

# **ACOMPANHAMENTO DE EGRESSOS COMO ESTRATÉGIA PARA MELHORIA CONTINUA DE CURSO SUPERIOR BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

## **EL SEGUIMIENTO DE LOS GRADUADOS COMO ESTRATEGIA DE MEJORAMIENTO CONTINUO DEL CURSO SUPERIOR DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN**

## **FOLLOW-UP OF GRADUATES AS A STRATEGY FOR CONTINUOUS IMPROVEMENT OF HIGHER COURSE BACHELOR'S DEGREE IN ADMINISTRATION**

**Cláudia Maria Miranda de Araújo Pereira\***  
claudia.miranda@ifsudestemg.edu.br

**Nicássia Feliciano Novoa \***  
nicassia.novoa@ifsudestemg.edu

**Wanderléia da Consolação Paiva\***  
wanderleia.paiva@ifsudestemg.edu.br

\* Instituto Federal Sudeste de Minas Gerais, Barbacena/MG, Brasil

---

### **Resumo**

A profissão de administrador é aquela caracterizada como de formação universitária em que os profissionais são capazes de exercer a profissão nos diversos ramos das atividades econômicas como serviços, comércio, indústria e administração pública. A profissão exige esforços que não são meramente físicos, mas exigem muita dedicação e empenho intelectual, o que impõe a necessidade de constante aprimoramento dos conhecimentos específicos para atuação no mercado. Dessa forma, o acompanhamento de egressos das Instituições de Ensino Superior é um desafio a ser enfrentado, para verificar se a formação acadêmica que tem sido oferecida, vem atender às necessidades do mercado e, ainda, se o egresso está sendo adequadamente preparado para uma formação mais holística. Portanto, o presente estudo tem como objetivo geral verificar a atuação dos egressos do Curso de Administração do IF SUDESTE-MG, campus Barbacena, no mercado de trabalho, no período 2014 a 2021, para identificar o perfil profissional preconizado e as competências profissionais essenciais para a formação do bacharel em administração, tendo o acompanhamento dos egressos como uma estratégia de melhoria contínua. A metodologia aplicada foi de abordagem quantitativa, pois foi utilizado a técnica da estatística descritiva para a análise dos resultados, com a aplicação do questionário como a técnica de coleta de dados. Quanto aos fins, ela está classificada como exploratória e descritiva. Os dados demonstraram que as principais competências específicas que deveriam ser, seguindo por ordem das competências mais citadas para as menos citadas: identificação de problemas, formulação e implementação de soluções; elaboração e interpretação de cenários; assumir o processo decisório das ações de planejamento, organização, direção e controle; desenvolvimento do raciocínio lógico, crítico e analítico sobre a realidade organizacional; avaliação dos processos e resultado, dentre outros. As habilidades a serem priorizadas na formação do Administrador para atender as exigências futuras do mercado de trabalho deveriam ser, considerando a ordem decrescente: relacionamento interpessoal; visão do todo; adaptação à transformação; comunicação eficaz; liderança; solucionar conflitos; criatividade e inovação; empreendedorismo/Intraempreendedorismo e articulação. Em relação às principais atitudes sugeridas como essenciais na formação do Administrador deveria estar em, seguindo a ordem decrescente das citações: aprendizado contínuo; comportamento ético; abertura às mudanças; determinação e persistência; profissionalismo; atitude empreendedora; comprometimento; transparência; e solidariedade. Portanto, os resultados do presente estudo sugerem que o acompanhamento de egressos do curso bacharelado em administração, pela

instituição educacional analisada, pode fornecer uma base densa e estratégica para o planejamento curricular e a melhoria contínua do Projeto Pedagógico do Curso.

**PALAVRAS CHAVE:** Egressos; Administrador; Competências; Educação.

### **Resumen**

La profesión de administrador es aquella que se caracteriza por tener formación universitaria en la que los profesionales están capacitados para ejercer la profesión en diferentes ramas de actividades económicas como servicios, comercio, industria y administración pública. La profesión requiere de esfuerzos que no son meramente físicos, sino que requieren mucha dedicación y compromiso intelectual, lo que impone la necesidad de una mejora constante de conocimientos específicos para operar en el mercado. Por lo tanto, el seguimiento de los egresados de Instituciones de Educación Superior es un desafío a afrontar, para verificar si la formación académica que se ha ofrecido se ajusta a las necesidades del mercado y, también, si el egresado se está preparando adecuadamente para una formación más holística. Por lo tanto, el presente estudio tiene como objetivo general verificar el desempeño de los egresados del Curso de Administración del IF SUDESTE-MG, Campus Barbacena, en el mercado laboral, de 2014 a 2021, para identificar el perfil profesional recomendado y las competencias profesionales esenciales para la formación de la licenciatura en administración, con seguimiento a los egresados como estrategia de mejora continua. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, ya que para analizar los resultados se utilizó la técnica de la estadística descriptiva, siendo la aplicación del cuestionario como técnica de recolección de datos. En cuanto a los fines, se clasifica en exploratorio y descriptivo. Los datos demostraron que las principales habilidades específicas que deberían ser, en orden de las más citadas a las menos citadas: identificación de problemas, formulación e implementación de soluciones; preparación e interpretación de escenarios; asumir el proceso de toma de decisiones para planificar, organizar, dirigir y controlar acciones; desarrollo del razonamiento lógico, crítico y analítico sobre la realidad organizacional; evaluación de procesos y resultados, entre otros. Las habilidades a priorizar en la formación de Administradores para atender las demandas futuras del mercado laboral deberían ser, en orden descendente: relaciones interpersonales; visión del conjunto; adaptación a la transformación; Comunicación efectiva; liderazgo; resolver conflictos; creatividad e innovación; emprendimiento/Intraemprendimiento y articulación. En relación a las principales actitudes sugeridas como esenciales en la formación del Administrador, deben ser en orden de citación descendente: aprendizaje continuo; Comportamiento ético; apertura a los cambios; determinación y perseverancia; profesionalismo; actitud emprendedora; compromiso; transparencia; y solidaridad. Por lo tanto, los resultados del presente estudio sugieren que el seguimiento de los egresados de la licenciatura en administración, por parte de la institución educativa analizada, puede proporcionar una base densa y estratégica para la planificación curricular y la mejora continua del Proyecto Pedagógico de la Carrera.

**PALABRAS CLAVE:** Graduados; Administrador; Competencia; Educación.

### **Abstract**

The profession of administrator is one characterized as having university training in which professionals are able to practice the profession in different branches of economic activities such as services, commerce, industry and public administration. The profession requires efforts that are not merely physical, but require a lot of dedication and intellectual commitment, which imposes the need for constant improvement of specific knowledge to operate in the market. Therefore, monitoring graduates from Higher Education Institutions is a challenge to be faced, to verify whether the academic training that has been offered meets the needs of the market and, also, whether the graduate is being adequately prepared for training more holistic. Therefore, the

present study has the general objective of verifying the performance of graduates of the Administration Course at IF SUDESTE-MG, Barbacena Campus, in the job market, from 2014 to 2021, to identify the recommended professional profile and essential professional skills for the training of a bachelor's degree in administration, with monitoring of graduates as a strategy for continuous improvement. The methodology applied was a quantitative approach, as the descriptive statistics technique was used to analyze the results, with the application of the questionnaire as the data collection technique. As for the purposes, it is classified as exploratory and descriptive. The data demonstrated that the main specific skills that should be, in order of the most cited skills to the least cited: identification of problems, formulation and implementation of solutions; preparation and interpretation of scenarios; assume the decision-making process for planning, organizing, directing and controlling actions; development of logical, critical and analytical reasoning about organizational reality; evaluation of processes and results, among others. The skills to be prioritized in Administrator training to meet the future demands of the job market should be, in descending order: interpersonal relationships; vision of the whole; adaptation to transformation; Effective communication; leadership; resolve conflicts; criativity and innovation; entrepreneurship/Intrapreneurship and articulation. In relation to the main attitudes suggested as essential in the training of the Administrator, they should be in descending order of citations: continuous learning; ethical behavior; openness to changes; determination and persistence; professionalism; entrepreneurial attitude; commitment; transparency; and solidarity. Therefore, the results of the present study suggest that monitoring graduates of the bachelor's degree in administration, by the educational institution analyzed, can provide a dense and strategic basis for curriculum planning and continuous improvement of the Course's Pedagogical Project.

**KEYWORDS:** Graduates; Administrator; Competence; Education.

---

## **1. Introdução**

A economia mundial se encontra globalizada e por isso, segundo Caitano (2007), demanda por administradores que sejam capazes de gerir competências, além de trabalhar com inúmeras variáveis, buscando resultados sustentáveis, conciliando a obtenção de lucros com o bem-estar da sociedade, a proteção ao meio ambiente e a utilização de inovações tecnológicas. O administrador, para ser bem-sucedido, terá que ter habilidade profissional para conseguir atuar em cenários distintos e que se modificam muito rapidamente, no qual os objetivos organizacionais precisam se ajustar, sendo que a sua estrutura administrativa necessita se encaixar prontamente aos desafios que emergem num mercado de extrema competitividade.

Para Motta *et al.* (2020), a informação e o conhecimento são a base desse momento em que a sociedade se encontra atualmente. Dentro desse contexto é preciso ter claro a intenção de qual tipo de perfil profissional na área de administração pretende-se formar. Nessa formação devem-se aprimorar conhecimentos cognitivo, afetivo emocional, habilidades, atitudes e valores que irão auxiliar no desenvolvimento de competências, para contribuir tanto para as estratégias de diversos tipos de organizações (GORGES *et al.*, 2018), mas principalmente na formação de sujeitos conscientes do seu poder de agência para auxiliar na transformação da sociedade.

Assim, conforme Saurin (2006), a profissão de administrador é aquela caracterizada como de formação universitária em que os profissionais são capazes de exercer a profissão nos diversos ramos das atividades econômicas como serviços, comércio, indústria e administração pública. A profissão exige esforços que não são meramente físicos, mas exigem muita dedicação e empenho intelectual, o que impõe a necessidade de constante aprimoramento dos conhecimentos específicos para atuar no mercado de trabalho.

Segundo Machado, Silva e Silva (2016), o acompanhamento de egressos das Instituições de Ensino

Superior é um desafio a ser enfrentado em função do distanciamento que ocorre dos alunos com as instituições após a conclusão do curso. Como esses profissionais formados devem estar aptos a atender ao mercado de trabalho, se faz apropriado o acompanhamento de egressos no intuito de verificar se a formação acadêmica que tem sido oferecida, vem atender às necessidades do mercado e, ainda, se o egresso está sendo adequadamente preparado para esse mercado. Dessa forma, esse acompanhamento pode vir a ser realizado por intermédio de pesquisas de satisfação de forma a captar a opinião dos egressos em relação à sua formação acadêmica e sua atual relação com o mercado de trabalho. Caso seja percebido que a atuação da instituição educacional não tem sido eficaz, será necessário rever a sua atuação, implementando políticas e estratégias de melhoria da qualidade do ensino.

Michelan *et al.* (2009) reforçam essa ideia ao afirmarem que o estudo dos egressos pelas instituições de ensino superior ocorre diante da necessidade de suprir o mercado e a sociedade com a formação de cidadãos com conhecimentos, habilidades e atitudes adequadas que venham desenvolver um conjunto de competências complexas. Portanto, as informações advindas dos egressos poderão vir a ser úteis para se fazer o projeto pedagógico do curso (PPC), sua matriz curricular e suas respectivas ementas das disciplinas. Coelho e Oliveira (2012), alegam que as informações trazidas pelos egressos são importantes porque ajudam na comunicação entre a instituição educacional de ensino superior, a sociedade e o mercado de trabalho, trazendo as informações necessárias tanto para os colegiados dos cursos, quanto para os Núcleos Docentes Estruturantes (NDE), que possuem a responsabilidade em acessar as tomadas de decisões pedagógicas, visando a melhoria do ensino e aprendizagem dos cursos de graduação.

Logo, fazer um acompanhamento de egressos do curso de Administração se justifica no sentido de ser uma ação voltada para buscar incessantemente a qualidade dos serviços educacionais oferecidos pelo IF SUDESTE-MG, campus Barbacena. Assim, conhecer o desempenho dos egressos do curso de Bacharelado em Administração pode ser considerado um esforço para atestar e adequar a coerência dos conteúdos curriculares e outras atividades formativas, como pesquisa e extensão, para o desempenho exitoso das atividades profissionais.

Conforme Motta *et al.* (2020), a discussão sobre novos modelos curriculares deve acontecer em função das contínuas e rápidas mudanças na sociedade que exigem inovações constantes. Entende-se por currículo o plano de estudo em que o estudante vai se pautar para estudar durante determinado período, sendo o orientador para a formação profissional, no caso, na área de administração.

Portanto, o presente artigo relata uma parte de uma pesquisa que procurou trazer subsídios para a atualização do projeto pedagógico do curso e da matriz curricular do curso de graduação em Administração, com o intuito de proporcionar ao estudante de Administração uma formação consistente com as demandas do mercado profissional. Michelan *et al.* (2009) reforça a importância desse estudo quando alega que ele gera benefícios para a instituição de ensino superior como um todo, para a sociedade e para os egressos, em função das possibilidades de correção que o estudo viabiliza.

Dessa forma, o problema da pesquisa que se apresenta é: “Qual é o perfil profissional e qual atuação dos egressos do Curso de Administração IF SUDESTE-MG, campus Barbacena, no mercado de trabalho?”

Logo, o objetivo geral deste estudo é verificar a atuação dos egressos do Curso de Administração do IF SUDESTE-MG, campus Barbacena, no mercado de trabalho, no período 2014 a 2021, para identificar o perfil profissional preconizado e as competências profissionais essenciais para a formação do bacharel em administração, tendo o acompanhamento de egressos como uma estratégia de melhoria contínua. Os objetivos específicos são: (i) Definir o perfil sócio econômico desses egressos e sua trajetória profissional; (ii) Identificar os conhecimentos, competências, habilidades e atitudes específicas que deveriam ser priorizados na formação do Administrador para responder as exigências atuais e futuras do mercado de trabalho na área de administração; (iii) Elucidar fatores que facilitam e dificultam o ingresso no mercado de trabalho; (iv) Verificar a área da administração que atuam e o cargo ocupado; (v) Subsidiar com

informações a reformulação do projeto pedagógico do curso superior em Administração às necessidades e demandas dos alunos, do mercado de trabalho e da sociedade por meio da estratégia do acompanhamento de egressos.

## **2. Referencial Teórico**

### **2.1. Conhecimentos, Habilidades e Atitudes: As Competências do Perfil do Profissional Administrador**

É preciso que os profissionais da administração tenham uma série de conhecimentos e habilidades para que consigam obter sucesso na busca pelas vantagens competitivas (GRIEBELER; BONES; PIZZOLOTTO, 2015). O estudo da administração se faz necessário por incorporar uma série de conhecimentos organizados, chamados de teorias, que darão suporte ao administrador para obterem o desempenho profissional necessário.

Segundo Michelan *et al.* (2009), pode-se conceituar o conhecimento como a capacidade de se utilizar a informação a um trabalho. Os mesmos autores citando Crawford (1994), acrescentam quatro características do conhecimento. A primeira refere-se à capacidade que o conhecimento tem de ser expandido conforme vai sendo utilizado. A segunda diz respeito à possibilidade de o conhecimento ser substituído por um mais recente. A terceira é a condição de aplicar o conhecimento em lugares diferentes de forma a disseminá-lo. A quarta característica é a capacidade que o conhecimento tem de ser utilizado por várias pessoas sem entrar em detrimento de ninguém. Em relação às habilidades elas se referem a conhecimentos específicos, que podem ser divididas em três categorias: técnicas; interpessoais e de comunicação e; conceituais e decisórias (GRIEBELER; BONES; PIZZOLOTTO, 2015).

A competência pode ser conceituada como o agrupamento de conhecimentos, habilidades e atitudes que dão condições para que se possa desenvolver bem as atribuições que o profissional precisa fazer. Assim, segundo Michelan *et al.* (2009), os estudantes precisam adquirir competências específicas de acordo com sua área de atuação. O mesmo autor, citando Zarifian (2003), ainda adiciona ao conceito de competência a abordagem de uma inteligência prática das situações que baseada em conhecimentos anteriores é capaz de ir se adaptando à medida em que as situações vão aparecendo. Para Fleury e Fleury (2001, p. 188), competência pode ser definido como “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”.

Segundo Griebeler, Bones e Pizzolotto (2015), as competências profissionais envolvem uma série de questões e de imprevistos a serem enfrentados. O ensino, o conhecimento e as experiências colaboram para o desenvolvimento dessas competências. Assim, conforme apresentado por Giacomini, Simon e Tosta (2019), pode-se inferir que o trabalho dos administradores deve ser apoiado em um grupo de competências e habilidades específicas, não mais a partir da perspectiva da tarefa. Esse grupo de competências e habilidades específicas devem ser elaborados através da articulação da escola, das empresas e do entorno das relações sociais. Assim, quando o aluno forma em Administração sua capacidade de trabalho deve ir além das ferramentas de gestão que aprendeu na escola, ele deve ser capaz de desenvolver novas estratégias que inovem e melhorem sua atuação profissional.

Griebeler, Bones e Pizzolotto (2015), acrescentam que o profissional da administração a todo momento é impelido a organizar e orientar suas ideias para que tenham lógica e sejam eficazes para obterem o desenvolvimento da sua empresa. Devem primordialmente saber conduzir as pessoas que são o principal recurso que os setores e departamentos possuem. Conforme Giacomini, Simon e Tosta (2019), o Conselho Nacional de Educação (CNE) atrela a formação do administrador a uma perspectiva bastante ampla na sua formação, atribuindo competências e habilidades ao profissional que o proporcionem condições de tomar

decisões de forma preventiva e reativa, percebendo os problemas, encontrando as soluções, incentivando a comunicação, fomentando o pensamento crítico, analítico, a criatividade e a permuta de conhecimentos e experiências.

Enfim, Gorges *et al.* (2018, p. 7) ressaltam que as mudanças no mercado de trabalho impactam significativamente nas práticas pedagógicas das instituições de ensino superior que são “responsáveis pela formação do Administrador, pois estas são incumbidas na formação de profissionais que consigam atuar em uma nova realidade organizacional”. Complementando essa questão, Lombardi *et al.* (2011) afirmam que a educação superior é um local propício para o desenvolvimento de profissionais especializados, pois possui a capacidade da transformação e fomentação das mudanças na sociedade, por meio da formação de profissionais responsáveis para o desenvolvimento econômico e social. Por isso se faz necessário essas instituições estarem antenadas com os seus egressos e o mercado de trabalho.

## **2.2. A Relevância do estudo dos Egressos na Qualidade do Curso Superior de Administração**

Segundo Stadtlober (2010), o curso de Administração possui uma quantidade de alunos e de formandos maior do que qualquer outro curso superior no Brasil, ele deve formar gestores bem qualificados para darem suporte às empresas de todas as áreas no país. Assim, cabe às universidades formarem indivíduos dentro das diretrizes curriculares do Ministério da Educação e Cultura, MEC, de forma a atender as necessidades da sociedade e dos seus usuários, garantindo uma formação que prepare o aluno para se inserir no mercado de trabalho, gerando impacto e promovendo o desenvolvimento da sociedade.

A perspectiva da avaliação da qualidade atualmente está presente não só nas instituições de ensino, mas na sociedade como um todo, envolvendo organizações privadas e públicas. Assim sendo, Stadlober (2010) entende que é fundamental discutir a qualidade do ensino em Administração, focando na formação, no currículo e no conhecimento. Portanto, é preciso entender se o conhecimento necessário está contemplado nos currículos, se os alunos estão saindo preparados para o mercado e se estão satisfeitos e motivados.

Meireles *et al.* (2013) reforça a importância do currículo na formação do administrador. Ele o considera como um elemento fundamental, já que é composto por uma série de elementos do processo de ensino aprendizagem, considerando um determinado tempo e contexto. Nessa lógica se torna importante o processo de avaliação para que seja sempre aperfeiçoado, já que deve ser considerado que a formação segue uma trajetória dinâmica, diversificada e multicultural. Griebeler, Bones e Pizzolotto (2015) e Stadtlober (2010) acrescentam que o Ministério da Educação, via Instituto de Pesquisas Educacionais, focando na qualidade da educação, instituíram o Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes, ENADE, como instrumento avaliativo, no qual os alunos fazem provas específicas para avaliar o seu aprendizado no curso superior. Ocorre também uma avaliação da instituição realizada pelos alunos, professores e colaboradores.

A partir do ENADE, as instituições de ensino superior passaram a ser orientadas a reverem os currículos dos cursos por elas oferecido visando a melhoria da qualidade do ensino. Nessa perspectiva os cursos de Administração devem buscar melhorar a qualidade dos seus alunos focando no desenvolvimento das habilidades de comunicação e expressão, raciocínio lógico, crítico e analítico, criatividade, iniciativa, negociação, tomada de decisão, visão sistêmica, estratégica, liderança e trabalho em equipe e postura dos alunos voltada para a solução de problemas (GRIEBELER; BONES; PIZZOLOTTO, 2015).

Para Stadtlober (2010), a inserção dos estudantes formados no mercado está diretamente associada ao seu desempenho acadêmico, aos conhecimentos apreendidos e ao desenvolvimento de habilidades, o que gera competência, compromisso e motivação para o trabalho. Logo, é de suma importância que o ensino

superior consiga preparar esse aluno para o mundo profissional, de forma que ele possa conseguir ter um excelente desempenho e consiga se incluir no meio profissional.

O acadêmico do século XXI está contextualizado em um mundo cujas informações são globalizadas e a sociedade é cada vez mais tecnologicamente avançada. Cabe então às instituições de ensino superior prepararem seus alunos para essa nova realidade fornecendo os meios para que eles tenham condições de buscar o conhecimento continuamente, considerando o impacto positivo que o egresso pode promover na sociedade (STADTLOBER, 2010). A capacidade de o egresso do curso superior obter trabalho e renda deve ser uma preocupação das instituições de ensino, já que atualmente vive-se a todo momento mudanças tecnológicas e mudanças nas relações de trabalho, que implicam na empregabilidade do egresso.

Segundo Michelan *et al.* (2009), é primordial que as instituições de ensino superior façam avaliação do ensino ofertado para que realizem as modificações necessárias em seus currículos e processos de ensino-aprendizagem, fazendo uma interação adequada entre a estrutura curricular e as necessidades de formação que o mercado impõe. Com a avaliação dos egressos, ex-alunos formados pela instituição, é possível obter informações a respeito das demandas do mercado de trabalho e também das demandas desses egressos em relação a cursos de pós-graduação que poderiam ser ofertados.

As instituições de ensino superior ao descreverem e definirem o seu egresso, devem contemplar a formação de cidadãos, capazes de atender ao mercado de trabalho e a sociedade, com conhecimento, habilidades e competências que serão abordadas no planejamento do curso e na definição das ementas que compõem as disciplinas ministradas (MICHELAN *et al.*, 2009).

### **3. METODOLOGIA**

Segundo Amatucci (2009), um método apropriado para a construção de um perfil adequado de egressos é o que aborda as competências. Para o mesmo autor competências são formadas por um conjunto de habilidades intelectuais que devem atender a quatro critérios para que sejam úteis ao planejamento escolar, quais sejam: tratar das características futuras dos formandos; utilizar de descritores concretos, factíveis e relevantes que sejam úteis ao mundo do trabalho; procurar relacionar com as atividades formativas pedagógicas; e descrever os atributos complexos e flexíveis que são importantes para atender à competência intelectual na lógica da economia do conhecimento.

Assim, o presente estudo optou por uma abordagem quantitativa, pois foi utilizado a técnica da estatística descritiva para a análise dos resultados, com aplicação de um questionário. O método aplicado possibilitou uma maior precisão dos resultados, evitando, assim, distorções tanto de análises, quanto de interpretação (DALFOVO *et al.*, 2008). Quanto aos objetivos, ela pode ser classificada como exploratória e descritiva. O estudo pode ser considerado como exploratório quando visa “desenvolver, esclarecer ou modificar” conceitos, ideais ou desvelar compreensões (GIL, 2008, p. 27) e, ao mesmo tempo, é normalmente preconizado quando há necessidade de uma maior familiaridade com a problemática da pesquisa, com vista a desvendá-la de forma mais densa e ampla. O estudo também pode ser qualificado como descritivo, pois visa descrever “as características de determinada população ou fenômeno” a partir do retorno dos respondentes, pois esse objetivo é adequado quando se faz uso de “técnicas padronizadas de coleta de dados” (GIL, 2008, p. 28).

#### **3.1. Universo da Pesquisa, Seleção e Determinação da Amostra**

O universo da pesquisa é composto pelos egressos formados nos cursos de administração do Instituto Federal Sudeste de Minas Gerais, campus Barbacena de 2014 a 2021, que foram contatados por e-mail, no qual havia a apresentação do instrumento e da pesquisa, solicitando a colaboração. Foram enviados e-mails para os alunos que tinham cadastrado seu endereço eletrônico na secretária dos cursos superiores do IF SUDESTE-MG, campus Barbacena.

Mais precisamente, dos 27 formados da turma de 2014 foram enviados e-mails para 25 egressos, para a turma de 2015 foram enviados para todos os 23 ex-alunos. Em relação a turma de 2016, dos 27 alunos formados foram enviados para 25 deles; já a turma de 2017 dos 37 formados foram enviados e-mails para 33. Em 2018 formaram 32 alunos e foram destinados e-mails para 28 ex-alunos, enquanto em 2019 foram enviados e-mails para todos os 25 formados e também para todos os 3 alunos da turma de 2020. A turma de 2021 formou 11 alunos e foram enviados 11 e-mails.

Portanto, a população total foi composta por 185 egressos. Mas, somente foi possível obter o endereço eletrônico, informado pela secretaria, de 173 egressos. Desses, dois foram excluídos, por motivo de falecimento, ficando então um total de 171 egressos.

### **3.2. Instrumentos da Pesquisa, Coleta e o Tratamento dos Dados**

A pesquisa buscou captar os dados por intermédio da aplicação de um questionário *on-line*. O questionário foi adaptado para a pesquisa a partir do questionário de Saurin (2006). Num primeiro momento foi realizado um pré-teste do questionário, em 30 de julho de 2021, no qual foram selecionados de forma intencional e não probabilística 6 egressos previamente contatados por e-mail e convidados a participar. Todos responderam o questionário e enviaram por e-mail os comentários sobre as suas dificuldades de respostas ou de interpretação. Assim, os ajustes foram realizados e foram considerados muito poucos, pois todos os egressos que fizeram o pré-teste entenderam o instrumento e tiveram clareza para responder, só relataram poucas questões que foram ajustadas.

Foram enviados por *e-mails* a 165 egressos no dia 06 de agosto de 2021, que quando somados aos 6 *e-mails* do pré-teste totalizaram 171 e-mails disponibilizando o questionário a ser respondido. Foram recebidas as respostas de 30 questionários incluindo os 6 do pré-teste. Então, foram reenviados novamente para os não respondentes os e-mails no dia 22 de agosto de 2021, sendo obtidas mais 18 respostas dos questionários. Cerca de 31 questionários não foram respondidos porque os egressos estavam com o endereço eletrônico desatualizados na secretaria dos cursos superiores do IF SUDESTE-MG, campus Barbacena, retornando os e-mails. Assim, considerando também que alguns alunos possivelmente não quiseram responder o questionário, obteve-se um total de respondentes de 48 egressos, totalizando 25,94% da população de egressos e 28,07% dos egressos para os quais foram enviados os e-mails. Vale informar que foram contados 20 dias entre o segundo envio do questionário e o fechamento da coleta.

Os dados obtidos pelos questionários respondidos foram trabalhados em conjunto de forma a não identificar os egressos. As variáveis contempladas no questionário enviado a cada egresso dizem respeito primeiro a dados do perfil pessoal do entrevistado sem identificá-lo, como sexo, local de trabalho, faixa etária, estado civil, número de dependentes, remuneração, origem rural ou urbana e situação de moradia. Num segundo momento as variáveis envolveram a formação e o mercado de trabalho como conhecimentos, habilidades e competências. Outro conjunto de variáveis, em um terceiro momento, envolveu a atuação do egresso no mercado de trabalho. Em suma, foi utilizado como técnica de tratamento dos dados a estatística descritiva, que se preocupa em descrever os dados, visando “sintetizar uma série de valores de mesma natureza, permitindo dessa forma que se tenha uma visão global da variação desses valores” (GUEDES *et al.*, 2005, p. 1), dessa forma, os dados podem vir a ser organizados e descritos em



tabelas e gráficos, mas no presente estudo foi utilizado medidas descritivas.

## **4. RESULTADOS E DISCUSSÃO DA PESQUISA**

### **4.1. Perfil dos Egressos Respondentes**

O questionário foi respondido por 48 alunos egressos do curso de bacharelado em Administração do Campus Barbacena do IF SUDESTE-MG durante o mês de agosto de 2021, sendo que 100% dos respondentes concordaram com o termo de consentimento livre e esclarecido que foi colocado na parte inicial do questionário. Em relação ao perfil dos respondentes foi composto por 30 (62,5%) mulheres e 18 (37,5%) homens. A composição etária foi de 17% até 24 anos, 44% entre 25 até 30 anos, 33% entre 31 a 40 anos e 6% entre 41 a 50 anos. Em relação ao estado civil, cerca de 64,6% são solteiros (31), 33,3% são casados ou possuem união estável (16) e 2,1% são divorciados (1). No que tange ao número de dependentes 66,7% não possuem nenhum dependente (32 egressos), 22,9% (11) possuem um dependente, 4,2% (2) dois dependentes, 4,2% (2) três e 2,1% (1) quatro dependentes.

Quanto à faixa de remuneração individual observou-se que em termos de salários mínimos 20 egressos possuem remuneração individual de até 2 salários mínimos, 18 egressos com remuneração individual de 3 a 6 salários, 1 egresso de 7 a 10 salários e 1 de 11 a 15 salários. Em relação à remuneração familiar pode-se observar que 13 egressos declararam que a remuneração vai de 3 a 6 salários mínimos, 6 egressos possuem remuneração familiar de 7 a 10 salários e apenas um egresso declarou remuneração de 16 a 20 salários. A remuneração individual provém do trabalho assalariado para 88,9% dos respondentes (40 egressos), do trabalho autônomo para 11,1% dos respondentes (5), de rendas como juros, aluguéis e renda da terra para 6,7% (3), de pró-labore 4,4% (2). Já renda proveniente de dividendos, pensão ou aposentadoria e outras fontes tiveram zero respostas.

Quanto à situação atual de moradia 33,3% (16) dos egressos respondentes residem em imóveis alugados, 29,2% (14) na residência dos pais, 18,8% (9) em residência própria quitada, 10,4% (5) em residência própria financiada, 4,2% (2) em residência cedida pelo empregador, e 4,2% (2) na categoria outra opção. Em relação à origem dos egressos e sua atual situação de residência constatou-se que 7 egressos são de origem rural e atualmente apenas 3 residem na área rural, 41 são de origem urbana e 45 residem atualmente na área urbana. Constatou-se também que a maioria dos egressos 91,7% (44) cursaram o segundo grau totalmente em escola pública, 4,2% (2) parcialmente em escola pública e 4,2% (2) totalmente em escola particular. O ensino do segundo grau regular foi concluído por 100% dos egressos, nenhum deles fez supletivo presencial ou não presencial.

Enfim, em relação ao perfil sócio econômico dos egressos e sua trajetória profissional pode-se inferir que em termos de composição, os egressos que responderam à pesquisa correspondem a 62,5% de mulheres e 37,5% de homens, sendo que 61% são jovens com até 30 anos de idade. A maioria deles, 64,6% são solteiros e 66,7% deles não possuem nenhum dependente. A remuneração individual provém do trabalho assalariado para 88,9% dos respondentes e do trabalho autônomo para 11,1% dos egressos. Quanto à remuneração, cerca de 20 egressos ganham até dois salários mínimos e 18 deles de três a seis salários. Apenas 18,8% dos egressos possuem residência própria e a maioria residem nas cidades. Cerca de 91,7% dos egressos cursaram integralmente o ensino médio em escola pública e o ensino foi o regular.

### **4.2. Formação e Mercado de Trabalho**

Verificou-se que os respondentes da pesquisa formaram entre os anos de 2014 a 2021, somente para os

egressos de 2020 nenhum dos convidados para pesquisa não responderam ao questionário. Cerca de 20,8% (10) dos respondentes formaram em 2014, 6,3% (3) em 2015, 18,8% (9) em 2016, 12,5% (6) em 2017, 8,3% (4) em 2018, 12,5% (6) em 2019, 0% (0) em 2020 e 20,8% (10) em 2021. Cerca de 72,9% (35) egressos levaram até 4 anos para concluir o curso de bacharelado em Administração e 27,1% (13) egressos levaram mais de 4 anos até 5 anos para concluir o curso.

Quando abordada a questão sobre o que mais o influenciou na escolha do curso de Administração, foi permitido que os egressos escolhessem até três alternativas. Assim, a alternativa mais escolhida foi a que se referia à natureza do projeto profissional tais como abrir uma empresa, ampliar o seu negócio ou a carreira, com 41,7% (20 egressos) com indicação dessa alternativa. A segunda mais apontada, por 39,6% (indicada por 19 egressos) foi a existência de amplo mercado de trabalho. Em terceiro lugar foram escolhidas duas opções por 35,4% dos egressos, ou seja, por 17 egressos, que são a formação generalista que o curso proporciona e a diversidade das alternativas de especializações. Cerca de 33,3% dos egressos, 16, escolheram o curso de Administração por não precisarem pagar mensalidades, já que é um curso oferecido por uma instituição pública, ocupando a quarta posição. Na quinta posição está a opção que explica que o curso foi escolhido porque a instituição de ensino que o oferece fica próxima da residência do egresso ou do local de trabalho, isso para 31,3% dos egressos, ou seja, para 15 deles. Cerca de 20,8% (10 egressos) alegaram que a escolha ocorreu em função da vocação para a área de Administração, sexta posição. Na sétima posição, para 8,3% dos respondentes (4), a escolha se deu por falta de opção. Cerca de 6,3% (3 egressos) atribuíram a escolha do curso por não terem sido aprovados no curso que era da preferência deles, oitava posição. Na nona posição, 4,2% (2 egressos) alegaram que a escolha se deu em influência de outros administradores. Na décima e última posição estão duas alternativas escolhidas por 2,1% dos egressos (1 egresso), que atribuem a escolha por ser um curso que oferece preparo para uma profissão que dá uma boa remuneração e por outro motivo sem especificação.

Em relação à concepção do egresso em relação à sua formação profissional após findar o curso de graduação em Administração, 66,7% (32) dos egressos alegaram que o curso atendeu parcialmente às suas expectativas, 29,2% (14) acharam que o curso atendeu integralmente às suas expectativas e para 4,2% (2) o curso não atendeu às suas expectativas. Foi perguntado aos egressos sobre as principais deficiências vivenciadas no curso de Administração. Nessa pergunta foi solicitado que os egressos apontassem por ordem de relevância quatro deficiências.

As deficiências consideradas de primeira relevância foram as seguintes, considerando a partir da mais citada para a menos citada: relação teórico prática; falta de incubadora de empresas; falta de empresa júnior; recursos para o curso; atividades complementares; estágio curricular; conteúdo das disciplinas; Trabalho de Conclusão do Curso (TCC); conhecimento dos professores; não houve deficiência; outra deficiência. Em relação às deficiências consideradas de segunda relevância, por ordem da mais citada para a menos, pode-se apontar: falta de incubadora de empresas; conhecimento dos professores; atividades complementares e relação teórico prática; conteúdo das disciplinas, estágio curricular e TCC; falta de empresa júnior e recursos para o curso; não houve deficiência; outra deficiência.

As deficiências consideradas de terceira relevância foram as seguintes, observando a ordem das mais mencionadas para as menos: recursos para o curso; atividades complementares e conteúdo das disciplinas; estágio curricular; falta de empresa júnior e TCC; relação teórico prática e conhecimento dos professores; não houve deficiência; falta de incubadora de empresas; outra deficiência. Deficiências de quarta relevância foram citadas na seguinte ordem decrescente: conhecimento dos professores; estágio curricular; TCC e recursos para o curso; atividades complementares; conteúdo das disciplinas, falta de empresa júnior e falta de incubadora de empresas; relação teórico prática e outra deficiência; não houve deficiência.

Em relação à formação do egresso após o término do curso de graduação em Administração foram verificadas 29 citações de egressos dizendo que fizeram ou estão fazendo especialização, 9 citações que

não fizeram mais nenhum curso e 6 citações que fizeram ou estão fazendo outra graduação. Também foram registradas 20 citações dizendo que pretendem no futuro fazer mestrado, 8 citações com intenção de fazer especialização, 7 pretendem fazer outra graduação, 7 não pretendem fazer nenhum curso, 3 pretendem fazer pós-doutorado e 2 pretendem fazer doutorado. Quando questionados sobre qual idioma dominam 83% (39) dos egressos responderam que não dominam nenhum idioma, 14,9% (7) dominam o inglês e 2,1% (1 egresso) domina o espanhol.

Foi perguntado aos egressos qual ou quais os principais conhecimentos específicos deveriam ser priorizados na formação do Administrador para responder as exigências futuras do mercado de trabalho na área de administração, pedindo que o egresso marcasse uma a três alternativas. Foram apontados os seguintes conhecimentos do mais citado para o menos: (i) Administração de pessoal/equipes/psicologia: 24 citações (51,1% das citações); (ii) Administração financeira e orçamentária: 22 citações (46,8%); (iii) Administração estratégica, Empreendedorismo e Projetos: 18 (38,3%); (iv) Visão ampla, profunda e articulada do conjunto das áreas de conhecimento: 15 (31,9%); (v) Ciências Sociais aplicadas (Economia, Contabilidade e Direito): 12 (25,5%); (vi) Administração de materiais, produção e logística: 11 (23,4%); (vii) Administração de sistemas de informação: 10 (21,3%); (viii) Administração de marketing: 9 (19,1%); (ix) Administração de pequenas e médias empresas: 7 (14,9%); (x) Administração da inovação/Criatividade: 7(14,9%); (xi) Estudos quantitativos (Matemática comercial e financeira/ Estatística/ Pesquisa operacional): 6 (12,8%); (xii) Gestão ambiental: 3 (6,4%); (xiii) Administração pública: 3 (6,4%); (xiv) Ciências sociais (Sociologia, Filosofia, Ética e responsabilidade social): 2 (4,3%); (xv) Estudos qualitativos (Pesquisa em administração e Metodologia científica): 1 (2,1%); (xvi) Negócios internacionais: 1 (2,1%); (xvii) Outros: 1 (2,1%); neste foi citado pelo egresso *Data Science e Analytics*.

Quando questionados sobre qual ou quais principais competências específicas deveriam ser priorizadas na formação do Administrador para responder às exigências futuras do mercado de trabalho na área de administração os egressos responderam o seguinte, seguindo por ordem das competências mais citadas para as menos citadas: (i) Identificar problemas, formular e implementar soluções: 36 citações (75% das citações); (ii) Elaborar e interpretar cenários: 27 (56,3%); (iii) Assumir o processo decisório das ações de planejamento, organização, direção e controle: 19 (39,6%); (iv) Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico sobre a realidade organizacional: 18 (37,5%); (v) Avaliar processos e resultados: 14 (29,2%); (vi) Formular e implementar projetos: 9 (18,8%); (vii) Aperfeiçoar o processo produtivo na direção do conceito de melhoria contínua: 9 (18,8%); (viii) Produzir e ser usuário de dados, informações e conhecimentos: 6 (12,5%); (ix) Desenvolver e socializar o conhecimento alcançado no ambiente de trabalho: 6 (12,5%); (x) Outra competência: 1 (2,1%). O egresso comentou que o administrador deve ser um bom conciliador, precisa entender os subordinados e trabalhar para que o clima organizacional da empresa seja propício para o desenvolvimento das atividades. É necessário que ele seja um líder e não apenas um chefe.

Em relação a habilidade ou as habilidades que os egressos entendem que devem ser priorizadas na formação do Administrador para atender as exigências futuras do mercado de trabalho na área de administração, as respostas que seguem foram as escolhidas, considerando a ordem decrescente: (i) Relacionamento interpessoal: 27 citações (56,3% das citações); (ii) Visão do todo: 23 (47,9%); (iii) Adaptação à transformação: 22 (45,8%); (iv) Comunicação eficaz: 20 (41,7% das citações); (v) Liderança: 19 (39,6%); (vi) Solucionar conflitos: 17 (35,4%); (vii) Criatividade e inovação: 13 (27,1%); (viii) Empreendedorismo/ Intraempreendedorismo: 11 (22,9%); (ix) Articulação: 10 (20,8%); (x) Outra habilidade: 2 (4,2%). Uma citação foi sobre empatia e humildade e a outra sobre inteligência emocional.

Os egressos também foram questionados em relação à principal atitude ou às principais atitudes que deveriam ser priorizadas na formação do Administrador de forma a atender as exigências futuras do mercado de trabalho na área de administração. Seguem as respostas por ordem decrescente das citações;

(i) Aprendizado contínuo: 26 citações (54,2% das citações); (ii) Comportamento ético: 21 (43,8%); (iii) Abertura às mudanças: 20 (41,7%); (iv) Determinação e persistência: 19 (39,6%); (v) Profissionalismo: 16 (33,3%); (vi) Atitude empreendedora: 15 (31,3%); (vii) Comprometimento: 14 (29,2%); (viii) Transparência: 11 (22,9%); (ix) Solidariedade: 6 (12,5%); (x) Outra atitude: 1 (2,1%). A citação foi proatividade.

Os egressos foram questionados se o curso de Administração auxiliou no ingresso ao mercado de trabalho. Cerca de 35,4% dos egressos (17) afirmaram que auxiliou totalmente. Entenderam que não auxiliou porque já trabalhavam antes de iniciar o curso 25% dos egressos. Já 18,8% (9 egressos) disseram já trabalhavam na área do curso, mas o curso ajudou a se manterem no mercado de trabalho. Para 12,5% (6) dos egressos auxiliou parcialmente, mas trabalham fora da área que são formados. Cerca de 6,3% dos egressos (3) ainda não conseguiram trabalhar na área de administração e 2,1% (1 egresso) disse que não auxiliou.

Em relação a quais foram as dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, para 35,4% (17 egressos) não houve nenhuma dificuldade, 25% (12) alegaram como dificuldade o fato da remuneração não ser condizente com o nível de formação e 18,8% (9) alegaram que o problema foi a falta de experiência na área de formação. Já 14,6% (7 egressos) comentaram que a dificuldade se deu em função da oferta de emprego reduzida, 4,2% (2 egressos) alegaram que o problema se deu em função da formação acadêmica frágil em relação às exigências do mercado, e 2,1% (1 egresso) alegou outra dificuldade referindo-se à falta de autoconhecimento.

A crise do trabalho é estrutural, atinge todas as profissões, em suas respectivas áreas de formação, em todos os países. Mesmo levando em consideração esta condição foi perguntado aos egressos qual setor eles acreditam que oferece melhores perspectivas em relação ao mercado de trabalho do Administrador para os próximos 5 anos. Cerca de 33,3% dos egressos (16) apontaram a indústria, 29,2% (14) a área de serviços, 14,6% (7 egressos) consultoria, 6,3% (3) ensino e educação, 6,3% (3) em qualquer organização, 6,3% (3) outro, 4,2% (2) setor público, 0% optaram por comércio e 0% por terceiro setor. Quando questionados se trabalharam durante o curso de graduação a maioria dos egressos, 64,6% (31 egressos) trabalharam em tempo integral, 29,2% (14) trabalharam em tempo parcial e somente 6,3% (3 egressos) não trabalharam.

A grande maioria dos egressos gastou 4 anos para se formar em Administração, 72,9%, e apenas 27,1% deles levaram mais de 4 anos até 5 anos. Muitas foram as motivações para ingressarem no curso de Administração e merecem destaque as seguintes opções: abrir uma empresa, ampliar o seu negócio ou a carreira; a existência de amplo mercado de trabalho; a formação generalista que o curso proporciona e a diversidade das alternativas de especializações; curso gratuito; proximidade da residência do egresso ou do local de trabalho e; a vocação para a área. Em relação à satisfação dos egressos ao concluírem o curso superior, em termos de sua formação profissional, a maioria deles, 66,7% alegaram que o curso atendeu parcialmente às suas expectativas, 29,2% acharam que o curso atendeu integralmente às suas expectativas e para 4,2% o curso não atendeu às suas expectativas.

As principais deficiências de primeira relevância vivenciadas no curso de Administração consideradas por ordem decrescente foram: relação teórico prática; falta de incubadora de empresas; falta de empresa júnior; recursos para o curso; atividades complementares; estágio curricular; conteúdo das disciplinas; Trabalho de Conclusão do Curso (TCC); conhecimento dos professores.

Em relação ao financiamento das despesas do egresso durante a sua graduação, estas foram financiadas para a maioria dos egressos por eles mesmo de acordo com 77,1% das citações. A maioria dos egressos quando eram estudantes, 64,6%, trabalhavam em tempo integral, 29,2% em tempo parcial e somente 6,3% não trabalhavam. Depois que os atuais egressos terminaram a graduação a maioria deles fizeram ou estão fazendo especialização e alguns fazem até mesmo outra graduação. Eles também manifestaram interesse em fazer especialização em áreas diversas da administração, de forma que ao analisar o agregado das

respostas não houve indicativo para uma área específica.

### 4.3. Relação Formação e Atuação

Em relação a formação e atuação dos egressos foram realizadas várias perguntas e a primeira delas é se o egresso atualmente possui registro na carteira de trabalho. A resposta foi sim para 45,8% (22 egressos) dos egressos; não, exerce função pública segundo 29,2% (14); não, mas estou trabalhando para 6,2% (3) e o mesmo percentual de egressos responderam outra. Já as respostas: não, estou desempregado, não, sou autônomo e não, sou empresário foram respondidos por: 4,2% (2) dos egressos respectivamente para cada resposta. A resposta, não, sou aposentado e / ou pensionista, não foi escolhida por nenhum egresso.

Quando perguntados como estão registrados na carteira de trabalho apenas 2,6% (1 egresso) está registrado como administrador e 97,4% (37 egressos) estão com outro tipo de registro. Citaram os seguintes atuais registros na carteira de trabalho: analista, analista financeiro (1 egresso), assistente administrativo (2 egressos), assistente de logística (1), assistente de *Supply Chain* (1), atendente comercial (1), militar especializado em administração (2 egressos), auxiliar administrativo (5 egressos), assessor parlamentar (1), coordenador administrativo e suprimentos (1), empreendimento próprio (2 egressos), encarregado de departamento de pessoal (1), militar (1), nunca trabalhou (2 egressos), funcionário público (4 egressos), orientadora de curso (1), supervisor administrativo (1), supervisor de meio ambiente (1), supervisor de vendas (1), supervisor operacional (1), supervisor de planejamento e controle de produção (1) e técnico nível superior (1).

Depois de formado, quanto tempo o egresso levou para estar empregado trabalhando como administrador foi a questão que foi respondida por 78,3% dos egressos que nunca trabalharam como administradores, cerca de 36 egressos. Cerca de 8,7% dos egressos (4) responderam que já trabalhavam como administradores antes de concluir o curso, outros 8,7% (4) alegaram que levaram mais de um ano para conseguirem trabalhar como administradores e 2,3% (2 egressos) levaram menos de três meses para trabalharem como administradores.

A formação universitária contribuiu para a inserção do egresso no mercado de trabalho para 65,2% (30 egressos) e não contribuiu para 34,8% (16) dos egressos. Quando perguntados se a formação universitária contribuiu para o aumento da remuneração, cerca de 54,3% (25) responderam que sim e 45,7% (21) que não. Estando desempregado, há quanto tempo encontra-se nessa situação foi o questionamento feito e respondido por 38 egressos, destes, 32 egressos responderam que estão empregados, 2 egressos disseram que nunca trabalharam e 4 egressos estão desempregados a mais de um ano.

Considerando apenas a ocupação principal a qual o egresso ocupa a maior parte do tempo, qual a posição funcional que o egresso ocupa atualmente foi o questionamento feito ao egresso. Cerca de 17% dos egressos (8 egressos) ocupam a posição de auxiliar e outros 17% citaram função pública; 14,9% (7) dos egressos ocupam a posição de supervisor e outros 14,9% a posição de assistência. Já cerca de 8,5% (4) dos egressos são autônomos ou por conta própria. Por volta de 6,4% (3) dos egressos ocupam a posição de coordenação e outros 6,4% o cargo de analista. Função pública de administrador foi citada por 4,3% dos egressos, 2 egressos, e o mesmo percentual de egressos citou outra ocupação. Já para 2,1 % dos egressos (1), foi citado a ocupação de conselheiro, o mesmo percentual de egressos citou gerência e também o mesmo percentual de egressos citou magistério.

Quando os egressos foram questionados sobre como encontraram o atual emprego, 43,5% (20 egressos) dos egressos responderam que foi por concurso público, 23,9% (11 egressos), por indicação de amigo ou parente, 13% (6) outra opção, 8,7% dos egressos (4) através do envio de currículo para a empresa. Para cerca de 4,3% dos egressos (2 egressos) afirmaram que encontraram o emprego por meio de anúncio na mídia e o mesmo percentual de egressos afirmou que foi por intermédio do estágio que foi realizado

durante a faculdade. Já 2,2% (1 egresso) citou que está desempregado. Outra opção que foi escolhida por 6 egressos foi descrita por eles como um estágio que o egresso havia realizado antes da faculdade, negócio próprio (3 egressos), convite para trabalhar na empresa e um outro que disse que já trabalhava na empresa antes de começar a faculdade.

Em relação ao tipo de regime de trabalho do egresso constatou-se que 80,4% (37 egressos) dos egressos atuam no regime de tempo integral, 13% (6) tempo parcial, 4,3% (2) horista e 2,2% (1) outro, no qual o egresso comentou que trabalha com assessoria básica dependendo da demanda. Quando questionados sobre qual a faixa etária o egresso entrou na vida ativa do trabalho, 59,6% (28) começou a trabalhar de 14 a 20 anos, 36,2% (17) de 21 a 30 anos e 4,3% (2 egressos) com menos de 14 anos. No que diz respeito a quantas pessoas o egresso tem sob a sua responsabilidade na organização onde trabalha, 45,7% (21 egressos) dos egressos não possuem ninguém sob sua responsabilidade, 32,6% (15) até 5 pessoas, 10,9% (5) dos egressos de 11 a 20 pessoas, 6,5% (3) de 6 a 10 pessoas e 4,3% (2) de 21 a 50 pessoas.

Em relação a qual a área funcional o egresso dedica a maior parte do seu tempo, 17% dos egressos (8 egressos) disseram que atuam na área de administração geral e outra área foi citada também por 17% dos egressos. Dentro dessa opção outra os egressos citaram logística, licitações e contratos, gestão ambiental, assessoria, estratégia e articulações, suprimentos e gestão de ativos, gestão hospitalar e nunca trabalhou. Para 14,9% (7) dos egressos na área operacional, o mesmo percentual na área de recursos humanos, na área financeira o mesmo percentual e de novo com o mesmo percentual na área de gestão pública. Já para 2,1% (1) dos egressos a atuação na maior parte do seu tempo se dá na área de marketing, com o mesmo percentual na área de vendas e também na área de tecnologia da informação com o mesmo percentual de citações dos egressos. Quando questionados sobre se exercem alguma atividade profissional com características de voluntariado 82,2% dos egressos, 37 egressos, responderam que não e 17,8% (8) dos egressos disseram que sim.

Considerando apenas a organização que o egresso dedica a maior parte do tempo, em relação a qual setor da economia a organização pertence, cerca de 41,3% dos egressos (19 egressos) disseram que o setor pertence ao governo, 15,2% (7) pertence a indústria, 10,9% (5) dos egressos disseram setor de serviços, 6,5% (3) setor de educação e 6,3% outro. Em outro foram citados auxílio na parte financeira da paróquia da cidade, operadora de saúde e restaurante. Já 4,3% (2) dos egressos disseram comércio varejista e o mesmo percentual disseram autônomo. Cada uma das citações a seguir corresponde a 2,2% (1), respectivamente: comércio atacadista, banco, terceiro setor e agronegócio.

Quando questionados sobre qual a possibilidade de qualificação profissional ofertada pela empresa é mais importante na sua formação, cerca de 39,5% dos egressos (17 egressos) a empresa não oferece nenhuma possibilidade de qualificação, 20,9% (9) citaram a participação em congressos e seminários, o mesmo percentual citou cursos técnicos e práticos. Por volta de 14% dos egressos (6) citou auxílio nos estudos. Já 2,3% (1) citou cursos no exterior e o mesmo percentual citou outro. Nessa citação outro o egresso escreveu oferta e especialização, possibilidade de licença e readequação de horários para especialização stricto sensu (Gráfico 25).

O questionamento ao egresso se a sua atual empresa oferece condições para você progredir em sua carreira, 64,3% (27) dos egressos disseram que sim e 35,7% (15) disseram que não. Foi perguntado aos egressos se eles pudessem mudar de emprego, que função gostariam de exercer. Para essa pergunta foram obtidas diversas respostas que seguem: (i) Gerente: citado por 4 egressos; (ii) Administrador privado/ Negócio próprio / Empreendedorismo: citado por 3 egressos; (iii) Analista de RH/ Gerente coordenadora de RH: 3 egressos; (iv) Gestor público: 2 egressos; (v) Os próximos foram citados cada um por um egresso; (vi) Administrador de empresas; (vii) Analista administrativo dentro da mesma empresa; (viii) Analista de dados; (ix) Analista de logística; (x) Auditor fiscal; (xi) Bancário; (xii) Continuar na gerência ou supervisão; (xiii) Docência ou consultoria financeira; (xiv) Escriturário em agência bancária; (xv) Área

financeira em nível superior; (xvi) Gerente de suprimentos; (xvii) Gestão hospitalar; (xviii) Perito criminal; (xix) Área contábil; (xx) Área policial.

## **5. Considerações Finais**

A pesquisa procurou identificar os conhecimentos, competências, habilidades e atitudes específicas que deveriam ser priorizados na formação do Administrador para responder as exigências atuais e futuras do mercado de trabalho na área de administração pode-se concluir que os conhecimentos mais considerados mais relevantes, do mais citado para o menos, foram: administração de pessoal/equipes/psicologia; administração financeira e orçamentária; administração estratégica, empreendedorismo e projetos; visão ampla, profunda e articulada do conjunto das áreas de conhecimento; ciências sociais aplicadas (economia, contabilidade e direito); administração de materiais, produção e logística; administração de sistemas de informação; administração de marketing; administração de pequenas e médias empresas; administração da inovação/ criatividade; estudos quantitativos (matemática comercial e financeira/ estatística/ pesquisa operacional); gestão ambiental; e administração pública.

As principais competências específicas que deveriam ser, seguindo por ordem das competências mais citadas para as menos citadas: identificação de problemas, formulação e implementação de soluções; elaboração e interpretação de cenários; assumir o processo decisório das ações de planejamento, organização, direção e controle; desenvolvimento do raciocínio lógico, crítico e analítico sobre a realidade organizacional; avaliação dos processos e resultados; formulação e implementação de projetos; aperfeiçoamento do processo produtivo na direção do conceito de melhoria contínua; produção e utilização de dados, informações e conhecimentos; desenvolvimento e socialização do conhecimento alcançado no ambiente de trabalho.

As habilidades a serem priorizadas na formação do Administrador para atender as exigências futuras do mercado de trabalho deveriam ser, considerando a ordem decrescente: relacionamento interpessoal; visão do todo; adaptação à transformação; comunicação eficaz; liderança; solucionar conflitos; criatividade e inovação; empreendedorismo/Intraempreendedorismo e articulação. Em relação às principais atitudes sugeridas como essenciais na formação do Administrador deveria estar em, seguindo a ordem decrescente das citações: aprendizado contínuo; comportamento ético; abertura às mudanças; determinação e persistência; profissionalismo; atitude empreendedora; comprometimento; transparência; e solidariedade.

Pode-se completar em relação ao tipo de organização onde os egressos trabalham e sobre a forma como foram contratados que 45,8% dos egressos atualmente possui registro na carteira de trabalho; 29,2% exerce função pública; não têm registro na carteira, mas estão trabalhando para 6,2%, e o mesmo percentual de egressos responderam outra. Já 4,2% para cada resposta respectivamente alegaram que estão desempregados, são autônomos e são empresários.

Interessante observar que apenas um egresso está registrado como administrador e os outros que estão registrados na carteira de trabalho foram registrados com outras denominações como: analista, analista financeiro, assistente administrativo, assistente de logística, assistente de *Supply Chain*, atendente comercial, militar especializado em administração, auxiliar administrativo, assessor parlamentar, coordenador administrativo e suprimentos, empreendimento próprio, encarregado de departamento de pessoal, militar, funcionário público, orientadora de curso, supervisor administrativo, supervisor de meio ambiente, supervisor de vendas, supervisor operacional, supervisor de planejamento e controle de produção e técnico nível superior. Nunca ocuparam o cargo de administrador, depois de formados, cerca de 78,3% dos egressos. Já 8,7% dos egressos já trabalhavam como administradores antes de concluir o curso e outros 8,7% alegaram que levaram mais de um ano para conseguirem trabalhar como administradores e 2,3% levaram menos de três meses para trabalharem como administradores.

Em relação aos fatores que facilitaram o ingresso no mercado de trabalho, pode-se concluir que para 35,4% dos egressos o curso de Administração auxiliou totalmente no ingresso ao mercado de trabalho. Já para 25% dos egressos o curso não auxiliou porque já trabalhavam antes de iniciá-lo. Interessante observar que 18,8% dos egressos comentaram que trabalhavam na área do curso, mas o curso ajudou a se manterem no mercado de trabalho. O curso auxiliou parcialmente para 12,5% dos egressos, mas trabalham fora da área que são formados. Cerca de 6,3% dos egressos (3) ainda não conseguiram trabalhar na área de administração e 2,1% disse que não auxiliou.

Já sobre quais as dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, para 35,4% não houve nenhuma dificuldade, 25% alegaram como dificuldade o fato da remuneração não ser condizente com o nível de formação e 18,8% alegaram que o problema foi a falta de experiência na área de formação. Já 14,6% comentaram que a dificuldade se deu em função da oferta de emprego reduzida, 4,2% alegaram que o problema se deu em função da formação acadêmica frágil em relação às exigências do mercado, e 2,1% alegou outra dificuldade referindo-se à falta de autoconhecimento

Assim, os resultados do presente estudo sugerem que o acompanhamento de egressos do curso bacharelado em administração, pela instituição educacional analisada, pode fornecer uma base densa e estratégica para o planejamento curricular e a melhoria contínua do Projeto Pedagógico do Curso. Assim, vir auxiliar na deliberação de competências a serem trabalhadas pelos docentes no desenvolvimento de cada disciplina, por meio das perspectivas teóricas da aprendizagem, incorporando as abordagens cognitiva, comportamental e social, expandindo o escopo da formação de administradores com o mundo da prática gerencial. Como este estudo analisou a percepção dos egressos, recomenda-se a continuidade do mesmo para conhecer e contrapor os resultados desta pesquisa à percepção das empresas.

## Referências

- AMATUCCI, M. Método para a construção do perfil de competências do egresso de curso de Administração. **Revista Administração em Diálogo - RAD**, [S. l.], v. 11, n. 1, 2010. DOI: 10.20946/rad.v11i1.2723. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/2723>, acesso em 14 julho 2022.
- CAITANO, D. O. **A atuação dos egressos do Curso de Administração da UFSC no mercado de trabalho**. 2007. (93f.) Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração). Curso de Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, 2007. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/130649>, acesso em 15 de março de 2021.
- COELHO, M. S. C.; OLIVEIRA, N. C. M. Os egressos no processo de avaliação. **Revista e-Curriculum**, v.8, n.2, 2012.
- DALFOVO, M. S.; LANA, R. A.; SILVEIRA, A. Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau**, v.2, n.4, p.01- 13, Sem II. 2008.
- FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Construindo o conceito de competência. **Revista De Administração Contemporânea - RAC**, Edição Especial, 183-196, 2001:
- GIACOMIN, C.; SIMON, L. W.; TOSTA, K. C. B. T. Perfil e perspectivas dos egressos do curso de administração da UFFS: um estudo realizado no campus Chapecó/SC. **Revista GUAL**. Florianópolis, v.12, n.2, p. 183-205, maio-agosto/2019. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2019v12n2p183>, acesso em 28 de junho de 2021.



- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6.ed. São Paulo: Atlas S. A., 2008.
- GORGES, S.; PEREIRA DOS PASSOS, A. P.; WOLLINGER, H. Competências do administrador: um estudo com acadêmicos do curso de administração no contexto da aprendizagem ativa. **Research, Society and Development**, vol. 7, núm. 1, 2018. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560659008004>, acesso em 28 de junho de 2021.
- GRIEBELER, M. P. D.; BONES, T.; PIZZOLOTTO, M. F. O perfil do egresso do curso de Administração (2009-2014) da UNIJUÍ – Câmpus Três Passos. In: **XV Colóquio Internacional de Gestão Universitária – CIGU**. Desafios da Gestão Universitária no Século XXI. Mar del Plata – Argentina, dez., 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/136154>, acesso em 27 de junho 2021.
- GUEDES, T. A.; MARTINS, A. B. T.; ACORSI, C. R. L.; JANEIRO, V. **Estatística descritiva - Projeto de ensino aprender fazendo estatística**, 2005. Disponível em [https://www.ime.usp.br/~rvicente/Guedes\\_etal\\_Estatistica\\_Descritiva.pdf](https://www.ime.usp.br/~rvicente/Guedes_etal_Estatistica_Descritiva.pdf), acessado em 14 de junho de 2022.
- LOMBARDI, M. F. S.; TRAVERSO, L.; LEITE, R. S.; CARVALHO, F. de M.; CARO, A. Competências adquiridas durante o curso de graduação em Administração de Empresas na ótica dos alunos formandos: Um estudo de cinco Instituições de Ensino Superior. **Administração: Ensino E Pesquisa**, 12(1), 119-147, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.13058/raep.2011.v12n1.175>, acessado em 20 de março de 2021.
- MACHADO, M. R.; SILVA, J. E. O.; SILVA, G. T.. Avaliação dos egressos de administração da UFSC no primeiro semestre de 2014. In: **XVI Coloquio Internacional de Gestión Universitaria, CIGU**. Arequipa, Peru, 2016. Disponível em: [https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/171047/OK%20-20104\\_00379.pdf?sequence=1](https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/171047/OK%20-20104_00379.pdf?sequence=1), acesso em 18 de março 2021.
- MEIRELES, F. R. S.; FREITAS, A. R. P.; ABREU, M. C. S.; REBOUÇAS, S. M. D. P. Uma avaliação dos conhecimentos necessários, adquiridos e utilizados pelos egressos do curso de administração. **Revista Gestão Universitária na América Latina – GUAL**. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. Vol.6, n.3, set. 2013, pp. 190-209. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3193/319328457010.pdf>, acesso em 29 de junho de 2021.
- MICHELAN, L. S.; HARGER, C. A.; EHRHARDT, G.; MORÉ, R. P. O. Gestão de egressos em instituições de ensino superior: possibilidades e potencialidades. In: **IX Colóquio Internacional sobre gestão universitária na América do Sul**. Florianópolis, Santa Catarina. 25 a 27 de novembro de 2009. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/36720>, acesso em 29 de junho de 2021.
- MOTTA, D. M. S.; PRIORE, P. D. D.; SOUZA, S. J. S.; SANTOS JUNIOR, V. S. Atualização curricular no curso de graduação em administração baseado na gestão do conhecimento. Revista Sodebrás. In: **XLIII International Sodebras Congress**, 19 a 21 de novembro – *Web Conference*. v. 15, n.180, dez/2020, p: 28-32. Disponível em: <http://www.sodebras.com.br/edicoes/N180.pdf>, acesso em 23 de junho 2021.
- SAURIN, G. **Educação superior e o mercado de trabalho: um estudo de egressos do curso de administração da Unioeste de Cascavel - PR**. 2006. 195 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento regional e do Agronegócio) - Universidade Estadual do Oeste do Parana, Toledo, 2006. Disponível em: <http://tede.unioeste.br/handle/tede/2241>, acesso em 20 de abril 2021.
- STADTLOBER, C. S. **Qualidade do ensino superior no curso de administração : a avaliação dos egressos**. 2010. 162 f. Tese (Doutorado em Educação) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande

do Sul, Porto Alegre, 2010. Disponível em:

<http://tede2.pucrs.br/tede2/bitstream/tede/3642/1/422042.pdf>, acesso em 28 de junho de 2021.

Recebido em: 12/06/2024

Aceito em: 04/09/2024

Endereço para correspondência:

Nome: Nicássia Feliciano Novôa

E-mail: nicassia.novoa@ifsudestemg.edu.br



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons Attribution 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)