



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

**OS DESAFIOS DOS ALUNOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO NO MERCADO  
DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE PICOS-PI**

Cydeanne Ribeiro dos Santos<sup>1</sup>, Maria Laís Ribeiro Leal<sup>2</sup>, Cléverson Vasconcelos da Nóbrega<sup>3</sup>

Picos

2023

---

<sup>1</sup> Graduanda em Administração pela UFPI;

<sup>2</sup> Graduanda em Administração pela UFPI;

<sup>3</sup> Professor da UFPI, Doutor, Orientador.

**CYDEANNE RIBEIRO DOS SANTOS**  
**MARIA LAÍS RIBEIRO LEAL**

**OS DESAFIOS DOS ALUNOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO NO MERCADO  
DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE PICOS-PI**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal do Piauí, Campus Senador Helvídio Nunes de Barros, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Cléverson Vasconcelos da Nóbrega

Picos

2023

**FICHA CATALOGRÁFICA**  
**Serviço de Processamento Técnico da Universidade Federal do Piauí**  
**Biblioteca José Albano de Macêdo**

**S231d** Santos, Cydeanne Ribeiro dos

Os desafios dos alunos do curso de administração no mercado de trabalho no município de Picos - PI [recurso eletrônico] / Cydeanne Ribeiro dos Santos, Maria Laís Ribeiro Leal – 2023.

24 f.

1 Arquivo em PDF

Indexado no catálogo *online* da biblioteca José Albano de Macêdo-CSHNB  
Aberto a pesquisadores, com restrições da Biblioteca

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Federal do Piauí, Bacharelado em Administração, Picos, 2023.

“Orientador : Dr. Cléverson Vasconcelos da Nóbrega”

1. Mercado de trabalho. 2. Administração. 3. Emprego - desafios. 4. Competência. I. Leal, Maria Laís Ribeiro. II. Nóbrega, Cléverson Vasconcelos da. II. Título.

**CDD 650.1**



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ**  
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS  
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO



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

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a residência da primeira, considera o trabalho **OS DESAFIOS DOS ALUNOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE PICOS-PI**, produzido pelas alunas **CYDEANNE RIBEIRO DOS SANTOS e MARIA LAÍS RIBEIRO LEAL**, como:

- Aprovado(a)**  
 **Aprovado(a) com restrições**

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

Picos (PI), 17 de outubro de 2022

(Orientador – Cléverson Vasconcelos da Nóbrega, Dr.)

(Membro 1 – Rafaela Sousa de Oliveira, Me.)

(Membro 2 – Gustavo Picanço Dias, Dr.)

## RESUMO

Um dos principais desafios lidados pelos graduandos do curso de administração diz respeito as barreiras que enfrentam para inserção e permanência no mercado de trabalho atual, uma vez que este passa a exigir maiores habilidades e competências, além de maior capacidade de adaptação e respostas rápidas a mudanças por parte dos alunos presentes nesse cenário. Nesse contexto, desenvolveu-se um estudo que tem como objetivo verificar os desafios dos alunos que possuem trabalho e os futuros ingressantes do curso de administração no mercado de trabalho. Especificamente pretendeu-se: analisar a conjectura atual de tal cenário, bem como as competências exigidas pelo mesmo, além de analisar o perfil dos administradores a serem inseridos nesse meio, utilizando como base de investigação o mercado de trabalho do município de Picos- PI. Participaram desse estudo 66 alunos pertencentes aos cinco últimos períodos da Universidade Federal do Piauí, Campus Senador Helvídio Nunes de Barros, numa abordagem de natureza quantitativa. Os dados foram coletados por meio de um questionário padronizado pelo *google forms*, composto de 21 alternativas relacionadas a temática, utilizando o método da escala *Likert*. Para análise dos dados utilizou-se o programa *Microsoft Excel*. Os resultados obtidos mostraram que os alunos consideram vários pontos levantados como empecilhos para atuação no mercado, tanto aqueles que já possuem um contato direto como aqueles que não atuam nesse meio, sendo destacado a competência como uma importante ferramenta nesse percurso.

**Palavras-chave:** Desafios. Administração. Mercado de trabalho. Competência. Emprego.

## ABSTRACT

One of the main challenges faced by business administration graduates concerns the barriers they face to enter and remain in the current job market, since it now requires greater skills and competences, in addition to greater adaptability and quick responses to changes. By the students presente in this contexto, a study was developed with the objective of verifying the challenges of students who have work and future entrants of the administration course in the job market. Specifically, it was intended to: analyze the current conjecture of such a scenario, as well as the skills required by it, in addition to analyzing the profile of administrators to be inserted in this environment, using the labor market in the municipality of Picos-PI as a basis for investigation. Participated in this study 66 students belonging to the last five periods of the Federal University of Piauí, Campus Senador Helvídio Nunes de Barros, in a quantitative approach. Data were collected through a questionnaire standardized by google forms, composed of 21 alternatives related to the theme, using the Likert scale method. For data analysis, the Microsoft Excel program was used. The results obtained showed that students consider several points raised as obstacles to acting in the market, both those who already have direct contact and those who do not work in this environment, highlighting competence as na importante tool in this path.

**Keywords:** Challenges. Management. Labor Market. Competence. Job.

## 1 INTRODUÇÃO

As constantes mudanças políticas, econômicas e sociais ocorridas no mundo, vem causando intensas transformações no mercado de trabalho que se mostra cada vez mais exigente quanto as competências e habilidades dos profissionais a serem inseridos nesse meio. Segundo Chiavenato (2009) o mercado de trabalho é uma espécie de conjunção das ofertas laborais oferecidas pelas organizações em determinada época e em dado local, entende-se, portanto que o mercado de trabalho compreende a troca entre partes, visando atender ambos os lados para que todos alcancem a satisfação.

Nesse contexto a competitividade destaca-se como importante fator de impulsionamento de tal cenário, fazendo com que as organizações busquem se adequar a essa nova dinâmica, através da procura de profissionais competentes e flexíveis, o que interfere diretamente na preparação e atuação do profissional administrador presente nesse meio, uma vez que este busca conformidade com o tipo ensejado pelo mercado. Ducker (2006) ressalta que o administrador é peça fundamental e dinâmica para qualquer negócio e que dentro da competitividade econômica o desempenho dos administradores define o sucesso de uma empresa, bem como sua sobrevivência.

Partindo de tal pressuposto, o processo de inserção e permanência tem se tornado mais complexo, pois os empregadores passam a possuir maiores exigências, dentre as quais se destacam as competências, McClelland (1973, *apud*. Fleury e Fleury 2001), definiram a competência como uma característica subjacente a uma pessoa que é casualmente relacionada ao desempenho a nível superior na realização de uma tarefa ou situação.

Todavia para diversos graduandos de administração as oportunidades de emprego são vistas como algo almejado, porém tal empregabilidade mostra-se muitas vezes distante. O termo empregabilidade, segundo Almeida (2006) baseia-se na nomenclatura recente dada à capacidade de adequação do profissional ao ambiente do mercado de trabalho. Quanto maior a adaptação do profissional, maiores são as chances de empregabilidade para os mesmos, o que evidencia a necessidade de um profissional mais flexível.

Contudo o fato de possuir um diploma não é sinônimo de garantia de emprego, pois conforme aumenta-se o grau de escolaridade, aumenta-se juntamente o grau de exigência nas empresas, tendo como aspecto de maior peso a experiência, algo não possuído por grande parte dos graduandos, o que acaba por ser o fator decisivo para manter estes fora do mercado.

Diante dessa reflexão, este estudo buscou resposta ao seguinte questionamento: Quais as principais barreiras encontradas pelos alunos do curso de administração no mercado de trabalho? Para tanto, definiu-se como objetivo geral verificar os desafios encontrados pelos alunos que possuem trabalho e os futuros ingressantes do curso de administração no mercado de trabalho, tendo como objetivos específicos analisar a conjectura atual de tal cenário, bem como as competências exigidas pelo mesmo, além de analisar o perfil dos administradores a serem inseridos nesse meio, utilizando como base de investigação o mercado de trabalho do município de Picos- PI.

A relevância desta pesquisa justifica-se pela necessidade de entender as mudanças constantes que o mercado de trabalho vem sofrendo, no contexto local, principalmente quanto a inserção de graduandos do curso de administração, a fim de contribuir para o desenvolvimento de pesquisas futuras acerca dessa temática.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 O curso de Administração

Segundo Pinto e Júnior (2012), os achados relacionados as primeiras iniciativas do ensino da administração no Brasil, remetem ao período inicial do século XX, onde o país encontrava-se em plena expansão comercial e as exigências de um caráter administrativo já se faziam presentes, o que ocasionou a necessidade de organização do ensino comercial.

Cunha (2009 *apud*. Moreira et al. 2014) relatam que somente em 1952 surgiram os cursos de administração no Brasil, com a criação da Escola Brasileira de Administração Pública da Fundação Getúlio Vargas (FGV), visto que na década de 40 a formação do administrador no país, já adquiria contornos claros, frutos da necessidade de qualificada mão-de-obra, pois o Brasil superava o estágio de agrário para a industrialização.

Posteriormente em 09 de setembro de 1965 foi criada a profissão de administrador no Brasil, por meio da lei nº 4.769/65, regulamentada pelo Decreto nº 61.934, de 24 de fevereiro de 1966. Compete aos Administradores (artigos 2º e 3º desta Lei) por meio do CRA-SP (Conselho Regional de Administração de São Paulo):

O Administrador, assim como os demais profissionais registrados nos CRAs exercerão a profissão como profissional liberal ou não, mediante:

- Elaboração de pareceres, relatórios, planos, projetos, laudos;
- Realização de perícias, arbitragens, assessoria e consultoria em geral, pesquisas, estudos, análises, interpretações, planejamento, implantação, coordenação e controle de trabalhos;
- Exercício de funções e cargos de Administrador (somente quando for Bacharel em Administração) do Serviço Público Federal, Estadual, Municipal, Autárquico, Sociedades de Economia Mista, empresas estatais, paraestatais e privadas, em que fique expresso e declarado o título do cargo abrangido;
- Exercício de funções de chefia ou direção, intermediária ou superior assessoramento e consultoria em órgãos, ou seus departamentos, da Administração Pública ou de conhecimentos inerentes a técnicas de administração;
- Magistério em matérias técnicas dos campos da Administração e Organização.

Tal área possui um imenso campo de atuação, ainda segundo o CRA-SP, suas áreas de atuação compreendem a Administração e seleção de pessoal/ Recursos Humanos, Organização e métodos, Orçamento, Administração de material/ Logística, Administração Financeira, Administração mercadológica/ Marketing, Administração da Produção, entre outros campos de participação, o que reforça sua importância, bem como as influências de outras áreas nas quais realizou-se interação (filosofia, economia, etc.).

Atualmente o curso de Administração possui grande procura entre os estudantes a adentrarem no ensino superior assumindo a 3ª colocação com relação a matrícula e concluintes e 2ª colocação com relação aos ingressantes, de acordo com dados do Censo de Educação Superior do Inep no ano de 2020, o que intensifica o destaque que este possui.

## 2.2 Mercado de trabalho

Inúmeros são os conceitos para mercado de trabalho. Chiavenato (2014) o conceitua a partir da denominação clássica de mercado, destacando sua atuação conforme a lei da oferta e procura. Segundo o autor, “mercado significa o espaço de transações, o contexto de trocas e intercâmbios entre aqueles que oferecem um produto ou um serviço e aqueles que procuram um produto ou um serviço” (CHIAVENATO, 2014, p. 94). Assim, o mercado de trabalho é caracterizado pelo oferecimento de oportunidades de trabalho pelas organizações.

No mesmo sentido, Silva, Oliveira e Oliveira (2015) afirma que o mercado de trabalho envolve a oferta de oportunidade de trabalho pelas organizações com intuito de obter profissionais qualificados para assumirem funções e/ou cargos.

Chiavenato (2014) destaca a dinamicidade do mercado de trabalho, dissertando que o mercado pode estar em situação de oferta, na qual há mais vagas de trabalho do que profissionais interessados em atendê-las, o que dá maior poder de barganha aos trabalhadores, visto que podem selecionar as oportunidades que lhes sejam mais vantajosas; ou em situação de procura, caso em que as oportunidades de trabalho são menos numerosas que os profissionais interessados, de modo que aumenta a competição entre os candidatos às vagas e diminui o poder de barganha dos trabalhadores.

Silva e Costa (2019) ressaltam as inúmeras transformações ocorridas no mercado de trabalho desde a década de 1990, especialmente com o advento da era digital, de modo que as contínuas novidades tecnológicas influenciam nos modos de organizar o trabalho.

Silva, Oliveira e Oliveira (2015) pontuam vários aspectos que influenciam as mudanças no mercado de trabalho, tais como globalização, inovações tecnológicas, informatização, participação das mulheres e o individualismo. Atualmente, o mercado busca “profissionais, criativos, audaciosos, experientes e com novas habilidades, além de boa formação acadêmica e bons níveis de conhecimentos técnicos” (SILVA, OLIVEIRA E OLIVEIRA, 2015, p. 41). Essas mudanças exigem que as organizações estejam continuamente se adaptando, como estratégia de sobrevivência no mundo corporativo.

Nesse contexto, Silva e Costa (2019) ressaltam a necessidade humana de sempre buscar novos conhecimentos, a fim de se manter num mercado de trabalho em constante evolução. Ainda de acordo com Silva e Costa (2019), o mercado de trabalho é dividido em setores que se inter-relacionam. O setor primário está relacionado a atividades de base, como extração de matéria-prima e agricultura; o setor secundário refere-se às relações de trabalho; e o terciário diz respeito às relações interpessoais.

Diante do exposto, percebe-se que é no mercado de trabalho onde acontece a transformação da oferta da mão de obra em trabalho remunerado, numa relação de troca entre profissionais e organizações, sendo marcado por constantes mudanças, o que exige das empresas e dos trabalhadores adaptações, de modo a se manter nesse ambiente.

## 2.3 Futuros administradores e o desenvolvimento da competência

As mudanças ocorridas ao longo dos anos na sociedade modificam o perfil dos jovens administradores a serem introduzidos no mercado de trabalho. Segundo Melo (2015), a partir da base dos antecessores, que atuam ou atuaram no mercado, os novos profissionais vão construindo novas formas, meios e atitudes para sua formação. Ainda segundo o mesmo autor o perfil dos jovens administradores busca não apenas se dedicar por toda a vida a uma empresa, mas liberdade profissional que lhes garantam qualidade de vida, diferente dos seus antecessores, sonham em conquistar suas coisas.

É notório que os mesmos estão em busca de uma vida futura equilibrada, que lhes garantam estabilidade e bem-estar, fator este almejado antes mesmo da conclusão da graduação.

[...] Estudantes e jovens hoje são mais receptivos às diferentes definições de sucesso e são menos escravos das opiniões convencionais. Qualidade de vida no trabalho é um ponto crítico de interesse para eles, que questionam o equilíbrio entre investimento, empenho e resultado (SOLOMAN, 1994, P. 79).

O administrador hoje é visto como solucionador de problemas, por sua participação de forma abrangente no mercado, necessitando por sua vez possuir uma visão global e para os graduandos não é diferente, sendo exigido um perfil condizente a profissão.

Conforme as Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de Administração, Resolução nº 04 de 13 de julho de 2005- Art. 3º, o perfil de um formando do curso de graduação em Administração pode ser representado da seguinte maneira:

O curso de Administração deve ensejar, como perfil desejado do formando, captação e aptidão para compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e seu gerenciamento, observados níveis graduais do processo de tomada de decisão bem como para desenvolver gerenciamento qualitativo e adequado, revelando a assimilação de novas informações e apresentando flexibilidade intelectual e adaptabilidade contextualizada no trato de situações diversas, presentes ou emergentes nos vários segmentos do campo de atuação do administrador (BRASIL, 2005, p. 2).

Portanto compreende-se que o perfil a ser desenvolvido pelo jovem administrador não diz respeito somente a conhecimento da grade curricular, mas desenvolvimento intelectual, objetivando a compreensão de questões complexas e o solucionamento de problemas aos quais o mesmo pode ser apresentado.

É nessa perspectiva também onde o conhecimento e a construção da competência assumem papéis importantes de diferenciação, tendo em vista que o administrador deverá apresentar uma visão generalista, mesmo possuindo pontos específicos de especialização em determinada área. Nesse sentido “todo administrador que deseja alcançar os níveis mais altos de sua organização deve ter uma base sólida, pois nesses níveis é necessário o conhecimento genérico de todas as funções” (LACOMBE, 2009, p. 4).

Nessa vertente somente as competências técnicas tornam-se insuficientes, sendo exigidas competências comportamentais para ampla e completa atuação. Fleury e Fleury (2001, p. 188) definem competência profissional como: “um saber agir (...), que implica em mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”.

Em relação ao debate de competências, Zarifan (2001) argumenta que, devido às situações imponderáveis no atual contexto organizacional, o indivíduo deve superar as funções predefinidas ao cargo e buscar, por meio da comunicação interna e externa, estimular recursos para solucionar os problemas. O autor defende ainda que a definição multidimensional de competência é formada pela iniciativa responsável do indivíduo, pela prática dos conhecimentos adquiridos usados de forma inteligente na atuação e pela formação de redes de atores corresponsáveis em torno das mesmas situações.

Segundo Ropé e Tanguy (2004), a competência profissional está voltada para o indivíduo, que deve ter a consciência das suas limitações no que diz respeito ao que sabe fazer e do que não sabe fazer. Os certificados secundários e superiores já não são o suficiente àqueles que os detêm, pois estes devem comprovar evolutivamente que podem mobilizar seus saberes em diferentes situações, o contexto social e os atores nele envolvidos devem ser sempre observados. A respeito de competência profissional, Paiva (2008) destaca ser aquela em que o

profissional mobiliza um conjunto de saberes diferenciados e que geram resultados em que é reconhecido individual (pessoal), coletiva (profissional) e socialmente (comunitário). Esses saberes formam as competências intelectual, técnico-funcional, comportamental, ética e política, entendendo que “a competência profissional é uma metarreunião de maneira singular e produtiva de competências compostas por saberes variados” (PAIVA, 2008, p. 45).

Dessa forma, o profissional moderno precisa de várias habilidades técnicas para desenvolver suas atividades. Contudo, por mais conhecimento técnico, ainda assim, precisará desenvolver habilidades comportamentais. Tais habilidades são conhecidas como CHA, formadores importantes da base de uma boa administração, definida por (Fleury & Fleury, 2001; Leite & Goulart, 2006, *apud*. Assunção, 2016):

- Conhecimentos: constituem o conjunto de informações, saberes associados à experiência, à intuição e aos valores;
- Habilidades: capacidade do indivíduo de aplicar seu conhecimento na prática; é o saber-fazer;
- Atitudes: avaliação afetivo-cognitiva da realidade, que determina posturas e comportamentos, “prontidões” de comportamento.

Todos os fatos supracitados enriquecem o argumento de que as competências comportamentais são muito importantes, e que juntamente com os conhecimentos técnicos constroem ponto forte de destaque para uma melhor atuação e alcance de objetivos, algo que é almejado em qualquer ambiente de trabalho.

## **2.4 Desafios e ameaças a profissão do administrador**

A extensa rede que envolve a função do profissional da área de administração torna mais complexa sua atuação, o constante aprendizado, o olhar abrangente, a globalização, bem como o surgimento de novas tecnologias são os principais desafios que permeiam a rotina do administrador atual. O panorama ao qual os mesmos são apresentados não se mostra tão acolhedor, o constante aumento da concorrência e a competitividade geram escassez de vagas e oportunidades de emprego e apesar da capacidade e abrangência dessa área, inúmeros são os desafios encontrados ao longo desse processo.

De acordo com Oliveira (2006), “o sistema tradicional de trabalho deixou de existir, dando espaço para um novo modelo de contrato de trabalho, que não é capaz de oferecer estabilidade e perspectivas leais de crescimento”, o que exige cada vez mais desses profissionais, tornando-os inteiramente responsáveis por sua evolução e qualificação, garantindo a satisfação das necessidades e exigências desse mercado no qual pretende se manter ou se inserir.

Para Almeida (2012), um grande problema enfrentado pelos profissionais formandos e recém-formados diz respeito ao distanciamento entre o que é estudado durante a formação e a realidade do mercado. As constantes modificações presentes nesse meio fazem com que o fornecimento das propostas de intervenção aprendidas e estudadas ao longo do curso, fuja a realidade, ultrapassando o que é aprendido na teoria.

Cabe salientar que além da alta concorrência presente, a maioria dos cargos a serem desempenhados por estes administradores não condiz com o propósito de sua formação, tendo em vista que o administrador anseia pela participação em etapas e processos importantes da organização que vão desde tomada de decisão, engajamento da equipe, papéis de liderança e intensa gestão, todavia a realidade diverge do esperado, ficando para os mesmos assumir

funções em que o seu conhecimento não é colocado a prova e suas habilidades não são desenvolvidas.

Conforme relata Reis (2012), o diploma não é mais suficiente para se garantir uma vaga de emprego. É necessário quebrar barreiras e procurar constante evolução e desenvolvimento intelectual, a busca por conhecimento deve ser incessante, o que pode servir como suporte no enfrentamento desses empecilhos, uma vez que a palavra chave desse contexto é “diferencial competitivo”.

### **3 METODOLOGIA**

Para atender ao objetivo proposto no estudo, foi realizada uma pesquisa de natureza quantitativa, com os alunos do curso de Administração dos últimos cinco períodos da Universidade Federal do Piauí, Campus Senador Helvídio Nunes de Barros. Tal pesquisa caracteriza-se como uma amostragem não probabilística por acessibilidade, quando os indivíduos empregados na pesquisa são selecionados porque estão prontamente disponíveis para contribuir com o estudo.

Logo após realizou-se um levantamento por meio da aplicação de um questionário predefinido, contendo 9 perguntas de caráter sociodemográfico com o intuito de conhecer o perfil da amostra e 21 afirmações relacionadas a temática, utilizando-se o método da escala *Likert*, contendo cinco itens. A aplicação deu-se através da plataforma do *google forms*, tendo como objetivo analisar os desafios percebidos pelos estudantes nesse cenário.

A população que se enquadra nos parâmetros definidos é formada por 237 alunos regularmente ativos, valor obtido por meio de documento emitido pela coordenação do curso de Administração da instituição de ensino, desse total 66 alunos responderam ao questionário proposto, sendo esse número o valor da amostra em estudo.

Após a coleta, os dados foram tabulados através de planilhas do *Microsoft Excel*, sendo todos eles aproveitados e utilizados como dados na elaboração de tabelas, apresentados por meio de percentuais. Esta etapa foi fundamental para que as autoras conseguissem realizar a análise quantitativa (estatística) e alcançassem os objetivos propostos.

### **4 ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Nessa seção são apresentados os dados obtidos por meio dessa pesquisa, dividindo os mesmos em caracterização do perfil dos respondentes, dificuldades e oportunidades no mercado de trabalho e diferenciais competitivos. As afirmativas apresentadas seguem o modelo de escala *Likert*, contendo cinco afirmativas divididas em: discordo totalmente (1), discordo (2), não concordo nem discordo (3), concordo (4) e concordo totalmente (5).

#### **4.1 Perfil dos respondentes**

Os fatores sociodemográficos possibilitam apurar dados sobre um determinado grupo de pessoas, envolvendo por sua vez atributos como gênero, faixa etária, escolaridade, renda, raça, entre outros. Assim, procurou-se conhecer alguns desses fatores, no intuito de delinear o perfil dos respondentes, categorizados em gênero, raça, faixa etária, estado civil, renda média, escolaridade e período cursado atualmente.

Por meio da tabela 1, observa-se que o perfil dos respondentes da amostra é bastante equilibrado em relação à variável gênero, dividida em 56,1% para o público feminino e 43,9% para o público masculino. No que se refere a raça o perfil majoritário é pertencente a raça parda com 51,5%, seguida por branca com 36,4%, preta com 10,6% e amarela com 1,5%.

Em relação a faixa etária, a maior expressividade encontra-se entre as idades 23 a 27 anos e 18 a 22 anos, com percentuais respectivos de 47,0% e 40,9%, representando um domínio do público jovem. Quanto ao estado civil, a maioria 89,4% é solteira. No que tange a renda média o maior percentual refere-se a um e dois salários mínimos com 45,5%, seguida da alternativa até um salário mínimo com 30,3%. Quanto ao quesito escolaridade durante o ensino médio, constatou-se que a maior parte frequentou escola da rede pública com 84,8%.

Já em relação ao período cursado atualmente na instituição o questionário apresentou como resultado um percentual de 36,4% para o nono período, seguido do quinto período com 24,2%, sétimo e oitavo períodos com 15,2% e sexto período com um valor de 9,1%.

**Tabela 1-**Perfil dos respondentes

<b>Gênero</b>	<b>Feminino</b> 56,1%		<b>Masculino</b> 43,9%		
<b>Raça</b>	<b>Branca</b> 36,4%	<b>Preta</b> 10,6%	<b>Parda</b> 51,5%	<b>Amarela</b> 1,5%	
<b>Faixa etária</b>	<b>De 18 a 22 anos</b> 40,9%	<b>De 23 a 27 anos</b> 47,0%	<b>De 28 a 32 anos</b> 10,6%	<b>De 33 a 37 anos</b> 1,5%	
<b>Estado civil</b>	<b>Solteiro(a)</b> 89,4%	<b>Casado(a)</b> 6,1%	<b>Divorciado(a)</b> 3,0%	<b>União estável</b> 1,5%	
<b>Renda média</b>	<b>Menos de um salário mínimo</b> 9,1%	<b>Até um salário mínimo</b> 30,3%	<b>Entre um e dois salários mínimos</b> 45,5%	<b>Acima de dois salários mínimos</b> 15,2%	
<b>Escola frequentada durante o ensino médio</b>	<b>Pública</b> 84,8%		<b>Privada</b> 9,1%	<b>Ambas</b> 6,1%	
<b>Período cursado atualmente</b>	<b>Quinto período</b> 24,2%	<b>Sexto período</b> 9,1%	<b>Sétimo período</b> 15,2%	<b>Oitavo período</b> 15,2%	<b>Nono período</b> 36,4%

**Fonte:** Dados da pesquisa (2022).

Objetivando avaliar se os respondentes possuem algum trabalho foi indagado aos mesmos através de uma pergunta no instrumento de pesquisa, observou-se que o maior percentual pertence a não atuantes no mercado, 53%, enquanto os atuantes correspondem a 47%. Dentro dessa perspectiva os participantes que possuem vínculo direto com o mercado de trabalho informaram a organização de atuação, sendo a mesma pública ou privada, chegando aos valores de 29% e 71% respectivamente.

## 4.2 Dificuldades de ingresso e permanência no mercado de trabalho

O mercado de trabalho está em constante transformação, o que necessita por sua vez de profissionais cada vez mais aptos no desempenhar de suas funções, fornecendo respostas rápidas as solicitações presentes nesse meio. Contudo grande complexidade gera por sua vez algumas barreiras que acabam por dificultar a inserção e permanência nesse contexto, exigindo assim capacidade de adaptação rápida dos atuantes presentes nesse cenário. De acordo com Moreira et al. (2014), a nova dinâmica mundial exigiu maior flexibilidade e velocidade de respostas por parte das organizações, que passaram a buscar profissionais mais flexíveis para atender a necessidade de um mercado marcado pela competição. Nesse sentido, afirmou-se aos respondentes pontos considerados como barreiras nesse contexto, obtendo o seguinte posicionamento:

**Tabela 2** - Diferença salarial entre homens e mulheres ocupando o mesmo cargo x maior oportunidade de progressão dadas aos homens

	1	2	3	4	5
<b>Diferença salarial</b>	6,1%	1,5%	22,7%	33,3%	36,4%
<b>Maior oportunidade</b>	1,5%	7,6%	33,3%	31,8%	25,8%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

De acordo com a tabela 2, 36,4% dos respondentes concordam totalmente que há uma diferença salarial presente entre homens e mulheres desempenhando o mesmo cargo, enquanto apenas 6,1% discordam totalmente dessa afirmação, ponderando-se os resultados, é possível inferir que a maior parte da amostra considera esse fator como verdadeiro, Martins, Silva e Oliveira (2017) afirmam que mesmo com as mesmas oportunidades, e com formação igual ou superior à dos homens, ainda é persistente a desigualdade entre homens e mulheres, tratando-se do quesito igualdade salarial ou equivalência de cargos. Essa desigualdade, se delimita não pela qualificação ou experiência, mas sim pela diferença de gênero, subjugando as mulheres quando se trata de igualdade salarial no mercado de trabalho.

Embasado nessa reflexão, foi afirmado que as maiores oportunidades de trabalho são dadas aos homens. Por meio da tabela 2, ainda é possível observar que a alternativa não concordo nem discordo, possui um maior número de respostas, com 33,3%, o que mostra um impasse entre as duas afirmativas, contudo ao somar os percentuais relacionados as alternativas concordo e concordo totalmente, estas constituem maioria, o que reforça a afirmativa levantada anteriormente.

**Tabela 3** - Dificuldade na promoção do público LGBTQIA+ x Inclusão dos portadores de necessidades habilitadas em função da lei

	1	2	3	4	5
<b>Dificuldade do público LGBTQIA+</b>	1,5%	3,0%	16,7%	34,8%	43,9%
<b>Inclusão dos portadores de necessidades habilitadas</b>	0,0%	3,0%	7,6%	47,0%	42,4%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A tabela 3 verifica as dificuldades na promoção do público LGBTQIA+ e a inclusão dos portadores de necessidades habilitadas em função da lei na visão dos respondentes. Assim com relação a primeira afirmação, mostra-se que a maior parte concorda totalmente que há a presença de obstáculos para esse público com 43,9% dos resultados, seguida por concordo com 34,8%. Entre aqueles que não concordam e nem discordam o percentual calculado foi de 16,7%. Os que discordaram e aqueles que discordaram totalmente aparecem logo em seguida com 3% e 1,5%.

Dessa forma, interpreta-se que, através da análise, houve dominância das pessoas que acreditam veemente em tal afirmativa, isso pode ser constatado por Franco (2017), a introdução e permanência dessas minorias se dão de forma marginal dentro da estrutura organizacional, sem reais perspectivas de crescimento e desenvolvimento de suas capacitações, não podendo configurar essa inserção como inclusão, visto que nesses casos a presença no tratamento diferente ainda pode continuar evidente na demarcação das possibilidades de ascensão. É notório mediante essa análise o grande obstáculo que ainda impera em meio a sociedade quando se fala de inclusão no mercado de trabalho dos grupos minoritários.

A tabela 3 ainda elucida a percepção dos respondentes em relação a inclusão de portadores de necessidades habilitadas, 47% do público respondente concorda que essa inclusão se dá apenas em cumprimento da lei, constituindo o maior percentual, já em relação aos que concordam totalmente esse valor é de 42,4%, enquanto os que não concordam e nem discordam e os que discordam possuem 7,6% e 3%, respectivamente.

Dessa forma é fundamental compreender que, “ ao que parece, a maior parte das organizações apenas cumpre determinações legais e utiliza-se das mesmas para o reforço da imagem social atrelada à responsabilidade- como no caso da inclusão de jovens aprendizes e de pessoas com deficiência-, criando oportunidades marginais de trabalho, sem oportunidades efetivas de crescimento pessoal e potencialização de suas capacitações”. (Franco, 2017, p. 48).

Nesse caso, após comprar as duas afirmativas torna-se evidente o preconceito que ainda é atribuído a esses grupos, todavia uma organização oferecendo as condições necessárias para o pleno desenvolvimento das funções dos seus colaboradores podem vir a transformar o contexto organizacional com a presença de inúmeros talentos dentro da organização, independentemente das suas características ou condições físicas.

**Tabela 4 - Saturação do mercado como empecilho para permanência dos alunos**

<b>Saturação do mercado</b>	3,0%	3,0%	16,7%	42,4%	34,8%
-----------------------------	------	------	-------	-------	-------

**Fonte:** Dados da pesquisa (2022).

Ao examinar a tabela 4 sobre a saturação do mercado como empecilho para permanência dos alunos, constatou-se que 42,4% concordam com a proposição sugerida, enquanto 34,8% concordam totalmente, já 16,7% dos entrevistados não concordam e nem discordam, enquanto os que discordam totalmente e os que apenas discordam assumem cada um o valor de 3%. Isso indica que a maioria dos alunos acredita que muitos formados no mercado diminuem a sua participação nesse meio.

Segundo Silva, Oliveira e Oliveira (2015), o índice de jovens fora do mercado é algo preocupante, englobando por sua vez os jovens com diplomas, que não possuem experiência e nem encontram oportunidade, a oferta de emprego existe, mas não é preenchido devido exigências feitas pelas organizações, isso se dá em razão das modificações internas e externas das empresas, exigindo por sua vez constante atualização desses jovens e o não cumprimento desses requisitos acarreta por sua vez na perda do emprego ou não inserção no mercado.

**Tabela 5 - Salário abaixo do esperado**

<b>Salário abaixo do esperado</b>	1,5%	0,0%	7,6%	50,0%	40,9%
-----------------------------------	------	------	------	-------	-------

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A tabela 5 contempla a questão de que o salário oferecido pelas organizações está abaixo do esperado, diante de tal afirmação 50% dos alunos respondentes concordaram com essa proposição, seguido por concordo totalmente, 40,9%, não concordo e nem discordo, com 7,6% e discordo totalmente com 1,5%. Nessa perspectiva Soloman (1994), já identificava em suas pesquisas que as pessoas esperam estar em um lugar onde serão recompensadas por suas aptidões, sendo esse ponto considerado para análise e não apenas o tempo de empresa, não sendo necessário esperar 15 ou 20 anos para terem salários compatíveis com suas habilidades, o que já serve como um motivador no desempenhar das funções.

Isso evidencia o quanto o reconhecimento é importante para que um profissional coloque a disposição da empresa todo o seu conhecimento, tendo em vista que muitos estudantes buscam se aperfeiçoar com a formação a nível superior, objetivando melhores oportunidades de emprego.

**Tabela 6 - Falta de mão-de-obra qualificada**

<b>Falta de mão-de-obra qualificada</b>	9,1%	9,1%	24,2%	42,4%	15,2%
---	------	------	-------	-------	-------

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Os resultados descritos na tabela 6 mostram que os respondentes concordam, 42,4% e concordam totalmente, 15,2% com a afirmativa de que o mercado de trabalho oferece vagas, no entanto as pessoas que buscam não possuem a qualificação necessária, já 24,2% desse público não concordam e nem discordam. Entre aqueles que discordam totalmente e aqueles que discordam o percentual assume o mesmo valor, 9,1%.

Moreira et al. (2014) relata que no novo contexto de reconfiguração das organizações, surge a figura do administrador moderno, que visando atender as novas exigências das empresas precisa realizar um alinhamento entre a teoria aplicada durante o curso com o desenvolvimento de competências, uma vez que esses novos modelos de organizações exigem flexibilidade e respostas rápidas as constantes mudanças ocorridas no mercado. O autor afirma também que um novo método é adotado pelas empresas para selecionarem os candidatos, utilizando-se a estratégia de gestão das pessoas por sua competência. Nesse sentido possuir qualificação na área que se deseja atuar é um diferencial considerável a ser desenvolvido e aperfeiçoado.

**Tabela 7 - Diferença racial na questão salarial e no cargo x hierarquia entre raças e o reflexo nos cargos**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Diferença racial (salários e cargos)</b>	4,5%	10,6%	30,3%	36,4%	18,2%
<b>Hierarquia entre raças</b>	4,5%	12,1%	27,3%	28,8%	27,3%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A tabela 7 refere-se a um comparativo entre diferença racial na questão salarial e no cargo e a hierarquia entre raças e o reflexo nos cargos, de acordo com os dados obtidos, 36,4%

dos entrevistados concordam com a primeira afirmação levantada, enquanto 30,3% não concordam e nem discordam, já em relação aos que concordam totalmente, esse percentual é de 18,2%. Por fim, analisando as pessoas que discordam e discordam totalmente, o valor obtido corresponde a 10,6% e 4,5%. Avaliando os percentuais obtidos é possível inferir que o quantitativo de pessoas que concordam ultrapassa o quantitativo de discordantes.

Logo, em consonância com Gonçalves et al. (2016), pesquisas mostram que mesmo com a redução da desigualdade ao longo das décadas, ainda se encontra diferenciado as condições de trabalho, principalmente entre negros e não-negros, ficando para os mesmos desempenhar funções nas áreas de construção civil e serviços domésticos, locais onde exige-se um nível de qualificação profissional mínimo.

Dentro desse contexto ainda foi declarado aos mesmos que a hierarquia presente entre as raças gerava reflexos nos cargos ocupados em uma organização, dentre os resultados obtidos, constatou-se mais uma vez que a maioria dos alunos da pesquisa concordam com 56,1% no total (27,3% indicaram que concordam totalmente e 28,8% indicaram que concordam), reafirmando os resultados obtidos na afirmativa anterior.

**Tabela 8** - Cargos condizentes a profissão x Exercício de um cargo diferente como barreira a continuidade do curso

	1	2	3	4	5
<b>Cargos condizentes a profissão</b>	19,7%	36,4%	28,8%	12,1%	3,0%
<b>Exercício de um cargo diferente</b>	3,0%	12,1%	36,4%	28,8%	19,7%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Avaliando-se o posicionamento dos entrevistados com relação a afirmativa de que a maioria dos cargos ocupados por graduandos em administração são condizentes a profissão, observou-se que o maior número de alunos demonstrou discordância entre os posicionamentos com 56,1%, o que evidencia que as oportunidades oferecidas não englobam em sua maioria cargos de gerência relacionados a área da administração, encontrando-se assim uma barreira para desenvolvimento de habilidades dentro do campo de atuação escolhido para capacitação. No entanto para que se consiga exercer um cargo condizente a formação, quebrando os empecilhos existentes, é necessário, segundo Silva, Oliveira e Oliveira (2015), o foco no desenvolvimento de atitudes, ao invés da competência técnica, sendo esse mais influente para definição do cargo, o que pode por sua vez vir a contribuir para admissão em um cargo condizente a formação.

Analogamente foi levantada a afirmação que exercer um cargo diferente pode ser uma barreira para continuidade do curso, o maior número de alunos demonstrou não concordar e nem discordar com 36,4%, contundo somando as pessoas que concordam com aquelas que concordam totalmente esse valor é ultrapassado atingindo-se um percentual de 48,5%. Relacionando essa afirmativa com a apresentada anteriormente, é possível inferir que o fato de grande parte dos cargos ofertados não englobarem a área de graduação, podem vir a interferir na permanência no curso, uma vez que os alunos podem considerar o mesmo como não sendo um bom caminho a seguir na construção de uma carreira profissional, acarretando em um fator desmotivante para os mesmos.

**Tabela 9** - A inexperiência como fator determinante no processo seletivo.

	1	2	3	4	5
<b>A inexperiência no processo seletivo</b>	0,0%	1,5%	9,1%	33,3%	56,1%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Quando foi afirmado sobre a inexperiência como fator determinante no processo seletivo, a tabela 9 mostra que, 1,5% discordam da afirmativa, 9,1% nem discordam nem concordam e 89,4% estão em concordância (concordo, 33,3% e concordo totalmente, 56,1%). Nessa vertente é possível afirmar que na visão dos respondentes a experiência é uma exigência que a maioria das empresas buscam nos seus colaboradores, o fato de não ter experiência profissional no currículo interfere de forma direta na contratação pelo mercado de trabalho, que julga ser mais dispendioso o treinamento dos selecionados. Para a autora Deluiz (2004), o processo de recrutamento não exige mais apenas a diplomação ou qualificações para desenvolver tarefas de um posto de trabalho, mas sim conhecimento real, técnico, que compreende competências, habilidades, saberes e conhecimentos, frutos da formação geral, profissional e experiências de trabalho.

**Tabela 10** - A exigência de disponibilidade de horário como empecilho x Conciliar Universidade e trabalho como barreira na permanência no mercado de trabalho

	1	2	3	4	5
<b>A exigência de disponibilidade</b>	4,5%	7,6%	25,8%	37,9%	24,2%
<b>Conciliar Universidade e trabalho</b>	0,0%	1,5%	10,6%	34,8%	53,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

O horário de trabalho é diferente entre organizações, a depender da função ocupada. Quando perguntados sobre a exigência da disponibilidade de horário, mais da metade dos alunos participantes (62,1%) concordam com a afirmação de que é um empecilho, enquanto 25,8% nem concordam nem discordam e 12,1% estão em discordância (discordam e discordam totalmente). Sendo assim os dados apontados demonstram a dificuldade de conciliação de horários, enfrentadas pelos discentes. Essa questão se torna especialmente relevante no caso de estudantes trabalhadores, que têm maior dificuldade conciliar o labor com a graduação (PEREIRA, COUTRIM, 2021), conforme fica evidente na afirmação seguinte, em que foi afirmado que conciliar universidade e trabalho é uma barreira na permanência no mercado de trabalho. Os resultados da tabela mostram que 1,5% dos entrevistados estão em discordância, 10,6% nem concordam nem discordam e 87,8% estão em concordância com a afirmação. Segundo Pereira e Coutrim (2021), o trabalho surge como condição primária na vida dos estudantes trabalhadores e a dificuldade de conciliar as atividades é fator que favorece o trancamento ou desistência do curso. Ainda de acordo com as autoras, os estudantes que trabalham frequentemente se apresentam mais cansados do que os que não trabalham, o que prejudica seu rendimento acadêmico.

**Tabela 11 - Dificuldades de ingresso para cargos gerenciais em empresas familiares**

	1	2	3	4	5
<b>Dificuldade de ingresso em empresas familiares</b>	0,0%	0,0%	1,5%	30,3%	68,2%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Empresas familiares são caracterizadas pela detenção do controle por um grupo familiar. Essas organizações são marcadas por fortes laços subjetivos e pela influência de objetivos individuais na gestão (OLIVEIRA, REZENDE, ELIAS, 2010), o que dificulta a inserção de pessoas estranhas ao núcleo familiar na gestão, conforme demonstrado pela pesquisa. Os dados da tabela 11 mostram que, 98,5% dos respondentes estão de acordo com a afirmação (concordo totalmente e concordo) e 1,5% nem concordam nem discordam. Sendo assim, é notório que a ascensão dentro de empresas familiares é dificultada por fatores não relacionados ao currículo e/ou formação profissional dos empregados.

### 4.3 Diferenciais competitivos

Os diferenciais competitivos garantem a obtenção de um melhor cargo ao buscar se inserir no ambiente organizacional, assim como pode proporcionar a ascensão de quem já atua nesse meio.

Nessa vertente ainda dentro das afirmativas levantadas no questionário foi apresentado aos respondentes alguns pontos relacionados a possíveis diferenciais competitivos para que os mesmos avaliem e se posicione diante dos enunciados.

**Tabela 12 - O currículo como garantia para um melhor cargo x A atualização e o aprimoramento como ferramentas para se sobressair**

	1	2	3	4	5
<b>O currículo como garantia de um melhor cargo</b>	9,1%	10,6%	40,9%	25,8%	13,6%
<b>A atualização e o aprimoramento constante</b>	0,0%	1,5%	6,1%	25,8%	66,7%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Como se pode perceber na tabela 12, que envolve a afirmação do currículo como garantia de um melhor cargo e a atualização e o aprimoramento constante como ferramentas para se sobressair em meio a concorrência, a maior parte dos entrevistados ou é indiferente (40,9%) ou discorda da relevância do currículo na garantia de melhores cargos (19,7%). Isso pode ser atribuído, segundo Frago, Valadas e Paulos (2019), ao fato de que cada vez mais os empregadores estão interessados em outras habilidades além do grau acadêmico. Entretanto, não só competências individuais são suficientes para se inserir no mercado de trabalho, a empregabilidade depende, também, das oportunidades oferecidas pelo mercado.

Quando afirmado sobre a atualização e o aprimoramento como ferramentas para se sobressair, a tabela ainda mostra que 1,5% discorda, 6,1% nem discorda nem concorda, enquanto 92,5% estão em concordância, o que evidencia a importância do aprimoramento do aluno, para melhor aceitação no competitivo mercado de trabalho que diariamente busca novos

conhecimentos e aptidões para compor seu quadro de funcionários. Para Silva e Costa (2019, p. 971-972):

O mercado de trabalho vem passando por diversas transformações ocasionadas pelas mudanças no cenário econômico, além das novas tecnologias, e isso tem gerado mudanças significativas no âmbito trabalhista, exigindo cada vez mais qualificações profissionais e pessoais dos indivíduos.

**Tabela 13 - O conhecimento obtido durante o curso como ferramenta suficiente x Projeto de extensão como garantia de um melhor cargo**

	1	2	3	4	5
<b>Conhecimento obtido durante o curso</b>	30,3%	42,4%	19,7%	6,1%	1,5%
<b>Projeto de extensão na garantia de um melhor cargo</b>	0,0%	6,1%	18,2%	37,9%	37,9%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No que diz respeito ao conhecimento obtido durante o curso como ferramenta suficiente, a tabela 13 apresenta resultados de que a maioria dos respondentes 72,7% estão em discordância, 7,6% em concordância, enquanto 19,7% não concorda nem discorda.

Ao refletir sobre a influência do curso superior na empregabilidade dos profissionais, Fragoso, Valadas e Paulos (2019) apontam que, no passado, havia grandes expectativas sobre os cursos de graduação, de modo que governo e empresários esperavam que a universidade formasse técnicos altamente qualificados. Porém, nos últimos tempos, lançaram-se dúvidas sobre a eficiência da formação recebida nos bancos de graduação. Os autores entendem que, diante da dinamicidade do mercado de trabalho, as habilidades desejáveis de um empregado mudam constantemente, em contraste com o universo acadêmico, de modo que, embora a universidade possa contribuir com o conhecimento e técnica, ela não é suficiente para a inserção no mercado de trabalho. Os dados obtidos na pesquisa são um reflexo dessas mudanças apontadas pela literatura.

No processo de formação é de grande relevância que o estudante participe de algum projeto de extensão, o que pode vir a acarretar maior credibilidade ao seu currículo. Nesse sentido a tabela 13 mostra também que 6,1% dos entrevistados estão em discordância, enquanto 75,8% estão em concordância, 18,2% nem discordam nem concordam. Com mais da metade do percentual de alunos concordando com a afirmação é possível inferir que a qualificação acadêmica tem grande relevância na garantia de um melhor cargo dentro das empresas.

A extensão universitária promove a interação entre a universidade e a sociedade, servindo de oportunidade à qualificação profissional (SANTOS et al., 2021). Nesse mesmo sentido, já há estudos que revelam a importância de experiências fora do currículo formal dos cursos de graduação como impulsionadores da empregabilidade, tais como experiências que aproximem as instituições de ensino e empregadores (FRAGOSO, VALADAS, PAULOS, 2019). Dessa forma, o grande peso dado pelos entrevistados aos projetos de extensão demonstra que a interação com a comunidade é capaz de gerar habilidades e competências relevantes, além do conhecimento teórico, para garantir um bom emprego.

**Tabela 14 - A competência como fator determinante no mercado de trabalho**

<b>A competência como fator determinante</b>	0,0%	3,0%	12,1%	37,9%	47,0%
--	------	------	-------	-------	-------

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A tabela 14 apresenta os dados, sobre a afirmativa da competência como fator determinante no mercado de trabalho. Os alunos participantes do estudo concordam em 84,9% com a afirmação, 12,1% nem concordam e nem discordam, 3,0% discordam. Esse dado significativo, reforça a necessidade da busca por aperfeiçoamento não só teórico como prático no intuito de crescer, mais características inerentes ao cargo, aos indivíduos que buscam se manter ativos nas organizações.

Para Fleury e Fleury (2001, p. 187), “a noção de competência aparece assim associada a verbos como: saber agir, mobilizar recursos, integrar saberes múltiplos e complexos, saber aprender, saber engajar-se, assumir responsabilidades, ter visão estratégica”.

**Tabela 15 - Estar cursando o ensino superior interfere positivamente na contratação**

	1	2	3	4	5
<b>Cursar o ensino superior como ponto positivo na contratação</b>	1,5%	4,5%	18,2%	39,4%	36,4%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Os dados da tabela 15 resultantes da afirmação de que estar cursando o ensino superior interfere positivamente na contratação, apresentam os seguintes resultados 75,8% concordam (concordo totalmente e concordo), 18,2% nem concordam nem discordam e 6,0% discordam (discordo e discordo totalmente). Portanto com maior percentual de respostas positivas é explícito que estar cursando o ensino superior é considerado de suma importância na hora da contratação.

A contradição entre as respostas e o que já foi aqui abordado sobre a influência do curso superior na empregabilidade é apenas aparente. Segundo Fragoso, Valadas e Paulos (2019), embora a graduação não seja mais suficiente, ela ainda tem um peso grande na contratação. No mesmo sentido, Queiroz, Mesquita e Isnard (2020, p. 54) afirmam que “a formação profissional por si só não garante a inserção do trabalhador, embora seja essencial para melhorar as condições de empregabilidade”.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização desse estudo possibilitou identificar a percepção que os alunos têm quanto ao mercado de trabalho, os desafios e barreiras presentes nesse cenário que dificultam a inserção e permanência nesse meio.

O estudo mostrou que quando questionados sobre pontos que são considerados barreiras para atuação no mercado, a maioria dos alunos participantes possuem um consenso quanto as afirmações, estas por sua vez englobaram questões salariais, cargos, questões raciais, falta de mão-de-obra qualificada, saturação do mercado, diferenças salariais de gênero, inclusão das minorias, dificuldade de ascensão, disponibilidade de horário, entre outros.

Nesse sentido também foram apresentadas afirmativas quanto as características que possibilitam oportunidades nesse contexto, envolvendo por sua vez a participação em projetos,

o desenvolvimento e aprimoramentos constantes e a presença de um bom currículo, observou-se quanto a esses pontos levantados que os respondentes acreditam que a competência é extremamente importante para se sobressair no mercado, ao mesmo tempo em que a participação em projetos ofertados pela instituição de ensino garantem um melhor cargo, visto que as empresas podem considerar o mesmo como sendo um requisito da tão exigida experiência, fator responsável por manter inúmeros profissionais fora do mercado.

Em resposta a problematização levantada no início deste estudo, chegou-se à conclusão que a maior dificuldade encontrada pelos respondentes é a competência como fator decisivo. Isso mostra que cada vez mais os futuros administradores têm que apresentar o diferencial competitivo para que se consiga alcançar o que é almejado, seja a entrada, permanência ou destaque e reconhecimento no mercado.

Espera-se que esse estudo contribua com os acadêmicos da área de administração para identificação de problemáticas nesse âmbito, bem como no desenvolvimento de pesquisas futuras acerca do tema. Reconhece-se, portanto, o quanto as competências podem ser importantes aliadas nesse processo, contribuindo para auxiliar os administradores a se diferenciar, adequando-se as necessidades das organizações presentes no atual mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcus Garcia de. **Pedagogia empresarial: Saberes, Práticas e Referências**. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.

ALMEIDA, Marcio Melo. A escassez de líderes no mercado de trabalho: o papel do professor universitário na formação deste profissional pode colaborar para a mudança do cenário atual. **Gestão & Sociedade: Revista de Pós-Graduação da UNIABEU**, v. 1, n. 1, jan./ jul. 2012.

ASSUNÇÃO, Yluska Bambirra. Qualificação profissional ou Competências para o mercado futuro. **Future Journal**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 175-207, jan./jun. 2016.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. Resolução nº 4 de 13 de julho de 2005. Institui as diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em administração, bacharelado, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 19 jul. Art. 3º. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces004\\_05.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces004_05.pdf)>. Acesso em: 19 de abril de 2022.

CAMPO de atuação dos profissionais da Administração. **Conselho Regional de Administração- SP**, 2022. Disponível em: <https://crasp.gov.br/crasp/site/fiscalizacao/campos-de-atuacao-do-administrador>. Acesso em: 18 de abril de 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4.ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. 9.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

DELUIZ, Neise. A globalização econômica e os desafios à formação profissional. **Boletim Técnico do Senac**, v. 30, n. 3, p. 73-79, 2004.

DRUCKER, Peter F. **O melhor de Peter Drucker: O homem, a Administração e a sociedade.** 7ª Ed. São Paulo: Nobel, 2006.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. **RAC- Revista de Administração Contemporânea**, Edição especial, p. 183-196, 2001.

FRAGOSO, António; VALADAS, Sandra T.; PAULOS, Liliana. Ensino superior e empregabilidade: percepções de estudantes e graduados, empregadores e acadêmicos. **Educ. Soc.**, Campinas, v.40, e0186612, 2019.

FRANCO, David Silva et al. Entre a inserção e inclusão de minorias nas organizações: uma análise crítica sobre o olhar de jovens trabalhadores. **Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, p. 43-61, set./dez. 2017.

GONÇALVES, Ednéia Batista do Prado et al. Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. **Enfoque: reflexão contábil**, Paraná, v. 35, n. 1, p. 95-111, jan./ abril. 2016.

LAMCOMBE, Francisco. **Teoria Geral da Administração.** São Paulo: Saraiva, 2009.

MARTINS, Adeliâne Braz; SILVA, Jaqueline Cândida da; VIEIRA, Pauliane de Souza Burgarelli. **Desigualdade De Gênero No Mercado De Trabalho.** 2017. Monografia (Bacharelado em Administração), Instituto Tecnológico de Caratinga-DOCTUM. Caratinga, 2017.

MAXIMIANO, Antonio César Amauri. **Teoria Geral da Administração: da Revolução Urbana à Revolução Digital.** São Paulo: Atlas, 2007.

MELO, Amanda de Fátima Ferreira de. Os jovens administradores e o mercado de trabalho. **Revista Científica de Ciências Aplicadas da FAIP**, Marília, p. 1-6, 2015.

MOREIRA, Fábio Mosso et al. Os alunos estão em sintonia com o mercado de trabalho. **Revista da avaliação da educação Superior (Campinas)**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 61-88, mar. 2014.

OLIVEIRA, João Bento; REZENDE, Ricardo; ELIAS, Adriano. Empresas familiares: o equilíbrio entre Gestão, Família e Propriedade. Encontro de estudos sobre empreendedorismo e gestão de pequenas empresas, 6. **Anais...** Recife: 2010. Disponível em: <https://anegepe.org.br/anais-do-egepe/>. Acesso em: 03 de set. 2022.

OLIVEIRA, Lucia Barbosa de. Terminei o mestrado: e agora?. **RAC- Revista de Administração Contemporânea**, v. 10, n. 4, p. 199-215, out./dez. 2006.

PAIVA, Kely César Martins de; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Competências, Gestão de Competências e Profissões: Perspectivas de Pesquisas. **RAC- Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 12, n. 2, p. 339-368, abr./jun. 2008.

PEREIRA, Lucinéa de Souza; COUTRIM, Rosa Maria da Exaltação. Estudantes trabalhadores de camadas populares em seu desafio cotidiano de conciliar trabalho e estudo. **Revista Educativa**, Goiânia, v. 23, p. 1-16, 2020.

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

QUEIROZ, Ellen; MESQUITA, José Marcos; ISNARD, Paulo. A influência dos atributos educacionais dos cursos profissionalizantes na empregabilidade. **Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da UnP**, v. 12, n. 2, p. 53-69, 2020.

REIS, Homero. **A branca de neve e os sistemas gerenciais**: casos, contos e reflexões para desenvolvimento de pessoas. Brasília: Thesaurus, 2012.

RESULTADOS. **Censo de Educação Superior-Inep**, 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-eindicadores/censo-da-educacao-superior/resultados>>. Acesso em: 19 de abril de 2022.

ROPÉ, F.; TANGUY, L. (orgs.). **Saberes e Competências**. Campinas, SP: Papyrus, 2004.

SANTOS, Alex Mota dos... et al. Extensão Universitária como Oportunidade para Qualificação Profissional. **Revista Extensão em Foco**, Palotina, n. 22, p. 116-130, jan./jun. 2021.

SILVA, Andreza Bispo da; COSTA, Antonia Valdelucia. Políticas e Programas Públicos que Oportunizam a Inserção do Jovem no Mercado de Trabalho. Id on Line **Rev.Mult. Psic.**, 2019, vol.13, n.43, p. 967-981. ISSN: 1981-1179.

SILVA, Annyelle Magda Souza da; OLIVEIRA, Mayara Evelin Soares de; OLIVEIRA, Rita Patrícia Almeida de. Jovens administradores e o mercado de trabalho. **Ciências humanas e sociais**, Recife, 2015, v.2, n.1, p. 39-52.

SILVA, Guaracy Alves F.; SANTANA, João Vitor Santos. O Perfil do Administrador de Empresas exigido pelo Mercado de Trabalho em tempos de crise.

SOLOMAN, Charlene Marmer. Como lidar com a nova geração de administradores- os Baby Busters. **RAE- Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 34, n. 2, p. 78-87, mar./abr. 1994.

ZARIFIAN, P. **Objetivo Competência**: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001.

**APÊNDICE A- Questionário aplicado aos alunos do curso de administração dos cinco últimos períodos da UFPI, Campus Picos.**

**PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO**

**01) Gênero:**

- Masculino                       Feminino                       Outro                       Prefiro não dizer

**02) Raça:**

- Branca                       Preta                       Parda                       Indígena                       Amarela

**03) Faixa etária:**

- De 18 a 22 anos                       De 23 a 27 anos                       De 28 a 32 anos  
 De 33 a 37 anos                       Acima de 37 anos

**04) Estado civil:**

- Solteiro(a)                       Casado(a)                       Divorciado(a)                       União estável

**05) Durante o ensino médio, estudou em escola:**

- Particular                       Pública                       Ambas

**06) Período cursado atualmente:**

- Quinto período                       Sexto período                       Sétimo período  
 Oitavo período                       Nono período

**07) Atualmente, você possui algum trabalho?**

- Sim                       Não

**08) Se sim, qual organização de atuação?**

- Organização pública                       Organização privada

**09) Renda média familiar:**

- Menos de um salário mínimo                       Até um salário mínimo  
 Entre um e dois salários mínimos                       Acima de dois salários mínimos

**FATORES DE INFLUÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

**10) O fato de estar cursando o Ensino Superior interfere positivamente na hora da contratação.**

- Discordo totalmente  
 Discordo  
 Não concordo, nem discordo  
 Concordo  
 Concordo totalmente.

**11) A inexperiência é fator determinante no processo seletivo.**

- Discordo totalmente  
 Discordo  
 Não concordo, nem discordo  
 Concordo  
 Concordo totalmente.

**12) O fato de uma empresa ser considerada dificulta na contratação para cargos gerenciais.**

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo, nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

**13) O Salário recebido por pessoas do gênero feminino costuma ser menor se comparado ao do gênero masculino desempenhando as mesmas funções.**

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo, nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

**14) Há vagas no mercado de trabalho local, mas as pessoas que buscam não possuem a qualificação necessária.**

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo, nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

**15) O público LGBTQIA+ enfrenta maior dificuldade para promoção na organização.**

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo, nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

**16) A exigência de disponibilidade de horário é um empecilho para permanência na empresa.**

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo, nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

**17) Conciliar universidade e trabalho é uma barreira para permanência no mercado.**

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo, nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente.

**18) O processo de inclusão de portadores de necessidades habilitadas, se dá apenas em cumprimento da lei.**

- Discordo totalmente

- Discordo
- Não concordo, nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

**19) A hierarquia entre raças é refletida nas definições dos cargos ocupados em uma organização.**

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo, nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente.

**20) A maioria dos cargos ocupados por graduandos em administração são condizentes à profissão.**

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo, nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente.

**21) Apenas o conhecimento obtido durante o curso é suficiente para completa atuação em uma organização.**

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo, nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente.

**22) A diferença existente entre raças em uma empresa engloba tanto a questão salarial como o cargo ocupado.**

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo, nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente.

**23) O currículo é uma garantia para um melhor cargo.**

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo, nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente.

**24) As maiores oportunidades de progressão na organização são oferecidas aos homens.**

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo, nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente.

**25) A participação em projetos de extensão e outros programas oferecidos pela Universidade (PET, Empresa Júnior, etc.) contribuem positivamente para garantia de um melhor cargo.**

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente.

**26) Exercer um cargo diferente da sua formação é um obstáculo para continuidade do curso.**

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

**27) A atualização e o aprimoramento constante dos conhecimentos são pontos determinantes para se manter e se sobressair no mercado de trabalho.**

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

**28) O salário pago pelas organizações está abaixo do esperado.**

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

**29) O requisito da competência é fator decisivo no mercado de trabalho.**

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

**30) O fato de o mercado de trabalho encontrar-se saturado dificulta a continuidade da atuação dos alunos do curso de administração nesse meio.**

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente



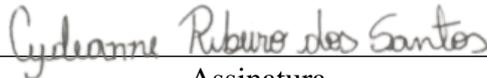
**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DIGITAL NA BIBLIOTECA  
“JOSÉ ALBANO DE MACEDO”**

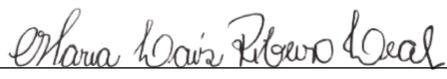
**Identificação do Tipo de Documento**

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

Nós, Cydeanne Ribeiro dos Santos e Maria Laís Ribeiro Leal, autorizamos com base na Lei Federal nº 9.610 de 19 de Fevereiro de 1998 e na Lei nº 10.973 de 02 de dezembro de 2004, a biblioteca da Universidade Federal do Piauí a divulgar, gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, o texto integral da publicação “Os desafios dos alunos do curso de administração no mercado de trabalho no município de Picos-PI” de nossa autoria, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão, pela internet a título de divulgação da produção científica gerada pela Universidade.

Picos-PI, 16 de janeiro de 2023.

  
Assinatura

  
Assinatura