



**Faculdade de Goiana (FAG)**

**CHEYENNE RYANNE DA SILVA NEVES**

**KENNIA LAIS DE SILVA NEVES**

**ANÁLISE DA EMPREGABILIDADE DOS ESTUDANTES DO CURSO  
DE ADMINISTRAÇÃO DA FACULDADE DE GOIANA - FAG**

**Goiana / 2022**

**KENNIA LAIS DE SILVA NEVES**  
**CHEYENNE RYANNE DA SILVA NEVES**

**ANÁLISE DA EMPREGABILIDADE DOS ESTUDANTES DO CURSO  
DE ADMINISTRAÇÃO DA FACULDADE DE GOIANA - FAG**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Goiana (FAG), do curso de Administração, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

**Discentes:** Cheyenne Ryanne da Silva Neves  
Kennia Laís de Silva Neves

**Orientadora:** Prof<sup>ª</sup>. Me. Cláudia Lúcia Ribeiro da Cruz

**Goiana / 2022**

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca da FAG – Faculdade de Goiana, com os dados fornecidos pelos(as) autores(as).

N518a	Neves, Cheyenne Ryanne da Silva
	Análise da empregabilidade dos estudantes do curso de Administração da Faculdade de Goiana – FAG. / Cheyenne Ryanne da Silva Neves; Kennia Lais da Silva Neves. – Goiana, 2022.
	31f. il.:
	Orientador: Prof. Me. Cláudia Lúcia Ribeiro da Cruz.
	Monografia (Curso de Graduação em Administração) Faculdade de Goiana.
	1. Emprego. 2. Mercado de trabalho. 3. Ensino Superior. 4. Curso de Administração I. Título. II. Neves, Kennia Lais da Silva.
BC/FAG	CDU: 658.016.1

**KENNIA LAIS DE SILVA NEVES**  
**CHEYENNE RYANNE DA SILVA NEVES**

**ANÁLISE DA EMPREGABILIDADE DOS ESTUDANTES DO CURSO  
DE ADMINISTRAÇÃO DA FACULDADE DE GOIANA - FAG**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO ENTREGUE A COORDENAÇÃO DO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

**Prof<sup>ª</sup>. Me. Cláudia Lúcia Ribeiro da Cruz (Orientadora) – Faculdade de Goiana (FAG)**

---

**Prof. Esp. Gilberto Cordeiro de Andrade Júnior (Examinador I) – Instituição  
Vinculada (FAG)**

---

**Prof. Dr. Hélio Oliveira dos Santos Rodrigues (Examinador II) – Instituição Vinculada  
(FAG)**

## Sumário

<b>1</b>	<b>Introdução .....</b>	<b>06</b>
<b>2</b>	<b>Objetivos .....</b>	<b>08</b>
	2.1 Objetivo Geral .....	08
	2.2 Objetivos Específicos .....	08
<b>3</b>	<b>Fundamentação Teórica .....</b>	<b>08</b>
	3.1 Empregabilidade .....	08
	3.2 Ampliação dos Componentes da Empregabilidade para Universitários .....	12
<b>4</b>	<b>Metodologia .....</b>	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>Resultados e Discussões .....</b>	<b>16</b>
	5.1 Empregabilidade dos Estudantes de Administração .....	17
	5.2 Medidas para Ampliação da Empregabilidade dos Estudantes Investigados .....	21
	5.3 Sugestões de Melhorias para a Empregabilidade dos Estudantes .....	26
<b>6</b>	<b>Conclusões .....</b>	<b>27</b>
<b>7</b>	<b>Agradecimentos .....</b>	<b>28</b>
<b>8</b>	<b>Referências .....</b>	<b>28</b>

# **Análise da Empregabilidade dos Estudantes do Curso de Administração da Faculdade de Goiana - FAG**

**Cheyenne Ryanne da Silva Neves**<sup>1</sup>

**Kennia Lais da Silva Neves**<sup>1</sup>

**Cláudia Lúcia Ribeiro da Cruz**<sup>2</sup>

## **Resumo**

O termo empregabilidade significa a capacidade que um indivíduo possui para se tornar um profissional desejável no mercado de trabalho, sobretudo se manter nele. Assim, ela define se o profissional está apto a concorrer a uma vaga no mercado de trabalho, considerando o conjunto de todas as habilidades essenciais que ele tem para ocupar determinada posição. Devido ao aumento de estudantes ingressantes no ensino superior, um diploma não é mais uma garantia de emprego. Entretanto, o ensino superior deve fornecer aos alunos as habilidades e atributos necessários a desenvolverem sua empregabilidade. Isso tem provocado uma série de debates e controvérsias no mundo acadêmico e do trabalho. Apesar da conexão entre empregabilidade e emprego está bem comprovada, não está claro se as habilidades da empregabilidade têm impactos potenciais no desempenho acadêmico de estudantes de cursos de graduação. O objetivo desse estudo é analisar a empregabilidade de estudantes do curso de Administração de uma faculdade da rede privada de ensino da cidade de Goiana - PE, através dos componentes destacados pela teoria como essenciais. Os procedimentos metodológicos foram caracterizados como um estudo de caso, realizado a partir de uma análise descritiva, com abordagem quali-quantitativa, cujos tratamento de dados ocorreu através da aplicação de questionário, aplicado a uma amostra representativa de 113 estudantes do curso de Administração. O referencial teórico abordado na pesquisa ressalta que o desempenho acadêmico realmente leva à empregabilidade. Os empregadores estão exigindo habilidades dos graduados que estão fora da área de estudo no Ensino Superior. Assim, o desempenho acadêmico deve ser realmente alto para causar impacto na empregabilidade. Os resultados empíricos apontam que, além do conjunto de habilidades acadêmicas que os estudantes buscam na faculdade, os mesmos possuem habilidades sociais que as empresas procuram enquanto contratavam candidatos. Por fim, a pesquisa possibilitou entender que os acadêmicos estão desenvolvendo a sua empregabilidade através do entendimento sobre o tema, que tem sido ampliado com o passar dos anos, bem como a partir da utilização de bons hábitos pessoais e profissionais. E neste processo, a colaboração da instituição é essencial para o fomento de possíveis melhorias dentro do âmbito acadêmico.

**Palavras-chave:** Emprego; Mercado de trabalho; Ensino Superior; Curso de Administração.

---

<sup>1</sup> Cheyenne Ryanne da Silva. Neves da Faculdade de Goiana - FAG, Curso de Administração, e-mail: cheyenneneves@gmail.com

<sup>2</sup> Kennia Lais da Silva Neves. Discente da Faculdade de Goiana - FAG, Curso de Administração, e-mail: kennialais589@gmail.com

<sup>3</sup> Cláudia Lúcia Ribeiro da Cruz. Docente da Faculdade de Goiana – FAG. Curso de Administração, e-mail: claudia.luciajp@gmail.com

**Abstract**

The term employability means the ability that an individual has to become a desirable professional in the labor market, especially to remain in it. Thus, it defines whether the professional is able to compete for a vacancy in the labor market, considering the set of all essential skills that he has to occupy a certain position. Due to the increase in students entering higher education, a degree is no longer a guarantee of employment. However, higher education must provide students with the necessary skills and attributes to develop their employability. This has provoked a series of debates and controversies in the academic and working world. Although the connection between employability and employment is well established, it is unclear whether employability skills have potential impacts on the academic performance of undergraduate students. The aim of this study is to analyze the employability of students in the Business Administration course at a private school in the city of Goiana - PE, through the components highlighted by the theory as essential. The methodological procedures were characterized as a case study, carried out from a descriptive analysis, with a quali-quantitative approach, whose data processing occurred through the application of a questionnaire, applied to a representative sample of 113 students of the Administration course. The theoretical framework addressed in the research emphasizes that academic performance actually leads to employability. Employers are demanding skills from graduates that fall outside their higher education field of study. Thus, academic performance must be really high to have an impact on employability. Empirical results indicate that, in addition to the set of academic skills that students look for in college, they have soft skills that companies look for when hiring candidates. Finally, the research made it possible to understand that academics are developing their employability through understanding the subject, which has been expanded over the years, as well as from the use of good personal and professional habits. And in this process, the collaboration of the institution is essential for the promotion of possible improvements within the academic scope.

**Keywords:** Job; Labor Market; University Education; Administration Course.

**1 Introdução**

A evolução tecnológica ocorrida nos últimos foi responsável por inúmeras transformações em muitos setores. Esse evolução contribuiu para que o mercado de trabalho também sofresse mudanças e se especializasse cada vez mais. Surge então a necessidade das pessoas se atualizarem e desenvolverem novas habilidades e competências para inserir-se nesse mercado que se apresenta cada vez mais exigente, ou continuar atuando nele (TÔRRES, 2010).

Esse novo perfil requerido dos indivíduos, demanda o desenvolvimento de atitudes pessoais diferenciadas, preocupadas em manter-se cada vez mais conectada ao mundo do trabalho. Isso pode acontecer através de conexões formadas por redes de relacionamentos, por meio da realização de investimentos em formação e especialização profissional, ou seja, pela constante busca de informações, aliadas a uma postura proativa para que de forma consciente

ou inconsciente as pessoas busquem desenvolver sua empregabilidade (WERDESHEIM, 2004).

Dessa forma, o termo empregabilidade é entendido como a condição daquele que, apesar das mudanças no mundo do trabalho, continua apto para nele permanecer. Assim, o conceito relaciona-se com a capacitação profissional, as aptidões e a valorização profissional que uma pessoa consegue junto ao mercado de trabalho (BAHIJI, 2007).

A empregabilidade é um dos fatores que mais pode influenciar o mercado de trabalho, além de ser o mais requisitado pelas empresas atualmente no momento da contratação. Tendo essa consciência, sabe-se que o ambiente acadêmico é o universo propício para o desenvolvimento de futuros profissionais, que buscam alternativas para o incremento profissional, e assim, possam se colocar frente as necessidades exigidas por esse mercado (BARDUCHI, PICOLI e TITTANEGRO, 2020).

A partir dessa realidade, a presente pesquisa tem como problemática responder a seguinte questão: como os estudantes do curso de Administração de uma faculdade da rede privada de ensino localizada em Goiana - PE, estão lidando com os fatores que podem influenciar em sua empregabilidade, e conseqüentemente, nas oportunidades que surgem no mercado de trabalho?

Os estudantes que participaram da pesquisa são alunos regularmente matriculados, cursando entre o 2º e 8º do curso, representando quase a totalidade do alunado. Assim, pode-se dizer que o estudo é bastante representativo por abranger vários níveis ou estágios de conhecimento dos graduandos. Vale ressaltar também que a grande maioria já possui vínculo empregatício com alguma empresa local, e os que não possuem, buscam inserir-se no mercado de trabalho. Portanto, o tema desenvolvido é bastante relevante para esse público, pois facilitará o entendimento dos fatores que podem auxiliar no desenvolvimento e crescimento profissional dos interessados em alavancar melhores oportunidades.

Neste contexto, realizar uma avaliação pessoal e profissional na intenção de alcançar o sucesso e a realização ao longo dos anos, é condição indispensável para se manter no mercado de trabalho, ou até mesmo, inserir-se nele. O indivíduo deve perguntar-se constantemente qual o nível de qualificação que possui, até que ponto está preparado para responder as demandas atuais e futuras na posição que ocupa, se está disposto a progredir na carreira e aceitar novos desafios em caso de mudanças ou recolocação do mercado de



trabalho. Tudo isso faz parte de uma sondagem para entender seu nível de empregabilidade e como se comporta frente as necessidades do mercado de trabalho (WERDESHEIM, 2004).

Considerando os fatores em análise, esse trabalho tem sua relevância por trazer aos estudantes do curso de Administração da FAG, a consciência da importância do tema para desenvolver atitudes pessoais e profissionais que auxiliem a entender os componentes que influenciam em sua empregabilidade. Indiretamente o estudo também fornece uma avaliação das condições do mercado de trabalho no município de Goiana - PE, oferecendo uma análise aos futuros profissionais sobre como direcionar sua carreira profissional de forma equilibrada. Esse entendimento é fundamental para as organizações que buscam contar com profissionais mais bem preparados e para a instituição de ensino, que poderá desenvolver ações visando colaborar com o desenvolvimento desses estudantes.

## **2 Objetivos**

### **2.1 Objetivo Geral**

Diante das constatações realizadas acima, o objetivo geral deste trabalho é analisar a empregabilidade dos estudantes do curso de Administração da FAG - Faculdade de Goiana, localizada na cidade de Goiana - PE, adotando para isso, alguns dos componentes da empregabilidade, destacados pela teoria levantada no referencial teórico deste trabalho, entendidas como essenciais ao desenvolvimento do tema.

### **2.1 Objetivos Específicos**

Para responder ao objetivo geral, foram traçados os seguintes objetivos específicos:

- Compreender o significado do termo empregabilidade exposto na teoria levantada;
- Apresentar os componentes da empregabilidade destacados pela teoria;
- Descrever o comportamento dos estudantes frente aos componentes analisados;
- Sugerir ações para melhorar as condições de empregabilidade dos estudantes.

## **3 Fundamentação Teórica**

### 3.1 Empregabilidade

O conceito de empregabilidade está diretamente relacionado ao fato de contrair um vínculo empregatício no mercado de trabalho, ou seja, de conseguir um emprego, mas também de manter-se empregado. Isso não significa apenas a manutenção de um único emprego, mas a facilidade ou dificuldade de se conseguir um novo emprego, o que está intrinsecamente associado as habilidades e competências individuais do ser humano.

De acordo com Cardoso *et al.* (1997), empregabilidade é entendida como a capacidade de preservar a ocupação atual num ambiente onde se tem um vínculo empregatício da mão-de-obra, ou mesmo, de vir a reempregar-se em caso de perda do emprego. Percebe-se assim, a proximidade das necessidades de se inteirar desse tema cada vez mais nos dias atuais, tanto para aqueles que estão dentro do mercado de trabalho, quanto para aqueles que estão fora e desejam entrar.

Essa linha de raciocínio também é adotada por Minarelli (2010) que considera a empregabilidade como resultante da capacidade de prestação de serviço e obtenção de trabalho. Ela gira em torno da necessidade de se ter uma segurança profissional, que apresenta maior importância quando comparada com o emprego e o salário; permite usufruir a possibilidade da condição de se conseguir um trabalho remunerado independente da faixa etária, sexo e de estar ou não empregado.

O processo de valorizar a formação profissional surgiu e tem atuado como uma estratégia para enfrentar o desemprego e é caracterizada como um reflexo do debate internacional da crise no mercado de trabalho (DEDECCA, 1998; BALASSIANO *et. al*, 2005). Essa crise foi marcada, entre outros aspectos, por uma queda brutal do PIB, superior a 9%, entre o segundo semestre de 2013 e o primeiro semestre de 2017, e por um forte aumento do desemprego, que saltou de 6% no início de 2015 para mais de 13% até o final de 2016. Apesar da forte propaganda oficial, a tão divulgada recuperação econômica está longe de se consolidar, pois os determinantes estruturais - a crise e o alto desempenho da economia brasileira nas últimas décadas - ainda persistem até hoje (BARROS, 2017).

De acordo com Chiavenato (2008, p. 419):

A crise do emprego transborda no Brasil e no mundo industrializado para a crise da empregabilidade. Que bicho é esse? Resumidamente é a falta de qualificação

profissional dentro de um mercado de trabalho em ebulição. Existem vagas oferecidas que não são preenchidas devido ao “analfabetismo profissional” dos candidatos. Quem não mudar junto com elas perde o bonde do emprego que passa. Isso vale para o chão de fábrica ou para o comando da empresa.

Como observado nas palavras do autor, a crise do emprego trouxe a tona a necessidade do profissional de se qualificar para poder entrar em sintonia com as necessidades do mercado de trabalho. Essa é uma condição essencial para acompanhar as mudanças vigentes nesse mercado e se tornar um ser atuante na busca de constantes melhorias em seu campo pessoal e profissional.

Da mesma maneira, Saviani (1997, p. 1), considera que “o termo empregabilidade surgiu como sinônimo do caminho salvador para o fantasma do desemprego”. Ou seja, foi o caminho possível a ser seguido por todos, visando o enfrentamento das dificuldades financeiras trazidas pelo desemprego em massa de mão de obra, proporcionado pela crise da economia. Por ser entendida assim, muitos se apegam ao seu conceito e buscam entender como se tornar mais empregáveis.

Para Néri (2005, p. 183), outra forma de entender a empregabilidade, introduzindo uma visão ainda mais ampliada de sua definição, é:

O termo empregabilidade acabou por alcançar uma dimensão inusitada ampliando o conceito de maior capacidade para uma pessoa ser empregada. Hoje, o conceito de empregabilidade já alcança a noção de capacidade ou condição de uma pessoa possuir um conhecimento, serviço ou produto que possa ser usufruído não só por empresas mas também por indivíduos ou grupos isolados.

Assim, a empregabilidade entendida por uma dimensão mais amplificada, pode ser comparada como uma forma de se agarrar as oportunidades que surgem para conseguir sobreviver em um mercado instável e em constante mutação. Neste sentido, surgem alguns componentes que podem auxiliar no entendimento de como um indivíduo pode se tornar um ser dotado da empregabilidade necessária para ingressar no mercado de trabalho ou permanecer com um postura segura e confiante. No Quadro 1 a seguir, são apresentados esses componentes e seus significados na visão de alguns autores como a dos autores Barduchi, Picoli e Tittanegro (2020).

### Quadro 1: Componentes da Empregabilidade

1.	<p><b>Como está o mercado de trabalho na área em que você atua?</b></p> <p>O mercado de trabalho é constituído por um grande número de profissionais, assim os contratantes conseguem selecionar os candidatos mais eficientes. Quando o mercado de trabalho está saturado de profissionais, a rotatividade aumenta e as garantias e benefícios são menos atrativas.</p>
2.	<p><b>Há necessidade de formação no seu ramo de atividade?</b></p> <p>Hoje em dia a formação é fundamental para a empregabilidade já que está cada vez mais direcionada para o mercado de trabalho, o que colabora para que o profissional obtenha conhecimentos não apenas com a prática</p>
3.	<p><b>Você tem experiência de mercado?</b></p> <p>A experiência de mercado permite o profissional colocar em pratica os conhecimentos e teorias adquiridos durante sua formação.</p>
4.	<p><b>Seu ramo de atividade está em evidência?</b></p> <p>As áreas do conhecimento, assim como outras áreas atuam como um círculo obtendo maior ou menor grau de importância de acordo com as necessidades do mercado.</p>
5.	<p><b>Como andam suas competências gerais e específicas?</b></p> <p>Os conhecimentos adquiridos habilidades para fazer e também para lidar com diferentes situações comprovam a sua capacidade de realizar. A empregabilidade exige profissionais especialistas e também generalistas, que também dominem várias áreas e que consigam se movimentar sem embaraços por várias outras.</p>
6.	<p><b>Como é sua rede de relacionamento, seu <i>network</i>?</b></p> <p>Quem você conhece pode ajudar no crescimento de sua carreira ou de sua empresa? Onde estão essas pessoas? Qual a importância e o poder dessas pessoas no mercado? Quantas pessoas você conhece? Essas pessoas trabalham na mesma área que você?</p>
7.	<p><b>Quais são as suas características de personalidade?</b></p> <p>As empresas atualmente procuram profissionais que além de dominar processos variados, também dominam os aspectos pessoais e de relacionamento, bem como características de personalidade que passam desde a pro atividade até a capacidade de interagir com as diferenças do meio.</p>
8.	<p><b>Como estão sua aparência e sua postura?</b></p> <p>Tudo o que sabemos e temos a oferecer possuem uma embalagem de venda, essa embalagem é composta por estilo de vestimenta, a postura corporal, o linguajar, o tom de voz entre outros aspectos relevantes que também impactam e na sua empregabilidade.</p>
9.	<p><b>Como anda sua automotivação?</b></p> <p>As barreiras encontradas diariamente são fatores impulsionadores ou são encarados como freios para atingir as metas e objetivos propostos.</p>
10.	<p><b>Você se adapta facilmente as novas situações?</b></p> <p>O profissional que possui alto índice de empregabilidade se adapta ao meio com muita rapidez, minimiza o estresse gerado pelas mudanças.</p>

Fonte: Adaptado de Barduchi, Picoli, Tittanegro, 2010, p. 35 a 38.

Como observado nas considerações realizadas pelos autores no Quadro 1 acima, os componentes da empregabilidade são bem amplos e vão desde a sondagem das características intrapessoais, quanto as interpessoais e profissionais que possuem os alunos mais independentes e antenados com as necessidades de mercado. Esses tendem a encontrar

ocupações mais bem remuneradas e mais próximas em termos de conteúdo de suas tarefas. Os componentes identificados nesse quadro, norteiam as questões analisadas na prática desta pesquisa, esclarecendo o entendimento dos resultados alcançados.

O processo de educação é responsável pela criação de alunos empregáveis. Sem dúvida, isso quer dizer que suas habilidades gerais de empregabilidade são importantes porque o mercado de trabalho é intensamente competitivo e os empregadores procuram a flexibilidade nas pessoas, ou seja, o funcionário multitarefas, capaz de criar ou ter iniciativas de realizar uma variedade de tarefas ao mesmo tempo e em diferentes ambientes (SOMALINGAM, 2013).

Neste sentido, os empregadores exigem habilidades dos graduados que estão fora da área de estudo no Ensino Superior. De fato, alguns empregadores dão menos importância às disciplinas cursadas num curso de graduação do que as habilidades mais genéricas que eles têm adquirido. Assim, eles geralmente veem as conquistas de um aluno já graduado como apenas necessárias, mas não suficientes para que sejam recrutados. As conquistas das atividades extracurriculares, como experiência de trabalho, voluntariado e envolvimento com a sociedade, através de ações de extensão, são vistos como tendo igual importância neste contexto, obviamente por se aproximar mais das necessidades empresariais (HEMA, 2018).

Diante dessa realidade e considerando um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, é necessário que o profissional busque se destacar, permanecendo sempre atento aos componentes da empregabilidade exigidos pelos empregadores, pois são habilidades que ajudam a vencer os obstáculos. Embora ter um diploma seja certamente importante, é algo que muitos indivíduos poderão oferecer, portanto, muitos empregadores tomarão as decisões finais de contratação com base em outras habilidades que os candidatos podem trazer para o trabalho.

Ser capaz de demonstrar boa empregabilidade pode ser o diferencial necessário para uma contratação, mas o melhor a fazer é ter as habilidades requeridas pela empregabilidade, associadas também a um diploma. Essas habilidades interpessoais são vitais para encontrar um emprego almejado e ter uma carreira de sucesso, mas elas podem desenvolver-se muito antes disso. Na verdade, a maioria dos diplomas universitários exigem o uso de *soft skills*, datados de pensamento crítico, gerenciamento de tempo e trabalho em equipe, sendo todas características comuns desse nível de estudo. Assim, é notório que a melhor maneira de se preparar para a carreira futura é investir em ensino superior de qualidade, presando pela busca

de habilidades cognitivas pessoais, interpessoais e profissionais ao longo das experiências adquiridas (HUM, 2013).

### **3.2 Ampliação dos Componentes da Empregabilidade para Universitários**

Ao analisarmos um ambiente acadêmico, observamos que o crescimento no número de alunos interessados em cursos de graduação provocou um aumento da competição no mercado de trabalho. É notório que essa procura foi acompanhada por uma maior exigência das empresas por profissionais cada vez mais capacitados. Muitos alunos ingressaram em empregos não tendo conhecimentos específicos adquiridos em cursos de graduação, nem obtiveram funções que exigiam formação superior. Tal realidade permite concluir que a capacitação promovida pela universidade teria que combinar o ensino específico das disciplinas com o ensino de habilidades que pudessem ser transferidas a diversas áreas de trabalho (ZULAUF *apud* FALLOWS E STEVEN, 2006).

De acordo com Hanashiro, Teixeira e Zaccarelli (2007), para que isso ocorra, o estudante ou profissional formado não deve apenas estar pronto para escolher e trabalhar em uma ou em várias empresas no decorrer da sua vida profissional. Acima de tudo, ele deve estar preparado para ser um profissional do conhecimento. Isso quer dizer que esse conhecimento precisa ser útil de tal forma que possa ser negociado para algum segmento empresarial que esteja disposto a pagar por ele, ou seja, que ele possa ser trocado por uma remuneração compatível com o saber adquirido. Não importa em que condição isso se dará, se como funcionário, autônomo ou como micro empresário.

Para isso, autores como Poltronieri (2014), entendem que é preciso incorporar novos hábitos para se manter a empregabilidade. No Quadro 2 a seguir, são apresentadas atitudes que devem tornar-se hábitos na vida profissional e pessoal de estudantes universitários para que se atinja um alto nível de empregabilidade. Assim, o profissional deve estar buscando alcançá-las para manter-se em constante processo de reciclagem.

## Quadro 2: Atitudes dos estudantes para a ampliação dos níveis de empregabilidade

<p><b>1. Relacionamento pessoal e profissional:</b> através de uma boa estrutura, cuidado e honestamente praticado poderá refletir, educação, preparo, valores e personalidade dos indivíduos envolvidos, o que contribuirá para o entrosamentos e aceitação do grupo.</p>
<p><b>2. Atualização permanente:</b> o individuo deve estar sempre preocupado com a sua atualização, pois a gama de informação obtida poderá ser muito importante dentro de seu trabalho, na sociedade e na procura de novas oportunidades de trabalho, pois nesses momentos é fundamental a exposição de opiniões com conhecimento.</p>
<p><b>3. Cursos:</b> o individuo deve estar sempre participando de cursos de atualização, especialização, extensão universitária e pós-graduação pois são requisitos importantes na contratação e na valorização profissional.</p>
<p><b>4. Informática:</b> é requisito obrigatório o conhecimento da informática pois o profissional deve estar permanentemente preparado para saber conciliar as atividades de análise de serviços de informática com a de usuário.</p>
<p><b>5. Atualização constante de seu cadastro na empresa:</b> o individuo deve sempre manter seu cadastro atualizado na empresa onde trabalha, informando desde o inicio de um novo curso ate o completado pois assim ele estará atento quanto a possibilidade de um recrutamento interno na empresa onde trabalha.</p>
<p><b>6. Apresentação pessoal (imagem):</b> o recomendável é estar vestido corretamente sem abuso de cores ou ousadas. A forma como falamos e gesticulamos também é muito importante por isso o apropriado é falar na medida certa, sem exageros, sem abusar de gestos ou comportamentos excessivos da comunicação.</p>
<p><b>7. Prestabilidade e agilidade:</b> o individuo deve estar sempre atento e preparado para participar da resolução de problemas, devendo estar permanentemente pronto para se apresentar rápido e prestativo em seus trabalhos.</p>
<p><b>8. Qualidade do trabalho:</b> o profissional deve desenvolver o seu trabalho, conferir antes de sua apresentação, verificar seu grau de entendimento e objetividade.</p>
<p><b>9. Respeito a hierarquia:</b> o individuo não pode se posicionar contra as determinações comentários, atos e posturas de seu superior na estrutura organizacional, respeitando a sua autoridade.</p>
<p><b>10. Organização:</b> o individuo sem organização não pode almejar melhorias em sua carreira profissional pois esta transmite uma imagem de profissionais corretos, disciplinados, atentos, prestativos, de confiança, metódicos e estruturados, demonstrando confiabilidade e valorização.</p>
<p><b>11. Conheça o seu lugar dentro da empresa:</b> o individuo não deve se exceder em seus julgamentos, avaliações e decisões. Deve lembrar que tem um superior hierárquico que deve ser consultado antes de assumir uma postura ou ato precipitado.</p>
<p><b>12. Coloque-se no lugar de outra pessoa:</b> é imprescindível saber ouvir, compreender e aceitar as verdades dos outros pois assim o individuo ganhara respeito, consideração e admiração das outras pessoas, tanto na vida pessoal como profissional.</p>
<p><b>13. Participação em reuniões e em trabalhos em grupo:</b> o profissional deve aproveitar esses momentos para praticar, também, o seu marketing pessoal dentro da organização, pois sempre que houver condições deve opinar, manifestar seu ponto de vista, mas com o objetivo de se colocar-se a disposição do grupo.</p>
<p><b>14. Família e educação:</b> o individuo deve ser discreto, não propagar situações, casos ou atos praticados no ambiente familiar. A educação é fundamental, pois contribui muito para a formação do individuo.</p>
<p><b>15. Pratique a teoria dos 5c's:</b> seja claro, correto, consistente, conciso, e completo. Não esquecendo das práticas dos 5r's que é igualmente importante no ambiente empresarial.</p>
<p><b>16. Responsabilidade social:</b> sempre que a sua empresa divulgar trabalhos de caráter social, inscreva-se e colabore, pois as empresas direcionam cada vez mais as suas atenções para a contribuição social.</p>

Fonte: Adaptado de Carvalho (2019, p. 63 à 78).

As atitudes comentadas no Quadro 2 acima ampliam a empregabilidade dos estudantes universitários uma vez que auxilia demasiadamente os mesmos a absorverem um conjunto de conhecimentos, habilidades e comportamentos para se tornarem profissionais

requeridos por qualquer empresa, seja na que já fazem parte ou naquela que ainda farão. Assim, eles passarão a ter qualidade empregável requerida atualmente, que lhes possibilitará alcançar uma dinâmica diferenciada no mundo do trabalho no atual mercado competitivo.

Barduchi, Picoli e Tittanegro (2020) consideram importante a compreensão do conceito de empregabilidade por parte desses estudantes devido às mudanças sociais observadas no mundo contemporâneo. Para eles a empregabilidade sempre existiu, porém era percebida ou cobrada pelos níveis corporativos mais elevados. Entretanto, hoje em dia o nível de exigibilidade tem crescido muito, devido a competitividade no mercado de trabalho. Portanto, faz todo sentido que estudantes prestes a ingressar no mercado de trabalho ou que já fazem parte dele, estejam cientes de suas exigências para buscarem a adequação necessária.

Associado a este fato, o surgimento de diferentes tipos de inovações impõem as empresas a necessidade de desenvolverem novas rotinas em seus processos, o que tem exigido profissionais mais capacitados, ágeis e com conhecimentos específicos sobre suas áreas de atuação, visando à busca de alternativas e soluções viáveis para as organizações. Esse movimento é um caminho sem volta, que só tenderá a buscar maior capacitação dos profissionais e maior empenho das empresas.

#### **4 Metodologia**

Como mencionado anteriormente, a pesquisa foi desenvolvida em uma instituição da rede privada de Ensino Superior localizada em Goiana - PE, e contou com a participação de 113 estudantes do curso de Administração, de um total de 156 alunos matriculados, sendo esta a amostra e a população estabelecida no estudo, respectivamente, cujos alunos cursavam entre o 2º e 8º períodos.

Em relação aos objetivos, a pesquisa é classificada como descritiva e exploratória. De acordo com Gil (2010), a pesquisa descritiva busca descrever um fenômeno, característica de uma população ou relato de experiência. No caso, buscou-se descrever e relatar o fenômeno pesquisado baseado na percepção dos entrevistados sobre os componentes que interferem na empregabilidade dos mesmos, enfatizados pela literatura. Neste contexto, o caráter exploratório é empregado, pois busca uma maior familiaridade com o problema da pesquisa, com vistas a torná-lo mais explícito (JUNG, 2004), esclarecendo e explicando as



variáveis relacionadas ao mercado de trabalho, através das evidências encontradas, como a empregabilidade.

Quanto a abordagem adotada para o tratamento dos dados da pesquisa, foi realizada a combinação dos métodos de análise qualitativa e quantitativa, buscando descrever significados que são considerados como inerentes aos objetos e atos, e por considerar que ambos se completam e fornecem um maior entendimento sobre o fenômeno estudado, assim, a abordagem estabelecida para alcançar o problema investigado na pesquisa foi realizada através de opiniões e percepções dos entrevistados, além de fazer uso de valores percentuais da amostra considerada na pesquisa. Para Martins e Theóphilo (2007, p. 138), “combinar métodos quantitativos e qualitativos proporciona uma base contextual mais rica para a interpretação dos resultados”. E neste caso, foi essencial para estabelecer-se uma análise assertiva acerca das reações dos estudantes quando se deparam com os componentes da empregabilidade.

No que se refere aos procedimentos técnicos, a pesquisa classifica-se como um estudo de caso, com coleta de dados estabelecida junto aos estudantes da faculdade num período aproximado de 30 dias, somada à pesquisa bibliográfica realizada em livros, artigos, sites, etc. Dessa forma, o estudo de caso tem a finalidade de observar os fatos e fenômenos da maneira como eles se apresentam na realidade, subsidiados pela teoria. Para Gil (2010), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. No estudo de caso, a técnica utilizada foi a aplicação de questionário, contendo 20 perguntas objetivas, formuladas por uma adaptação das variáveis sugeridas pelos autores pesquisados, sendo 10 sobre o a empregabilidade e 10 sobre os componentes de ampliação do termo empregabilidade dos estudantes.

O questionário foi produzido através do aplicativo *Google Forms* e aplicado a partir de um *link* disponibilizado via *WhatsApp* aos estudantes do curso. Após a coleta, os dados foram tabulados em percentuais e apresentados em tabelas e gráficos, utilizando as escalas de concordância (sim, em parte e não).

## **5 Resultados e Discussões**

Neste item, serão apresentados os resultados encontrados na pesquisa, junto a amostra de estudantes especificada. No item 5.1, procurou-se analisar a empregabilidade dos estudantes a partir dos componentes de empregabilidade selecionados no referencial teórico,

entretanto as perguntas formuladas foram uma adaptação das variáveis sugeridas pelos autores pesquisados. No item 5.2 apresentam-se as medidas para ampliação da empregabilidade dos estudantes investigados.

Em relação à caracterização dos entrevistados, a grande maioria (97%) são jovens entre 20 e 35 anos de idade, não sendo realizada distinção de gênero ou sexo na pesquisa. Quanto à escolaridade, 98% dos estudantes estão cursando a primeira graduação, estando entre o 2º e o 8º período do curso. Todos expressaram a consciência da necessidade de realizar um curso superior, dando continuidade aos estudos. A quase totalidade dos respondentes (95%) afirmou ter experiência no mercado de trabalho, há alguns anos, o que facilitou a coleta de informações e conclusões acerca da empregabilidade dos mesmos.

### **5.1 Empregabilidade dos Estudantes de Administração**

A pesquisa iniciou buscando entender se os estudantes investigados compreendem o significado do termo empregabilidade. De acordo com as respostas obtidas no questionário aplicado, 73,5% entendem com clareza seu significado, 22,1% entendem em parte e apenas 4,4% responderam não entender, conforme demonstrado na Tabela 1. A resposta obtida pela maioria é um reflexo da disseminação e importância que o termo empregabilidade vem assumindo hoje em dia no mercado de trabalho. Segundo Barduchi, Picoli e Tittanegro (2020) a empregabilidade é um dos fatores que mais pode influenciar o mercado de trabalho, além de ser o mais requisitado pelas empresas atualmente no momento da contratação, portanto, faz todo sentido a disseminação evidenciada sobre o termo e sua relevância.

Trata-se de um conceito utilizado em diversos contextos, sem uma definição única e precisa. Para Hanashiro, Teixeira e Zaccarelli (2007, p. 163), “a empregabilidade é a capacidade de tornar-se empregado, de conseguir um emprego”. Entretanto, essa aceção foi sendo expandida para a “habilidade humana de conduzir o próprio destino e prover meios para a sobrevivência”. Entende-se, a empregabilidade é a capacidade de obter trabalho e renda.

O envolvimento com o trabalho foi investigado como forma de entender alguns pontos, como a satisfação e a motivação em realizar a função. Em relação a esse envolvimento, 55,8% afirmaram se envolver, 31,8% afirmaram que se envolvem em parte e 12,4% afirmaram não envolver-se com a função, apenas desenvolvem o que lhes é pedido,

conforme demonstrado na Tabela 1 a seguir. Os dados refletem que a maioria se envolve na função que exercem, ou seja, de alguma forma, se sentem comprometidos e motivados, o que gera resultados positivos para ambas as partes.

**Tabela 1:** Elementos que compõem a empregabilidade dos investigados

PERGUNTAS	SIM	EM PARTE	NÃO	TOTAL
1. Entendo com clareza o significado do termo empregabilidade.	73,5%	22,1%	4,4%	100%
2. Trabalho num negócio como se fosse meu e me envolvo muito.	55,8%	31,8%	12,4%	100%
3. Adapto-me rapidamente a todo o tipo de mudança na empresa.	69,0%	29,2%	1,8%	100%
4. Minha profissão está totalmente de acordo com minha função.	47,8%	40,7%	11,5%	100%
5. Crio constantemente desafios profissionais para mim mesmo.	53,1%	38,1%	8,8%	100%
6. Faço cursos de curta duração (08 a 24 horas) semestrais.	43,4%	23,0%	33,6%	100%
7. Sou atento às oportunidades ligadas a minha profissão.	64,6%	21,2%	14,2%	100%
8. Meu trabalho é relevante, mas, sinto que posso ser substituído.	74,3%	22,1%	3,6%	100%
9. Tenho grande iniciativa e estou sempre inovando no trabalho.	48,7%	45,1%	6,2%	100%
10. Cuido da minha aparência e utilizo roupas adequadas.	83,2%	14,2%	2,6%	100%

Fonte: Adaptado de Barduchi, Picoli, Tittanegro, 2010, p. 35 a 38.

Em se tratando de adaptações ou mudanças ocorridas na empresa 69,0%, disseram adaptar-se com tranquilidade a todas as propostas da empresa, 29,2% afirmaram não adaptarem-se as mudanças surgidas. 1,8% não se adaptam, conforme demonstrado na Tabela 1. Essa é uma questão relacionada ao nível de flexibilidade que cada profissional possui, obviamente que se relaciona a outras habilidades, como a capacidade de aprendizado em realizar novas funções, já que para ser flexível é preciso dominar várias áreas. Além disso, na maioria das vezes, requer a agilidade para entregar as demandas sugeridas pela empresa. Essas são consideradas duas das várias exigências requisitadas pelo atual mercado de trabalho, que busca por profissionais flexíveis e ao mesmo tempo ágil, que tenham condições de suprir não só as necessidades momentâneas das empresas, mais também as mais urgentes.

Em relação a adequação entre a profissão e a função exercida na empresa, 47,8%, consideram que existe uma adequação, 40,7% afirmam que uma parte do que fazem está adequado a função que exercem e 11,5% consideram que suas atividades não estão em sintonia com a sua profissão, como evidenciado na Tabela 1. Pelos resultados, observa-se que

a grande maioria não apresenta desvio de função, ou apresenta em algum momento apenas, o que é um resultado positivo, tendo em vista ser um contexto que pode refletir em possíveis causas trabalhistas quando no momento de um provável desligamento do funcionário, resultando em um certo desgaste para ambos os lados.

Sobre os desafios profissionais criados como forma de se auto motivarem e não se prostrarem diante da rotinas importas diariamente, 53,1% dizem criar estes desafios, 38,1% dizem que em parte criam estes desafios e 8,8%, não criam desafios para eles mesmos no ambiente de trabalho, como observado na Tabela 1. Esse é um fato interessante, pois demonstra que a capacidade de criação do colaborador ou seu anseio por crescimento profissional na empresa em que atua e pelos resultados, isso é valorizado pela maioria.

É provável que esse resultado seja visto pelos superiores como uma forma de aproveitar melhor seu colaborador, criando oportunidades não só pra ele, mas para que a empresa inove e melhore as metas pretendidas em algum momento, contando com a colaboração daquele colaborador, o que também pode servir como estímulo para os demais que se colocam menos propensos a criação de seus próprios desafios.

A capacitação ou a reciclagem profissional é algo essencial hoje em dia para os níveis de empregabilidade exigidos pelo mercado, que se encontra em constante crescimento e adaptação. Neste sentido, quando perguntados pela frequência que fazem cursos de curta duração, entendido como aquele que vai de 8 e 24 horas, a cada seis meses, 43,4% afirmam fazer, 23,0% afirmaram que fazem em parte, ou seja, fazem mais não a cada seis meses, e 33,6% não fazem, como evidenciado na Tabela 1. Esse último percentual é um dado preocupante pela sua representatividade no total de respondentes, considerando a crescente exigibilidade e competitividade do mercado de trabalho atualmente.

Para Minarelli (2010, p. 52) no que refere a competência profissional, esta é sinônimo de capacitação profissional e, através dela pertence-se ao mercado. Abrange os conhecimentos adquiridos, as habilidades físicas e mentais, o jeito de operar e a experiência. É desenvolvida pela formação escolar, pelos treinamentos recebidos, pelo autodidatismo e pela vivência cotidiana.

Foi investigado também se os entrevistados costumam acompanhar as oportunidades de trabalho que aparecem ligadas a sua profissão. Do total de respondentes, 64,6% dizem estar atentos a tais oportunidades, 21,2% acompanham em partes essas oportunidades e 14,2% não costumam acompanhar as oportunidades que surgem, como observado na tabela 1. Esse

resultado pode ser entendimento de várias maneiras. Uma delas é o fato de não estarem satisfeitos com a devida função e remuneração que recebem. Outro motivo seria a vontade de crescimento profissional, por se sentirem aquém da função exercida, ou até mesmo, pela necessidade de um melhor enquadramento entre a função e a profissão, para aqueles que se encontram em situação de desvio de função. Segundo Poltronieri (2004), necessitam-se acionar novos hábitos para se manter a empregabilidade.

O sentimento do colaborador, que pode ser substituído a qualquer momento, é uma insegurança normal nos dias de hoje, até certo ponto. Isso tem a ver com variáveis internas e externas a empresa em que ele presta serviços. Uma das mais importantes é o seu desempenho em relação à demanda que lhe é destinada a cumprir, que se não for a esperada, lhe coloca em situação de desvantagem em relação aos mais preparados. Outra questão seria a pressão exercida pela quantidade de pessoas desempregadas que almejam uma vaga no mercado de trabalho. Além disso, as constantes medidas de redução de custos das empresas, que procuram realizar desligamentos de colaboradores para se tornarem mais lucrativas. Portanto segundo Morosini (2001), considerando o campo do ensino superior, empregabilidade é a probabilidade de o graduado oferecer atributos que os empregadores adiantam como necessários para o futuro funcionamento efetivo de sua organização.

Sobre essa questão 74,3% dos estudantes consideram que podem ser substituídos a qualquer momento, pelas mudanças frequentes que as empresas promovem em seu quadro funcional para diminuição de custos, 22,1% afirmam que podem ser substituídos em parte, ou seja, consideram que a forma de entrega das atividades que lhes são solicitadas podem ser entregues por qualquer pessoa, outras só dependem deles. Apenas 3,6% consideram que podem realizar a entrega de serviço no nível solicitado, ou seja, são insubstituíveis, como evidenciado na tabela 1. Muitas vezes, essas respostas surgem de profissionais que acreditam fazer o seu melhor, e consideram que pelo nível de satisfação sentido pelo usuário final, eles são insubstituíveis, como é o caso das atividades de prestação de serviços, onde o nível de satisfação é sentido no ato de sua prestação.

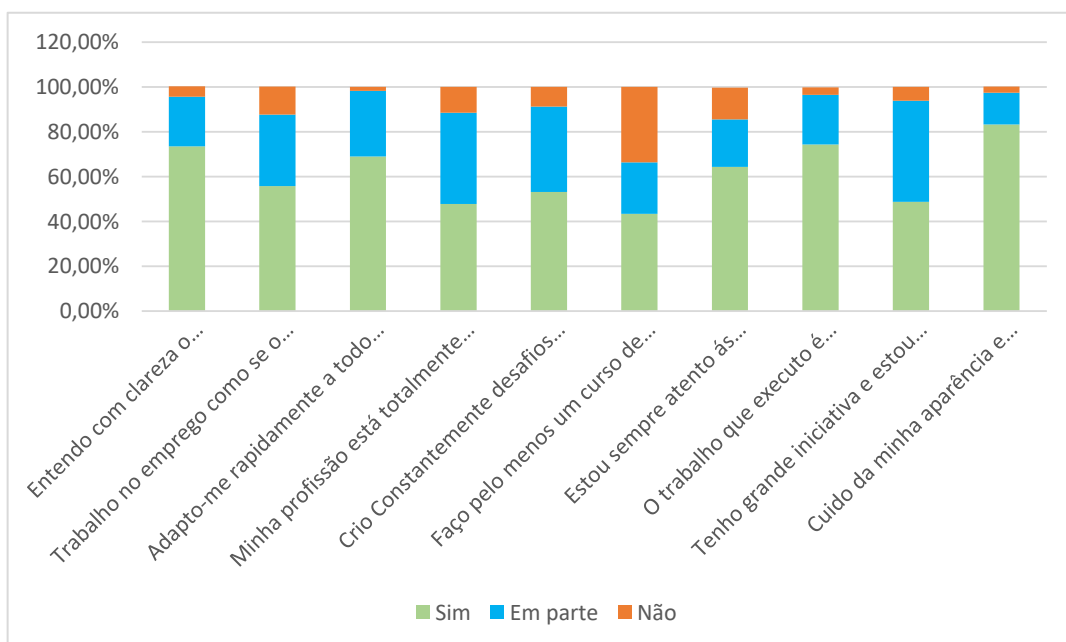
Em relação as iniciativas para realizar as rotinas de trabalho, 48,7% acreditam ter iniciativa, pois estão sintonizados com as necessidades diárias da empresa, e isso faz com que eles busquem se antecipar, já 45,1% afirmam que tem iniciativa, mas em parte e 6,2% não acreditam ter iniciativa, conforme a tabela 1. Especificando melhor, isso se deve ao fato de que sua rotina depende de outras pessoas ou processos desenvolvidos em outros setores, como

é de costume ocorrer nos ambientes empresariais que hoje se apresentam cada vez mais integrados. Para Carvalho (2019), a empregabilidade ao representar um conjunto de conhecimentos, habilidades e comportamentos, tornam um profissional importante para a sua organização e para toda e qualquer outra.

Os cuidados com a aparência também foi uma questão levantada na pesquisa, tendo em vista que a aparência dos colaboradores auxiliam na composição da imagem empresarial. Neste contexto, a grande maioria dos entrevistados, ou seja, 83,2%, afirmam ter cuidado com a aparência, sabendo a importância de usar vestimentas adequadas. Apenas 14,2% consideram cuidar da aparência em partes, ou seja, não atribuem muito valor as vestimentas apropriadas, e apenas 2,6% consideram não cuidar da aparência como deveriam, como evidenciado na Tabela 1. Assim, os resultados demonstram que existe uma preocupação da grande maioria com sua apresentação no ambiente de trabalho. Essa preocupação é mais valorizada nos setores de atendimento ao público, onde as empresas buscam elevar sua imagem de mercado e se fazer presente na mente dos seus clientes, através da imagem de seus colaboradores.

O gráfico da Figura 1 resume de forma unificada todas os percentuais tratados na Tabela 1 referentes aos elementos que compõem a empregabilidade dos estudantes.

**Figura 1:** Elementos que compõem a empregabilidade dos estudantes investigados



Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

## 5.2 Medidas para Ampliação da Empregabilidade dos Estudantes Investigados

As dificuldades que alguns estudantes enfrentam no acesso a empregos de qualidade são muitas vezes compreendidas como um problema de “empregabilidade”. A ampliação desse conceito leva a necessidade de práticas que tendem a melhorar a competitividade dos estudantes frente ao mercado competitivo.

Na Tabela 2 a seguir, estão expostas as medidas para a ampliação dos componentes utilizados no conceito de empregabilidade. Esses componentes são essenciais para que um trabalhador se qualifique melhor para assumir oportunidades de trabalho reais ou potenciais, e são classificadas de acordo com alguma medida adotada para mensurar a qualidade no trabalho. Assim, trata-se da abordagem operacional da empregabilidade, que tornaria o trabalhador empregável, caso venha a possuir algumas dessas medidas.

De acordo com as respostas obtidas no questionário aplicado, 47,8% afirmam possuir uma rede de contatos que possa abrir as “portas” para o mercado rapidamente, 35,4% afirmam ter em parte, ou seja, a rede de contatos até existe, mais nunca precisou pedir e não sabe se conseguiria o apoio necessário, e 16,8% afirmam não ter rede de contatos influentes a esse ponto, como verificado na tabela 2. Hoje em dia, as redes de relacionamento, ou *networks*, são imprescindíveis para quem está no mercado de trabalho e almeja alcançar patamares profissionais mais elevados, ou mesmo quem ainda não está e deseja ingressar, pois sempre terá um conhecido que possa facilitar os contatos para que as oportunidades venham a acontecer.

Para Tôres (2010), essa nova ativa do mercado de trabalho, traz a empregabilidade como um novo aspecto para o trabalhador, que deve possuir e desenvolver habilidades, conhecimentos e capacidades que vão mais a frente de sua área profissional.

Sobre a realização de cursos de aperfeiçoamento de média e longa duração, 50,4% afirmam sempre procurar se aperfeiçoarem, 34,5% dizem que em parte se aperfeiçoam, ou seja, quando é oferecido algo nesse sentido pela empresa, e 15,1% não se aperfeiçoam, como observado na Tabela 2. Pelos percentuais obtidos, percebe-se que mesmo a adesão sendo por pouco mais da metade dos colaboradores, ainda foi maior que nos cursos de curta duração, evidenciada no item anterior. O aperfeiçoamento profissional é uma prática evidenciada nas empresas que buscam melhorar seu desempenho e deve ser ressaltada como uma condição

indispensável para a melhoria dos resultados, assim, a principal interessada por tais ações deve ser a própria empresa, que promovendo-as de forma periódica, através da implantação de cursos contínuos, capacitações e programas de reciclagem, etc., fazem os resultados serem sentidos de forma mais concreta e evidente entre os profissionais.

Segundo Barduchi, Picoli e Tittanegro (2020), as ações realizadas pelas pessoas para desenvolver habilidades, buscar conhecimentos favoráveis, conseguir uma colocação no mercado de trabalho, hábitos diários saudáveis desenvolvem a empregabilidade, sendo essas ações realizadas de maneira formal e planejada ou informal.

**Tabela 2:** Medidas para Ampliação da Empregabilidade dos Estudantes

PERGUNTAS	SIM	EM PARTE	NÃO	TOTAL
1. Tenho uma rede de contatos e relacionamentos profissionais fora da empresa que pode me abrir oportunidades de trabalho rapidamente.	47,8%	35,4%	16,8%	100%
2. Estou sempre me atualizando e fazendo cursos de aperfeiçoamento de média e longa duração em minha área profissional.	50,4%	34,5%	15,1%	100%
3. Tenho disponibilidade para viajar ou mudar de cidade, contanto que isso contribua para meu crescimento profissional.	58,4%	25,7%	15,9%	100%
4. Tenho facilidade de me relacionar com qualquer tipo de pessoa e não tenho problemas com relacionamento em local de trabalho.	72,6%	22,1%	5,3%	100%
5. Considero importante manter contatos antigos com pessoas com quem trabalhei porém, não tenho esse hábito por falta de tempo.	59,3%	36,3%	4,4%	100%
6. Na empresa em que trabalho, sou o maior responsável pelo desenvolvimento da minha carreira e da minha profissão.	68,1%	27,4%	4,5%	100%
7. Tenho facilidade de vender minhas ideias aos outros e busco fazer isso com frequência.	38,1%	48,7%	13,3%	100%
8. Sinto-me inibido em dar palestras e enfrentar o público. E considero que isso é um traço de minha personalidade que me atrapalha as vezes.	36,3%	32,7%	30%	100%
9. Trabalhar em equipe e interagir com pessoas é um dos meus pontos fortes, e tenho evoluído ao longo dos anos.	68,1%	28,3%	3,6%	100%
10. Sei tomar decisões sob pressão, sem me abalar com facilidade e ainda trabalho com nível de rendimento significativo.	54%	38,9%	7,1%	100%

Fonte: Adaptado de Carvalho (2009, p. 63 à 78).

A disponibilidade para viajar a serviço da empresa ou trabalhar de forma efetiva em outras cidades, é uma tendência verificada pela maioria das empresas e esse interesse deve ser deixado bem claro desde o processo seletivo, assim como em que condições de dará as alterações do local de trabalho. Existem empresas que pelo seu tipo de atividade necessita do deslocamento de seus profissionais constantemente e essa disponibilidade demonstra um nível



de comprometimento do funcionário para com a empresa, ao mesmo tempo em que auxilia a empresa a resolver suas demandas sem grandes obstáculos. Sobre essa questão, 58,4% dos entrevistados afirmaram ter essa disponibilidade, 25,7% afirmam que em parte, dependendo das condições oferecidas, e 15,9% não tem disponibilidade, por terem constituído família ou terem outro tipo de vínculo que impeçam sua ausência da empresa atual, como poder ser observado na Tabela 2.

A respeito da facilidade em relacionar-se, 72,6% consideram que possuem essa habilidade, 22,1% dizem que em parte, dependendo também das afinidades percebidas com as outras pessoas e 5,3% não consideram que se relacionam fácil, já apresentando algum problema de relacionamento ou comunicação no local de trabalho, conforme acompanhado na Tabela 2. Como demonstrado, a maioria está numa posição confortável no que se refere a convivência. A empatia entre os colaboradores é um indicador do clima organizacional, influenciando também na motivação dos mesmos. Assim, é essencial sondar o clima organizacional, e assim, promover ações sempre que necessário para aproximar os colaboradores, isso certamente auxiliará numa melhoria de relacionamento entre eles.

Manter contatos antigos com pessoas com quem já trabalhou é uma importante medida para a construção de *networks* e uma forma essencial para ampliar a empregabilidade, como mencionado anteriormente. Neste sentido, 59,3% consideram importante, mas não tem esse hábito por falta de tempo, já 36,3% dizem que fazem isso em parte, ou seja, fazem sem a frequência necessária e 4,4% não consideram importante manter esse contato com antigos colaboradores, como observado na tabela 2. Portanto, a maioria utiliza os meios de relacionamento com antigos colegas de trabalho como forma de manter sua rede de contatos ativa, o que é uma prática bastante recomendada no mundo do trabalho.

Ser o responsável pela sua própria carreira profissional significa perceber seus valores e creditar a si mesmo todo o crescimento alcançado. Ou seja, o desenvolvimento de uma carreira está intimamente relacionado com o nível de esforço cognitivo e intelectual de um indivíduo e não deve ser atribuído a outras pessoas, a não ser que as mesmas as encorajem a fazê-lo. Os resultados mostram que 68,1% afirmaram se sentirem responsáveis pelas suas carreiras, 27,4% afirmaram que em parte se sentem responsáveis, e apenas 4,5% não se sentem tão responsáveis assim, atribuindo aos outros seus resultados pessoais, como acompanhado na Tabela 2. Portanto, segundo Morosini (2001), considerando o campo do ensino superior a empregabilidade é a probabilidade de o graduado apresentar atributos que

os empregadores antecipam como necessários para o futuro funcionamento efetivo de sua organização.

A facilidade de vender ideias aos outros e buscar fazer isso com frequência se refere a capacidade de persuasão, ou seja, de convencimento sobre alguma coisa. Neste contexto, 38,1% dos entrevistados afirmam que tem essa facilidade como habilidade, 48,7% afirmam ter em parte e 13,3% afirmam não ter, como evidenciado na Tabela 2. Os percentuais não demonstraram grandes discrepâncias de valores entre ter ou ter parcialmente essa facilidade, ou seja, se impor perante as pessoas e tentar fazer com que suas ideias sejam uma verdade não é um elemento importante para mensurar a empregabilidade dos respondentes.

Sobre a prática de falar em público, 36,3%, afirmaram sentir inibição, 32,7% afirmaram que tem em parte alguma inibição e 30,0% afirmaram não terem inibição, o que demonstra um resultado bastante equilibrado nas respostas, de acordo com a Tabela 2. A facilidade de falar em público e de comunicar-se bem para algumas profissões é essencial, principalmente quando tem-se a necessidade de lidar com o atendimento ao público. Mas independente disso, é tida como parte integrante do desenvolvimento profissional, portanto, faz parte das medidas de ampliação da empregabilidade de um indivíduo. Essa habilidade pode fazer parte das características naturais de uma pessoa ou ser aprimorada com algumas técnicas ou treinamentos para esse fim em qualquer momento de sua vida.

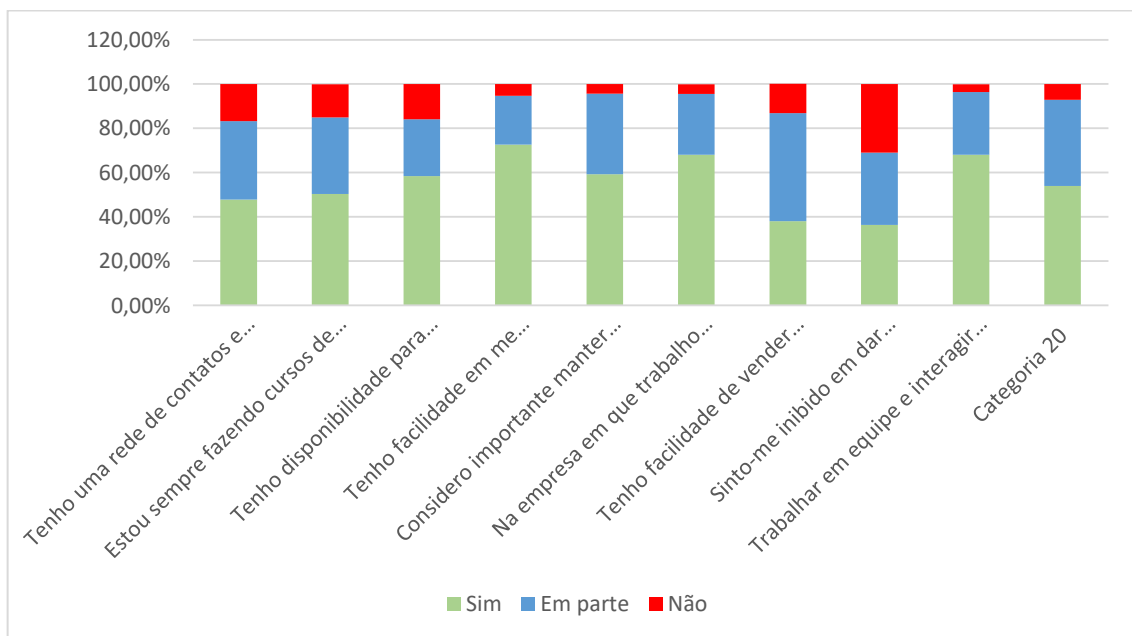
Segundo Poltronieri (2014), para que o profissional atinja o sucesso, é necessário aumentar as possibilidades de empregabilidade sendo sempre um profissional capacitado e atualizado, mas não adianta querer instalar um hábito de um dia para o outro.

Hoje em dia, saber trabalhar em equipe e interagir com pessoas é uma das condições mais importantes para se tornar competitivo no mundo do trabalho. Além de possibilitar a troca de conhecimentos e agilizar o cumprimento de metas e objetivos compartilhados, contribui para alcançar um melhor fluxo nos processos internos. Sobre isso, conforme observado na Tabela 2, 68,1% consideram ter facilidade em trabalhar em equipe e interagir com pessoas, 28,3% afirmam que conseguem em parte que isso ocorra, dependendo da equipe de trabalho formada e apenas 3,6% não consideram que sabem trabalhar em equipe. Assim, observa-se que para a maioria não existe dificuldade em desenvolver trabalhos em conjunto, provavelmente por ser uma prática habitual em suas rotinas de trabalho, já que a pergunta considera uma possível evolução ao longo dos anos.

Por fim, foi investigado se os estudantes enquanto profissionais em seu campo de atuação sabem tomar decisões sob pressão, sem se abalar emocionalmente. A maioria dos respondentes, ou seja, 54% consideram que sim, sabem tomar decisões pressionadas por alguma situação decisões, 38,9% consideram que sabem em parte e 7,1% não acham que sabem tomar decisões sob pressão, conforma a Tabela 2. No atual contexto do mundo do trabalho, saber lher dar com pressões, sem deixar que isso atrapalhe seu lado emocional é um diferencial, pois as pressões vem de todos os lados e são inevitáveis. Na maioria das vezes são promovidas por níveis de exigência elevados e competitividade das empresas, outras vezes, pela competitividade que se forma no próprio ambiente organizacional no desejo de apresentar melhores resultados quando no desempenho de suas funções.

O gráfico da Figura 2 a seguir, possibilita visualizar com maior facilidade os percentuais analisados na Tabela 2, resumindo todas as questões em uma visão panorâmica sobre as medidas para ampliação da empregabilidade dos estudantes.

**Figura 2:** Medidas para ampliação da empregabilidade dos estudantes investigados



Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

### 5.3 Sugestões de Melhorias para a Empregabilidade dos Estudantes

Como acompanhado no referencial teórico, a empregabilidade depende em grande parte do nível acadêmico alcançado pelo estudante, ou seja, quanto maior for o desempenho entre os acadêmicos, mais chances eles tem de se tornarem empregáveis. Outro fato a ser considerado é a tendência observada entre todos os estudantes de nível superior, que buscam este nível de ensino pelas exigências das empresas por uma maior formação profissional.

Para que as variáveis da empregabilidade possam efetivamente causar impactos, o desempenho acadêmico deve ser suficientemente alto. Para que isso aconteça as instituições de nível superior, devem se concentrar no desenvolvimento de habilidades mais amplas do aluno, a fim de prepará-los melhor para o mundo do trabalho, como as habilidades relacionadas a comunicação, resolução de problemas empresariais, liderança e atitude frente a situações problemas, etc. (KETAN, 2011).

Assim, conclui-se que o ensino superior é o caminho necessário para aproximar o estudante das orientações para seguir uma carreira profissional promissora. Entretanto, o esforço deve ser conjunto, e não basta apenas a faculdade está preparada para capacitar melhor o seu alunado. Neste contexto, alguns pontos devem ser valorizados para que os resultados sejam realmente efetivados, tais como:

- Maior parceria entre a educação e a empresa, incluindo aconselhamento de carreira para os jovens, antes de fazerem escolhas profissionais.
- Mais formação no local de trabalho, com aprendizagem contínua que permita aos empregadores moldar seus recrutados a fim de atender às suas necessidades, oferecendo oportunidades enquanto aprendem.
- Abertura de mais vagas de estágios para incentivar o aluno a compreender as rotinas de um ambiente empresarial e as expectativas da indústria. Este, certamente, é um caminho promissor para fazer escolhas mais assertivas de carreira.

Por fim, os alunos precisam perceber a necessidade de realizar cursos de aperfeiçoamento extracurriculares e receber o apoio da instituição para que o aprimoramento entre o trabalho e as habilidades relacionadas aconteçam. Como exemplo, para papéis ou funções mais técnicas, os alunos precisam desenvolver habilidades em áreas de tecnologia mais recentes, como computação em nuvem, *Big Data Analytics*, computação móvel, etc., que

podem não fazer parte de seu currículo acadêmico, mas são tão importante quanto no contexto da empregabilidade discutida neste trabalho.

## **6 Conclusões**

A empregabilidade é tida como um dos temas basilares na sociedade contemporânea, isso se deve ao processo de globalização que evidencia um mercado em constante expansão, o que força o homem contemporâneo ampliar na mesma velocidade, sob pena de não conseguir alcançar oportunidades quando necessário. Neste sentido, o objetivo geral do presente estudo foi de analisar a empregabilidade de estudantes do curso de Administração de uma faculdade da rede privada de ensino da cidade de Goiana - PE, através dos componentes destacados pela teoria como essenciais a essa análise.

Ao concluir o presente estudo, acredita-se que os resultados apresentados sobre o tema empregabilidade possam auxiliar a instituição através da contribuição de identificação de oportunidades de melhorias e cooperar para o constante aprimoramento dos acadêmicos na sua formação e atuação no mercado de trabalho contemporâneo.

O estudo sugere que há uma necessidade de reformas estruturais significativas tanto do lado da oferta quanto do lado da demanda de empregos para tornar os graduandos mais empregáveis e empregados. Entretanto, os institutos de ensino superior sozinhos não são capazes de resolver o problema da empregabilidade e do desemprego, assim, o governo deve desempenhar um papel de liderança nessas reformas estruturais para criar mais empregos a fim de unirem os conteúdos vistos no âmbito universitário com as atividades realizadas nas rotinas empresariais.

Por fim, sugere-se que as instituições de ensino superior realizem uma grande reforma estrutural nos programas de estudo e adquiram uma visão mais ampla que lhes permitam produzir graduandos intelectualmente mais qualificados para aproveitar as oportunidades que o mercado de trabalho oferta atualmente.

## **7 Agradecimentos**

A Deus, pelos objetivos alcançados. Aos nossos pais, irmãs e filho, pelo incentivo e compreensão. A nossa orientadora, professora Cláudia, pelo empenho e dedicação essenciais.

Aos professores da FAG, pelo aprendizado. Aos colegas de turma, por todo companheirismo ao longo dessa jornada. A FAG, pela formação profissional de qualidade concedida.

## 8 Referências

BARROS, Alexandre Rands. O setor informal e o desemprego na Região Metropolitana do Recife. **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v. 28, p. 337-361, jul. 2017.

BAHIJI, H. **Empregabilidade inovação com paixão é igual carreiras de sucesso**. Jornal da Fundação, nº 115. UNIVEM: Marília. 2007.

BARDUCHI, Ana Lúcia Jankovic; PICOLI, Ana Paula Bonilha; TITTANEGRO, Francisco Sérgio. **Empregabilidade: competências pessoais e profissionais**. São Paulo: Pearson Prentice, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro:Elsevier, 2008.

CARVALHO, Pedro Carlos de. **Empregabilidade: a competência necessária para o sucesso no novo milênio**. 6. ed. Campinas: Alínea, 2019.

CARDOSO, Isabel C.C e FRANCISCO, Elaine M. V. **Velhas moedas com novo valor: remuneração e benefícios na moderna empresa capitalista**. In: MOTA, Ana Elizabete (org.). *A nova fábrica de consensos*. São Paulo: Cortez, 1997, pp. 73-95.

DEDECCA, C. Qualificação e formação profissional: algumas experiências europeias. **A visão empresarial e da Universidade do Plano Nacional de Educação Profissional**. Uniemp Anais. São Paulo, v. 2. 1998.

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

HEMA, Subramanian (2018), **Lacuna de competências entre a educação e desafios de empregabilidade**. *Jornal de administração*.

HUM. Chan. **Exploração da lacuna entre a gestão empresarial requisitos curriculares e de empregabilidade**. *Avanços em Ciências Sociais Asiáticas*, 2013.

HANASHIRO, Darcy Mitik; TEIXEIRA, Maria Luísa Mendes; ZACCARELLI, Laura Menegon. **Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders**. São Paulo: Saraiva, 2007.

JUNG, Carlos Fernando. **Metodologia para pesquisa e desenvolvimento**. Rio de Janeiro: Axcel Books, 2004.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade: como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho**. 25ª ed. Gente: São Paulo. 2010.

MOROSINI, Marcos. **Qualidade da educação universitária**. V. 5, n. 9, 2001.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

NERI, Aguinaldo. **Gestão de Rh por competências e a empregabilidade**. 2. ed. Campinas: Papyrus, 2005.

POLTRONIERI, Elaine. **Tenha empregabilidade: como se estabilizar em um mercado profissional instável**. Rio de Janeiro: Alta Books Ltda, 2014.

SOMALINGAM, R. Shanthakumari. **Testando e explorando Pós-Graduação Habilidades e Competências de Empregabilidade**. *Jornal Internacional de Avanço em Educação e ciências sociais*, 2013.

SAVIANI, José Roberto. **Empregabilidade: como as empresas devem agir para manter em seus quadros elementos com alta taxa de empregabilidade**. São Paulo: Makron Books, 1997.

TÔRRES, Ofélia de Lanna Sette. **Empregabilidade negociada**. São Paulo: Atlas, 2010.

WERDESHEIM, S.C. **Empregabilidade**. Publicado em 23/07/2004. Disponível em: <http://universia.com.br/carreira/materia.jsp?materia=4617>. Acesso em: 18 Dez.2022,

ZULAUF M. Ensino Superior e Desenvolvimento de Habilidades para a empregabilidade: Explorando a Visão dos Estudantes. *Print version* - ISSN 1517-4522 - *Sociologias* n° 16 Porto Alegre July/Dec. 2006 Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1517-45222006000200006&script=sci\\_arttext&tlng=em](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1517-45222006000200006&script=sci_arttext&tlng=em)> Acesso em: 28/12/2022.