



## REVIEW ARTICLE

### EMPREGABILIDADE E QUALIDADE DOS GRADUADOS NO ENSINO SUPERIOR NO BRASIL

<sup>1,\*</sup>Dr. Maria dos Reis Camelo and <sup>2</sup>Dr. Malinália Inês da Rocha Marcião

<sup>1</sup>Faculdade Estácio Amazonas

<sup>2</sup>Escola Superior Batista do Amazonas- ESBAM

#### ARTICLE INFO

##### Article History:

Received 17<sup>th</sup> June, 2019

Received in revised form

25<sup>th</sup> July, 2019

Accepted 19<sup>th</sup> August, 2019

Published online 30<sup>th</sup> September, 2019

##### Keywords:

Empregabilidade, Qualidade no Ensino,  
Ensino Superior.

#### ABSTRACT

A empregabilidade serve para distinguir o potencial que as pessoas têm de vir a conseguir um emprego na conjuntura atual, onde a obtenção de um curso superior propicia a possibilidade de entrada no mercado de trabalho, qualificado e seguro. Quando falamos em educação e empregabilidade, temos que considerar a situação econômica e financeira do país, a crise econômica, que o Brasil vem enfrentando nos últimos anos, tem contribuindo para reduzir o número de vagas ofertadas, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, que é responsável pela mensuração do nível de desemprego no país. Os primeiros trabalhadores a perderem seus empregos devido à crise econômica foram as pessoas com menor nível de escolaridade, ou seja, formação intermediária, seguida pelo acadêmicos que estavam finalizando seus períodos de estágio com possibilidade de contratação. Esse trabalho tem por objetivo analisar a empregabilidade dos graduados e conhecer quais as exigências de mercado de trabalho para a empregabilidade dos graduados em nível superior, identificar em quais especialidades existem uma maior empregabilidade e os ramos de atividades que vem crescendo e sua relação com qualidade de ensino. A metodologia utilizada é qualitativa, quantitativa, exploratória descritiva e bibliográfica. Considerando-se que a formação inicial não é mais suficiente para garantir um emprego vitalício faz-se necessário uma atualização constante de capacitação profissional em busca de uma melhor qualidade e empregabilidade.

Copyright © 2018, Maria dos Reis Camelo and Dr. Malinália Inês da Rocha Marcião. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

#### INTRODUCTION

A empregabilidade pode ser descrita como sendo à capacidade de adequação do profissional às novas necessidades e dinâmica do novo mercado de trabalho, com a obtenção de um curso superior melhora a perspectiva, propicia a possibilidade de entrada no mercado de trabalho qualificado e uma melhor credibilidade em termos técnicos. A investigação teve por objetivo analisar a empregabilidade dos graduados e conhecer quais as exigências de mercado de trabalho para a empregabilidade dos graduados em nível superior, identificar em quais os cursos de especializações existem uma maior empregabilidades e os ramos de atividades que vem crescendo e sua relação com qualidade de ensino. Os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE responsável pela mensuração do nível de desemprego demonstram que a economia brasileira, nos últimos anos vem enfrentando alguns tropeços, o que tem contribuindo para reduzir o número de vagas ofertadas. O aumento no número da população que vem buscando qualificação, teve uma elevação nas últimas três décadas.

\*Corresponding author: Dr. Maria dos Reis Camelo,  
Faculdade Estácio Amazonas.

Com base nos dados do - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP em 2017, no Brasil foram ofertados 35.380 cursos de graduação, em 2.448 Instituições de Ensino Superior (IES), para um total de 8.286.663 estudantes matriculados. Os cursos com maior procura são nas áreas de Direito, Administração, Pedagogia, Engenharia Civil, Ciências Contábeis, Enfermagem e Psicologia. Os graduandos em ciências humanas e saúde têm obtido uma considerável procura, tanto em nível de graduação como em pós-graduação/Especialização, propiciando um aumento no número dos cursos de pós graduação. A metodologia utilizada foi qualitativa, quantitativa, exploratória descritiva e bibliográfica. Considerando-se que apenas a formação inicial não é mais suficiente para garantir um emprego duradouro faz-se necessário uma atualização constante de capacitação profissional em busca de uma melhor qualidade e empregabilidade.

**Marco Teórico:** As preocupações referentes à empregabilidade têm aumentado nos últimos anos, e as transformações do mundo empresarial parecem exercer forte impacto sobre os padrões de atuação profissional, de modo que um maior número de estudos e pesquisas vem sendo desenvolvido no intuito de conhecer e especialmente preparar os trabalhadores para enfrentarem de maneira mais condizente o mercado profissional.

Em função dessa nova realidade, permeada por mudanças e contínuas transformações, a palavra “empregabilidade” passou a ser utilizada pelos trabalhadores, assim como pelos empresários, nos meios de comunicação, nas políticas educacionais e de desenvolvimento como uma alternativa de enfrentamento das demandas que o mercado atual impõe (Campos, 2006). A empregabilidade pode ser pensada pela ótica do governo, das organizações, das instituições de ensino e dos indivíduos, uma vez que influencia a sociedade como um todo; entretanto, por ser esse um tema novo e complexo, o presente estudo focará atenção nas questões do preparo do profissional.

**Desenvolvimento de Habilidades para Empregabilidade no Ensino Superior:** Uma série de mudanças nos contextos político e econômico estimulou o debate sobre o desenvolvimento das habilidades para a empregabilidade no Ensino Superior, no Reino Unido. Em 1987 o governo britânico publicou uma análise e um conjunto de propostas (white paper)<sup>1</sup> intitulada “Higher Education: Meeting the Challenge”. O texto apontava que os baixos índices de participação tanto na educação continuada quanto na superior influenciava negativamente a competitividade britânica em relação a outras economias desenvolvidas. Os pesquisadores argumentaram que houve um aumento no número de estudantes e de maior interferência do governo o currículo do ensino superior (Benedict et al 2000).

O aumento no número de estudantes durante a década de 1990 mudou a composição do corpo estudantil. Uma parcela significativa das novas admissões era composta por adultos e estudantes de tempo parcial (*part-time students*), provenientes de grupos socioeconômicos menos favorecidos, e mulheres. Esse aumento, assim como a mudança na composição do corpo discente, deu-se no momento em que se reduziam o financiamento por estudante e o investimento na área do ensino superior e se tornava frequente a demanda por uma maior eficiência nos serviços públicos. As mudanças resultantes – que incluíam: a modularização dos programas; o aumento no número de horas de estudo independente para os estudantes; turmas maiores e, conseqüentemente, um número maior de alunos por professor que tiveram como consequência uma crescente preocupação com a qualidade do ensino (Bennett et al. 2000). Enquanto a atenção do governo direcionava-se para processos de auditoria e de controle de qualidade, para informar as decisões sobre financiamento, as universidades estavam preocupadas em atender às exigências que o ingresso dos novos alunos trazia, em termos de provisão de habilidades. Muitos deles precisavam desenvolver tanto as habilidades de estudo quanto habilidades básicas.

O crescimento no número de graduados provocou um aumento da competição no mercado de trabalho. Muitos dos novos graduados ingressaram em empregos nos quais não utilizavam os conhecimentos específicos adquiridos nos cursos de graduação nem obtiveram empregos de nível superior. Estes fatos levaram à evidente conclusão de que o treinamento universitário teria que combinar o ensino de matérias específicas com o ensino de habilidades que pudessem ser transferidas a diversas áreas de trabalho (Fallows e Steven 2000). Cada vez mais exigia-se uma força de trabalho flexível, com múltiplas habilidades, capaz de mudar e de se adaptar a novos empregos e ambientes de trabalho, que facilitasse o

trabalho em equipe, e não, trabalhadores com conhecimentos e habilidades especializados em áreas restritas. (Little 2001). Pesquisas com empregadores demonstraram seu descontentamento com as habilidades de muitos dos novos graduados, e sua preferência por graduados com habilidades básicas ou transferíveis. Com base nos dados do INEP, em 2017, foram ofertados 35.380 cursos de graduação, em 2.448 instituições de educação superior (IES) no Brasil para um total de 8.286.663 estudantes matriculados. Os dados são do Censo da Educação Superior do Ministério da Educação (MEC), - Instituto Nacional de Estudos e Estatísticas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Segundo os dados do Censo 2017, as 199 universidades existentes no país equivalem a 8,13% do total de IES, mas concentram 53,58% das matrículas em cursos de graduação que estão distribuídos em Universidades, Centros de Ensino Superior, Faculdades e Institutos. Nesse contexto as Instituições Públicas detêm apenas 24,68% dos alunos, sendo assim 75,32% deste contingente estão matriculados em IES privadas.

Entre 2007 e 2017, houve aumento de 69,8% nas matrículas, com uma média anual de 5% de crescimento e 7,32% no número de IES. Porém, em relação a 2016, a variação positiva foi de apenas 2,95%. Em 2017, foram oferecidas mais de 7,9 milhões de vagas em cursos de graduação, sendo que 91,7% destas vagas são oferecidas em IES privadas. Os cursos de bacharelado mantêm sua predominância na educação superior brasileira, com participação de 68,3% das matrículas. Os cursos com maior procura são nas áreas de Direito, Administração, Pedagogia, Engenharia Civil, Ciências Contábeis, Enfermagem e Psicologia. Os graduandos nas áreas de humanas e saúde tem obtido uma considerável procura, tanto em nível de graduação como em pós-graduação/Especialização, propiciando um aumento no número de cursos de pós-graduação, seguindo nessa linha os cursos das ciências humanas tem tido procura e oferta em inúmeros e média 3 vezes mais do que os curso na área de arquitetura ou engenharias, informática, física, química dentre outros que são considerados da área de exatas. Como resultados desta pesquisa as habilidades que podem ser desenvolvidas no decorrer dos cursos de graduação são: Controle emocional, persistência no foco, adaptando-se às adversidades de culturas, gerenciamento do tempo, capacidade de comunicação, criatividade, determinação e flexibilidade, iniciativa, criatividade, administração de recursos, e nos cursos de pós-graduação a pesquisa identificou as seguintes habilidades ensinadas; Embasamento teórico-técnico, capacidade de utilização dos recursos tecnológicos, trabalho em equipe, entre outros.

Para alguns especialistas a empregabilidade é formada de seis pilares que são: adequação vocacional, competência profissional, idoneidade, saúde física e mental, ter uma reserva financeira e fontes alternativas e, por último, mas não menos importante, o precioso rol de relacionamentos e amizades conhecido também como networking. Grande parte das publicações ao definir o termo, inclui comunicação, habilidades matemáticas, tecnologia de informação e comunicação, habilidades pessoais e interpessoais, e a capacidade de solucionar problemas. A *Association of Graduate Recruiters* usa o termo “habilidades de autoconfiança” com o subtítulo habilidades de gerenciamento de carreira e habilidades de aprendizagem eficaz, as quais incluem autoconhecimento; autopromoção; saber aproveitar e

### Quadro 01. Cursos mais procurados e habilidades desenvolvidas

Cursos	Habilidades desenvolvidas
Medicina	Controle emocional, persistência no foco, Adaptando-se às adversidades de culturas, gerenciamento do tempo.
Direito	Persistência no foco, capacidade de análise das informações-dados.
Administração	Estimular a boa convivência, Liderança, Valorizar o trabalho em equipe, gerenciar recursos.
Pedagogia	Adaptando-se às adversidades de culturas, boa capacidade de comunicação.
Ciências Contábeis	Persistência no foco, capacidade de leitura e interpretação.
Engenharia Civil	Persistência no foco, Raciocínio Espacial.
Sistema de informação	Flexibilidade e Empatia.
Odontologia	Empatia, Controle emocional.
Psicologia	Controle emocional, persistência no foco, capacidade de organização e análise das informações/dados.
Enfermagem	Controle emocional, persistência no foco, Adaptando-se às adversidades de culturas.
Educação Física	Capacidade de comunicação, criatividade, determinação e flexibilidade.
Tecnológicos: R.H, Logística, Segurança	Iniciativa, Criatividade, Administração de recursos.

Fonte: elaborado pelas autoras e INEP 2017

### Quadro 02. Habilidades inerentes, ensinadas e adquiridas

Habilidades Inerentes	Habilidades Ensinadas	Habilidades adquiridas
Capacidade de liderar pessoas;	Embasamento Teórico/Técnico	Habilidade de comunicação oral e escrita; Administração do tempo e Gerenciamento de conflito.
Autoconfiança	Capacidade de utilização dos recursos tecnológicos	Adquire e gerenciar informações
Autoconhecimento	Domínio do idioma	Realizar tarefas específicas
Desenvolvimento Pessoal	Trabalho em equipe	Capacidade crítica, responsabilidade
Empatia, liderança	Rede de contatos	Visão do negócio

Fonte: elaborado pelas autoras

criar oportunidades; planejamento de ação; saber trabalhar em rede; habilidades de conciliação, de tomada de decisão, de negociação; ter consciência política; saber lidar com a incerteza; e focar no desenvolvimento, habilidades de transferir conhecimentos adquiridos para diversas situações; autoconfiança (Hawkins e Winter 1995). A despeito do conceito de empregabilidade, parece haver um consenso de que as habilidades de empregabilidade incluem competências gerais, pessoais e intelectuais que não são ensinadas abertamente nas disciplinas acadêmicas tradicionais e nas habilidades de aprendizagem (Noble 1999). A metodologia utilizada para desenvolver as habilidades exigidas pelo mercado de trabalho são desenvolvidas através dos estagiários inicializados na grade curricular durante a graduação, seguido de períodos como *trainees* (em grandes empresas). As dificuldades enfrentadas por muitos acadêmicos, e pelas IES esta em encontrar um número adequado de locais, que possam oferecer estagio supervisionado para que essas habilidades possam ser desenvolvidas. A demanda de acadêmicos é muito superior ao numero de vagas oferecidas, chegando ao ponto em que de cada 20 acadêmicos somente 10% conseguem estagio na área do curso de formação e em buscar de obter o grau. Zulauf (2006) salienta que o papel das Instituições de Ensino Superior (IES), no que se refere a redefinição do perfil profissional desejado pelo mercado de trabalho, a fim de adequarem o currículo às habilidades por eles requeridas, acerca de 10 anos atrás os curso nas áreas de robótica, engenharia, processamento de dados tinham uma facilidade maior de estagio, o desenvolvimento das habilidades eram voltadas para a necessidade da empresa e ao termino do curso a contratação era imediata, pois a oferta era bem maior que a procura. (Tomlinson, 2002) destaca que a possibilidade de se efetivar parcerias efetivas entre Instituições de Ensino e as organizações, e assim estabelecer o binômio conteúdos acadêmicos com as práticas profissionais, possibilitando aos

alunos a oportunidade de aplicar e vivenciar os conhecimentos e estabelecer relação prospera entre teoria e prática.

- **As empresas hoje esperam de seus empregados:** liderança; facilidade de aprender; conhecimento de idiomas e informática ; engajamento nos comunicação ; flexibilidade e capacidade de adaptação a mudanças ; entusiasmo para resultados da equipe ; ambição de carreira; escrever com clareza e de acordo com cada situação; capacidade de organizar e transmitir suas ideias; ser criativo ao resolver problemas e tomar decisões; saber lidar com diferentes situações.
- **O bom profissional é aquele que:** não busca meios de dificultar o trabalho, faz seu trabalho, sem esperar que outro faça; diz quando não sabe realizar uma tarefa e mostra entusiasmo em aprender; assume a responsabilidade por seus erros; não faz fofoca no ambiente de trabalho; não aceita fazer ou ajudar a fazer coisas que vão contra seus princípios e que possam prejudicar a empresa ou outras pessoas; não esconde informações importantes de seus colegas, chefes e subordinados para ter vantagem e os trata com respeito. Para Minaralli (2016) diante da rapidez dos processos de informações e as constantes exigências do mercado, tendem a criar um ambiente de medo, expectativa, tornando assim o mercado mais exigente e mais competitivo.

**Empregabilidade e Mercado de Trabalho:** Empregabilidade é um conceito amplo que não significa apenas ter um emprego e sim a capacidade de ter trabalho e renda sempre. Note a diferença. Uma coisa é ter um emprego que pode até estar estagnado e não nos levar a lugar algum. Outra completamente diferente é ter as qualificações necessárias para viver esse novo paradigma de forma saudável. Na definição de Campos, Rueda, Martins, Mancini, Ghiraldelli e Fumache (2003), a

empregabilidade pode ser compreendida como um conjunto de competências e habilidades necessárias para uma pessoa conquistar e manter um trabalho ou emprego. Pode ser entendida como as ações empreendidas pelas pessoas no intuito de desenvolverem habilidades e buscarem conhecimentos favoráveis ao alcance de uma colocação, formal ou informal, no mercado de trabalho. Vale destacar que as características pessoais, crenças e atitudes podem exercer forte influência sobre a eficácia nos resultados da busca de emprego ou trabalho, afetando, desse modo, o que aqui se denomina empregabilidade. No mundo corporativo atual onde as empresas convivem com um ambiente cada vez mais turbulento marcado pela incerteza, velocidade e instabilidade é de extrema importância para as pessoas conseguirem empregos e se manterem neles. Nesse sentido a questão da empregabilidade ganhou relevância, pois muitas vezes as pessoas são dispensadas de seus empregos e na maioria das vezes não é por sua culpa. Dessa forma, pode-se dizer que Empregabilidade é a capacidade de a pessoa conseguir ser e manter-se empregada. Na verdade, hoje em dia você não trabalha mais para uma empresa; você trabalha em uma empresa e por isso mesmo o empregado moderno deve saber usar sua estrutura para procurar se desenvolver profissionalmente, oferecendo em troca o seu trabalho. E diante desse conceito o empregado deve estar consciente do seu novo papel de parceiro. O Mercado de Trabalho de forma geral, a melhora recente da ocupação é decorrente tanto de um aumento no número de pessoas que conseguiram uma vaga no mercado de trabalho quanto de uma queda do número de ocupados que perderam os seus empregos. De acordo com os microdados extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de

Domicílios Contínua (PNADC), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no quarto trimestre de 2018, 31,7% dos trabalhadores que estavam desocupados no trimestre anterior, conseguiram retornar ao mercado de trabalho, ou seja, uma expansão de quase 3 pontos percentuais (p.p.) quando comparada ao observado no mesmo trimestre de 2017. No quarto trimestre de 2018, a taxa de subutilização da força de trabalho (que agrega os desocupados, os subocupados por insuficiência de horas e a força de trabalho potencial) foi de 23,9%, o que representa 26,96 milhões de pessoas. A população ocupada, ao final de 2018, estimada em 93,0 milhões de pessoas, era composta por 67,1% de empregados (incluindo empregados domésticos), 4,9% de empregadores, 25,6% de pessoas que trabalharam por conta própria e 2,3% de trabalhadores familiares auxiliares. Embora o crescimento da ocupação tenha ocorrido no mercado informal, os dados recentes mostram que o setor formal da economia também sinaliza um movimento de recuperação, seja reduzindo o ritmo de demissões, seja expandindo os seus rendimentos a taxas superiores às dos demais. Ainda de acordo com a análise dos microdados da PNADC, os movimentos recentes do mercado de trabalho brasileiro ratificam a constatação de que a crise econômica enfrentada pelo país vem atingindo com maior intensidade os mais jovens, que têm, simultaneamente, mais dificuldade de conseguir emprego e maior probabilidade de ser mandado embora. De acordo com dados e análise do Instituto de Pesquisas e Estatística Aplicada – IPEA, o cenário é de lenta desaceleração da taxa de desemprego e leve expansão da ocupação e dos rendimentos mostra-se compatível com a trajetória de recuperação moderada da economia brasileira.

Após iniciar o ano de 2018 com claros sinais de dinamismo, crescendo a 2,0% em termos interanuais, o crescimento da população ocupada desacelerou-se, de modo que, no trimestre móvel, encerrado em janeiro deste ano, o crescimento observado foi de 0,9%. Na desagregação por idade, o comportamento da ocupação foi ainda pior no segmento dos mais jovens (18 a 24 anos), com retração de 1,3% no período. Como consequência dessa baixa expansão da população ocupada, a taxa de desocupação dessazonalizada manteve-se praticamente estável. A expectativa para os próximos meses é de que a taxa de desemprego continue diminuindo lentamente, mesmo em um contexto de melhora no ritmo de crescimento da economia. Com a retomada do consumo das famílias. A metodologia utilizada foi qualitativa, quantitativa, exploratória descritiva e bibliográfica. Considerando-se que apenas a formação inicial não é mais suficiente para garantir um emprego duradouro faz-se necessário uma atualização constante de capacitação profissional em busca de uma melhor qualidade e empregabilidade. Este trabalho também está fundamentado em referências bibliográficas que, de acordo com Severino (2007), “Utiliza-se de dados ou de categorias teóricas já trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes de temas a serem pesquisados”.

## Conclusão

O tema empregabilidade vem recebendo destaque em decorrência das exigências do mercado de trabalho, e a crise econômica que o país vem enfrentando nos últimos anos, no que diz respeito as empresas, parecerem estar havendo uma crescimento participação na procura por acadêmico através do oferecimento de vagas para estagiários e em algumas de *trainees*, por uma questão de custo uma vez que a empresa não tem muitos encargos trabalhistas com o estagiário que teria com um empregado, porém poucas empresas tem o objetivo de desenvolver talentos que possam agregar valor à organização, nos cursos de graduação e exigência para a contratação após o período de estágio estar no domínio das atividades que compõem as tarefas, alguns graduados tem que buscar trabalho em áreas bem distintas de sua formação, e assim continuar a sua qualificação.

As empresas atualmente, quando vão em busca de acadêmicos de IES, seria para realização de uma tarefa específica por um custo mais baixo, e inúmeras vezes a preferência é pelo profissional que mais aproveitou aquilo que o curso superior ofereceu, no entanto as empresas tem encontrado alguns tipos de limitação, haja vista a dificuldade de recém formado, que buscar ser um profissional enfrenta para atender a todas as qualificações necessárias para o mercado de trabalho atual. Dentre essas exigências a pesquisa desta as habilidades que podem ser desenvolvidas no decorrer dos curso de graduação: Controle emocional, persistência no foco, adaptando-se às adversidades de culturas, gerenciamento do tempo, capacidade de comunicação, criatividade, determinação e flexibilidade, iniciativa, criatividade, administração de recursos, no cursos de pós-graduação com a finalidade de manter e crescimento profissional a pesquisa identificou as seguintes habilidades ensinadas ; Embasamento teórico / técnico, capacidade de utilização dos recursos tecnológicos, trabalho em equipe, nos cursos de pós-graduação foram identificados inúmeras vamos aqui destacar as seguintes habilidades:

Adquire e gerenciar informações, realizar tarefas específicas, capacidade crítica, visão do negócio. A pesquisa deixa para próximos estudos alguns questionamento dentre eles quais seriam as novas formatações dos Projetos Pedagógicos de Curso - PPC(s), para atender as exigências do mercado? Os cursos de especialização, pós graduação, MBA, podem ser mas criteriosos durante a formação de seus alunos, uma vez que os mesmos necessitam de conhecimentos em níveis mais específicos? Quais as possibilidades de novas parcerias entre as IES e as empresas?

## REFERENCIAS

- Bennett, N.; Dunne, E. e Carré, C. 2000. Skills Development in Higher Education and Employment. Buckingham: The Society for Research into Higher Education and Open University Press.
- Campos, K. C. de L. 2006. Construção de uma Escala de Empregabilidade: competências e habilidades pessoais, escolares e organizacionais. Tese de Doutorado. Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. São Paulo.
- Campos, K. C. de L. Rueda, F. J. M., Martins, L. J., Mancini, C. C., Ghiraldelli, C. & Fumache, R. D. 2003. Conceito de Empregabilidade na visão de alunos de Psicologia. Em Anais do III Congresso Norte-Nordeste de Psicologia (pp.422-423), João Pessoa - PB.
- Fallows, S. and Steven, C.(2000). 'The skills agenda'. In: Fallows, S. and Steven, C. (eds.), Integrating key skills in higher education. London: Kogan Page.
- Hawkins, P. and Winter, J. 1995. Skills for Graduates in the 21<sup>st</sup> Century. Cambridge: The Association of Graduate Recruiters.
- INEP 2017. Censo do Ensino Superior - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – Brasília, DF.
- Little, B. 2001. 'Reading Between the Lines of Graduate Employment', *Quality in Higher Education* 7 (2), 121-129
- Minaralli, A. J. 2016. Empregabilidade 25 edição gente editorial
- Noble, M.1999. 'Teaching and Learning for Employability', In: Fry, H.; Ketteridge, S.; Marshall, S. (eds.). Handbook for Teaching and Learning in Higher Education. London: Kogan Page.
- Severino, A. J. 2007. Metodologia do Trabalho Científico. 23 ed. rev. e atualizada – São Paulo: Cortez.
- Tomlinson N. 2002. Passport to Success. *Education + Training*, 4, 6, 290-293.
- Zulauf, M. 2006. Ensino superior e desenvolvimento de habilidades para a empregabilidade: explorando a visão dos estudantes. *Sociologias*, 16, 126-155.

\*\*\*\*\*