

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS
GERAIS - *CAMPUS* SÃO JOÃO EVANGELISTA
CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

Junia Maria Santos Correia
Miquelle Rodrigues Antunes

**DESAFIOS DOS BACHARÉIS EM ADMINISTRAÇÃO NO MERCADO DE
TRABALHO: Percepções dos discentes do curso de Administração do IFMG/SJE**

São João Evangelista
2021

JUNIA MARIA SANTOS CORREIA
MIQUELLE RODRIGUES ANTUNES

**DESAFIOS DOS BACHARÉIS EM ADMINISTRAÇÃO NO MERCADO DE
TRABALHO: Percepções dos discentes do curso de Administração do IFMG/SJE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Curso de Administração do Instituto Federal de Minas Gerais, Campus São João Evangelista, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^ª. Kátia de Fátima Vilela



REDE DE BIBLIOTECAS

FICHA CATALOGRÁFICA PARA TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

FICHA CATALOGRÁFICA

C824d Corrêia, Junia Maria Santos.

Desafios dos bacharéis em administração no mercado de trabalho: percepções dos discentes do curso de Administração do IFMG/SJE. [recurso eletrônico] / Miquelle Rodrigues Antunes.- 2021. 60p.:il.

TCC, no formato PDF.

Orientadora: Prof. Dra. Kátia de Fátima Vilela.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Instituto Federal de Minas Gerais. Campus São João Evangelista, 2021.

1. Universidade. 2. Inserção profissional. 3. Construção de carreira
I. Instituto Federal de Minas Gerais. II. Título.

CDD 658

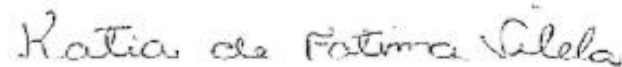
Catálogo: Rejane Valéria Santos - CRB-6/2907

Junia Maria Santos Correia
Miquelle Rodrigues Antunes

**DESAFIOS DOS BACHARÉIS EM ADMINISTRAÇÃO NO MERCADO DE
TRABALHO:** percepções dos discentes do curso de Administração do IFMG/SJE

Trabalho de conclusão de curso apresentado
ao Curso Bacharelado em Administração do
Instituto Federal de Minas Gerais – Campus
São João Evangelista para obtenção do grau
de bacharel em Administração.

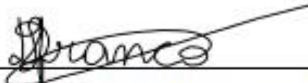
Aprovado em: 15 / 12 / 2021 pela banca examinadora:



Prof. Dra. Kátia de Fátima Vilela – IFMG/SJE (Orientadora)



Prof. Me. Demétrius Gonçalves- IFMG/SJE



Prof. Dr. David Silva Franco- IFMG/ RN



Prof. Me. Gilberto Barrouin Ribeiro-CRA/MG

A Deus, porque tudo é Dele, para Ele e por Ele!

A nossa família, razão de nunca desistirmos!

A todos que tiveram o sonho de uma graduação interrompido pelo Coronavírus!

AGRADECIMENTOS

A Deus por nos dar discernimento, principalmente em situações cuja compreensão parecia impossível. A caminhada não foi fácil, mas sempre tivemos a sólida certeza de que nenhum passo foi dado sozinho. Somos a prova de que o Senhor não une pessoas, une propósitos.

A nossa família, que acreditou e apoiou-nos na busca desse sonho. Vocês sonharam para nós algo que nunca viveram, e essa é a mais bela prova de altruísmo. Obrigada pelos princípios e valores que nos ensinaram, base imprescindível para nosso crescimento pessoal, e com certeza nortearam as decisões que tomamos e que nos guiaram até aqui.

Aos velhos amigos, que estiveram sempre perto, e aos novos, que fizemos no decorrer do curso. Obrigada por compreender nossa ausência e surtos temporários de estresse. Vocês foram parte fundamental nessa jornada.

Ao IFMG-Campus São João Evangelista, que nos proporcionou a realização do nosso maior sonho, a graduação. Esse lugar se tornou nossa segunda casa por quatro anos, na qual vivemos as melhores experiências. Obrigada por cumprir eficientemente seu papel de Instituição Pública Federal de Ensino.

Ao curso de Administração, por nos proporcionar momentos, experiências e aprendizados constantes. Obrigada por possibilitar algo tão incrível, nosso crescimento pessoal e profissional.

A todos os professores e coordenadores do IFMG pelo incentivo e apoio, assumindo parte importante na responsabilidade pela formação das profissionais que muito em breve nos tornaremos. Em especial a nossa orientadora Kátia Vilela, a quem só temos a agradecer por nos dar a mão e caminhar conosco até o fim. Obrigada pela dedicação, atenção e paciência.

Enfim, a todos que direta ou indiretamente contribuíram para a realização deste trabalho. Esta conquista é coletiva. É resultado da soma de esforços de pessoas mais que especiais.

"O que eu penso não muda nada além do meu pensamento; o que eu faço, a partir disso, muda tudo".

Leandro Karnal

RESUMO

Para muitos jovens, ingressar na universidade traz consigo a expectativa de acesso ao mercado de trabalho, construção de uma carreira profissional bem-sucedida e melhores condições de vida. Entretanto, uma vez inseridos numa instituição de ensino superior, os discentes às vezes encontram realidades muito distintas do que imaginaram. Destarte, o presente trabalho de conclusão de curso objetiva “Analisar as percepções e expectativas dos alunos do curso de administração do IFMG-SJE, considerando realidade e oportunidades do mercado de trabalho local”. Este trabalho consiste em pesquisa de campo de caráter descritivo. Foi feita uma tentativa de Censo, com caráter não probabilístico, para seleção dos participantes da pesquisa, mas, infelizmente não teve êxito, obtendo-se então a participação de 19 alunos, distribuídos nas quatro turmas existentes atualmente. Os resultados foram obtidos por meio da aplicação de entrevistas com perguntas abertas e fechadas, posteriormente transcritas para interpretações, que apontam como maiores desafios quanto ao acesso ao mercado de trabalho as forma de contratação, que na maioria dos casos se dá por meio de indicação e a visão limitada que o mercado local possui do profissional administrador. Os resultados mostram também que parte considerável dos alunos percebem vários pontos fracos do curso, a serem trabalhados na instituição, com a finalidade de facilitar e contribuir para a formação dos graduandos. Conclui-se que conhecer as percepções dos discentes é fundamental para o desenvolvimento do curso, porém, mais do que apenas tomar ciência delas, é preciso tomar iniciativas para que elas gerem melhoria em todo o processo educacional. Os alunos também precisam conhecer suas próprias limitações e fazer o que lhes couber com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento do mercado local/regional. Por fim, ressalta-se a importância de estudos correlatos que reforcem essas conclusões.

Palavras- chaves: Universidade. Inserção Profissional. Construção de Carreira.

ABSTRACT

Entering a university, for many young people, is linked to an expectation of access to the job market, building a successful professional career, and better living conditions. However, once inserted in a higher education institution, students sometimes find realities very different from what they imagined. Thus, this course conclusion work aims to “Analyze the perceptions and expectations of students in the administration course at IFMG-SJE in view of the reality and opportunities of the local labor market.” The research carried out was a field research of character. A non-probabilistic Census attempt was made to select the research participants, but unfortunately it was not successful, thus obtaining the participation of 19 students, distributed in the four classes that currently exist. The results were obtained from the application of interviews with open and closed questions, which later. These results show that the biggest challenges for entering the market are the forms of hiring, mostly through referrals, the limited view that the local market has of professional administrators, and also the convenience of some students. They also point out that a considerable part of the students perceive several weaknesses of the course, to be worked on in the institution. tution, to facilitate and contribute to the training of undergraduates. It is concluded that knowing the perceptions of students is essential for the development of the course, but that not only knowing, it is also necessary to take initiatives on top of it. Students also need to know their own limitations and do what they can to contribute to the development of the local/regional market. Finally, we emphasize the importance of related studies that reinforce these conclusions.

Keywords: University. Professional Insertion. Career Construction.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Sexo dos entrevistados.....	28
Gráfico 2- Idade dos entrevistados.....	29
Gráfico 3- Turma dos entrevistados	30
Gráfico 4- Atuação na área de formação.....	30
Gráfico 5- Recursos utilizados para a entrada no mercado de trabalho.....	31
Gráfico 6- Conhecimento de vagas para a área de gestão.....	33
Gráfico 7- Conhecimento de vagas para administrador.....	34
Gráfico 8- Características pessoais num contexto organizacional.....	38
Gráfico 9- Razão da escolha do curso de Administração.....	39
Gráfico 10- Expectativas em relação ao curso	43
Gráfico 11- Competências necessárias ao administrador.....	44
Gráfico 12- Identidade do administrador	44
Gráfico 13- Habilidades do administrador	45
Gráfico 14- Atitudes necessárias ao administrador.....	46
Gráfico 15- Satisfação em fazer o curso de administração do IFMG/SJE.....	47

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Participantes do estudo	26
---	----

LISTA DE SIGLAS

CENIBRA - Celulose Nipo - Brasileira

CRA - Conselho Regional de Administração

CFA - Conselho Federal de Administração

EAESP - Escola de Administração de Empresas de São Paulo

EBAP - Escola Brasileira de Administração Pública

ERE - Ensino Remoto Emergencial

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IFMG - Instituto Federal de Ciência, Educação e Tecnologia de Minas Gerais

ENEM – Exame Nacional do Ensino Médio

MEC – Ministério da Educação

ONU - Organização das Nações Unidas

PPC - Projeto Pedagógico do Curso

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SICOOB - Sistema de Cooperativas de Créditos do Brasil

SISU – Sistema de Seleção Unificada

TICEM - Trabalho Interdisciplinar de Cultura Empreendedora

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais

UNESCO - Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
1.1. Problema de Pesquisa.....	13
1.2. Justificativa	15
1.3. Objetivos.....	16
<i>1.3.1. Objetivo geral</i>	<i>16</i>
<i>1.3.2. Objetivos específicos</i>	<i>16</i>
2. REVISÃO TEÓRICA	16
2.1. Transição entre universidade e trabalho.....	17
2.2. O perfil do administrador	19
3. METODOLOGIA.....	22
3.1. Caracterização da Pesquisa	22
3.2. Universo e Amostra	24
3.3. Procedimentos de Coleta e Análise de Dados.....	25
4. ANÁLISE DE RESULTADOS	27
4.1. O IFMG- Campus São João Evangelista e o Curso de Administração	27
4.2. Resultados da pesquisa.....	28
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
REFERÊNCIAS.....	56
APÊNDICE A- Formulário de convite para pesquisa	60
APÊNDICE B - Questionário Acadêmico sobre as percepções dos discentes do curso de Administração do IFMG/SJE.....	62
APÊNDICE C - TCLE-Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	67

1. INTRODUÇÃO

O estudo de administração no Brasil se consolidou durante o segundo Governo Vargas. Em 1952 criou-se a Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP) e posteriormente, em 1954, foi criada a Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP). Essas iniciativas tomadas pelo governo, apoiadas pela Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), introduziram o ensino de administração, que contribuiria de sobremodo para o desenvolvimento do mercado (PINTO e JUNIOR, 2012).

Nos últimos anos, a área de administração se expandiu por todo o país, modernizando-se continuamente. Esse processo se intensificou ainda mais devido às muitas mudanças no mercado. Com o crescimento e diversificação das atividades empresariais, a busca por profissionais com habilidades técnicas, humanas e conceituais, se tornou constante (QUEIROGA, *et al.*, 2007). Por isso, o administrador deve ser flexível e estar de acordo com as necessidades do mercado. Quanto ao perfil, o mercado almeja profissionais com visão ampla, generalista, com conhecimentos em diversas áreas, sejam elas financeira, marketing, vendas, atendimento ao público, gestão de pessoas, gerenciamento de materiais, logística, dentre outras áreas que, direta ou indiretamente, estão associadas às empresas / organizações.

Apesar de a graduação em administração oferecer vasto campo de atuação nas organizações, o problema é a enorme discrepância existente entre o mundo profissional e acadêmico. Com cursos muitas vezes centralizados na teoria e incapazes de traduzir o conceito em prática, por intermédio de simulações que reproduzam problemas reais do mercado, os discentes se formam com muito conhecimento e pouca aplicação, deparando com um mercado que infelizmente na maioria das vezes não dá valor às teorias adquiridas pelos acadêmicos (CASTRO, 1991).

Sendo assim, o curso superior deve apresentar possibilidades e oportunidades de experiências práticas, capazes de propiciar a formação de indivíduos aptos a agir nas imprevisibilidades, principal característica das organizações no cenário atual (GONDIM, 2002). Além disso, é de suma importância também que a formação contemple não apenas as áreas específicas da administração, mas também possibilitem que os alunos tenham contato com áreas correlatas, como direito, gestão ambiental, psicologia, entre outros. Esses estudos

vão orientar os administradores para a resolução de várias questões sociais e comportamentais constantes nas organizações (QUEIROGA, *et al.*; 2007).

Hoje, diversas instituições oferecem o curso, seja na modalidade presencial ou Ensino a Distância (EaD). Porém, percebe-se que existe uma lacuna entre os profissionais formados em administração e os que de fato atuam nessa área. Isso acontece devido à formação que prima pela teoria, com poucas experiências e aplicações práticas, como acima apresentado, e também porque o mercado ainda é muito inflexível. Principalmente para profissionais recém-formados, a falta de oportunidades para inserção no mercado tem adiado, cada vez mais, a construção da carreira profissional (VALORE e SELIG, 2010).

A inserção no mercado de trabalho é um período que geralmente transita de uma área de conforto familiar para uma área de inseguranças, que faz parte da realidade do mercado. Rocha (2008) afirma que os jovens, por normalmente se encontrarem em situação de desvantagem como a falta de experiência, são os mais diretamente afetados pelo cenário de adversidade do mercado de trabalho. Sendo assim, para discutir e compreender melhor esse contexto, suas possíveis causas e efeitos, bem como estratégias e sugestões de aprimoramento, surgiu a oportunidade de realizar a presente pesquisa.

O presente estudo está organizado em quatro seções, além desta introdução. A próxima caracteriza o referencial teórico, que buscou apresentar o processo de transição do jovem graduando em administração para o mercado de trabalho, as exigências, as competências e principalmente todos os entraves diante do ingresso no mercado de trabalho, seja pela falta de oportunidades ou pela falta de experiência. A terceira seção abordará a metodologia, enquanto a quarta trará as análises e discussões dos resultados, na qual será demonstrada, em gráficos e tabelas, a pesquisa realizada com discentes do curso de administração. Finalmente, a última seção resume as principais evidências apresentadas ao longo do texto e as conclusões obtidas, destacando possíveis estratégias e sugestões para mitigar o problema apresentado.

1.1. Problema de Pesquisa

Este estudo possui enfoque nas principais dificuldades encontradas; nas competências essenciais no processo de transição entre instituição de ensino e mercado de trabalho, em relação à experiência e abordagem prática, aliada à teoria no campo educacional e também na manutenção da empregabilidade percebida pelos graduandos em administração, diferenciando-se de outros estudos que voltam seu olhar para entraves individuais. Sendo

assim, é proposta a seguinte indagação: Quais os desafios encontrados pelos bacharéis em administração do IFMG- SJE para inserção e permanência no mercado de trabalho?

A instituição de ensino é parte fundamental nesse processo, uma vez que toda bagagem de conhecimentos, habilidades e competências, personalidade e atitudes dos discentes são desenvolvidas de acordo com as estratégias e iniciativas da instituição. Essas competências e habilidades podem ser adquiridas mediante aproximação com a realidade do mercado. Logo, um sistema de ensino que contempla métodos práticos como estudos de caso, jogos, simulações, incubadoras, ações de empreendedorismo, empresas juniores e estágios extracurriculares possibilitará que os alunos sejam inseridos no universo empresarial, desenvolvendo neles a visão sistêmica. É essencial a postura das instituições de estabelecer parcerias com empresas ao entorno tal como atuar como intermediadores da relação aluno-empresa (BARDAGI e HUTZ, 2005).

Reconhecendo esse papel da instituição, cabe discutir também a posição do Conselho Regional de Administração (CRA) e Conselho Federal de Administração (CFA), entidades criadas com o intuito de direcionar o exercício da profissão de Administrador.

Partindo-se do pressuposto de que os CRAs fortalecem a categoria profissional, resguardam e garantem o mercado de trabalho, visando à defesa da sociedade, entende-se que os Conselhos, além de congregar os Administradores, focam os seus esforços na classe denominada futuro público-alvo, ou seja, os acadêmicos do Curso de Graduação em Administração (SCHMITZ *et al.*; 2009, P. 1)

Entende-se então que esses órgãos foram criados com o objetivo de pautar o exercício da profissão. “Só poderiam exercer a profissão aqueles registrados no CRA. Esse organismo passaria a ter um forte controle sobre as condições de acesso à profissão” (STROBEL, 2004, p.38). Desse modo, pressupõe-se que apenas profissionais formados em administração atuariam como administradores, mas, na prática, isso não acontece. Infelizmente há um grande número de profissionais que atuam como administradores, porém com formação em área muito distinta. Entre as causas dessa situação, está o fato de que, muitas vezes, observa-se mais a experiência do que o diploma, prejudicando consideravelmente o jovem recém-formado. A atuação do CRA deveria ser mais condizente com seu real objetivo e a razão de sua existência.

Quanto ao governo federal, é preciso discutir também seu papel enquanto órgão regulamentar máximo, que necessita priorizar a educação e incentivar cada vez mais a continuidade dos estudos acadêmicos. Além disso, também se torna necessário investir na colocação desses profissionais posteriormente. Strobel (2004) apresenta como sugestão a

geração de postos de trabalho em maiores quantidades e criação de programas de primeiro emprego para os universitários.

Observados esses aspectos, cabe destacar que o problema não se restringe a instituições de ensino que não oferecem cursos transversais, com aplicação prática, nem a empresas que não oferecem estágio participativo, ou mesmo ao governo. Não se pode ignorar que é preciso esforço e dedicação de cada aluno. Lassance e Gocks (1995) discutem que cada estudante tem um perfil diferente, alguns focam apenas nas exigências do curso ou instituição, enquanto outros procuram ser participativos e produtivos, envolvendo-se mais ativamente e vivendo experiências que agregam conhecimentos.

Teixeira e Silva (2013) corroboram essa discussão ao citarem que a forma como cada estudante se posiciona durante o curso, bem como as atividades extraclases por eles desenvolvidas, é de fundamental importância para o início e desenvolvimento da carreira profissional. Ademais, no decorrer do trabalho, aprofundar-se-ão essas discussões como também se apresentarão novas ideias.

1.2. Justificativa

Acredita-se que um dos maiores desafios dos graduandos e recém-graduados é o acesso ao mercado de trabalho após a conclusão do curso, principalmente em atividades correlatas à área de formação. Esse receio e, em alguns casos, as experiências negativas e tentativas frustradas de entrada no mercado, geram desânimo gradativo, que muitas vezes faz os jovens desistirem da graduação ou, quando graduados, aceitarem a primeira oportunidade de emprego, por vezes, em áreas muito diferentes da sua formação. Outros precisam reformular seus projetos de vida, ou ingressar em outro curso, ou até mesmo sair do país (ARAÚJO e SARRIERA, 2004). Isso induz à escassez de profissionais formados e atuantes no mercado, além de facilitar o aumento da taxa de desemprego. O curso de administração não é diferente, com mudanças constantes no mundo e no mercado, conseguir espaço no mercado, principalmente se tratando do primeiro emprego, é um processo que exige muita paciência, esforço e persistência.

A partir dessa reflexão, surgiu o projeto de elaborar uma pesquisa com ênfase nos desafios dos bacharéis em administração quanto ao mercado de trabalho. Além disso, existe também a motivação das autoras, bacharéis em administração, que estudam numa instituição onde o curso ainda é muito recente, o que gera a necessidade e a oportunidade de compreender melhor a realidade do mercado regional e como esses elementos se relacionam

com os desafios da formação e inserção no mercado. O teor da pesquisa contribuirá para o desenvolvimento do curso, que é bem recente na região, podendo oferecer sugestões de melhoria com relação à formação e às competências necessárias. O estudo poderá também apresentar considerações fundamentais sobre o mercado de trabalho, contribuindo para o desenvolvimento local, e servindo ainda como base norteadora para futuros administradores.

1.3.Objetivos

Nesta seção estão descritos o objetivo geral e objetivos específicos que se pretende alcançar com a respectiva pesquisa.

1.3.1. Objetivo geral

Analisar as percepções e expectativas dos alunos do curso de administração do IFMG-SJE diante da realidade e oportunidades do mercado de trabalho local.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar os principais entraves, percebidos pelos acadêmicos, quanto ao acesso ao mercado local de trabalho e, uma vez inseridos, os entraves referentes à manutenção de sua permanência nele;
- Apresentar a percepção dos acadêmicos quanto aos conhecimentos necessários para inserção no mercado de trabalho;
- Examinar se existe a necessidade de intervenção do IFMG-SJE junto às organizações para ampliação das oportunidades de trabalho.

2. REVISÃO TEÓRICA

O referencial teórico que sustenta o estudo proposto, apresenta-se nesta seção, por intermédio de um percurso pela literatura acadêmica sobre a transição da universidade para o mercado de trabalho, as variáveis determinantes no processo de inserção dos bacharéis nesse mercado e o perfil do bacharel em administração exigido por ele.

2.1. Transição entre universidade e trabalho

A transição entre instituição de ensino e mercado de trabalho caracteriza-se como uma etapa importante e determinante na vida dos universitários:

O fim de um curso universitário significa, para muitos jovens adultos, a promessa de uma nova fase de vida marcada pelo início do exercício da profissão escolhida. O ingresso no mercado de trabalho, para aqueles que nunca trabalharam, traz consigo a possibilidade de autonomia financeira e independência do ambiente familiar. Para aqueles que já trabalham, o diploma universitário pode significar a abertura de novos horizontes profissionais, o crescimento em uma carreira, ou mesmo a chance de investir em uma nova alternativa profissional. Em qualquer caso, a conclusão de um curso superior marca o fim de uma etapa na educação individual e carrega consigo uma série de expectativas que podem se tornar realidade ou não nos anos que se seguem (TEIXEIRA, 2002, p. 8).

Conquistar o emprego dos sonhos, e construir uma carreira sólida, é um desejo da maioria dos jovens, sejam eles universitários ou não. Essa constatação não está relacionada apenas à perspectiva de renda e *status* social, mas também à realização pessoal do indivíduo. “Dentre os jovens, a entrada no mercado de trabalho tornou-se uma etapa desejável, inescapável e definitiva, tanto para os homens como para as mulheres” (ROCHA, 2008, p. 538). Sarriera e Araújo (2004) consideram que a mudança da universidade para o mercado é um passo muito importante e decisivo na vida dos jovens.

Entre os jovens universitários graduandos em administração, o cenário não é diferente. A afirmação a seguir expõe uma das razões da crescente preocupação dos universitários com o mercado de trabalho:

A grande maioria dos acadêmicos de todos os cursos superiores, inclusive de administração, está preocupada com o futuro pessoal e profissional, tendo em vista que está ocorrendo uma gradativa diminuição dos empregos formais nas organizações e, em contrapartida, o aumento da tecnologia de ponta que é incrementado nas empresas está substituindo a mão-de-obra com menor qualificação (MARCONATO e DOLIVEIRA, 2008, p. 3).

Nunes (2012) constatou em sua pesquisa que 53% dos universitários formados no Brasil atuam em áreas diferentes daquela em que se graduaram. Esses dados são alarmantes quando se pensa na dificuldade do processo de formação universitária e na possibilidade de que, basicamente, todo o esforço para conseguir um diploma pode ser em vão, tendo em vista que o diploma não representa garantia de emprego. Por isso, a análise das variantes que determinam ou podem determinar essa transição se torna imprescindível, sendo importante sua discussão a fim de que os universitários se preparem tanto psicologicamente quanto

profissionalmente para o futuro incerto após a conclusão do curso (MELO-SILVA; DETOMINI e OLIVEIRA, 2013).

Segundo Lassance e Gocks (1995), uma das queixas mais comuns dos estudantes está contida na desvinculação que parece existir entre a teoria acadêmica e a realidade do mundo e do mercado. Apesar disso, muitos alunos conseguem realizar a transição universidade-mercado de trabalho com sucesso, indicando que uma boa colocação profissional depende de outros fatores que não apenas a formação universitária (TEIXEIRA, 2002).

No que tange aos egressos dos bacharéis, Carrano (2009) ressalta outro fator que, durante o curso, é de extrema importância para a construção de uma visão realista da futura profissão - os estágios -, que permitem a aproximação do aluno com o cotidiano da profissão. Ademais, Mello e Borges (2007) destacam que a ausência de estágios ou a existência de estágios que não condizem com a realidade das organizações podem dificultar ou prolongar a sua inserção no mercado de trabalho. Sob essa perspectiva, cabe às instituições optarem por incluir no processo de ensino-aprendizagem os estágios que, por sua vez, contribuem para a formação do educando (SILVA; CARVALHO e MACEDO, 2017).

Cabe aqui ressaltar que o estágio, etapa fundamental do processo de ensino aprendizagem dos universitários, é muito importante e destaca-se entre as atividades relevantes para o crescimento profissional. Entretanto, para sua eficiência, ele precisa ser objetivo, relacionado à área de formação, oferecer oportunidades desafiadoras e ser flexível, para que o estagiário se posicione, opine e contribua com as tarefas, podendo expor suas competências e pontos fortes, bem como os fracos. Dessa forma ocorre a aproximação do graduando à realidade do mercado, proporcionando o sentimento de satisfação e pertencimento. Além disso, facilita no reconhecimento da identidade profissional, direcionando a escolha da área, com a qual se identifica, e na qual possivelmente sua carreira será edificada. A adaptabilidade ao mundo do trabalho, às experiências e às possibilidades, contribui para que o estudante comece a ter controle sobre sua trajetória (TEIXEIRA e SILVA, 2013).

Ademais, a entrada no mercado de trabalho e o sucesso profissional dos bacharéis em administração dependem de vários outros fatores. Um deles diz respeito aos esforços de cada estudante, suas qualidades e características. A próxima seção tratará do perfil do administrador que o mercado almeja e quais ações devem ser tomadas pelos estudantes a fim de alcançá-lo.

2.2. O perfil do administrador

Para compreender os desafios enfrentados pelos estudantes de administração quanto ao cenário de inserção no mercado, além de entender as variáveis que influenciam nesse processo, é preciso entender qual o perfil profissional que o mercado está buscando, quais habilidades e competências exigidas.

O mundo, e conseqüentemente o mercado, vive cenários de constantes mudanças, que influenciam as organizações de forma interna e externa, exigindo reestruturação de toda composição organizacional, portanto, exigindo também novos perfis profissionais. O desenvolvimento tecnológico, por exemplo, avança exponencialmente, por isso as organizações precisam de profissionais aptos a essa nova realidade (GONDIM, 2002).

De acordo com Júnior (2014), a empresa contemporânea precisa buscar responder às mudanças exigidas pelo mercado na construção do perfil profissional que possua visão globalizada, que seja capaz de atender ao modelo de consumidores exigentes e que, ainda assim, procure atender às expectativas da organização. Por outro lado, elas precisam ter em mente que a qualificação da qual necessitam provém também de sua iniciativa em oferecer ao seu quadro funcional treinamentos, seminários e cursos, promovendo ainda mais a qualidade profissional.

Ainda sobre o assunto, Bernadi (1996) discute a necessidade de as instituições de ensino superior investirem na condução dos discentes a um perfil com formação humana e profissional, de forma que estes se diferenciem dos demais, prezando pela iniciativa e criatividade, a fim de se adequar ao mercado atual. Relacionando as discussões dos autores citados, entende-se que o processo de formação do perfil ideal começa na instituição de ensino, contudo, ele é amplamente constituído com os esforços das organizações.

Partindo do ponto de vista administrativo, Silva *et al* (1995, p. 20) define dois tipos de perfil: o perfil ideal e o perfil real. O perfil ideal é "uma abstração formada a partir das exigências de novas interpretações das abordagens administrativas já existentes e também da necessidade de compreensão dos novos campos do conhecimento humano". Já o perfil real engloba o perfil ideal, juntamente com as características pessoais e a influência do meio.

Com uma abordagem um pouco diferente, Silva (2000), por meio da proposta de um Perfil de Administrador para a Era da Informação e do Conhecimento, identificou, em revisão bibliográfica sobre o tema, três grupos de atributos para o perfil de administrador: 1) Conhecimentos, 2) Habilidades e 3) Valores e Atitudes.

O conhecimento, primeiro grupo identificado, é definido por Echeveste *et al.* (1999), como um conjunto de informações que são apresentadas, tal como o saber que o indivíduo deve possuir para que atenda às exigências do mercado, sempre em processo de mudanças. Maximiano (1995) explica de maneira mais detalhada:

Os conhecimentos funcionam como pontos de referência para a compreensão dos fenômenos e como base para o desenvolvimento de habilidades. Quanto mais ampla a gama de conhecimentos de que a pessoa dispõe, maior também se torna a quantidade de fenômenos que ela é capaz de interpretar (Maximiano, 1995, p. 74).

Os conhecimentos podem ser adquiridos por leitura, observação, frequência escolar e outros meios semelhantes. A aquisição de habilidades, no entanto, exige experiência prática (MAXIMIANO, 1995). Silva (2000) acrescenta que as habilidades formam um conjunto de aptidões e capacidades que o Administrador pode adquirir ou desenvolver ao longo da sua formação profissional, que geralmente se inicia na Universidade e perdura no ambiente empresarial, em um processo contínuo:

O Administrador na Era da Informação e do Conhecimento deve possuir as seguintes habilidades: visão sistêmica da empresa, dimensão adequada do tempo, coordenação de trabalhos em equipe, ser um elemento sinérgico, gerenciamento de inovação, integração das diversas áreas funcionais, relacionamento com culturas diversas, integração do saber e do fazer, antecipação de ameaças e oportunidades, capacidade de negociação, visão estratégica, capacidade de delegação, capacidade de decisão, relacionamento interpessoal, capacidade de liderança, facilitação de aprendizagem individual e organizacional, autogerenciamento, resolução de problemas, foco no resultado, fornecimento de soluções para os clientes, administração de conflito, agente de mudanças, desenvolvimento de pessoas, capacidade de aprender, desaprender e reaprender, capacidade de viabilizar/implementar ideias, correlação fatos com repercussões para a empresa (SILVA, 2000, p. 3-4).

O terceiro e último grupo de atributos, definido por Echeveste *et al.* (1990), diz respeito ao conjunto de valores e atitudes que, de maneira sucinta, dão-se pelas características referentes à predisposição dos indivíduos, à sua postura e maneira de agir em relação ao seu meio. Entende-se então que um grupo de qualidades ou atributos de valores e atitudes possui aspectos importantes que ajudam o administrador a desenvolver as suas habilidades e os seus conhecimentos (SILVA, 2000). Alves (1997) conceitua de forma mais ampla:

Valores são as noções compartilhadas que as pessoas têm do que é importante e acessível para o grupo a que pertencem. Eles atuam como padrões quanto à forma de sentir e de agir, como roteiros ou critérios para escolha de objetivos ou soluções alternativas, em uma circunstância qualquer. Brotam do ambiente que circunda o indivíduo (percepções, experiências, aprendizagens, convivências, educação familiar) e servem como guias que dão sentido à vida dos membros do grupo, integrando as suas atividades (ALVES, 1997, p. 10).

Strobel (2004) engloba todas essas características do perfil do administrador, ressaltando a importância de um perfil generalista. Isto é, um administrador com capacidade de analisar, interpretar e apresentar soluções emergentes frente aos problemas e com visão sistêmica diante dos cenários sociais, políticos, econômicos, ambientais, etc. O perfil ideal precisa agregar valor, produzir inovação e gerar resultados.

Arendt (1996), ao realizar uma pesquisa sobre a adoção de pesquisas básicas e aplicadas nas instituições, salienta sobre o perfil do docente, apresentando três características imprescindíveis: a paixão, a experiência e o talento. Tais características podem ser observadas também com relação aos discentes: o jovem que acaba de formar pode ter paixão e talento, entretanto, na maioria dos casos ainda não tem experiência. Por outro lado, aquele que já atua no mercado pode ter experiência e talento no que faz, mas não está feliz, por ter perdido a paixão ou nunca tê-la tido. Por fim, existe também o que possui paixão e experiência, no entanto, falta-lhe talento, ou ainda não que ainda não encontrou seu potencial.

E novamente se observa a importância da universidade garantir que essas lacunas, durante o processo de formação, sejam preenchidas ou ao menos mitigadas. A correção das falhas nesse processo é mais do que necessária, haja vista o mercado não dispor de tempo para preparar o profissional com perfil desejado, optando pela busca daquele já está pronto.

Portanto, de forma contextualizada, o administrador que o mercado atualmente deseja é aquele em cujo perfil se incluem formação teórica e prática, flexibilidade às mudanças, conhecimentos diversos, criatividade e iniciativa para inovação, habilidades e valores.

3. METODOLOGIA

O presente capítulo tem por objetivo caracterizar o tipo de pesquisa, a população em estudo e os procedimentos de coleta e análise de dados.

3.1. Caracterização da Pesquisa

Uma pesquisa pode ser classificada quanto aos meios, quanto aos fins e quanto à abordagem.

Quanto aos meios, a presente pesquisa se caracteriza como um estudo de campo. O estudo ou pesquisa de campo consiste num estudo empírico de um fenômeno, o espaço onde ele ocorre ou mesmo os elementos que podem explicá-lo. Para que esse estudo aconteça, são usadas ferramentas como entrevistas, questionários, testes, entre outros, de modo a coletar informações suficientes para compreender o objeto estudado (VERGARA, 2008).

O estudo de campo permite maior flexibilidade na pesquisa, utilizando muitas técnicas de observação que possibilitam entender melhor o fenômeno. Para que ele ocorra de forma eficiente é preciso identificar o grupo ou comunidade nos quais acontece o problema pesquisado (GIL, 2002). Este trabalho utilizou ainda a pesquisa bibliográfica ou de fontes secundárias, que consiste em fazer uma revisão da literatura, conhecendo outras bibliografias expostas referentes à mesma problemática, a fim de que os pesquisadores atuem sob ótica e percepções diferentes (MARCONI e LAKATOS, 1990).

Quanto aos fins, a pesquisa é caracterizada como descritiva. Segundo Marconi e Lakatos (1990, p.19), “esse tipo de pesquisa aborda quatro aspectos, sendo eles a investigação, registro, análise e interpretação de fenômenos atuais”.

Gil (1999) explica que as pesquisas descritivas têm como finalidade principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno. Selltiz et al. (1965) afirma, ainda, que elas buscam descrever um fenômeno ou uma situação em detalhe, principalmente o que está acontecendo, procurando abranger, com exatidão, as características de um indivíduo, tal como as características de uma situação ou grupo, além de desvendar a relação entre os eventos.

Quanto à abordagem, a pesquisa caracteriza-se por adotar os dois métodos, qualitativo e quantitativo, aplicando-se entrevistas compostas de perguntas abertas e fechadas, visando buscar a máxima eficiência na obtenção de informações e dados relevantes. A abordagem qualitativa trabalha com dados obtidos a partir do estudo do fenômeno, de forma

minuciosa, conceituando sua origem, causas, efeitos, estudando de fato sua essência através do contato direto (GIL, 1999).

Para essa percepção detalhada, Bodgan e Biklen (1994) apresentam cinco características essenciais no processo de pesquisa: o ambiente natural, dados descritivos, preocupação com o procedimento, preocupação com o significado e método de análise indutivo. Essas características precisam ser aplicadas durante o contato do pesquisador com o fenômeno. Logo, é mais importante retratar a perspectiva dos participantes. Uma ferramenta utilizada nesse tipo de abordagem é a entrevista.

Por outro lado, a abordagem quantitativa apresenta em sua maioria, dados e técnicas estatísticas, por meio dos quais as informações são coletadas, apresentadas graficamente e interpretadas (RICHARDOM, 1999). Para Mattar (2001), a pesquisa quantitativa é muito importante porque reúne um grande número de informações ao mesmo tempo, permitindo visualizar e entender melhor os dados. Uma ferramenta utilizada nesse tipo de abordagem é os questionários.

Quanto ao método científico, a presente pesquisa é fundamentada no método Indutivo. Segundo Diniz e Silva (2008) esse método prevê que pela indução experimental o pesquisador pode chegar a uma lei geral, mediante observação de alguns casos particulares sobre o objeto (fenômeno/fato) observado. O filósofo e político inglês Francis Bacon foi o “sistematizador do Método Indutivo, pois a técnica de raciocínio da indução já existia desde Sócrates e Platão”, conforme (MARCONI e LAKATOS, 2000).

É importante destacar que tal método requer alguns procedimentos do pesquisador, como a observação sistemática dos fenômenos e a descoberta de relação entre eles; a construção de hipóteses e a sua verificação através de experimentações e testes; a construção de generalizações que servirão de explicação para outros estudos que apresentem casos similares; e, por último, a confirmação dessas hipóteses a fim de estabelecer as leis gerais sobre os fenômenos investigados. Em suma, Diniz e Silva (2008) expõem que os argumentos indutivos nos fazem refletir a partir de premissas, tomadas a priori como verdadeiras, até às conclusões, cuja verdade não está implícita.

Por fim, este trabalho consiste no que chamamos de pesquisa básica, cujo objetivo é buscar o avanço do conhecimento científico por meio da compreensão de fenômenos. É uma pesquisa sem fins comerciais, que almeja gerar novos conhecimentos, mesmo não tendo aplicação prática prevista. Em síntese, a pesquisa aplicada enseja aprofundar estudos e conhecimentos sobre um assunto, que, posteriormente, pode ou não resultar em ações (TUMELERO, 2019).

Ainda sobre a pesquisa básica, Gil (2008) considera que o principal incentivo para dar início a uma pesquisa desse caráter é a existência de uma curiosidade ou inquietação sobre determinada temática. Completa ainda que após o estudo dessas curiosidades, é preciso que todas as evidências e descobertas encontradas sejam transmitidas para outras pessoas.

3.2. Universo e Amostra

Para a realização desta pesquisa, identificou-se uma população, composta por alunos discentes do curso de Bacharelado em Administração do Instituto Federal de Ciência e Tecnologia de Minas Gerais, Campus São João Evangelista, que ingressaram nos anos de 2018 a 2021. Sendo assim, a população total é constituída de 4 turmas: ADM181, ADM191, ADM201, ADM211. Considerando os alunos regulares no curso atualmente, tem-se o total de 128 do universo amostral da pesquisa.

A escolha dos participantes foi baseada numa tentativa de censo, dando a oportunidade para que todos fossem convidados e pudessem participar, mas não obteve êxito, de modo que nem todos participaram. Desse modo, solicitou-se ao setor de comunicação do Campus o envio de um e-mail a todos os alunos matriculados e regulares no curso, convidando-os para participar da pesquisa. O convite, além de explicar o teor da pesquisa, foi constituído de um formulário¹ no qual o aluno preenchia suas informações pessoais como nome, turma, endereço para contato e disponibilidade de horário, caso manifestasse interesse em participar. O formulário foi enviado também nos grupos de *WhatsApp* das turmas.

O e-mail, enviado no dia 23 de setembro de 2021, solicitava retorno dos alunos até o dia 30 do mesmo mês, após essa data, encerrou-se o recebimento de novas respostas. Dos 128 alunos regulares, 21 responderam, e 20 se declararam interessados em participar.

Diante dessas informações, no dia 01 de outubro, foi enviado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)², para todos os discentes interessados em participar, com a finalidade de obter autorizar e orientar sobre as diretrizes, direitos e deveres durante a pesquisa. Na oportunidade, solicitou-se aos alunos a indicação do dia e horário para a realização da pesquisa. O cronograma para aplicação da pesquisa e coleta de dados foi criado a partir das respostas dos alunos.

¹ O modelo de formulário utilizado consta como apêndice no final do trabalho.

² O modelo de TCLE utilizado consta como apêndice no final do trabalho.

3.3. Procedimentos de Coleta e Análise de Dados

Segundo Lakatos e Marconi (2003), as técnicas de coleta de dados referem-se a um conjunto de regras ou métodos utilizados por uma ciência. Durante a coleta de dados, diferentes técnicas podem ser empregadas. Nesta pesquisa, foi utilizada a entrevista.

Gil (1999) diz que a técnica de coleta de dados por meio de entrevista é bastante conveniente para a obtenção de informações acerca do que as pessoas sabem, creem, esperam e desejam, assim como as razões que as levam ao estado em que se encontram. As vantagens da entrevista estão na sua maior abrangência, eficiência na obtenção dos dados, maior flexibilidade e possibilidade do entrevistador captar outros tipos de comunicação não verbal. Todavia, destacam-se também algumas desvantagens, como a falta de motivação do entrevistado, a apresentação de respostas falsas, a influência do entrevistador em relação ao entrevistado, etc.

Gil (1999) acrescenta que as possíveis limitações encontradas ao utilizar as entrevistas podem ser trabalhadas para que sua qualidade seja mantida. Assim, é importante que o responsável pela entrevista dedique especial atenção no planejamento da pesquisa, não se esquecendo de preparar o entrevistador para lidar com os problemas apresentados, contornando-os.

Retomando os procedimentos, utilizou-se como instrumento de coleta de dados a entrevista³. Ela continha 27 perguntas, sendo perguntas fechadas e abertas, realizada de forma individual com cada um dos discentes. Os dias e horários das entrevistas foram devidamente agendados com cada participante com antecedência. Dos 20 alunos que se dispuseram a participar, infelizmente 1 não deu retorno sobre o TCLE, muito menos sobre a disponibilidade de horário, logo, a pesquisa foi realizada com o total de 19 alunos. A duração das entrevistas variou entre 12 e 25 minutos, sendo realizadas num período de 11 dias, entre 04/10/2021 a 15/10/2021, virtualmente por meio da plataforma *Google Meet* e gravadas, com autorização prévia dos participantes.

Após a coleta de dados, as entrevistas foram inicialmente transcritas de forma sucinta e submetidas a releituras para que as informações fossem mensuradas com mais acuidade. A ferramenta de formulários do *Google* gerou gráficos, com base nas informações obtidas por meio das questões fechadas, que permitiram análises mais precisas. Aplicou-se o método da descrição fenomenológica para a execução da análise. Silva, Lopes e Diniz (2008)

³ O modelo de entrevista utilizado consta como apêndice no final do trabalho.

tratam a fenomenologia como um estudo dos fenômenos, explorando-os, o pesquisador questiona o fenômeno a partir de suas experiências e conhecimentos prévios.

Todos os depoimentos registrados foram transcritos *ipsis litteris*, respeitando os relatos dos entrevistados tais como foram produzidos, não interferindo em “inadequação linguística”. Para preservar o anonimato dos participantes, foram utilizados pseudônimos. No decorrer da análise de dados, todos os entrevistados foram denominados com o sufixo “Discente”, seguido de um número obedecendo à ordem alfabética dos nomes. A tabela 1 traz uma descrição dos códigos que identificam cada participante deste estudo e sua respectiva turma.

Tabela 1- Participantes do estudo

DISCENTE	TURMA
Discente 01	ADM181
Discente 02	ADM181
Discente 03	ADM191
Discente 04	ADM181
Discente 05	ADM211
Discente 06	ADM211
Discente 07	ADM191
Discente 08	ADM191
Discente 09	ADM181
Discente 10	ADM181
Discente 11	ADM201
Discente 12	ADM211
Discente 13	ADM181
Discente 14	ADM181
Discente 15	ADM181
Discente 16	ADM181
Discente 17	ADM181
Discente 18	ADM201
Discente 19	ADM191

Fonte: Elaborado pelas autoras, 2021.

A descrição fenomenológica, a seguir, apresenta os resultados e interpretações a partir do material bruto das entrevistas.

4. ANÁLISE DE RESULTADOS

Na presente seção será feita uma breve caracterização da instituição bem como do curso pesquisado e ainda, serão expostos os dados levantados através da pesquisa aplicada por meio de entrevistas e que serão discutidos a partir de agora.

4.1. O IFMG- Campus São João Evangelista e o Curso de Administração

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Minas Gerais (IFMG) é uma Instituição da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, criada pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Foi constituído a partir da integração dos Centros Federais de Educação e Tecnológica de Ouro Preto, Bambuí, Escola Agrotécnica Federal de São João Evangelista e duas Unidades de Educação Descentralizadas de Formiga e Congonhas. A partir da efetivação da Lei, passaram a condição de *campus* do IFMG. Atualmente, o IFMG é composto por 18 campi, instalados em regiões estratégicas do Estado de Minas Gerais e vinculados a uma reitoria, sediada em Belo Horizonte (PPC DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO, 2017).

Em São João Evangelista, o IFMG foi constituído a partir da Escola Agrotécnica Federal, presente na região desde 1951. Com a promulgação da Lei que constituía os Institutos Federais em 2008, a escola se transformou em instituto, denominado IFMG - *Campus* São João Evangelista. No presente, com 70 anos, a instituição oferta cursos de nível médio e superior. Na modalidade de nível médio são ofertados os cursos: Técnico subsequente em Agrimensura, Técnico em Agropecuária, Técnico em Informática e Técnico em Nutrição e Dietética. Quanto à modalidade de nível superior, existem os cursos de bacharelado em Administração, Agronomia, Engenharia Florestal, Sistemas de Informação, os cursos de licenciatura em Matemática e Ciências Biológicas e pós-graduação *Lato Sensu* em Meio Ambiente e em Ensino e Tecnologias Educacionais (VILELA, 2020).

De acordo com o IBGE (2021), a cidade de São João Evangelista possui 15.761 habitantes. Está localizada no Vale do Rio Doce, região Centro Nordeste de Minas Gerais e possui extensão territorial de 478.183 km². A região em si, possui cerca de 30 municípios com população aproximada de 1.558.122 habitantes.

Idealizou-se o curso de administração na cidade a partir de várias pesquisas, realizadas em toda região circunvizinha, que mostraram que o curso era um dos mais procurados. A região possui várias cadeias produtivas como pecuária, agricultura, silvicultura, turismo, comércio, indústria, mineração, construção civil, prestação de serviço e uma

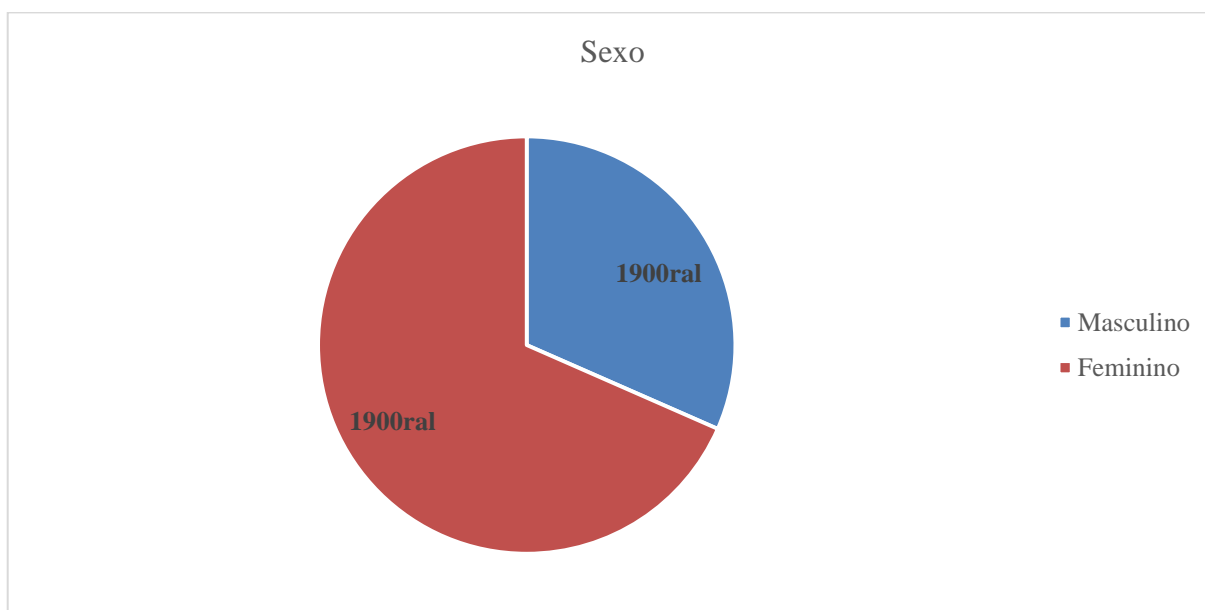
agricultura familiar ativa com grande diversidade de produtos agrícolas, que justificam essa demanda pelo curso (PPC DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO, 2017).

A partir disso, em 2018 foi instituído o curso de administração no IFMG - *Campus* São João Evangelista, com o objetivo geral de oferecer formação sólida em Administração. O ingresso ao curso é por meio do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), através do Sistema de Seleção Unificada (SISU/MEC), e pode ocorrer também por meio de transferência interna e externa, além de obtenção de novo título. A formação de turmas ocorre anualmente no primeiro semestre, sendo admitidos 40 alunos por turma (PPC DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO, 2017). Ofertado na modalidade presencial, turno noturno, o curso de administração tem prazo mínimo de integralização de 8 semestres (4 anos) e prazo máximo de 16 semestres (8 anos), cuja primeira turma se constituiu em 2018, composta por 40 alunos, portanto, a primeira turma a se formar será em 2021.

4.2. Resultados da pesquisa

Inicialmente, foi traçado o perfil dos discentes entrevistados. Conforme o gráfico 1, 13 discentes se identificam como sendo do sexo feminino, ou seja, mais da metade; e apenas 6 como sendo do sexo masculino.

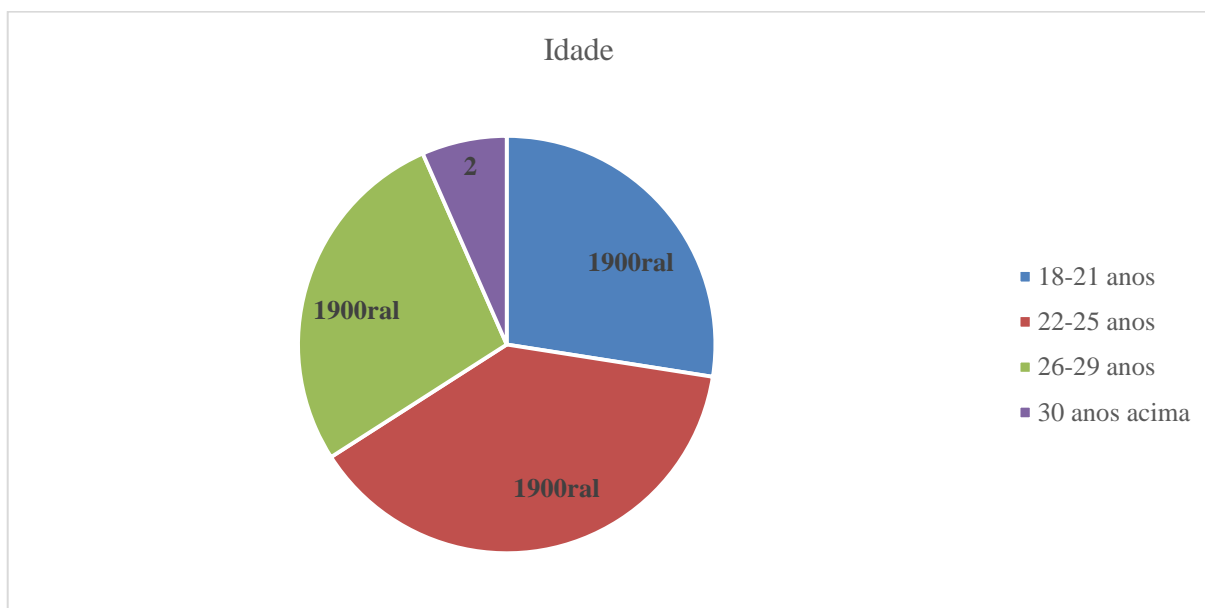
Gráfico 1- Sexo dos entrevistados



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2021.

A idade dos discentes variam dos 18 aos 31 anos, como mostra o gráfico 2.

Gráfico 2- Idade dos entrevistados

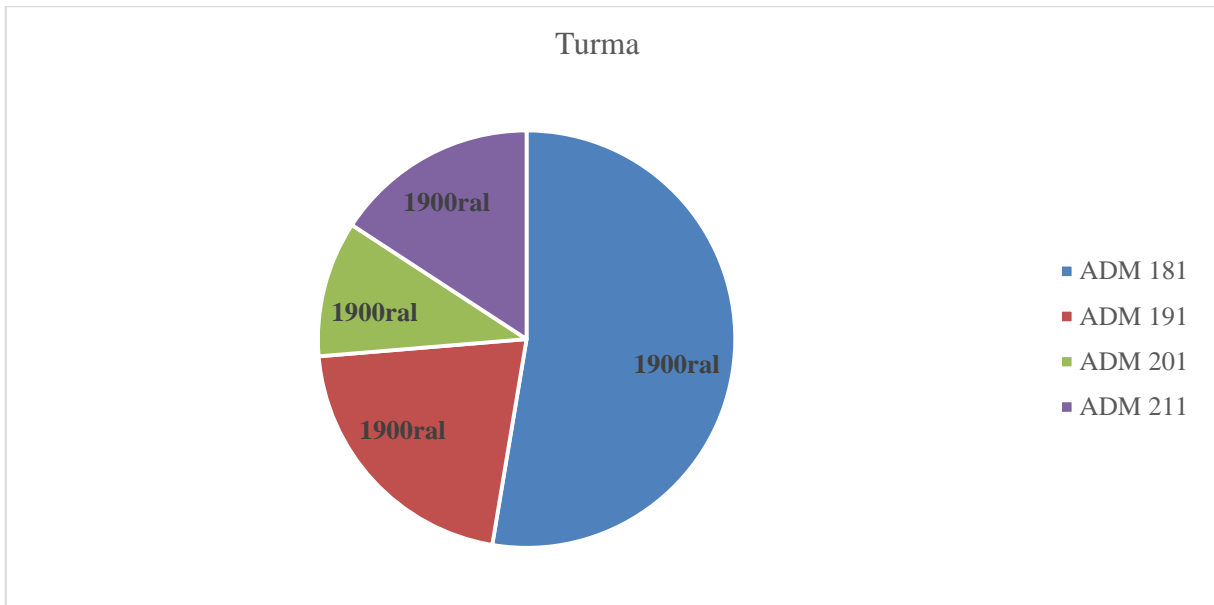


Fonte: Elaborado pelas autoras, 2021.

Ainda segundo os dados do gráfico 2, percebe-se que os entrevistados, em especial os mais jovens, ingressaram na graduação assim que saíram do ensino médio, enfatizando, desse modo, a importância do curso na região. Parte dos participantes mais velhos, no entanto, já haviam feito outros cursos, a outra parte nunca havia tido essa oportunidade.

A seguir, o gráfico 3 apresenta a relação de turmas dos discentes entrevistados.

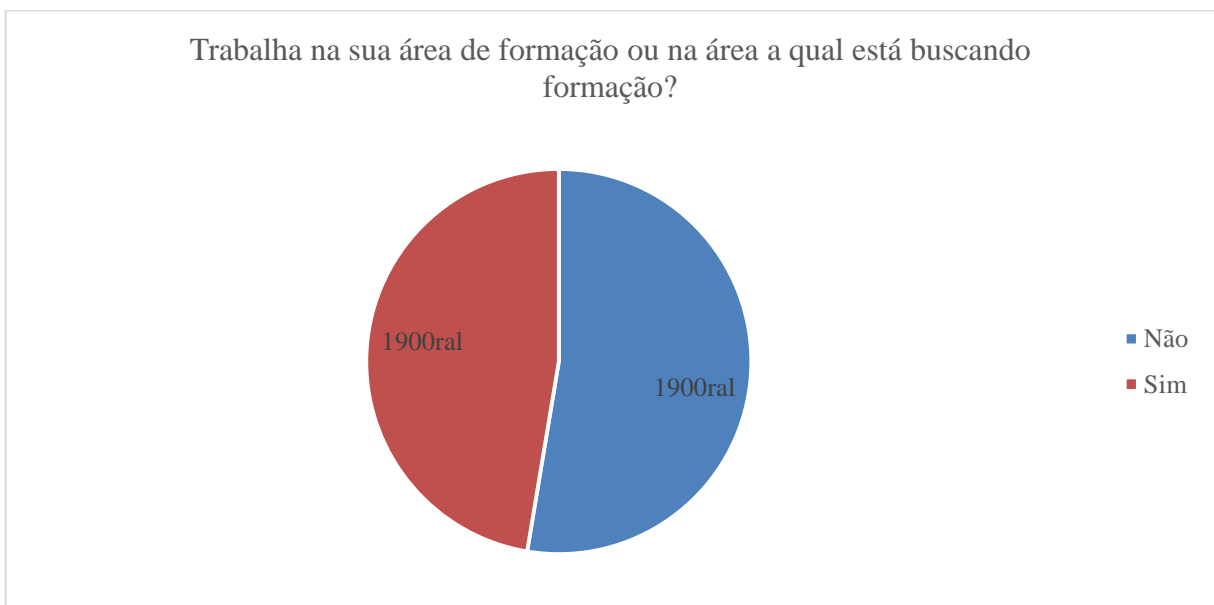
Gráfico 3- Turma dos entrevistados



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2021.

Em relação à atuação na área de formação, 4 dos entrevistados não trabalham no momento, outros 4 atuam na área de formação com carteira assinada. 5 dentre os pesquisados, apesar de estarem na área de formação, atuam como estagiários; portanto, não possuem carteira assinada. Um é empresário, e o restante atua em áreas não relacionadas ao curso, como mostra o gráfico 4.

Gráfico 4- Atuação na área de formação

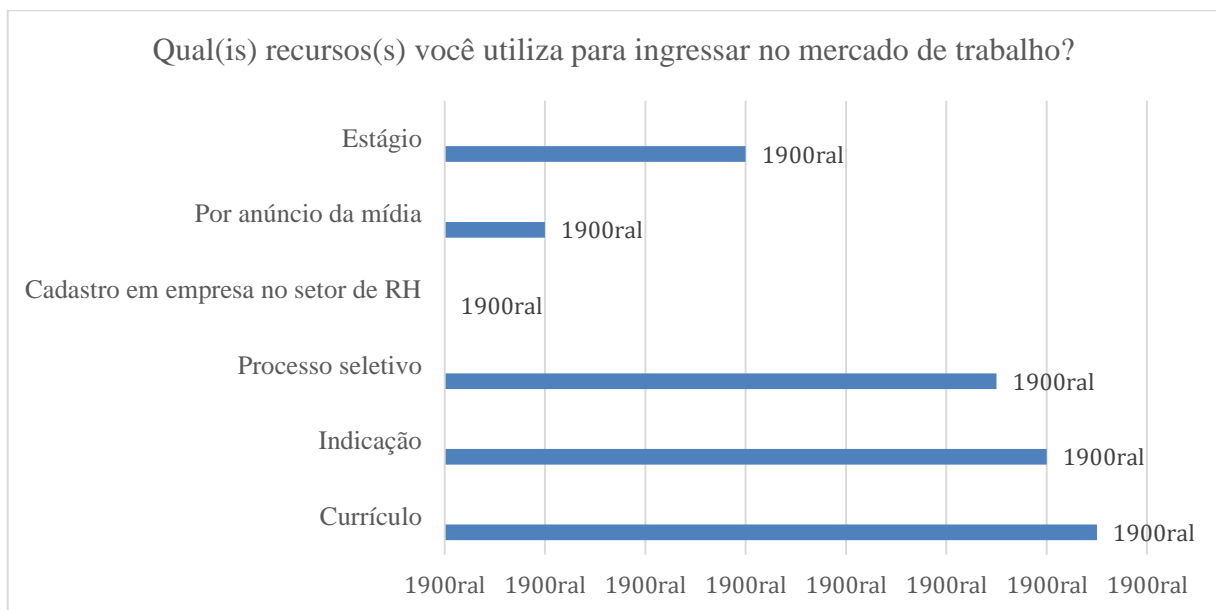


Fonte: Elaborado pelas autoras, 2021.

Essa constatação é preocupante. Primeiro porque haverá muito profissional para um mercado pequeno e ainda muito fechado. Fatalmente esse mercado não absorverá toda a demanda. E, segundo, porque o processo de aprendizagem é mais assertivo quando você aprende a teoria aplicando-a na prática ao mesmo tempo. Entretanto, essa não é a realidade de muitos dos entrevistados.

Aqueles que atualmente trabalham na área estão realizando estágio, seja remunerado ou obrigatório. Os que possuem contrato, em sua maioria, conseguiram promoção após o período de estágio. Sobre os recursos utilizados para a entrada no mercado de trabalho, a maioria argumenta que ela se deu por currículo ou por indicação, como mostra o gráfico 5.

Gráfico 5- Recursos utilizados para a entrada no mercado de trabalho



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2021.

Considerando os dados do gráfico 5, pode-se inferir que a maioria das empresas da região não utiliza processo seletivo para recrutar e selecionar novos colaboradores. Essa informação é preocupante, visto que, o processo seletivo permite conhecer as habilidades e competências dos candidatos e sua postura em relação a diversas situações. Permite ainda a escolha do perfil ideal para a vaga, verificando habilidades, conhecimentos e experiências do possível colaborador.

A série de procedimentos que acontecem no decorrer de um processo seletivo visa contratar o melhor candidato para a vaga demandada (FERREIRA e VARGAS, 2015). Por outro lado, o currículo permite apenas um panorama de características que o candidato apenas diz ter, e prevalece a problemática de que muitas vezes a principal característica

determinante no currículo é a experiência. A entrada no mercado por indicação resulta dizer que, mesmo com um diploma, a indicação permanece sendo um aspecto importante para a contratação.

Uma baixa porcentagem de estágio também é inquietante, haja vista ser a porta de entrada dos universitários no mercado;

Nessa linha, salientam-se os estágios supervisionados em Administração, atividade prática indispensável que, se bem conduzida, constitui uma importante contribuição ao curso e, conseqüentemente, à formação dos estudantes. Porém, também nessa área existem dificuldades (LOPES, p. 199, 2006).

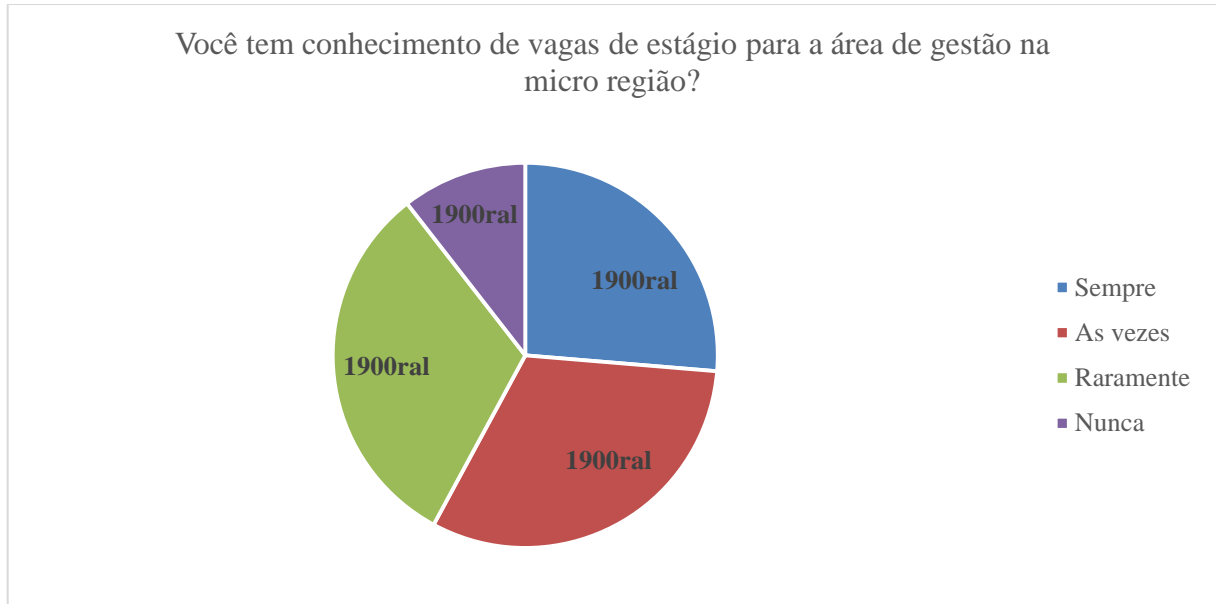
Numa região com diversas agências bancárias como Banco do Brasil, Itáu, Caixa Econômica, Bradesco, Sistema de Cooperativas de Créditos do Brasil (SICOOB) e outras instituições como o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), Supermercados, Itambé, Celulose Nipo-Brasileira (CENIBRA), dentre outras, deveria existir mais oportunidades de estágio. Souza, Amorim e Silva (2011) afirmam que o estágio, seja ele obrigatório ou não, permite uma articulação entre a teoria e a prática que vai possibilitar que os alunos desenvolvam habilidades e experiências necessárias ao futuro exercício da profissão. Melo e Borges (2007) apresentam o estágio como porta de entrada do universitário no mercado de trabalho e que sua ausência pode postergar o ingresso no mercado.

O IFMG, em conjunto com o curso, precisa estruturar o estágio obrigatório de administração. Ele não pode ser visto pelos alunos apenas como uma disciplina obrigatória para obtenção do diploma, mas sim como parte essencial do processo de formação, uma oportunidade de agregar conhecimentos práticos e também como porta de entrada no mercado. Entretanto, entendendo a dificuldade do mercado local, cabe ao IFMG o papel de buscar essa aproximação. Os alunos esperam isso da instituição, uma vez que, nem sempre, é suficiente o aluno “fazer sua parte”. Gondim (2002) aponta que devido à dificuldade de encontrar oportunidades de estágio, outras atividades acabam sendo consideradas na contagem da carga horária, distorcendo a função do estágio e provocando nos discentes um sentimento de que o curso é inferior aos cursos de outras instituições.

Quanto ao conhecimento de vagas de estágio para a área de gestão, parte considerável declara que às vezes ou raramente ficam sabendo da existência dessas vagas, como apresentado no gráfico 6. Isso ocorre porque raramente são abertas vagas específicas para estágio em administração na região. Concernente às pequenas empresas, a maioria delas são empresas familiares, nas quais o gestor é o próprio dono, que não tem o mínimo

conhecimento sobre o que seja um estágio. Já as grandes empresas, com poucas exceções, destinam as vagas à contratação, com exigência de qualificação profissional e experiências prévias.

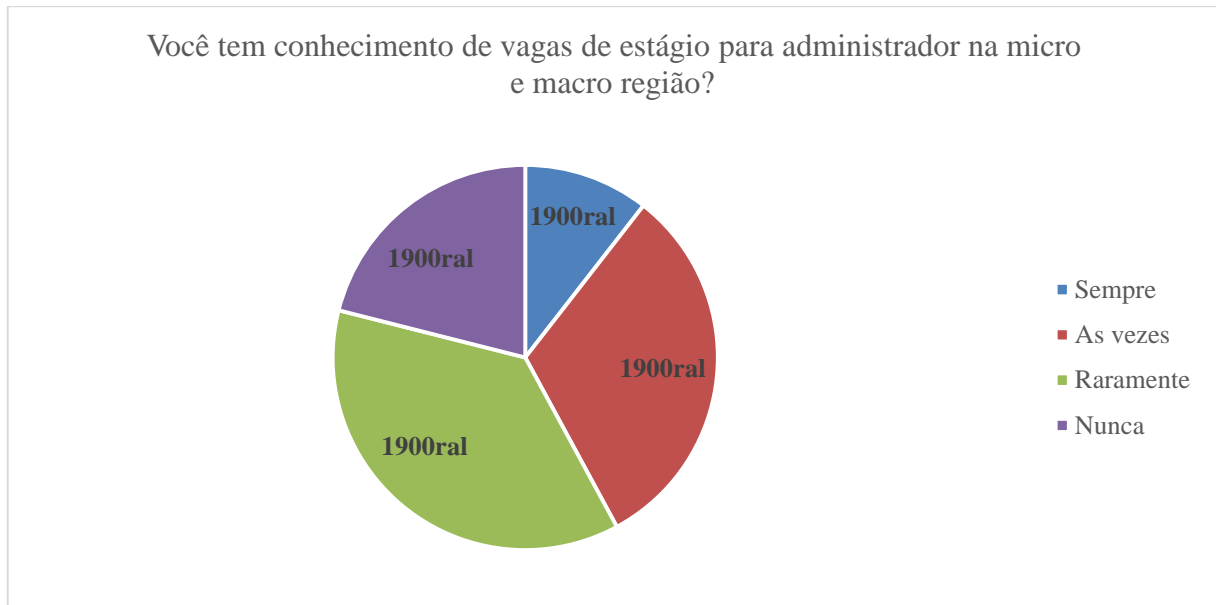
Gráfico 6- Conhecimento de vagas para a área de gestão



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2021.

Nessa mesma perspectiva, os entrevistados raramente, ou apenas às vezes, têm conhecimento de vagas de estágio para administrador, como mostra o gráfico 7. Como possível justificativa, observa-se o fato de a maioria das empresas locais não possuírem o cargo de administrador para ofertar, ainda mais na área de estágio.

Gráfico 7- Conhecimento de vagas para administrador



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2021.

Cerca de 90% dos entrevistados declararam estar dispostos a buscar novas oportunidades de trabalho fora da região, com exceção de apenas um, que almeja trabalhar localmente, com a finalidade de permanecer próximo à sua família. O discente 05, cuja visão de mercado é mais realista, por possuir seu próprio negócio, diz: “pretendo expandir meus negócios e também tenho um tio que tem uma empresa nos Estados Unidos que pretendo oferecer o serviço de administração para ele, serviço de gestão”.

Teixeira (2002) diz que embora atualmente, e cada vez mais, exista a tendência de os jovens permanecerem mais tempo morando com seus pais, a maioria deles opta mais cedo ou mais tarde por se tornar independente. E no contexto, para o recém-formado, soma-se a necessidade à busca do crescimento pessoal e profissional.

Quanto aos que se dispõem a buscar oportunidades fora da região, o principal argumento aponta para as poucas possibilidades de início e construção da carreira, que trazem como consequência a necessidade de mudança para outros locais. Outra razão a se considerar, a graduação, por mais que seja importante, não é suficiente sozinha. Conhecer novos lugares, expandir os horizontes também têm sua importância. É o que relatam os estudantes, conforme fala do Discente 15: "Com certeza novas oportunidades fora da região. Porque em algumas regiões são melhores, melhor para você conhecer pessoas novas [...] você cresce tanto profissionalmente quanto pessoalmente.”

Penso que você buscar conhecimento nunca é demais, e assim, ter uma oportunidade localmente, é uma tendência de você ficar, mas se você vê que vai ser bem melhor ir para outra especialidade, outra região, que isso vai te agregar mais, com certeza eu iria atrás disso, porque não adianta você estudar e ficar também parado numa coisa só, porque senão você fica muito acomodado naquilo ali, e fica estagnado só naquilo para o resto da vida, não faz mais nada (Discente 04).

Argumenta-se ainda que, apesar de elas serem escassas, a área dominante na região é a das agrárias, que normalmente oferta vagas para profissionais de cursos como Agronomia, Engenharia Florestal e Técnico em Agropecuária. Conforme diz o discente 13, “as pessoas que querem trabalhar mais com a área do marketing, com a gestão financeira, da logística, elas têm que estar buscando oportunidades fora”.

Outra questão, mais uma vez ligada ao processo de entrada no mercado local, é o fato de que muitas vezes ela se concretiza por meio de indicação. Reiterando, mesmo com o diploma superior, suas possibilidades são reduzidas. É o que ressaltam os discentes 09 e 06:

Aqui, são empresas pequenas, a maioria do pessoal que trabalha na área administrativa por aqui, não tem nem formação, entram por indicação, então acaba que fica bem difícil, fora também tem mais oportunidades (Discente 09).

Infelizmente na região, na minha área é muito difícil [...] como aqui funciona muito indicação e ultimamente tá muito escasso o serviço na minha área de administração, então eu teria que buscar fora [oportunidades] (Discente 06).

Por um lado, a flexibilidade e a aptidão à mudança são positivas, mostrando maturidade e disposição em lutar pela carreira profissional, o que comprova que o curso de administração está preparando bem os discentes para a realidade. Contudo, não deixa de ser preocupante, haja vista o curso ter sido arquitetado com a finalidade de desenvolver a região. É muito pesaroso que os graduados tenham que deixar sua cidade em busca de oportunidade, sabendo-se nitidamente que a região carece de profissionais na área em que atuam.

Para mitigar a situação, o IFMG precisa tomar iniciativas de divulgação do curso bem como a aplicabilidade e importância do profissional de administração dentro de uma organização. As empresas locais desconhecem suas próprias necessidades quanto a esse profissional, muitas vezes nem sabem identificar as reais causas dos problemas, muito menos resolvê-los. Essa falta de conhecimento gera custos, perda de tempo e retrabalho, além de minimizar o lucro e dificultar o crescimento da empresa. Tudo isso poderia ser evitado, contratando um profissional específico para gerir a empresa.

Questionados sobre as maiores dificuldades para ingresso no mercado local, os posicionamentos predominantes são: poucas oportunidades na região; exigência de

experiências prévias, o que dificilmente existirá no currículo do graduado se ninguém o contratar pela primeira vez e que possui valor superior à formação; contratação por indicação, prática muito comum. A contratação por indicação não é necessariamente um problema, mas não pode ser o único critério utilizado pelas organizações. O discente 06 diz que “aqui [microrregião] é sempre por influência familiar, nunca por uma influência de currículo [...] para te darem oportunidade de algo”. O discente 04 declara:

A maioria das pessoas, elas não dão oportunidade para quem está ingressando agora no mercado de trabalho, alguns até dão, mas você precisa de indicação de alguém, porque você sozinho não consegue. Na região, principalmente na nossa que é mais interior, tudo funciona à base de padrinho, a base de indicação, tem uma vaga aberta, você sabe que você tem conhecimento e competência para ocupar a vaga, mas como ninguém te conhece, eles preferem dar a oportunidade para outra pessoa que eles conhecem (Discente 04).

O discente 01 relata que “geralmente as pessoas querem alguém que já está no mercado, que já tem experiência de anos de empresa.” Complementa, ainda, que outra grande dificuldade é acerca da percepção dos microempreendedores de que a empresa não precisa de um administrador para cuidar das decisões importantes. Outro discente argumenta que:

A maior dificuldade que eu tive foi porque os comerciantes locais não têm uma estrutura, tanto de infraestrutura como financeira para estar contratando um administrador, para estar fazendo as atividades do negócio do dia a dia, visto que a maior parte das empresas da nossa região são pequenas (Discente 13).

O preconceito ainda existente em relação à área de administração é outra dificuldade apontada. “Penso que às vezes existe muito ainda um certo tipo de preconceito com os administradores, sabe, meio que visto como profissão que não precisa dela para ir para frente, como se não precisasse de um administrador numa empresa ou coisa assim” (Discente 12).

Nesse contexto, seriam extremamente importantes ações do CRA, voltadas para a divulgação eficiente da profissão, além da criação e aplicação de diretrizes que distingam e especifiquem a real função dos administradores, não podendo ser substituídos por outros profissionais, como muitos pensam. Sobre isso, em sua pesquisa com grupos focais, Gondim (2002) identificou que os alunos têm dificuldade de delimitar a identidade profissional porque o mercado confunde os papéis profissionais, uma vez que, desconhece a especificidade de cada um, como as atividades de um administrador, por exemplo.

Segundo um dos entrevistados, além da falta de oportunidades, a dificuldade se torna ainda pior para aquelas pessoas acomodadas, que não se empenham à procura de oportunidades, remontando à discussão, apresentada no referencial teórico, quanto ao

processo de transição da universidade para o mercado, que depende também do aluno. Souza, Amorim e Silva (2011), ao realizar uma pesquisa sobre a importância dos estágios nas grades curriculares, salientam que a participação em atividades extracurriculares reforça o aprendizado. Compreende-se então que o aluno não pode resolver os problemas externos que transcendem sua capacidade, porém, há iniciativas que cabem unicamente a ele.

Para outro participante desta pesquisa, além da falta de oportunidades, adaptar-se à realidade do mercado após ingressar-se nele representa mais uma dificuldade a ser superada, sendo que, às vezes, é preciso ir contra valores e princípios, em virtude da atividade exercida. Sobre isso ele descreve:

Julgo que a maior dificuldade é a gente se adaptar à realidade do mercado de trabalho. Porque é tipo assim, eu sou cheia de princípios, não sou aquele tipo de pessoa que vai fazer você comprar uma coisa se eu não vejo benefício naquilo para você, se não tem para mim, não tem porque eu querer que para você tenha. Entretanto no mercado de trabalho não é assim, você precisa sustentar, vender o seu peixe e outra pessoa vai ter que gastar o dinheiro dela para comprar ele, então minha maior dificuldade é processar isso, que nem tudo aquilo que é ruim para mim, vai ser ruim para outra pessoa (Discente 02).

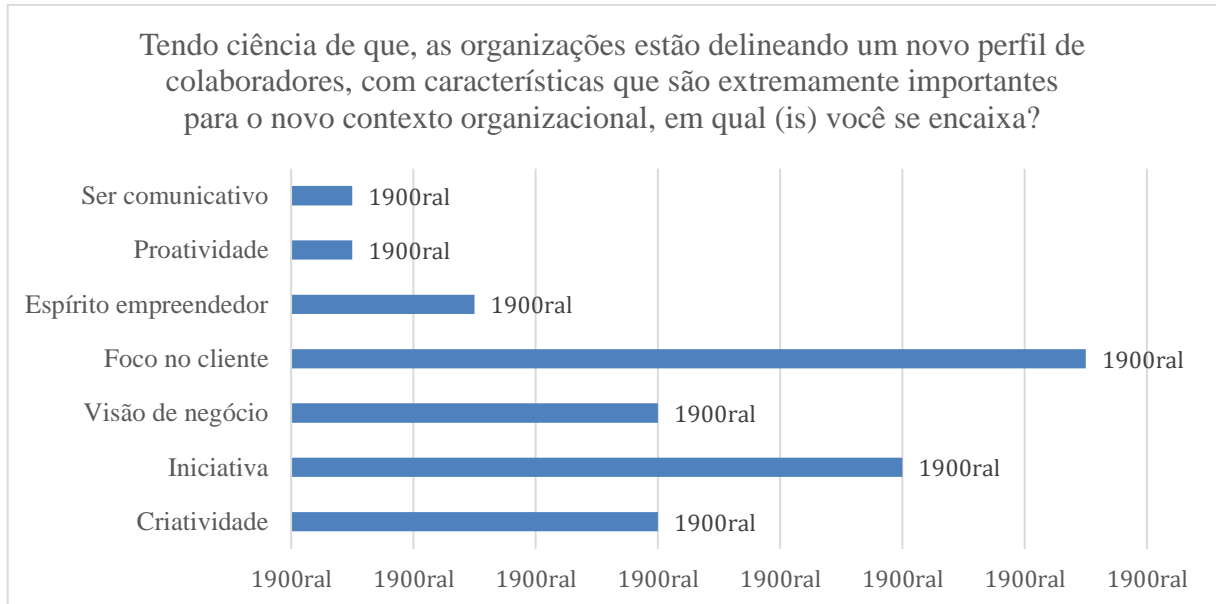
Tal fala remete a um questionamento pertinente. Entende-se que cada pessoa possui um conjunto de habilidades e características, que determinam em quais áreas ou atividades, possui maior afinidade. Se o entrevistado não consegue vender um “peixe” que não compraria, talvez ele nem devesse estar ocupando o papel de vendedor desse “peixe”.

É muito comum nas organizações, pessoas não terem desempenho satisfatório na execução de suas atividades por falta de perfil condizente à vaga que ocupam. Retoma-se então a discussão sobre a importância de processos seletivos que identifiquem a pessoa certa para cada vaga. Lamentavelmente, como já discutido, as empresas regionais raramente utilizam esse método, resultando na contratação de pessoas que ocuparão cargos para os quais não possuem perfil. O mercado precisa das particularidades de cada um, porém, é preciso identificar corretamente a exigência da vaga, bem como o perfil profissional do candidato. Caso isso não seja feito antes da contratação, é ideal que a empresa execute, posteriormente, a realocação do contratado.

A realocação gera custos para a empresa, principalmente perda de tempo, levando em consideração que, em alguns casos, é preciso rever a estrutura hierárquica de cargos. É necessário que a equipe de gestão de pessoas faça análises e pesquisas para identificar como devem ser orquestradas as realocações, que podem incorrer também em gastos financeiros, com reajuste salarial ou mesmo com pesquisas. No entanto, são custos necessários e que provavelmente serão supridos, uma vez que colaboradores satisfeitos estão relacionados diretamente a desempenhos mais satisfatórios para as organizações.

Quanto às características pessoais num contexto organizacional, as respostas variaram, como mostra o gráfico 8.

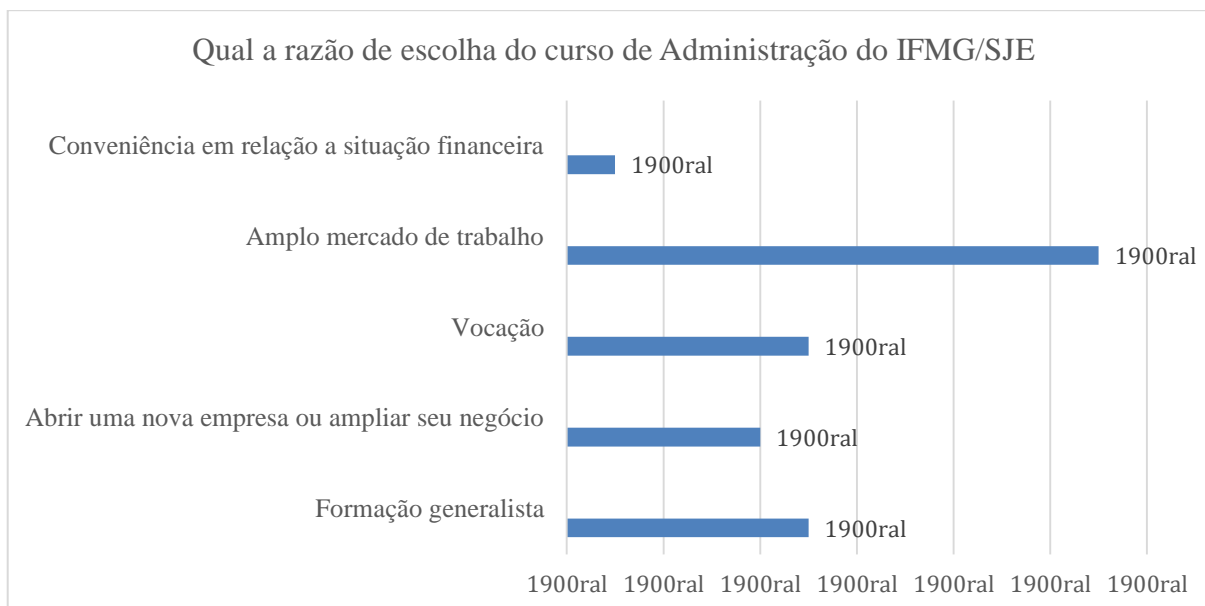
Gráfico 8- Características pessoais num contexto organizacional



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2021.

Quanto à razão de escolha do curso, prevalece o amplo mercado de trabalho, como mostra o gráfico 9. Aqui tem-se mais um motivo de preocupação, subentende-se que a escolha do curso não se deu em função da profissão em si, mas sim pelo fato de oferecer mais opções / chances de trabalho. Entende-se que as pessoas são mais eficientes quando trabalham por paixão, e não por conveniência.

Gráfico 9- Razão da escolha do curso de Administração



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2021.

O gráfico 9 mostra que, além da escolha pelo amplo mercado de trabalho, alguns escolheram o curso por vocação, ou seja, por se sentirem naturalmente atraídos pela área, conforme seus desejos, preferências ou por sentirem especialmente adequadas, qualificadas. Essas pessoas tendem a ser bem mais eficientes e até mais felizes cursando, e posteriormente atuando nesse mercado porque têm afinidade com a futura profissão, identificando-se com elas.

Houve unanimidade entre os entrevistados quando se trata do fato de que eles não tinham o conhecimento que possuem hoje em relação ao mercado de trabalho. E, mesmo aqueles que já possuíam certa noção, só obtiveram uma percepção mais bem definida no decorrer do curso. Essa questão está diretamente ligada à idade dos entrevistados e ocorre da seguinte forma: muitos alunos que encerraram o ensino médio ingressando-se imediatamente no curso superior, não tendo contato com o mercado. Outros, apesar de mais velhos, em virtude do mercado local, não tiveram oportunidade de atuar concernente à administração. O Discente 02 argumenta ter uma visão limitada do mercado de trabalho dos profissionais de administração, especificamente: “Não, não tinha ideia que era essa pressão. Era toda iludida e romantizada, até mesmo com serviços bancários, por exemplo.”

Assim também, o discente 17 diz que “não fazia ideia de que apesar de ter tantas oportunidades, de abrir portas para outras áreas, que fosse tão concorrido também.” Outro deles comenta:

Eu achei que a nossa região estava mais aberta a ter mais pessoas consultoras, as pessoas que tinham ideias mais inovadoras para aumentar o alcance dos negócios, aumentar a visibilidade, aumentar o mercado de participação desses negócios e, infelizmente percebi que isso não é tão forte ainda aqui na nossa região (Discente 13).

Apesar de a maioria não trabalhar, ou trabalhar em área distinta daquela na qual vai se formar, o diferencial que lhes permitiu a entrada no mercado foram o fato de não ser acomodado, foco, persistência, proatividade, iniciativa, habilidades com pacote *office*, ou mesmo a graduação em ensino superior, que coloca você mais próximo do mercado. Na visão do discente 13, o que mais facilitou a sua entrada no mercado foi o próprio IFMG, “porque se eu não estivesse no curso de Administração, eu não estaria trabalhando [...] me favoreceu referências, porque foi por indicação.”. Já o discente 06 enfatiza que suas experiências anteriores fizeram a diferença, promovendo a sua entrada no mercado:

A questão da idade influenciou porque já trabalhei em outras empresas privadas, já tive pequenos empregos em que trabalhava com a parte administrativa, pouco, mas trabalhava [...] além do foco, da iniciativa, do domínio na informática, ter um espírito de querer crescer junto e garra em buscar em pequenas coisas, grandes oportunidades (Discente 06).

Os que trabalham na área concordam possuir e pôr em práticas competências do administrador, como trabalho em equipe, gestão de pessoas, logística e organização é primordial, tais como:

A proatividade, a visão de negócio, avaliar se realmente aquilo que nós fazemos está trazendo valor para a organização, o foco na redução dos custos, principalmente nesse momento que nós estamos de pandemia (Discente 13).

Questionados sobre o que planejam fazer quando se graduarem, alguns dizem não pensar nisso ainda, dada a incerteza do futuro. Outros, pelo contrário, almejam continuar estudando, aperfeiçoando em alguma área específica da administração ou ingressar-se numa pós-graduação. Existem também aqueles que desejam conseguir uma boa colocação no mercado, entrar numa empresa na qual tenham possibilidade de crescimento. A maioria dos que já trabalham na área de formação desejam continuar nos trabalhos atuais. Apenas um dos discentes almeja sair da área de administração e seguir em outra profissão. Por fim, há ainda os que planejam prestar concurso público.

Tratando-se do sentimento ao se refletir acerca do futuro profissional, as opiniões também variam. Remetendo-nos à tendência que já foi apresentada, os graduandos que já estão no final do curso e que ainda não conseguiram oportunidades no mercado estão mais apreensivos quanto ao futuro. “Me sinto preocupado pela falta de oportunidades.”, diz o discente 10. Reforçando essa tendência, o discente 09 diz que “principalmente agora, nesse

período pós-pandemia, é incerteza, não sabemos ainda como que vai ficar as coisas, o que vai acontecer com o mercado a partir de agora”. O discente 02 expressa:

Medo, assim, se eu pensar no meu futuro profissional, na verdade, é medo mesmo, uma insegurança de não conseguir me encontrar na minha profissão, tipo, fazer aquilo que eu amo, acordar pra fazer aquilo que eu amo, ter uma motivação, tenho medo de perder isso com o tempo (Discente 02).

No contexto de uma nova configuração do mercado, o emprego aparece como fator determinante em relação ao pessimismo, uma vez que, sem perspectivas de inserção no mercado, os jovens deixam de acreditar no trabalho como fator de mobilidade e ascensão social (SILVA; IAZBECK, 2008).

Em contrapartida, os graduandos de menor faixa etária, e os que já conseguiram oportunidades de trabalho, sentem-se mais seguros. Um deles argumenta: “eu penso em coisas boas, sabe, tinha uma vocação mesmo para seguir essa área, então penso que vou me dar bem nesse ramo porque é uma coisa que já gosto de fazer, e sempre quis isso, vejo que vou me dar bem” (Discente 12).

Já a aluna do 8º período, cuja fala está transcrita abaixo, que já se inseriu no mercado trabalhando em uma grande empresa, argumenta:

Quando eu penso no meu futuro profissional, penso que estou começando a me realizar no meu sentido profissional agora, acho que tenho muito a melhorar e a desenvolver ainda pela frente (Discente 04).

Ainda nessa perspectiva de anseios ocupacionais, outro discente, também do 8º período, alega:

Eu penso no meu futuro profissional como algo muito promissor, visto que eu comecei uma jornada profissional muito cedo, e isso faz com que eu tenha um ganho de experiência maior do que os meus outros colegas de turma (Discente 13).

Os participantes da pesquisa foram questionados ainda sobre as expectativas que possuíam no começo do curso em contraste àquelas que visualizam no presente. A maioria concorda sobre o fato de que ocorreram mudanças. Alguns descrevem mudanças em relação ao curso, quanto à visão limitada que possuíam a seu respeito, percebendo que sua abrangência é muito maior do que imaginavam. Um dos entrevistados diz que é um choque de realidade. Outros salientam ainda que, ao entrar no mercado e começar a aplicar os conhecimentos adquiridos, tudo fica mais fácil.

Quanto ao mercado de trabalho, a tendência continua. Os entrevistados, que já se encontram na fase de conclusão da graduação, descrevem que as expectativas já não são tão positivas quanto costumavam ser. “Estou mais desanimado pela falta de oportunidades na região (Discente 10).” O discente 07 diz, “agora eu vejo ser difícil e que, no mesmo tempo

que nós temos muitas oportunidades, muitas pessoas formam e ficam sem trabalhar na área, e vão trabalhar em outra área.” No que tange à mudança, a opinião continua a mesma para esse discente: “mudou muito [...] que antes era essa ideia de ser muito bom, muito fácil, de ter um leque de oportunidades que tanto falam, e não, quando você está dentro, faz mais parte, você vê que é concorrido, é difícil.” (Discente 17). Ainda na mesma temática, o discente 02 expõe: “Nossa, várias, eu tinha altas expectativas e hoje em dia eu não tenho nenhuma. A realidade é outra, eu achei que era um mercado de trabalho menos assassino, menos predatório. É cada um para si e ninguém para ninguém”.

Essa frustração é justificável, considerando que, como Teixeira e Gomes (2007) concluíram nas suas pesquisas, está ocorrendo uma diminuição na expectativa dos universitários por emprego, isso porque o diploma não garante colocação no mercado. Os jovens ingressam na universidade com a falsa ilusão de que sua dedicação e esforço abrirão portas. Quando o aluno começa a perceber que não vai acontecer exatamente como planejou, a frustração é apenas consequência. Conforme analisado, os dados mostram que conseguir ser contratado no mercado local é verdadeiramente difícil.

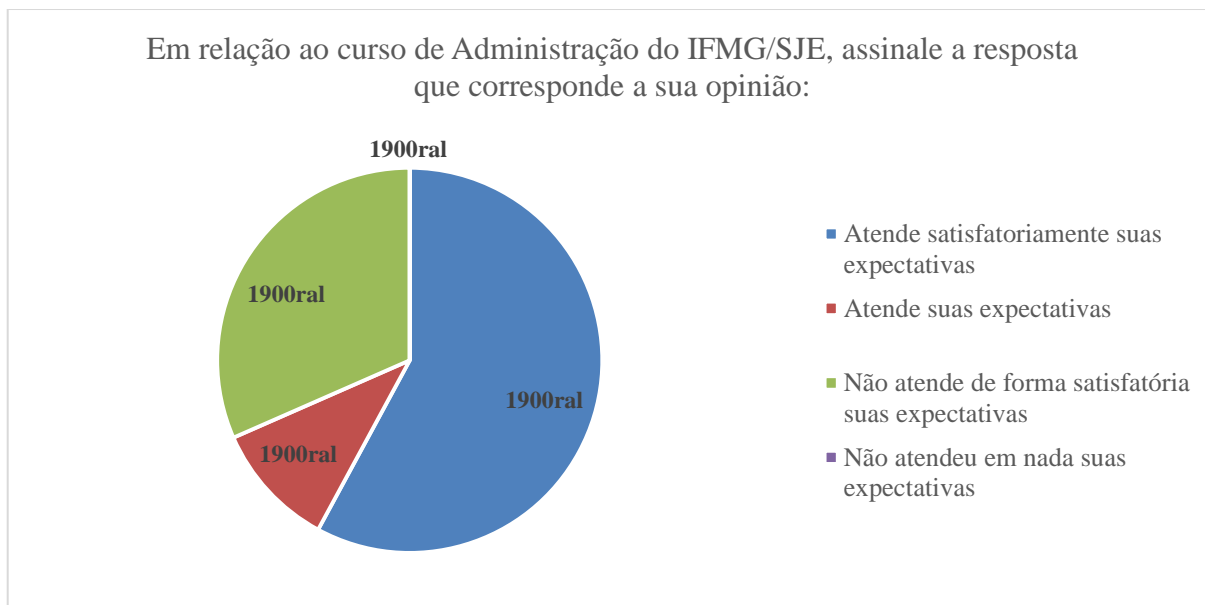
Entretanto, os alunos que ainda estão no início da jornada são mais positivos: “eu vi uma expansão maior da atuação do administrador para vários setores que eu não imaginava.” (Discente 05). Observação de um dos alunos:

Percebo muita diferença, é muito diferente, eu fico falando sempre que é tipo um choque de realidade que nós temos, tipo antes e depois, sabe, muda muita coisa [...] Estou com uma animação que só Deus (Discente 12).

Isso é compreensível, visto que os discentes recém-ingressados na faculdade conhecem muito pouco da profissão e do mercado. São envolvidos pela empolgação e sentem-se motivados com a nova experiência de vida. Contudo, já aqueles que estão em fase de conclusão se sentem desgastados, cansados e provavelmente frustrados em face das rejeições do mercado. Soma-se a isso também a pandemia da Covid-19, que tem dificultado ainda mais as oportunidades de negócio e emprego.

Em sua maioria, os discentes afirmam que o curso de Administração do IFMG/SJE atende suas expectativas, mas não de forma satisfatória, como mostra o gráfico 10. Aqueles para os quais o desempenho do curso é insatisfatório em relação às suas expectativas se enquadram nos períodos finais; reforçando, portanto, a ideia do parágrafo anterior.

Gráfico 10- Expectativas em relação ao curso



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2021.

Os discentes dos períodos iniciais, até o 4º período especificamente, são os mais satisfeitos com os cursos, o que é justificável porque ainda não conhecem o contexto geral, ou simplesmente porque não se encontram em estado de apreensão tão elevado quanto os que já estão em fase final de formação. É importante destacar também que os alunos dos períodos iniciais, ingressaram no curso durante o período de pandemia, ou seja, iniciaram suas aulas de forma remota e não sentiram o impacto da mudança da modalidade presencial para a remota. Situação essa que gerou desânimo e frustração para os discentes dos períodos finais.

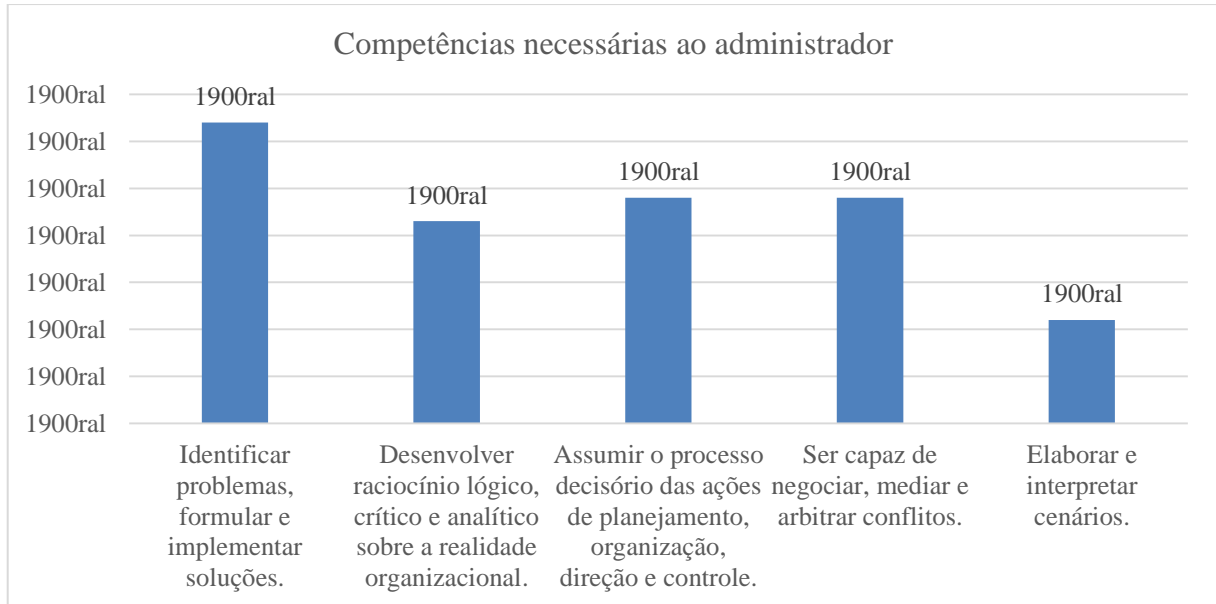
Os insatisfeitos ainda estão submetidos à pressão existente quando da conclusão de um curso superior, em especial o 8º período, que desde o início da graduação, por fazer parte da primeira turma, passaram pelo constante processo de mudanças, tais como, rotatividade de professores e, até mesmo, falta de docentes específicos para algumas disciplinas; bem como em relação ao regulamento de estágio obrigatório, que sofreu alterações devido às dificuldades que apresentava para os graduandos, como o limite de horas permitidas por período.

Nesta seção, solicitou-se aos entrevistados que dessem nota de 1 a 5, em que 5 é o grau de maior importância para as competências, identidade, habilidades e comportamentos necessários ao administrador. Para critério de análise, calculou-se a média aritmética das notas fornecidas pelos entrevistados, como demonstram os gráficos.

Em relação às competências necessárias ao administrador, obtiveram as médias mais altas: “identificar problemas, formular e implementar soluções, “ser capaz de negociar,

mediar e arbitrar conflitos” e “assumir o processo decisório das ações de planejamento, organização, direção e controle”, apresentadas no gráfico 11:

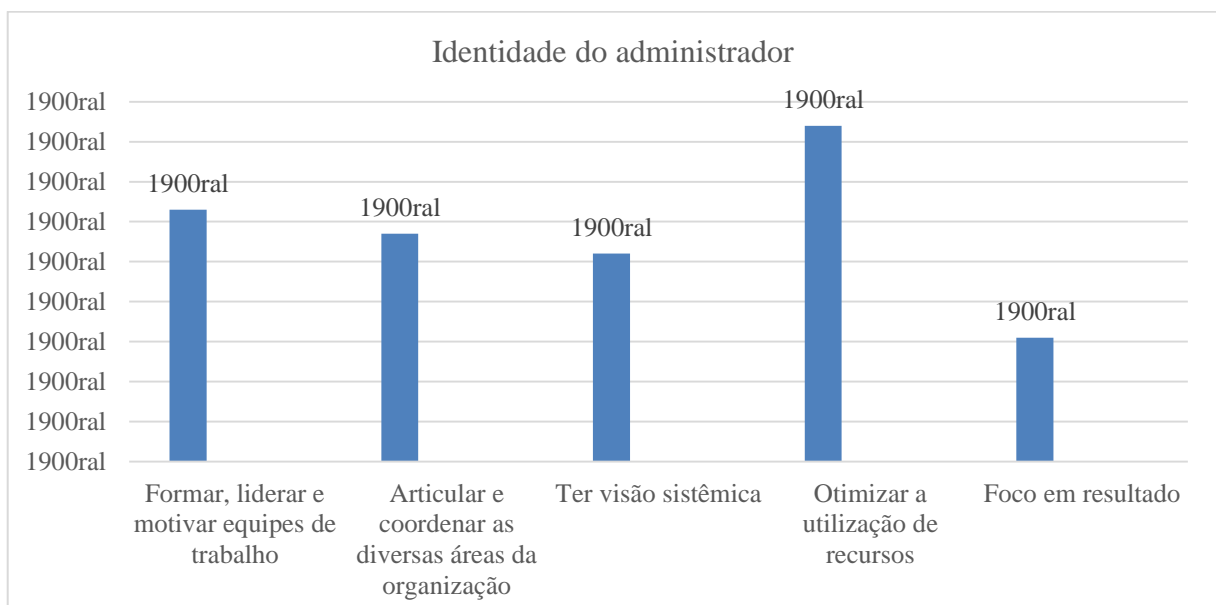
Gráfico 11- Competências necessárias ao administrador



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2021.

Quanto à identidade do administrador, as competências: “otimizar a utilização de recursos” e “formar, liderar e motivar equipes de trabalho” foram as mais bem pontuadas.

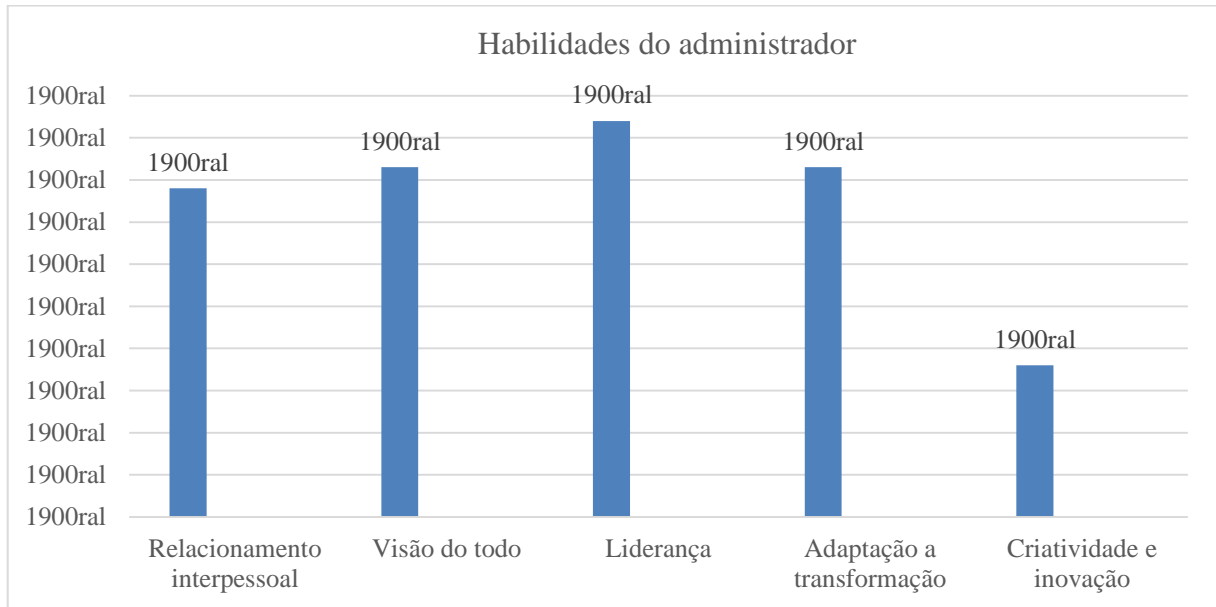
Gráfico 12- Identidade do administrador



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2021.

Quanto às habilidades necessárias ao administrador, os entrevistados consideram “liderança”, “adaptação à transformação” e “visão do todo” como mais importantes, atribuindo, portanto, maiores notas a elas.

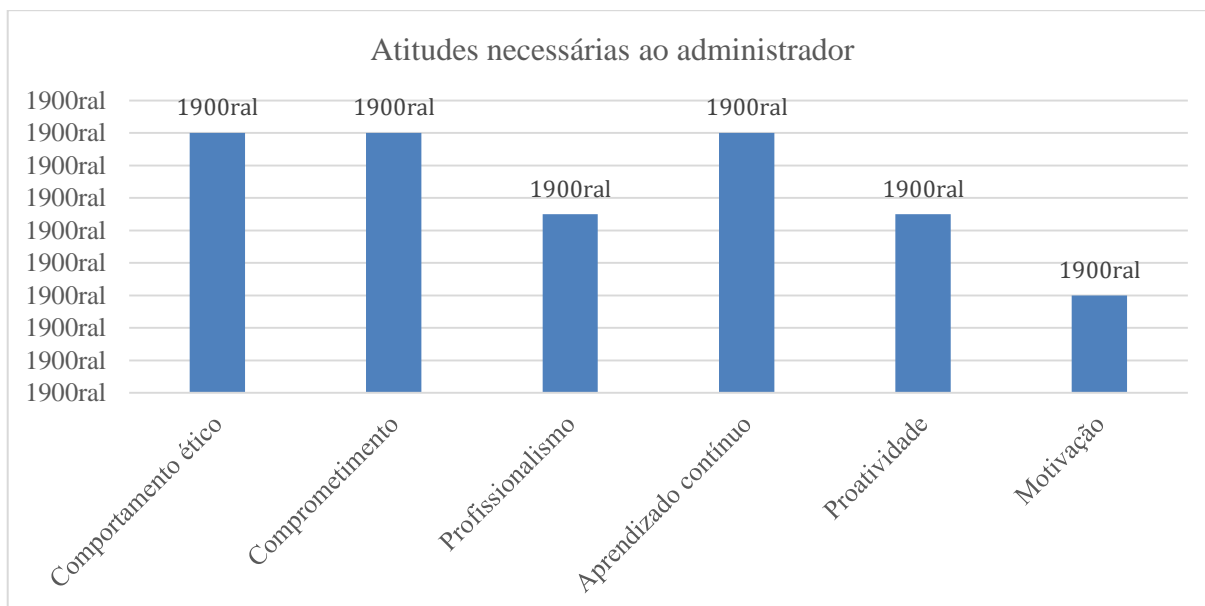
Gráfico 13- Habilidades do administrador



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2021.

No que diz respeito às atitudes necessárias ao administrador, todas as competências figuram em posições importantes. Todavia, atribuiu-se médias mais elevadas para o “comportamento ético”, o “comprometimento” e o “aprendizado contínuo”.

Gráfico 14- Atitudes necessárias ao administrador

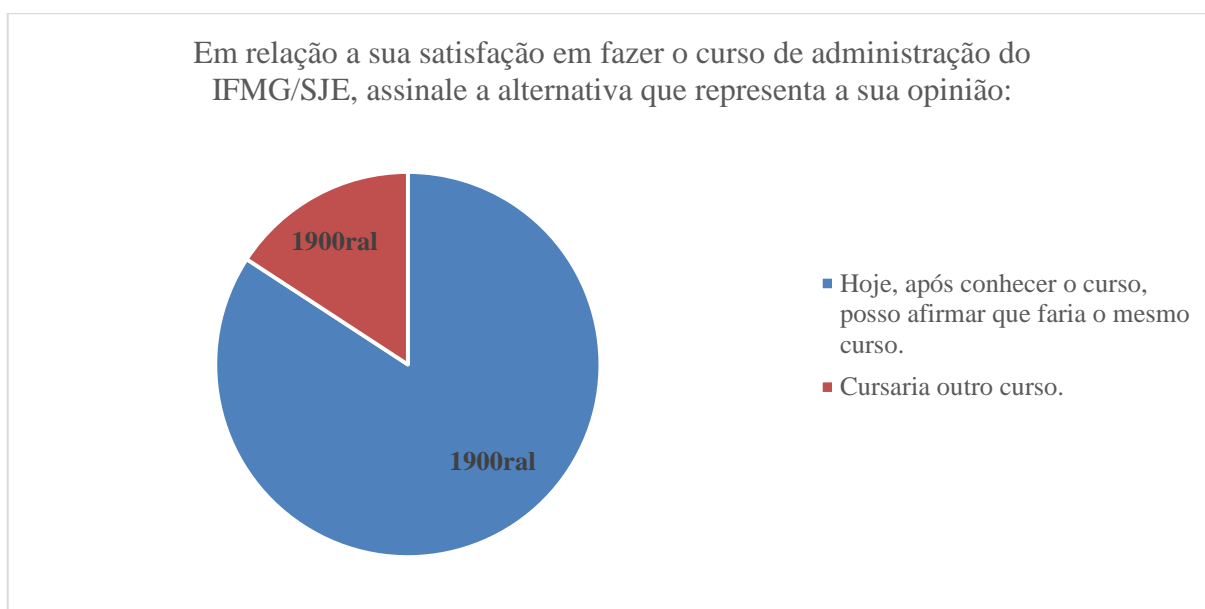


Fonte: Elaborado pelas autoras, 2021.

É positiva a constatação de que a maior parte dos alunos pesquisados optariam por cursar administração, se tivessem que escolher qual graduação cursar neste momento, como mostra o gráfico 15. Uma das razões para tal comportamento, mesmo mediante de algumas insatisfações relacionadas ao curso, concerne à comodidade, localizado em local de fácil acesso geográfico para os estudantes da região e para os que são de regiões próximas. Outra questão preponderante é em relação à nota de corte do curso de administração do IFMG, que é mais baixa não apenas que outras graduações como medicina e direito, mas também inferior à nota de acesso à mesma graduação ofertada em outras regiões.

Ademais, deve-se levar em consideração a condição financeira dos discentes, visto que o custo de vida na região é baixo, quando comparado com outras regiões, além disso, a instituição oferece oportunidades, como exemplo, as bolsas de estudo, contribuindo assim para a permanência no curso. Aqueles que alegaram estar dispostos a escolher outra graduação deixaram claro que o motivo é a afinidade por outras áreas e não por questões especificamente relacionadas ao curso de administração do IFMG/SJE.

Gráfico 15- Satisfação em fazer o curso de administração do IFMG/SJE



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2021.

Em relação à formação em administração oferecida pelo IFMG, os entrevistados apresentaram pontos fortes e pontos fracos. Analisando os pontos positivos, a maioria dos graduandos apontam o grupo de funcionários e docentes, com professores que possuem boa formação, e cujo trabalho incentiva sobremaneira os alunos por meio de atividades que simulam a realidade, ajudando-os a superar as dificuldades. Outro item importante para eles diz respeito à grade curricular, por englobar várias áreas. Como se ouviu com certa frequência nos relatos, ela contempla “um pouco de tudo” aquilo com que os futuros profissionais se depararão quando estiverem exercendo sua atuação no mercado de trabalho. Além disso, a existência de minicursos e palestras ofertados aos discentes, complementam sua formação e ainda aumentam o leque de oportunidades nesta região escassa de administradores.

Outra questão também positivamente avaliada direciona-se à estrutura e gestão do *Campus*, que possui programas que oferecem bolsas de custeio e ajuda financeira aos alunos em desvantagem quanto à situação financeira; o *status* da instituição, que possui um histórico na região, sendo reconhecida e respeitada pela sociedade, além, é claro, a divulgação de oportunidades e parcerias com empresas.

Concernente aos pontos fracos, vários entrevistados discutem que o curso é muito teórico e deixa a desejar, quando se pensa em atividades práticas ou simulação de realidade. "Na minha opinião, faltaram mais atividades práticas, foi muita teoria e faltou talvez, a gente pode visualizar isso mais no dia a dia, atividades mais práticas" (Discente 09).

Eu ainda sinto falta da questão administrativa mesmo, tentar colocar a gente em prática mesmo em gincanas, feiras [...] isso sendo um trabalho interdisciplinar, o que seria, por exemplo, o TICEM [Trabalho Interdisciplinar de Cultura Empreendedora] na forma escrita, ser um TICEM mais em prática[...]. Ser [um curso] mais dinâmico. (Discente 19).

[...] tem alguns pontos, por exemplo, poderia ter mais visitas técnicas, colocar o aluno em contato mais direto com as organizações, com a área de atuação mesmo. Ter mais prática. Ter um contato com a área de atuação do administrador, mas isso é até compreensível, porque eu, particularmente, sei dos cortes de gastos que estão tendo principalmente na gestão da educação, isso pode dificultar, pode ser um fator que impossibilite isso, mas eu acho que se tem um ponto fraco, poderia ser isso. (Discente 18).

Além do corte de verbas, cabe destacar aqui que, em virtude da pandemia, a graduação ocorreu na modalidade presencial apenas durante seus dois primeiros anos. Sendo assim, não se pode dizer que a culpa é necessariamente da gestão do curso. Apesar disso, não se deve desconsiderar que a prática é de extrema importância no processo ensino-aprendizagem. Como aborda Lopes (2006) e várias pesquisas, existe um gargalo entre a teoria e a prática nas grades curriculares de cursos superiores em administração. A pesquisa de Teixeira e Gomes (2007) mostra que "os entrevistados valorizaram muito as atividades práticas para a formação profissional, enfatizando a insuficiência desse tipo de atividade nos currículos" (TEIXEIRA e GOMES, p. 52, 2007). Já Queiroga *et al.* (2007), em seu estudo, também aponta dois pontos fracos: o número reduzido de atividades extracurriculares e a falta de projetos que mostrem a realidade do mercado.

Torna-se necessário que a Instituição esteja sempre atenta às constantes mudanças e também em relação às novas exigências profissionais requisitadas pelo mercado de trabalho, gerando diretrizes que deem suporte aos discentes. Sobretudo para o administrador, que tem como papel primordial garantir que as organizações estejam em contínuo crescimento. Portanto, é importante que os graduandos estejam aptos para cumprir o exercício da profissão, pois "é a partir das experiências adquiridas ao longo do processo que se despertam as competências exigidas para o bom desempenho da carreira que vão seguir e ao cargo que querem ocupar (RABAGLIO, 2008)". Logo, uma proposta a se considerar seria oferecer oportunidades que potencializem o desenvolvimento acadêmico e intelectual, por intermédio de projetos científicos de pesquisa e extensão, visitas técnicas, jogos empresariais, dentre outros.

No tocante ao Ensino Remoto Emergencial (ERE), alguns discentes informam que o curso deixou a desejar: "Com o ERE, faltou a administração ouvir mais os alunos, porque a maioria não queria ensino a distância por medo de prejudicar a qualidade da formação." (Discente 19). Segundo o discente 13, ainda que seu quadro funcional possua excelentes

profissionais da área, o número de professores foi caracterizado como pequeno para atender à demanda existente. É possível observar também, figurando como opinião geral dos alunos, quando são abordadas as questões sobre a comunicação, ou falta dela, e o desempenho de alguns: “O curso tem ótimos professores [...] mas eu acho que o que deixou a desejar muito é a organização dos professores.” (Discente 19).

Falta de estrutura para nós administradores, talvez um Datashow funcionando melhor, que alguns não funcionam, quantas vezes tivemos que trocar de sala e até mesmo de prédio com alguns eventos que aconteciam lá [prédio 1- prédio principal do curso de Administração] (Discente 19).

Os professores são muito bons, mas eu acho que são muito poucos professores para muitas disciplinas e muitos eventos que tem do curso de administração. Deveria ter mais professores no nosso curso para não sobrecarregar tanto os professores que já tem (Discente 04).

Entende-se que o quadro de professores é uma questão específica que demanda gestão e política, porém, quanto ao desempenho dos profissionais docentes, é preciso que sejam tomadas medidas. Como ressalta Souza, Amorim e Silva (2011), “uma boa formação interdisciplinar dos alunos, requer também uma boa formação dos professores”, que nem sempre é encontrada. Zinser (2003) também defende que o treinamento e desenvolvimento dos professores reflete na melhoria das habilidades e comportamentos dos discentes.

Além disso, conforme demonstrado por meio dos dados da pesquisa, a formação dos docentes não é suficiente. Os professores precisam de habilidades e competências muito além de conhecimentos das disciplinas, como organização, eficiência, empatia. Se querem formar um administrador responsável, comprometido e ético, a principal metodologia de ensino deve ser o exemplo em sala de aula. Arendt (1996) descreve três características básicas ao exercício do docente: paixão, experiência e talento. Logo, um mestrado, doutorado ou PhD no currículo, não é suficiente.

Outro ponto fraco descrito está relacionado ao Projeto Pedagógico do Curso (PPC), que apresenta alguns gargalos como, por exemplo, os critérios do estágio obrigatório. Em complemento a isso, outra fragilidade identificada na presente pesquisa diz respeito especificamente à estrutura do curso de administração.

Por sermos os primeiros, acredito que as pessoas que estão se formando agora não têm uma maior capacidade de ter uma formação tão boa quanto, por exemplo, de uma faculdade que já tem o curso a muitos anos como, por exemplo, a Administração da UFMG (Discente 01).

Poderiam pegar mais a questão da informática e não passar tão por cima, porque hoje num mundo informatizado que a gente vive a gente precisa muito mais daquelas planilhas que a gente passa correndo do que de uma filosofia, sociologia (Discente 19).

Como apresentado pelo discente 19, é importante o estudo e aplicação de tecnologias e conhecimentos de informática dentro da sala de aula, no entanto, ressalta-se que os conhecimentos de filosofia e sociologia citados pelo discente, não são menos importantes. Logo, todos devem ser trabalhados de igual modo, a fim de que não haja defasagem em nenhum desses conteúdos.

Opina ainda outro discente:

O que deu para perceber, talvez não seja tão justo porque somos a primeira turma, mas alguns pontos desconexos na organização das grades das matérias e algumas desorganizações nas matérias no conteúdo das disciplinas lecionadas (Discente 16).

O argumento acima é válido e merece ênfase, porque, como o curso ainda é recente no IFMG/SJE, existem muitas lacunas e gargalos que precisam ser solucionadas.

Todos os entrevistados dizem não conhecer nenhuma ação do Conselho Federal de Administração (CFA) e afirmam ainda conhecer apenas as palestras e um evento realizado no *campus*, o circuito mineiro, realizado por ele. O que reforça a impressão de escassez de atuação do CFA e CRA, órgãos que foram criados para registrar e fiscalizar o exercício legal da profissão. Todavia, o conhecimento mais extenso que os discentes têm desses órgãos refere-se às palestras que, a propósito, os entrevistados consideram de suma importância, pois agregam conhecimentos ao abordar diversos temas e tendências do mercado atual. Entretanto, os cursos de administração carecem de apoio direto desses órgãos.

A transição dos graduandos para o mercado de trabalho, ou mesmo sua carreira profissional após finalizado o curso, deveria ser uma preocupação desses órgãos. Precisam cumprir seu papel de órgãos supervisores para valorização da profissão, que ainda hoje não é tão reconhecida como deveria. Uma quantidade enorme de recursos é direcionada a esses órgãos, e infelizmente os benefícios advindos disso não estão contemplando os discentes de forma eficiente.

Sobre o papel do IFMG, todos reconhecem que a Instituição exerce ação fundamental na transição dos discentes para o mercado de trabalho. O curso atua como intermediador e facilitador, ligando os estudantes ao mercado, com a implementação de parcerias, indicações, divulgando os alunos para que as empresas se interessem por eles. Alguns dos discentes reforçam essa ideia da seguinte maneira:

Eu acho que o papel do IFMG aqui na nossa região é muito importante, principalmente para que realmente possamos trazer administradores competentes, que tenham realmente uma visão empreendedora, que possam estar vendo as necessidades principalmente nessa área mais rural, que é o que o nosso *campus* é mais especializado e que o nosso comércio aqui da região geralmente sobrevive (Discente 13).

Ele [IFMG] serve como uma referência para quem quer entrar no mercado de trabalho, fora que as empresas maiores sempre buscam diretamente essa parceria com o instituto para estar captando os melhores alunos para suas empresas, então facilita muito esse processo de alguns alunos serem contratados logo após a formação (Discente 05).

Mesmo assim, alguns discentes ressaltam, que apesar de tudo que tem sido feito, o IFMG poderia fazer ainda mais, como, a título de exemplo, melhorar a divulgação do curso. Vamos observar o argumento de um dos discentes:

O IFMG fornece muita mão de obra (estudantes), e as empresas deveriam dar mais valor a isso, ao que está mais próximo. E é necessário praticar mais o que nós aprendemos até mesmo para ganhar uma maior credibilidade das empresas (Discente 19).

A semelhança é observada em outra afirmação: “Eu acho que poderia ter maiores parcerias com instituições daqui de perto, para ajudar esses alunos que estão se formando a conseguir uma vaga de serviço ou até mesmo estágios” (Discente 04).

Para concluir, notabiliza-se que os dados refletem a realidade do curso e do mercado local, evidenciando o que os estudantes pensam, sentem e percebem quanto à problemática pesquisada.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entre os objetivos possíveis para que se realizem pesquisas fundamentadas na abordagem qualitativa, encontra-se a contribuição que elas oferecem quanto à conscientização social. Por meio dessa abordagem, foi possível explorar as opiniões e percepções dos estudantes de administração do IFMG-SJE.

Infelizmente, o número de graduandos que participaram deste trabalho foi, de certa forma, baixo. Fato decorrente do cenário atual de pandemia, em virtude da qual muitos discentes interromperam temporariamente seus estudos, enquanto outros não estão conseguindo se adaptar à nova modalidade de ensino. As turmas iniciais (8º e 6º períodos) tiveram participação mais expressiva na pesquisa, até mesmo porque o tema retrata melhor a realidade que experienciam na atual fase de suas vidas, por estarem iniciando ou passando pelo processo de inserção no mercado de trabalho; além do fato de poder contribuir para posteriores melhorias no curso, a serem usufruídas pelos próximos graduandos.

As informações e dados coletados apontam para os desafios de inserção no mercado de trabalho, percebidos pelos discentes, tais como: formas de contratação que, no caso da região, acontece em sua maioria por indicação ou exigência de experiências prévias; falta de oportunidades, porque o mercado ainda não consegue visualizar a importância de um profissional qualificado para gerir as empresas e desconhecimento em relação à profissão.

Em observância às percepções dos entrevistados, apresentaram-se, como principais conhecimentos necessários à inserção no mercado de trabalho, as seguintes habilidades: espírito de liderança, adaptação à transformação e a visão do todo. Quanto às atitudes principais, destacam-se: comportamento ético, comprometimento e aprendizado contínuo. Argumentou-se ainda que, além dessas habilidades e atitudes, é essencial que o aluno não seja acomodado, que tenha força de vontade, que vá em busca de novas oportunidades, ainda que sejam em outras regiões, que seja comunicativo e que agregue conhecimentos diversos e aprendizados provenientes da sala de aula, dos estágios e de outras experiências profissionais.

Apesar de compreenderem que a dificuldade de se inserir no mercado é um problema bastante complexo, não se pode ignorar a necessidade de o aluno estar predisposto à batalha, fazendo o que deve ser feito para se estabelecer como profissional. A pesquisa mostrou que muitos ainda não conheciam o mercado; agora que o conhecem, precisam tomar atitudes a fim de diminuir as dificuldades. Na percepção dos discentes, a situação mais

lamentável é a realização da maioria das contratações por meio de indicação e não por competência técnica, conhecimento, habilidades, etc. Logo, evidencia-se a importância das relações que o aluno mantém durante a faculdade.

É preciso buscar a construção de relacionamentos com quem pode agregar valores, conhecimentos e oportunidades, frequentando eventos, rodas de conversa, palestras, *startups*, dentre outras. Muitas empresas, ao recrutar e selecionar candidatos, optam por aqueles que tenham sido indicados, porque se sentem mais seguras escolhendo alguém que conhecem ou cujas referências sejam boas. Portanto, ter um bom *networking* (rede de relacionamento) é essencial para o início de uma boa carreira.

A ideia de uma carreira profissional bem-sucedida geralmente se desperta nos jovens assim que ingressam na universidade, pautada na promessa de um futuro com melhores condições de vida, atraente o bastante a ponto de fazer com que eles deixem suas casas, deslocando-se para regiões a quilômetros de distância, para enfrentar realidades diferentes e, muitas vezes, bastante adversas. A pesquisa revela que essa expectativa diminuiu no decorrer do curso. Apesar de os alunos estarem de certa forma satisfeitos com a graduação em referência à formação do profissional, habilidades e competências adquiridas, tornam-se gradativamente frustrados, à medida que percebem que a promessa de que o diploma superior lhes traria mais oportunidades, na prática, não se concretiza conforme idealizada. Embora o curso seja uma excelente oportunidade, o mercado local e regional ainda não reconhece isso.

Tendo como ponto de partida o relato dos entrevistados, foi possível perceber ângulos e opiniões muito diferentes entre os discentes, contudo, no geral, o percentual de alunos insatisfeitos é preocupante. Essa insatisfação tem sido gerada não apenas pelos problemas do mercado local, percebidos pelos entrevistados e aqui já discutidos, mas também pelos vários pontos específicos do curso em si, que contribuem para aumentar esse sentimento negativo nos discentes.

Por se tratar de um curso recente, é compreensível que haja gargalos em relação ao PPC, uma vez que só agora é possível verificar seus resultados negativos, em especial para as primeiras turmas que estão se formando. Observou-se problemas concernentes às diretrizes e carga horária do estágio obrigatório, à distribuição de horas extracurriculares e à grade do curso, na qual a ordem de realização de muitas disciplinas mostrou-se incoerente. Disciplinas que abordavam conhecimentos básicos do curso foram ministradas nos últimos semestres, enquanto disciplinas mais específicas, que exigiam conhecimento de conteúdos ainda não vistos, foram ministradas nos primeiros semestres.

Questiona-se mais uma vez a atuação do CRA e CFA, cuja criação objetiva apoiar os profissionais de administração e orientar as diretrizes da profissão. Na realidade, os discentes - futuros profissionais - desconhecem ações ou mesmo a razão da existência de tais conselhos. A pesquisa revelou que, excetuando-se a primeira e segunda turmas, que tiveram o privilégio de assistir ao evento realizado pelo CRA, no *Campus*, com a presença do presidente e demais companheiros, os alunos conhecem apenas as palestras virtuais realizadas nas plataformas digitais.

Quanto à necessidade de intervenção do IFMG-SJE junto às organizações para ampliação do mercado de trabalho, conclui-se que é necessária e de extrema importância a atuação da instituição de ensino com esse objetivo. Até mesmo em relação ao CRA, cabe ao IFMG o dever de procurar estabelecer a conexão alunos-órgão regulador, questionando o dever do conselho em atuar de forma mais direta em apoio aos alunos.

Os resultados aqui apresentados apontam para a urgência do estabelecimento de diálogo mais próximo entre a direção do curso de administração (junto à gestão do IFMG) com os discentes, a fim de conhecer as dificuldades bem como os desafios que precisam ser superados. Buscar o aprimoramento e a integração da formação científica e profissional, e responsabilidade da instituição na educação para o trabalho. Propõe-se então que a coordenação do curso de administração, em conjunto com a gestão do *Campus*, desenvolvam ações para a realização de ajustes no formato do curso.

As limitações da pesquisa se justificam em função da pandemia. As entrevistas foram realizadas de forma virtual, logo, foram prejudicadas por falhas técnicas e pela menor disponibilidade de tempo para sua execução. Outra limitação é o número de entrevistados, considerado pequeno se comparado ao número de graduandos na área de administração. Entende-se que, devido ao atual sistema de Ensino Remoto Emergencial (ERE), a participação dos alunos foi reduzida.

Para mais, sugere-se que mais pesquisas sejam feitas nesse sentido. A intenção deste estudo não se resume à coleta de informações literárias, objetivou-se incentivar a ação sobre as questões levantadas.

Aconselha-se que, após a formação da primeira turma, seja feita outra pesquisa mais aprofundada com os alunos graduados, a fim de preencher as lacunas existentes, para que o curso se torne atrativo aos novos alunos e professores, e também às empresas, que começam a entender o diferencial dos profissionais advindos da instituição. E, por fim, que o curso cumpra o objetivo para o qual foi criado: formar profissionais capazes de atender e suprir as demandas regionais, aptos e qualificados para lidar com as mudanças regionais e

conjunturais, e contribuir para o desenvolvimento das organizações e empreendimentos com e sem fins lucrativos, bem como o desenvolvimento da sociedade como um todo, conforme descreve o PPC do curso.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Sérgio. **Revigorando a cultura da empresa uma abordagem cultural da mudança nas organizações, na era da globalização**. Makron Books, 1997.
- ARAÚJO, Fábio Francisco. Expectativas para o Desenvolvimento e a Formação do Administrador no Mercado Globalizado: Um estudo de caso em uma universidade brasileira. **FACEF Pesquisa-Desenvolvimento e Gestão**, v. 14, n. 2, 2012.
- ARAÚJO, J. S.; SARRIERA, J. C. Redirecionamento da carreira profissional: uma análise compreensiva. **Desafios do mundo do trabalho: Orientação, inserção e mudanças**, p. 135-157, 2004.
- BARDAGI, Marucia; HUTZ, Claudio Simon. Evasão universitária e serviços de apoio ao estudante: uma breve revisão da literatura brasileira. **Psicologia Revista**, v. 14, n. 2, p. 279-301, 2005.
- BERNARDI, M. A. Você vai dar certo? **Revista Exame**, São Paulo, v.30, p.45-57, de 1996.
- BOGDAN, Robert; BIKLEN, Sari. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. Porto editora, 1994.
- CARRANO, Paulo. Jovens Universitários: acesso, formação, experiências e inserção profissional. **O estado da arte sobre juventude na Pós-Graduação brasileira: Educação, Ciências Sociais e Serviço Social (1999-2006)**. Belo Horizonte: Argvmentvm, v. 1, p. 179-228, 2009.
- CASTRO, Cláudio de Moura. O ensino da administração e seus dilemas: notas para debate. **Revista de Administração de Empresas**, v. 21, n. 3, p. 58-61, 1981.
- DOLIVEIRA, Sérgio Luis Dias; MARCONATO, Marcel leandro. **Mercado de trabalho dos profissionais formados em administração na universidade estadual do centro-oeste-unicentro**, 2008.
- ECHEVESTRE, Simone et al. Perfil do executivo no mercado globalizado. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 3, p. 167-186, 1999.
- FERREIRA, Franciele Silva; VARGAS, Eudes Cristiano. A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas no contexto empresarial. **Estação Científica (UNIFAP)**, v. 4, n. 2, p. 21-39, 2015.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, 2008.
- GONDIM, Sônia Maria Guedes. Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 7, n. 2, p. 299-309, 2002.

IBGE- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cidades e estados**, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/mg/sao-joao-evangelista.html>. Acesso em: 25 nov. 2021.

JÚNIOR, Lauro Farias. **Novo perfil do administrador profissional na organização alagoana: o papel da UFAL na definição de novos padrões de ensino/aprendizagem**. 2014. Tese de Doutorado.

VILELA, Kátia de Fátima. **Dinâmica relacional da implementação do Programa Nacional de Alimentação Escolar nos Institutos Federais Brasileiros. 2020.280f. (Doutorado em Extensão Rural)** – Departamento de Pós-graduação e Pesquisas em Economia Rural da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG.

LASSANCE, M. C. P.; GOCKS, A.; FRANCISCO, D. J. Escolha profissional em estudantes universitários: estilos de escolha. **Anais do I Simpósio Brasileiro de Orientação Vocacional e Ocupacional. São Paulo: ABOP**, 1993.

LOPES Costa, Paulo. A formação do administrador no ensino de graduação: uma reflexão. **Semina: Ciências Sociais e Humanas**, v. 27, n. 2, p. 187-201, 2006.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisa; amostragens e técnicas de pesquisa; elaboração, análise e interpretação de dados. In: **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisa; amostragens e técnicas de pesquisa; elaboração, análise e interpretação de dados**. 2012. p. 277-277.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MAXIMIANO, Antônio C. A. **Introdução à Administração**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

MELLO, Simone Lopes de; BORGES, Livia de Oliveira. A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 27, n. 3, p. 376-395, 2007.

NUNES, Edson de Oliveira, **Educação superior no Brasil:: Estudos, debates, controvérsias**. Editora Garamond, 2018.

OLIVEIRA, Marina Cardoso de; DETOMINI, Vitor Corrêa; MELO-SILVA, Lucy Leal. Sucesso na transição universidade-trabalho: expectativas de universitários formandos. **Psicologia em Revista**, v. 19, n. 3, p. 497-518, 2013.

PINTO, Vera Regina Ramos; JUNIOR, Mario Divo Motter. Uma abordagem histórica sobre o ensino da Administração no Brasil. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 6, n. 4, p. 1-28, 2012.

NÚCLEO DOCENTE ESTRUTUARANTE DO CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRACÃO. **Projeto Pedagógico do Curso de Administração**. Portaria nº 116 de 27 de Julho de 2017

QUEIROGA, G. et al. **Descrição do Perfil do Administrador Formado na Fundação Universidade Federal de Rondônia–. Campus de Guajará-Mirim/RO**, 2007.

RABAGLIO, Maria Odete. **Ferramentas de avaliação de performance com foco em competência**. Rio de Janeiro: Qualit Mark, 2008.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROCHA, Sonia. A inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Caderno CRH**, v. 21, n. 54, p. 533-550, 2008.

SCHMITZ, Francini Rensi; DELFINO, Nelson; ROCHA, Rudimar Antunes. **A imagem do cra/sc percebida por futuros administradores**. 2009.

SELLTIZ, C.; WRIGHTSMAN, L. S.; COOK, S. W. **Métodos de pesquisa das relações sociais**. São Paulo: Herder, 1965.

SILVA, Anielson Barbosa da. Proposta de um perfil de administrador para a era da informação e do conhecimento. **XXIII Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação-ENANPAD**, v. 24, 2000.

SILVA, Cláudia Sampaio Corrêa da; TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira. Experiências de estágio: Contribuições para a transição universidade-trabalho. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v. 23, n. 54, p. 103-112, 2013.

SILVA, Jovânia Marques de Oliveira; LOPES, Regina Lúcia Mendonça; DINIZ, Normélia Maria Freire. **Fenomenologia**. 2008.

SILVA, Julio César Barcellos da; *et al.* Perfil do corpo discente do curso de administração da Universidade de Santa Maria. **Revista Brasileira de Administração Contemporânea**, p. 19-32, Rio de Janeiro, 1995.

SILVA, Maria Ozanira da Silva e; IAZBECK Maria Carmelita. **Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo**. 2. ed. São Paulo: Cortez; São Luís, MA: FAPEMA, 2008.

SILVA, Thiago Sousa; CARVALHO, Antônio Kennedy Araújo; MACEDO, Maíra Assunção. Experiências de Inserção no Mercado de Trabalho: Estudo com Egressos do Curso de Administração. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 21, n. 33, p. 56-62, 2017.

SOUZA, Vera Lúcia Pereira; AMORIM, Tania Nobre Gonçalves Ferreira; BARROS Silva, Ladjane. O estágio: ferramenta fundamental para a inserção no mercado de trabalho?. **RACE-Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 10, n. 2, p. 269-294, 2011.

STROBEL, Bruna. **A inserção dos formandos em administração pela UFSC no mercado de trabalho nos anos de 2002/2 e 2003/1**. 2004.

TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira. **A experiência de transição entre a universidade e o mercado de trabalho na adultez jovem**. 2002.

TUMELERO, NAÍNA. **O que é pesquisa básica?** Disponível em: <https://blog.mettzer.com/pesquisa-basica/>. Acesso em 02/08/2021

VALORE, Luciana Albanese; SELIG, Gabrielle Ana. Inserção profissional de recém-graduados em tempos de inseguranças e incertezas. **Estudos e pesquisas em psicologia**, v. 10, n. 2, p. 390-404, 2010.

VERGARA, S. C. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 3ªed. São Paulo: Atlas, 2008.

ZINSER, R. **Develping carrer and employability Askills**: a US case study. *Education Training*. v. 45, n. 7, 2003.

APÊNDICE A- Formulário de convite para pesquisa

Convite para participação de pesquisa

Prezado colega do IFMG-SJE,

Conforme levantamento feito no campus SJE, você é discente do Curso em Administração.

Gostaríamos de saber se você poderia participar da nossa pesquisa de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) que tem por objetivo "Analisar as percepções e expectativas dos alunos do curso de administração do IFMG-SJE diante da realidade e oportunidades do mercado de trabalho local".

Caso aceite nosso convite, precisamos saber quais os dias e horários mais favoráveis para você. Para isso pedimos que responda às perguntas abaixo.

Considerando que essas entrevistas precisam acontecer ao longo dos próximos 30 dias, gostaríamos de solicitar sua resposta o mais rápido possível, por gentileza.

Esclarecemos que a pesquisa está autorizada pelo Curso de Bacharelado em Administração do IFMG- Campus São João Evangelista.

Agradecemos desde já sua valiosa colaboração.
Atenciosamente,

A entrevista só se dará após a sua concordância com os termos do TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido que lhe será enviado por e-mail para conhecimento prévio, caso sua resposta seja SIM.

Você está disponível para participação da pesquisa citada acima? *

- SIM
- NÃO

Seu nome completo: *

Qual a melhor forma para voltar a fazer contato com você? *

- E-mail
- WhatsApp
- Outros

Informe se e-mail: *

Informe seu número do WhatsApp, sem esquecer do código DDD. Caso tenha optado pelo e-mail não é necessário fornecer seu número. Como é uma pergunta obrigatória, basta escrever algo do tipo "não se aplica". *

A entrevista será marcada a partir de nosso contato prévio, em dia e horário que lhe for mais conveniente. Porém, para nossa organização, necessito que antecipe sua disponibilidade, especialmente se houver alguma(s) restrições de horário(s). Você pode marcar mais de uma opção.

- Qualquer dia e horário com agendamento prévio
- Somente pela manhã de segunda a sexta-feira
- Somente pela tarde de segunda a sexta-feira
- Somente à noite de segunda a sexta-feira
- Somente aos sábados
- Outros

Há outras informações que queira fornecer?

APÊNDICE B - Questionário Acadêmico sobre as percepções dos discentes do curso de Administração do IFMG/SJE



Este questionário tem como objetivo coletar informações para o trabalho de conclusão de curso de Junia Maria Santos Correia, Miquelle Rodrigues Antunes, intitulado **DESAFIOS DOS BACHARÉIS EM ADMINISTRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: Percepções dos discentes do curso de Administração do IFMG/SJE**, destina-se apenas para fins acadêmicos, sendo assim, o seu preenchimento não acarretará danos para o entrevistado.

1. IDENTIFICAÇÃO:

Sexo: () Feminino () Masculino

Idade: _____

2. Trabalha na sua área de formação ou na área a qual está buscando formação?

() Sim () Não

Em qual área atua? _____

3. Qual o recurso você utiliza para ingressar no mercado de trabalho?

() Currículo

() Indicação

() Processo seletivo

() Por anúncio da Mídia

() Cadastro em empresa no setor de RH

() Estágio

() Outros. _____

4. Você tem conhecimento de vagas de estágio para área de gestão na micro região?

Comente.

() Sempre

() Às vezes

() Raramente

() Nunca

5. Você tem conhecimento de vagas para Administrador na micro e macro região?

Comente.

() Sempre

() Às vezes

() Raramente

() Nunca

6. Após o término da graduação, você almeja trabalhar apenas localmente? Ou estaria disposto a buscar novas oportunidades de trabalho fora da região? Comente.

7. Em sua opinião, qual a maior dificuldade encontrada ao ingressar no mercado de trabalho local/regional?

8. Tendo ciência de que, as organizações estão delineando um novo perfil de colaboradores, com características que são extremamente importantes para o novo contexto organizacional, em qual você se encaixa?

- Criatividade
- Iniciativa
- Visão de negócio
- Foco no cliente
- Espírito empreendedor
- Outros _____

9. Qual a razão da escolha do curso de administração IFMG/SJE:

- Formação generalista
- Abrir uma empresa ou ampliar seu negócio
- Vocação
- Amplo mercado de trabalho
- Outros _____

10. Você já sabia como era o mercado de trabalho quando escolheu essa profissão?

11. O que você considera como diferencial que facilitou essa entrada no mercado?

12. Em sua opinião, em seu trabalho atual, são exercidas as competências atribuídas ao administrador?

13. O que você planeja fazer depois que se formar?

14. O que você sente quando pensa no seu futuro profissional?

15. Você percebe alguma mudança em relação as suas expectativas profissionais comparando quando você entrou no curso e agora?

16. Em relação ao curso de administração do IFMG/SJE, assinale a resposta que corresponde a sua opinião.

- Atende satisfatoriamente suas expectativas
- Atende suas expectativas
- Não atende de forma satisfatória suas expectativas
- Não atendeu em nada suas expectativas
- Outros _____

17. Atribua notas de 1 a 5, sendo 5 o número de maior importância, em relação as competências necessárias ao administrador:

- Identificar problemas, formular e implementar soluções
- Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico sobre a realidade organizacional
- Assumir o processo decisório das ações de planejamento, organização, direção e controle.
- Ser capaz de negociar, mediar e arbitrar conflitos
- Elaborar e interpretar cenários
- Outros _____

18. Atribua notas de 1 a 5, sendo 5 o número de maior importância, em relação a identidade do administrador:

- Formar, liderar e motivar equipes de trabalho
- Articular e coordenar as diversas áreas da organização
- Ter visão sistêmica
- Otimizar a utilização de recursos
- Foco em resultado
- Outros _____

19. Atribua notas de 1 a 5, sendo 5 o número de maior importância, em relação as habilidades do administrador:

- Relacionamento interpessoal
- Visão do todo
- Liderança
- Adaptação a transformação
- Criatividade e inovação
- Outros _____

20. Atribua notas de 1 a 5, sendo 5 o número de maior importância, em relação as atitudes necessárias ao administrador:

- Comportamento ético
- Comprometimento
- Profissionalismo
- Aprendizado contínuo
- Proatividade
- Motivação
- Outros _____

21. Em relação a sua satisfação em fazer o curso de administração do IFMG/SJE, assinale a alternativa que representa a sua opinião:

- Hoje, após conhecer o curso, posso afirmar que faria o mesmo curso
- Cursaria outro curso

22. Caso tenha assinalado que cursaria outro curso, comente qual curso e os motivos para tal.

23. Na sua opinião, quais são os pontos fortes da formação em Administração que o IFMG/SJE oferece?

24. Na sua opinião, quais são os pontos fracos da formação em Administração que o IFMG/SJE oferece?

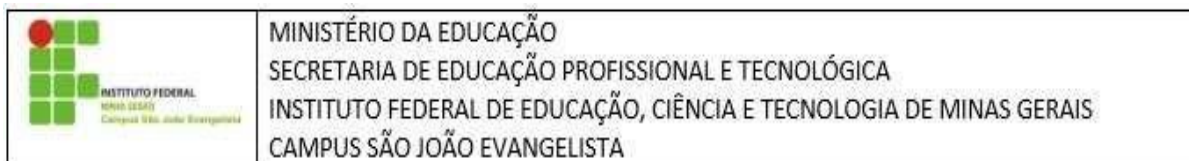
25. Tem conhecimento de alguma ação que o Conselho Federal de Administração (CFA), vem desenvolvendo a nível: Nacional, Estadual e/ou regional? Comente.

26. Tem conhecimento de alguma ação que o Conselho Regional de Administração (CRA) vem desenvolvendo a nível: Nacional, Estadual e/ou regional? Comente.

27. Qual sua opinião sobre o papel do IFMG/SJE diante do mercado de trabalho local/regional dos graduandos e graduados em Administração?

Gratas por colaborar com o presente trabalho acadêmico!

APÊNDICE C - TCLE-Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



O (A) Sr.(a) está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa “desafios dos bacharéis em administração no mercado de trabalho: percepções dos discentes do curso de administração do IFMG/SJE.”

Nesta pesquisa, o objetivo geral é “Analisar as percepções e expectativas dos alunos do curso de administração do IFMG-SJE diante da realidade e oportunidades do mercado de trabalho local”. Já os objetivos específicos são: “Identificar os principais entraves que os acadêmicos percebem para o acesso e manutenção no mercado de trabalho local”; “Apresentar a percepção dos acadêmicos quanto aos conhecimentos necessários para inserção no mercado de trabalho” e; “Examinar se existe a necessidade de intervenção do IFMG-SJE junto às organizações para ampliação do mercado de trabalho”.

Para esta pesquisa serão adotados os seguintes procedimentos: 1) entrevista semiestruturada e 2) gravação das entrevistas como forma de facilitar a sistematização e operacionalização das informações e também para a segurança do entrevistado, caso deseje ouvir os áudios em algum momento para comprovar sua fala.

Os riscos potenciais oriundos da pesquisa são de nível mínimo. Podem ser destacados os riscos de caráter psicológico, como: desconforto aos entrevistados durante o processo de entrevista, tomada de tempo, cansaço e medo de perda do anonimato e de quebra de sigilo. Caso isso ocorra, o participante pode recusar ou interromper a entrevista a qualquer momento e não permitir a realização de gravações audiovisuais consideradas constrangedoras. Além disso, não serão divulgadas gravações de áudio, imagem, vídeos, nome, ou qualquer tipo de informação se os entrevistados não permitirem. Portanto, serão tomados todos os cuidados necessários para evitar riscos e constrangimentos.

Como benefícios da pesquisa, espera-se, de forma geral, gerar conhecimentos para aprimoramento do curso de administração do IFMG/SJE. Saliento que os resultados serão disponibilizados e apresentados ao (à) Sr.(a),

assim como as gravações obtidas durante a pesquisa, se sua realização for permitida. Para participar deste estudo, o (a) Sr.(a) não terá nenhum custo e nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, caso sejam identificados e comprovados danos provenientes desta pesquisa o (a) Sr. (a) tem assegurado (a) o direito à indenização.

O (a) Sr.(a) tem garantida plena liberdade de se recusar a participar ou de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem necessidade de comunicado prévio. A sua participação é voluntária, e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que o (a) Sr.(a) é atendido(a) pelos pesquisadores. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. O (a) Sr.(a) não será identificado(a) em nenhuma publicação que esta pesquisa possa resultar. Seu nome e, ou, material que indiquem sua participação não serão liberados sem a sua permissão.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) afirma que os resultados da pesquisa serão disponibilizados, pois acreditamos que a apresentação e a discussão dos resultados para/com os participantes resolveriam essa questão e poderiam trazer grandes benefícios a eles. Este termo de consentimento se encontra impresso em duas vias originais, devendo ser ressaltado que uma será arquivada pelo (a) pesquisador (a) responsável no Curso Bacharelado de Administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG) *Campus* São João Evangelista, e a outra será fornecida ao (à) Sr.(a).

Os dados e os instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com o (a) pesquisador (a) responsável por um período de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa e, depois desse tempo, serão destruídos. Os pesquisadores tratarão a sua identidade com os padrões profissionais de sigilo e confidencialidade, atendendo à legislação brasileira, em especial às Resoluções nºs 466/2012 e 510/2016, do Conselho Nacional de Saúde, e utilizarão as informações somente para fins acadêmicos e científicos.

Eu, _____,
contato _____, fui
informado(a) dos objetivos da pesquisa

“ _____ ”de

maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar, se assim eu desejar. Declaro que concordo em participar. Recebi uma via original deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer minhas dúvidas.

São João Evangelista, 30 de Setembro de 2021

Assinatura do Participante

Assinatura do Pesquisador 1

Assinatura do Pesquisador 2