

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS**

EDUARDO NASCIMENTO FERREIRA

**PERSPECTIVAS DE CARREIRA DOS ACADÊMICOS DE ADMINISTRAÇÃO DE
EMPRESAS DE UMA UNIVERSIDADE COMUNITÁRIA**

CRICIÚMA

2017

EDUARDO NASCIMENTO FERREIRA

**PERSPECTIVAS DE CARREIRA DOS ACADÊMICOS DE ADMINISTRAÇÃO DE
EMPRESAS DE UMA UNIVERSIDADE COMUNITÁRIA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel em Administração, no curso de Administração de Empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. Dr. Thiago Henrique Almino Francisco

CRICIÚMA

2017

EDUARDO NASCIMENTO FERREIRA

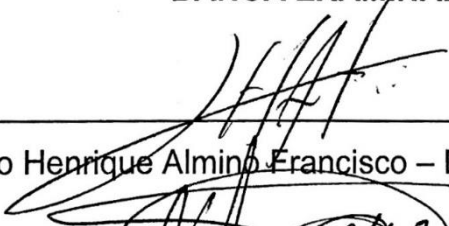
**PERSPECTIVAS DE CARREIRA DOS ACADÊMICOS DE ADMINISTRAÇÃO DE
EMPRESAS DE UMA UNIVERSIDADE COMUNITÁRIA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel em Administração, no curso de Administração de Empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. Dr. Thiago Henrique Almino Francisco

Criciúma, 27 de novembro de 2017.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Thiago Henrique Almino Francisco – Doutor – UNESC - Orientador



Prof. Abel Corrêa de Souza – Mestre - UNESC



Prof. André Pais Topanotti - Mestre - UNESC

DEDICATÓRIA

A Deus, pela sabedoria e por estar sempre iluminando meu caminho;

Aos meus pais e minha irmã, que não mediram esforços para me fazer chegar até aqui.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, eu gostaria de agradecer a minha família, pois sem sua educação e cuidados eu nunca chegaria a lugar algum. Obrigado ao meu pai, Airton, minha mãe, Suzi, e minha irmã, Halina.

Aos meus tios, tias, avó e primos (as), obrigado por estarem sempre presentes e fazerem com que me orgulhe de ter uma família tão unida e feliz.

Aos meus amigos de longa data, refiro-me àqueles que estão desde os primeiros anos de Ensino Fundamental comigo, obrigado por fazerem parte da minha história. É uma honra ter a amizade deles e ter compartilhado tantos momentos marcantes.

Aos meus amigos de Tubarão (SC), ou como prefiro chamar: "primos". Agradeço pelo companheirismo, pela parceria e acima de tudo pela amizade incondicional.

Aos membros da Ordem Demolay, muito obrigado por todos os ensinamentos durante a minha adolescência. Se sou o que sou hoje, eles tem uma grande parcela de colaboração e culpa.

Ao meu grande colega de trabalho e amigo William Luciano. Muito obrigado pela força que me deu para terminar esse projeto. Sei que foi difícil, mas seria mais ainda sem sua ajuda!

Aos meus queridos amigos que tive a honra de conhecer no meu intercâmbio em San Diego- Califórnia: Eduardo, Jeremy, Lucas, Natoli, Thomaz e Vinicius. Obrigado pela amizade e por todos os momentos incríveis que vivemos por lá. Mal posso esperar para reencontra-los novamente.

Não posso deixar de mencionar meu agradecimento a diversas pessoas especiais que apareceram na minha vida no ano de 2017. E espero que elas continuem fazendo parte da minha jornada ao longo dos anos.

Por último, mas não menos importante, gostaria de agradecer ao meu professor, doutor e orientador Thiago Francisco, por acreditar na minha ideia e dar todo o suporte para a sua concretização.

RESUMO

Eduardo Nascimento Ferreira. **Perspectivas de carreira dos acadêmicos de Administração de empresas de uma Universidade comunitária.** 2017. 66 páginas. Monografia do Curso de Administração de Empresas – Linha de Formação Específica em Administração de Empresas, da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma- SC.

O mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e volátil, o que faz com que exija cada vez mais do profissional. O presente trabalho apresenta um diagnóstico das perspectivas de carreira dos acadêmicos de Administração de uma Universidade Comunitária de Criciúma. Avaliando que os acadêmicos possuem dificuldades para encontrar seu espaço no mercado de trabalho, o objetivo geral desse trabalho passa por uma pesquisa. Ela tem o intuito de saber sobre a visão dos estudantes ingressantes e concluintes a respeito da carreira de administrador, bem como o olhar dela sob a ótica dos docentes e membros do NDE. Para isso, as informações necessárias para tabulação dos dados e descrição do que foi observado foram adquiridas por meio de um questionário aplicado com acadêmicos- ingressantes e concluintes do curso de Administração e outro aplicado com docentes e membros do NDE do mesmo curso. Com os resultados obtidos, constatou-se que os acadêmicos e docentes acreditam que a falta de experiência é uma das principais dificuldades para que os acadêmicos se insiram no mercado de trabalho. Dessa forma, a procura desde os primeiros anos de graduação por oportunidades e a busca por novas formas de conhecimento são ferramentas necessárias para aqueles que desejam ter sucesso e galgar os cargos mais requisitados no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Carreira, Acadêmico, Mercado de trabalho, Administrador. Núcleo Docente Estruturante do Curso de Administração.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Gênero	37
Tabela 2 - Faixa Etária	38
Tabela 3 - Estado Civil	39
Tabela 4 - Com quem mora atualmente	39
Tabela 5 - Renda mensal familiar.....	40
Tabela 6 - Situação Financeira.....	41
Tabela 7 - Vínculo de trabalho	41
Tabela 8 - Motivo por ter escolhido o curso	42
Tabela 9 - Motivo por ter escolhido esta instituição de ensino	43
Tabela 10 - Expectativa de mercado ao concluir o curso	44
Tabela 11 - Autoavaliação de quão preparado o curso de Administração o deixará.	45
Tabela 12 - Tipo de empresa em que pretende trabalhar	45
Tabela 13 - Importância de realizar uma pós-graduação	46
Tabela 14 - Avaliação do mercado de trabalho para o administrador	47
Tabela 15 - Dificuldades que enfrenta para ingressar no mercado de trabalho	47
Tabela 16 - Recomendação ao acadêmico recém-chegado ao curso de Administração	49
Tabela 17 - Recomendação ao acadêmico prestes a se formar no curso de Administração.....	50
Tabela 18 - Maneiras de obter sucesso no mercado de trabalho.....	50
Tabela 19 - Principais dificuldades que os acadêmicos enfrentam para ingressar no mercado de trabalho	51
Tabela 20 - Mercado para o bacharel de Administração	52
Tabela 21 - Preparação dos acadêmicos para ocuparem posições estratégicas no mercado de trabalho	52

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CFA	Conselho Federal de Administração
CRA	Conselho Regional de Administração
CRA/SC	Conselho Regional de Administração de Santa Catarina
NDE	Núcleo Docente Estruturante
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas
MEC	Ministério da Educação
IES	Instituto de Ensino Superior
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
CEE	Conselho Estadual de Educação

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA	11
1.2 OBJETIVOS	11
1.2.1 Objetivo geral	11
1.2.2 Objetivos específicos	12
1.3 JUSTIFICATIVA	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 A GLOBALIZAÇÃO E SUAS INTERFERÊNCIAS NA SOCIEDADE	14
2.1.1 Mercado de trabalho	14
2.1.2 Os avanços tecnológicos	15
2.1.3 Pontos positivos e negativos da globalização	17
2.2 AS ABORDAGENS TEÓRICAS SOBRE A GESTÃO DE CARREIRA.....	18
2.2.1 Evolução histórica do conceito - empregabilidade	18
2.2.2 Uma visão descritiva das ferramentas para a gestão de carreira	21
2.3 UMA VISÃO GERAL DA EDUCAÇÃO SUPERIOR BRASILEIRA	22
2.3.1 Os distintos modelos institucionais	22
2.3.2 Uma visão do contexto da educação superior atual	24
2.3.3 O cenário histórico do curso de Administração	24
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	27
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	27
3.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE A AMOSTRAGEM	28
3.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	28
3.4 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE DADOS	29
3.5 LIMITAÇÕES DA PESQUISA	32
4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA	33
4.1 A CARACTERIZAÇÃO DA UNIVERSIDADE COMUNITÁRIA EM ESTUDO	33
4.2 PANORAMA GERAL DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO	34
4.3 O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE COMUNITÁRIA ..	35
4.4 PERFIL SOCIOECONÔMICO DOS ACADÊMICOS ENTREVISTADOS.....	37
4.5 EXPECTATIVAS COM O MERCADO DE TRABALHO.....	44
4.6 EXPECTATIVAS DOS DOCENTES E MEMBROS DO NDE SOBRE A FORMAÇÃO DO BASCHAREL EM ADMINISTRAÇÃO	48

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	54
5.1 PRINCIPAIS RESULTADOS DA PESQUISA.....	54
5.2 CONTRIBUIÇÕES ACADÊMICAS.....	55
5.3 CONTRIBUIÇÕES PARA A GESTÃO.....	56
5.4 RESTRIÇÕES DO ESTUDO.....	56
5.5 RECOMENDAÇÕES PARA PESQUISAS FUTURAS.....	57
REFERÊNCIAS.....	58
APÊNDICE.....	63
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA AOS ACADÊMICOS	64
APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA AOS DOCENTES..	66

1 INTRODUÇÃO

Na década de 1990, a conclusão de um curso superior era um privilégio da minoria da população, era motivo de tanto reconhecimento que podia ser considerado a certeza de sucesso. Os tempos mudaram, e hoje a graduação se tornou algo mais acessível à vida das pessoas, fato este que fez com que ela deixasse de ser decisiva e acabou se tornando essencial na busca pelo sucesso.

A área da Administração conta com uma extensa diversidade de possibilidades e com inúmeras oportunidades para aqueles que buscam reconhecimento e a descoberta de sua verdadeira vocação. Seja qual for a área de atuação desejada, é importante que o profissional tenha em vista que a formação profissional e a excelência são relevantes para galgar os melhores postos de trabalho.

Em um recente dado apresentado pelo CRA/SC, o estado em questão dispõe de 19.931 profissionais com o registro ativo, e na cidade de Criciúma, são 736 profissionais registrados, o que mostra um grande desenvolvimento dessa graduação com o passar dos anos.

Por ser um curso que abre portas para diferentes áreas, há acadêmicos que possuem uma perspectiva de carreira muito bem definida, enquanto outros ainda apresentam dúvidas em relação ao que pretendem realizar na vida profissional. Certamente, todos desejam ser bem-sucedidos e ter uma carreira profissional de qualidade.

Em um sentido mais amplo, o curso de Administração prepara os estudantes para gerirem os recursos de organizações em diversos setores, desde as finanças ao marketing, passando por recursos humanos, logística e produção. Ou seja, o acadêmico conta com várias opções em que pode se capacitar e atuar no mercado de trabalho.

O curso de Administração é um dos mais procurados pelos alunos que recém terminam o ensino médio e que estão prestes a iniciar seu ensino superior. Dessa forma, nota-se um crescimento no número de cursos de graduação e matrículas em Administração.

Tendo em vista a quantidade de questionamentos e dúvidas por parte dos estudantes de Administração em relação ao seu futuro, surge a hipótese de realizar uma pesquisa com os acadêmicos e docentes para que o tema em questão possa ser aprofundado.

Partindo do pressuposto de que o curso de Administração incentiva os acadêmicos na formação de uma opinião, este trabalho pretende evidenciar as perspectivas de carreira dos acadêmicos do curso em questão.

1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA

O mercado de trabalho passa por diversas mudanças que afetam as organizações, as relações de trabalho e as carreiras profissionais. Ele está exigindo cada vez mais que os profissionais tenham um diferencial competitivo e que estejam preparados para as mais diversas situações no ramo empresarial. Dessa forma, as organizações não estão contratando apenas profissionais, mas sim buscando talentos.

Com a riqueza de informações e as preocupações que cercam a cabeça de cada estudante, muitas vezes o acadêmico ignora o fato de que é o principal responsável por sua carreira e vive apenas o momento. As metas pessoais e os objetivos futuros são deixados de lado pelas preocupações momentâneas, e as suas perspectivas de futuro são adiadas para depois da graduação.

A carreira foi, por muitos anos, algo que era de responsabilidade das empresas. A pessoa iniciava suas atividades na organização, tendo que se preocupar apenas com seu trabalho, chegando a cargos estratégicos, até o período da sua aposentadoria, sem grandes preocupações.

Frente ao tópico, a questão de estudo se configura em: de que forma os acadêmicos do curso de Administração refletem em relação as suas perspectivas de carreira?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Este estudo tem como objetivo analisar as perspectivas de carreira dos acadêmicos ingressantes e concluintes do curso de Administração de uma Universidade comunitária.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Conhecer o perfil socioeconômico e as expectativas profissionais dos acadêmicos ingressantes e concluintes do Curso de Administração;
- b) Descrever as expectativas do NDE (Núcleo Docente Estruturante) sobre a formação de bacharéis em Administração;
- c) Levantar as expectativas e as percepções dos docentes sobre a formação do bacharel em Administração;
- d) Comparar as expectativas identificadas com o posicionamento de concluintes e ingressantes do curso de Administração no mercado de trabalho.

1.3 JUSTIFICATIVA

A escolha do tema de pesquisa parte da observação da incerteza e das dificuldades que os acadêmicos possuem ao estabelecer suas preferências e habilidades profissionais devido à vasta quantidade de alternativas existentes e o alto grau de qualidade que vem sendo exigido pelas organizações.

O estudo em questão busca compreender de que forma os estudantes do curso de Administração agem em relação a sua carreira, levantando questões sobre suas expectativas e perspectivas de carreira. Com base nisso e com o intuito de descobrir como os alunos devem desenvolver suas competências, é necessário um estudo com os acadêmicos a fim de propor estratégias de orientações para se tornarem profissionais realizados profissionalmente e pessoalmente.

Para o mercado, significa observar o quanto a Universidade e os docentes vêm se esforçando para preparar os futuros profissionais de Administração e como os acadêmicos estão percebendo e desenvolvendo suas competências para atender a este mercado por meio dos ensinamentos que são adquiridos em sala de aula.

Para a Universidade, representa a abertura de um estudo que pode trazer melhorias e adaptações na qualidade do ensino superior. A orientação e a experiência podem ser fatores determinantes para desenvolver o potencial dos acadêmicos, dessa forma, os professores devem focar não só na preparação técnica, mas também no auxílio das competências profissionais a fim de prepará-los para o mercado de trabalho.

Para os acadêmicos, deve-se mostrar a importância da preparação para inserção no mercado de trabalho, visto que eles possuem diferentes chances e oportunidades que estão abertas àqueles que se planejam e mostram interesse em galgar os melhores cargos nas suas respectivas áreas.

Particularmente e tratando-se do curso de Administração, as dúvidas e incertezas que os acadêmicos possuem em relação as suas carreiras fazem com que esse tópico se torne relevante. Esta pesquisa se propõe a refletir acerca das respostas e dados adquiridos e com isso realizar um planejamento próprio de carreira.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta a fundamentação teórica sobre os temas gestão de carreira e formação do administrador, abordando questões ligadas ao mercado de trabalho, planejamento de carreira e desenvolvimento pessoal, além de trazer as mais diversas subdivisões dos assuntos citados anteriormente.

2.1 A GLOBALIZAÇÃO E SUAS INTERFERÊNCIAS NA SOCIEDADE

2.1.1 Mercado de trabalho

Em relação ao mercado de trabalho, Chiavenato (2004) conceitua-o como um sistema de oferta e procura. Dessa forma, as organizações se inserem no mercado de trabalho a partir do momento em que elas oferecem oportunidades de emprego a pessoas que a procuram.

A economia brasileira vem sofrendo diversas mudanças. Segundo Pochmann (2010), os últimos 25 anos foram marcados por diversas transformações, cujos efeitos nem sempre foram observados por estudiosos e o público em geral. Especialmente em relação ao comportamento geral do mercado de trabalho, vem se constatando uma diversidade de análises e interpretações discrepantes num ambiente macroeconômico marcado pela semi-estagnação da renda per capita.

Um exemplo disso pode ser localizado no tema referente ao trabalho no setor industrial. Recentes estudos sobre o uso da mão-de-obra apontaram um enfraquecimento da capacidade do setor manufaturado continuar a elevar o seu nível ocupacional. O mercado geral de trabalho brasileiro vem registrando desde os anos 80 uma trajetória muito distinta da verificada no período anterior (POCHMANN, 2010).

Em contrapartida, há o decréscimo do assalariamento, especialmente daqueles com carteira assinada em relação ao total da ocupação. Em síntese, dois movimentos distintos na evolução do comportamento geral do mercado de trabalho podem ser percebidos nos últimos 60 anos. Entre as décadas de 1930 e 1980, por exemplo, teve importância o movimento geral de estruturação (incompleta) do mercado de trabalho, enquanto a partir de 1980, passou a prevalecer o movimento de desestruturação do mercado de trabalho (CARDOSO JR, 1999).

Dedecca e Baltar (1999) e Da Cunha e Jakob (2010) defendem, entre outras questões, as condições que levaram o Brasil a modificar significativamente o perfil e as condições do seu mercado de trabalho, em particular, a partir dos anos 1980. Tendo em vista a intensa migração rural-urbana observada no Brasil e frente à limitada capacidade de absorção dos setores modernos presentes nos grandes centros receptores de população migrante, uma parte da força de trabalho disponível foi obrigada a buscar uma inserção nas atividades que exigiam menor qualificação - como o comércio ambulante, os serviços de reparação e conservação domiciliar e o serviço doméstico.

Para estes autores, frente a essa situação, o desenvolvimento socioeconômico latino-americano foi incapaz de possibilitar a consolidação de um mercado de trabalho homogêneo, em que predominasse as situações de ocupação plena e protegida, com o desemprego se restringindo ao ficcional e a ocupação não-organizada se constituindo em mero resíduo.

No que diz respeito aos anos 1990 e começo dos 2000, estes autores afirmam ainda que os países da região enfrentam a ampliação da heterogeneidade socioeconômica. Ela é explicada por alguns fatores, tais como a crise prolongada, e, em especial, pelos efeitos destrutivos dos programas recentes de liberalização econômica (DA CUNHA; JAKOB, 2010).

No panorama atual do país, observa-se a dificuldade de garantia de colocação no mercado de trabalho. É inevitável que os indivíduos que vivenciam esse momento se sintam preocupados e apreensivos, principalmente por terem consciência da alta exigência que as empresas demonstram em relação a seus funcionários. A possibilidade de não conseguirem um lugar para si é uma grande ameaça, pois enfrentar a responsabilidade do desemprego é uma tarefa árdua e complicada (GALDINI; BERZIN, 2003, p. 320).

2.1.2 Os avanços tecnológicos

Segundo De Carvalho (2012), as relações humanas presentes no mundo contemporâneo adquiriram novas formas e caminhos, com objetivo de otimizar o processo produtivo de cada ser humano. É dessa forma que se observa, nas atuais organizações, a importância do recrutamento de pessoas com liderança, que sejam capazes de compreender o contexto atual e futuro de seus respectivos mercados.

O autor cita ainda as diversas transformações que a sociedade vem passando. Como consequência, elas se veem obrigadas a realizar ações permanentes de adaptações, com o objetivo de transformar essas mudanças em oportunidades de crescimento e proporcionar aos clientes e usuários um melhor atendimento, a um preço acessível e melhor qualidade de seus produtos e serviços.

Na opinião de Amadeu (1998), a tecnologia veio para trazer avanços positivos na vida das pessoas. O uso da tecnologia assistiu a um rápido crescimento nos últimos tempos, assim como o seu resultado para o trabalho e o acirramento da competitividade. A tecnologia traz consigo muitas ameaças e perigos, mas, acima de tudo, o enriquecimento de informações e a esperança de dias melhores, mais ágeis e menos complexos ao ser humano.

Deve-se lembrar que a fabricação automatizada da tecnologia já possui 45 anos de desenvolvimento, mas está apenas no início. É possível visualizar uma progressão de futuro coma tecnologia de fabricação se transformando em nanotecnologia, ou seja, em uma máquina que pode fabricar objetos usando átomos ou moléculas – tornando irrelevantes as matérias-primas utilizadas. Fato este que, terá consequências sobre os processos de trabalho e dos trabalhadores (DE CARVALHO, 2012). O autor também acredita no fato de a tecnologia trazer empregos inteligentes e eliminar empregos desnecessários. Percebe-se então que a força humana e em massa será irrelevante em alguns anos, pois o trabalho repetitivo tem tudo para ser substituído por máquinas.

Após um levantamento das opiniões de diversos autores que tratam do assunto, Almeida (1996, p. 23), afirma que:

a tecnologia é gerada porque, em caso contrário, a sociedade entraria em processo de decadência; ajuda a solucionar problemas como a falta de produtividade do solo ou as dificuldades de comunicação; ajuda a superar deficiências físicas como a surdez ou a cegueira; possibilita o aumento do conforto humano; conecta o planeta todo a um custo muito baixo; possibilita aos detentores da tecnologia da informação maior influência sobre massas populacionais; aumenta a produtividade do trabalho humano; melhora a qualidade, o custo, a capacidade e a conveniência de produtos e serviços; proporciona aumentos na lucratividade de organizações; possibilita o aprimoramento nos processos de ensino e aprendizagem; e possibilita o aumento da segurança pessoal.

A mudança tecnológica vem trazendo transformações na vida das pessoas, organizações e na sociedade. A mudança na atitude das pessoas ocorre através de procedimentos, conhecimentos ou utensílios que tem como objetivo ampliar o alcance

das capacidades intelectuais e humanas, bem como trazer mais benefícios à vida das pessoas (DE CARVALHO, 2012).

2.1.3 Pontos positivos e negativos da globalização

O conceito de globalização, trazido por Held (1999) implica primeiramente o alongamento das atividades sociais, políticas e econômicas através de fronteiras. Dessa forma, todos os acontecimentos, decisões e atividades numa região do mundo podem ter significado para indivíduos e atividades em regiões distintas do globo.

A globalização pode ser considerada um dos grandes fenômenos do final do século passado e início deste. Ela se apresenta expressiva e intensamente inserida na vida das pessoas. Seus efeitos não são tão recentes, embora sejam mais explícitos atualmente, devido à força da mídia. Nota-se cada vez mais sua presença em todos os setores: meios de comunicação, indústria, economia. Sartori (2015) a vê como “fascinante”, devido à forma como ela atuou em todos esses meios. Anulou fronteiras, encurtou distâncias, retrocedeu os ponteiros do tempo e adiantou a chegada do futuro. Alterou o sentido das categorias de tempo e de espaço.

A tecnologia alcançada pelo homem possibilitou que a globalização atingisse um estágio de desenvolvimento relativamente grande. Os meios de comunicação, informação, locomoção ou intercâmbio reduzem as distâncias, obliteram as barreiras, equalizam os pontos do território, harmonizam os momentos da velocidade, modificam os tempos da duração, dissolvem os espaços e tempos conhecidos e codificados, inaugurando outros desconhecidos e inesperados (IANNI, 1995).

O homem conseguiu rapidez e eficiência. Desfez fronteiras, abriu caminhos, correu contra o tempo. Com o passar dos anos a humanidade colocou-se em uma posição desafiadora, como se o homem se “endeusasse”, achando-se capaz de recriar, com perfeição, aquilo que já foi criado. A globalização fez com que o capitalismo assumisse proporções antes nunca imaginadas. Provocou rupturas, desagregações, transformou estruturas consideradas intocáveis e, ao mesmo tempo, desenvolveu, fez crescer. As fronteiras se desmancharam e não há mais obstáculos para seu desenvolvimento. O capitalismo, que é uma máquina em constante funcionamento, produziu, com o auxílio da publicidade e da propaganda, formas de pensar, vestir, formas de ser e de estar. Ele se utilizou daquela como ferramenta para

persuadir pessoas, culturas, povos, etnias, massas. Com a publicidade, o capitalismo determinou hábitos, induziu ao consumo, instigou os anseios e desejos. O capitalismo e a globalização se uniram nesse meio (SARTORI, 2015).

Já na visão de Ianni (1995), a publicidade apresentou o capitalismo como um remédio para todos os seus males. O capitalismo, nesse meio, é visto como perfeito, sem defeitos, ideal e necessário. O consumo é imposto como forma de vida. Partindo desse pressuposto, a publicidade é sorrateira em se aproveitar da situação mundial. O mundo glamoroso da publicidade, com suas altas transações financeiras, muita badalação, artistas, fantasias, impera soberano no habitat perfeito.

É nesse contexto que a globalização se mostra cada vez mais fortalecida. Ela consegue interagir nações, para que todas convirjam para um único foco: o consumo de bens e produtos. Cria necessidades e dependências, é por isso que as importações e exportações nunca foram tão intensas como o são agora, na era da globalização. Países agrícolas vendem suas matérias-primas para os países industrializados. Estes, por sua vez, agregam a estas matérias-primas serviços. (SARTORI, 2015).

Já em relação aos pontos negativos da globalização, (BAUMAN, 1999) lembra da forte crise econômica que afetou diversos países. A globalização trouxe desemprego, principalmente para os países mais desenvolvidos. A Europa é um exemplo, onde muitas empresas transferiram suas bases de produção para países, como China, Índia, Cingapura, Taiwan, Malásia etc.

A globalização não pode ser vista com igualdade em todo o território mundial. Na opinião de Petri (2006) ela é seletiva, pois escolhe apenas alguns lugares, certas atividades, determinados setores e poucos grupos ou segmentos sociais para serem “mundializados” e se aproveitarem dos benefícios.

2.2 AS ABORDAGENS TEÓRICAS SOBRE A GESTÃO DE CARREIRA

2.2.1 Evolução histórica do conceito - empregabilidade

O mundo vem sofrendo várias transformações no desenvolvimento do trabalho em todas as áreas de atuação. Atualmente não basta apenas o conhecimento adquirido no curso de formação universitária ou técnica. Para garantir a colocação de um profissional em determinada organização, necessita-se competência, estudo

contínuo e estar atualizado com as mudanças do mundo moderno. A evolução do conhecimento vem sendo praticada sistematicamente, uma vez que a evolução da tecnologia se deu de maneira muito ligeira e, como consequência, os processos produtivos tiveram que se adaptar às mudanças (MALSCHITZKY, 2016).

Ainda segundo o autor Malschitzky (2016), o Núcleo de Empregabilidade tem um papel fundamental na vida de alunos e ex-alunos. Eles devem servir de estímulo e aconselhamento para eles encontrarem o caminho para a realização profissional. Cita-se o método de aprender a aprender para um mundo de incertezas, de mutação, para começá-lo de novo e de novo, recomeçando quantas vezes forem necessárias.

Segundo Oliveira (1999), é fundamental o profissional saber conduzir a sua própria carreira. É inviável que as empresas tenham o total poder sobre a carreira de cada colaborador. As competências de cada indivíduo devem ser desenvolvidas de acordo com as oportunidades de mercado, sendo que a aplicabilidade dessas competências poderá colocá-lo no lugar em que o indivíduo tanto deseja. É preciso criar e manter a empregabilidade. O desenvolvimento da especialidade (cursos de graduação e pós-graduação) deve ser seguido por conhecimentos ecléticos que permitam ao indivíduo atuar em diversas atividades e frentes de trabalho, tanto técnico, como gerencial. Todo o esforço despendido para a obtenção de novos conhecimentos somente terá validade quando eles puderem efetivamente ser utilizados nas atividades desenvolvidas pela pessoa.

Dessa forma, o planejamento e a gestão de carreira são vistos como fatores determinantes na condução da trajetória profissional e servem de estímulo ao indivíduo que deseja fazer uma análise de suas competências e, principalmente, de entender a si próprio, tornando mais fácil a condução de seus ideais e a elaboração de um planejamento individual, facilitando o encontro do trabalho ideal, e, conseqüentemente, aumentando seu nível de satisfação (MARTINS, 2001).

Diversas mudanças ocorreram no mercado de trabalho, principalmente na década de 1990. O perfil do trabalhador exigido pelas empresas de vários segmentos sofreu alterações. Além disso, ocorreu também o fim do contrato vitalício entre empregador e empregado, no qual as empresas ofereciam pelo menos alguma segurança no emprego em troca de desempenho adequado e algum sinal de fidelidade. Em outras palavras, é preciso que cada indivíduo não fique preso a apenas um emprego, a uma única empresa ou a uma só trajetória de carreira. No século XXI,

o que importa é possuir competências competitivas exigidas para encontrar trabalho quando for necessário, onde quer que haja uma oportunidade que possa ser aproveitada (MARTINS, 2001).

Para Oliveira (1999) e Malschitzky (2016), a empregabilidade surgiu com a expansão econômica. A internacionalização do capital e a globalização econômica despertaram nas grandes organizações a necessidade de ampliar mercados, intensificando a disputa por novos consumidores. As empresas, para poderem fazer frente a essa disputa, buscam nas inovações tecnológicas e nos novos modelos de gestão, a competência para se estabelecer nesse novo mercado.

Essa reestruturação capitalista, por sua vez, requer dos trabalhadores a necessidade de estabelecer novas estratégias de sobrevivência, principalmente quando elas estiverem sendo determinadas pela ocupação de um cargo de trabalho. A empregabilidade pode ser entendida, a partir de uma organização econômica, como uma organização que tem como característica a eliminação de postos de trabalho e aumento da competição entre trabalhadores (OLIVEIRA, 1999).

Mariotti (1999) faz uma abordagem muito semelhante a alguns autores, porém se diferencia em relação aos parâmetros utilizados para o desenvolvimento da empregabilidade:

A empregabilidade pode ser definida como um conjunto de atributos que fazem com que os serviços de um indivíduo sejam requisitados, esteja ele empregado, desempregado, ou mesmo sendo empregador, profissional autônomo ou voluntário. (MARIOTTI, 1999, p. 173)

A empregabilidade está centrada em dez parâmetros: pensamento sistêmico, autopercepção, automotivação, capital intelectual, capacidade física e mental, integração razão-intuição, criatividade, capacidade de análise social, visão pessoal de futuro e competências interpessoais (capital relacional). Portanto, a empregabilidade diz respeito à capacidade de o indivíduo garantir sua inserção no mercado de trabalho, a partir de habilidades específicas, e ao resultado de um processo de desenvolvimento de carreira que vai dando ao indivíduo competências essenciais, as quais permitem a sua colocação no mercado de trabalho (MALSCHITZKY, 2016).

2.2.2 Uma visão descritiva das ferramentas para a gestão de carreira

Gestões de pessoas é uma prática usada por empresas para gerenciar o comportamento profissional humano. São princípios, estratégias, políticas e práticas dos processos de gestão; ou seja, em se tratando de modelo de gestão pessoal, cada empresa define suas políticas e práticas, sendo esses dois os elementos mais visíveis que englobam a gestão de carreira (VELOSO, 2011).

O presente crescimento dos modelos de gestão nas empresas revela a adoção desses métodos por competência que englobam um todo em gestão de carreira, formando um conjunto analítico (FISCHER, 2002). Esse conjunto tem todo o cotidiano da vida profissional dos empregados; todo o apoio para estimular aqueles empregados no planejamento de suas carreiras; programas internos e informações sobre o crescimento na própria empresa (VELOSO, 2011).

O conceito de carreira citado na obra de Dutra (1996, p. 17):

Carreira são as sequências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A carreira envolve uma série de estágios e a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade. Da perspectiva do indivíduo, engloba o entendimento e a avaliação de sua experiência profissional, enquanto da perspectiva da organização, engloba políticas, procedimentos e decisões ligadas a espaços ocupacionais, níveis organizacionais, compensação e movimento de pessoas. Estas perspectivas são conciliadas pela carreira, dentro de um contexto de constante ajuste, desenvolvimento e mudança.

Em um segundo momento, quando se fala de gerenciamento da própria carreira, esse método traz um novo rumo em que os profissionais procuram desenhar o seu próprio caminho, sendo os principais responsáveis pelo seu desenvolvimento profissional. Embora haja uma perspectiva de responsabilização pelos objetivos profissionais, a criação de ferramentas para a gestão de carreira persiste em ser a melhor opção por parte das organizações (SEGERS; INCEOGLU, 2012).

Peres (2011) acredita que três comportamentos devem ser seguidos para que a pessoa consiga se desenvolver e alcançar suas metas:

a) O primeiro comportamento está relacionado ao aprimoramento da percepção sobre as próprias expectativas profissionais. Nesse aspecto, o autoconhecimento se torna fundamental, pois o sucesso não é uma ciência exata. As pessoas possuem estilos de vida, crenças e visões de mundo completamente

diferentes. No processo de gestão de carreira, o sucesso está aliado a expectativas profissionais.

b) O segundo comportamento consiste em alinhar as atribuições profissionais atuais com os novos modelos empresariais exigidos. É inevitável que nem sempre as pessoas fazem apenas o que elas gostam. É importante lembrar que a carreira não é uma estrada lisa, sem curvas e obstáculos, pelo contrário, existirão momentos de frustração, porém eles devem servir de lição para que, no futuro, os profissionais desenvolvam planos de contingências que os auxiliem a conviver com os imprevistos e as contrariedades.

c) O terceiro comportamento se baseia na habilidade de se elaborar uma estratégia particular para competir no mercado. Como profissionais competentes, deve-se mostrar ao mercado de trabalho virtudes que sirvam de estratégia para se diferenciar. Qualquer decisão tem que ser tomada com conhecimento de causa para que aumente as chances de sucesso em decorrência das escolhas. Uma carreira que não é levada a sério está fadada ao fracasso. Se não tem um foco e objetivo, qualquer lugar serve.

Dessa forma, nesse novo estilo de carreira, os profissionais procuram empresas que lhe ofereçam uma perspectiva de crescimento individual, investindo em capacitação personalizada, reforçando as competências específicas e as oportunidades individuais (SEGERS; INCEOGLU, 2012).

2.3 UMA VISÃO GERAL DA EDUCAÇÃO SUPERIOR BRASILEIRA

2.3.1 Os distintos modelos institucionais

Atualmente, a Educação Superior deve responder a desafios ou ao menos ajudar a solucionar problemas tão desiguais e importantes, muitas vezes contraditórios, tais como: produção da alta tecnologia, formação de mão-de-obra de alto nível, treinamento para atendimento de demandas imediatas do mundo do trabalho, formação qualificada para ocupações de tipo novo, formação para a inovação (DIAS SOBRINHO, 2010).

Em um sentido mais amplo e relacionado à sociedade, deve-se solucionar problemas referentes a: preservação e desenvolvimento da alta cultura, recuperação da cultura popular, educação continuada, formação para o empreendedorismo,

promoção da cidadania e da consciência de nacionalidade, inserção no mundo globalizado e compreensão das transformações transnacionais, capacitação de professores de todos os níveis, formação de novos pesquisadores, ascensão social de grupos desfavorecidos, impulso à grande indústria, apoio a pequenos produtores, pesquisa de ponta, tecnologia de baixo custo e de aplicação direta na agricultura e nos serviços, desenvolvimento local, nacional e regional, atendimento às carências de saúde da população, sucesso individual e tantas outras exigências carregadas de urgências e, em todo caso, de difíceis respostas (DIAS SOBRINHO, 2010).

A Universidade é compreendida, historicamente, como a instituição responsabilizada pela produção do conhecimento, atuando na profissionalização e capacitação de recursos humanos em diversas áreas distintas. Dessa forma, pode-se apresentar a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, promulgada em 1996, a Lei Nº 9.394, conhecida também como LDB, a qual estabelece no Capítulo IV da Educação Superior uma definição legislativa para as Universidades em seu artigo 52:

Art. 52. As Universidades são instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais do ensino superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano, que se caracterizam por: I – produção intelectual institucionalizada mediante o estudo sistemático dos temas e problemas mais relevantes, tanto do ponto de vista científico e cultural, quanto regional e nacional; II – um terço do corpo docente, pelo menos, com titulação acadêmica de mestrado e doutorado; III – um terço do corpo docente em regime de tempo integral (BRASIL, 1996).

Dias Sobrinho (2010) cita que as formas de avaliação podem ser consideradas as principais ferramentas para a criação de reformas educacionais. Produzir mudanças nos currículos, nas metodologias de ensino, nos conceitos e práticas de formação, na gestão, nas estruturas de poder, nos modelos institucionais, nas configurações do sistema educativo, nas políticas e prioridades da pesquisa, nas noções de pertinência e responsabilidade social. Enfim, tudo gira em torno das transformações desejadas, não somente para a educação superior propriamente dita, mas para a sociedade, em geral, do presente e do futuro.

Ao se olhar para o passado, sob a ótica dos modelos clássicos de organização universitária, tais como o napoleônico, alemão, inglês ou americano – e da gradual adoção dos aqui chamados modelos de ocasião, pode-se perceber alguns importantes aspectos do funcionamento e significado dessa instituição como

oportunos objetos de pesquisa e análise, o que permitiria compreendê-la melhor e melhor antever e planejar seu futuro (SGUISSARDI, 2006).

2.3.2 Uma visão do contexto da educação superior atual

Na opinião de Colossi, Consentino e Queiroz (2001) a educação pode ser entendida como um processo social que muitas vezes envolve grupos pequenos, como a família, ou grandes, como a comunidade. Os processos educacionais dependem muito do estado em que se encontra, de maneira geral, o corpo social. Tudo gira em torno da mudança na estrutura política, econômica, social deste grupo mais amplo, que influencia na educação. Segundo Lewin (1965), é muito mais fácil o grupo mudar a educação do que a educação mudar a sociedade.

Quando se trata de educação superior, Colossi, Consentino e Queiroz (2001) a conceituam como uma instituição social, cujo papel fundamental é formar a elite intelectual e científica da sociedade a que serve. Uma instituição social pode ser compreendida pela estabilidade e durabilidade de sua missão. Além disso, é estruturalmente assentada em normas e valores emanados do grupo ou sociedade em que se insere. Uma instituição social é, fundamentalmente, um ideal, uma doutrina. Dessa forma, a educação superior é uma instituição social, estável e duradoura, que possui normas e valores da sociedade. É, acima de tudo, um ideal que se destina, enquanto integrador de um sistema, à qualificação profissional e promoção do desenvolvimento político, econômico, social e cultural.

Hoje, o ensino superior no Brasil possui cerca de 900 instituições de ensino. Pouco mais de uma centena é constituída como Universidade. As demais são estabelecimentos isolados de ensino superior ou federações de escolas integradas. Segundo dados oficiais do Ministério da Educação, existem quase 7.305.977 alunos matriculados em cursos de graduação e pós-graduação no Brasil (COLOSSI; CONSENTINO; QUEIROZ, 2001).

2.3.3 O cenário histórico do curso de Administração

Os primeiros dados relacionados ao ensino da Administração no Brasil remetem ao início do século XX. Naquele período, o país encontrava-se em plena expansão comercial, quando as exigências de caráter administrativo se faziam

presentes, ocasionando a necessidade de se organizar o ensino comercial. No ano de 1902, são criadas duas instituições particulares de ensino: a Academia de Comércio do Rio de Janeiro e a Escola Prática de Comércio de São Paulo que, posteriormente, passou a ser chamada de: Escola Álvares Penteado. Naquela época, o estudo ainda não era regulamentado, porém, na publicação do Decreto Federal 1.339, em 1905, o Governo Federal declarou as duas instituições como de utilidade pública, e os diplomas conferidos pelas mesmas passaram a ser reconhecidos em todo o território nacional (NICOLINI, 2004; BIELINSKI, 2012).

Diante da Proclamação da República, em 1889, o Brasil se constituiu como um Estado federativo, facilitando que iniciativas estaduais pudessem ser levadas a frente, incluindo aquelas relacionadas ao ensino superior. Surge, então, três Universidades: a Universidade de Manaus (1909), a de São Paulo (1911) e a do Paraná (1912). Seguindo a linha do tempo, o país entra no cenário econômico de expansão comercial, que provoca a necessidade de se organizar o ensino comercial, inclusive o de nível superior (PINTO; DIVO JUNIOR, 2013).

Já em 1930, no governo Vargas, houve uma série de mudanças estruturais com ênfase, principalmente, nas bases do desenvolvimento do Brasil e na industrialização orientada pelo Estado. Por isso, essa fase foi de fundamental importância para o desenvolvimento da Administração no Brasil, tanto na área pública, quanto na área privada, pois o país demandava por profissionais qualificados para atuarem na complexidade crescente dos órgãos estatais e no crescimento das empresas privadas (PINTO; DIVO JUNIOR, 2013).

Como consequência, o governo Vargas criou a Fundação Getúlio Vargas (FGV) em 1944, com o objetivo de desenvolver pesquisa e ensino na área da Administração. Em 1952, a FGV cria a Escola Brasileira de Administração Pública – EBAP, no Rio de Janeiro, como a primeira escola de Administração Pública do Brasil e da América Latina e, em 1954, instituiu a Escola de Administração de Empresas de São Paulo – EAESP, contribuindo sobremaneira com a formação de novos administradores, sendo hoje referência na área de Administração (PINTO; DIVO JUNIOR, 2013).

A partir da década de 1950, houve uma notável expansão nos cursos de graduação em Administração no país. Esse fato se deu graças à abertura de novos cursos e ao aumento de vagas nas graduações já existentes (CASTRO, 1981).

Castro (1981) destaca ainda a ‘explosão’ de cursos de graduação que ocorreram na década de 1980. Porém cita que nem sempre a quantidade acompanha a qualidade. O curso de Administração do país sofria cronicamente de mau ensino. Entre as estratégias possíveis para superar esta baixa qualidade, estaria a identificação de disciplinas que fossem mais críticas na formação do administrador.

Com a participação da Secretaria de Educação Superior (SESU), do MEC, e do Conselho Federal de Administração, foi realizado um seminário nacional no ano de 1991. Ele tinha como objetivo definir um novo currículo mínimo para o curso de Administração. A partir daquele momento, as instituições de ensino superior trataram de dar mais importância ao currículo pleno e também mudar seu enfoque de solucionador de problemas, reprodutor das forças produtivas e das relações sociais, para promotor de novas relações produtivas e sociais (PIZZINATO, 1999).

O ensino evoluiu de tal forma que, segundo Henrique e Cunha (2008), o empreendedorismo passou a fazer parte das Universidades. Hoje, o ensino dele em graduação e pós-graduação já é uma realidade nas principais instituições educacionais do país, em geral, inserido no campo da Administração como uma subárea, enquanto disciplina específica.

De acordo com o censo da educação superior 2011, realizado pelo INEP no ano de 2012, o curso de Administração continua apresentado os maiores números de matrículas, seguido do curso de Direito e Pedagogia. Comparando-se os dados de 2003 com os dados de 2011, pode-se constatar que, embora menos acentuadamente do que o ocorrido entre 1998 e 2003, manteve-se a tendência ao crescimento no número de matrículas em Administração. Em 2011, a quantidade de alunos que concluíram o curso de Administração foi de 126.336, passando a formar, a partir de então, o maior número de profissionais de todos os cursos em nível de graduação no Brasil. Além disso, constata-se que o ensino de Administração foi responsável por mais de 12% do total de matrículas no sistema educacional, como um todo (PINTO; DIVO JUNIOR, 2013).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Segundo Prodanov e Freitas (2013) a metodologia pode ser compreendida como uma etapa que tem como objetivo avaliar os diferentes métodos para a realização de uma pesquisa acadêmica. A metodologia, em um nível aplicado, examina, descreve e avalia métodos e técnicas de pesquisa que possibilitam a coleta e o processamento de informações, visando à resolução de problemas e a construção do conhecimento.

Este capítulo tem como objetivo apresentar os procedimentos metodológicos utilizados para o prosseguimento do trabalho. Apresenta-se nele a classificação da pesquisa, a amostra, os procedimentos utilizados para a coleta de dados, as formas de análise e a interpretação dos dados a fim de atingir os objetivos propostos.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa, na perspectiva de seu delineamento, é classificada como qualitativa, de caráter descritiva.

A pesquisa qualitativa, segundo Deslauriers (1991), tem o objetivo de trazer informações aprofundadas e ilustrativas, sejam elas grandes ou pequenas. O cientista é ao mesmo tempo o sujeito e o objeto de sua própria pesquisa. Dessa forma, o desenvolvimento é imprevisível e o conhecimento do pesquisador deve ser parcial e limitado.

Sendo assim, o estudo classificado como qualitativo trabalha de modo a interpretar as informações obtidas, a fim de chegar aos resultados.

Na opinião de Vergara (2009), a pesquisa descritiva apresenta características de um determinado fenômeno ou população. Também pode combinar relações com suas variáveis e expor sua natureza.

A pesquisa descritiva identifica e explora os fenômenos da realidade em estudo, por meio da observação das características de diferentes grupos, no caso, os acadêmicos e docentes do curso de Administração.

O questionário foi entregue diretamente para os acadêmicos e docentes do curso de Administração. O questionário, que consta no Apêndice A, é de elaboração

própria do autor, e as perguntas foram criadas com o objetivo de responder aos objetivos específicos do estudo.

3.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE A AMOSTRAGEM

A amostragem utilizada é a não probabilística. Na opinião de Costa Neto (1977), ela é usada quando há a impossibilidade de obter amostras probabilísticas. Muitas vezes a necessidade da escolha pela utilização de uma amostra não probabilística vem da inacessibilidade à população total. Dessa forma, a amostragem escolhida parte do pressuposto de que a pesquisa não conseguiu atingir todos os acadêmicos e docentes, apenas uma parte desses dois grupos.

A pesquisa foi realizada em uma Universidade Comunitária da cidade de Criciúma- SC.

Os sujeitos da pesquisa foram acadêmicos (ingressantes e concluintes), docentes do curso de Administração e membros do NDE.

Os questionários foram distribuídos para acadêmicos das primeiras fases (1ª e 2ª) e acadêmicos próximos da graduação (7ª e 8ª), dos períodos matutino e noturno. Aos docentes, os questionários foram distribuídos no período noturno.

3.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

A coleta foi realizada por meio de questionário entregue de forma física (pessoalmente) aos acadêmicos e docentes. O questionário contou com questões abertas e fechadas, que permitiram sugerir ao pesquisador uma opção mais relevante de acordo com as perguntas selecionadas.

Dois meios de investigação serão utilizados para a coleta de dados: a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental.

Segundo Boccato (2006) a pesquisa bibliográfica busca resolver um problema por meio de referenciais teóricos, analisando e trazendo contribuições quando necessário. Este tipo de pesquisa apresenta relevância, pois passa por diversas fases diferentes. Desde a definição do tema, passando pela construção lógica do trabalho e por fim a entrega de resultados na busca pelo conhecimento. Ela contribuiu na medida em que se utilizou de fontes bibliográficas para caracterizar o contexto de estudo.

A pesquisa documental é semelhante à pesquisa bibliográfica. Segundo Gil (2008) a grande diferença está na fonte, pois a documental vale-se de materiais que ainda não receberam uma análise, ou que podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa. Esse tipo de pesquisa contribuiu quando se utilizou de fontes documentais para a realização desse estudo.

Na opinião de Roesch (2006) o questionário não é apenas um formulário, ou um conjunto de questões listadas sem coerência. O questionário é um conjunto de dados, que busca mensurar alguma coisa.

Para Lakatose Marconi (2010) o questionário servirá para adquirir os dados de forma prática, sendo que ele deve ser respondido sem que possua um entrevistador, com perguntas a serem respondidas por escrito e posteriormente devolvido para tabulação e análise.

Segundo Vergara (2009) o questionário aberto proporciona ao respondente dar respostas livres em relação à pergunta. No fechado, o respondente faz escolhas de acordo com as alternativas.

3.4 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE DADOS

As informações necessárias para o desenvolvimento deste trabalho foram obtidas por meio da coleta de dados primários e secundários. A análise usada foi a de conteúdo. Segundo Bardin (2009) ela caracteriza-se pelo conjunto de técnicas de análise que tem como objetivo a descrição do conteúdo através de um roteiro com pré-análise, exploração do material, aplicação da técnica e interpretação dos resultados.

Mattar (2005, p. 159) conceitua os dados primários e secundários da seguinte forma:

Os dados primários são aqueles que não foram antes coletados, com o propósito de atender as necessidades específicas da pesquisa. Já os dados secundários são aqueles que já foram coletados, tabulados e ordenados e, às vezes, até analisados e que estão catalogados à disposição dos interessados.

Para a presente pesquisa, os dados primários foram obtidos por meio de um questionário a fim de levantar a opinião de determinado grupo de pessoas. Os dados secundários foram obtidos com a tabulação de dados e o uso de tabelas com a finalidade de compreensão e o entendimento dos leitores.

Dessa forma, o quadro a seguir tem o objetivo de mostrar, de forma sucinta, as informações descritas a cima:

Quadro 1 – Síntese do delineamento da pesquisa

Objetivos específicos	Abordagem da pesquisa	Tipo de pesquisa quanto aos fins	Meios de investigação	Classificação dos dados da pesquisa	Técnica de coleta de dados	Procedimentos da coleta de dados	Técnica de análise de dados
1 Conhecer o perfil socioeconômico e as expectativas profissionais dos acadêmicos ingressantes e concluintes do Curso de Administração;	Qualitativa	Exploratória	Bibliográfica e documental	Primário e secundário	Questionário	Levantamento de dados	Análise de conteúdo
2 Analisar a expectativas do NDE(Núcleo docente estudantil) sobre a formação de Bacharéis em Administração;	Qualitativa	Exploratória	Bibliográfica e documental	Primário e secundário	Questionário	Levantamento de dados	Análise de conteúdo
3 Levantar as expectativas e as percepções dos docentes sobre a formação do Bacharel em Administração;	Qualitativa	Exploratória	Bibliográfica e documental	Primário e secundário	Questionário	Levantamento de dados	Análise de conteúdo
4 Comparar as expectativas identificadas com o posicionamento de concluintes e ingressantes do curso de Administração no mercado de trabalho.	Qualitativa	Exploratória	Bibliográfica e documental	Primário e secundário	Questionário	Levantamento de dados	Análise de conteúdo

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

3.5 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

O instrumento contou com a resposta de 75 acadêmicos e 19 docentes. A pesquisa com os acadêmicos se limitou a 2 grupos de acadêmicos e 2 grupos de docentes. Alguns questionários não obtiveram respostas, por isso o estudo se limitou aos dados recebidos até a primeira semana de outubro de 2017.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA

4.1 A CARACTERIZAÇÃO DA UNIVERSIDADE COMUNITÁRIA EM ESTUDO

Os dados contidos nesta seção foram extraídos do Projeto Político Pedagógico Institucional - PPI (2010) da Universidade em estudo.

A trajetória pioneira dessa Universidade comunitária começou no ano de 1968, quando a Fundação Educacional de Criciúma (FUCRI) foi instituída pelo Poder Público Municipal, em 22 de junho de 1968, graças ao incessante desejo que nasceu da participação comunitária na busca coletiva pelo atendimento às necessidades regionais. Em 1970 a primeira escola de ensino superior foi criada: a Faculdade de Ciências e Educação de Criciúma (FACIECRI) e, nos anos seguintes, criaram-se as Escolas Superiores de: Educação Física e Desportos (ESEDE), em 1974; Tecnologia (ESTEC), em 1975; e Ciências Contábeis e Administrativas (ESCCA), também em 1975.

Apenas em 16 de outubro de 1997, através da Resolução nº 35/97/CEE/SC, a Fundação foi reconhecida com o campus de Criciúma, tendo como finalidade a produção, a preservação e a disseminação do conhecimento por meio de ações voltadas ao ensino, à pesquisa e à extensão.

Com o passar do tempo, a instituição de ensino, que é reconhecida como Comunitária, foi expandindo suas atuações e suas ações com novos cursos de graduação e pós-graduação, nas diferentes modalidades e áreas. Evidentemente, manteve-se o foco com a pesquisa e a extensão, direcionando todos os seus esforços para empreender e disseminar outras ações, programas e projetos que concretizassem sua finalidade, seus objetivos e sua Missão como Universidade.

Esta Universidade definiu sua missão há mais de uma década e, embora tenha sofrido alteração em sua redação, em nada mudou seu princípio e direção. Durante esse tempo, tem mobilizado esforços, no sentido de concretizar seus ideais por meio de ampla discussão coletiva e integrada, atendendo, assim, às legislações nacional, estadual e institucional.

É por meio da Missão que a organização expressará a sua razão de ser, evidenciando os seus propósitos atuais e futuros, ancorados em dados e informações estratégicas. A Missão dela é: "Promover, por meio do ensino, da pesquisa e

extensão, o desenvolvimento regional para melhorar a qualidade do ambiente de vida".

Esta é a direção preconizada para todas as atividades (ensino, pesquisa e extensão comunitária) desenvolvidas pela Universidade, por meio de 35 cursos de graduação: totalizando 42 habilitações, 41 cursos de especialização (pós-graduação Lato Sensu) em diversas áreas, três mestrados e um doutorado, além do Colégio de Aplicação - CAP, envolvendo um universo de 10.338 estudantes, no ano de 2009. Após três anos, em 2013, essa Universidade conta com 52 cursos de graduação, 103 cursos de especialização (pós-graduação Lato Sensu) em diversas áreas, cinco mestrados e dois doutorados, totalizando aproximadamente 11,5 mil estudantes, desde a educação básica até o doutorado.

4.2 PANORAMA GERAL DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO

No ano de 2016, 34.366 cursos de graduação foram ofertados em 2.407 instituições de educação superior (IES) no Brasil, número esse que apresenta um total de 8.052.254 estudantes matriculados. Os dados são do Censo da Educação Superior (2017). Segundo as estatísticas apresentadas, as 197 universidades existentes no país equivalem a 8,2% do total de IES, mas concentram 53,7% das matrículas em cursos de graduação.

No ano de 2015, o número de matrículas na educação superior (graduação e sequencial) continuou crescendo, mas essa tendência desacelerou comparado aos últimos anos. Entre 2006 e 2016, houve aumento de 62,8%, com uma média anual de 5% de crescimento. Porém, em relação a 2015, a variação positiva foi de apenas 0,2% (INEP, 2016).

No Brasil, segundo o Ministério da Educação e o INEP, os cursos de graduação em Administração encontram-se entre os mais numerosos de todo o conjunto de cursos oferecidos. Com mais exatidão, em todos os indicadores quantitativos do Ensino Superior brasileiro, os cursos de Administração ou lideram ou estão entre os primeiros do ranking (INEP, 2016).

Segundo dados do CFA (2013), os cursos de Administração obtiveram resultados ainda melhores no Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (Enade). As instituições que são avaliadas como "satisfatórias" apresentam um percentual de 68,3%, número este muito maior se comparado à avaliação de 2009

(48,5). Entre os cursos de Administração, a maioria está hoje em um nível intermediário, na faixa de conceito 3.

De acordo com o Ministério da Educação (MEC), existem hoje no Brasil 1.554 cursos de Administração. Desse total, 672 (43,2%) obtiveram o conceito 3 no Enade 2012. O número é maior que a soma dos cursos nas faixas 4 e 5 (311) e também nas 2 e 1 (557). Outros 14 cursos não obtiveram conceito, por não terem atingido volume suficiente de comparecimento de alunos às provas.

O curso de Administração também lidera o número de ingressantes, a quantidade de concluintes, a quantidade de vagas oferecidas e o número de inscrições. A Administração era menor apenas na quantidade de matrículas do que os cursos de Direito, cuja posição, perdida em 2010, foi recuperada em 2011. Contudo, até esse indicador tem hoje a Administração à frente, com 10,95% do total de estudantes matriculados no Brasil, conforme a última Sinopse da Educação Superior publicada até a conclusão deste artigo (INEP, 2013).

4.3 O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE COMUNITÁRIA

Os dados contidos nesta seção foram extraídos do Projeto Político Pedagógico Institucional - PPI (2014) da Universidade em estudo.

Esta seção apresenta os dados relacionados ao primeiro objetivo específico do trabalho, que é: conhecer o perfil socioeconômico e as expectativas profissionais dos acadêmicos ingressantes e concluintes do Curso de Administração.

O curso de Administração dessa Universidade, amparado nas questões legais e normativas que emergem das Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de Administração, do marco regulatório da educação superior brasileira e dos documentos institucionais e normativos da Universidade, busca amparo na missão institucional para promover a articulação com o projeto pedagógico do curso. Nesse sentido, por meio de ações concretas e vinculadas ao ensino, à pesquisa e à extensão, o curso tem seu objetivo geral pautado em: “Formar Bacharéis em Administração com competências para atuar em um ambiente organizacional dinâmico e complexo, contribuindo para o desenvolvimento de um ambiente de inovação e competitividade”

Em relação aos objetivos específicos, é possível citar:

a) Estimular a prática empreendedora, a autonomia, a proatividade e o senso crítico.

- b) Incentivar a investigação da ciência da Administração, desenvolvendo o raciocínio lógico, crítico e analítico.
- c) Estimular a reflexão sobre as melhores práticas gerenciais.
- d) Promover a interdisciplinaridade por meio de práticas didático-pedagógicas.
- e) Observar constantemente os requisitos legais, normativos, regulatórios e de avaliação para a indução da qualidade do curso.
- f) Contribuir com o estímulo a participação dos docentes e discentes na formação continuada
- g) Articular e fortalecer a integração entre ensino, pesquisa e extensão com a participação de docentes, discentes e comunidade externa.
- h) Conscientizar o acadêmico para a importância do exercício da profissão na sociedade.

A respeito dos diferenciais do curso de Administração dessa Universidade, pode-se mencionar o foco no empreendedorismo, o que permite aos acadêmicos definirem qual o seu mercado de trabalho, seja ele voltado ao desenvolvimento do próprio negócio ou até mesmo gerar novos postos de trabalho. Promove amplo incentivo com congressos, encontros, visitas técnicas, contextualização e seminários. A infraestrutura dos laboratórios é moderna e conta com programas específicos da área da Administração. O corpo docente altamente qualificado com doutores, mestres e especialistas.

Fazem parte do curso programas que possibilitam ao estudante a inserção em programas de bolsas de Iniciação Científica, além de programas vinculados ao Artigo 170. O acadêmico também pode contar com programas de financiamento de estudos, como o Crédito "Pravaler", cuja simulação poderá ser feita diretamente no site dessa Universidade.

Sobre o aprendizado: o acadêmico terá conhecimento para planejar, organizar, dirigir e controlar a consolidação de empreendimentos. Aprenderá a utilizar, amplamente, os modernos recursos da ciência da Administração. Foco na agilização, eficiência e eficácia dos processos administrativos e operacionais das organizações, com pauta, sempre, no mais profundo respeito ao ser humano e na ética profissional.

A graduação em Administração tem como proposta a formação de profissionais aptos a exercerem esta ciência, aplicando-a nas mais diversas

organizações, com o objetivo de torná-las instrumento para o benefício social e econômico dos públicos envolvidos.

Uma das principais características do curso de Administração dessa Universidade Comunitária é a formação generalista, proporcionando aos acadêmicos um amplo mercado de trabalho. São campos, como administração financeira, de materiais, mercadológica e da produção, gestão de recursos humanos, organização e métodos, programas de trabalho e campos conexos (administração de consórcio, comércio exterior, cooperativas, hospitais, condomínios, imóveis).

O administrador com habilitação na linha de formação específica em empresas deve ser um administrador de empresas capacitado a compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento no seu conjunto. Ele deve ser capaz de planejar, organizar, dirigir e controlar a consolidação de empreendimentos.

O curso de Administração dessa Universidade tem uma duração mínima de 4 anos e está presente nos turnos noturno e matutino.

4.4 PERFIL SOCIOECONÔMICO DOS ACADÊMICOS ENTREVISTADOS

O questionário utilizado para levantar o perfil socioeconômico dos respondentes da pesquisa segue a base aplicada no Enade (2015), sendo legitimado pelo INEP. As perguntas e questionamentos foram selecionados e limitados pelo autor deste trabalho a fim de trazer os dados mais relevantes possíveis para o estudo em questão.

Tabela 1 - Gênero

1. Gênero:	Ingressantes	%	Concluintes	%
Masculino	23	61%	19	51%
Feminino	15	39%	18	49%
TOTAL	38	100%	37	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Com relação ao gênero dos respondentes, 61% (23) dos acadêmicos ingressantes e 51% (19) dos acadêmicos concluintes são do sexo masculino, o que mostra uma certa predominância de homens na área da Administração, mas também mostra o grande número de mulheres que está buscando se qualificar e trilhar sua

carreira nesta área, principalmente quando se destaca a porcentagem de respondentes do sexo feminino entre as concluintes do curso de Administração (49%).

Segundo Gasparini (2016) e com base no Senso da Educação Superior 2015, o curso de Administração é um dos cursos mais procurados entre os homens, atrás apenas do Direito. A mesma pesquisa mostra a popularidade do curso entre as mulheres, porém está em 3º lugar entre os mais procurados, atrás de Psicologia e Direito.

Tabela 2 - Faixa Etária

2. Faixa Etária:	Ingressantes	%	Concluintes	%
Até 21 anos;	30	79%	6	16%
De 21 a 25 anos;	6	16%	24	65%
De 26 a 30 anos;	1	3%	4	11%
De 31 a 35 anos;	1	3%	3	8%
Mais de 36 anos.	0	0%	0	0%
TOTAL	38	100%	37	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Com relação à idade dos acadêmicos que responderam ao questionário, pode-se concluir que os ingressantes estão numa faixa de 17 a 21 anos. Esse dado comprova que a grande maioria dos estudantes prefere iniciar um curso superior logo que encerra o ensino médio.

Em relação aos acadêmicos concluintes, a grande maioria irá se formar com uma faixa de idade entre 21 a 25 anos, o que mostra que boa parte dos acadêmicos se forma em 4 ou 5 anos após o início do curso.

Observa-se que as ofertas da educação superior brasileira cresceram significativamente desde os anos 90. O crescimento do ensino médio e superior fez com que as matrículas triplicassem. Porém, mesmo com esse cenário positivo, o país ainda caminha a passos lentos na educação, principalmente quando comparado com a situação de outros países. O acesso dos jovens à educação superior (PNAD, 2009) abrangia um percentual ainda muito restrito, apenas 19% dos jovens. Em países mais desenvolvidos, como EUA e Coreia do Sul, 45% e 69% dos jovens possuíam acesso à educação superior, isso no ano de 1997 (DE ANDRADE, 2012).

Tabela 3 - Estado Civil

3. Estado Civil:	Ingressantes	%	Concluintes	%
Solteiro(a);	36	95%	28	76%
Casado(a);	1	3%	6	16%
Separado/divorciado(a);	0	0%	0	0%
Viúvo(a);	0	0%	2	5%
Outro.	1	3%	1	3%
TOTAL	38	100%	37	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Aproximadamente 95% dos acadêmicos que recém iniciaram o curso de Administração são solteiros, percentual médio esse que se repete entre os acadêmicos concluintes (76%). Porém, a tabela nos mostra que há um número maior de acadêmicos casados entre os concluintes (16%).

Tabela 4 - Com quem mora atualmente

4. Com quem/onde mora atualmente:	Ingressantes	%	Concluintes	%
Em casa ou apartamento, sozinho;	3	8%	8	22%
Em casa ou apartamento, com pais e/ou parentes;	34	89%	22	59%
Em casa ou apartamento, com cônjuge e/ou filhos;	0	0%	5	14%
Em casa ou apartamento, com outras pessoas (incluindo república);	1	3%	2	5%
Em alojamento universitário da própria instituição;	0	0%	0	0%
Em outros tipos de habitação individual ou coletiva (hotel, hospedaria, pensão ou outro).	0	0%	0	0%
TOTAL	38	100%	37	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

A maioria dos acadêmicos respondentes da pesquisa mora atualmente com os pais, 34 pessoas (89%) em relação aos ingressantes do curso e 22 (59%) em relação aos concluintes. Já o percentual de acadêmicos que mora sozinho é baixo entre os ingressantes: apenas 8%, porém quando falamos dos acadêmicos concluintes, esse percentual aumenta. Aproximadamente 22% dos acadêmicos concluintes do curso de Administração moram sozinhos em casa/apartamento.

Tabela 5 - Renda mensal familiar

5. Renda mensal familiar atual:	Ingressantes	%	Concluintes	%
Até 1,5 salário mínimo (até R\$ 1.086,00);	0	0%	2	5%
De 1,5 a 3 salários mínimos (R\$ 1.086,01 a R\$ 2.172,00);	4	11%	10	26%
De 3 a 4,5 salários mínimos (R\$ 2.172,01 a R\$ 3.258,00);	8	22%	7	18%
De 4,5 a 6 salários mínimos (R\$ 3.258,01 a R\$ 4.344,00);	7	19%	4	11%
De 6 a 10 salários mínimos (R\$ 4.344,01 a R\$ 7.240,00);	6	17%	10	26%
De 10 a 30 salários mínimos (R\$ 7.240,01 a R\$ 21.720,00);	10	28%	4	11%
Acima de 30 salários mínimos (mais de R\$ 21.720,01).	1	3%	1	3%
TOTAL	36	100%	38	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Referente à renda familiar dos alunos respondentes da pesquisa, o percentual é bem variado. Entre os acadêmicos ingressantes, o número que melhor representa a renda mensal familiar (incluindo seus ganhos) é a faixa de 10 a 30 salários mínimos, o que representa 28% dos acadêmicos. Em segundo lugar, não distante, está a opção de 3 a 4,5 salários mínimos, que equivale a 22% dos estudantes das primeiras fases.

O percentual é o mesmo entre as duas opções dadas aos acadêmicos concluintes que responderam a este questionamento. Conforme a pesquisa, 10 acadêmicos (26%) afirmaram que a renda familiar mensal é de 1,5 a 3 salários mínimos. O mesmo número de acadêmicos respondeu à opção de 6 a 10 salários mínimos.

Tabela 6 - Situação Financeira

6. Situação financeira atual:	Ingressantes	%	Concluintes	%
Não tenho renda e meus gastos são financiados por programas governamentais;	3	8%	2	5%
Não tenho renda e meus gastos são financiados pela minha família ou por outras pessoas;	8	21%	7	19%
Tenho renda, mas recebo ajuda da família ou de outras pessoas para financiar meus gastos;	17	45%	9	24%
Tenho renda e não preciso de ajuda para financiar meus gastos;	9	24%	12	32%
Tenho renda e contribuo com o sustento da família;	1	3%	5	14%
Sou o principal responsável pelo sustento da família.	0	0%	2	5%
TOTAL	38	100%	37	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

No que diz respeito à situação financeira dos respondentes do questionário: a tabela mostra que aproximadamente 45% dos acadêmicos que recém iniciaram o curso de Administração já possuem uma renda própria, porém recebem ajuda de outras pessoas para suas despesas. Outros 24% responderam que possuem uma renda própria e não precisam de ajuda para financiar seus gastos.

Já em relação aos acadêmicos concluintes do curso de Administração, 32% deles dispõem de renda própria, mas a diferença é que esses não precisam de ajuda de pessoas para financiar seus gastos.

Tabela 7 - Vínculo de trabalho

7. Situação de trabalho atual:	Ingressantes	%	Concluintes	%
Não estou trabalhando;	7	18%	9	24%
Trabalho eventualmente;	2	5%	3	8%
Trabalho até 20 horas semanais;	7	18%	1	3%
Trabalho de 21 a 39 horas semanais;	3	8%	6	16%
Trabalho 40 horas semanais ou mais.	19	50%	18	49%
TOTAL	38	100%	37	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

De maneira geral, a grande parte dos acadêmicos respondentes do questionário está trabalhando, seja com ocupações eventuais ou com carteira assinada. De 75 pessoas que responderam, apenas 16 não estão trabalhando, 7 delas

são estudantes que recém iniciaram o curso, e 9 delas são acadêmicos que estão prestes a se formar.

O percentual de 24% de alunos concluintes que não estão trabalhando é alto: entre os que estão trabalhando, 50% e 49% exercem mais de 40 horas por semana entre ingressantes e concluintes, respectivamente.

É importante frisar que dos 37 concluintes respondentes, 7 são estrangeiros, todos naturais de Angola. Esses estudantes relataram a dificuldade de conseguirem trabalho no Brasil, pois a situação de seus vistos impossibilita que eles criem vínculos empregatícios.

Esse interesse dos angolanos por um curso superior no Brasil se reflete no número crescente de jovens de diferentes classes sociais que chegam ao país para estudar. Eles aproveitam a oportunidade criada com o sistema de bolsas de estudo que a Fundação Eduardo dos Santos disponibiliza, como resultado de convênios e acordos com universidades e instituições de ensino superior com instituições brasileiras.

No que se refere à educação, o governo de Angola possui desde o ano de 1961 a responsabilidade direta pela educação da população em geral. A rede escolar primária se desenvolveu nos centros urbanos e em certas áreas rurais. A expansão do ensino da língua portuguesa em todo seu território, principalmente fora dos centros urbanos, onde o acesso estava limitado, tem relevância, pois serve de base para a uniformização institucional e curricular do sistema educativo que resulta na constante reforma de seu ensino (LIBERATO, 2014).

Tabela 8 - Motivo por ter escolhido o curso

8. Motivos por ter escolhido este curso:	Ingressantes	%	Concluintes	%
Inserção no mercado de trabalho;	15	34%	17	40%
Influência familiar;	9	20%	4	10%
Valorização profissional;	3	7%	12	29%
Prestígio Social;	1	2%	1	2%
Vocação;	10	23%	2	5%
Oferecido na modalidade à distância;	0	0%	0	0%
Baixa concorrência para ingresso;	1	2%	0	0%
Outro motivo.	5	11%	6	14%
TOTAL	44	100%	42	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Quanto aos motivos por terem escolhido o curso de Administração, a opção que predominou em ambas as colunas foi a de inserção no mercado de trabalho, com 34% entre os iniciantes e 40% entre os concluintes.

O que pode ser observado nessa tabela é a segunda opção mais respondida pelos acadêmicos: entre os ingressantes, a vocação e a influência familiar aparecem com 23% e 20%, respectivamente. Essas mesmas opções foram praticamente ignoradas pelos acadêmicos concluintes. Para esses, a valorização profissional é o principal motivo pelo qual eles escolheram o curso de Administração. A resposta aparece com a frequência de 12 vezes, o que representa 29% dos alunos respondentes do questionário.

Mas, mesmo com vocação e busca por valorização profissional, a literatura ajuda a mostrar o grande desafio que é se inserir no mercado de trabalho. Para Gehringer (2011), não basta apenas ter uma boa faculdade ou um currículo de qualidade, as pessoas precisam saber o que o mercado de trabalho está procurando. As pessoas devem levar em consideração que é preciso mostrar para a empresa que a sua não foi só pelo seu currículo, mas sim por suas habilidades.

Tabela 9 - Motivo por ter escolhido essa instituição de ensino

9. Motivos por ter escolhido essa instituição de educação superior:	Ingressantes	%	Concluintes	%
Gratuidade;	0	0%	2	5%
Preço da mensalidade;	0	0%	2	5%
Proximidade da minha residência;	9	21%	8	19%
Proximidade do meu trabalho;	0	0%	2	5%
Facilidade de acesso;	3	7%	2	5%
Qualidade/reputação;	24	57%	19	44%
Foi a única onde tive aprovação;	0	0%	0	0%
Possibilidade de ter bolsa de estudo;	3	7%	2	5%
Outro motivo.	3	7%	6	14%
TOTAL	42	100%	43	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Entre os motivos que fizeram com que os acadêmicos escolhessem iniciar o curso superior nessa Universidade, duas opções apresentaram predomínio dos votos. O primeiro quesito é “qualidade/reputação”, que representou 57% das opiniões entre os ingressantes e 44% delas entre os concluintes. Em segundo lugar, a opção “proximidade da minha residência” foi apontada por 21% e 19%, respectivamente.

Cumprе ressaltar que, de acordo com dados do EMEC (2017), a cidade de Criciúma conta com cinco instituições de ensino superior presencial. Delas, apenas duas oferecem o curso de Administração. Quando se trata de educação à distância, há seis instituições disponíveis no município. Isso ajuda a explicar o fato de 17 acadêmicos que responderam à pesquisa elencarem a proximidade da residência como um dos fatores determinantes por terem escolhido essa instituição de ensino.

4.5 EXPECTATIVAS COM O MERCADO DE TRABALHO

Tabela 10 - Expectativa de mercado ao concluir o curso

Possibilidades profissionais, assim que formados:	Ingressantes	%	Concluintes	%
Continuarão as mesmas;	5	13%	9	24%
Aumentarão;	30	79%	26	70%
Não tenho opinião;	3	8%	2	5%
Outro.	0	0%	0	0%
TOTAL	38	100%	37	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Na questão relacionada às expectativas com o mercado de trabalho ao concluírem o curso de Administração, ambos os grupos de acadêmicos acreditam que aumentaram as oportunidades. Os percentuais são altos entre os ingressantes: 79%. Para os concluintes: 70%.

Mesmo com essa expectativa positiva mostrada pelos estudantes na pesquisa, segundo Souza (2015), o mercado para um jovem formando em Administração não está fácil. Embora ele tenha a formação acadêmica, para ele, o mercado espera muito mais que isso. É necessário que ele tenha as habilidades e o máximo de experiência na área para conseguir lidar com a barreira que é galgar cargos mais requisitados. Embora muitos estejam otimistas com a abertura de oportunidades, a taxa de desemprego nesta área está grande e cada vez mais aumentando. Para conseguir o primeiro emprego na atualidade os jovens levam cerca de 15 meses. Isso mostra que cada vez mais a concorrência está aumentando. Portanto, toda vez que um jovem se dedica mais para obter especialização, ele terá mais vantagens que os outros e estará mostrando sua dedicação para entrar no mercado de trabalho e logo iniciar sua carreira de trabalho.

Tabela 11 - Auto avaliação de quão preparado o curso de Administração o deixará

Quão preparado o curso de Administração me deixará:	Ingressantes	%	Concluintes	%
Muito preparado;	15	39%	4	11%
Preparado;	20	53%	23	62%
Pouco preparado;	2	5%	10	27%
Despreparado.	1	3%	0	0%
TOTAL	38	100%	37	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Questionados se o curso de Administração dessa Universidade os deixará “Muito preparado”, “Preparado”, “Pouco preparado” ou “Despreparado”, a opção mais apontada pelos pesquisados foi: “Preparado”. Essa obteve um percentual acima de 50%, em ambos os grupos de acadêmicos. Já em relação aos ingressantes, 53%, e entre os concluintes: 62%.

A opção que ficou em segundo lugar é a que merece destaque nessa tabela: 15 acadêmicos ingressantes do curso, o que equivale a 39% das opiniões, acreditam que o curso os deixará muito preparados para o mercado de trabalho. Essa mesma resposta obteve apenas 4 votos entre os acadêmicos que estão próximos a se formar. A opção que ficou em 2º lugar, nesse grupo foi a opção pouco preparado, com 27% dos votos (10 acadêmicos).

Essa tabela permite visualizar que, quando iniciam o curso, os acadêmicos mostram uma motivação muito grande, bem como uma expectativa alta de aprendizado. Porém, diante das escolhas, percebe-se que, quando se aproxima o término da graduação, a opinião passa a ser diferente, por diversos fatores que ocorreram nessa média de 4 anos, como falta de experiência na área, por exemplo.

Tabela 12 - Tipo de empresa que pretende trabalhar

Em que tipo de empresa você espera trabalhar?	Ingressantes	%	Concluintes	%
Uma empresa que tenha um plano de carreira;	23	61%	14	33%
Uma empresa que ofereça um bom salário;	5	13%	10	24%
Uma empresa que possua um bom ambiente de trabalho;	4	11%	4	10%
Uma empresa que ofereça a melhor proposta do momento;	2	5%	10	24%
Outro.	4	11%	4	10%
TOTAL	38	100%	42	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Diante das expectativas que cada acadêmico tem em relação à empresa ideal para trabalhar, a opção que se apresentou mais relevante foi “Uma empresa que tenha um plano de carreira”. Essa opção obteve 61% dos votos entre os ingressantes e 33% dos votos entre os concluintes.

Pela tabela, é possível verificar que os acadêmicos concluintes possuem opiniões bem variadas em relação a esse questionamento. Outras opções aparecem com um alto índice de votantes, como “Uma empresa que ofereça um bom salário” e “uma empresa que ofereça a melhor proposta do momento”, essas com 24% cada. Esse número mostra que os acadêmicos concluintes possuem uma cabeça mais aberta em relação às opções, pretendendo galgar cargos que parecem ser vantajosos para o momento, mesmo que demandem dos acadêmicos aprender algo novo, ou trabalhar em algo que não é sua “especialidade”.

Sob a ótica de Pontes (2002, p. 323) o plano de carreira: “é o instrumento que define as trajetórias de carreiras existentes na empresa”. Portanto, nele são definidas as possibilidades e exigências na área de conhecimento no intuito de contribuir para o desenvolvimento profissional do indivíduo. Conseqüentemente, um plano de carreira faz com que as pessoas se motivem e criem expectativas com seus possíveis ganhos e benefícios.

Tabela 13 - Importância de realizar uma pós-graduação

Importância de realizar uma pós-graduação:	Ingressantes	%	Concluintes	%
Muito importante;	30	79%	29	78%
Pouco importante;	3	8%	0	0%
Não é importante;	3	8%	2	5%
Indiferente.	2	5%	6	16%
TOTAL	38	100%	37	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Questionados sobre a importância de realizarem uma pós-graduação, a resposta foi quase unânime: 79% dos respondentes ingressantes e 78% dos respondentes concluintes acreditam que é muito importante a continuidade dos estudos.

Esse número mostra que ambos os grupos de estudantes pensam que apenas a graduação não é suficiente. Diante da forte concorrência e da crise que o

mercado de trabalho atravessa, o aperfeiçoamento contínuo é a alternativa mais viável para aqueles que desejam estar em cargos melhores e mais requisitados.

Segundo Araújo (2006), o mundo está em constante atualização, o que faz com que surjam, por parte das empresas, técnicas direcionadas a rápidas adaptações, com o intuito de evitar perda da qualidade e queda na imagem da organização. Não apenas as empresas, mas os profissionais também precisam se adequar às novas realidades, buscando aprimorar e atualizar os seus conhecimentos teóricos e práticos para que possam garantir o seu espaço no mercado de trabalho.

Já Santos (1999) acredita que o principal motivo da educação contínua é evitar que os profissionais se desatualizem tecnicamente, culturalmente e profissionalmente. Dessa forma, a pós-graduação faz com que eles não percam a sua capacidade de exercer a profissão com eficiência e continuem aprendendo com o intuito de aplicar os conhecimentos em suas vidas profissionais.

Tabela 14 - Avaliação do mercado de trabalho para o administrador

Avaliação sobre o mercado de trabalho para o administrador:	Ingressantes	%	Concluintes	%
Em uma situação favorável, porém tende a piorar;	6	16%	0	0%
Em uma situação favorável e tende a se manter da mesma forma/melhorar;	28	74%	21	57%
Em uma situação desfavorável, porém tende a melhorar;	3	8%	11	30%
Em uma situação desfavorável e tende a se manter da mesma forma;	0	0%	3	8%
Outro.	1	3%	2	5%
TOTAL	38	100%	37	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Em relação a como o administrador avalia o mercado de trabalho, a opção mais apontada pelos pesquisados é: “Está em uma situação favorável e tende a se manter da mesma forma/melhorar”. Essa resposta se destaca, principalmente, entre os acadêmicos que recém iniciaram o curso, com o percentual de 74% dos respondentes. Para os acadêmicos concluintes, essa opção se repete 21 vezes, o que representa 57% das opiniões. Por sua vez, 30% dos concluintes que responderam ao questionário acham que o mercado de trabalho para o administrador está em uma situação desfavorável, porém estão confiantes que o quadro irá melhorar.

Tabela 15 - Dificuldades que enfrenta para ingressar no mercado de trabalho

Quais as principais dificuldades que você enfrenta para ingressar no mercado de trabalho?	Ingressantes	%	Concluintes	%
Falta de Experiência Profissional;	18	47%	18	49%
Falta de Qualificação;	3	8%	5	14%
Baixa Remuneração;	7	18%	3	8%
Inflexibilidade sobre o perfil da vaga;	3	8%	11	30%
Disponibilidade de Horário.	7	18%	0	0%
TOTAL	38	100%	37	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

O último questionamento foi referente às dificuldades que os acadêmicos enfrentam para ingressar no mercado de trabalho. A opção “Falta de experiência profissional” prevaleceu entre a grande parte dos pesquisados, em ambos os grupos de votantes. Essa resposta mostra que muitos acadêmicos acabam sendo reprovados em entrevistas de emprego devido à falta de oportunidade e ao alto grau de exigência do mercado de trabalho.

Após a tabulação e descrição dos dados relacionados ao perfil socioeconômico e à visão dos acadêmicos referente ao mercado de trabalho, pode-se concluir que eles estão conscientes sobre seus papéis como futuros administradores. É preciso existir um planejamento com objetivos e metas profissionais desde os primeiros anos de graduação para que ao fim de sua trajetória como acadêmico evite frustrações e o sentimento de que desperdiçou um precioso tempo de sua vida. Com base nisso, o corpo docente tem um papel muito importante na vida dos alunos, como a orientação e o direcionamento das atividades na qual o aluno deve se concentrar e focar para que possa aprimorar e traçar metas para a sua carreira.

Dessa forma, e para sustentar dados importantes para a pesquisa, o próximo tópico traz a opinião de quem está do outro lado do balcão: os docentes e membros do NDE.

4.6 EXPECTATIVAS DOS DOCENTES E MEMBROS DO NDE SOBRE A FORMAÇÃO DO BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO

O questionário a seguir traz uma série de indagações feitas diretamente aos docentes do curso de Administração, bem como aos membros do NDE. O questionário foi produzido pelo autor deste trabalho e contou com o auxílio do

professor orientador, com o objetivo de trazer as questões mais relevantes a respeito do mercado de trabalho para o profissional do curso de Administração, seja ele um ingressante do curso, ou um acadêmico perto de se formar.

Tabela 16 - Recomendação ao acadêmico recém-chegado ao curso de Administração

Sugestão para os ingressantes no curso de Administração:	Docentes	%	Membros do NDE	%
Procure um estágio na área;	10	71%	3	60%
Procure um emprego fichado na área;	0	0%	1	20%
Procure um emprego fora da área de atuação;	0	0%	0	0%
Outro.	4	29%	1	20%
TOTAL	14	100%	5	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

A tabela acima apresenta os dados referentes à opinião dos docentes e membros do NDE em relação à sugestão que esses professores dão aos acadêmicos egressos do curso de Administração.

Ambos os grupos responderam que procurar um estágio na área é a melhor opção. Essa é vista como a alternativa mais viável para 71% dos docentes respondentes. Opinião semelhante se dá em relação aos membros do NDE, cuja opção em questão também apresenta um resultado relevante: 60%.

Para Buriolla (2001) o estágio é algo essencial na vida acadêmica do estudante. Além de ser uma porta de entrada para o mercado de trabalho, ele proporciona momentos de aprendizado, uma reflexão sobre a ação profissional e uma visão crítica das relações existentes nas organizações. O acompanhamento de um supervisor faz com que ele se torne um processo dinâmico e criativo, no intuito de adquirir novos conhecimentos.

Tabela 17 - Recomendação ao acadêmico prestes a se formar no curso de Administração

Opção mais vantajosa ao acadêmico prestes a se formar:	Docentes	%	Membros do NDE	%
Inicie uma pós-graduação;	12	50%	3	38%
Inicie/continue um curso de idiomas;	4	17%	3	38%
Procure um emprego na área;	4	17%	1	13%
Abra o próprio negócio;	1	4%	1	13%
Candidate-se para concurso público;	2	8%	0	0%
Procure por oportunidades fora do país;	1	4%	0	0%
Outro.	0	0%	0	0%
TOTAL	24	100%	8	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Conforme a tabela acima, para as diferentes opções sugeridas aos acadêmicos prestes a se formar, 50% dos docentes respondentes afirmaram que a realização de uma pós-graduação é a opção mais viável. Diante desse percentual, deduz-se que os professores observam os estudos contínuos como uma ferramenta importante na carreira do aluno que irá se formar.

A opção de cursar uma pós-graduação também é vista com bons olhos pelos membros do NDE, todavia, a segunda opção: “inicie/continue um curso de idiomas”, aparece com a mesma frequência: 3 vezes, o que representa 38% das opiniões.

Tabela 18 - Maneiras de obter sucesso no mercado de trabalho

Melhores maneiras de os acadêmicos obterem sucesso no mercado de trabalho:	Docentes	%	Membros do NDE	%
Por meio de cursos técnicos e de especialização;	4	17%	3	27%
Por meio da leitura constante de artigos e livros;	4	17%	2	18%
Por meio do início de um curso de idiomas;	0	0%	1	9%
Por meio da busca por empregos melhores e mais requisitados;	3	13%	1	9%
Por meio da aplicação da teoria estudada no curso, na prática em suas respectivas empresas/organizações;	12	52%	4	36%
Outro.	0	0%	0	0%
TOTAL	23	100%	11	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Perguntados sobre as melhores maneiras de o acadêmico ser bem-sucedido no mercado de trabalho, de acordo com a tabela anterior, entre as opções colocadas no questionário, a que mais foi indicada foi: “Por meio da aplicação da teoria estudada no curso, na prática em suas respectivas empresas/organizações”. A mesma aparece com 52% entre os respondentes docentes e 36% entre os membros do NDE. O investimento em cursos de especialização é a opção que aparece em segundo lugar. Para ambos os grupos, o estudo contínuo por meio de especialização é uma alternativa interessante no momento conturbado em que o país vive.

Tabela 19 - Principais dificuldades que os acadêmicos enfrentam para ingressar no mercado de trabalho

Principais dificuldades para os acadêmicos na hora de ingressar no mercado de trabalho:	Docentes	%	Membros do NDE	%
Falta de Experiência Profissional;	10	59%	3	50%
Falta de Qualificação;	3	18%	3	50%
Baixa Remuneração;	0	0%	0	0%
Inflexibilidade sobre o perfil da vaga;	4	24%	0	0%
Disponibilidade de horário.	0	0%	0	0%
TOTAL	17	100%	6	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

A falta de experiência profissional, opção que os acadêmicos acreditam ser uma das principais dificuldades da hora de se inserir no mercado de trabalho, repete-se nessa tabela, desta vez, na opinião dos docentes e membros do NDE. Para 59% dos docentes e 50% dos membros do NDE a experiência limitada que muitos acadêmicos possuem dificulta nesse processo de entrada nas organizações.

Para os membros do NDE, a falta de qualificação também os prejudica, conforme o percentual de 50% indicado para essa opção.

Na opinião de Lopes (2008) a falta de experiência profissional é um verdadeiro empecilho na entrada do mercado de trabalho. Porém ela pode ser compensada com uma série de atitudes que fazem a pessoa poder ganhar um voto de confiança. Estar atualizado no andamento do mercado de trabalho, descobrir quais são os problemas que estão ocorrendo e quais soluções seriam mais viáveis. Possuir conselheiros pode ser algo extremamente relevante, pois estar em contato diário com pessoas influentes e com uma bagagem muito ampla, pode trazer conhecimento e diversas informações. Aproveitar a flexibilidade pode ser uma saída viável, em meio a

um mercado enxuto, ter olhos para oportunidades despercebidas pode ser interessante, até mesmo para os mais experientes.

Tabela 20 - Mercado para o bacharel de Administração

Mercado para o administrador de empresa:	Docentes	%	Membros do NDE	%
Em uma situação favorável, porém tende a piorar;	0	0%	0	0%
Em uma situação favorável e tende a se manter da mesma forma;	5	31%	4	80%
Em uma situação desfavorável, porém tende a melhorar;	7	44%	1	20%
Em uma situação desfavorável e tende a se manter da mesma forma;	2	13%	0	0%
Outro.	2	13%	0	0%
TOTAL	16	100%	5	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

O quadro acima mostra uma divergência de opiniões dos dois grupos. Questionados sobre o momento pelo qual o mercado para o administrador atravessa, a opção que apresenta o maior percentual é:

- Docentes: 44% dos respondentes acreditam que está em uma situação desfavorável, mas que tende a melhorar nos próximos anos.
- Membros do NDE: apresentam uma opinião mais otimista, indicando que o mercado está em uma situação favorável (resposta dada por 80% dos respondentes), e que tende a se manter da mesma forma, ou melhorar, nos próximos anos.

Tabela 21 - Preparação dos acadêmicos para ocupar posições estratégicas no mercado de trabalho

Acadêmicos prestes a se formar em Administração estão preparados para ocupar posições estratégicas no mercado de trabalho?	Docentes	%	Membros do NDE	%
Sim;	4	27%	0	0%
A maior parte dos estudantes, sim;	6	40%	3	60%
A minoria dos estudantes, sim;	3	20%	2	40%
Não;	2	13%	0	0%
Outro.	0	0%	0	0%
TOTAL	15	100%	5	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Para 40% dos docentes, a maior parte dos estudantes que se forma possuem condições para se estabelecer profissionalmente em áreas estratégicas no mercado de trabalho. A opinião se repete com os membros do NDE: 40% deles pensam da mesma forma.

Em um sentido amplo e com base nos dados observados nas tabelas acima, o planejamento de carreira é visto com bons olhos pelos docentes e membros do NDE. Os números mostram que o estudo contínuo é fundamental para que o acadêmico tenha sucesso no mercado de trabalho.

A situação não é das melhores, mas é nas oportunidades que os acadêmicos devem estar focados, sejam elas com vínculos empregatícios, ou em outras áreas de atuação. O importante é estar em constante acompanhamento sobre o atual momento financeiro e político do país.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este capítulo teve como objetivo apresentar os resultados revelados neste estudo de maneira que seja possível apontar as principais implicações acadêmicas para a gestão e sugestões para possíveis pesquisas futuras em relação ao tema em questão.

5.1 PRINCIPAIS RESULTADOS DA PESQUISA

Este trabalho procurou diagnosticar as perspectivas de carreira dos acadêmicos de Administração. Para isso, a pesquisa contou com a participação de 75 acadêmicos, divididos em 2 grupos: ingressantes e concluintes, além de 19 professores, também divididos em 2 grupos: docentes e membros do NDE.

Pode-se afirmar que os objetivos propostos foram atingidos no trabalho, pois além de conhecer o perfil socioeconômico e as expectativas profissionais dos acadêmicos, foi relatado por meio dos resultados obtidos com uma pesquisa aplicada com alunos e docentes do curso de Administração.

O perfil socioeconômico mostrou que a grande maioria dos ingressantes do curso de Administração encontra-se na faixa etária até 21 anos, e os concluintes, na faixa de 21 a 25 anos. Além disso, há um leve predomínio do gênero masculino entre os respondentes da pesquisa.

O questionário ainda contribuiu para identificar o perfil profissional dos estudantes. A grande maioria deles está empregado, o que mostra que a área é ampla e continua oferecendo diversas oportunidades a quem estuda. Outro dado é que 95% dos ingressantes e 76% dos concluintes são solteiros, sendo que boa parte deles ainda mora com os pais e/ou parentes (89% dos ingressantes e 59% dos concluintes), o que aponta que os acadêmicos estão buscando desde os primeiros anos de educação superior uma estabilidade e independência financeira.

Com a pesquisa, ainda foi constatada a importância que os acadêmicos dão para o planejamento de suas carreiras. A principal barreira para a inserção no mercado de trabalho, segundo eles, é a falta de experiência, porém, como a grande maioria já possui um vínculo empregatício, observa-se que desde os primeiros anos de graduação, os acadêmicos se preocupam com suas carreiras e desejam estar em

constante aprendizado. A grande maioria vê o constante aperfeiçoamento profissional como uma ferramenta para o seu processo de desenvolvimento pessoal.

O segundo e o terceiro objetivos específicos foram identificados por meio do questionário aplicado com professores do curso de Administração e membros do NDE. Esses dois públicos emitiram diversas opiniões semelhantes acerca dos questionamentos referentes ao mercado para o administrador. Pode-se notar a importância que ambos os grupos dão para o estudo contínuo. A realização de uma pós-graduação é fundamental e, segundo eles, os acadêmicos devem estar sempre em constante aprendizado.

Seguindo uma linha lógica e analisando as opiniões dos dois grupos a respeito do planejamento de carreira, o acadêmico deve, de alguma forma, se inserir na área da Administração. Se a família já possui uma empresa, o acadêmico tem mais facilidade de entrar nesse meio, pois já estará habituado ao dia a dia de uma situação real de organização. Para os outros, a busca por um estágio na área pode ser uma alternativa viável, aproveitando, por exemplo, os diversos programas que o Governo oferece aos jovens que desejam ingressar no mercado de trabalho. Com o estágio, o acadêmico poderá ser capaz de visualizar qual área possui mais interesse e quais ele não se adapta. Em uma eventual oportunidade, uma vaga de estágio pode virar um trabalho fixo, permitindo ao acadêmico conquistar uma carreira, com oportunidade de crescimento dentro da empresa.

Em relação ao mercado de trabalho para o administrador, os docentes respondentes, de uma maneira geral, creem que o mercado está em uma situação favorável ou que tende a melhorar.

Com referência aos acadêmicos de Administração, os docentes e membros do NDE acreditam que eles estejam preparados para o mercado de trabalho. Todavia, aconselha-os a estar sempre se aperfeiçoando profissionalmente a fim de adquirir mais conhecimento e experiência necessários para alcançar cargos melhores e mais requisitados.

5.2 CONTRIBUIÇÕES ACADÊMICAS

Nesta seção são abordadas algumas contribuições acadêmicas que a pesquisa proporciona. Analisando os dados tabulados e abordados junto ao cenário em que o curso de Administração se insere, pode-se dizer que, além de encontrados,

os objetivos específicos também podem servir de base para acadêmicos que desejam traçar metas e criar um plano de carreira pessoal.

O plano de carreira pessoal, independente do apoio da organização, é um instrumento extremamente importante na atualidade. Ele tem o objetivo de criar pré-requisitos necessários para credenciar o indivíduo no mercado de trabalho. Além disso, procura desenvolvê-lo profissionalmente a fim de alcançar seus objetivos. Cabe então ao profissional de Administração estabelecer o seu posicionamento no mercado de trabalho.

5.3 CONTRIBUIÇÕES PARA A GESTÃO

Pode-se dizer que a profissão de administrador, propriamente dita, não é tão disseminada quanto outras, como médico, advogado, engenheiro, psicólogo. Aliás, quando se trata da Administração como profissão, a literatura traz poucas definições relacionadas ao administrador.

Ao realizar esse trabalho, constatou-se que a grande ameaça que os administradores enfrentam e o grande desafio é conseguir mudar a realidade ou pelo menos contribuir para que ela mude. É extremamente importante para os administradores valorizarem a sua profissão e, como consequência disso, contribuírem para um mundo melhor, com profissionais qualificados e competentes à frente das organizações, resultando em vantagens, não somente para as organizações, mas para a sociedade como um todo. Dessa forma, é importante valorizar sua profissão, impedindo que qualquer outro profissional que não seja o administrador ocupe seu espaço.

5.4 RESTRIÇÕES DO ESTUDO

Mesmo atendendo aos requisitos propostos nos objetivos, o estudo apresenta limitações que foram descritas abaixo:

Nem todos os acadêmicos ingressantes e concluintes responderam ao questionário, o que fez com que a pesquisa se limitasse a 75 alunos, entre os dois grupos. Da mesma forma, ocorreu com os docentes, com os quais o questionário se limitou a 20 participantes dos dois grupos. A pesquisa se limitou a um questionário aplicado a alunos e professores, concretizando o estudo proposto. Porém, uma

ampliação da pesquisa poderia fazer com que os dados se tornassem mais precisos e com mais participações.

O questionário se restringiu a 15 questionamentos para os acadêmicos e 6 perguntas aos docentes, que foram limitadas de acordo com a necessidade do estudo e a observação das prioridades junto aos objetivos específicos.

5.5 RECOMENDAÇÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

Eis que essa tese se encerra, porém cabe ao pesquisador apresentar oportunidades de expansão dos estudos, oferecendo uma oportunidade de pesquisas que abordem assuntos semelhantes. Dessa forma, por meio dos resultados aqui obtidos, sugerem-se pesquisas que possam ter:

- Entrega de questionário e tabulação de dados referentes à pesquisa com acadêmicos de todas as fases do curso de Administração;
- Realizar uma nova pesquisa, com diferentes questionamentos com acadêmicos graduados, para então verificar o seu posicionamento no mercado de trabalho, bem como as mudanças que vêm ocorrendo em sua vida profissional desde a graduação;
- Realizar uma pesquisa com gestores de empresas, com o objetivo de analisar suas preferências no processo de seleção.

Dessa forma, esse trabalho aqui se encerra na certeza de que o aprendizado obtido até então será de extrema valia e, acima de tudo, de que o acadêmico que está chegando ao término da graduação possua novos motivos para continuar crescendo pessoalmente e profissionalmente.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Mário de Souza. **Cultura organizacional e atitudes contrárias a mudanças tecnológicas**: um estudo de caso em empresa estatal. Florianópolis: 1996. 208p
- AMADEU, E. A evolução recente da oferta de trabalho e do emprego no Brasil. In: BRASIL. Ministério do Trabalho (Org). **Notas sobre o mercado de trabalho**, 1998.
- ARAÚJO, L. C. G. de. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2006.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Portugal; Edições 70, LDA, 2009.
- BAUMAN, Zygmunt. **Globalização**: As consequências humanas. Editora Zahar, 1999.
- BIELINSKI, Alba Carneiro. Educação profissional no século XIX - Curso Comercial do Liceu de Artes e Ofícios: um estudo de caso. 2012. Disponível em: <<http://www.senac.br/BTS/263/boltec263e.htm>>. Acesso em: 19 nov. 2012.
- BOCCATO, V. R. C. Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação. **Revista Odontol. Univ. Cidade São Paulo**, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006.
- BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 19 nov. 2012.
- BURIOLOLA, Marta Alice Feiten. **O estágio supervisionado**. 3 ed. São Paulo: Cortez, 2001.
- CARDOSO JR, José Celso. **Estrutura setorial-ocupacional do emprego no Brasil e evolução do perfil distributivo nos anos 90**. Rio de Janeiro: Serviço Editora, 1999.
- CASTRO, C. M. O ensino da Administração e seus dilemas notas para debate. **Revista de Administração de Empresas**, v. 21, n. 3, p. 58-61, 1981.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor**. Editora Manole, 2004.
- COSTA NETO, P. L. O. **Estatística**. São Paulo: Edgard Blücher, 1977. 264 p.
- CUNHA, J. M. P. da ; JAKOB, A. A. E. **Segregação socioespacial e inserção no mercado de trabalho na Região Metropolitana de Campinas**. Revista Brasileira de Estudos de População (Impresso) , v. 27, p. 115-139, 2010.
- DE ANDRADE, Cibele Yahn. **Acesso ao ensino superior no Brasil**: equidade e desigualdade social. Ensino Superior: Unicamp, 2012.

DE CARVALHO, Agenor Manoel. O impacto da tecnologia no mercado de trabalho e as mudanças no ambiente de produção. **Revista Evidência**, v. 6, n. 6, p. 153-172, 2012.

COLOSSI, N.; CONSENTINO, A.; QUEIROZ, E. G. Mudanças no contexto do Ensino Superior no Brasil: uma tendência ao ensino colaborativo. **Revista FAE**, v. 4, n. 1, p. 49-58, 2001.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO - CFA. **Panorama geral dos cursos de Administração no enade 2012**. Disponível em:

<http://www.cfa.org.br/servicos/news/cfanews/panorama-dos-cursos-de-administracao-no-enade-2012> Acesso em: 15/09/2017.

DEDECCA, C.S.; BALTAR, P.E.A. **Mercado de Trabalho e Informalidade nos anos 90**. Campinas: Instituto de Economia, Unicamp, 1999.

DESLAURIERS J. P. **Recherche qualitative: guide pratique**. Québec (Ca): McGrawHill, Éditeurs, 1991.

DIAS SOBRINHO, José. Avaliação e transformações da educação superior brasileira (1995-2009): do provão ao Sinaes. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, [s.l.], v. 15, n. 1, p.195-224, 2010. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-40772010000100011&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 13/10/2017.

DUTRA, J. S. **Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 1996.

FISCHER, A. L. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: FLEURY, M.T.L. (Org.). **As Pessoas na Organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002, p.11 -33.

GALDINI, R. D.; BERZIN, J. O sofrimento do jovem psicólogo na busca do primeiro emprego: uma análise psicossocial da exclusão. In: OZELLA, S. (Org.).

Adolescências construídas: a visão da psicologia sócio-histórica. São Paulo: Cortez, 2003.

GASPARINI, Claudia. **As carreiras preferidas por homens e por mulheres no Brasil**. Revista Exame: Carreira, Você S.A. Edição Outubro/2016.

GEHRINGER, Max. **Ninguém entra numa empresa para ser entendido, e sim entendê-la**. Brasília-DF. Wordpress.com. Disponível em:

<https://administracaoshow.wordpress.com/tag/os-jovens-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 20/10/2017.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HELD, David, Anthony McGREW (et al). **Global Transformations: Politics, Economics and Culture**, Cambridge, Polity Press (1999).

HENRIQUE, D. C.; CUNHA, S. K. Práticas didático-pedagógicas no ensino de empreendedorismo em cursos de graduação e pós-graduação nacionais e internacionais. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 9, n. 5, p. 112-136, 2008.

IANNI, Otávio. **Teorias da globalização**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1995.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA – INEP. **Censo da Educação Superior**. Brasília, DF: 2013.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA – INEP. **Censo da Educação Superior**. Brasília, DF: 2016.

LAKATOS, Eva Maria e MARKONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7a Ed. Editora Atlas, São Paulo S.P, 2010.

LEWIN, Kurt. **Teoria do campo em ciência social**. São Paulo: Pioneira, 1965.

LIBERATO, E. Avanços e retrocessos da educação em Angola. **Rev. Bras. Educação**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 59, out/dez. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782014000900010>. Acesso em: 13 out. 2017.

LOPES, Marcus Vinicius. Como compensar a falta de experiência profissional. 2008. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/como-compensar-a-falta-de-experiencia-profissional/21441/>>. Acesso: 13/10/2017.

MALSCHITZKY, Nancy. A importância da orientação de carreira na empregabilidade. **Revista da FAE**, v. 15, n. 1, p. 150-165, 2016.

MARIOTTI, Humberto. **Organizações de aprendizagem: educação continuada e a empresa do futuro**. 2 ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas: 1999.

MARTINS, H. T. **Gestão de carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual & resultados de pesquisa**. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed., 2001.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de Marketing: Metodologia e Planejamento**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

NICOLINI, Alexandre. A trajetória do ensino de Administração analisada por um binóculo institucional: lições para um novo caminho. In: ENCONTRO DA ANPAD, 28. **Anais...** Curitiba/PR, 2004.

OLIVEIRA, A. M. B. **O profissional de Recursos Humanos diante da Empregabilidade: desconhecimento e acomodação**. 1999. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Administração. Universidade Federal de Santa Catarina), Florianópolis, 1999.

PERES, J. L. P. Gestão De Carreira: Uma Questão De Autoconhecimento. In Congresso Virtual Brasileiro de Administração, 8. São Paulo, SP. 2011. Disponível

em: <http://www.convibra.org/upload/paper/adm/adm_2621.pdf>.
Acesso:19/09/2017.

PETRI, Fernanda Calil. Os efeitos da globalização nos processos de integração dos blocos econômicos, **Revista dos Alunos do Programa de Pós-Graduação em Integração Latino-Americana- UFSM**, v. 2, n. 2, p. 78-93, 2006.

PINTO, Vera Regina Ramos; DIVO JUNIOR, Mario M. Uma abordagem histórica sobre o ensino da Administração no Brasil. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, [s.l.], v. 6, n. 4, p.1-28, 9 jan. 2013.

POCHMANN, Marcio. Mercado geral de trabalho: o que há de novo no Brasil?. **Parcerias estratégicas**, v. 11, n. 22, p. 121-144, 2010.

PIZZINATTO, N.K. **Ensino de Administração e o Perfil do Administrador**: contexto nacional e o curso de Administração da UNIMEP. *Impulso*, (26):173-190, 1999.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de cargos e salários**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL- PPI. **Projeto pedagógico do Curso de Administração**. Criciúma- SC, 2010.

PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL- PPI. **Projeto pedagógico do Curso de Administração**. Criciúma- SC, 2014.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2a. Edição, Novo Hamburgo, 2013.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio do curso de Administração**: guia para pesquisas, projetos, estágios e trabalho de conclusão de curso. São Paulo: Atlas, 2006.

SANTOS, A. C. P. dos. Análise setorial: ensino superior. **Gazeta mercantil**, v. 2. p. 238–239, 2000.

SARTORI, Ricardo José. Globalização e os Efeitos das Tecnologias do Conhecimento na Cultura. **Revista Brasileira Multidisciplinar ReBraM**, v. 9, n. 1, p. 145-156, 2015.

SEGERS, Jesse; INCEOGLU, Ilke. Exploring supportive and developmental career management through business strategies and coaching. **Human Resource Management**, v. 51, n. 1, p. 99-120, 2012.

SGUISSARDI, Valdemar. Universidade no Brasil: dos modelos clássicos aos modelos de ocasião? In: MOROSINI, Marília (Org). **A universidade no Brasil: concepções e modelos**, Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2006.

SOUZA, Reginaldo. **O jovem administrador no mercado de trabalho**. 2015. Disponível em: <<http://www.estudantesdeadm.com/news/o-jovem-administrador-nomercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 13 out. 2016.

VELOSO, Elza Fátima Rosa et al. Gestão de carreiras e crescimento profissional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 12, n. 1, p. 61-72, 2011.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2009.

APÊNDICE

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA AOS ACADÊMICOS



UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS - LINHA DE FORMAÇÃO
ESPECÍFICA EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS
PERSPECTIVAS DE CARREIRA DOS ACADÊMICOS DE ADMINISTRAÇÃO DE
EMPRESAS DE UMA UNIVERSIDADE DE SANTA CATARINA



Caríssimo(a) Acadêmico(a)/Docente

Estou lhe entregando um questionário que constitui o instrumento de pesquisa do Trabalho de Conclusão de Curso, a ser defendido em novembro de 2017. O tema está relacionado as perspectivas de carreira dos acadêmicos do curso de Administração de empresas.

Na finalidade de buscar respostas próximas à realidade, saliento que os resultados servem especificamente ao trabalho em questão, e ainda, que a sua identidade será preservada.

Sem mais, agradeço antecipadamente a sua participação.

Cordialmente,

Eduardo Nascimento Ferreira

Acadêmico da 7ª fase do curso de Administração de Empresas.

PERFIL SOCIOECONÔMICO:

Gênero:

- Feminino;
 Masculino.

Qual sua faixa etária?

- A Até 21 anos;
B De 21 a 25 anos;
C De 26 a 30 anos;
D De 31 a 35 anos;
E Mais de 36 anos.

Qual o seu estado civil?

- A Solteiro(a);
B Casado(a);
C Separado(a) judicialmente/divorçado(a);
D Viúvo(a);
E Outro.

Onde e com quem você mora atualmente?

- A Em casa ou apartamento, sozinho;
B Em casa ou apartamento, com pais e/ou parentes;
C Em casa ou apartamento, com cônjuge e/ou filhos;
D Em casa ou apartamento, com outras pessoas (incluindo república);
E Em alojamento universitário da própria Instituição;
F Em outros tipos de habitação individual ou coletiva (hotel, hospedaria, pensão ou outro);

Qual a renda total de sua família, incluindo seus rendimentos?

- A Até 1,5 salário mínimo (até R\$ 1.086,00);
B De 1,5 a 3 salários mínimos (R\$ 1.086,01 a R\$ 2.172,00);
C De 3 a 4,5 salários mínimos (R\$ 2.172,01 a R\$ 3.258,00);
D De 4,5 a 6 salários mínimos (R\$ 3.258,01 a R\$ 4.344,00);
E De 6 a 10 salários mínimos (R\$ 4.344,01 a R\$ 7.240,00);
F De 10 a 30 salários mínimos (R\$ 7.240,01 a R\$ 21.720,00);
G Acima de 30 salários mínimos (mais de R\$ 21.720,01).

Qual alternativa a seguir melhor descreve sua situação financeira (incluindo bolsas)?

- A Não tenho renda e meus gastos são financiados por programas governamentais;
B Não tenho renda e meus gastos são financiados pela minha família ou por outras pessoas;
C Tenho renda, mas recebo ajuda da família ou de outras pessoas para financiar meus gastos.
D Tenho renda e não preciso de ajuda para financiar meus gastos;
E Tenho renda e contribuo com o sustento da família;
F Sou o principal responsável pelo sustento da família;

Qual alternativa a seguir melhor descreve sua situação de trabalho (exceto estágio ou bolsas)?

- A Não estou trabalhando;
B Trabalho eventualmente;
C Trabalho até 20 horas semanais;
D Trabalho de 21 a 39 horas semanais;
E Trabalho 40 horas semanais ou mais;

Qual o principal motivo para você ter escolhido este curso?

- A Inserção no mercado de trabalho;
B Influência familiar;
C Valorização profissional;
D Prestígio Social;
E Vocação;
F Oferecido na modalidade à distância;
G Baixa concorrência para ingresso;
H Outro motivo.

Qual a principal razão para você ter escolhido a sua Instituição de educação superior?

- A Gratuidade;
B Preço da mensalidade;
C Proximidade da minha residência;
D Proximidade do meu trabalho;
E Facilidade de acesso;
F Qualidade/reputação;
G Foi a única onde tive aprovação;
H Possibilidade de ter bolsa de estudo;
I Outro motivo.

EXPECTATIVAS PARA/COM O MERCADO DE TRABALHO:

Com relação às possibilidades profissionais depois de concluído o curso, você pensa que:

- continuarão as mesmas;
 aumentarão;
 não tenho opinião;
 Outro: _____.

Quão preparado o curso de Administração de Empresas te deixará para o mercado de trabalho?

- Muito preparado;
 Preparado;
 Pouco preparado;
 Despreparado.

Em que tipo de empresa você espera trabalhar?

- Uma empresa que tenha um plano de carreira;
 Uma empresa que ofereça um bom salário;
 Uma empresa que possua um bom ambiente de trabalho;
 Uma empresa que ofereça a melhor proposta do momento;
 Outro: _____.

Realizar uma pós-graduação na área de formação é:

- Muito importante
 Pouco importante
 Não é importante
 Indiferente

Em relação ao mercado de trabalho para o Administrador de Empresas, você o vê:

- Em uma situação favorável, porém tende a piorar
 Em uma situação favorável e tende a se manter da mesma forma/melhorar
 Em uma situação desfavorável, porém tende a melhorar
 Em uma situação desfavorável e tende a se manter da mesma forma
 Outro

Justifique caso julgue necessário:

Quais as principais dificuldades que você enfrenta para ingressar no mercado de trabalho?

- Falta de Experiência Profissional
 Falta de Qualificação
 Baixa Remuneração
 Inflexibilidade sobre o perfil da vaga
 Disponibilidade de Horário

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA AOS DOCENTES



UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS - LINHA DE FORMAÇÃO ESPECÍFICA
EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS
PERSPECTIVAS DE CARREIRA DOS ACADÊMICOS DE ADMINISTRAÇÃO DE
EMPRESAS DE UMA UNIVERSIDADE DE SANTA CATARINA



Caríssimo(a) Acadêmico(a)/Docente

Estou lhe entregando um questionário que constitui o instrumento de pesquisa do Trabalho de Conclusão de Curso, a ser defendido em novembro de 2017. O tema está relacionado as perspectivas de carreira dos acadêmicos do curso de Administração de empresas.

Na finalidade de buscar respostas próximas à realidade, saliento que os resultados servem especificamente ao trabalho em questão, e ainda, que a sua identidade será preservada.

Sem mais, agradeço antecipadamente a sua participação.

Cordialmente,

Eduardo Nascimento Ferreira

Acadêmico da 7ª fase do curso de Administração de Empresas.

EXPECTATIVAS SOBRE A FORMAÇÃO DO BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS:

O que você indicaria ao acadêmico recém-chegado ao curso de Administração de empresas, pensando no momento atual em que o país vive?

- Procure um estágio na área;
- Procure um emprego com carteira assinada;
- Procure um emprego fora da área de atuação;
- Outro: _____

Qual/Quais das opções abaixo você considera mais vantajosa ao acadêmico prestes a se formar?

- Inicie uma pós-graduação;
- Inicie/Continue um curso de idiomas;
- Procure um emprego na área;
- Abra o próprio negócio;
- Se candidate para concurso público;
- Procure por oportunidades fora do país;
- Outro: _____

Qual/Quais as melhores maneiras para que os acadêmicos obtenham sucesso no mercado de trabalho?

- Através de cursos técnicos e de especialização;
- Através da leitura constante de artigos e livros;
- Através do início de um curso de idiomas;
- Através da busca por empregos melhores e mais requisitados;
- Através da aplicação da teoria estudada no curso, na prática em suas respectivas empresas/organizações;
- Outro: _____

Quais você acredita que são as principais dificuldades para os acadêmicos na hora de ingressar no mercado de trabalho?

- Falta de Experiência Profissional;
- Falta de Qualificação;
- Baixa Remuneração;
- Inflexibilidade sobre o perfil da vaga;
- Disponibilidade de horário;

Em relação ao mercado para o bacharel em administração, você o vê:

- Em uma situação favorável, porém tende a piorar;
- Em uma situação favorável e tende a se manter da mesma forma/melhorar;
- Em uma situação desfavorável, porém tende a melhorar;
- Em uma situação desfavorável e tende a se manter da mesma forma;
- Outro: _____

Você acredita que os acadêmicos concluintes estão preparados para ocupar posições estratégicas no mercado de trabalho?

- Sim;
- A maior parte dos estudantes, sim;
- A maioria dos estudantes, sim;
- Não;
- Outro: _____