

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO

FRANCISCO CAVALCANTI REIS

**PREPARAÇÃO DOS ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO  
PARTICIPANTES DE EMPRESAS JUNIORES PARA O  
MERCADO DE TRABALHO**

PORTO ALEGRE

2013

FRANCISCO CAVALCANTI REIS

**PREPARAÇÃO DOS ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO  
PARTICIPANTES DE EMPRESAS JUNIORES PARA O  
MERCADO DE TRABALHO**

**Trabalho de conclusão de curso de graduação  
apresentado ao Departamento de Ciências  
Administrativas da Universidade Federal do Rio  
Grande do Sul, como requisito parcial para  
obtenção do grau de Bacharel em  
Administração.**

**Orientador: Prof. Dr. Sidinei Rocha de Oliveira**

PORTO ALEGRE

2013

FRANCISCO CAVALCANTI REIS

**PREPARAÇÃO DOS ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO  
PARTICIPANTES DE EMPRESAS JUNIORES PARA O  
MERCADO DE TRABALHO**

**Trabalho de conclusão de curso de graduação  
apresentado ao Departamento de Ciências  
Administrativas da Universidade Federal do Rio  
Grande do Sul, como requisito parcial para  
obtenção do grau de Bacharel em  
Administração.**

Conceito final:

Aprovado em \_\_\_\_ de dezembro de 2013

BANCA EXAMINADORA

\_\_\_\_\_  
Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Maria Tereza Flores Pereira

\_\_\_\_\_  
Orientador – Prof. Dr. Sidinei Rocha de Oliveira - UFRGS

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, agradeço à minha família, minha mãe e irmã, pelo apoio e pelos ensinamentos ao longo de todos esses anos permitindo que eu chegasse até aqui.

Agradeço ao professor Dr. Sidinei Rocha de Oliveira pela orientação prestada desde o projeto deste trabalho até sua conclusão. Não teria sido possível realizar essa pesquisa sem seu auxílio.

Agradeço aos meus amigos pelo companheirismo e por tornarem meus dias mais leves em um período de pouco tempo para convivência.

Também agradeço aos meus colegas de trabalho da Midea Carrier pelas risadas e momentos de descontração durante os longos dias deste ano que se encerra, à Simone Lisboa pela confiança e orientação no início da minha carreira e ao meu chefe Rodrigo Flores pelos ensinamentos, apoio e compreensão, fundamentais para meu desenvolvimento profissional e conciliação entre estudo e trabalho.

## RESUMO

A conjuntura de mudanças sociais, políticas, econômicas e tecnológicas ocorridas na sociedade nas últimas décadas modificaram as relações de trabalho e os modelos de inserção profissional. Frente a estas mudanças, o presente trabalho busca identificar como os estudantes do curso de Administração que atuaram em Empresas Juniores percebem as experiências e vivências neste tipo de organização como fatores de formação e qualificação profissional, preparando-os para a inserção neste novo cenário marcado pelo desemprego e alto nível de competitividade. Para isso, utilizou-se uma metodologia quantitativa descritiva, com a aplicação de um questionário estruturado para 103 estudantes de Administração que participaram de uma Empresa Junior durante a graduação. Por meio da análise dos resultados, embasada no referencial teórico elaborado, foi possível constatar que a Empresa Junior aparece como alternativa eficaz para suprir as carências do ensino identificadas nas universidades, as quais apesar de terem sido consideradas importantes para a formação e qualificação profissional, apresentam deficiências quanto ao ensino prático e com divergências entre os setores de atuação para os quais elas preparam seus empresários juniores e os setores onde eles desejam exercer sua profissão. Avaliou-se que por meio das vivências e experiências adquiridas na Empresa Junior, é oportunizado ao aluno o desenvolvimento de competências e habilidades desejáveis para um Administrador que não estariam contempladas no ensino oferecido nas salas de aula da graduação, além de possibilitar o delineamento de um plano de carreira inicial. Para futuras pesquisas, sugere-se a elaboração de estudos de caso em Empresas Juniores na intenção de verificar se a realidade do ambiente da organização está de acordo com a percepção dos respondentes deste trabalho e a realização de pesquisa similar apenas com egressos do curso de Administração participantes de EJ.

**PALAVRAS-CHAVE:** Empresa Junior. Qualificação profissional. Administração.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1 – Inserção Profissional.....</b>	<b>16</b>
--	-----------

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1 – Evolução da taxa de participação Brasil.....</b>	<b>11</b>
<b>Gráfico 2 – Escolaridade dos pais.....</b>	<b>20</b>
<b>Gráfico 3 – Forma de obtenção de emprego.....</b>	<b>24</b>
<b>Gráfico 4 – Turno.....</b>	<b>34</b>
<b>Gráfico 5 – Já iniciou outro curso?.....</b>	<b>34</b>
<b>Gráfico 6 – Idade.....</b>	<b>34</b>
<b>Gráfico 7 – Está trabalhando?.....</b>	<b>35</b>
<b>Gráfico 8 – Semestre atual.....</b>	<b>35</b>
<b>Gráfico 9 – Tipo de Empresa.....</b>	<b>36</b>
<b>Gráfico 10 – Porte da Empresa.....</b>	<b>36</b>
<b>Gráfico 11 – Ramo da Empresa.....</b>	<b>36</b>
<b>Gráfico 12 – Vínculo com a Empresa.....</b>	<b>37</b>
<b>Gráfico 13 – Renda Familiar.....</b>	<b>42</b>
<b>Gráfico 14 – Renda Individual.....</b>	<b>42</b>
<b>Gráfico 15 – Respondentes de Semestres Avançados.....</b>	<b>48</b>
<b>Gráfico 16 – Setores de Atuação.....</b>	<b>60</b>

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> – Distribuição de renda mensal bruta por família.....	19
<b>Tabela 2</b> – Universidades.....	33
<b>Tabela 3</b> – Principal motivação para escolha do curso.....	37
<b>Tabela 4</b> – Trajetória Profissional.....	38
<b>Tabela 5</b> – Flexibilidade do planejamento profissional.....	29
<b>Tabela 6</b> – Competitividade e Qualificação.....	39
<b>Tabela 7</b> – Empreendedorismo.....	41
<b>Tabela 8</b> – Bloco B.....	44
<b>Tabela 9</b> – Avaliação do Curso.....	46
<b>Tabela 10</b> – Direcionamento do curso.....	47
<b>Tabela 11</b> – Inserção profissional e a Universidade.....	48
<b>Tabela 12</b> – Amostra da Tabela 11.....	49
<b>Tabela 13</b> – Obtenção da Ocupação Atual.....	50
<b>Tabela 14</b> – Amostra da Tabela 13.....	50
<b>Tabela 15</b> – Bloco C.....	52
<b>Tabela 16</b> – Seleção e Inserção Profissional.....	53
<b>Tabela 17</b> – Aprendizagem e Incentivo.....	54
<b>Tabela 18</b> – Utilidade da EJ.....	55
<b>Tabela 19</b> – Trajetória Profissional.....	56
<b>Tabela 20</b> – Bloco D.....	57
<b>Tabela 21</b> – Área da Administração.....	58
<b>Tabela 22</b> – Nível de Escolaridade.....	59
<b>Tabela 23</b> – Nível de Escolaridade x Renda dos Pais.....	59
<b>Tabela 24</b> – Cruzamento entre afirmações 3 e 5.....	62

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	8
1.2 JUSTIFICATIVA .....	10
<b>2. OBJETIVOS</b> .....	12
2.1 OBJETIVO GERAL .....	12
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	12
<b>3. REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	13
3.1 MERCADO DE TRABALHO .....	13
3.2 INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.....	16
3.2.2 TRAJETÓRIAS DE INSERÇÃO PROFISSIONAL NA ADMINISTRAÇÃO .....	27
3.2.2.1 EMPRESAS JUNIORES.....	29
<b>4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	31
4.1 PESQUISA EXPLORATÓRIA .....	31
4.2 PESQUISA QUANTITATIVA DESCRITIVA .....	32
<b>5. ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	35
5.1 CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES .....	35
5.2 CONTRIBUIÇÕES DA UNIVERSIDADE .....	45
5.3 CONTRIBUIÇÕES DA EMPRESA JUNIOR.....	53
5.3 EXPECTATIVAS PROFISSIONAIS .....	58
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	65
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	70
<b>ANEXO A - QUESTIONÁRIO</b> .....	75

## 1. INTRODUÇÃO

As empresas têm buscado pessoas capacitadas profissionalmente e elevado os requisitos nos processos seletivos tanto para cargos operacionais quanto estratégicos. Segundo Ramos e Ferreira (2004), grandes corporações estão realizando reestruturações e *downsizing*, adaptando suas estruturas hierárquicas para modelos mais enxutos e assim reduzindo o número de posições disponíveis. Com isso, o estudante que aspira um dia obter emprego em alguma organização renomada tenta estar um passo a frente de seus concorrentes, adquirindo conhecimento sobre diferentes idiomas, programas e sistemas de informática, vivenciando experiências acadêmicas internacionais e ser possuidor de uma enorme lista de qualidades referentes à sua personalidade e disposição para trabalho no ambiente corporativo.

Além disso, a profissão de administrador ainda é pouco regulamentada, por vezes sendo vista no mercado como uma atividade que não exige necessariamente formação superior no curso de Administração, o que acaba fazendo com que os egressos do curso precisem competir no mercado com egressos dos cursos de engenharia, economia, contábeis e até psicologia em algumas áreas de atuação na empresa. Também merece destaque a proliferação de cursos superiores de Administração nos últimos anos que surgiram sem controle de qualidade, ajudando a inflar o mercado com profissionais da área, sendo o curso superior com mais alunos matriculados segundo Censo da Educação Superior (2012). Com isso, é de interesse das instituições de ensino mais renomadas, capacitarem tecnicamente seus alunos e auxiliá-los no desenvolvimento de atitudes comportamentais que os possibilitem executar o ato de administrar de maneira mais eficiente e eficaz que as demais faculdades. Também é importante salientar que o alinhamento entre percepção dos alunos e o objetivo de posicionamento da instituição de ensino é fundamental para que ela obtenha sucesso.

O que antes era diferencial para participar de um processo seletivo, logo mais pode se tornar requisito e assim se dá uma corrida em busca de atributos que dão ao indivíduo algum destaque entre os demais concorrentes por um lugar no mercado de trabalho. Parte da busca por esses atributos ocorre dentro da universidade, neste caso nas escolas de Administração.

Atualmente, enquanto adquire experiência profissional, o estudante tende a começar focando uma área de conhecimento, partindo em busca de aprimoramentos técnicos específicos pertinentes a ela e posteriormente pode ampliar seu leque de competências com um foco mais generalista. Segundo Mainardes (2009), o processo de seleção de empresas está se modificando para atrair talentos que tenham um perfil compatível com a filosofia da empresa e não mais apenas mantendo foco na identificação do candidato com as atividades atribuídas à posição ofertada. Com isso, as Empresas Juniores se apresentam como uma atraente opção para estudantes desenvolverem competências comportamentais por meio da experiência prática logo no início do curso, atuando em diferentes áreas de consultoria como RH, marketing, finanças e planejamento de negócios.

Estudos recentes (COHEN, 2007; EPIHANE; JUGNOT, 2011; MAZARI, MEYER, ROUAUD, RYK; WINNICKI, 2011; RECOTILLET, ROUAUD, RYK, 2011) apontam para uma mudança no método de inserção no mercado de trabalho, antes visto como uma trajetória sequencial composta por escola, universidade e enfim trabalho, agora passa a envolver trajetórias mais distintas onde jovens buscam a inserção por meio de dispositivos públicos, outros por meio de relações familiares ou de vizinhança ou tentam permanecer o maior tempo possível nos estudos, tentando se qualificar para obter uma oportunidade de trabalho estável (ROCHA DE OLIVEIRA, 2012).

Assim, torna-se interessante avaliar como os participantes de Empresas Juniores (EJ) da Administração estão se preparando para obter um diferencial competitivo para o momento que decidirem iniciar sua vida profissional, que caminhos eles estão seguindo para obter um emprego e iniciar uma carreira e quais ações eles têm planejado para os próximos anos. O

presente trabalho será guiado pela questão: Como os estudantes do curso de Administração percebem as experiências e vivências em uma Empresa Junior como fatores de formação e qualificação profissional?

## 1.2 JUSTIFICATIVA

O aumento da concorrência no mercado de trabalho, criada por grandes empresas que alegam haver falta de mão de obra qualificada quando buscam opções de contratação, gera a necessidade de aprimoramento e desenvolvimento de habilidades por parte de estudantes e futuros trabalhadores. Somando-se as mudanças nas estruturas de emprego, mercado de trabalho e em corporações (seja devido a crises econômicas ou o ingresso de uma nova geração no setor) com o fato de que a faculdade de Administração é um dos meios utilizados pelos estudantes para a realização desse aprimoramento e desenvolvimento de aptidões para se inserirem no mercado, torna-se interessante avaliar as diferentes maneiras que alunos utilizam para atingir esses objetivos, focando na participação em Empresas Juniores, podendo os resultados encontrados servirem futuramente para ações de aprimoramento do curso de Administração da EA-UFRGS.

Para os participantes de Empresas Juniores, este trabalho proporcionará uma oportunidade de visualizar tendências do mercado de trabalho e o posicionamento dos estudantes de Administração inseridos nele. Os resultados da pesquisa poderão auxiliá-los a direcionar suas trajetórias de inserção profissional e identificar etapas pelas quais precisarão passar.

Devido à baixa quantidade de literatura disponível sobre as Empresas Juniores no Brasil, além de contribuir para o aumento de material disponível sobre o assunto, este trabalho proporcionará um maior entendimento das contribuições que o aprendizado prático pode ter na formação do administrador e sua importância para a inserção profissional. Para

as IES de Administração, ao serem analisados os resultados advindos da participação em uma EJ, gera-se um incentivo para que cada vez mais alunos tenham a possibilidade de ingressar nesse tipo de atividade durante a graduação.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 OBJETIVO GERAL

Analisar os impactos da experiência em Empresas Juniores para a qualificação e formação profissional dos participantes do curso de Administração durante a graduação.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Como forma de atingir o objetivo geral proposto acima, tem-se os seguintes objetivos específicos:

- Levantar o perfil dos alunos participantes de Empresas Juniores;
- Analisar como as universidades e as Empresas Juniores participam do processo de aprendizagem e qualificação de alunos da Administração durante a graduação;
- Levantar as estratégias individuais utilizadas para inserção profissional;
- Levantar as expectativas profissionais construídas a partir das experiências realizadas.

### 3. REFERENCIAL TEÓRICO

Para fins de esclarecimento do presente trabalho, serão apresentados e descritos conceitos que influenciam a percepção e impactam nas decisões dos jovens ao iniciarem sua vida profissional. Primeiramente será abordado o conceito de mercado de trabalho, delineando as mudanças ocorridas ao longo dos anos para depois ilustrar o processo de inserção profissional.

#### 3.1 MERCADO DE TRABALHO

Para Rocha de Oliveira e Piccinini (2011) o termo mercado de trabalho é frequente em discussões da sociologia e da economia na atualidade. Porém, mesmo sendo comum encontrar textos que utilizem o termo buscando dimensioná-lo, compreendê-lo, bem como explicar as mudanças que tem sofrido nas últimas décadas, são poucos os estudos que desenvolvem uma reflexão teórica do conceito. Existem diferentes perspectivas teóricas que analisam o conceito de mercado de trabalho, uma delas sendo o mercado um “lugar” (abstrato) onde ofertas e demandas de emprego se confrontam em função do preço, ou seja, dos salários no mercado de trabalho. “O mercado de trabalho é um arranjo institucional no qual são realizadas transações entre compradores e vendedores de trabalho” (HORN 2006, p.179)

Segundo Rocha de Oliveira e Piccinini (2011), essa compreensão do mercado apresenta limitações quando analisada a partir das relações entre indivíduos, instituições e sociedade, pois toma o mercado de trabalho como algo constante enquanto a sociedade e suas relações se apresentam como algo dinâmico. Assim, ao longo do tempo ocorrem mudanças no ambiente no qual o mercado de trabalho está inserido e torna-se interessante revisitar o

conceito a fim de melhor compreender estas modificações nas relações citadas devido ao dinamismo da sociedade.

Analisando esse dinamismo, podemos ver que a economia brasileira vem se modificando ao longo dos anos, especialmente a partir da década de 1990, onde começam a ocorrer diversas transições econômicas, sociais, demográficas e tecnológicas que alteram a evolução do mercado de trabalho.

Primeiramente, analisaremos três transições que são de grande importância no cenário atual. Segundo Chahad (2003), a primeira transição é a mudança da economia inflacionária para outra onde é possível conviver com a estabilidade de preços que conseqüentemente diminui índices de pobreza, mas eleva os níveis de trabalho informal e desemprego aberto. Com menores índices de pobreza, criam-se novos perfis de consumidores que possuem papel chave nas modificações de estruturas de emprego, extinguindo e criando novos postos de trabalho.

A segunda transição é referente ao processo de inovação tecnológica que foi implementado no Brasil, fruto da crescente competitividade e elevação dos níveis de produtividade demandado das empresas que ocorreu com a globalização dos mercados. Esses avanços, por serem fatores chaves determinantes do grau de competitividade, influenciaram as estruturas ocupacionais, relações de trabalho e o conteúdo de empregos. Chahad (2003) também levanta a questão da qualificação e a sua relação com participação no mercado de trabalho, visto que com a elevação do nível de qualidade exigido das empresas (em parte graças aos avanços tecnológicos) ocorre maior competitividade entre trabalhadores, conseqüência do nível de exigência por parte de empresas em busca de pessoas com maior nível de escolaridade e gama de competências.

A terceira transição torna mais crítico o cenário criado pela segunda transição e é referente ao elemento demográfico. Chahad (2003) descreve:

“Embora o crescimento populacional venha diminuindo sensivelmente há várias décadas, a pressão demográfica herdada do passado ainda foi muito forte na década de 90 [...]. O ainda forte crescimento da PEA

brasileira, na última década, continuou trazendo dificuldades para a absorção de mão-de-obra pelo setor formal, com impactos no mercado de trabalho. O primeiro deles refere-se à contribuição demográfica para a ocorrência de altas das taxas de desemprego, notadamente nas áreas urbanas do país, onde se concentra grande parte das ocupações brasileiras. O segundo refere-se ao surgimento da chamada "onda jovem", decorrente do nascimento, em décadas passadas, de um grande número de pessoas, que agora afluem à força de trabalho. Nesse contexto, na ausência de um sistema de proteção social adequado aos desempregados, pressiona-se, simultaneamente, o desemprego e a informalidade." (p.109)

Os resultados dessas transições podem ser analisados com os achados de Guimarães (2009) os quais mostram a evolução da taxa de participação Brasil no mercado de trabalho:

**Gráfico 1 – Evolução da taxa de participação Brasil**



Fonte: IBGE/PNAD *apud* Guimarães e Souza (2007)

O indicador mede a oferta efetiva de trabalho, mostrando o quão atrativo é o mercado de trabalho para os indivíduos e seu crescimento denota que isso se fez mais evidente nos últimos anos. Ao considerarmos as transições mencionadas por Chahad (2003), que como consequência acirram a competitividade, juntamente com o aumento da atratividade do mercado, é possível concluir que a escolaridade e as qualificações individuais se tornam cada vez mais importantes. Guimarães (2009) enfatiza que as iniciativas públicas intentas em facilitar o acesso ao ensino médio e superior farão com que surja um número de pessoas ainda mais escolarizado em atividade no mercado brasileiro de trabalho, colaborando para uma polarização que é composta por uma alta participação econômica dos mais escolarizados e mais baixa dos menos escolarizados. Segundo Guimarães (2009, p.32) "O risco de

desemprego é maior justamente entre aqueles que apresentam crescente engajamento no mercado e naqueles espaços que concentram os maiores contingentes de pessoas economicamente ativas.” O aumento do desemprego nos últimos anos também é constatado pelo autor, que diz ser em grande parte devido à redução da probabilidade de jovens (15 a 24 anos) conseguirem trabalho.

Dessa maneira, com grandes alterações durante as últimas décadas na sociedade como um todo e na economia, o processo de inserção no mercado de trabalho se modifica e torna-se mais complexo. Na próxima seção serão analisadas as mudanças ocorridas nesse processo e fatores relacionados a ele.

### 3.2 INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

O conceito de inserção profissional começa a ser utilizado na França na década de 1970 e o termo começa a aparecer na década seguinte em estudos sobre as dificuldades crescentes de jovens para ingressarem no mercado após concluírem a formação (ROCHA DE OLIVEIRA, 2012).

Segundo Vérnières (1997, p.3, *apud* ROCHA DE OLIVEIRA, 2012), “A inserção profissional é o processo pelo qual os indivíduos que jamais participaram da população ativa ingressam em uma posição estável no sistema de emprego”. Para Vérnières (1997), existem restrições na inserção profissional, não fazendo parte desse processo: desempregados que já possuíam um emprego em outro período, mulheres que buscam ingresso no mercado tardiamente e jovens que participam de trabalhos sazonais que não estão ligados à sua formação profissional. O ingresso em uma função que não condiz com o campo de atuação da formação adquirida significa uma disfunção que pode ser analisada como o fracasso no ingresso dentro do campo de atuação preterido.

Cordeiro (2002) ressalta que a inserção profissional vai além da simples aquisição de um posto de trabalho e envolve os processos de pós-inserção que estariam relacionados com as práticas de gestão de mão-de-obra das empresas. Ele categoriza esta etapa da inserção profissional como qualificante e não-qualificante, sendo a primeira caracterizada pela busca da empresa em desenvolver as competências individuais e coletivas de seus trabalhadores com políticas de proteção ao trabalhador, condições de trabalho adequadas, contratos estáveis, sistema organizado para progressão de carreira, etc. enquanto a segunda caracteriza-se pela desvalorização do trabalhador por meio de contratos precários, falta de políticas para o desenvolvimento dentro da empresa, baixos salários, etc.

A inserção profissional passa a ser compreendida como um processo de maior complexidade e envolve diversos elementos que influenciam a sua trajetória, possibilitando uma análise das condições de origem do indivíduo, a situação em determinado momento e como ela pode se configurar futuramente dadas as condições atuais.

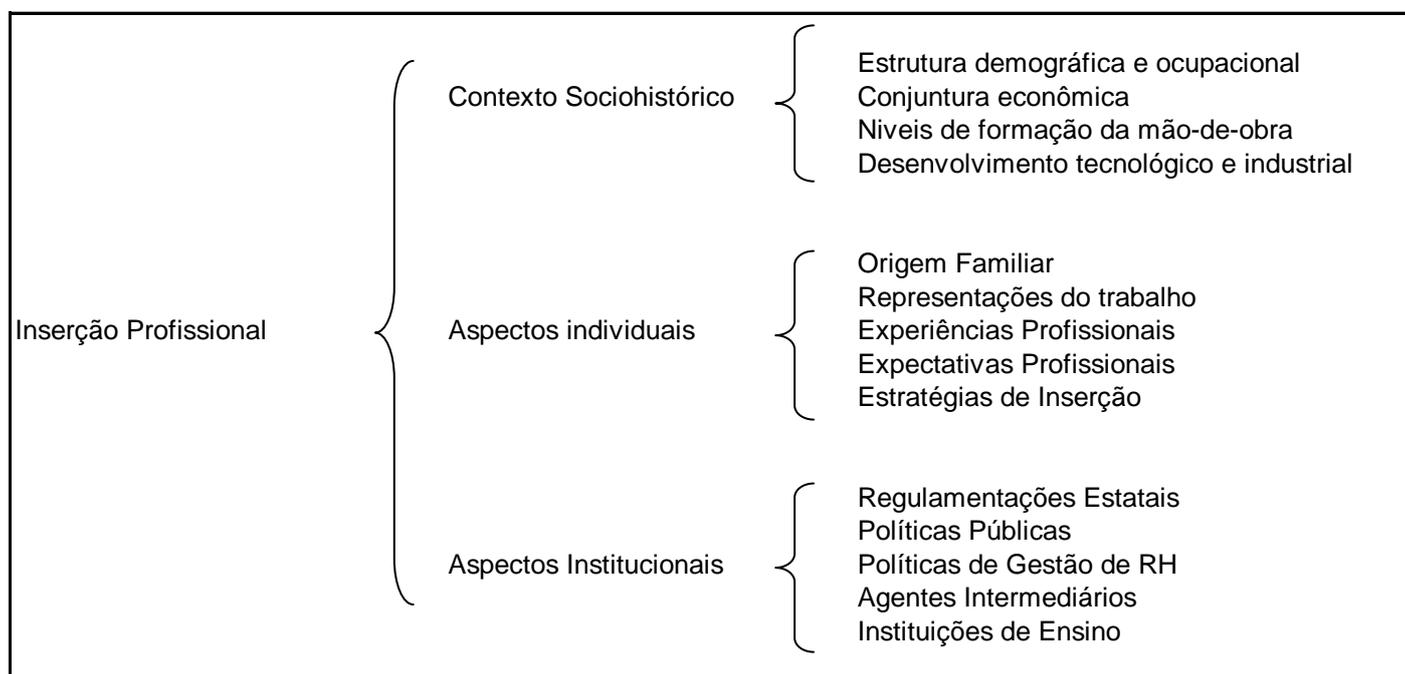
“Assim, no modelo de relação de trabalho estabelecido na sociedade salarial [...], o emprego assegura a estabilidade financeira e econômica, bem de relações sociais, a organização do tempo e do espaço e uma identidade. Além disso, possibilita a participação na esfera do consumo, permite a integração social e cívica pelas relações sociais que se intensificam [...]” (ROCHA DE OLIVEIRA, 2012, p. 128).

Dubar (2001 *apud* ROCHA DE OLIVEIRA, 2012) identifica diferentes “mundos da inserção” reunindo pessoas que compartilham as mesmas referências, concepções do trabalho, níveis de formação, experiências e estratégias mais ou menos bem coordenadas. Ele menciona os “mundos” da aprendizagem, das pequenas e médias empresas, dos órgãos públicos, dos estágios, grandes empresas, voluntariado entre outros. Cada um desses “mundos” possuindo características diferenciadas e dando origem a um mercado de trabalho com regras específicas que por sua vez originariam diferentes modos de inserção profissional.

O processo de inserção não pode ser compreendido como um processo único pelo qual passam milhares de indivíduos, pois está inserido em um contexto histórico e socialmente inscrito possuindo características tanto individuais quanto coletivas. Individual porque remete às experiências na esfera de trabalho de cada sujeito e coletivo porque é vivenciado por um mesmo grupo profissional de maneira semelhante. Histórico por estar relacionado com a conjuntura econômica, social e política de determinada época e socialmente inscrito, pois é marcado por processos institucionalizados e representações sociais compartilhadas pelos indivíduos de determinado grupo e região sobre o período da inserção profissional (ROCHA DE OLIVEIRA, 2012).

Considerando as colocações acima, podem-se colocar como principais influenciadores do processo de inserção profissional os aspectos individuais, os aspectos institucionais e o contexto sociohistórico.

**Figura 1 – Inserção Profissional**



Fonte: ROCHA DE OLIVEIRA, 2012, p. 131

Para explicar a figura acima, Rocha de Oliveira (2012) menciona que dada a sua característica de construção social, inscrita em um contexto sociohistórico, a inserção profissional tem como moldura para o ingresso do jovem no mercado de trabalho aspectos da conjuntura econômica, da estrutura

demográfica e ocupacional do país ou região, níveis de formação e desenvolvimentos tecnológico e industrial.

Nos aspectos institucionais estão presentes as regulamentações estatais que regulam por meio de leis as quais definem como deve ocorrer o processo de inserção profissional, limitando idade, formação para cargos específicos e leis que orientam as relações de trabalho e as políticas públicas que são as maneiras do governo de lidar com as dificuldades e controle da inserção por meio de programas ou abordagens pontuais focadas em determinado segmento da população. As políticas de gestão de RH, já mencionadas, influenciando a demanda e oferta para cargos e os tipos de contratos disponíveis. Os agentes intermediários que nas últimas décadas se destacaram com a atuação no mercado de estágios, programas de trainee e consultorias de headhunting e as instituições de ensino, formadoras dos futuros trabalhadores.

Nos aspectos individuais, a origem familiar exerce influência nas condições de construção dos caminhos para a inserção profissional, envolvendo etnia, escolaridade, profissão dos pais, valores sobre o trabalho considerados pela família e elementos que contribuem para a construção de suas representações do trabalho. A experiência profissional remete à biografia da relação do sujeito com o mundo do trabalho, englobando os conhecimentos práticos adquiridos, as frustrações e expectativas criadas a partir da sua trajetória. Com isso, o somatório desses acontecimentos permite a criação das estratégias de inserção

A compreensão sobre a inserção profissional contribui para o entendimento da construção da força de trabalho, para a criação de políticas públicas adequadas e para o desenvolvimento profissional do jovem antes e durante sua atuação no mercado de trabalho.

O mercado de trabalho é composto atualmente por postos de trabalho nos quais o trabalhador não pode realizar seu papel sem levar em consideração outras áreas. É preciso que ele saiba que está inserido em um contexto multifacetado onde para crescer é preciso que aperfeiçoe a qualidade

e desenvolvimento dos seus atributos. A qualificação tornou-se uma busca incessante para os que desejam enfrentar as exigências do mercado e estarem à frente dos concorrentes. Esta qualificação profissional está agregando em sua definição não somente a formação em determinada área, mas também um perfil polivalente, já que o novo perfil exigido do trabalhador requer que a formação profissional extrapole os conhecimentos específicos de uma determinada ocupação (PINHEIRO, 1996).

“A valorização da qualificação profissional, entendida como requisito da empregabilidade, leva à retomada do discurso que enfatiza o papel econômico da educação, central à obra de Schultz, ainda que essa retomada ocorra em bases diferentes do ocorrido na década de 60, quando esta era associada ao crescimento econômico e à integração social dos indivíduos.” (LEMOS, DUBEUX, PINTO, 2011, p. 98).

Como citado por Lemos, Dubeux e Pinto (2011) a qualificação por meio da educação era voltada para fins de crescimento econômico, enquanto que no cenário atual ela é voltada para aumentar as chances individuais de inserção no mercado de trabalho em um cenário onde empregos tornam-se cada vez mais escassos.

Para Schultz (1967 *apud* LEMOS, DUBEUX, PINTO, 2011) e sua teoria do capital humano (explicando melhor o seu entendimento referente à empregabilidade) a busca por qualificação por meio do investimento em educação serviria para que as pessoas valorizassem suas capacidades e influenciassem padrões de formação de capital, alterando as estruturas de pagamentos e salários, sendo vista como um investimento que eleva a produtividade e os lucros dos trabalhadores, impulsionando o desenvolvimento econômico. Assim, o capital educacional seria determinante para assegurar maior produtividade ao trabalhador e explicaria as diferenças de remuneração e possibilidades de inserção no mercado de trabalho (LEMOS, DUBEUX, PINTO, 2011)

A ideia de que investimentos em formação profissional seria parte da solução para a crise de desemprego contemporânea encontra respaldo nos trabalhos de diversos autores, com afirmações como “...a educação é um

*determinante básico do salário e do acesso aos bons postos de trabalho no Brasil.” (SOARES e GONZAGA, 1997:3) após concluir estudo que analisava a relação do nível de qualificação com o valor da remuneração recebida por trabalhadores brasileiros. Ferreira (2004, p.24) também cita que “a evidência empírica sugere fortemente que a educação continua sendo a variável de maior poder explicativo para a desigualdade brasileira”.*

Em contrapartida com essa visão de que por meio da qualificação é possível conseguir a inserção profissional, Bourdieu (1988 *apud* LEMOS, DUBEUX, PINTO, 2011) discute a estratificação social da sociedade contemporânea e aborda os mecanismos sociais que reproduzem essa estratificação. O autor destaca que pessoas nascidas em camadas sociais de elite sócio-cultural possuem chances tão grandes de se manterem nessa camada quanto os menos favorecidos têm de reproduzir o cenário de seus pais, limitando a ascensão social independente de esforços individuais devido a fronteiras de classes.

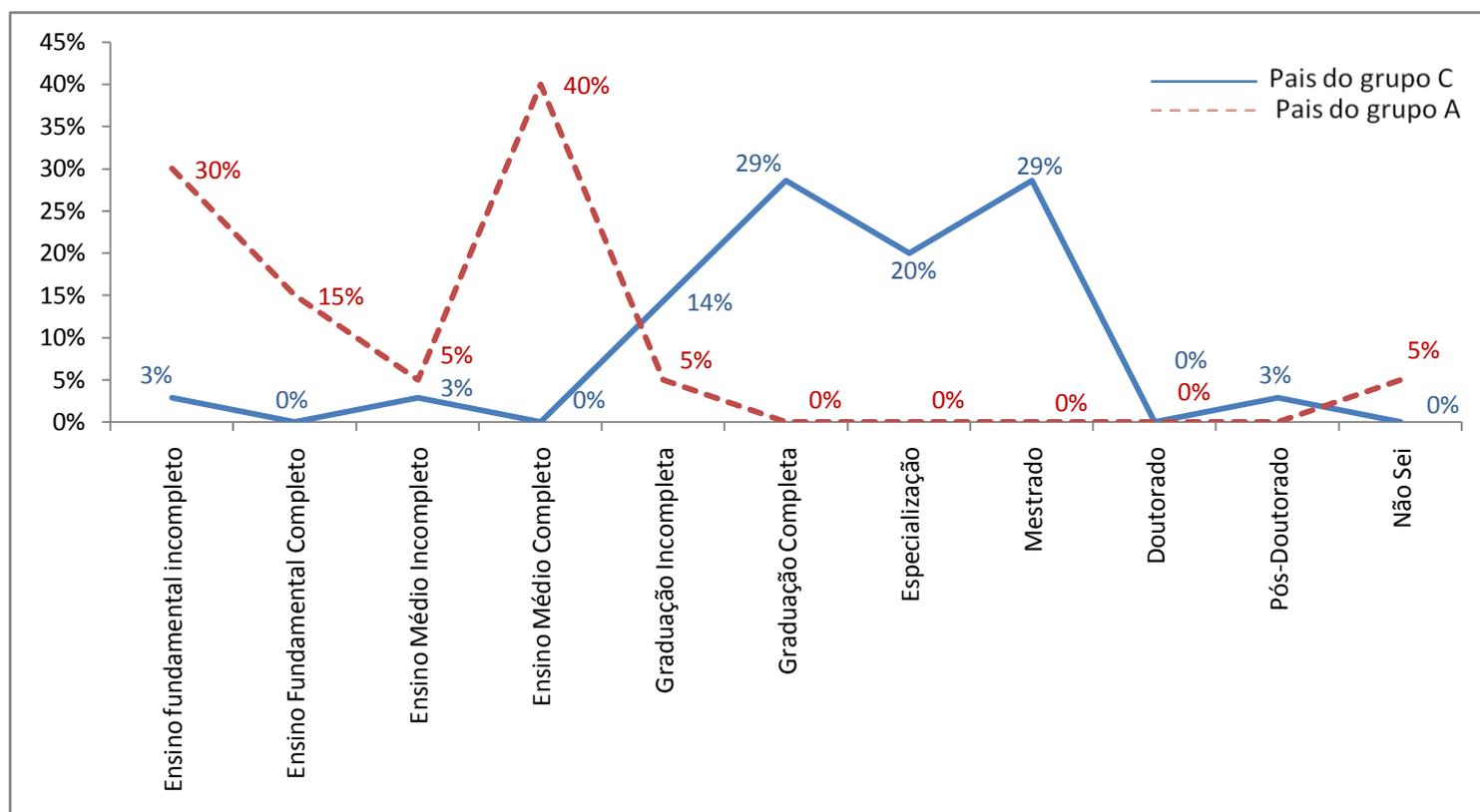
Lemos, Dubeux e Pinto (2011) realizaram um levantamento onde em determinado momento é comparada a qualificação dos pais de alunos de uma IES particular de Administração e a renda familiar, mostrando a relação entre essas variáveis:

**Tabela 1 – Distribuição da renda mensal bruta familiar**

Renda mensal bruta familiar	Frequência	Percentual	Sub-grupos	Grupos analisados
Até R\$ 2.000,00	6	5,2	<b>17%</b> (26 – 6 indivíduos que não têm bolsa integral = 20)	<b>Grupo A</b>
Entre R\$ 2.001,00 e R\$ 5.000,00	20	17,5		
Entre R\$ 5.001,00 e R\$ 8.000,00	16	13,9	<b>47,0%</b>	<b>Grupo B</b>
Entre R\$ 8.001,00 e R\$ 12.000,00	21	18,2		
Entre R\$ 12.001,00 e R\$ 16.000,00	17	14,8		
Acima de R\$ 16.001,00	35	30,4	<b>30,4%</b>	<b>Grupo C</b>
<b>TOTAL</b>	<b>115</b>	<b>100,0</b>		

Fonte: Lemos, Dubeux e Pinto (2011, p. 104)

Gráfico 2 – Escolaridade dos Pais



Fonte: Lemos, Dubeux e Pinto (2011, p. 106)

A finalidade desse levantamento nos estudos de Lemos, Dubeux e Pinto (2011) está voltada para verificar a teoria de Bourdieu, que afirma ser a classe social de origem do indivíduo um fator limitante para o crescimento social, independente das qualificações adquiridas. Para fins do presente trabalho, é possível ver claramente uma relação direta entre a remuneração mensal e a qualificação obtida pelos pais dos estudantes dos diferentes grupos. Também se pode dizer que com a inserção de diferentes grupos sociais em um mesmo ambiente de instrução e qualificação, aumenta a desvalorização das qualificações (pois se tornam mais comuns) e assim eleva-se a competitividade por vagas no mercado de trabalho.

Pochmann (2000) apresenta quatro segmentos que auxiliam na análise da movimentação dentro do mercado de trabalho e facilitam o

entendimento dos padrões de inserção profissional dos jovens. Os segmentos são: profissional, interno, externo e não-organizado.

No segmento não-organizado predominaria a ocupação por jovens que não concluíram o ensino obrigatório. Silva (2010) caracteriza esse segmento como não tendo condições de trabalho adequadas, muitas vezes ilegal e com pouca interferência do setor público.

O segmento do mercado de trabalho externo se caracteriza pela concorrência entre trabalhadores de diferentes idades, tendo pouca regulação. Não é necessário possuir qualificações diferenciadas e envolve empresas de menor porte com instabilidades contratuais. Nesse segmento o estímulo à capacitação profissional é inexistente e é composto em parte por jovens egressos do ensino obrigatório.

No segmento de mercado de trabalho interno já existe uma atuação mais forte dos sindicatos e envolve grandes empresas que definem a possibilidade de ingresso nos postos de trabalho por critérios definidos por essas entidades. Existe aqui a possibilidade de ascensão funcional com programas de carreira e é comum seus integrantes jovens apresentarem escolaridade básica e intermediária. Sobre esse segmento Silva (2010) justifica a contratação do jovem pela necessidade de qualificação dos empregados e adequação da estrutura etária dos trabalhadores de uma grande empresa.

Por fim, no segmento profissional a inserção ocorre após a conclusão do ensino superior, dando ao jovem maior mobilidade entre empresas e setores da economia. O diploma de conclusão do curso superior é indispensável para carreiras de longo prazo dentro deste segmento e o ingresso costuma ocorrer após os 20 anos em postos de trabalhos qualificados (SILVA, 2010).

“O padrão de inserção ocupacional do jovem se define pela passagem de situação de inatividade (família e escola) para a situação de atividade (emprego e desemprego) e compreende três componentes básicos: a saída da escola (sistema de ensino), o encontro de um emprego regular (mercado de trabalho) e a constituição de uma família (sociedade). Em determinados momentos históricos, em que as formas de transição da inatividade (família e escola) para a atividade (emprego

e desemprego) são menos instáveis e problemáticas, a possibilidade de exclusão social da juventude é menor.” (SILVA, 2010, p. 248)

Os segmentos de Pochmann (2000) e os padrões de inserção profissional sofreram modificações devido às dificuldades de ingresso no mercado de trabalho. O maior tempo de permanência de jovens em instituições de ensino tornou-se mais frequente e a constituição de núcleos familiares passou a ocorrer mais tardiamente. Galland (1991) atribui essa mudança de comportamento ao adiamento do ingresso no mercado de trabalho que por sua vez gera uma dificuldade do jovem em garantir sua autonomia financeira fazendo com que permaneça mais tempo nas casas dos pais, não constituindo uma nova família e permanecendo na escola como alternativa ao desemprego.

Para o autor, a alta competitividade do mercado induz os futuros profissionais a adotar uma estratégia de capacitação prolongada, permanecendo mais tempo nas instituições de ensino, seja em busca de qualificações que os colocariam à frente de uma grande parcela da população ou por acreditarem que estão se capacitando para atender às demandas do setor produtivo. Segundo Pochmann (1998, p.42 *apud* SILVA, 2010 p.248):

“a escola parece se transformar, algumas vezes, em uma espécie de refúgio temporário do jovem diante do quadro de generalizada escassez de emprego, (...) uma estratégia oculta de disputa por uma vaga, uma das marcas do novo padrão instável e competitivo de inserção ocupacional”.

O argumento da prolongação dos estudos como alternativa para o enfrentamento do mercado de trabalho é posto em questão por Silva (2010) ao analisar que no Brasil, grande parte dos universitários mantém concomitantemente a graduação e o trabalho, sendo este último um meio de rendimento financeiro que os possibilita manter a graduação ou está relacionado a aspectos de experiência, sociabilidade e outros. Independente do motivo, a atividade remunerada durante os estudos pode ser vista como um enfrentamento das restrições ocupacionais.

Complementando, Silva (2010) diz que, atualmente, diante das altas taxas de desemprego entre os mais jovens é possível supor que a busca pelo trabalho, durante a graduação, sinaliza uma estratégia de enfrentamento das

dificuldades que podem encontrar após a graduação. A autora também menciona a mídia, alegando que por meio dela é feito o uso apelativo de cenários pessimistas que apresentam dificuldades para a inserção no mercado de trabalho devido à falta de experiência profissional:

“Pode-se concluir que o efeito “antecipador” da ida para o mercado de trabalho, combinado ao efeito “retardador” da saída do sistema de ensino, faz parte de um mesmo processo que tende a caracterizar a inserção profissional dos jovens na atualidade.” (SILVA, 2010, p.250)

Sobre a inserção no mercado de trabalho na atualidade, Guimarães (2009) desenvolveu um estudo voltado para entender como as oportunidades ocupacionais são postas ao alcance dos indivíduos. A autora procurou analisar três agentes que atuam no mercado de trabalho: o indivíduo em busca de oportunidade, o empregador em busca da contratação e instituições especializadas na intermediação de oportunidades ocupacionais, mas viu que grande parte das pessoas faz uso da sua rede de contatos para obter um emprego. É então que ela menciona os estudos de Mark Grannovetter:

“Assim, ao entrevistar chefias e quadros mais altamente qualificados em seu famoso estudo, Granovetter (1973) deu-se conta de que o encontro entre demandantes e ofertantes de trabalho não era nada trivial e poderia se realizar por diferentes tipos de mecanismos, dentre os quais destacou três: os procedimentos impessoais (como anúncios e agências de emprego), as candidaturas espontâneas (via prospecção direta junto aos empregadores) e os contatos pessoais.” (GUIMARÃES, 2009, p.161)

Nesse estudo, Grannovetter (1973 *apud* GUIMARÃES, 2009) comenta que pouco mais de cinco entre cada dez entrevistados respondiam que a melhor maneira de localizar uma colocação no mercado de trabalho era por meio das redes de contato e não por agentes intermediários e demais mecanismos mercantis. Guimarães (2009) então seguiu com seu estudo e entrevistou respondentes na região metropolitana de São Paulo encontrando resultados que corroboram os achados de Grannovetter. Para ela, sete entre cada dez entrevistados viam amigos, familiares e conhecidos como forma mais corrente para encontrar informações sobre oportunidades e também, em mais

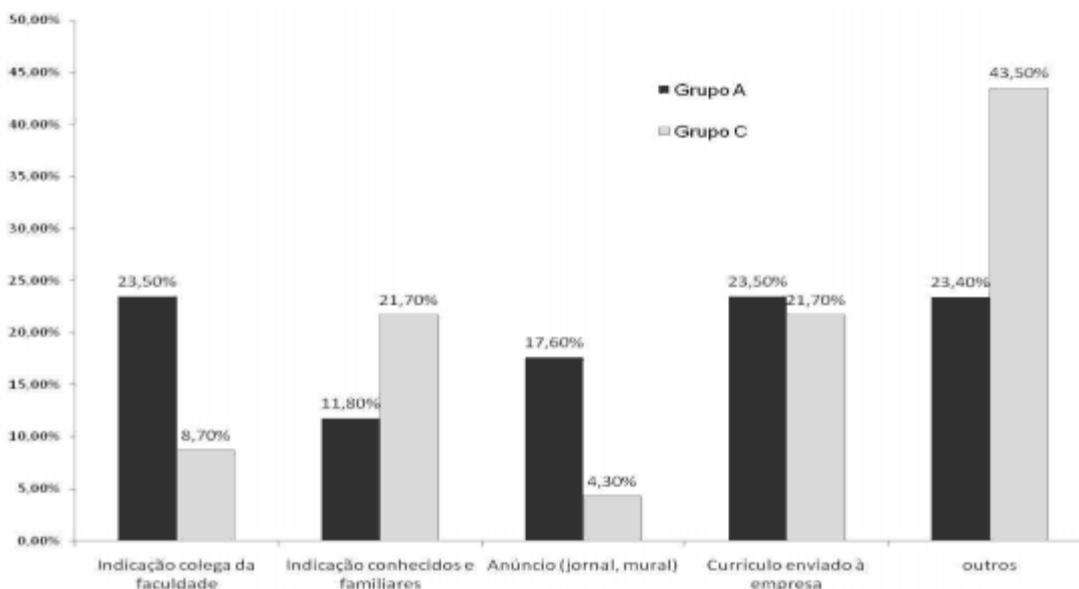
da metade dos casos, aparecia como a mais efetiva para obtenção do emprego.

Ao ter que considerar esse meio de inserção no mercado de trabalho, ela argumenta:

“O funcionamento do mercado de trabalho, como de resto de outros mercados, demanda, assim, que estruturas sociais subjacentes sejam examinadas de maneira a se compreender as formas de transmissão de oportunidades [...] A análise das redes pessoais, ao modo do que sugerem os estudos de Mark Granovetter é certamente uma via para flagrar o processo pelo qual se estrutura o acesso a ocupações.” (GUIMARÃES, 2009, p.163)

Tendo uma amostra mais restrita do que Guimarães, que analisou toda a região metropolitana de São Paulo, e com um estudo mais focado, Lemos, Dubeux e Pinto (2011) levantaram os meios pelos quais estudantes divididos em dois grupos, alta renda familiar (Grupo C) e baixa renda familiar (Grupo A), de uma IES de administração obtiveram seus empregos.

**Gráfico 3 – Formas de obtenção de emprego**



Fonte: Lemos, Dubeux e Pinto (2011, p. 108)

Enquanto Guimarães e Granovetter encontraram em seus resultados que a maioria dos respondentes fazia uso e via a rede de contatos

como forma mais eficaz para obterem informações sobre um emprego, Lemos, Dubeux e Pinto encontraram opiniões divididas, porém fazem valer, em parte, os achados de Bordieus. Os alunos pertencentes ao grupo C, detentores de maior capital social, possuem mais facilidade, por meio do círculo de conhecidos e familiares, em converter para capital econômico o capital cultural (formação superior) adquirido. Também podemos inferir que devido à falta de uma rede de contatos externa à faculdade, os alunos do grupo A (menos favorecidos) procuram fazer uso das conexões formadas dentro da universidade. No entanto, quanto à qualidade de vagas obtidas por meio da rede de contatos, Guimarães analisa:

“Observei também que era precária a qualidade dos empregos obtidos através dos circuitos de maior proximidade; eles duravam pouco e produziam inserção de baixo prestígio se comparados aos empregos obtidos através dos circuitos profissionais de circulação da informação.” (GUIMARÃES, 2009, p.162)

É importante, ao avaliar a inserção profissional, observar a situação de procura no mercado de trabalho, das instituições que ali se apresentam e das redes que sustentam a obtenção da ocupação, revelando como operam os mercados contemporâneos em sua diversidade estrutural, institucional, material e simbólica. (GUIMARÃES, 2009)

### 3.2.2 TRAJETÓRIAS DE INSERÇÃO PROFISSIONAL NA ADMINISTRAÇÃO

A Administração é o curso de graduação com o maior número de alunos no país, com 858.899 alunos em 2012 segundo dados do Censo da Educação Superior, representando 13% do total de universitários brasileiros. Na última década, instituições de qualidade duvidosa surgiram em grande número, deparadas com fraca fiscalização por parte das autoridades e impulsionadas pelo crescimento do modo EAD (Ensino a Distância), aumentando o número de bacharéis em Administração. Além de competirem

entre si, os futuros administradores precisam enfrentar a concorrência de outros cursos superiores para obter uma vaga de emprego e adotam trajetórias de inserção profissional variadas, que podem ser realizadas de diferentes maneiras.

O processo de inserção profissional é o momento em que o jovem aprende as regras que organizam o mercado de trabalho, o que ocorre muitas vezes ainda durante a formação, transformando as instituições de ensino em importantes atores. É de prática comum a participação dos estudantes de Administração em programas de estágio, programas de trainee, bolsas de iniciação científica e Empresas Juniores durante e ao final do curso. São maneiras distintas de buscar uma colocação no mercado de trabalho e cada uma delas contribui de forma diferente para esse objetivo.

“Nota-se que há dois marcos de ingresso no mercado de trabalho para os estudantes do curso de superior em Administração: o primeiro refere-se à experiência que o insere no mundo do trabalho, que muitas vezes é realizado com o auxílio dos pais, familiares ou amigos; o segundo é de construção da carreira e de aprofundamento dos possíveis caminhos futuros.” (ROCHA DE OLIVEIRA, 2012, v. 13, no. 2)

O presente trabalho foca nos alunos que iniciam seu ingresso no mundo do trabalho por meio das Empresas Juniores, normalmente ocorrendo nos primeiros semestres do curso visto que é uma atividade não remunerada e que não exige experiência. Destaca-se a importância do primeiro marco para os ingressantes em EJ, que participam da seleção organizada por colegas do curso e dependem, em sua maioria, do apoio familiar para o sustento financeiro. O segundo marco pode ser relacionado à EJ na medida em que o aluno, por meio do convívio profissional e das atividades exercidas inicia o processo de escolha dos caminhos que irá seguir na sua carreira e toma o próximo passo baseado em suas vivências na EJ.

### 3.2.2.1 EMPRESAS JUNIORES

A profissão de administrador é voltada quase que inteiramente para a prática. No entanto, durante a formação do profissional, as instituições de ensino dispõem de amplos recursos pedagógicos para o desenvolvimento e difusão do conhecimento teórico, mas não estabelecem currículos ou atividades que propiciem uma abordagem efetivamente prática. Apesar de ser de grande importância, apenas o conhecimento teórico não é o suficiente para qualificar o aluno de Administração além da concorrência, especialmente para o setor privado. O sistema educacional brasileiro, muitas vezes, apenas apresenta as ferramentas gerenciais para seus acadêmicos, não ensinando de que forma elas podem ser aplicadas na prática, restando, assim, uma lacuna de difícil preenchimento (JUNIOR, 2006 *apud* RODRIGUES et al. 2009). Os alunos então procuram por atividades extra curriculares como alternativa para suprir essa carência durante a graduação e encontram as EJ como opção. As Empresas Juniores são associações civis, sem fins lucrativos, gerenciadas pelos alunos e orientadas por docentes de uma IES. Por meio delas, alunos podem vivenciar e aplicar na prática conhecimentos teóricos em situações organizacionais reais, desenvolver seu senso crítico, analítico e empreendedor e colocá-los em contato direto com o mercado de trabalho. (GUIMARÃES, SENHORAS, TAKEUCHI, 2003). Essas empresas trabalham desenvolvendo projetos de consultoria para clientes (geralmente empresas e empreendimentos de pequeno porte) nas áreas de RH, finanças, marketing e estratégia permitindo que seus integrantes se envolvam com problemas, processos e dinâmicas organizacionais.

A relevância das EJ pode ser observada pela sua difusão pelo país. Segundo dados da Confederação Brasileira de Empresas Juniores, hoje existem cerca de 700 EJ em atuação no Brasil com 22.000 universitários desenvolvendo mais de 2.000 projetos por ano. Como finalidade, as EJ devem:

“Promover o desenvolvimento técnico e acadêmico de seus associados; promover o desenvolvimento econômico e social da comunidade, através de suas atividades; fomentar o espírito

empreendedor de seus associados. Promover o contato dos alunos com o mercado de trabalho e promover o desenvolvimento pessoal e profissional de seus associados.” (CBEJ. 2003)

Vemos então que na EJ o estudante pode desenvolver competências comportamentais, conhecimentos, habilidades e aptidões por meio de negociações com clientes, elaboração de projetos, gestão financeira e de pessoas (as EJ possuem hierarquia de cargos), tudo isso inserido em um contexto real e prático. Assim, podemos analisar se, ao vivenciarem e serem confrontados com a realidade empresarial ainda na graduação, estariam os membros de Empresas Juniores obtendo melhores qualificações, percebendo o seu desenvolvimento profissional e encontrando caminhos ou diferenciais para a inserção no mercado de trabalho.

Após o levantamento de conceitos e reflexões sobre o mercado de trabalho e meios de inserção nesse ambiente, é perceptível que o assunto engloba aspectos e mudanças contemporâneas que se desenvolveram significativamente nas recentes décadas. Com o embasamento teórico apresentado, no próximo capítulo serão definidos os procedimentos metodológicos a serem utilizados nesse trabalho.

## 4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este tópico irá abordar e apresentar os procedimentos de pesquisa utilizados, bem como os métodos de coleta e análise de dados.

### 4.1 PESQUISA EXPLORATÓRIA

A pesquisa exploratória é utilizada quando se deseja examinar determinada situação ou problema de maneira flexível e versátil com intuito de obter maior compreensão e esclarecimentos sobre o assunto.

Possui ainda a finalidade básica de desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias para a formulação de abordagens posteriores. Este tipo de estudo visa proporcionar um maior conhecimento para o pesquisador acerca do assunto, a fim de que esse possa formular problemas mais precisos ou criar hipóteses que possam ser pesquisadas por estudos posteriores (GIL, 1999, p. 43).

Malhotra (2005) cita a pesquisa exploratória como “um tipo de pesquisa que tem como principal objetivo o fornecimento de critérios sobre a situação-problema enfrentada pelo pesquisador e sua compreensão”.

Desta forma, o presente trabalho faz uso da pesquisa exploratória para aprofundar o conhecimento sobre conceitos abordados como mercado de trabalho, competitividade e inserção profissional, facilitando a identificação e interpretação dos resultados obtidos com a amostra estudada.

## 4.2 PESQUISA QUANTITATIVA DESCRITIVA

A pesquisa descritiva é uma pesquisa conclusiva que tem como principal objetivo descrever algo. Como exemplo, Malhotra (2005) cita a utilização da pesquisa descritiva para o levantamento de perfil dos “grandes usuários” (compradores frequentes) de algum estabelecimento comercial de prestígio. Roesch (2006) diz que se o propósito de estudo é obter informações sobre determinada população, como quantidade, frequência de eventos, ou proporção de opiniões de seus integrantes, o indicado é fazer uso de um estudo quantitativo descritivo.

Uma das principais diferenças da pesquisa descritiva é que para realizá-la, é preciso deter um conhecimento prévio sobre a situação-problema, sendo necessária que ela esteja pré-estruturada e com os parâmetros o que, quando, onde e como bem definidos.

“[...] a pesquisa descritiva procura descobrir, com a precisão possível, a frequência com um fenômeno ocorre, sua relação e conexão, com os outros, sua natureza e características, correlacionando fatos ou fenômenos sem manipulá-los.” (CERVO; BERVIAN, 1996, p. 49).

Embasada pelo referencial teórico, obtido por meio pesquisa exploratória, será feita a pesquisa descritiva colocando de forma estruturada os dados levantados sobre as percepção das experiências adquiridas, estratégias individuais e expectativas profissionais criadas pelos alunos de Administração participantes de Empresas Juniores de diversos estados brasileiros.

## 4.3 POPULAÇÃO ALVO E AMOSTRA

A população alvo do estudo será composta por alunos do curso de Administração de IES brasileiras públicas e privadas que atuam ou atuaram em empresa júnior durante a graduação. O crescimento do número de alunos no

curso de Administração gera um aumento da competitividade no mercado de trabalho, elevando a importância das trajetórias de inserção profissional escolhidas pelos estudantes. A escolha por alunos que tiveram a experiência de trabalhar em empresa júnior foi feita na tentativa de verificar se existe algum benefício ou diferencial obtido por eles ao vivenciarem na prática, logo no início do curso, como é o ambiente profissional, lidando diretamente com empresas clientes e gestão de negócios, visto que precisam manter a EJ funcionando e gerando capital.

#### 4.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Para coleta de dados primários, a partir das informações coletadas com os dados secundários por meio de pesquisa bibliográfica, foi aplicado um questionário estruturado aos estudantes da amostra. O questionário é composto por 5 blocos, cada um com um objetivo específico, questões objetivas e com afirmações dispostas em uma escala Likert de 1 a 5, variando de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”. O questionário completo pode ser visto no anexo A.

- Bloco A: Levantar informações sobre o perfil do respondente e motivações para escolha do curso superior.
- Bloco B: Levantar e analisar as opiniões dos respondentes quanto a contribuição da Universidade para sua formação e preparação para atuação no mercado.
- Bloco C: Levantar e analisar as opiniões dos respondentes quanto a contribuição da Empresa Junior para sua formação, preparação para atuação no mercado e como alternativa para complemento da aprendizagem recebida na Universidade.
- Bloco D: Levantar e analisar as expectativas profissionais futuras dos respondentes para
- Bloco E: Determinar e analisar a situação atual dos respondentes quanto à posição no mercado de trabalho, complementando informações sobre o perfil levantadas no bloco A.

A coleta dos dados teve início em outubro, após entrar em contato por telefone, email e redes sociais com diretores das Empresas Juniores cadastradas na Confederação Brasileira de Empresas Juniores (Brasil Jr.), sendo finalizada em novembro, ocorrendo por meio eletrônico com convites via email enviados aos participantes de EJ de diversos estados brasileiros no qual era indicado um link para que pudessem participar da pesquisa. Após o fechamento do questionário, as respostas foram tabuladas e deu-se início a análise dos resultados com a utilização de um software específico no cálculo de médias e porcentagens para servirem de embasamento para as considerações objetivas a respeito da visão dos participantes de EJ sobre as contribuições da universidade de Administração e da própria Empresa Junior na formação e inserção profissional. Para isso, foi utilizada a distribuição de frequência, em que se considera uma variável de cada vez com o objetivo de obter uma contagem do número de respostas associadas a diferentes valores da variável – assim, tem-se a ocorrência relativa, ou frequência expressa em porcentagens (MALHOTRA, 2001).

Com base no referencial teórico apresentado e nos procedimentos metodológicos citados nesse capítulo, a próxima seção apresenta os resultados obtidos e a análise realizada.

## 5. ANÁLISE DOS DADOS

Pela aplicação de um questionário estruturado aos integrantes de Empresas Juniores de diversos estados brasileiros foram coletadas informações que serão analisadas visando atingir os objetivos propostos para o presente trabalho.

### 5.1 CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES

Nesta parte do trabalho serão analisados os perfis e motivações dos 103 respondentes da pesquisa. O questionário foi aplicado tanto para integrantes que estão atualmente em uma Empresa Junior quanto para ex-integrantes. Do total de 103 respondentes, 4 já estavam formados. Referente ao gênero, 61 (59,2%) eram do sexo feminino e 41 (40,8%) do sexo masculino. Os alunos respondentes são oriundos de faculdades conforme tabela abaixo.

**Tabela 2 – Universidades**

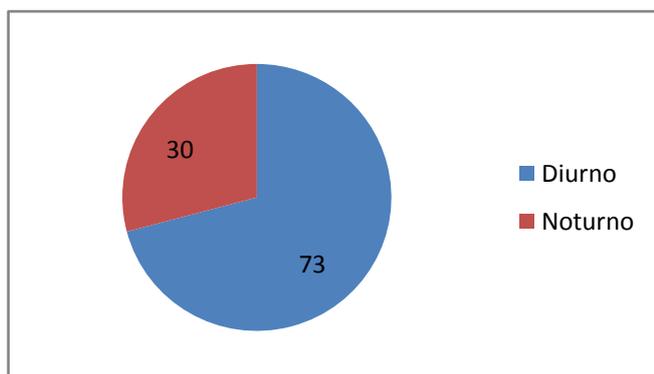
<b>Universidade</b>	<b>Ocorrências</b>	<b>Percentual</b>
UFRGS	23	22.3%
Universidade de Brasília	20	19.4%
ESPM RJ	12	11.7%
UFPR	11	10.7%
UFRJ	9	8.7%
UFJF - Universidade Federal de Juiz de Fora	6	5.8%
Universidade Federal do Ceará	6	5.8%
Universidade Estadual de Londrina - UEL	2	1.9%
USP	2	1.9%
UERJ	1	1.0%
UFMG	1	1.0%
Fundação João Pinheiro	1	1.0%
UFRN	1	1.0%
Aespi	1	1.0%
Universidade Estadual do Piauí	1	1.0%
UFBA	1	1.0%
UFSJ	1	1.0%
Universidade Federal do Pampa - Campus Santana do Livramento	1	1.0%
UFMS	1	1.0%
UEM	1	1.0%
Mackenzie	1	1.0%

Quanto ao turno de estudos, 73 (70,8%) dos respondentes indicaram “Diurno” e 30 (29,1%) “Noturno”, sendo que quanto a modalidade de inscrição no curso foi de 97 (94,2%) por meio de “Ingresso Universal”, 5 (4,9%) por “Reserva de vagas para egressos de escola pública” e 1 (1%) por “Reserva de vagas para egressos de escola pública autodeclarados negros”.

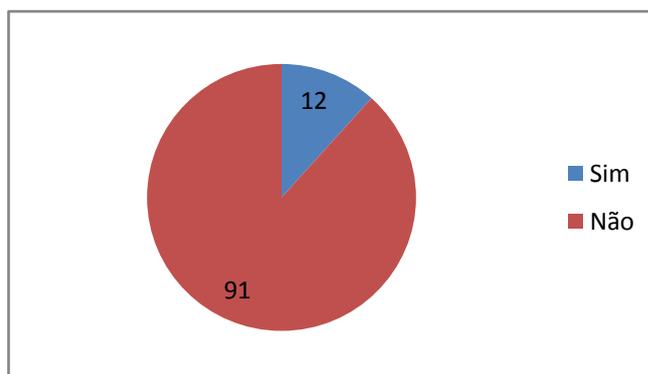
12 (11,7%) dos respondentes já haviam iniciado outro curso. Entre os cursos citados aparecem Economia, Psicologia, Odontologia, Engenharia de Energia, Design de Moda, Engenharia de Produção, Direito, Música e Enfermagem.

Com relação à idade, a média encontrada foi de 20,6 anos, sendo a mais frequente 20 anos com 21 (20,38%) ocorrências. O gráfico 6 ilustra o total da amostra pesquisada quanto à idade.

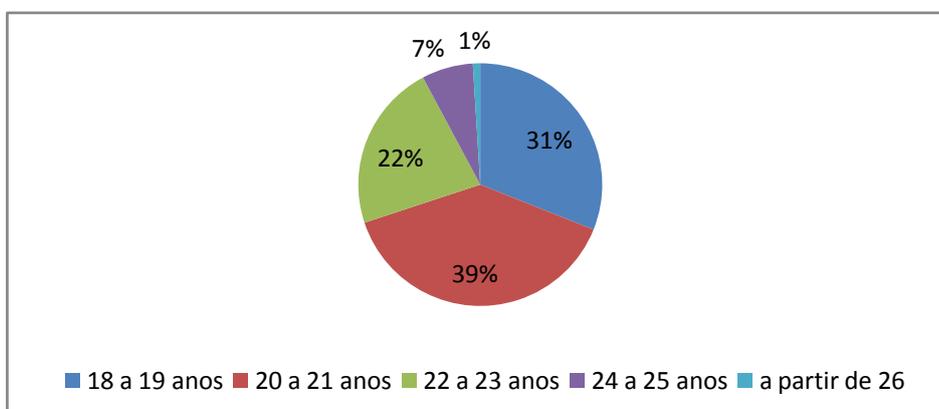
**Gráfico 4 – Turno**



**Gráfico 5 – Já iniciou outro curso?**

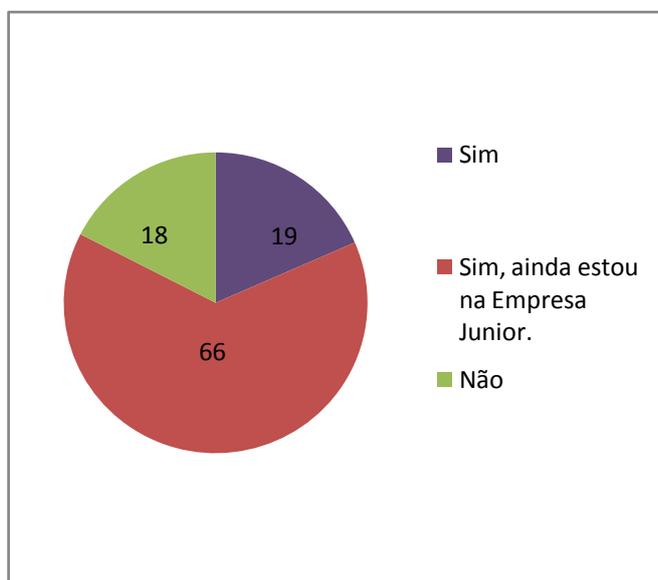


**Gráfico 6 – Idade**

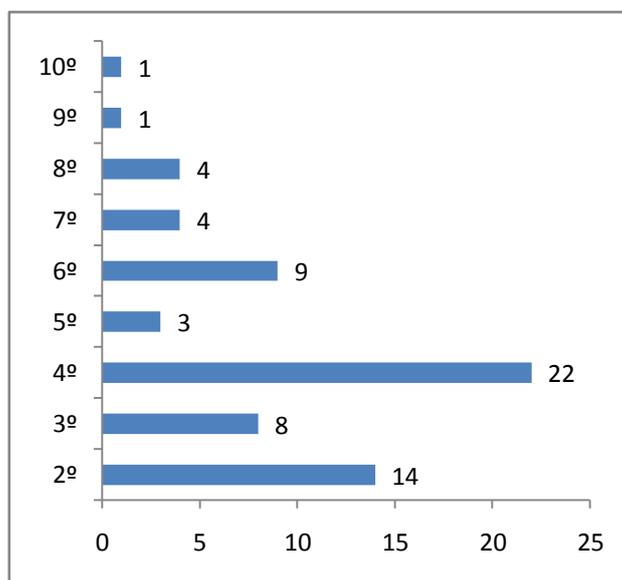


Referente a situação atual de trabalho, 66 dos respondentes ainda se encontram atuando nas empresas Juniores, 19 já mudaram para outras empresas e 18 estavam sem trabalhar no momento. As Empresas Juniores (EJ), sendo entidades sem fins lucrativos e não oferecendo remuneração para seus integrantes, costumam ser procuradas por alunos ainda no início do curso. Dos respondentes que ainda estão na EJ, 71% deles estão entre o 1º e 5º semestre da faculdade, conforme gráfico 8.

**Gráfico 7 – Está trabalhando?**



**Gráfico 8 – Semestre atual integrantes EJ**



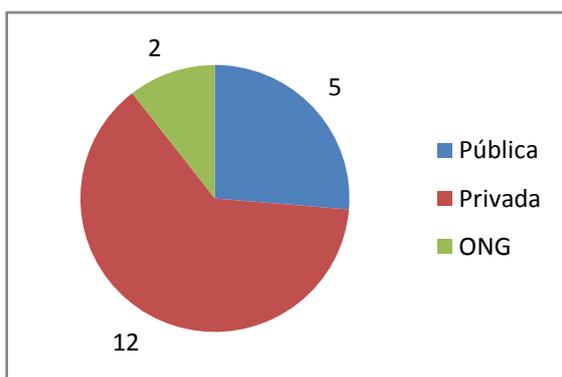
Apesar de ser uma atividade não remunerada e a EJ estar vinculada à instituição de ensino, os projetos desenvolvidos por seus integrantes têm finalidade econômica atendendo clientes reais atuantes na economia local.

Os dados do gráfico 8 mostram a busca por uma experiência ligada à atuação profissional pouco após o ingresso na universidade (algumas IES não permitem estágios ou outras atividades relacionadas no 1º semestre). Silva (2010) relata que diante das altas taxas de desemprego atuais entre os jovens e da propagação da ideia de que as dificuldades de inserção no mercado de trabalho advêm da falta de experiência profissional, trabalhar e estudar concomitantemente pode demonstrar uma estratégia de enfrentamento das

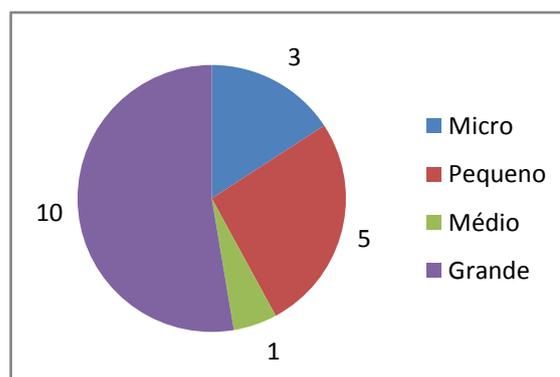
possíveis adversidades profissionais futuras e uma forma de precaução diante da falta de perspectivas otimistas.

Dos 19 respondentes egressos das EJ e que relataram estar trabalhando, 12 estão atuando em empresas privadas, 5 em órgãos públicos e 2 em ONGs. Com relação ao porte das instituições, 10 são de grande porte (mais de 500 funcionários), 1 de médio porte (100 a 500 funcionários), 5 de pequeno porte (20 a 99 funcionários) e 3 são micro empresas (até 19 funcionários). Referente ao ramo das empresas, 11 atuam com serviços, 3 fazem parte do ramo industrial, 2 do comércio, 2 do governo e 1 atua com pesquisa.

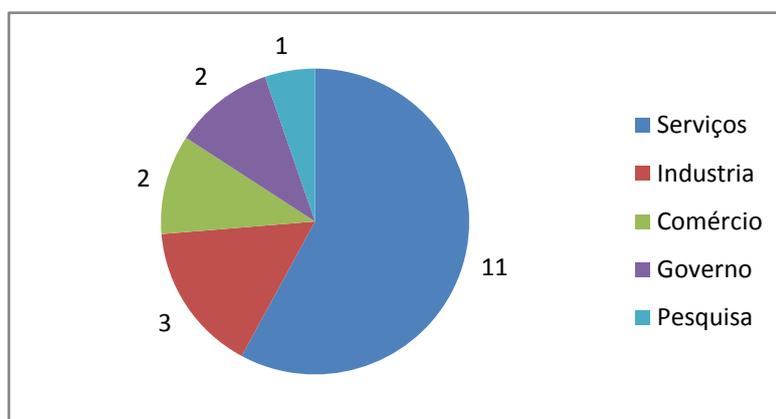
**Gráfico 9 – Tipo de Empresa**



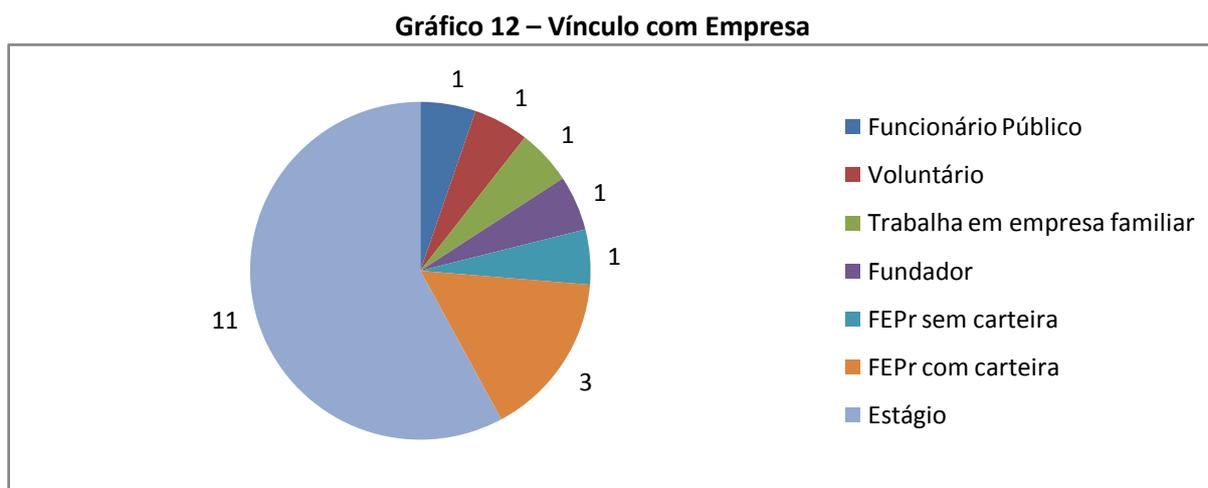
**Gráfico 10 – Porte da Empresa**



**Gráfico 11 – Ramo da Empresa**



O vínculo que possuem com as referidas empresas também foi questionado e estão apresentados no gráfico 12, com as categorias funcionário público, voluntário, empresa familiar, fundador, funcionário de empresa privada (FEPr) com carteira assinada, funcionário de empresa privada (FEPr) sem carteira assinada e estagiário.



Ainda no primeiro bloco do questionário, os alunos foram perguntados quais eram as suas principais motivações para terem escolhido o curso de Administração, ficando como mais indicadas as respostas “formação abrangente” e “oportunidades de emprego na área”, empatadas com 27,5% cada uma.

**Tabela 3 – Principal motivação para escolha do curso**

Principal Motivação	% de respostas
Formação abrangente	27.50%
Oportunidade de emprego na área	27.50%
Quero abrir meu negócio	13.75%
Influência familiar	12.50%
Motivação financeira	8.75%
Influência de professores ou escola	2.50%
Para fazer concurso público	2.50%
Experiência na área de administração	2.50%
Trabalhar na empresa da família	1.25%
Influência da mídia	1.25%

Pode-se inferir que a formação abrangente alivia o fator da competitividade, permitindo que o administrador tenha a possibilidade de explorar e obter sucesso em áreas profissionais diversas e que também, ao ingressarem na universidade, os jovens ainda não possuem uma ideia concreta sobre onde pretendem atuar. Esta última suposição pode ser corroborada pelas respostas à outra questão do questionário, destacada na tabela 4:

**Tabela 4 – Trajetória profissional**

<b>Afirmção</b>	<b>Moda</b>	<b>Média</b>	<b>Variância</b>
Ingressei no curso de Administração tendo claro qual seria minha trajetória profissional	1	2.11	1.49

A afirmação possui uma escala de 1 a 5, sendo 1 para “Discordo totalmente” e 5 para “Concordo totalmente”, mostrando que 68 dos respondentes discordavam da afirmação, totalizando 66% da amostra. Também é possível considerar o conceito de carreiras multidirecionais no qual o profissional não está preso a um único modelo de carreira linear, podendo construí-la em diferentes organizações e em sentidos diversos, ou seja, focada nos objetivos traçados pelos indivíduos (BARUCH, 2004). Sobre esse conceito, Costa e Campos (2006) observam que as trajetórias profissionais não são sempre planejadas fazendo com que oportunidades apresentadas ao acaso, sejam elas relacionadas ao trabalho ou estudo, influenciem a direção que o indivíduo irá seguir. Essas idéias dão respaldo aos resultados encontrados na afirmação abaixo.

**Tabela 5 – Flexibilidade do planejamento profissional**

<b>Afirmção</b>	<b>Moda</b>	<b>Média</b>	<b>Variância</b>
As oportunidades apresentadas pelo mercado de trabalho podem mudar meu planejamento profissional	4	3.98	0.58

Nessa afirmação, 79 respondentes concordaram com ela totalizando 76,6% dos alunos questionados, mostrando que as trajetórias profissionais estão mais flexíveis e um curso com formação abrangente possibilita isso.

A outra opção mais mencionada quanto à motivação para escolha do curso, “Oportunidade de emprego na área”, mostra como antes mesmo de ingressarem no curso, os conceitos de mercado de trabalho e inserção profissional já permeiam a mente dos participantes de EJ. Como causa para esse comportamento podemos destacar: as transições que ocorreram no mercado de trabalho, mencionadas por Chahad (2003) e apontadas no referencial teórico desse trabalho; uma maior taxa de desemprego para jovens; o crescimento da competitividade e a busca por qualificação, fazendo com que uma área que tenha maior oferta de emprego seja mais procurada. Com relação à competitividade e qualificação, podemos analisar as seguintes respostas:

**Tabela 6 – Competitividade e Qualificação**

<b>Afirmação</b>	<b>Moda</b>	<b>Média</b>	<b>Variância</b>
Sinto que criei um diferencial na disputa de vagas no mercado de trabalho	5	4.68	0.37
As empresas privadas valorizam a participação de estudantes em Empresas Juniores	4	4.08	0.79
Sinto-me mais seguro para encarar processos seletivos devido à experiência adquirida na EJ	5	4.52	0.56

As respostas para as afirmações acima, com altos percentuais de concordância e baixa variância, podem ser relacionadas com a percepção que os integrantes de EJ possuem de seu ambiente. Pela visão de Weale (1992 *apud* KING; BURKE; PEMBERTON, 2005), podemos criar uma representação do mercado baseada na demanda (analisando as vagas atuais que estão sendo ofertadas e projetando demandas futuras) ou baseada na utilização de colegas e conhecidos como referências (mostrando a oferta disponível). Um indivíduo capaz de conciliar ambas as abordagens estaria se diferenciando no mercado, visto que poderia direcionar seus esforços de qualificação para áreas com pouca oferta e muita demanda. No Brasil, quando se trata dos processos

de ensino-aprendizagem das universidades, uma questão discutida frequentemente é com relação ao peso desproporcional do conhecimento teórico em detrimento das vivências práticas (NUNES, 2009; BORBA, SILVEIRA & FAGGION, 2008 *apud* VAZQUEZ, 2012 *et al*). Neste sentido, Alvarães (2009 *apud* VAZQUEZ, 2012 *et al*) conclui que existe a necessidade de estabelecer um elo entre o conhecimento científico e o cotidiano, considerando significados práticos associados aos conteúdos ensinados em sala de aula. Portanto, estando a maioria dos alunos de graduação em Administração presos ao modelo teórico de aprendizado, os participantes de EJ, por terem a aprendizagem prática, estariam mais propensos a adquirir um diferencial na disputa por vagas no mercado de trabalho. Também, como citado na introdução, o perfil do candidato de Administração que as empresas buscam atualmente é mais voltado para a capacidade de desenvolvimento de competências. Para Brum (2009 *apud* DOS-SANTOS *et al* 2013) é possível pensar na EJ como um espaço que possibilita a criação do conhecimento e um local de desenvolvimento de competências.

A aprendizagem informal, presente no cotidiano das EJ, ocorre em situações não planejadas de ensino, onde os alunos obtêm informações ao mesmo tempo em que aprofundam sua *expertise* através de experiências enriquecedoras e significativas para lidar com os desafios da prática profissional (RUNGER & FRENSCH, 2010 *apud* VAZQUEZ, 2012 *et al*). Essa aprendizagem e o conhecimento obtido por meio dela pode lhes conferir uma sensação de segurança durante processos seletivos.

A terceira opção que mais apareceu nas respostas foi “Quero abrir meu negócio” como principal motivação para 13,75% dos respondentes. Segundo dados do Global Entrepreneurship Monitor (GEM), instituição que faz levantamento de dados sobre empreendedorismo, em 2012, 89% dos entrevistados no Brasil concordaram com a afirmativa “A maioria das pessoas considera que empreender em um negócio é uma opção de carreira desejada” e 36,5% dos entrevistados tem a intenção de iniciar um negócio nos próximos dois anos. Nos anos anteriores, 2010 e 2011 os valores foram 78% e 26,5% e 86% 28,2% respectivamente, mostrando um aumento nos últimos 3 anos

pesquisados. No questionário aplicado aos integrantes de EJ o conceito de empreendedorismo foi abordado em algumas outras questões:

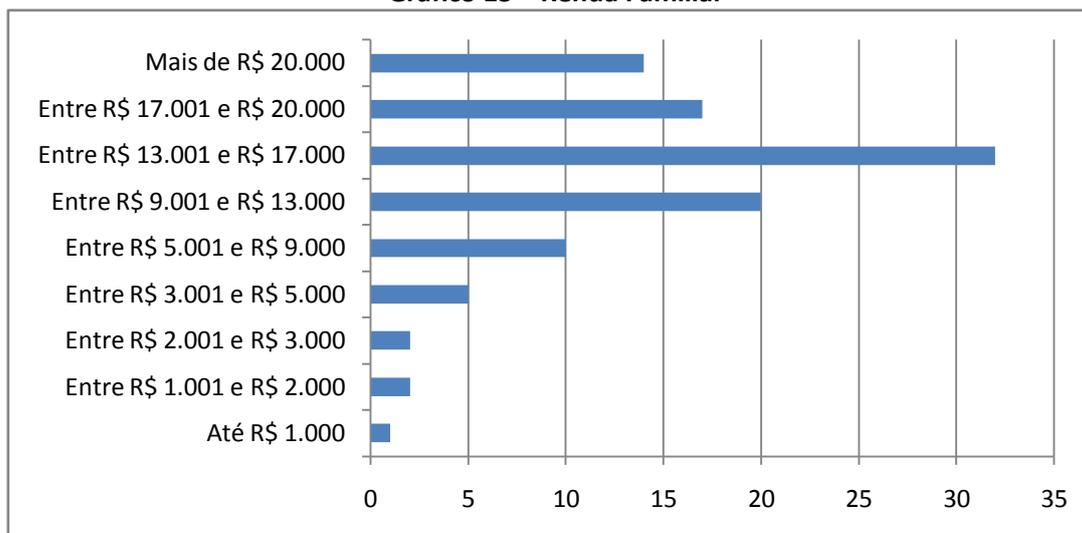
**Tabela 7 – Empreendedorismo**

<b>Afirmação</b>	<b>Moda</b>	<b>Média</b>	<b>Variância</b>
Tive acesso à idéias que me permitiram vislumbrar uma possibilidade de negócio no Brasil	5	4.12	0.88
Abrir um negócio próprio	2	2.89	1.71

É possível notar que as atividades exercidas na EJ permitem ao participante que ele veja opções para iniciar um negócio próprio, mas que em outra questão, quando perguntados sobre ações para os próximos anos, a intenção de “Abrir um negócio próprio” aparece com uma média de concordância baixa. Segundo informações do Youth Business International, organização mundial que visa auxiliar jovens a iniciarem e organizarem seu próprio negócio, os jovens ao redor do mundo possuem a vontade, mas não as ferramentas para se tornarem empreendedores.

Com relação à renda familiar mensal bruta (incluindo a renda individual do aluno) a faixa predominante nas respostas foi “Entre R\$ 13.001 e R\$ 17.000” com 32 (31,1%) ocorrências, em segundo lugar foi constatado a faixa “Entre 9.001 e R\$ 13.000” com 20 (19,4%) respostas, e em terceiro “Entre R\$ 17.000 e R\$ 20.000” com 17 (16,5%) seguido por “Mais de R\$ 20.000” com 14 (13,6%) marcações, “Entre R\$ 5.001 e R\$ 9.000” com 10 (9,7%), “Entre R\$ 3.001 e R\$ 5.000” com 5 (4,9%), “Entre R\$ 2.001 e R\$ 3.000” e “Entre R\$ 1.001 e R\$ 2.000” com 2 (1,9%) cada uma e por último “Até R\$ 1.000” com 1 (1,0%) marcação.

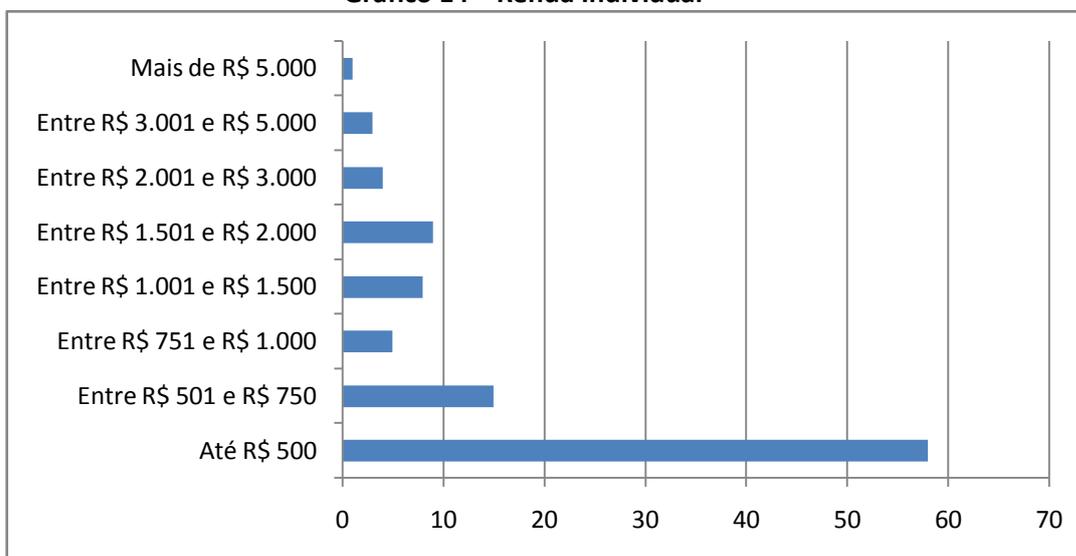
Gráfico 13 – Renda Familiar



Analisando o gráfico 13 com as informações disponíveis da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa (ABEP) onde é apresentado o Critério de Classificação Econômica Brasil elencando 8 classes sociais no Brasil (A1, A2, B1, B2, C1, C2, D e E) podemos notar que a grande maioria dos participantes de EJ pesquisados são considerados como pertencentes a classe A1 (renda média acima de R\$ 9.733) e encontram-se em situação privilegiada quando comparados com a totalidade da população brasileira.

Ao serem questionados sobre suas rendas individuais mensais, as respostas dos participantes foram dadas de acordo com o gráfico 14:

Gráfico 14 – Renda Individual



A grande maioria possui renda de “Até R\$ 500” com 58 (56,3%) respostas enquanto a segunda opção “Entre R\$ 501 e R\$ 750” aparece com apenas 15 (14,6%) e as demais “Entre R\$ 1.501 e R\$ 2.000” com 9 (8,7%), “Entre R\$ 1.001 e R\$ 1.500” com 8 (7,8%), “Entre R\$ 751 e R\$ 1.000” com 5 (4,9%), “Entre R\$ 2.001 e R\$ 3.000” com 4 (3,9%), “Entre R\$ 3.001 e R\$ 5.000” com 3 (2,9%) e “Mais de R\$ 5.000” em último com 1 (1,0%) respondente.

O fato de que a atuação em uma EJ não é remunerada explica a grande quantidade de alunos que possuem uma renda de até R\$ 500,00 possivelmente recebendo ajuda de custos da família. A necessidade de obter uma atividade remunerada para que possa ter condições de continuar estudando pode ser um motivo que impede alguns estudantes de ingressar nas EJ. Percebe-se então a importância da estrutura e apoio familiar nesse período em que o estudante ainda não possui uma renda própria significativa.

## 5.2 CONTRIBUIÇÕES DA UNIVERSIDADE

Nesse bloco os integrantes de EJ foram questionados sobre suas opiniões quanto à importância e a contribuição da faculdade para sua formação e inserção profissional com a intenção de avaliar a percepção que eles possuem da IES, responsável pela parte teórica da formação, em contraste com a experiência prática vivenciada na EJ.

As questões foram feitas em uma escala de concordância numerada de 1 (Discordo totalmente) à 5 (Concordo totalmente) e podem ser conferidas na tabela 8, apresentando média e variância das respostas.

Tabela 8 – Bloco B

	<b>Contribuições da Universidade para formação e inserção profissional</b>	<b>Moda</b>	<b>Média</b>	<b>Variância</b>
1	A formação recebida na graduação prepara o estudante para ser um acadêmico	4	3.84	1.04
2	As disciplinas do curso contribuíram para minha formação profissional	4	3.64	0.72
3	A rede de contatos formada na universidade facilitou minha inserção profissional	3	3.59	1.19
4	Procuo manter um desempenho elevado durante o curso, pois acredito que isso me ajudará profissionalmente no futuro	5	3.51	1.47
5	A formação recebida na graduação prepara o estudante para atuar em organizações privadas	3	3.10	1.33
6	A formação recebida na graduação prepara o estudante para atuar em organizações públicas	3	2.94	0.87
7	Tive suporte da universidade para minha inserção profissional	2	2.88	1.46
8	A formação prática recebida durante o curso é adequada para facilitar a inserção profissional dos alunos	2	2.58	1.80
9	A formação recebida na graduação prepara o estudante para ser um empreendedor	1	2.26	1.57
10	Ingressei no curso de Administração tendo claro qual seria minha trajetória profissional	1	2.11	1.49

Na literatura o administrador é descrito como o profissional responsável por gerir tarefas difíceis e desafiadoras e que muitas vezes precisa encontrar soluções novas e, por isso, faz apelo a inúmeras fontes de conhecimento. Ao confrontar-se com problemas, o Administrador deve ser capaz de identificar as variáveis mais importantes, perceber suas relações principais, aplicar o conhecimento específico exato e selecionar o método de solução mais adequado. Em linhas gerais, o Administrador deve ter uma visão global e formação humanística que o habilite a compreender o meio social, político, econômico e cultural onde está inscrito e tomar decisões em um modo diversificado e interdependente (NUNES, BARBOSA, 2003). No entanto, existem questionamentos quanto ao método de ensino atual, considerando-o engessado e ignorante às mudanças e avanços ocorridos ao longo dos anos, abordando a formação de administradores de modo mecanicista. Nicolini (2003) chega a comparar as escolas de Administração com organizações industriais, as quais a partir de um padrão de produção, determinado por características da escola e necessidades locais, definem a maneira para formar

os administradores, escolhem os trabalhadores mais adequados para a tarefa e selecionam a matéria prima (alunos). Colocando em outras palavras ele diz, criticando, que de acordo com esse modelo bastaria ter uma proposta de currículo, um bom corpo docente e bons estudantes, para possibilitar a formação de bons administradores.

O problema de um método de ensino que adota uma fórmula única e padrão, sem modificá-la enquanto outras variáveis do ambiente no qual a instituição está inserida vão sofrendo mudanças é que isso gera uma falta de preparo e uma desconexão com a realidade dos futuros administradores. Hoje, é preciso estar preparado para dar mais do que respostas prontas para problemas costumeiros. O aluno precisa ser incentivado a romper paradigmas, a criar e a ousar em um mundo de complexidade crescente e que se transforma rapidamente (NICOLINI, 2003). Também nesse tema, Motta (1983) identificou o distanciamento do que era ensinado nos cursos de graduação com o que os administradores se deparavam no mundo profissional.

Embora tenha feito uma análise que critica duramente e enfatiza os pontos negativos do sistema de ensino atual, a visão de Nicolini sobre o tema pode ser confirmada, em parte, com o resultado de uma das questões aplicadas no questionário do presente trabalho.

No item 8 do Bloco B, com média de 2.58, apesar da alta variância, podemos ver que a maioria considera como insuficiente a formação prática recebida durante a graduação. Na EJ os alunos encontram a oportunidade de melhorar esse aspecto da graduação, porém para o ambiente de sala de aula, seriam necessárias mudanças que poderiam começar com uma maior utilização de estudo de casos atuais, tentando aproximar as problemáticas expostas aos alunos com o que eles se deparam na atualidade e saídas de campo na tentativa de voltar o curso mais para as necessidades do mercado.

Essa questão aborda um problema cuja solução deverá se mostrar cada vez mais necessária para o curso de Administração com o passar dos anos, que é a tendência de priorizar o tempo para o trabalho em detrimento do

estudo. Por ter maior reconhecimento, o aprendizado prático (por meio do trabalho ou estágio) acaba se tornando mais importante do que o curso universitário, o qual é deixado em segundo plano por grande parte dos estudantes. Isso pode estar ligado com a organização do modo de ensino, desde décadas anteriores, remetendo ao período da ditadura militar onde a aprendizagem é focada no conhecimento prático sendo relegado o estímulo para a reflexão e o livre pensamento. Os cursos de Administração têm surgimento nesse período e até os dias atuais a maior contribuição da preparação para inserção no mercado de trabalho é vista como estando ligada ao aprendizado de diferentes ferramentas gerenciais (ROCHA DE OLIVEIRA, 2009).

Portanto, sem entrar no mérito do que deveria ser mais valorizado (saber teórico ou técnico), o desafio enfrentado pelos cursos de Administração é visível nas respostas do item 8.

Contudo, ao serem questionados sobre a qualidade da formação recebida e as contribuições das disciplinas cursadas para a formação profissional, os resultados foram mais positivos.

**Tabela 9 – Avaliação do Curso**

Avaliação geral da formação recebida	Ocorrências	Percentual
Excelente	22	21%
Boa	49	48%
Regular	28	27%
Ruim	4	4%
Péssima	0	0%
Total	103	100%

No item 2, com média de 3.64 e uma variância de 0.72 a maioria (57,2%) dos alunos concordam que as disciplinas do curso contribuíram para suas formações profissionais e no item 4 com média 3.51 e variância de 1.47 apenas 52% concordam que manter um bom desempenho no curso é favorável para o futuro profissional. Em outra questão foi pedido que avaliassem de maneira geral (incluindo todos os aspectos - domínio dos conceitos teóricos da área de

estudos e a aquisição de cultura universal) a formação recebida tendo como resultado um percentual elevado de avaliações como “Boa” (48%) e “Excelente” (21%) enquanto a minoria avaliou como “Regular” (27%) e Ruim (4,0%). Analisando os resultados das afirmações acima, poderia ser inferido que a formação teórica atende as expectativas dos alunos pesquisados, sendo necessário um investimento maior na abordagem prática. No entanto, é preciso cautela com os resultados destas questões, pois a maior parte desses alunos ainda está na primeira metade do curso, sendo possível que mudem suas percepções conforme progredam na graduação.

Indagados sobre o ramo de atuação para o qual sentem que estão sendo preparados pela universidade por meio da formação recebida, notamos que a percepção dos alunos é de que existe um foco para preparação para atuarem no meio acadêmico com uma média de concordância de 3.84 para a afirmação “A formação recebida na graduação prepara o estudante para ser um acadêmico”. Em segundo lugar com média de concordância de 3.10 aparece a preparação para atuação em organizações privadas, seguida por atuação em organizações públicas com média de 2.94 e em último, com média de concordância de 2.26 a preparação para atuar como empreendedor.

**Tabela 10 – Direcionamento do Curso**

<b>Afirmação</b>	<b>Moda</b>	<b>Média</b>	<b>Variância</b>
A formação recebida na graduação prepara o estudante para ser um acadêmico	<b>4</b>	<b>3.84</b>	<b>1.04</b>
A formação recebida na graduação prepara o estudante para atuar em organizações privadas	<b>3</b>	<b>3.10</b>	<b>1.33</b>
A formação recebida na graduação prepara o estudante para atuar em organizações públicas	<b>3</b>	<b>2.94</b>	<b>0.87</b>
A formação recebida na graduação prepara o estudante para ser um empreendedor	<b>1</b>	<b>2.26</b>	<b>1.57</b>

As outras perguntas do bloco são referentes à inserção profissional. Mesmo que a maioria dos respondentes não tenha realizado a inserção

profissional, é interessante ver a percepção que possuem do processo e a relação dele com a universidade.

**Tabela 11 – Inserção Profissional e a Universidade**

<b>Afirmação</b>	<b>Moda</b>	<b>Média</b>	<b>Variância</b>
A rede de contatos formada na universidade facilitou minha inserção profissional	3	3.59	1.19
Tive suporte da universidade para minha inserção profissional	2	2.88	1.46

Ao considerar todos os respondentes, vê-se que existe uma maior participação da rede de contatos do que o apoio da universidade para a inserção profissional. No entanto, para se ter uma análise menos distorcida, ao excluir da amostra os alunos que ainda estão nas EJ e selecionar somente os respondentes que já passaram da metade do curso e ingressaram em empregos ou estágios conforme gráfico 15 é possível chegar a outros valores apresentados na tabela 12.

**Gráfico 15 – Respondentes de Semestres Avançados**

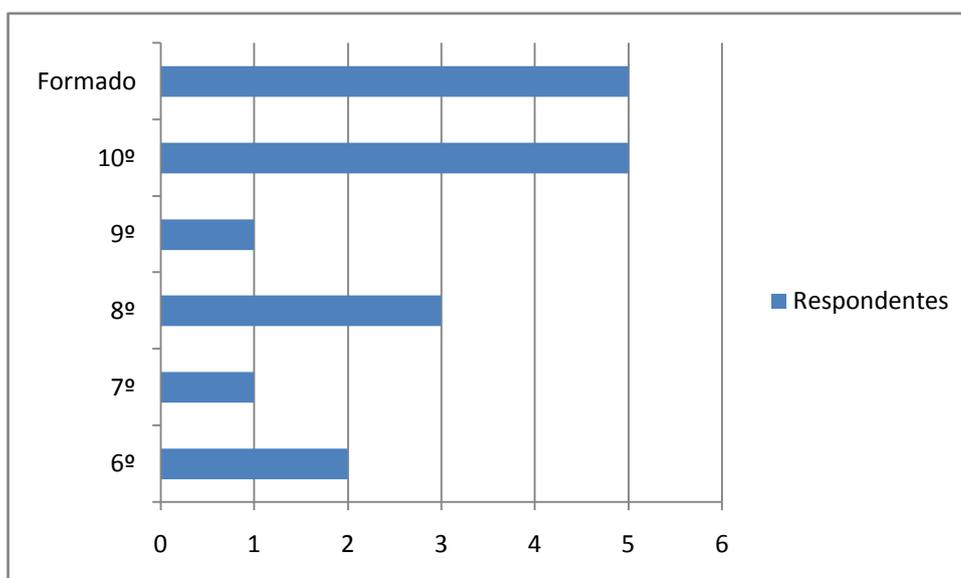


Tabela 12 – Amostra da tabela 11

<b>Afirmação</b>	<b>Moda</b>	<b>Média</b>	<b>Variância</b>
A rede de contatos formada na universidade facilitou minha inserção profissional	<b>4</b>	<b>4.00</b>	<b>0.58</b>
Tive suporte da universidade para minha inserção profissional	<b>2</b>	<b>2.47</b>	<b>1.66</b>

Vê-se que a opinião dos que já passaram da metade ou concluíram o curso de Administração causa um aumento da amplitude entre as duas afirmações. Dos 17 respondentes incluídos na amostra, 10 deles ainda estão atuando como estagiários. Apesar do estágio não se caracterizar como uma forma de inserção profissional, por estarem perto da conclusão do curso e experimentado por mais tempo a prática da sua profissão, tendo anteriormente passado por uma EJ, suas opiniões seriam baseadas em uma análise mais completa a partir das experiências vividas. Estas experiências tornam-se importantes ao passo que é delas que são formadas as representações do trabalho, retratando como o jovem grava no seu imaginário sua visão de trabalho ao longo de sua vida. Com isso, podem ser analisadas as expectativas do indivíduo e como ele está se preparando para o processo de inserção profissional e a continuidade de sua profissão (ROCHA DE OLIVEIRA, 2009).

Apesar da maior parte dos questionados ainda não terem realizado a inserção profissional, uma das questões do bloco E foi referente ao método de obtenção da ocupação atual. Retirando os que não estão trabalhando, os maiores percentuais de resposta foram os de “Indicação de colega da faculdade” com 47,1% seguido de “Divulgação na faculdade” com 38,8%. Se retirarmos os respondentes que ainda estão na EJ (68), mantendo apenas estagiários ou funcionários de empresas/instituições (19) independente do semestre, a opção mais selecionada se mantém como “Indicação de colega da faculdade” com 36,8% seguida por “Anúncio (Jornal,mural)” com 26,3% e as demais alternativas conforme tabela 14.

Tabela 13 – Obtenção da Ocupação Atual

Como obteve informações/contato sobre sua ocupação atual?	Ocorrências	Percentual
Não estou trabalhando	18	-
Indicação de colega da faculdade	40	47,1%
Divulgação na faculdade	33	38,8%
Anúncio (jornal,mural)	5	5,9%
Indicação de conhecidos e familiares	2	2,4%
Empresa familiar	2	2,4%
Anúncio mídias sociais	2	2,4%
Agência de emprego/estágio	1	1,2%
Currículo enviado à empresa	0	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

Tabela 14 – Amostra tabela 13

Como obteve informações/contato sobre seu emprego atual?	Ocorrências	Percentual
Indicação de colega da faculdade	7	36,8%
Anúncio (jornal,mural)	5	26.3%
Anúncio mídias sociais	2	10.5%
Empresa familiar	2	10.5%
Indicação de conhecidos e familiares	1	5.3%
Agência de emprego/estágio	1	5.3%
Divulgação na faculdade	1	5.3%
Currículo enviado à empresa	0	0.0%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

De posse dos resultados acima e dos estudos de Guimarães (2009), Granovetter (1973 *apud* GUIMARÃES, 2009), Lemos, Dubeux e Pinto (2011) apresentados no referencial teórico desse trabalho, podemos concluir que a rede de contatos é uma ferramenta de significativa importância para a inserção profissional e que mesmo não sendo identificada uma concordância com o suporte da universidade na inserção profissional dos alunos, indiretamente o ambiente universitário proporciona a construção de uma rede de contatos que futuramente torna-se útil e vantajosa.

Por meio da análise dos resultados do Bloco B, vemos que a universidade, no que tange a inserção profissional, é percebida como um meio para a construção de uma rede de contatos, agregadora de conhecimentos teóricos úteis para a formação que é, de maneira geral, considerada boa. No entanto, no que se refere à aprendizagem prática, as IES de Administração deixam muito a desejar.

### 5.3 CONTRIBUIÇÕES DA EMPRESA JUNIOR

Pela análise do bloco anterior, foi verificado que segundo os respondentes os cursos de graduação não fornecem as oportunidades de aprendizado prático demandadas pelos alunos. Outro fator que incentiva a busca por alternativas complementares à formação teórica é a cultura de que o mercado e empresas valorizam mais a aprendizagem prática do que a adquirida em sala de aula. No bloco C foram feitas afirmações para verificar o quanto a passagem por uma EJ pode contribuir para a aquisição de conhecimentos que facilitem ou proporcionem um diferencial no processo de inserção profissional, conforme tabela 15. As afirmações foram elaboradas na escala Likert de 1 a 5 – sendo 1 “Discordo totalmente” e 5, “Concordo totalmente” cabendo aos estudantes questionados indicar a medida de concordância com cada afirmação.

**Tabela 15 – Bloco C**

	<b>Contribuições da EJ para formação e inserção profissional</b>	<b>Moda</b>	<b>Média</b>	<b>Variância</b>
1	Sinto que criei um diferencial na disputa de vagas no mercado de trabalho	5	4.68	0.37
2	Na EJ aprendi conteúdos aos quais eu não teria acesso na sala de aula	5	4.54	0.62
3	Sinto-me mais seguro para encarar processos seletivos devido à experiência adquirida na EJ	5	4.52	0.56
4	Incentivou-me a buscar possibilidades de formação complementares às disciplinas cursadas na graduação	5	4.47	0.56
5	Ter participado de uma EJ foi de grande importância para minha inserção profissional	5	4.40	0.80
6	A experiência em uma EJ facilita a inserção profissional em grandes empresas	5	4.31	0.70
7	Adquiri uma boa rede de contatos devido a minha participação na EJ	5	4.30	0.70
8	Reconheço que os egressos de EJ são exemplos de trajetórias profissionais a seguir	5	4.21	0.89
9	Tive acesso à idéias que me permitiram vislumbrar uma possibilidade de negócio no Brasil	5	4.12	0.88
10	Pretendo utilizar a rede de contatos adquirida na EJ para desenvolvimento de carreira	4	4.11	1.05
11	As empresas privadas valorizam a participação de estudantes em Empresas Juniores	4	4.08	0.37

12	A EJ permitiu desenvolver meu potencial empreendedor	4	4.05	0.82
13	As oportunidades apresentadas pelo mercado de trabalho podem mudar meu planejamento profissional	4	3.98	0.58
14	Pretendo utilizar a rede de contatos adquirida na EJ na construção de negócios futuros	4	3.69	0.74
15	Já tive vantagens em processos seletivos por ter participado de uma Empresa Junior	3	3.55	1.57
16	A participação na EJ permitiu que eu delineasse com clareza meu futuro profissional	2	3.48	1.01
17	Não acredito ter agregado conhecimentos práticos significativos durante minha participação em uma EJ	1	1.23	0.51
18	Trabalhar em uma EJ foi uma perda de tempo para meu desenvolvimento profissional	1	1.13	0.30

Além de médias altas, verifica-se, também, uma baixa variância na maior parte das respostas. No início da análise dos resultados, quando verificadas as motivações para escolha do curso, foi abordada uma possível justificativa para a alta média da questão “Sinto que criei um diferencial na disputa de vagas no mercado de trabalho” relacionando-a com a teoria de Weale (1992) onde o indivíduo percebe a oferta e demanda das qualificações, analisando o mercado e comparando-se com seus pares, e a afirmação de King, Burke e Pemberton (2005) que adquirir habilidades diferenciadas (aquelas com alta demanda e pouca oferta) pode aumentar a empregabilidade. A sensação de maior segurança nos processos seletivos, apontada no item 3 e também analisada anteriormente frente às motivações de escolha do curso pode estar relacionada com a atividade prática e a aprendizagem advinda dela já no início do curso enquanto outros concorrentes estariam fazendo uso apenas da aprendizagem em sala de aula. Mussak (2003 *apud* CARVALHO, STRALIOTTO, 2011) afirma que mudaram as características e qualidades dos trabalhadores valorizadas pelo mercado de trabalho. Ele cita oito atributos importantes para o trabalhador do século XXI: flexibilidade, criatividade, informação, comunicação, responsabilidade, empreendedorismo, sociabilização e tecnologia. Dessas, o autor enfatiza que duas – flexibilidade e criatividade – tendem a ser mais valorizadas do que os conhecimentos e os diplomas. A EJ por ser uma organização prestadora de serviços de consultoria requer de seus integrantes

soluções para problemas apresentados por clientes e com prazos para atendê-los. Ali, jovens estudantes, em sua maioria com pouca experiência na vivência empresarial, têm a oportunidade de se envolver com os problemas, processos e dinâmicas organizacionais (VAZQUEZ *et al*, 2012).

Infere-se então que a EJ é um ambiente apropriado para o desenvolvimento da flexibilidade e criatividade, dando possíveis causas para os resultados das afirmações da tabela 16.

**Tabela 16 – Seleção e Inserção Profissional**

	<b>Afirmação</b>	<b>Moda</b>	<b>Média</b>	<b>Variância</b>
<b>1</b>	Sinto que criei um diferencial na disputa de vagas no mercado de trabalho	<b>5</b>	<b>4.68</b>	<b>0.37</b>
<b>2</b>	Sinto-me mais seguro para encarar processos seletivos devido à experiência adquirida na EJ	<b>5</b>	<b>4.52</b>	<b>0.56</b>
<b>3</b>	Ter participado de uma EJ foi de grande importância para minha inserção profissional	<b>5</b>	<b>4.40</b>	<b>0.80</b>
<b>4</b>	A experiência em uma EJ facilita a inserção profissional em grandes empresas	<b>5</b>	<b>4.31</b>	<b>0.70</b>
<b>5</b>	Já tive vantagens em processos seletivos por ter participado de uma Empresa Junior	<b>3</b>	<b>3.55</b>	<b>1.57</b>

A possibilidade de desenvolvimento de novos conhecimentos, características, qualidades e idéias voltadas para a inovação são apontadas como contribuições das EJ tanto por autores em pesquisas sobre o assunto quanto nos resultados dessa pesquisa, conforme tabela 17.

Tabela 17 – Aprendizado e Incentivo

	<b>Afirmção</b>	<b>Moda</b>	<b>Média</b>	<b>Variância</b>
<b>1</b>	Na EJ aprendi conteúdos aos quais eu não teria acesso na sala de aula	<b>5</b>	<b>4.54</b>	<b>0.62</b>
<b>2</b>	Incentivou-me a buscar possibilidades de formação complementares às disciplinas cursadas na graduação	<b>5</b>	<b>4.47</b>	<b>0.56</b>
<b>3</b>	Tive acesso à idéias que me permitiram vislumbrar uma possibilidade de negócio no Brasil	<b>5</b>	<b>4.12</b>	<b>0.88</b>
<b>4</b>	A EJ permitiu desenvolver meu potencial empreendedor	<b>4</b>	<b>4.05</b>	<b>0.82</b>

Souza (2002) destaca o potencial de riqueza para o aprendizado que existe nas EJ ao atribuir aos seus integrantes responsabilidades muito grandes quando comparadas aos estágios oferecidos por empresas sendo que estes são considerados como a principal porta de entrada para o mercado de trabalho ao se tratar de universitários.

Enfrentamos hoje uma realidade organizacional a qual demanda administradores que tenham desenvolvido a capacidade de reconhecer e definir problemas, chegando a soluções por meio do pensamento estratégico e da criatividade, demonstrando iniciativa, vontade de aprender e habilidades de negociação (Comissão de Especialistas de Ensino de Administração, 1997 *apud* Nicolini, 2003 p.51).

As afirmações relacionadas a aprendizado e incentivo à busca de novos conhecimentos apresentam médias acima de 4 com destaque para “Na EJ aprendi conteúdos aos quais eu não teria acesso na sala de aula” com 4.54 e 0.62 de variância. Para os estudantes de administração, a utilização de um modelo de ensino passivo que não integra teoria e técnica afeta a capacidade de inter-relacionar estes dois conceitos. Para Graça e Pais (2003 *apud* DOS-SANTOS *et al*, 2013), a articulação entre teoria e prática faz emergir questionamentos e dúvidas dando ao aprendizado um significado compartilhado, pois há uma real produção de conhecimento, contextualizado com a prática, ao invés de uma mera reprodução do conhecimento.

Souza (2002) complementa que um dos motivos para a aprendizagem ocorrer de maneira diferente do que a realizada em sala de aula ou em estágios é o ambiente de trabalho dentro das EJ, predominantemente informal, organizado e constituído exclusivamente pelos próprios alunos, realizando entre si uma troca de experiências e de atributos pessoais promovendo um estímulo a um espírito de equipe e ao espírito empreendedor, o que não é observado na grande maioria das organizações do mercado.

Isso poderia explicar o alto índice de concordância com as afirmações intermediárias (2, 3 e 4 da tabela 17). Também podendo estar relacionado com o aproveitamento dos recursos financeiros gerados pela EJ que apesar de não remunerar seus integrantes, investe parte do lucro obtido com os projetos desenvolvidos na empresa na realização de treinamentos voltados para qualificação com organizações conceituadas por meio de convênios e também em encontros nacionais de participantes de EJ onde ocorre a troca de experiências e conhecimentos adquiridos.

Para verificar se o período de experiência em uma EJ era considerado válido e um bom investimento de tempo, foram incluídas duas afirmações no questionário (mostradas na tabela 18) que obtiveram as médias mais baixas de todos os blocos. 97 (94,17%) respondentes discordam com “Não acredito ter agregado conhecimentos práticos significativos durante minha participação em uma EJ” e 100 (97,08%) discordam com a afirmação “Trabalhar em uma EJ foi uma perda de tempo para meu desenvolvimento profissional”.

**Tabela 18 – Utilidade da EJ**

<b>Afirmação</b>	<b>Moda</b>	<b>Média</b>	<b>Variância</b>
Não acredito ter agregado conhecimentos práticos significativos durante minha participação em uma EJ	1	1.23	0.51
Trabalhar em uma EJ foi uma perda de tempo para meu desenvolvimento profissional	1	1.13	0.30

Outra contribuição da EJ que podemos analisar ocorre quando são cruzadas as afirmações mostradas na tabela 18. É possível verificar que dos 68 respondentes que concordaram em ter ingressado no curso de

Administração sem ter clareza quanto a sua trajetória profissional, 30 (44,12%) deles conseguiram definir esse aspecto. Inere-se então que por meio das experiências vivenciadas na EJ, uma parcela significativa de alunos consegue definir de certa maneira, um esboço inicial de uma trajetória profissional.

**Tabela 19 – Trajetória Profissional**

		11. A participação na EJ permitiu que eu delineasse com clareza meu futuro profissional					TOTAL
		1	2	3	4	5	
9. Ingressei no curso de Administração tendo claro qual seria minha trajetória profissional.	<b>1. Discordo totalmente</b>	1	5	19	14	6	<b>45</b>
	<b>2</b>	1	2	10	8	2	<b>23</b>
	<b>3</b>	1	1	6	8	4	<b>20</b>
	<b>4</b>	1	0	3	3	2	<b>9</b>
	<b>5. Concordo totalmente</b>	1	0	1	2	2	<b>6</b>
<b>TOTAL</b>		<b>5</b>	<b>8</b>	<b>39</b>	<b>35</b>	<b>16</b>	<b>103</b>

De posse dos resultados das demais afirmações e dos resultados da tabela 15, conclui-se que a participação em uma EJ é, para a grande maioria, uma experiência válida, recompensadora e significativa com um aprendizado mais alinhado com as demandas do mercado de trabalho e das organizações inseridas nele quando comparada com as IES. Também serve como um ambiente utilizado para aquisição de uma maior rede de contatos, que pode vir a ser utilizada para auxiliar na inserção profissional ou na criação de novos negócios.

Com a análise do Bloco C concluída, o próximo passo foi analisar as respostas referentes às expectativas profissionais dos integrantes de EJ de Administração.

### 5.3 EXPECTATIVAS PROFISSIONAIS

No bloco D foram feitas afirmações para verificar o que os participantes de EJ têm planejado para os próximos anos, que ações pretendem realizar

quanto ao rumo profissional em busca de qualificações ou oportunidades de emprego, além de levantar as áreas de atuação da Administração consideradas por eles, conforme tabelas 20 e 21. As afirmações da tabela 20 foram elaboradas na escala Likert de 1 a 5 – sendo 1 “Discordo totalmente” e 5, “Concordo totalmente” cabendo aos estudantes questionados indicar a medida de concordância com cada afirmação. Para a tabela 21, a questão apresentava as alternativas para que uma delas fosse selecionada de forma objetiva.

**Tabela 20 – Bloco D**

	<b>Ações para os próximos anos</b>	<b>Moda</b>	<b>Média</b>	<b>Variância</b>
<b>1</b>	Fazer intercâmbio com foco em aprimoramento profissional	<b>5</b>	<b>3.99</b>	<b>1.12</b>
<b>2</b>	Fazer um curso de especialização	<b>4</b>	<b>3.95</b>	<b>0.94</b>
<b>3</b>	Trabalhar em uma empresa de médio ou grande porte	<b>4</b>	<b>3.87</b>	<b>1.12</b>
<b>4</b>	Fazer seleções para trainee	<b>4</b>	<b>3.62</b>	<b>1.52</b>
<b>5</b>	Fazer um curso de mestrado	<b>3</b>	<b>3.38</b>	<b>1.48</b>
<b>6</b>	Mudar de país em busca de novas oportunidades	<b>4</b>	<b>3.00</b>	<b>1.84</b>
<b>7</b>	Abrir um negócio próprio	<b>2</b>	<b>2.89</b>	<b>1.71</b>
<b>8</b>	Mudar de cidade (no Brasil) para buscar melhores oportunidades	<b>3</b>	<b>2.73</b>	<b>1.77</b>
<b>9</b>	Prestar concurso público	<b>1</b>	<b>2.31</b>	<b>1.96</b>
<b>10</b>	Fazer novo curso de graduação	<b>1</b>	<b>2.31</b>	<b>1.73</b>
<b>11</b>	Buscar ajuda profissional para orientação de carreira	<b>2</b>	<b>2.30</b>	<b>1.30</b>
<b>12</b>	Ingressar na carreira acadêmica	<b>1</b>	<b>2.04</b>	<b>1.30</b>

Tabela 21 – Área da Administração

Em que área da Administração pretende atuar?	Ocorrências	Percentual
Marketing	28	27,2%
Recursos Humanos	18	17,5%
Finanças	18	17,5%
Consultoria	13	12,6%
Comercial / Vendas	7	6,8%
Indeciso	7	6,8%
Produção	6	5,8%
Empreendedorismo	2	1,9%
Mercado de Capitais	2	1,9%
Sistemas da Informação	1	1,0%
Logística / Compras / Distribuição	1	1,0%
Total	103	100%

As médias das afirmações do bloco D possuem considerável variação, mostrando preferência por determinados objetivos. Em destaque tem-se “Fazer intercâmbio com foco em aprimoramento profissional” com média de 3,99 e variância de 1,12 e “Fazer um curso de especialização” com média de 3,95 e variância de 0,94 seguidas por “Trabalhar em uma empresa de médio ou grande porte” com média de 3,87 e variância de 1,12 e “Fazer seleções para trainee” com média 3,62 e variância de 1,52. Isso nos possibilita inferir que o efeito “antecipador” da ida para o mercado de trabalho combinado com o efeito “retardador” da saída do sistema de ensino analisados por Silva (2010) poderiam ocorrer com os alunos questionados já que duas das maiores médias envolvem permanecer por mais tempo em instituições voltadas para aprendizagem e qualificação, enquanto a terceira trata do ingresso em uma grande empresa, as quais raramente contratam sem que o candidato, antes de terminar a graduação, tenha vivenciado experiências profissionais sólidas.

A expectativa de obter maior qualificação também pode estar ligada ao desejo de obter melhor remuneração. Ao relacionar a renda bruta familiar dos respondentes pesquisados nesse trabalho com o grau de escolaridade dos pais, confirma-se que existe uma associação entre essas variáveis. De acordo com o estudo de Lemos, Dubeux e Pinto (2011) que envolveu relacionar o nível de educação dos pais dos alunos de uma IES privada com a renda familiar obtida, foi observado que um maior nível escolar não determina, mas possibilita uma obtenção de renda mais elevada, conforme tabela 23. Isso pode, em parte, justificar a tendência de prolongação dos estudos em busca de maiores

qualificações, podendo ser analisada como uma estratégia para garantir um piso de remuneração de acordo com a expectativa de classe social almejada pelo indivíduo.

**Tabela 22 – Nível de Escolaridade dos Pais**

<b>Assinale a opção que corresponde ao grau de escolaridade de seus pais:</b>	<b>Ocorrências</b>	<b>Percentual</b>
Nenhum	1	1.0%
Ensino Fundamental Completo	6	5.8%
Ensino Médio Completo	22	21.4%
Ensino Superior Completo	45	43.7%
Pós Graduação	19	18.4%
Mestrado	5	4.9%
Doutorado	5	4.9%
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

**Tabela 23 – Nível de Escolaridade x Renda dos Pais**

<b>Renda</b>	<b>Nenhum</b>	<b>Fundamental</b>	<b>Médio</b>	<b>Superior</b>	<b>Pós Grad.</b>	<b>Mestrado</b>	<b>Doutorado</b>
Até R\$ 1.000		1					
Entre R\$ 1.001 e R\$ 2.000		1	1				
Entre R\$ 2.001 e R\$ 3.000	1		1				
Entre R\$ 3.001 e R\$ 5.000		2	3				
Entre R\$ 5.001 e R\$ 9.000		2	6	2			
Entre R\$ 9.001 e R\$ 13.000			8	10	2		
Entre R\$ 13.001 e R\$ 17.000			3	18	9	1	1
Entre R\$ 17.001 e R\$ 20.000				7	5	2	3
Mais de R\$ 20.000				8	3	2	1
<b>Ocorrências</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>45</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

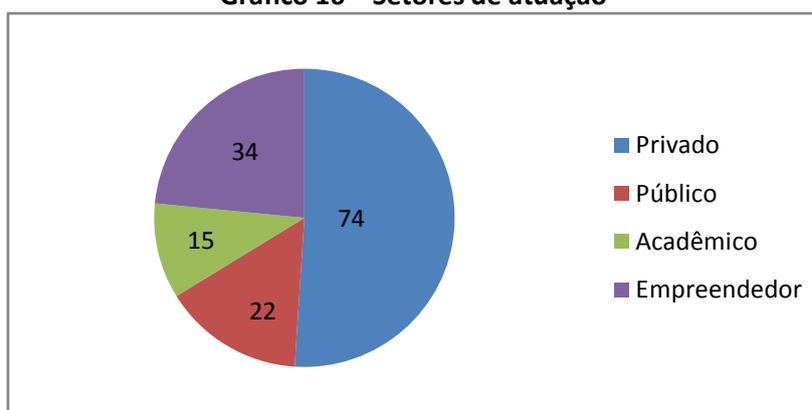
Para suprirem essa demanda por maiores qualificações, a maioria dos respondentes desta pesquisa tem a intenção de realizar um intercâmbio para aprimoramento profissional. O intercâmbio, seja ele com foco profissional ou acadêmico, possibilita ao intercambista o convívio com outra(s) cultura(s) e idioma(s) por meio do relacionamento com pessoas de outra nacionalidade, o que pode agregar conhecimentos e habilidades importante para o seu futuro profissional. Essa experiência internacional também é valorizada pelo mercado de trabalho e por empresas multinacionais, que tendem a ser de grande porte. Como a nova carreira configura-se como um contínuo processo de

aprendizagem, é preciso aprender maneiras de desenvolver autoconhecimento e adaptabilidade (Hall 1996), e tais habilidades podem ser desenvolvidas ao residir no exterior. O intercâmbio, porém, possui uma duração e prevê o retorno do intercambista após um determinado período de tempo, sendo uma mobilidade temporária.

Ao serem perguntados sobre mudar do país ou de cidade dentro do Brasil em busca de outras oportunidades, essa mobilidade de caráter mais definitivo encontra médias de concordância mais baixas quando comparadas com a expectativa de realizar um intercambio com média 3,00 para “Mudar de país em busca de novas oportunidades” e média 2,73 para “Mudar de cidade (no Brasil) para buscar melhores oportunidades”, indicando maior tendência para a mobilidade internacional cuja afirmação possui moda 4 e com 46 respondentes concordando com a afirmação do que para a mobilidade interna que possui moda 3 e apenas 30 respondentes concordando com a afirmação.

Entre atuar no setor público, privado, área acadêmica ou empreender os resultados das afirmações indicam uma maior expectativa para o exercício da profissão no setor privado, seguido por empreender, depois atuar no serviço público e por último na carreira acadêmica, conforme mostra o gráfico 16 onde aparecem os números de concordantes para as afirmações 3, 7, 9 e 12 da Tabela 20, relacionadas às áreas. Isso contrasta com resultados analisados no bloco B onde a maioria dos respondentes considera que as IES são mais voltadas para a formação de acadêmicos, indicando um conflito entre o desejado pelos alunos e o oferecido pela universidade, aumentando as chances de que os respondentes que ainda estão na graduação coloquem os estudos em segundo plano e venham a priorizar o trabalho.

**Gráfico 16 – Setores de atuação**



A afirmação “Fazer novo curso de graduação” possui uma das médias mais baixas do bloco com 2,31 e 1,73 de variância, possivelmente devido ao fato de que a maioria dos respondentes ainda não passou da metade do curso atual sendo natural que ainda não almejem buscar outra formação. Outro fator que pode influenciar o resultado dessa afirmação é a maior valorização pelo mercado dos trabalhadores que buscam se especializarem em suas profissões do que portadores de dois diplomas de curso superior.

Um resultado curioso ocorre com a quinta média mais alta do bloco, “Fazer um curso de mestrado” com média de 3,38 e variância de 1,48. Mesmo não sendo uma média de concordância alta, 48 (46,6%) respondentes concordam com a afirmação enquanto apenas 26 (25,2%) discordam, a conciliação de um mestrado com um emprego em tempo integral é bastante desafiadora, e as áreas com maior valorização pela obtenção de um mestrado aparecem no fim da lista do Bloco D que são “Ingressar na carreira acadêmica” em último com média de 2,04 e “Prestar concurso público” com média de 2,31.

Ao cruzar as afirmações 3 e 5 da tabela 20 vê-se que dos 74 que concordam em atuar em uma empresa de médio ou grande porte, 34 (45,9%) pretendem também seguir em busca de um mestrado, porém desconsideram atuar nas áreas em que isso lhes traria maior retorno. Supõe-se que os esforços para qualificação de alguns respondentes não estejam orientados para que dêem o melhor retorno possível.

Esse resultado chama a atenção para a segunda média mais baixa do bloco “Buscar ajuda profissional para orientação de carreira” com média de 2,30 e variância de 1,30. Analisando a grade curricular do curso de Administração das universidades com mais respondentes do presente trabalho, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (23), Universidade de Brasília (20), ESPM (12), Universidade Federal do Paraná (11) e Universidade Federal do Rio de Janeiro (9) é notada a ausência de conteúdos relacionados a Gestão de Carreira com exceção da UFPR que possui uma cadeira sobre o assunto no 3º semestre e da UNB que disponibiliza uma cadeira opcional para os alunos. É possível inferir que uma gestão de carreira poderia auxiliar os alunos, também

em outros casos, a direcionarem seus esforços para os fins que tenham o maior retorno de acordo com seus perfis.

**Tabela 24 – Cruzamento entre as afirmações 3 e 5**

		5. Fazer um curso de mestrado					TOTAL
		1	2	3	4	5	
3. Trabalhar em uma empresa de médio ou grande porte	<b>1. Discordo totalmente</b>	0	1	0	2	1	<b>4</b>
	<b>2</b>	0	3	0	2	3	<b>8</b>
	<b>3</b>	0	4	7	5	1	<b>17</b>
	<b>4</b>	5	5	11	11	10	<b>42</b>
	<b>5. Concordo totalmente</b>	2	6	11	4	9	<b>32</b>
<b>TOTAL</b>		<b>7</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>103</b>

A questão representada na tabela 21 serve para demonstrar a diversidade de perfis presentes na EJ. Apesar de atuarem com projetos de consultoria, os serviços prestados são focados em diferentes áreas da Administração como RH, Finanças, Marketing e Empreendedorismo, possibilitando que o Empresário Junior tenha contato com esses segmentos e opte por futuramente seguir atuando em um deles. Com isso, a EJ se apresenta, em parte, como um possível direcionador de carreira permitindo que os seus integrantes por meio da vivência ocorrida nela adquiram autoconhecimento e se identifiquem com uma área da Administração. Segundo Bosley *et al* (2009) o autoconhecimento permite que o sujeito crie um autoconceito de carreira, que seria uma autoimagem formada à medida que a carreira se desenvolve.

Nos resultados, destaque para as áreas de Marketing com 28 (27,2%) preferências, RH com 18 (17,5%), Finanças também com 18 (17,5%), e Consultoria com 13 (12,6%) seguidas por Comercial/Vendas e Indecisos, ambas com 7 (6,8%) cada, Produção com 6 (5,8%), Empreendedorismo e Mercado de Capitais com 2 (1,9%) e em último Sistemas da Informação e Logística/Compras/Distribuição ambas com 1 (1%) cada.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mercado de trabalho passou por significativas mudanças desde o surgimento das escolas de Administração brasileiras, modificando a dinâmica organizacional das empresas e instituições atuantes e moldando as interações entre a sociedade e os mecanismos de inserção profissional.

A percepção do autor deste trabalho é de que a formação acadêmica do curso de administração não possui ênfase suficiente no aprendizado prático e por isso, foram escolhidos como população alvo do estudo os participantes de Empresas Juniores. A intenção do presente trabalho foi analisar se esses estudantes, por meio do aprendizado prático, poderiam obter vantagens competitivas ou desenvolver competências durante a graduação que os diferenciasssem dos demais colegas na disputa por uma vaga no mercado de trabalho. Poderia ter-se optado também pela análise dos alunos participantes de programas de estágio, porém o estágio é uma etapa mais comum para os alunos de Administração e posteriormente praticado, em parte, por integrantes das EJ, não sendo assim uma etapa diferenciada durante a graduação.

A pesquisa focou em quatro objetivos: levantar o perfil dos participantes de EJ, analisar a percepção deles das formas de como a universidade e a Empresa Junior contribuem para o seu desenvolvimento e qualificação, levantar as expectativas profissionais criadas a partir da vivência nessas instituições e com isso obter informações sobre o planejamento futuro individual direcionado para a inserção profissional.

Quanto ao perfil, fica aparente que os alunos que ingressam na EJ são em sua maioria pertencentes a classes sociais privilegiadas quando comparados com o restante da população brasileira, com 90,2% dos participantes indicando ter uma renda familiar bruta acima de R\$ 5.000 com 94,17% tendo ingressado no ensino superior por meio do acesso universal. A falta de remuneração pela atividade exercida na EJ evidencia a necessidade do suporte financeiro da família durante esse período. O nível de ensino escolar

dos pais também pode ser considerado alto, visto que 72% possuem o ensino superior completo e 28% algum tipo de pós graduação. Os respondentes são em sua maioria (71%) alunos dos primeiros semestres da faculdade (2º ao 5º) com idade média de 20 anos. As motivações encontradas para o ingresso na Administração, por um lado, demonstram razões vagas para a escolha do curso, não sendo necessário que o aluno se identifique com a área para realizar a escolha, o que pode reforçar a idéia de que muitos escolhem a Administração por “falta de opção” ou por “não saberem o que querem” e por outro lado talvez indiquem uma tentativa de fuga das formações que limitam a atuação do formando para poucas áreas, aumentando a competitividade. Em suma, o perfil do participante de EJ obtido com a pesquisa parece não fugir do esperado de universitários inscritos em universidades de ponta do Brasil.

Na análise feita para avaliar como eram percebidas as contribuições da universidade, verificou-se uma satisfação com a formação oferecida e os conteúdos adquiridos em sala de aula foram avaliados pela maioria como agregadores para a formação profissional. No entanto 89% dos respondentes afirmaram que na EJ foi possível adquirir conhecimentos não vistos em sala de aula e 50% concordaram que por meio dela, conseguiram delinear seu futuro profissional. Os resultados dos blocos B e C mostram um cenário preocupante onde a percepção dos alunos é de que na universidade é ensinada e adquirida a parte teórica da formação e se essa está de acordo com as expectativas dos alunos, pode ser avaliada de maneira positiva, pois esse é o papel de uma IES, enquanto que a formação prática precisa ser buscada fora da sala de aula sendo vista como algo à parte. Corroborando essa análise, pode se retomar a afirmação “A formação prática recebida durante o curso é adequada para facilitar a inserção profissional dos alunos” na qual apenas 24% concordaram com ela enquanto 56% discordaram. Já que as empresas na hora de contratar valorizam mais um currículo com experiências práticas do que com aprendizagens voltadas para pesquisas, seria esperado que as avaliações das IES tivessem obtido médias mais baixas já que deixam a desejar no ensino prático. Ao serem perguntados para que meio de atuação a faculdade estava preparando seus alunos, a afirmação com maior concordância foi para o meio

acadêmico com 68% enquanto que em segundo lugar ficou a preparação para atuar em empresas privadas com apenas 38% de concordância, porém apenas 15% dos pesquisados concordaram que pretendem seguir na carreira acadêmica. Conclui-se que o objetivo de analisar as contribuições das universidades para a formação profissional foi atingido pela análise dos resultados, evidenciando a utilidade delas para a formação da rede de contatos e consideradas de boa qualidade quanto ao ensino, mas com separação da aprendizagem teórica e prática e uma discordância entre o rumo para o qual elas parecem preparar os futuros administradores e o que é desejado por eles.

Referente às contribuições da EJ para qualificação e formação profissional dos estudantes de administração, entre os resultados encontrados destaca-se a possibilidade da aprendizagem prática e do desenvolvimento de competências por meio dela. A atividade de desenvolver projetos para áreas de atuação voltadas para a Administração como RH, Finanças, Marketing e Gestão, interagindo com clientes que possuem demandas reais para a solução de problemas, gera oportunidades para que os integrantes das EJ se identifiquem com determinada área, auxiliando para a definição de sua trajetória profissional. Também desenvolvem o senso crítico, raciocínio e conhecimento das dinâmicas organizacionais, estimulando a criatividade, pensamento estratégico e outras habilidades desejáveis para um administrador.

No entanto, vale ressaltar que a participação na EJ apenas apresenta a oportunidade de aprendizagem, não significando que ela necessariamente ocorra pelo simples fato de o aluno estar trabalhando nela. O ambiente de uma EJ é predominado por alunos que recém ingressaram em um contexto universitário, e caso não tenham consciência do papel que precisam exercer e do devido profissionalismo esperado em uma empresa, abre-se espaço para comportamentos que possam prejudicar o desempenho da organização e dos seus processos internos. Posto isto, pela análise dos resultados do presente trabalho o objetivo de avaliar as contribuições das EJ na inserção profissional foi cumprido, evidenciando o potencial de aprendizagem e complemento à

formação que as EJ proporcionam aos seus integrantes, cabendo a eles manterem e tirarem proveito do ambiente no qual estão inseridos para que possam adquirir vantagens competitivas e diferenciais que os coloquem à frente dos concorrentes.

Os dois últimos objetivos propunham identificar as expectativas profissionais dos empresários juniores e as estratégias individuais de inserção profissional traçadas por eles. Ao longo do referencial teórico e da análise dos resultados deste trabalho foram destacados os benefícios da conciliação entre o aprendizado prático e o teórico, mostrando que a partir das experiências vividas são criadas representações do trabalho que servem de guia para o delineamento das estratégias de inserção profissional. As expectativas profissionais encontradas mostram a vontade de obter maior qualificação após o término da graduação por meio de especializações e intercâmbios (seguindo a tendência de prolongação dos estudos) e também para a atuação em médias e grandes empresas nas áreas de Marketing (27,2%), RH (17,5%), Finanças (17,5%) e Consultoria (12,6%), todas ligadas com as atividades exercidas na EJ, enquanto demais áreas como Comercial/Vendas (6,8%), Produção (5,8%) e outras obtiveram um baixo índice de representatividade nas respostas. Com o exposto acima acrescentado das informações e análises ao longo do trabalho, objetivo de identificar as expectativas profissionais pode ser considerado como atingido.

Já o atingimento do objetivo de identificar os planos de inserção profissional de participantes de EJ foi prejudicado pela baixa quantidade de respondentes que já haviam realizado esse processo. Considerando apenas os 8 respondentes que já realizaram a inserção profissional, como meio de obterem informações sobre os cargos atuais, destacaram-se a utilização da rede de contatos formada na faculdade e os anúncios. A experiência em uma EJ é vista por eles (4.25 de média de concordância) como facilitadora da inserção em empresas de grande porte, indicando que os demais participantes estariam traçando um caminho favorável para a inserção profissional, visto que grande parte deles pretendem atuar nesse tipo de empresa. No entanto, com

apenas 8 a amostra não é significativa o suficiente para possibilitar conclusões concretas sobre o tema. Exposta a dificuldade encontrada, esse objetivo não pode ser como considerado atingido de maneira satisfatória.

Durante a coleta de dados, observou-se dificuldade em obter uma amostra mais variada de diferentes regiões do Brasil, ficando a maioria dos respondentes concentrada nos estados do RS, DF, RJ e PR. Também por ser aplicado um questionário longo, com tempo de resposta de 10 a 15 minutos, muitos convidados para a pesquisa podem ter desistido de participar.

Como sugestão para aproveitamento do tema e do trabalho exposto para futuros estudos:

- a) Realizar estudos de casos em Empresas Juniores com o intuito de verificar como são enfrentadas as dificuldades e os desafios encontrados pelos seus integrantes, além de presenciar e explorar com maior detalhe o processo de aprendizagem.
- b) Focar o estudo em egressos de EJ para analisar a situação atual em que se encontram, que caminhos seguiram e que diferenciais obtiveram pela participação em uma EJ.
- c) Expandir o estudo para EJ de outros cursos superiores.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Natália. Inserção Profissional de Jovens. Disponível em <http://www.uff.br/ejatrabalhadores/artigo-02.htm>

BARUCH, Y. **Transforming careers:** from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives. *Career Development International*, v.9, n. 1, p. 58-73, 2004.

BENNET. **Geração Y.** Galileu, São Paulo, n. 219, p. 50-53, outubro 2009

BORDIEU, P. **La Distincion.** Madrid: Taurus, 1988.

BOSLEY, Sara L. C.; ARNOLD, John; COHEN Laurie. How other people shape our careers: A typology drawn from career narratives. *Human Relations*, v. 62, 2009. Disponível em <<http://hum.sagepub.com/content/62/10/1487>>

CARVALHO, M.; STRALIOTTO, S. **O não dito sobre os requisitos de seleção de pessoal e as empresas de telefonia móvel: flexibilização, competências e intermediação de empregos na expansão capitalista.** Dissertação de mestrado, Porto Alegre – RS, 2011. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/34154/000791566.pdf?sequence=1>>

CERVO, Amado; BERVIAN, Pedro. A. **Metodologia científica.**4. Ed. São Paulo: Makron Books, 1996.

CHAHAD, José Paulo, Tendências recentes no mercado de trabalho: pesquisa de emprego e desemprego, **São Paulo Perspec.** vol.17 no.3-4 São Paulo Jul. / Dez. 2003.

CORDEIRO, João Pedro. Modalidades de Inserção Profissional dos Quadros Superiores nas Empresas. **Sociologia, problemas e práticas.** Nº 38, 2002, pp. 79-98

COSTA, I. de S. A. da; CAMPOS, A. M. de S. M. Carreira, vivência e construção de si. In: BALASSIANO, M.; COSTA, I. S. A da (Orgs.), **Gestão de Carreiras:** Dilemas e Perspectivas. Rio de Janeiro: Editora Atlas, 2006, p.65-80

DOS-SANTOS, M. G.; BRITO-DE-JESUS, K. C.; SOUZA-SILVA, J. C.; SILVA, V. A.; FRANCO, A.P. **Como aprendem os empresários juniores no Brasil:** Um estudo quantitativo sobre as modalidades de aprendizagem organizacional.

EnANPAD, Rio de Janeiro – RJ – 2013. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad\\_2013/04%20-%20EOR/PDF%20EOR%20-%20Tema%202/2013\\_EnANPAD\\_EOR1923.pdf](http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2013/04%20-%20EOR/PDF%20EOR%20-%20Tema%202/2013_EnANPAD_EOR1923.pdf)>

FREIRE, P. **Pedagogia da Autonomia**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GIL, A.C. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 1999

GUIMARÃES, Nadya Araujo, À procura de trabalho: instituições de mercado e redes, Belo Horizonte, MG, 2009.

GUIMARÃES, Nadya Araujo, A sociologia dos mercados de trabalho, ontem e hoje, CEBRAP no. 85, São Paulo, 2009.

GUIMARÃES, L. G.; SENHORAS, E. M.; TAKEUCHI, K. P. (2003). Empresa Júnior e Incubadora Tecnológica: duas facetas de um novo paradigma de interação empresa-universidade. *Anais do Simpósio de Engenharia de Produção*, Bauru, 10.

HALL, Douglas. **Careers in Organizations**. Glenview, IL. Scott, Foresman, 1976.

HORN, Carlos Henrique. Mercado de Trabalho. In: CATTANI, Antônio David, HOLZMANN, Lorena (org). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

KING, Zella; BURKE, Simon; PEMBERTON, Jim. The 'bounded' career: An empirical study of human capital, career mobility and employment outcomes in a mediated labour market. **Human Relations**, v. 58, 2005. Disponível em <<http://hum.sagepub.com/content/58/8/981>>.

LEMONS, A.H.C., DUBEUX, V. J., PINTO, M.C.S. Empregabilidade dos jovens administradores: uma questão meritocrática ou aristocrática?, **Brazilian Business Review**, v.8,n.1, p.94-115, 2011

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2001

MEZOMO, J.C. **Educação qualidade: a escola volta às aulas**. São Paulo: J.C. Mezomo, 1994

MIANARDES, Gabriela. Eles ainda têm a força. **Você RH**, São Paulo, n. 8, p. 22-30, set./Nov. 2009.

MOTTA, F. C. P. A questão da formação do administrador. *RAE – Revista de Administração de eEmpresas*, FGV, Rio de Janeiro, v. 23, n. 4, out./dez 1983.

NICOLINI, A. **Qual será o futuro das fábricas de administradores?** In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 25., 2003, Campinas. Anais... Campinas : ANPAD, 2003.

NUNES, S.C.; BARBOSA, A.C.Q. A inserção das competências no curso de graduação em Administração: um estudo em universidades brasileiras. XXVII Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós Graduação em administração (ENANPAD, 2003)

PINHEIRO, Beatriz A. de A.; SOUZA, Izabel M. G. de; GONÇALVES, Maria H. B. **Formação profissional SENAC:** uma proposta para o setor comércio e serviços. Rio de Janeiro: SENAC/DN/DFP, 1996.

POCHMANN, M. A Batalha pelo Primeiro Emprego: As Perspectivas e a Situação Atual do Jovem no Mercado de Trabalho. São Paulo: Publisher Brasil, 2000. v.1. 95 p.

RAMOS, Cristina; FERREIRA, Jane. Levantamento das Práticas e Conteúdos do Ensino de Empreendedorismo nos Cursos de Graduação em Administração na Cidade de Curitiba – PR. 2004. Disponível em: [http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad\\_2004/ECE/EC\\_E665.pdf](http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2004/ECE/EC_E665.pdf).

RODRIGUES, C.; ARRUDA, G.; RIBAS, F.; CATARINA, G.: **Relação entre Valores pessoais e Comprometimento Organizacional:** O caso das Empresas Juniores de Santa Maria. In:XXXIII Encontro da ANPAD. São Paulo. 2009.

ROCHA DE OLIVEIRA, Sidinei. Estágios para Universitários: representações e implicações na inserção profissional dos jovens brasileiros e franceses. Porto Alegre – RS. 2009. Tese de doutorado. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/18329/000728458.pdf?sequence=1>

ROCHA DE OLIVEIRA, Sidinei. Inserção profissional: Perspectivas Teóricas e Agenda de Pesquisa. Revista pensamento contemporâneo em administração (UFF), v.6, p. 124-135, 2012.

ROCHA DE OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmiria Carolina. **Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos**. Revista de Administração Pública (Impresso), v. 45, p. 1517-1538, 2011.

ROCHA DE OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmiria Carolina. Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil. RAM. Reviste de Administração Mackenzie (Online), v. 12, p. 44-75, 2012.

ROCHA, Márcio. Depois do primeiro choque de realidade. **Exame**, São Paulo, n. 946, p. 51-54, jul. 2009.

ROCHA, Sonia. A inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Cadernos CRH**. 2008, v.21, n.54, pp. 533-550.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso** 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

SCHULTZ, Theodore W. **O valor econômico da educação**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

SILVA, Mariléia Maria da. Redes de relações sociais e acesso ao emprego entre os jovens: o discurso da meritocracia em questão. **Educação e Sociedade**.2010, vol.31, n.110, pp. 243-260.

SOUZA, G. C. **Empresa Júnior**: uma ferramenta facilitadora do processo de aprendizagem através da aplicação imediata de conceitos e teorias à realidade empresarial no ensino de administração no Brasil. Revista ANGRAD, Rio de Janeiro: Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração, v. 3, n. 4, p. 98-111, out/dez. 2002.

TULGAN, Bruce. **Not everyone gets a trophy**: how to manage generation Y. San Francisco: Jossey-Bass, 2009.

VASQUEZ, A.; SILVA, F.; NATIVIDADE, J.; RUAS, R.; **Aprendizagem em Situações Práticas**: A Formação Profissional na Experiência de Alunos em Empresas Juniores no Brasil. In:XXXVI Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro. 2012.

WEALE, A. *Homo economicus, Homo sociologicus*. In S. Hargreaves Heap, M. Hollis, B. Lyons, R. Sugden & A. Weale (Eds), **The theory of choice: A critical guide**. Oxford: Blackwell, 1992.

## ANEXO A - QUESTIONÁRIO

### UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL LEVANTAMENTO DO PERFIL DOS PARTICIPANTES DE EMPRESAS JUNIORES

Prezado aluno,

Esta pesquisa tem por objetivo analisar a trajetória, expectativas e estratégias de inserção profissional dos participantes de empresas juniores durante a graduação em Administração. Para tanto, precisamos da sua contribuição preenchendo este questionário, que é formado por questões objetivas e pode ser respondido em 15 minutos.

**O questionário não é identificado e os resultados obtidos serão conhecidos da média obtida nas respostas, nunca individualmente.**

Obrigado pela sua colaboração!

#### BLOCO A – INGRESSO NO CURSO

1) Cidade de Origem: \_\_\_\_\_

2) Universidade: \_\_\_\_\_

3) Já iniciou outro curso?

(1) Não (2) Sim. Qual? \_\_\_\_\_

4) Turno: ( ) Diurno ( ) Noturno

5) Ano/Semestre de ingresso: \_\_\_\_\_

6) Ano/Semestre de formatura: \_\_\_\_\_

7) Qual a modalidade de inscrição no vestibular:

(1) Ingresso universal

(2) Reserva de vagas para egressos de escola pública

(3) Reserva de vagas para egressos de escola pública autodeclarados negros

9) Quais foram as principais motivações para a escolha do curso de formação no ensino superior? (Indique as 3 principais em ordem, sendo 1 para a mais importante e 3 a menos importante)

( ) Influência familiar

( ) Oportunidades de emprego na área

( ) Influência de amigos

( ) Trabalhar na empresa da família

( ) Influência da mídia

( ) Experiência na área de Administração

( ) Influência de professores ou da Escola

( ) Quero abrir meu negócio

( ) Motivação financeira

( ) Para fazer concurso público

( ) Formação abrangente

( ) Outro. Qual? \_\_\_\_\_

10) Assinale a situação abaixo que melhor descreve o seu caso durante a maior parte do curso:

(1) Sem trabalho e meus gastos financiados pela família

(2) Trabalhando e gastos financiados pela família

(3) Trabalhando e recebendo ajuda da família

(4) Trabalhando e me sustento

(5) Trabalhando e contribuindo para o sustento da família

(6) Trabalhando e sendo o principal responsável pelo sustento da família

#### BLOCO B – AVALIAÇÃO DO CURSO

1) Você verá a seguir uma série de **afirmações sobre as contribuições da Universidade para sua formação e inserção profissional.**

Por favor, indique em que medida você concorda com cada uma delas. Sendo 1 para discordo totalmente e 5 para concordo totalmente.

1	As disciplinas do curso contribuíram para a minha formação profissional.	1	2	3	4	5
2	A formação prática recebida durante o curso é adequada para facilitar a inserção profissional dos alunos.	1	2	3	4	5

3	Tive suporte da universidade para minha inserção profissional.	1	2	3	4	5
4	A formação recebida na graduação prepara o estudante para ser um acadêmico.	1	2	3	4	5
5	A formação recebida na graduação prepara o estudante para ser um empreendedor.	1	2	3	4	5
6	A formação recebida na graduação prepara o estudante para atuar em organizações privadas.	1	2	3	4	5
7	A formação recebida na graduação prepara o estudante para atuar em organizações públicas.	1	2	3	4	5
8	Ingressei no curso de Administração tendo claro qual seria minha trajetória profissional.	1	2	3	4	5
9	Procuo manter um desempenho elevado durante o curso, pois acredito que isso me ajudará profissionalmente no futuro.	1	2	3	4	5
10	A rede de contatos formada na universidade facilitou minha inserção profissional.	1	2	3	4	5

**2) Avaliação geral da formação recebida, incluindo todos os aspectos (domínio dos conceitos teóricos da área de estudos e a aquisição de cultura universal).**

( ) Excelente ( ) Boa ( ) Regular ( ) Ruim ( ) Péssima

**3) Considera que a graduação cursada preparou adequadamente para o exercício profissional nos seguintes setores. Enumere de 1 a 5 sendo 1 para a maior contribuição e 5 para a menor.**

( ) Acadêmico / Pesquisador ( ) Gestor em Organização Pública  
 ( ) Gestor em Organização Privada ( ) Empreendedor  
 ( ) Cargos Técnicos (Analista/Especialista)

### BLOCO C – EMPRESAS JUNIORES (EJ)

**1) A respeito das contribuições da Empresa Junior para sua formação e inserção profissional, indique em que medida você concorda com cada uma das afirmações abaixo. Sendo 1 para discordo totalmente e 5 para concordo totalmente.**

1	Na Empresa Junior aprendi conteúdos aos quais eu não teria acesso na sala de aula.	1	2	3	4	5
2	Tive acesso à ideias que me permitiram vislumbrar uma possibilidade de negócio no Brasil.	1	2	3	4	5
3	Incentivou-me a buscar possibilidades de formação (cursos, programas de pesquisa, extensão, outros) complementares às disciplinas cursadas na graduação.	1	2	3	4	5
4	Sinto que criei um diferencial na disputa de vagas no mercado de trabalho.	1	2	3	4	5
5	Já tive vantagens em processos seletivos por ter participado de uma Empresa Junior.	1	2	3	4	5
6	As empresas privadas valorizam a participação de estudantes em Empresas Juniores.	1	2	3	4	5
7	Não acredito ter agregado conhecimentos práticos significativos durante minha participação em uma EJ.	1	2	3	4	5
8	Ter participado de uma Empresa Junior foi de grande importância para minha inserção profissional.	1	2	3	4	5
9	Adquiro uma boa rede de contatos devido a minha participação na EJ.	1	2	3	4	5
10	Sinto-me mais seguro para encarar processos seletivos devido à experiência adquirida na EJ.	1	2	3	4	5
11	A participação na EJ permitiu que eu delineasse com clareza meu futuro profissional.	1	2	3	4	5
12	As oportunidades apresentadas pelo mercado de trabalho podem mudar meu planejamento profissional.	1	2	3	4	5
13	A EJ permitiu desenvolver meu potencial empreendedor	1	2	3	4	5
14	Pretendo utilizar a rede de contato adquirida na EJ na construção de negócios futuros	1	2	3	4	5
15	Trabalhar numa EJ foi uma perda de tempo para meu desenvolvimento profissional	1	2	3	4	5

16	Pretendo utilizar a rede de contato adquirida na EJ para desenvolvimento de carreira	1	2	3	4	5
17	Reconheço que os egressos de Empresas Juniores são exemplos de trajetórias profissionais a seguir	1	2	3	4	5
18	A experiência numa EJ facilita a inserção profissional em grandes empresas	1	2	3	4	5

### BLOCO D – AÇÕES PARA OS PRÓXIMOS ANOS

1) **Que ações você pretende fazer nos próximos anos?** Por favor, indique em que medida você concorda com cada uma delas. Sendo 1 para discordo totalmente e 5 para concordo totalmente.

1	Prestar concurso público.	1	2	3	4	5
2	Fazer um curso de especialização.	1	2	3	4	5
3	Fazer um curso de mestrado.	1	2	3	4	5
4	Abrir um negócio próprio.	1	2	3	4	5
5	Fazer seleções para trainee.	1	2	3	4	5
6	Ingressar na carreira acadêmica.	1	2	3	4	5
7	Trabalhar em uma empresa de médio ou grande porte	1	2	3	4	5
8	Fazer novo curso de graduação.	1	2	3	4	5
9	Fazer intercâmbio para aprimoramento profissional.	1	2	3	4	5
10	Mudar de país em busca de novas oportunidades.	1	2	3	4	5
11	Buscar ajuda profissional para orientação de carreira.	1	2	3	4	5
12	Mudar de cidade (no Brasil) para buscar melhores oportunidades.	1	2	3	4	5

2) **Considerando os itens abaixo, indique de 1 a 4 a ordem de prioridade para seu projeto profissional futuro.**

**Sendo 1 sua maior prioridade e 4 a menor:**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Prestar concurso público                | <input type="checkbox"/> Abrir negócio próprio         |
| <input type="checkbox"/> Fazer curso de especialização           | <input type="checkbox"/> Fazer seleções para trainee   |
| <input type="checkbox"/> Fazer curso de mestrado                 | <input type="checkbox"/> Fazer novo curso de graduação |
| <input type="checkbox"/> Mudar de cidade                         | <input type="checkbox"/> Trabalhar no exterior         |
| <input type="checkbox"/> Fazer intercâmbio com foco profissional | <input type="checkbox"/> Outro? _____                  |

3) **Em que área da Administração pretende atuar?**

- |   |   |  |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> Consultoria      | <input type="checkbox"/> Produção                   | <input type="checkbox"/> Comercial/Vendas    |
| <input type="checkbox"/> Recursos Humanos | <input type="checkbox"/> Sistemas da Informação     | <input type="checkbox"/> Mercado de Capitais |
| <input type="checkbox"/> Finanças         | <input type="checkbox"/> Logística/Compras/Distrib. | <input type="checkbox"/> Marketing           |
| <input type="checkbox"/> Outro: _____     |   |  |

## BLOCO E – PERFIL

### E1. Trabalho

1) Está trabalhando? ( ) Sim ( ) Não ( ) EJ

2) Se está trabalhando fora da EJ, indique:

#### 2.1) Porte da Empresa:

- ( 1 ) Micro (Até 19 funcionários)
- ( 2 ) Pequeno (20 a 99)
- ( 3 ) Médio ( 100 a 500)
- ( 4 ) Grande (mais de 500)

#### 2.2) Tipo:

- ( 1 ) Pública ( 2 ) Privada ( 3 ) ONG

#### 2.3) Ramo de atuação da empresa:

- ( 1 ) Indústria
- ( 2 ) Serviços
- ( 3 ) Comércio
- ( 4 ) Outro. Qual? \_\_\_\_\_

#### 2.4) Qual o seu vínculo com a organização?

- ( 1 ) Estágio
- ( 2 ) Funcionário Público concursado
- ( 3 ) Funcionário de empresa privada com carteira assinada
- ( 4 ) Funcionário de empresa privada sem carteira assinada
- ( 5 ) Voluntário
- ( 6 ) Terceirizado
- ( 7 ) Trabalha em empresa familiar
- ( 8 ) Outro. Qual? \_\_\_\_\_

#### 3) Qual é a sua renda individual bruta mensal?

- ( 1 ) Nenhuma
- ( 2 ) Até R\$ 500
- ( 3 ) Entre R\$ 501 e R\$ 750
- ( 4 ) Entre R\$ 751 e R\$ 1.000
- ( 5 ) Entre R\$ 1.001 e R\$ 1.500
- ( 6 ) Entre R\$ 1.501 e R\$ 2.000
- ( 7 ) Entre R\$ 2.001 e R\$ 3.000
- ( 8 ) Entre R\$ 3.001 e R\$ 5.000
- ( 9 ) Mais de R\$ 5.000

#### 4) Como obteve informações/contato sobre seu emprego atual?

- ( 1 ) Indicação de colega da faculdade
- ( 2 ) Indicação de conhecidos e familiares
- ( 3 ) Anúncio (jornal, mural)
- ( 4 ) Agência de emprego/estágio
- ( 5 ) Currículo enviado à empresa
- ( 6 ) Divulgação na faculdade
- ( 7 ) Não estou trabalhando
- ( 8 ) Outros: \_\_\_\_\_

### F2. Dados de identificação

1. Idade:                      2. Sexo ( ) Feminino ( ) Masculino

#### 6) Qual é a renda familiar (pessoas que residem na mesma casa que você) bruta mensal atualmente?

- ( 1 ) Até R\$ 1.000
- ( 2 ) Entre R\$ 1.001 e R\$ 2.000
- ( 3 ) Entre R\$ 2.001 e R\$ 3.000
- ( 4 ) Entre R\$ 3.001 e R\$ 5.000
- ( 5 ) Entre R\$ 5.001 e R\$ 9.000
- ( 6 ) Entre R\$ 9.001 e R\$ 13.000
- ( 7 ) Entre R\$ 13.001 e R\$ 17.000
- ( 8 ) Entre R\$ 17.001 e R\$ 20.000
- ( 9 ) Mais de R\$ 20.000

#### 9) Assinale a opção que corresponde ao maior grau de escolaridade dos seus pais:

Escolaridade	
1. Nenhum	
2. Ensino Fundamental (1ª a 4ª série)	
3. Ensino Fundamental (5ª a 8ª série)	
4. Ensino Médio Incompleto/Interrompido	
5. Ensino Médio Completo	
6. Ensino Superior Incompleto/Interrompido	
7. Ensino Superior Completo	
8. Pós Graduação	
9. Outro:	