

*Artigos Originais***O EXAME NACIONAL DO ENSINO SUPERIOR SOB A PERSPECTIVA DE PROFISSIONAIS QUE ATUAM NO PROCESSO DE SELEÇÃO DE PESSOAL***Original Articles***THE NATIONAL HIGHER EDUCATION EXAMINATION FROM THE PERSPECTIVE OF PROFESSIONALS WHO ENGAGE IN THE PERSONNEL SELECTION PROCESS**

Cristiano das Neves Bodart\*

<http://lattes.cnpq.br/0622791361712744>  
[cristianobodart@hotmail.com](mailto:cristianobodart@hotmail.com)

Kamille Ramos Torres\*\*

<http://lattes.cnpq.br/2869856695664398>

Luana Guasti da Silva\*\*\*

<http://lattes.cnpq.br/4005014677744429>CAMINE: Cam. Educ. = CAMINE: Ways Educ., Franca, SP, Brasil - eISSN 2175-4217 - está licenciada sob [Licença Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/) **RESUMO**

O presente artigo tem por objetivo trazer ao debate a importância do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE) para os graduandos, mais especificamente identificar se esse exame é considerado no momento de contratação de pessoal e se sua utilização deveria ser ampliada. Para tanto, buscou-se identificar e apresentar a perspectiva de profissionais que atuam diretamente no processo de recrutamento e seleção, o que foi feito a partir de um questionário online aplicado a cinquenta e sete (57) profissionais. Constatou-se que uma parcela significativa dos selecionadores já vem observando o desempenho das Instituições de Ensino Superior e de seus cursos de graduação por meio do exame nacional e utilizando-o como informação a ser considerado na tomada de decisão no processo de seleção de novos contratados. A maioria dos respondentes dessa pesquisa é favorável à criação de um ranking oficial de fácil acesso para que o exame seja ainda mais incorporado no processo de seleção de profissionais graduados e que o bom desempenho no exame pode significar benefícios ao Governo, a Instituições de Educação Superior (IES), aos estudantes e aos futuros estudantes.

**Palavras-chave:** ENADE. mercado de trabalho. processo de seleção.

\* Doutor em Sociologia pela Universidade de São Paulo (USP). Docente da Faculdade Novo Milênio (FNM) e coordenador no Núcleo de Estudos e Pesquisas em Administração da FNM.

\*\* Graduada em Administração pela Faculdade Novo Milênio (FNM). Bolsista do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Administração da FNM.

\*\*\* Graduada em Tecnologia de Recursos Humanos pela Faculdade Novo Milênio (FNM). Bolsista Núcleo de Estudos e Pesquisas em Administração da FNM.

## ABSTRACT

The objective of this article is to discuss the importance of National Student Performance Exams (ENADE) for undergraduates; more specifically, to identify whether this test is considered at the time of hiring, and whether its use should be expanded. To this end, we sought to identify and present the perspective of professionals who are directly engaged in the process of recruitment and selection, which was achieved through an online questionnaire administered to fifty-seven (57) professionals. We found that a significant portion of headhunters already monitor the performance of institutions of higher education and their undergraduate courses through the national examination and use it as an additional consideration in decision-making regarding the selection process of new hires. We found, furthermore, that the majority of respondents are in favor of setting up an easily accessible official ranking in order to make the examination be better incorporated into the selection process of professional graduates and that a good performance on the exam can indicate benefits to the Government, to the Higher Education Institutions (IES), to students, and to prospective students.

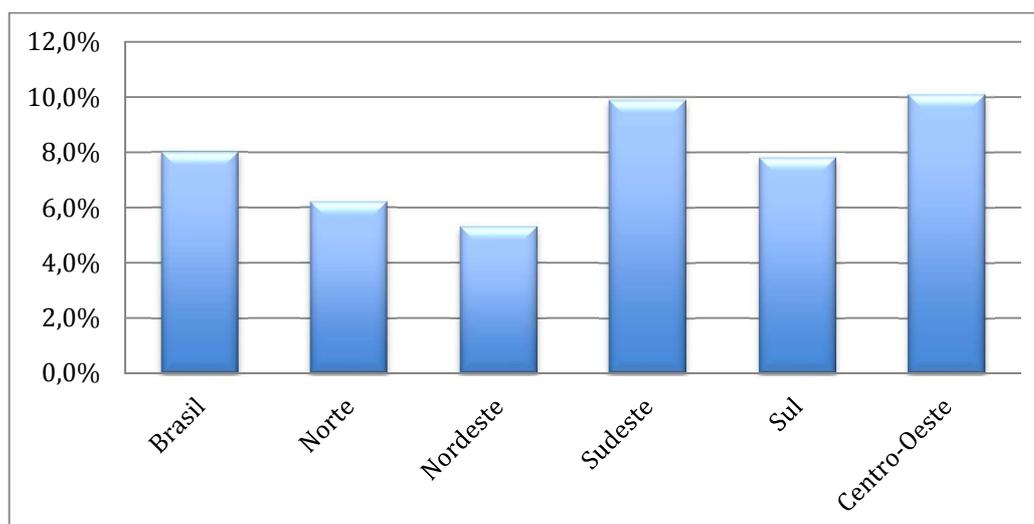
**Keywords:** ENADE. labor market. selection process.

## INTRODUÇÃO

Frente aos constantes questionamentos dos educandos em relação à importância do ENADE para suas carreiras profissionais e inserção no mercado de trabalho, esta pesquisa tem por objetivo identificar e discutir a perspectiva dos profissionais que atuam no processo de seleção de funcionários com curso superior em relação ao uso do desempenho no ENADE como uma fonte de informações para a escolha do candidato à vaga pleiteada.

De acordo com o Censo da Educação Superior – 2013 (MEC; INEP, 2014), graduaram-se no Brasil 991.010 profissionais. Porém é evidente que nem todos conseguem de forma imediata uma vaga nesse acirrado mercado de trabalho, o qual está cada vez mais competitivo, buscando-se profissionais cada vez mais qualificados. Concluir o Ensino Superior não é garantia de inclusão no mercado de trabalho. O gráfico 1 evidencia o percentual de desempregados no segundo trimestre de 2015.

**Gráfico 1 – Percentual de graduados desempregados no Brasil (2º Trimestre de 2015).**



**Fonte:** Elaborado por Cristiano das Neves Bodart, Kamille Ramos Torres e Luana Guasti da Silva com base no PNAD Contínua (IBGE, 2015).

Nota-se que 8% dos graduados estavam desempregados no segundo trimestre de 2015. Se por um lado essa situação é preocupante por parte dos trabalhadores, por outro, se mostra vantajoso para o empregador, que tem à sua disposição um exército de reserva, nos termos marxianos, o que lhe confere maiores condições de selecionar seus futuros funcionários, tornando-se mais exigente em relação à formação, qualidade e competências do profissional candidato a uma vaga.

Em 1937 surgiu o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), o qual tem como missão promover estudos, pesquisas e avaliações em torno do Sistema Educacional Brasileiro, isso através de diversas ações, entre elas o Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior (SINAES), criado pela Lei Federal n. 10.861, de 14 de abril (BRASIL, 2004). O SINAES tem duas funções: i) autorizar e credenciar as Instituições de Ensino Superior (IES) para que possam funcionar e; ii) avaliar a qualidade da educação ofertada pelas Instituições de Ensino Superior. Ambas as funções estão correlacionadas, uma vez que uma avaliação muito negativa pode levar ao fechamento do curso e/ou da IES. (SCHWARTZMAN, 2011)<sup>1</sup>.

Dentre as três ferramentas utilizadas para avaliação do Ensino Superior está

<sup>1</sup> Apresentação na *VI Reunião da Associação Brasileira de Avaliação Educacional*, Mesa Redonda sobre “Para além do SINAES: quais as novas possibilidades de avaliação da educação superior?” Fortaleza, 10 set. 2011.

o Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE). Obter uma boa nota no ENADE é uma tarefa perseguida pelas Instituições de Ensino Superior (IES), porém esta depende da qualidade do ensino e do interesse dos educandos de realizarem o exame com seriedade. O problema é que, para os educandos, os benefícios de uma boa nota no ENADE não são tão claros, quanto são para as IES. Mas, o ENADE realmente importa para o aluno formando? Esse questionamento está frequentemente presente no cotidiano do universitário. Nesse sentido a presente pesquisa possui grande relevância para trazermos essa indagação ao debate, sobretudo buscando identificar se esse exame tem sido utilizado pelos recrutadores no processo de seleção.

A importância desse estudo dar-se pela frequente dúvida dos universitários em relação ao peso do Exame Nacional sobre seus diplomas, sobretudo em um contexto de acirrada disputa por uma vaga no mercado de trabalho e ampliação do número de graduados, assim como para que tenhamos indicativos, ainda que bastante iniciais, de como o mercado de trabalho tem absorvido essa avaliação que a princípio foi desenvolvida apenas para que o Estado tivesse meios de avaliar a qualidade das Instituições de Ensino Superior (IES) e de seus cursos.

Trata-se de uma pesquisa exploratória quali-quantitativa, sendo os dados primários apresentados por meio de gráficos e tabelas. Utilizamos também alguns dados secundários a fim de contextualizar as questões abordadas. A coleta de dados se deu por meio de questionário *online* disponibilizado em grupos do *facebook* composto por Profissionais de Recursos Humanos (RH) e por meio de envio do questionário por e-mail. Para essa pesquisa, consideramos apenas os questionários respondidos por profissionais que atuam diretamente em setores de recrutamento e seleção de pessoal.

O referencial teórico mobilizado buscou embasar a pesquisa quanto a importância da avaliação nacional aplicada pelo INEP, assim como sua relação com o mercado de trabalho. Em um primeiro momento utilizar-se-á as colaborações de Verhine, Dantas e Soares (2006), Dias Sobrinho (2010), Lordêlo e Dazzani (2009) e Salume e outros (2012).

O artigo está estruturado em duas (2) seções. Na primeira apresentamos uma breve contextualização histórica em torno da ação governamental em atuar como regulador da qualidade do Ensino Superior, o que é feito por meio do SINAES. Na segunda seção buscamos identificar o que pensam os profissionais de Recursos

Humanos que participaram dessa pesquisa em relação ao uso do ENADE no processo de seleção de candidatos. Por fim, apresentamos algumas considerações finais que julgamos pertinente.

## **O ESTADO REGULADOR E OS SISTEMAS DE AVALIAÇÕES DO ENSINO SUPERIOR BRASILEIRO**

Após a crise econômica que afetou o Brasil nos anos de 1980 e início de 1990, o Governo Federal diagnosticou que o problema estaria no Estado e não no capital e/ou mercado. Frente a esse diagnóstico, o governo apresentou como estratégia o Projeto de Reforma do Estado proposto pelo Ministério da Administração e Reforma do Estado (MARE) (PERONI, 2007). De acordo com esse documento,

[...] reforma do Estado deve ser entendida dentro do contexto da redefinição do papel do Estado, que deixa de ser o responsável direto pelo desenvolvimento econômico e social pela via da produção de bens e serviços, para fortalecer-se na função de promotor e regulador desse desenvolvimento. (BRASIL, MARE, 1995, p. 12 apud PERONI, 2007, p. 2).

De acordo com o documento, o Estado ao buscar assumir funções diretas de execução teria trazido distorções e ineficiências e, nesse sentido, “[...] reformar o Estado significa transferir para o setor privado as atividades que podem ser controladas pelo mercado.” (BRASIL, MARE, 1995, p. 11 apud PERONI, 2007, p. 2). Tratava-se de transformar o Estado Burocrático em um Estado Gerencial.

A partir dessa perspectiva apresentada pela MARE, o Estado deveria racionalizar seus recursos, reduzindo sua intervenção direta em muitos setores, dentre eles no Ensino Superior. Paralelamente a essa mudança de compreensão do papel do Estado, a demanda pela ampliação do Ensino Superior tornava-se evidente em um país que carecia de qualificação de sua mão de obra.

Frente a essa situação, o Estado deveria não mais prover diretamente a oferta de Ensino Superior via universidades públicas. O caminho tomado foi estimular o setor privado e passar a atuar como regulador. Dentro dessa lógica, a cada ano vimos crescer o número de instituições de Ensino Superior no Brasil. Em um espaço de dezessete anos esse número passou, em 1996, de 922 para 2.391 instituições de ensino em 2013 (INEP, 1996, 2013). Esse notório crescimento se deve a uma clara privatização desse setor (DIAS SOBRINHO, 2010, p.198) que,

segundo o Censo da Educação Superior, em 2013 já havia 2.090 IES privadas no país.

Por meio da tabela 1 é possível observar a importante participação das IES privadas no percentual dos concluintes do curso superior entre os anos de 2009 a 2013.

**Tabela 1** – Evolução do concluintes da Educação Superior no Brasil (2009-2013).

Concluintes da Educação Superior no Brasil									
Ano	Total	Público						%	Privada
		%	Federal	%	Estadual	%	Municipal		
2009	959.197	9,70%	93.510	9,70%	93.049	2,10%	20.318	78,40%	752.320
2010	973.839	10,30%	99.945	7,40%	72.530	1,90%	18.122	80,40%	783.242
2011	1.016.713	10,90%	111.157	8,60%	87.886	1,90%	19.322	78,50%	798.348
2012	1.050.413	10,60%	111.165	9,20%	96.374	2,90%	30.007	77,40%	812.867
2013	991.010	11,60%	115.336	8,40%	82.892	3,10%	31.050	76,90%	761.732

**Fonte:** Elaborado por Cristiano das Neves Bodart, Kamille Ramos Torres e Luana Guasti da Silva com base no INEP (2009; 2010; 2011; 2012; 2013).

Além do crescimento do número de IES, através do Censo de Educação Superior é possível perceber que o número de matrículas de estudantes também aumentou significativamente, o que indica ter havido um maior acesso das mais diversas classes sociais à educação superior privada. Se por um lado, o maior acesso contribui, ainda que parcial e insuficiente, para a superação da histórica exclusão de grande parcela da sociedade do Ensino Superior. Por outro lado, traz diversos desafios às instituições superiores quanto ao atendimento com qualidade e a quantidade de um público que traz importantes déficits de formação acadêmica anterior, além de dificuldades econômicas e expectativas profissionais limitadas. Para Dias Sobrinho (2010), logo no início desse crescimento, as IES privadas passaram por vários problemas, entre eles a falta da qualidade no atendimento dada a essa parcela da população. Com essa “falta de qualidade no atendimento” se fez necessário uma atuação do Estado em relação à educação superior. Os anos de 1990 são marcados por uma política neoliberal que tem por princípio reduzir o tamanho do Estado. Desta forma, ao invés de atuar como provedor dessa ampliação do Ensino Superior, o Estado passou a criar mecanismos de atuação de controle e regulação desse mercado, o que se deu por meio de provas avaliativas das instituições de ensino e da qualidade do serviço prestado (DIAS SOBRINHO, 2010).

O conceito de regulador pode ser compreendido nesse sentido como uma intervenção do Estado sobre o “mercado” da educação superior.

De modo geral, a regulação é vista como uma função essencial para a manutenção do equilíbrio de qualquer sistema (físico ou social) e está associada aos processos de retroação (positiva ou negativa). É ela que permite ao sistema, através de seus órgãos reguladores, identificar as perturbações, analisar e tratar as informações relativas a um estado de desequilíbrio e transmitir um conjunto de ordens coerentes a um ou vários dos seus órgãos executores. (BARROSO, 2005, p. 728).

Algumas instituições de ensino superior privada podem ser consideradas como ‘centros de referência’ hoje, tanto em transmissão de conhecimento como em pesquisas. Mas, para que isso fosse possível, houve uma busca pela maior qualidade de ensino através de resultados positivos. “Esse cenário de rápidas e importantes transformações na Educação Superior não poderia ter ocorrido sem a participação central da avaliação.” (DIAS SOBRINHO, 2010, p. 199).

Com a necessidade de avaliar o ensino oferecido pelas IES do Brasil, foi implementado no ano de 1995, com a Lei n. 9.131 (BRASIL,1995) que criou o Exame Nacional de Cursos, popularmente conhecido como Provão, cujo objetivo foi aplicar anualmente provas ao alunado concluinte de graduação e medir a absorção de ensino oferecido pelas instituições (VERHINE et al., 2006).

Devido às deficiências do Provão, o sistema recebeu diversas críticas por membros da comunidade acadêmica e especialistas em avaliação. É possível destacar algumas críticas da época, tais como a falta de articulação do Provão com os demais membros componentes da Avaliação de Ensino Superior, a não participação das instituições a serem avaliadas, a ênfase nas competências finais específicas do curso e os custos altíssimos que ao passar dos anos o sistema se tornaria inviável. (VERHINE et al., 2006).

Com intuito de sanar os problemas desenvolvidos com o decorrer da aplicação do Provão foi proposto um novo sistema, chamado Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), instituído pela Lei n. 10.861 (BRASIL, 2004).

Esse novo sistema tem, em sua composição, uma avaliação do educando mais abrangente e com metodologias aprimoradas a partir da experiência anterior, sendo denominado Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE).

O ENADE verificará o desempenho dos estudantes em relação aos conteúdos programáticos previstos nas diretrizes curriculares dos respectivos cursos de graduação, suas habilidades para ajustamento às exigências decorrentes da evolução do conhecimento e suas competências para compreender temas exteriores ao âmbito específico de sua profissão ligados à realidade brasileira e mundial e a outras áreas do conhecimento. (MEC; INEP, 2004).

O SINAES tem três componentes alvos de avaliação, como apresentamos na tabela 2.

**Tabela 2 - Componentes do SINAES.**

<b>Avaliação</b>	<b>Elementos avaliados</b>	<b>Realizador da avaliação</b>
<b>Avaliação Institucional Interna e Externa</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Missão e PDI;</li> <li>2. Política para o ensino, a pesquisa, a pós-graduação e a extensão;</li> <li>3. Responsabilidade social da IES;</li> <li>4. Comunicação com a sociedade;</li> <li>5. As políticas de pessoal, as carreiras do corpo docente e técnico-administrativo;</li> <li>6. Organização de gestão da IES</li> <li>7. Infraestrutura física;</li> <li>8. Planejamento de avaliação;</li> <li>9. Políticas de atendimento aos estudantes;</li> <li>10. Sustentabilidade financeira.</li> </ol>	CPA (Comissão Própria de Avaliação) e três avaliadores externos, sorteados pelo sistema e-MEC dentre os integrantes do Banco de Avaliadores do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior-SINAES (Basis), observados os arts. 17-A a 17-H.
<b>Avaliação de Curso</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organização Didático-Pedagógica;</li> <li>2. Perfil do Corpo Docente;</li> <li>3. Instalações físicas.</li> </ol>	Dois avaliadores externos, sorteados pelo sistema e-MEC dentre os integrantes do Banco de Avaliadores do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior-SINAES (Basis), observados os arts. 17-A a 17-H.
<b>Avaliação do Desempenho dos estudantes ingressantes e concluintes</b>	Exame em larga escala aplicado aos estudantes que preenchem os critérios estabelecidos pela legislação vigente, sendo composto pela prova, o questionário de Avaliação Discente da Educação Superior (ADES) (antigo questionário socioeconômico), o questionário dos coordenadores de curso e a percepção do aluno sobre a prova.	Prova elaborada pelo INEP e aplicada por equipe ligada a este órgão.

**Fonte:** Elaborado por Cristiano das Neves Bodart, Kamille Ramos Torres e Luana Guasti da Silva com base no Portal do INEP (2015).

Como destacou Brito (2008, p. 843),

As concepções e princípios no âmbito do SINAES sustentam que a avaliação de curso é articulada à avaliação institucional e que a avaliação da formação acadêmica e profissional deve ser entendida como uma atividade estruturada que permite a apreciação da qualidade do curso no contexto da realidade institucional. Estes pressupostos acompanham a aceitação do SINAES como elemento norteador das políticas educacionais da educação superior brasileira.

O ENADE, em particular, tem como objetivo realizar o acompanhamento da aprendizagem e o desempenho dos conteúdos obrigatórios ministrados no decorrer do respectivo curso de graduação. O ENADE busca avaliar a trajetória do estudante “[...] a partir do potencial de aprendizagem (desempenho dos ingressantes), o domínio da área e as competências profissionais (desempenho dos concluintes).” (BRITO, 2008, p. 846).

Segundo Verhine e outros autores (2006) ainda em sua implementação o ENADE demonstrou deficiências, tais como, a dificuldade de mensurar o desempenho dos educandos a partir de uma única nota obtida por meio da relação da avaliação de concluintes e de ingressantes, assim como a dificuldade de se apresentar com um instrumento que proporcione dados para comparações de séries históricas.

É importante compreender que existem duas notas referente ao exame nacional, o desempenho do estudante, o ENADE, e a nota do SINAES, que envolve a avaliação dos estudantes, do curso e da IES.

#### *A quem interessa o exame nacional?*

A realização de exames nacionais, cujo objetivo é gerenciar um serviço prestado à sociedade, envolve diversos atores diretamente interessados. Schwartzman (2011) destacam cinco públicos, a saber: a Sociedade; o Estado; as instituições de educação superior; os alunos do Ensino Superior e; os empregadores.

Por sociedade, Schwartzman (2011) está, na verdade, se referindo à opinião pública nacional ou internacional. De acordo com esse autor:

[...] interessa à sociedade saber, de maneira geral, e também de maneira específica para diferentes regiões e áreas de conhecimento e atividade

profissional, se o sistema de educação superior é adequado e se desempenha bem seus papéis de formação profissional, geral, técnica, científica, cultural, etc. (SCHWARTZMAN, 2011, p. 1-2).

O ENADE tem sua importância para a sociedade na medida em que pode transmitir confiança de que o profissional é qualificado para a tarefa que irá prestar à sociedade. Em caso de prestações de serviços onde há riscos elevados envolvendo a vida, essa confiança é ainda mais necessária. Podemos citar aqui o caso do médico e do engenheiro como exemplos emblemáticos.

Na visão da sociedade as avaliações são válidas para o conhecimento e comparação das distintas instituições que são de forma geral vistas pela nota dos cursos (SCHWARTZMAN, 2011) o que tem sido utilizado para a escolha da IES e do curso a ter seus filhos encaminhados.

Com relação ao interesse do Estado, afirma Schwartzman (2011, p. 2) que

Avaliações deveriam dar ao setor público instrumentos para garantir que o setor privado, estados e municípios não esteja oferecendo cursos de formação de qualidade inaceitáveis, e avaliar a eficiência e eficácia dos investimentos nas áreas sob sua administração direta (ou seja, as universidades federais).

A função do Estado nas avaliações e fechamentos de cursos com qualidade ruim não está sendo firmemente cumprida. Quanto à avaliação dos cursos e eficácia dos investimentos nas instituições públicas, esta não tem tido o efeito esperado, já que o exame tem sua estrutura pensada nas instituições privadas. Em 2011 Schwartzman já denunciava essa situação, que continua de igual forma:

Como os critérios da avaliação do SINAES incluem informações que são mais típicas de instituições públicas (como número de professores em tempo integral e doutores), a grande maioria das instituições públicas se saem razoavelmente ou bem das avaliações do ENADE, e por isto escapam da fiscalização direta. (SCHWARTZMAN, 2011, p. 3).

A avaliação nacional de IES e de curso importa também para as instituições de ensino superior. Primeiro porque são as avaliações as responsáveis pela permissão de funcionamento. Segundo, como destacou Schwartzman (2011), os resultados dessas avaliações afetam diretamente no número da procura pelos seus serviços e seu desempenho frente aos concorrentes. Com a criação de programas Federais de auxílio aos estudantes do Ensino Superior, tais como o PROUNI e o FIES, as instituições de ensino superior precisam apresentar bons desempenhos

para poder receber alunos bolsistas do Governo Federal e interessados em custear seus estudos por meio de empréstimos Federais. Sem um bom desempenho da IES e de seus cursos perde-se essa clientela.

Aos estudantes o ENADE também importa. O ENADE possibilita realizar uma análise comparativa do desempenho de seu curso com os demais, além ser um aliado na exigência por qualidade da prestação de serviço educacional da IES. No entanto, será que o SINAES poderá apresentar uma visão mais geral da instituição. Para Schwartzman (2011) a avaliação nacional deveria ir além, apresentando a empregabilidade de seus formandos, nível de renda esperado e possibilidade de continuar estudando por meio de pós-graduação. Em 2011 esse mesmo autor denunciava a inexistência desses pontos, o que ainda verificamos atualmente. Se o ENADE importa para definir o número de bolsas oriundas de programas governamentais, assim como da possibilidade de solicitação de FIES, um resultado positivo na avaliação beneficiará os alunos já ingressos, pois estes poderão financiar seus estudos, caso necessário, assim como para os ingressantes, os quais terão possibilidade de receberem tais bolsas, além do acesso ao FIES.

No ponto de vista dos empregadores dos egressos do Ensino Superior, o ENADE possibilita checar o desempenho das IES e de seus cursos. Para Schwartzman (2011), não é possível medir ou identificar, por meios da avaliação, as competências que os cursos desenvolvem em seus estudantes, sendo isso um ponto falho no exame, embora seja uma proposta do mesmo. Outro limitador para os empregadores está no fato de que não há um *ranking* oficial do desempenho das IES e de seus cursos ofertados, como acontecia no antigo Provão. Para Schwartzman (2011), os empregadores possuem interesse em saber o desempenho das IES e dos cursos de graduação. Esse mesmo autor destaca que os exames deveriam, além de apresentar o desempenho geral dos cursos e das IES, destacar de forma clara quais as competências específicas estariam sendo desenvolvidas nos diferentes cursos. Atualmente é sabido que o ENADE através de portarias divulgadas pelo INEP destaca o perfil do egresso e os componentes específicos. Com o intuito de avaliar se o aluno desenvolveu tais componentes no desenrolar do curso, o que se dá de forma individual, o INEP aplica o ENADE que é construído de forma específica para cada curso e baseado nas competências que o MEC exige para cada um deles.

O interesse da sociedade, entendido aqui como envolvendo opinião pública, o interesse dos empregadores e os estudantes estão fortemente relacionados. Os estudantes ao ingressar do Ensino Superior buscam adquirir, além de conhecimento, condições para ingressar no mercado de trabalho. Se o ENADE tem sido considerado pelo mercado, ou tende a ser, o ENADE terá uma grande importância para os novos profissionais graduados. Frente a essa questão, nos propusemos a buscar identificar a se os recrutadores têm se utilizado de alguma forma dos resultados do exame nacional e se eles são favoráveis ao seu uso como mais um elemento que os ajude a selecionar futuros profissionais com curso superior, é o que apresentaremos na próxima seção.

### **O QUE PENSAM OS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS EM RELAÇÃO AO USO DO ENADE NO PROCESSO DE SELEÇÃO DE CANDIDATOS?**

Durante a existência do Provão as críticas ao uso de uma avaliação de IES e de cursos de nível nacional foi grande, sobretudo a sua divulgação em formato de ranking. Devido a essas críticas que se avolumaram, com a reformulação do exame, passando a ser chamado de ENADE, o governo passou a apresentar os resultados de forma a não ser facilmente ranqueadas para mídia. No entanto, “[...] em setembro de 2008, o próprio Ministério da Educação divulgou um *ranking*. Até então, isso não havia ocorrido.” (BRITO, 2008, p. 850).

#### *Procedimentos metodológicos e perfil dos respondentes*

Para a coleta de dados elaboramos um questionário que foi disponibilizado em formato *online*. O questionário foi elaborado a partir de treze perguntas. As cinco (05) primeiras com objetivo de traçarmos o perfil dos respondentes. As demais questões estiveram ligadas diretamente aos objetivos da presente pesquisa; como pode-se observar no quadro 3.

### Quadro 3 – Componentes do questionário aplicado.

1. Idade
2. Sexo
3. Qual sua formação acadêmica?
4. Quanto tempo o (a) Senhor (a) atua na área de Recursos Humanos?
5. Qual o porte da empresa em que trabalha atualmente?
6. Geralmente qual é o instrumento mais utilizado pela empresa no processo de seleção?
7. No processo de seleção é levado em consideração a instituição de ensino em que o candidato se formou?
8. O (A) Senhor (a) tem conhecimento do que seja o ENADE?
9. Julga importante que o Governo avalie as instituições de ensino e os cursos superiores?
10. Considera importante que o profissional de RH saiba o desempenho das instituições e dos cursos superiores de sua região?
11. Costuma buscar saber como as instituições e os cursos superiores estão sendo avaliados?
12. Acredita que as notas do ENADE deveriam ser amplamente divulgadas em formato de ranking para que os profissionais de RH tivessem fácil acesso?
13. Com relação a sua resposta anterior, poderia justificar? (Questão discursiva)

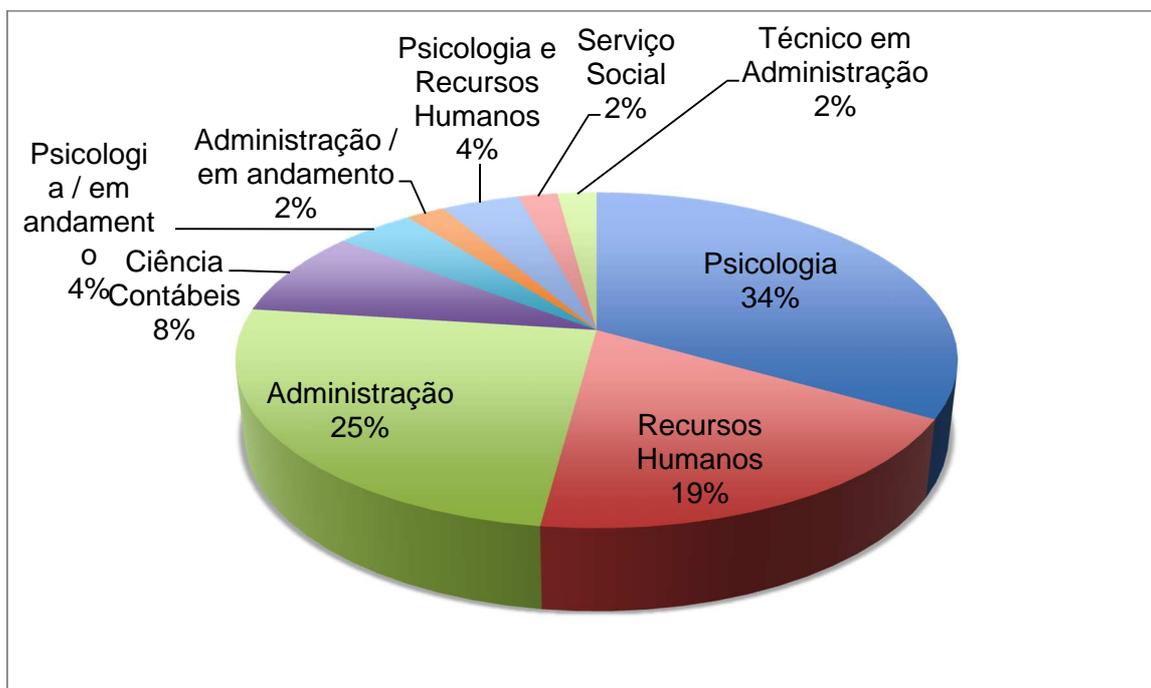
**Fonte:** Elaborado por Cristiano das Neves Bodart, Kamille Ramos Torres e Luana Guasti da Silva.

Os questionários foram respondidos no período de 13 de junho de 2015 a 24 de julho do mesmo ano. O *link* do questionário foi disponibilizado em diversos grupos do *facebook* destinados aos profissionais de RH. Junto ao *link* postamos um pedido aos profissionais que atuam no processo de seleção para que o respondessem. O questionário foi respondido por cinquenta e sete (57) profissionais que atuam diretamente com processo de seleção, sendo cinco (05) do sexo masculino e cinquenta e três (52) do sexo feminino. Apenas um (01) afirmou que não conhece o ENADE e seis (06) afirmaram que conhecem pouco esse sistema de avaliação do Ensino Superior.

Quanto a idade dos respondentes, esta variou de 22 a 56 anos, com média de 31 anos; sendo que, 13% deles tinham entre 20 a 25 anos de idade, 37% entre 26 a 30 anos, 28% entre 31 a 35 anos, 15% entre 36 a 40 anos, 5% entre 41 e 45 anos e, apenas, 2% com idade acima de 45 anos de idade.

O gráfico 2 apresenta o perfil dos respondentes quanto a graduação cursada.

**Gráfico 2** - Perfil dos respondentes quanto a formação acadêmica (graduação).



**Fonte:** Elaborado por Cristiano das Neves Bodart, Kamille Ramos Torres e Luana Guasti da Silva

Com relação ao tempo de formação dos respondentes, observamos que apenas 2% atuam na área de RH há menos de um ano, 42% de um a cinco anos, 32% de 6 a 10 anos e 24% atuam há mais de 10 anos nessa área.

Quanto ao local de trabalho, observamos que 35% deles atuam em empresas de grande porte, 33% em empresas de pequeno porte e 32% dos respondentes afirmaram que atuam em empresa de médio porte.

#### *Apresentação e análise da coleta de dados*

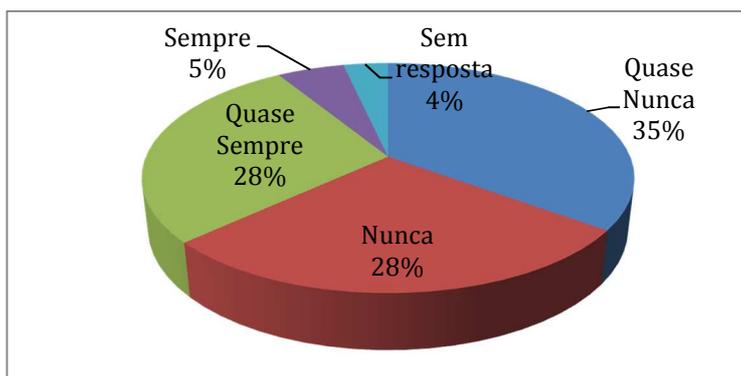
Em um primeiro momento apresentamos os dados mais gerais obtidos por meio do questionário aplicado.

Destacou-se como a principal estratégia usada para a seleção de pessoas a entrevista (sendo citada por 38 respondentes), seguida pela análise de currículo (10 vezes mencionado). No entanto é sabido que, na maioria das vezes, elementos curriculares são temas das entrevistas de processo seletivo, o que evidencia a necessidade de o candidato estar atento e esse elemento.

Dos respondentes, apenas 2% afirmaram que não têm conhecimento do que é o ENADE; 11% afirmaram conhecer pouco e 87% afirmaram conhecer esse exame.

Uma das questões do questionário perguntava ao respondente se ele, no processo de seleção, leva em consideração a instituição de ensino que o candidato se formou. O resultado é apresentado no gráfico 3:

**Gráfico 3 – É considerada a instituição do candidato no processo de seleção?**



**Fonte:** Elaborado por Cristiano das Neves Bodart, Kamille Ramos Torres e Luana Guasti da Silva

Se somarmos os que responderam que “nunca” ou “quase nunca levam em consideração a instituição onde o candidato se formou” teremos um total de 63%. Se somarmos os que responderam “quase sempre” e “sempre” teremos o total de 33%. Ainda que a maior parte dos respondentes tenha afirmado que “nunca” ou que “quase nunca” consideram a instituição de formação do candidato, acreditamos que 33% é um percentual bem elevado, sobretudo pelas dificuldades em acompanhar e mensurar as notas do SINAES. Portanto, a instituição de formação possui um peso que merece ser considerado pelos estudantes do Ensino Superior.

Quando perguntado se consideravam importante o Governo realizar provas avaliativas como o ENADE, apenas dois (02) afirmaram ser pouco importante. Cinquenta e cinco (55) profissionais afirmaram ser favoráveis a tais avaliações.

Frente a questão “considera importante que o profissional de RH saiba o desempenho das instituições e dos cursos superiores de sua região?”, maior parte dos respondentes afirmou ser importante, como se observa no gráfico a seguir.

**Gráfico 4** – Consideração da importância de que o profissional de Recursos Humanos saiba o desempenho das instituições e dos cursos superiores de sua região.

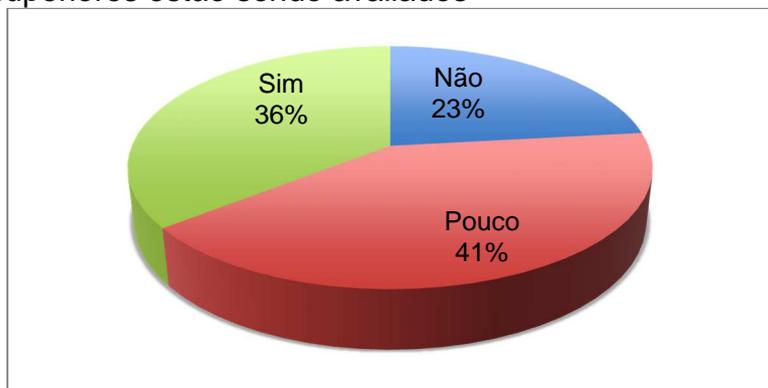


**Fonte:** Elaborado por Cristiano das Neves Bodart, Kamille Ramos Torres e Luana Guasti da Silva

Comparando o gráfico 3 com o gráfico 4 notamos que 33% dos respondentes afirmam que sempre ou quase sempre levam em consideração a IES de formação do candidato e 98% consideram importante que o profissional de RH saiba o desempenho das IES. Isso evidencia que pode haver uma tendência crescente na consideração da IES de origem do candidato à vaga de emprego, uma vez que a consciência quase sempre precede a ação.

Perguntamos se o respondente “costuma buscar saber como as instituições e os cursos superiores estão sendo avaliados”. A questão é pertinente uma vez que é importante identificar o que se pensa e o que se pratica. A distribuição das respostas são apresentadas no gráfico 5.

**Gráfico 5** – Busca de informações referente como as instituições e os cursos superiores estão sendo avaliados



**Fonte:** Elaborado por Cristiano das Neves Bodart, Kamille Ramos Torres e Luana Guasti da Silva

Nota-se que 36% dos profissionais respondentes afirmaram que buscam saber o desempenho das IES e dos cursos antes de realizar um processo de seleção de candidatos. Se somarmos com aqueles que disseram que “pouco” buscam conhecer, temos 77% de profissionais que, em alguma medida, buscam se informar do desempenho dos profissionais formados no Ensino Superior e de suas instituições de ensino. Como destacou Schwartzman (2011), os empregadores geralmente possuem interesse em saber o desempenho das IES e dos cursos de graduação. Os dados aqui encontrados revelam que há entre os profissionais de RH uma consideração importante em relação ao uso do ENADE para colaborar com suas tomadas de decisão no momento da seleção de novos funcionários para as empresas onde atuam. Ainda que há um reconhecimento bastante significativo (61%) dos que acreditam ser importante que os profissionais de RH estejam atentos aos exames nacionais, só 36% afirmam buscar estar informados a esse respeito.

Ainda que a maioria dos profissionais de RH utilize, em alguma medida, das informações referentes ao desempenho das IES e dos cursos de graduação, tais informações não são acessíveis. Diante disso, buscamos questionar se os respondentes consideram importante que tais dados sejam mais acessíveis e em formato de *Ranking* oficial. O gráfico 6 apresenta a opinião dos respondentes em relação à exposição/acesso das notas do ENADE de forma mais acessíveis aos profissionais de RH.

**Gráfico 6** - Acredita que as notas do ENADE deveriam ser amplamente divulgadas em formato de *ranking* para que os profissionais de RH tivessem fácil acesso?



**Fonte:** Elaborado por Cristiano das Neves Bodart, Kamille Ramos Torres e Luana Guasti da Silva

Observando o gráfico 6 nota-se que a maioria dos respondentes (60%) acredita que o governo deve dar mais visibilidade as notas obtidas no ENADE das Instituições e dos seus cursos. Apenas 12% são contrários a maior divulgação e facilitação ao acesso dos resultados da avaliação.

Para Brito (2008, p. 848, 850) “A elaboração de indicadores é um excelente meio de visualizar a realidade das IES; o problema é o uso desses indicadores.” Para esse autor, não é o ENADE que pode dar uma radiografia das IES e dos cursos ofertados por ela, mas o conjunto de indicadores existentes no SINAES. Para ela “[...] todos os indicadores são válidos, mas é o conjunto deles, como bem expresso no SINAES, que pode, ainda que de forma incompleta, mostrar uma IES e como ela contribui para com a sociedade.”

Para uma das respondentes, de 33 anos de idade e 12 anos atuando no setor de RH de uma empresa de grande porte,

[...] é uma forma de conhecermos melhor sobre a capacitação acadêmica daquele candidato.

Nessa mesma direção, segundo uma especialista em Gestão de Pessoas (33 anos e 5 anos de experiência profissional)

[...] seria interessante para sabermos o nível de conteúdo aplicado nas instituições e o conhecimento dos candidatos que estão indo para o mercado.

Para uma psicóloga de 22 anos de idade e com dois anos e meio de experiência profissional na área, atuando em uma empresa de médio porte, a divulgação seria um fator colaborador para a busca, por parte das IES, de qualidade, como afirmou:

Acredito que algumas instituições já divulgam seus resultados nas fontes de comunicação, mas não são todas. Seria bom se tivesse o ranking até para que as instituições de ensino que não atingiram o topo se preocupassem mais com a educação dos alunos para que eles tenham uma bagagem boa para o mercado de trabalho.

Para outra profissional, de 40 anos, com 16 anos de experiência profissional, a partir do maior acesso as notas no ENADE

[...] os profissionais da área de recursos humanos teriam condições de avaliar melhor os candidatos a serem contratados tendo dados próprios de sua formação.

Alguns dos respondentes destacam o exame como um apoio possível, mas não como base de avaliação do candidato. Para uma respondente,

[...] apenas se basear numa nota no ENADE eu acho que não, mas seria um parâmetro por exemplo entre decidir entre um ou outro candidato. (Psicóloga, 33 anos, há 10 anos atuando no setor de RH).

Dentre os poucos que afirmaram o exame não ser importante e útil está uma psicóloga de 32 anos e que atua em uma empresa de porte médio há 2 anos. Esta afirmou que:

Penso que a nota do ENADE do curso do candidato não seja importante no momento da seleção, visto que em algumas faculdades os alunos têm "disciplina" que visa a preparação para a prova, sendo assim uma boa nota na prova não garante que a pessoa seja um bom profissional, outros aspectos devem ser levados em consideração. A nota do ENADE é importante apenas para termos um parâmetro de como está o nível de ensino de determinadas faculdades e universidades, mas é irrelevante no momento da seleção.

Há profissionais que acreditam que o exame poderia ser utilizado como mais um elemento para auxiliar no processo de recrutamento, mas para isso deveria ter uma forma prática e rápida de consulta às notas.

A parte de Recrutamento e Seleção já é bem trabalhosa e, muitas das vezes, temos que ter agilidade para o mesmo, para incluir mais esta consulta sobre o ENADE no processo, que sim acho interessante, teria que ser em um modelo prático, ágil para otimizar o tempo (Administradora, especialista em Gestão de Pessoas, 27 anos, atuante há 5 anos no setor de RH).

Com a divulgação do ENADE podemos saber o rendimento dos alunos dos cursos de graduação em relação aos conteúdos programáticos, suas habilidades e competências. Ajudaria e muito no processo de recrutamento e seleção. (Graduada em Recursos humanos, 26 anos, atuando há 3 anos no setor de RH).

Nessa mesma direção, afirmou uma respondente que poucas vezes observa as notas das IES ou dos cursos, embora acredite ser importante tais exames e que os mesmos poderiam até ser mais um fator de avaliação do candidato:

Tornaria o processo de seleção mais rígido, e como hoje temos muita dificuldade em encontrar profissionais qualificados usar isso como critério dificultaria mais. (Graduada em RH, 29 anos, 11 anos de experiência).

Acredito que o desempenho da universidade seja muito importante na formação profissional, mas considero o interesse do formando ainda mais

importante. Porém, saber também o desempenho da instituição de ensino de forma classificatória seria de muita utilidade. (Administradora, 34 anos, 4 anos de experiência em RH).

Nota-se que as duas respondentes destacam que a nota não necessariamente determina a capacitação do profissional, no entanto, é um indicativo que pode corroborar no momento de decidir qual profissional será contratado. Nesse sentido o ENADE seria:

[...] importante para a mensuração da qualidade dos profissionais que são formados para o mercado de trabalho. (Atestou uma especialista em Gestão de Pessoas de 34 anos e que há nove anos atua no setor de RH de empresas de grande porte).

No entanto, como destacou outra profissional de que:

Seria interessante [a existência de um *ranking* mais acessível], porém, o melhor profissional nem sempre estuda na melhor universidade. (Formada em Gestão de RH e Psicóloga, 33 anos e com mais de 10 anos de experiência em RH).

Outro ponto que foi destacado por uma respondente é que:

[...] às vezes o profissional tem uma ótima vivência acadêmica, mas nos processos seletivos não consegue convencer o empregador. (Psicóloga, 23 anos, 10 anos de experiência profissional).

No entanto, afirma que:

[...] se as notas fossem mais divulgadas, os profissionais começariam a ter o hábito de olhar com frequência essa questão. (Psicóloga, 23 anos, 10 anos de experiência profissional).

Segundo uma das psicólogas respondentes, especialista em Gestão de Pessoas, com 30 anos de idade e 10 de experiência profissional em RH, o uso da nota do ENADE no processo de seleção é importante, sobretudo para vagas de responsabilidade técnica (Psicóloga, especialista em Gestão de Pessoas, 30 anos).

Dentre os poucos respondentes que “em parte são valoráveis” a criação de um *ranking* oficial das notas do ENADE de maior acesso aos profissionais de Recursos Humanos encontramos os seguintes argumentos:

Penso que de nada adianta avaliar a qualidade de cursos superiores se

temos uma política governamental social paternalista que não investe na qualificação dos professores de nível fundamental e médio além de obrigar as escolas a ter % máximo de reprovação, fazendo com que os professores sejam "obrigados" a "empurrar" um aluno sem condições para o próximo ano. Sendo assim o problema é de base e é lá que devemos focar. Se tivermos alunos de ensino fundamental bem preparados conseqüentemente eles mesmos irão cobrar um ensino superior adequado (Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas, 42 anos, atuante no setor de RH há 17 anos).

Dentre os que se mostraram em parte favoráveis a criação de um *ranking* mais acessível aos profissionais de Recursos Humanos (28% do total dos respondentes), encontramos argumentos como aquele que afirma que:

[...] o profissional deve ser avaliado amplamente, tendo em consideração que a formação acadêmica/instituição não forma o profissional 100%, a disposição e esforço em ser sempre melhor vai muito além da formação institucional" (Psicóloga, 31 anos, atuante no setor de RH há 7 anos).

No entanto, esse argumento não invalida o uso da nota do ENADE. Outro argumento que observamos na pesquisa é que:

[...] essa seria uma forma também de segregar os profissionais de formação em universidades ruins. Por outro lado, também é uma forma de forçar que as universidades possam primar pela qualidade na formação dos alunos. (Graduada em Gestão de Pessoas e Psicóloga, 33 anos e atuante há mais de 10 anos no setor de RH).

Para essa respondente, ainda que apontando essa crítica, afirma concordar com a criação e o uso de um *ranking* mais acessível aos profissionais de Recursos Humanos.

Alguns dos respondentes evidenciaram também a importância do graduando ter consciência de que ele é um ator importante no processo de obtenção de habilidades e competências necessárias e desejáveis para incluir-se e permanecer no mercado. Pois

[...] de nada adianta o aluno ser graduado em uma instituição com excelente conceito, se esse aluno não se mostrar preparado para as exigências do mercado de trabalho. (Especialista em Gestão Estratégicas de Pessoas, de 44 anos, e atuante na área de Recursos humanos em empresas de grande porte há cerca de 17 anos).

Nessa mesma direção tivemos dois depoimentos:

Acredito que a formação e boas notas sejam importantes. Porém, valorizo

ainda mais o conhecimento, as habilidades, competências e valores humanos” (Administradora, 30 anos, atuante em RH há 6 anos); [...] quem faz a diferença é o aluno e o interesse que ele tem pelo curso. (Técnica em Administração, 30 anos, há oito anos atuando no setor de RH).

**Tabela 3** – Argumentos favoráveis ao uso do ENADE no processo de seleção de novos empregados com curso superior.

Principais argumentos contrários	Principais argumentos favoráveis
Tornaria ainda mais burocrático o preparo para o processo seletivo	Importante para a mensuração da qualidade dos profissionais que são formados para o mercado de trabalho.
Não disponibilizaria o desempenho individual e sim do curso e da IES	A qualidade do Ensino Superior influencia nos futuros profissionais.
Independente da instituição, o importante é como o aluno/profissional se desempenha.	Apresenta, em certa medida, por onde passou o candidato
Notas não são perfeitamente confiáveis na avaliação de uma pessoa	Colabora para mensurar o nível da qualificação dos profissionais disponíveis no mercado.
As experiências em outros ambientes são mais importantes	É forma de avaliar o desempenho do acadêmico que o RH pode utilizar.
Desempenho acadêmico não é sinônimo de desempenho profissional.	Facilita o acesso à avaliação de desempenho das instituições de ensino no mercado.

**Fonte:** Elaborado por Cristiano das Neves Bodart, Kamille Ramos Torres e Luana Guasti da Silva

Os argumentos usados em desfavor da existência e uso de um *ranking* oficial não deixam de serem relevantes, ainda que represente uma pequena parcela dos respondentes (12%). De fato, a existência de um *ranking* oficial e sua utilização como mais um elemento a ser considerado na contratação de profissionais com curso superior demandaria maior esforço do selecionador. Acertadamente notas não representam um diagnóstico do perfil do profissional, nem sua experiência no ambiente acadêmico, como argumentado, no entanto, pensamos ser inegável serem elementos que associados podem colaborar para conhecer o perfil do candidato.

Observamos que embora apenas 2% afirmaram que não têm conhecimento do que é o ENADE, 11% afirmaram conhecer pouco e 87% afirmaram conhecer esse exame, nota-se que os respondentes fizeram menção ao SINAES, ainda que por várias vezes tivessem se referindo a avaliação institucional, além da avaliação de cursos superiores. Parece que a mídia ao focar no ENADE pode ter reduzido o sistema de avaliação a este.

Se notamos uma valorização do empregador em relação ao uso de um exame nacional, podemos aferir que este será igualmente importante para o estudante ingressante no ensino superior, o que deverá considerar o desempenho das IES

para a sua escolha. Da mesma forma importará ao conculinte buscar realizar uma boa prova, uma vez que esta possivelmente será considerada no momento que buscar uma vaga no mercado de trabalho.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A quem interessa a realização de um exame nacional? O que pensam os profissionais que atuam recrutando profissionais? Essas duas questões foram norteadoras do presente artigo.

A avaliação do Ensino Superior se propõe ser uma importante estratégia na regulação da qualidade desse nível de ensino, sobretudo àquele oferecido pelo setor privado. Tal avaliação funciona de forma coercitiva sobre as IES, as quais se vêm obrigadas a criar melhores condições de ensino-aprendizado, propiciando uma formação sólida ao estudante. A existência de programas governamentais, tais como bolsas de estudos e financiamento estudantil corroboram para que as IES estejam preocupadas em apresentar bom desempenho, uma vez que o número de bolsas e financiamentos por cursos estão atrelados diretamente ao seu desempenho. Por outro lado, o exame torna possível que o Governo, em certa medida, realize uma gestão da oferta de cursos superiores no país. Outra questão a ser considerada é o impacto sobre a sociedade, uma vez que cursos ofertados com maior qualidade reflete, em última instância, na qualidade de vida desta.

Paralelamente a essas questões, o número de IES tem crescido no país, e, conseqüentemente, o número de profissionais com ensino superior completo. Outra realidade que faz parte desse contexto refere-se ao fato de 8% dos profissionais com essa formação encontra-se desempregados. Embora esse percentual não seja alarmante, associado ao maior número de formados, promove uma disputa considerável para o ingresso no mercado de trabalho, proporcionando condições ao empregador de ser mais exigente e seletivo.

Nesse contexto, entendemos que o ENADE não interessa apenas a Instituição de Ensino Superior ou ao Governo, mas também à sociedade como um todo, aos graduandos e aos profissionais de Recursos Humanos. É através de um bom rendimento no ENADE que a IES torna-se mais atrativa aos futuros alunos, o graduado passa a ter como diferencial no seu currículo o fato de ter tido um ensino de qualidade e a empresa dispor de condições de realizar um processo seletivo de

novos funcionários mais eficiente, tendo no exame nacional um termômetro da qualidade de ensino de seu futuro funcionário.

Por meio desta pesquisa observamos que a maioria dos profissionais da área de recrutamento e seleção conhecem o ENADE e o considera importante, bem como acreditam que o profissional de RH deva buscar se informar das notas obtidas pelas IES e pelos seus cursos e que essa informação pode agregar informações a serem consideradas no momento da seleção. Observamos que 98% dos pesquisados entendem como parte importante o Governo regulamentar a qualidade de ensino das IES.

Do ponto de vista dos estudantes, indicamos que o SINAES importa, uma vez que há indícios de que os desempenhos já vêm sendo considerados por muitos recrutadores e que há uma grande possibilidade de ampliação de seu uso nos próximos anos, ficando isso bem evidente ao identificarmos que apenas 12% dos respondentes desta pesquisa são contrários a criação de um ranking oficial e acessível aos profissionais de Recursos Humanos para seu uso no processo de seleção.

Acreditamos que a nota do ENADE não deve ser considerada como um critério definidor no momento da contratação, mas pode agregar-se as demais informações disponíveis para a tomada de decisão.

Em síntese, encontramos por meio dessa pesquisa que um bom desempenho no SINAES pode significar aos futuros estudantes maiores possibilidades de acesso aos estudos com o auxílio de programas governamentais; aos formados, um indicador a mais de ser um profissional habilidoso e competente em sua área de formação; aos recrutadores, mais um indicativo de que está diante de um profissional qualificado e selecionável. Entendemos que essa pesquisa tem suas limitações e não se apresenta como um resultado conclusivo, mas abre discussões que julgamos ser importante tais como “seria possível criar um *ranking* oficial que não fosse alvo de tantas críticas, como o PROVÃO?”; “estaria o SINAES de fato cumprindo suas promessas quando a verificação da qualidade das IES e dos cursos?”; de que forma os recrutador estaria operacionalizando o uso de um *ranking* oficial? Essas são algumas das questões que julgamos merecer atenção em trabalhos futuros.

## REFERÊNCIAS

- BARROSO, João. O Estado, a educação e a regulação das políticas públicas. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 26, n. 92, esp., p. 725-751, out. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v26n92/v26n92a02.pdf>> Acesso em: 21 mar. 2015.
- BRASIL. Lei n. 10.861, de 14 de abril de 2004. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 15 abr. 2004. p. 3. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/lei/l10.861.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.861.htm)>. Acesso em: 2015.
- \_\_\_\_\_. Lei n. 9.131, de 24 de novembro de 1995. Altera dispositivos da Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 nov. 1995. ed. extra. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9131.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9131.htm)>. Acesso em: 2015.
- BRITO, Márcia Regina F. O SINAES e o ENADE: da concepção à implantação. **Avaliação: Revista da Avaliação do Ensino Superior**, Campinas, v.13, n. 3, p. 841-850, nov. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/aval/v13n3/14.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2015.
- DIAS SOBRINHO, José. Avaliação e transformações da educação superior brasileira (1995-2009): do provão ao Sinaes. **Avaliação: Revista da Avaliação do Ensino Superior**, Campinas, v. 15, n. 1, p. 195-224, mar. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/aval/v15n1/v15n1a11.pdf>>. Acesso em: 21 mar. 2015.
- IBGE. **Indicadores IBGE: PNAD Contínua: segundo trimestre de 2015**. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Trimestral/Fasciculos\\_Indicadores\\_IBGE/pnadc\\_201502\\_trimestre\\_caderno.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/pnadc_201502_trimestre_caderno.pdf)>. Acesso em: 26 ago. 2015.
- INEP. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/>>. Acesso em: 2015.
- LEITE, Afroditi Jean Carstounis; CARVALHO, Juracy Vieira de. Colocação profissional e inserção no mercado de trabalho dos administradores no Vale do Ribeira. **Gestão em Foco**, [Amparo], ago. 2009. Disponível em: <[http://www.unifia.edu.br/revista\\_eletronica/revistas/gestao\\_foco/artigos/ano2009/colocacaoprofissional.pdf](http://www.unifia.edu.br/revista_eletronica/revistas/gestao_foco/artigos/ano2009/colocacaoprofissional.pdf)>. Acesso em: 19 maio 2015.
- LORDÊLO, Jose Albertino Carvalho; Dazzani, Maria Virgínia (Org.). **Avaliação educacional: desatando e reatando nós**. Salvador: EDUFBA, 2009. Disponível em: <<http://static.scielo.org/scielobooks/wd/pdf/lordelo-9788523209315.pdf>>. Acesso em: 5 fev. 2015.
- MEC; INPE. **Manual do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes ENADE – 2004**. Brasília, DF, 2004.

MEC; INEP. **Censo de Educação Superior 2013**. Brasília, DF, 2014. Disponível em: <[http://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/apresentacao/2014/coletiva\\_censo\\_superior\\_2013.pdf](http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/apresentacao/2014/coletiva_censo_superior_2013.pdf)>. Acesso em: 21 mar. 2015.

PERONI, Vera Maria Vidal. Reforma do Estado e a tensão entre público e privado. **Revista SIMPE-RS**, Porto Alegre, p. 11-33, 15 abr. 2007. Disponível em: <<http://novo.fpabramo.org.br/content/artigo-reforma-do-estado-e-tensao-entre-publico-e-privado-1>>. Acessado em: 3 maio 2015.

SALUME, Paula Karina; et al. Administrador de acordo com o perfil exigido pelo MEC? Uma análise sob a perspectiva da taxionomia de Bloom. In: ENCONTRO ENANPAD, 36., 2012, Rio de Janeiro. **Anais....** Rio de Janeiro: Anpad, 2012. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012\\_EPQ805.pdf](http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_EPQ805.pdf)>. Acesso em: 5 fev. 2015.

SCHWARTZMAN, Simon. **Para além do SINAES**. Fortaleza, 2011. Disponível em: <[http://www.schwartzman.org.br/simon/2011\\_sinaes.pdf](http://www.schwartzman.org.br/simon/2011_sinaes.pdf)> Acesso em: 10 ago. 2015.

VERHINE, Robert Evan; DANTAS, Lys Maria Vinhaes; SOARES, José Francisco. Do Provão ao ENADE: uma análise comparativa dos exames nacionais utilizados no Ensino Superior Brasileiro. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 52, p. 291-310, jul./set. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v14n52/a02v1452.pdf>>. Acesso em: 25 mar. 2015.

Artigo recebido em: 18/09/2015  
Aprovado em: 02/06/2016