



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO



Formação e Empregabilidade:

Percepções dos Alunos Concluintes do Curso de Administração da UFPI-CSHNB

Training and Employability:

Perceptions of the students graduating from the course of administration UFPI/CSHNB

Autores: Natasha Maria dos Reis¹, Sebastião Mateus Sousa², Naira Luan Sousa e Silva³

¹ *Graduando em Administração pela UFPI;*

² *Graduando em Administração pela UFPI;*

³ *Professora da UFPI, mestra em sociologia, orientadora.*

Natasha Maria dos Reis, Sebastião Mateus Sousa

**FORMAÇÃO E EMPREGABILIDADE:
PERCEPÇÕES DOS ALUNOS CONCLUINTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
DA UFPI-CSHNB**

Artigo apresentado ao Curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal do Piauí – UFPI, em cumprimento parcial das exigências para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof. Naira Luan Sousa e Silva.

PICOS – PI

2017

FICHA CATALOGRÁFICA

Serviço de Processamento Técnico da Universidade Federal do Piauí

Biblioteca José Albano de Macêdo

R375f Reis, Natasha Maria dos.

Formação e empregabilidade: percepções dos alunos concluintes do curso de administração da UFPI-CSHNB. / Natasha Maria dos Reis; Sebastião Mateus Sousa; Naira Luan Sousa e Silva. – 2017.

CD-ROM : 4 ¾ pol. (27f.)

Artigo (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal do Piauí, Picos-PI, 2017.

Orientador (a): Profa. Ma. Naira Luan Sousa e Silva.

1. Empregabilidade. 2. Formação Acadêmica – Administração. 3. Mercado de Trabalho. I. Título.

CDD 658.0722



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos – PI.
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA
DE DEFESA DE ARTIGO CIENTÍFICO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

**NATASHA MARIA DOS REIS
SEBASTIÃO MATEUS SOUSA**

Formação e Empregabilidade: Percepções dos Alunos Concluintes do
Curso de Administração da UFPI-CSHNB.

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a
presidência da primeira, considera a discente como:

Aprovado(a)

Aprovado(a) com restrições

Observações: a nota está condicionada a entrega do TCC final com todas as
alterações sugeridas pela banca nos prazos previamente estabelecidos.

Picos (PI), 05 de julho de 2017.

Naira Luan Sousa e Silva
(Orientadora – Profª. Ma. Naira Luan Sousa e Silva)

Janayna Arruda Barroso
(Membro 1 – Profª. Ma. Janayna Arruda Barroso)

Ivana Tereza da Rocha Martins Leal
(Membro 2 – Profª. Ma. Ivana Tereza da Rocha Martins Leal)

RESUMO

Os jovens, ainda àqueles que possuem diploma de graduação, sofrem grandes dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Nesse sentido, o presente estudo procura compreender como a relação formação/empregabilidade é percebida pelos alunos concluintes do curso de Administração da Universidade Federal do Piauí (UFPI), Campus Senador Helvídio Nunes de Barros (CSHNB). Para tanto traçamos os seguintes objetivos específicos: identificar as expectativas acerca da relação formação acadêmica/empregabilidade presentes na compreensão dos alunos formandos; relacionar as competências avaliadas pelos alunos como indispensáveis para inserção no mercado de trabalho; e, averiguar as funções ocupacionais exercidas pelos concluintes que já se encontram no mercado de trabalho. O método quantitativo orientou o processo da pesquisa que quanto ao levantamento de dados desenvolveu-se a partir da pesquisa bibliográfica e da pesquisa de campo, a qual contou com uma amostra de 56 discentes. O instrumento de coleta de dados foi o questionário. A análise e a interpretação dos dados foram realizadas observando os seguintes passos: o estabelecimento de categorias, a codificação, a tabulação simples, a análise estatística dos dados, a avaliação das generalizações obtidas com os dados, a inferência de relações causais e a interpretação dos dados. Constatou-se que na percepção dos alunos concluintes do curso de Administração da UFPI-CSHNB, as habilidades da expressão e comunicação, de raciocínio crítico, lógico e analítico, além das condições de desenvolver, elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações são desenvolvidas durante sua formação no ensino superior capacitando-os para o mercado de trabalho.

Palavras-chave: empregabilidade; formação acadêmica; mercado de trabalho

ABSTRACT

Young people, even those with an undergraduate degree, face great difficulties in entering the job market. In this sense, the present study seeks to understand how the students of the Administration course from Universidade Federal do Piauí (UFPI), Campus Senador Helvídio Nunes de Barros (CSHNB), perceive the academic education / employability relationship. Thus, was outlined the following specific objectives: to identify expectations about the relationship between academic education and employability present in the students' understanding; To relate the skills assessed by the students as indispensable for insertion in the job market; And to ascertain the occupational functions exercised by the graduates who are already in the job market. It was developed the quantitative method guided the research process, based on bibliographical research and field research, which included a sample of 56 students. The instrument of data collection was a questionnaire. The analysis and interpretation of the data were performed observing the following steps: the establishment of categories, codification, simple tabulation, statistical analysis of the data, the evaluation of the generalizations obtained with the data, the inference of causal relations and the interpretation of the data. It was verified that in the perception of the final students of the Administration

course from UFPI-CSHNB, the skills of expression and communication, of critical, logical and analytical reasoning, besides the conditions to develop, elaborate, implement and consolidate projects in organizations are developed during academic education by enabling them to enter the job market.

Employability: employability; academic education; job market

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho se complexificou e crescem as dificuldades de inserção no mercado de trabalho enfrentadas pelos jovens mesmo àqueles que possuem diplomas de graduação (OLIVEIRA, 2009). No Brasil, apesar das tendências desanimadoras – cerca de 14, 2 milhões de pessoas desempregadas, conforme aponta pesquisa do IBGE realizada no trimestre encerrado em março de 2017 – há quem perceba as mudanças no mundo do trabalho como benéficas para os trabalhadores que agora estariam livres para buscar seu auto realização ou ainda construir uma espécie de “carreira sem fronteiras” (OLIVEIRA, 2009).

Diante disso, um estudo sobre empregabilidade pode suscitar investigações diversas desde aquelas que considerem a problemática da relação causal entre qualificação profissional, empregabilidade e mobilidade social (DA COSTA LEMOS; DUBEUX; PINTO, 2009), ou ainda, àquelas que se preocupem com a contribuição das Instituições de Ensino Superior para o desenvolvimento das competências requeridas pelo mercado de trabalho e pela própria sociedade (DE SOUZA; ZAMBALDE, 2015).

Contudo, é certo que o paradigma produtivo vigente em determinado momento histórico dá forma às exigências por determinado tipo de mão de obra, assim, desde finais da década de 1980, reforça-se a ideia da promessa integradora da educação, ou seja, “a questão da qualificação profissional - entendida como requisito da empregabilidade - vem se constituindo como importante desafio a ser enfrentado pelos profissionais que pretendem se inserir no mercado de trabalho” (DA COSTA LEMOS; DUBEUX; PINTO, 2009, p. 369). Assim, mesmo diante de tantas incertezas, o ensino superior, seja aquele oferecido por instituições públicas ou privadas, apresenta-se como um canal para o desenvolvimento da chamada empregabilidade.

No Brasil, as primeiras escolas de ensino superior foram fundadas em 1808 com a chegada da família real portuguesa ao país; depois de transcorridos mais de dois séculos a grande conquista deste tipo de ensino foi sua colocação para o atendimento das massas e não exclusivamente das elites (MARTINS, 2002). Conforme dados do Censo da Educação Superior relativos ao ano de 2015, são ofertados 33 mil cursos de graduação em 2.364 instituições de ensino superior no Brasil. No Piauí, operam 38 Instituições de Ensino Superior, entre as quais duas são públicas federais, uma é pública estadual e trinta e cinco são privadas (INEP, 2016).

Limitando o olhar sobre o curso de Administração que ocupa o primeiro lugar em número de matrículas no ensino superior, com 734.704 alunos, superando os cursos como Direito e de Pedagogia (INEP, 2016) percebe-se que o mesmo massificou-se e que esta massificação não se coaduna com a natureza da profissão do administrador, isso porque “em qualquer sociedade o número de administradores é sempre relativamente reduzido pela própria natureza do trabalho administrativo e pela estrutura das diversas organizações que empregam administradores” (BERTERO, 2006, p. 19). Dada às especificidades da profissão do administrador, não seria coerente que se abrissem tantas vagas para a formação de administradores já que em tese seria impossível empregar grandes massas de administradores

(BERTERO, 2006). Portanto, a formação acadêmica dos administradores está longe de ser critério determinante para o exercício da profissão do administrador.

Diante deste vasto universo para a pesquisa acadêmica e considerando o cenário de tantas ambiguidades, onde as discussões sobre empregabilidade e qualificação profissional se desencontram, este estudo procura contribuir para a compreensão do fenômeno em âmbito local, restringindo-se aos lócus do Curso de Administração da Universidade Federal do Piauí – Campus Senador Helvídio Nunes de Barros.

O funcionamento do curso de graduação em Administração no Campus Senador Helvídio Nunes de Barros – CHNB, na cidade de Picos na modalidade presencial foi autorizado somente no segundo período de 2006 sendo que em 2009, o curso passou a ter duas entradas anuais, matutino e noturno, sendo 50 (cinquenta) ingressantes em cada entrada (UFPI, 2015). Até o segundo semestre de 2016 concluíram o curso 379 (trezentos e setenta e nove) alunos.

Considerando esta breve caracterização dos lócus de pesquisa, procurou-se responder a seguinte questão: quais competências e habilidades são desenvolvidas pelos alunos concluintes do curso de Administração da Universidade Federal do Piauí (UFPI-CSHNB), considerando a compreensão dos mesmos sobre a relação formação acadêmica/empregabilidade? Para tanto traçamos os seguintes objetivos específicos: compreender as expectativas dos alunos acerca do exercício da profissão de administrador; identificar quais competências foram desenvolvidas pelos alunos concluintes durante o processo de formação acadêmica; e, averiguar as funções ocupacionais exercidas pelos alunos concluintes que já se encontram no mercado de trabalho. Nesse sentido, o presente estudo pode revelar o fosso entre expectativa e realidade no exercício laboral daquele que aspira pela profissão de administrador, como também pode servir de base para nortear pesquisas sobre a qualidade dos serviços prestados em uma Instituição de Ensino Superior (IES).

Nas subseções seguintes serão explanados os principais conceitos relacionados com a temática em questão, inserindo de forma clara e precisa uma abordagem de tópicos que versam sobre o conceito de empregabilidade, as competências e a profissão do administrador com o objetivo de possibilitar uma correlação entre a teoria científica e a prática vivenciada pelos alunos concluintes do curso de administração da Universidade Federal do Piauí (UFPI), *Campus de Picos*.

2.1 Conceito de Empregabilidade

O conceito da empregabilidade – definida como a capacidade do trabalhador de manter o seu emprego ou conseguir uma nova colocação se necessário – é bastante difundido na mídia, entre os profissionais de recursos humanos e gestores de políticas públicas porque representa uma explicação incompleta e falha para o problema do desemprego ao passo que impõe ao trabalhador a tarefa de se ajustar ao mercado de trabalho. Nesse sentido “o entendimento do que é empregabilidade depende do contexto histórico e está associado à forma como se identificava os problemas e se buscava soluções para o equilíbrio entre oferta e demanda por trabalho” (OLIVEIRA, 2009, p. 64).

Introduzido na Inglaterra e nos Estados Unidos, a primeira versão do conceito de empregabilidade data do início do século passado e era entendido como uma simples dicotomia entre aqueles com condições para o trabalho e aqueles que, por problemas físicos, mentais ou familiares, não poderiam ser absorvidos pelo mercado de trabalho. Chamado de “empregabilidade dicotômica”, esse conceito prevaleceu até a década de 1950 e orientava as políticas públicas em relação aos pobres (OLIVEIRA, 2009, p. 64).

A primeira versão do conceito de empregabilidade era insatisfatória porque não considerava as necessidades do mercado de trabalho e nem a possibilidade de transição entre empregável e não empregável. Nas décadas de 1950 e 1960, surgem outras versões do conceito: empregabilidade da força de trabalho, na qual se buscava medir a distância entre as características individuais do trabalhador (aspectos fisiológicos e sociológicos, como sua mobilidade e apresentação) e aquelas requeridas pelo mercado de trabalho com o propósito de desenvolver programas governamentais de treinamento; e, empregabilidade de fluxo, no qual havia uma preocupação de mensurar a velocidade com que um determinado grupo de desempregados encontrava uma posição no mercado de trabalho (OLIVEIRA, 2009). As duas versões mais recentes do conceito datam das décadas de 1980 e 1990, referem-se à empregabilidade de iniciativa e empregabilidade interativa, respectivamente.

O conceito de empregabilidade de iniciativa estabelece que a responsabilidade pela conquista de um espaço no mercado de trabalho cabe exclusivamente ao indivíduo. Por outro lado, de acordo com o conceito de empregabilidade interativa, as chances de um indivíduo manter-se ativo no mercado de trabalho estariam associadas a quatro fatores: as características individuais (sobretudo as relacionais), as habilidades específicas à ocupação, a situação do mercado de trabalho e as políticas de qualificação do trabalhador promovidas tanto por empresas quanto pelo Estado (DE GRIP, VAN LOO E SANDERS, 2004 apud OLIVEIRA, 2009, p. 66).

Assim, segundo Costa Lemos, Dubeux e Pinto (2011), o debate acerca das transformações no mundo do trabalho tem sido pautado, por um lado, pelo discurso que enfatiza a conquista da empregabilidade, apresentada como a principal alternativa para aqueles que querem garantir sua inclusão no disputado mercado de trabalho, e, por outro, por perspectivas críticas a este mesmo discurso, que ora denunciam seu conteúdo ideológico, ora questionam a possibilidade objetiva do aumento da empregabilidade assegurar a referida inclusão.

No contexto atual, a educação passa a desempenhar novo papel, sendo chamada não mais a promover o desenvolvimento econômico, nos termos preconizados pela teoria do capital humano, mas a aumentar as chances individuais de inserção no mercado de trabalho, em um cenário em que os empregos se tornam cada vez mais escassos. Valorizada por uns e criticada por outros, a categoria empregabilidade está presente no debate contemporâneo em torno do desemprego e da reestruturação produtiva. Geralmente, o discurso que enfatiza a conquista da empregabilidade ressalta a importância de investimentos em qualificação da força de trabalho como recurso para torná-la mais apta a obter postos de trabalho de melhor qualidade e remuneração (DA COSTA LEMOS; DUBEUX; PINTO, 2009).

De acordo com Rueda, Martins e Campos (2004), desde pelo menos os anos 1990 a questão da empregabilidade tem ocupado o pensamento dos estudiosos da Administração de Empresas. Essa concentração de estudos foi motivada pela globalização, o maior número de inovações tecnológicas e abertura do mercado brasileiro às importações. Nesse contexto, surgiu a noção de empregabilidade, que embora não esteja vulgarmente disponível em dicionários de língua portuguesa, passou a fazer parte do linguajar cotidiano das organizações.

Atualmente nos encontramos em meio a um difícil período de crise política e econômica, sendo que os desafios para se inserir no mercado de trabalho tornam-se ainda maiores em decorrência disso. Nem sempre os estudos acadêmicos encarregam-se exclusivamente de preparar psicologicamente os administradores em início de carreira para alguns destes desafios enfrentados no ingresso da vida profissional. De acordo com o

pensamento de Alves (2001), Gentili (1998) e Marcuse (1995, 1998) a *empregabilidade* é um dos conceitos fundamentais da lógica de mercado do toyotismo, funcionando como uma orientação precisa na definição das políticas de formação profissional.

A análise crítico-reflexiva desse conceito possibilita entender os reais objetivos das famosas exigências de qualificação que as organizações buscam nas seleções e recrutamento de pessoas, ao mesmo tempo em que deixa estabelecido no lastro de sua estrutura ideológica, problemas elementares das contradições do capitalismo, ao deixar de reconhecer, por exemplo, uma lógica de produção que alimenta as desigualdades sociais e a exclusão social, deixando patente o atraso do desenvolvimento do capital no território da luta de classes. Portanto, a empregabilidade passa a se tornar elemento estruturante na modulação dos programas de ensino, nas palavras de Gentili (1998):

A empregabilidade se incorpora no senso comum como significado que contribui a estruturar, orientar e definir as opções (ou a falta de opções) dos indivíduos no campo educacional e no mercado de trabalho, tornando-se também a referência norteadora, o ‘dever ser’ dos programas de formação profissional e, inclusive, das próprias políticas educacionais (GENTILI, 1998, p. 87).

Conforme Da Costa Lemos, Dubeux e Pinto (2011), por intermédio do investimento em educação, as pessoas valorizam suas capacidades e estas exercem influência sobre os padrões de acumulação de poupanças e formação de capitais, além de alterarem as estruturas de pagamentos e salários. De forma simplificada, a educação é vista como um investimento que eleva a produtividade e os lucros dos trabalhadores, além de impulsionar o desenvolvimento econômico.

A percepção de que a educação é um investimento e que a capacidade produtiva do trabalho é, em grande medida, um meio de produção produzido, reforça a preocupação com a qualificação do trabalhador, entendida esta como potencializadora do crescimento econômico e das chances individuais de acesso a postos de trabalho melhores. O capital educacional acumulado pelo trabalhador asseguraria não só sua maior produtividade, como explicaria as diferenças individuais de oportunidades de inserção no mercado e de remuneração recebida. Assim, os filhos das elites, além de serem líderes na obtenção dos diplomas, são também os que sofrem menos os efeitos da desvalorização dessa formação decorrente da popularização dos cursos superiores (DA COSTA LEMOS; DUBEUX; PINTO, 2009).

O nível de competências, diz respeito às habilidades e atitudes do indivíduo, frente a um mercado de trabalho historicamente construído e negociado. Uma formação superior em uma universidade de renome, ainda que possa abrir portas para os diplomados oriundos das classes populares, provavelmente não abrirá as mesmas portas que se apresentam aos originários das classes dominantes. Ademais, a condição de detentor de maior capital cultural - expresso na obtenção de diploma de curso superior - está fortemente condicionada pela origem social, pois a probabilidade de filhos das elites econômica e/ou cultural obterem esses diplomas é sensivelmente superior à probabilidade dos filhos daqueles que possuem pouco capital econômico e cultural alcançarem esse mesmo objetivo (DA COSTA LEMOS; DUBEUX; PINTO, 2009).

Além disso, alguns estudos foram realizados a fim de identificar alguns determinantes da empregabilidade. Dentre eles está o estudo de Fugate; Kinicki; Ashforth (2004) apud Oliveira (2009) que identificam três componentes da empregabilidade: a identidade da carreira, adaptabilidade pessoal e os capitais humanos e sociais. Sobre a identidade da carreira entende-se a capacidade de o trabalhador saber “quem é” e “o que quer ser”, o que contribuíra para sua motivação, pois estão claras as aspirações pessoais. A adaptabilidade pessoal é caracterizada por cinco características pessoais: otimismo, disposição para aprender, abertura

à mudança, lócus de controle interno, autoconfiança. Já os capitais humanos e sociais representam em primeiro lugar, o conjunto de habilidades e aptidões que são valorizadas pelas empresas e que permite que o trabalhador enxergue novas oportunidades no mercado de trabalho, em segundo lugar, dizem respeito às redes de relacionamento como fonte de informação sobre oportunidades profissionais e de influência no ambiente de trabalho.

No Brasil, Helal (2005) propõe um modelo explicativo da empregabilidade, reunindo as teorias do capital humano, com a teoria do capital cultural proposta por Bourdieu e diversas abordagens da teoria do capital social. Conforme é ilustrado na Figura 1, abaixo.

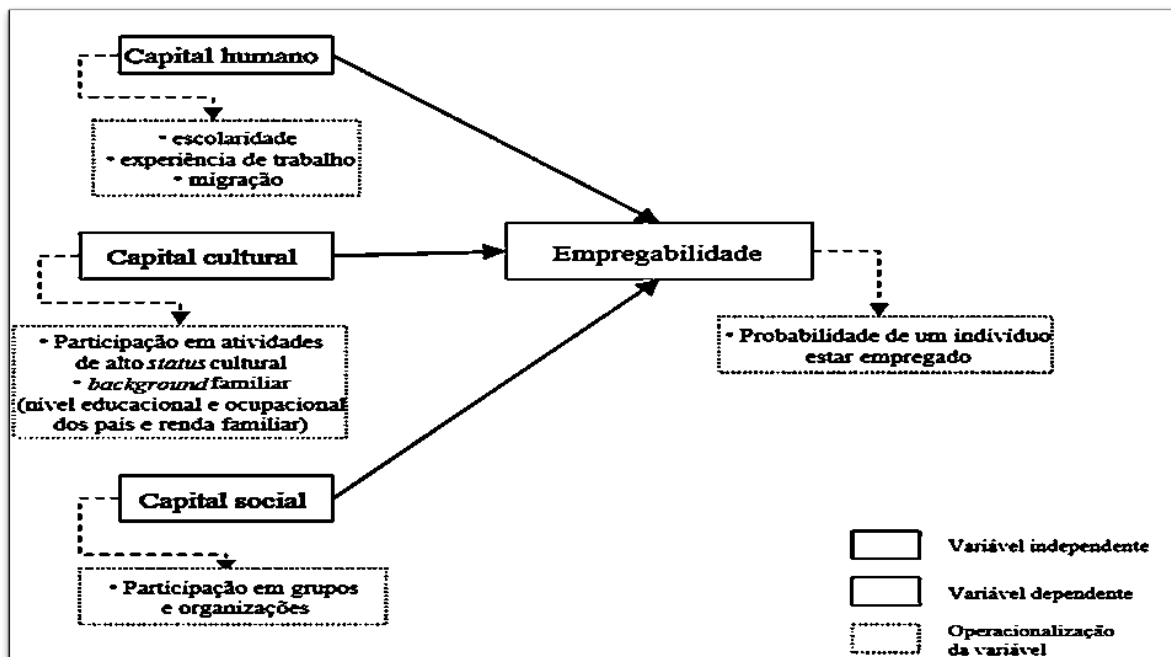


Figura 1: Modelo Explicativo de Helal, 2005.

Fonte: HELAL, 2005, p. 10

O modelo presente na Figura 1 dá atenção especial aos aspectos subjetivos exigidos da força de trabalho, uma vez que acrescenta variáveis não-meritocráticas ligadas ao capital cultural e social de um indivíduo (HELAL, 2005).

2.2 Competências: Habilidades e Atitudes

A ideia de competência significa buscar na competitividade as novas relações de emprego e inserção no mundo do trabalho. A competência está relacionada pela maneira pela qual o administrador se reinventa diante de qualquer situação que se encontra aplicando o que lhe foi repassado dentro da sala de aula de forma que supra as necessidades de qualquer organização na qual se está inserido. Relativamente ao conhecimento e às competências comportamentais que o trabalhador deve possuir para exercer suas atividades profissionais, o que parece de novo, sobretudo, é uma aparenta menor entre concepção e execução, entre operação e controle de qualidade, bem como a necessidade de polivalência para operar várias máquinas aderentes, de flexibilidade para desempenhar várias atividades simultaneamente, e a capacidade de desempenhar atividades em grupo. Destaca-se, ainda, a primazia do conhecimento geral sobre o específico (LEITE, 1996).

Assim, o nível de competências, diz respeito às habilidades e atitudes do indivíduo, frente a um mercado de trabalho historicamente construído e negociado (ZARIFIAN, 2001). Le Boterf (1994 apud Adler, 2002, p. 42) propõe que:

A competência não seria um estado de formação educacional ou profissional, nem tampouco um conjunto de conhecimentos adquiridos ou de capacidades apreendidas, mas seria a mobilização e aplicação de conhecimentos e capacidades numa situação específica, na qual se apresentam recursos e restrições próprias à sua especificidade.

A consolidação da ideia de competência é iniciada pela transição do conceito de qualificação para o de competência, período traçado pela identificação das capacidades necessárias no desenvolvimento de certa tarefa e conseqüentemente a obtenção de um melhor desempenho (DIAS, 2008).

Conforme Dutra, Hipólito e Silva (2000), competência é a capacidade de uma pessoa atingir os objetivos da organização. Por outro lado, competência é o conjunto de qualificações que permite à pessoa um melhor desempenho em seu trabalho ou situação vivenciada (FISCHER *et al*, 2008). Portanto, competência e qualificação, andam lado a lado, pois uma completa a outra.

O modelo de competências caracteriza-se por incluir, além da capacidade cognitiva, os aspectos comportamentais e, mais do que isso, as atitudes e posturas do trabalhador frente à organização (BIANCHETT I, 2011). Não basta ter um diploma, é preciso ter competência e atingir os objetivos propostos pela empresa. Hoje, o mercado de trabalho exige que os trabalhadores mostrem serviço e que traga lucro para dentro da organização. Empregado que não consegue acompanhar o ritmo de uma organização, fica para trás, pois o mercado está cada vez mais competitivo, e quem não se reinventa acaba ficando de fora do mercado.

A competência profissional é um conjunto de vários aspectos vindo de um profissional, que engloba não só sua formação, mas também a forma como ele utiliza de recursos disponíveis para resolver questões em aberto dentro da organização (ZARIFIAN, 2001).

Conforme Zarifian (2001), “a competência profissional é uma junção de conhecimentos, de saber realizar algo, de experiências e modo de agir que se inclui em um contexto preciso.” Em outras palavras,

O conhecimento gerado tem que ser útil, isto é, aplicado à prática cotidiana dos indivíduos; além disso, ele tem que estar retido na organização, compartilhado e armazenado para posteriores aplicações. Ele é considerado patrimônio e como tal deve ser transformado em dinheiro. Ele também deve ser medido, ou seja, a organização tem que saber quanto de conhecimento tem armazenado para definir seu valor patrimonial e de mercado (VIEIRA e GARCIA 2004, p. 7).

O desenvolvimento de competências profissionais ocorre em forma de processo e a graduação é apenas a etapa inicial do avanço profissional permanente com vista a alcançar a compreensão no percurso de elaboração por meio de um segmento de formação ininterrupta (KLAUMANN, 2002). Dessa forma, apreende-se que as competências profissionais são conseguidas por etapas, onde a formação é apenas a inicial entre outras que serão desenvolvidas pelo profissional.

As normas de competência profissional empregado para uma instrução técnica deixam claro que o profissional deve entender e ser capaz de realizar para exercer suas atividades com produtividade, propiciando o desenvolvimento das tarefas valendo-se de habilidades técnicas

e sociais (LIMA, 2005). Na situação atual, as organizações procuram maior competitividade e distinção no mercado de trabalho por meio das pessoas e de suas competências profissionais, aduzindo um modelo que vem sendo apropriado à realidade recente – a administração por competência (BERTOLINI, 2004). Por sua vez, a forma de administrar por competência, tem a finalidade de criar uma atmosfera de formação consecutiva para se torne realidade. O que dar a entender que para reger competência profissional é preciso reger conhecimento, habilidades e atitudes.

Dessa forma, o acolhimento do modelo de competência profissional pelos setores de recursos humanos nas organizações está referido à utilização, inspeção, criação e avaliação da competência na força de trabalho assinalada pelas exigências feitas pela sociedade (DELUIZ, 2001). Em outras palavras, a forma de gerir por competência é uma ação de gerenciamento que tem como objetivo apanhar, ampliar e manter conhecimentos, habilidades e atitudes positivas no trabalho por meio de uma apreciação de competência para reconhecer os pontos fortes e fracos efetivos nos profissionais. Nessa acepção, a exposição de uma competência profissional retrata um segmento ou conduta esperada, indicando o que o profissional deve ser apto a fazer (CARBONE, 2006).

2.3 A Profissão do Administrador: Conhecimento e Inovação

A partir dos anos de 1990, as transformações sociais ganham celeridade exponencial e, com elas, aparecem necessidades como a busca por informação e conhecimento, sobretudo na área profissional, e com o administrador não seria diferente. As organizações procuram profissionais que detenham conhecimento de qualidade para desempenhar de suas atividades. Segundo Stewart (1998), o conhecimento tornou-se um recurso econômico relevante, tomando lugar até mesmo à frente da matéria-prima e, algumas vezes, do dinheiro. Portanto, gerir e investir em capital humano tende a ser prioritário em uma organização, pois é ele que irá proporcionar-lhe vantagem competitiva no mercado. Probst, Raub e Romhardt (2002, p. 25) afirmam que “[...] a manutenção cautelosa dos ativos intelectuais é um trabalho essencial da Administração”. Sendo assim, percebe-se a importância do profissional de Administração dentro de uma organização, no caso deste, aquele que trabalha na área de recursos humanos, uma das diversas áreas de atuação deste profissional.

A graduação de administração tem como objetivo, formar profissionais organizacionais que contribuam na gerência e desenvolvimento das organizações de produtos e serviços. O administrador atualmente, deve ser uma pessoa inovadora, destemida e empreendedora. O administrador, “Deve ser um cidadão global, visionário, autêntico, corajoso”. (HESSELBEIN, 1996, p.169). Geralmente é aceito que para se ajustar no perfil de profissional que o mercado busca é preciso uma formação bem consolidada.

De acordo com Souza (2014), em geral, os cursos de administração no Brasil transferem para os estudantes uma perspectiva funcionalista, conservadora e positivista, com o intuito de conseguir a manutenção e reprodução do metabolismo sistêmico do capitalismo, o que por extensão, faz com que os administradores, mesmo que inconscientemente, aprofundem as contradições na sociedade de classes, atuando inserido no conjunto de desigualdades sociais. Por isso, torna-se necessário pensar uma análise crítica e reflexiva dos aportes epistemológicos e ideológicos que permeiam os conceitos de empregabilidade e competências sendo basicamente estas as duas noções fundamentais utilizadas para alicerçar teoricamente a proposta de pesquisa. Qualquer iniciante na área de Administração deve ter em mente, um relativo domínio do conhecimento e sua aplicabilidade para assim maximizar suas possibilidades de conseguir uma contratação e crescer profissionalmente.

A formação de administradores depende em grande medida das expectativas que existam com relação ao profissional e também de como se define o que seja um

administrador. Dependerá igualmente do tipo de organização onde a profissão será exercida, ou seja, se no setor empresarial privado, atuando numa economia de mercado, na administração pública, em atividades chamadas do terceiro setor ou de organizações não lucrativas. Uma maneira de entender o ensino de administração é verificar para que posições numa carreira de administrador as pessoas estariam sendo preparadas. Quando se trata de uma profissão, um elemento fundamental é a carreira, ou seja, qual o itinerário, as diversas etapas, as responsabilidades, atribuições e sistemas de remuneração que se oferecem às pessoas que abracem a profissão. Isto dependerá naturalmente de um sistema de mérito que compõe a regulamentação da carreira (BERTERO, 2006).

O que acontece com a formação de administradores em nosso país é que a grande maioria das pessoas, cursando um dos mais de dois mil cursos autorizados de graduação, certamente não estará contemplando a carreira de administrador com o objetivo de chegar ao seu topo. Na verdade, a carreira de administrador não chega nem mesmo a ser de conhecimento da grande maioria dos matriculados em cursos de graduação no país. A média e a moda dos alunos são pessoas que tem origem socioeconômica na classe média baixa e atualmente até mesmo na classe baixa e cujas aspirações estão bem abaixo das que levariam ao ápice da carreira. Além da competência técnica o avanço na carreira de administrador depende de um capital de relações sociais que se acumula em grande medida em função da origem socioeconômica das pessoas. Na verdade, se atentarmos para as pessoas que ocupam posições de cúpula em empresas o que inclui posições em conselhos, diretorias e alta gerência, veremos que muitos têm origem nos estratos mais elevados da sociedade. Pela via da dinâmica da estratificação social estas pessoas acabam por frequentar as melhores escolas básicas, que as preparam para acesso às melhores IES que as conduzem a ofertas iniciais de emprego em empresas mais promissoras e que são consideradas melhores empregadoras. Desta forma tende a fechar-se um círculo, que pode ser visto até como cruel, mas que se apresenta como um fato social. Certamente há sociedades com maior e menor mobilidade social (BERTERO, 2006).

a maioria das pessoas matriculadas em cursos de graduação de administração no país tem pouca consciência do que seja uma carreira plena de administrador. Suas origens sociais e seu imaginário nem mesmo incluem tais itinerários e suas aspirações não os leva a buscar carreiras em grandes empresas, nem embarcar num universo de organizações multinacionais. Na verdade, aspiram a uma melhoria relativamente modesta de suas condições de trabalho, que lhes permita uma reduzida mobilidade na esfera socioeconômica em que se encontram. Tipicamente o graduando que trabalha numa agência local de um grande banco de varejo talvez não aspire como ponto final de sua carreira, mais do que gerenciar a agência em que trabalha ou ser um dos gerentes adjuntos. A administração central com sua diretoria e conselho de administração e os diversos órgãos de staff, que dão sustentação à operação, não fazem parte de seu universo de conhecimento e ambições. (BERTERO, 2006, p. 34).

De acordo com Lacombe e Heilborn (2008), o profissional de Administração terá de aprender por toda a vida, visto que o campo é muito amplo e requer várias habilidades, que deverão ter constante aperfeiçoamento, uma vez que a Administração possui tal amplitude que possibilita ao profissional atuar em várias áreas dentro de uma empresa. Administrar é algo muito complicado e abrangente: é preciso ir além do conhecimento, buscar e aprimorar habilidades incessantemente para dar conta do leque administrativo de uma empresa.

Uma profissão que já se definiu como sendo necessariamente elitista e que em nosso país tendeu a ser massificada, gerando um curso de bacharelado com um conteúdo que os caracteriza como “educação geral” ou básica. Afinal não se pode dizer que isto seja inconveniente. As funções da baixa e média administração têm que ser desempenhadas. Elas são fundamentais para a existência e operação das organizações nos diversos ramos e setores de atividade (BERTERO, 2006, p. 34).

Para Lima (2002), os administradores devem ser responsáveis por seu próprio aprendizado em busca de sua formação profissional e desenvolvimento pessoal, enquadrando exclusivamente a eles a procura de novos conhecimentos, tendo em vista que a educação é um processo progressivo e atualizar-se é de suma importância para a manutenção deste conhecimento.

O ensino da Administração é importante para o desenvolvimento profissional dos novos administradores, ingressantes no mercado de trabalho. Porém Pastore (1998) destaca que a polivalência é o atributo mais procurado por empresários no mercado de trabalho, já que possibilita unir o conhecimento às mudanças e inovações, além de maior potencial de pluralidade de habilidades. É preciso mais que um bom ensino para se fixar no mercado de trabalho. O administrador sendo iniciante na profissão ou não, precisa estar se aperfeiçoando constantemente para aplicar seus conhecimentos e habilidades conforme o mercado for se modificando, para que assim possa gerar resultados positivos dentro da organização na qual se está inserido.

Com relação a inovações, Kohlrausch (2004) fala sobre a importância do segmento das novas tecnologias para o profissional no mercado de trabalho, tendo em vista que o administrador trabalha com processos que são incessantemente reformulados por meio do desenvolvimento de novas tecnologias que buscam aprimorar e otimizá-los. Portanto, se o administrador não acompanha as mudanças dos processos organizacionais, acaba por se tornar obsoleto e dispensável.

Uma das principais funções do Administrador é gerir pessoas, máquinas e o próprio capital. Administrar não é só querer, é vocação e habilidade. Uma habilidade de suma importância para o administrador é a liderança, que pode ser descrita como “[...] a capacidade que algumas pessoas possuem de conseguir que outras, de modo espontâneo, ultrapassem o estabelecido formalmente” (FIORELLI, 2003, p. 173).

Conforme Alonso, López e Castrucci (2006), um estudante de Administração costuma ser um empregado diferenciado nas empresas, pois tende a possuir conhecimentos diferenciados dos demais. Se o administrador souber aplicá-los, poderá alcançar cargos importantes dentro da organização, como o de diretor ou executivo, deixando de ser um mero empregado subordinado por leis trabalhistas. “[...] os serviços do administrador, seja ele diretor ou empregado, dizem respeito às engrenagens vitais da empresa, as quais ele ordena e organiza.” (ALONSO; LÓPEZ; CASTRUCCI, 2006, p. 208). Sobre essa perspectiva, o autor nos alerta sobre a importância da ética nas ações dos profissionais da administração. Ética esta que não é obtida através de normas e regulamentações, mas sim, através dos administradores.

2.4 Ensino da Administração – do global ao local

O ensino da administração no Brasil tem uma história muito curta, principalmente quando comparamos com os EUA, onde os primeiros cursos na área se iniciaram no final do século passado, com a criação da Wharton School, em 1881. Segundo Bertero (2006), o curso de administração se iniciou nos Estados Unidos ou na França no final do século XIX. Nos EUA com a Wharton School, e na França na HEC – École de Hautes Études Commerciales. Mas foi nos Estados Unidos onde o ensino da administração se estabeleceu na universidade.

Ainda segundo Bertero (2006), Na Europa a resistência em se ter escolas de Administração dentro da secular universidade só foi possível após a segunda guerra mundial.

O ensino da Administração no Brasil teve início por volta de 1952, enquanto em outros países como os Estados Unidos já formava em média 50 mil bacharéis por ano. Com tudo, nesse contexto, a FVG, que em 1938 já tinha criado o Departamento de Administração do Serviço Público, era considerada a primeira e mais importante instituição que desenvolveu o ensino da Administração no Brasil. A partir de então, surgiram outras instituições de ensino, como a Escola Brasileira de Administração Pública, também pela Fundação Getúlio Vargas, com apoio da ONU e da UNESCO para manutenção inicial, e em seguida a Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP), dentre outras. A profissionalização da Administração, por fim, ocorreu em 9 de setembro de 1965, com a regulamentação da atividade através da Lei nº 4.769. (CFA, 2015).

É preciso se ter em mente que o ensino da Administração no Brasil é um acontecimento relativamente recente, devido a adoção e importação de modelos gerencialista, ou podemos chamar do modelo de “business schools”, criado nos Estados Unidos (BERTERO, 1994; FISCHER, 2001). Conforme Bertero (2006, p.03) “o crescimento do ensino de administração coincide com aumento da importância dos Estados Unidos no século XX, quando se consolidara como superpotência”.

Nesse sentido a formação no ensino em administração no Brasil se associou a um contexto de modernização. Bertero (2006), porém, lembra que a ampliação do curso de administração no país deu-se de modo massificado, diferente do que ocorreu nos Estados Unidos e Europa.

A massificação de cursos de administração não é típica de sistemas educacionais nem se coaduna com a natureza da profissão de administrador. Pode ser afirmado que em qualquer sociedade o número de administradores é sempre relativamente reduzido, pela própria natureza do trabalho administrativo e pela estrutura das diversas organizações que empregam administradores. Em uma empresa, organizações sem fins lucrativos, hospitais ou órgãos da administração pública, os organogramas indicam ser reduzido o número de administradores e não haver muito como aumentá-lo. Ou, em outros termos, sempre haverá um número elevado de administradores para relativamente poucos administradores. Isso equivale a dizer que a profissão de administrador é socialmente oligárquica. Em nenhuma sociedade será possível empregar massas de administradores como as que se guardam em nossos programas em todo o país (BERTERO, 2006).

No Piauí, não se tem uma data específica de quando o curso de administração surgiu. O curso de administração na forma presencial da Universidade Federal do Piauí – UFPI, Campus de Teresina, foi elaborado mediante a resolução N° 02, de 04.10.1993, do conselho Federal de Educação, que firmou o conteúdo minúsculo e a sua duração, porém, apenas por meio da portaria n° 4, de 13 de julho de 2005, foi que o curso de Administração da UFPI, em Teresina, conquistou seu reconhecimento temporário por três anos. A primeira reforma curricular do curso de formação em Administração no campus de Teresina foi realizada pelo colegiado do curso, se deu em 2005, atendendo todas as diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em administração – Resolução n° 4, de 13 de julho de 2005 e por indicação da Pró-reitora de ensino em graduação.

Somente no segundo período de 2006, é que se foi autorizado o funcionamento do curso de graduação em administração no Campus Senador Helvídio Nunes de Barros –

CHNB, na cidade de Picos na modalidade presencial no turno noturno. Em 2009 o curso passou a ter duas entradas anuais, matutino e noturno, sendo 50 (cinquenta) ingressantes em cada entrada (UFPI, 2015) como mostra no gráfico 1 e 2. Ora, segundo o Projeto Político-Pedagógico o curso de Administração no CSHNB fomentará discussões que permitam a pesquisa, o desenvolvimento das atividades operacionais e gestoras, dando aos egressos condições de gerenciar, planejar, dirigir e operacionalizar as organizações; comprometendo-se com a preparação do futuro graduado para enfrentar os desafios das rápidas transformações da sociedade, do mercado de trabalho e das condições do exercício profissional.

3 METODOLOGIA

Tendo em vista a necessidade de responder a seguinte pergunta de pesquisa – quais competências e habilidades são desenvolvidas pelos alunos concluintes do curso de Administração da Universidade Federal do Piauí (UFPI-CSHNB), considerando a compreensão dos mesmos sobre a relação formação acadêmica/empregabilidade? O presente estudo recorreu ao método quantitativo que de acordo com Richardson (2011) caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de dados, como no tratamento deles por meio de técnicas de estatísticas, desde as mais simples às mais complexas.

O método quantitativo permite uma margem de segurança em relação às inferências e é frequentemente empregado nos estudos descritivos que procuram descobrir e classificar a relação entre variáveis (RICHARDSON, 2011) aplicável no levantamento da opinião dos sujeitos acerca de determinada situação. Nesse sentido, a pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno (FONSECA, 2002).

Quanto levantamento de dados, o presente estudo desenvolveu-se a partir da pesquisa bibliográfica e da pesquisa de campo, considerando a descrição proposta por Marconi; Lakatos (2010). Em primeiro lugar, a técnica da pesquisa bibliográfica permitiu o acesso às fontes secundárias, ou seja, o levantamento da bibliografia pertinente tornada pública sobre o fenômeno. Em segundo e último lugar, a técnica de pesquisa de campo possibilitou a incorporação de dados obtidos no próprio local em que o fenômeno ocorre, através questionários. Considerando esta última técnica de levantamento de dados, o estudo pode ser compreendido como exploratório-descritivo, pois se destina a descrever completamente o fenômeno a partir de análises empíricas e teóricas.

Os sujeitos da pesquisa são os alunos concluintes do curso de Administração. Para delimitarmos este universo, utilizamos como critério demarcador a matrícula do aluno nas disciplinas de “Projeto – Elaboração de TCC 1” e “Pesquisa – Elaboração de TCC 2”, já que estas disciplinas integram os componentes curriculares obrigatórios de oitavo e nono período, últimos períodos do curso. Esta demarcação foi necessária por conta da intensa movimentação discente entre períodos letivos já que as turmas não são fechadas, às vezes por conta de fatores como trancamento ou adiantamento de disciplinas, entre outros fatores. Nesse sentido, o universo dos sujeitos era representado por 86 discentes. Deste conjunto, participaram da pesquisa uma amostra de 56 discentes, o critério para composição da amostra baseou-se no critério não-probabilístico de acessibilidade.

O instrumento de coleta de dados foi o questionário composto por dezessete questões fechadas divididas em dois grupos. O primeiro grupo possibilitou traçar os perfis dos respondentes bem como analisar as expectativas acerca do exercício da profissão de administrador dos alunos e averiguar as funções ocupacionais exercidas pelos alunos concluintes que já se encontram no mercado de trabalho. O segundo grupo, indicou as competências desenvolvidas pelos alunos na percepção dos mesmos, relacionando-a à formação acadêmica proporcionada pela UFPI/CSHNB. Este segundo grupo de perguntas foi estruturado a partir da Escala Likert, na qual cada item é correlacionado com o escore total,

que por sua vez indica o grau no qual o item mede a mesma atitude que se supõe está medindo os outros itens. O respondente poderia escolher entre cinco categorias: 1(Discordo Totalmente), 2 (Discordo Parcialmente), 3 (Indiferente), 4 (Concordo Parcialmente) e 5 (Concordo Totalmente).

É válido mencionar que o referido questionário foi elaborado considerando as competências e habilidades presentes no art. 4 da resolução do MEC Nº 4, DE 13 DE JULHO 2005. Recorreu-se ao Google Drive como forma de compartilhar o referido questionário aos participantes da pesquisa, a fim de tornar mais célere a coleta de dados e, conseqüentemente, o desenvolvimento desta pesquisa, assim como também foram aplicados questionários impressos específicos para os alunos do 8º bloco, já que poucos dos sujeitos desse período letivo demonstraram interesse em responder ao questionário enviado pelo link que através do aplicativo, daria acesso às questões assertivas. A aplicação dos questionários foi realizada no decorrer das duas primeiras semanas do mês de junho de 2017.

A análise e a interpretação dos dados foram realizadas observando os seguintes passos: o estabelecimento de categorias, a codificação, a tabulação simples, a análise estatística dos dados, a avaliação das generalizações obtidas com os dados, a inferência de relações causais e a interpretação dos dados. Sobre a tabulação, é necessário destacar que a mesma foi feita a partir da ferramenta Microsoft Excel®. Neste sentido, foram gerados gráficos que permitissem a visualização mais abrangente dos resultados.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta seção apresenta e analisa os dados obtidos por meio dos questionários aplicados à amostra de 56 discentes concluintes do curso de Administração da UFPI/CSHNB. Para tanto, em primeiro lugar foram estabelecidas quatro categorias de análise: primeira, perfil dos respondentes; segunda, funções ocupacionais exercidas pelos alunos concluintes; terceira, expectativas dos alunos concluintes acerca do exercício da profissão de administrador; quarta, competências desenvolvidas pelos alunos concluintes durante o processo de formação acadêmica.

4.1 Perfil dos respondentes

Foram pesquisados um total de 56 estudantes do curso de Administração, no qual 54% são do sexo masculino e 46% do sexo feminino. Em relação as idades, os estudantes que participaram da pesquisa tinham de 20 a mais de 39 anos. Tendo como maior destaque os participantes com faixa etária entre 20 a 29 anos (86%). Portanto, é possível notar que a maioria dos alunos são jovens.

Percebe-se que a maior parte dos pesquisados são solteiros que correspondem a 86% e que somente 16% são casados.

Dentre os alunos que responderam ao questionário, 75% concluíram o ensino médio em escolas públicas. Isso mostra que é devido a renda familiar desses estudantes serem baixas. Apesar de mostrar um melhoramento com 24% acima de 3 salários mínimos, 46% dos pesquisados possuem renda que não passa de 2 salários mínimos. Isso explica o motivo da grande maioria terem concluído o Ensino Médio em escolas públicas. 25% concluíram em escola particular.

4.2 Funções ocupacionais exercidas pelos alunos concluintes

A tabela 1, apresenta a experiência profissional que os participantes tiveram e qual foi o setor que os mesmos atuaram. Maximiano (1995, p. 75), afirma que “os conhecimentos

podem ser adquiridos por leitura, observação, frequência de uma escola e outros meios semelhantes. Já a aquisição de habilidades, no entanto, exige experiência prática”. Nota-se que uma grande quantidade não teve a oportunidade de ter uma experiência profissional, sendo 29% dos pesquisados sem nenhuma experiência. 28% tiveram experiência no setor comercial, 9% no setor industrial, 15% obtiveram experiência no setor público e 19% em setor de serviços.

Tabela 1. Experiência profissional na área administrativa (Setor de Atuação)

Ordem	Setor de Atuação	Quantidade	Porcentagem
0	Setor Industrial	5	9%
1	Setor Comercial	14	28%
2	Setor Público	9	15%
3	Setor de Serviços	11	19%
4	Nenhuma Experiência	17	29%
TOTAL		56	100%

Fonte: elaborado pelos autores

Pelo o que se pode constatar, o setor industrial no Piauí não tem um bom índice de crescimento. Segundo IBGE (2016), o setor industrial não avança no Piauí. De 15 regiões pesquisadas, 12 cresceram, mas o estado do Piauí não se encontra entre elas. Isso explica o fato de que um pequeno percentual de alunos concluintes tivera experiência nesse setor. 68% que é a somatória dos demais setores onde os concluintes obtiveram experiência profissional, ganha-se destaque o setor de comércio. O que chama atenção na pesquisa é que uma parte considerável dos pesquisados não obtiveram experiência. Corroborando com os dados acima, Oliveira (2009), diz que existem três componentes de empregabilidade: a identidade da carreira, adaptabilidade pessoal e os capitais humanos e sociais.

Tabela 2. Porte da empresa em que obteve experiência

Ordem	Porte da Empresa	Quantidade	Porcentagem
0	Micro e pequenas empresas	20	51%
1	Empresa de grande porte	7	19%
2	Organização pública	10	25%
3	Serviço autônomo	2	5%
TOTAL		39	100%

Fonte: elaborado pelos autores

No que diz respeito ao porte das empresas nas quais os alunos concluintes tiveram suas experiências, a tabela 2 mostra o porte da empresa citadas na pesquisa. Pelo o que pode ser observado, 51% dos pesquisados tiveram experiência profissional em micros e pequenas empresas, Segundo SEBRAE (2011), "As micros e pequenas empresas são as principais geradoras de riqueza no comércio no Brasil, já que respondem por 53,4% do PIB deste setor". Isso explica o fato metade dos concluintes terem tido suas experiências profissionais nesse

setor. 19% obtiveram em empresas de grande porte, 25% foram em organizações públicas e somente 5% tiveram suas experiências em serviço autônomo.

4.3 Expectativas dos alunos concluintes acerca do exercício da profissão de administrador

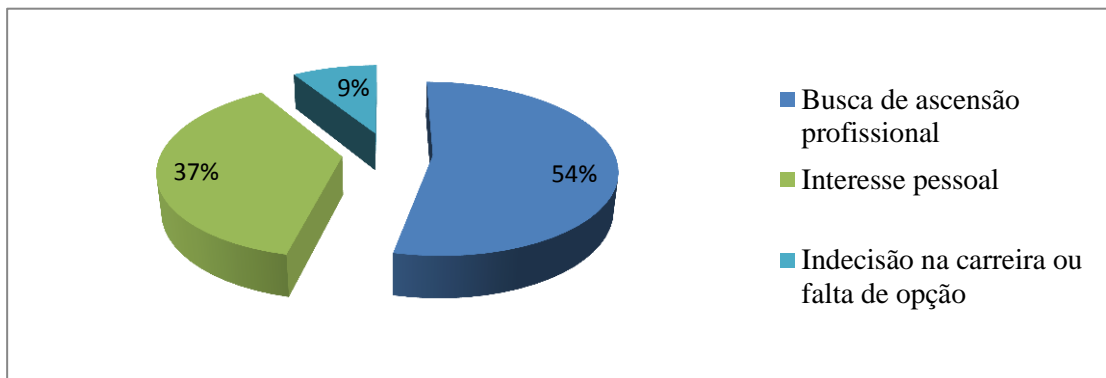


Gráfico 1 – Principais motivações pelo curso de Administração

Fonte: Elaborado pelos autores

Pelo o que se pode observar no gráfico 1 sobre as principais motivações pela escolha do curso de Administração, 54% foi pela busca de ascensão profissional, 37% dos participantes foi por interesse pessoal e 9% por indecisão na carreira ou falta de opção. Corroborando com o gráfico acima, onde a maioria dos pesquisados buscam ascensão profissional, Souza (2014), lembra que em geral, o curso de administração no Brasil transfere para os estudantes uma perspectiva funcionalista, conservadora e positivista.

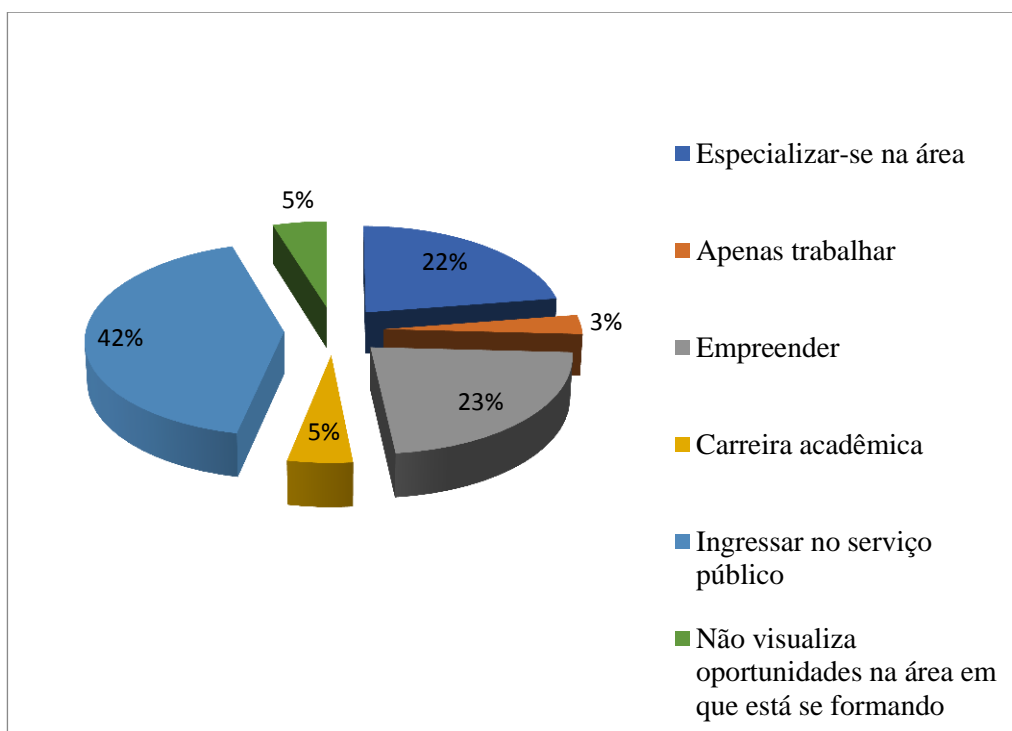


Gráfico 2 – Pretensões futuras
 Fonte: Elaborado pelos autores

Observando o gráfico 2, uma grande parte dos participantes, 47% almejam ingressar no serviço público, 23% em empreender, 22% em especializar-se na área, 3% apenas trabalhar, 5% em carreira acadêmica e os outros 5% não visualizam oportunidades na área que estão se formando.

4.4 Competências desenvolvidas pelos alunos concluintes durante o processo de formação acadêmica

Competências e habilidades conforme o Art. 4º da resolução do Mec.

Tratando-se das competências e habilidades que serão desenvolvidas pelos graduandos durante e após o curso, percebe-se que 61% concordam parcialmente com a ideia, enquanto 2% discordam totalmente. Isso mostra que os pesquisados estão tendo o retorno do que era esperado pelo curso. Klaumann (2002), chama atenção para o desenvolvimento das competências durante a formação, pois segundo o mesmo, essas competências desenvolvidas no decorrer da formação são apenas a etapa inicial do processo.

No gráfico 3, ainda pode-se observar que uma grande parte dos discentes (47%) concordam parcialmente que o curso de administração da UFPI/CSHNB, permite ao discente entender sobre sua função na estrutura produtiva, 9% discordam totalmente com a afirmativa. Com relação ao que se trata do processo de desenvolvimento da expressão e comunicação com ajuda da formação na UFPI. 55% concordam parcialmente, apenas 2% discordam totalmente. O ensino da administração é importante para a formação de um administrador, mas segundo Lima (2002), o estudante de administração deve ser responsável pelo seu próprio aprendizado em busca de sua formação profissional e desenvolvimento pessoal.

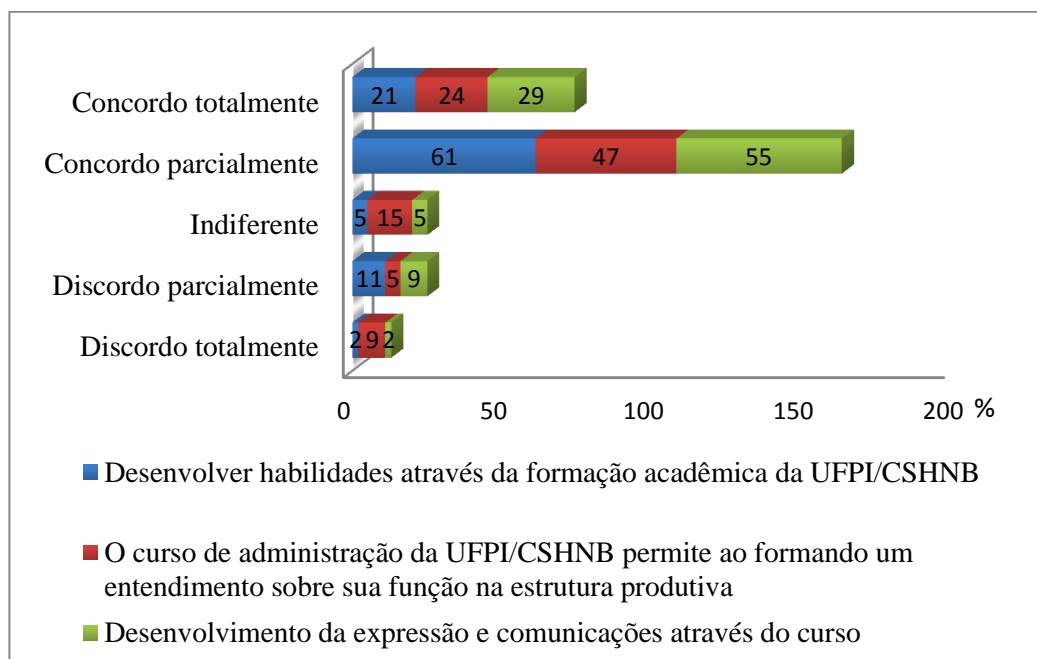


Gráfico 3 – Competências e habilidades conforme o Art 4º do MEC
 Fonte: Elaborado pelos pesquisadores

Já quando se trata de estar capacitado a ter iniciativa, criatividade, entre outras habilidades após concluir o curso, a grande maioria dos discente (66%) concordam parcialmente que o formando saia capacitado para o mercado de trabalho, e uma pequena minoria (2%) discordam totalmente da afirmativa abordada. Hesselbein (1996, p.169) ressalta que o administrador deve ser um cidadão global, visionário, autêntico e corajoso.

Sobre ao desenvolvimento de raciocínio lógico, crítico e analítico que o curso de Administração da UFPI/CSHNB possibilita para aos discentes. 62% concordam parcialmente, 16% concordam totalmente, 7% discordam totalmente e apenas 2% discordam parcialmente. Lamcombe e Heilborn (2003p. 5-6), lembra-nos que o Administrador além de desenvolver habilidades como: Raciocínio Lógico, crítico e analítico, precisa desenvolver outras características como Comunicação expressão, Visão sistêmica e estratégica, Criatividade e iniciativa, Negociação, Tomada de decisão, Liderança, Trabalho em equipe. Todas essas habilidades são extremamente importantes para a formação do profissional na área de administração.

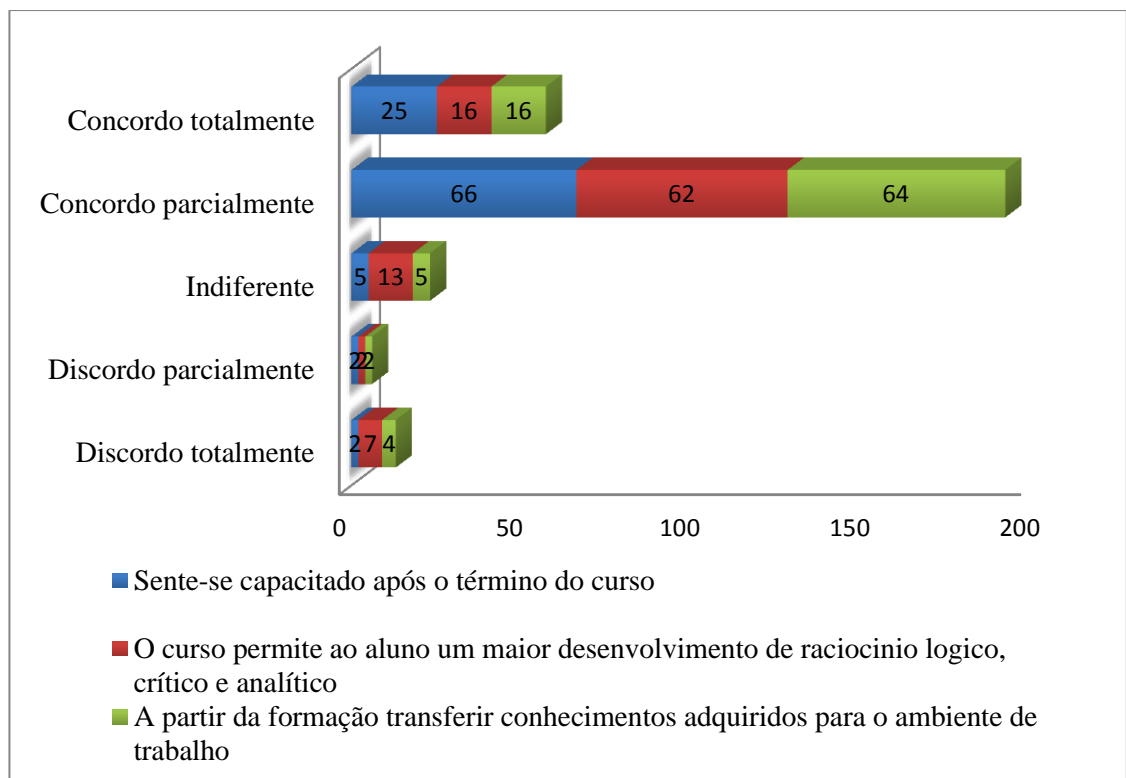


Gráfico 4 - Competências e habilidades conforme o Art 4º do MEC

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores

Onde fala-se sobre a capacidade do discente realizar consultoria em gestão e administração através do que aprendido no curso de Administração da UFPI/CSHNB. Uma grande parte (67%) concordam parcialmente com a afirmativa acima, enquanto 7% discordam parcialmente da mesma. 15% concordam totalmente e apenas 2% discordam totalmente. A formação do curso de administração proporciona meios para que o estudante saia um profissional preparado para atuar no mercado. Segundo Alonso, López e Castrucci (2006), “Um estudante de Administração costuma ser um empregado diferenciado nas empresas, pois tende a possuir conhecimentos diferenciados dos demais”.

Por fim, diante dos dados exibidos, percebe-se que os discentes são capacitados durante a formação e saem do curso já preparados para enfrentar o mercado e as inovações tecnológicas que fazem parte do dia a dia dos administradores. Kohlrausch (2004) chama atenção para a importância do segmento das novas tecnologias para o profissional no mercado de trabalho, sabendo-se que o administrador trabalha com processos que são modificados constantemente por causa do desenvolvimento da tecnologia.

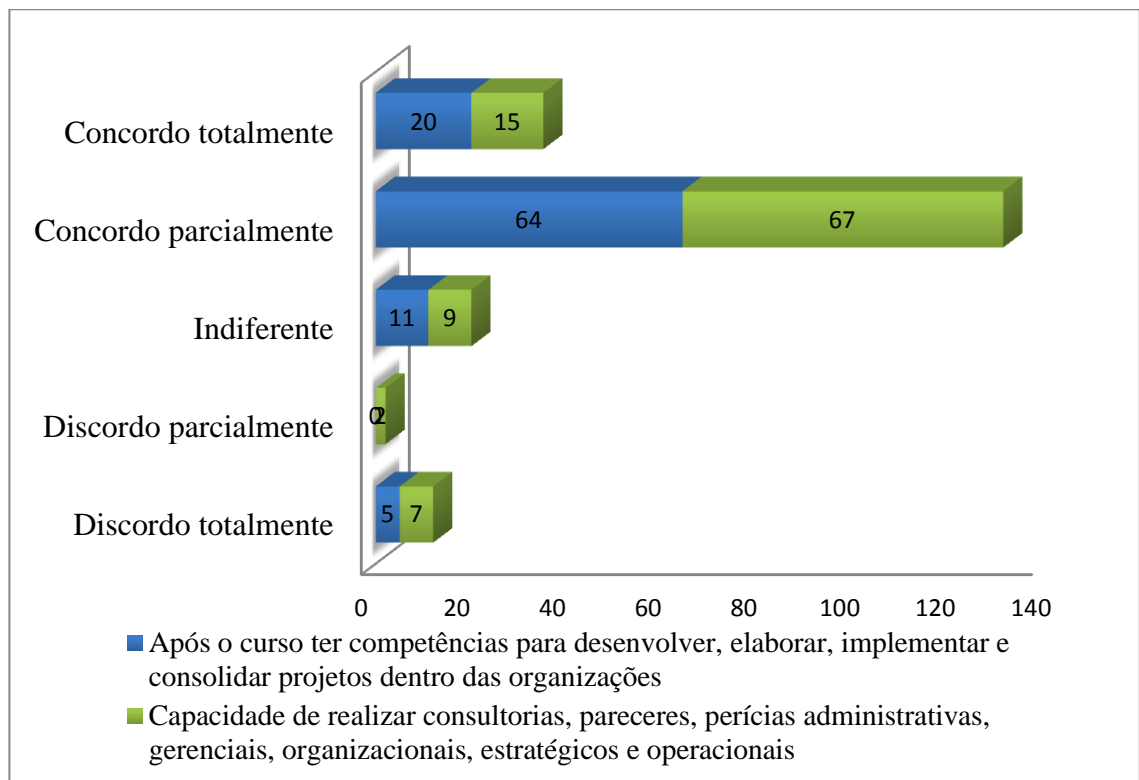


Gráfico 5 - Competências e habilidades conforme o Art 4º do MEC

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada, a partir de sua fundamentação teórica, ampliou o entendimento e o conhecimento no que diz respeito ao conceito de competência que a cada dia mais vem sendo abordado e utilizado pelos jovens administradores como um diferencial competitivo para se inserir no mercado. As mudanças na comunicação têm papel fundamental nessa nova vertente, diminuíram-se as distâncias; as tecnologias evoluem constantemente, possibilitando assim um acesso maior ao conhecimento. As habilidades e as atitudes usadas de forma adequada diante das situações que venham ocorrer é o que torna um administrador diferente diante do mercado. Assim, motivar o desenvolvimento dessas competências para que estejam em uma sincronia constante com o mercado será um ponto positivo para o administrador.

O artigo teve como objetivo analisar o conjunto de competências desenvolvidas pelos alunos concluintes do curso de Administração da UFPI-CSHNB, a pesquisa foi realizada na UFPI/CSHNB, com discentes do 8º e 9º período do curso de administração. Essas competências desenvolvidas durante a formação acadêmica pelos alunos concludentes. De acordo com os dados analisados, os discentes que fizeram parte da pesquisa, acreditam que o

curso de administração da UFPI/CSHNB ajuda a desenvolver suas habilidades e competências. Desse modo, constatou-se que 61% dos participantes acreditam que o curso de administração ajuda no desenvolvimento de habilidades e competência. 47% acreditam que o curso de administração permite um melhor entendimento sobre suas funções dentro de uma estrutura produtiva, 9% dos discentes não estão de acordo com isso. Percebe-se então que a instituição de ensino está proporcionando para os discentes do curso de administração, meios para o desenvolvimento de suas habilidades, habilidades estas que são fundamentais para a carreira do administrador.

Com relação ao desenvolvimento da expressão e comunicação através a formação do curso, mais da metade dos pesquisados concordam parcialmente (55%) e apenas 2% discordam dessa afirmativa. No que diz respeito a sentir-se capacitado a ter iniciativas, criatividade, determinação, dentre outros, a grande maioria (66%) concordam parcialmente e sentem-se capacitados para desenvolver tais habilidades. Ser comunicativo, ter iniciativa, criatividade, determinação, ser corajoso, dentre outros, são características de um administrador. Se o curso se preocupar com o desenvolvimento dessas características no discente, isso mostra que estão preocupados com os futuros profissionais que irão se formar e ingressarão no mercado de trabalho. Tudo isso não é só bom para a instituição como também para os discentes que sairão profissionais de alta qualidade.

Adicionalmente, acredita-se que o curso de administração da UFPI/CSHNB possibilita ao discente maior desenvolvimento de raciocínio lógico, crítico e analítico, pouco mais da metade concordam parcialmente, uma pequena parte se mostrou indiferente (13%), e 7% discordam totalmente. Com o que diz respeito sobre que por meio do curso, o discente pode transferir seus conhecimentos pessoais e profissionais para o ambiente de trabalho, uma grande parte dos pesquisados concordaram parcialmente (64%), apenas 4% discordaram totalmente. Outro ponto positivo para o curso de Bacharelado em administração da UFPI/CSHNB e para os estudantes deste curso, pois desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico é de fundamental importância na formação de um excelente profissional.

Ao questionar aos participantes sobre após o término do curso, os formados terem condições de desenvolver, elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações, 64% dos pesquisados concordaram parcialmente, 20% concordavam totalmente, e apenas 5% discordavam totalmente. Quando questionados sobre a capacidade de realizar consultorias e administração, pareceres, entre outras, 67% se sentem capazes e concordaram parcialmente, 15% concordam totalmente, uma pequena parte discorda totalmente (7%). Entretanto, é possível perceber que os participantes da pesquisa consideram que o curso de administração possibilita aos seus discentes durante a formação, meios para desenvolver e melhorar as competências e habilidades, capacitando-os para o mercado de trabalho.

Mas que ainda é preciso alguns ajustes para que aja um melhoramento no ensino, a seguir algumas sugestões: Criação de ambientes que simulem situações organizacionais; Incentivo a pesquisa de campo em empresas; Trabalhos dinâmicos em grupos; Atividades que estimulem a expressão e comunicação pessoal; Atividades que incentive e ensine o comportamento ético necessário a cada profissional;

O objetivo geral e específicos foram atingidos por partes, tendo em vista que foi possível identificar e analisar as competências desenvolvidas pelos alunos concluintes do curso de Administração da UFPI/CSHNB; compreender as expectativas acerca do exercício da profissão do administrador pelos alunos; e a identificação das competências que foram desenvolvidas pelos concluintes durante a formação do curso de Bacharelado em Administração da UFPI/CSHNB.

Recomenda-se que a partir desse artigo possam ser feitas novas pesquisas em relação ao tema abordado, ou que o mesmo possa servir como auxílio para outros pesquisadores interessados no referente assunto.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA BRASIL. IBGE: total de desempregados cresce e atinge 14,2 milhões. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-04/ibge-total-de-desempregados-cresce-e-atinge-142-milhoes> Acesso em 12 de junho de 2017.

ALONSO, Félix Ruiz; LÓPEZ, Francisco Granizo; CASTRUCCI, Plínio de Lauro. **Curso de ética em administração**. São Paulo: Atlas, 2006

ALVES, Giovanni. **Dimensões da globalização**. Londrina: Editora Práxis, 2001.

BARROS, Manoel Joaquim Fernandes de; PASSOS, Elizete Silva. Remando a favor da maré: racionalidade instrumental no curso de administração de empresas. **Organizações & Sociedade**, v. 7, n. 19, p. 161-174, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302000000300011&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 31 Maio 2017.

BERTOLINI, Eni Aparecida Silveira. **Competências: uma ferramenta para o desenvolvimento organizacional**. *Revista técnica das FIPEP* (Faculdades Integradas do Instituto Paulista de Ensino). São Paulo, v. 4, n. 1, p. 73-84, jan.jun. 2004.

BIANCHETTI, Lúcido. **Da chave de fenda ao laptop: Tecnologia digital e novas qualificações: desafios à educação**. Petrópolis: Vozes; Florianópolis: Editora da UFSC, 2001.

CARBONE, Pedro Paulo et al. **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. Rio de Janeiro: FGV, 2006. 172 p.

CFA, História da Administração. Disponível em: <http://www.cfa.org.br/administracao/historia-daprofissao> Acesso em 14 de junho de 2017.

COSTA LEMOS, Ana Heloisa da; CORREIA DUBEUX, Veranise Jacobowski; SOARES PINTO, Mario Couto. Empregabilidade dos jovens administradores: uma questão meritocrática ou aristocrática?. **BBR-Brazilian Business Review**, v. 8, n. 1, 2011. Disponível em: <http://www.redalyc.org/html/1230/123018555006/> . Acesso em: 12 de abril de 2017.

DA COSTA LEMOS, Ana Heloisa; DUBEUX, Veranise Jacobowski Correia; PINTO, Mario Couto Soares. Educação, empregabilidade e mobilidade social: convergências e divergências. **Cadernos EBAPE. BR**, n. 2, p. 368-384, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512009000200012&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 31 de abril 2017.

DELUIZ, Neise. **O modelo das competências profissionais no mundo do trabalho e na educação: implicações para o currículo**. *Boletim técnico do SENAC*. Rio de Janeiro: v. 27, n. 3, p. 13-25, set./dez., 2001.

DE SOUZA, Donizeti Leandro; ZAMBALDE, André Luiz. Desenvolvimento de competências e ambiente acadêmico: um estudo em cursos de Administração de Minas Gerais, Brasil. **Revista de Administração**, v. 50, n. 3, p. 338-352, 2015. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-21072015000300338&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 31 Maio 2017.

DIAS, Gisele B. et al. **Revisando a noção de competência na produção científica em administração: avanços e limites**. In: DUTRA, Joel Souza; FLEURY, Maria Tereza Leme; RUAS, Roberto. In: Competências: conceitos, métodos e experiências. São Paulo: Atlas, 2008. p. 9-30.

DUTRA, José Souza; HIPÓLITO, José Antônio Monteiro; SILVA, Cassiano Machado. **Gestão de pessoas por competências: o caso de uma empresa do setor de telecomunicações**. RAC – Revista de Administração Contemporânea, v. 4, n. 1, p. 161-176, jan./abr., 2000.

FIORELLI, José Osmir. **Psicologia para administradores: integrando teoria e prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

FISCHER, André Luiz et al. **Absorção do conceito de competência em gestão de pessoas: a percepção dos profissionais e as orientações adotadas pelas empresas**. In: DUTRA, Joel Souza; FLEURY, Maria Tereza Leme; RUAS, Roberto. Competências: conceitos, métodos e experiências. São Paulo: Atlas, 2008. p. 31-50.

GENTILI, Pablo. **O conceito de empregabilidade**. Avaliação do PLANFOR, 1998.

HELAL, Diogo Henrique. Flexibilização organizacional e empregabilidade individual: proposição de um modelo explicativo. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 01-15, Mar. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512005000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 31 de maio de 2017.

INEP. Resumo técnico: censo da educação superior de 2012. Brasília/DF: INEP. Brasília, 2014. Disponível em: <http://www.andifes.org.br/wpcontent/files_flutter/1379600228mercadante.pdf>. Acesso em: 14 de junho de 2017.

IVANCEVICH, John. **Gestão de Recursos Humanos**. Porto Alegre: AMGH, 2011.

KOHLRAUSCH, Marlin José. **Você está preparado? Como sair na frente em um mercado em constante transformação**. São Paulo: Gente, 2004.

KLAUMANN, Ivany. **A formação dos professores e suas competências para uma educação básica de qualidade: uma proposta de curso à distância**. 2002. 208 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção com ênfase em Mídia e Conhecimento) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. **Administração - Princípios e Tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

LEITE, Marcia Paula. **A qualificação reestruturada e os desafios da formação profissional**. Novos Estudos, CEBRAP, n 45, p. 79-96, julho 1996.

LIMA, Solange Moreira Dias de. **O perfil do administrador do presente, face às novas tecnologias da informação**. 2002. Disponível em: <www.portaldomarketing.com.br/artigos>. Acesso em: 05 mai. 2017.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARCUSE, Herbert. “Algumas implicações sociais da tecnologia moderna”. In: KELLNER, Douglas. **Tecnologia, guerra e fascismo**. Editora da UNESP: São Paulo, 1995.

MARCUSE, Herbert. **Cultura e Sociedade**. vol. 2, Paz e Terra: São Paulo, 1998.

MARTINS, Antonio Carlos Pereira. **Ensino superior no Brasil: da descoberta aos dias atuais**. Acta Cir. Bras., São Paulo , v. 17, supl. 3, p. 04-06, 2002 . Available from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-86502002000900001&lng=en&nrm=iso Acesso em 12 de junho de 2017.

MASCARENHAS, André Ofenhejm; ZAMBALDI, Felipe; MORAES, Edmilson Alves de. Rigor, relevância e desafios da academia em administração: tensões entre pesquisa e formação profissional. **Revista de Administração de Empresas**, v. 51, n. 3, p. 265-279, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902011000300007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 31 Maio 2017.

MOURA, Guilherme Lima. Abusos metafóricos em manuais de introdução à administração. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 13, n. 6, p. 138, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712012000600007&lng=en&nrm=iso>. Access em 31 Maio 2017.

OLIVEIRA, L. B. **Construindo uma carreira em administração: perspectivas e estratégias de jovens universitários do Rio de Janeiro**. 2009. Tese de Doutorado, Instituto de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (Coppead), Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil. Disponível em: http://www.coppead.ufrj.br/upload/publicacoes/Tese_Lucia_Oliveira.pdf . Acesso em: 29 de maio de 2017.

PASTORE, J. **Tecnologia e Emprego**. São Paulo: CNI, 1998. (Coleção José Ermírio de Moraes).

PINTO, Mário; LEMOS, A. Empregabilidade dos administradores: quais os perfis profissionais que vêm sendo demandados pelas empresas. **ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**, v. 30, 2006.

PROBST, Gilbert; RAUB, Steffen; ROMHARDT, Kai. **Gestão do Conhecimento: os elementos construtivos do sucesso**. Porto Alegre: Bookman, 2002.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

RUEDA, Fabián Javier Marín; MARTINS, Luciana Julio; CAMPOS, Keli Cristina de Lara. “Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isto?”. *Psicologia: Teoria e Prática*, 2004, 6(2), p. 63-73, 2004.

SOUZA, Iael de. ***Da necessidade de uma ciência do social: condições e circunstâncias histórico-sociais e perspectiva hegemônica de atuação***. Picos: Universidade Federal do Piauí, 2014. (Artigo científico).

SILVA, Thauane de Maria dos Santos e. Nível de empregabilidade dos concludentes em administração – UFPI. Monografia (Bacharelado em Administração). Picos, 2012.

SEBRAE, **Micro e pequenas empresas do Brasil**. Disponível em:

<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/noticias/micro-e-pequenas-empresas-geram-27-do-pib-do-brasil.ad0fc70646467410VgnVCM2000003c74010aRCRD>. Acesso em: 13 de julho de 2017.

STADTLOBER, Cláudia de Salles et al. Qualidade do ensino superior no curso de administração: a avaliação dos egressos. 2010. Disponível em:

<http://repositorio.pucrs.br:8080/dspace/handle/10923/2778>. Acesso em: 02 de março de 2017

STEWART, Thomas A. **Capital Intelectual**: a nova vantagem competitiva das empresas. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

UFPI, Sobre o curso de Administração. Disponível em:

<<http://www.ufpi.br/admpicos/index/pagina/id/3857>> Acesso em 20 de junho de 2017.

VIEIRA, Adriane; GARCIA, Fernando Coutinho. **Gestão do conhecimento e das competências gerenciais: um estudo de caso na indústria automobilística**. RAE – Revista de Administração Eletrônica, v. 3, n. 1, jan./jun., p. 1-18, 2004.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2001.

APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ-UFPI
CAMPUS SENADOR HELVÍDEO NUNES DE BARROS-CSHNB
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Prezado respondente,
A presente pesquisa tem o intuito meramente acadêmico, onde serão analisadas o conjunto de competências e habilidades desenvolvidas pelos alunos do curso de Administração da UFPI-CSHNB. Não precisa se identificar basta apenas fornecer as informações que estão abordadas no questionário abaixo para que este trabalho de conclusão de curso possa ser efetivado. Grato pela sua compreensão e colaboração.

1. Idade: <input type="checkbox"/> 20 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 39 <input type="checkbox"/> 40 a 49 <input type="checkbox"/> acima de 50
2. Sexo: <input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino
3. Estado civil: <input type="checkbox"/> Casado(a) <input type="checkbox"/> Solteiro(a)
4. Local em que cursou o ensino médio <input type="checkbox"/> Escola pública <input type="checkbox"/> Escola privada
5. Renda Média: <input type="checkbox"/> até R\$ 937,00 <input type="checkbox"/> acima de R\$ 937,00 até R\$1.874,00 <input type="checkbox"/> acima de R\$1.837,00 até R\$ 2.811,00 <input type="checkbox"/> acima de R\$ 2.811,00
6. Principais motivações pelo curso de Administração: <input type="checkbox"/> Busca de ascensão profissional <input type="checkbox"/> Interesse pessoal pela profissão do administrador <input type="checkbox"/> Indecisão na carreira ou falta de opção
7. Pretensões futuras: <input type="checkbox"/> Especializar-se na área <input type="checkbox"/> Empreender <input type="checkbox"/> Carreira acadêmica <input type="checkbox"/> Ingressar no serviço público <input type="checkbox"/> Apenas trabalhar <input type="checkbox"/> Não visualiza oportunidades na área em que está se formando
8. Experiência profissional na área administrativa (Setor de Atuação) <input type="checkbox"/> Nenhuma experiência <input type="checkbox"/> Setor Comercial <input type="checkbox"/> Setor de serviços <input type="checkbox"/> Setor Industrial <input type="checkbox"/> Setor público
9. Porte da Empresa em que obteve experiência profissional: <input type="checkbox"/> Micro e pequena empresa <input type="checkbox"/> Organizações públicas <input type="checkbox"/> Serviço autônomo <input type="checkbox"/> Empresa de Grande Porte

Afirmações					
10. Através da minha formação acadêmica proporcionada pela UFPI sou capaz de reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão.	1	2	3	4 29	5
11. O curso de Administração da UFPI-CSHNB permite aos graduandos refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, entendendo melhor a sua função na estrutura produtiva.	1	2	3	4	5
12. Minha formação na UFPI me ajudou no processo de desenvolvimento da expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;	1	2	3	4	5
13. Ao concluir o curso de Administração estarei capacitado a ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional	1	2	3	4	5
14. O curso de Administração da UFPI-CSHNB possibilita ao aluno um maior desenvolvimento de raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle.	1	2	3	4	5
15. A partir da minha formação acadêmica, estou apto para desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável.	1	2	3	4	5
16. Seguramente, ao concluir o curso, terei condições de desenvolver, elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações	1	2	3	4	5
17. O curso de Administração da UFPI-CSHNB gera no graduando a capacidade de realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais.	1	2	3	4	5

Legenda:

Discordo Totalmente (1)	Discordo Parcialmente (2)	Indiferente (3)	Concordo parcialmente (4)	Concordo totalmente (5)
--	--	----------------------------	--	--



TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DIGITAL NA BIBLIOTECA
"JOSÉ ALBANO DE MACEDO"

Identificação do Tipo de Documento

- () Tese
() Dissertação
() Monografia
(X) Artigo

Eu, Natasha Maria dos Reis; Sebastião Mateus Sousa,
autorizo com base na Lei Federal nº 9.610 de 19 de Fevereiro de 1998 e na Lei nº 10.973 de
02 de dezembro de 2004, a biblioteca da Universidade Federal do Piauí a divulgar,
gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, o texto integral da publicação
Formação e Empregabilidade: Percepções dos Alunos
Concluintes do Curso de Administração da UFPI-CSHNB.
de minha autoria, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão, pela internet a título
de divulgação da produção científica gerada pela Universidade.

Picos-PI 26 de Julho de 2017.

Natasha Maria dos Reis
Assinatura

Sebastião Mateus Sousa
Assinatura