

Trajetória de carreira do egresso do curso superior de Tecnologia em Processos Gerenciais do IFRS – Campus Farroupilha

Ana Josiane Franson

Tecnóloga em Processos Gerenciais pelo IFRS *Campus* Farroupilha.

Anelise D Arisbo

Mestra em Administração pela Universidade de Caxias do Sul.
Docente IFRS *Campus* Farroupilha

Bibiana Volkmer Martins

Doutora em Administração (PPGA-EA/UFRGS).

Resumo: Este artigo, de cunho teórico-empírico, objetiva compreender a trajetória de carreira dos egressos do curso superior de Tecnologia em Processos Gerenciais do IFRS *campus* Farroupilha, bem como os fatores que impactam suas trajetórias, a partir das categorias de família, trabalho e escola. Entendendo o mercado de trabalho como mais do que uma relação de oferta e demanda, mas um espaço também de lutas, busca-se trazer a carreira como trajetórias que podem ser diversas e que dependem de outras esferas da vida além do trabalho. De modo a atender ao objetivo proposto, realizou-se uma pesquisa de cunho qualitativo. O levantamento de dados foi feito por meio de entrevistas narrativas, sendo que o tratamento de dados se deu pela análise de narrativa, que permitiu a categorização *a posteriori*, com base nos estudos de Lahire (2014). Como resultado, destaca-se a importância do conhecimento e da formação como meio de legitimação para o progresso da carreira, bem como a extensão do uso dos conhecimentos de vida para a atuação profissional.

Palavras-chave: Carreira, Cursos Superiores de Tecnologia, Mercado de Trabalho.

The career path of IFRS – Farroupilha Campus' Technology Management Processes *alumni*

ABSTRACT: The objective of this article, which is of a theoretical-empirical nature, is to understand the career paths of the *alumni* Management Processes Technology Higher Course in IFRS, *campus* Farroupilha, as well as the factors that had an impact on their trajectories, based on categories such as family, work and school. By understanding the job market not only as a place restricted to a supply and demand relation, but also as a space of struggle, it aims to present careers as trajectories that may differ from each other and may also depend on life matters that go beyond the professional ones. In order to accomplish the stated objective, a qualitative research was performed. The data collection was acquired through interviews, and the data processing was gathered through narrative analysis, which allowed an *a posteriori* categorization based on Lahire (2014). The results highlighted the importance of knowledge and education as a means of legitimizing career progression, as well as the extension of the use of life skills for professional practice.

Keywords: Career, Technology Higher Courses, Job Market.

1. INTRODUÇÃO

Os estudos acerca da gestão de carreira já se mostravam recorrentes tanto no meio organizacional como no meio acadêmico desde o final do século passado, notadamente após a renovação dos discursos gerenciais, a partir da década de 1980, o que contribuiu para a profissionalização da gestão dos recursos humanos. Assim, a preocupação com o desenvolvimento dos recursos humanos começou a se intensificar e apareceram estudos sistemáticos e diversas abordagens sobre a noção de carreira em diferentes campos de estudo (CHANLAT, 1995). Apesar da diversidade de campos teóricos, DeLuca e Rocha-de-Oliveira (2016) apontam que o que se percebe é uma concentração das reflexões em torno de dois conceitos principais: o de carreira proteana e o de carreira sem fronteiras, o que resultou na “[...] busca pela generalização da forma como se constroem trajetórias profissionais” (INKSON; GUNZ; GANESH; ROPER, 2012 apud DELUCA; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2016).

Em paralelo às modificações em termos de gestão de recursos humanos, desde o final do século passado mudanças no sistema educacional brasileiro, como a expansão do ensino superior, começam a ser notadas e ganham envergadura a partir início do século XX. Além do aumento sem precedentes no número de matrículas, que passa de cerca de 3 milhões em 2001 para mais de 8 milhões em 2015, novas modalidades de ensino, como os cursos superiores de tecnologia (CSTs), ganham renovado destaque. Eles passam a representar significativa parcela das matrículas em ensino superior, atingindo 12,65% do total de matrículas nesse nível de ensino no ano de 2015 (INEP, 2015). Assim, com as novas opções de cursos, surgem novas opções de carreira. São diferentes caminhos, oportunidades e trajetórias moldadas em conjunto às histórias individuais. Sob essa perspectiva, a carreira envolveria, assim, uma série de transições que perpassam, de um lado, os motivos e aspirações individuais, e, do outro, as expectativas e imposições da organização e da sociedade (FRANÇA, 2013).

Seguindo a mesma linha, conforme Oltramari (2008), existem fatores complexos que influenciam as escolhas e o rumo da carreira de cada indivíduo, entre os quais se pode citar a educação. Isso porque o valor da credencial – ou do certificado emitido pelo sistema educacional em vias de credenciar para a atuação profissional (COLLINS, 1979) – é visto como fonte de legitimação para acesso a

melhores ocupações e rendas. Segundo Hasenbalg (2003), as pessoas são dispostas em uma denominada “fila de trabalho”, de acordo com suas credenciais, o que incentiva os jovens a buscarem mais formação para conquistarem melhores lugares nessa fila.

Entretanto, além dos anos de formação, a percepção do credenciamento apresenta diferenciações conforme cursos e instituições, que se acentuam com a diminuição do valor da credencial resultante da universalização dos diplomas (TAVARES JÚNIOR, 2016). O que ocorre é a necessidade de investir mais para se atingir a mesma realização anteriormente obtida com a mesma credencial. Assim, não basta ter o certificado, busca-se o melhor certificado. Guimarães, Barone e Brito (2015) apontam, nesse sentido, que os indivíduos tomam suas decisões na escolha da carreira levando em conta as diferenças entre estruturas ocupacionais, bem como entre os segmentos sociais e características pessoais.

Assim, na busca por conhecimento individual, a qualificação escolar ganha importância e dá-se por meio de cursos superiores de bacharelado, de tecnologia e de licenciaturas. E, além da busca pelo conhecimento certificado, o fortalecimento das redes de relacionamentos, oriundo de experiências profissionais e pessoais, fortalece a relação do indivíduo como gestor da sua carreira (DUTRA; VELOSO; FISCHER, 2009).

Foi neste contexto que se objetivou compreender a trajetória de carreira de egressos do curso superior de Tecnologia em Processos Gerenciais (TPG) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS) – *campus* Farroupilha. A pesquisa com egressos torna-se relevante a partir da ideia de que a carreira é trilhada sobre um conjunto de experiências, conhecimentos, comportamentos e relações de trabalho e que a formação acadêmica é dimensão de legitimação e certificação para a atuação profissional.

Como objetivos específicos, estipulou-se: (i) identificar quais motivações levaram à escolha do curso de TPG e como este tem contribuído ou influenciado a carreira; (ii) compreender de que maneira a formação acadêmica se articula com as experiências adquiridas na trajetória de vida; e (iii) compreender a percepção do egresso quanto a sua aceitação no mercado de trabalho. Para atingir os objetivos propostos, realizou-se uma pesquisa de cunho qualitativo, cuja coleta de dados se deu por meio de entrevista de narrativas, e a forma de análise foi a análise de narrativas.

Além desta introdução, este artigo, de cunho teórico-empírico, é composto de quatro seções. A primeira apresenta o quadro teórico que dá suporte à análise de dados e se divide em mercado de trabalho e carreira. Na sequência, são apresentados os procedimentos metodológicos; e a terceira seção traz os resultados da pesquisa, seguida pelas conclusões.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Com vistas a cumprir o objetivo proposto, primeiramente se abordará a temática “mercado de trabalho” e, na sequência, sua relação com o tema “carreira”.

2.1. Mercado de trabalho

Foi a partir da Revolução Industrial que as relações entre trabalhadores e organizações passaram a ser exploradas, sendo imprescindível o estudo do “comportamento” do mercado de trabalho. A ideia que se tem sobre o mercado de trabalho está associada a um “lugar” onde oferta e demanda de emprego se confrontam e regulamentam os salários. Sob o ponto de vista econômico, importa conhecer todas as variáveis que podem impactar seu desempenho (PICCININI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2011).

Em se tratando das perspectivas do mercado de trabalho, a teoria do keynesianismo não reconhecia a existência do mercado de trabalho e alegava que a existência de demanda de mão de obra era fruto da demanda de trabalho existente nas organizações. Nesse caso, a oferta de mão de obra é determinada pelo salário, e pelo poder de compra com o mesmo. Essa teoria ganhou destaque na primeira metade do século XX. Já a teoria de segmentação, que é a mais utilizada no Brasil, defende que o mercado de trabalho não é um espaço único onde todos os postos estão disponíveis a todo o tipo de trabalhador, e sim que há uma diferenciação de remuneração do capital humano em diferentes segmentos, visto que todos os trabalhadores não são beneficiados de forma igualitária na educação e em treinamentos. Para essa teoria, os mercados de trabalho se justapõem, e em determinados momentos pode ocorrer falta de mão de obra qualificada, reflexo da

diversidade de atividades profissionais e também da localização geográfica das oportunidades de emprego (PICCININI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2011).

Entretanto, o mercado de trabalho é muito maior que oferta e demanda de emprego, é um “espaço de lutas entre diferentes agentes (indivíduos, organizações, órgãos de regulação, países etc.)” (PICCININI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2011, p. 1520). Assim, sob uma visão sociológica, as relações sociais em seu interior estabelecem uma estrutura e os agentes se movimentam dentro deste.

Segundo o relatório do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) divulgado em 2012, com base nos dados dos últimos 20 anos do mercado de trabalho no Brasil, não havia escassez de mão de obra qualificada e sua oferta vinha crescendo (IPEA, 2012). E essa oferta mostra-se cada vez maior, principalmente entre os jovens, e se acentua frente à crise econômica do país.

Ainda, segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED, 2016), somente em fevereiro de 2016 foram eliminados 104.582 empregos celetistas, uma redução de 0,26% no estoque de assalariados com carteira assinada em relação ao mês anterior. No ano de 2016, verificou-se a retração de 1.706.695 postos de trabalho, equivalente à diminuição de 4,14% no contingente de empregados celetistas do país (MTE, 2016). Essa diminuição de postos de trabalho primeiramente atinge os indivíduos jovens e os que têm pouca qualificação. Assim, cada vez mais pessoas buscam qualificação com o intuito de manutenção no mercado de trabalho.

Nesse cenário, como alega Dutra (2002, p. 101), “em momentos de crise e escassez de emprego, as pessoas tornam-se naturalmente mais preocupadas em planejar suas carreiras, buscando conselhos, métodos e instrumentos que os ajudem nesse processo”. Isso reforça a responsabilização que é atribuída ao indivíduo no gerenciamento de sua carreira (OLTRAMARI, 2008), e uma das preocupações que surgem é quanto à escolha do curso (ou da credencial) como forma de facilitar o ingresso e a permanência no mercado trabalho, ainda que possa ser insuficiente.

2.2. Carreira

A noção de carreira começa a surgir no decorrer do século XIX, com a sociedade industrial capitalista liberal, quando era descrita como um ofício, uma

profissão que apresenta etapas, uma progressão. Na sociedade feudal, havia uma grande desigualdade social e forte divisão entre as classes, impossibilitando a ideia de carreira. Até então o exercício das atividades estava atrelado à origem social, e talvez alguma mudança nessa situação seria possível caso houvesse boa vontade do monarca, obedecendo a todas as estruturas aristocráticas. No sentido moderno, que surge com a sociedade capitalista emergente, é aberta a possibilidade de melhoria na condição social por meio da promoção social (CHANLAT, 1995).

Até meados de 1970, a abordagem da carreira era tradicional, feita por homens que pertenciam a grupos socialmente predominantes. Esse modelo é marcado por uma relativa estabilidade e uma progressão linear e vertical, e o acesso à instrução era restrito. Também é caracterizado pela divisão sexual no trabalho, com impossibilidade de mulheres ascenderem na carreira. Com a profissionalização da gestão que ocorre nos países industrializados, surge, nos anos 1980, a necessidade de as empresas se preocuparem com a gestão de carreira em busca da expansão dos interesses da empresa e de seu pessoal, tornando o capital humano essencial (CHANLAT, 1995).

Ademais, se anteriormente, ao fim da Segunda Guerra Mundial, as sociedades industrializadas desfrutaram de anos citados como “30 gloriosos”, nos quais a oferta de emprego era abundante e estável, as condições de vida dos trabalhadores haviam melhorado e a carreira era linear e contínua, essa situação não se mantém. A partir da década de 1970, com o endividamento dos Estados, já não se consegue garantir o pleno emprego e a carreira estável é substituída pela incerteza da garantia do trabalho (CHANLAT, 1995).

A abordagem moderna se abre ao maior acesso da mulher no mercado de trabalho, elevação dos graus de instrução, cosmopolitização do tecido social, afirmação dos direitos dos indivíduos, globalização da economia e flexibilização do trabalho. Essa abordagem está caracterizada pela variedade sexual e social. Da mesma forma que a educação possibilita às mulheres ingressarem no mercado de trabalho, os indivíduos de origem mais humilde também se beneficiam desse modelo. Em contrapartida ao modelo tradicional, o modelo moderno é marcado pela instabilidade, descontinuidade e horizontalidade, tornando as carreiras menos estáveis e lineares (CHANLAT, 1995).

Em 1990, Hall cunha o termo “carreira proteana” (1996 apud FERREIRA; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2013, p. 85), inspirado “no deus Proteu da mitologia grega,

o qual possuía a habilidade de mudar de forma conforme sua vontade”. Para ele, a carreira é gerenciada pelo indivíduo, e não pela organização. Dessa forma, as experiências que forem adquiridas ao longo de sua vida irão agregar, seja na educação, seja no trabalho, a fim de atender à realização pessoal.

Para Bastos (1997, p. 30), o termo “carreira abarcaria tanto ocupações como as profissões e envolveria a noção de sequência de trabalho [...], um curso de vida profissional ou de um emprego que oferece oportunidade para progresso e avanço no mundo”. Esse termo substituiria ocupação ou profissão. Nesta concepção, fica clara a noção de hierarquia e as responsabilidades dentro da mesma ocupação. Já o conceito trazido por Dutra, originado por London e Stumph (1982 apud DUTRA 2002, p. 100), declara que carreira “consiste na sequência de posições ocupadas e de trabalhos realizados, mas que sofre com imprevisibilidade advinda de pressões da sociedade e familiares”.

Ademais, com o mundo ficando sem fronteiras, tornou-se necessário desenvolver competências que fossem transferíveis entre as organizações. Surge então o conceito de carreiras inteligentes, sendo que essas competências são adquiridas pela educação, trabalho e pelas experiências do decorrer da vida do indivíduo. Esse conceito vem embasado no fato de que as competências que o trabalhador adquirir refletirão a identidade e motivação individual, habilidades e especialidades e as relações interpessoais e redes de relacionamentos que são relevantes ao trabalho. Dessa forma, essas características atenderiam às necessidades organizacionais não restritas a um empregador em específico, o que tornaria o indivíduo independente da organização (DUTRA; VELOSO; FISCHER, 2009).

Esses conceitos (carreira proteana, carreira sem fronteiras, carreira inteligente) surgiram com o objetivo de apresentar a gestão de carreira como responsabilidade do indivíduo. Com as mudanças na cultura organizacional e social e escassez de recursos na década de 90, surge a necessidade de olhar a carreira de forma diferente, desvinculando a ideia de carreira organizacional trilhada somente dentro de uma organização. O comportamento das pessoas e das próprias organizações caracteriza uma sociedade dinâmica e faz com que surjam outros arranjos de carreira. Assim, desenvolver-se profissionalmente envolve vários aspectos sociais, inclusive referentes à vida familiar (DUTRA; VELOSO; FISCHER, 2009).

Com as modificações ocorridas, e pela necessidade muitas vezes imposta ao trabalhador de se reinventar, a carreira tornou-se multidirecional, tratada por Baruch como “uma trajetória de experiências e em empregos em uma ou mais organizações” (BARUCH, 2004 apud FERREIRA; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2013, p. 85). Não se aprendem funções fixas, acumulam-se competências que são adquiridas em uma complexidade de experiências e podem ser dedicadas a organizações diversas.

Com isso, apesar de a carreira ser construída dentro do ambiente de trabalho, é importante ressaltar que há dimensões que irão influenciar nas escolhas e no direcionamento da carreira, conforme citam Ferreira e Rocha-de-Oliveira (2013) com base em Schein (1978). Essas dimensões (o ciclo de vida bissocial – referente à idade, o ciclo familiar e o ciclo profissional) refletem nas escolhas que o indivíduo tem que tomar no decorrer da vida relacionadas à carreira. Se quando jovem tem que definir qual profissão seguir antes de ingressar na faculdade, na meia idade, com o casamento e a chegada dos filhos, as prioridades são direcionadas ao retorno financeiro instantâneo que o emprego irá proporcionar e o fim da carreira com a chegada da aposentadoria, cada vez mais inalcançável.

Paralelamente, Dutra (2008) menciona as trajetórias de carreira, as quais estariam ligadas às macrofunções das empresas, e cabe a elas definir qual o conjunto de competências necessárias para cada trajetória. Nesse conceito, as trajetórias se dividem em três momentos de desenvolvimento: entrada na carreira, crescimento e final. Na primeira, a entrada na carreira propriamente dita, a empresa e o indivíduo já têm bem estabelecidos quais os requisitos e condições para a carreira. No crescimento, seria de responsabilidade da empresa estabelecer o percurso a ser realizado para o desenvolvimento de determinada carreira. O final, por vezes não estabelecido pela organização, seria o topo onde o indivíduo pode chegar nessa carreira.

Há ainda três categorias distintas de trajetórias: trajetória operacional, atividades específicas e trajetórias gerenciais. A operacional é bem estruturada e exige o uso do corpo. Está ligada à atividade-fim da empresa, em alguns casos a empresa investe em treinamento e o indivíduo volta ao mercado habilitado para tal função. Nas atividades específicas, isso nem sempre é possível, visto que se exige que o indivíduo tenha formação técnica ou acadêmica, e essas trajetórias não são definidas pela estrutura organizacional e sim por processos fundamentais, como

administração, contabilidade, recursos humanos. A trajetória gerencial, normalmente dentro das organizações, é destinada a indivíduos que vieram de carreiras operacionais, ou que ao decorrer do tempo demonstraram vocação para gerência. Em outros casos, as próprias empresas preparam estes para a gestão, por meio de programas de *trainees*. Em todos os aspectos, é importante ressaltar que as competências e os requisitos para tais carreiras devem estar expressos (DUTRA, 2008).

Nota-se que a ideia de carreira, antes associada ao crescimento verticalizado dentro da organização, acabou perdendo espaço, pois as relações de trabalho têm se tornado mais instáveis e exigido dos profissionais um posicionamento proativo diante da gestão da sua carreira. Importa, assim, conhecer as direções da carreira que se estendem pelo mercado de trabalho, para além das fronteiras organizacionais.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Tendo em vista o problema de pesquisa, optou-se pela abordagem qualitativa. Utilizou-se a entrevista narrativa, que tem o objetivo de que o entrevistado seja encorajado a contar a história de sua vida e, a partir daí, identificar acontecimentos importantes tanto da sua vida como do contexto social (BAUER; GASKEL, 2003).

A coleta de dados se deu a partir de entrevista individual com os sujeitos da pesquisa. Por se tratar de uma entrevista “narrativa improvisada”, possibilitou a percepção de muitos detalhes que orientam as ações dos indivíduos, que, por sua vez, narraram suas trajetórias de carreira, contribuindo com informações que deixariam de ser mencionadas caso a entrevista fosse estruturada (WELLER; OTTE, 2014).

As fases das entrevistas narrativas, efetuadas nos meses de agosto e setembro de 2016, estão descritas no quadro 1.

Quadro 1: Fases principais da entrevista narrativa.

Fases	Regras
Preparação	Exploração do campo Formulação de questões exmanentes
1. Iniciação	Formulação do tópico inicial para narração Emprego de auxílios visuais
2. Narração central	Não interromper Somente encorajamento não verbal para continuar a narração Esperar para os sinais de finalização
3. Fase de perguntas	Somente "Que aconteceu então?" Não dar opiniões ou fazer perguntas sobre atitudes Não discutir sobre contradições Não fazer perguntas do tipo "por quê?" Ir de perguntas exmenentes para imanentes
4. Fala conclusiva	Parar de gravar São permitidas perguntas do tipo "por quê?" Fazer anotações imediatamente depois da entrevista

Fonte: BAUER; GASKEL, 2003.

Visando pouca interferência na entrevista, o tópico central direcionador tomou como base o seguinte questionamento: como foi a trajetória da sua carreira até o momento atual e como você vê a formação acadêmica nesse contexto?

Quanto aos sujeitos da pesquisa, por conveniência foram entrevistadas três alunas egressas do curso superior de Tecnologia em Processos Gerenciais do IFRS *campus* Farroupilha, respectivamente uma egressa do ano de 2013 e duas do ano de 2014. As entrevistadas têm diferença de idade, com cargos em empresas distintas, como pode ser observado no Quadro 2. Ressalta-se que a entrevista de narrativas fornece um vasto número de elementos não estruturados para análise, sendo caracterizada por ser uma entrevista mais longa do que as tradicionais. Sendo assim, o número de entrevistados costuma ser mais restrito do que nas pesquisas qualitativas que fazem uso de entrevistas estruturadas.

Quadro 2: Perfil das Entrevistadas.

Entrevistado	Idade	Cargo Atual	Ano de Conclusão	Data da Entrevista
Entrevistada 1	30 anos	Analista de Atendimento	2013	17/08/2016
Entrevistada 2	31 anos	Analista Administrativo	2014	31/08/2016
Entrevistada 3	50 anos	Sócia proprietária e Administradora	2014	15/08/2016

Fonte: Elaborado pela autora.

Para as Entrevistadas 1 e 3, a entrevista foi realizada em uma única sessão, visto que o material que foi coletado atendeu às necessidades para as análises dos

resultados. Com a Entrevistada 2, fizeram-se necessárias duas entrevistas. Nesse espaço de tempo, a egressa trocou de emprego, o que resultou em novos dados.

Cada entrevista foi gravada e após transcrita. Posteriormente, partiu-se para a análise de narrativas, que “busca romper com a rigidez imposta pelas entrevistas estruturadas e gerar textos narrativos sobre as experiências vividas, que, por sua vez, nos permitem identificar as estruturas sociais que moldam essas experiências” (WELLER; OTTE, 2014, p. 327). É necessária a identificação do enredo, pois é ele que dá coerência e sentido às narrativas enquanto formadas por eventos cronológicos e não cronológicos. A compreensão desses acontecimentos e relações é que dá subsídio para análise (BAUER; GASKEL, 2003).

A análise fez uso da categorização *a posteriori*, a partir dos estudos de Lahire (2014, p. 34), com categorias que orientam a investigação de fenômenos que subsidiaram a análise das entrevistas. São eles: família, escola, trabalho, sociabilidade, lazer-cultura e corpo (alimentação, saúde, estética, esporte). Este estudo restringiu-se às categorias de família, trabalho e escola, visto que essas foram as identificadas nas entrevistas.

Relativo à família, Schein (1978 apud OLIVEIRA e FERREIRA, 2013, p. 86) já destacava a importância desta na construção da carreira, como o “período do casamento e do nascimento dos filhos”, momentos que influenciam na tomada de decisão do indivíduo e nas expectativas com o futuro. Independentemente das escolhas, a família está inserida nessas relações, pois, conforme Dutra, Veloso e Fischer (2009, p. 60), “atividades individuais [...] entrelaçam-se às atividades organizacionais, e as relações intraorganizacionais como cooperação e competição, são costuradas através do comportamento de carreira das pessoas”.

Já no trabalho, a carreira é impactada pelas organizações de forma positiva ou negativa, e também sofrerá com as oscilações do mercado de trabalho. Apesar do mercado de trabalho indicar que a formação superior é um diferencial, esta não é garantia de emprego e tampouco de remuneração proporcional (VOLKMER MARTINS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2015). A migração dos indivíduos dentro do mercado de trabalho, em busca de colocação e remuneração adequada, irá proporcionar experiências e competências.

O acesso à formação contribui para o crescimento pessoal e profissional de cada indivíduo, o que pode ser percebido na categoria escola. Esta abrange as experiências pessoais e acadêmicas, as atividades que são realizadas na escola e

que influenciam em outros aspectos na vida, como no trabalho. E, nesse contexto, as categorias se entrelaçam, pois as experiências e competências “adquiridas através da educação, trabalho e experiência de vida [...] gerarão um capital de carreira” (DUTRA; VELOSO; FISCHER, 2009, p. 60).

Para Lahire (2014), os indivíduos estão sujeitos a forças sociais não necessariamente coerentes, nos momentos em que são levados a optar por seus estudos, trajetórias profissionais, escolha de um parceiro, entre outras importantes decisões. São essas as forças que, sutilmente, influenciam nas tomadas de decisões de cada indivíduo.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Antes da apresentação das categorias, abordar-se-á brevemente sobre os cursos superiores de tecnologia e, em especial, se apresentará o *campus* Farroupilha do IFRS, *locus* de estudo das egressas, bem como o curso de Tecnologia em Processos Gerenciais.

4.1. Cursos superiores de tecnologia: Tecnologia em Processos Gerenciais – IFRS *campus* Farroupilha

As políticas públicas do ensino superior nas últimas décadas são estabelecidas sob o discurso de que uma política expansionista favorece a democratização do acesso à escola e traz benefícios, tais como a redução das desigualdades sociais (VOLKMER MARTINS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2015). Para Chanlat (1995, p. 72), a “democratização da educação ajuda as mulheres neste processo, permite igualmente a muitos indivíduos de origem modesta o acesso a esse modelo”, o modelo de carreira moderna.

Os cursos superiores profissionais no Brasil datam da década de 1960 (BRASIL, 1968), diante de uma demanda que surgiu a partir da industrialização e da necessidade de colocação de mão de obra qualificada no mercado de trabalho. Assim, eles vêm atender a uma demanda por especialistas para o mercado de trabalho, com formação mais rápida e custo baixo se comparado ao bacharelado (VOLKMER MARTINS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2015).

Apesar de não serem recentes, vai ser somente a partir de 1996, com a Lei n° 9.394/96 e o Decreto Federal n° 2.208/97, que o ensino tecnológico começa a ganhar nova dimensão na educação superior brasileira (BRASIL, 1996). Desde então, o número de matrículas tem crescido significativamente. Em 2004 se registraram 42.852 matrículas nessa modalidade de ensino, ao passo que em 2015 esse número chegou a 1.010.142, representando 12,65% do total de matrículas em ensino superior no Brasil (INEP, 2015).

A Lei n° 11.892/08 instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e criou os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. A partir de então, o ensino tecnológico público expandiu-se de forma a atingir grande parte do território nacional. Como transformações ocorridas, IFs foram criados e muitos dos Centros Federais de Educação Profissional e Tecnológica (Cefets) foram transformados em IFs e habilitados a oferecer cursos de nível superior (BRASIL, 2016).

Nesse âmbito, o *campus* Farroupilha do IFRS surgiu a partir da federalização da antiga Escola Técnica de Farroupilha (ETFAR). Está aberto à comunidade desde o ano de 2010, com a finalidade de ofertar cursos técnicos de nível médio, cursos de nível superior e cursos de pós-graduação, atendendo à verticalização da educação (IFRS, 2017).

O curso superior de Tecnologia em Processos Gerenciais começou a ser ofertado no *campus* Farroupilha no ano de 2011. As disciplinas do curso estão distribuídas em seis semestres, totalizando 1.680 horas, visando a formar profissionais capacitados a elaborar e implementar planos de negócios, utilizando métodos e técnicas de gestão na formação e na organização empresarial, especificamente nos processos de comercialização, suprimento, armazenamento, movimentação de materiais e no gerenciamento de recursos financeiros e humanos. O curso busca promover o desenvolvimento de um conjunto de competências e habilidades que se articulam para a qualificação de um profissional empreendedor de negócios de pequeno e médio porte (IFRS, 2017).

No que se refere à procura pelo curso, nota-se elevado incremento nos últimos anos, visto que o número de candidatos chegou a 7,7 candidatos/vaga no ano de 2014, 8,8 candidatos/vaga em 2015 e 7,9 candidatos/vaga em 2016 (IFRS, 2017). Espera-se incitar a reflexão acerca das influências do curso na carreira e da

sua relação com o mercado de trabalho, visto que o curso tecnológico está mais voltado para a formação prática do que o bacharelado.

4.2. Família

Esta categoria foi mais marcante para a Entrevistada 3. Foi notável a influência do pai nas escolhas que ela fez na vida e no rumo da carreira, em especial na escolha do curso, dados os incentivos que recebeu desde muito cedo para ser empreendedora. Com tom de voz emocionado, ela cita as experiências dele, e menciona que ele parou de trabalhar após a aposentadoria, pois já notava que “faltavam ferramentas” para administrar. A maternidade também interferiu em sua trajetória, pois a mesma tem duas filhas. Menciona:

Como é que eu vou fazer uma faculdade, preocupada em pagar os estudos das minhas filhas, por que eu sou sozinha, separada, né, não tenho o apoio do pai das meninas, não posso contar com ele pra nada. Então, como é que eu ia pensar em estudar e poder pagar e atender as minhas gurias que eram prioridade, né?

O fato de a Entrevistada ser a provedora da família, tendo de optar pela educação das filhas, foi o fator para a postergação de sua formação para um segundo momento. Esse ciclo familiar, que inicia com o “nascimento dos filhos” e impulsiona que a mesma opte por priorizar a educação destas meninas, influencia nas escolhas que a entrevistada terá em relação a sua carreira e estudos (OLIVEIRA; FERREIRA, 2013, p. 86). Assim, um dos influenciadores na escolha pelo curso superior de Tecnologia em Processos Gerenciais do IFRS *campus* Farroupilha foi este ser gratuito e pelo fato de o curso ser o que ela precisava para continuar com a carreira de empreendedora: “um presente de Deus”.

O fato de a família ter sido pouco citada no contexto de carreira não afirma que esta não influencia nas trajetórias, mas que essa relação pode se apresentar de forma mais indireta em relação à escolha do curso do que ocorreu com a Entrevistada 3.

4.3. Trabalho

Neste tópico, destaca-se a influência que o curso teve para a promoção da Entrevistada 1. Ela já trabalhava e atuava como assistente e, pelo fato de ter iniciado o CST, foi “convidada” para o cargo de analista. O que foi relevante nesse aspecto foi o conhecimento que a mesma já possuía das atividades, de modo que esse conhecimento, somado às experiências profissionais, pôde fortalecer “a relação do indivíduo como gestor da sua carreira” (DUTRA; VELOSO; FISCHER, 2009). Na segunda entrevista com a mesma egressa, esta relatou que a oferta de trabalho se deu além do conhecimento na área em que atuava, também por intermédio da indicação de uma amiga. Esse fato remete à carreira sem fronteiras – o indivíduo é responsável por essa “rede de relacionamentos” que dará suporte para que seja o gestor da sua carreira (DUTRA; VELOSO; FISCHER, 2009).

Outro fator destacado no relato da Entrevistada 1 é a confiança e a relação que foi criada entre ela e a equipe para que o trabalho acontecesse: “a coisa mais legal que eu sinto é que às vezes eles fazem o que eu peço não porque é obrigação, mas porque eu pedi, e eu me sinto muito bem, fico muito feliz por isso, sabe, de eles encontrarem em mim uma referência...”. Estes são fatores subjetivos ligados ao trabalho, considerados “competências”, que ela adquiriu com o “trabalho, educação e também experiência de vida” (DUTRA; VELOSO; FISCHER, 2009, p. 60), a ponto de tornar-se uma referência para os colegas de trabalho.

O fato da Entrevistada 3 ser motivada desde muito cedo pelo pai para o empreendedorismo é algo que fica claro na trajetória da mesma. Ela relata ter iniciado com bordados eletrônicos. Logo após, investiu em uma confecção com sua irmã e depois assumiu a empresa que era do pai. Apesar de ela já ser empreendedora antes de iniciar o curso, a mesma ressalta a importância do que ela aprendeu com o curso e posteriormente o que aplicou nos negócios da família:

Então para o pequeno empreendedor esse curso assim, nossa, excelente! Se todos os pequenos empreendedores, administradores, pudessem fazer um curso desses, muita coisa ia mudar, sabe, e não adianta só a gente ter vontade de abrir um negócio, a competição é muito grande, então tu tem que saber, ter ferramentas, tem que entender um pouco mais.

Neste aspecto, o curso atendeu às necessidades e expectativas da entrevistada, e com isso também cumpre um de seus objetivos (IFRS, 2017). A importância desse aspecto, adicionado ao conhecimento que foi valorizado no caso

da Entrevistada 1 antes mesmo da obtenção do diploma, contrapõe a teoria credencialista (COLLINS, 1979). Ou seja, a importância aqui não foi atribuída ao certificado oferecido pelo curso, mas aos conhecimentos advindos dele, que se articulam com as experiências e redes de relações.

Em contrapartida, a Entrevistada 2 trouxe na primeira entrevista a questão da insatisfação com a situação que vivenciava no trabalho. Apesar de ser graduada, não houve mudança de cargo nem melhorias em questões de remuneração (novamente contrapondo a teoria credencialista). Em contraste, a Entrevistada 1 comenta: “Tô muito feliz assim com o que eu faço, acho que eu me encontrei. Talvez eu não tenha o melhor salário, a gente enquanto empregado nunca vai estar satisfeito...”. Adiciona que para a área de atuação os salários não são elevados na região. Esse aspecto indica a diferenciação de remuneração no mesmo nível de ensino entre os diferentes cursos, resultando em diferentes estruturas ocupacionais (TAVARES JÚNIOR, 2016; GUIMARÃES; BARONE; BRITO, 2015), o que provoca um sentimento de insatisfação.

Apesar disso, a Entrevistada 2 comenta que teve o reconhecimento devido ao seu trabalho de conclusão de curso (TCC) ter sido aplicado no setor em que trabalhava e trouxe ao conhecimento da diretoria diversos pontos para melhoria e ajustes. O reconhecimento se ateve ao “respeito” percebido dos colegas/gestão. Nesse quesito, o fortalecimento das “relações interpessoais e redes de relacionamento” dão novamente suporte para que a egressa seja gestora da sua carreira (DUTRA; VELOSO; FISCHER, 2009). Vale ressaltar que, por ela ter demonstrado que estava insatisfeita com a situação em que se encontrava, saiu da empresa em busca de oportunidades.

Outro ponto importante ressaltado foi a questão das diferenças entre gerações percebida pela Entrevistada 1 na empresa, que tem cinquenta anos, e diretores, que ainda acreditam que as pessoas devem se aposentar na empresa. Ao mesmo tempo, há a geração mais nova, que não consegue se adaptar ao trabalho ou à cobrança e que não se preocupa em “sujar” a carteira com vários empregos. Por isso, há um trabalho diário para estimular “os mais jovens” e tentar falar a linguagem deles. Esse relato aponta o enfraquecimento da visão da carreira tradicional com relativa estabilidade, progressão linear e vertical, citada por Chanlat (1995).

4.4. Escola

Segundo as Entrevistadas, o fator mais relevante advindo do curso foi o crescimento pessoal. Conforme a Entrevistada 1, “pelo fato de você ter que se expor para apresentar trabalhos e TCC”, a pessoa precisa conhecer o que está falando e trazer o poder de argumentação. Para a Entrevistada 3, “tudo o que ela aprendeu na instituição, com o curso, aplica em seus empreendimentos, desde a questão de planejamento até de finanças”. A Entrevistada 2 comenta que, por passar três anos dentro da instituição, recebendo informações, e pela convivência com pessoas de opiniões diferentes, a pessoa “sai maior” em conhecimento e atitudes. São, assim, mencionadas competências, mais do que conhecimentos específicos da área de estudo, algumas vezes ligadas ao comportamento do indivíduo e articuladas entre “educação, trabalho e experiência de vida”, buscando diferenciais para que o indivíduo possa ser gestor da sua carreira (DUTRA; VELOSO; FISCHER, 2009, p. 60). Isso faz refletir a abrangência de recursos mobilizados em prol da dimensão profissional.

Em relação aos conceitos apreendidos, a Entrevistada 1 cita o aprimoramento da gestão para aplicação no setor da empresa em que trabalha, o que só foi possível graças ao curso, com as várias atividades que são realizadas em sala de aula. No decorrer das disciplinas estudadas, foram sendo desenvolvidas aptidões para a gestão. Para a Entrevistada 3, o conhecimento adquirido com o curso é “fantástico” para o microempresário, pelo fato de ser abrangente, e de dar uma base para todas as áreas, sendo que este, muitas vezes, faz atividades de vários departamentos (financeiro, *marketing*, vendas, etc.).

Essas afirmações, de que o aprendizado resultante do curso foi de grande importância na carreira, cumprem com os objetivos do curso de “desenvolver um conjunto de competências e habilidades” e também “técnicas de gestão na organização empresarial” (IFRS, 2016). Entretanto, mesmo que o conhecimento seja valorizado pelas alunas egressas, a percepção do valor da credencial não é ratificada pelo mercado de trabalho, tendo em vista a baixa remuneração alegada pela Entrevistada 1 e a não mobilidade ocupacional após a graduação da Entrevistada 2.

Foi notável a questão da nova linguagem conhecida por meio do curso. Segundo a Entrevistada 1, “na Administração tudo tem uma teoria”. Também

comenta que essa teoria vista em sala de aula teve comprovação com a aplicação do seu TCC, pois os gestores da empresa depositaram a confiança nela para que pudesse desenvolver e aplicar um projeto a fim de reduzir o *turnover* de 450% ao ano. Notou-se que, quando a entrevistada falava do resultado obtido para o setor, estava orgulhosa, pois, além de ter artigo premiado na categoria GPT no XXV Encontro Nacional de Cursos de Graduação em Administração (ENANGRAD), os maiores resultados foram os percebidos no ambiente de trabalho. Apesar de não estar estudando no momento da entrevista, ela ressalta acompanhar artigos e *cases* para manter-se atualizada. Ela já está almejando cargos como os de supervisão, mas comenta que tem consciência de que, para isso, deve voltar a estudar, e que já deixaram claro que ela tem potencial para assumir esse novo desafio. Neste contexto, a educação é ratificada como legitimadora dos conhecimentos (TAVARES JÚNIOR, 2016).

Um fator observado em todas as entrevistas foi o conhecimento adquirido com seus TCCs. De qualquer forma, foi unânime entre as Entrevistadas a opinião de que estudar oportunizou conhecer novas linguagens, teorias e criar redes de relações úteis para o desenvolvimento da carreira.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou melhor compreender a trajetória de carreira de egressos do curso superior de Processos Gerenciais do IFRS *campus* Farroupilha. Com base em três narrativas, elementos que influenciaram na carreira das egressas foram identificados, sem a intenção de generalização.

Fatores decisivos na escolha do curso foram: a busca pela obtenção da credencial, a grade curricular que atendia à expectativa das entrevistadas e a questão da “gratuidade” do curso, tendo maior peso a depender do ciclo de vida familiar. Neste contexto, vale ressaltar a importância das políticas de expansão de oferta de CSTs, que têm possibilitado acesso ao ensino superior a classes que normalmente não o tinham (VOLKMER MARTINS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2015), contudo, criando distinções no valor da credencial (TAVARES JÚNIOR, 2017).

Observa-se, ainda assim, a busca pela formação como instrumento de legitimação frente à instabilidade das relações de trabalho nas organizações, como

apontado na literatura (VOLKMER MARTINS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2015), ao mesmo tempo em que os conhecimentos obtidos na instituição de ensino são valorizados pelas egressas, mas pouco reconhecidos pelas organizações. Há uma articulação entre conhecimento e habilidades que são adquiridas no decorrer da graduação e na trajetória de vida das entrevistadas. Essas articulações poderão influenciar em uma perspectiva de crescimento na carreira de forma diversa, caso que se observou com a promoção da Entrevistada 1 ainda antes da conclusão do curso. Em contraste, há a estagnação da carreira da Entrevistada 2, apesar de a mesma já ter concluído a graduação. Já a entrevistada 3 consegue aplicar, como empreendedora, o conhecimento adquirido ao longo do curso.

Com isso, a formação acadêmica é um fator importante na trajetória de carreira não apenas pelos novos conhecimentos, mas para coroar a experiência adquirida na trajetória de vida e assim compor a carreira, como ocorreu com a Entrevistada 3. Para a Entrevistada 1, os conhecimentos adquiridos na sua trajetória de vida, juntamente com a formação acadêmica, oportunizaram crescimento profissional, ressaltando a legitimação da educação para manutenção do indivíduo no mercado de trabalho. Para a Entrevistada 2, além do reconhecimento devido ao seu TCC ter sido aplicado na empresa e ter sido capaz de apontar pontos de melhorias, a formação acadêmica, em conjunto com as experiências profissionais, podem ter influenciado na nova oportunidade de trabalho como analista.

Assim, os conhecimentos adquiridos em sala de aula são vistos como complementares às experiências do decorrer da trajetória de cada indivíduo. Já a percepção das entrevistadas quanto à aceitação no mercado de trabalho é percebida pela Entrevistada 1, que ratifica que a promoção não aconteceria caso ela não estivesse estudando, e pela Entrevistada 2, pois a troca de emprego e função aconteceu devido a influências da formação, conhecimento e indicação. Este último fator indica como as redes de relacionamentos, oriundas de experiências profissionais e pessoais, fortalecem a posição do indivíduo como gestor da sua carreira (DUTRA; VELOSO; FISCHER, 2009).

Este estudo ressalta, pela diversidade de experiências observadas em apenas três narrativas, que não há uma carreira pré-definida para o egresso do curso de TPG, mas um leque de trajetórias possíveis no eixo de gestão consoantes às experiências e escolhas de vida. Entretanto, um fator foi unânime para as

entrevistadas: a ligação afetiva com a instituição, com o curso, professores e colegas.

Ao analisar o cenário atual e as mudanças no sistema de ensino, bem como as consequências destas para a credencial educacional, sugere-se que sejam realizadas pesquisas e estudos relacionados aos egressos de CSTs, principalmente em instituições públicas, com o fim de que essas políticas públicas de acesso à educação sejam aprimoradas. Para estudos futuros, sugere-se aprofundar a percepção de carreira no olhar do aluno dos IFs em todas as etapas dos cursos de tecnologia, para que seja possível identificar suas percepções e reflexões sobre o tema.

REFERÊNCIAS

- BASTOS, Antônio V. B. A escolha e o comprometimento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de Administração. *Revista de Administração*, 32(3), p. 28-39, 1997.
- BAUER, Martin W.; GASKEL, George. *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003.
- BRASIL. *Lei n° 9.934/96, de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9934.htm>. Acesso em: 01 jul. 2014.
- BRASIL. *Censo da Educação Superior 2014*. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/basica-levantamentos-acessar>>. Acesso em: 11 out. 2016.
- BRASIL. *Expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica*. Disponível em: <<http://redefederal.mec.gov.br/>>. Acesso em: 06 mai. 2016.
- BRASIL. *Lei n° 5.540/68, de 28 de novembro de 1968*. Fixa normas de organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola média, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5540.htm>. Acesso em: 06 jun. 2016.
- CAGED. Cadastro geral de empregados e desempregados. *Número de desempregos no país até fevereiro de 2016*. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C816A4FF110CB01539F93661D557D/BRASIL%20fevereiro%202016.pdf>> Acesso em: 03 abr. 2016

- CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). *RAE-Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75, Nov./Dez. 1995.
- CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade? (II). *RAE-Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 36, n. 1, p-13-20, Jan./Fev./Mar. 1996.
- COLLINS, Randall. *The credential society: a historical sociology of education and stratification*. New York: Academic Press, 1979.
- CPA. Comissão Própria de Avaliação. *Dados sobre o numero de alunos em CST, e finalidades como agente de transformação regional*. Disponível em: <<http://cpa.ifrs.edu.br/site/conteudo/index/id/174>> Acesso em: 06 abr. 2016.
- DELUCA, Gabriela; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Do estigma à arte: a carreira do tatuar no Sul do Brasil. In: XL Encontro da ANPAD, Costa do Sauípe. *Anais do XL EnANPAD*, 2016.
- DUTRA, Joel Souza. A gestão de carreira. In: LIMONGI-França, Ana Cristina et al. *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente, 2002. p.100-114.
- DUTRA, Joel. Gestão de Carreiras. *GV Executivo*. v. 7, n. 1, jan./fev. 2008.
- DUTRA, Joel Souza; VELOSO, Elza F. Rosa; FISCHER, André Luiz. As carreiras inteligentes e sua percepção pelo clima organizacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(1), 2009. p. 55-70.
- FERREIRA, Bruna de Couto Quintanilha; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Âncoras de carreira dos estudantes de administração: um estudo numa IES do Rio de Janeiro. *Revista de Gestão do Unilasalle*, Canoas, v. 2, n. 1, p.84-96, mar. 2013.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi. *Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos*. 1. ed. São Paulo, Atlas, 2013.
- GUIMARÃES, Nadya Araújo; BARONE, Leonardo Sangali; BRITO, Murillo Marchner. Mercado e mercantilização do trabalho no Brasil. In: ARRETCHE, Marta (Org.). *Trajórias das desigualdades: como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos*. São Paulo: Editora Unesp; CEM, 2015. p. 395-422.
- HASENBALG, Carlos. A transição da escola para o trabalho. In: HASENBALG, Carlos; SILVA, Nelson do Vale (Orgs.). *Origens e destinos: desigualdades sociais ao longo da vida*. Rio de Janeiro: Topbooks, 2003. p. 147-172.
- IFRS. Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia – *Campus Farroupilha. Instituição*. Disponível em: <<http://www.farroupilha.ifrs.edu.br>> Acesso em: 04 jan. 2017.

- IFRS. Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia *Campus Farroupilha. Densidade de inscritos nos processos seletivos*. Disponível em: <<http://www.farroupilha.ifrs.edu.br/site/conteudo.php?cat=14>>. Acesso 03 mar. 2017.
- INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. 2004. *Resumo Técnico Senso 2004*. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/download/superior/2004/censosuperior/Resumo_tecnico-Censo_2004.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2014.
- INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Sinopses estatísticas da educação superior: graduação*. 2015. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em: 16 jan. 2016.
- IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Dados sobre os últimos 20 anos do mercado de trabalho brasileiro*. 2012. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/131007_comunicadoipea160.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2016.
- LAHIRE, Bernard. *Retratos sociológicos: disposições e variações individuais*. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- MEC. Ministério da Educação e Cultura. *Dados sobre a verticalização da educação*. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/apresentacao/2014/coletiva_censo_superior_2013.pdf> Acesso em: 09 jun. 2016.
- MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. *Dados sobre o aumento de desempregados até fevereiro de 2016*. Disponível em: <<http://xacesso.mte.gov.br/data/files/8A7C816A4FF110CB01539F93661D557D/BRASIL%20fevereiro%202016.pdf>> Acesso em: 04 jun. 2016.
- OLTRAMARI, Andrea Poletto. Carreira: panorama de artigos sobre o tema. *XXXII Encontro da ANPAD*. Rio de Janeiro, 2008. p. 1-15.
- PICCININI, Valmiria Carolina; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos. *RAP: Revista de Administração Pública*. Rio de Janeiro, 45(5):1517-538, set./out. 2011.
- ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; FERREIRA, Bruna do Couto Quintanilha. Âncoras de carreira dos estudantes de administração: um estudo numa IS do Rio de Janeiro. *Desenvolve: revista de gestão do Unilasalle*, Canoas, v. 2, n. 1, p. 84-96, mar. 2013.
- TAVARES JÚNIOR, Fernando. Reprodução e mudança social: debates em sociologia da educação. *Teoria e Cultura*, UFJF, v. 11, n. 1, jan./jun. 2016.

VOLKMER MARTINS, Bibiana; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei Rocha de. Educação, qualificação e trabalho. *XIV Encontro Nacional da ABET*, GT9, Campinas, 2015. p. 1-25.

WELLER, Vivian; OTTE, Janete. Análise de narrativas segundo o método documentário: exemplificação a partir de um estudo com gestoras de instituições públicas. *Revista de Ciências Sociais*, vol. 14, núm.2, mai-ago, 2014, p.325-340. Disponível em:
<<http://redalyc.org/articulo.oa?id=74231120009>>. Acesso em: 04 jun. 2016.