

A PERCEÇÃO DOS ESTUDANTES E EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA ACERCA DA EMPREGABILIDADE DO CURSO

Fabiola Brito Santos¹

Maria Auxiliadôra Nunes Cordeiro²

RESUMO

Esse artigo teve o propósito de analisar a percepção do aluno e do egresso do curso de Administração da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia - UESB acerca da empregabilidade do Curso. Para tanto, buscou traçar o perfil, as expectativas profissionais, as oportunidades de trabalho, as condições da empregabilidade e os fatores que norteiam a empregabilidade. Para dar sustentação teórica e conceitual do estudo, foram utilizadas obras de autores como Faria (1994), Arendt (2007), Antunes (2002), Tavares (2006), Zulauf (2006), Druck (2001) e Pochmann (2004). Optou-se pela investigação teórico-empírica, do tipo exploratória e descritiva, com a estratégia metodológica do estudo de caso simples. Assim, a pesquisa foi realizada através de levantamento bibliográfico e da modalidade de *survey*, que aconteceu mediante investigação prática, na obtenção de informações com estudantes e egressos. A unidade de análise foi o curso de Administração da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. A população foi composta por 353 alunos e 1900 egressos, no qual, alcançou-se a amostra de 139 estudantes e 109 egressos, do tipo não probabilística. O instrumento de coleta utilizado foi o questionário estruturado e autoadministrado, possibilitando a coleta de dados, que posteriormente foram tratados dentro de uma abordagem quantitativa. Dessa forma, constatou-se que a empregabilidade oferecida pelo curso de Administração é positiva nas percepções de seus alunos e egressos, mostrando-se como ponto principal para a escolha do curso, considerando a inserção no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Administração; Empregabilidade; Mundo do trabalho; Sentido do trabalho; Trabalho.

ABSTRACT

This article had the purpose of analyzing the perception of the student and the graduate of the Administration course at the State University of Sudoeste da Bahia - UESB about the employability of the Course. To this end, it sought to outline the profile, professional expectations, job opportunities, employability conditions and the factors that guide employability. To provide theoretical and conceptual support for the study, works by authors such as Faria (1994), Arendt (2007), Antunes (2002), Tavares (2006), Zulauf (2006), Druck (2001) and Pochmann (2004) were used. We opted for theoretical-empirical research, exploratory and descriptive, with the methodological strategy of a simple case study. Thus, the research was carried out through bibliographic survey and the survey modality, which happened

¹ Administradora, Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – UESB. fabiola.brittos@gmail.com

² Mestre em Administração pela Universidade Federal da Bahia – UFBA; Professora Assistente da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – UESB; Professora da Faculdade Independente do Nordeste – FAINOR. dorinhacordeiro@gmail.com

through practical investigation, in obtaining information from students and alumni. The unit of analysis was the Administration course at the State University of Southwest Bahia. The population consisted of 353 students and 1900 graduates, in which a sample of 139 students and 109 graduates, of the non-probabilistic type, was reached. The collection instrument used was the structured and self-administered questionnaire, enabling data collection, which were subsequently treated within a quantitative approach. Thus, it was found that the employability offered by the Administration course is positive in the perceptions of its students and graduates, showing itself as the main point for choosing the course, considering the insertion in the job market.

Keywords: Administration; Employability; World of work; Sense of work; Job.

INTRODUÇÃO

A Administração surgiu com a inevitabilidade das tarefas e técnicas rotineiras, mesmo que de forma primária, e se fez necessária para a sobrevivência do homem. Associado à evolução dos seres, a Administração traçou um caminho bastante peculiar e de difícil reconstituição de sua história, por manter uma ligação intrínseca ao progresso humano. Porém, é possível instituir algumas análises e vieses sobre essa ciência, apontando alguns antecedentes históricos, como a administração das civilizações antigas, a influência de alguns filósofos e a influência da Igreja Católica. Além disso, para compreensão geral do tema discutido neste trabalho, alguns pontos como a Abordagem Clássica, a Teoria das Relações Humanas, a Teoria Burocrática e as mudanças enfrentadas pela nova Administração foram abordadas neste estudo.

Deste modo, a palavra “trabalho” possui diversos significados e origens, a depender do seu contexto e relação com cada povo. O trabalho e a sociedade estão ligados de forma indissociável e é através do trabalho que são fornecidos produtos e serviços. Além disso, é contundente a distinção entre trabalho, labor e emprego.

O sentido do trabalho é um dos pontos centrais da discussão em relação ao significado do trabalho, estabelecendo uma ligação entre a história e os caminhos futuros no qual a relação trabalho e sociedade estão inseridos. É através do sentido que se dá ao trabalho, que cada indivíduo, em função de suas vivências e bagagem emocional, entende o significado do trabalho para a sociedade e as suas interferências no corpo social.

É demandado cada vez mais as indagações sobre a empregabilidade, ou seja, sobre a condição de lograr ou preservar um emprego ou trabalho, porém, por ser um termo plurívoco, e abranger diversas dimensões, envolve vários processos de desenvolvimento, como nas políticas públicas, na educação, nas empresas e nas questões pessoais dos indivíduos. É decorrente que a empregabilidade se estabelece como um paradigma social, sendo debatida criticamente como uma falácia, por expor características que se mostram controversas, no que tange as habilidades, o conhecimento e as competências que os indivíduos devem possuir, porém, não se configura como suficiente para a obtenção de um trabalho ou emprego.

Neste contexto, esta pesquisa desenvolveu-se na Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – UESB, curso de Administração, com alunos e egressos, investigando a percepção desse público acerca da empregabilidade do curso e conhecer as suas impressões sobre o trabalho.

HISTÓRIA DA ADMINISTRAÇÃO

A história da Administração evoluiu com o passar do tempo como um resultado de experiências, estudos e pesquisas. Alguns conceitos e práticas da Administração moderna são atribuídas a civilizações antigas, na fase empírico-prática, de acordo com Faria (1994), quase todos os administradores ou eram religiosos ou rogavam a proteção divina para seus atos, porém experimentavam alguma prática, repetiam o que dava certo e eliminavam os insucessos.

A Administração também sofreu influência de filósofos, da organização da Igreja Católica e da Organização Militar. Na filosofia, Faria (1994) ressalta Sócrates (470 à 399 a.C.) que estabeleceu que a Administração vem de habilidades pessoais e não do conhecimento técnico e da experiência; Platão, que expõe seu ponto de vista sobre a forma de governo e a Administração, e Aristóteles (384 à 322 a.C.), que em sua obra “Política” estudou o Estado.

Como forma de ciência, a Administração pode ser notada a partir da Revolução Industrial. Faria (1994) identificou que houve uma expansão da indústria e o crescimento dos grandes impérios capitalistas. Com o crescimento dos mercados, a diversificação de produtos e consumidores tornou-se um problema, para isso, Faria (1994) menciona a Abordagem Clássica, que se desdobra por dois engenheiros. Frederick Winslow Taylor (1856 à 1915) e Henri Fayol (1841 à 1925), preocupados em resolver as questões que envolviam as operações, tarefas e atividades, surgindo da necessidade de substituir o empirismo.

Com o desenvolvimento das Ciências Sociais, surge a Teoria das Relações Humanas, que para Faria (1994), os seus assuntos básicos eram abordados pela Psicologia do Trabalho: a análise do trabalho e a adaptação do trabalhador ao trabalho. O percurso da Administração também passa pela Teoria Burocrática, que faz parte da corrente da perspectiva clássica. Para Silva (2002), o que diferencia a Teoria Burocrática das outras são as suas implicações sociais.

Vários destas teorias contam a história da Administração, a exemplo das Teorias Comportamental, Neoclássica, Estruturalista, Sistêmica e Contingencial, dentre muitas novas tecnologias de Gestão, o que faz com que os profissionais de Administração precisem continuamente acompanhar sua evolução.

O TRABALHO

A história do trabalho surgiu a partir do momento em que se observou a necessidade de se desempenhar atividades em prol da vida material. Assim, faz-se necessário compreender as formações primitivas do trabalho, as formações antigas, as formações escravistas, as formações feudais e a passagem para a formação capitalista (ARRUDA; PILETTI, 1997).

Segundo Arruda e Piletti (1997), o primeiro período descrito foi o Paleolítico ou Idade da Pedra Lascada e ocorreu por volta de 500000 à 8000 a.C., o segundo período foi o Neolítico (8000 à 5000 a.C.), apontado como momento do surgimento da agricultura e da domesticação de animais, promovendo os primeiros aglomerados urbanos e o aparecimento dos primeiros trabalhos como forma de satisfazer as necessidades da comunidade. A Idade dos Metais (5000 à 4000 a.C.) foi caracterizada pelo avanço de técnicas com metais, como o cobre, o estanho e o ferro, desenvolvendo armamentos superiores e contribuindo para o fortalecimento de algumas comunidades.

Conforme Arruda e Piletti (1997), as formações antigas desenvolveram-se pela inevitabilidade das condições que se encontravam, como os povos do Oriente Médio, que

habitavam os planaltos e depressões, assim como os gregos e romanos, além dos egípcios, que viviam em uma região que, por um lado era desértica e, por outro, banhado pelo Rio Nilo.

As formações escravistas, para Oliveira (2001), é resultado histórico da dissolução das relações fundamentais antigas, como a mercantilização da economia, a apropriação do excedente do trabalho e da produção, e a ampliação da organização e das funções do Estado. Não obstante, com o crescimento das cidades, as relações foram se modificando e houve crises institucionais, estabelecendo a implantação do trabalho escravo. Já as formações feudais foram fenômenos da Europa ocidental, partindo do princípio de que o sistema se baseava em obrigação servil, com as seguintes características: produção autossuficiente, destinando-se ao consumo e não a troca; sociedade estamental, no qual a classe do indivíduo é definida pelo prestígio; e poder político local, em que o senhor feudal detinha o poder (ARRUDA; PILETTI, 1997).

Segundo Oliveira (2001), o capitalismo surge com a conhecida Revolução Industrial, caracterizada pela evolução tecnológica aplicada na produção e a conseqüente revolução nos processos de produção e nas relações sociais, ligação que concede um caráter social a essa Revolução.

No capitalismo, definem-se as relações assalariadas de produção, e há a nítida separação entre os detentores dos meios de produção (capital) e os que só possuem a força de trabalho. Ademais, uma das características do capitalismo é a de direcionar a produção para o mercado, com troca monetária, através de organização empresarial, que traz consigo o espírito de lucro.

Tratando-se do significado da palavra “trabalho”, segundo Albornoz (1994), em quase todas as línguas da cultura europeia, “trabalhar” tem mais de uma significação. Para Marx (2011), o trabalho pode ser entendido, em primeira instância, como um processo entre o homem e a natureza, de forma integrada, em que o ser humano faculta, regula e controla a forma material da natureza através da sua atividade.

Albornoz (1994) diz que, em nossa língua, a palavra “trabalho” se origina do latim *tripalium*, embora outras hipóteses a associem a *trabaculum*, instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, no qual os agricultores batiam o trigo, as espigas de milho, o linho para rasgá-los e esfiapá-los. Porém, a maioria dos dicionários registra *tripalium* apenas como instrumento de tortura, o que teria sido originalmente ou se tornado depois. Já para Oliveira (2001), o trabalho é a atividade desenvolvida pelo homem, sob determinadas formas, para produzir a riqueza e as condições históricas, que lhe dão validade, estabelecem o seu limite.

Segundo Arendt (2007), o trabalho corresponde à atividade da existência humana, porém, não necessariamente contida no eterno ciclo vital da espécie. O trabalho produz um ambiente diferente do natural, ou seja, um mundo “artificial” de coisas. A condição humana do trabalho é a “mundanidade”, e dentro de suas fronteiras habita cada vida individual, contudo, tal mundo se destina a sobreviver e transcender todas as vidas individuais. O trabalho está intrinsecamente ligado à sociedade, onde, enquanto existir uma sociedade, existirá trabalho, e este só terá sentido se a outra existir.

Ademais, Tavares (2006) diz que o emprego pode ser visto como a forma moderna de se ver o trabalho, é um novo conceito, criado e impulsionado pela Revolução Industrial. A história humana evolui e com ela os conceitos e formas do trabalho. O emprego como hoje se conhece tende a mudar, já o trabalho humano continuará como sempre existiu.

SENTIDO DO TRABALHO

O sentido do trabalho, pelo olhar histórico e cultural, pode variar com o passar do tempo, dependendo do indivíduo ou da coletividade, assim como o trabalho, que sofreu consideráveis transformações ao longo dos anos. Portanto, o sentido do trabalho precisa ser associada à classe social, compreendendo todo um contexto histórico e social no qual o trabalho e o trabalhador estão inseridos.

As inferências sobre o sentido do trabalho para as organizações e sociedades são abrangentes. Na conjectura organizacional, determina o que as pessoas acreditam ser legítimo, o que estão ou não motivadas a tolerar (CAVAZOTTE; LEMOS; VIANA, 2012). Assim, os autores afirmam que conhecer o sentido do trabalho para indivíduos e grupo na atualidade é essencial para se entender o comportamento das pessoas no trabalho, no mundo pós-moderno, em que a proporção profissional ainda tem ligação indispensável para a formação da identidade e para o bem estar dos indivíduos.

Os sentidos atribuídos ao trabalho correlatam a duas racionalidades presentes na sociedade e nas organizações: a instrumental e a substantiva. Os elementos constitutivos da ação racional instrumental relacionam-se a projeção utilitária das ações das pessoas, objetiva os fins, o aumento de poder, a maximização dos recursos, o êxito, o desempenho, a utilidade, a rentabilidade e a estratégia interpessoal, e exprime como elementos da ação racional substantiva a busca pela auto realização, o julgamento ético, a autenticidade, os valores emancipatórios e a autonomia (ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012).

A racionalidade substantiva para Souza *et al.* ([s.d]) é apoiada nas ações dos indivíduos, no qual a consciência de cada um é firmada em atitudes éticas com critérios de responsabilidade que prezam o bem estar coletivo. Já a racionalidade instrumental, segundo Lévy-Leboyer (1994), é interpretada como a forma pela qual cada pessoa percebe e apreende a ligação existente entre o trabalho que faz e o que dele extrai, e o que se extrai do trabalho deve dispor valor para o indivíduo para que possa haver motivação, sendo a situação contrária, desmotivadora.

Evidencia-se, dessa forma, que somente existirá significado do trabalho para as pessoas se estas estiverem inseridas dentro do sentido de suas próprias vidas, individuais e coletivas, e não apenas como uma dimensão da empresa em que elas trabalham (SIEVERS, 1990).

O MUNDO DO TRABALHO

O mundo do trabalho é dinâmico e apresenta cenários que se modificam de acordo com a conjuntura de cada momento. Em vista disso, quando se fala em mundo do trabalho, é possível perceber um conjunto de tendências, em que se configura um quadro crítico, com vertentes afins, em várias partes do mundo em que funciona a lógica do capital (ANTUNES, 2002).

Para Seifert e Vizeu (2015) as decorrências da ideologia do crescimento capitalista como forma precursora do movimento do mundo atual e como o *management* se constituiu como uma disciplina ideologicamente orientada, por ter se justificado como saber e prática na medida em que atendeu ao interesse da ideologia burguesa de crescimento econômico da organização.

Para Giddens (1979 *apud* SEIFERT; VIZEU, 2015), há três critérios que caracterizam uma forma de expressão ou um sistema de ideias como sendo uma ideologia. O primeiro é a representação de interesses particulares como sendo universais, ou seja, é a necessidade que

uma classe/grupo dominante tem em legitimar seus atos perante a sociedade ou fazer com que seus interesses sejam manifestados como se representassem os interesses de todos. O segundo é a negação ou transmutação de contradições, em que se comporta como um importante mecanismo de manutenção do *status quo*, constituindo como uma representação que distorce a realidade dos fatos de forma que o sistema social pareça ser equilibrado, justo e necessário. E, por fim, a naturalização do presente (reificação), que transforma a noção do *status quo* em uma fatalidade ou em algo natural (SEIFET; VIZEU, 2015).

O trabalho é uma das formas do homem atuar sobre o mundo. Para Ramos (2009), o homem age de várias formas, em função de uma bagagem que traz de sua herança cultural e de sua ideologia acerca das relações sociais. A ideia de bagagem pode ser atrelada ao sentido de competências. Assim, o autor alude que é necessário superar e ressignificar o sentido das competências como uma implantação pedagógica e ideológica que está presente nas teorias da educação e do trabalho hoje.

Segundo Gernet e Dejours (2011), existem efeitos nocivos da avaliação do trabalho que privilegia as performances individuais, sem conceber que há um reconhecimento firmado nos coletivos de trabalho. Assim, Bendassolli (2012) acrescenta que os critérios de reconhecimento muitas vezes confundem-se com critérios organizacionais de eficiência e eficácia.

Morin (2001) ainda defende que é necessário expandir o conceito de eficácia organizacional além dos valores econômicos para valores sociais, morais, espirituais e ecológicos. Tal afirmação visa a construção de uma ligação entre os elementos que caracterizam os sentidos do trabalho e os traços constitutivos das racionalidades instrumental e substantiva. Ao que parece, a tendência nas discussões, no que concernem as abordagens do mundo da vida, mostram-se antagônicas aos modelos das racionalidades.

Diante desse contexto, surge a ideia de empregabilidade que tem relação com a capacidade do indivíduo de garantir sua inserção no mercado de trabalho a longo prazo, mediante habilidades específicas, resultantes de um processo de desenvolvimento que propicie o desenvolvimento de competências essenciais.

Porém para Martins (2001), a palavra “trabalhidade” é mais apropriada do que “empregabilidade”, considerando as mudanças ocorridas no mercado de trabalho e a perspectiva de que os empregos estão sendo substituídos pelo trabalho. Já Malschitzky (2004) expõe a concepção das exigências do mercado de trabalho e o novo perfil do trabalho, evidenciando as necessidades de reciclagem de tempos em tempos, desenvolvendo novas habilidades multidisciplinares, permitindo a atuação em várias áreas.

As dificuldades encontradas pelos jovens para a inserção no mercado de trabalho, ainda segundo Pochmann (2004), é apenas a face mais visível do drama social de um país estagnado economicamente. Para ele, a dinâmica excludente do mercado de trabalho brasileiro vem deteriorando as vantagens potencialmente oferecidas pela educação, além de aumentar as desigualdades de renda para os mesmos níveis educacionais. O autor contraria a teoria do capital humano ao dizer que a elevação dos níveis de escolaridade, em um quadro de estagnação econômica, baixo investimento em tecnologia e precarização do mercado de trabalho, acaba se mostrando insuficiente para potencializar a geração de trabalho.

É indispensável a abordagem da situação de países em desenvolvimento como o Brasil, que, segundo Mello (2000), vivem situações conjunturais caracterizadas por políticas de ajuste econômico de curto prazo, instabilidade e fragilidade da tradição democrática, crescimento desigual e grandes desigualdades na distribuição de renda e ineficiência. Tais características fazem com que habilidades cognitivas e competências sociais de grau superior, como a

flexibilidade, autonomia, capacidade de adaptação a novas situações, não sejam prioridades, uma vez que as demandas básicas, como a leitura e escrita, não são plenamente atendidas.

EMPREGABILIDADE

Trabalho e emprego são termos que estão intrinsecamente correlacionados quando analisado o corpo social. Assim, é imprescindível que seja abordado a empregabilidade, no que tange a questões referentes às transformações do mundo e suas consequências, além de sua aplicação para o indivíduo. Discorrendo sobre a empregabilidade, Almeida (2007) aduz que a genealogia do conceito de empregabilidade é atribuída aos anglo-saxônicos, que no início do século XX usavam o termo para diferenciar a população empregável da não empregável, assim, a ideia disseminou-se no mundo ocidental. O termo “empregabilidade” origina da palavra *employability*, que significa a “condição de dar emprego ao que se sabe, a habilidade de obter ou manter um emprego ou trabalho” (MINARELLI, 1995, p. 37).

Portanto, empregabilidade pode ser compreendida, segundo Rueda, Martins e Campos (2014), como as ações realizadas pelas pessoas para desenvolver habilidades e a busca por conhecimentos para um posicionamento no mercado de trabalho. Já para Gazier ([s.d.] *apud* ALMEIDA, 2007), a empregabilidade é a capacidade relativa que um indivíduo tem para obter um emprego que o satisfaça, contrapondo as suas características pessoais e o mercado de trabalho. Para Almeida (2007) a empregabilidade é um conceito polissêmico e multidimensional, usado, sobretudo, como uma nova palavra no vocabulário, tanto no plano da definição de políticas públicas conduzidas pela individualização, quanto no plano de gestão adeptos da desregulação dos mercados, principalmente do mercado de trabalho. Assim, o termo está sendo aceito, apesar das críticas, para ratificar a visão do mundo ideologicamente alinhado ao neoliberalismo.

Compreende-se, na visão de Cordeiro (2002), que o processo educacional assume relevância, ao afirmar que o aprendizado seja o condutor entre as novas tecnologias e os conhecimentos, visando a competitividade das empresas e das nações. Para Magalhães (1997), as novas performances do mercado evidenciam a empregabilidade como um novo conceito no perfil do trabalhador, caracterizando-se como polivalente, ou seja, deve abranger tanto habilidades, conhecimentos e capacidades que ultrapassem a sua área de atividade profissional. O autor ainda diz que diante dessas novas concepções, as universidades não têm adaptado seus programas às exigências do mercado, gerando um conflito entre o planejamento profissional necessário e o mercado de trabalho mutável.

Consoante Druck (2001), o mito da qualificação e da empregabilidade encontrou na concepção de competência um sentido mais perverso ainda, pois responsabiliza os indivíduos, que trabalham para desenvolver aptidões e habilidades requeridas pelo ambiente organizacional como: iniciativa, criatividade, capacidade de adaptação, flexibilidade, capacidade de solucionar problemas e lidar com o inesperado. Porém, é possível a reflexão de que tais particularidades são observadas em trabalhadores informais, que são a grande maioria dos trabalhadores brasileiros, ou seja, no Brasil, a empregabilidade e competência são meros modelos, associados à precarização do trabalho e do emprego, típicos de países “subdesenvolvidos”, do que a novos padrões de organização do trabalho e de uma revolução tecnológica.

Ao tratar da primeira perspectiva de competências, que envolve educação e aprendizagem, pode-se inferir que, para Zulauf (2006), apesar dos conceitos para a empregabilidade serem diversos, há um consenso de que as habilidades que são requeridas

incluem competências gerais, pessoais e intelectuais que não são ensinadas abertamente nas disciplinas acadêmicas tradicionais.

Tanto a tendência educacional quanto o âmbito organizacional, apesar de serem motivadas por diferentes processos, valem-se do mesmo caminho de reflexão. Assim, Trasatti (1999) conclui que apenas o treinamento das habilidades e competências não muda o mundo, mas educar para pensar ajuda muito, ou seja, é dar acesso às pessoas para a reflexão.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este trabalho possui natureza teórico-empírica. A pesquisa teórica, segundo Demo (1994), oportuniza o conhecimento de teorias, ideias e estudos diversos, possibilitando o aprimoramento das mesmas, e as pesquisas empíricas possuem maior tangibilidade às argumentações, por mais delicado que possa ser a base fática, assim, neste trabalho, a pesquisa empírica foi realizada a partir do levantamento de dados, através da aplicação de questionários

A investigação define-se como predominantemente do tipo descritivo-exploratória. Segundo Gil (2010), a pesquisa descritiva expõe as características de determinada população e identifica prováveis relações entre variáveis. Essa pesquisa aconteceu através do levantamento de opiniões, junto aos discentes e egressos, que oportunizaram descrevê-los, assim como avaliar a metodologia que o curso aplica. Já a pesquisa exploratória, segundo Prodanov e Freitas (2013), tem como finalidade proporcionar mais informações sobre o assunto, isto é, facilitar a delimitação do tema. Tal pesquisa foi realizada através de levantamento bibliográfico e levantamento de campo ou *survey*, que aconteceu mediante investigação prática, na obtenção de informações com estudantes e egressos, que receberam tratamento quantitativo.

Como estratégia metodológica, optou-se pelo estudo de caso simples, ao selecionar uma unidade de análise, possibilitando apreciar melhor o fenômeno estudado. O lócus da investigação foi a Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, selecionando o Curso de Administração que, segundo UESB (2019) é uma instituição multicampi, regulamentada e ratificada em sua qualidade de estrutura educacional, com sede na cidade de Vitória da Conquista. A Instituição oferta anualmente, mais de 3 mil vagas, distribuídas em 47 cursos de graduação, e também pós-graduação, como especializações, mestrados e doutorados. Possui área de 1.110.543,21 m², organizada em mais de 70 setores acadêmicos, 166 salas de aula e 218 laboratórios (UESB, 2019). A qualificação do corpo técnico administrativo e do corpo docente é outro destaque, contribuindo para que a Universidade seja reconhecida nacionalmente.

O curso de Administração (bacharelado) da UESB foi criado no ano de 1981, na cidade de Vitória da Conquista, segundo Costa (2016). O curso oferece 80 vagas por ano, sendo estas vagas disponibilizadas nos períodos vespertino e noturno, e o ingresso se dá por meio do Sistema de Seleção Unificada – SISU, e pelo vestibular, realizado pela Instituição.

Neste estudo, a amostragem foi a não probabilística, pois, segundo Gil (2008), não apresenta fundamentação matemática ou estatística, dependendo unicamente de critérios do pesquisador, além de ser mais crítico em relação à validade de seus resultados. Assim, definiu-se a população pelo número total de alunos e egressos do Curso de Administração da UESB. No segmento discente, a população foi de 353 (trezentos e cinquenta e três) estudantes; no segmento de egressos, a população foi de 1900 (mil e novecentos), segundo afirmação da Secretaria Geral de Cursos da Universidade (2019). A amostra foi de 139 (cento e trinta e nove) estudantes, o equivalente a 39,38% do universo de alunos do Curso; e 109 (cento e nove) egressos do curso de Administração da UESB, representando 5,74% do número de egressos.

Os dados primários são aqueles obtidos por meio de pesquisa prática e que se encontram dispersos, sem registro em documentos, pois são coletados da realidade para o devido tratamento analítico (PRODANOV; FREITAS, 2013). Nesta pesquisa, a coleta desses dados aconteceu por meio de aplicação de questionários estruturados com os estudantes e egressos. Já os dados secundários foram obtidos por meio de levantamento bibliográfico, através de livros, trabalhos acadêmicos, artigos, etc. (PRODANOV; FREITAS, 2013). A pesquisa foi aplicada via questionário *online*, elaborado e aplicado por meio da ferramenta *Google Forms*, que coletou as opiniões dos pesquisados, mantendo o seu anonimato. Os questionários direcionados aos estudantes e egressos foram aplicados no período de 05/04/2019 à 30/06/2019, sendo compostos por cinco partes. A primeira traçou o perfil; a segunda tratou de questões sobre educação, trabalho e o curso de Administração da UESB; a terceira sobre as contribuições do curso de Administração da UESB para a formação acadêmica; a quarta tratou de questões sobre empregabilidade; e a quinta, sobre o sentido do trabalho.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise do perfil dos estudantes e egressos levou em consideração os elementos gênero, faixa etária, estado civil e renda familiar, conforme apresentados na Tabela 1.

Tabela 1 - Perfil dos estudantes e egressos

Variáveis	Estudantes	Estudantes	Egressos	Egressos
	Nº	%	Nº	%
Gênero				
Masculino	65	53,20%	40	36,70%
Feminino	74	46,80%	69	63,30%
Faixa etária				
18 à 23 anos	76	54,70%	6	5,50%
24 à 29 anos	37	26,60%	38	34,86%
30 à 35 anos	20	14,40%	30	27,52%
36 à 40 anos	1	0,70%	20	18,35%
41 à 45 anos	4	2,90%	6	5,50%
46 à 50 anos	0	0,00%	4	3,67%
Acima de 50 anos	1	0,70%	5	4,59%
Estado civil				
Solteiro (a)	126	90,60%	61	55,96%
Casado (a)	10	7,20%	43	39,45%
Separado (a)	1	0,70%	3	2,75%
Viúvo (a)	0	0,00%	1	0,92%
Outros (as)	2	1,50%	1	0,92%
Renda familiar				
De 1 à 3 salários mínimos	90	64,70%	25	22,94%
De 3,01 à 6 salários mínimos	40	28,80%	25	22,94%
De 6,01 à 9 salários mínimos	4	2,90%	16	14,68%
De 9,01 à 12 salários mínimos	4	2,90%	18	16,51%
De 12,01 à 15 salários mínimos	0	0,00%	10	9,17%
Acima de 15 salários mínimos	1	0,70%	15	13,76%
Total	139	100,00%	109	100,00%

Fonte: Pesquisa de campo, 2019.

Ao traçar o perfil dos estudantes do curso de Administração da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, foi possível verificar que 46,08% são do gênero feminino; 95,7% encontram-se na faixa etária entre 18 à 35 anos; 90,6% solteiros (as); e 93,5% possuem renda familiar de 1 à 6 salários mínimos.

O perfil de egressos aponta que a maioria é do gênero feminino (63,30%); 80,73% possuem de 24 à 40 anos; são solteiros (55,96%); a maioria (60,56%) recebe de 1 à 9 salários mínimos, e 39,44% recebe de 9,01 a acima de 15 salários mínimos.

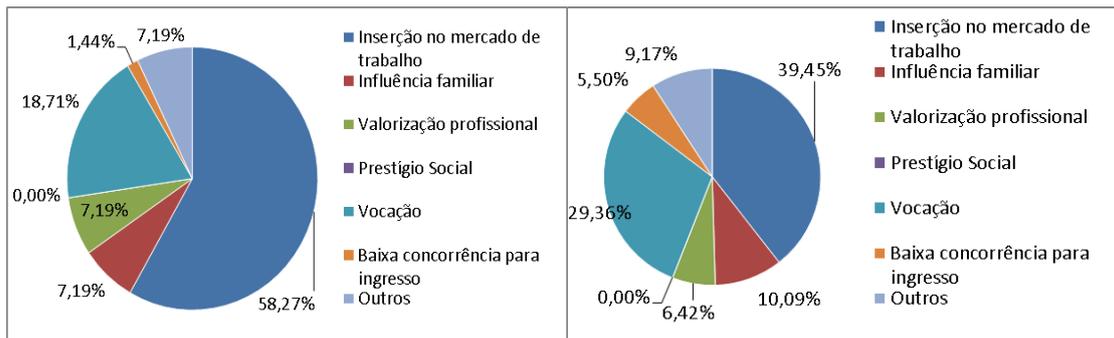


Gráfico 1 – Motivo da escolha do Curso de Administração – Estudantes e Egressos

Fonte: Pesquisa de campo, 2019.

O Gráfico 1 apresenta o motivo pela escolha o curso de Administração, no qual a inserção no mercado de trabalho foi predominante para a decisão dos alunos com 58,27% e 39,45% dos egressos, dados que convergem à racionalidade instrumental como fonte motivadora no fator de escolha, assim como é defendido por Lévy-Leboyer (1994).

A vocação foi o segundo valor mais expressivo demonstrado do gráfico 1, totalizando 18,71% para alunos e 29,36% da escolha dos egressos, ressaltando que a racionalidade substantiva também faz parte dos critérios que os induziram a escolherem o curso, referido por Souza *et al.* ([s.d]).

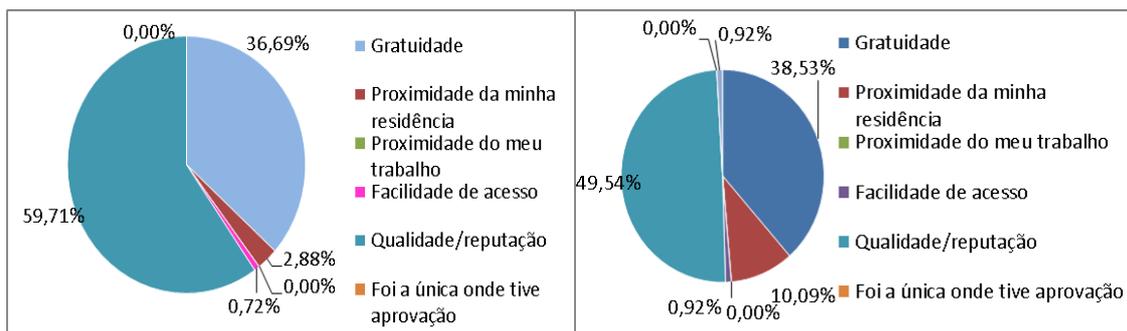


Gráfico 2 – Razões para ter escolhido a UESB – Estudantes e Egressos

Fonte: Pesquisa de campo, 2019.

Ao analisar o gráfico 2, que representa a razão pela qual o aluno de Administração escolheu a UESB, é possível compreender que a maior parte dos estudantes e egressos consideram a qualidade e a reputação da Universidade um fator importante para o seu ingresso, totalizando 59,71% para estudantes e 49,54% para egressos. Logo após, o segundo fator que mais se destaca

entre os quesitos citados foi o da gratuidade, 36,69% para estudantes e 38,53% par egressos. Dados que reportam a ideias de Cordeiro (2002).

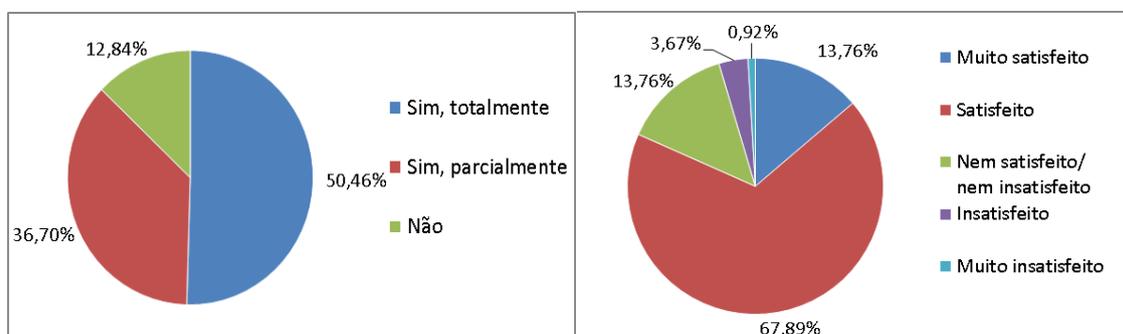


Gráfico 3 – Curso x Empregabilidade / Avaliação do Curso - Egresso
Fonte: Pesquisa de campo, 2019.

O gráfico 3 mostra se o curso de Administração da UESB proporcionou empregabilidade ao egresso. Assim, ficou demonstrado que 50,46% afirmaram que o curso proporcionou totalmente a empregabilidade; 36,70% que proporcionou parcialmente; e 12,84% que não.

Além disso, o gráfico 3 expõe o grau de satisfação do egresso em relação ao curso, demonstrando que 13,76% afirmaram estarem muito satisfeitos; 67,89% satisfeitos; 13,76% não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos; 3,67% insatisfeitos; e 0,92% muito insatisfeitos.

Desse modo é possível inferir que a satisfação dos egressos com o Curso de Administração e sua percepção positiva acerca da contribuição do Curso para desenvolver habilidades e competências importantes para o seu nível de empregabilidade, contribuem para o sentido do trabalho que os egressos possuem, como acentua Levy-Leboyer (1994).

A tabela 2 apresenta o grau de concordância dos alunos e egressos do Curso de Administração da UESB, acerca das variáveis que compõem a empregabilidade.

Tabela 2 - Empregabilidade (Grau de concordância)

Variáveis	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Não concordo/não discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente	Não sei responder	TOTAL
Conhecimentos e habilidades adquiridas na graduação							
Estudantes	33,09%	54,68%	2,88%	3,60%	0,72%	5,03%	100,00%
Egressos	25,69%	64,22%	7,34%	2,75%	0,00%	0,00%	100,00%
Conjunto de conhecimentos e habilidades adquiridas fora da graduação							
Estudantes	38,85%	46,04%	6,47%	0,72%	2,16%	5,76%	100,00%
Egressos	31,19%	63,30%	3,67%	0,92%	0,00%	0,92%	100,00%
Experiência profissional							
Estudantes	51,08%	33,09%	5,04%	4,32%	3,60%	2,87%	100,00%
Egressos	51,38%	39,45%	6,42%	2,75%	0,00%	0,00%	100,00%
Comportamento proativo perante as adversidades empresariais							
Estudantes	61,15%	26,62%	6,47%	0,00%	0,72%	5,04%	100,00%
Egressos	67,89%	24,77%	2,75%	2,75%	1,84%	0,00%	100,00%

Capacidade de gerar renda e trabalho							
Estudantes	51,08%	31,65%	8,63%	2,16%	0,00%	6,48%	100,00%
Egressos	39,45%	47,71%	6,42%	4,59%	0,92%	0,91%	100,00%

Fonte: Pesquisa de campo, 2019.

A tabela 3 explicita o grau em que esses estudantes e egressos consideram que adquiriram esses elementos inerentes à empregabilidade.

Tabela 3 - Empregabilidade (Grau de obtenção)

Variáveis	Possuo totalmente	Possuo parcialmente	Não Possuo	Não sei responder	Total
Conhecimentos e habilidades adquiridas na graduação					
Estudantes	12,95%	79,14%	3,60%	4,31%	100,00%
Egressos	23,85%	73,39%	2,76%	0,00%	100,00%
Conjunto de conhecimentos e habilidades adquiridas fora da graduação					
Estudantes	26,62%	64,03%	4,32%	5,03%	100,00%
Egressos	39,45%	59,63%	0,92%	0,00%	100,00%
Experiência profissional					
Estudantes	32,37%	46,04%	16,55%	5,04%	100,00%
Egressos	50,46%	39,45%	10,09%	0,00%	100,00%
Comportamento proativo perante as adversidades empresariais					
Estudantes	38,13%	48,20%	7,19%	6,48%	100,00%
Egressos	61,47%	35,78%	1,83%	0,92%	100,00%
Capacidade de gerar renda e trabalho					
Estudantes	29,50%	49,64%	13,67%	7,19%	100,00%
Egressos	42,20%	45,87%	7,34%	4,59%	100,00%

Fonte: Pesquisa de campo, 2019.

Identificando os fatores na perspectiva dos estudantes e egressos que norteiam a empregabilidade tanto os discentes como para os egressos, os elementos que proporcionam a empregabilidade são: conhecimentos e habilidades adquiridas na graduação, 87,77% concordaram total e parcialmente e 97,24%, concordam total e parcialmente; conjunto de conhecimentos e habilidades adquiridas fora da graduação, 84,89% concordaram total e parcialmente e 94,49% concordam total e parcialmente; possuir experiência profissional, 84,17% concordam total e parcialmente e 90,83% concordam total e parcialmente; possuir comportamento proativo perante as adversidades profissionais, 87,77% concordaram total e parcialmente e 92,66% concordaram total e parcialmente; e deter da capacidade de gerar renda e trabalho, 82,73% concordaram total e parcialmente e 87,16% concordaram total e parcialmente, mostrando convergência com autores como Minarelli (1995) e Rueda, Martins e Campos (2014).

Os aspectos apontados mostram que os estudantes e egressos não só se consideram conhecedores do conceito e elementos da empregabilidade, como também, em sua maioria, afirmam possuir as habilidades e competências requeridas no ambiente profissional, como: conhecimentos e habilidades adquiridas na graduação, 92,09% possuem total e parcialmente e 97,24% possuem total e parcialmente; conjunto de conhecimentos e habilidades adquiridas fora da graduação, 90,65% possuem total e parcialmente e 99,08% possuem total e parcialmente;

possuir experiência profissional, 78,41% possuem total e parcialmente e 89,91% possuem total e parcialmente; possuir comportamento proativo perante as adversidades profissionais, 86,33% possuem total e parcialmente e 97,25% possuem total e parcialmente; e deter da capacidade de gerar renda e trabalho, 79,14% possuem total e parcialmente e 88,07% possuem total e parcialmente.

Tabela 4 - Sentido do trabalho

Variáveis	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Não concordo/ não discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente	Não sei responder	TOTAL
Boa remuneração							
Estudantes	53,24%	40,28%	2,88%	2,88%	0,72%	0,00%	100,00%
Egressos	52,29%	40,37%	2,75%	2,75%	1,84%	0,00%	100,00%
Trabalhar com o que ama							
Estudantes	76,98%	17,99%	1,44%	2,88%	0,71%	0,00%	100,00%
Egressos	64,22%	30,28%	2,75%	1,83%	0,92%	0,00%	100,00%
Sucesso na carreira							
Estudantes	67,63%	28,06%	2,88%	1,43%	0,00%	0,00%	100,00%
Egressos	56,88%	38,53%	1,83%	1,83%	0,93%	0,00%	100,00%
Autodesenvolvimento							
Estudantes	76,26%	23,02%	0,72%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Egressos	70,64%	24,77%	4,59%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Valores éticos e morais							
Estudantes	78,42%	20,86%	0,00%	0,72%	0,00%	0,00%	100,00%
Egressos	77,98%	18,35%	3,67%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Autorrealização							
Estudantes	77,70%	19,42%	1,44%	0,72%	0,72%	0,00%	100,00%
Egressos	77,06%	18,35%	4,59%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Sufrimento e dor							
Estudantes	7,91%	18,71%	23,02%	9,35%	37,41%	3,60%	100,00%
Egressos	6,42%	17,43%	19,27%	13,76%	39,45%	3,67%	100,00%

Fonte: Pesquisa de campo, 2019.

Além das características indicadas, outro ponto que toca o aspecto da empregabilidade é o sentido do trabalho. Servindo de parâmetro para o entendimento da percepção pela qual os estudantes e egressos fazem do mundo do trabalho e suas relações. Foram apontadas como fatores para discentes e egressos, que dão sentido ao trabalho: a boa remuneração, onde, 93,53% dos estudantes concordaram total e parcialmente, e 92,66% dos egressos concordaram total e parcialmente; o trabalho com o que se ama, 94,97% dos estudantes concordaram total e parcialmente, e 94,5% dos egressos concordaram total e parcialmente; o sucesso na carreira, 95,69% dos estudantes concordaram total e parcialmente, e 95,41% dos egressos concordaram total e parcialmente; o autodesenvolvimento, 99,28% dos estudantes concordaram total e parcialmente, e 95,41% dos egressos concordaram total e parcialmente; os valores éticos e morais, 99,28% dos estudantes concordaram total e parcialmente, e 96,33% dos egressos concordaram total e parcialmente; e a autorrealização, 97,12% dos estudantes concordaram total e parcialmente, e 95,41% dos egressos concordaram total e parcialmente.

Além disso, estudantes (69,78%) e egressos (72,48%), em sua maioria, são indiferentes, discordaram total e parcialmente que o sofrimento e a dor não fazem parte do contexto que estão inseridos profissionalmente, correspondendo ao pensamento de autores como Sievers (1990) e Cavazotte, Lemos, Viana (2012).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É perceptível que a globalização desencadeou processos de mudanças em todos os níveis da sociedade. Os impactos causados por tais modificações geram efeitos nos comportamentos e no desenvolvimento das atividades das pessoas. Sobre empregabilidade, as abordagens conduzem a percepção de que as conjunturas sociais estão intrinsecamente ligadas ao trabalho, ou seja, enquanto existir uma sociedade, também existirá o trabalho, e uma só terá sentido com a outra. Por sua vez, o trabalho é o meio pelo qual os indivíduos produzem bens ou serviços para satisfazer as necessidades e desejos do meio em que vive.

Compreender a complexidade das esferas sociais e sua ligação com as constantes mudanças do mundo, devido à globalização, é um dos fundamentos da Administração, pois a partir dela é possível o entendimento e a orientação dos pensamentos e práticas nas organizações e, conseqüentemente, aos indivíduos. É necessário interpretar os fatores que moldam o trabalhador, para que este detenha as competências requeridas pela empregabilidade. Dessa forma, o presente artigo propôs analisar qual a percepção dos alunos e egressos do curso de Administração da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia acerca da empregabilidade que o curso proporciona. Tal objetivo reconhece a tendência de que a qualificação profissional está sobre uma nova realidade, que busca um profissional com habilidades multidisciplinares.

Diante da temática que envolve a empregabilidade, as abordagens conduzem a percepção de que as conjunturas sociais estão intrinsecamente ligadas ao trabalho, ou seja, enquanto existir uma sociedade, também existirá o trabalho, e uma só terá sentido com a outra. Por sua vez, o trabalho é o meio pelo qual os indivíduos produzem bens ou serviços para satisfazer as necessidades e desejos do meio em que vive.

Quanto ao objetivo geral desta pesquisa, a percepção que alunos e os egressos possuem sobre a empregabilidade do curso de Administração da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, foi alcançado, apontando que os alunos e egressos reconhecem a qualidade do curso, o desenvolvimento de habilidades e competências requeridas pelo mundo do trabalho e sua empregabilidade. Expõe, ainda, outros fatores que contribuem para a formação do aluno e que contribuíram para a formação do egresso, elementos que indicam a condição dos indivíduos pesquisados, como por exemplo ao tratar de assuntos como o sentido do trabalho.

Contudo, se fez necessário o entendimento de que o mundo do trabalho e suas relações são moldados por ideologias capitalistas, caracterizada por uma economia instável, além de depender do desenvolvimento de um país com crescimento desigual na distribuição de renda.

Com isso, verifica-se um descompasso entre a educação e as competências demandadas pelo mercado de trabalho, pois, as habilidades cognitivas e conhecimentos adquiridos no grau superior não são válidos como um avanço competitivo no mercado, quando as demandas básicas de ensino não são plenamente atendidas. Outro fato de interesse para esta pesquisa é de que a empregabilidade, em um país em desenvolvimento como o Brasil, é apenas um modelo de idealização, pois associado à precarização e flexibilização do trabalho, e ao desemprego, torna as competências, habilidades, conhecimentos e técnicas adquiridas uma falácia moderna no que tange as relações de trabalho e emprego dos indivíduos.

Assim, entende-se com os resultados alcançados por esta pesquisa, que apesar dos alunos e egressos se manterem positivos sobre os fatores que implicam a empregabilidade e sobre o desempenho do curso de Administração da UESB, é visível que ao compreender o capitalismo globalizado e as novas concepções organizacionais de produção e dos mercados, observa-se que as relações de trabalho não representam mais ao modelo tradicional, implicando, desta forma, nos modelos de ensino, também. Para isso, é preciso mudanças nas metodologias

de ensino, assumindo uma nova concepção sobre as competências, potencializando as individualidades e priorizando desenvolvimento para a atuação no mundo do trabalho mutável, onde a sociedade está inserida.

O estudo teve a limitação de utilizar a estratégia metodológica do estudo de caso simples que, não obstante ser proporcionar o estudo aprofundado do fenômeno desejado, apresenta a limitação de não poder generalizar os seus resultados para outras organizações. Outra limitação refere-se à amostragem, considerando que a intenção era realizar um censo, embora a amostra seja representativa.

Ao longo do desenvolvimento desta pesquisa identificou-se questões relacionadas que permitem a elaboração de outros estudos, com vistas à ampliação do entendimento sobre os eventos estudados e resultados obtidos. Desta maneira, é importante a perspectiva de que não existem pesquisas que se considerem conclusivas, pois, os estudos apenas asseguram resultados obtidos mediante um determinado grupo de averiguação, além de entender que as transformações do mundo fazem com que as relações e posicionamentos mudem constantemente.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. *O que é trabalho*. 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

ALMEIDA, Antônio José. *Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal*. Sísifo. *Revista de Ciências da Educação*, 2, pp. 51-58. 2007. Disponível em: <<http://sisifo.fpce.ul.pt>> Acesso em: 16 abr. 2019.

ANDRADE, S. C.; TOLFO, S. R.; DELLAGNELO, E. L. *Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia*. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 16, n. 2, p. 200-216, abr. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v16n2/v16n2a03.pdf>> Acesso em: 07 set. 2018.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?: Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2002. 200 p.

ARENDDT, Hannah. *A condição humana*. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007. 352 p. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1130009/mod_resource/content/1/A%20condi%C3%A7%C3%A3o%20humana-%20Hannah%20Arendt.pdf>. Acesso em: 02 set. 2018.

ARRUDA, José Jobson de A.; PILETTI, Nelson. *Toda a história: História geral e história do Brasil*. 7. ed. São Paulo: Ática, 1997

BENDASSOLLI, Pedro F. *Reconhecimento do trabalho: Perspectivas e questões contemporâneas*. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 17, n. 1, p. 37-46, jan. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pe/v17n1/v17n1a04.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2018.

CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; LEMOS, Ana Heloisa da Costa; VIANA, Mila Desouza de Aquino. *Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais?*. Caderno EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 162-180, mar. 2012. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v10n1/11.pdf>> Acesso em: 06 set. 2018.

CORDEIRO, Maria Auxiliadôra Nunes. *Qualificação Profissional: uma avaliação dos cursos de coordenados pelas SETRAS em Vitória da Conquista- Bahia, no período de 1999-2000*. 2002. Dissertação de mestrado (Mestrado em Administração) - Universidade Estadual da Bahia, Salvador, 2002.

COSTA, Karen. *Curso de Administração: há 35 anos formando gestores*. Vitória da Conquista, 2016. Disponível em: <http://www2.uesb.br/revistaeletronica/curso-de-administracao-ha-35-anos-formando-gestores/>. Acesso em: 17 jul. 2019.

DEMO, P. *Pesquisa e Construção do Conhecimento - Metodologia científica no caminho de Habermas*. Tempo Brasileiro, Rio de Janeiro.1994.

DRUCK, Graça. *Qualificação, empregabilidade e competência: mitos versus realidade*. In: GOMES, Álvaro et al. *O trabalho no século XXI*. São Paulo: Anita Garibaldi, 2001.

FARIA, José Carlos. *Administração: Introdução ao Estudo*. 1ed. São Paulo: Pioneira, 1994.v.1.

GERNET, I.; DEJOURS, C. *Avaliação do trabalho e reconhecimento*. In: BENDASSOLLI, P.F.; SOBOLL, L.A. *Clínicas do trabalho Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*, 1. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

GIL, Antônio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010, 175p.

GIL, Antônio Carlos. *Métodos e técnicas da pesquisa social*. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008. 200p.

LÉVY-LEBOYER, Claude. *A crise das motivações*. São Paulo: Atlas, 1994.

MAGALHÃES, M. O. *Tecnologia e subjetividade: novas perspectivas sobre o trabalho, a educação e a regulação social*. Aletheia, 6 (43), 43-49, 1997.

MALSCHITZKY, Nancy. *Empregabilidade: um modelo para instituição de ensino superior orientar e encaminhar a carreira profissional dos acadêmicos*. 2004. 177 p. Tese de Doutorado (Engenharia de Produção)- Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/86703/206605.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 13 set. 2018.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Fundamentos da Metodologia científica*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. 311 p.

MARTINS, H.T. *Gestão de carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual & resultados de pesquisa*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. 29 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2011. 966 p. 1 v.

MELLO, Guiomar Namó de. *Cidadania e Competitividade: Desafios educacionais do terceiro milênio*. São Paulo: Cortez, 2000.

MINARELLI, J. A. *Empregabilidade: como ter trabalho e remuneração sempre*. São Paulo: Gente, 1995.

MORIN, Estelle M. *Os sentidos do trabalho*. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, 5 jul. 2001.

OLIVEIRA, Carlos Roberto de. *História do trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Ática, 2001.

POCHMANN, M. *Educação e trabalho: como desenvolver uma relação virtuosa?* Educ. Soc., Campinas, vol. 25, n. 87, p. 383-399, maio/ago. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21462.pdf>> Acesso em: 29 set. 2018.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. *Metodologia do trabalho científico: Método e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. 2. ed. Rio Grande do Sul: FEEVALE, 2013. 276 p.

RAMOS, M. *Educação pelo Trabalho: possibilidades, limites e perspectivas da formação profissional*. Saúde e Sociedade, São Paulo, v.18, supl.2, p. 55-59, 2009. Disponível em: <<https://scielosp.org/pdf/sausoc/2009.v18suppl2/55-59/pt>>. Acesso em: 09 set. 2018.

RUEDA, Fabián Javier Marín; MARTINS, Luciano Julio; CAMPOS, Keli Cristina de Lara. *Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isso?*. Psicologia: Teoria e Prática, São Paulo, 1 abr. 2014. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872004000200006 Acesso em: 29 abr. 2019.

SEIFERT, Rene Eugenio; VIZEU, Fabio. *Crescimento Organizacional: Uma Ideologia Gerencial?* Rio de Janeiro, v.19. n.1, p.127-141, jan./fev. 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v19n1/1982-7849-rac-19-1-0127.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2018.

SIEVERS, Burkard. *Além do sucedâneo da motivação*. In: BERGAMINI, Cecília Whitacker e CODA Roberto. *Psicodinâmica da vida organizacional: motivação & liderança*. São Paulo: Livraria Pioneira, 1990, cap. 7, p. 105-123.

SILVA, Reinaldo O. da. *Teorias da Administração*. São Paulo: Pioneira, 2002.

SOUZA, W. J. de *et al.* *Entre a Racionalidade Instrumental e a Racionalidade Substantiva: Estudo Sobre o Dilema Central do Trabalho Cooperativo*. S/d. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/91680320/Artigo-Trabalho>>. Acesso em: 11 Set. 2018.

TAVARES, Celso Icaro Grijó Costa. *Análise do rumo profissional do trabalhador em relação à sua área de formação*. 2006. 85 p. Dissertação de Mestrado (Mestrado executivo em gestão empresarial) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3834/Celso-Icaro.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2018.

TRASATTI, Sidney Roberto. *Treinamento de competências funcionais: moldando o futuro organizacional pelas pessoas*. In: NERI, Aguinaldo A; COSTA, Maria Inês; TRASATTI, Sidney Roberto. *Gestão De RH por competências e a empregabilidade*. São Paulo: Papirus, 1999.

UESB – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. *Institucional*. Vitória da Conquista, 1 jan. 2019. Disponível em: <http://www2.uesb.br>. Acesso em: 18 jul. 2019.

ZULAUF, Monika, *Educação superior e desenvolvimento de habilidades para o empreendedorismo: explorando a visão de dois alunos*. Sociologias [online] 2006, 8 (julho-dezembro): [Data da consulta: 30 de abril de 2019] Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86819555006>> ISSN 1517- 4522.