

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS - UFAM  
INSTITUTO DE NATUREZA E CULTURA- INC  
CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

**UM ESTUDO DA PERCEPÇÃO DOS EGRESSOS DO CURSO BACHARELADO EM  
ADMINISTRAÇÃO FORMADOS PELO INSTITUTO DE NATUREZA E CULTURA  
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS QUANTO À  
EMPREGABILIDADE**

**BENJAMIN CONSTANT- AM  
2022**

IZABELLY PINTO BATISTA

**UM ESTUDO DA PERCEPÇÃO DOS EGRESSOS DO CURSO BACHARELADO EM  
ADMINISTRAÇÃO FORMADOS PELO INSTITUTO DE NATUREZA E CULTURA  
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS QUANTO À  
EMPREGABILIDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC),  
submetido ao Curso de Administração do  
Instituto de Natureza e Cultura da Universidade  
Federal do Amazonas/, como requisito parcial  
para obtenção do título de Bacharel em  
Administração.

ORIENTADOR: PROFº. ME. ANTÔNIO VAGNER ALMEIDA OLAVO

**BENJAMIN CONSTANT- AM  
2022**

## Ficha Catalográfica

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

B333e Batista, Izabelly Pinto  
Um estudo da percepção dos egressos do curso Bacharelado em Administração formados pelo Instituto de Natureza e Cultura da Universidade Federal do Amazonas quanto à empregabilidade / Izabelly Pinto Batista . 2022  
83 f.: il. color; 31 cm.

Orientador: Antônio Vagner Almeida Olavo  
TCC de Graduação (Administração) - Universidade Federal do Amazonas.

1. Empregabilidade. 2. Mercado de trabalho. 3. Bacharel em Administração. 4. Instituto de Natureza e Cultura. I. Olavo, Antônio Vagner Almeida. II. Universidade Federal do Amazonas III. Título

**IZABELLY PINTO BATISTA**

**UM ESTUDO DA PERCEPÇÃO DOS EGRESSOS DO CURSO BACHARELADO EM  
ADMINISTRAÇÃO FORMADOS PELO INSTITUTO DE NATUREZA E CULTURA DA  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS QUANTO À EMPREGABILIDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), submetido ao Curso de Administração da Universidade Federal do Amazonas/Instituto de Natureza e Cultura, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Data de aprovação: \_\_\_/\_\_\_/2022.

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Prof. Me. Antônio Vagner Almeida Olavo (Presidente da Banca)

Instituto de Natureza e Cultura/ Universidade Federal do Amazonas (INC/UFAM)

---

Profa. Dra. Marinilde Verçosa Ferreira (Membro)

Faculdade de Estudos Sociais / Universidade Federal do Amazonas (FES/UFAM)

---

Prof. Me. Ciderjânio Farling Salvador da Costa (Membro)

Instituto de Natureza e Cultura/ Universidade Federal do Amazonas (INC/UFAM)

## **DEDICATÓRIA**

*Aos meus amados pais que com muito amor, carinho e sacrifício criaram seus dois filhos. Pessoas maravilhosas que fizeram questão de nos mostrar o valor da educação e nos ensinaram a importância da humildade. A meu querido irmão que toda sua alegria me proporcionou e me proporciona momentos de muita descontração. A vocês que são o alicerce da minha vida todo o meu amor.*

## AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar quero agradecer a DEUS pela vida, perseverança e sabedoria a mim concedidas. Por me dar forças para continuar mesmo diante de todas as adversidades. Por sempre estar comigo me permitindo concluir tudo o que me proponho a realizar.

Aos meus pais Franq Charles Olímpio Batista e Elda Gonçalves Pinto que não mediram esforços para que eu pudesse realizar meu sonho de cursar uma faculdade. Aqui expresso minha gratidão por todo amor, carinho e dedicação empenhados à nossa família e pela educação de excelência dada a mim e meu irmão, a qual permitiu que nos tornássemos alunos dedicados, filhos responsáveis, e sobretudo, cidadãos de bem.

À minha querida tia Helena por todo o apoio dado para minha permanência na Universidade.

À família maravilhosa que me acolheu com imenso carinho, gentileza e hospitalidade durante todos os momentos que precisei: Dona Vanusa, Seu Manoel, Bruna Nayara, Ana Célia, Murilo Vinícius, Manuela, Dona Afonsina, Seu Roci, Gilmara, e demais familiares que tive o prazer de conhecer.

Aos colegas de curso que tive a felicidade de conhecer e em especial a Tamires Sá, Guilherme Olavo, Francisco Thor, Ariane Carla, Sthefany de Souza, Miriam Salvador, Marcela Dias e Crispim Neto os quais foram muito importantes nessa caminhada.

Aos egressos do curso de administração do INC que contribuíram para que esta pesquisa fosse realizada. Pela paciência, boa vontade e disponibilidade em responderem o questionário que possibilitou a concretização desta monografia.

Aos professores do curso que compartilharam seus conhecimentos e experiências e assim contribuíram com minha formação acadêmica.

A meu orientador, professor Antônio Vagner Almeida Olavo pela orientação de excelência, disponibilidade, atenção e conhecimentos transmitidos do início ao fim desta pesquisa.

A todos aqueles que de várias formas contribuíram para que esta monografia se tornasse realidade, o meu sincero agradecimento.

*“Mais do que emprego, a busca passou a ser por empregabilidade, que é a capacidade de reunir os atributos necessários para se manter no mercado de trabalho. Para isso é preciso ser capaz de lidar com um mundo que muda velozmente, com cenários turbulentos, e isso requer prontidão” Mário Sérgio Cortella.*

## RESUMO

A empregabilidade é tema de diversos debates sobre emprego e mercado de trabalho. Atualmente está predominantemente associada à adaptabilidade do trabalhador ao contexto de mudanças do mundo empresarial. Este estudo teve por objetivo geral analisar a percepção dos egressos do Curso de Administração do Instituto de Natureza e Cultura – INC/UFAM, formados no período 2006-2022, quanto à contribuição do bacharelado na empregabilidade. Como procedimento metodológico realizou-se pesquisa exploratória e descritiva, com abordagem mista. Foram recolhidas 79 respostas, a partir de questionário aplicado através da ferramenta *google forms*. Destaca-se que a abordagem quantitativa se sobressaiu na coleta e análise dos dados. O tratamento estatístico baseou-se na Análise de Estatística Descritiva com apresentação de frequência e média dos dados. A análise de conteúdo, foi empregada com os dados qualitativos. Os principais resultados revelam que a maior parcela dos egressos está inserida no mercado de trabalho, atuando em sua área de formação acadêmica e predominantemente no setor público. Identificou-se, também, que a eficácia de busca, otimismo e responsabilidade e decisão são fatores relevantes na empregabilidade dos egressos e que o fator dificuldade de busca, mesmo que estatisticamente significativa, não levou a resultados conclusivos. Conclui-se que os egressos têm alta empregabilidade e que o curso de administração tem importante participação nesta condição.

**Palavras-Chave:** Empregabilidade. Mercado de Trabalho. Bacharel em Administração. Instituto de Natureza e Cultura.



## RESUMEN

La empleabilidad es objeto de varios debates sobre el empleo y el mercado laboral. En la actualidad, se asocia predominantemente a la adaptabilidad del trabajador al contexto de cambios en el mundo empresarial. El objetivo general de este estudio fue analizar la percepción de los egresados del Curso de Administración del Instituto de Naturaleza y Cultura - INC/UFAM, graduados en el período 2006-2022, sobre la contribución de la licenciatura en la empleabilidad. Como procedimiento metodológico se realizó una investigación exploratoria y descriptiva, con un enfoque mixto. Se recogieron 79 respuestas de un cuestionario aplicado a través de la herramienta de formularios de google. Se destaca que el enfoque cuantitativo se destacó en la recolección y análisis de datos. El tratamiento estadístico se basó en Análisis Estadístico Descriptivo con presentación de datos en frecuencia y media. Se utilizó análisis de contenido con datos cualitativos. Los principales resultados revelan que la mayoría de los egresados se insertan en el mercado laboral, desempeñándose en su área de formación académica y predominantemente en el sector público. También se identificó que la eficacia de búsqueda, el optimismo y la responsabilidad y decisión son factores relevantes en la empleabilidad de los egresados y que el factor dificultad de búsqueda, aunque estadísticamente significativo, no condujo a resultados concluyentes. Se concluye que los egresados tienen alta empleabilidad y que la carrera de administración tiene un papel importante en esta condición.

**Palabras clave:** Empleabilidad. Mercado de trabajo. Bachiller en Administración. Instituto de Naturaleza y Cultura.

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 – Mapa do Estado do Amazonas .....	40
Figura 2 – Instituto de Natureza e Cultura – INC/UFAM.....	41
Figura 3 – Nuvem de palavras sobre empregabilidade.....	45

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Perfil dos participantes da pesquisa.....	36
Tabela 2 - O curso e o desenvolvimento pessoal e profissional do egresso.....	52
Tabela 3 - Médias das respostas do Fator 1 – Eficácia de busca.....	55
Tabela 4 - Médias das respostas do Fator 2 – Dificuldade de busca.....	57
Tabela 5 - Médias das respostas do Fator 3 – Otimismo.....	58
Tabela 6 - Médias das respostas do Fator 4 – Responsabilidade e decisão.....	59

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Competências para o profissional.....	21
Quadro 2 - Atributos Educacionais.....	24
Quadro 3 - Comparação das competências-chaves em diferentes países.....	28
Quadro 4 - Competências requisitadas pelo mercado de trabalho.....	29
Quadro 5 - Variáveis Escala de Empregabilidade apresentada por Campos (2006) .....	31
Quadro 6 - Variáveis e afirmações da escala de empregabilidade.....	31
Quadro 7 - Sistematização do estudo.....	34
Quadro 8 - Currículo do curso de Graduação em Administração.....	42
Quadro 9 - Matriz curricular do curso de Graduação em Administração.....	43

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Inserção no mercado de trabalho.....	48
Gráfico 2 – Tempo para obtenção do emprego.....	49
Gráfico 3 – Ramo de atuação.....	49
Gráfico 4 – Atuação na área de formação.....	50
Gráfico 5 – Graduação e vaga de emprego.....	51
Gráfico 6 – Competências desenvolvidas no curso.....	53

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>16</b>
<b>2.1 Empregabilidade.....</b>	<b>16</b>
<b>2.1.1 Breve histórico e conceito de Empregabilidade .....</b>	<b>16</b>
<b>2.1.2 Competências desenvolvidas nos Cursos Bacharelado em Administração e a Empregabilidade.....</b>	<b>20</b>
<b>2.2 Formação e inserção no mercado de trabalho de bacharéis em administração .....</b>	<b>23</b>
<b>2.3 Exigências do mercado de trabalho .....</b>	<b>27</b>
<b>2.4 Escala de Empregabilidade.....</b>	<b>30</b>
<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>32</b>
<b>3.1 Natureza da pesquisa.....</b>	<b>32</b>
<b>3.2 Sistematização do estudo.....</b>	<b>33</b>
<b>3.3 População e amostra.....</b>	<b>34</b>
<b>3.4 Quanto à forma de tratamento e análise de dados .....</b>	<b>37</b>
<b>3.5 Limites da pesquisa .....</b>	<b>39</b>
<b>4 O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DO INSTITUTO DE NATUREZA E CULTURA .....</b>	<b>39</b>
<b>4.1 Atuação profissional dos egressos do Curso Bacharelado em Administração do INC/UFAM.....</b>	<b>45</b>
<b>4.2 O grau de importância atribuído pelos egressos ao curso quanto à formação e inserção no mercado de trabalho e escala de empregabilidade.....</b>	<b>52</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>61</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>63</b>
<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO ATRAVÉS DA FERRAMENTA GOOGLE FORMS.....</b>	<b>68</b>
<b>ANEXO A – ESCALA DE EMPREGABILIDADE DE CAMPOS (2006). .....</b>	<b>82</b>

## INTRODUÇÃO

O termo empregabilidade é o resultado da capacidade dos indivíduos de se adaptarem diante das mudanças que as organizações passam (QUEIROZ, 2018). Neste sentido, Giordano et al (2019) colaborando com o autor anterior, pontua que a empregabilidade, surgiu em decorrência das mudanças sociais, econômicas e tecnológicas, que exigiu aos trabalhadores níveis de especialização, capacitação e treinamento voltados para o desenvolvimento de diferentes competências. Recentemente a crise global vivenciada pela pandemia causada pelo coronavírus SARS-COV-2 que causa a doença denominada como COVID-19, que de acordo com Silva (2021) exigiu que as organizações se adaptassem a um contexto desconhecido, o que afetou de modo físico, social e psicológico os seus colaboradores.

Entende-se o termo empregabilidade como a busca contínua pelo desenvolvimento de habilidades e competências adquiridas através do conhecimento específico e da multifuncionalidade, as quais tornam o profissional apto à obtenção de trabalho dentro ou fora da empresa (MALSCHITZKY, 2002). Já para Giordano et al (2019, p. 218) afirma que a empregabilidade “[...] é a capacidade do indivíduo em se manter ou de se inserir no mercado de trabalho, sendo empregado ou empreendedor, diante das mudanças sociais, econômicas ou tecnológicas”.

No Brasil, seguindo a tendência mundial, notou-se enorme migração da mão-de-obra da atividade industrial para o setor de serviços, bem como a flexibilização dos contratos, com o aumento da ocupação por conta própria e a informalidade em geral (SCALON, 2009). Em virtude das mudanças ocorridas no mercado de trabalho (resultantes do processo de reestruturação produtiva) e, conseqüentemente das novas exigências feitas aos trabalhadores, nos últimos 10 anos, o Brasil passou a fomentar a educação profissional de nível superior. Tal ação é vista como resposta estratégica tanto de escolarização quanto de atendimento ao setor produtivo, diante da inovação em seus processos (TAKAHASHI, 2010).

Nesse cenário, há o curso superior em administração, responsável por formar profissionais que atuarão em um vasto campo, abrangendo a iniciativa pública, privada, bem como organizações do terceiro setor e o empreendedorismo (LACOMBE; HEILBORN, 2017). Devido tal amplitude, requeresse do administrador diversos conhecimentos e habilidades, os quais deverão ter constante aprimoramento, a fim de garantir ao profissional espaço, segurança e longevidade no mercado de trabalho (MINARELI, 2020).

Diante do exposto, importa destacar a Resolução N° 5, de 14 de outubro de 2021, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) do Curso de Graduação em

Administração. Conforme tal resolução, o perfil do egresso deve expressar um conjunto de conhecimentos (saber), competências (saber fazer), habilidades (saber fazer bem) e atitudes (querer fazer) que permitam sua inserção no mercado de trabalho para o qual será preparado. São competências que o curso deve proporcionar aos seus egressos: integrar conhecimentos fundamentais ao Administrador, tais como os de Economia, Finanças, Marketing, Operações e Cadeia de Suprimentos, Comportamento Humano e Organizacional; abordar problemas e oportunidades de forma sistêmica; analisar e resolver problemas; aplicar técnicas analíticas e quantitativas na análise de problemas e tomada de decisão; ter prontidão tecnológica e pensamento computacional; gerenciar recursos; ter relacionamento interpessoal, comunicar-se de forma eficaz; e além disso, aprender de forma autônoma.

Embora se entenda que, hoje em dia, um diploma de ensino superior não seja suficiente para obter sucesso profissional diante da quantidade de graduados no mercado do trabalho (REIS, 2012); que muitos dos atributos genéricos associados à empregabilidade, como comunicação oral, pensamento crítico, trabalho em equipe, resolução de problemas, entre outros, não são exclusivos do domínio do ensino superior, sendo desenvolvidos gradualmente, tanto no percurso escolar como nas esferas extraescolares (FRAGOSO et al, 2019); e que cabe a cada indivíduo buscar aprimoramento pessoal e profissional a fim de destacar-se dos demais e obter um diferencial que atraia as oportunidades de trabalho (MALSCHITZKY, 2012; MINARELI, 2020); pode-se dizer que sem a devida preparação e qualificação profissional, como aquela proporcionada pelo curso de graduação em administração, torna-se muito difícil para qualquer indivíduo se inserir e permanecer no mercado de trabalho.

Contudo, algumas questões ligadas a empregabilidade dos administradores são pontos importantes para a discussão, como: a) especificidade regional da economia onde existe o curso de administração estudado, como a falta de indústrias e uma economia baseada na microempresas e no setor informal, o que pode prejudicar a realização de estágios por exemplo; b) a falta de reserva de mercado, que faz com que muitos profissionais possam sentir-se frustrados ao formar em administração ao ver pessoas que não tenham tais formação ocupando cargo de gestão.

Para realização deste estudo, foi escolhido o Curso Bacharelado em Administração do Instituto de Natureza e Cultura (INC) da Universidade Federal do Amazonas (UFAM), no município de Benjamin Constant - Amazonas. Este foi implementado no ano de 2006 e nos seus 16 anos formou 235 profissionais. Atualmente o curso possui 233 alunos sem evasão. A



escolha deste objeto de estudo, se deu por estar distantes dos grandes centros urbanos, o que permite diagnosticar certas peculiaridades.

Diante do exposto, chega-se a seguinte questão de pesquisa: Qual a percepção dos egressos quanto à importância do Curso Bacharelado em Administração do Instituto de Natureza e Cultura da Universidade Federal do Amazonas na empregabilidade? Desta forma, o presente estudo tem como objetivo: analisar a percepção dos egressos do Curso de Administração do Instituto de Natureza e Cultura – INC/UFAM, formados no período 2006-2022, quanto à contribuição do bacharelado na empregabilidade. Para isso, foram desenvolvidos os objetivos específicos: a) Verificar o índice de atuação profissional dos egressos do Curso Bacharelado em Administração, bem como o entendimento destes quanto ao termo empregabilidade e; b) Identificar o grau de importância atribuído pelos egressos ao curso quanto à formação e inserção no mercado de trabalho, assim como os fatores que contribuem para o resultado positivo na busca de emprego pelos egressos.

O presente estudo justifica-se pelas contribuições teóricas e sociais. No contexto teórico, o estudo contribui para a discussão da relação entre a empregabilidade e o ensino de administração, apresentando as consonâncias e as discrepância com as demandas do mercado de trabalho. Além disso, testa o modelo desenvolvido por Campos (2006) no contexto do Curso Bacharelado em Administração do Instituto de Natureza e Cultura da Universidade Federal do Amazonas. De modo social, o estudo contribui por meio do levantamento da inserção dos bacharéis em Administração do INC/UFAM no mercado de trabalho, apresentando a importância do curso para o desenvolvimento regional, assim como suas fragilidades, o que pode auxiliar na (re)formulação do curso. A pesquisa traz, ainda, para a comunidade, embasamento para a tomada de decisão quanto à escolha de ingressar no curso de Administração como incremento para sua empregabilidade. Além da possibilidade em contribuir com o desenvolvimento de debates e pesquisas futuras relacionadas à empregabilidade na área de administração.

Este estudo está organizado da seguinte forma: a) Referencial teórico, no qual são apresentados em um primeiro momento o subtópico empregabilidade, seguido da formação e inserção no mercado de trabalho de bacharéis em administração, posteriormente foram expostas as exigências do mercado de trabalho, bem como a escala de empregabilidade proposta por Campos (2006) que é utilizada nesta pesquisa; b) os procedimentos metodológicos do estudo; c) a análise e discussão dos resultados; e d) as considerações finais.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Como apresentado anteriormente, neste tópico, é apresentada uma discussão teórica em quatro subtópicos, que está disposto da seguinte forma: a) Os conceitos de empregabilidade; b) Formação e inserção no mercado de trabalho por bacharéis em administração; c) Exigências do mercado de trabalho e; d) Escala de empregabilidade apresentado por Campos (2006).

### **2.1 Empregabilidade**

Neste subtópico vamos tratar sobre o breve histórico e conceito de empregabilidade e as competências desenvolvidas nos Cursos Bacharelado em Administração e a empregabilidade.

#### **2.1.1 Breve histórico e conceito de Empregabilidade**

O mundo empresarial passa por mudanças e contínuas transformações, de modo que há forte impacto sobre os padrões de atuação profissional (CAMPOS, 2006). A atual conjuntura do mercado de trabalho tem sido caracterizada pela diminuição do número de empregos formais, aumento dos índices de desemprego e de trabalhos informais, e pelo fato de que as relações de trabalho já não são mais duradouras como antigamente (HELAL, 2007). Nesse sentido, Minareli (2020) pontua que os períodos de permanência nas empresas ficaram cada vez mais curtos, ao passo que aumentam as exigências em termos de profissionalismo. Diante disso, presume-se que a empregabilidade (compreendido como a capacidade de manter empregos) possa ter diminuído com a pandemia causada pelo coronavírus SARS-COV-2, que causa a doença COVID-19.

O cenário vivenciado atualmente no mercado de trabalho é decorrente do processo de reestruturação produtiva iniciado a partir da década de 1970 com o esgotamento do modelo fordista de produção e intensificado na década de 1990 com o fortalecimento do neoliberalismo. Até então, as oportunidades de trabalho eram oferecidas principalmente pelas indústrias, exigindo, sobretudo, habilidades técnicas dos trabalhadores. A partir daí, o mundo do trabalho sofreu significativas transformações. Houve a alta inserção de tecnologia no ambiente organizacional, especialmente no setor de produção, o desapontamento de novos modelos de gestão como o *downsizing* e *rightsizing*, além de modificações profundas nas relações entre organizações e funcionários, ocorrendo demissões em massa, precarização do emprego (temporalidade, por conta própria, terceirização, entre outros), e exigência de um profissional de múltiplas habilidades (MALSCHITZKY, 2002; HELAL, 2007; MARTINS;

DE OLIVEIRA, 2017). Corroborando os apontamentos dos autores acima, De Oliveira (1999 p.56) assinala que:

A disputa de novos mercados pelas grandes corporações e a intensificação da utilização de novos artefatos tecnológicos no setor produtivo determinam não só uma reestruturação da economia capitalista, mas impõem, para os trabalhadores, a necessidade de estabelecerem novas estratégias de sobrevivência, principalmente, quando estas estejam sendo determinadas pela ocupação de um posto de trabalho. O conceito de empregabilidade estrutura-se, então, a partir de uma estrutura econômica que tem como característica eliminação de postos de trabalho e o aumento da competição entre trabalhadores.

Diante dessa nova realidade, Campos (2006) salienta que o termo empregabilidade passou a figurar nas conversas de trabalhadores, empresários, nos veículos de informação, nas políticas educacionais e desenvolvimentistas como uma alternativa de enfrentamento às contínuas transformações que o mercado atual impõe. Corroborando, os apontamentos de Campos (2006), Giordano et al (2019) mencionam que a empregabilidade surgiu em decorrência das mudanças sociais, econômicas e tecnológicas, que exigiu aos trabalhadores níveis de especialização, capacitação e treinamento com diferentes competências.

De acordo com Gazier (1990), há três aplicações históricas do conceito de empregabilidade, as quais foram desenvolvidas na Inglaterra, França e Estados Unidos (EUA). A primeira se refere à empregabilidade sócio médica, utilizada durante os anos 1950 e 1960. Buscava-se identificar e medir a distância entre as características individuais e as exigências do trabalho no mercado de trabalho. Tal abordagem voltava-se para diagnósticos médicos e testes para prever em qual profissão e em quais condições o trabalhador estaria apto a atuar.

A segunda versão, inserida nos anos 1960 e 1970, está relacionada ao nível de atratividade do trabalhador sob a ótica do empregador, após a realização de testes de aptidões físicas e mentais voltadas a fatores de integração profissional como: motivação aparente, características físicas e de hábitos de vestuário ou mesmo antecedentes criminais.

A terceira abordagem, criada na década de 1980, trata da empregabilidade como performance no mercado de trabalho. Enfatiza-se um conjunto de indicadores de desempenho do tempo de permanência no mercado de trabalho. Os indicadores probabilísticos eram: tempo de duração no emprego, jornada de trabalho média diária ou semanal e a remuneração.

Diante do exposto é válido destacar que o termo empregabilidade não tem uma definição única e os diversos interlocutores, programas e agências utilizam-no de diferentes formas (CAMPOS, 2006), sendo assim, um termo polissêmico. Entretanto, a interpretação mais difundida atualmente, está relacionada à capacidade do indivíduo de adaptar-se às

contínuas mudanças do mercado de trabalho. (MALSCHITZKY, 2002; GIORDANO et al, 2019; MINARELI, 2020).

Nesse sentido, Giordano et al (2019, p. 218) define empregabilidade como “[...] a capacidade do indivíduo em se manter ou de se inserir no mercado de trabalho, sendo empregado ou empreendedor, diante das mudanças sociais, econômicas ou tecnológicas”. De Oliveira e De Menezes Tenório (2020 p. 80) reiteram afirmando que empregabilidade é “[...] a capacidade de uma pessoa de conseguir um emprego, se manter nele, ou obter uma nova colocação caso necessário”. De forma sucinta, Minareli (2020, p. 22) declara que “[...] empregabilidade designa a condição de ser contratável”, e nesse sentido o profissional precisa manter seus conhecimentos atualizados e ainda desenvolver novas habilidades para permanecer atraente para outros empregadores (se candidato a emprego) ou contratantes de serviço (se prestador de serviço). Malschitzky (2012, p. 156) destaca ainda, que:

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 longo prazo, 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.

Observa-se que os conceitos de empregabilidade à luz de muitos autores levam a entender que o indivíduo é responsável pelo seu autodesenvolvimento, e é fundamental a preocupação pelo desenvolvimento de uma nova estratégia de mudança de postura pessoal e profissional (MALSCHITZKY, 2012). Contudo, é preciso entender que a conquista de uma posição no mercado de trabalho, não depende apenas do indivíduo, mas também é determinada pelas políticas de contratação das empresas e pelas condições do mercado de trabalho (FRAGOSO et al, 2019; GIORDANO et al, 2019).

Nesse sentido, Gazier (1990) menciona duas observações importantes. A primeira é a empregabilidade como requisito profissional do trabalhador, sendo um aspecto individual; e a segunda é a importância da economia nesse contexto, afinal, “[...] se o ambiente estiver competitivo, é certo que o problema de empregabilidade não existirá e o trabalhador será contratado, contudo, se a condição for desfavorável, as condições de empregabilidade devem ser ajustadas” (GIORDANO, 2019, p. 219). A esse respeito, Ledrut (1966 *apud* GAZIER, 1990) pontua que há duas classificações para empregabilidade, a empregabilidade média, que depende das condições econômicas, e a empregabilidade diferencial, que está relacionada às características do trabalhador. Desse modo, embora cada indivíduo seja responsável por

desenvolver suas habilidades e adquirir cada vez mais conhecimentos que lhe agreguem vantagem competitiva para obter um diferencial que atraia as oportunidades de trabalho (MALSCHITZKY, 2012; MINARELI, 2020), não há como desconsiderar as condições do mercado de trabalho e as políticas de contratação da empresa ao discutir empregabilidade.

Realizada esta ressalva, pontua-se que inevitavelmente este conceito tem servido para orientar e preparar os trabalhadores para o novo contexto econômico marcado pela instabilidade nas relações de trabalho (LEMO; COSTA, 2012). Nesse sentido, autores têm apresentado conforme suas perspectivas os aspectos que constituiriam as bases da empregabilidade. Helal (2011) concebe que a empregabilidade estaria baseada em três fatores: capital humano, capital cultural e capital social. Malschitzky (2002), por sua vez, defende que a empregabilidade é sustentada por “cinco raízes”, e que respaldam qualquer modalidade de trabalho, seja na abertura do próprio negócio ou na prestação de serviços como empregado de uma pequena, média ou grande empresa. As cinco raízes (experiência profissional, competências, comportamento, rede de contatos e capital acumulado), desta forma, o autor anterior sugere que:

A **experiência profissional** é necessária para sustentar a aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos ao longo da carreira, permitindo identificar os acertos e os erros do passado. As **competências** sinalizam para o nível de conhecimento (*expertise*) que o profissional deve possuir para o desempenho das atividades. O **comportamento** determina a forma de relacionamento interpessoal necessária para a convivência com clientes internos e o atendimento aos clientes externos. A **rede de contatos** é vital para o relacionamento com pessoas e empresas, pois possibilita a prospecção de novos negócios ou de novas oportunidades de trabalho. O **capital acumulado** é necessário para garantir a sustentação da empregabilidade. No caso de negócio próprio, irá garantir a abertura e a manutenção inicial do empreendimento; no caso de ter que buscar uma oportunidade como empregado, dará condições de escolher com maior tranquilidade, já que os compromissos financeiros estarão garantidos por certo período (MALSCHITZKY, 2002 p. 2, Grifo Nosso).

Por fim, Minareli (2020) assinala que é a empregabilidade é sustentada por seis pilares, são eles: adequação vocacional (trabalhar em uma área ligada à sua vocação); competência profissional (resultado da capacitação profissional), idoneidade (honestidade é uma vantagem competitiva); saúde (física, mental e espiritual para enfrentar os desafios do dia a dia com mais prontidão); reserva financeira (para as emergências ou para um período pós demissão); e relacionamentos (capital social).

Dentre as bases da empregabilidade apresentadas pelos autores, destacam-se as competências (capital humano). Estas podem ser desenvolvidas pelo autodidatismo, pela vivência cotidiana, pelos treinamentos recebidos e pela formação escolar (MINARELI, 2020).

A esse respeito, menciona-se o curso de graduação em administração e as competências nele desenvolvidas, próximo tópico a ser discutido.

Assim, com base nos autores anteriores, neste estudo compreendemos a empregabilidade como a capacidade do indivíduo de ingressar e permanecer no mercado de trabalho, oferecendo aquilo que é exigido pelo mercado, seja como empregado ou empreendedor, com base do desenvolvimento de habilidades, competências, e, sobretudo, atualização contínua de conhecimentos.

### **2.1.2 Competências desenvolvidas nos Cursos Bacharelado em Administração e a Empregabilidade**

Conforme Censo da Educação Superior 2019, do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira<sup>1</sup>, o curso de bacharelado em Administração teve no ano de 2019 um total de 670.263 matrículas (EaD e presencial) e 94.484 profissionais formados. Apesar da redução no número de matrículas e, conseqüentemente no número de concluintes, o que se observa com base em dados dos anos anteriores apresentados no referido censo, o curso de administração ainda ocupa a terceira posição no ranking dos 10 maiores cursos de graduação em número de matrículas no país, representando aproximadamente 7,8% do universo de matrículas em Instituições de Educação Superior (IES) brasileiras.

De acordo com Andrade e Amboni (2004 *apud* Zambarda, 2020) o ensino de administração no Brasil é marcado por três ciclos. O primeiro ciclo se deu com o surgimento dos cursos (1941) e o reconhecimento e regulamentação da profissão do administrador. Tal regulamentação resultou da aprovação da Lei n. 4.769, de 9 de setembro de 1965. Nesse sentido, o primeiro currículo mínimo do curso (onde foram estabelecidas as matérias a serem cursadas) foi aprovado em 1966, através do Parecer nº 307/66.

O segundo ciclo iniciou-se em 1993 quando a Resolução n. 02/93, do Conselho Federal de Educação aprovou o currículo pleno para a formação do administrador. Deste momento em diante o curso passou a incluir conteúdos de formação básica e instrumental, profissional, disciplinas eletivas e complementares, além do estágio curricular obrigatório. Em relação à duração, estabeleceu-se o mínimo de quatro anos e o máximo de sete anos, com carga horária mínima de três mil horas-aula.

---

<sup>1</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Sinopse Estatística da Educação Superior 2019. Brasília: Inep, 2020. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse>>. Acesso em: 12/03/2022

O terceiro ciclo iniciou com a instituição das Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) do curso de graduação em Administração, aprovadas pela Resolução CNE/CES n. 1/2004, de 2 de fevereiro de 2004 e retificada pela Resolução n. 004/2005, de 13 de julho de 2005. A partir de então, a formação do administrador passou a ser regida por quatro eixos: formação básica, estudos quantitativos e suas tecnologias, formação profissional e formação complementar. Assim, os cursos de administração passaram a trabalhar na perspectiva da formação por competências.

Recentemente inaugurou-se o quarto ciclo que teve início com a Resolução N° 5, de 14 de outubro de 2021. O documento institui as novas DCNs do curso de graduação em Administração e aborda, dentre outros aspectos, as competências, habilidades e atitudes necessárias ao egresso com base no contexto profissional para o qual será instruído. A resolução traz em seu texto nove competências fundamentais ao perfil deste profissional, as quais serão abordadas posteriormente.

Relativo ao vocábulo competência, Fleury e Fleury (2001 p.188) afirmam que “[...] é um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”. A seguir, é apresentada o Quadro 1, que descreve tais ações.

**Quadro 1 - Competências para o profissional**

<b>Competência</b>	<b>Descrição</b>
<b>Saber agir</b>	Saber o que e por que faz Saber julgar, escolher, decidir.
<b>Saber mobilizar recursos</b>	Cria sinergia e mobilizar recursos e competências
<b>Saber comunicar</b>	Compreender, trabalhar, transmitir informações, conhecimentos.
<b>Saber aprender</b>	Trabalhar o conhecimento e a experiência, rever modelos mentais; saber desenvolver-se.
<b>Saber engajar-se e comprometer-se</b>	Saber empreender, assumir riscos. Comprometer-se.
<b>Saber assumir responsabilidades</b>	Ser responsável, assumindo os riscos e consequências de suas ações e sendo por isso reconhecido.
<b>Ter visão estratégica</b>	Conhecer e entender o negócio da organização, o seu ambiente, identificando oportunidades e alternativas.

Fonte: Adaptado de Fleury e Fleury (2001)

As competências dos administradores representam a pedra angular no desempenho de qualquer organização, tendo em vista que o profissional é responsável por inúmeras atividades dentro deste contexto (BOAVENTURA et al, 2018). Corroborando esta afirmação, Druker (2006) afirma que o administrador é o elemento dinâmico e necessário para qualquer empresa

e que em uma economia competitiva, é, sobretudo a qualidade e o desempenho dos administradores que determinam o sucesso de uma organização e sua sobrevivência.

A resolução nº 004/2005 definia oito competências a serem desenvolvidas no estudante de Administração e estava vigente até recentemente, quando em 14 de outubro de 2021, foi substituída pela Resolução CNE/CES nº5/2021, que aprovou as novas DCNs do Curso de Graduação em Administração, conforme mencionado anteriormente. As novas DCNs trazem em seu texto nove competências e habilidades a serem desenvolvidas no estudante de graduação em Administração, indicando os requisitos essenciais para a formação do Administrador, em torno das quais as Instituições de Ensino Superior (IES) planejam e executam seus projetos pedagógicos de curso.

O perfil do egresso do curso de graduação em administração deve expressar um conjunto coerente e integrado de conteúdos (saber), competências (saber fazer), habilidades (saber fazer bem) e atitudes (querer fazer), que inclua as capacidades fundamentais descritas nestas Diretrizes e que seja coerente com o ambiente profissional para o qual o egresso será preparado, seja ele local, regional, nacional ou global. [...] O conjunto de conteúdos, competências e habilidades que constituem o perfil do egresso deve apresentar um equilíbrio adequado de competências humanas, analíticas e quantitativas (BRASIL, 2021).

Nesse sentido, conforme a Resolução Nº 5, de 14 de outubro de 2021, são competências que o perfil do egresso do curso deve expressar:

- I - integrar conhecimentos fundamentais ao Administrador: entre os conhecimentos fundamentais estão: os de Economia, Finanças, Marketing, Operações e Cadeia de Suprimentos, Comportamento Humano e Organizacional;
- II - abordar problemas e oportunidades de forma sistêmica: compreender o ambiente, modelar os processos com base em cenários, analisando a inter-relação entre as partes e os impactos ao longo do tempo;
- III analisar e resolver problemas: analisar evidências disponíveis, diagnosticar causas prováveis e elaborar recomendações de soluções;
- IV - aplicar técnicas analíticas e quantitativas na análise de problemas e oportunidades: identificar, analisar e interpretar informações qualitativas e/ou quantitativas necessárias para o atingimento de um objetivo inicial e/ou tomada de decisão;
- V - ter prontidão tecnológica e pensamento computacional: Compreender o potencial das tecnologias e aplicá-las na resolução de problemas e aproveitamento de oportunidades;
- VI - gerenciar recursos: estabelecer objetivos e metas, planejar e priorizar ações, controlar desempenho, alocar responsabilidades, mobilizar as pessoas para o resultado.
- VII - ter relacionamento interpessoal: usar de empatia e outros elementos que favoreçam a construção de relacionamentos colaborativos.
- VIII - comunicar-se de forma eficaz: compartilhar ideias e conceitos de forma efetiva e apropriada à audiência e à situação;
- IX - aprender de forma autônoma: ser capaz de adquirir novos conhecimentos, desenvolver habilidades e aplicá-las em contextos novos, tornando-se autônomo no desenvolvimento de novas competências ao longo de sua vida profissional.



Ainda de acordo com a resolução, tais competências devem ser desenvolvidas ao longo do curso, e não apenas pela simples exposição a uma disciplina, mas pela combinação de teoria, prática e contexto de aplicação, no intuito de inserir o estudante em ambientes similares ao da futura realidade de atuação. A esse respeito, é recomendado ao curso estimular a prática de diversas atividades acadêmicas, tais como:

Trabalhos de iniciação científica, competições acadêmicas, projetos interdisciplinares e transdisciplinares, projetos de extensão, atividades de voluntariado, visitas técnicas, trabalhos em equipe, desenvolvimento de protótipos, monitorias, participação em empresas juniores, incubadoras (BRASIL, 2021).

Todas essas atividades, em consonância com a ministração das disciplinas e um corpo docente alinhado com o Projeto Pedagógico do Curso (PPC), buscam assegurar o desenvolvimento das competências estabelecidas no perfil do egresso e assim, preparar o egresso para o mercado de trabalho. Destaca-se, a esse respeito, que mesmo que um diploma de graduação não seja garantia de obtenção de emprego, tendo em vista a acirrada competição entre os indivíduos no mercado do trabalho (REIS, 2012), pode-se dizer que sem a devida capacitação profissional, torna-se muito difícil para qualquer indivíduo conquistar e manter uma colocação profissional satisfatória.

Em virtude disso, Malschitzky (2012, p.152) ressalta que “[...] o desenvolvimento da especialidade (cursos de graduação e pós-graduação) deve ser seguido por conhecimentos ecléticos que permitam a atuar em várias atividades e frentes de trabalho tanto técnico como gerencial”. Assim, após a formação, o bacharel em administração precisa continuar aprendendo, a fim manter e atualizar “[...] a condição de ser contratável, isto é, sua empregabilidade” (MINARELI, 2020, p.4). Neste entendimento a formação profissional é vista como algo *continuum*.

No próximo subtópico será abordado sobre a Formação e incisão no mercado de trabalho por bacharéis em administração.

## **2.2 Formação e inserção no mercado de trabalho de bacharéis em administração**

O processo de formação do bacharel em Administração é constituído por todos os planos, programas, cursos, serviços, pessoas, lugares e ideias ofertados pelas instituições de ensino profissionalizantes, que atentas a todos estes aspectos, visam à promoção de um processo educacional de qualidade (QUEIROZ, 2018).

Para que tais instituições cumpram sua missão educacional, é importante que todos os seus processos sejam vigiados, medidos, melhorados e executados de maneira eficaz e eficiente. A esse respeito, a autora anterior destaca os atributos educacionais, principais serviços ofertados pelas unidades educacionais e que podem influenciar positivamente a empregabilidade. São eles: plano pedagógico (descreve como serão aplicadas as diretrizes e prioridades estabelecidas pela equipe escolar, a partir dos objetivos educacionais e da definição dos resultados a serem atingidos), infraestrutura (aspectos estruturais, como, espaço, iluminação, recursos tecnológicos), corpo docente (maior influenciador no processo de desenvolvimento do aluno) e as atividades extras (contribuintes para o aumento da prática/experiência exigida pelo mercado de trabalho e para a quebra de barreiras dos alunos na questão pessoal, social, técnica).

Para determinação dos atributos educacionais, Queiroz (2018) baseou-se nos estudos de Quintella (2001) (infraestrutura) e Martins (2006) (plano pedagógico, corpo docente e atividades extras). Desse modo, a autora elaborou quadro onde se observam os possíveis itens a serem ofertados pelas instituições de ensino, organizados conforme o atributo educacional ao qual pertencem. Por meio deste quadro Queiroz (2018) buscou descrever os fatores do ensino profissionalizante e verificar a relação destes com a qualidade de ensino e a empregabilidade. A seguir no Quadro 2, é apresentado os atributos necessários para influenciar positivamente a empregabilidade nos cursos superiores.

**Quadro 2 - Atributos Educacionais**

<b>Atributo educacional</b>	<b>Item</b>	<b>Atributo educacional</b>	<b>Item</b>
<b>Plano Pedagógico</b>	Tem excelente estrutura curricular	<b>Infraestrutura</b>	Tem boa localização (fácil acesso)
	Tem compromisso com um ensino de elevada qualidade		Tem boa estrutura física (ar-condicionado, conforto das salas, ambientes simuladores)
	Tem excelente qualidade de ensino		Tem salas de aula climatizadas
	Tem ensino com ênfase na prática profissional.		Tem salas de aula equipadas com data show, retroprojetor e telas para projeção.
	Tem cursos que apresentam um forte vínculo com a realidade do mercado de trabalho.		Investi na atualização/renovação de tecnologia e equipamentos
	Cria a conscientização no aluno para querer se profissionalizar.		Tem acesso gratuito à Internet
	Remodela disciplinas de forma atualizada e inovadora.		Tem laboratórios de informática bem equipados

Continua...

<b>Corpo Docente</b>	Tem professores atualizados em sua área de ensino	<b>Atividades extras</b>	Parcerias com empresas locais para estágios.
	Tem professores com experiência de mercado nas áreas que ensinam		Facilita o encaminhamento de alunos para estágios em empresas.
	Tem professores que causam efeito positivo nos alunos		Realiza o programa de orientação profissional.
	Tem professores que sabem solucionar problemas		Faz encaminhamento profissional.
	Tem professores que aperfeiçoam sua própria aprendizagem e desempenho.		Promove a realização de visitas técnicas
	Tem professores com base acadêmica e prática.		Incentiva o voluntariado.
	Tem professores reconhecidos no mercado por atuarem no setor de desenvolvimento profissional ou atividades influentes.		Promove a realização de projetos de incentivo à liderança, autoconhecimento, à iniciativa, responsabilidade e assertividade.

Fonte: Adaptado de Quintella (2001) e Martins (2006).

Como visto anteriormente o mercado de trabalho tem passado por transformações e como consequência disso, existe hoje um estímulo maior para que as pessoas tenham uma formação mais generalista, para que desenvolvendo múltiplas habilidades consigam atuar em diversas ocupações e em diferentes ramos de atividades (MINARELI, 2020). Em conformidade com esta afirmação, Lacombe e Heilborn, (2017 p.16-17) afirmam que:

[...] os administradores devem ser generalistas, [...] por essa razão o currículo de um curso de Administração inclui disciplinas de Psicologia, Informática, Filosofia, História Econômica, Direito, Sociologia, sem falar nas disciplinas de Matemática, Estatística e Língua Portuguesa, que constituem ferramentas indispensáveis ao pensamento e à prática administrativa, e nas de Economia e Contabilidade, que formam um todo com a administração. [...] todo administrador que deseja alcançar os níveis mais altos de sua organização deve ter uma sólida base, pois nesses níveis é necessário o conhecimento genérico de todas as funções.

Ao longo do processo de formação do bacharel, é de grande relevância que o estudante tenha contato com o ambiente profissional para o qual ele será preparado. Neste aspecto, a Resolução CNE/CES n. 5/2021, determina que o Projeto Pedagógico do Curso de administração deve prever efetiva interação com o mercado de trabalho ou futura atuação dos egressos. Para isso é preciso definir e revisar periodicamente as competências definidas para os egressos, avaliar tais competências, propiciar atividades práticas supervisionadas obrigatórias, que podem se configurar em estágio supervisionado, projetos de pesquisa, simulações, estudos de caso, atividades de extensão, enfim, criar experiências de aprendizagem que simulem o ambiente real de atuação do egresso. Destaca-se, entretanto, que

esta interação com o mercado de trabalho, constitui-se em um desafio na formação dos bacharéis, pois se vive em um contexto de contínuas transformações.

A esse respeito, autores como Murad (2017) destacam que ainda há uma lacuna entre a formação do administrador e a demanda do mercado de trabalho. Assim, Furtado (2016) destaca que a parcela de egressos que buscam o primeiro emprego enfrenta dificuldades, motivada em grande parte por sua falta de experiência e pelo descompasso entre o que aprendem na escola e as necessidades do mercado de trabalho. Ressalta-se, contudo, que tal descompasso ocorra dentre outras razões por que “[...] as exigências decorrentes da modernização são muito rápidas e dificilmente absorvidas em tempo real pelas estruturas de ensino técnico ou universitário” (MINARELI, 2020, p. 27).

Diante do exposto, importa salientar que a responsabilidade pela formação e preparação dos indivíduos não cabe somente à universidade e seu corpo docente, mas também aos próprios indivíduos, os quais são parte importante deste processo como apresentado por Murad (2017, p.93).

A profissão do administrador exige mais do que somente o que é ensinado pelas universidades. Este deve ser um indivíduo com uma visão crítica e que integre as situações como um todo a fim de proporcionar respostas rápidas ao complexo ambiente empresarial.

Assim, “[...] o profissional precisa construir bases próprias para desenvolver sua carreira, [...] tem de ir atrás de informação, ler livros e revistas especializadas nas áreas de seu interesse, frequentar cursos, palestras, seminários e exposições” (MINARELI, 2020 p. 11, 34). Insere-se neste contexto, a figura do administrador moderno, aquele que alia o conhecimento obtido na graduação ao desenvolvimento e capacitação de suas competências para atender às demandas das organizações (MOREIRA et al, 2014).

De acordo com Carvalho (2012) na empresa pública, o profissional poderá encontrar estabilidade financeira, porém a remuneração é mediana, já que o servidor deve estar alinhado ao mercado atual e as transações do governo. Em contrapartida, Miranda (2010), pontua que a iniciativa privada, oferece melhor perspectiva financeira, mas o empregado deverá se sujeitar quase que totalmente ao chefe, não tendo liberdade para as tomadas de decisões. Já para quem pretende atuar na área do empreendedorismo, Dornelas (2005) explica que o indivíduo passa de funcionário a patrão, neste caso terá total autonomia para decidir como e onde trabalhar, podendo tomar suas próprias decisões.

Diante do vasto campo de atuação, diversos são os papéis atribuídos ao administrador<sup>2</sup>. O profissional poderá ser responsável por: liderar pessoas, coletar e analisar informações, disseminar informações no âmbito interno da organização, transmiti-las ao meio externo, identificar novas ideias e oportunidades para melhorias, solucionar conflitos internos e/ou externos, administrar os recursos conforme as prioridades e objetivos organizacionais, além representar os interesses da organização perante terceiros (CHIAVENATO, 2014).

Conforme Barbato (2011), o profissional desempenha funções nas mais diferentes áreas de sua formação tais como:

Seleção de pessoal; recursos humanos; organização e métodos de trabalho; análise de sistemas; orçamento; administração de material; logística; administração financeira; administração mercadológica; administração da produção; comércio exterior; relações industriais; benefícios e segurança do trabalho; [...] também atua como profissional liberal [...] prestação de serviços de: elaboração de pareceres, relatórios, planos, projetos, laudos, realização de perícias, arbitragens, assessoria e consultoria em geral, pesquisas, estudos, análises, interpretações, planejamento, implantação, coordenação e controle de trabalhos (BARBATO, 2011 p.16).

Ainda em relação à inserção do profissional no mercado de trabalho, cabe mencionar que pesquisa<sup>3</sup> nacional realizada em 2015 pelo Conselho Federal de Administração (CFA) constatou que a maioria dos entrevistados encontrava-se trabalhando em empresas de grande porte (serviços e indústria) e em órgãos públicos, ocupando, sobretudo, cargos de gerência ou de analistas. Além disso, verificou-se que as áreas mais promissoras para contratação do administrador nos próximos anos são: consultoria empresarial, administração pública direta, administração pública indireta, instituições financeiras e indústria.

### 2.3 Exigências do mercado de trabalho

O mercado de trabalho pode ser compreendido como um mecanismo de oferta e procura constituída pelas empresas e pelas oportunidades de emprego (SILVA et al, 2015). A esse respeito, Lacerda (2015) ressalta que mercado de trabalho requer profissionais qualificados, do tipo que está sempre em busca de aperfeiçoamento profissional e intelectual. Desse modo, Malschitzky (2002, p. 33) destaca que:

---

<sup>2</sup> Henry Mintzberg identificou 10 papéis específicos do administrador e os dividiu em três categorias: **papéis interpessoais** – representação, liderança e elemento de ligação; **papéis informacionais**-monitor, disseminado e porta-voz; e **papéis decisórios** – empreendedor, solucionador de conflitos, alocador de recursos e negociador (CHIAVENATO, 2014).

<sup>3</sup> PESQUISA NACIONAL. SISTEMA CFA/CRA's. Perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalho do administrador – 2015. Disponível em: <[https://cfa.org.br/wp-content/uploads/2018/02/08Pesquisa-perfil-2016\\_v3\\_web.pdf](https://cfa.org.br/wp-content/uploads/2018/02/08Pesquisa-perfil-2016_v3_web.pdf)> Acesso em: 15/02/2022

É preciso renovar constantemente o aprendizado e as experiências para poder acompanhar o novo contexto de reestruturação e mutação do emprego. Os serviços repetitivos e de rotina dão lugar às novas formas de trabalho, que utilizam o raciocínio e a emoção como importantes fatores de desenvolvimento organizacional. A transformação do emprego requer uma nova modalidade no preparo dos profissionais que estão à procura de uma oportunidade. As premissas básicas necessárias para esse novo modelo são a obtenção da educação de base, cultura geral e visão de futuro, capacidade de aprender a aprender, competência humana e canalização de esforços necessários às mudanças e à eficácia da comunicação.

Assim, a autora assinala que dentre os requisitos para concorrer a uma oportunidade de trabalho e para se manter nele estão: “[...] formação acadêmica, pós-graduação e conhecimento de idiomas; cursos de aperfeiçoamento; *network* atualizado; pró-atividade; capacidade de trabalho em equipe; leitura/preocupação em manter-se informado. flexibilidade/adaptabilidade” (MALSCHITZKY, 2002, p. 33). Afinal, “[...] para aumentar a empregabilidade, os profissionais precisam estar aptos do ponto de vista técnico, gerencial e intelectual, humano e social para solucionar com rapidez problemas cada vez mais sofisticados e específicos” (MALSCHITZKY, 2012, p. 156).

Nesse sentido, Campos (2006, p. 34) destaca as competências-chaves, as quais promovem maior fundamentação para entrada no mercado de trabalho. Estas são “[...] multifuncionais e multidimensionais, e requerem grande habilidade cognitiva envolvendo reflexão e processos mentais”. São mais amplas que o simples conhecimento, pois envolvem a aplicação à vida real. A seguir apresenta-se, Quadro 3, elaborado por Chen-Jung, Jui Hung e Shoh - Liang (2003) e extraído de Campos (2006) com comparação das competências-chaves mais relevantes em diferentes países.

**Quadro 3 - Comparação das competências-chaves em diferentes países**

Mayer Committee-Austrália	Department of Labor (DOL) e American Society for Training and Development ASTD-EUA	Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills SCANS-EUA	Key-skills of UK – Reino Unido	Employability skills-2000 CANADA	1-9 integral curriculum TAIWAN
Coletar, analisar e organizar informações	Aprender a aprender	Informação	Aperfeiçoar sua própria aprendizagem e desempenho	Ciência	Planejamento de carreira e aprendizagem contínua
Comunicar ideias e informações	Aprender a aprender	Habilidade interpessoal	Comunicação	Comunicação	Apresentação, comunicação e compartilhamento
Planejar e organizar atividades	Habilidades de influência	Sistemas	---	---	Planejamento, organização e atuação

Continua...

Trabalhar com outros e em times/equipes	Eficácia grupal	Habilidade interpessoal	Trabalhar com outros	Trabalhar com outros	Estima, interesse e em trabalho em time/equipes
Usar ideias matemáticas e técnicas	Bases acadêmicas	Habilidades básicas	Aplicações numéricas	Matemática	Atividades de exploração e pesquisa
Solução de problemas	Adaptabilidade	Habilidades de pensamento	Solução de problemas	Solução de problemas	Pensamento independente e de solução de problemas
Uso de tecnologias	---	Tecnologias	Informação e tecnologia	Tecnologia	Aplicação de tecnologias e informações

Fonte: Adaptado de Chen-Jung, Jui Hung e Shoh - Liang (2003)

Ademais, Maciel (2016) também salienta as competências individuais, que são entendidas como padrões de ligação e harmonização entre conhecimentos, habilidades e atitudes que, se em estado avançado de aprendizado, proporcionam ao indivíduo e para a organização, da qual faz parte, maiores atributos para competir no mercado em que atua. Desse modo, Maciel (2016) destaca algumas competências que o mercado de trabalho requer, as quais são apresentados no Quadro 4, a seguir.

#### Quadro 4 - Competências requisitadas pelo mercado de trabalho

Competências	Descrição
<b>Criatividade</b>	Possibilidade de ter ambiente favorável para criar
<b>Cooperação</b>	Trabalhar em equipe
<b>Participação</b>	Ser proativo; agir no sentido da ação
<b>Atuação interdisciplinar</b>	Ninguém é especialista em tudo
<b>Capacidade de análise</b>	Decidir o que precisa ser feito
<b>Valor da informação</b>	Como vantagem competitiva
<b>Senso crítico</b>	Pertinência com o que deve ser executado
<b>Comprometimento</b>	Com os objetivos organizacionais
<b>Ousadia</b>	Somente cresce profissionalmente quem tem coragem de assumir riscos calculados.
<b>Servir o cliente interno e o externo</b>	As dimensões da sustentabilidade encontram-se diretamente relacionadas à satisfação dos consumidores dos bens tangíveis e intangíveis dentro e fora da organização.

Fonte: Maciel (2016)

No tocante aos administradores, somado aos apontamentos realizados anteriormente, estes precisam apresentar três habilidades fundamentais para desempenharem de modo efetivo os seus papéis: habilidades técnicas, humanas e conceituais. Desse modo, Katz (1955 *apud*

Chiavenato, 2014) as habilidades técnicas são aquelas relacionadas à utilização de algum conhecimento técnico e/ou especializado para a execução do trabalho, as habilidades humanas referem-se à comunicação e ao relacionamento com as outras pessoas. E as habilidades conceituais envolvem o diagnóstico de situações e a capacidade de trabalhar com ideias, abstrações e conceitos.

Assim, como os demais profissionais, os administradores devem estar sempre desenvolvendo novas habilidades e aprimorando seus conhecimentos, “[...] haja vista que as organizações buscam profissionais [...] que saibam como lidar e resolver problemas neste ambiente de trabalho dinâmico e competitivo” (MURAD, 2017, p.92). Diante desse cenário, aprendizado contínuo se tornou palavra de ordem. Desta forma, de acordo com Lacombe, Heilborn (2017, p.18-19):

Acontece com a administração o mesmo que acontece com quase todas as áreas do conhecimento humano: não se pode jamais parar de aprender, não apenas em função das mudanças e evoluções científicas e tecnológicas, mas também porque, sendo um campo muito vasto, permite um contínuo aperfeiçoamento pessoal [...] assim, os que se iniciam em administração devem procurar continuar aprendendo para o resto de suas vidas profissionais.

Entretanto, é válido ressaltar alguns fatores que diminuem a taxa de empregabilidade e como consequência, comprometem o espaço, segurança e longevidade do profissional no mercado de trabalho. São eles: “[...] acomodação em uma mesma função; falta de motivação para o trabalho; dificuldades para trabalhar em equipe; falta de direcionamento profissional; carreira administrada pela empresa<sup>4</sup>; restrição de conhecimentos; e falta de visão social” (MALSCHITZKY, 2002 p. 33).

A seguir, será apresentado a Escala de Empregabilidade desenvolvida por Campos (2006) e aplicada nesta pesquisa.

## **2.4 Escala de Empregabilidade**

Para este estudo, optou-se por aplicar a Escala de Empregabilidade proposta por Campos (2006), Campos e Freitas (2006), que foi adaptada por Queiroz (2018). Em que a autora propõe 4 variáveis que são apresentadas no Quadro 5, a seguir.

---

<sup>4</sup> “É bom lembrar que a carreira pertence ao profissional. Uma carreira profissional é responsabilidade de seu proprietário e não do tomador de serviços ou do empregador” (MINARELI, 2020 p, 12)



**Quadro 5 – Variáveis da Escala de Empregabilidade apresentadas por Campos (2006)**

Variável	Descritor
<b>Eficácia de busca</b>	É a crença que as pessoas podem realizar diferentes tarefas específica. Tem a ver com a capacidade dos indivíduos de realizar as atividades.
<b>Dificuldade de Busca</b>	É a dificuldade que os egressos possuem na conquista de emprego.
<b>Otimismo</b>	É a perspectiva positiva quando a conquista do emprego
<b>Responsabilidade e decisão</b>	Esta variável tem a ver com o fato da pessoa está trabalhando na carreira e o modo de vida condizente com as habilidades e interesse. Envolve um conjunto de autoconhecimento e responsabilidade que são ligadas a noção de compromisso e decisão.

Fonte: Adaptado de Campos (2006)

Foi utilizada a versão final da Escala de Empregabilidade proposta por Campos (2006), que compreende 57 afirmações, com quatro pontos likert, a saber: a) Seguramente que Sim (SS); b) Creio que sim (CS); c) Creio que não (CN) e; d) Seguramente que não (SN). O instrumento proposto pela autora anterior é apresentado no Anexo A. A seguir no Quadro 6, é apresentado o quadro com as variáveis e afirmações.

**Quadro 6 - Variáveis e afirmações da escala de empregabilidade**

Variável	Afirmações.
<b>Eficácia de busca</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sei utilizar técnicas de busca de emprego adequadamente.</li> <li>2. Sei quais são os melhores caminhos para procurar um trabalho/emprego</li> <li>3. Conheço as questões típicas de entrevista de emprego.</li> <li>4. Sei elaborar uma proposta de prestação de serviços</li> <li>5. Sei preparar um bom currículo ou <i>portifólio</i> de apresentação.</li> <li>6. Posso manejar satisfatoriamente um processo de entrevista.</li> <li>7. Posso identificar empregadores, empresas, instituições etc., relevantes para minha área de atuação</li> <li>8. Sinto-me preparado para participar de entrevistas e avaliações de trabalho.</li> <li>9. Sei quais são as oportunidades de trabalho na minha área de formação.</li> <li>10. Tenho certeza sobre minha habilidade de obter o trabalho/emprego que eu quero.</li> <li>11. Posso listar as qualificações que possuo e utilizá-las para conquistar trabalho/emprego.</li> <li>12. Sinto-me capacitado para buscar um trabalho/emprego.</li> <li>13. Consigo avaliar com precisão minhas habilidades</li> <li>14. Sou atualizado quanto aos acontecimentos em minha área de atuação.</li> <li>15. Acredito que tenho um bom currículo profissional</li> <li>16. Consigo obter informações sobre mercado de trabalho na minha área de interesse.</li> <li>17. Consigo reconhecer minhas capacidades e limites</li> <li>18. Sou capaz de controlar o nervosismo e ansiedade em situações de pressão.</li> <li>19. Considero-me uma pessoa competente na área que escolhi.</li> <li>20. Sei o que é necessário para trabalhar eficientemente.</li> <li>21. Consigo planejar minhas metas profissionais para os próximos cinco anos.</li> <li>22. Sempre busco informações sobre cursos e especializações.</li> </ol>
<b>Dificuldade de Busca</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>23. Não me sinto impulsionado a conseguir êxito.</li> <li>24. Não me parece fácil assumir o controle de uma situação.</li> <li>25. No geral, eu não espero ser muito bom na busca de um emprego/trabalho.</li> <li>26. Existem muitas coisas em mim que mudaria se pudesse.</li> </ol>

Continua...

	<p>27. Não me irrita com nada, sou um pouco pacato.  28. Perco muito tempo até que comece a trabalhar.  29. Eu tenho dúvidas sobre minhas competências.  30. Quando um projeto se torna muito difícil, me sinto inclinado a começar um novo.  31. Alguns momentos, penso que não sou tão bom como os demais.  32. Em geral, prefiro fazer as coisas sozinho.</p>
<b>Otimismo</b>	<p>33. Sou uma pessoa alegre e animada.  34. Em geral, eu consigo causar uma boa impressão nas pessoas.  35. Considero-me uma pessoa simpática /agradável.  36. Eu tenho uma atitude positiva quanto a mim mesmo.  37. Sou dominante energético e defendo minhas opiniões.  38. Sou uma pessoa muito ativa.  39. Eu sinto que sou uma pessoa de valor.  40. Tenho facilidade para conversar/falar.  41. Com frequência, os outros contam comigo para tomar decisões.  42. Sou uma pessoa querida entre aqueles que me conhecem.  43. Muitas vezes tenho sido um líder nos grupos que estive.  44. Parece-me fácil sorrir e ser aberto a desconhecidos.  45. Sou confiante e conseguirei ter o sucesso que mereço na vida.  46. Eu sinto que tenho um bom número de qualidades.  47. Como eu me sinto é mais importante do que a opinião dos outros sobre mim.  48. No geral, eu estou satisfeito comigo mesmo.</p>
<b>Responsabilidade e decisão</b>	<p>49. Trabalho muito para conseguir minhas metas.  50. Escolhi uma carreira que combina com meu estilo de vida.  51. Esforço-me para conseguir aquilo para o qual estou capacitado.  52. Escolhi uma carreira que combina com meus interesses.  53. Sou bastante bom em organizar-me para terminar as coisas a tempo.  54. Escolhi uma carreira que combina com minhas habilidades.  55. Tenho uns objetivos claros e me esforço para alcançá-los de forma ordenada.  56. Teria que estar realmente doente para perder um dia de trabalho.  57. Penso muito bem nas coisas antes de tomar uma decisão.</p>

Fonte: Adaptado de Campos (2006)

A escolha deste instrumento ocorreu por ser apresentado como uma forma de medir a relação de um curso ou uma formação com a empregabilidade. Além de permitir uma análise estatística das variáveis explicativas.

A seguir será apresentado os procedimentos metodológicos utilizados neste estudo, para o alcance dos resultados.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

#### 3.1 Natureza da pesquisa

As pesquisas, segundo Gil (2002), são classificadas com base em seus objetivos gerais. Assim, é possível classificá-las em três grandes grupos: exploratória, descritiva e explicativa. Para o alcance dos objetivos, a pesquisa desenvolvida será exploratória e descritiva. Conforme Vergara (2007), a pesquisa exploratória se caracteriza pelo desenvolvimento e esclarecimento de ideias, com o intuito de oferecer uma visão global, um

início de aproximação com o fenômeno pesquisado. Para tanto, realizou-se levantamento em fontes secundárias, tais como livros, artigos e dissertações, bem como levantamento de experiência anterior, onde, na oportunidade, produziu-se um artigo sobre o mercado de trabalho dos egressos do curso.

No tocante à pesquisa descritiva, esta busca demonstrar as características de determinada população ou fenômeno ou estabelecer relações entre variáveis (VERGARA, 2007). Desse modo, este estudo descreve a atuação profissional dos egressos do Curso Bacharelado em Administração e identifica os fatores que contribuem para o resultado positivo na busca de emprego pelos egressos do curso em administração descreve em quais para o resultado positivo na busca de emprego pelos egressos do curso em administração.

A seguir será apresentada a sistematização do estudo, que apresenta a abordagem escolhida e as técnicas utilizada para realizá-lo.

### **3.2 Sistematização do estudo**

Esta pesquisa tem como base a abordagem mista, ou seja, será qualitativa e quantitativa. Para Malhotra (2001, p.155), “[...] a pesquisa qualitativa proporciona uma melhor visão e compreensão do contexto do problema, enquanto a pesquisa quantitativa procura quantificar os dados e aplica alguma forma da análise estatística”. A abordagem qualitativa baseou-se na análise documental do Projeto Pedagógico do Curso e da Resolução CNE/CES nº5/2021 que aprovou as novas DCNs do curso de graduação em Administração e questões abertas.

A respeito da abordagem quantitativa, esta se fundamentou na análise estatística dos dados coletados por meio de questionário, que fora elaborado com base nos estudos de Campos (2006) e de Santos e Barros (2019). A aplicação se deu de forma online, com a utilização da ferramenta *google forms* (Apêndice A). Destaca-se que a abordagem quantitativa se sobressaiu na coleta e análise dos dados.

No tocante ao modo como os questionários foram coletados, cabe ressaltar que foi criado um grupo no aplicativo de mensagem instantânea *WhatsApp* denominado “Egressos do Curso de Administração do INC/UFAM” que foi uma iniciativa das estagiarias do curso e da coordenação como uma forma de acompanhamento dos egressos. A pesquisadora participou da disciplina INA080 – Estágio Supervisionado com 300 horas, na coordenação do Curso Bacharelado em Administração e que em decorrente da atividade é uma das administradoras do grupo, identificou uma oportunidade para solicitar, dos 95 egressos presentes, colaboração com a pesquisa.

Quanto àqueles que não estavam no grupo, porém ainda possuíam o mesmo número constante na relação repassada pela coordenação do curso, a pesquisadora entrou em contato de modo individual por mensagem de *WhatsApp*. De um total de 61 egressos, 5 não receberam a mensagem e 7 não informaram se teriam ou não disponibilidade para responderem ao questionário. Em relação àqueles que haviam trocado de número, solicitou colaboração por meio de *e-mail*. Foram encaminhados no total 79 e-mails, tendo apenas 4 *feedbacks* e 11 notificações de endereços não encontrados. Desse modo, considerando todos os egressos do grupo, desconsiderando as 5 mensagens de *WhatsApp* não recebidas e levando em consideração apenas os 4 *feedbacks* via *e-mail*, pode-se dizer que dos 235 egressos do curso, no mínimo 155 destes, tanto direta quanto indiretamente, tomaram conhecimento da realização da pesquisa e da solicitação de ajuda com o questionário. No quadro 7, é apresentado a sistematização do estudo com os objetivos e os instrumentos utilizados para atingir os objetivos específicos.

**Quadro 7 – Sistematização do estudo**

<b>Objetivos específicos</b>	<b>Instrumentos utilizados para atingir os objetivos específicos</b>
Verificar o índice de atuação profissional dos egressos do Curso Bacharelado em Administração, bem como o entendimento destes quanto ao termo empregabilidade.	Questionário online. As perguntas da seção 3 – Mercados de trabalho dos egressos.
Identificar o grau de importância atribuído pelos egressos ao curso quanto à formação e inserção no mercado de trabalho, assim como os fatores que contribuem para o resultado positivo na busca de emprego pelos egressos.	Questionário online. As perguntas da seção 4 – Empregabilidade dos egressos e as afirmativas de 1 a 57 da seção 5 – Escala de empregabilidade de Campos (2006) (Anexo A).

Fonte: A autora (2022)

### 3.3 População e amostra

Considerou-se como universo da pesquisa os 235 alunos formados pelo INC no curso de Administração entre os anos de 2006 a 2022, (informações cedidas pela Coordenação do curso de administração). Deste total, trabalhou-se com uma amostra de 79 egressos, o equivalente a 33,62% de bacharéis formados. Compreende-se como amostra “[...] uma parcela convenientemente selecionada do universo (população); é um subconjunto do universo” (MARCONI; LAKATOS, 2009, p. 165).

Para calcular o tamanho ideal de uma amostra, é preciso definir o tamanho da população, a margem de erro, o *score* e o desvio padrão e substituí-los na fórmula apropriada. Para fins deste estudo, buscou-se verificar a validade da amostra por meio de fórmula

apresentada por Barbetta (2002). Ressalta-se que a *internet* dispõe de muitas calculadoras online que permitem a realização desse cálculo de forma rápida e simples, as quais são programadas com base na fórmula de Barbetta (2002) que é descrita abaixo:

$$n = \frac{[z^2 \times p(1-p)]}{e^2} \div \left( 1 + \frac{[z^2 \times p(1-p)]}{[e^2 \times N]} \right)$$

Onde:

$n$  = tamanho ideal da amostra

$N$  = tamanho da população

$e$  = margem de erro

$z$  = score

$p$  = desvio padrão

A margem de erro, também chamada de “intervalo de confiança”, é uma porcentagem que define o erro máximo permitido nos resultados a serem obtidos. Quanto menor a margem de erro, mais precisos os resultados, porém são exigidas amostras maiores. Decidiu-se, então, trabalhar com o máximo permitido na literatura, isto é, margem de erro de 10%.

O *score* é uma constante automaticamente definida de acordo com o nível de confiança, que é o nível de certeza de que a pesquisa realmente representa as características da população. Os níveis de confiança mais comuns são 90%, 95% e 99%. Para a pesquisa decidiu-se trabalhar com 90%, equivalente ao *score* de 1,65.

Por fim, o desvio padrão indica a variação esperada entre as respostas. Como é difícil determinar um valor apropriado antes de analisar os resultados, é indicado utilizar o valor de 0,5, o qual considera o pior caso possível e por isso, utilizá-lo garantirá que o tamanho da amostra será grande o suficiente para representar precisamente a população total de acordo com a margem de erro e o nível de confiança escolhidos.

Sendo  $N = 235$  e considerando  $e = 0,1$  (10%);  $z = 1,65$ ;  $p = 0,5$ , identificou-se que a amostra ideal seria de 53 egressos. No entanto, foram aplicados 79 questionários, 26 a mais que o valor inicialmente definido. Desse modo, mantendo-se os mesmos valores para  $N$ ,  $z$  e  $p$ , e agora utilizando  $e = 0,08$ , observa-se que a amostra ideal é de 74 egressos.

$$n = \frac{[1,65^2 \times 0,5(1-0,5)]}{0,08^2} \div \left( 1 + \frac{[1,65^2 \times 0,5(1-0,5)]}{[0,08^2 \times 235]} \right)$$

$$n = \frac{[2,7225 \times 0,25]}{0,0064}$$

$$1 + \frac{[2,7225 \times 0,25]}{[1,504]}$$

$$n = \frac{106,3476}{1,4525} \cong 73,21 = 74$$

Assim, a partir dos cálculos realizados e com base na amostra de fato coletada (79 questionários), pode-se afirmar que esta pesquisa apresenta, ao final, nível de confiança de 90% e margem de erro aproximadamente de 8%, dois pontos percentuais a menos que o inicialmente adotado. Com isso, aumenta-se a probabilidade de os resultados obtidos da amostra condizerem com o cenário real da população estudada. A seguir na Tabela 1, apresenta-se o perfil dos participantes da pesquisa.

**Tabela 1 – Perfil dos participantes da pesquisa**

Variável		Frequência	Percentual (%)
<b>Gênero</b>	Masculino	39	49,4
	Feminino	40	50,6
<b>Faixa etária</b>	23-28	26	32,9
	29-33	28	35,5
	34-39	15	18,9
	40-45	6	7,6
	47-54	4	5,1
<b>Estado Civil</b>	Solteiro	46	58,2
	Casado	19	24,1
	União Estável	13	16,4
	Divorciado/separado	1	1,3
<b>Renda</b>	Menos de 1 salário mínimo	8	10,1
	De 1 a 2 salários mínimos	25	31,7
	De 2 a 4 salários mínimos	26	32,9
	De 4 a 5 salários mínimos	9	11,4
	Acima de 5 salários mínimos	11	13,9
<b>Ano de formação</b>	2010	1	1,3
	2011	10	12,6
	2012	6	7,6
	2013	9	11,4
	2014	11	13,9
	2015	1	1,3
	2016	6	7,6
	2017	7	8,9
	2018	4	5,0
	2019	15	19
	2020	3	3,8
2021	3	3,8	

Continua...

	2022	3	3,8
<b>Grau de instrução atual</b>	Ensino Superior Completo	50	63,3
	Especialização	21	26,5
	Especialização Incompleta	2	2,6
	Mestrado	5	6,3
	Doutorado Incompleto	1	1,3
<b>Município de residência</b>	Benjamin Constant (AM)	26	32,9
	Tabatinga (AM)	16	20,2
	Manaus (AM)	11	13,9
	Atalaia do Norte (AM)	9	11,4
	São Paulo de Olivença (AM)	4	5,0
	Amaturá (AM)	3	3,8
	Santo Antônio do Içá (AM)	3	3,8
	Tonantins (AM)	2	2,5
	São Gabriel da Cachoeira (AM)	1	1,3
	Jutaí (AM)	1	1,3
	Belém (PA)	1	1,3
	Araras (SP)	1	1,3
	Florianópolis (SC)	1	1,3

Fonte: A autora (2022)

Conforme observa-se na tabela, há equilíbrio quanto ao gênero dos respondentes, sendo 39 deles homens e 40 mulheres. No tocante à idade, nota-se que as maiores incidências dizem respeito às faixas etárias de 23 a 28 anos e 29 a 33 anos, indicando assim que grande parte dos participantes são relativamente jovens. Além disso, são em sua maioria, solteiros, com renda entre 1 a 2 salários mínimos e 2 a 4 salários mínimos, formados nos anos de 2019, 2014 e 2011. Ressalta-se que mais da metade destes não realizaram pós-graduação permanecendo com a titulação de bacharel em administração. Por fim, observa-se que a maior parte dos respondentes estão no Alto Solimões, com destaque para Benjamin Constant e Tabatinga, o que denota que os profissionais formados no INC estão permanecendo na região.

### 3.4 Quanto à forma de tratamento e análise de dados

A partir da coleta das informações, os dados quantitativos foram selecionados, codificados e tratados estatisticamente por meio do Software livre R *version* 3.2.1 (2015-06-18). A partir da tabulação, estes foram analisados conforme os objetivos definidos neste estudo. Para visualização e melhor compreensão dos resultados obtidos, os dados foram representados graficamente construídos no *Software* licenciado Microsoft Excel.

Após alguns testes estatísticos, optou-se em realizar um estudo com base na Análise de Estatística Descritiva (AED) com apresentação de frequência, média dos dados e desvio – padrão. Reis e Reis (2002) advogam que a análise descritiva, permite a apresentação de medidas de tendência central e geração de gráficos. Desta forma, as medidas centrais são apresentadas como um conjunto de dados que agrupam as observações (HOFFMANN, 2006).

Quanto à confiabilidade interna do questionário, mediu-se por meio do Alfa de Cronbach. No que tange ao campo de atuação profissional dos egressos, que compreende as questões da seção 3, o valor foi de 0,894. Já o Alfa de Cronbach do modelo apresentado por Campos (2006) e utilizado nesta pesquisa para identificar os fatores que contribuem para o resultado positivo na busca de emprego pelos egressos do curso em administração, identificou-se os seguintes resultados, a saber: a) Eficácia de busca (0,971); b) Dificuldade de Busca (0,767); c) Otimismo (0,955) e; Responsabilidade e decisão (0,919). De acordo com Freitas e Rodrigues (2005), a precisão dos resultados apresentados anteriormente classifica-se como alta e muito alta. Menciona-se que o item Dificuldade de Busca se apresentou como menor nível. Isso pode ter acontecido pela natureza técnica das questões em que os respondentes podem ter encontrado dificuldade de avaliar as afirmativas.

Destaca-se que cada fator é composto por determinado número de afirmativas e que para a avaliação destas, os respondentes poderão escolher entre quatro descritores, são eles: a) Seguramente Sim; b) Creio que sim; c) Creio que não; e d) Seguramente não, os quais correspondem, respectivamente, a 3, 2, 1 e 0 pontos no cálculo das médias, conforme estabelecido por Campos (2006). Assim, para o alcance dos resultados se utilizará a média da soma dos pontos. Salienta-se, contudo, que o item dificuldade de busca apresenta *score* reverso, assim, o indivíduo que responder com o descritor “seguramente sim” a qualquer uma das afirmativas obterá 0 pontos e não 3 pontos, conforme é padrão nas demais variáveis. Isso ocorre em virtude da conotação negativa para a obtenção do emprego.

Quanto à abordagem qualitativa, as respostas das questões abertas foram transcritas e depositadas no software licenciado Microsoft Word. Utilizou-se como técnica de análise a de conteúdo apresentada por (BARDIN, 2006) é realizada em três etapas: a) pré-análise, nesta etapa foram identificadas as questões abertas e descritas em um documento no software livre Microsoft Word. Foi realizada uma leitura superficial com a finalidade de identificar as respostas, com as categorias de análises; b) exploração do material, esta etapa foi realizada tendo em conta a leitura completa das questões abertas e feito análise por meio da ferramenta “novo comentário” no Microsoft Word e posteriormente as respostas foram separadas por categorias de análise; c) tratamento dos resultados, foi realizado tendo como base as interpretações qualitativas. Como apoio, foi utilizado o Software livre Iramuteq, que permitiu criar as nuvens e contagens de palavras e obter outros entendimentos quanto aos conceitos.



### **3.5 Limites da pesquisa**

Entende-se que quanto maior for a amostra obtida, menor será a margem de erro, e conseqüentemente maiores as chances de a pesquisa levar a um panorama real da população retratada. Este estudo obteve uma amostra equivalente a 33,62% do universo de egressos do curso. Desse modo, embora o nível de confiança e margem de erro desta pesquisa estejam dentro dos limites aceitáveis, não é possível afirmar com 100% de certeza que os resultados obtidos da amostra representam precisamente as características da população em geral.

Destacam-se como principais fatores para que a amostra coletada não tenha sido maior: a) o curto período para a realização da pesquisa (o que inclui a criação do projeto de pesquisa, a elaboração do questionário, bem como sua aplicação); b) a não disponibilidade dos egressos para responderem o questionário; e c) a baixa navegabilidade de internet na região o Alto Solimões, dificuldade relatada por muitos egressos contatados.

## **4 O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DO INSTITUTO DE NATUREZA E CULTURA**

A implantação do Curso de Graduação em Administração na Universidade Federal do Amazonas ocorreu em 1966. A necessidade do curso superior em Administração no Estado do Amazonas está atrelada aos fatores do desenvolvimento regional e das distâncias, com ênfase na situação de muitos grupos populacionais residentes em municípios afastados da cidade de Manaus e sem condições de realizar o curso na capital do Estado.

Por conta das exigências das Leis Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) e a inexistência de universidades na região no início da década 90, grande parte dos cursos de ensino superior ofertados no interior do Amazonas são em licenciaturas. A esse respeito, através do programa de Interiorização, a Universidade Federal do Amazonas tem buscado, desde 1987, interiorizar suas ações de ensino, pesquisa e extensão aumentando assim a oferta de cursos de graduação fora da sede Manaus. Assim, conta atualmente com cinco centros Universitários instalados em regiões estratégicas do interior do Estado, dentre estes o Instituto de Natureza e Cultura de Benjamin Constant.

A Unidade Acadêmica do Alto Solimões está situada no município de Benjamin Constant, localizado a sudoeste do Estado do Amazonas distante 1.116 Km em linha reta e 1.628 Km por via fluvial, da cidade de Manaus. Pertencente a Mesorregião Sudoeste Amazonense, formada pelas microrregiões do Alto Solimões (constituída pelos municípios de Amaturá, Atalaia do Norte, Benjamin Constant, Fonte Boa, Jutai, Santo Antônio do Içá, São Paulo de Olivença, Tabatinga e Tonantins) e Juruá (composta pelos municípios de Carauari,

Eirunepé, Envira, Guajará, Ipixuna, Itamarati e Juruá), Benjamin Constant faz limite com as Repúblicas do Peru e Colômbia e com os municípios amazonenses de São Paulo de Olivença, Atalaia do Norte, Tabatinga, Eirunepé, Ipixuna e Jutai. O município apresenta população estimada em 44.873 habitantes (IBGE, 2021) e área territorial de 8.695.391 km<sup>2</sup>, representando 0,56% do Estado, 0,23% da região e 0,10% do território brasileiro. A seguir na Figura 1, é apresentado o mapa do Estado do Amazonas, localizando Benjamin Constant.

**Figura 1 - Mapa do Estado do Amazonas**



Fonte: A autora (2022)

O curso de Bacharelado em administração do Instituto de Natureza e Cultura da Universidade Federal do Amazonas (INC/UFAM), foi primeiramente denominado Curso de Bacharelado em Administração - Gestão Organizacional e iniciou as atividades no segundo semestre do ano de 2006, permitindo aos habitantes do município e de demais cidades interioranas a possibilidade de realizar um curso de ensino superior sem a necessidade de deslocamento até a capital e tendo a oportunidade depois de formado, de atuar em um vasto

campo profissional. A seguir na Figura 2, é apresentado o Instituto de Natureza e Cultura - INC/UFAM.

**Figura 2 - Instituto de Natureza e Cultura - INC/UFAM**



Fonte: A autora (2022)

Considerando as especificidades e peculiaridades regionais, o curso de administração do INC/UFAM de acordo com o PPC do curso tem como objetivos:

#### **Geral**

- Formar profissionais capacitados para exercerem nos vários campos organizacionais as atividades correlatas à área de administração, comprometidos com o interesse público, capazes de contribuir com seus conhecimentos, capacidade e experiência na gestão de sistemas administrativos.

#### **1.3.2. Específicos**

- Construir habilidades profissionais para o planejamento e oferta de produtos e serviços na área administrativa dentro de parâmetros que atendam a requisitos de produtividade e qualidade;
- Habilitar pessoal para atuação nas áreas pública, privada e do terceiro setor, desenvolvendo seu trabalho, com competência e respeito às diferenciações dos usuários e clientes;
- Oferecer oportunidade aos alunos de colocarem em prática os ensinamentos adquiridos em sala de aula, através da convivência diária com questões administrativas seja nas atividades de estágio supervisionado ou em atividades complementares;
- Elaborar projetos de pesquisa e intervenção, que levem em conta o aspecto estético e as características específicas do curso (PPC, 2010).

O currículo do curso foi elaborado à luz da Resolução Nº 4, de 13 de julho de 2005, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências. O prazo mínimo para a conclusão deste são 8 semestres, equivalentes a quatro anos e o prazo máximo são 14 semestres, equivalentes a sete

anos. Para a formação das turmas são ofertadas 50 (cinquenta) vagas, sendo de acordo com a resolução N° 009, De 15 De Março De 2022 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão: a) Sistema de Seleção Unificado (SISU) (30%); b) Processo Seletivo Contínuo (PSC) (30%) e; c) Processo Seletivo para o Interior (PSI) (40%).

Funcionando no período diurno, na modalidade presencial e concedendo ao aluno formado a titulação de bacharel, o curso de Graduação em Administração tem carga horária total de **3.210** (três mil duzentos e dez) horas-aula correspondendo a **190** (cento e noventa) créditos, conforme se observa no Quadro 8, abaixo:

**Quadro 8 - Currículo do curso de Graduação em Administração**

<b>Eixos Estruturantes</b>	<b>Horas-aula</b>	<b>Créditos</b>
Conteúdos de Formação Básica	780	52
Conteúdos de Formação Profissional	1.335	84
Conteúdos de Estudos Quantitativos	375	24
Conteúdos de Formação Complementar Optativas	240	16
Estágio Curricular Supervisionado	300	10
Trabalho de Conclusão de Curso	60	04
Atividades Complementares	120	-
<b>Total Geral</b>	<b>3.210</b>	<b>190</b>

Fonte: Adaptado PPC, 2010.

No tocante à matriz curricular, apresentam-se na sequência as disciplinas ofertadas pelo curso conforme os eixos estruturantes descritos acima – conteúdos de formação básica, formação profissional, conteúdo de estudos quantitativos e suas tecnologias, conteúdos de formação complementar, trabalho de conclusão de curso, atividades complementares e estágio curricular supervisionado. No Quadro 9 é apresentado a matriz curricular do curso de Graduação em Administração do INC/UFAM.

**Quadro 9 – Matriz curricular do curso de Graduação em Administração**

<b>Resolução CNE/CES N.º 4, de 13 de julho de 2005.</b>	<b>Disciplinas</b>	<b>Créditos</b>	<b>Carga Horária</b>
I. Conteúdos de formação básica	Português Instrumental	4.4.0	60
	Introdução à Filosofia	4.4.0	60
	Introdução à Antropologia	4.4.0	60
	Psicologia Geral	4.4.0	60

Continua...

	Sociologia Geral	4.4.0	60
	Gestão Organizacional	4.4.0	60
	Elementos de Contabilidade	4.4.0	60
	Introdução à Economia	4.4.0	60
	Economia Brasileira Contemporânea	4.4.0	60
	Instituições de Direito Público e Privado	4.4.0	60
	Gestão da Informação	4.4.0	60
	Direito do Trabalho I	4.4.0	60
	Direito Tributário I	4.4.0	60
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>52</b>	<b>780</b>
II. Conteúdos de formação profissional	Teoria da Administração I	4.4.0	60
	Teoria da Administração II	4.4.0	60
	Administração Financeira I	4.4.0	60
	Administração Financeira II	4.4.0	60
	Administração Ambiental	4.3.1	75
	Estrutura e Modelos Organizacionais	4.4.0	60
	Processos Organizacionais	4.4.0	60
	Administração de Recursos Humanos I	4.4.0	60
	Administração de Recursos Humanos II	4.4.0	60
	Administração de Serviços	4.4.0	60
	Administração da Produção e de Operações	4.4.0	60
	Administração Mercadológica I	4.3.1	75
	Administração Mercadológica II	4.3.1	75
	Logística e Gestão de Materiais	4.4.0	60
	Gestão de Custos	4.4.0	60
	Gestão da Qualidade	4.3.1	75
	Associativismo e Cooperativismo	4.3.1	75
	Estratégia Organizacional	4.4.0	60
	Administração Pública	4.4.0	60
	Gestão de Cidades	4.4.0	60
Seminário de Administração	4.4.0	60	
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>84</b>	<b>1335</b>
III. Conteúdos de Estudos Quantitativos e suas Tecnologias	Fundamentos de Matemática e Estatística	4.4.0	60
	Metodologia do Estudo e da Pesquisa	4.4.0	60
	Informática Básica	4.4.0	60
	Métodos Quantitativos Financeiros	4.4.0	60
	Desenvolvimento e Gestão de Projetos	4.3.1	75
	Empreendedorismo	4.4.0	60
		<b>SUBTOTAL</b>	<b>24</b>

Continua...

IV. Conteúdos de Formação Complementar (Optativas)	Administração de Cargos e Salários	4.4.0	60
	Administração Financeira Pública	4.4.0	60
	Auditoria Operacional	4.4.0	60
	Relações Internacionais e Comércio Exterior	4.4.0	60
	Gestão de Organizações do Terceiro	4.4.0	60
	Inovação Organizacional	4.4.0	60
	Planejamento Governamental	4.4.0	60
	Relações de Trabalho	4.4.0	60
	Direito Administrativo	4.4.0	60
	Direito Comercial	4.4.0	60
	Introdução à Análise de Balanço	4.4.0	60
	Mercado de Capitais	4.4.0	60
	Planejamento e Organização de Eventos	4.4.0	60
	Administração de Condomínios	4.4.0	60
	Gestão Hoteleira	4.4.0	60
	Gestão Turística	4.4.0	60
Inglês Instrumental	4.4.0	60	
Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS	4.4.0	60	
	Estágio Supervisionado	10.0.10	300
	Trabalho de Conclusão de Curso - TCC	4.4.0	60
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>14</b>	<b>360</b>
	Atividades Complementares	-	<b>120</b>
	<b>TOTAL GERAL</b>	<b>190</b>	<b>3.120</b>

Fonte: Adaptado PPC, 2010.

Além dos conteúdos abordados em sala de aula, conforme as disciplinas apresentadas no quadro 8, os discentes podem ainda participar de programas de monitoria, extensão, empresas juniores ou ainda ter vivências como representantes discentes no Colegiado do Curso Bacharelado em Administração.

Em decorrência das novas Diretrizes Curriculares dos Cursos Bacharelados em Administração, este curso deverá passar pela reformulação com base na Resolução N° 5, de 14 de Outubro de 2021.

O Conceito do Curso – CC (2011), Conceito Preliminar de Curso – CPC (2018) e o Indicador de Diferença entre os Desempenhos Observado e Esperado – IDD (2018) tem como indicador 3 no MEC. Já o Exame Nacional de Desempenho dos Estudos - ENADE (2018) possui como classificação nota 2.

#### 4.1 Atuação profissional dos egressos do Curso Bacharelado em Administração do INC/UFAM

Antes de abordar a temática em questão, faz-se necessário apresentar a percepção dos participantes desta pesquisa acerca do termo empregabilidade, o que pode ser observado a partir da nuvem de palavras apresentadas na Figura 3, a seguir.

**Figura 3 – Nuvem de palavras sobre empregabilidade**



Fonte: A autora (2022)

A nuvem de palavras foi formada pelos vocábulos que mais se repetiram ao longo do discurso dos respondentes. A esse respeito, dentre as palavras mais citadas, estão: mercado (48 repetições), emprego (39 repetições), manter (39 repetições), capacidade (32 repetições), conseguir (32 repetições), empregabilidade (15 repetições), oportunidade (13 repetições), habilidade (8 repetições), conhecimento (7 repetições), forma (6 repetições) e respeito (6 repetições).

No tocante ao entendimento dos egressos sobre o significado do termo empregabilidade foram identificadas quatro categorias, são elas: capacidade de se adaptar às mudanças, inserção no mercado de trabalho, obtenção e manutenção de emprego e elo entre ensino e mercado. Relativo à primeira categoria tem-se as seguintes falas:

“Ser um profissional dinâmico, preparado, capaz de se moldar e/ou se adaptar ao mercado de trabalho e suas mudanças” (PP16).

“Se o profissional se mantiver atualizado, terá sua vaga de emprego independente do cenário do mercado” (PP28)

“Empregabilidade tem haver com o que o profissional está fazendo para se manter ativo no mercado de trabalho” (PP75).

Conforme pontuado por Ledrut (1996) existem duas classificações para empregabilidade, a diferencial que está relacionada às características do trabalhador, sendo um aspecto individual, e a média, aquela associada às condições econômicas. Sabe-se que na literatura, não há consenso quanto ao conceito (CAMPOS, 2006), no entanto, a interpretação mais difundida atualmente está relacionada à adaptabilidade do trabalhador ao contexto de mudanças do mundo empresarial (empregabilidade diferencial), conforme defendido por autores como Malschitzky (2002), Giordano et al (2019) e Minareli (2020). Indo ao encontro da interpretação destes autores e das citações acima pontuadas, Queiroz (2018) assinala que a empregabilidade é o resultado da capacidade dos indivíduos de se adaptarem diante das mudanças que as organizações passam.

Nesse sentido, pode-se dizer que o profissional de hoje precisa ser dinâmico, atualizar seus conhecimentos, desenvolver novas habilidades, a fim de permanecer atraente para outros empregadores ou contratantes de serviço e, conseqüentemente ativo no mercado de trabalho.

Em relação à segunda categoria:

“Capacidade de inserção no mercado de trabalho” (PP 22).

“Entendo como conjunto de conhecimento, onde um profissional possui capacidade, tanto quanto possibilidades de conseguir emprego” (PP24).

“Capacidade de uma pessoa conseguir um emprego, ou adentrar no mercado de trabalho” (PP25).

“É a área que estuda quais características, habilidades, conhecimento o profissional deve possuir para se tornar elegível as vagas disponíveis no mercado de trabalho” (PP27).

“É o potencial de uma pessoa em relação às oportunidades de trabalho” (PP37).

“A empregabilidade é o potencial de uma pessoa em relação às oportunidades de trabalho. É, portanto, uma característica associada ao histórico profissional, bem como às competências técnicas e comportamentais desenvolvidas ao longo da carreira” (PP47).

“A Empregabilidade está relacionada com as competências, habilidades, capacidade e qualificação de uma pessoa que possibilite a sua inserção no mercado de trabalho. Assim, a empregabilidade requer certos atributos do profissional para que ele consiga conquistar uma vaga e se manter no mercado de trabalho” (PP62).

“A capacidade de conseguir emprego” (PP77).

De acordo as citações observa-se que prevalece o entendimento de que o termo está intrinsecamente relacionado à capacidade do profissional de ingressar no mercado de trabalho. A esse respeito, Malschitzky (2012) pontua que a empregabilidade é resultado de um processo de desenvolvimento de carreira que vai dando ao indivíduo competências essenciais e habilidades específicas que permitem a sua colocação no mercado de trabalho. Isto, de acordo com a autora, garante ao indivíduo inserção no mercado de trabalho a longo prazo. Observa-



se, portanto, que a preparação e qualificação profissional têm grande relevância no alcance de tal objetivo.

Tomando como base as duas classificações de empregabilidade conforme Ledrut (1996), percebe que, no discurso dos respondentes, há predominância da primeira classificação, embora seja possível notar, uma pequena referência à empregabilidade média nas falas do PP24 e PP37, quando estes mencionam, respectivamente, as expressões “possibilidades de conseguir um emprego” e “oportunidades de trabalho”. Tais expressões associam-se a variáveis externas como as condições do mercado de trabalho e as políticas de contratação da empresa.

Sob esta ótica, Giordano et al (2019, p. 218) define empregabilidade como “[...] a capacidade do indivíduo [...] de se inserir no mercado de trabalho, sendo empregado ou empreendedor, diante das mudanças sociais, econômicas ou tecnológicas.” Diante disso, verifica-se, que além de o autor abordar a empregabilidade como uma responsabilidade individual, este não deixa de levar em consideração as conjunturas do mercado, aspecto este importante nas discussões do tema.

Quanto à terceira categoria:

“Está relacionada às habilidades profissionais de uma pessoa que fazem com que ela consiga um emprego e se mantenha nele. Ao mesmo tempo, caso a pessoa perca o emprego, sua empregabilidade faz com que tenha mais facilidade em ser rapidamente recolocado no mercado de trabalho” (PP 35).

“Empregabilidade é a competência que certo profissional tem para conseguir uma vaga de emprego e se manter nele, e a habilidade de uma pessoa de se manter ativa no mercado de trabalho” (PP 38)

“A capacidade de garantir um emprego no mercado de trabalho, e de acordo com suas capacidades se manter em tal emprego” (PP 40)

“Empregabilidade está relacionado ao potencial e a capacidade do profissional conseguir e se manter no local de trabalho, levando em consideração todo histórico profissional” (PP 41).

“É a capacidade de conseguir um emprego ou trabalho e se manter nele até surgir uma oportunidade de emprego melhor” (PP 50)

“A empregabilidade diz respeito à capacidade que um profissional tem de conseguir uma vaga de emprego e, sobretudo, se manter nele” (PP 54).

“É a capacidade de alcançar uma vaga de emprego no mercado de trabalho e manter-se a altura do cargo ocupado” (PP56)

A partir destas citações é possível destacar expressões interessantes acerca do tema, como: “conseguir uma vaga de emprego”, “se manter nele [emprego]” e “rapidamente recolocado no mercado de trabalho”. Tais expressões são interessantes, pois se constituem em uma tríade da empregabilidade, como observado na definição de Oliveira e De Menezes Tenório (2020, p. 80) que afirma que empregabilidade é “[...] a capacidade de uma pessoa de conseguir um emprego, se manter nele, ou obter uma nova colocação caso necessário”.

Nesse sentido, conforme ressalta Malschitzky (2002), experiência profissional, competências, comportamento, rede de contatos e capital acumulado são pilares fundamentais da empregabilidade. Experiência profissional porque sustenta a aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos ao longo da carreira; competências porque é o que o profissional deve possuir para o desempenho das atividades; comportamento porque é o que determina a forma de relacionamento interpessoal; rede de contatos porque possibilita a prospecção de novos negócios ou de novas oportunidades de trabalho; e capital acumulado porque garante a sustentação da empregabilidade, tanto para abertura de um empreendimento ou para um período pós-demissão).

Desse modo, nota-se que a empregabilidade não se refere apenas ao êxito em se colocar no mercado, mas a árdua tarefa de nele permanecer e à facilidade de recolocação.

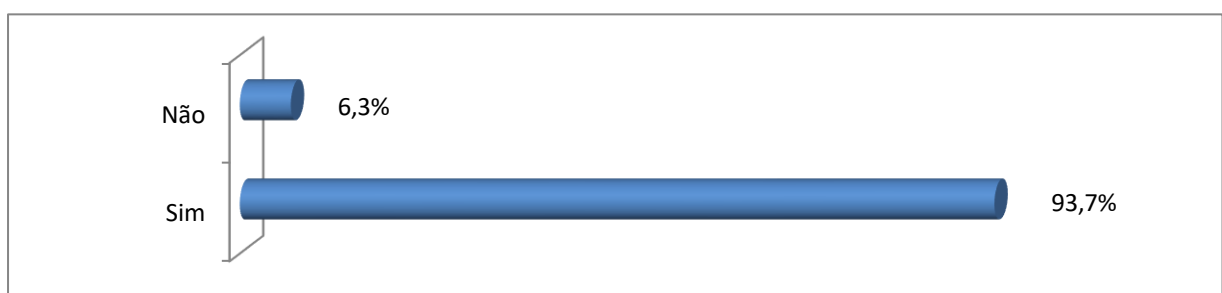
A respeito da quarta categoria:

“Elo entre mercado/instituição de ensino onde ambos se complementam” (PP72)].

São muitos os desafios decorrentes das transformações no mercado, dentre eles a formação de profissionais aptos a atenderem suas necessidades. Nesse sentido, Minareli (2020, p. 27) assinala que “[...] as exigências decorrentes da modernização são muito rápidas e dificilmente absorvidas em tempo real pelas estruturas de ensino técnico ou universitário”. Apesar disso, entende-se que o curso de ensino superior é um importante colaborador no desenvolvimento da empregabilidade de seus alunos, devendo promover o desenvolvimento de um “[...] conjunto de conhecimentos (saber), competências (saber fazer), habilidades (saber fazer bem) e atitudes (querer fazer)” (BRASIL, 2021), que, no geral, contribuam para a inserção do profissional no mercado de trabalho para o qual foi preparado.

Diante disso, apresentam-se alguns dados referentes ao mercado de trabalho dos egressos do curso bacharelado em administração e a influência deste na empregabilidade dos profissionais. A seguir no Gráfico 1, é questionado quando a inserção no mercado de trabalho.

**Gráfico 1 – Inserção no mercado de trabalho**

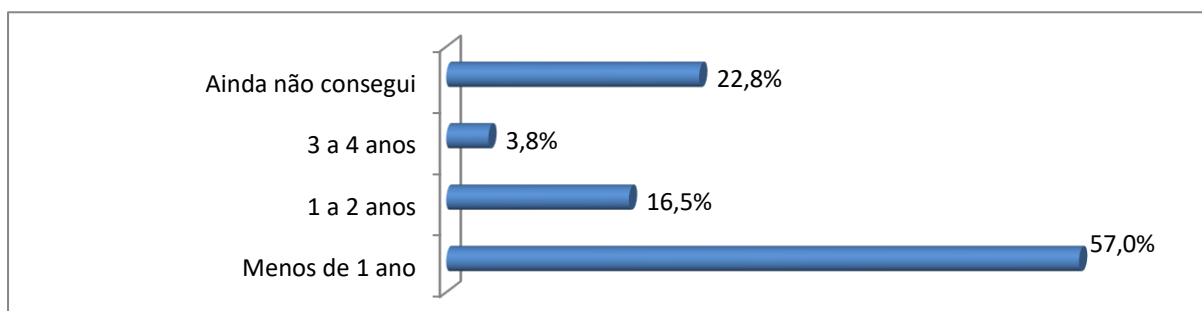


Fonte: A autora (2022)

Buscou-se inicialmente diagnosticar a situação dos egressos quanto à inserção no mercado de trabalho. Partindo deste pressuposto constatou-se que 93,7% dos respondentes estão empregados, um cenário muito positivo, haja vista que a atual conjuntura do mercado de trabalho, conforme assinala Helal (2007), tem sido caracterizada pela diminuição do número de empregos formais e aumento dos índices de desemprego. Presume-se que o aumento do desemprego no país tenha aumentado no contexto da pandemia.

A seguir é apresentado o Gráfico 2, que expõe o tempo entre a formação profissional e o tempo para que o participante da pesquisa entrasse no mercado de trabalho.

**Gráfico 2 – Tempo para obtenção do emprego**

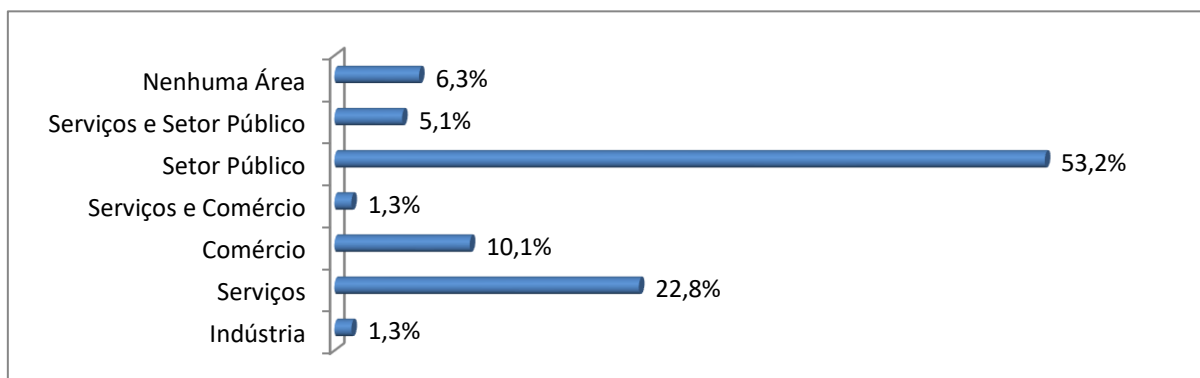


Fonte: A autora (2022)

Quanto ao tempo de ingresso no mercado após a formação acadêmica, a pesquisa identificou que 57% dos profissionais obtiveram emprego em menos de 12 meses após concluir a graduação. Isto pode denotar a eficácia do curso em formar um profissional atraente aos empregadores ou contratantes de serviço, haja vista a rapidez com que estes se inseriram no mercado de trabalho.

A seguir, apresentam-se no gráfico 3, os dados sobre o ramo de atuação dos egressos.

**Gráfico 3 – Ramo de atuação**

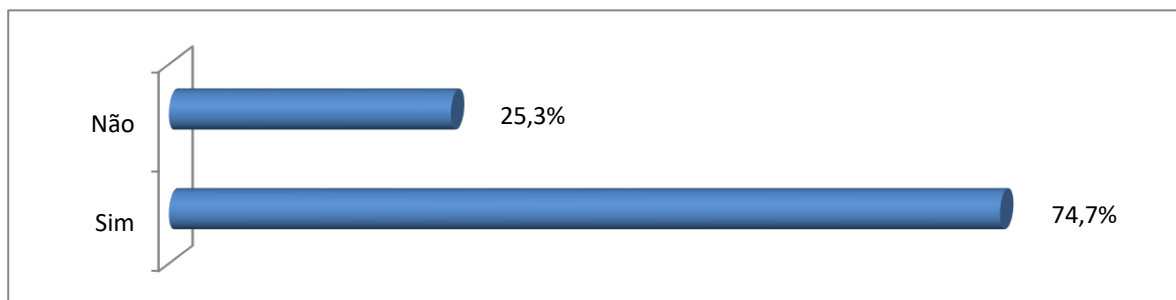


Fonte: A autora (2022)

Referente ao ramo de atuação dos egressos, os destaques estão para o setor público com 53,2%, serviços com 22,8 % e comércio com 10,1%. “Este panorama reflete a realidade de muitas cidades do interior, nas quais o setor público assume papel fundamental na absorção dos profissionais formados nessas localidades, uma vez que os postos de trabalho são reduzidos, sobretudo no setor industrial” (BATISTA; COSTA; FERREIRA, 2018). Esses dados denotam a necessidade do curso em ofertar mais disciplinas voltadas para a gestão pública, assim como para administração de serviços. Ressalta-se que isto não impede a realização de cursos de pós-graduação nestas áreas.

A seguir no Gráfico 4, é apresentado se os participantes da pesquisa atuam na área de formação.

**Gráfico 4 – Atuação na área de formação**



Fonte: A autora (2022)

Importa destacar que 74,7% dos respondentes estão atuando em sua área de formação acadêmica. Relativo aos cargos desempenhados identificaram-se: administradores, professores, analistas técnicos e administrativos, assistentes técnicos, administrativos e judiciários, assessores, bancários, gerentes, militares praças e oficiais, empresários, secretários municipais e supervisores. Uma gama de cargos que demonstram o vasto campo de atuação do profissional de administração, abrangendo a iniciativa pública e privada bem como organizações do terceiro setor e o empreendedorismo, conforme pontuado por Lacombe e Heilborn (2017).

Referente aos meios como os egressos tiveram acesso a vaga de emprego, foram marcadas as seguintes alternativas: concurso público (31,6%), procurado pelo empregador (24,1%), familiares, amigos ou conhecidos (10,1%), criação do próprio negócio (8,9%), iniciativa de entrar em contato com o empregador (6,3%), estágio da graduação (6,3%), ajuda da UFAM (2,7%) e redes sociais (2,5%).

A maior incidência está relacionada à prestação de concurso público (31,6%), o que pode estar associado ao anseio dos profissionais em garantir a estabilidade no emprego, tendo

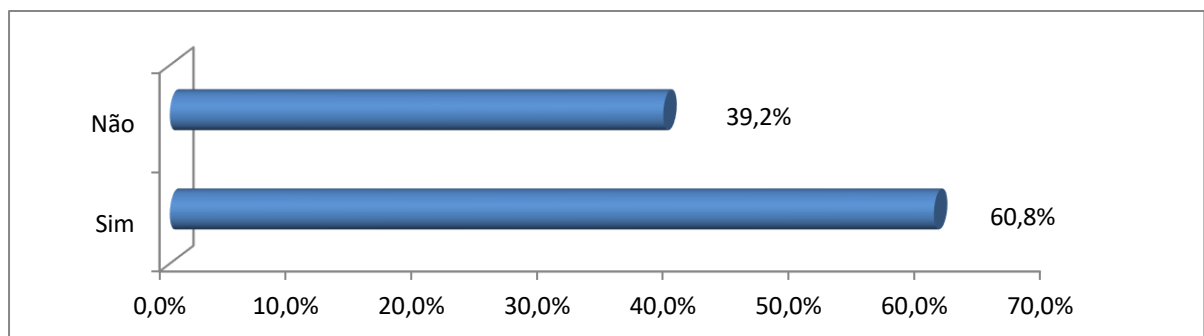
em vista o novo contexto econômico marcado pela instabilidade nas relações de trabalho, como pontua Lemos e Costa (2012).

A segunda maior incidência refere-se à procura do próprio empregador pelo profissional (24,1%), o que aponta, de acordo com Lacerda (2015) para o fato de que mercado de trabalho está em busca de profissionais qualificados. A Rede de contatos, também denominada capital social por autores como Helal (2011) e Minareli (2020) também é um meio relevante pelo qual os egressos inserem-se no mercado, tendo em vista que 10,1% destes declararam ter tido ajuda de familiares, amigos ou conhecidos. Nesse sentido, Minareli (2020, p.46) assinala que “[...] quem conhece mais pessoas tem mais chance de obter informações e acessos a oportunidades de emprego e negócios”.

No tocante à Universidade, considerando as opções “estágio da graduação” e “ajuda da UFAM”, o que pode incluir indicações a vagas de emprego, se comparado aos meios citados anteriormente, observa-se a menor participação do curso (9%) no processo de inserção do egresso no mercado de trabalho. Algumas formas de melhorar tal índice seriam: criação e fortalecimento de parcerias com empresas locais para estágio, promoção de visitas técnicas, incentivo à realização de projetos interdisciplinares e transdisciplinares, bem como estímulo à participação em empresas juniores. Na sequência, identificou-se criação do próprio negócio, contato direto com o empregador e redes sociais, este identificado como o meio menos expressivo nesse processo.

O gráfico 5, a seguir, apresenta a relação entre a graduação e a obtenção a vaga de emprego.

**Gráfico 5 – Graduação e vaga de emprego**



Fonte: A autora (2022)

Por fim, quando questionados se a graduação foi suficiente para obtenção da vaga de emprego, 60,8% disseram que sim, enquanto 39,2% declararam esta não ter sido suficiente. A respeito destes últimos, em virtude do caráter específico dos cargos aos quais pleiteavam, alguns afirmaram que foi exigido curso de informática, outros apontaram a necessidade do

técnico em finanças, especialização em licitações e contratos, dentre outras especializações. Sobre isso, Malschitzky (2002) assinala que dentre os requisitos para concorrer a uma oportunidade de trabalho e para se manter nele estão: “formação acadêmica, pós-graduação, conhecimento de idiomas; cursos de aperfeiçoamento; *network* atualizado; bem como adaptabilidade”.

#### **4.2 O grau de importância atribuído pelos egressos ao curso quanto à formação e inserção no mercado de trabalho e escala de empregabilidade**

Sobre a relação do curso com o desenvolvimento pessoal e profissional dos egressos, apresentam os dados contidos na tabela 2.

**Tabela 2 – O curso e o desenvolvimento pessoal e profissional do egresso**

<b>Item</b>	<b>Média</b>
Obter futuro melhor na carreira	4,14
Obter desenvolvimento pessoal	4,13
Iniciar no mundo do trabalho	4,09
Desenvolver atividades atuais	4
Desenvolver habilidades empreendedoras	3,84

Fonte: A autora (2022)

Em relação ao curso ser uma base para: iniciar no mundo do trabalho, desenvolver as atividades atuais, obter desenvolvimento pessoal, obter futuro melhor na carreira e desenvolver habilidades empreendedoras, verifica-se que a principal contribuição do curso, na concepção dos egressos, é o crescimento na carreira (média de 4,14), seguido pelo desenvolvimento pessoal (média de 4,13). A menor contribuição o curso, do ponto de vista dos respondentes, é para o desenvolvimento de habilidades empreendedoras.

Essa percepção pode ser comprovada pelo fato de que apenas 8,9% dos profissionais ingressaram no mercado a partir da criação do próprio negócio. Um contraponto ao PPC, uma vez que uma das maiores ênfases na proposta de implantação do curso no Alto Solimões é justamente o desenvolvimento econômico da região a partir do estímulo às práticas empreendedoras.

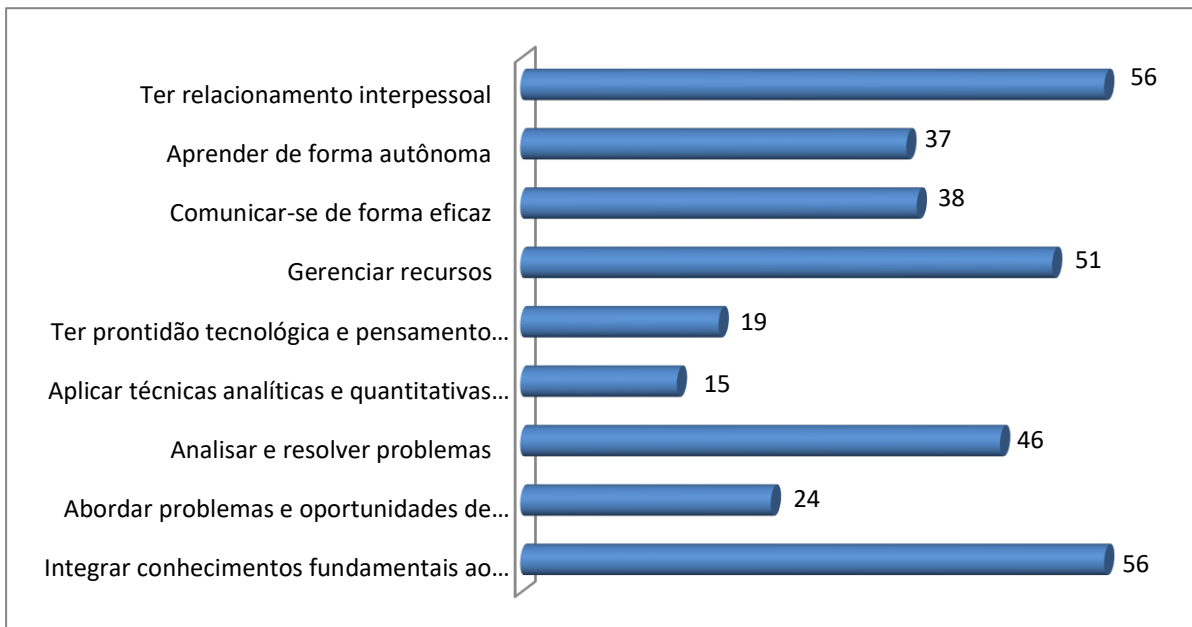
A respeito disso, torna-se fundamental que o curso ofereça maior conteúdo voltado a atividades empreendedoras, indo assim, além de uma disciplina de empreendedorismo ofertada no 6º período com carga horária de 60 horas.

Desta forma, é necessário a reformulação do PPC do curso, com disciplinas voltadas para o desenvolvimento de características e competências empreendedoras, por meio de metodologias inovativas que incluem simulações as metodologias ativas, ágeis, imersivas e

analíticas preparando o profissional para o desenvolvimento de organizações públicas e privadas. Neste sentido, destaca-se o quarto momento do surgimento dos cursos de administração a partir da reformulação das DCNs como apresentado anteriormente.

A seguir no Gráfico 6, são apresentadas as competências desenvolvidas no curso de administração do Instituto de Natureza e Cultura da Universidade Federal do Amazonas (INC/UFAM).

**Gráfico 6 – Competências desenvolvidas no curso**



Fonte: A autora (2022)

No tocante às competências que o curso contribuiu para o desenvolvimento, compõem as alternativas as nove competências descritas nas novas DCNs do curso de graduação em Administração, aprovadas pela Resolução N° 5, de 14 de outubro de 2021. Embora o currículo do curso ainda esteja baseado na Resolução N° 4 de 13 de julho de 2005, decidiu-se verificar, na opinião dos egressos, quais das novas competências este tem ajudado a desenvolver, mesmo que indiretamente, e quais precisarão ser mais trabalhadas a partir de sua reformulação. Destaca-se, ainda, que foi permitida a marcação de mais de uma competência e por isso, os numerais presentes no gráfico dizem respeito à quantidade de marcações que uma alternativa recebeu.

Inicialmente é possível observar duas opções com a maior incidência de marcações, ambas com 56, são elas: “Ter relacionamento interpessoal” e “Integrar conhecimentos fundamentais ao administrador”. Estas são abordadas por Fleury e Fleury (2001) como “Saber comunicar” e “Saber aprender” e são essenciais para qualquer profissional. A primeira

competência pode ser associada ao fato de que 10,1% dos respondentes ingressaram no mercado de trabalho por meio de familiares, amigos ou conhecidos, além de poder ser uma variável que explique o fato de 57% dos egressos ter obtido emprego em menos de 1 ano após a formação. No tocante à competência “Integrar conhecimentos fundamentais ao administrador”, dentre os quais incluem-se: Economia, Finanças, Contabilidade, Marketing, Comportamento Humano e Organizacional, sua grande incidência de marcações pode justificar a considerável aprovação dos egressos (31,6%) em concursos públicos.

As competências “gerenciar recursos” e “analisar e resolver problemas” estão na sequência com 51 e 46 repetições, respectivamente. A primeira está relacionada ao estabelecimento de objetivos, priorização de ações, alocação de responsabilidades e mobilização de pessoas para os resultados, estando intrinsecamente associada à função de direção do Administrador e às habilidades interpessoais. A segunda volta-se à análise de evidências, diagnóstico de causas, e elaborações de recomendações de soluções, e por isso pode-se dizer que está ligada às habilidades conceituais.

As competências “comunicar-se de forma eficaz” e “aprender de forma autônoma” também apresentam índices significativos (38 e 37 repetições), indicando que na percepção dos egressos, a graduação – a partir de suas disciplinas teóricas e práticas, bem como atividades complementares, como monitorias, projetos de extensão e de iniciação científica – estimulou além da eloquência, o autodesenvolvimento, haja vista que os instigou a ir em busca, de forma independente, de novos conhecimentos e aptidões.

Referente às competências “Abordar problemas e oportunidades de forma sistêmica”, “Ter prontidão tecnológica e pensamento computacional” e “Aplicar técnicas analíticas e quantitativas na análise de problemas e oportunidades”, notou-se menor quantitativo de marcações. Isso pode ter acontecido em virtude da natureza técnica dessas competências, não podendo o curso contribuir para seu desenvolvimento, estando ele ainda baseado na Resolução Nº 4 de 13 de julho de 2005, a qual não as contempla. Concernente às demais competências, o considerável índice de marcações, mesmo sendo elas pertencentes às novas DCNs, pode ser justificado por seu caráter geral, onde o curso, em toda sua abrangência, com teoria, prática e atividades complementares, contribuiu para seu desenvolvimento.

Cabe destacar que o desenvolvimento de tais características é resultado da tríade ensino, pesquisa e extensão. No ensino, destaca-se os programas de monitoria que atualmente conta com 4 bolsas. Entre os projetos de extensão produzidos pelo curso e encontrados na literatura, destaca-se o projeto “Oficina de educação empreendedora na escola” realizado no município de Atalaia do Norte – AM (OLAVO et al 2018) e a “implementação do jogo



Desafio Empreendedor de Gestão e Inovação (DEGIN)” no Instituto Federal do Amazonas (IFAM) *campus* Tabatinga – AM (OLAVO et al 2020). Além disso, no campo da extensão o curso conta ainda com a Empresa Junior Training. No campo de pesquisa pode ser contemplada pelos Trabalhos de Conclusão de Cursos (TCCs), participação dos projetos de iniciação científica e a construção de artigos acadêmicos com publicações em anais de eventos e revistas científicas.

A escala de empregabilidade objetiva identificar os fatores que contribuem para o resultado positivo na busca de emprego pelos egressos do curso de administração. Para tanto se utilizou a escala desenvolvida por Campos (2006) composta por 57 afirmações distribuídas em quatro variáveis (Fatores), a saber: eficácia de busca, dificuldade de busca, otimismo e responsabilidade e decisão. Estes tiveram como coeficiente Alfa de Cronbach os valores de 0,971; 0,767; 0,955 e 0,919, respectivamente, o que representa alta precisão dos resultados, como apresentado nos procedimentos metodológicos.

Para análise dos dados, parte-se do entendimento que nos Fatores **eficácia de busca, otimismo e responsabilidade e decisão** a maior pontuação obtida nas médias indica maior facilidade de empregabilidade. O oposto da **dificuldade de busca**, que devido o *score* reverso, é a menor pontuação obtida nas médias que indica maior facilidade de empregabilidade.

A seguir, apresentam-se os resultados obtidos para a primeira variável que é apresentado na Tabela 3, a seguir.

**Tabela 3 – Médias das respostas do Fator 1 - Eficácia de busca**

<b>Descrição</b>	<b>Média</b>
A1 - Sei utilizar técnicas de busca de emprego adequadamente	2,038
A2 - Sei quais são os melhores caminhos para procurar um trabalho/emprego	2,0253
A3 - Conheço as questões típicas de entrevista de emprego	1,8861
A4 - Sei elaborar uma proposta de prestação de serviços	1,962
A5 - Sei preparar um bom currículo ou <i>portifólio</i> de apresentação.	2,1013
A6 - Posso manejar satisfatoriamente um processo de entrevista.	2,038
A7 - Posso identificar empregadores, empresas, instituições etc., relevantes para minha área de atuação	2,1013
A8 - Sinto-me preparado para participar de entrevistas e avaliações de trabalho	2,1899
A9 - Sei quais são as oportunidades de trabalho na minha área de formação	2,038
A10 - Tenho certeza sobre minha habilidade de obter o trabalho/emprego que eu quero	2,038
A11 - Posso listar as qualificações que possuo e utilizá-las para conquistar trabalho/emprego	2,0759
A12 - Sinto-me capacitado para buscar um trabalho/emprego	2,1519

A13 - Consigo avaliar com precisão minhas habilidades	2,0633
A14 - Sou atualizado quanto aos acontecimentos em minha área de atuação	1,9241
A15 - Acredito que tenho um bom currículo profissional	2,0000
A16 - Consigo obter informações sobre mercado de trabalho na minha área de interesse.	2,0506
A17 - Consigo reconhecer minhas capacidades e limites	2,2152
A18 - Sou capaz de controlar o nervosismo e ansiedade em situações de pressão	1,8734
A19 – Considero-me uma pessoa competente na área que escolhi	2,1772
A20 - Sei o que é necessário para trabalhar eficientemente.	2,1266
A21 - Consigo planejar minhas metas profissionais para os próximos cinco anos.	1,7215
A22 - Sempre busco informações sobre cursos e especializações	1,9873
<b>Média total</b>	<b>2,035677</b>

Fonte: A autora (2022)

Constituído em seu total por 22 assertivas, esta variável apresentou como média total 2,035677. As afirmativas com maior representatividade conforme a proposta trabalhada são A17 e A8, com médias 2,2152 e 2,189, respectivamente. No tocante a A8 observa-se que a maioria dos respondentes se consideram aptos a participar de processos de entrevistas, depreendendo-se que estes têm autoconfiança, boa postura, sabem expressar-se bem, controlam o nervosismo, apresentam bom currículo, entre outros aspectos considerados como importantes para garantir o êxito em um processo de seleção.

Em relação à A17, entende-se que boa parte dos respondentes conhecem ao certo suas aptidões e restrições, o que influencia positivamente a segurança profissional. A esse respeito Minareli (2020, p. 14) defende que o profissional precisa “[...] inventariar as próprias armas e bagagens”, isto é, verificar periodicamente como estão seus “[...] conhecimentos, sua habilidade intelectual e operacional”, avaliar suas “[...] realizações, iniciativas que deram certo, fracassos, decepções, enfim vivências e sapiências”. Assim, o profissional terá noção do próprio valor, identificando seus talentos, bem como pontos fracos a serem corrigidos.

As afirmativas A21, A18, A3, A14, A4 e A22 com médias 1,7215, 1,8734, 1,8861, 1,9241, 1,962 e 1,9873, respectivamente, apresentaram uma pequena variação entre os descritores “creio que sim” e “creio que não”, embora haja predominância da resposta positiva. Desse modo, a capacidade de planejar metas profissionais, autocontrole em situações desconfortáveis, conhecimento das questões típicas da entrevista de emprego, a atualização dos conhecimentos da área, a elaboração de propostas de serviços e a busca por manter-se informado, também são itens de impacto positivo na vida profissional dos egressos.

Concernente à variável analisada (eficácia de busca), Campos (2006) afirma que os itens que a compõem estão relacionados às práticas tidas como preparatórias para a procura de

emprego, onde o indivíduo, com base em uma autoanálise, considera-se capaz de realizar as ações necessárias para a conquista profissional. A esse respeito, destacam-se ações como saber realizar contatos, entrevista e atualizações quanto ao mercado de trabalho onde se pretende atuar. Considerando a média geral 2,035677, que significa que a maioria das respostas foram “seguramente sim” e “creio que sim”, pode-se afirmar que houve a tendência dos participantes em responder positivamente as assertivas, demonstrando assim, que estes se sentem capazes de realizar as ações de empregabilidade propostas nesta variável.

No tocante ao segundo Fator, apresentam-se na Tabela 4, a seguir, os resultados obtidos.

**Tabela 4 – Médias das respostas do Fator 2 - Dificuldade de busca**

<b>Descrição</b>	<b>Média</b>
A23 - Não me sinto impulsionado a conseguir êxito	1,4177
A24 - Não me parece fácil assumir o controle de uma situação	1,3924
A25 - No geral, eu não espero ser muito bom na busca de um emprego/trabalho	1,2532
A26 - Existem muitas coisas em mim que mudaria se pudesse	1,6582
A27 - Não me irrita com nada, sou um pouco pacato	1,3291
A28 - Perco muito tempo até que comece a trabalhar	0,6962
A29 - Eu tenho dúvidas sobre minhas competências.	0,8228
A30 - Quando um projeto se torna muito difícil, me sinto inclinado a começar um novo	1,0886
A31 - Alguns momentos, penso que não sou tão bom como os demais	1,2025
A32 – Em geral, prefiro fazer as coisas sozinho	1,4557
<b>Média Total</b>	<b>1,23164</b>

Fonte: A autora (2022)

Como citado anteriormente, o menor nível do Alfa dentre as 4 variáveis estudadas é referente à Dificuldade de busca (0,767). Isso pode ter acontecido pela natureza técnica das questões em que os respondentes podem ter encontrado dificuldade de avaliar as afirmativas, tendo em vista que ao marcar “seguramente sim” a qualquer um dos itens, o sujeito estaria declarando dificuldade na conquista do emprego, e não facilidade, como é padrão nas demais variáveis. Assim, devido à reversão, os itens estão adaptados ao raciocínio de que quanto menor a pontuação obtida, menor é a dificuldade de busca e maior a facilidade de empregabilidade.

A variável em questão é composta por 10 itens, cuja média geral é 1,23164, sendo A28 e A29 os itens de maior ênfase, com médias 0,6962 e 0,8228, respectivamente. Isto revela, em primeiro lugar, uma tendência à disciplina, haja vista que muitos afirmaram não ter problemas com a procrastinação e em segundo lugar, a ciência dos egressos acerca de suas competências. Este último é corroborado pelo fato de que o principal item da eficácia de busca dos egressos

é a aptidão de reconhecer suas capacidades e limites (A17), e pelo fato de que 93,7% destes estão inseridos no mercado de trabalho, depreendendo-se que souberam utilizar suas competências da forma adequada. A esse respeito, ressalta-se que a competência é um dos pilares da empregabilidade (MALSCHITZKY, 2002; MINARELI, 2020;) e como tal exige renovação constante, a fim de que o profissional não fique obsoleto e perca “atratividade”.

No tocante a assertiva de maior relação com a dificuldade de busca tem-se A26 – “Existem muitas coisas em mim que mudaria se pudesse” – com média 1,6582. Isto indica insatisfação de muitos respondentes consigo, o que pode ser entendido tanto em relação à vida pessoal quanto profissional, afinal aquela impacta nesta e vice-versa.

De modo geral, observa-se que há um meio termo nas respostas dos egressos, estando concentradas nos descritores “creio que sim” e “creio que não”, o que pode ser explicado pela incerteza dos respondentes quanto suas dificuldades e limitações em obter uma colocação profissional, ou pela dificuldade em avaliar as afirmativas, dado o *score* reverso desta variável.

Em relação ao terceiro Fator, os resultados seguem apresentados na Tabela 5, a seguir:

**Tabela 5 – Médias das respostas do Fator 3 - Otimismo**

<b>Descrição</b>	<b>Média</b>
A33 - Sou uma pessoa alegre e animada	2,1266
A34 - Em geral, eu consigo causar uma boa impressão nas pessoas	2,1392
A35 - Considero-me uma pessoa simpática /agradável	2,2405
A36 - Eu tenho uma atitude positiva quanto a mim mesmo.	2,1646
A37 - Sou dominante energético e defendo minhas opiniões	2,1013
A38 - Sou uma pessoa muito ativa.	2,2278
A39 - Eu sinto que sou uma pessoa de valor	2,3165
A40 - Tenho facilidade para conversar/falar	2,1772
A41 - Com frequência, os outros contam comigo para tomar decisões	2,1266
A42 - Sou uma pessoa querida entre aqueles que me conhecem	2,3671
A43 - Muitas vezes tenho sido um líder nos grupos que estive	2,2152
A44 - Parece-me fácil sorrir e ser aberto a desconhecidos	2,038
A45 - Sou confiante e conseguirei ter o sucesso que mereço na vida.	Conclusão...
A46 - Eu sinto que tenho um bom número de qualidades	2,2911
A47 - Como eu me sinto é mais importante do que a opinião dos outros sobre mim	2,2785
A48 - No geral, eu estou satisfeito comigo mesmo	Continua...
<b>Média Total</b>	<b>2,212025</b>

Fonte: A autora (2022)

Formado por 16 itens, o Fator otimismo teve como média geral 2,212025, sendo as afirmativas A42 e A45 as de maior destaque conforme a abordagem proposta, com médias

2,3671 e 2,3544, respectivamente. A primeira assertiva remete ao terceiro pilar da empregabilidade, conforme Minareli (2020), a idoneidade e versa sobre a crença dos respondentes em serem estimados pelas pessoas ao seu redor. Para o autor “[...] o profissional idôneo, correto, honesto, que conduz sua vida e seu trabalho dentro de princípios legais e éticos, tem a seu favor a consideração, o apreço, a admiração e a confiança das pessoas” (MINARELI, 2020, p. 39). Desse modo, a honestidade é um atributo muito importante para qualquer indivíduo e uma vantagem competitiva para qualquer profissional.

No tocante à A45, sua relevância neste estudo comprova uma das hipóteses levantadas por Campos (2006) em sua tese, em que as auto avaliações positivas como confiança, extroversão e estima são um diferencial significativo na conquista de uma colocação profissional. Ainda com relação ao item, é possível indicar sua ligação com o quarto pilar da empregabilidade, a saúde física, mental e espiritual. Nesse sentido, Minareli (2020, p.41) pontua que “[...] um corpo leve e saudável está mais bem preparado para enfrentar os desafios do dia a dia com mais prontidão [...]. Além disso, uma pessoa com bem estar transmite uma imagem satisfatória e favorável, pois desperta a confiança do interlocutor”, levando – a, assim, ao êxito no alcance de seus objetivos.

A variável em questão envolve a noção de autoconfiança e diz respeito, conforme Campos (2006, p. 117) à “[...] aceitação de si mesmo e a exposição ao grupo por meio da fala e dos aspectos ligados à liderança e ao otimismo”. Nesse sentido, com base na média geral obtida (2,212025), observa-se o elevado nível nas auto avaliações positivas dos egressos e sua relevância na composição da empregabilidade.

Tangente aos resultados da quarta e última variável, apresentam-se as seguintes colocações na Tabela 6, a seguir:

**Tabela 6 – Médias das respostas do Fator 4 - Responsabilidade e decisão**

<b>Descrição</b>	<b>Média</b>
A49 - Trabalho muito para conseguir minhas metas	2,1681
A50 - Escolhi uma carreira que combina com meu estilo de vida.	Conclusão...
A51 - Esforço-me para conseguir aquilo para o qual estou capacitado	2,443
A52 - Escolhi uma carreira que combina com meus interesses	2,2532
A53 - Sou bastante bom em organizar-me para terminar as coisas a tempo	2,3291
A54 - Escolhi uma carreira que combina com minhas habilidades	Continua...
A55 - Tenho uns objetivos claros e me esforço para alcançá-los de forma ordenada	2,2405
A56 - Teria que estar realmente doente para perder um dia de trabalho	2,5316
A57 - Penso muito bem nas coisas antes de tomar uma decisão	2,3544
<b>Média Total</b>	<b>2,357233</b>

Fonte: A autora (2022)

A variável responsabilidade e decisão é composta no total por 9 afirmações, de modo, que obteve-se como média total 2,357233. As afirmativas de maior ênfase de acordo com a perspectiva utilizada são A56, A49 e A54, com as médias 2,5316, 2,4984 e 2,3671, respectivamente. A A56 aborda que a ausência no trabalho justifica-se apenas em casos pontuais de saúde, versando sobre o comprometimento dos egressos com suas responsabilidades, aliás, importante competência, segundo Fleury e Fleury (2001) e Maciel (2016), a ser apresentada por um profissional.

Em relação a A57 denota-se que os respondentes são pessoas determinadas e obstinadas no alcance de suas metas. Relativo a A54, nota-se que os participantes consideram que a carreira escolhida, e conseqüentemente os cargos por eles ocupados, condizem com suas qualificações, constatação satisfatória, tendo em vista que todo o esforço empreendido por esse profissional em sua formação não foi em vão. A esse respeito, enfatiza-se a adequação vocacional, o primeiro pilar da empregabilidade para Minareli (2020). De acordo como autor, “[...] feliz é o profissional que encontrou a ocupação que corresponde às suas aptidões, aos seus interesses e às suas possibilidades”, uma vez que terá maior satisfação profissional e prazer em desenvolver-se e em fazer bem-feitas suas atividades.

Como observado, o Fator responsabilidade e decisão compreende as questões associadas à noção de compromisso, decisão e escolha do curso, envolvendo aspectos ligados à “obstinação, decisão, escrupulo, confiança, pontualidade”, bem como “autoconhecimento”, característica que ajuda na escolha de uma carreira condizente com o estilo de vida, habilidades e interesses do indivíduo (CAMPOS, 2006, p.118). Com base na média total obtida nessa variável (2,357233), verifica-se influência consideravelmente positiva na empregabilidade.

Realizada a análise das tabelas, verificou-se que as médias gerais das variáveis foram: 2,035677 para eficácia de busca; 1,23164 para dificuldade de busca; 2,212025 para otimismo; e 2,357233 para responsabilidade e decisão, com destaque para este último, que apresentando menor média, constituiu-se no Fator com impacto mais positivo na busca de emprego. Além disso, destaca-se, com exceção do segundo Fator, que a maior parte das afirmações contempladas nas demais variáveis, teve resposta positiva, variando entre os descritores “seguramente sim” e “creio que sim”. Isto demonstra a grande relevância dos fatores otimismo, eficácia de busca e responsabilidade e decisão na conquista de emprego e o alto nível de empregabilidade dos egressos do curso de administração.

A respeito do segundo Fator, dificuldade de busca, constatou-se grande variância entre os descritores “creio que sim” e “creio que não”, não havendo predominância de resposta positiva ou negativa. Isso pode ter ocorrido em virtude de dúvidas dos respondentes sobre suas reais dificuldades em obter um emprego, ou por problemas decorrentes de interpretação das questões, haja vista o sentido reverso das respostas em relação às afirmativas, razão mais provável. Outro ponto de destaque é que o Fator apresentou o menor coeficiente de fidedignidade – 0,767. Isso aponta a necessidade de estudos e análises futuras para verificar a pertinência de mantê-lo na composição da Escala de Empregabilidade.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A temática empregabilidade é conteúdo de grande relevância, seja em meio acadêmico, empresarial ou ainda político. Decorrente de processo de reestruturação produtiva, cujas principais características são a eliminação de postos de trabalho e o aumento da competição entre trabalhadores, a empregabilidade é centro de muitos debates, sobretudo a respeito do que realmente determina o acesso dos indivíduos ao emprego. Nesse sentido, há aqueles que defendem sua estrita ligação com as condições econômicas do país, bem como aqueles que consideram a adaptabilidade do trabalhador ao complexo contexto de mudanças do mercado de trabalho, a principal variável na abordagem do conceito. Esta última, na atualidade, é a visão predominante e foi a base deste estudo.

Diante disso, ressalta-se que o indivíduo, a fim de inserir-se no mercado de trabalho e nele permanecer, é indispensável que busque preparação e qualificação profissional. A esse respeito, enfatiza-se, os cursos de ensino superior, que embora não sejam garantia de sucesso profissional, são indispensáveis para melhorar as condições de empregabilidade. Nessa perspectiva, esta pesquisa buscou responder a seguinte questão de pesquisa: Qual a percepção dos egressos quanto à importância do Curso Bacharelado em Administração do Instituto de Natureza e Cultura da Universidade Federal do Amazonas na empregabilidade? Desta forma, o presente estudo teve como objetivo: analisar a percepção dos egressos do Curso de Administração do Instituto de Natureza e Cultura – INC/UFAM, formados no período 2006-2022, quanto à contribuição do bacharelado na empregabilidade. Para isso, foram desenvolvidos os objetivos específicos: a) Verificar o índice de atuação profissional dos egressos do Curso Bacharelado em Administração, bem como o entendimento destes quanto ao termo empregabilidade e; b) Identificar o grau de importância atribuído pelos egressos ao curso quanto à formação e inserção no mercado de trabalho, assim como os fatores que contribuem para o resultado positivo na busca de emprego pelos egressos.

Em relação ao primeiro objetivo específico, verificou-se que a maior parcela dos egressos está inserida no mercado de trabalho, atuando em sua área de formação acadêmica e predominantemente no setor público. Quanto ao entendimento dos egressos acerca do termo empregabilidade averiguou-se que a maioria destes considera-o, de modo geral, como a capacidade do indivíduo de se adaptar às mudanças do mercado de trabalho, a fim de obter um emprego e nele permanecer. No tocante as competências desenvolvidas na graduação, destacam-se “Ter relacionamento interpessoal” e “Integrar conhecimentos fundamentais ao administrador”, as quais podem justificar a rápida inserção dos egressos no mercado e o alto índice de aprovação em concursos públicos, respectivamente. Desse modo, pode-se destacar a eficiência do curso de administração do INC na formação de profissionais capazes de realizar as ações necessárias para a conquista profissional.

Concernente ao segundo objetivo específico identificou-se que na perspectiva dos egressos o curso de administração teve grande contribuição para o início no mundo do trabalho, obtenção de futuro melhor na carreira, assim como desenvolvimento pessoal. Quanto aos fatores que influenciam positivamente a busca de emprego, constatou-se que os fatores eficácia de busca, otimismo e responsabilidade e decisão têm grande relevância no sucesso do egresso no mercado de trabalho, com ênfase neste último, identificado como o Fator com maior impacto positivo na busca de emprego. O fator dificuldade de busca, cujo coeficiente de fidedignidade foi o menor dentre os demais fatores, não levou a resultados conclusivos, o que pode ter ocorrido porque suscitou dúvidas nos respondentes em virtude de seu *score* reverso. Por essa razão não foi possível abordar seu impacto na empregabilidade dos egressos, como foi possível nos demais fatores.

No tocante à eficácia de busca, observou-se a autoconfiança dos egressos em realizar as ações necessárias para a conquista profissional, com ênfase na aptidão em participar de processos de entrevistas e no conhecimento destes acerca de suas capacidades e limites. A respeito do otimismo, ficou evidente que as auto avaliações positivas como confiança, extroversão e estima são um diferencial significativo na conquista de uma colocação profissional. E em relação à responsabilidade e decisão ressalta-se o comprometimento dos profissionais com suas atribuições, a obstinação no alcance de metas, bem como a adequação das aptidões destes à carreira escolhida. Tais resultados, obtidos com base na escala de Campos indicam alta empregabilidade dos egressos.

Apesar da importante participação do curso de administração na formação de profissionais atraentes às oportunidades de trabalho e com alto nível de empregabilidade, observou-se um baixo percentual de afirmações quanto à participação do curso no



desenvolvimento de habilidades empreendedoras. Isso é comprovado pelo fato de que apenas 8,9% dos profissionais ingressaram no mercado a partir da criação do próprio negócio. Em virtude dos resultados obtidos, sugere-se a reformulação do projeto pedagógico do curso, com vistas a ofertar disciplinas voltadas para o desenvolvimento de características e competências empreendedoras, por meio de metodologias inovativas que preparem o profissional para o desenvolvimento de organizações públicas e privadas. Além disso, tomando como base o fato de que mais da metade dos egressos estão atuando na esfera governamental, recomenda também a oferta de disciplinas voltadas à gestão pública, haja vista que, atualmente, o setor público é o principal responsável por empregar os profissionais formados no INC.

Diante do exposto, observa-se que, na percepção dos egressos, o curso de administração do INC/UFAM tem grande relevância na empregabilidade. A esse respeito destaca-se que para a maioria, o curso foi primordial para sua inserção e permanência no mercado de trabalho, proporcionando o desenvolvimento de habilidades, competências e atitudes requisitadas pelos empregadores e/ou contratantes de serviços. Desse modo, a partir da tríade ensino, pesquisa e extensão, pode-se afirmar que o curso teve importante participação no crescimento pessoal e profissional de seus egressos, e conseqüentemente no alto nível de empregabilidade apresentado por estes egressos neste estudo.

Indicam-se como trabalhos futuros: a) Aplicação do modelo de Campos (2006) com alunos matriculados do curso e egressos, buscando realizar uma análise comparativa; b) Realização de estudos voltados para o desenvolvimento de características empreendedoras a partir da tríade ensino, pesquisa e extensão; c) A relação entre a formação docente e a empregabilidade dos egressos.

## **REFERÊNCIAS**

BARBATO, Selma. **Avaliação do perfil de egresso do curso de graduação em administração: a inserção no mercado de trabalho**. 2011. Tese de Doutorado. Dissertação de Mestrado Profissional em Avaliação apresentada à Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

BARBETTA, Pedro Alberto. Estatística aplicada às ciências sociais. 5ª edição. **Florianópolis: UFSC**, 2002.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2006.

BATISTA, Izabelly Pinto; DA COSTA, Tamires Sá; FERREIRA, Marinilde Verçosa. **Mercado de trabalho e campo de atuação do profissional de administração formado pelo Instituto de Natureza e Cultura no período de 2006-2015**. In: ENCONTRO

INTERNACIONAL DE ENSINO E PESQUISA EM CIÊNCIAS NA AMAZÔNIA, 8, 2018, Tabatinga. Anais Eletrônicos. ISBN – 978-85-7883-503-3. Disponível em: <<https://2017eipecam.wixsite.com/eipecam/2018>>. Acesso em: 17 abr. 2022.

BRASIL. Resolução nº 5, de 14 de outubro de 2021. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 2021.

BOAVENTURA, Patrícia Silva Monteiro et al. Desafios na formação de profissionais em Administração no Brasil. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 19, n. 1, p. 1-31, 2018.

CAMPOS, Keli Cristina de Lara. **Construção de uma Escala de Empregabilidade: competências e habilidades pessoais, escolares e organizacionais**. 2006. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

CARVALHO, Sabrina Tisbierck **O jovem administrador e o mercado de trabalho: o segmento da administração escolhido pelos discentes de uma instituição de ensino privado**. Brasília, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. Barueri. SP: Manole, 2014.

DORNELAS, José Carlos Assis. **Transformando ideias em negócios**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

DE OLIVEIRA, Ramon. Empregabilidade e competência: conceitos novos sustentando velhos interesses. **Trabalho & Educação**, v. 5, p. 50-63, 1999.

DE OLIVEIRA, Lucia Barbosa; DE MENEZES TENORIO, Juliana Monteiro. A percepção de egressos da Pós-Graduação em Administração sobre o curso e seu Impacto sobre a empregabilidade e a carreira. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, p. 75-97, 2020.

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

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o Conceito de Competência. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. SPE, p. 183-196, 2001.

FRAGOSO, António; VALADAS, Sandra T.; PAULOS, Liliana. Ensino superior e empregabilidade: percepções de estudantes e graduados, empregadores e acadêmicos. **Educação & Sociedade**, v.40, 2019

FREITAS, André Luís Policani; RODRIGUES, Sidilene Gonçalves. A avaliação da confiabilidade de questionário: uma análise utilizando o coeficiente alfa de Cronbach. In: Simpósio de Engenharia de Produção. **Anais... Bauru-SP: UNESP**, 2005. FURTADO, Adolfo. Desemprego entre jovens: situação do Brasil e lições da experiência internacional. **Estudo técnico. Brasília: Edições Câmara**, 2016.

GIL, Antônio. Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIORDANO, Carlos Vital; GONÇALVES, Luiz Cláudio; DE CARVALHO, Flávio Lourenço. A empregabilidade dos egressos do curso técnico profissional em administração. **REMIPE-Revista de Micro e Pequenas Empresas e Empreendedorismo da Fatec Osasco**, v. 5, n. 2, p. 216-238, 2019.

GAZIER, Bernard. L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation. **Sociologie du travail**, p. 575-584, 1990.

HELAL, Diogo Henrique. Contextualizando a empregabilidade no Brasil: papel do capital social. **Análise-Revista de Administração da PUCRS**, v. 18, n. 2, 2007.

HELAL, Diogo Henrique; ROCHA, Maíra. O discurso da empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial. **Cadernos Ebape. Br**, v. 9, p. 139-154, 2011.

HOFFMANN, Rodolfo. **Estatística para economistas**. 4 ed. rev. e ampl. São Paulo: Cengage, 2006.

LACERDA, Elaine. **A necessária atualização do conhecimento**. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/administradores.com.br/depeso/288826/a-necessaria-atualizacao-do-conhecimento/>. Acesso em: 08 de fev. 2022.

LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. **Administração**. Saraiva Educação SA, 2017.

LEMO, Ana Heloísa da Costa; COSTA, Alessandra Mello da. Dimensão simbólica da empregabilidade: mercado, políticas públicas e organização social do trabalho. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 7, n. 2, 2013.

MACIEL, Joaquim Domingos. COMPETÊNCIAS PARA A EMPREGABILIDADE NAS ORGANIZAÇÕES. **Qualis Sumaré-Revista Acadêmica Eletrônica**, v. 6, n. 2, 2016.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. Bookman Editora, 2001.

MALSCHITZKY, Nancy. Empregabilidade x Empresabilidade: o ambiente empresarial deve estimular o desenvolvimento profissional. **Revista FAE BUSINESS**, n. 2, jun. 2002.

MALSCHITZKY, Nancy. A importância da orientação de carreira na empregabilidade. **Revista da FAE**, v. 15, n. 1, p. 150-165, 2012.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 165

MARTINS, Bibiana Volkmer; DE OLIVEIRA, Sidinei Rocha. Reflexões sobre a empregabilidade dos jovens provenientes de cursos superiores de tecnologia. **Revista pensamento contemporâneo em Administração**, v. 11, n. 1, p. 37-54, 2017.

MARTINS, Jane, M. D. **Marketing educacional: um estudo sobre atributos e Imagens das instituições de ensino superior**. (Dissertação de Mestrado em Administração) FUMEC, 2006.

MINARELI, José Augusto. **Empregabilidade: Como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho**. Simplíssimo, 2020.

- MIRANDA, Luis. Fernando Vasconcelos. **Por que se preocupar com a corrupção? Por que a corrupção (política) pode ser eficiente?** In: XXVIII Congresso da Associação Latino Americana da Sociologia. Recife, 2010. Disponível em: <[http://uff.academia.edu/luizfernandomiranda/papers/987899/Por\\_que\\_se\\_preocupar\\_com\\_a\\_corrupção\\_Por\\_que\\_a\\_corrupção\\_política\\_pode\\_ser\\_eficiente](http://uff.academia.edu/luizfernandomiranda/papers/987899/Por_que_se_preocupar_com_a_corrupção_Por_que_a_corrupção_política_pode_ser_eficiente)> Acesso: 24 mar. 2022.
- MOREIRA, Fábio Mosso et al. Os alunos de administração estão em sintonia com o mercado de trabalho?. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, 19(1), 61-88, 2014.
- MURAD, Isabela. O mercado de trabalho na área de administração: analisando a formação profissional e as demandas das organizações. **Revista Foco**, v. 10, n. 2, p. 82-97, 2017.
- OLAVO, Antônio Vagner Almeida et al. Os efeitos da educação empreendedora nos alunos de uma escola pública da Amazônia brasileira. **Experiência. Revista Científica de Extensão**, v. 4, n. 2, p. 17-36, 2018.
- OLAVO, Antônio Vagner Almeida et al. Empreendedorismo: educação empreendedora por meio do jogo empresarial DEGIN no Instituto Federal do Amazonas – IFAM. *In:*
- GUIMARÃES, Patrícia Borba Vilar et al (Org.). **Empreendedorismo, Formação e Inovação Tecnológica em Instituições de Ensino Superior**. Campinas: Motres, 2020.
- QUEIROZ, Ellen Fialho de. **A influência dos atributos educacionais dos cursos profissionalizantes na empregabilidade**. 2018. Tese de Doutorado. Mestrado em Administração.
- QUINTELLA, Meirelles, M. L. H. **Fatores Humanos e Tecnológicos da Competitividade**. Projeto de Pesquisa sobre a competitividade Brasileira – UFF, 2007.
- REIS, Homero. **A branca de neve e os sistemas gerenciais: casos, contos e reflexões para o desenvolvimento de reflexões**. Brasília: Thesaurus, 2012.
- REIS, Edna Afonso; REIS, Ilka Afonso. Análise descritiva de dados. **Relatório Técnico do Departamento de Estatística da UFMG**, v. 1, 2002.
- SANTOS, Wesley Oliveira; BARROS, João Silvério Melo Sá Sales. A INSERÇÃO DOS EGRESSOS DOS CURSOS SUPERIORES DO IFS NO MERCADO DE TRABALHO. **Anais Semana Nacional de Ciência e Tecnologia (SNCT)**, v. 1, n.1, p. 553-559, 2019.
- SCALON, Maria Celi; ARAÚJO, Clara; MARQUES, Maria Aparecida Oliveira. **Ensaio de estratificação**. Argumentvm, 2009.
- SILVA, Ana Maria de Brito Apolónia Andrade. **Percepções de empregabilidade em tempos de crise**. 2021. Tese de Doutorado. Instituto Superior de Economia e Gestão.
- SILVA, Annyelle Magda Souza; DE OLIVEIRA, Mayara Evelin Soares; DE OLIVEIRA, Rita Patrícia Almeida. Jovens Administradores e o Mercado de Trabalho. **Caderno de Graduação-Humanas e Sociais-UNIT-PERNAMBUCO**, v. 2, n. 2, p. 39-52, 2015.
- TAKAHASHI, Adriana Roseli Wünsch. Cursos superiores de tecnologia em gestão: reflexões e implicações da expansão de uma (nova) modalidade de ensino superior em administração no Brasil. **Revista de administração pública**, v. 44, p. 385-414, 2010

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS. Projeto Pedagógico do Curso de Administração. Benjamin Constant, 2010.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatório de pesquisa em administração**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

ZAMBARDA, Andrea Bencke; POLI, Odilon Luiz. Instrumento Avaliativo do Desenvolvimento das Competências no Curso de Graduação em Administração. **Revista de Administração IMED**, v. 10, n. 1, p. 23-43, 2020

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO ATRAVÉS DA FERRAMENTA GOOGLE FORMS

O curso bacharelado em administração e sua influência sobre a empregabilidade: Uma análise da percepção dos egressos formados pelo Instituto de Natureza e Cultura no período 2006-2022

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

O (A) Sr. (a). está sendo convidado (a) como voluntário (a) a participar da pesquisa “O curso bacharelado em administração e sua influência sobre a empregabilidade: Uma análise da percepção dos egressos formados pelo Instituto de Natureza e Cultura no período 2006-2022”. Nesta pesquisa pretendemos verificar a contribuição do curso de administração ofertado pelo INC na empregabilidade, analisando tal questão sob a ótica dos profissionais formados pelo curso. O presente estudo justifica-se pelas contribuições teóricas e sociais. No contexto teórico, o estudo contribui para a discussão da relação entre a empregabilidade e o ensino de administração, apresentando as consonâncias e as discrepâncias com as demandas do mercado de trabalho. De modo social, o estudo contribui por meio do levantamento da inserção dos bacharéis em Administração do INC/BC no mercado de trabalho, apresentando a importância do curso para o desenvolvimento regional, assim como suas fragilidades, o que pode auxiliar na (re) formulação do curso.

Para esta pesquisa, será aplicado um questionário que

irá abordar a temática da empregabilidade e o mercado de trabalho do profissional de administração. A aplicação do questionário do qual o (a) Sr. (a) participará é de aproximadamente trinta (30) minutos.

Os riscos envolvidos na pesquisa consistem em: medo, vergonha e cansaço ao responder às perguntas. Como forma de minimizar esse risco, deixamos claro que o (a) Sr. (a) não precisará responder a qualquer questão ou dar informações as quais não se sinta à vontade em informar.

A pesquisa contribuirá direta e indiretamente para o desenvolvimento de debates e pesquisas relacionadas à empregabilidade na área de administração. Assim, o estudo poderá apontar como resultado os mercados de trabalho nos quais os egressos estão atuando, identificação dos fatores que contribuem para o resultado positivo na busca de emprego pelos egressos do curso em administração e a contribuição do curso de Administração para o desenvolvimento da empregabilidade de seus egressos.

Para participar deste estudo o (a) Sr. (a) não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, caso sejam identificados e comprovados danos provenientes desta pesquisa, o (a) Sr. (a) tem assegurado o direito à indenização. O (A) Sr. (a) tem garantida plena liberdade de recusar-se a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem necessidade de comunicado prévio. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que o (a) Sr. (a) é atendido (a) pelo pesquisador. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. O (A) Sr. (a) não será identificado (a) em nenhuma publicação que possa resultar da pesquisa. Seu nome ou o material que indique sua participação não serão liberados sem a sua permissão.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável, o Professor Antônio

pelo pesquisador responsável, o Professor Antônio Vagner Almeida Olavo, no Instituto de Natureza e Cultura da Universidade Federal do Amazonas e a outra será fornecida ao (à) Sr. (a).

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

Fui informado(a) dos objetivos da pesquisa "O curso bacharelado em administração e sua influência sobre a empregabilidade: Uma análise da percepção dos egressos formados pelo Instituto de Natureza e Cultura no período 2006-2022" de maneira clara e detalhada, e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar. Declaro que concordo em participar. Recebi uma via original deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer minhas dúvidas.

Nome do Pesquisador Responsável:

Antônio Vagner A. Olavo

Endereço: Rua T16, n04, Bairro Portobrás

Instituto de Natureza e Cultura da Universidade Federal do Amazonas

Telefone: (92) 98412-5703

E-mail: antoniovagner@ufam.edu.br

Pesquisadora

Isabelly Pinto Batista

Endereço: Rua Tiradentes, 60, Bairro Tancredo Neves

Instituto de Natureza e Cultura da Universidade Federal do Amazonas

Telefone: (97)991550125

E-mail: isabellybatista99@gmail.com

Você aceita participar da pesquisa \*

Sim

Não

Após

a  
seção

1

Continuar para a próxima seção

Seção 2 de 6

Perfil Sociodemográfico



Descrição (opcional)

Gênero \*

Feminino

Masculino

Idade \*

Texto de resposta curta

É residente em qual município? \*

Texto de resposta curta

Ano de ingresso no Curso de Administração \*

Texto de resposta curta

Ano de formação/semestre \*

Texto de resposta curta

Qual seu estado civil? \*

- Solteiro (a)
- Casado(a)
- União estável
- Desquitado(a) / Divorciado(a) / separado(a)
- Viúvo

Qual sua renda mensal? \*

- menos de 1 salário mínimo
- 1 a 2 salários mínimos
- 2 a 4 salários mínimos
- 4 a 5 salários mínimos
- acima de 5 salários mínimos

Qual seu nível de instrução? (Ensino Superior Completo; Especialista; Mestre; Doutor) \*

Texto de resposta longa



Seção 3 de 6

## Mercados de trabalho dos egressos

Descrição (opcional)

O que você entende por empregabilidade? \*

Texto de resposta longa

Atualmente você está atuando no mercado de trabalho? Se sim em que setor você atua? (primário, secundário ou terciário). \*

Texto de resposta curta

Como você teve acesso a essa vaga? Você pode marcar mais de uma opção. \*

- Através das redes sociais
- Tomei a iniciativa de entrar em contato com o empre...
- Fui procurado pelo empregador
- Através do estágio da graduação
- Através de familiares, amigos ou conhecidos
- Através de ajuda da UFAM
- Criei meu próprio negócio
- Prestei concurso público
- Não estou empregado

Quanto tempo você demorou para conseguir o primeiro emprego na sua área? \*

- Menos de 1 ano
- 1 a 2 anos
- 3 a 4 anos
- 5 a 6 anos
- Ainda não consegui

Caso esteja atuando no mercado de trabalho, a graduação no INC foi suficiente para obter o atual emprego ou precisou de outra qualificação? Se sim, qual foi a qualificação? \*

Texto de resposta longa

Hoje, você atua em que tipo de empresa?  
Você poderá marcar mais de uma opção.

- Pública
- Privada
- Terceiro setor
- Está desempregado(a)

Qual a área de atuação de sua empresa?  
Você pode marcar mais de uma opção.

- Serviços
- Indústria
- Comércio
- Setor público
- Agropecuária

Pergunta \*

- Grande porte
- Médio porte
- Pequeno porte
- Micro empresa

Qual é o seu Cargo? \*

Texto de resposta curta

Você atua em alguma área específica da administração? Se sim, qual? (Se não atuar, por favor, descrever em qual área trabalha) \*

Texto de resposta longa

Após  
a  
seção  
3

Continuar para a próxima seção

Seção 4 de 6

## Empregabilidade dos egressos

Descrição (opcional)

Quais das competências descritas a baixo você considera que desenvolveu/aprimorou ao longo do curso? ) Se julgar necessário, marcar mais de uma. \*

- Integrar conhecimentos fundamentais ao Administra...
- Abordar problemas e oportunidades de forma sistêm...
- Analisar e resolver problemas
- Aplicar técnicas analíticas e quantitativas na análise ...
- Ter prontidão tecnológica e pensamento computacio...
- Gerenciar recursos: estabelecer objetivos e metas, pl...
- Comunicar-se de forma eficaz: compartilhar ideias e ...
- Aprender de forma autônoma: ser capaz de adquirir ...
- Ter relacionamento interpessoal: usar de empatia e o...

Numa escala de 1 a 5, em que medida você considera a graduação no INC uma boa base para: Iniciar no mundo do trabalho \*

1 2 3 4 5

Pouco relevante      Muito relevante

---

Numa escala de 1 a 5, em que medida você considera a graduação no INC uma boa base para: Desenvolver suas atividades atuais \*

1 2 3 4 5

Pouco relevante      Muito relevante

---

Numa escala de 1 a 5, em que medida você considera a graduação no INC uma boa base para: Obter um futuro melhor na carreira \*

1 2 3 4 5

Pouco relevante      Muito relevantes

---

Numa escala de 1 a 5, em que medida você considera a graduação no INC uma boa base para: Desenvolver habilidades empreendedoras \*

1 2 3 4 5

Pouco relevante      Muito relevante

---

Numa escala de 1 a 5, em que medida você considera a graduação no INC uma boa base para: Obter desenvolvimento pessoal \*

1 2 3 4 5

Pouco relevante      Muito relevante

Seção 5 de 6

## Escala de empregabilidade

A seguir você encontrará algumas afirmativas relacionadas com a busca de trabalho/emprego. Sua tarefa será atribuir um valor a cada uma delas, considerando seu nível de concordância ou confiança em que pode realiza-las.

1. Sei utilizar técnicas de busca de emprego adequadamente \*

1 2 3 4

Seguramente que sim     Seguramente que não

2. Sei quais são os melhores caminhos para procurar um trabalho/ emprego \*

1 2 3 4

Seguramente que sim     Seguramente que não

3. Conheço as questões típicas de entrevista de emprego \*

1 2 3 4

Seguramente que sim     Seguramente que não

4. Sei elaborar uma proposta de prestação de serviços \*

1 2 3 4

Seguramente que sim     Seguramente que não

5. Sei preparar um bom currículo ou portfólio de apresentação \*

1 2 3 4

Seguramente que sim     Seguramente que não

6. Posso manejar satisfatoriamente um processo de entrevista \*

1 2 3 4

Seguramente que sim     Seguramente que não

7. Posso identificar empregadores, empresas, instituições etc., relevantes para minha área de atuação \*

1 2 3 4

Seguramente que sim     Seguramente que não

8. Sinto-me preparado para participar de entrevistas e avaliações de trabalho \*

1 2 3 4

9. Sei quais são as oportunidades de trabalho \*  
na minha área de formação

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que  
sim não

10. Tenho certeza sobre minha habilidade de \*  
obter o trabalho/emprego que eu quero

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que  
sim não

11. Posso listar as qualificações que possuo e \*  
utilizá-las para conquistar trabalho/emprego

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que  
sim não

12. Sinto-me capacitado para buscar um \*  
trabalho/emprego

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que

13. Consigo avaliar com precisão minhas \*  
habilidades

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que  
sim não

14. Sou atualizado quanto aos \*  
acontecimentos em minha área de atuação

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que  
sim não

15. Acredito que tenho um bom currículo \*  
profissional

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que  
sim não

16. Consigo obter informações sobre \*  
mercado de trabalho na minha área de  
interesse

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que

17. Consigo reconhecer minhas capacidades e limites \*

1 2 3 4

Seguramente que sim     Seguramente que não

18. Sou capaz de controlar o nervosismo e ansiedade em situações de pressão \*

1 2 3 4

Seguramente que sim     Seguramente que não

19. Considero-me uma pessoa competente na área que escolhi \*

1 2 3 4

Seguramente que sim     Seguramente que não

20. Sei o que é necessário para trabalhar eficientemente

1 2 3 4

Seguramente que sim     Seguramente que não

21. Consigo planejar minhas metas profissionais para os próximos cinco anos \*

1 2 3 4

Seguramente que sim     Seguramente que não

22. Sempre busco informações sobre cursos e especializações

1 2 3 4

Seguramente que sim     Seguramente que não

23. Não me sinto impulsionado a conseguir êxito

1 2 3 4

Seguramente que sim     Seguramente que não

24. Não me parece fácil assumir o controle de uma situação

1 2 3 4

Seguramente que sim     Seguramente que não

25. No geral, eu não espero ser muito bom na busca de um emprego/trabalho

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que  
sim não

26. Existem muitas coisas em mim que mudaria se pudesse \*

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que  
sim não

27. Não me irrita com nada, sou um pouco pacato \*

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que  
sim não

28. Perco muito tempo até começar a trabalhar \*

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que  
sim não

29. Eu tenho dúvidas sobre minhas competências \*

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que  
sim não

30. Quando um projeto se torna muito difícil, me sinto inclinado a começar um novo \*

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que  
sim não

31. Alguns momentos, penso que não sou tão bom como os demais \*

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que  
sim não

32. Em geral, prefiro fazer as coisas sozinho \*

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que  
sim não

33. Sou uma pessoa alegre e animada \*

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que  
sim não

34. Em geral, eu consigo causar uma boa impressão nas pessoas \*

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que  
sim não

35. Considero-me uma pessoa simpática /agradável \*

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que  
sim não

36. Eu tenho uma atitude positiva quanto a mim mesmo \*

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que  
sim não

37. Sou dominante, energético e defendo minhas opiniões \*

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que  
sim não

38. Sou uma pessoa muito ativa \*

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que  
sim não

39. Eu sinto que sou uma pessoa de valor \*

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que  
sim não

40. Tenho facilidade para conversar/falar \*

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que  
sim não



41. Com frequência, os outros contam comigo para tomar decisões \*

1 2 3 4

Seguramente que sim     Seguramente que não

42. Sou uma pessoa querida entre aqueles que me conhecem \*

1 2 3 4

Seguramente que sim     Seguramente que não

43. Muitas vezes tenho sido um líder nos grupos que estive \*

1 2 3 4

Seguramente que sim     Seguramente que não

44. Parece-me fácil sorrir e ser aberto a desconhecidos \*

1 2 3 4

Seguramente que sim     Seguramente que não

45. Sou confiante e conseguirei ter o sucesso que mereço na vida \*

1 2 3 4

Seguramente que sim     Seguramente que não

46. Eu sinto que tenho um bom número de qualidades \*

1 2 3 4

Seguramente que sim     Seguramente que não

47. Como eu me sinto é mais importante do que a opinião dos outros sobre mim \*

1 2 3 4

Seguramente que sim     Seguramente que não

48. No geral, eu estou satisfeito comigo mesmo \*

1 2 3 4

Seguramente que sim     Seguramente que não

49. Trabalho muito para conseguir minhas metas \*

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que não

50. Escolhi uma carreira que combina com meu estilo de vida \*

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que não

51. Esforço-me para conseguir aquilo para o qual estou capacitado \*

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que não

52. Escolhi uma carreira que combina com meus interesses \*

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que não

53. Sou bastante bom em organizar-me para terminar as coisas a tempo \*

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que não

54. Escolhi uma carreira que combina com minhas habilidades \*

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que não

55. Tenho uns objetivos claros e me esforço para alcança-los de forma ordenada \*

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que não

56. Teria que estar realmente doente para perder um dia de trabalho \*

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que não

57. Penso muito bem nas coisas antes de tomar uma decisão \*

1 2 3 4

Seguramente que     Seguramente que  
sim não

---

Você tem algo a acrescentar que não foi questionado neste estudo?

Texto de resposta longa

Após a seção 5

Continuar para a próxima seção

Seção 6 de 6

---

## Agradeço a sua colaboração!

Nome do Pesquisador Responsável:  
Antônio Vagner A. Olavo  
Endereço: Rua T16, n04, Bairro Portobrás  
Instituto de Natureza e Cultura da Universidade Federal do Amazonas  
Telefone: (92) 98412-5703  
E-mail: antoniovagner@ufam.edu.br

Pesquisadora  
Isabelly Pinto Batista  
Endereço: Rua Tiradentes, 60, Bairro Tancredo Neves  
Instituto de Natureza e Cultura da Universidade Federal do Amazonas

## ANEXO A – ESCALA DE EMPREGABILIDADE DE CAMPOS (2006).

A seguir você encontrará algumas afirmativas relacionadas com a busca de trabalho/emprego. Sua tarefa será atribuir um valor a cada uma delas, considerando seu nível de concordância ou confiança em que pode realizá-las. Coloque um X na categoria correspondente, onde:

**SS: Seguramente sim**

**CS: Creio que sim**

**CN: Creio que não**

**SN: Seguramente não**

Item - Descrição	SS	CS	CN	SN
1. Sei utilizar técnicas de busca de emprego adequadamente				
2. Sei quais são os melhores caminhos para procurar um trabalho/ emprego				
3. Conheço as questões típicas de entrevista de emprego				
4. Sei elaborar uma proposta de prestação de serviços				
5. Sei preparar um bom currículo ou <i>portifólio</i> de apresentação				
6. Posso manejar satisfatoriamente um processo de entrevista				
7. Posso identificar empregadores, empresas, instituições etc., relevantes para minha área de atuação				
8. Sinto-me preparado para participar de entrevistas e avaliações de trabalho				
9. Sei quais são as oportunidades de trabalho na minha área de formação				
10. Tenho certeza sobre minha habilidade de obter o trabalho/emprego que eu quero				
11. Posso listar as qualificações que possuo e utilizá-las para conquistar trabalho/emprego				
12. Sinto-me capacitado para buscar um trabalho/emprego				
13. Consigo avaliar com precisão minhas habilidades				
14. Sou atualizado quanto aos acontecimentos em minha área de atuação				
15. Acredito que tenho um bom currículo profissional				
16. Consigo obter informações sobre mercado de trabalho na minha área de interesse				
17. Consigo reconhecer minhas capacidades e limites				
18. Sou capaz de controlar o nervosismo e ansiedade em situações de pressão				
19. Considero-me uma pessoa competente na área que escolhi				
20. Sei o que é necessário para trabalhar eficientemente				
21. Consigo planejar minhas metas profissionais para os próximos cinco anos				
22. Sempre busco informações sobre cursos e especializações				
23. Não me sinto impulsionado a conseguir êxito				
24. Não me parece fácil assumir o controle de uma situação				
25. No geral, eu não espero ser muito bom na busca de um emprego/trabalho				
26. Existem muitas coisas em mim que mudaria se pudesse				
27. Não me irrita com nada, sou um pouco pacato				
28. Perco muito tempo até que comece a trabalhar				
29. Eu tenho dúvidas sobre minhas competências				
30. Quando um projeto se torna muito difícil, me sinto inclinado a começar um novo				
31. Alguns momentos, penso que não sou tão bom como os demais				

32. Em geral, prefiro fazer as coisas sozinho				
33. Sou uma pessoa alegre e animada				
34. Em geral, eu consigo causar uma boa impressão nas pessoas				
35. Considero-me uma pessoa simpática /agradável				
36. Eu tenho uma atitude positiva quanto a mim mesmo				
37. Sou dominante energético e defendo minhas opiniões				
38. Sou uma pessoa muito ativa				
39. Eu sinto que sou uma pessoa de valor				
40. Tenho facilidade para conversar/falar				
41. Com frequência, os outros contam comigo para tomar decisões				
42. Sou uma pessoa querida entre aqueles que me conhecem				
43. Muitas vezes tenho sido um líder nos grupos que estive				
44. Parece-me fácil sorrir e ser aberto a desconhecidos				
45. Sou confiante e conseguirei ter o sucesso que mereço na vida				
46. Eu sinto que tenho um bom número de qualidades				
47. Como eu me sinto é mais importante do que a opinião dos outros sobre mim				
48. No geral, eu estou satisfeito comigo mesmo				
49. Trabalho muito para conseguir minhas metas				
50. Escolhi uma carreira que combina com meu estilo de vida				
51. Esforço-me para conseguir aquilo para o qual estou capacitado				
52. Escolhi uma carreira que combina com meus interesses				
53. Sou bastante bom em organizar-me para terminar as coisas a tempo				
54. Escolhi uma carreira que combina com minhas habilidades				
55. Tenho uns objetivos claros e me esforço para alcança-los de forma ordenada				
56. Teria que estar realmente doente para perder um dia de trabalho				
57. Penso muito bem nas coisas antes de tomar uma decisão				