



FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMPUS DE NAVIRAÍ – CPNV



Matheus Medeiros Rosa

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

A expectativa dos formandos e recém-formados em administração sobre o mercado de trabalho

Orientadora: Prof.^a. Dr.^a. Yasmin Gomes Casagrande

Naviraí-MS
2021



FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMPUS DE NAVIRAÍ – CPNV



A expectativa dos formandos e recém-formados em administração sobre o mercado de trabalho

Matheus Medeiros Rosa

RESUMO

O presente trabalho tem como interesse relatar a expectativa dos formandos e recém-formados em administração sobre o mercado de trabalho. Desse modo, o presente estudo buscou analisar as perspectivas apresentadas pelos acadêmicos e suas diferenciações, por meio de fatores identificativos e frustrativos dos dois grupos de análise. Foi realizada a aplicação de 52 questionários para formandos e 17 para recém-formados em administração e, por meio de uma escala *Likert*, foram elaboradas 23 questões derivadas da teoria de mapas de identificação e frustração. Tendo como base os resultados obtidos pelas respostas, nota-se um equilíbrio entre os dois grupos de respondentes: as expectativas apresentadas pelos recém-formados não se diferem em grande parte do retratado pelos formandos em administração. Este trabalho proporciona as empresas e aos empresários, conhecimento para que busquem analisar de forma diferente o perfil dos futuros e recém-administradores do município de Naviraí – MS e região, que podem vir a ser seus colaboradores. Além disso, é subsídio para os profissionais que venham a ser contratados no futuro, haja vista que, assim, podem refletir sobre o seu perfil dentro da temática e suas expectativas quanto ao mercado.

Palavras-chave: Perspectivas; Expectativas; Mercado de trabalho; Administração.

ABSTRACT

The present work is interested in reporting the expectations of graduates and recent graduates in administration about the labor market. Thus, this study sought to analyze the perspectives presented by academics and their differences, through identifying and frustrating factors of the two groups of analysis. 52 questionnaires were applied to graduates and 17 to recent graduates in administration, and through a *Likert* scale, 23 questions were elaborated, derived from the theory of identification and frustration maps. Based on the results obtained by the responses, there is a balance between the two groups of respondents, the expectations presented by the recent graduates do not differ in large part from those portrayed by the graduates in administration. This work provides companies and entrepreneurs with knowledge so that they may seek to analyze in a different way the profile of future and newly administered in the municipality of Naviraí – MS and region, who can be their collaborators. In addition, it is a subsidy for the professionals themselves, who may be hired in the future and can reflect on their profile within the theme and their expectations regarding the market.

Keywords: Perspectives; Expectations; Job market; Management.



FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMPUS DE NAVIRAÍ – CPNV



1. INTRODUÇÃO

Na atualidade, o mundo dos negócios vive em um constante processo de mudanças, sobretudo, pelas novas tecnologias, observa-se o alto nível de concorrência entre as organizações, onde priorizam o investimento em tecnologia e conhecimento para se diferenciar umas das outras. Entretanto, para os administradores, tornou-se um mercado amplo e competitivo, podendo este profissional atuar em várias áreas dentro da empresa - marketing, recursos humanos, financeiro, produção (SOUSA et al., 2020). Para melhor desenvolvimento, visando sempre atingir metas e resultados, muitas das organizações passaram a priorizar à contratação de pessoas capacitadas e já formadas na área (MURAD, 2017).

O ingresso no mercado de trabalho gera dúvidas nos formandos e recém-formados, induzindo-os a pensar como e, de que forma, adentrarão no mercado para que adiante venham seguir sua carreira profissional. Diante disso, os administradores precisam se manter em um constante processo de inovação, para que mediante a isso, permaneçam sempre atualizados às mudanças do mercado.

Em contrapartida, os que ainda estão na graduação, devem se aprofundar nos estudos, adquiridos junto à universidade, aprendizado e conhecimento para melhor desenvolvimento do seu perfil profissional, pois são esses fatores que os diferenciarão dos seus concorrentes ao ingressar no mercado de trabalho. Como em toda profissão, o administrador deve se manter em um constante processo de desenvolvimento, aperfeiçoando cada vez mais suas habilidades pessoais, agregando, assim, maior conhecimento a si mesmo (SILVA et al., 2018).

As empresas, por sua vez, anseiam que os administradores estejam preparados e qualificados para encarar a realidade do mercado atual e atender a demanda solicitada. Diante disso, muitas das empresas dão ênfase ao recrutamento interno, a fim de explorar as melhores capacidades e investir no perfil profissional dos seus colaboradores, dando a eles total apoio para desenvolver um plano de carreira (SANTORO, 2017).

Plano de carreira é um programa estruturado que direciona o colaborador no caminho pelo qual irá percorrer dentro da organização. Visando o crescimento profissional e o melhor desenvolvimento das suas competências, o colaborador, juntamente com seus dirigentes, dá



início a um plano de carreira (REIS; DIEHL, 2017).

Assim, o objetivo geral da pesquisa é: analisar quais fatores implicam nas expectativas dos formandos e recém-formados do curso de administração junto ao mercado de trabalho. São os objetivos específicos: a) analisar a perspectiva dos formandos e recém-formados em Administração; b) identificar e apontar os resultados mais relevantes; c) apontar a similaridade entre os formandos e recém-formados, mediante as respostas coletadas.

Diante disso, o presente estudo visa compreender e ressaltar a perspectiva evidenciada pelos entrevistados, mediante os fatores que identificam e frustram os formandos e recém-formados junto ao mercado de trabalho.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Carreira e processos de identificação e frustração com a organização.

Com a globalização e os avanços tecnológicos, onde as organizações estão em um constante processo de mudanças, estas passaram a dar importância para o investimento na gestão de carreira das pessoas. O objetivo dos investimentos é para que houvesse adaptações sucessivas as novas variantes, em virtude das mudanças no mercado de trabalho, nos perfis dos indivíduos e nas empresas (CHAGAS, 2016).

A globalização e os avanços tecnológicos caracterizam-se em um mercado minucioso quanto à contratação de novos indivíduos nas organizações. Neste contexto, os meios intangíveis como conhecimento, competências e especializações ganham valorização diante das empresas que buscam um programa estruturado para o seu crescimento, denominado plano de carreira (FUCHS; SCHUTZ, 2017).

Um plano de carreira permite ao indivíduo construir os passos da sua vida profissional, fazendo parte de um programa estruturado que estipula todo o caminho pelo qual irá percorrer ao longo da sua carreira profissional dentro de uma organização (REIS; DIEHL, 2017).

O plano de carreira atua como um fator motivacional de extremo valor para as organizações, onde as mesmas visam incentivar seus colaboradores a se desenvolver e aprimorar suas competências, possibilitando aos mesmos o crescimento profissional dentro das organizações em que atuam (SOUZA; FREITAS, 2017).

A motivação no âmbito organizacional tem relação com o esforço de seus



FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMPUS DE NAVIRAÍ – CPNV



colaboradores e a qualidade do desempenho demonstrado pelos mesmos, sendo necessária a busca de novas alternativas que motivem os profissionais a buscarem os resultados desejados (MENDES et al., 2018).

As mudanças trazidas pela revolução tecnológica, sobretudo, pelas inovações disruptivas aceleradamente renovaram o mercado de trabalho. Entretanto, para o administrador, tornou-se um mercado de trabalho mais amplo e competitivo, podendo este profissional atuar em várias áreas dentro da empresa (marketing, recursos humanos, financeiro, produção) (SOUSA et al., 2020).

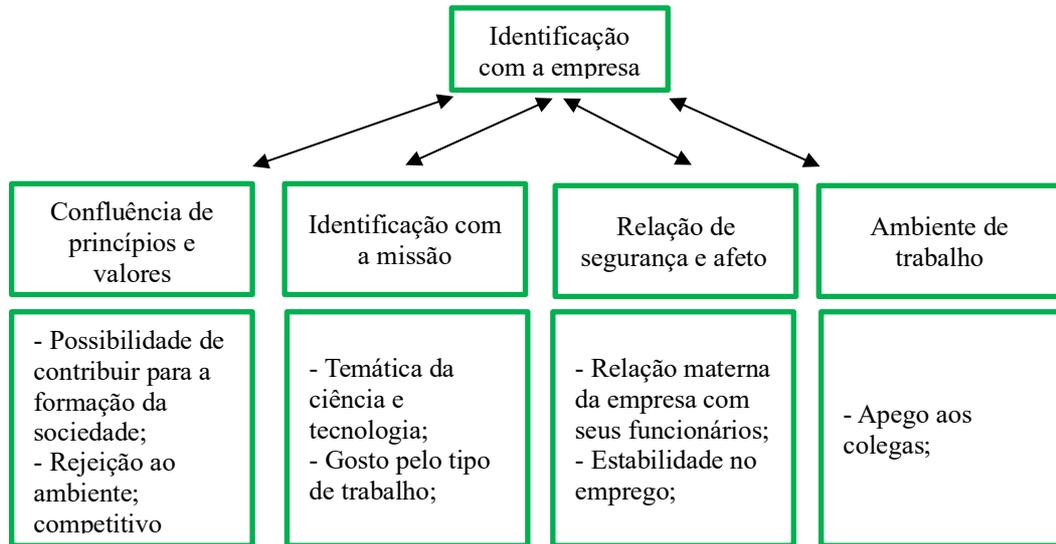
O administrador deve ser um profissional capacitado, possuindo conhecimentos, habilidades e atitudes, percepções que lhe darão reconhecimento profissional dentro da organização em que atua. Diante desses fatores, as competências adquiridas pelo profissional lhe qualificaram a atuar em várias áreas da organização (SILVA et al., 2018). Além disso, o administrador deve ser um profissional capacitado possuindo algumas competências, sejam elas técnicas que derivam do conhecimento próprio e competências comportamentais, que derivam das atitudes e comportamentos dos colaboradores (NEVES et al., 2017).

Obter conhecimento sobre as diretrizes para o desenvolvimento pessoal é fundamental para que ocorra o desenvolvimento do plano de carreira juntamente com os servidores ligados ao organizacional (MEDEIROS; DANTAS; SILVA, 2017). Nota-se que os indivíduos passam por um processo de identificação dentro da organização, processo em que os mesmos assimilam suas ideias e buscam se adaptar a realidade da empresa (CASTRO; KUBO; FARINA, 2018).

Diante do conceito elaborado pelos autores, a análise do caso da FINEP (Financiadora de Estudos e Projetos) permite a eles realizar a composição de duas figuras de referência que podem contribuir para o conhecimento do tema. Observam-se na Figura 1, os aspectos que contribuem para a identificação dos indivíduos junto à organização, tendo como base a figura elaborada pelos autores (ROCHA; SILVA, 2007).



Figura 1 – Mapa de identificação dos indivíduos com a empresa



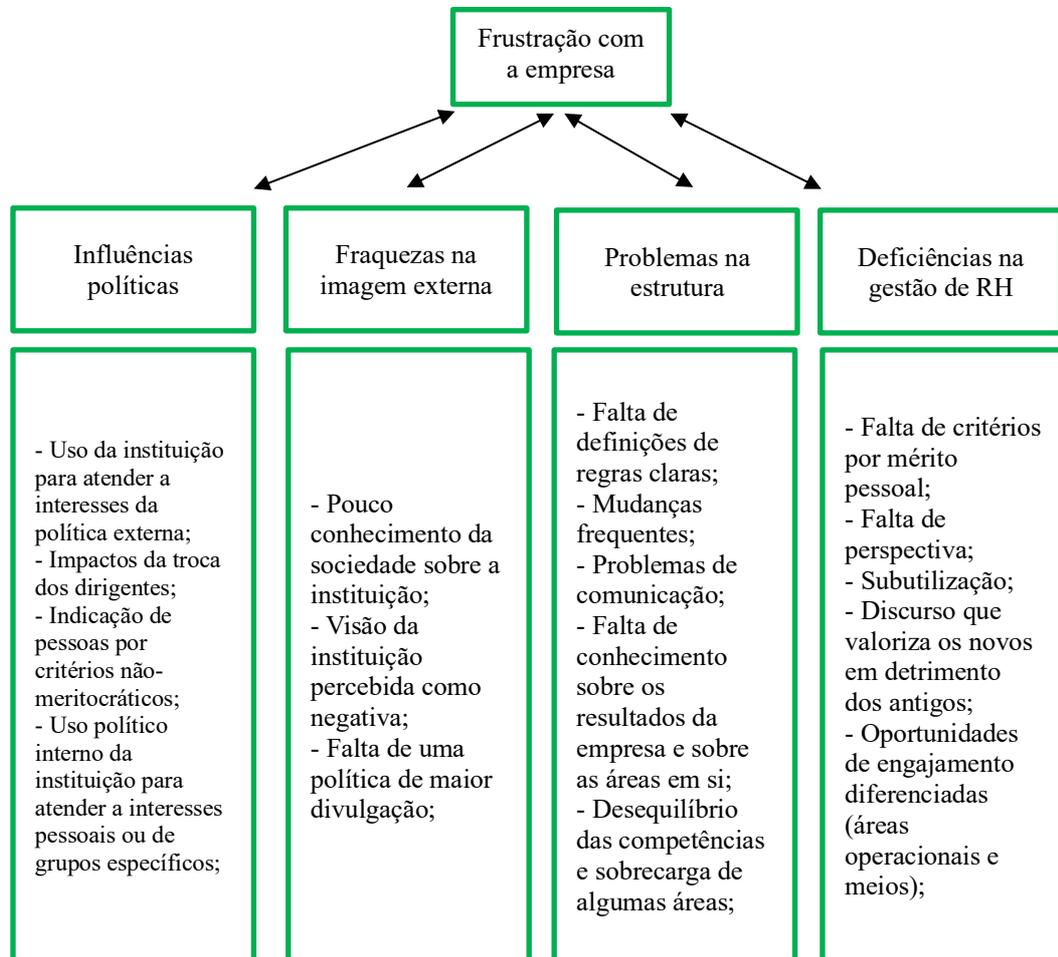
Fonte: Adaptado de Rocha e Silva (2007).

Quatro tipos de aspectos compõem o mapa da identificação: confluência ideológica com os princípios e valores que regem a atuação da empresa diante da sociedade; identificação com a missão da organização e com o trabalho que ela realiza; relação afetiva com a organização; ambiente de trabalho.

A instabilidade na estrutura organizacional de uma empresa gera um clima de incertezas e indefinição que provocam a desvalorização do desempenho técnico/profissional dos seus colaboradores, mediante a isso, a volatilidade na estrutura acaba prejudicando um planejamento de carreira que venha ser desenvolvido (ROCHA; SILVA, 2007).

Observam-se na Figura 2, os aspectos que desfavorecem o bom relacionamento do indivíduo com a organização. Outros quatro aspectos compõem a figura que buscam identificar os motivos pelo qual afetam negativamente a capacidade do indivíduo em se sentir identificado com a organização.

Figura 2 – Mapa da frustração com a empresa



Fonte: Adaptado de Rocha e Silva (2007).

A partir dos aspectos apontados nas figuras, nota-se que o acadêmico tem de ser minucioso em relação ao seu egresso no mercado de trabalho. É preciso verificar o perfil atual que o mercado está exigindo e, diante disso, buscar o melhor direcionamento para o desenvolvimento da sua carreira (SILVA et al., 2020).

Buscando desenvolver a capacidade dos acadêmicos, faz-se necessário que as universidades tenham uma relação participativa junto à comunidade, criando uma relação entre o curso e a mão de obra que o mercado atual exige. Essa relação estimulará os acadêmicos a aprimorar seus conhecimentos a nível superior, melhorando suas capacidades intelectuais e profissionais, visando suprimir a mão de obra demandada pelo mercado de trabalho (ALMEIDA; CANCIAN, 2020).



3. METODOLOGIA

O presente trabalho tem por finalidade, compreender o conjunto das ações propostas a fim de atingir o objetivo geral desta pesquisa que é analisar quais fatores implicam na expectativa dos formandos e recém-formados do curso de administração junto ao mercado de trabalho. Quanto à classificação da pesquisa, tem-se uma pesquisa de campo onde os resultados são interpretados mediante há um conjunto de procedimentos sistemáticos, ramificações, causas e efeitos, a fim de obter soluções para os problemas propostos (MARCONI; LAKATOS, 2003).

Quanto à conduta do problema, tem-se uma pesquisa mista: qualitativa e quantitativa onde se propõe a situação do problema através da coleta de dados e das características que envolvem os seres humanos, permitindo ao autor explorar novos enfoques (CRESWELL, 2010).

A pesquisa foi feita através de artigos científicos e se baseia em uma pesquisa descritiva, tendo como objetivo estudar as características de determinado grupo. No entanto, determinar a característica da população e os fenômenos que abrange a causa estudada, define a natureza da pesquisa (VERGARA, 2005).

Quanto aos procedimentos, foi recorrido a uma pesquisa bibliográfica que tem como base artigos e livros científicos permitindo ao pesquisador entender sobre o assunto (FONSECA, 2002).

O questionário foi elaborado mediante aos aspectos apontados nos mapas de identificação e frustração. Primeiramente, foi aplicado um pré-teste com dois empresários e após as observações feitas por eles, foram feitos ajustes nas perguntas para melhor entendimento dos entrevistados. Os questionários foram enviados para todos os alunos matriculados no curso de administração e para o maior número possível de recém-formados. Obteve-se o retorno de 69 questionários, sendo eles distribuídos para 17 recém-formados e 52 formandos no curso de administração da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campus de Naviraí. Assim, após a coleta dos dados primários, foi feita a análise dos fatores que implicam na expectativa dos formandos e recém-formados com relação ao mercado de trabalho.



FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMPUS DE NAVIRAÍ – CPNV



Os dados foram coletados através de um formulário *online* distribuído através de mídias sociais para formandos e recém-formados do curso de administração. Mediante escala *Likert*, com níveis de concordância, foi possível analisar e mensurar a perspectiva dos formandos e recém-formados em administração com relação ao mercado de trabalho que atuam ou venham atuar no futuro. Tendo como base uma pesquisa mista: qualitativa e quantitativa onde visa-se explicar a situação do problema através da coleta de dados e do levantamento de informações, que serão resolvidos através de métodos gráficos. Dessa forma, entende-se e compreendem-se muitas das hipóteses envolvidas que foram analisadas através de símbolos numéricos, tabelas e gráficos (CRESWELL, 2010).

Os dados foram analisados a partir dos questionários aplicados aos recém-formados e formandos do curso de administração, buscando identificar os aspectos que frustram e identificam os entrevistados em relação ao mercado de trabalho. Após a coleta dos dados foram desenvolvidos dois gráficos utilizando o Excel; um para cada classe de entrevistado e com base na teoria explicada pelos autores visou-se analisar o processo de identificação e de frustração dos formandos e recém-formados com relação ao mercado de trabalho (ROCHA; SILVA, 2007).

4. DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Nesse tópico, são apresentados os resultados da pesquisa que foram coletados através da distribuição de questionários para recém-formados e formandos do curso de administração. Rematando um total de 69 questionários distribuídos, foi definido que dentre eles, 17 são recém-formados e 52 futuros administradores.

4.1 Descrição da amostra/perfil socioeconômico.

A partir dos dados coletados foi-se realizada uma análise socioeconômica para, assim, identificarmos o perfil dos entrevistados e dar continuidade à discussão sobre os fatores que identificam e frustram os administradores juntos a empresa. A Tabela 1 mostra os resultados das respostas.



Tabela 1 - Descrição da amostra

Gênero	
Masculino	40,80
Feminino	56,30
Prefiro não informar	2,90
Faixa etária	
Até 18 anos	4,30
De 19 a 25 anos	66,20
De 26 a 32 anos	22,50
De 33 a 39%	7,00
De 40 a 46 anos	0,00
De 47 a 53 anos	0,00
A partir de 54 anos	0,00
Qual seu estado civil?	
Solteiro (a)	66,20
Casado (a) / mora com um (a) companheiro (a)	32,40
Separado (a) / divorciado (a)	1,40
Viúvo (a)	0,00
Qual sua ocupação?	
Desempregado	14,20
Trabalha por conta própria (autônomos)	4,20
Rendas alternativas (Aluguéis, juros, arrendamentos)	0,00
Assalariado (empregado SEM carteira registrada)	1,40
Assalariado (empregado COM carteira registrada)	71,80
Empresário	2,80
Servidor publico	5,60
Aposentado/Pensionista/Inativo	0,00
Em qual setor você trabalha?	
Não trabalho	14,20
Comércio	33,80
Indústria	19,70
Serviços	19,70
Transporte	1,40
Setor financeiro	1,40
Educação	1,40
RH/Setor pessoal	1,40
Financeiro	1,40
Cooperativa	1,40
Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública	1,40
Agronegócio	1,40
Banco	1,40
Qual o seu tempo de serviço nesta ocupação?	
Não trabalho	14,10
Menos de 1 ano	21,10
De 1 a 3 anos	46,50
De 4 a 6 anos	11,30
De 7 a 9 anos	4,20
10 ou mais anos	2,80
Qual valor da sua renda?	
Nenhuma renda	14,10
De 1 a 2 salários-mínimos (de R\$1.100,00 até R\$2.200,00)	63,40
De 2 a 4 salários-mínimos (de R\$2.201,00 até R\$4.400,00)	14,10
De 4 a 6 salários-mínimos (de R\$4.401,00 até R\$6.600,00)	7,00
De 6 a 8 salários-mínimos (de R\$6.601,00 até R\$8.800,00)	1,40
De 8 a 10 salários-mínimos (de R\$8.801,00 até R\$11.000,00)	0,00
Acima de 10 salários-mínimos (acima de R\$11.000,00)	0,00
Você é?	
Formado em administração	23,90
Aluno de administração	76,10

Fonte: Dados da pesquisa.



A amostra é composta, em sua maioria, por formandos em administração, predominando o sexo feminino com a faixa etária de dezenove a vinte e cinco anos e estado civil, solteiro (a). No que se refere à ocupação dos entrevistados, a maior parte é assalariado (empregado (a) COM carteira assinada), definindo que sua maioria trabalha no comércio e seu tempo de ocupação é de um a três anos, preeminente entre os entrevistados uma renda de dois a quatro salários-mínimos.

4.2 Expectativa dos recém-formados em administração.

Com base nos dados coletados através do questionário aplicados para recém-formados e formandos em administração, foi-se analisada a perspectiva evidenciada por eles. Tendo como base os aspectos apresentados na Figura 1 - Mapa de identificação e na Figura 2 - Mapa de frustração, foi indagado aos entrevistados perguntas direcionadas as figuras, cujas mesmas foram elaboradas e apresentadas pelos autores (ROCHA; SILVA, 2007).

Diante disso, foram obtidas respostas concretas sobre a identificação e a frustração dos acadêmicos com relação às empresas que trabalham ou virão a trabalhar. Observa-se nos Gráficos 1 e 2 a seguir, os resultados obtidos.

Demonstra-se no Gráfico 1, os resultados para recém-formados em administração. No que se refere dizer “Acredito que poderei/posso contribuir para formação da sociedade”, fator que da relevância ao desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo, observa-se que 47,06% concordam e 35,29% concordam totalmente com essa percepção. Quanto aos níveis de concordância restantes, não tiveram tanta relevância.

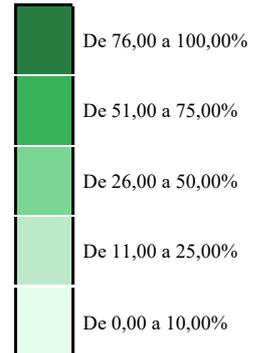
Esses fatos apontam que os recém-formados buscaram aprimorar seu desenvolvimento pessoal/profissional, melhorando, assim, seus relacionamentos Inter e intrapessoais (NICKEL; SEELEN, 2021).

Outros estudos corroboram dizendo que o administrador tem de ser um profissional capacitado que busque sempre melhor desenvolver seu perfil profissional, a fim de que as suas melhores competências o qualifiquem a atuar em várias áreas de uma organização (SILVA et al., 2018).



Gráfico 1 - Expectativa dos recém-formados sobre o mercado de trabalho

Acredito que poderei/posso contribuir para formação da sociedade.	0,00%	5,88%	11,76%	47,06%	35,29%
É importante que não haja rejeição das pessoas ao ambiente competitivo.	0,00%	5,88%	11,76%	52,94%	29,41%
No cenário mundial, ciência e tecnologia são instrumentos fundamentais.	0,00%	5,88%	0,00%	17,65%	76,47%
Gosto do trabalho que exerço/ Imagino que vou trabalhar em algo que será do meu gosto.	0,00%	5,88%	11,76%	41,18%	41,18%
A empresa deve ter uma relação materna com os funcionários.	11,76%	5,88%	35,29%	17,65%	29,41%
É importante que haja estabilidade dentro das empresas.	0,00%	5,88%	17,65%	47,06%	29,41%
Tenho uma boa relação com meus colegas de trabalho/ Imagino que terei.	0,00%	5,88%	0,00%	58,82%	35,29%
É primordial que as empresas tenham relações de políticas externas, umas com as outras.	0,00%	11,76%	11,76%	52,94%	23,53%
A rotatividade dos dirigentes afeta a empresa.	5,88%	0,00%	11,76%	52,94%	29,41%
É primordial que a indicação de pessoas seja por méritos.	0,00%	11,76%	11,76%	52,94%	23,53%
Deve-se evitar o uso de políticas internas para interesses pessoais ou de grupos.	0,00%	11,76%	11,76%	35,29%	41,18%
Pouco conhecimento da sociedade sobre a organização pode ser uma fraqueza para sua imagem.	0,00%	5,88%	11,76%	58,82%	23,53%
É importante que a empresa não passe uma imagem negativa para a sociedade.	0,00%	0,00%	11,76%	17,65%	70,59%
É importante que haja uma boa política de divulgação.	0,00%	5,88%	5,88%	35,29%	52,94%
Deve ser evitada a falta de definição sobre regras claras.	0,00%	11,76%	11,76%	58,82%	17,65%
Mudanças frequentes na estrutura organizacional da empresa podem resultar em problemas.	0,00%	17,65%	5,88%	58,82%	17,65%
Problemas de comunicação afetam a empresa.	0,00%	0,00%	5,88%	5,88%	88,24%
Os colaboradores devem ter conhecimento sobre os resultados da empresa.	0,00%	5,88%	5,88%	41,18%	47,06%
O desequilíbrio das competências e a sobrecarga em algumas áreas devem ser evitados.	0,00%	5,88%	5,88%	29,41%	58,82%
Deve-se ter critério para reconhecimento dos colaboradores.	0,00%	11,76%	11,76%	35,29%	41,18%
Acredito que em algum momento me faltou perspectiva.	5,88%	23,53%	35,29%	29,41%	5,88%
É importante que as empresas deem oportunidade de uso das competências individuais dos seus colaboradores.	5,88%	0,00%	5,88%	47,06%	41,18%
É importante não haver distinção da valorização entre os novos e os antigos colaboradores.	0,00%	11,76%	11,76%	29,41%	47,06%



DT D I C CT

Fonte: Dados da pesquisa.



No que se refere a dizer, no cenário mundial, ciência e tecnologia são instrumentos fundamentais, observa-se que 76,47% concordam totalmente com essa perspectiva, 17,65% somente concorda e 5,88 discordam. É possível notar o alto nível de concordância dos recém-formados, ressaltando a importância da ciência e dos avanços tecnológicos em meio à globalização.

Outros estudos ressaltam a importância da ciência/tecnologia para as empresas, pois as mesmas precisam estar em um constante processo de mudança, para que diante disso se mantenham adaptadas as mudanças ocorridas (SILVA; EYERKAUFER; RENGEL, 2019).

No que concerne dizer, é importante que a empresa não passe uma imagem negativa para a sociedade, 70,59% concordam totalmente com essa hipótese, 17,65% concordam e 11,76 indeferem a essa conclusão. Sendo assim, nitidamente pode-se observar o alto nível de concordância dos entrevistados, podendo assim explicar dizendo que o trabalho de marketing em cima da política de imagem é fundamental para o desenvolvimento de uma organização.

Outros estudos dizem que o marketing é fundamental para o desenvolvimento de uma organização. A essência do marketing está em construir valor a partir da melhor compreensão do comportamento e das necessidades dos clientes (BIZARRIAS; PENHA; SILVA, 2021).

No que diz respeito à afirmação que tange “aos problemas de comunicação e como estes afetam a empresa”, 88,24% concordam totalmente, 5,88% concordam e 5,88% são indiferentes há essa afirmativa. Diante disso, o alto nível de concordância afirma que os problemas de comunicação sejam eles internos ou externos afetam negativamente o clima organizacional e a produtividade de uma organização, sendo elas ocasionadas pela falta de motivação de seus colaboradores.

A teoria explicada pelos autores corrobora com a afirmação apresentada, dizendo que a motivação no âmbito organizacional tem relação com o esforço de seus colaboradores e a qualidade do desempenho demonstrado por eles. Visando a melhoria do clima organizacional, os gestores devem buscar novas alternativas que motivem os colaboradores a buscarem os resultados e metas propostas (MENDES et al., 2018).

Quanto à afirmação que diz: “acredito que em algum momento me faltou perspectiva”, observa-se que após a representação dos dados, a alternativa apresentou um leve equilíbrio em suas respostas, constatando que 5,88% concordam totalmente, 29,41% concordam, 23,53%



discordam, 5,88% discordam totalmente e 35,29% são indiferentes com relação a alternativa apresentada.

Define-se como perspectiva a expressão como cada pessoa imagina e deseja o seu futuro, sendo para alguns, uma expressão ou sentimento positivo e para outros uma expressão ou sentimento que corrói e se instala a partir das suas emoções, fazendo, assim, as pessoas viverem de pensamentos negativos e sem a perspectiva de um futuro melhor.

4.3. Expectativa dos formandos em administração

Com base nos dados coletados através dos questionários aplicados para formandos em administração, demonstra-se no Gráfico 2, os resultados obtidos através das respostas. No que se refere a dizer: “no cenário mundial, Ciência e tecnologia são instrumentos fundamentais”, observa-se que no Gráfico 2, 71,15% concordam totalmente, 26,92% concordam e somente 1,92 são indiferentes a alternativa apresentada.

Assim, como definido no Gráfico 1, o Gráfico 2, também apresentou um alto nível de concordância com relação a alternativa analisada, podendo assim dizer que tantos os recém-formados quanto os formandos confirmam a importância da ciência e dos avanços tecnológicos em meio a globalização.

Outros estudos respaldam a importância da Ciência e dos avanços tecnológicos, sobretudo, pelas inovações disruptivas que gradativamente renovaram o mercado de trabalho. No cenário atual tornaram-se instrumentos fundamentais, contribuindo para o crescimento econômico e para o melhor desenvolvimento das organizações (SOUZA, 2020).

No que diz respeito à afirmação que diz: “problemas de comunicação afetam a empresa”, 63,46% concordam totalmente, 32,69 concordam e 3,85% são indiferentes a essa afirmativa apresentada. Assim como apresentado no Gráfico 2, nota-se o alto nível de concordância dos formandos em relação a alternativa analisada, sendo assim, chega-se à conclusão de que ambos entrevistados acreditam que os problemas de comunicação afetam diretamente a gestão de uma organização.



FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMPUS DE NAVIRAÍ – CPNV



Gráfico 2 – Expectativa dos formandos sobre o mercado de trabalho.

Acredito que poderei/posso contribuir para formação da sociedade.	0,00%	1,92%	11,54%	46,15%	40,38%
É importante que não haja rejeição das pessoas ao ambiente competitivo.	0,00%	0,00%	13,46%	50,00%	36,54%
No cenário mundial, ciência e tecnologia são instrumentos fundamentais.	0,00%	0,00%	1,92%	26,92%	71,15%
Gosto do trabalho que exerço/ Imagino que vou trabalhar em algo que será do meu gosto.	1,92%	7,69%	5,77%	38,46%	46,15%
A empresa deve ter uma relação materna com os funcionários.	3,85%	7,69%	21,15%	42,31%	25,00%
É importante que haja estabilidade dentro das empresas.	0,00%	3,85%	1,92%	42,31%	51,92%
Tenho uma boa relação com meus colegas de trabalho/ Imagino que terei.	0,00%	5,77%	0,00%	36,54%	57,69%
É primordial que as empresas tenham relações de políticas externas, umas com as outras.	1,92%	3,85%	7,69%	51,92%	34,62%
A rotatividade dos dirigentes afeta a empresa.	1,92%	7,69%	11,54%	32,69%	46,15%
É primordial que a indicação de pessoas seja por méritos.	0,00%	7,69%	9,62%	40,38%	42,31%
Deve-se evitar o uso de políticas internas para interesses pessoais ou de grupos.	1,92%	3,85%	5,77%	42,31%	46,15%
Pouco conhecimento da sociedade sobre a organização pode ser uma fraqueza para sua imagem.	0,00%	1,92%	7,69%	40,38%	50,00%
É importante que a empresa não passe uma imagem negativa para a sociedade.	0,00%	0,00%	1,92%	38,46%	59,62%
É importante que haja uma boa política de divulgação.	0,00%	0,00%	1,92%	40,38%	57,69%
Deve ser evitada a falta de definição sobre regras claras.	0,00%	5,77%	5,77%	50,00%	38,46%
Mudanças frequentes na estrutura organizacional da empresa podem resultar em problemas.	3,85%	7,69%	9,62%	46,15%	32,69%
Problemas de comunicação afetam a empresa.	0,00%	0,00%	3,85%	32,69%	63,46%
Os colaboradores devem ter conhecimento sobre os resultados da empresa.	0,00%	0,00%	3,85%	50,00%	46,15%
O desequilíbrio das competências e a sobrecarga em algumas áreas devem ser evitados.	0,00%	0,00%	3,85%	36,54%	59,62%
Deve-se ter critério para reconhecimento dos colaboradores.	0,00%	1,92%	9,62%	40,38%	48,08%
Acredito que em algum momento me faltou perspectiva.	0,00%	5,77%	25,00%	44,23%	25,00%
É importante que as empresas deem oportunidade de uso das competências individuais dos seus colaboradores.	0,00%	0,00%	3,85%	55,77%	40,38%
É importante não haver distinção da valorização entre os novos e os antigos colaboradores.	3,85%	11,54%	11,54%	34,62%	38,46%
	DT	D	I	C	CT

Fonte: Dados da pesquisa.



Outros estudos destacam a importância da comunicação dentro de uma organização seja ela interna ou externa, ambas precisam ser eficientes para o melhor compartilhamento das informações, criação de conhecimento e, sobretudo, para a compreensão dos objetivos organizacionais (LEMOS; BARBOSA, 2021).

Quanto à afirmação que diz: “os colaboradores devem ter conhecimento sobre os resultados da empresa”, 46,15% concordam totalmente, 50,00% concordam e 3,85% são indiferentes à análise apresentada. O nível de concordância das respostas define que é primordial que os colaboradores tenham conhecimento dos resultados da empresa. Faz-se necessário obter os conhecimentos fundamentais para melhor cumprimento das metas propostas para a organização.

Outros estudos dizem que para melhor engajamento das metas e visando obter um clima organizacional favorável, faz-se necessário que a organização confie nos seus colaboradores, esse fundamento se torna essencial para que juntos busquem a evolução dos seus objetivos (LEMOS; BARBOSA, 2021).

No que se refere a “contribuir para a formação da sociedade”, 40,38% concordam totalmente, 46,15% concordam, 1,92% discordam e 11,54% são indiferentes a essa proposição. Como explicado, juntamente a análise feita no gráfico 1, o fator analisado da relevância ao desenvolvimento pessoal e profissional do sujeito. Os formandos estão em um processo de transição, buscando conhecimento e aprimorando melhor as suas capacidades mediante o aprendizado que vêm sendo adquirido em sua graduação. Diante disso, as perspectivas pensadas por eles podem ser reajustadas até a conclusão do curso.

Outros estudos corroboram dizendo que o desenvolvimento pessoal/profissional pode ser melhor desenvolvido por meio de apoio psicológico e orientações de profissionais já capacitados, de forma que o sujeito venha a aprimorar suas capacidades e desenvolver melhor as suas competências (NICKEL; SEELINT, 2021).



CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como foco analisar quais fatores implicam na expectativa dos formandos e recém-formados do curso de administração junto ao mercado de trabalho. Tendo como base perguntas oriundas de fatores identificativos e frustrantes que influenciaram na decisão de respostas dos entrevistados, buscou-se analisar as perspectivas evidenciadas por eles.

A partir dos dados coletados foi possível analisar o panorama evidenciado pelos entrevistados e fazer uma comparação entre ambos. Mediante escala *Likert* com níveis de concordância, foi possível analisar e mensurar a perspectiva dos formandos e recém-formados em administração com relação ao mercado de trabalho que atuam ou venham atuar no futuro.

Os formandos e recém-formados destacam a importância do desenvolvimento pessoal/profissional, para que venham contribuir para a formação da sociedade, por meios de programas e projetos que auxiliam no desenvolvimento cultural. Ambos os perfis entrevistados, corroboraram concluindo que a Ciência e a tecnologia são instrumentos fundamentais para o desenvolvimento das organizações e da sociedade em si. No que se refere ao desenvolvimento das organizações, formandos e recém-formados concordam dizendo que os problemas de comunicações afetam diretamente a empresa.

Paras as empresas, é possível notar quais os fatores implicam na expectativa dos formandos e recém-formados com relação a elas. Para os empresários, os resultados apresentam a visão daquilo que os dois grupos enxergam do mercado, podendo eles entender a base de dados como crítica construtiva. Já para a sociedade, a base de dados possibilita a eles enxergar a visão entre dois “mundos”. Para a teoria, os resultados desta pesquisa implicam em uma síntese dos conhecimentos, para que se possam diferenciar as opiniões de formandos e recém-formados.

Com a pandemia da Covid-19, os questionários foram aplicados de forma *online*, limitando, assim, um maior número na obtenção de respostas, pois várias pessoas não possuem acesso à internet ou até mesmo mídias sociais. A pesquisa pode ser ampliada com a adesão de outras faculdades e universidades parceiras, visando, assim, melhor engajamento dos resultados e um público mais amplo para análise.



Para futuras pesquisas propõe-se um melhor desenvolvimento na aplicação do questionário, fazendo com que seja explorado por outras universidades parceiras, buscando, assim, um melhor engajamento da amostra a ser escolhida. Para melhor aprofundamento do tema, se faz viável realizar pesquisas sobre como o mercado de trabalho pode influenciar e impactar na expectativa do ser humano nesta profissão ou em outras.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, A. NASCIMENTO; CANCIAN, R. A. S. Inserção Do Egresso Do Curso Técnico Em Agropecuária No Mercado De Trabalho Do Brasil. **FACEF Pesquisa - Desenvolvimento e Gestão**, v. 23, n. 3, 2020.
- BIZARRIAS, F. S.; PENHA, R.; SILVA, L. F. DA. Valor e projetos: a contribuição da perspectiva de marketing. **Revista de Gestão e Projetos**, v. 12, n. 2, p. 1–8, 2021.
- CASTRO, D. G.; KUBO, E. K. DE M.; FARINA, M. C. A atuação de administradores de empresas em órgãos públicos: a identificação organizacional diante de uma formação voltada a negócios. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 2, p. 186–203, 2018.
- CHAGAS, L. GESTÃO DE CARREIRA: a importância da gestão de carreira na vida do colaborador. p. 11, 2016.
- CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- CRISTINE NICKEL, D.; CAPIOTO SEELENT, J. F. Orientação e desenvolvimento pessoal e profissional: um projeto de apoio psicológico à comunidade do Setor de Educação Profissional e Tecnológica da Universidade Federal do Paraná. **Personal and professional orientation and development: a psychological support project for the community in the Professional and Technological Education Sector at the Federal University of Parana.**, v. 20, n. 1, p. 201–213, 2021.
- DA SILVA, C. G.; EYERKAUFER, M. L.; RENGEL, R. Inovação Tecnológica E Os Desafios Para Uma Contabilidade Interativa: Estudo Dos Escritórios De Contabilidade Do Estado De Santa Catarina. **Revista Destaques Acadêmicos**, v. 11, n. 1, p. 148–163, 2019.
- DAS NEVES, A. C. et al. Diagnosing and analyzing of board directors' competences. **RAE Revista de Administracao de Empresas**, v. 57, n. 5, p. 453–469, 2017.
- FONSECA, J. J. S. DA. Metodologia da Pesquisa Científica. **UECE - Universidade Estadual do Ceará**, 2002.
- FUCHS, C.; SCHUTZ, J. A. Identidade em construção (?): reflexões acerca da globalização □. v. 19, p. 39–50, 2017.
- LEMONS, A. B.; BARBOSA, R. R. Comunicação Organizacional e Gestão do Conhecimento: interface entre áreas. **Em Questão**, v. 27, n. 2, p. 267–293, 2021.
- MARCONI, M.; LAKATOS, E. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: S.A, Editora Atlas, 2003.
- MEDEIROS, A. L.; DANTAS, E. L. B.; SILVA, M. A. DA R. O PLANO DE CARREIRA DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDADES FEDERAIS: o caso de uma Universidade Federal do norte do Brasil. **Revista Observatório**, v. 3, n. 3, p. 584, 2017.
- MENDES, T. DE M. C. et al. Planos de Cargos, Carreiras e Salários: perspectivas de



- profissionais de saúde do Centro-Oeste do Brasil. **Saúde em Debate**, v. 42, n. 119, p. 849–861, 2018.
- MURAD, I. O MERCADO DE TRABALHO NA ÁREA DE ADMINISTRAÇÃO: analisando a formação profissional e as demandas das organizações. **Revista Foco**, v. 10, n. 2, p. 82, 2017.
- REIS, B. B. DOS; DIEHL, L. Planejamento De Carreira De Formandos E Recém-Formados Do Ensino Superior. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 2, 2017.
- ROCHA, C. B. DA; SILVA, J. R. G. DA. Identificação de funcionários com empresa pública no contexto de mudanças: o caso Finep. **Revista de Administração Pública**, v. 41, n. 4, p. 685–706, 2007.
- SANTORO, S. O recrutamento interno e sua relação com o desenvolvimento profissional e retenção de talentos. **Revista da Faculdade de Administração e Economia**, v. 8, n. 2, p. 37, 2017.
- SILVA, D. R. et al. a Atuação Do Egresso Do Curso Técnico Em Administração No Mercado De Trabalho. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, v. 1, n. 18, p. e6394, 2020.
- SILVA, M. D. et al. A percepção de acadêmicos e egressos dos cursos de Administração de Cachoeira do Sul/RS em relação ao mercado de trabalho. **Revista Eniac Pesquisa**, v. 7, n. 2, p. 206, 2018.
- SOUSA, M. A. B. DE et al. O profissional de administração e as exigências do mercado: um estudo em sites de emprego. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v. 12, n. 1, p. 367–376, 2020.
- SOUZA, M. S. P. DOS S. DE. Os Institutos Federais De Educação, Ciencia E Tecnologia Como Vetores De Desenvolvimento Local E Regional. **GEOgraphia**, v. 21, n. 47, p. 72, 2020.
- SOUZA, J. P. DOS S.; FREITAS, A. A. A. M. Plano de carreira como fator motivacional nas organizações. **Angewandte Chemie International Edition**, 6(11), 951–952., v. 2017, p. 2017, 2017.
- VERGARA, S. C. **Vergara-Mc3a9Todos-De-Pesquisa-Em-Administrac3a7Ao-Sylvia-Vergara.Pdf**. São Paulo: S.A, Editora Atlas, 2005.



APÊNDICE I –QUESTIONÁRIO

PARTE I - PERFIL SOCIOECONÔMICO

1. Gênero:
- Feminino
 Masculino
 Prefiro não informar
2. Faixa etária:
- Até 18 anos
 de 19 a 25 anos
 de 26 a 32 anos
 de 33 a 39 anos
 de 40 a 46 anos
 de 47 a 53 anos
 a partir de 54 anos
3. Qual seu estado civil?
- Solteiro(a)
 Casado(a) / mora com um(a) companheiro(a)
 Separado(a) / divorciado(a)
 Viúvo(a)
4. Qual sua ocupação? (Em caso de mais de uma, marque a que tem maior participação na sua renda)
- Desempregado
 Trabalha por conta própria (autônomos)
 Rendas alternativas (aluguéis/juros/arrendamentos)
 Assalariado (empregado SEM carteira registrada)
 Assalariado (empregado COM carteira registrada)
 Empresário
5. Em setor você trabalha?
- Servidor público
 Aposentado/Pensionista/Inativo
- Não trabalho
 Comércio
 Indústria
 Serviços
 Outro:
6. Qual o seu tempo de serviço nesta ocupação?
- Não trabalho
 Menos de 1 ano
 De 1 a 3 anos
 De 4 a 6 anos
 De 7 a 9 anos
 10 ou mais anos
7. Qual valor da sua renda?
- nenhuma renda
 de 1 a 2 salários mínimos (de R\$ 1.100,00 até R\$ 2.200,00)
 de 2 a 4 salários mínimos (de R\$ 2.201,00 até R\$ 4.400,00)
 de 4 a 6 salários mínimos (de R\$ 4.401,00 até R\$ 6.600,00)
 de 6 a 8 salários mínimos (de R\$ 6.601,00 até R\$ 8.800,00)
 de 8 a 10 salários mínimos (de R\$ 8.801,00 até R\$ 11.000,00)
 acima de 10 salários mínimos (acima de 11.000,00)
8. Você é: (.) aluno de administração; (.) formado em administração



PARTE II – QUESTÕES ESPECÍFICAS

Baseado nas suas percepções sobre o mercado de trabalho de Naviraí - MS, classifique com notas entre 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente) as afirmações a seguir.

Teoria	Afirmação	1	2	3	4	5
Identificação	Acredito que poderei/posso contribuir para formação da sociedade					
	É importante que não haja rejeição das pessoas ao ambiente competitivo					
	No cenário mundial, ciência e tecnologia são instrumentos fundamentais					
	Gosto do trabalho que exerço/ Imagino que vou trabalhar em algo que será do meu gosto					
	A empresa deve ter uma relação materna com os funcionários					
	É importante que haja estabilidade dentro das empresas.					
Frustração	Tenho uma boa relação com meus colegas de trabalho/ Imagino que terei					
	É primordial que as empresas tenham relações de políticas externas, umas com as outras					
	A rotatividade dos dirigentes afeta a empresa					
	É primordial que a indicação de pessoas seja por méritos					
	Deve-se evitar o uso de políticas internas para interesses pessoais ou de grupos					
	Pouco conhecimento da sociedade sobre a organização pode ser uma fraqueza para sua imagem					
	É importante que a empresa não passe uma imagem negativa para a sociedade					
	É importante que haja uma boa política de divulgação					
	Deve ser evitada a falta de definição sobre regras claras					
	Mudanças frequentes na estrutura organizacional da empresa podem resultar em problemas					
	Problemas de comunicação afetam a empresa					
	Os colaboradores devem ter conhecimento sobre os resultados da empresa.					
	O desequilíbrio das competências e a sobrecarga em algumas áreas devem ser evitados					
	Deve-se ter critério para reconhecimento dos colaboradores					
Acredito que em algum momento me faltou perspectiva						
É importante que as empresas deem oportunidade de uso das competências individuais dos seus colaboradores						
É importante não haver distinção da valorização entre os novos e os antigos colaboradores						