

**Área Temática:** Ensino-Aprendizagem, Pesquisa e Formação Didático- Pedagógica de Professores em Administração – EAPFDP.

**Código:** EAPFDP

**A PERCEPÇÃO DOS ESTUDANTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA  
UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA ACERCA DA  
EMPREGABILIDADE DO CURSO.**

**RESUMO:** Essa pesquisa teve o propósito de analisar a percepção do aluno do curso de Administração da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia - UESB, compreender o perfil, as expectativas profissionais, as oportunidades de trabalho, as condições da empregabilidade e os fatores que a norteiam. Para dar sustentação teórica e conceitual do estudo, foram utilizadas obras de autores como Faria (1994), Arendt (2007), Antunes (2002), Tavares (2006) e Zulauf (2006). Optou-se pela investigação teórico-empírica, do tipo exploratória e descritiva, com a estratégia metodológica do estudo de caso simples. A unidade de análise foi o curso de Administração da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. A população foi de 353 alunos, e amostra de 139 estudantes, do tipo não probabilística. O instrumento de coleta foi o questionário estruturado e autoadministrado, que posteriormente foram tratados numa abordagem quantitativa. Constatou-se que a empregabilidade oferecida pelo curso de Administração é positiva nas percepções de seus alunos, 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 research aimed to analyze a student's perception of the Administration course at the State University of the Southwest of Bahia - UESB, to understand the profile, professional expectations, job opportunities, employability conditions and the factors that guide it. To provide theoretical and conceptual support for the study, works by authors such as Faria (1994), Arendt (2007), Antunes (2002), Tavares (2006) and Zulauf (2006) were used. We opted for theoretical-empirical research, exploratory and descriptive, with the methodological strategy of a simple case study. The unit of analysis was the administration course at the State University of Southwest Bahia. The population was 353 students, and a sample of 139 students, of the non-probabilistic type. The collection instrument was the structured and self-administered questionnaire, which were later treated in a quantitative approach. It was found that the employability offered by the Administration course and positive in the perceptions of its students, 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; work.

## **INTRODUÇÃO**

A Administração surgiu com as tarefas e técnicas rotineiras, mesmo que de forma primária, e se fez necessária para a sobrevivência do homem. O desenvolvimento do intelecto humano foi se aprimorando, assim como os métodos, melhorando cada vez mais as condições de vida. 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 de alguns pontos como a Abordagem Clássica, a Teoria das Relações Humanas, a Teoria Burocrática e as mudanças enfrentadas pela nova Administração.

A história do trabalho está atrelada à história da Administração, e de forma cronológica, pode ser abordada desde a Pré-história, as formações antigas, as formações feudais e o advento do capitalismo. 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

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, 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, investigando a percepção desse público acerca da empregabilidade do curso e conhecer as suas impressões sobre o trabalho.

## **HISTÓRIA DA ADMINISTRAÇÃO**

A evolução no campo da Administração remonta duas fases: a teocrática e a empírica-prática. Além disso, 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.); Platão e Aristóteles (384 à 322 a.C.). Outros filósofos também discutiam o tema, como Francis Bacon (1561 à 1626), o fundador da Lógica Moderna; René Descartes (1596 à 1650), o fundador da Filosofia Moderna; e Karl Marx (1818 à 1883).

Tratando-se da influência da Igreja Católica, Faria (1994) cita que a estrutura da organização eclesial serviu de modelo para outras organizações. O autor ainda

se refere à influência das organizações militares para a Administração como legados básicos e inspiradores de muitos teóricos.

A Administração como forma de ciência pode ser notada a partir da Revolução Industrial. Faria (1994) identificou que houve a expansão da indústria e o crescimento dos grandes impérios capitalistas. A Abordagem Clássica se desdobra por dois engenheiros, Frederick Winslow Taylor (1856 à 1915) e Henri Fayol (1841 à 1925), preocupados em resolver questões que envolviam as operações, tarefas e atividades.

Com o avanço 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. Essa teoria originou-se na Europa, no século XX, buscando a racionalidade técnica no sistema administrativo.

Para Motta e Vasconcelos (2002) vive-se na era da mudança, visualizadas na tecnologia, na estrutura social, nas necessidades, nas pessoas e até no sistema cultural, em que a estabilidade passa ser vista como suspeita e a mudança mais valorizada. Nesse sentido, verifica-se, que a Administração possui um conceito dinâmico, que avança de acordo com os cenários e conjunturas hodiernas.

## **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).

Enquanto as formações escravistas, para Oliveira (2001), são resultados históricos 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, 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 Arendt (2007), o trabalho corresponde à atividade da existência humana, porém, não necessariamente contida no eterno ciclo vital da espécie. Está intrinsecamente ligado à sociedade, onde, enquanto existir uma sociedade, existirá trabalho, e este só terá sentido se a outra existir.

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.

## **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. Tais transformações se deram por conta das mudanças tecnológicas na era pós-industrial, com as biotecnologias, a automação, as *multimedia* e as redes computacionais globais, que representam alguns dos novos recursos que constituem grandes transformações nos diversos setores produtivos (CAVAZOTTE; LEMOS; VIANA, 2012).

Do ponto de vista individual, o sentido do trabalho estabelece as bases sobre as quais se edificam princípios e preferências dos trabalhadores em relação à esfera ocupacional, sendo também um elemento formador de objetivos, escolhas e atitudes em relação à carreira (CAVAZOTTE; LEMOS; VIANA, 2012, p.165).

Segundo Andrade, Tolfo e Dellagnelo (2012), trata-se de um construto psicológico multidimensional e dinâmico, consequente da relação entre variáveis pessoais e ambientais relacionadas ao trabalho.

Ainda para Harman e Hormann (1994) o propósito da atividade profissional que um indivíduo realiza é de suma importância, pois o fenômeno pode ser interpretado também como a busca do significado do trabalho, inclusive, podendo ser o significado para suas vidas, desde que este proporcione aos indivíduos a sensação de estar prestando uma valiosa contribuição para a sociedade.

## **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).

Seifert e Vizeu (2015) explanam sobre 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* SEIFET; 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).

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**

O mundo do trabalho passa por transformações em diversas características. O ritmo acelerado do reordenamento econômico em escala mundial e a modernização tecnológica e organizacional têm alterado o perfil da oferta e de empregos. O retorno das altas taxas de desemprego e das incertezas quanto ao crescimento econômico são fenômenos que estão merecendo atenção no momento. Esse fato aparece como

uma realidade estrutural e percebem-se, simultaneamente, novas exigências para a qualificação profissional: espera-se o desenvolvimento de certas habilidades que processos educativos convencionais não podem oferecer (CORDEIRO, 2002, p.28).

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.

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.

Segundo 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.

Para Zulauf (2006) existe uma lacuna entre o desenvolvimento das habilidades para a empregabilidade e o que os empregadores precisam. Além disso, o aumento no número de graduados provoca o crescimento da competição no mercado de trabalho, porém, muitos dos novos graduados não utilizam dos seus conhecimentos específicos adquiridos nos cursos de graduação. Isso evidencia que o treinamento universitário precisa combinar o ensino de matérias específicas e o ensino de habilidades que podem ser desenvolvidas em diversas áreas de trabalho.

Noble (1999 *apud* ZULAUF, 2006) relata que membros de comunidades acadêmicas dizem que as habilidades de empregabilidade estão sendo ensinadas de maneira implícita e que é admitido o fato de que uma parte dos estudantes não são conhecedores de que desenvolvem tais habilidades e que por isso não serão capazes de utilizar seus conhecimentos proveitosamente nos contextos de trabalho.

## **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 delas, e a pesquisas empíricas possuem maior tangibilidade às argumentações, por mais delicado que possa ser a base fatural, 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, 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 pós-graduação, como especializações, mestrados e doutorados. Possui área de 1.110.543,21 m<sup>2</sup>, organizada em mais de 70 setores acadêmicos, 166 salas de aula e 218 laboratórios (UESB, 2019). 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.

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. A população considerou o número total de alunos do Curso de Administração da UESB, num total de 353 (trezentos e cinquenta e três) estudantes, 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.

Nesta pesquisa, a coleta desses dados aconteceu por meio de aplicação de questionários estruturados com os estudantes. 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.

## ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Ao traçar o perfil dos estudantes de Administração da UESB foi possível identificar que número de pessoas do gênero feminino é de 53,2% e 46,8% do sexo masculino. A faixa etária de maior percentual é a de 18 à 23 anos, com 54,7% dos estudantes. Outro expressivo valor foi o de 24 à 29 anos, contando com 26,6%. Ao tratar do estado civil 126 são solteiros, representando 90,6%. Sobre a renda familiar, a maioria, representada por 64,7% dos respondentes, enquadra-se em uma renda de 1 à 3 salários mínimos (R\$ 998,00 à R\$ 2.994,00).

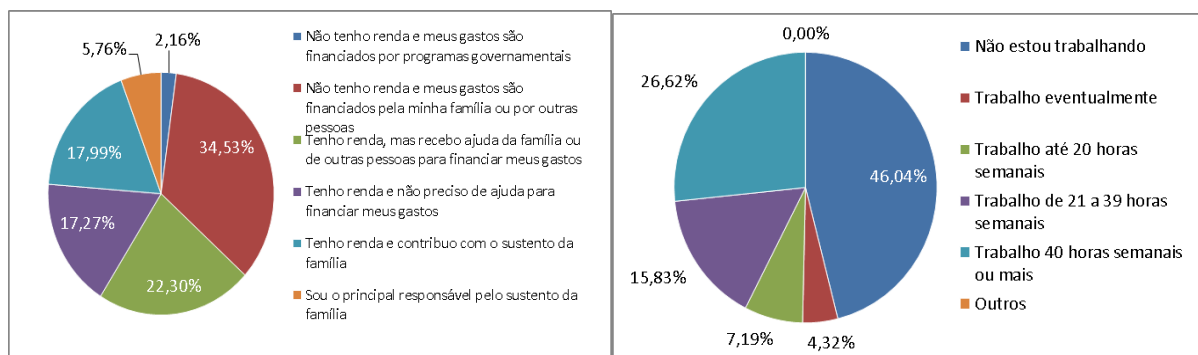


Gráfico 01 e 02 - Situação financeira (incluindo bolsas) / Situação de trabalho (exceto estágio ou bolsas).

Fonte: Pesquisa de Campo, 2019.

O gráfico 1 demonstrou que 34,53% não possuem renda e o gastos são financiados pela família. Ao serem investigados sobre a sua situação de trabalho, excetuando-se os estágios e bolsas, constatou-se que a maior parte dos alunos pesquisados não está trabalhando (46,4%) conforme o gráfico 2.

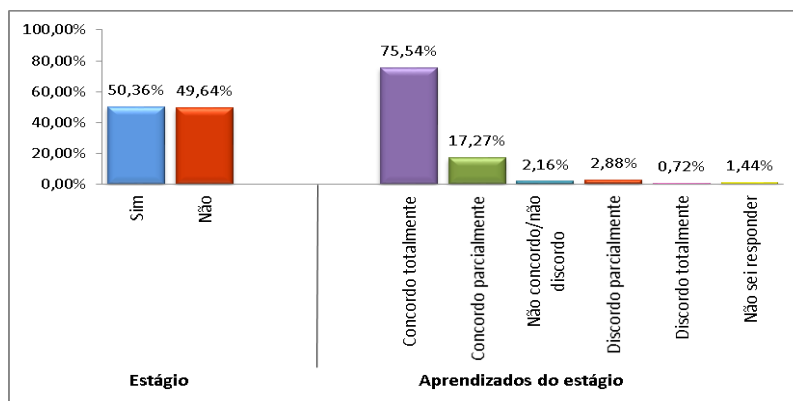


Gráfico 3 - Estágio / Aprendizados do estágio  
Fonte: Pesquisa de campo, 2019.

Questionados se tiveram oportunidade de estágio, observa-se no gráfico 3, que 50,36% dos respondentes fazem ou fizeram estágio, e 49,64% não realizam/realizaram. Os números processados mostram equiparidade entre as alternativas, mesmo que o valor para as respostas de quem desempenham o estágio seja minimamente maiores.

O gráfico 3 aponta que os aprendizados de um estágio, para os respondentes, são avaliados como característica importante para o desenvolvimento da empregabilidade, mostrando-se favorável ao expor concordância total (75,54%) e concordância parcial (17,27%). Prova lógica da dedução de que o estágio é uma das formas através da qual o estudante obtém algum tipo de experiência no mundo do trabalho, podendo desenvolver suas habilidades e técnicas, aprendidas ou não no ensino superior.

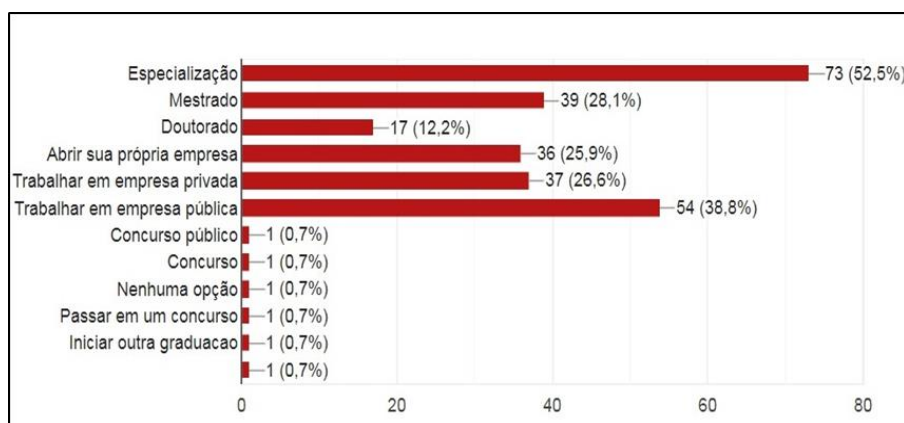


Gráfico 4 – Intenção de realizar após o curso  
Fonte: Pesquisa de campo, 2019.

O gráfico 4 traça a perspectiva que o aluno tem após a conclusão do curso, ficando evidente que a maioria pretende fazer algum tipo de especialização, traduzido em 73 pesquisados (52,5%); mestrado e doutorado somaram 40,3%. Outros valores



consideráveis são representados por 38,8% que pretendem trabalhar em empresa pública; 26,6% tencionam trabalhar em empresa privada e 25,9% ambicionam abrir sua própria empresa.

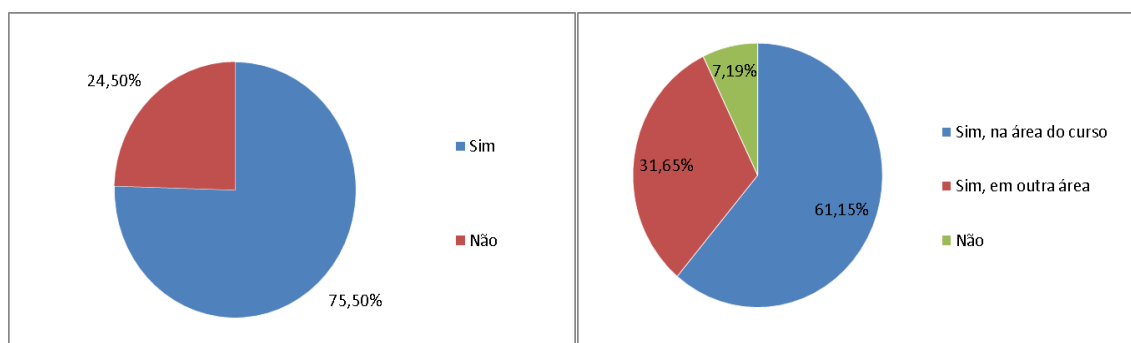


Gráfico 5 e 6 - Perspectiva do curso / Oportunidade de trabalho.  
Fonte: Pesquisa de Campo, 2019.

Ao serem abordados sobre a perspectiva de que ao iniciar o curso possuíam o mesmo ponto de vista do curso que tem atualmente, os alunos em sua maioria identificaram que “sim” (75,50%); e 24,50% assinalaram que não possuem a mesma visão na qual participavam no início de suas atividades na Instituição. O gráfico 6 representa a oportunidade de trabalho que o aluno teve durante sua vida acadêmica. Dos respondentes, 61,15% obtiveram este espaço no mundo do trabalho em sua área de formação; 31,65% tiveram oportunidade de trabalho, porém em outra área de atuação; e 7,19% não possuíam.

Tabela 2 – Contribuições do curso de Administração da UESB

Variáveis	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Não concordo/não discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente	Não sei responder	TOTAL
<b>Formação integral</b>	24,46%	65,47%	1,44%	5,76%	2,87%	0,00%	100,00%
<b>Conteúdos abordados</b>	25,90%	54,68%	8,63%	7,91%	0,72%	2,16%	100,00%
<b>Metodologias x Competências reflexivas</b>	28,06%	50,36%	10,07%	9,35%	1,44%	0,72%	100,00%
<b>Consciência ética profissional</b>	45,32%	33,81%	10,07%	5,76%	2,88%	2,16%	100,00%
<b>Trabalho em equipe no curso</b>	44,60%	44,60%	5,76%	2,88%	1,44%	0,72%	100,00%
<b>Pensar criticamente</b>	41,73%	40,29%	10,07%	5,04%	2,87%	0,00%	100,00%
<b>Capacidade de aprender e se atualizar</b>	35,97%	47,48%	8,63%	4,32%	2,88%	0,72%	100,00%
<b>Atividades práticas</b>	15,11%	25,90%	24,46%	16,55%	12,95%	5,03%	100,00%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2019.

Acerca da percepção do aluno se as disciplinas que compõem a matriz curricular do curso contribuem para a sua formação integral, 89,93% concordam total e parcialmente, sendo possível entender que a interferência da Instituição é primordial para a formação integral do estudante, não o vendo como um fragmento e sim como um todo, oferecendo o viés emancipatório da educação e a formação do cidadão, sendo aderente com o que pontua Cordeiro (2002).

Ao analisar se os conteúdos abordados nas disciplinas do curso favorecem a atuação do aluno em estágios ou em atividades de iniciação profissional, foi verificado

que 54,68% dos estudantes concordam parcialmente, e 25,90% concordam totalmente.

No que se discute se as metodologias de ensino utilizadas no curso desafiam o aluno a aprofundar conhecimentos e a desenvolver competências reflexivas, críticas e de argumentação, dos participantes do estudo, 50,36% concordam parcialmente; 28,06% concordam totalmente. No tocante à ideia da ética no exercício profissional 45,32% concordam totalmente; 33,81% concordam parcialmente; e 10,07% são indiferentes.

Diante da afirmação de que o Curso de Administração proporciona oportunidades de aprender a trabalhar em equipe, 89,20% dos discentes concordam totalmente e parcialmente, respectivamente, o que demonstra que habilidades e competências são desenvolvidas no curso, a exemplo do trabalho em equipe, através da utilização de metodologias que estimulam o trabalho grupal, coletivos e, por consequência, estimula a tomada de decisão colegiada e o respeito às diferenças.

O ponto que analisa se o curso promove o desenvolvimento da capacidade do aluno de pensar criticamente, analisar e refletir sobre soluções para problemas da sociedade. Dos participantes, 41,73% concordam totalmente e 40,29% concordam parcialmente que o curso proporciona a evolução das capacidades críticas de reflexão e ação na sociedade.

O que trata da contribuição do curso para o desenvolvimento da capacidade do aluno de aprender e atualizar-se permanentemente, é possível verificar que 35,97% dos estudantes concordam totalmente, 47,48% concordam parcialmente e 8,63% não concordam e nem discordam. No ponto em que discute se as atividades práticas são suficientes para relacionar os conteúdos do curso com a prática, contribuindo para a formação profissional do aluno, verificou-se que 15,11% concordam totalmente; 25,90% que concordam parcialmente; 24,46% não concordam e não discordam; 16,55% discordam parcialmente; 12,95% discordam totalmente; e 5,04% não sabem responder.

Tabela 3 – Fatores que norteiam a empregabilidade

Variáveis	Possuo totalmente	Possuo parcialmente	Não Possuo	Não sei responder	Total
<b>Conhecimentos e habilidades adquiridas na graduação</b>	12,95%	79,14%	3,60%	4,31%	100,00%
<b>Experiência profissional</b>	32,37%	46,04%	16,55%	5,04%	100,00%
<b>Comportamento proativo perante as adversidades empresariais</b>	38,13%	48,20%	7,19%	6,48%	100,00%
<b>Capacidade de gerar renda e trabalho</b>	29,50%	49,64%	13,67%	7,19%	100,00%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2019.

No que trata dos conhecimentos e habilidade adquiridas na graduação, verificou-se que 16,33,09% dos pesquisados concordam totalmente; 54,68% concordam parcialmente; e 12,24% estão entre não concordo e não discordo a não sei responder. Representando a concepção dos que julgam possuir essas habilidades e conhecimentos, 12,95% afirmam que as possuem totalmente; 79,14% possuem parcialmente; 3,60% não possuem; e 4,32% não sabem responder.

Outro ponto significativo é o da visão do aluno de possuir ou não habilidades e conhecimentos adquiridos durante a graduação, apontando que 92,09% julgam possuir totalmente ou parcialmente as competências, com destaque para possuo parcialmente, com 79,14%.

Tratando-se da experiência profissional, 51,08% concordam totalmente; 33,09% concordam parcialmente; 5,04% são imparciais; 4,32% discordam parcialmente; 3,60% discordam totalmente; e 2,88% não sabem responder. Em contrapartida, 32,37% asseguram possuir a experiência profissional; 46,04% possuem parcialmente; 16,55% não possuem; e 5,04% não sabem responder.

Ao indagar sobre o comportamento proativo perante as adversidades empresariais, constatou-se que 61,15% concordam totalmente que é necessário obter um comportamento proativo perante as adversidades empresariais; 26,62% concordam parcialmente, alcançando um somatório entre os dois quesitos de 87,77%. Ao comparar com a opinião dos estudantes que julgam ter comportamento proativo, o número do somatório entre os quesitos “posso totalmente” e “posso parcialmente” foi de 86,33%, relacionando-se positivamente ao resultado obtido pela concordância do fator ser vinculado a empregabilidade.

Referente à capacidade de gerar renda e trabalho é possível visualizar que, dos respondentes, 51,08% concordam totalmente que a capacidade de gerar renda e trabalho fazem parte da perspectiva da empregabilidade e 31,65% concordam parcialmente. Além disso, 29,50% alegam possuir totalmente tal capacidade; 49,64% possuem parcialmente; 13,67% não possuem; e 7,19% não sabem responder.

Tanto para o grau de concordância quanto para a afirmação de posse da capacidade, os números encontrados foram positivos, mostrando que, ao considerarem que entre os coeficientes da empregabilidade está a capacidade de gerar renda e trabalho, totalizando 82,73% (concordam totalmente e concordam parcialmente), os alunos afirmam, em sua maioria, 79,14% (soma entre posso totalmente e posso parcialmente), possuírem tal competência.

Tabela 4 – Sentido do trabalho

Variáveis	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Não concordo/não discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente	Não sei responder	TOTAL
Boa remuneração	53,24%	40,28%	2,88%	2,88%	0,72%	0,00%	100,00%
Trabalhar com o que ama	76,98%	17,98%	1,44%	2,88%	0,72%	0,00%	100,00%
Sucesso na carreira	67,63%	28,05%	2,88%	1,44%	0,00%	0,00%	100,00%
Autodesenvolvimento	76,26%	23,02%	0,72%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Valores éticos e morais	78,42%	20,86%	0,00%	0,72%	0,00%	0,00%	100,00%
Autorrealização	77,70%	19,42%	1,44%	0,72%	0,72%	0,00%	100,00%
Sufrimento e dor	7,91%	18,71%	23,02%	9,35%	37,41%	3,60%	100,00%

Fonte: Pesquisa de campo, 2019

A tabela 4 refere-se aos fatores que norteiam o sentido do trabalho, abordando o grau de concordância ou discordância do estudante sobre cada item. O primeiro quesito mensura sobre a boa remuneração, demonstrando que 53,24% dos alunos concordam totalmente que um bom pagamento faça parte dos elementos que se aplicam ao sentido do trabalho; 40,28% concordam parcialmente.

Ao analisar o fator “trabalho com o que se ama”, pode-se estabelecer um paralelo com os princípios que regem as preferências pessoais de cada trabalhador, demonstrando os elementos de predileção com que cada indivíduo traça seus objetivos e carreiras. Com isso, foi visto que 76,98% dos alunos concordam totalmente

com este fator relacionado ao sentido do trabalho, além de 17,98% concordarem parcialmente. Na visão dos estudantes, 76,26% concordam totalmente e 23,02% concordam parcialmente que o quesito da autodesenvolvimento. Baseado neste critério, é notado que quando o indivíduo se reconhece nas atividades que desenvolve, desponta o sentimento de segurança, e essa inspiração interfere diretamente não só no que é produzido, seja esse um serviço ou produto, trazendo a reflexão da identificação do ser e sua identidade pessoal no âmbito profissional.

Em relação aos valores éticos e morais e o sentido do trabalho, foi demonstrado que 78,42% dos estudantes concordam totalmente com a associação dos fatores, e 20,86% concordam parcialmente, o relacionando ao modo com que é pautada a relação com a qual ele espera em uma relação profissional. O sexto ponto diz respeito à autorrealização, apontando que 77,70% concordam totalmente com a assertiva, e 19,42% concordam parcialmente, confirmando que é importante a realização pessoal nas relações de trabalho.

O último quesito, dor e sofrimento, apresenta opiniões divididas, apesar de 37,41% dos alunos discordarem totalmente. Os dados apontam que 7,91% concordam totalmente, 18,71% concordam parcialmente, sendo a soma (26,62%) dessas variáveis preocupante, uma vez que sinaliza grande insatisfação às atividades de trabalho. Além disso, 23,02% não concordam ou não discordam, 9,35% discordam parcialmente e 3,60% não sabem responder.

## **CONCLUSÃO**

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.

O presente trabalho propôs analisar a percepção dos alunos do curso de Administração da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia acerca da empregabilidade que o curso proporciona, assim, é possível reconhecer a tendência de que a qualificação profissional está sobre uma nova realidade, que busca um profissional com habilidades multidisciplinares.

Não obstante, 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.

Assim, entende-se com os resultados alcançados por esta pesquisa, que apesar dos alunos se manterem positivos sobre os fatores que implicam a empregabilidade, 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 ensinamentos, também.

Para isso, é preciso mudanças nas metodologias de ensino, assumindo uma nova concepção sobre as competências, potencializando as individualidades e priorizando o desenvolvimento para a atuação no mundo do trabalho mutável, no qual a sociedade está inserida.

A partir das considerações sobre os resultados alcançados verificou-se que há lacunas sobre a empregabilidade que o curso de Administração da UESB promove,

tendo em vista que os estudantes se mostraram insatisfeitos em alguns aspectos, apontando falhas como habilidades e competências requeridas pelo mundo do trabalho, que não foram atendidas pelo curso. Tal consideração sinaliza que a Instituição se encontra engessada em alguns fatores, carecendo de flexibilização e modificações, diante da dinâmica acentuada em um contexto de constantes transformações das perspectivas profissionais, refletindo a necessidade de uma investigação mais detalhada sobre esse âmbito de discussão, ou seja, sobre habilidades e competências atuais, requeridas pelo mundo do trabalho.

Algumas limitações são evidenciadas neste estudo. Por se tratar da percepção dos estudantes em relação a empregabilidade, foi necessário escolher uma abordagem para o direcionamento e a análises dos dados coletados. Além disso, com este trabalho buscou-se avaliar os aspectos sobre o aluno do curso de Administração da UESB, delimitando as análises e desdobramentos apenas para este determinado núcleo, não estendendo as considerações para outros grupos, mesmo que envolvidos no mesmo grau da averiguação. Essa limitação decorre da opção estratégica metodológica do estudo de caso simples que, não obstante, possibilitar o estudo aprofundado do fenômeno desejado, na unidade de análise selecionada, apresenta a limitação de não permitir que seus resultados sejam generalizados.

## 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.

ARENDT, 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%20con%20di%C3%A7%C3%A3o%20humana-%20Hannah%20Arendt.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1130009/mod_resource/content/1/A%20con%20di%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.

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. 112

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.

D'ARISBO, Anelise; BOFF, Daiane; OLTRAMARI, Andrea P.; SALVAGNI, Julice. *Regimes de flexibilização e sentidos do trabalho para docentes de ensino superior em instituições públicas e privadas*. Trabalho. Educação Saúde, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 495-517, mai/ago. 2018. Disponível em: <

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

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

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. 200 p.

HARMAN, Willis W. e HORMANN, 10hn V. *O trabalho criativo - o papel construtivo dos negócios numa sociedade em transformação*. 2a edição São Paulo: Cultrix, 1994.

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.

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.

MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia de. *Teorias Geral da Administração*. São Paulo: Pioneira, 2002.

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

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.

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](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.

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.

THEODORO, M. *A era do EU S/A – E busca da imagem profissional de sucesso*. São Paulo: Saraiva, 2004.

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