 5-22, 2018. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/aval/a/fJQqv3tn9HzJmqS8KRJTnYJ/?lang=pt#>>. Acesso em:

17 ago. 2024. <https://doi.org/10.1590/S1414-40772018000100002>

BATALHA, M.O.; MARTINS, M.F.; BORRÁS, M.A.A.; COSTA, M.A.B.; BERGAMASCHI, M.; KALATZIS, A.G.; FONTOLAN, D.; TIEPPO, E.C.O.; CEZAR, F.C.; GRIESE, L.; OKUYAMA, M.K.; MORAES, P.L. **Recursos Humanos para o Agronegócio Brasileiro**. Brasília: CNPq, 2000.

BEDUSCO, L. K. M. **Dados de membros da Semear Consultoria Jr.**. Curitiba, 04 out. 2024. Informação verbal.

BORGES, C.L.P.; SILVA, L.C.; CARNIATTO, I. Curriculum greening in higher education: an integrative review of the literature. **Research, Society and Development**, UFFS, Chapecó, v. 9, p. e2069119734, 2020. Disponível em:

<<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/9734>>. Acesso em: 31 mai. 2024.

<https://doi.org/10.33448/rsd-v9i11.9734>

BRASIL JÚNIOR. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA REDE: 2022-2024.

Publicado em 2022. Disponível em:

<<https://drive.google.com/file/d/1LDktJRyYXNniurTZj5Oh0cQDEWD3u0Zr/view>>.

Acesso em: 29 mai. 2024.

BRASIL. ENADE. Publicado em 2024. Disponível em:

<<https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/avaliacao-e-exames-educacionais/enade>>. Acesso em: 27 jul. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.267, de 06 de abril de 2016**. Disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior. Brasília, Distrito Federal, 06 de abril de 2016.

Disponível em:

<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/l13267.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13267.htm)>. Acesso em: 29 mai. 2024.

BRASIL. **Lei nº 5.194, de 24 de dezembro de 1966**. Regula o exercício das profissões de Engenheiro, Arquiteto e Engenheiro-Agrônomo, e dá outras

providências. Brasília, Distrito Federal, 24 de dezembro de 1966. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5194.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5194.htm)>. Acesso em: 27 jul. 2024.

BRASIL. **Resolução CNE/CP Nº 4, DE 29 DE MAIO DE 2024**. Dispõe sobre as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação Inicial em Nível Superior dos Profissionais do Magistério da Educação Escolar Básica (cursos de licenciatura, cursos de formação pedagógica para graduados não licenciados e cursos de segunda licenciatura). Diário Oficial da União, Brasília, DF, n. 104, 06 jun. 2024. Seção 1, p. 26.

CAMPOS, E.B.D.; ABBAD, G.S.; ZEITOUNI, C.F.; NEGREIROS, J.L.X.M. Empresas juniores como espaços de apoio à formação profissional de estudantes universitários brasileiros. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 14(4), p. 452-463, 2014. Disponível em: <[https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572014000400011](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000400011)>. Acesso em: 29 mai. 2024.

COLOSISMO, E.A.; GIOLO, S.R.. **Análise de Sobrevivência Aplicada**. São Paulo: Blucher, 2006.

CREA-PR. Comissões e Comitês. Publicado em 2024. Disponível em: <<https://www.crea-pr.org.br/ws/comissoes-e-comites/>>. Acesso em: 29 set. 2024.

CUNHA, M.I. Qualidade da educação superior e a tensão entre democratização e internacionalização na universidade brasileira. **Avaliação**, Campinas, v. 22, p. 817-832, 2017. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/aval/a/TPJfZt9vhzPHzrsDyJhZSML/?lang=pt#>>. Acesso em: 17 ago. 2024. <https://doi.org/10.1590/S1414-40772017000300013>

DIAS, R.; PÁDUA, A.S.; MENDES, I. Administração Pública no século XXI: tendências no ensino e aprendizagem de soft skills. **Ensino Em Perspectivas**, Lisboa, v. 2(4), p. 1–24, 2021. Disponível em: <<https://revistas.uece.br/index.php/ensinoemperspectivas/article/view/6727>>. Acesso em: 31 mai. 2024.

EJFGV. **Sobre nós**. Disponível em: <<https://ejfgv.com/sobre-nos/>>. Acesso em: 27 mai. 2024.

ESSEC. **Histoire**. Disponível em: <<https://www.essec.edu/fr/pages/histoire/>>. Acesso em: 27 mai. 2024.

ESTADO DE MINAS. Profissionais com habilidades digitais e humanas são requisitados para superar crise gerada pelo COVID-19. Disponível em: <[https://www.em.com.br/app/noticia/emprego/2020/05/05/interna\\_emplo,1144567/profissionais-com-habilidades-digitais-e-humanas-sao-requisitados-para.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/emprego/2020/05/05/interna_emplo,1144567/profissionais-com-habilidades-digitais-e-humanas-sao-requisitados-para.shtml)>. Acesso em: 29 mai. 2024.

FEJEPAR de *LinkedIn*: FEJEPAR. **Perfil Institucional**. Disponível em: <<https://www.linkedin.com/company/fejepar/>>. Acesso em: 27 mai. 2024.

FERREIRA, J.C.; PATINO, C.M. O que é a análise de sobrevida e quando devo utilizá-la? **J. Bras. Pneumol**. São Paulo, v. 42 (1) , p. 77-77, 2016. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/jbpneu/a/s5HBVP7Y9Qx8bNzKNTvjMvv/?format=pdf&lang=p>>



MENEZES, A.I.; CUNHA, M.S. Uma análise da duração do desemprego no Brasil (2002-2011). **R. Bras. Eco. de Emp.**, Maringá, v. 13 (1), p. 37-58, 2013. Disponível em: <<https://portalrevistas.ucb.br/index.php/rbee/article/view/4572>>. Acesso em: 09 set. 2024.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Resolução nº1, de 02 de fevereiro de 2006**. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Engenharia Agrônômica ou Agronomia e dá outras providências. Brasília, Distrito Federal, 02 de fevereiro de 2006. Disponível em: <[https://normativasconselhos.mec.gov.br/normativa/view/CNE\\_rces0106.pdf?query=diretrizes%20pedagogicas](https://normativasconselhos.mec.gov.br/normativa/view/CNE_rces0106.pdf?query=diretrizes%20pedagogicas)>. Acesso em: 27 jul. 2024.

MOROSINI, M.C. Qualidade da educação superior e contextos emergentes. **Avaliação**, PUCRS, Campinas, v. 19, p. 385-405, 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/aval/a/qZF8Fpz8MjgWHNdC38frh5Q/abstract/?lang=pt#>>. Acesso em: 07 jul. 2024. <https://doi.org/10.1590/S1414-40772014000200007>

NÚCLEO CURITIBA. **O que é o Núcleo Curitiba?**. Disponível em: <<https://www.nucleocuritiba.com.br>>. Acesso em: 27 mai. 2024.

ORELLANA, V.S.Q.; PEREIRA, N.T.; ARAGÓN, J. A.O. Duração do desemprego do jovem brasileiro. **Revista brasileira de economia**, Rio Grande, v. 76, n. 3, p. 396-423, 2023. Disponível em: <<https://periodicos.fgv.br/rbe/article/view/81157>>. Acesso em: 31 mai. 2024.

PEREIRA, J. **Métodos de comparação de curvas de sobrevivência**. 2002. Dissertação (Mestrado em Agronomia, Área de Estatística e Experimentação Agrônômica) – Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”, Universidade de São Paulo, Piracicaba (SP), 2002. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/11/11134/tde-20181127-162108/publico/PereiraJanaina.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2024.

SEBRAE. **A quarta Revolução Industrial e o futuro do trabalho**: Entenda como as novas tecnologias mudam o cenário de trabalho e as competências e habilidades necessárias para o mercado. Disponível em: <<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/artigosPessoas/futuro-dos-trabalhos-voce-sabe-qual-e,900553c03a730610VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 16 jun. 2024.

SEMEAR CONSULTORIA JR. **Nossos Serviços**. Disponível em: <<https://www.semearconsult.com/>>. Acesso em: 29 mai. 2024.

SILVA, A.L.E. O mercado de trabalho para homens e mulheres na Agronomia: estudo de caso com egressos da UTFPR-Dv. Monografia de graduação (Bacharel em Agronomia) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Dois Vizinhos, 2022.

UFPR. Coordenação do Curso de Agronomia. **História**. Publicado em 2024a. Disponível em: <<https://agrarias.ufpr.br/agronomia/historia/>>. Acesso em: 29 set. 2024.

UFPR. Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis. PROBEM. **Edital 09/2024: PROGRAMA DE BENEFÍCIOS ECONÔMICOS PARA A MANUTENÇÃO DO/A ESTUDANTE - PROBEM**. Torna pública as informações referentes ao Processo

Seletivo 09/2024 para solicitação dos auxílios estudantis oferecidos pelo Programa de Benefícios Econômicos para a Manutenção do/a Estudante – PROBEM destinado às/aos estudantes da UFPR que atendam ao perfil de renda estipulado pelo Programa Nacional de Assistência Estudantil (PNAES) e/ou estejam em situação de vulnerabilidade social. Curitiba, 17 de maio de 2024c. Disponível em: <[https://prae.ufpr.br/wp-content/uploads/2024/05/SEI\\_UFPR-6675815-Edital-novo.pdf](https://prae.ufpr.br/wp-content/uploads/2024/05/SEI_UFPR-6675815-Edital-novo.pdf)>. Acesso em 09 nov. 2024.

UFPR. Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis. **PROBEM**. Publicado em 2024b. Disponível em: <<https://prae.ufpr.br/programas-da-prae/probem/>>. Acesso em: 20 set. 2024.

UFPR. **Projeto Pedagógico do Curso de Agronomia**. Curitiba, 2014. Disponível em: <<https://agrarias.ufpr.br/agronomia/wp-content/uploads/sites/24/2015/10/PPC-AGRO-NOMIA.pdf>> . Acesso em: 29 set. 2024.

UNICEF BRASIL; MPT; AGENDA PÚBLICA; INSTITUTO CAMARÁ. **Guia sobre trabalho decente para adolescentes e jovens**. São Paulo: UNICEF, 2022. Relatório técnico.

UNICEF. **Um terço dos jovens ouvidos pelo UNICEF globalmente diz que sua educação não os prepara com as habilidades para conseguir emprego**: PwC e UNICEF unem forças para aumentar as habilidades dos jovens em todo o mundo. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/comunicados-de-imprensa/um-terco-dos-jovens-ouvidos-pelo-unicef-globalmente-diz-que-sua-educacao-nao-os-prepara-para-conseguir-em-prego>>. Acesso em: 16 jun. 2024.

UNICEF. **Young people unable to access skills needed for today's job market, new report says**: Generation Unlimited, PwC and UNICEF urge governments and businesses to address global skills gap and decrease youth unemployment. Publicado em 2021. Disponível em: <<https://www.unicef.org/press-releases/young-people-unable-access-skills-needed-to-days-job-market-new-report-says>>. Acesso em: 09 out. 2024.

VEIGA, L. Líderes que fazem: O espírito empreendedor do movimento empresa júnior. Monografia de graduação (Bacharelado em Comunicação Social - Jornalismo) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019.

VILLALOBOS, O.B. Globalization, inequality and social injustice: implications on education and adult education. **Revista Innovaciones Educativas**, San José, v. 26, p. 160-169, 2024. Disponível em: <[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2215-41322024000100160&lang=pt](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-41322024000100160&lang=pt)>. Acesso em: 17 ago. 2024. <http://doi.org/10.22458/ie.v26i40.4770>

WORLD ECONOMIC FORUM. **Future of Jobs Report 2023**. Geneva: WORLD ECONOMIC FORUM, 2023. Relatório técnico.

WROBLEVSKI, B.; CUNHA, M.S. Desemprego na região metropolitana de Curitiba: uma análise de sua duração entre 2003-2013. **Revista Catarinense de Economia**. Maringá, v. 02, p. 140-161, 2018. Disponível em:

<<https://www.apec.org.br/rce/index.php/rce/article/view/49>>. Acesso em: 09 set. 2024. <https://doi.org/10.54805/RCE.2527-1180.v2.n2.49>

ZACHÉ, R.R.C.; CARVALHO, G.A.; CIRILLO, M.A.; CARVALHO, C.F.; ZACHÉ, B. Análise de sobrevivência aplicada ao desenvolvimento do pulgão *Aphis gossypii* Guber, 1877 (Hemiptera: Aphididae) em plantas de pepino (*Cucumis sativus* L.) contaminadas com fungicidas. **Semina: Ciências Agrárias**. Londrina, v. 32, p. 1327-1334, 2011. Disponível em:

<<https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/35134494-e7d7-42ee-b8ff-1cbedaa814fa/content>>. Acesso em: 09 set. 2024.  
<https://doi.org/10.5433/1679-0359.2011v32n4p1327>

ZILIOOTTO, D.M.; BERTI, A.R.A aprendizagem do aluno inserido em empresa júnior. **Revista Conexão UEPG**, Ponta Grossa, v. 8, p. 210-217, 2012. Disponível em: <<https://revistas.uepg.br/index.php/conexao/article/view/4554>>. Acesso em: 29 mai. 2024.