



XXII Coloquio Internacional de Gestión Universitaria
Desafíos y Futuro de la Educación Superior ante el impacto de la Inteligencia Artificial

Ciudad de Asunción - Paraguay
13, 14 y 15 de diciembre de 2023



**AS COMPETÊNCIAS EXIGIDAS EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR E
DOCENTES NO SÉCULO XXI PARA A INSERÇÃO DOS ACADÊMICOS NO
MERCADO DE TRABALHO**

BRUNA JAIME FEIDEN

Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC

bfeiden.efi@gmail.com

ALESSANDRA MENEZES DA LUZ MACHADO

Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC

ale.menezesdaluz@gmail.com

THIAGO HENRIQUE ALMINO FRANCISCO

Universidade do Extremo Sul Catarinense

proftf@gmail.com

ADRIANA ANTUNES DE LIMA

Universitária pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC

adantunes15@gmail.com

MARCOS BAPTISTA LOPEZ DALMAU

Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

professordalmau@gmail.com

RESUMO

A pandemia por Covid-19, além da crise sanitária mundial, ocasionou profundo colapso econômico e social. A desigualdade social tornou-se ainda mais latente após as taxas recordes de desemprego, principalmente para a população com menor nível de escolaridade. Diante disto, a presente pesquisa obteve como objetivo analisar as competências exigidas em Instituições de Ensino Superior (IES) e seu quadro docente, no século XXI, para a inserção dos acadêmicos no mercado de trabalho. Com isto, pode-se constatar que as IES têm responsabilidades acerca da adoção de políticas educacionais que propiciem a prática profissional aos acadêmicos e, também, o acompanhamento dos egressos, oportunizando a empregabilidade e a inserção no mercado de trabalho. Por fim, a qualificação profissional tende a diminuir a precarização do trabalho, diminuindo a distância entre o trabalhador e os direitos sociais e trabalhistas.

Palavras chave: Competências Docente. COVID-19. Empregabilidade. Instituição de Ensino Superior.

1. INTRODUÇÃO

A Organização Mundial da Saúde (OMS), no dia 31 de dezembro de 2019 recebeu o primeiro alerta referente à vários casos de Síndrome Respiratória Aguda advinda da cidade de Wuhan, na China. No dia 30 de janeiro de 2020, a OMS declarou como Emergência Pública de Importância Internacional, e no dia 11 de março, foi considerado uma pandemia (OPAS, s/a).

No Brasil, foi divulgado o primeiro caso de Covid-19 ao final de fevereiro de 2020 e, com isto, uma série de medidas foram tomadas nos meses subsequentes para inibir a circulação do vírus de maneira coletiva. Vivenciou-se, então, o isolamento social, fechamento do comércio, proibição da circulação de transportes coletivos, entre outras ações emergenciais. De um lado, as inúmeras manobras para inibir a transmissão em massa do vírus, por outro lado vivenciava-se o colapso social e econômico (Ghiraldelli, 2021).

Após o período pós-pandêmico e as indigências latentes ao século XXI, tornou necessária a discussão das competências exigidas às Instituições de Ensino Superior, públicas ou privadas, e aos docentes no que tange a inserção do acadêmico e egresso ao mercado de trabalho. Jesus et al. (2013), relatam que a preparação durante o período da graduação é fator decisivo, levando em considerações as diversas oportunidades profissionais vinculadas à cada área do conhecimento.

Além disso, o discente deve adotar papel de protagonista na sua própria história, buscando a qualificação e o aprimoramento de seus saberes. E, de acordo com o 2º Ciclo do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), o qual analisa a relação do egresso com a sua inserção no mercado de trabalho, entre os anos de 2005 e 2008, foram realizadas sugestões de melhorias nos currículos, para que fosse ao encontro das necessidades profissionais (Brasil, 2015).

Fato este que se torna determinante visto as taxas recordes de desemprego expostas entre os anos de 2020 e 2021, reflexo da crise oriunda da pandemia por Covid-19. Como complemento a este cenário, a crise social, política e econômica intensificou a emergência de repensar sobre as relações de profissionais e preparação dos indivíduos para a inserção e reinserção no mercado de trabalho (Ghiraldelli, 2021).

O presente artigo, objetiva analisar as competências exigidas em Instituições de Ensino Superior e seu quadro docente no século XXI para a inserção dos acadêmicos no mercado de trabalho. Com isto, é inerente a reflexão sobre o cenário econômico atual, as competências exigidas, as necessidades do mercado de trabalho, bem como as responsabilidades das Instituições de Ensino Superior relacionadas à empregabilidade.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Com o intuito de contextualizar o presente estudo, torna-se pertinente apresentar alguns temas que o fundamentam.

2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO ENSINO SUPERIOR E OS DESAFIOS DOCENTES

A qualidade do serviço ofertado em Instituições de Ensino Superior (IES), privadas e públicas, tem conquistado lugar de relevância nas pautas de reuniões entre gestores acadêmicos. Seja o espaço físico, os mobiliários, os aparelhos tecnológicos, o atendimento ao discente ou, até mesmo, a excelência das competências docentes, os acadêmicos irão priorizar a instituição que melhor suprir suas necessidades.

Segundo Moura et al. (2021), outro fator determinante para a eficiência educativa é a preocupação da IES em auxiliar o acadêmico à encontrar seu lugar no mercado de trabalho. De fato, setores como de empregabilidade e responsabilidade social vem ganhando espaço nos ambientes acadêmicos, contudo, além disso, a preparação do acadêmico para a vida profissional é de extrema importância.

O Ensino Superior está em constante crescimento, seja na quantidade de IES em funcionamento ou de cursos ofertados, nas modalidades presencial e a distância. Não obstante, tal aclave gera preocupação em relação a qualidade do ensino que está sendo ofertado e como os acadêmicos estão sendo preparados para seguirem suas profissões. Garcia (2021), alerta que os currículos são moldados, de acordo com as necessidades mercadológicas e, neste aspecto, a instituição deve atentar para a não estigmatização e engessamento, incluindo, também, o senso e o engajamento relacionado à responsabilidade social.

Diante das necessidades emergentes no âmbito de ensino-aprendizagem, outro fator determinante para a excelência deste processo é o relacionamento entre professor e aluno. O docente tende há, na maioria das vezes, a agir como um mediador e, até mesmo, facilitador, em relação à transmissão do conteúdo da disciplina. Esta habilidade pedagógica é considerada tão importante quanto o domínio das tecnologias, por exemplo, constituída através de uma abordagem construtivista e ativa (Marques, 2021).

A era da informação, a qual atualmente a sociedade vive, onde as Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TDIC) estão emergentes e sendo cada vez mais utilizadas, requer reflexão sobre o grande avanço que ocorreu nos últimos séculos. Sacristán et al. (2011), alerta para fatos como, nos últimos 20 anos, a produção de conteúdo e informações foi maior do que nos últimos 5 mil anos anteriores e, estas informações se duplicam, de quatro em quatro anos, de maneira mais acelerada.

Os autores relatam que cerca de 80% das atividades profissionais requerem manejo e intimidade com recursos digitais e, com isto, as oportunidades que envolvem o uso de internet pagam em média 50% mais do que as demais que não envolvem. E, durante a pandemia por Covid-19, iniciada em dezembro de 2019, pode-se observar a mudança na maneira de trabalhar, priorizando as atividades remotas, as reuniões virtuais, o compartilhamento de dados na nuvem e outras diversas ferramentas digitais.

A reflexão dos docentes em relação ao seu papel se torna, no século XXI, ferramenta valiosa. Há um esforço notório, envolvendo as competências de conhecimento teórico, prático, habilidades, atitudes e os processos de ensino-aprendizagem (Souza-Silva, 2018). A globalização, conseqüentemente, exigiu estes esforços da área educacional formal, frente as necessidades da sociedade brasileira e, também, internacional. E, com isto, preparar o acadêmico para o futuro, transformou-se em desafio para às IES (Moura et al., 2021).

Ainda, os supracitados autores descrevem que, com a renovação das Diretrizes Curriculares Nacionais, onde o foco é o desenvolvimento de habilidades e competências, deixou-se para trás a centralização na apropriação de conteúdo. Disseminando, assim, os conhecimentos necessários para moldar o indivíduo em coerência com a sua responsabilidade como cidadão e, também, para o cumprimento de tarefas profissionais e resolução de conflitos.

Complementando, o currículo compõe-se de expectativas de aprendizagem que, comumente, exige a adaptação do conteúdo pelos professores. Para que o conteúdo seja imerso à criatividade e inovação, os próprios ambientes físicos das IES devem sofrer modificações, propiciando novas experiências, cores, tendência e demais artifícios que agucem o processo de criação (Garcia, 2021).

É necessário, também, constantemente questionar as abordagens que estão sendo utilizadas, extraindo os métodos inflexíveis e dando espaço para metodologias flexíveis, ativas e que predominem as diferentes dimensões da criatividade humana.

2.2 COMPETÊNCIA E COMPETÊNCIA ORGANIZACIONAL

A primeira vez que o conceito de competência foi usado de forma estruturada foi na década de 1970, por David McClelland. No quadro abaixo, procurou-se destacar as definições dos principais autores estudiosos do tema.

Quadro 01: Algumas definições sobre competências

| AUTOR | CONCEITO |
|---------------------------------|---|
| Para McClelland e Dailey (1972) | A competência pode ser sintetizada como o conjunto de características individuais observáveis - conhecimentos, habilidades, objetivos, valores - capazes de predizer e/ou causar um desempenho efetivo ou superior no trabalho ou outras situações da vida. |
| Boyatzis (1982) | Competência é uma característica subjacente de uma pessoa, podendo ser motivo, traço, habilidade, aspecto da autoimagem ou papel social de alguém, ou um corpo de conhecimento que ele ou ela usa. |
| Zarifian (2000) | O tomar iniciativa e assumir responsabilidade do indivíduo diante de situações profissionais com as quais se depara. |
| Fleury (2001) | Saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo. |
| Le Boterf (2004) | A competência não é um estado ou um conhecimento que se tem, nem é resultado de treinamento, na verdade, competência é mobilizar conhecimentos e experiências para atender as demandas e exigências de determinado contexto[...] |

Fonte: adaptado de Bitencourt, 2001

Para o autor Le Boterf (1994, p. 16) “a competência não reside nos recursos (saberes, conhecimentos, capacidades, habilidades) a serem mobilizados, mas na própria mobilização desses recursos.” Na mesma linha de pensamento de Le Boterf, o autor Perrenoud (2001, p. 21), nos aponta que a competência pode ser compreendida como:

(...) a capacidade de um indivíduo de mobilizar o todo ou parte de seus recursos cognitivos e afetivos para enfrentar uma família de situações complexas, o que exige a conceituação precisa desses recursos, das relações que devem ser estabelecidas entre eles e da natureza do “saber mobilizar”.

Nestes primeiros conceitos, pode-se perceber que as definições são mais voltadas para a área organizacional do que propriamente para o indivíduo. Neste contexto, Dutra (2001, p. 27), enfatiza que:

Organização e pessoas, lado a lado, propiciam um processo contínuo de troca de competências. A empresa transfere seu patrimônio para as pessoas, enriquecendo-as e preparando-as para enfrentar novas situações profissionais e pessoais, dentro ou fora da organização. As pessoas, por seu turno, ao desenvolver sua capacidade individual, transferem para a organização seu aprendizado, dando-lhes condições para enfrentar novos desafios.

Outra constatação a que se chega, analisando os conceitos apresentados, é que as competências constituem um conjunto de pilares, que são os conhecimentos, habilidades e atitudes. Leme (2005, p. 18), define conhecimento como: “saber, é o que aprendemos nas escolas, nas universidades, nos livros, no trabalho, na escola da vida. Sabemos de muitas coisas, mas não utilizamos tudo que sabemos.”

As habilidades são definidas por Swieringa e Wierdsma (1992) como o saber fazer, centralizado no desenvolvimento de práticas e na ação tomada. Resumindo, são o que se deve saber para obter um desempenho adequado. Já as atitudes, ainda para Swieringa e Wierdsma (1992), são representadas pelo saber agir, buscando-se um comportamento condizente com a realidade que se deseja. Deve-se saber agir para empregar adequadamente os conhecimentos e habilidades.

Apesar de todos estes diferentes conceitos abordados, Barato (1998, p. 13) indica que há um ponto comum em todos eles: “a competência é entendida como a capacidade pessoal de articular saberes com fazeres característicos de situações concretas de trabalho.” Reforçando esse pensamento, Ramos (2001, p. 79) complementa o conceito como: “conjunto de saberes e capacidades que os profissionais incorporam por meio da formação e da experiência, somados à capacidade de integrá-los, utilizá-los e transferi-los em diferentes situações profissionais.”

Analisando todos estes conceitos apresentados, compreende-se que a competência é uma soma de diversos saberes que são adquiridos ao longo da trajetória do indivíduo, seja com os conhecimentos formais, informais, transferência de experiências, desenvolvimento de novas habilidades para desempenhar determinada função e adaptar-se ao ambiente em que está inserido.

A competência organizacional abrange diversos setores da organização, desde os procedimentos internos até o tipo de relacionamento que esta empresa terá com o seu cliente. Quanto mais as empresas entenderem que o conhecimento é uma forma de diferencial estratégico, mais elas desenvolvem suas competências organizacionais e melhoram sua *performance* no mercado.

De acordo com Dutra (2001, p.27), a organização possui um conjunto próprio de competências, “estas originam-se da gênese e do processo de desenvolvimento da organização e são concretizadas no seu patrimônio de conhecimentos. Tal patrimônio, por sua vez, estabelece as vantagens competitivas da empresa no contexto em que está inserida.”

Não se pode esquecer que as organizações são formadas por pessoas e “são as pessoas que, ao colocarem em prática o patrimônio de conhecimentos da organização, concretizam as competências organizacionais e fazem sua adequação ao contexto.” (Dutra, 2001, p.27)

Para Le Boterf (1997), em cada equipe de trabalho manifesta-se uma competência coletiva, que emerge das relações sociais que se estabelecem no grupo e da sinergia entre as competências individuais de seus membros. Ou seja, o conhecimento organizacional é fruto das diversas interações que esta tem com os indivíduos que a formam, com o ambiente em que está inserida, com os ambientes de negócios em que circula, toda essa bagagem, se bem utilizada pela empresa, se torna um excelente diferencial estratégico.

A autora Eboli (2001, p.121), define competência empresarial como “competências críticas já instaladas e a adquirir para que a empresa aumente e consolide cada vez mais sua capacidade de competir dentro da estrutura do setor em que atua.”

Para que as empresas ou IES aproveitem ao máximo essas competências dos seus colaboradores como diferencial estratégico, elas devem adotar um programa de gestão por competências, para que, cada vez mais, os conhecimentos, habilidades e atitudes individuais sejam aproveitados pela organização.

2.3 A GESTÃO DO ENSINO SUPERIOR NA INSERÇÃO DO ACADÊMICO NO MERCADO DE TRABALHO

Em uma amostra com 410 estudantes do ensino superior, na modalidade presencial, aplicada em cinco IES do litoral norte de Santa Catarina, Poffo (2018), aplicou o modelo Pherffo, o qual objetiva analisar, em nove dimensões, os aspectos da qualidade dos serviços ofertados. Diante dos dados apresentados, é possível observar a predominância do sexo feminino, em média 61,2%, em relação ao total de entrevistados e, também, 77,32% com estado civil solteiro e maior número de residentes no município de Balneário Camboriú.

Na identificação da amostra, é possível identificar dois principais questionamentos pertinentes à reflexão sobre as competências necessárias à docência no ensino superior:

Quadro 02: Identificação da amostra – Preparação para o mercado de trabalho e aprendizagem.

| | | | |
|---|----------------------|------------|---------------|
| O seu curso tem preparado você para o mercado de trabalho? | Razoavelmente | 175 | 29,02% |
| | Muito | 157 | 27,56% |
| | Pouco | 61 | 27,07% |
| | Não sei responder | 9 | 10,49% |
| | Não prepara | 8 | 5,85% |
| | Total: | 410 | 100% |
| Na sua opinião, como é/foi o seu aprendizado durante o curso? | Muito alto | 101 | 24,63% |
| | Médio | 90 | 21,95% |
| | Baixo | 88 | 21,46% |
| | Muito baixo | 64 | 15,61% |
| | Alto | 56 | 13,66% |
| | Não sei responder | 11 | 2,68% |
| | Total: | 410 | 100% |

Fonte: Adaptado de Poffo (2018).

Percebe-se que, no primeiro questionamento, 29,02% consideram que o curso prepara, razoavelmente, o acadêmico para o mercado de trabalho e, 27,56% considera que o curso prepara muito. No entanto, apesar de totalizar 56,58% em respostas positivas, 27,07% consideram que prepara pouco para o mercado de trabalho e, 5,85% não prepara, totalizando 32,92% de resposta negativa ao método de preparo para a vida profissional.

Relacionado ao segundo tópico de questionamento da identificação da amostra, indica que 24,63% dos entrevistados considera muito alto o nível de aprendizado durante o curso, enquanto 13,66% considera alto, totalizando 38,29% de respostas positivas à aquisição de conhecimento. Ainda, 21,46% considera baixo o aprendizado durante o curso e 15,61%, muito baixo, totalizando 37,07%, aproximando da média positiva.

Outro ponto relevante de ser observado na aplicação do modelo Pherffo é em relação ao construto e variáveis que demonstram a satisfação dos acadêmicos com o atendimento, o relacionamento interpessoal, as oportunidades de carreira, os aspectos educacionais, acadêmicos e de transformação social. Enfatizando, com isto, fatores de observação e ação necessária dos gestores, tais como a atenção e disponibilidade dos professores e, da mesma forma, dos coordenadores de curso, o corpo técnico-administrativo demonstrando presteza e conhecimento de suas atividades, diretores e reitoria disponíveis para o atendimento ao público, facilidade na resolução de problemas, independentemente de sua natureza, oportunidade de ascensão profissional diante da formação acadêmica e a relação positiva com os métodos e sistemas utilizados pela IES.

Nessa perspectiva, em relação a inserção do acadêmico e egresso dos cursos de graduação, há necessidade de incluir nos processos didáticos e metodológicos a inserção de metodologias coerentes e atualizadas, de acordo com a realidade da comunidade a qual a IES está inserida. Correlacionado a isto, a curricularização da extensão, apregoada na CNE/CES nº 7/2018 apresenta como objetivo aproximar as instituições de ensino da sociedade.

Os estágios, obrigatórios e não obrigatórios, são ferramentas que possibilitam ao discente a oportunidade da prática durante o período de formação. Sendo assim, as parcerias e convênios tornam-se essenciais para acrescentar as possibilidades de campo de estágios (Brasi, 2015).

Ainda, de acordo com 2º Ciclo do SINAES (Brasil, 2015), outro parâmetro a ser considerado pelas IES é a valorização da iniciação científica e o investimento na participação dos acadêmicos em eventos de pesquisa científica. Também, coerente aos dados apresentados no Quadro 01 (Pherffo, 2018), a qualificação e formação continuada dos docentes.

2.4 COMPETÊNCIAS DOCENTES NO PERÍODO PANDÊMICO

Segundo Gil (2018), o termo didática é uma derivação do grego *didaktiké*, o qual significa a arte de ensinar. Atualmente, há várias definições e formas de aplicar a didática no processo de ensino-aprendizagem e, vale considerar que muitos professores do ensino superior além de terem suas formações bachareladas e, não licenciadas, não dispõem de preparação pedagógica.

Entre os termos ensino e aprendizagem, o autor reflete sobre o papel do docente em sala de aula e a qual posição se coloca. Muitos se colocam à frente da classe e, consideram ensinar aquele grupo seleto de alunos que querem ou tem capacidade de aprender, apenas. No entanto, há outro perfil de professores que coloca o discente como agente protagonista no processo educativo.

A criação da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, estabeleceu, assim, maior critério para o magistério superior. Descrevendo, em seu art. 66, que a preparação para a docência no ensino superior dar-se-á através da pós-graduação, principalmente em nível de mestrado e doutorado (Brasil, 1996)

O professor deve ser apaixonado pela profissão, encarar os fatos e as realidades de forma positiva, tendo efeito efetivo na vida dos discentes. Deve estar sempre atento aos fatos que decorrem durante as aulas, incorporar um estilo pessoal e motivador, adotar didática que apresente eficácia, dotar de conhecimento teórico e prático e ter capacidade intelectual (Gil, 2018).

Além disso, o autor descreve 38 características de um professor eficaz, sendo elas: I. Bem-humorado; II. Gentil; III. Tem apreço pelos estudantes; IV. Torna as aulas interessantes; V. Expõe com clareza; VI. Estimulante. VII. Comunica altas expectativas; VIII. Encoraja iniciativas; IX. Apaixonado pela disciplina; X. Questionador; XI. Desafia a pensar; XII. Oferece aplicações práticas; XIII. Demonstra interesse pelos estudantes; XIV. Paciente; XV. Interessado no crescimento dos estudantes; XVI. Oferece *feedback*; XVII. Sensível às necessidades dos alunos; XVIII. Tem apreço pelos estudantes; XIX. Ouve os estudantes; XX. Trata igualmente os estudantes; XXI. Ajuda os estudantes a pensar; XXII. Organizado; XXIII. Entusiasmado; XXIV. Amigável; XXV. Reconhece suas limitações; XXVI. É preparado para cada classe; XXVII. Acessível aos estudantes; XXVIII. Aprecia a diversidade étnica e cultural; XXIX. Tem habilidade para se comunicar no nível dos estudantes; XXX. Empático; XXXI. Não se mostra superior; XXXII. Inovador e; XXXIII. Respeita os estudantes.

É inerente que as competências técnicas são fundamentais para o docente do século XXI, contudo, é necessário que demonstre visão de futuro e que esteja atento as mudanças necessárias em relação ao processo de ensino-aprendizagem, dando ênfase para a transição do currículo, que far-se-á necessária, no período pós pandemia por Covid -19. Além disso, deve adotar postura de mediador, incentivando os alunos a ir além do programado, sendo autônomos e capazes de resolver problemas.

Deve, também, ser agente de transformação, com coragem para inovar e empreender, adotar postura multicultural, intercultural e transdisciplinar. Ainda, reflexivo, coerente, que consiga trabalhar em equipe e que esteja disposto e capaz de enfrentar os problemas inerentes à sociedade.

Em paralelo, é importante considerar alguns conceitos, quando se trata de empregabilidade, em relação ao perfil profissional: I. Ser agente responsável pelo seu autodesenvolvimento, buscando a formação e a qualificação constante; II. Planejar os objetivos a serem alcançados no campo profissional; III. Desenvolver comportamentos atrativos em relação ao mercado de trabalho, focando no desenvolvimento da criatividade, inovação, empreendedorismo e a capacidade de trabalhar e gerir equipes; IV. Investir no aprendizado de línguas estrangeiras e; V. Buscar aprender a equilibrar a vida profissional e pessoal, de forma a gerir conflitos e almejando soluções. Por fim, o profissional que quer estar em uma posição de destaque no mercado de trabalho, deve entender que a mudança e a transformação deve ser algo constante, a estagnação é contrária ao desenvolvimento profissional e, também, financeiro (BRASIL, 2015).

A pandemia, vivenciada a partir do ano de 2020, apenas enfatizou o que já estava latente na sociedade: os marcadores sociais e de exclusão. A busca acirrada por uma colocação no mercado de trabalho formal traz consigo a necessidade real de inserir, ainda no período da graduação, os alunos no mercado de trabalho, ofertando oportunidades de desenvolvimento profissional.

Segundo Vasconcelos (2021), a crise sanitária não é um problema isolado da população, em relação à pandemia, juntando-se a ela a crise política, econômica, social e, de tal forma, histórica. Tendo, assim, necessidade expressiva de mitigar seus efeitos, demonstrando a importância da ação planejada das Instituições de Ensino Superior e seu corpo docente.

3. METODOLOGIA

O presente estudo caracteriza-se como de natureza básica, que consiste em “contribuir para o conhecimento e teorias fundamentais [...]” (Mattar; Ramos 2021, p.118). De abordagem qualitativa, ou seja; “compreender determinados fenômenos em profundidade. [...] explorá-los e descrevê-los por diversas perspectivas [...] o que caracteriza um design mais flexível e emergente (Mattar; Ramos, 2021, p. 131).” E também quantitativa, pois será demonstrado nesta seção a “seleção dos dados [...] quanto [...] à exatidão das informações obtidas (Andrade, 2010, p. 138)” com a pesquisa em plataformas digitais. Não configurando assim, uma pesquisa mista; devido a apresentação quantitativa somente na aferição metodológica na descrição deste estudo.

Os objetivos deste artigo, apresentam-se de modo descritivo em cada capítulo da fundamentação teórica, buscando evidenciar que os documentos encontrados sobre o tema em questão serão “registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira neles” (Andrade, 2010, p. 112)

Esta pesquisa distingue-se por ser bibliográfica, também respeitada por ser um tipo de análise documental. Pois envolve a procura de materiais diversos, como: “artigos científicos, dissertações, teses, capítulos e livros.” (Mattar, Ramos, 2021, p. 127). A estes fatores, também se menciona a verificação de um estudo bibliométrico simplificado, ou seja; menos sistemático sobre o tema em questão. Nesta dimensão, aferindo somente o ano de publicação, o uso das mesmas palavras-chave nas diferentes plataformas de busca e a quantidade de publicações encontradas sobre os termos de pesquisa.

O estudo bibliométrico segundo Mattar; Ramos (2021, p. 44), consiste em “utilizar técnicas quantitativas para avaliar o fluxo das informações, a disseminação do conhecimento e a produção científica de uma maneira geral”. Neste contexto, aplicou-se a busca em 04 (quatro) plataformas digitais, com foco no título deste estudo e nas seções do mesmo, utilizando como palavras-chave: (*job market*) OR *world of work* AND (*graduate*) AND (*university*) AND (*pandemic*) OR *covid*. E ainda, como segunda forma de busca: “*job market*”

OR world of work AND “graduate” AND “university” AND “pandemic” OR covid. Trocando o parêntese () por aspas “ ”.

TABELA 01: Resultados obtidos por meio do Estudo Bibliométrico.

| | |
|---|--|
| Ano de Publicação | 2021 – 2022 |
| Palavras-chave | job market OR world of work graduate university pandemic OR covid |
| Plataformas de busca | Eric, Science Direct, Scopus e Web Of Science |
| Total de publicações encontradas | 31.510 |

Fonte: Autores (2023).

TABELA 02: Plataformas digitais de busca e quantidade de resultados obtidos em cada.

| | |
|-----------------------|-------------------------------------|
| Eric | 32 (periódicos) |
| Science Direct | 31.425 (artigos de pesquisa) |
| Scopus | 17 (periódicos) |
| Web Of Science | 36 (periódicos) à |

Fonte: Autores (2023).

É importante salientar que nestas buscas foram aferidas as quantidades de publicações nos anos de 2021 - 2022, conforme palavras-chave anteriormente mencionadas. Não se fez uma separação sistemática de publicações duplicadas entre as plataformas e se ocorre revisões de literatura nos resultados compilados. Para isso, será necessária uma revisão sistemática das literaturas averiguadas, o que neste caso; não demonstrou o propósito deste artigo.

4. ANÁLISE BIBLIOGRÁFICA DOS RESULTADOS

O Instituto SEMESP (Secretaria de Modalidades Especializadas de Educação) realizou em 2020 um estudo estatístico frente a pandemia de Covid-19, sobre a empregabilidade e o papel do ensino superior como “facilitador” para o mercado de trabalho no Brasil. Este afirma que “quanto maior o nível de escolaridade, menor a chance do trabalhador ser afetado em períodos de crise no mercado de trabalho” (SEMESP, 2020, p. 04). Diante de tais colocações, é observável que não somente em tempos de crise sanitária, mas aqueles que buscam a graduação, possuem maiores chances de uma boa posição no mundo do trabalho; levando em consideração o graduado e seus conhecimentos específicos conforme área em que deseja atuar e vaga específica conforme competência.

A falta de experiência faz com que os jovens sejam os mais atingidos em tempos de crise, diz o estudo (SEMESP, 2020), e que a oferta de vagas se torna de veras escassa. O instituto também evidenciou que, segundo os dados da RAIS – Relação Anual de Informações Sociais (2020), dos 47,1 milhões de pessoas possuem registro formal de trabalho e que desses 22,9%, possuem ensino superior completo.

O Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, está para averiguar as taxas de emprego e perda do mesmo, e mensalmente, faz essa compilação de dados pesquisando uma série de outras plataformas e institutos brasileiros, para averiguar estes números.

Shinkoda e Silva (2020), elaboraram uma tabela referente ao ano de 2020, sendo o início da pandemia e o que ela afetou quanto aos dados de empregabilidade no Brasil.

TABELA 03: Estatísticas descritivas municipais, por tipo de movimento e gênero.

| Tipo de movimento | Feminino | | | |
|-----------------------|----------|-----------|------|---------|
| | Média | Std. Dev. | Min. | Max. |
| Rescisões | 92.19 | 992.98 | 0 | 81,578 |
| Admissões | 94.79 | 1,005.56 | 1 | 72,972 |
| Terminações/Admissões | 1.31 | 3.10 | 0 | 339 |
| Tipo de movimento | Homem | | | |
| | Média | Std. Dev. | Min. | Max. |
| Rescisões | 122.55 | 1,249.90 | 0 | 103,821 |
| Admissões | 131.40 | 1,326.29 | 1 | 96,757 |
| Terminações/Admissões | 1.41 | 6.75 | 0 | 1,030 |

Fonte: Shinkoda e Silva (2020, p. 233).

Observa-se na Tabela 03 um comparativo de gêneros (feminino e masculino) evidenciando um número maior de admissão ao gênero masculino. Além de um número maior de rescisão também para as pessoas do mesmo sexo.

Atualmente os dados mencionados pelo CAGED, apresentados ao final do mês de abril de 2022, evidenciam uma variação positiva de 0,33% se compararmos com o mês de março deste mesmo ano. “No acumulado do ano de 2022, foi registrado saldo de 615.173 empregos, decorrente de 5.820.897 admissões e de 5.205.724 desligamentos” (Agência Brasil, 2022).

Observando a Tabela 04 de Shinkoda e Silva (2020), ainda no comparativo entre os sexos, observamos que os indivíduos com educação de nível superior completa, saem à frente na modalidade de vagas disponíveis, evidenciando 0,31% essa diferença entre os gêneros.

TABELA 04: Estatística descritiva das características dos indivíduos e composição dos setores.

| Variáveis | Homem | | Feminino | |
|---------------------------------|-------|-----------|----------|-----------|
| | Média | Std. Std. | Média | Std. Dev. |
| Nível de escolaridade | | | | |
| Ensino Básico Completo | 0.09 | 0.28 | 0.04 | 0.21 |
| Ensino Médio Completo | 0.62 | 0.49 | 0.65 | 0.48 |
| Educação Universitária Completa | 0.06 | 0.24 | 0.14 | 0.34 |
| Idade | 28.09 | 6.40 | 27.78 | 6.41 |
| Setor | | | | |
| Indústria | 0.19 | 0.39 | 0.13 | 0.33 |
| Construção | 0.14 | 0.35 | 0.02 | 0.13 |
| Comércio | 0.23 | 0.42 | 0.29 | 0.45 |
| Serviços | 0.24 | 0.43 | 0.34 | 0.47 |
| Ciência e tecnologia | 0.03 | 0.17 | 0.04 | 0.19 |
| Educação | 0.01 | 232 0.11 | 0.04 | 0.20 |
| Saúde | 0.02 | 0.14 | 0.09 | 0.29 |

FONTE: Shinkoda e Silva (2020, p. 233-234).

As diferenças entre os grupos apresentados na Tabela 02 quando comparadas ao ingresso ao mercado de trabalho “podem ser compreendidas por diversos fatores, estando ligados a produtividade, experiência no cargo oferecido, bem como stock educativo (graduação).” (Shinkoda; Silva, 2020, p. 234) [tradução nossa].

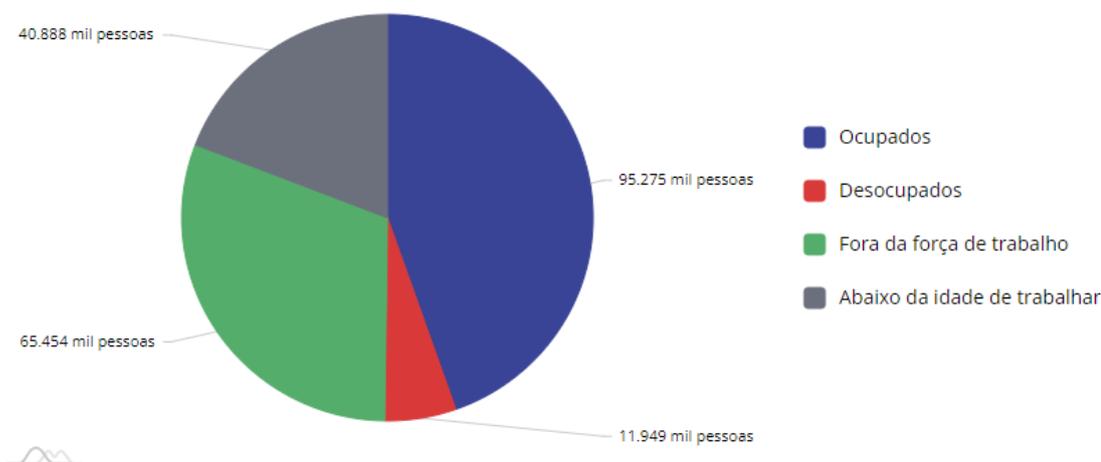
Mesmo em tempos de pandemia de Covid-19, pessoas com nível superior completo com “stock educativo” tendem a ter maiores chances para o mercado de trabalho; agregando riscos menores de desemprego.

Em relação aos dados relacionados à empregos formais, o Brasil registrou no ano de 2021, cerca de 2.730.597 vagas de emprego com registro na CLT, aumento de 7% em relação ao mesmo período do ano anterior. O setor que mais contratou foi o caracterizado como “serviços”, seguido por “comércio”, “construção” e “agropecuária” (Brasil, 2022).

Ainda de acordo com dados do Governo do Brasil (2022), durante o período pandêmico foram adotadas medidas de proteção ao emprego, assim como o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEM), o saque emergencial do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) e o auxílio disponibilizado à população brasileira. A retomada da economia, no entanto, de acordo com dados do governo, em dezembro de 2021 já se igualava aos números anteriores à pandemia (Brasil, 2020b; 2020c).

Conforme as estatísticas lançadas este ano (2022) pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, trazem de modo atualizado os dados referentes ao primeiro trimestre de 2022, a situação dos empregados (com carteira assinada) em nosso país. Também enfatizam que “o estudante e a dona de casa, são pessoas que estão fora da força de trabalho. Já a empreendedora, é considerada ocupada” (PNAD, 2020). Vejamos o gráfico a seguir:

Gráfico 01: População brasileira, de acordo com as divisões do mercado de trabalho, 1º trimestre de 2022.



FONTE: IBGE (2022).

Segundo IBGE (2022), no último trimestre do ano de 2019, haviam 11,1 milhões de desempregados no Brasil, dados equivalentes com o último trimestre do ano de 2021. Observa-se que nos primeiros meses de pandemia – março, abril e maio de 2020 – a taxa de desocupação eleva-se para 13,1 milhões, chegando ao ápice nos meses de julho, agosto e setembro do mesmo ano com 14,9 milhões de pessoas sem emprego formal. Esta última taxa de desemprego repete-se nos primeiros três meses do ano de 2021 e, desde então, apresenta-se em queda.

Durante o período pandêmico, especificamente em seus primeiros 24 meses, é possível afirmar que atingiu com maior intensidade a população que obtém sua renda através do trabalho informal. Para além da crise sanitária, ficou perceptível a era da informatização e do teletrabalho, a terceirização, flexibilização, a jornada integral ou parcial e, em muitos casos, a precarização, subcontratos e a perda de direitos trabalhistas, afastando as pessoas da seguridade social (Costa, 2020; Mattei; Heinen, 2022). Segundo Souza (2021), a precarização do trabalho repercute através dos vínculos trabalhistas e as relações contratuais, salientando para a importante observação da saúde mental dos indivíduos no período pós pandemia. Tal preocupação estende-se aos acadêmicos, notoriamente carentes de acolhimento psicológico, pois durante a pandemia pode-se repensar a construção das identidades, tanto individuais quanto coletivas, as questões econômicas, sociais e acadêmicas.

Conforme pesquisas, a taxa de desocupação de jovens com idade entre 18 e 24 anos obteve índice de 29,8%. Ainda que a população com ensino superior tenha aumentado para 4,7% na taxa de desemprego, ressalta-se que o grupo com maior prejuízo foi a com menor nível de escolaridade, tendo como taxa recorde aqueles com ensino médio incompleto, 23,7% (IPEA, 2021).

Vinculadas as taxas relacionadas à população sem emprego ou com emprego informal, parte é composta por estudantes do ensino superior. Os quais, neste período dedicam-se à preparação para a sua colocação no mercado de trabalho ou, então, melhores oportunidades profissionais.

De acordo com o Censo da Educação Superior do ano de 2020, o Brasil contém 2.457 Instituições de Ensino Superior, sendo 304 públicas (federal, estadual ou municipal) e 2.153 privadas. De maneira específica, são cadastrados cerca de 41.953 cursos de graduação e contém em média 8.680.354 matrículas ativas no total, destes 1.278.622 alunos concluintes (Brasil, 2020a).

Em relação a competência discente em tempos de pandemia de Covid-19 na Arábia Saudita, esta realizou-se uma pesquisa com os cursos de informática, medicina, comércio e engenharia. As Universidades optaram por evidenciar na formação dos estudantes como comprovação de conclusão de curso, diplomas mistos, ou seja; horas presenciais (em sala de aula) e horas híbridas (aulas em plataformas digitais). Este estudo realizado pela Universidade Islâmica de Madinah em 2021, traz também, evidências sobre a inclusão destes jovens no mercado de trabalho e suas competências específicas; se estão de acordo e responsivas a prática profissional.

El-Boghdadi; Mahmoud; Noor (2021, p. 76) evidenciam nas 20 empresas pesquisadas que as Universidades precisam esclarecer as dúvidas existentes sobre este tipo de certificação, de modo que não prejudique o futuro colaborador. [tradução nossa].

5. CONCLUSÃO

A pandemia, além de um problema sanitário, deixou latente questões políticas, econômicas e sociais, antes adormecidas e pouco questionadas e discutidas entre os indivíduos. Muitos foram os desafios enfrentados durante o período pandêmico, entre eles o desemprego e a perda da renda familiar, deixando a população ainda mais vulnerável e carente do que é básico e essencial para a sua sobrevivência e dignidade.

As taxas de desemprego alcançadas durante os anos de 2020 e 2021, obtiveram recorde, principalmente para a população com menor nível de escolaridade. Trazendo, assim, a importância da discussão da preparação e qualificação profissional visando a inserção e reinserção ao mercado de trabalho.

Diante deste fato, é inerente que as Instituições de Ensino Superior têm papel fundamental na preparação dos acadêmicos e, também, a responsabilidade social em oportunizar a vivência prática da profissão, antes mesmo da conclusão do curso. Tal fato traz inúmeros benefícios, entre eles, a oportunidade de adquirir experiência e, também, incluir o quadro de colaboradores de empresas da área específica do estudante, através dos estágios obrigatórios e não obrigatórios.

Os convênios firmados entre empresas públicas e privadas e Instituições de Ensino Superior trazem inúmeros benefícios para os acadêmicos, aumentando as possibilidades de intervenção prática. Além do mais, dispõe de oportunidades de contratação profissional durante o curso de graduação ou logo após concluído.

Além disto, as Instituições de Ensino Superior devem dotar de políticas de inserção dos acadêmicos no mercado de trabalho bem como de acompanhamento do egresso. Ações que possibilitem a vivência da prática profissional ainda na graduação, bem como a possibilidade de empregabilidade após a conclusão do curso de graduação, auxiliando o egresso na inserção do mercado de trabalho.

A preparação do indivíduo para o mercado de trabalho transcende uma melhor colocação profissional, permeia, também, a aproximação da população às melhores condições de trabalho, dos direitos sociais e trabalhistas. Minimizando a precariedade das relações de

trabalho e aos subempregos. Além do mais, cabe a reflexão da realidade profissional em frente ao século XXI, o qual apresenta-se mais dinâmico, criativo e empreendedor.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados**: Brasil cria 136 mil empregos com carteira assinada em março. Matéria publicada por: Pedro Rafael Vilela, em 28 de abril de 2022. Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2022-04/caged-brasil-cria-136-mil-empregos-com-carteira-assinada-em-marco> Acesso em: 23 mai. 2022.

AGÊNCIA BRASIL. **CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados**: Brasil registra mais de 2,7 milhões de empregos formais em 2021. Brasília, CAGED, 2022.

Disponível em <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2022/01/brasil-registra-mais-de-2-7-milhoes-de-empregos-formais-em-2021> Acesso em 25 mai. 2022.

ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico**: elaboração de trabalhos na graduação. 10. ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

BARATO, J.N. **Competências essenciais e avaliação do ensino universitário**. Brasília: UNB, 1998.

BITENCOURT, C. C. **A gestão de competências gerenciais** - a contribuição da aprendizagem organizacional. 2001. Tese (Doutorado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001. Disponível em:

<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/1793/000308546.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em 22 mai.2023.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm Acesso em 18 jan. 2022.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES)**. Brasília, INEP, 2015. Disponível em

https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/avaliacoes_e_exames_da_educacao_superior/sinaes_volume_4_egresso_e_employabilidade.pdf Acesso em 06 mai. 2022.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES)**. Brasília, INEP, 2020a.

Disponível em <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior/resultados> Acesso em 25 mai 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. **Governo Lança Programa Emergencial de Manutenção do Emprego para enfrentar efeitos Econômicos da Covid-19**. Brasília, 2020b. Disponível em <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/abril/governo-lanca-programa-emergencial-de-manutencao-do-emprego-para-enfrentar-efeitos-economicos-da-covid-19> Acesso em 25 mai. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. 2020c. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm Acesso em 25 mai. 2022.

COSTA, S. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 54, n. 4, p. 969-978, 2020. DOI <https://doi.org/10.1590/0034-761220200170> Acesso em 25 mai. 2022.

DUTRA, J.S. Gestão de pessoas com base em competências. **In: DUTRA, Joel Souza (org.). Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas**. São Paulo: Editora Gente, 2001.

EBOLI, M. Um novo olhar sobre a educação corporativa - desenvolvimento de talentos no século XXI. **In: DUTRA, Joel Souza (org.). Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas**. São Paulo: Editora Gente, 2001.

EL-BOGHADADI, Hatem M.; MAHMOUD, Mostafa; NOOR, Fazal. *Impact of COVID-19 Pandemic on Graduates Seeking Jobs*. **IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security**, VOL.21 No.1, January 2021.

GARCIA, J. Currículo e criatividade na Educação Superior. **Avaliação**, São Paulo, v. 26, n. 3, p. 678-698, nov. 2021. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-40772021000300003> Acesso em 18 jan. 2022.

GHIRALDELLI, R. Trabalho, reformas ultraliberais, desigualdades e pandemia no Brasil: os sentidos da crise. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, 2021. DOI <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00326> Acesso em 25 mai. 2022.

GIL, A. C. **Didática do ensino superior**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2018.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNDA Contínua: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Séries Históricas**, 2022. Disponível em https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego Acesso em 25 mai. 2022.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Estudo do Ipea mostra que impacto da pandemia foi maior para trabalhadores jovens e menos escolarizados**, 2021. Disponível em https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=37769 Acesso em 25 mai. 2022.

JESUS, B. H. de. et al. Inserção no mercado de trabalho: trajetória de egressos de um curso de graduação em enfermagem. **Esc. Anna Nery**, v. 17, n. 2, 2013. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S1414-81452013000200019> Acesso em 06 mai 2022.

LE BOTERF, G. **De la compétence: essai sur un attracteur étrange**. Paris: Editions d'Organizations, 1994.

LE BOTERF, G. **De la compétence à la navigation professionnelle**. Paris: Les Éditions d'Organizations, 1997. Disponível em: https://www.persee.fr/doc/forem_0759-6340_1999_num_67_1_2366_t1_0134_0000_5 Acesso em 24 mai.2023

LEME, R. **Aplicação prática de gestão de pessoas: mapeamento, treinamento, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

MARQUES, H. R. et al. Inovação no ensino: uma revisão sistemática das metodologias ativas de ensino-aprendizagem. **Avaliação**, São Paulo, v. 26, n. 3, p. 718, 741, nov. 2021. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-40772021000300005> Acesso em 18 jan. 2022.

MATTAR, J; RAMOS, D. K. **Metodologia da Pesquisa em Educação: abordagens qualitativas, quantitativas e mistas**. 1.ed. – São Paulo: Edições 70, 2021.

MATTEI, L.; HEINEN, V. L. Balanço dos impactos da crise da COVID-19 sobre o mercado de trabalho brasileiro em 2020. **Revista Katálysis**, v. 25, n. 1, p. 43-61, 2022. DOI <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e82492> Acesso em 25 mai. 2022.

MOURA, S. T. G. et al. Competências dos docentes no ensino superior. **Avaliação**, São Paulo, v. 26, n. 3, p. 658-677, nov. 2021. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-40772021000300002> Acesso em 18 jan. 2022.

OPAS. Organização Pan-Americana da Saúde. **Histórico da Pandemia de COVID-19**, s/a. Disponível em <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19> Acesso em 25 mai. 2022.

PERRENOUD, P. **Ensinar: agir na urgência, decidir na incerteza**. Porto Alegre: Artmed, 2001.

POFFO, G. D. **Modelo de avaliação da qualidade dos serviços para Instituições de Ensino Superior**. 2018. Tese de doutorado. Doutorado Acadêmico em Administração e Turismo. Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI. Biguaçu, 2018. Disponível em <http://siaibib01/PDF/Gabriella%20Depine%20Poffo.pdf> Acesso em 13 jan 2022.

RAMOS, M. N. **A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?** São Paulo: Cortez, 2001.

SACRISTÁN, J. G. et al. **Educar por competências: o que há de novo?** Porto Alegre: Artmed, 2011.

SEMESP. **Boletim Econômico nº 144**. Agosto de 2020. Disponível em: <https://www.semesp.org.br/pesquisas/boletim-economico-edicao-144/> Acesso em: 23 mai de 2022.

SHINKODA, M. H.; SILVA, M^a. M. C. *The gender gap and the COVID-19 pandemic: An analysis of net Brazilian formal job destruction*. **Journal Elsevier** *Economía* 22 – p. 225 – 238, 2021.

SWIERINGA, J.; WIERDSMA, A. **La Organización que Aprende**. Buenos Aires: 1992.

SOUZA, D. de O. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, 2021. DOI <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00311> Acesso em 25 mai. 2022.

SOUZA-SILVA, J. C. de et al. Competências docentes para o ensino superior em administração: a ótica dos graduandos de três universidades da Bahia. **Revista Organizações & Sociedade**, v. 25, n. 86, p. 457-484, jul./set. 2018. DOI 10.1590/1984-9250866 Acesso em 18 jan. 2022.

VASCONCELOS, Y. L. O mundo do trabalho pós-pandemia: cenários, desafios e inquietações. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 20, p. 03-12, 2021. Disponível em <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/58338/751375151848> Acesso em 04 mai 2022.