

Experiências de Inserção no Mercado de Trabalho: Estudo com Egressos do Curso de Administração

Admission Experiences Into the Labor Market: a Study with Administration Course Alumni

Antônio Kennedy Araújo Carvalho^a; Maíra Assunção Macedo^{b*}; Thiago Sousa Silva^c

^aCentro Universitário do Maranhão, Curso de Odontologia, MA, Brasil.

^bFaculdade Integrada de Goiás, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu Saúde,

^cFaculdade Pitágoras de Imperatriz, Curso de Administração, CST Recursos Humanos, Engenharia de Produção, MA, Brasil.

*E-mail: maira.assuncao@hotmail.com

Resumo

O artigo apresenta uma pesquisa qualitativa com objetivo de compreender a inserção dos alunos, que concluíram o curso de Administração de uma Instituição de Ensino Superior – IES privada no município de Imperatriz, Estado do Maranhão. Para tanto, foi realizada uma pesquisa que utilizou a técnica de análise de pesquisa de campo, tendo como base a aplicação de questionários, aplicados a doze egressos. A análise dos dados foi realizada em três etapas distintas: pré-análise, categorização e interpretação dos dados, demonstrando que os recém-formados em Administração possuem grandes experiências em relação ao mercado de trabalho.

Palavras-chave: Ensino Superior. Administração. Mercado de Trabalho.

Abstract

The article presents a qualitative research with the aim to understand the students' insertions who completed the administration in a higher education institution - private HEI in the municipality of Imperatriz, State of Maranhao. For this purpose, a research that used the Analysis Technique of Field Research was performed, based on Questionnaires Application, applied to 12 graduates. The data analysis was carried out in three distinct stages: pre-analysis, categorization and data interpretation, demonstrating that the newly-graduate students in Administration have great Experiences regarding the labor market.

Keywords: Higher education. Administration. Job market

1 Introdução

A escolha da profissão se espera uma decisão que proporcione utilidade, para tanto, existem alguns fatores como renda, perspectiva de empregabilidade, taxa de retorno, status associado à carreira na tomada dessa decisão. Sobre este processo, Teixeira e Gomes (2005, p.2) afirmam que: “[...] não se limita a escolha de um campo específico de atuação dentro da profissão, mas implica também na preparação e na determinação do indivíduo para implementar seus projetos”.

Winnicott (1983) ressalta, ainda, que a maturidade pode ser alcançada no momento em que o indivíduo encontra um lugar na sociedade, seja escolhendo a carreira profissional dos pais ou na busca de desafios por uma identidade pessoal. Para o autor, chega-se à vida adulta quando as pessoas saem dessa área enraizada por estruturas familiares de dependência para a independência.

Esta é uma fase que os estudantes de educação básica enfrentam. Estes fatores, ou apelos externos, tendem a norteá-los a caminhos indesejáveis, interferindo na não atuação deste profissional na carreira escolhida, gerando assim, momentos de frustração e de insatisfação com a profissão.

Em meio a estes aspectos, a principal grande conquista na Educação Brasileira consiste na promulgação da Lei n.

9.394/96 de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) aproximando o país das transformações sociais oriundas do fenômeno da globalização. Dentre outras características está a reformulação da Educação infantil, Ensino Fundamental, Médio e os avanços no Ensino Superior (OLIVEIRA, 2007a).

Neste sentido, a proposta é compreender as experiências daqueles que concluíram o curso de Administração de uma instituição de Ensino Superior – IES privada no município de Imperatriz no Estado do Maranhão.

Desta forma, pergunta-se: quais as experiências de carreira dos egressos em relação ao mercado de trabalho?

2 Material e Métodos

Esta pesquisa, quanto aos objetivos, se caracteriza como um estudo exploratório. Dencker (1998) ressalta que a pesquisa exploratória possui, de certo modo, flexibilidade, pois envolve aspectos como o levantamento bibliográfico e entrevistas. No que tange ao delineamento, optou-se pela análise da pesquisa de campo, tendo como base a aplicação de questionários, que conforme Roesch (2009) é o instrumento mais utilizado na pesquisa quantitativa, principalmente, em pesquisas de grande escala, como as que se propõe levantar a opinião política da população ou preferência do consumidor.

A população é formada por egressos do curso de

Administração de uma Instituição de Ensino Superior privada no município de Imperatriz - MA. A amostra foi constituída de forma não probabilística e por acessibilidade, ou seja, composta por alunos que aceitaram participar, de ambos os性os, qualquer faixa etária e qualquer estado civil. Para tanto, foi realizada uma pesquisa na qual se utilizou a técnica de análise de pesquisa de campo, tendo como base a aplicação de questionários, aplicados a doze egressos. Segundo Andrade (2010), o universo da pesquisa corresponde com a amostra do universo global, isto é, em dada população, os sujeitos que serão efetivamente pesquisados.

A análise dos dados foi realizada em três etapas distintas: pré-análise, categorização e interpretação dos dados, demonstrando que os recém-formados em Administração possuem grandes experiências em relação ao mercado de trabalho.

Para a coleta de dados, os egressos foram estudados por meio da entrevista semiestruturada. A entrevista ocorreu de modo a solicitar do participante a integridade nas informações prestadas, bem como a possibilidade de gravação da mesma.

3 Resultados e Discussão

3.1 O curso de administração de empresas

No contexto atual, a educação passa a desempenhar novo papel, sendo chamada não mais a promover o desenvolvimento econômico, mas o de educar e o de preparar profissionais para atender às novas demandas do mercado de trabalho, cada vez mais escasso.

O curso de Administração de Empresas tem como característica a formação tecnicista, de forma a preparar estes acadêmicos para os desafios gerados pelo mercado (ANDRADE; ARBONI, 2003). O Conselho Federal de Administração reconhece a necessidade de uma qualificação voltada para novas concepções, sintonizadas ao mundo contemporâneo, se distanciando do tradicional. O Sistema CFA/CRA tem como missão promover a difusão da Ciência da Administração e a valorização da profissão do Administrador, visando à defesa da sociedade (CFA, 2005).

Imperatriz possui um considerável percentual na oferta de cursos superiores. No ano de 2011, a Associação Comercial e Industrial de Imperatriz – ACII, concluiu em sua “Pesquisa de Gestão Empresarial”, que apenas 36,8% possuem nível superior (graduação ao mestrado/doutorado), subdivididos em várias áreas de formação (ACII, 2011). Segundo o INEP (BRASIL, 2013), o curso de Administração é o detentor do título de maior quantitativo de matriculados, somando-se os dois gêneros masculino e feminino, conforme demonstra o quadro abaixo:

Quadro 1: Cursos de graduação em números de matrícula por gênero no Brasil em 2013

Curso	Feminino	Curso	Masculino
Pedagogia	568.030	Direito	355.000
Administração	445.226	Administração	354.888
Direito	414.869	Engenharia Civil	183.297
Enfermagem	194.166	Ciências Contábeis	136.733
Ciências Contábeis	191.298	Ciência da Computação	106.266
Serviço Social	157.519	Engenharia da Produção	97.658
Psicologia	146.347	Engenharia Mecânica	91.802

Fonte: Brasil (2013).

A IES, objeto deste estudo, tem sua relevância socioeconômica ao dispor no mercado de trabalho de capital humano capacitado, nas mais variadas áreas da ciência. Por meio deste entendimento, faz-se necessário um olhar atento não somente para a profissionalização dos alunos durante a vida acadêmica, mas para a importância do administrador para o desenvolvimento da localidade em que está inserida.

3.1.1 A escolha do Curso Superior

Durante o processo de escolha do Curso Superior, o jovem pode ter sentimentos de solidão e, em alguns casos, se sentir perdido, à medida que transforma a escolha em atitude precipitada. O adolescente encontra uma sociedade confusa, indefinida e cheia de problemas e ainda tida com sentimentos de apreço junto a familiares e amigos (JUNQUEIRA, 2010).

Alguns fatores influenciam, de forma indireta, na direção e no caminho a ser seguido profissionalmente. O cenário se apresenta para os jovens e pretensos candidatos a vagas no nível superior, como bastante atrativo e exigente.

Os cursos que oferecem estágio, em sua grade curricular, podem influenciar na decisão do jovem, representando uma alternativa para a empregabilidade do estudante na sua formação. Na tentativa de garantir a aplicação dos conceitos teóricos, junto à prática exercida no mercado, surge o Decreto nº. 87.497 de 18 de agosto de 1982, que dispõe o estágio de estudantes em estabelecimentos de Ensino Superior e de Ensino Médio e Supletivo, e ressalta:

Art. 2º Considera-se estágio curricular, para os efeitos deste Decreto, as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino (BRASIL, 1982).

No entanto, optar por um caminho a seguir, mesmo diante de oportunidades mais amplas de umas profissões que outras, é uma das explicações para a escolha de determinadas carreiras. Porém, há de se considerar que as decisões são tomadas dependendo da área escolhida, conforme discriminado no Quadro 2.

Quadro 2: Principais fatores na escolha do curso superior

Principais Fatores	
Status	Aspecto desejado por muitos ingressantes de cursos superiores
Concorrência	Escolha de um curso em função de outro no vestibular
Vocação	Escolha diante da combinação de atividades e sua utilidade

Fonte: Adaptado de Anastasi e Urbina (2000).

De acordo com estes fatores, Junqueira (2010, p.36) esclarece que chegar a uma escolha vocacional supõe um processo de tomada de consciência de si mesmo e a possibilidade de fazer um projeto. Isso significa o indivíduo imaginar, antecipadamente, cumprindo um papel social e ocupacional. A escolha da carreira a ser seguida, considerando a vocação, exige um grau de maturidade do jovem, pois neste âmbito é possível perceber, com clareza, suas habilidades e aptidões.

3.1.2 Definição de carreira

Na visão de Rafael (2007), fatores como estes serão mais rotineiros no século XXI. Para ele, a interação do indivíduo com a organização possibilita maior proximidade no relacionamento entre ambos, estabelecendo um contato direto entre a carreira individual e as necessidades da organização, que permeiam cargos e estágios que os gestores devem se atentar, principalmente, no campo psicológico.

Diante de tais aspectos, carreira é a interação entre dois fatores dinâmicos que busca, por um lado, o desenvolvimento do indivíduo e, por outro, o contexto pelo qual o mesmo está inserido, tais como as relações interpessoais e sua capacidade de adaptação a mudanças (RIBEIRO, 2009).

No sentido de construção, essa noção dá uma ideia de percurso profissional, dando uma ênfase maior no movimento seguido, por meio de significados de memórias no passado, as experiências vivenciadas no presente, e as expectativas em relação ao futuro (DUARTE, 2009).

O gerenciamento da carreira profissional, por meio do planejamento reflete em novos referenciais. As oportunidades existentes, que se figuram como essenciais para a inserção no mercado de trabalho desenvolvem atitudes e comportamentos, que facilitam na transição de carreira em determinados períodos (OLIVEIRA, 2007b). Para Martins (2001), cabe ainda destacar o autoconhecimento para consolidação e gestão do profissional, pois este processo contribui para a formação de uma autoimagem, em que o indivíduo percebe suas características individuais e se torna capaz de manter relacionamentos com os outros e consigo mesmo.

Segundo Oliveira (2009), assim como as organizações planejam suas ações em curto, médio e longo prazo, os indivíduos devem estruturar as fases e os estágios a serem seguidos durante o seu percurso profissional. Conceituar carreira, portanto, é a interação entre os objetivos pessoais

e as necessidades das empresas, que sustentam a evolução do indivíduo durante a profissão. Nas palavras de Ferreira *et al.* (2012), as transformações ocorridas no cenário mercadológico, ao longo das últimas décadas, marcadas por constantes crises econômicas mundiais, fazem surgir intensas mudanças no mercado de trabalho. A construção de uma carreira profissional, neste ambiente variável e de mutações exige certa cautela e precaução.

Nesse contexto, as ocupações de cargos nas empresas foram se concretizando, à medida que os acontecimentos históricos surgiam, trazendo como marca de cada período a concentração de forças predominantes no mercado. Setores como indústria, comércio e serviços apresentavam oscilações na inserção de profissionais para compor a sua estrutura funcional, conforme linha temporal demonstrada no Quadro 4.

Quadro 4: Comportamento do Mercado

Ano	Comportamento do Mercado
1930-1950	Os países eram extremamente rurais, sendo que os países pobres, neste período, experimentavam a vida urbana e o trabalho nas organizações
1950-1970	Marcado pelo processo industrial, absorvendo grande parte da mão de obra neste setor
1970-1990	Intensa participação das pessoas no setor terciário, dentre os quais se destacam os prestadores de serviços

Fonte: Adaptado de Ferreira *et al.* (2012).

Em consonância com os dados apresentados sobre o comportamento do mercado, os autores salientam que na primeira metade do século XX, o setor 26 industrial detinha 12% da população ocupando cargos, porém se estima que nos próximos quinze anos, a estimativa é de apenas 2% destes ainda exercendo sua profissão. Por outro lado, os avanços da tecnologia e o surgimento da internet, logo após este período, consegue minimizar ainda mais a oferta de vagas, principalmente, no setor de serviços.

Ninguém é obrigado a dar a alguém um emprego, uma carreira ou um futuro assegurado. A globalização e as mudanças cada vez mais rápidas significam que apenas a pessoa será o responsável pelo sucesso de sua carreira. A competência e a flexibilidade tornaram-se a moeda corrente na construção de uma carreira, enquanto a hierarquização, as tradições e a lealdade à empresa perderam importância (MILKOVICH; BOUDREAU, 2008).

Na visão de Dutra (1996), é possível observar nos países desenvolvidos uma redução da oferta de empregos e, ao mesmo tempo, um aumento da exigência sobre as pessoas como fruto do aumento da complexidade organizacional e tecnológica das empresas. Para o autor, o investimento na formação profissional tem sido característica marcante neste século. Muitas pessoas estão deixando para entrar no mercado de trabalho após uma elevada especialização em determinadas áreas.

3.1.3 O jovem e o mercado de trabalho

Neste momento de descobertas físicas, culturais, econômicas e sociais, o jovem perpassa por várias experiências, entre elas a preocupação com a carreira profissional a ser seguida. A busca pela independência financeira se constitui como o elemento fundamental para a delimitação de posição no mercado. De acordo com Junqueira (2010, p.29): “O processo global de amadurecimento é expressamente intensificado na adolescência, afetando todo o comportamento e desenvolvimento emocional na direção da idade adulta”. Nesta fase ocorrem as descobertas e a intensidade de mudanças internas e externas ao indivíduo fazem parte do seu cotidiano.

No entanto, para Junqueira (2010), muitas vezes, os adolescentes sentem medo de não serem capazes de desenvolver as habilidades, em uma ocupação, de não encontrarem onde trabalhar, de não fazerem a escolha certa. Em alguns casos, a escolha da profissão a seguir, torna-se uma atitude precipitada, e com graves consequências.

Além de ingressar em uma profissão, as dificuldades de manutenção e de continuidade na carreira são fatores presentes na realidade do jovem. Uma parcela destes, por desconhecerem ou não avaliarem o mercado, encontram dificuldades para alcançar o equilíbrio entre o cenário mercadológico e a carreira que gostaria de seguir.

Administrar a carreira é um desafio para todos, especialmente para aqueles que se preparam para entrar no mercado ou o fizeram recentemente. Os níveis de desemprego são maiores entre os jovens, e estes ainda contam com a inexperiência. Porém, ao observarmos a gestão da carreira como uma ciência exata, podemos traçar estratégias certeiras rumo ao sucesso [...] (FERREIRA *et al.*, 2012, p.257).

O mundo do trabalho se apresenta para o jovem de forma desafiadora, enquanto o mesmo se qualifica por meio de cursos profissionalizantes durante a adolescência, ocorre certa contradição quanto à entrada dos mesmos no mercado.

Melo e Borges (2007, p.380) afirmam que [...] o jovem de hoje é aquele que ainda busca a sua identidade profissional, a sua autonomia nas decisões pessoais e profissionais, a sua independência financeira e a sua participação ativa na sociedade por meio do trabalho. Algumas iniciativas por parte do poder público buscam incentivar as empresas quanto à contratação destes jovens, por meio de oferta de estágios e a obrigatoriedade quanto à presença de aprendizes.

O Decreto nº 5.598 de 1 de dezembro de 2005, que regulamenta a contratação de aprendizes, é um grande avanço para a inclusão do jovem no mercado. Em seu artigo 2º esclarece que; “aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra o contrato de aprendizagem”. O referido decreto representa para os jovens estudantes uma garantia de inserção no mercado de trabalho, servindo como base para o conhecimento de alguma experiência prática no campo profissional. Para tanto, o regulamento enfatiza, exclusivamente, a formação do jovem aliada à necessidade de experiência profissional.

Art. 7º A formação técnico-profissional do aprendiz obedecerá aos seguintes princípios: I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino fundamental; II - horário especial para o exercício das atividades; e III - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho. Parágrafo único. Ao aprendiz com idade inferior a dezoito anos é assegurado o respeito à sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento (BRASIL, 2005).

No que tange ao estágio, por exemplo, é uma forma de integração do jovem estudante junto ao mundo do trabalho, possibilitando ao mesmo um contato mais próximo com a profissão que será exercida no futuro. A grade curricular dos cursos universitários, em sua grande maioria, oferta os estágios obrigatórios na busca da conciliação entre a teoria aprendida em sala de aula e a prática, por meio da experiência no exercício profissional (DIAS, 2009).

Sob essa perspectiva, cabe às instituições optarem por incluir no processo de ensino-aprendizagem os estágios, que por sua vez contribuem para a formação do educando. No caso de Instituições de Ensino Superior, em particular a rede privada de ensino, incluem-se os estágios em alguns cursos de graduação como diferencial competitivo perante a concorrência.

3.2 Discussão dos dados

3.2.1 Categoria 1 - Percepção da transição universidade-mercado de trabalho

Esta categoria confirma as palavras de Teixeira e Gomes (2005) quanto à motivação dos acadêmicos durante o nível superior, chegando a realizar planos de carreira para o momento da transição universidade-mercado de trabalho.

E1: Primeiro que o curso foi escolhido por já atuar na área, mas, por não ter um diploma não ganhava de acordo com as aptidões exercidas. Com a conclusão do curso facilitou muito a minha carreira profissional.

E2: A escolha do meu curso está atrelada a vivência que tive no mercado de trabalho, mas somente depois de formado que pude perceber que se destacar no mercado de trabalho e estar no mercado de trabalho são coisas totalmente distintas. Quando comecei meu curso já estava trabalhando, mas somente com a formação pude me destacar e ser promovido e ainda recebi novas funções e responsabilidades. Quando formei me preocupei em fazer o mercado me enxergar como administrador, desde então recebi algumas propostas e percebi como já estou sendo visto no mercado.

E9: Na verdade a faculdade foi a porta de entrada para o mercado de trabalho, pois foi através do meu curso superior que tive oportunidade de acesso a várias empresas que ofertavam estágio e, por conseguinte, efetivação. Busquei me informar como funcionavam os estágios e a medida que fui tendo acesso ao aprendizado nas empresas, pude perceber que, o fator primordial para conseguir um lugar no mercado de trabalho é manter-se informado sobre a empresa para a qual se está candidatando, bem como atualizar-se de como se encontra o mercado em que você atua, isto além de proporcionar know-how, proporciona destaque entre os outros candidatos.

E11: Ainda não fui absorvido pelo mercado na minha área de graduação, pois já possuía uma formação técnica que até então está sendo minha conexão com o mercado. Na profissão escolhida o fator mais importante para conseguir lugar no

mercado é o conhecimento que lhe dará confiança para atuar e ter um bom networking.

3.2.2 Categoria 2 - Avaliação do curso/universidade

Na preparação para o mercado de trabalho, que acontece em suma durante o curso acadêmico, muitos afirmaram que a formação foi deficitária no sentido de atividade prática. O conhecimento teórico é ressaltado como ponto positivo, porém se conciliado com atividades extracurriculares seriam mais proveitosos. Esse dado é similar ao que diz Andrade e Amboni (2003) sobre a formação do administrador, sendo caracterizada pela restrição à transmissão teórica de conhecimentos.

E2: Apenas a base teórica é nos dada, o preparo para a realidade somente vem com a prática, não é possível preparar um administrador fechado em 4 paredes, a base teórica é muito boa, as ferramentas ajudam muito, mas os “macetes” somente vem com a prática.

E7: De forma eficiente, a ênfase na parte teórica é bastante satisfatória, entretanto, ainda carece metodologias que preparem de maneira prática, o aluno para o mercado, principalmente no contexto específico da região.

E3: Avalio como bom e significativo, uma vez que, os professores e a instituição não mediam esforços por um ensino de qualidade e diferencial. [...] Outro ponto que considero importante é a questão da instituição de ensino não adotar uma apostila, isto é, um material específico, mas ter uma biblioteca com livros atuais e com os mais variados temas e/ou conteúdos. Assim, o aluno tinha a sua disposição recursos para buscar pelo conhecimento e conhecer os autores, tendo contato mesmo com a obra. O professor era mediador desse processo de ensino-aprendizagem.

E8: É essencial, onde tudo que geralmente fazemos no ambiente de trabalho condiz com o que aprendemos em sala de aula. Apenas aprimoramos e desempenhamos da melhor forma para manter um padrão de qualidade no atendimento/serviço prestado para o cliente, de acordo com o conhecimento adquirido em tempo de universidade.

3.2.3 Categoria 3 - Dificuldades de conseguir o primeiro emprego na área

Para uma pequena parcela dos entrevistados, não houve dificuldades em conseguir o primeiro emprego, pois na visão destes, a atuação na área, enquanto acadêmicos, facilitou a contratação enquanto profissionais.

E1: Não tive dificuldades, pois já atuava na área.

E6: Quando conclui meu ensino superior já estava inserido no mercado de trabalho, em virtude disso, só agreguei conhecimento aos processos.

E9: Não tive dificuldades em ingressar no mercado de trabalho, pois minha graduação me proporcionou isso antes mesmo que eu concluisse o curso. No entanto, presenciei e até hoje vivencio pessoas de minha área de atuação (Administração) que nunca tiveram oportunidade de trabalhar ou ainda estão em busca. Devo ressaltar que o curso de minha formação sofre com o preconceito empírico da grande maioria, que acham que o curso de Administração não é uma boa profissão a ser seguida por ser ‘fácil’ e pagar ‘pouco’. Desta forma, alguns que se formam acabam alienados por este pensamento medíocre e marginalizados no mercado para o qual se prepararam”. No entanto, a maioria dos egressos garantiu que as dificuldades ocorreram devido a uma série de fatores, dentre os quais se destacam: concorrência no mercado, insegurança quanto à qualidade na formação acadêmica

com a ausência de programas de estágio, profissionais mal remunerados, experiência prática na área, oportunidades na região, contratação de outros profissionais para atuarem como Administrador, entre outros.

Algumas dessas dificuldades também são encontradas nos estudos de Teixeira (2002, p.116), referente a outros cursos, ao afirmar que: “[...] Tanto os egressos do curso de Odontologia quanto do de Farmácia consideram a sua formação muito teórica e pouca prática, sendo sentida a falta de mais estágios”.

É notória, em uma grande parcela dos entrevistados, uma insatisfação quanto ao tratamento dado no mercado em relação aos administradores. Este fato se justifica pela observação de Demajorovic e Silva (2012), ao ressaltarem que, nessa área, ao longo dos anos, é ainda maior o número de egressos.

E2: Ainda estou buscando esta vaga, sou supervisor administrativo, mas ainda estou buscando a vaga de Administrador, saímos da faculdade muito ‘crus’, os cursos de pós-graduação são muito caros e a faculdade pouco oferece para os egressos’.

E3: ‘Estive envolvida com a administração durante maior parte da minha carreira profissional, atuando em diversos segmentos que essa área me proporcionou: vendas, atendimento, supervisão, contábil, administrativo (estoque, compras) etc. Na minha visão as oportunidades são muitas e em diversas áreas de conhecimento. As empresas buscam profissionais comprometidos, que sejam dinâmicos, que saibam liderar, e, sobretudo, que tenham capacidade de resolver conflitos. No entanto, enfatizo que a remuneração não condiz com a realidade desse profissional. Quanto às experiências que faltaram posso ratificar que foram nos seguintes ramos: financeiro (setor que atuo hoje numa Construtora), recursos humanos e contabilidade. Ressalto que, na faculdade temos a parte teórica, só que a execução em si dos conteúdos e/ou disciplinas ministradas ficam muito distantes da rotina de uma organização.

E8: Geralmente as dificuldades são em relação às ‘peixadas ou Q.I’s’, sendo que desta forma fica difícil mostrarmos nossa verdadeira competência e qualificação para assumir um cargo e ser efetivado pela empresa. Outro fator relevante é a questão da ‘boa’ qualificação, onde muitas empresas preferem admitir um candidato com pouca ou média qualificação para reduzir gastos e pagar uma folha de pagamento menor e não pensando na evolução/crescimento da empresa.

A partir dessa análise, cabe ressaltar que nenhum dos entrevistados atua como administrador. A grande maioria dos pesquisados utilizou o curso como mecanismo de inserção ou manutenção de cargos, almejando ainda ocupar posições superiores nas empresas ou até mesmo a que constitui sua formação. O mercado para o administrador é caracterizado por apresentar um campo vasto de atuação, seja em cargos de alta gestão como em nível de direção e gerência.

3.2.4 Categoria 4 - Imagem que o egresso tem da profissão

Ao escolher a profissão, alguns egressos não compreendiam como funcionava a dinâmica do mercado para a carreira de administrador. Apenas diante das descobertas durante a vida acadêmica e experiências profissionais é que estes administradores conseguiram perceber as mudanças ocorridas ao longo do tempo, sendo considerados, portanto, otimistas quanto à imagem que possuem junto ao mercado.

E1: Com certeza houve progresso dessa profissão, hoje as organizações buscam profissionais com especificidades da área.

E9: Tenho boas perspectivas de trabalho. Claro que não era exatamente como eu imaginava, uma celebre frase jamais esquecida de um professor da faculdade diz: 'na prática a teoria é outra', ou seja, aprendemos a entender e fazer parte do mercado quando estamos atuando nele. Quando estamos apenas em sala de aula fazendo estudo de caso e lendo teorias fica tudo muito superficial, mas quando se está vivenciando as mazelas e desafios que nos são impostos todos os dias no nosso trabalho é que podemos aprender realmente como funciona a gestão.

Outra parcela de entrevistados acredita que o administrador é desvalorizado, devido principalmente a não obrigatoriedade destes profissionais em cargos de gestão de empresas, o que permite a ocupação por outros trabalhadores, em vagas eminentemente administrativas. Em termos salariais, de acordo com o Conselho Federal de Administração, o administrador não possui um piso salarial regulamentado, o que dificulta ainda mais para os recém-formados a contratação como tal e, por conseguinte, receber os seus proventos de acordo com a profissão. O referido conselho sugere que o mínimo deve ser R\$ 2.250,00 para os egressos com formação inferior a três anos.

Outro fator relevante é o aumento significativo de IES que possuem este curso, possibilitando assim sentimentos como este de descontentamento com a carreira.

E2: O mercado brasileiro ainda precisa melhorar muito quanto à valorização do Administrador, no EUA 70% dos formados são administradores e ocupam vagas destinadas a isso, aqui temos médicos administrando hospitais, veterinários sendo gerentes, e por aí vai, desta forma ficamos fora do mercado. Sei das dificuldades da minha profissão, mas entrei sabendo. E4: Hoje a formação na área na cidade de Imperatriz ainda é muito desvalorizada, pois sai mais barato para a empresa ter um profissional formado exercendo uma função inferior. Não fazia ideia de como era o mercado quando escolhi o curso, porém por ser uma área de grande abrangência pesou na hora da escolha. As mudanças estão acontecendo devido à implantação de grandes empresas que tem uma política de valorização do colaborador que possui conhecimento e formação profissional.

4 Conclusão

Pretendeu-se neste trabalho, compreender a inserção dos alunos que estão concluindo o curso de Administração, bem como as experiências profissionais vivenciadas pelos egressos do mesmo curso e IES de uma instituição de Ensino Superior Privado no município de Imperatriz no Estado do Maranhão.

A formação do administrador, principalmente, no que tange às práticas pedagógicas no processo ensino-aprendizagem precisam se atentar para este público, que está caracterizando os cursos de Administração. Ainda é perceptível nesta graduação, a formação pautada em modelos norte-americanos de ensino, que se apoderam de uma metodologia mecanicista e, em sua maioria, de caráter teórico.

A fim de minimizar os efeitos dessa característica, a IES pesquisada é preocupada em integrar os acadêmicos em uma

didática que atenda a fatores multiculturais e, assim, integrar o aluno com a realidade social e sua importância crítica e reflexiva nessa modalidade de ensino. Esta preocupação está refletida no Projeto Pedagógico do Curso.

Atribuir a prática ao conhecimento teórico é habilidade que os próprios estudantes buscaram durante a graduação, no intuito de compreender a dinâmica empresarial nas organizações, quer pela contratação por períodos de experiência, quer seja por conversas com profissionais, que já atuam em áreas correlatas à formação destes.

Para uma pequena parcela dos entrevistados, não houve dificuldades em conseguir o primeiro emprego, pois na visão destes, a atuação na área, enquanto acadêmicos facilitaram sua contratação enquanto profissionais. Os entrevistados encontram dificuldades em ocupar tais cargos na Região Tocantina, devido ao fato de grande parte das empresas da região ser de origem familiar.

Referências

- ACII - Associação Comercial e Industrial de Imperatriz. *Perfil Imperatriz Maranhão: socioeconomia, história, geografia, demografia, gestão empresarial*. Imperatriz: ACII, 2011.
- ANASTASI, A.; URBINA, S. *Testagem psicológica*. Porto Alegre: Artes Médicas, 2000.
- ANDRADE, M.M. *Introdução à metodologia do trabalho científico*. São Paulo: Atlas, 2010.
- ANDRADE, R.O.B.; AMBONI, N. *Diretrizes curriculares para o curso de administração*: como entendê-las e aplicá-las na elaboração e revisão do projeto pedagógico. Brasília: Conselho Federal de Administração, 2003.
- BRASIL. Decreto n.5.598 de 01 de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 02 dez. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em: 16 ago, 2016.
- BRASIL. INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS. Censo da Educação Superior (2013). Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/apresentacao/2014/coletiva_censo_superior_2013.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2016.
- CFA - Conselho Federal de Administração. *Manual do administrador*. Brasília: CFA, 2005/2006.
- DEMAJOROVIC, J.; SILVA, H.C.O. Formação interdisciplinar e sustentabilidade em cursos de administração: desafios e perspectivas. *Rev. Adm. Mackenzie*, v.13, n.5, p.39-64, 2012.
- DENCKER, A.F.M. *Métodos e técnicas de pesquisa em turismo*. São Paulo: Futura, 1998.
- DIAS, M.S.L. *Planejamento de carreira: uma orientação para estudantes universitários*. São Paulo: Votor, 2009.
- DUARTE, M.E. Um século depois de Frank Pearson: escolher uma profissão ou apostar na psicologia da construção da vida? *Rev. Bras. Orient. Prof.*, v.10, n.2, 2009.
- DUTRA. *Administração de carreira: uma proposta para repensar a gestão de pessoas*. São Paulo: Atlas, 1996.
- FERREIRA, D. et al. *Gestão de pessoas*. Belo Horizonte: UNISEB INTERATIVO, 2012.
- JUNQUEIRA, M.L. *Maturidade para a escolha da carreira em*

adolescentes de um serviço de orientação profissional. 2010. 215f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2010.

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

MELO, S.L.; BORGES, L.O. A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem. *Psicol. Ciência Prof.*, v.27, n.3, p.376-395, 2007.

MILKOVICH, G.T.; BOUDREAU, J.W. *Administração de recursos humanos.* São Paulo: Atlas, 2008.

OLIVEIRA, M.C. *Desenvolvimento e maturidade de carreira de estudantes universitários: validação de instrumentos de medida.* 2007. 185f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) –Universidade Federal de Uberlândia, Minas Gerais, 2007.

OLIVEIRA, D.P.R. *Plano de carreira: foco no indivíduo.* São Paulo: Atlas, 2009.

OLIVEIRA, Z.R. *Educação infantil: fundamentos e métodos.* São Paulo: Cortez, 2007b.

RAFAEL, M.J.E. Desarrollo y gestión de carreras com adultos em elsiglo XXI: lecturashacia uma armonización de lo global y

de lo individual. *Rev. Electr. Investig. Psicoeducativa*, v.5, n.11, p.75-102, 2007.

RIBEIRO, M.A. A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. *Cad. Psicol. Soc. Trabalho*, v.12, n.2, p.203-216, 2009.

RICHARDSON, R.J. *Pesquisa social: métodos e técnicas.* São Paulo: Atlas, 2008.

ROESCH, S. M.A. *Projetos de estágios e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudo de caso.* São Paulo: Atlas, 2009.

TEIXEIRA, M.A.P. *A experiência de transição entre a universidade e o mercado de trabalho na adolescência jovem.* Tese (Doutorado em psicologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Psicologia, 2002.

TEIXEIRA, M.A.P.; GOMES, W.B. Decisão de carreira entre estudantes e fim de curso universitário. *Psicol. Teoria Pesq.*, v.21, n.3, p.327-334, 2005.

WINNICOTT, D.W. *O ambiente e os processos de maturação: estudos sobre a teoria do desenvolvimento emocional.* Porto Alegre: Artes Médicas, 1983.