



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO

CAMPUS AGRESTE

NÚCLEO DE GESTÃO

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

FLAVIANE JERÔNIMO DOS SANTOS

**ESTRATÉGIAS DE PREPARAÇÃO DOS JOVENS PARA O MERCADO DE
TRABALHO DURANTE A GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO NO *CAMPUS* DO
AGRESTE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO**

CARUARU

2021

FLAVIANE JERÔNIMO DOS SANTOS

**ESTRATÉGIAS DE PREPARAÇÃO DOS JOVENS PARA O MERCADO DE
TRABALHO DURANTE A GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO NO *CAMPUS* DO
AGRESTE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação do Curso de Administração do
campus Agreste da Universidade Federal de
Pernambuco – UFPE, na modalidade de
monografia, como requisito parcial para a
obtenção do grau de Bacharela em
Administração.

Áreas de concentração: Mecanismos
institucionais e graduação em Administração.

Orientadora: Prof^a Dr^a Denise Clementino de Souza.

CARUARU

2021

Catálogo na fonte:
Bibliotecária – Maria Regina Borba - CRB/4 - 2013

S237e Santos, Flaviane Jerônimo dos.
Estratégias de preparação dos jovens para o mercado de trabalho durante a Graduação em Administração no *Campus* do Agreste da Universidade Federal de Pernambuco. / Flaviane Jerônimo dos Santos. – 2021.
113 f.; il.: 30 cm.

Orientadora: Denise Clementino de Souza.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – Universidade Federal de Pernambuco, CAA, **Administração**, 2021.
Inclui Referências.

1. Avaliação de necessidades – Ensino – Metodologia. 2. Pesquisa educacional. 3. Extensão universitária. 4. Ensino superior – Administração – Universidade Federal de Pernambuco. 5. Mercado de trabalho – Pernambuco – Agreste. I. Souza, Denise Clementino de (Orientadora). II. Título.

CDD 658 (23. ed.) UFPE (CAA 2021-271)

FLAVIANE JERÔNIMO DOS SANTOS

**ESTRATÉGIAS DE PREPARAÇÃO DOS JOVENS PARA O MERCADO DE
TRABALHO DURANTE A GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO NO CAMPUS DO
AGRESTE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação do Curso de Administração do
campus Agreste da Universidade Federal de
Pernambuco – UFPE, na modalidade de
monografia, como requisito parcial para a
obtenção do grau de Bacharela em
Administração.

Aprovado em: 21/12/2021.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a Dr^a Denise Clementino de Souza (Orientadora)
Universidade Federal de Pernambuco – Centro Acadêmico do Agreste

Prof. Dr. Luiz Sebastião dos Santos Júnior (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco – Centro Acadêmico do Agreste

Prof^a Dr^a Luciana Cramer (Examinadora Interna)
Universidade Federal de Pernambuco – Centro Acadêmico do Agreste

Prof^a Esp. Juliette Ione Santana de Siqueira (Examinadora Externa)
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste

Dedico este trabalho a todos os universitários que conquistaram uma vaga na graduação e, assim como eu, saem em busca de novas oportunidades para si e para os seus, para (re) desenhar seus projetos de vida firmes na esperança proporcionada pela Educação.

AGRADECIMENTOS

Sou imensamente grata, em primeiro lugar, a Deus, que por meio de sua graça me concedeu concluir mais essa etapa na faculdade dos sonhos com saúde, coragem, serenidade e conforto nos momentos difíceis.

Agradeço aos meus pais Rosalva e Valdemir e minha irmã Leisse por todo o apoio, compreensão e amor. Amor esse que representa minha maior motivação para lutar todos os dias. Especialmente à minha Rosa, exemplo de mãe, de mulher e de ser humano. Ao meu namorado Léo pelo carinho e paciência durante esse processo.

Quero expressar minha gratidão aos presentes que ganhei com a graduação: Danielli, Beatriz, Karina, Mariana e Alana. Minhas meninas, a nossa união fez desses cinco anos os mais leves, felizes e especiais que alguém poderia viver. Obrigada, obrigada e muito obrigada! Sonhamos, vibramos e conquistamos juntas. E é só o começo.

A esta instituição eu agradeço pelo ambiente propício à evolução e crescimento. A todos os docentes que contribuíram para a minha formação como profissional de Administração e como pessoa. Sou grata pela colaboração de todos os coordenadores e discentes participantes do questionário e das entrevistas presentes nesta pesquisa.

A todos os professores que participaram da banca examinadora eu agradeço pela dedicação para avaliar este trabalho.

Todas as pessoas que, de uma alguma forma, me ajudaram a chegar até aqui tem a minha eterna gratidão.

RESUMO

As transformações econômicas, políticas e sociais ocorridas nos últimos anos geraram impactos consideráveis no mercado de trabalho, aumentando a exigência por profissionais mais qualificados e com variadas habilidades. Por conta dessas exigências que demandam maior nível de escolaridade, experiência na função, domínio pleno na área de formação e outras capacitações, no Brasil, tanto a expansão do ensino superior como às mudanças no mundo do trabalho modificaram o contexto do processo de inserção profissional dos jovens universitários. O papel que a intervenção da instituição de ensino pode ter nesse momento, através do desenvolvimento de projetos, eventos e pesquisas ligando a teoria e a prática mercadológica, faz total diferença na configuração de um perfil profissional preparado para atingir o esperado pelo mercado. Diante desse contexto, o presente trabalho objetiva analisar as estratégias de preparação adotadas pelos jovens durante a graduação em Administração no Centro Acadêmico do Agreste (CAA) da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), considerando os mecanismos que a instituição de ensino oferece a favor de suas escolhas profissionais e o contexto trabalhista do Agreste Pernambucano. Para tanto, a abordagem metodológica utilizou-se de entrevistas semiestruturadas do tipo qualitativo, realizadas com os coordenadores dos pilares de Pesquisa e Extensão e do curso de Administração e alguns estudantes e egressa com experiências trabalhistas, que serviram como aporte para a elaboração de questionários eletrônicos do tipo quantitativo, destinados aos jovens administradores universitários matriculados a partir do quinto período do curso, nos turnos diurno e noturno. Os resultados encontrados demonstram que os jovens universitários são ativos na participação dos mecanismos presentes na universidade, mas não em sua maioria devido às ressalvas e dificuldades evidenciadas, especialmente considerando sua inserção no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Mecanismos institucionais. Pesquisa. Extensão. Graduação em Administração. Mercado de trabalho. Agreste Pernambucano.

ABSTRACT

The economic, political and social transformations that have taken place in recent years have generated considerable impacts on the labor market, increasing the demand for more qualified professionals with varied abilities. Because of these requirements that demand a higher level of education, experience in the job, full mastery in the area of training and other skills, in Brazil, both the expansion of higher education and changes in the world of work have changed the context of the process of professional insertion of young university students. The role that the intervention of the educational institution can play at this time, through the development of projects, events and research linking market theory and practice, makes a total difference in the configuration of a professional profile prepared to achieve what the market expects. Given this context, this study aims to analyze the preparation strategies adopted by young people during their graduation in Administration at the Academic Center of Agreste (CAA) of the Federal University of Pernambuco (UFPE), considering the mechanisms that the educational institution offers in favor of their professional choices and the work context of the Agreste Pernambucano region. Therefore, the methodological approach used semi-structured qualitative interviews, carried out with the coordinators of the Research and Extension pillars and of the Administration course and some students and graduates with work experiences, which served as input for the preparation of electronic questionnaires of the quantitative type, aimed at young university administrators enrolled from the fifth period of the course onwards, in the day and night shifts. The results found show that young university students are active in participating in the mechanisms present at the university, but not mostly due to the reservations and difficulties highlighted, especially considering their insertion in the labor market.

Keywords: Institutional mechanisms. Search. Extension. Degree in administration. Job market. Pernambuco Agreste.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 –	Taxa de emprego de jovens adultos de 25 a 34 anos com Educação Superior, por nível do curso (2018)	27
Figura 2 –	Número de Matrículas na Educação Superior (graduação e sequencial) – Brasil (2008-2018)	28
Figura 3 –	Percentual de Instituições da Educação Superior, por categoria administrativa – Brasil (2018)	29
Figura 4 –	Matrículas em cursos de graduação, por categoria administrativa – Brasil (2008-2018)	30
Figura 5 –	População Ocupada: por grau de instrução – variação interanual (em %)	32
Figura 6 –	População Economicamente Ativa (PEA): por grau de instrução – variação interanual (em %)	33
Figura 7 –	Gênero	71
Figura 8 –	Faixa etária	72
Figura 9 –	Cidade onde reside	72
Figura 10 –	Período em que se encontra no curso de Administração	73
Figura 11 –	Turno	73
Figura 12 –	Situação atual de trabalho, estágio e estudos	74
Figura 13 –	Seguimento do atual trabalho/estágio	75
Figura 14 –	Pretensão de seguir profissionalmente no atual trabalho/estágio	75
Figura 15 –	Cidade do atual trabalho/estágio	76
Figura 16 –	Entrada no atual trabalho/estágio	76
Figura 17 –	Escolha de seguimento profissional	77
Figura 18 –	Participação nos mecanismos institucionais dos pilares Ensino-Pesquisa-Extensão	78
Figura 19 –	Participação em grupos e projetos de Pesquisa	81
Figura 20 –	Participação em grupos e projetos de Extensão	83
Figura 21 –	Pensando na escolha de seguimento profissional, as disciplinas obrigatórias do curso de Administração serão de grande contribuição	85
Figura 22 –	Pensando na escolha de seguimento profissional, as disciplinas	

	eletivas do curso de Administração serão de grande contribuição	86
Figura 23 –	Pensando na escolha de seguimento profissional, os conhecimentos adquiridos ao longo do grupo de Pesquisa serão de grande contribuição	86
Figura 24 –	Pensando na escolha de seguimento profissional, os conhecimentos adquiridos ao longo do projeto de Extensão serão de grande contribuição	87
Figura 25 –	Pensando no atual trabalho/estágio, os conhecimentos adquiridos ao longo da graduação são suficientes para a construção do perfil profissional	89
Figura 26 –	Pensando na escolha profissional, os conhecimentos adquiridos ao longo da graduação são suficientes para a construção do perfil profissional	89
Figura 27 –	Escolha da graduação em Administração devido ao contexto econômico e trabalhista do Agreste Pernambucano	92
Figura 28 –	Influência do contexto econômico e trabalhista do Agreste Pernambucano na escolha da graduação em Administração	92

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 –	Relação de competências e disciplinas obrigatórias do curso de Administração	50
Quadro 2 –	Disciplinas Eletivas 2021.1 do curso de Administração	53
Quadro 3 –	Relacionamento entre as perguntas de entrevista e os objetivos específicos da pesquisa	64
Quadro 4 –	Perfil dos coordenadores entrevistados	69
Quadro 5 –	Perfil dos discentes e egressa entrevistados	70
Quadro 6 –	Dificuldades emergentes durante a graduação em Administração	93

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	Número de Instituições de Educação Superior, por organização acadêmica e categoria administrativa – Brasil (2018)	29
Tabela 2 –	Número de Estagiários no Ensino Médio, Médio Técnico e Superior – Brasil (2019)	34
Tabela 3 –	10 maiores cursos de graduação presencial na rede Federal – Brasil (2018)	45
Tabela 4 –	10 maiores cursos de graduação EaD na rede Federal – Brasil (2018)	45

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRES	Associação Brasileira de Estágios
ACIT	Associação Comercial e Industrial de Toritama
AGEFEPE	Agência de Fomento do Estado
ASCAP	Associação dos Confeccionistas de Santa Cruz do Capibaribe
CAA	Centro Acadêmico do Agreste
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CAV	Centro Acadêmico de Vitória
CCEPE	Conselho Coordenador de Ensino, Pesquisa e Extensão
CEFETS	Centros Federais de Educação Tecnológica
CESAR	Centro de Estudos e Sistemas Avançados do Recife
CNE	Conselho Nacional de Educação
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CORECON	Conselho Regional de Economia de Pernambuco
DA	Diretório Acadêmico
DEA	Diretoria de Extensão Acadêmica
DEC	Diretoria de Extensão Cultural
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EaD	Ensino à Distância
EJ	Empresas Júniores
ENADE	Exame Nacional de Desempenho de Estudantes
FCA	<i>Fiat Chrysler Automobiles</i>
FINEP	Financiadora de Estudos e Projetos do Ministério da Ciência e Tecnologia
FORPROEX	Fórum de Pró-Reitores de Extensão das Instituições Públicas de Educação Superior Brasileiras
FUNTEC	Fundo de Desenvolvimento da Cadeia Têxtil
GT's	Grupos de Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IEs	Instituições de Ensino Superior

IFs	Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia
IGC	Índice Geral de Cursos
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
JCA	Jornada Científica de Administração
MEC	Ministério da Educação
OECD	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
PAC	Programa de Aceleração do Crescimento
PEA	População Economicamente Ativa
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD Contínua	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PNExU	Política Nacional de Extensão Universitária
PPC	Projeto Pedagógico do Curso
PPGIC	Programa de Pós-Graduação em Gestão, Inovação e Consumo
PROEXC	Pró Reitoria de Extensão e Cultura
PROPESQI	Pró Reitoria de Pesquisa e Inovação
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	17
1.1	OBJETIVOS.....	19
1.1.1	Objetivo Geral.....	19
1.1.2	Objetivos Específicos.....	19
1.2	JUSTIFICATIVA.....	19
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	21
2.1	MERCADO DE TRABALHO.....	21
2.1.1	As Transformações do Mercado de Trabalho no Brasil.....	22
2.2	A REPRESENTATIVIDADE DO ENSINO SUPERIOR NO MERCADO TRABALHISTA BRASILEIRO.....	26
2.2.1	Jovens Universitários no Mercado Trabalhista Brasileiro.....	30
2.3	CONTEXTO ECONÔMICO DA REGIÃO PERNAMBUCANA DO NORDESTE.....	36
2.3.1	Dinâmica Trabalhista do Agreste Pernambucano.....	39
2.4	REQUISITOS MERCADOLÓGICOS PARA O PROFISSIONAL DE ADMINISTRAÇÃO.....	44
2.5	A CONSTRUÇÃO DO PERFIL PROFISSIONAL A PARTIR DE MECANISMOS INSTITUCIONAIS DA GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO.....	47
2.5.1	Ensino.....	50
2.5.2	Pesquisa.....	54
2.5.3	Extensão.....	55

3	METODOLOGIA.....	58
3.1	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA.....	58
3.2	DESCRIÇÃO DO LÓCUS DA PESQUISA.....	59
3.2.1	A Universidade Federal de Pernambuco.....	59
3.2.2	O Centro Acadêmico do Agreste.....	60
3.2.3	O Curso de Graduação em Administração.....	61
3.3	PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	62
3.4	INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	63
3.5	PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	65
3.6	ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	66
4	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	68
4.1	PERFIL DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	68
4.1.1	Coordenadores e Discentes Entrevistados.....	68
4.1.2	Jovens Universitários.....	71
4.2	PERSPECTIVAS DE SEGUIMENTO PROFISSIONAL.....	74
4.3	PREPARAÇÃO DOS JOVENS UNIVERSITÁRIOS A FAVOR DE SUAS ESCOLHAS PROFISSIONAIS E OS MECANISMOS INSTITUCIONAIS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO.....	78
4.4	PERCEPÇÕES QUANTO AOS MECANISMOS INSTITUCIONAIS E SUA IMPORTÂNCIA NA CONSTRUÇÃO DO PERFIL PROFISSIONAL.....	85
4.5	A GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E O MERCADO TRABALHISTA DO AGRESTE PERNAMBUCANO.....	91

5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	97
	REFERÊNCIAS.....	100
	APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM OS COORDENADORES (DO CURSO, PESQUISA E EXTENSÃO).....	107
	APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM OS DISCENTES E EGRESSA.....	108
	APÊNDICE C – ROTEIRO DO QUESTIONÁRIO ELETRÔNICO..	109
	APÊNDICE D – RELAÇÃO DE DISCENTES MATRICULADOS NO PERÍODO LETIVO 2021.1.....	113

1 INTRODUÇÃO

As transformações econômicas, políticas e sociais ocorridas nos últimos anos geraram impactos consideráveis no mercado de trabalho, aumentando a exigência por profissionais mais qualificados e com variadas habilidades. Dentre tais transformações destaca-se a reestruturação produtiva, acarretando em uma nova dinâmica no âmbito do trabalho. Devido ao fato das organizações estarem inseridas em um contexto de alta competitividade, faz-se necessário que as mesmas busquem se adequar a essa dinâmica, o que é feito por meio da admissão de profissionais competentes e flexíveis.

Por conta dessas exigências que demandam maior nível de escolaridade, experiência na função, domínio pleno na área de formação e outras habilidades, no Brasil, tanto a expansão do ensino superior como às mudanças no mundo do trabalho modificaram o contexto do processo de inserção profissional dos estudantes universitários (MARQUES, 2017). Dessa forma, fica claro que tal realidade fez com que os profissionais tivessem que evoluir e buscar cada dia mais aperfeiçoamento por meio de cursos de graduação, qualificação e especialização profissional. Entretanto, no atual cenário de baixo crescimento econômico, o mercado trabalhista não consegue criar vagas em número suficiente para absorver a crescente oferta de trabalhadores com nível superior (DIEESE, 2019). Consequentemente, é ainda mais difícil para os recém-formados conseguirem trabalho, frustrando as expectativas de muitos trabalhadores que viram na educação um meio para acessar empregos de maior qualidade.

Neste sentido, nota-se que tais mudanças interferem diretamente na preparação e atuação profissional do jovem administrador, no qual precisa estar preparado para enfrentar um ambiente organizacional com grandes desafios a serem cumpridos. Ligado ao trabalho, o processo de formação acadêmica confere um apoio fundamental para gerar vantagem competitiva frente a este cenário. É necessário que o administrador, enquanto acadêmico, tenha uma formação profissional prática que garanta uma visão ampla de suas competências, preparando para os novos desafios exigidos pelo mercado trabalhista ao qual está inserido. O papel que a intervenção da instituição de ensino pode ter nesse momento, através do desenvolvimento de projetos, eventos e pesquisas ligando a teoria e a prática mercadológica da região, faz total diferença na configuração de um perfil profissional preparado para atingir o esperado pelo mercado.

Dessa forma, o presente trabalho busca analisar à seguinte questão: Quais as estratégias de preparação adotadas pelos jovens durante a graduação em Administração no Centro Acadêmico do Agreste (CAA) da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE),

considerando os mecanismos que a instituição de ensino oferece a favor de suas escolhas profissionais e o contexto trabalhista do Agreste Pernambucano? A importância desta pesquisa justifica-se pela necessidade de se estudar as questões relacionadas às demandas do atual mercado trabalhista para o profissional de Administração em relação ao contexto do trabalho da região Pernambucana, principalmente para investigar se os futuros administradores estão se preparando da melhor maneira, a fim de contribuir para o desenvolvimento de debates e pesquisas futuras nessa perspectiva.

Para tanto, o trabalho compreende cinco capítulos: o segundo capítulo, Referencial Teórico, conceitua e traz discussões sobre o mercado de trabalho e as transformações que ocorreram no mercado de trabalho no Brasil; a representatividade do ensino superior e dos jovens universitários no mercado trabalhista brasileiro; o contexto econômico da região Pernambucana do Nordeste e a dinâmica trabalhista do Agreste Pernambucano; os requisitos mercadológicos para os futuros administradores e, por fim, a construção do perfil profissional a partir de mecanismos institucionais durante a graduação em Administração, destacando os pilares Ensino-Pesquisa-Extensão.

No terceiro capítulo, Metodologia, aborda a classificação da pesquisa, a descrição do lócus da pesquisa, os participantes da pesquisa, os instrumentos e procedimentos de coleta de dados – contando com entrevistas semiestruturadas qualitativas com os coordenadores de Pesquisa, Extensão e do curso de Administração e com os estudantes que atuam ou já atuaram com diversas experiências trabalhistas, visando aprofundar e melhor estruturar o foco da pesquisa representado pelos questionários eletrônicos quantitativos destinados aos jovens ingressantes no curso de Administração do *campus* do Agreste a partir do quinto período do curso (nos turnos diurno e noturno) – e como procedeu a análise dos resultados. No quarto capítulo, Apresentação e Discussão dos Resultados, traz a discussão dos resultados obtidos pelas entrevistas e questionários eletrônicos. Para finalizar, no quinto capítulo, Considerações Finais, são apresentadas as conclusões sobre a pesquisa, reflexões sobre as dificuldades encontradas neste contexto e sugestões de melhorias no processo de preparação desses futuros administradores, com base nos dados obtidos pelo estudo, objetivando atender as exigências do atual mercado de trabalho da região do Agreste Pernambucano.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar as estratégias de preparação adotadas pelos jovens durante a graduação em Administração no Centro Acadêmico do Agreste da Universidade Federal de Pernambuco, considerando os mecanismos que a instituição de ensino oferece a favor de suas escolhas profissionais e o contexto trabalhista do Agreste Pernambucano.

1.1.2 Objetivos Específicos

- I. Caracterizar o perfil dos jovens ingressantes no curso de Administração do *campus* do Agreste, a partir do quinto período de graduação dos turnos diurno e noturno;
- II. Identificar as perspectivas de segmento profissional desses jovens: espaço na docência universitária, atuação pelo empreendedorismo, atuação em empresas públicas, empresas privadas, empresas familiares ou trabalho por conta própria;
- III. Analisar seu processo de preparação durante a graduação a favor de sua escolha profissional, levando em conta a disposição dos mecanismos presentes na instituição de ensino;
- IV. Identificar suas percepções a respeito desses mecanismos para comprovar sua importância no processo de construção de seus perfis profissionais;
- V. Refletir sobre as dificuldades emergentes neste contexto e abordar sugestões de melhorias durante a preparação da formação profissional desses futuros administradores, visando atender as exigências do atual mercado trabalhista da região do Agreste Pernambucano.

1.2 JUSTIFICATIVA

O advento das novas tecnologias de informações e a globalização da economia desencadearam várias transformações no mercado de trabalho. Esses fenômenos têm criado novas exigências durante a formação profissional dos futuros administradores, pois estes necessitam se preparar de forma diferenciada para encarar os desafios profissionais. Pensando na trajetória para conseguir um espaço no dinâmico mercado do Agreste Pernambucano, os jovens administradores universitários precisam entender o contexto trabalhista disposto em

sua realidade local, assim como elaborar um bom plano de formação profissional ainda dentro da universidade. Por isso, é de grande importância compreender e entender os aspectos que permeiam a inserção desses jovens no mercado trabalhista da região e também as dificuldades e inseguranças nessa busca por uma colocação.

Em virtude da necessidade de contribuir para o desenvolvimento dos futuros profissionais, torna-se primordial refletir sobre o processo de formação dos administradores que contribuirão para o desenvolvimento da economia regional. A escolha do tema de pesquisa parte da observação da realidade trabalhista do Agreste em termos da busca de profissionais capacitados e constituídos durante a graduação, visando atingir as expectativas e potencialidades esperadas pelo ambiente organizacional. Para tal, o presente trabalho pretende evidenciar as estratégias de preparação profissional durante a graduação em relação às possibilidades de segmento profissional dos futuros administradores: espaço na docência universitária, atuação pelo empreendedorismo, atuação em empresas públicas, empresas privadas, empresas familiares ou trabalho por conta própria. A pesquisa realizada com os jovens universitários ainda traz reflexões acerca de suas percepções quanto à importância dos mecanismos institucionais na construção de seus perfis profissionais, as dificuldades emergentes neste contexto e sugestões de melhorias desses mecanismos, visando atender as exigências do atual mercado trabalhista da região do Agreste Pernambucano.

É um estudo de relevância tanto para a academia quanto para as Instituições de Ensino Superior - IFES. Para a academia, estudar como estão se preparando para a inserção no âmbito profissional torna-se importante pela visualização de possibilidades para obter diferenciais competitivos ainda durante a graduação, assim como também buscar desenvolver e aperfeiçoar os mecanismos institucionais participantes de sua formação. Para o curso de Administração, pretende-se contribuir para uma reflexão na melhoria das oportunidades durante a formação acadêmica, visando oferecer mais experiências práticas que aproximem o graduando à escolha profissional desejada. O estudo também pretende estimular pesquisas futuras mais aprofundadas em torno do curso de Administração, principalmente no que tange aos mecanismos teóricos e práticos dispostos pela universidade aliados à capacitação e formação de competências do administrador.

2 REFERÊNCIAL TEÓRICO

O referencial teórico apresentado nesta parte tem o intuito de proporcionar a base conceitual para a pesquisa.

2.1 MERCADO DE TRABALHO

O termo mercado de trabalho permeia grande parte das discussões de perspectivas econômicas, sociológicas e institucionais da atualidade. Na perspectiva econômica, o mercado de trabalho pode ser definido como o elo que organiza a relação de troca, aproximando aqueles que ofertam a força de trabalho e aqueles que a demandam. De um lado, o sistema produtivo precisa ser provido com o trabalho necessário para a geração de riqueza; do outro, os indivíduos detentores da força de trabalho necessitam dos meios monetários – salário e benefícios – e sociais para assegurar sua sobrevivência (AMARAL et al., 2012).

Seguindo a vertente da teoria institucional para compreensão do mercado de trabalho, destaca-se a importância da atuação de diferentes atores (sindicatos, governo, empresas etc.), bem como a interferência da formação na força de trabalho, como o nível de qualificação, os valores com relação ao trabalho e outros elementos culturais (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2011). Os institucionalistas defendem que o mercado de trabalho é influenciado por legislações específicas que regulamentam as atividades de cada setor, órgãos de representação (sindicatos, federações, associações etc.), grandes corporações atuantes em cada setor e a regulação governamental sobre a atividade industrial. Assim, existiriam diversos mercados internos que operam independentemente do mercado externo de trabalho, baseados em regras institucionais internas particulares próprias destes mercados (KOPSCHINA, 2001).

Entretanto, segundo Guimarães (2009), apesar do ponto de vista dos economistas corresponderem entres os demandantes de emprego e ofertantes de trabalho, para a sociologia econômica o funcionamento dos mercados de trabalho se dá também pela ação de mecanismos sociais. Especialmente após o primeiro trabalho e, principalmente, quando se alcança posições de salário elevado, os profissionais confiam primeiramente em sua rede de contatos pessoais para começar a informação sobre oportunidades de trabalho e de mudança ao invés de modos mais formais e impessoais, como as agências de emprego, por exemplo (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2011). Desse modo, é notória a dinâmica do mercado de trabalho na visão da busca de oportunidades pelos trabalhadores, ressaltando as redes de relacionamento como facilitadoras da mobilidade fixada e disseminada no mercado.

Com isso, compreende-se que o mercado trabalhista, em sua complexidade, se torna cada vez mais movimentado e cercado de mudanças e interferências, impactado por diversas variáveis políticas, sociais, econômicas, legais, pessoais e entre outras. Corroborando com os achados de Steiner (2006), o mercado de trabalho não é apenas um arranjo marcado pela racionalidade de agentes econômicos baseados na fixação de preços e que buscam o melhor resultado nas suas transações mercantis, mas também o resultado de um conjunto não coordenado de decisões de seus atores institucionais – políticos, econômicos e jurídicos – sociais e pessoais que sofrem e conduzem suas contingências.

Nesse sentido, não há um único mercado do qual todos os trabalhadores participam, mas sim múltiplos mercados dinâmicos que são formados e alterados com base nas particularidades da realidade regional, dos segmentos de produção, das possibilidades profissionais etc. Além do leque de profissões e considerando a localização geográfica dos empregos e a mão de obra, os graus de qualificação exigidos causam a multiplicação das delimitações etárias, no qual o número de mercados de trabalhos que se justapõem (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009). Como complementa Câmara e Sarriera (2001), o segmento social que mais sofre com essa dificuldade é, sem dúvida, a população jovem, pois um dos principais entraves desta faixa etária é a falta de experiência com o mercado trabalhista.

Hoje, mesmo os mais qualificados muitas vezes não encontram espaço para a adequada inserção no mercado de trabalho devido às transformações ocorridas na organização do trabalho, combinadas com um aumento substancial de portadores de diploma universitário (BITENCOURT, 2011). Porém, segundo Marques (2009), se a proliferação de diplomas profissionais a todos os níveis de qualificação permite a expansão da atividade econômica, também introduz uma complexidade acrescida na mobilização de critérios de recrutamento e de sinalização das competências do trabalhador. Configura-se, portanto, o fato de que os processos de recrutamento e seleção do mercado atual trabalhista tornam-se cada vez mais rigorosos e controlados.

2.1.1 As Transformações do Mercado de Trabalho no Brasil

As transformações pelas quais tem passado o mundo do trabalho desde a década de 1980 podem ser relacionadas ao projeto de reestruturação produtiva vinculada aos ajustes ocorridos ao redor do mundo. Numa perspectiva global, a mudança no mercado de trabalho tem sido conduzida por forças poderosas e interconectadas, que dentre elas estão os rápidos

avanços e inovações tecnológicas, organizacionais e de mercado e a sua difusão mundial, o aumento do comércio e dos investimentos diretos no exterior, a intensificação da concorrência nos mercados internacionais e, mais recentemente, as alterações climáticas e a necessidade urgente de melhorar a gestão dos insumos (WRIGHT; SILVA; SPERS, 2010).

O mercado trabalhista brasileiro vem registrando desde os anos 80 uma trajetória muito distinta da verificada no período anterior. Na década de 70, o perfil do mercado de trabalho era considerado dual: a maioria dos trabalhadores industriais havia sido incorporada ao mercado formal, bem como expressiva parte dos trabalhadores do setor de serviços. Além disso, o processo simultâneo de urbanização diminuiu de modo significativo, em poucas décadas, o número de trabalhadores rurais, os quais se encontravam fundamentalmente no mercado de trabalho informal ou em outras relações não propriamente contratuais de trabalhos familiares, em economias de subsistência e com práticas contratuais tradicionais. A urbanização e a industrialização ampliaram também a massa de trabalhadores subempregados, mal incorporados ao mercado de trabalho (NORONHA, 2003).

O início dos anos 80 foi marcado por um período de recessão econômica, originário dos ajustamentos implementados pelo Governo Figueiredo no âmbito da crise da dívida externa. Nesse período, pela primeira vez no pós-guerra, o mercado de trabalho urbano se ajustou através de uma expressiva alta nas taxas de desemprego, mas também se tornou evidente a expansão do assalariamento sem registro e do trabalho por conta própria (CACCIAMALI, 1989). Por conseguinte, Pochmann (2006) analisa que, a partir da década de 1980, observou-se um conjunto de sinais que apontam para a ruptura da tendência geral de funcionamento do mercado trabalhista. Além disso, o intenso processo de urbanização ocorrido também pela Constituição Federal de 1988 contribuiu com a concentração de renda e o déficit em três áreas do país: na infraestrutura, pela queda do investimento; na taxa de poupança do setor público, configurado por menos de 3% em 2004 contra quase 5% na década de 70; e no sistema tributário, que de 1978 a 2004 subiu de 23% para 37% do PIB.

Por isso, os trabalhadores começaram a conviver com as novas exigências das organizações sob o escudo do novo modelo conhecido como “acumulação flexível”. Caracterizando um processo de mudança nas empresas, várias ocupações foram extintas e novas surgiram em consequência da inserção da tecnologia, enquanto houve a expansão o setor de serviços (BITENCOURT, 2011). Para Chahad (2003), durante a década de 90 foi intensificado um processo de transições experimentado pelo mercado de trabalho brasileiro marcado pela abertura comercial, estabilidade de preços, privatizações, inovações tecnológicas e o fenômeno demográfico que atuaram conjuntamente na promoção de

transformações na estrutura, no funcionamento e na evolução do mercado nacional. Essa transição caracterizou, a partir desta década, uma elevação sem precedentes no grau de informalidade, consequência tanto do crescimento da proporção de trabalhadores por conta própria quanto dos trabalhadores sem carteira de trabalho assinada (ULYSSEA, 2006).

Neri, Camargo e Reis (2000) definem que a década de 90 se apresentou como um dos mais importantes pontos de inflexão na história econômica brasileira. Partindo de uma economia fechada ao fluxo de comércio e de capitais internacionais, com grande presença do Estado como produtor de bens e serviços e uma crescente tendência inflacionária, o Brasil caminhou para uma economia aberta marcada pela redução da proteção comercial e liberalização dos fluxos de capitais e redução da presença do Estado como produtor de bens e serviços que, através do processo de privatização, culminou em um programa de estabilização baseado em uma âncora cambial e respaldado pela abertura comercial e financeira.

Essas mudanças estruturais tiveram efeitos importantes sobre o ritmo e a estrutura do crescimento da economia. Entre 1990 e 1992, o país viveu uma forte recessão, com redução do nível de atividade e aumento da taxa de desemprego. A partir de 1993 e, mais precisamente, na estabilização em junho de 1994, esse processo foi revertido com o crescimento da economia até 1997. Com o advento da crise asiática e da crise financeira internacional em meados de 1998, ocorreu uma interrupção no crescimento econômico. Em nível macroeconômico, essa situação teve fortes reflexos sobre o desempenho do mercado de trabalho, que continuaram a se propagar no final dos anos 90 com a redução do emprego industrial, o aumento da proporção de trabalhadores informais e a crescente precarização das condições e relações de trabalho (MATTOSO; BALTAR, 1996).

Nos anos 2000, mais especificamente a partir de 2004, a economia brasileira, conforme Pochmann (2010) declara, voltou a crescer como resultado da confluência de fatores internos e externos favoráveis e, diferentemente do observado na década anterior, a curva do emprego ou ocupação voltou a acompanhar a da produção. Esse movimento somado à recuperação dos rendimentos iniciou um ciclo de expansão do consumo e da produção com reflexos positivos sobre a capacidade de geração de novos postos de trabalho da economia, ainda que o aprofundamento da crise global, no último trimestre de 2008, tenha repercutido negativamente sobre a economia brasileira.

Tal retomada do crescimento da economia brasileira na primeira década do século XXI não repete as tendências passadas: essa economia já é outra, o mercado de trabalho e as relações de trabalho foram profundamente transformados. Com o aumento acentuado do diferencial de poder entre empregados e empregadores, bem como a fragilização e

desmobilização do movimento sindical, as relações de trabalho e as formas de contratação foram precarizadas e flexibilizadas e o debate sobre os trabalhadores e seus direitos foi despolitizado e deixado em segundo plano (BORGES, 2010). Mesmo após a desaceleração do crescimento a partir de 2011 e a relativa estabilização em um patamar mais baixo de crescimento do PIB, o mercado de trabalho continuou se comportando de maneira bastante satisfatória, com razoável criação de empregos formais e com taxas de desemprego em patamares baixos, sobretudo se comparado à média do início dos anos 2000 (AMITRANO, 2013).

Diante do exposto, é evidente que o mercado de trabalho brasileiro sofreu diversas alterações, em especial na organização do trabalho, com os fenômenos da flexibilização e a consequente precarização das relações de trabalho. Devido ao fato de as organizações estarem inseridas em um contexto de alta competitividade, torna-se necessário que as mesmas busquem se adequar a essa dinâmica, o que é feito por meio da busca por profissionais mais qualificados e com habilidades variadas, incluindo competências técnicas e humanas. Essas transformações também culminaram em novas formas de trabalho e é nesse contexto de mudanças que se delineia a trajetória profissional individual, apresentada por Lemos, Viana e Cavazotte (2012) como construída a partir da inserção em diferentes organizações, fundada em diversas experiências de trabalho e não mais como sinônimo de trajetória profissional ascendente em uma única organização. Os autores ainda expõem que os indivíduos passam a ser os responsáveis pela gestão de suas profissões, construídas não mais com base em cargos lineares oferecidos por uma mesma organização, mas pelo trânsito entre diferentes organizações, sendo este motivado tanto pela procura de novos desafios profissionais como pela diminuição de oportunidades periódicas de ascensão nas organizações contemporâneas.

Quanto à situação atual do mercado trabalhista brasileiro, nos últimos meses do ano de 2019 os principais dados sinalizam que sua retomada ganhou maior intensidade, conjugando uma expansão mais forte da ocupação, especialmente no mercado formal, além de uma queda simultânea da desocupação e da subocupação. De acordo com estudos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), observa-se que este melhor desempenho da ocupação vem sendo possibilitado não apenas pelo aumento da geração de postos de trabalho, mas também pelo recuo do número de demissões. De fato, no último trimestre de 2019, a proporção de ocupados que já se encontravam nesta situação no trimestre imediatamente anterior foi de 86,1%, o que significa o maior patamar de retenção de trabalhadores para este período desde 2014. Deve-se ressaltar ainda que, embora esse aumento na retenção de ocupados venha

ocorrendo em todos os segmentos, ele é um pouco mais expressivo no mercado formal. No quarto trimestre de 2019, a retenção de ocupados no setor formal da economia foi de 90,1%, o que constitui o ápice da série, superando, inclusive, os períodos de maior dinamismo no mercado brasileiro.

A análise dos microdados de transição da PNAD Contínua também indica que o crescimento do emprego formal nos últimos meses está associado a movimentações mais favoráveis nos fluxos de trabalhadores entrando ou saindo desta categoria. Por certo, após desacelerar de 15,4% para 8,7% entre 2014 e 2018, a parcela de trabalhadores que transitou da desocupação para o mercado formal no último trimestre de 2019 foi de 8,8%. De modo similar, o fluxo de trabalhadores que migrou da informalidade para a formalidade, que havia recuado de 17% para 13,1% entre 2014 e 2018, voltou a acelerar, chegando a 13,7% em 2019. Em contrapartida, a parcela de ocupados que transitaram na direção oposta – da formalidade para a informalidade – caiu de 5,9% para 5,3% entre o terceiro e o quarto trimestre de 2019. Além do aumento da retenção de trabalhadores na ocupação, os microdados também mostram o recuo da proporção de desempregados que se mantêm nesta situação por dois trimestres consecutivos. No quarto trimestre de 2019, esta parcela era de 44,3%, ou seja, 2,9% menor que a registrada no mesmo período de 2018 (LAMEIRAS; CORSEUIL; CARVALHO, 2019).

2.2 A REPRESENTATIVIDADE DO ENSINO SUPERIOR NO MERCADO TRABALHISTA BRASILEIRO

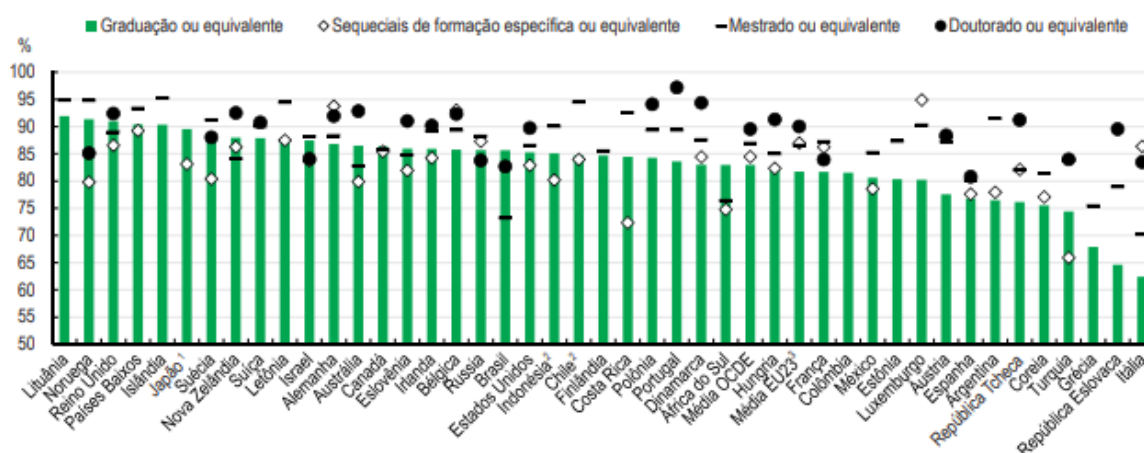
A expansão do ensino superior e as mudanças no mercado de trabalho nos últimos anos criaram um novo contexto para a inserção profissional no Brasil, uma vez que, de acordo com Santos (2010), a educação obtida em uma instituição superior é tida como estratégia de transformação social devido a sua capacidade de impulsionar o desenvolvimento tecnológico, aumentar a capacidade crítica da população e contribuir para a mobilidade social geracional. Além disso, com a crise que o país está enfrentando, as empresas estão buscando profissionais qualificados e capacitados, o que enfatiza a imperiosidade da educação superior para conseguir posições que sejam bem remuneradas e para garantir uma vaga neste cenário dinâmico.

É evidente que as taxas de desemprego costumam ser menores entre os trabalhadores com alta escolarização, no qual os mesmos tem mais facilidade de se inserirem em trabalhos com maiores rendimentos. De acordo com o Panorama da Educação: Destaques do *Education*

at a Glance 2019, realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), a taxa de emprego brasileira é sim influenciada pelo nível de escolaridade, sendo que a proporção de empregados com até o ensino fundamental completo foi de 59%; com o ensino médio, 72%; e com o ensino superior, 83%. Já a população adulta-jovem de 25 a 34 anos apresentou melhores taxas de emprego, com 62%, 73% e 85%, respectivamente. O acesso ao mercado de trabalho é pior para a população brasileira adulta-jovem (de 25 a 34 anos) com mestrado ou doutorado, quando comparada àquela que possui apenas graduação. Em outras palavras, os retornos da educação, em termos de inserção ocupacional, pioram para quem chegou à pós-graduação.

Segundo dados de 2018 da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD), as taxas de emprego foram de 86%, 73% e 83%, para graduação, mestrado e doutorado, respectivamente (FIGURA 1). Na média dos países da OCDE, quanto maior o nível de escolaridade maior a taxa de emprego, sendo 83% para aqueles com graduação, 87% com mestrado e 90% com doutorado (PANORAMA DA EDUCAÇÃO: DESTAQUES DO EDUCATION AT A GLANCE 2019). Mais uma vez, os dados refletem a falta de estrutura do mercado de trabalho brasileiro para absorver mão de obra muito qualificada, fruto da falta de um projeto bem estruturado de desenvolvimento do país.

FIGURA 1 – Taxa de emprego de jovens adultos de 25 a 34 anos com Educação Superior, por nível do curso (2018)

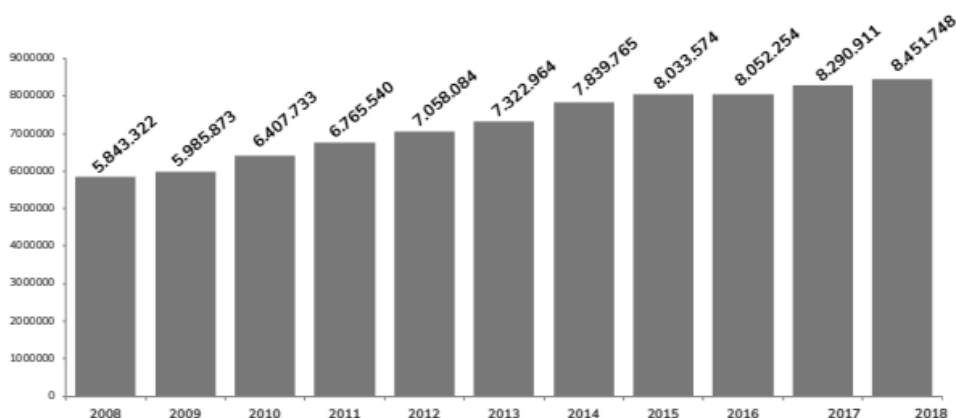


Fonte: Panorama da Educação: Destaques do Education at a Glance 2019.

Quanto à educação superior, os dados do Censo da Educação Superior realizado anualmente pelo INEP se constituem como a mais importante pesquisa estatística sobre a educação superior no Brasil, fornecendo informações relevantes para possibilitar a

formulação, o monitoramento e a avaliação de políticas públicas, além de ser um elemento importante para elaboração de estudos e pesquisas sobre o setor (BRASIL, 2019). A pesquisa mais recente é referente ao ano de 2018 e como apresentado na Figura 2, implica que o número de matrículas na educação superior – graduação e sequencial – continua crescendo, atingindo a marca de 8,45 milhões de alunos em 2018. Entre 2008 e 2018, a matrícula na educação superior aumentou 44,6%, sendo a média de crescimento anual no período de 3,8% e em relação a 2017, a variação foi de 1,9%.

FIGURA 2 – Número de matrículas na Educação Superior (graduação e sequencial) – Brasil (2008-2018)



Fonte: BRASIL, 2019.

É nítido que as faculdades e universidades podem dinamizar as economias regionais por diversos motivos: a injeção de recursos e geração de empregos na economia local, o aumento da qualificação e produtividade dos trabalhadores e o aumento da demanda por trabalhadores altamente qualificados, como professores e pesquisadores. Ainda há poucos estudos sobre os efeitos do ensino superior no Brasil, provavelmente, porque o processo de expansão do ensino superior brasileiro ainda é relativamente recente (FILHO et al., 2016). As universidades públicas representam ainda o foco da minoria dos estudantes brasileiros, pois realizar um curso superior em universidade pública no Brasil não é tarefa fácil, especialmente para estudantes provenientes da rede pública de ensino. Sendo assim, apenas uma pequena parcela dos que concluem a escola pública enfrenta o vestibular, mas encontra pela frente uma competição injusta, especialmente pelo menor preparo que apresentam em relação aos alunos provenientes das escolas particulares e cursinhos pré-vestibulares (CASTRO, 2001).

A Figura 3 evidencia que 88,2% das instituições de educação superior são privadas e a Tabela 1 mostra que há 299 instituições de ensino superior públicas e 2.238 privadas no

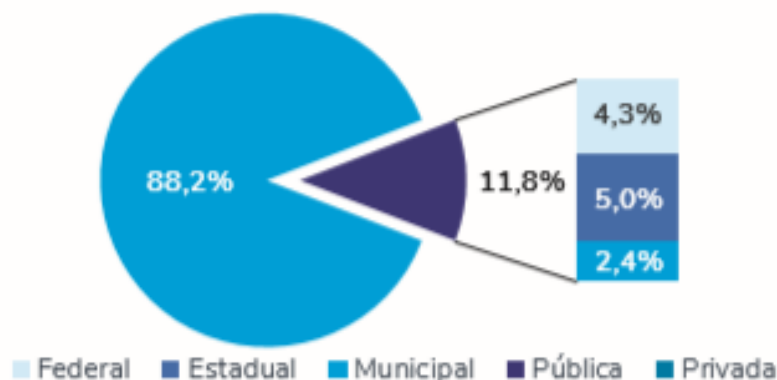
Brasil, ressaltando a discrepância na quantidade de instituições públicas e privadas. Em relação às Instituições de Ensino Superior (IES) públicas, 42,8% são estaduais (128), 36,8% são federais (110) e 20,4% são municipais (61), configurando a maioria das universidades como públicas (53,8%) e entre as IES privadas predominam as faculdades (86,2%). Das IES federais, 57,3% correspondem às universidades, 36,4% aos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs) e Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETS), 1,8% às faculdades e 4,5% são centros universitários (BRASIL, 2019).

TABELA 1 – Número de Instituições de Educação Superior, por organização acadêmica e categoria administrativa – Brasil (2018)

ANO	TOTAL	UNIVERSIDADE		CENTRO UNIVERSITÁRIO		FACULDADE		IF E CEFET	
		PÚBLICA	PRIVADA	PÚBLICO	PRIVADO	PÚBLICA	PRIVADA	PÚBLICO	PRIVADO
2018	2.537	107	92	13	217	139	1.929	40	n.a.*

Fonte: BRASIL, 2019.

FIGURA 3 – Percentual de Instituições da Educação Superior, por categoria administrativa – Brasil (2018)

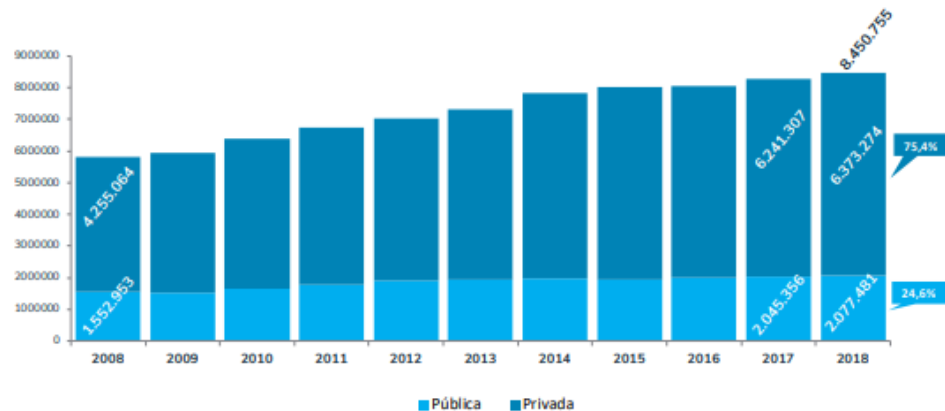


Fonte: BRASIL, 2019.

Ainda segundo o mesmo Censo, a Figura 4 apresenta que o número de matriculados na rede privada em 2018 continua no ritmo de crescimento. As instituições de ensino superior privadas têm uma participação de 75,4% (6.373.274) no total de matrículas de graduação e a rede pública participa com 24,6% (2.077.481). Em relação a 2017, o número de matrículas na rede pública é 1,6% maior, enquanto que na rede privada o mesmo período registrou um

crescimento de 2,1%. Quando se comparam os anos de 2008 e 2018, observa-se um aumento no número de matrículas de 49,8% na rede privada e de 33,8% na rede pública.

FIGURA 4 – Matrículas em cursos de graduação, por categoria administrativa – Brasil (2008-2018)



Fonte: BRASIL, 2019.

Em paralelo à sua expansão, apesar das melhorias nos últimos anos em termos de acesso, a educação superior no país ainda possui enormes desafios, o que reitera a necessidade de contínua expansão e investimento público. No atual cenário de baixo crescimento econômico, o mercado trabalhista não consegue criar vagas em número suficiente para absorver a crescente oferta de trabalhadores com nível superior (DIEESE, 2019). Consequentemente, é mais difícil para os formados conseguirem trabalho em sua área e o retorno financeiro do investimento em educação caiu, frustrando as expectativas de muitos trabalhadores que viram na educação um meio de acessar postos de trabalho de maior qualidade. A promoção de maior acesso à educação não foi capaz de resolver por si só os problemas do mercado de trabalho brasileiro. Sendo assim, diante da concorrência atual no mercado, é imperiosa a conscientização dos futuros graduados sobre a necessidade de aproveitar as oportunidades de qualificação, adquirindo experiência, conhecimento e múltiplas habilidades que, como afirma Martins (2017), configuram vantagens competitivas.

2.2.1 Jovens Universitários no Mercado Trabalhista Brasileiro

Grande parte da sociedade baseia-se na preparação para a entrada no mundo do trabalho e, posteriormente, atuação como profissional. Contudo, atualmente vivencia-se um

período em que o emprego, no modelo tradicional, se encontra em franca extinção, existindo apenas para os que conseguem um diferencial e estabilidade profissional. Assim, faz-se necessário desenvolver competências e trabalhar o plano de carreira dos estudantes para uma maior adaptação a este novo mercado de trabalho com a garantia, principalmente, da qualidade de vida (DUTRA, 2002).

Diante do panorama altamente competitivo que caracteriza a educação superior nos últimos anos, torna-se cada vez importante que o aluno planeje a sua inserção no mercado de trabalho. Como aborda Lima, Santos e Santiago (2014), não basta somente o conhecimento técnico adquirido no curso de formação universitária para garantir a inserção do profissional no mercado de trabalho, de modo que a atualização do conhecimento técnico vem sendo praticada frequentemente, considerando que a evolução da tecnologia se efetiva de maneira rápida e, como consequência, os processos produtivos e gerenciais têm que se adaptar a essas mudanças. Assim como o desenvolvimento de competências individuais também deve ser buscado na mesma proporção.

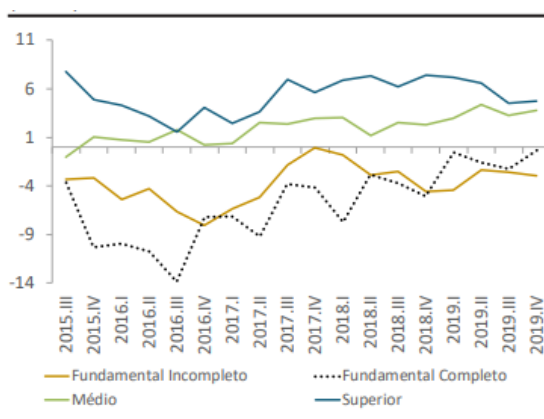
O planejamento da inserção no mercado trabalhista, embora não garanta a sua efetiva colocação no mercado, antecipa um conjunto de questões e problemas que podem ser trabalhados durante a graduação ou imediatamente após a formatura. Para isso, é imperioso que aluno se depare com as variáveis que constituem tanto a sua condição pessoal, quanto o universo do trabalho. Além disso, conhecer e refletir sobre o contexto profissional contemporâneo, bem como sobre os cenários futuros do mercado e da sociedade, possibilitará ao aluno alinhar sua posição acadêmica com as necessidades do mundo do trabalho. Daí a necessidade de uma primeira etapa do planejamento de carreira se constituir em um duplo procedimento: de um lado a análise de si próprio (em termos de habilidades, inabilidades, interesses, inclinações profissionais etc.) e de outro, a análise dos cenários (situação econômica regional e global, situação dos empregos e trabalhos no mercado, ênfase econômica da região de interesse, tendências das profissões e ocupações etc.). A partir dessa dupla análise, torna-se, então, possível os planejamentos da inserção no mercado de trabalho e da carreira (BRASIL et al., 2012).

É de grande importância compreender e entender os aspectos que permeiam a inserção de jovens no mercado trabalhista, assim como também as dificuldades e inseguranças nessa busca por uma colocação. Nesse sentido, Pochmann (2007) afirma que a sociedade do conhecimento tem como característica a exigência de conhecimento técnico e acadêmico para a inserção no mercado de trabalho atual. Por conta dessas exigências que demandam maior nível de escolaridade, experiência na função, domínio pleno na área de formação e outras

habilidades, no Brasil, tanto a expansão do ensino superior como às mudanças no mundo do trabalho modificaram o contexto para o processo de inserção profissional dos estudantes universitários (MARQUES, 2017). Dessa forma, fica evidente que a realidade atual fez com que os profissionais tivessem que evoluir e buscar cada dia mais aperfeiçoamento por meio de cursos de graduação, qualificação e especialização profissional.

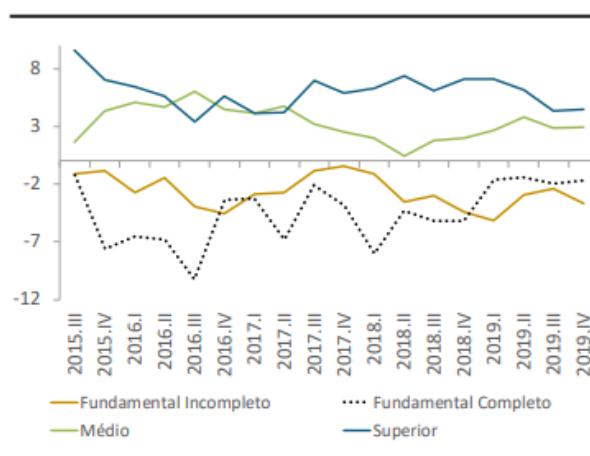
No que diz respeito a este cenário, conforme a carta de conjuntura em relação ao mercado de trabalho, realizada pela PNAD Contínua referente ao último trimestre de 2019, o recorte por grau de escolaridade sinalizou uma queda da desocupação em todos os níveis educacionais, com destaque para o segmento dos trabalhadores com ensino fundamental completo cuja taxa recuou 1,2% entre 2018 e 2019, proporcionada apenas pela contração da força de trabalho (-1,7%), dado que a ocupação deste extrato registrou uma queda de 0,3% (FIGURA 5). Em sentido contrário, mesmo apresentando uma retração menos expressiva do desemprego (0,2%), o conjunto de trabalhadores com nível superior é o que aponta o melhor desempenho em termos de ocupação (4,7%), conseguindo, inclusive, abarcar a expansão de 4,5% da sua força de trabalho, como visualizado na Figura 6. Além disso, deve-se ressaltar que os dados divulgados pela PNAD Contínua consolidam, trimestre a trimestre, um cenário marcado pela recomposição da força de trabalho no país, cujo aumento da escolaridade da população brasileira vem desencadeando uma contração do número de trabalhadores com poucos anos de estudo e, por conseguinte, uma elevação do contingente de indivíduos com formação mais alta (LAMEIRAS; CORSEUIL; CARVALHO, 2019).

FIGURA 5 – População Ocupada: por grau de instrução – variação interanual (em %)



Fonte: LAMEIRAS; CORSEUIL; CARVALHO, 2019.

FIGURA 6 – População Economicamente Ativa (PEA): por grau de instrução – variação interanual (em %)



Fonte: LAMEIRAS; CORSEUIL; CARVALHO, 2019.

Ademais, Santos (2010) define que, na atual sociedade do conhecimento, o processo de inserção profissional é paralelo ao início da idade adulta, configurando-se como uma transição social e individual, entre o sistema familiar e educativo e o mercado de trabalho. E é nesse momento que se encontram vários alunos da graduação, principalmente aqueles mais no início do curso, no qual a inserção no mercado de trabalho caracteriza-se como um processo individual, coletivo, histórico e socialmente inscrito (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2012). Dessa forma, observa-se que além das questões individuais, o contexto em que o indivíduo está inserido vai ser determinante nesse processo. Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012) declaram que a inserção no trabalho pode ocorrer paralelamente ao curso universitário e esse fator pode ser encarado como uma forma de independência financeira, liberdade, de pertencer ao ambiente e por vezes o início de uma carreira.

Com isso, é notório que um dos primeiros contatos dos jovens acadêmicos com o mercado de trabalho, além da ampla grade de disciplinas, se dá através dos estágios obrigatórios e não obrigatórios. Os estágios obrigatórios, em especial, são aqueles organizados no interior dos cursos universitários como meio de promover um aprendizado prático dos conteúdos teóricos desenvolvidos ao longo dos cursos e, por estarem vinculados à grade curricular dos cursos, ficam sob tutela das instituições de ensino que preparam um plano de execução para o estudante e, posteriormente, o acompanha no período de desenvolvimento destas atividades (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009).

Em paralelo, com base na pesquisa da Associação Brasileira de Estágios (ABRES), realizada anualmente para saber os índices e números referentes à educação e mercado de trabalho no Brasil, o ano de 2019 apresentou que diante do ensino superior, são 8.450.755 estudantes e desses apenas 740 mil estagiam (8,75%), como mostra a Tabela 2. O número de estagiários no Brasil antes da aprovação da Lei nº 11.788 era de 1,1 milhão e, segundo a última pesquisa finalizada em dezembro de 2019, esse número é de 1 milhão, sendo 740 mil para o ensino superior e 260 mil para o ensino médio e técnico. O maior número de vagas oferecidas são para estudantes dos cursos de Administração (16,8%), Direito (7,3%), Comunicação Social (6,2%), Informática (5,2%), Engenharias (5,1%) e Pedagogia (4,2%). Entretanto, o número de estudantes é muito maior em relação à oferta de vagas e a grande maioria não consegue uma oportunidade. Analisando ainda mais esses números, depara-se com uma situação preocupante, pois se apresentam 17,4 milhões de possíveis estagiários, mas quando considerado a soma dos níveis superior, médio e técnico, apenas 5,7% deles conseguem estagiar (ESTATÍSTICAS – ABRES, 2019).

TABELA 2 – Número de Estagiários no Ensino Médio, Médio Técnico e Superior – Brasil (2019)

	Alunos: Médio e Médio técnico	Estagiários: Médio e Médio técnico	Alunos: Superior	Estagiários: Superior
	% Alunos	% Estagiários	% Alunos	% Estagiários
Norte	860.767 (9,74%)	5.778 (2,22%)	691.639 (8,2%)	19.733 (2,67%)
Nordeste	2.560.748 (28,98%)	32.933 (12,67%)	1.799.609 (21,3%)	56.381 (7,62%)
Centro-Oeste	635.117 (7,18%)	16.178 (6,22%)	3.755.153 (44,43%)	43.695 (5,90%)
Sudeste	3.555.478 (40,25%)	147.333 (56,67%)	1.428.909 (16,9%)	444.001 (60,00%)
Sul	1.222.899 (13,85%)	57.778 (22,22%)	774.211 (9,16%)	176.190 (23,81%)
	8.835.009 (100%)	260.000 (100%)	8.450.755 (100%)	740.000 (100%)

Fonte: ESTATÍSTICAS - ABRES, 2019.

Além da diferença entre a quantidade de oferta de vagas de estágio e o número de estudantes, as transformações ocorridas no padrão de regulação do Estado resultaram em um conjunto de interesses que levou ao desvirtuamento do Contrato de Estágio em larga escala, transformando-o em um dos mecanismos mais recorrentes de flexibilização e precarização do

trabalho qualificado juvenil, retirando (ou quase anulando) o seu caráter formador, de complemento à formação escolar (BORGES; SILVA, 2010). Na busca desenfreada e praticamente sem obstáculos pela redução dos custos do trabalho, o estágio ganhou relevância nas estratégias empresariais.

Segundo o estudo de Pochmann (2006), anterior à vigência da nova lei de 2008, o contrato de estágio era o de mais baixo custo para as empresas, inclusive em comparação com outras formas flexíveis e precárias de contratação que se desenvolveram na esteira do processo de terceirização, o que explica, inclusive, o interesse empresarial em ampliar o universo dos estagiários com a incorporação dos estudantes do Ensino Médio. Em razão desse problema, a Lei 11.788/2008 foi instaurada para que não ocorra fraude e que o estudante esteja exercendo uma atividade de cunho educativo. Um controle maior dado à instituição de ensino, a mesma dá ênfase na fiscalização através do professor orientador, podendo ele representando a instituição de ensino determinar a reorientação do estagiário (ROCHA, 2017).

Por vezes, entretanto, os estágios não chegam nem perto do que os jovens esperavam e idealizavam, causando frustrações em relação às suas pretensões futuras. Nestes casos, o estudante se vê na obrigação e na tentação de redirecionar suas perspectivas de carreiras para outros ramos como serviço público, empreendedorismo ou ensino e pesquisa (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012). Em um estudo realizado por Raitz e Petters (2008), jovens formandos relataram que as suas expectativas com seu futuro profissional estão diretamente relacionadas com a satisfação na sua futura área de atuação em relação às dificuldades e facilidades encontradas no momento de tentar uma vaga no mercado e no momento de aplicar os conhecimentos recebidos durante o curso. Os autores destacam a importância que a intervenção da universidade pode ter nesse momento, através do desenvolvendo de projetos de extensão e pesquisa sobre a demanda do mercado, introduzindo os jovens cada vez mais cedo no contexto da profissão que irá atuar.

Além da experiência profissional mediante o estágio, existem outras vivências encontradas ainda dentro da universidade que aproximam o mercado trabalhista aos jovens estudantes dependendo da carreira escolhida. Pensando no curso de Administração, objetivo deste trabalho, participar de Empresas Júniores (EJ), monitorias, projetos de iniciação científica, grupos de pesquisa e projetos de extensão são algumas opções para adquirir conhecimento e desenvolver habilidades, conferindo, assim, importantes diferenciais frente à corrida por espaço dentro do mercado.

2.3 CONTEXTO ECONÔMICO DA REGIÃO PERNAMBUCANA DO NORDESTE

Como abordam Lima e Gatto (2014), as políticas para o desenvolvimento econômico do Nordeste foram intensificadas nos anos de 1960 e 1970 mediante os incentivos fiscais e os demais instrumentos da política regional adotada com a criação da Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste (SUDENE), na qual a economia Pernambucana conseguiu atrair boa parte dos projetos de investimento apoiados nesse esquema e assim atingiu um patamar mais elevado de diversificação industrial, embora muito centrado na Região Metropolitana do Recife. Enquanto isso, as regiões interioranas continuaram muito pouco dinâmicas e com suas economias fortemente dependentes de atividades primárias e do setor público, seja no Sertão ou no Agreste, mesmo que em algumas cidades Agrestinas tenham surgido atividades agroindustriais.

De acordo com Fontenele, Melo e Dantas (2001), a região do Nordeste passou da condição de ser tradicionalmente especializada em produtos não duráveis, com destaque para a Fruticultura no Polo Petrolina/Juazeiro, para também produtora de bens de consumo intermediários com o surgimento dos seguintes principais polos de crescimento: Polo Petroquímico de Camaçari na Bahia, Complexo do Salgema em Alagoas, Complexo Mineiro Metalúrgico no Maranhão e Porto de Suape em Pernambuco. Diante disso, o maior dinamismo de Pernambuco pode ser creditado ao aproveitamento das oportunidades criadas pela própria localização do Estado, por exemplo, que é diferenciada e central na região do Nordeste e potencializada pelas ligações viárias, aéreas e marítimas com as mais diversas regiões do Brasil e do exterior (FROTA, 2013). Esses grandes projetos estruturadores também contam a favor da política de atração de investimentos do Governo do Estado e o seu esforço no sentido da melhoria da infraestrutura econômica e social, o que tem resultado na efetivação de investimentos significativos em atividades industriais e de serviços (LIMA; GATTO, 2014).

Entre 2003 e 2010 houve um processo de recuperação econômica após duas décadas de baixo crescimento do PIB, no qual o Nordeste foi particularmente beneficiado por políticas como o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), que tinha por objetivo aumentar a produtividade das empresas, estimular os investimentos privados, gerar emprego e renda e reduzir as desigualdades regionais. O programa deu destaque para os investimentos públicos e privados voltados para grandes projetos federais nos estados nordestinos nos anos de 2008 e 2009, sendo as áreas focadas especialmente nas rodovias, ferrovias, portos, aeroportos, saneamento básico, habitação, gasoduto e entre outros (SILVA; TROVÃO, 2018). A

tendência de crescimento da renda, segundo Araújo (2014), dinamizou o consumo e aumentou o investimento com a incorporação de indústrias de alimentos e bebidas, bens duráveis, redes de supermercados e *shoppings centers* que se multiplicaram nesses locais com o intuito de disputar novos consumidores. Em Pernambuco houve uma série de investimentos associados às oportunidades criadas pela localização e pela atração na construção de novos complexos industriais, dos quais se destacam o Porto de Suape, o Polo Goiana, o Porto Digital e o Polo de Confecções do Agreste Pernambucano (de iniciativa de empresários locais), sendo este último melhor aprofundado na próxima seção.

No que tange ao Complexo Industrial Portuário de Suape, o histórico de formação econômica e os incentivos ao desenvolvimento do Nordeste contribuíram para a construção teórica do processo de investimentos regionais no Estado que deram início ao adensamento industrial do Porto de Suape, sendo este o mais completo quanto à localização de negócios industriais e portuários da região. Dispondo de uma infraestrutura para atender as necessidades dos mais diversos empreendimentos, Suape tem atraído um número cada vez maior de empresas interessadas em colocar seus produtos no mercado regional ou exportá-los para outros países (LIMA; SICSÚ; PADILHA, 2007). Vale ressaltar, conforme explanam os mesmos autores, que o Porto configurou um marco importante para a economia de Pernambuco ao proporcionar certa recuperação do papel de entreposto comercial do Estado, agora pelo lado das importações. Distante apenas 40 quilômetros do Recife, Suape é interligado a mais de 160 portos em todos os continentes e se apresenta como o porto público mais estratégico do Nordeste, tendo em vista que 90% do PIB da região estão localizados em um raio de 800 quilômetros do Porto. Dessa forma, o mesmo se caracteriza como concentrador e distribuidor de cargas não só para o Nordeste, mas também para o Norte do país (O QUE É SUAPE – SUAPE, 2021).

No que se refere ao Polo Automotivo de Goiana, o mesmo apresenta grandes investimentos em indústrias que impactam socioeconomicamente uma grande área de municípios após a construção da fábrica da Jeep em 2015, pertencente ao grupo *Fiat Chrysler Automobiles* (FCA). Outras áreas foram afetadas no sentido da elevação de postos de trabalho, além do notório crescimento econômico da região por meio da tecnologia e modernidade trazidas à cidade de Goiana e as inúmeras oportunidades para trabalhadores locais, investimento em futuros talentos, parcerias com universidades, ações sociais e valorização da cultura local (FÁBRICA – JEEP, 2021). De acordo com dados encontrados no *site* da fábrica, são gerados cerca de 8 mil empregos no Polo, no qual estima atingir 6,5% do PIB de Pernambuco até 2020.

O Porto Digital surgiu proporcionando uma maior visibilidade à economia digital de Pernambuco, caracterizado como parque tecnológico urbano de classe mundial que promove um ambiente de inovação para negócios das tecnologias da informação e comunicação do Estado. Nele, o setor da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) é a ferramenta de desenvolvimento econômico e social em uma região atrativa para inovação, instituições, empresas, universidades e governos fomentarem mudanças econômicas e sociais que tendem a gerar riqueza, emprego e renda. O Porto abriga hoje 300 empresas e instituições dos setores de TIC, Economia Criativa (EC) e Tecnologias para Cidades, conta com três incubadoras de empresas, duas aceleradoras de negócios, seis institutos de pesquisa de desenvolvimento e organizações de serviços associados, além de diversas representações governamentais. Também conta com uma instituição de ensino superior, o *CESAR School*, iniciativa do Centro de Estudos e Sistemas Avançados do Recife (CESAR), considerado por duas vezes a melhor instituição de Ciência e Tecnologia do País pela Financiadora de Estudos e Projetos do Ministério da Ciência e Tecnologia (FINEP). O parque tecnológico reúne mais de 9.000 profissionais altamente qualificados – sendo 800 deles empreendedores – e possui uma unidade avançada na cidade de Caruaru, o Armazém da Criatividade (INICIATIVA PRIVADA, GOVERNO E UNIVERSIDADES – PORTO DIGITAL, 2021).

Quanto ao Polo de Confecções do Agreste Pernambucano, com faturamento de 5,6 bilhões anuais, o mesmo é responsável pela ocupação de 250 mil pessoas, sendo composto basicamente por empresas de micro e pequeno porte. Apenas em solo Pernambucano, existem quase mil empresas do segmento de vestuário e a fabricação chega a 225 milhões de peças, o que evidencia sua importância para o dinamismo estadual, aproveitando o potencial de uma vocação regional para a geração de oportunidades que se multiplicam nos municípios (APRIGIO, 2019). A região se transformou em um Polo atrativo para pequenos investidores, comerciantes e trabalhadores, proporcionando elevado crescimento econômico para a região do Agreste (XAVIER, 2020). Com o crescimento e desenvolvimento dos processos produtivos e mecanização, houve a conexão com os mercados capitalistas, assim como um maior envolvimento de instituições públicas e privadas e associações, tais como a Associação dos Confeccionistas de Santa Cruz do Capibaribe (ASCAP), a Associação Comercial e Industrial de Toritama (ACIT) e o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) na cidade de Caruaru.

No cenário atual do mercado trabalhista, o recente crescimento Pernambucano muito se deve aos fortes investimentos induzidos pelo setor público federal, como a refinaria, os estaleiros e a fábrica da Jeep em Goiana. Adicionalmente, a expansão da renda até 2014

viabilizou a consolidação do estado como *hub* de distribuição via Porto de Suape (DIAS, 2019). Pernambuco acompanhou a tendência nacional e fechou o ano com um saldo de 9.696 empregos com carteira assinada em 2019. Em 2010, as obras da Refinaria Abreu e Lima (RNEST) em Suape e a produção de navios do Estaleiro Atlântico Sul (EAS) contribuíram para fazer explodir a criação de vagas e alcançar o recorde de 121.792 vagas na série histórica do Cadastro Geral de Empregados e Desempregado (CAGED). Anos depois, a recessão no país e a desmobilização do canteiro da RNEST faziam o Estado chegar ao seu pior resultado histórico, com o fechamento de 87.207 postos de trabalho (GUARDA, 2020).

Em 2018, o mercado de trabalho da região começou a esboçar reação, com um saldo de 4.091 vagas, sendo o primeiro resultado positivo depois de quatro anos seguidos de perdas. No ano passado essa dinamização se intensificou com o resultado mais que dobrando. Na avaliação da secretária executiva de Desenvolvimento Econômico de Pernambuco, Máira Fisher, o avanço de 2019 é resultado da dinâmica econômica do Estado: “A economia vem crescendo e o governo fez em 2019 um forte trabalho de atração de investimentos. O resultado do CAGED também mostra uma diversificação dos setores e subsetores que geraram empregos”, declara (GUARDA, 2020). No ano de 2019, o setor de serviços (com participação de 75,5% na economia estadual) foi responsável pela abertura de 7.501 empregos formais. Em seguida aparece à agropecuária, com 3.403 vagas, e o comércio, com 2.654 vagas. Já a indústria de transformação fechou 3.171 postos de trabalho, influenciada pela suspensão das atividades do EAS. As recentes revisões para cima da previsão do PIB de 2020 ratificam essa expectativa de recuperação e apontam para a continuidade dessa trajetória de aquecimento do mercado de trabalho e redução do desemprego (GUARDA, 2020).

2.3.1 Dinâmica Trabalhista do Agreste Pernambucano

O estado de Pernambuco divide-se em cinco mesorregiões, sendo a mesorregião do Agreste classificada como a segunda maior em importância econômica. Dentre as microrregiões que a compõe, duas delas se destacam em termos de capacidade produtiva: o Vale do Ipojuca, cuja principal representante é a cidade de Caruaru; e o Alto Capibaribe, onde as cidades de Toritama e Santa Cruz do Capibaribe se sobressaem pela importância das suas economias para o Estado (TORRES; ROCHA; GOMES, 2012).

Caruaru merece destaque por ser uma das principais cidades da aglomeração, possuindo uma oferta de serviços bem superior à das demais cidades. De acordo com Xavier

(2020), apesar das três principais cidades – Caruaru, Toritama e Santa Cruz do Capibaribe – possuírem dinâmicas muito próximas no que se refere à produção de confecções, as outras ainda dependem da maior diversidade de que dispõe Caruaru, resultando em relações de influência provocadas por sua maior pluralidade de funções. Nela são encontradas grandes ofertas de escolas de cursos superiores privados, além das unidades públicas do Instituto Federal de Pernambuco (IFPE) e da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), assim como unidades do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE). Conta também com a expansão do setor de serviços que engloba os ramos da educação e saúde privadas, *marketing* e publicidade, serviços de consultoria contábil e advocacia, entre outros; o setor da agropecuária; a administração pública e uma grande quantidade de agências bancárias, hospitais privados e públicos, rede hoteleira e outros serviços essenciais, tais como escolas, creches e rodoviárias.

Santa Cruz do Capibaribe, que teve sua economia transformada desde o início do processo de produção de confecções, concentra o maior número de unidades produtivas formais e informais, estimada pelo SEBRAE (2013) em 7.169 unidades, enquanto Caruaru aparece com 4.530 unidades e Toritama com 2.818 unidades. Por isso a cidade desponta como principal do ponto de vista do quantitativo de unidades produtivas, bem como a que possui o maior centro atacadista de confecções do país, o Moda Center Santa Cruz. Já a cidade de Toritama, mesmo como menor cidade em extensão territorial e menor quantitativo populacional quando comparada às outras duas cidades, aparece como uma gigante produtora do *jeans* (XAVIER, 2020). As três cidades são, portanto, o núcleo do Polo de Confecções do Agreste de Pernambuco, famoso por ser o segundo maior Polo de confecções do Brasil. Ao final de 2017, o Polo acumulou um faturamento de 3,5 bilhões de reais durante o ano, evidenciando um crescimento substancial da economia, pois o setor local emprega mais de 140 mil pessoas (AGRESTE TEX, 2019). Os incentivos do governo local junto com as associações de comerciantes o tornam bastante competitivo, capaz de fazer frente às regiões de produção têxteis mais tradicionais, como São Paulo e o Sul do país (AGRESTE TEX, 2019).

Conforme explana Sá (2015), o meio rural do Agreste é historicamente interligado por feiras de rua realizadas nos pequenos e médios centros urbanos locais, que vem sendo conformado por meio de mudanças e continuidades ao longo das últimas décadas. As feiras de rua específicas foram coletivamente criadas e marcam a história da cidade de Caruaru, na qual possui uma das maiores feiras ao ar livre do país conhecida como Feira de Caruaru.

Representando um dos mais importantes centros econômicos do estado de Pernambuco, a cidade atrai profissionais qualificados para atender a demanda do mercado destacado pelo setor de serviços, onde o comércio é o grande gerador de empregos. Outro destaque são as indústrias em desenvolvimento e a perspectiva de instalações de novas indústrias, em parte direcionadas para a produção têxtil, que carecem da prestação de consultorias, pois muitas delas ainda não dispõem de um profissional especializado e dependem apenas da experiência de seus proprietários (SILVA, 2014).

As feiras são seguidas pelos grandes centros comerciais dedicados ao comércio confeccionista, as fabriquetas domésticas com seus trabalhadores e as empresas nas quais algumas dessas fabriquetas se transformaram assim como seus proprietários, caracterizando o “Agreste das Confeccões” formado por pessoas que viveram em meio a atividades agrícolas, de feiras de rua, de pequenos comércios familiares e inclusive de fabriquetas domésticas de confeccões, que hoje possuem negócios de produção e comercialização nesse ramo. Seu campo confeccionista pode ser definido por alguns aspectos, tais como: origem e comando familiar dos negócios; comercialização por meio das feiras de rua; *fabricos* e *facções* como formas de organização da produção mais recorrentes; alta incidência de informalidade nos negócios e nas relações de trabalho; exploração de mão de obra doméstica e subempregada; prevalência de baixa escolaridade e pouca qualificação profissional (SÁ, 2015).

Essas feiras de rua tiveram importância fundamental na constituição do Agreste, de modo que a maioria das pessoas que sobrevivem das confeccões possuem poucos anos de estudo ou não possuem e não tiveram acesso qualificação para desempenhar tais atividades, ou seja, foram atividades passadas de pais/mães para filhos (as) que acabaram construindo o aprendizado na prática e compensando a falta ou a limitação de uma escolaridade em longas e árduas jornadas de trabalho (SOUZA et al., 2017). Em paralelo à consolidação das feiras, multiplicam-se unidades produtivas em forma de *fabricos* (núcleo produtivo doméstico e informal) e *facções* (unidades de trabalho contratadas pelas fábricas maiores ou mesmo pequenos fabricos, para a execução de etapas do processo produtivo como o corte ou a costura). Souza et al. (2017) complementa que, a princípio, tais unidades contavam com a constante presença do trabalho familiar e feminino, tendo como forma predominante o sistema produtivo doméstico e uma alta incidência de relações informais de trabalho, ou seja, pouca ocorrência de trabalhadores(as) contratados(as) e forte exploração de mão de obra familiar, subempregada e sem qualificações. Com o passar do tempo, alguns fabricos foram tomando dimensões variadas, se estruturando, modernizando suas técnicas de gestão até se formalizarem, passando a atender mercados consumidores mais exigentes, convertendo-se em

fábricas. Por conseguinte, na década de 1990, com o aumento dos clientes e negociantes, começou-se a trabalhar a ideia de modernizar a feira, oferecendo ao seu público uma estrutura mais adequada e que melhor o acomodasse seus frequentadores, surgindo, assim, os grandes centros comerciais na região do Agreste.

Como aborda Carvalho e Silva (2015), nessa região, a produção tem forte mão de obra feminina e isso se deve ao fato de receberem menos, atuarem tanto no trabalho formal quanto informal, nos trabalhos domiciliares ou ainda nas chamadas facções que estão presentes nos segmentos mais inferiores das redes de subcontratação do Agreste. As facções funcionam dentro da área da residência da família de uma das costureiras, podendo ser uma garagem, quintal coberto ou uma parte da sala de estar reservada para a produção. Esse trabalho feminino em domicílio tem se mostrado fundamental no ramo da confecção, tendo o crescimento da produção se dado não com a expansão sistemática da equipe interna da fábrica, mas com o trabalho das costureiras industriais em domicílio (PREFEITURA DE CARUARU et al., 2015).

Segundo Carvalho e Silva (2015), grande parte das atividades confeccionistas são realizadas na informalidade, com condições precárias, alto grau de diversificação e especialização da produção, além do trabalho faccionado. Todas essas questões expressam a realidade do trabalhador assalariado que, na maioria das vezes, procura o setor informal por falta de oportunidades, na qual a firma contratante objetiva maximizar seus ganhos no mercado através de estratégias de ação que melhor se contextualize com seus interesses. Nesse sentido, o governo de Pernambuco, através do secretário de Desenvolvimento Econômico, Bruno Schwambach, promete intensificar medidas para fomentar o setor e melhorar o ambiente de negócios que o Polo integra. A criação do Comitê Deliberativo do Fundo de Desenvolvimento da Cadeia Têxtil (FUNTEC) que irá deliberar o destino dos recursos do Fundo a partir deste ano é uma das medidas acertadas entre o Governo Estadual e os empresários do setor, a fim de debater as demandas e integrar o setor público ao setor privado, assim como a interiorização do Marco Pernambucano da Moda, que se propõe a aglutinar iniciativas em prol do fortalecimento da identidade da moda local, consolidando-se como centro de referência para difusão de técnicas e ferramentas de gestão, inovação, *design* e empreendedorismo (APRIGIO, 2019). Diante disso, faz-se imperioso criar as condições para a formalidade acompanhadas de qualificação e incentivos econômicos, que podem ser um caminho para fomentar o desenvolvimento do setor, tendo como consequência uma maior geração de emprego e renda (CASTRO; FERREIRA; COSTA, 2019).

Em conformidade, o Armazém da Criatividade, estrutura de suporte e apoio que atua de forma direcionada a inovação e ao empreendedorismo localizado em Caruaru, vem para fortalecer a base do setor produtivo e as políticas públicas do Agreste Pernambucano. Tendo em vista a grande produção de moda desenvolvida na região, o Armazém foi dotado com laboratórios e equipamentos de alta performance segregados em núcleos funcionais (criação, prototipação e editorial de moda). Esse aparato estrutural possibilita desde a criação simples da peça a prototipagem chegando até ao desenvolvimento de uma coleção completa, agregando ainda uma produção de acessórios, trilha sonora, catálogo, concepção e finalização de *fashion films*, bem como a promoção de desfiles e apresentações para potenciais financiadores. Os laboratórios também contam com modelos realistas de última geração, proporcionando estudos mais precisos e uma melhor qualidade na concepção dos produtos de moda (SILVA, 2016).

O Armazém da Criatividade de Caruaru configura-se como uma vertente do Porto Digital que visa atender dando suporte à necessidade da região local promovida pela política de interiorização da economia do conhecimento, ação assumida pelo Governo do Estado listada como uma das prioridades da sua gestão, sendo instalada no ano de 2014 (SILVA, 2016). Suas atividades visam dar um suporte especial para atender a demanda da região nos seus segmentos de maior influência: *design*, moda, *games*, cine-vídeo animação, fotografia e música. A sua estrutura de ação firma-se numa base com seis funções essenciais interagindo com o ambiente de trabalho, fornecendo e compartilhando as atividades de empreendedorismo, experimentação, exibição, educação, *coworking* e crédito (SOBRE – ARMAZÉM DA CRIATIVIDADE, 2021).

Ainda conta com o fomento e suporte para incubação de novas empresas, salas e espaços para atividades empresariais com devida estrutura, cursos presenciais e *online* para qualificação em TIC e Economia Criativa, laboratórios para desenvolvimento, prototipagem de projetos de produtos e salas para treinamento e qualificação. Além disso, possui uma unidade da Agência de Fomento do Estado (AGEFEPE), que possibilita a facilitação de linhas de crédito para as incubações inovadoras surgidas e apoiadas pelo mesmo, visando contribuir para o desenvolvimento dos novos negócios e reforçar a cadeia produtiva do Agreste com pilares corporativos mais dinâmicos e preparados (SILVA, 2016).

Outro importante suporte para a qualificação profissional da região é o SEBRAE, definida como agente de capacitação e promoção de desenvolvimento criada para dar apoio aos pequenos negócios. Seu foco está no estímulo ao empreendedorismo, à competitividade e a sustentabilidade dos empreendimentos de micro e pequeno porte, no qual atua nas

modalidades de educação empreendedora, capacitação dos empreendedores e empresários, articulação de políticas públicas que criem um ambiente legal mais favorável, acesso a novos mercados, acesso à tecnologia e inovação e orientação para o acesso aos serviços financeiros (QUEM SOMOS – SEBRAE, 2021). Essas modalidades estão contidas nas diversas orientações, cursos, eventos, projetos, consultorias e premiações que a instituição proporciona através da sua sede em Recife e mais cinco unidades espalhadas pelo Estado de Pernambuco. É importante ressaltar que a unidade localizada em Caruaru também se posiciona na dinâmica das relações produtivas e comerciais dos agentes econômicos do Polo de Confecções, visando à modernização da economia setorial e regional por meio de cursos, como o de Gestão e Técnicas de Produção para Confecções, por exemplo.

2.4 REQUISITOS MERCADOLÓGICOS PARA O PROFISSIONAL DE ADMINISTRAÇÃO

No contexto de alta competitividade, Moreira et al. (2014) afirma que o mercado requer o perfil de um administrador com uma visão generalista de conhecimentos, que geralmente é adquirida na graduação pelas várias áreas vista durante o curso de Administração, como Contabilidade, Direito, Economia e Gestão Ambiental, por exemplo. Além disso, os autores consideram que o administrador moderno precisa aliar todo o conhecimento adquirido no curso de Administração com o desenvolvimento e capacitação de suas competências para suprir as novas necessidades das organizações, que exigem flexibilidade e velocidade de resposta como reação às constantes alterações de mercado. Por conta disso, o mesmo deve aprimorar suas habilidades por meio de atividades variadas para que construa um perfil considerado adequado para o mercado. No caso específico do curso de Administração, o debate sobre o perfil do profissional passou por diversas etapas, as quais exigem adaptações constantes das instituições de ensino superior, visando que o egresso do curso irá se inserir em cenários de modificações constantes e contextos variados (PIZZINATTO, 1999).

Segundo dados do Censo da Educação Superior de 2018, o curso de graduação presencial em Administração na rede Federal é o segundo mais procurado no Brasil; já na modalidade de ensino à distância (EaD) da rede Federal, o curso fica em quinto lugar (BRASIL, 2019). Tais estatísticas podem explicar a existência de desafios para

administradores se inserirem no mercado, pois o aumento da procura pelo curso indica também uma maior concorrência nesta área.

TABELA 3 – 10 maiores cursos de graduação presencial na rede Federal – Brasil (2018)

Nome do Curso - Tabela Cine Brasil	Número de matrículas	%	% acumulado
Pedagogia	43.742	3,6	3,6
Administração	43.110	3,5	7,1
Direito	41.467	3,4	10,4
Medicina	38.489	3,1	13,5
Engenharia civil	36.144	2,9	16,5
Agronomia	35.964	2,9	19,4
Biologia formação de professor	28.848	2,3	21,7
Engenharia mecânica	27.637	2,2	24,0
Matemática formação de professor	26.992	2,2	26,2
Engenharia elétrica	26.910	2,2	28,4

Fonte: BRASIL, 2019.

TABELA 4 – 10 maiores cursos de graduação EaD na rede Federal – Brasil (2018)

Nome do Curso - Tabela Cine Brasil	Número de matrículas	%	% acumulado
Pedagogia	12.033	12,9	12,9
Matemática formação de professor	11.094	11,9	24,8
Administração pública	9.282	10,0	34,8
Letras português formação de professor	8.636	9,3	44,1
Administração	7.224	7,8	51,9
Biologia formação de professor	4.679	5,0	56,9
Sistemas de informação	3.419	3,7	60,6
Geografia formação de professor	3.399	3,7	64,2
Computação formação de professor	2.995	3,2	67,4
Física formação de professor	2.907	3,1	70,6

Fonte: BRASIL, 2019.

O administrador é um profissional indispensável a qualquer organização, por isso é fundamental que busque sempre o aperfeiçoamento para acompanhar as tendências de um mercado que está em constante transformação e, como expõe Drucker (2002), manter-se atento e mentalmente ativo, procurando adquirir competências e habilidades que precisará no futuro. Para Melo (2007), as diversas e numerosas atividades de um administrador precisam ser conduzidas e realizadas em áreas específicas. Assim é necessário que o administrador, enquanto acadêmico, tenha uma formação profissional prática que garanta uma visão ampla de suas competências preparando para os novos desafios exigidos no mercado.

A formação acadêmica do administrador deve possibilitar ao profissional desenvolver em seu perfil a capacidade de identificar problemas dentro do seu ambiente de trabalho, formular e programar soluções eficazes para a identificação de problemas e conflitos que possam existir, ter autonomia e segurança para ser capaz de enfrentar desafios e solucionar conflitos, desenvolver raciocínio lógico crítico e analítico sobre a realidade organizacional, assumir o processo e ser tomador de decisões das ações de planejamento, organização e controle e desenvolver e compartilhar conhecimento alcançado no seu ambiente de trabalho (NASCIMENTO, 2019). Dessa forma, para que sejam colocados em prática os conhecimentos adquiridos em sala de aula, a disciplina de Estágio Supervisionado se torna imperiosa, pois surge como fator de interação entre a teoria e prática, proporcionando uma aprendizagem em situações reais de trabalho e um desenvolvimento profissional. Outra forma de acompanhamento e interação entre teoria e prática se faz através da participação no projeto da Empresa Júnior (EJ), pois possibilita uma experiência prática indispensável para o estudante, tornando-se um diferencial buscado pelas empresas que almejam excelentes profissionais (MELO, 2007).

Festinalli (2015) declara que, ao se tratar especificamente do profissional de Administração, pode-se afirmar que os impactos sentidos pelos setores social, cultural, econômico e político determinaram uma ampliação do escopo de atuação do executivo, apontando para a passagem da necessidade básica da produção que visava ao atendimento da demanda, para um momento que determina a necessidade de rapidez, qualidade, flexibilidade e capacidade de aprendizado contínuo para a sobrevivência das organizações. Moreira et al. (2014) afirmam que as deficiências no perfil do profissional em Administração tem sido foco de várias pesquisas e estudos no Brasil e no mundo e cita a formação acadêmica como um dos fatores, pois encontra-se distante das expectativas de trabalho. Para os autores, o ensino da Administração necessita de ferramentas e metodologias didáticas que exponham mais os alunos ao exercício do pensamento sistêmico, para assim melhor compreender os problemas organizacionais em ambientes cada vez mais complexos.

Portanto, os conhecimentos adquiridos ao longo do curso de graduação não são suficientes pra a formação dos administradores, pelo fato de que eles devem estar sempre desenvolvendo novas competências e habilidades e aprimorando seus conhecimentos, haja vista que as organizações buscam profissionais especializados que saibam como lidar e resolver problemas em um ambiente de trabalho dinâmico e competitivo. Neste contexto insere-se a figura do administrador moderno, que precisa aliar o conhecimento obtido na

graduação ao desenvolvimento e capacitação contínua de suas competências para suprir as necessidades do ambiente organizacional.

2.5 A CONSTRUÇÃO DO PERFIL PROFISSIONAL A PARTIR DE MECANISMOS INSTITUCIONAIS DA GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

O mercado atual de trabalho está exigindo que o administrador seja cada vez mais condizente com a dinâmica assumida pelas organizações e no centro dessas transformações as competências assumem um espaço privilegiado. O conceito de competência é abordado por Lourenço (2017) como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que podem ser desenvolvidas em diversas situações, através do aprendizado acadêmico, obtido com a formação universitária, e através da experiência prática. Durante o curso, os alunos de administração adquirem conhecimentos técnicos e ferramentas para exercer a profissão, mas são as experiências profissionais que desenvolvem competências comportamentais necessárias ao bom desempenho da carreira que irão ou que querem seguir.

Em seus estudos, Ribeiro (2016) comenta que as empresas deixaram de ser as responsáveis pelo plano de carreira do profissional, fazendo com que o indivíduo precise conduzi-la de forma a desenvolver suas competências de acordo com o que o mercado exige, o que pode ser alcançado através da teoria, da prática e constante atualização. Assim, Gomes e Teixeira (2016) observam que existem duas formas de se adquirir competências. Uma delas é através do aprendizado por ensinamento, que acontece por meio verbal ou textual, em que o aluno adquire o saber. A outra é através do aprendizado por descoberta, que leva o aluno ao saber fazer.

Com base na Resolução nº 04, de 13 de julho de 2005, do Conselho Nacional de Educação (CNE), que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, em seu Artigo 4º, é apresentado que o curso deve propiciar oportunidades para que o formando tenha, pelo menos, as competências e habilidades de:

- I) Reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;

- II) Desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;
- III) Refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;
- IV) Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;
- V) Ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;
- VI) Desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável;
- VII) Desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações;
- VIII) Desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais (BRASIL, 2005).

Essas competências e habilidades são definidas como um conjunto de conhecimentos, aptidões e atitudes relacionadas com o desempenho eficaz do administrador, além de que elas pressupõem a ideia do potencial de realização, ou seja, a existência de uma relativa facilidade em lidar com determinadas situações (ROMANINI, 2017).

Considerando o foco de pesquisa deste trabalho como sendo as estratégias de preparação adotadas pelos jovens durante a graduação em Administração no CAA/UFPE, faz-se necessário esclarecer as possibilidades de segmentos profissionais e as experiências que o curso oferece como desenvolvimento para os mesmos. Como já mencionado, o Estágio Obrigatório/Supervisionado representa uma interação prática com o mercado de trabalho em relação ao que foi estudado ao longo do curso que, muitas vezes, simboliza o primeiro contato dos jovens universitários com o trabalho. Para tal, a universidade detém vínculo com uma lista de empresas conveniadas que passam a dispor de vagas de estágio nas mais diversas áreas de atuação. Já o Estágio Não Obrigatório é aquele realizado como atividade opcional, com o intuito de complementar a formação do estudante mediante a vivência de experiências próprias da atividade profissional, podendo ser acrescido à carga horária regular e obrigatória como atividades complementares.

Além do estágio, outros métodos que transformam a instituição de ensino em questão em um importante ator diante do mercado de trabalho são as oportunidades de ingresso em Empresas Júniores. As Empresas Júniores promovem o desenvolvimento técnico, acadêmico, pessoal e profissional de seus associados, o desenvolvimento econômico e social da comunidade através de suas atividades e fomenta o espírito empreendedor de seus participantes (REIS, 2013). A Agreste Consultoria Jr. é uma empresa focada no aperfeiçoamento empresarial de seus clientes contribuindo para seus resultados, formada pelos discente de Administração e Ciências Econômicas da UFPE/CAA. A empresa objetiva que os estudantes possam ter uma vivência empresarial já no período de Graduação, ofertando os serviços de organização estratégica, melhoria de processos, análise de mercado, viabilidade do produto, viabilidade econômica, estruturação organizacional e plano de *marketing* digital (NOSSOS SERVIÇOS – AGRESTE CONSULTORIA JR, 2021).

Outra maneira dos estudantes conseguirem estagiar ou até mesmo ingressar no mercado trabalhista diz respeito à contratação por intermédio de um conhecido, que acontece quando o jovem participa da mesma rede de relacionamentos de algum representante, funcionário ou proprietário da empresa, sendo esse tipo de contato conhecido como *network*. Minarelli (2001) conceitua o *network* como sendo um conjunto de técnicas e atitudes cuja aplicação requer um comportamento natural de solidariedade e de ajuda recíproca de todos aqueles que tomam consciência da existência de redes de relacionamento interdependentes. A indicação por intermédio das pessoas de contato é uma maneira eficiente de conseguir uma colocação nas organizações, principalmente no início da carreira.

No caso da atuação em empresas públicas, autarquias ou de economia mista, a contratação normalmente é realizada por meio de concursos públicos, que são regulamentados pela legislação de acordo com a esfera da administração pública onde ocorre o processo seletivo. O estudante recém-formado ou em formação também pode optar por empreender em um negócio próprio, ingressar em um negócio já administrado pela família ou ainda adquirir cotas de participação em uma sociedade empresarial já estabelecida se sua escolha seja de iniciar a carreira como sócio proprietário.

Para quem deseja seguir na carreira docente, as monitorias oferecidas dentro das universidades correspondem a experiências imperiosas, pois tem como finalidade aperfeiçoar o processo de formação profissional e promover a melhoria da qualidade de ensino, criando condições para o aprofundamento teórico e o desenvolvimento de habilidades relacionadas à atividade docente do monitor. Os programas de monitoria têm que proporcionar aos

graduandos a possibilidade de otimizar o seu potencial acadêmico, auxiliando-os na formação profissional (NATÁRIO; SANTOS, 2010).

Por conseguinte, a cada dia torna-se mais importante para o profissional a condução de sua própria carreira. As competências de cada indivíduo devem ser desenvolvidas de acordo com os seus talentos e a sinalização do mercado para a aplicabilidade dessas competências nas organizações privadas, públicas, não governamentais ou como empreendedores. É neste contexto que a inserção profissional e um bom plano de carreira podem colaborar para que esses sujeitos possam integrar seus anseios e competências às condições de mercado, por meio do processo de orientação e planejamento de carreira, bem como assumir a direção de tal processo (LIMA; SANTOS; SANTIAGO, 2014).

A seguir serão aprofundadas a tríade Ensino-Pesquisa-Extensão da UFPE/CAA. A visão desse tripé como inerente ao ensino superior tem alcançado maior destaque para o estudo da Administração, que corresponde a uma das especialidades da área de conhecimento das Ciências Sociais Aplicadas. Com isso, demanda-se a utilização de estratégias didático-metodológicas para além do aspecto teórico (FIORELLI, 2006). Essa tem sido uma das reivindicações dos estudantes desse curso e, para atendê-los, faz-se necessário a adoção de ferramentas que extrapolem o ensino em sala de aula e proporcionem maior articulação entre a teoria e a prática.

2.5.1 Ensino

Quanto ao pilar do Ensino, o Projeto Pedagógico do Curso (PPC, 2010) evidencia o objetivo de formar administradores capazes de empreender negócios sustentáveis e, para isso, trabalha nos estudantes a construção de competências que irão ser adquiridas ao longo das disciplinas obrigatórias, sendo estas expostas abaixo:

QUADRO 1 – Relação de competências e disciplinas obrigatórias do curso de Administração

COMPETÊNCIA	DISCIPLINAS OBRIGATÓRIAS
1) Identificar a importância da problemática sociocultural e ambiental para a implementação de ações de desenvolvimento empresarial sustentável.	• Comportamento Organizacional • Economia Brasileira e Pernambucana • Ética e Responsabilidade Social • Gestão de Pessoas I e II • Introdução à Administração

	• Fundamentos de Sociologia
2) Conhecer e adequar processos de produção que desenvolvam a empresa e conservem o meio ambiente.	• Administração de Qualidade • Administração da Produção e Operações • Administração de Suprimentos • Gestão Sustentável • Gestão Social • Consultoria Organizacional
3) Adotar uma postura profissional propositiva, compatível com valores éticos e socialmente responsáveis no ambiente de trabalho.	• Administração Estratégica • Fundamentos de Filosofia • Comunicação nas Organizações • Ética e Responsabilidade Social • Comportamento Organizacional
4) Articular redes de relacionamentos interorganizacionais que contribuam para o desenvolvimento organizacional vislumbrando a possibilidade de implementação de atividades em parceria.	• Macroanálise das Organizações • Microanálise das Organizações • Comunicação nas Organizações • Empreendedorismo
5) Conhecer, conceber e implementar novas formas de gestão para tornar a organização mais eficiente e eficaz.	• Administração da Qualidade • Administração de Operações • Administração Estratégica • Macroanálise das Organizações • Microanálise das Organizações • Gestão de Pessoas I e II • Gestão Social • Sistemas de Informações Gerenciais • Teoria Geral da Administração • Processo Decisório • Estatística para Administração • Pesquisa Operacional
6) Incrementar a capacidade de elaborar e interpretar cenários tendo como base conhecimentos teóricos e vivenciais sobre realidades locais e globais.	• Economia Brasileira e Pernambucana • Macroanálise das Organizações • Microanálise das Organizações • Administração Estratégica
7) Desenvolver a capacidade de analisar os pontos fortes e fracos dos concorrentes e da própria organização.	• Administração Estratégica • Logística Empresarial • Empreendedorismo • Processo Decisório • Macroanálise das Organizações • Microanálise das Organizações
8) Desenvolver e implementar projetos considerando seu potencial impacto nos	• Empreendedorismo • Administração Estratégica

ambientes interno e externo das organizações.	• Logística Empresarial • Processo Decisório • Gestão Sustentável • Gestão Social
9) Aperfeiçoar a capacidade de formular e implementar estratégias que atendam ao perfil empresarial, estando atento ao cenário regional, nacional e internacional.	• Economia Brasileira e Pernambucana • Administração Estratégica • Macroanálise das Organizações • Microanálise das Organizações
10) Entender a distinção entre público e privado e a atipicidade na gestão de organizações públicas e sociais, fazendo uso deste discernimento para uma melhor compreensão das relações entre Estado, empresa e sociedade civil.	• Administração Pública • Direito para Administração I e II • Ética e Responsabilidade Social • Fundamentos de Filosofia
11) Fazer uso de recursos de acesso a informações que permitam a atualização continuada de seus conhecimentos na área de gestão.	• Métodos de Pesquisa em Administração • Sistemas de Informações Gerenciais • Seminário de Atualização em Administração
12) Conhecer e fazer uso dos tipos diversos de comunicação nas organizações para a adoção de melhor ferramenta de apoio à gestão.	• Comunicação nas Organizações • Sistemas de Informações Gerenciais • Psicologia para Administração
13) Aprimorar a capacidade de aprender a aprender por meio de investigação científica no contexto organizacional.	• Métodos de Pesquisa em Administração • Administração de Marketing I e II • Pesquisa Operacional • Logística Empresarial
14) Aperfeiçoar a reflexão sobre a sustentabilidade empresarial atendendo também à expectativa de remuneração de seu capital.	• Matemática Financeira • Administração Financeira I • Administração Financeira II • Contabilidade Geral e de Custos • Contabilidade Gerencial
15) Fomentar a autodeterminação como sujeito autônomo, reflexivo, ético, socialmente responsável e inovador, dotado de visão crítica do contexto no qual vive e trabalha.	• Ética e Responsabilidade Social • Fundamentos de Filosofia • Fundamentos de Sociologia

Fonte: Elaboração própria com base em dados obtidos no PPC (2010).

O perfil profissional desenhado nestas quinze competências que os estudantes deverão obter ao longo da graduação, de maneira que finalizem o curso aptos para o mercado de

trabalho, revela que a proposta do PPC é formar profissionais capazes de serem críticos, reflexivos e socialmente responsáveis, ao mesmo tempo bons estrategistas e solucionadores de problemas. Além das disciplinas obrigatórias, os futuros administradores também devem cursar obrigatoriamente duas disciplinas eletivas (QUADRO 2) de sua escolha, nas quais variam a cada semestre letivo.

QUADRO 2 – Disciplinas Eletivas 2021.1 do Curso de Administração

DISCIPLINAS ELETIVAS
• Cibercultura, Comunicação, Tecnologia e Vida Social na Sociedade Contemporânea • Comunicação Publicitária e <i>Marketing</i> Promocional • Decisões para o Comportamento Sustentável • Desenvolvimento Humano e Crescimento Profissional • Empresa Familiar • Inovações e Empreendedorismo • Investimentos • Marcadores Sociais da Diferença e Interseccionalidades nas Organizações • Relações de Trabalho • Teoria Geral de Turismo • Inovação e Mudança • Tópicos Especiais em Finanças – Analista e Agente Autônomo de Investimentos

Fonte: Elaboração própria com base em dados obtidos no documento DISCIPLINAS ELETIVAS 2021.1 (2021).

Essas eletivas correspondem a diversos propósitos, desde as mais mercadológicas, como a de Comunicação Publicitária e *Marketing* Promocional, até as mais reflexivas e discursivas, como a de Cibercultura, Comunicação, Tecnologia e Vida Social na Sociedade Contemporânea. Ao analisar as disciplinas obrigatórias do curso, percebe-se que a mesma privilegia disciplinas, em sua maioria, mercadológicas. Tal fato leva a considerar como um estudante pode se tornar mais reflexivo, crítico e socialmente responsável quando o ensino oferecido em sala de aula está focado em teorias e técnicas que pretendem responder as exigências do mercado e do capital.

2.5.2 Pesquisa

O pilar da Pesquisa corresponde, como objetivo da maioria dos futuros docentes, a promoção da iniciação científica e de grupos de pesquisa, que são modalidades de pesquisa em que os alunos da graduação são iniciados na prática científica e estimulados a participar de projetos de pesquisa desenvolvidos na universidade sob a orientação de um professor, como bolsistas ou como voluntários, por meio do apoio, principalmente, do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Através dela, o estudante tem a oportunidade de ampliar seus conhecimentos e de obter uma formação mais completa, preparando-se para a docência e para a pós-graduação (INICIAÇÃO CIENTÍFICA – UFPE, 2021). Como dispõe o Artigo 91 do Estatuto e Regimento Geral da Universidade Federal de Pernambuco – Republicação (2019):

Art. 91. A Universidade incentivará a pesquisa por todos os meios ao seu alcance, principalmente os seguintes:

- I) Concessão de bolsas para estudantes;
- II) Formação de pesquisadores, mediante cursos de pós-graduação realizados na própria Universidade ou em outras instituições nacionais ou estrangeiras;
- III) Organização de laboratórios, coleções científicas ou serviços especiais destinados principalmente à pesquisa;
- IV) Concessão de auxílios para execução de projetos específicos;
- V) Realização de convênios com instituições nacionais e estrangeiras, visando a programas de investigação científica, obedecidos os critérios de prioridade fixados no Plano de Desenvolvimento Institucional da Universidade;
- VI) Intercâmbio com outras instituições, estimulando o desenvolvimento de projetos de interesse comum;
- VII) Estímulo à publicação dos resultados e dos trabalhos das pesquisas realizadas em suas unidades acadêmicas;
- VIII) Estímulo à promoção de congressos, simpósios e seminários para estudos e debates de temas científicos, culturais e artísticos;
- IX) Consignação, no orçamento da Universidade, de verbas destinadas à pesquisa com o objetivo de assegurar e tornar cada vez mais efetivo o exercício da pesquisa na Universidade.

Criada em 2015, a Coordenação Setorial de Pesquisa do CAA tem como finalidade fortalecer as atividades de pesquisa e Pós-Graduação no *campus*. Compete à coordenação: assessorar a direção nas atividades da Comissão de Pesquisa e Pós-Graduação do CAA; criar uma ponte entre a Pró Reitoria de Pesquisa e Inovação (PROPESQ) e os pesquisadores; fortalecer as atividades de pesquisa; ampliar as ações junto as agências de fomento; e prospectar parcerias junto a instituições e empresas buscando o apoio à realização de pesquisas (COORDENAÇÃO SETORIAL DE PESQUISA (CAA), 2021).

Na mesma vertente, o evento Jornada Científica de Administração (JCA), ofertado pela UFPE, tem o propósito de estimular a participação da comunidade acadêmica de interesse no debate sobre a pesquisa nas ciências administrativas e seus domínios conexos, contribuindo para a formação dos discentes e ampliação dos espaços de diálogo dentro e fora da universidade. As atividades do evento incluem apresentação de artigos em Grupos de Trabalho (GT's), palestras e minicursos (CURSO DE ADMINISTRAÇÃO – BACHARELADO (CAA) – UFPE, 2021).

2.5.3 Extensão

Para que o estudante seja capaz de identificar a importância da problemática sociocultural e ambiental para a implementação de ações de desenvolvimento empresarial sustentável, é importante que esteja inserido didaticamente na realidade e que tenha a oportunidade de conhecê-la pedagogicamente, interagindo e construindo sua reflexão e crítica, confrontado com a teoria, sobre o ambiente no qual trabalhará. Nesse sentido, como explica Barros (2015), o pilar da Extensão pode assumir grande relevância na formação dos estudantes de administração na medida em que, em conjunto com o ensino e a pesquisa, leva o estudante ao diálogo pedagógico com a realidade social. Ainda de acordo com a autora, sendo parte integrante das atividades desenvolvidas pelas instituições de ensino superior, é através dela que a universidade pode levar os estudantes a confrontar-se com a realidade, enriquecer seus perfis profissionais e compreender seus papéis de agentes de transformação, respeitando a cultura e os costumes e agregando o seu conhecimento ao meio e o conhecimento da comunidade onde estão inseridos.

A extensão é um processo formativo que se configura como uma das atividades fins do ensino superior, ao lado dos pilares ensino e pesquisa. O conceito de extensão adotado pela UFPE é aquele construído pelo coletivo do Fórum de Pró-Reitores de Extensão das

Instituições Públicas de Educação Superior Brasileiras (FORPROEX), disposto na Política Nacional de Extensão Universitária (PNExU), que a concebe como “processo interdisciplinar, educativo, cultural, científico e político, voltado à interação transformadora entre universidade e outros setores da sociedade” (CURRICULARIZAÇÃO DA EXTENSÃO – UFPE, 2021). Segundo a PNExU, a extensão envolve cinco diretrizes que fundamentam o seu conceito e que devem direcionar a formulação e a execução das ações no âmbito acadêmico: I) interação dialógica; II) interdisciplinaridade e interprofissionalidade; III) indissociabilidade ensino-pesquisa-extensão; IV) impacto na formação do estudante; V) impacto e transformação social. Sua disposição está exposta no Artigo 94 do Estatuto e Regimento Geral da Universidade Federal de Pernambuco – Republicação (2019):

Art. 94. A extensão será exercida por meio de programas, projetos, cursos, eventos e serviços, nas diferentes áreas do conhecimento.

I) Os programas de extensão consolidam um conjunto de projetos e outras ações de extensão, preferencialmente de caráter multidisciplinar, integrado às atividades de ensino e pesquisa, orientados por um objetivo comum, clareza de diretrizes e de execução de médio e longo prazos.

II) Os projetos de extensão devem ser entendidos como conjunto de ações processuais e contínuas de caráter educativo, social, desportivo, cultural, científico ou tecnológico, com objetivo definido e prazo determinado.

III) Os cursos de extensão, devem ser entendidos como conjuntos articulados de ações pedagógicas, de caráter teórico e/ou prático, presencial ou à distância, ou ainda a combinação dessas modalidades; planejados e organizados de maneira sistemática, com corpo docente, carga horária e processo de avaliação definidos.

IV) Os eventos de extensão são ações de interesse acadêmico, de cunho educativo e que objetivem o desenvolvimento, a ampliação e a divulgação de conhecimentos produzidos ou reconhecidos pela UFPE tais como: encontros, congressos, jornadas, fóruns, exposições, ciclos de palestras, recitais, seminários, mostras, mesas-redondas, festivais etc.

V) Serviços de extensão são atividades de interesse acadêmico, que compreendam a execução ou a participação em tarefas profissionais fundamentadas em técnicas e habilidades das áreas específicas de conhecimento da Universidade, incluídos nos planos de trabalho dos Centros Acadêmicos e/ou Departamentos/Núcleos, regulamentados por convênios, contratos, termos de cooperação ou termos de parcerias.

Como define a Resolução N° 09/2017 do Conselho Coordenador de Ensino, Pesquisa e Extensão (CCEPE) da UFPE, a modalidade de extensão é um conjunto articulado de projetos e outras ações de extensão (cursos, eventos e prestação de serviços) de caráter orgânico-institucional e de atuação preferencialmente interdisciplinar, integrado a atividades de pesquisa e de ensino com clareza de diretrizes e orientação para um objetivo comum, sendo executado a médio e longo prazo. As atividades são de natureza artística, cultural, patrimonial ou comunitária. É intrínseco à natureza da extensão universitária buscar maneiras de coletar, reunir e difundir informações úteis para a dinâmica da vida comunitária. Esse processo visa, além de uma formação acadêmica, um exercício da cidadania (PROGRAMAS INSTITUCIONAIS – UFPE, 2021).

É a partir dessa visão e modo de agir que os programas de extensão devem ser pensados e realizados, sempre com o objetivo de obter soluções para problemáticas cotidianas e próximas à realidade. Dessa forma, os conhecimentos técnico-científicos são empregados em benefício direto da população. Ao fazer parte de um programa de extensão, o processo de aprendizagem funciona como uma troca de saberes. Os frutos dessa relação causam, sobretudo, impacto social. Com esses resultados é possível construir uma sociedade menos desigual e mais democrática.

A Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (PROEXC) promove ações que são entendidas como atividades acadêmicas articuladas com o ensino e a pesquisa, tendo por competência promover a relação dialógica, transformadora e integradora entre a universidade e a sociedade. Ela é composta por duas diretorias: a de Extensão Acadêmica e a de Extensão Cultural. A Diretoria de Extensão Acadêmica (DEA) encarrega-se de implementar as políticas e diretrizes de extensão, bem como apoiar e supervisionar programas de integração universidade-sociedade, interiorização, tecnologias sociais e ambientais; já a Diretoria de Extensão Cultural (DEC) coordena e articula políticas culturais que atendem a preservação do patrimônio artístico da UFPE, a promoção e difusão das atividades culturais desenvolvidas pela comunidade acadêmica, integrando-as aos meios de produção de bens culturais do Estado (A PROEXC – UFPE, 2021).

Nunca é demais ressaltar o conceito de extensão como prática acadêmica que interliga a universidade nas suas atividades de ensino e de pesquisa com as demandas da maioria da população, possibilita a formação do profissional cidadão e se credencia, cada vez mais, junto à sociedade como espaço privilegiado de produção do conhecimento significativo para a superação das desigualdades sociais existentes e, por conseguinte, contribuir para que a universidade cumpra a sua missão social (LIMA; SANTOS; SANTIAGO, 2014).

3 METODOLOGIA

A pesquisa foi estruturada em duas etapas a fim de atingir os objetivos gerais e específicos. A primeira etapa – fase exploratória-qualitativa – foi caracterizada pela aplicação de entrevistas semiestruturadas ao ex-coordenador do curso de Administração e aos coordenadores do pilares Pesquisa-Extensão, assim como entrevistas com alguns discentes e egressa, tendo com base as suas variadas experiências trabalhistas e participações nos mecanismos que a UFPE/CAA dispõe. A segunda etapa foi constituída pela aplicação de questionários eletrônicos de orientação quantitativa. Nesta seção serão apresentados os procedimentos metodológicos que guiaram o estudo: classificação da pesquisa, descrição do lócus da pesquisa, participantes da pesquisa, disposição dos instrumentos e procedimentos de coleta de dados e análise dos resultados.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Para Marconi e Lakatos (2003), a pesquisa é um procedimento formal com método de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais. Com isso, torna-se um método para análise de fenômenos e ampliação do conhecimento. Ainda segundo os autores, a natureza da pesquisa estuda um problema relativo ao conhecimento científico ou à sua aplicabilidade. A aplicação básica tem por objetivo principal ampliar a geração de conhecimento sobre determinado assunto.

A primeira etapa da pesquisa possui uma perspectiva qualitativa de caráter exploratória, que envolveram entrevistas semiestruturadas. Ao mesmo tempo em que permite a livre expressão do entrevistado, a entrevista semiestruturada garante a manutenção de seu foco pelo entrevistador (MARCONI; LAKATOS, 2003). Os autores destacam que a opção pela pesquisa qualitativa configura a preocupação em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano e fornecendo uma análise mais detalhada sobre as investigações, hábitos, atitudes, tendências de comportamentos etc. As entrevistas ocorreram através da plataforma *Google Meet*, que é um serviço de comunicação por vídeo desenvolvido pelo *Google*, o que favoreceu a realização de toda a pesquisa considerando a pandemia do Coronavírus. Realizadas durante o mês de Outubro, foram contabilizadas um total de oito entrevistas: três delas com os coordenadores de Pesquisa, Extensão e do curso de Administração; e cinco entrevistas com quatro discentes e

uma egressa do curso. Quanto ao seu objetivo, classifica-se como estudo exploratório. A abordagem exploratória é conferida por apresentar uma visão geral sobre o fenômeno estudado, principalmente por ser um tema amplo. Como destaca Vergara (2000), a investigação exploratória é realizada em uma área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado e, por sua natureza de sondagem, não comporta hipótese que, todavia, poderá surgir durante ou ao final da pesquisa. Sendo assim, é exploratória porque visa proporcionar maior conhecimento do tema estudado, visto que os resultados alcançados possam servir de referência para uma possível reflexão sobre as melhorias no processo de preparação durante a graduação em Administração, visando estar em conformidade com o contexto trabalhista local.

A segunda etapa da pesquisa baseou-se na abordagem de natureza quantitativa. Ao discutir as características dessa abordagem, segundo Gil (1999), os números se tornam relevantes para a quantificação dos dados e, nessa mesma perspectiva, Malhotra (2001) afirma que os dados obtidos são quantificados por meio de cálculos e procedimentos estatísticos. As entrevistas semiestruturadas serviram como aporte para uma melhor percepção e compreensão dessas diversas experiências trabalhistas, sendo primordiais para, posteriormente, estruturar a segunda etapa da pesquisa, que consistiu na elaboração e aplicação dos questionários eletrônicos aos estudantes matriculados no curso de Administração da UFPE/CAA, do quinto ao nono período dos turnos diurno e noturno.

3.2 DESCRIÇÃO DO LÓCUS DA PESQUISA

3.2.1 A Universidade Federal de Pernambuco

A Universidade Federal de Pernambuco é uma das melhores universidades do país, em ensino (graduação e pós-graduação) e pesquisa. No Brasil, a UFPE e outras cinco universidades nacionais ocupam a faixa de 5^a-10^a posição entre as vinte instituições brasileiras estudadas. No âmbito internacional, a instituição encontra-se no intervalo 201-250, segundo o *THE Young University Rankings Golden Age 2020* (A INSTITUIÇÃO – UFPE, 2021). A UFPE também se destaca em avaliações nacionais que levam em consideração, para a graduação, os índices de desempenho dos alunos no Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (ENADE), a estrutura das instituições e o investimento em professores e nos cursos, reunidos agora no Índice Geral de Cursos (IGC) e na titulação e produção científica

dos professores da pós-graduação pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), sendo estas avaliações do Ministério da Educação (MEC).

Nos últimos anos, como parte de programas de ampliação do ensino do Governo Federal, a universidade expandiu a sua atuação e hoje conta com três centros acadêmicos localizados no Recife, em Vitória de Santo Antão (Centro Acadêmico de Vitória – CAV) e em Caruaru (Centro Acadêmico do Agreste – CAA). Ela reúne mais de 40 mil pessoas entre professores, servidores técnico-administrativos e alunos de graduação e pós-graduação (A INSTITUIÇÃO – UFPE, 2021). Com isso, a instituição executa um papel transformador na região Pernambucana, principalmente para quem busca uma qualificação profissional para o dinâmico e competitivo mercado de trabalho, que necessita de profissionais preparados para assimilar rapidamente novas tecnologias e novas orientações em relação ao processo produtivo. Assim, torna-se fundamental que o sistema de educação e formação esteja preparado para ajudar as pessoas a evoluir ao longo de seus segmentos profissionais.

3.2.2 O Centro Acadêmico do Agreste

O Centro Acadêmico do Agreste foi o primeiro *campus* da UFPE no interior de Pernambuco, inaugurado em março de 2006 com o objetivo de contribuir com o desenvolvimento social, econômico e cultural do Estado. Inicialmente, o Centro funcionou em instalações do Polo Comercial de Caruaru. Na escolha do município para instalação de um *campus* avançado da UFPE, foi considerada sua relevância no contexto atual da região do Agreste, que possui como principais características as cadeias e arranjos produtivos predominantes nas áreas da confecção e da agroindústria e principal centro de serviços e negócios e de distribuição de mercadorias (CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE (CAA) – UFPE, 2021). Com faz parte de uma política governamental de interiorização e qualificação de mão de obra para outras regiões do país, o *campus* veio para Caruaru visando suprir a necessidade de ensino gratuito e de qualidade na região, visto que as instituições de ensino superior existentes eram, em sua maioria, de iniciativa privada.

O Centro iniciou suas atividades com cinco graduações, nas áreas de Administração, Design, Economia, Engenharia Civil e Pedagogia. Além desses, atualmente, funcionam também as licenciaturas em Química, Física, Matemática e os cursos de Engenharia de Produção, Medicina e Comunicação Social, os quais integram seis Núcleos de Ensino (Ciências Exatas e da Natureza, Ciências da Vida, Design e Comunicação, Formação

Docente, Gestão e Tecnologia). Na sede definitiva há Laboratórios Integrados de Ciência e Tecnologia, onde são desenvolvidos projetos de pesquisa e extensão e a formação continuada. Dessa maneira, o CAA contribui positivamente no atendimento às demandas da região, interiorizando o conhecimento científico, preparando a população para o desenvolvimento adequado das atividades produtivas por ela assumidas e incentivando iniciativas que venham garantir melhores condições de vida (CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE (CAA) – UFPE, 2021). Como declara Mendonça Júnior (2013), além de ter suprido a necessidade da região ao oferecer cursos universitários gratuitos e de qualidade, o Centro trouxe também para Caruaru e região o incremento de pesquisas e de projetos de extensão que visam responder e intervir em problemas vividos pela população local, o que favorece cada vez mais a inserção da universidade nos demais setores da sociedade.

3.2.3 O Curso de Graduação em Administração

Funcionando nos turnos da manhã e da noite, o curso de graduação em Administração oferece duas entradas, totalizando cento e sessenta vagas anuais, sendo oitenta vagas para cada entrada. Como descreve o Projeto Pedagógico de Curso (PPC, 2010), o mesmo visa formar cidadãos conscientes de sua capacidade de renovação do conhecimento em Administração, construindo e reconstruindo sua visão sobre o ambiente dinâmico de negócios, de modo a transformar sua realidade de trabalho, resolvendo problemas gerenciais e desenvolvendo processos de gestão visando à sustentabilidade organizacional. Serão priorizados princípios relativos à construção da identidade ética, compromisso social e respeito à pluralidade cultural e regional (CURSO DE ADMINISTRAÇÃO – BACHARELADO (CAA) – UFPE, 2021).

O curso está voltado para a formação de administradores competentes, éticos e comprometidos com o desenvolvimento sustentável por meio de sua atuação nas organizações. A proposta visa à formação de um profissional capaz de refletir, questionar e reinventar a atividade organizacional e seus procedimentos administrativos, compreendendo o papel político, econômico, social, cultural e ambiental, tanto das organizações nas quais atuam como de sua própria atividade profissional. Está organizado de maneira que o estudante o conclua no prazo mínimo de nove períodos e tem carga horária total de 3.120 horas, nas quais devem ser trabalhadas as disciplinas obrigatórias, o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), o Estágio Supervisionado e a carga horária eletiva livre (PPC, 2010).

A localização do *campus* no Agreste Caruaruense representa para a população residente na região ou em municípios circunvizinhos uma oportunidade única de fazer parte de uma parcela da sociedade para os quais um curso superior em uma Instituição Federal estava absolutamente distante, sendo hoje uma realidade. Por outro lado, a necessidade de criação e desenvolvimento de pesquisas para a melhoria da qualidade de vida da população torna-se outro fator que revela a importância dessa ação, por representar e fomentar o desenvolvimento econômico da região.

3.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA

Em relação aos sujeitos da pesquisa, Vergara (2000) define-os como um conjunto de elementos que possuem as características que serão objeto de estudo. Sendo assim, os sujeitos da pesquisa concentram-se, em relação às entrevistas estruturadas da fase exploratória-qualitativa da pesquisa, em quatro jovens acadêmicos do curso de Administração matriculados na UFPE/CAA que já atuaram/atuem em alguma diretriz de trabalho (dentro da UFPE, em empresas privadas, em empresas familiares ou no próprio negócio) e uma discente egressa; como também os coordenadores dos pilares de Pesquisa e Extensão e o ex-coordenador do curso de Administração. Além da captação de variadas experiências trabalhistas, os discentes e egressa entrevistados também foram selecionados mediante a suas participações nos mecanismos institucionais oferecidos pelo curso de Administração, de modo a obter suas opiniões e críticas construtivas quanto aos mesmos. Não houve retorno do coordenador do pilar de Ensino e o ex-coordenador do curso de Administração foi escolhido para ser entrevistado devido aos seus quatro anos de experiência no cargo, que deixou o posto para a nova coordenadora do curso neste último trimestre de 2021.

Os questionários eletrônicos da fase quantitativa da pesquisa foram focados nos jovens acadêmicos a partir do quinto período de curso, entre os turnos diurno e noturno. Nesse sentido, pode-se entender o termo jovem observando a legislação vigente no Brasil e a definição etária do termo é visível, nos ditames da Lei nº. 12.852, de 5 de agosto de 2013, denominada como Estatuto da Juventude, em seu art. 1º, § 1º, que são considerados jovens as pessoas que possuem entre 15 (quinze) e 29 (vinte e nove) anos de idade (BRASIL, 2013). A composição da amostra se deu pela amostragem probabilística por conveniência, baseando-se na disponibilidade dos discentes de Administração em participar do questionário. A delimitação a começar do quinto período acadêmico justifica-se pela esperada noção de rumo

profissional, pelo fato de estarem inseridos na metade da graduação, assim como a evidente acumulação de vivências dentro da universidade. No que tange à amostra, Malhotra (2001) afirma que sua composição é uma representação dos elementos da população-alvo. A pesquisa contou com cento e dois respondentes do questionário eletrônico.

3.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Na primeira etapa da pesquisa representada pelas entrevistas semiestruturadas, o roteiro de entrevista dos coordenadores (APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM OS COORDENADORES DO CURSO, PESQUISA E EXTENSÃO) foi estruturado de duas formas. A primeira, atribuída ao ex-coordenador do curso de Administração, contou com cinco perguntas-chave que visavam entender sobre: I) a coordenação do curso na prática e as suas atribuições; II) as principais iniciativas/oportunidades institucionais existentes no curso de Administração focadas na preparação para o mercado de trabalho; III) as principais competências e habilidades exigidas do administrador, baseando-se na experiência como coordenador e pensando no atual contexto trabalhista do Agreste Pernambucano; IV) a importância do curso de Administração da UFPE CAA para o mercado de trabalho do Agreste Pernambucano e V) o que poderia ser melhorado no curso de Administração da UFPE CAA para melhor se adequar ao contexto do mercado trabalhista do Agreste Pernambucano.

A segunda, designada aos coordenadores dos pilares de Pesquisa e Extensão também foi constituída por cinco perguntas, sendo estas focadas em entender sobre: I) a coordenação do pilar (Pesquisa ou Extensão) na prática e as suas atribuições; II) as principais iniciativas/oportunidades institucionais do pilar (Pesquisa ou Extensão) que o CAA e a universidade disponibilizam para os estudantes; III) a contribuição do mecanismo institucional (Pesquisa ou Extensão) para a formação do perfil profissional dos discentes; IV) as competências e habilidades que podem ser adquiridas pelos discentes a partir do pilar (Pesquisa ou Extensão) e V) como o coordenador avalia a aderência entre as competências e habilidades adquiridas pelos discentes e o mercado de trabalho do Agreste Pernambucano, se atende as exigências da carreira e o que poderia melhorar pensando na carreira do administrador.

A entrevista com os discentes e egressa do curso (APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM DISCENTES E EGRESSA) encontra-se

estruturada em treze perguntas, nas quais foram pensadas de acordo com os objetivos específicos estabelecidos neste trabalho. Essas entrevistas foram essenciais para a elaboração do questionário eletrônico, uma vez que permitiu o contato direto e prévio com os estudantes matriculados no curso de Administração da UFPE/CAA e também com uma egressa de grande experiência no mercado trabalhista. Para melhor compreensão, o Quadro 3 exemplifica os objetivos de cada pergunta:

QUADRO 3 – Relacionamento entre as perguntas de entrevista e os objetivos específicos da pesquisa

PERGUNTAS DO ROTEIRO DE ENTREVISTA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Perguntas 1 e 3	I) Caracterizar o perfil dos jovens ingressantes no curso de Administração do campus do Agreste, a partir do quinto período de graduação dos turnos diurno e noturno
Pergunta 10	II) Identificar as perspectivas de segmento profissional desses jovens: espaço na docência universitária, atuação pelo empreendedorismo, atuação em empresas públicas, empresas privadas, empresas familiares ou trabalho por conta própria
Perguntas 2, 4, 5, 6, 7 e 9	III) Analisar seu processo de preparação durante a graduação a favor de sua escolha profissional, levando em conta a disposição dos mecanismos presentes na instituição de ensino
Perguntas 6, 7, 8 e 9	IV) Identificar suas percepções a respeito desses mecanismos para comprovar sua importância no processo de construção de seus perfis profissionais
Perguntas 11, 12 e 13	V) Refletir sobre as dificuldades emergentes neste contexto e abordar sugestões de melhorias durante a preparação da formação profissional desses futuros administradores, visando atender as exigências do atual mercado trabalhista da região do Agreste Pernambucano

Fonte: Elaboração própria (2021).

O instrumento adotado para a coleta de informações foi o questionário eletrônico (APÊNDICE C – ROTEIRO DO QUESTIONÁRIO ELETRÔNICO) através da ferramenta de criação do *Google Forms*. Composto por vinte e oito questões, foi dividido nas seguintes diretrizes:

- I) Perfil dos jovens universitários – Questões de 1 a 5;
- II) Perspectivas de segmento profissional – Questões de 6 a 11;
- III) Mecanismos institucionais da graduação em Administração – Questões de 12 a 17;
- IV) Pilar Ensino-Pesquisa-Extensão – Questões de 18 a 24;
- V) A graduação em Administração e o mercado trabalhista do Agreste Pernambucano – Questões de 25 a 28.

A ferramenta foi escolhida pelo fato de permitir o anonimato dos respondentes e a livre expressão de suas opiniões a partir das diversas maneiras de respostas, na qual sua qualidade se mostrou altamente benéfica no claro entendimento do objetivo em estudo. Para estabelecer uma base conceitual, em um primeiro momento foram levantados dados através do referencial teórico deste estudo acerca dos temas de mercado de trabalho, a representatividade do ensino superior e dos jovens universitários no mercado trabalhista brasileiro, o contexto econômico de Pernambuco e dinâmica trabalhista do Agreste Pernambucano, os requisitos mercadológicos para o profissional de Administração e a construção do perfil profissional a partir de mecanismos institucionais da graduação em Administração. A fase exploratória-qualitativa das entrevistas semiestruturadas permitiram uma melhor organização dos questionários eletrônicos quantitativos. Roesch (2006) afirma que o questionário é o instrumento mais utilizado em pesquisa quantitativa, que requer esforço intelectual anterior de planejamento, com base na conceituação do problema de pesquisa e do plano da pesquisa.

3.5 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Os procedimentos desenvolvidos para a coleta dos dados primários foram as entrevistas semiestruturadas, essenciais para compreender a perspectiva dos discentes e egressa entrevistados em relação às suas experiências de trabalho, suas trajetórias acadêmicas e a relevância dos mecanismos institucionais disponíveis no curso de Administração pensando

em suas escolhas profissionais; e também a perspectiva dos coordenadores do curso, da Pesquisa e da Extensão no que se refere às oportunidades, competências, habilidades e melhorias em relação aos mecanismos institucionais oferecidos pela universidade. Na primeira etapa da pesquisa, o convite para entrevista com os discentes ocorreu por mensagem de *WhatsApp*, visto que os entrevistados são conhecidos pela pesquisadora deste trabalho. Para os coordenadores, estes receberam um *e-mail* formalizando o teor e detalhes da entrevista, no qual retornaram com o dia e horário disponível para tal. A coleta dos dados se deu por mediante o uso da plataforma do *Google Meet*, no qual as conversas foram gravadas com o consentimento dos entrevistados para, posteriormente, serem transcritas. Durante a realização dessas entrevistas ocorridas ao longo das três primeiras semanas de Outubro, a pesquisadora compartilhou a tela do roteiro de entrevista, que foi elaborado de maneira distinta para cada tipo de entrevistado.

Na pesquisa de caráter quantitativo, a coleta de informações foi o questionário eletrônico através da ferramenta de criação do *Google Forms*, aplicado entre os dias 02/11/2021 a 13/11/2021. Geralmente os dados coletados são submetidos à análise estatística, no qual permite calcular médias, computar porcentagens, examinar os dados para verificar se possuem significância estatística etc. Dessa forma, para esse estudo, as dez questões abertas foram traduzidas mediante a interação e o envolvimento da resposta do respondente, o que proporcionou à pesquisadora condições para emissão de juízo de valor sobre o item questionado. Já as nove questões de múltipla escolha e uma questão de escolhas múltiplas foram trabalhadas com base nos métodos de análise do próprio programa do *Google Forms*. Tiveram ainda oito questões estruturadas baseadas na escala de *Likert* que, como afirma Malhotra (2001), os respondentes devem indicar um grau de discordância e concordância em cada item e tais dispõem de 5 pontos na escala, a fim de julgar as afirmações entre as opções Discordo Totalmente (1), Discordo Parcialmente (2), Indiferente (3), Concordo Parcialmente (4) e Concordo Totalmente (5). Em suma, os dados levantados foram organizados em figuras, quadros informativos, tabelas e análises.

3.6 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Pensando na versatilidade de estudar os problemas a partir da perspectiva dos próprios sujeitos de pesquisa, as oito entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas, organizadas e interpretadas, a fim de auxiliar na estruturação dos questionários eletrônicos.

Destacando as três entrevistas dos coordenadores do curso, de Pesquisa e de Extensão, estas foram imperiosas para atualização do que a universidade oferta de mecanismos institucionais e esclarecimentos em relação às atribuições de seus cargos, considerando suas experiências e visões como coordenadores e docentes, sendo de grande enriquecimento para o trabalho.

Na fase quantitativa da pesquisa, o processo de análise dos questionários eletrônicos – mais precisamente as questões estruturadas, de múltipla escolha e de escolhas múltiplas – deu-se com o uso da técnica de tabulação dos dados, que caracteriza a forma de transformar as respostas em dados numéricos para facilitar a leitura e análise dos dados com uso de planilhas. As informações advindas das entrevistas e das respostas do questionário foram analisadas e discutidas com base na fundamentação teórica e nos objetivos específicos estabelecidos nesta pesquisa.

Cabe destacar as limitações desta pesquisa como sendo a quantidade restrita da amostra obtida pelo questionário, a falta do contato pessoal para a realização das entrevistas devido à pandemia do Covid-19 e a falta de retorno do coordenador de Ensino.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A presente pesquisa possibilitou analisar as estratégias de preparação adotadas pelos jovens durante a graduação em Administração no Centro Acadêmico do Agreste da Universidade Federal de Pernambuco, considerando os mecanismos que a instituição de ensino oferece a favor de suas escolhas profissionais e o contexto trabalhista do Agreste Pernambucano. Contando com o aporte das entrevistas semiestruturadas realizadas com os coordenadores e com os discentes, os dados serão analisados de acordo com os objetivos específicos estabelecidos pela pesquisa, que são:

- I. Caracterizar o perfil dos jovens ingressantes no curso de Administração do *campus* do Agreste, a partir do quinto período de graduação dos turnos diurno e noturno;
- II. Identificar as perspectivas de segmento profissional desses jovens: espaço na docência universitária, atuação pelo empreendedorismo, atuação em empresas públicas, empresas privadas, empresas familiares ou trabalho por conta própria;
- III. Analisar seu processo de preparação durante a graduação a favor de sua escolha profissional, levando em conta a disposição dos mecanismos presentes na instituição de ensino;
- IV. Identificar suas percepções a respeito desses mecanismos para comprovar sua importância no processo de construção de seus perfis profissionais;
- V. Refletir sobre as dificuldades emergentes neste contexto e abordar sugestões de melhorias durante a preparação da formação profissional desses futuros administradores, visando atender as exigências do atual mercado trabalhista da região do Agreste Pernambucano.

4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

4.1.1 Coordenadores e Discentes Entrevistados

O perfil dos atuais coordenadores do pilar da Pesquisa e Extensão e do ex-coordenador do curso de Administração encontra-se exposto no quadro abaixo (QUADRO 4). Reunindo informações básicas sobre os três entrevistados, o ex-coordenador do curso de Administração ficou quatro anos à frente da coordenação em dois mandatos seguidos; o coordenador de Extensão está à frente do cargo há seis anos e o coordenador de Pesquisa assumiu o cargo

recentemente, estando no segundo mês no exercício da coordenação. Como já mencionado, não houve retorno por parte do atual coordenador do pilar de Ensino e a atual coordenadora do curso assumiu o cargo recentemente, então optou-se por entrevistar o ex-coordenador devido aos seus anos de experiência.

No que se refere às atribuições do cargo, nas palavras do ex-coordenador do curso, o mesmo “é responsável pela parte pedagógica do curso, a parte das atividades de ensino, pesquisa e extensão [...], principalmente a parte de oferta de disciplinas, a matrícula dos alunos, o vínculo dos alunos, a relação professor-aluno, resolver as pendências dos alunos com o curso em relação a prazos, à disciplina, ao estágio e entre outras atribuições”. O coordenador de Extensão destaca que possui uma dupla estrutura de autoridade, respondendo tanto a Pró Reitoria de Extensão e Cultura (PROEXC) e também à diretoria do *campus*. Além disso, ainda trabalha com a certificação de carga horária de projetos mais curtos de algum evento de extensão e fomenta a Semana Integra CAA, evento promovido pelo conselho do Centro e organizado sob a sua coordenação. Na Pesquisa, cada núcleo possui a sua coordenação, no qual os professores apresentam seus projetos de pesquisa, podendo estes serem aprovados pelos respectivos núcleos através de reuniões e depois encaminhados para a comissão de Pesquisa, onde será feito um registro, e enviados para a Pró Reitoria de Pesquisa e Inovação da UFPE. O coordenador articula os processos e, com isso, procura ter uma visão da dimensão dessas pesquisas no *campus*.

QUADRO 4 – Perfil dos coordenadores entrevistados

Entrevistados	Tempo de atuação	Atribuições
Ex-coordenador do curso de Administração	2017 – 2021	• Parte pedagógica do curso; • Oferta de disciplinas; • Matrícula dos alunos; • Relação professor-aluno; • Estágio; • Entre outras atribuições.
Coordenador do pilar de Extensão	2015 – 2021	• Certificação de carga horária de projetos mais curtos; • Organização da semana de integração (Integra CAA);

		• Entre outras atribuições.
Coordenador do pilar de Pesquisa	Outubro de 2021	• Articulação dos processos dos projetos de pesquisa; • Visão dimensional das pesquisas vigentes no <i>campus</i>; • Entre outras atribuições.

Fonte: Elaboração própria (2021).

Como exposto no Quadro 5, os cinco discentes e egressa entrevistados possuem idades entre 21 e 30 anos. A Egressa 1 iniciou o curso no segundo semestre de 2011 e concluiu no final de 2015 como discente do turno da noite, tem 30 anos e atualmente mantém vínculo com a UFPE por ser mestranda no Programa de Pós-Graduação em Gestão, Inovação e Consumo (PPGIC). Os entrevistados residem entre as cidades de Caruaru, Gravatá, Belo Jardim e Santa Cruz do Capibaribe e cursam entre o quinto, oitavo e nono período. A maioria encontra-se alocada no turno da noite, escolha de muitos estudantes que precisam conciliar o trabalho, os estudos e o fator de deslocamento entre a universidade e suas residências. Corroborando com essa realidade, a Discente 5 começou a estudar pela manhã e depois passou para o turno da noite, justamente porque passava o dia trabalhando na empresa de seu pai.

QUADRO 5 – Perfil dos discentes e egressa entrevistados

Entrevistados	Idade	Cidade onde reside	Período	Turno
Egressa 1	30 anos	Caruaru	-	-
Discente 2	22 anos	Gravatá	9º	noite
Discente 3	22 anos	Caruaru	5º	manhã e noite
Discente 4	21 anos	Belo Jardim	8º	noite
Discente 5	24 anos	Santa Cruz do Capibaribe	9º	noite

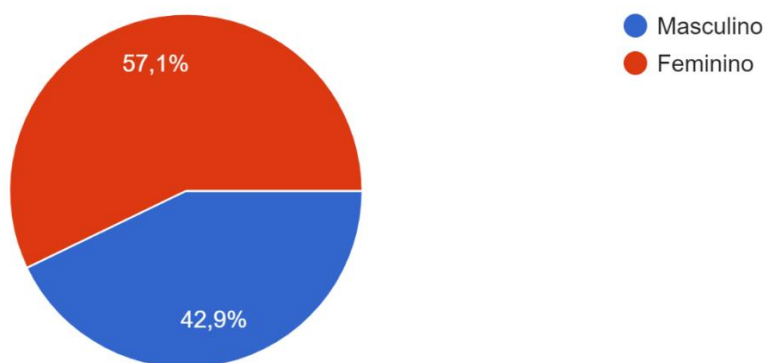
Fonte: Elaboração própria (2021).

4.1.2 Jovens Universitários

Totalizando 105 respostas obtidas, o que representa 16,33% do total de discentes vinculados ao curso neste período letivo (APÊNDICE D – RELAÇÃO DE DISCENTES MATRICULADOS NO PERÍODO LETIVO 2021.1), o primeiro objetivo da pesquisa refere-se à caracterização do perfil dos jovens ingressantes no curso de Administração do *campus* do Agreste, a partir do quinto período de graduação nos turnos diurno e/ou noturno. Os questionamentos contaram com investigações sobre o gênero, a faixa etária, a cidade onde residem, o período em que se encontram no curso de Administração e o turno em que estudam.

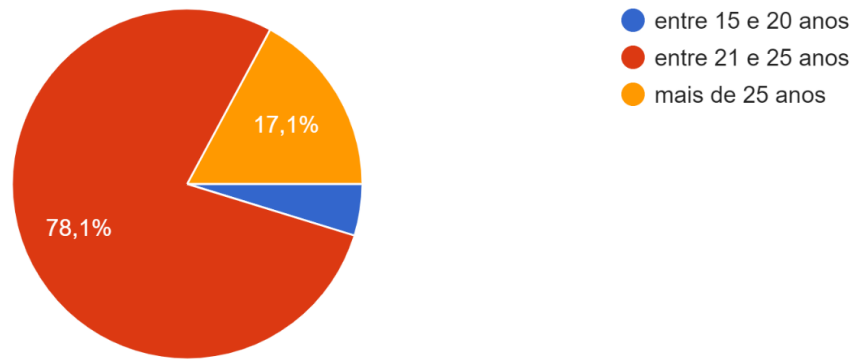
Quanto ao gênero, o perfil dos respondentes consiste em 57,1% feminino e 42,9% masculino (FIGURA 7). A faixa etária se traduz em 4,8% dos jovens entre 15 e 20 anos, 78,1% entre 21 e 25 anos e 17,1% com mais de 25 anos (FIGURA 8). São diversas as localidades onde os discentes de Administração residem: Caruaru (46,7%), Bezerros (9,5%) e Belo Jardim (8,6%) concentram a maior parte dos estudantes, acompanhado por Surubim, Gravatá, Santa Cruz, Palmares, Brejo da Madre de Deus, Jupi, Vitória de Santo Antão, Agrestina, Altinho, Cachoeirinha, Camocim de São Félix, Cupira, Frei Miguelinho, Panelas, Pesqueira, Recife, Sairé, Sanharó, São Joaquim do Monte e Vertentes (FIGURA 9).

FIGURA 7 – Gênero



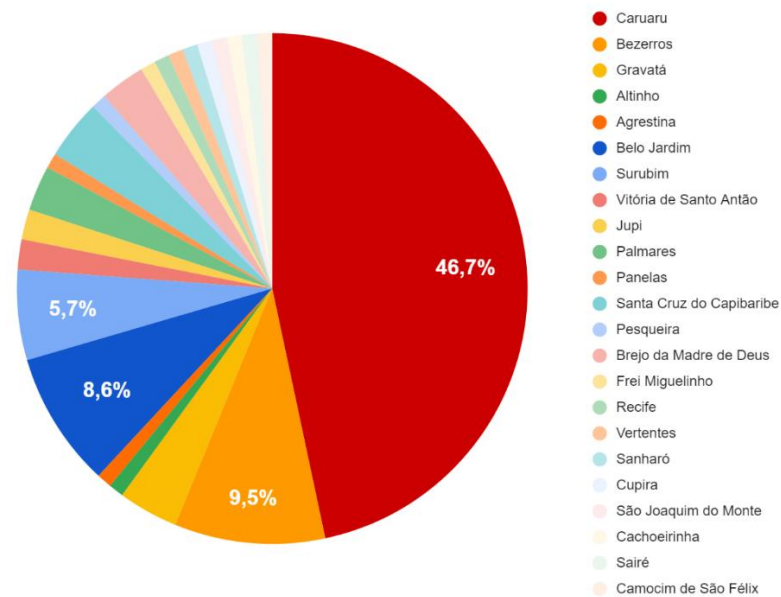
Fonte: Elaboração própria (2021).

FIGURA 8 – Faixa etária



Fonte: Elaboração própria (2021).

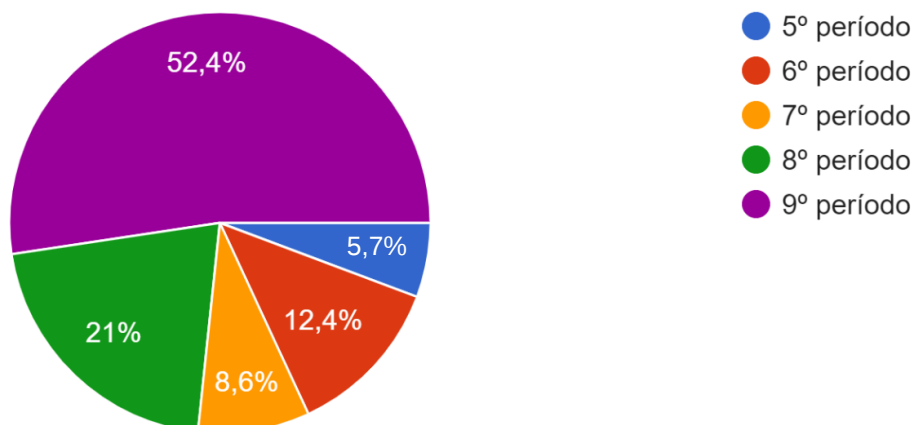
FIGURA 9 – Cidade onde reside



Fonte: Elaboração própria (2021).

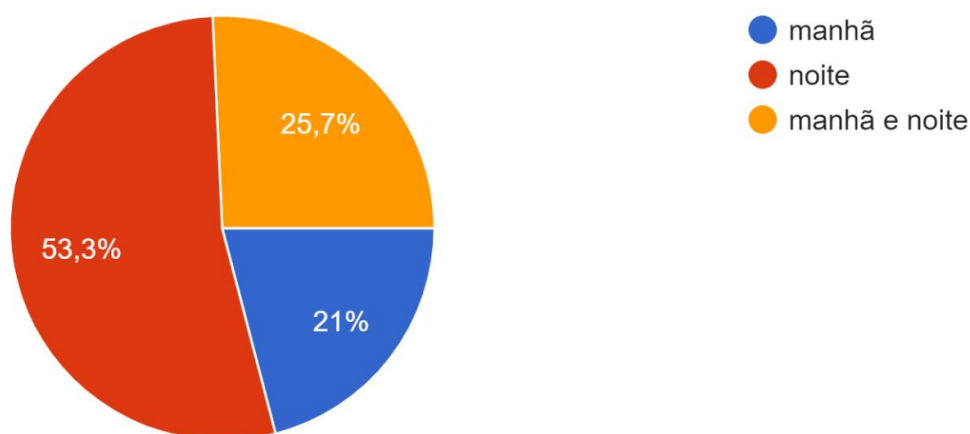
Como apresentado na Figura 10, a reta final do 9º período corresponde a 52,4% dos respondentes, seguida de 21% dos jovens que se encontram no 8º período, 8,6% no 7º período, 12,4% no 6º período e 5,7% no 5º período do curso de Administração. O turno da noite é constituído pela maior parte (53,3%), 25,7% dos jovens se dividem entre estudar nos turnos diurno e noturno e 21% apenas no turno diurno (FIGURA 11).

FIGURA 10 – Período em que se encontra no curso de Administração



Fonte: Elaboração própria (2021).

FIGURA 11 – Turno



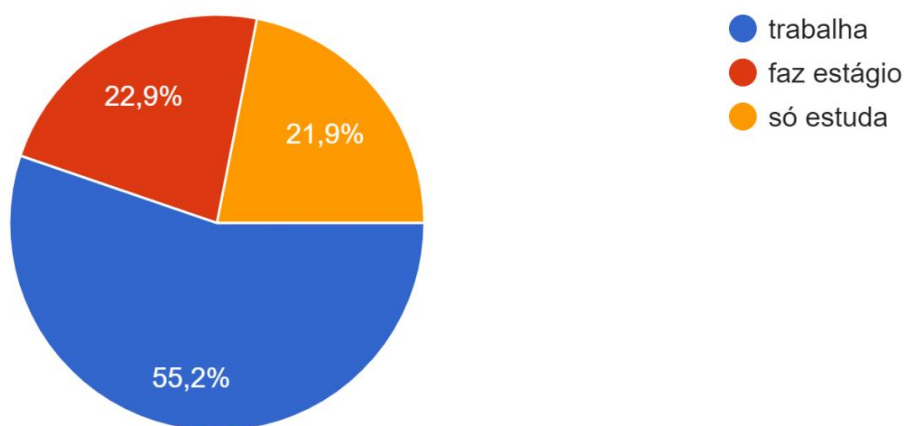
Fonte: Elaboração própria (2021).

É importante mencionar que o Ministério da Educação (MEC), por meio da portaria nº 343 de 17 de março de 2020, autorizou a substituição das aulas presenciais por àquelas em meios digitais, enquanto persistir a pandemia da Covid-19. Nesse contexto, a UFPE como modalidade presencial planejou as aulas adaptadas à modalidade remota para a continuidade do ensino, a partir da utilização das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) no processo educacional. Os discentes são livres para escolher a disposição das disciplinas que desejam cursar e turnos de estudo, a fim de conciliar com suas outras atribuições.

4.2 PERSPECTIVAS DE SEGUIMENTO PROFISSIONAL

O segundo objetivo propõe a identificação das perspectivas de segmento profissional desses jovens: espaço na docência universitária, atuação pelo empreendedorismo, atuação em empresas públicas, empresas privadas, empresas familiares ou trabalho por conta própria. Em relação aos respondentes do questionário, 78,1% dos jovens universitários trabalham e estagiam (FIGURA 12). Como uma parte considerável encontra-se cursando o 8º e 9º período, como apresentado pela Figura 10, a reta final do curso de Administração é marcada pela inserção dos discentes ao mercado de trabalho através do surgimento de oportunidades de trabalho ou pelo cumprimento do Estágio Obrigatório presente na grade curricular do curso.

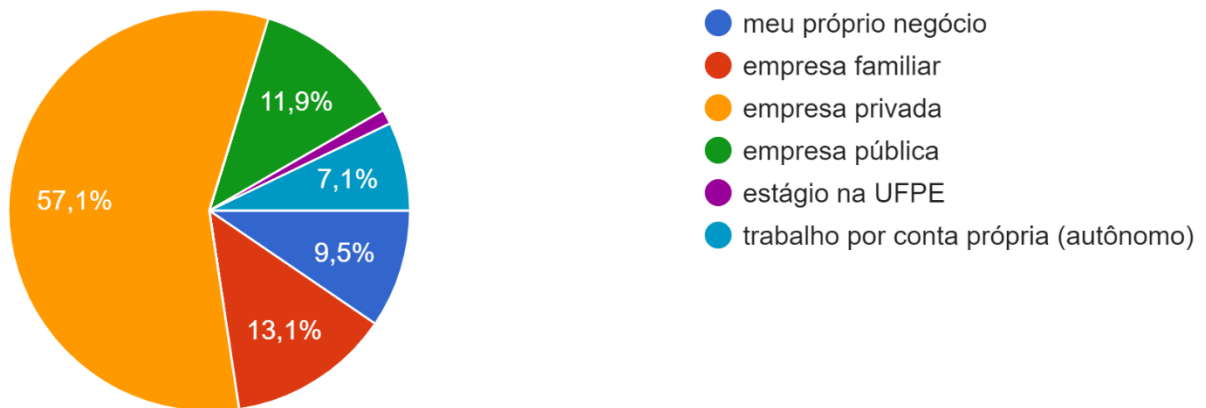
FIGURA 12 – Situação atual de trabalho, estágio e estudos



Fonte: Elaboração própria (2021).

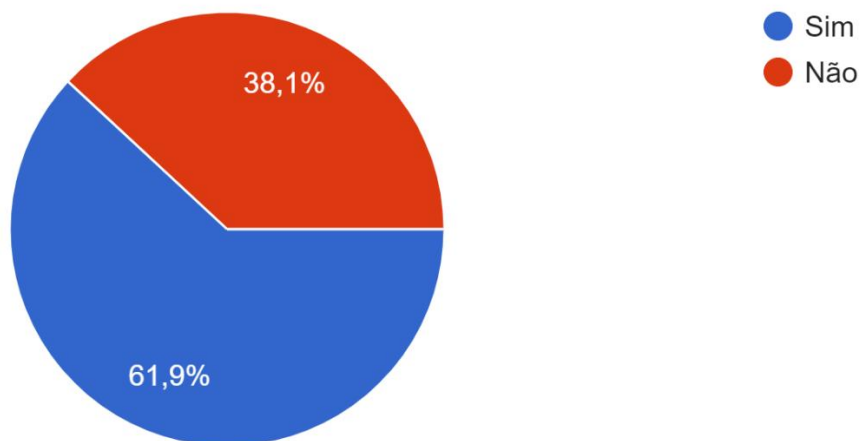
Baseando no seguimento de seus atuais trabalhos ou estágios, destacam-se às empresas privadas, que detém 57,1% dos discentes; guiados pelas empresas familiares (13,1%); empresas públicas (11,9%); empreendedorismo (9,5%); trabalho por conta própria (7,1%) e estágio na UFPE (1,2%), como mostra a Figura 13. Em suas ocupações, a porcentagem expressiva de 61,9% declara querer seguir profissionalmente no ramo em que estão, como expõe a Figura 14.

FIGURA 13 – Seguimento do atual trabalho/estágio



Fonte: Elaboração própria (2021).

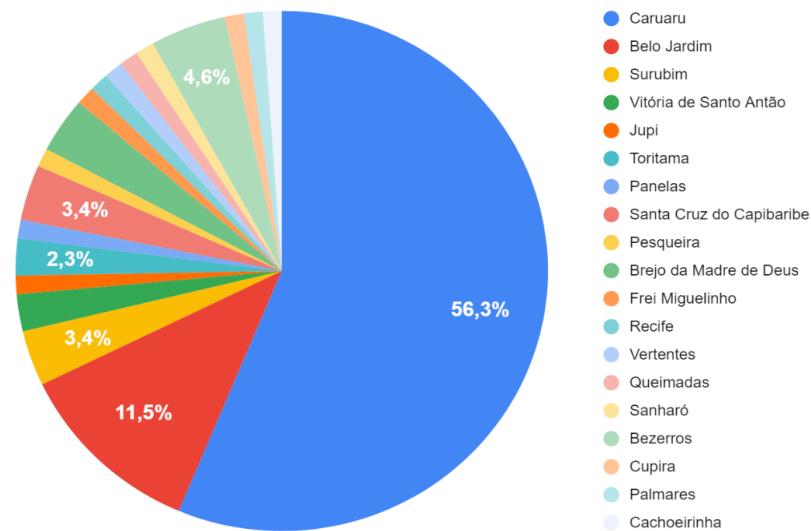
FIGURA 14 – Pretensão de seguir profissionalmente no atual trabalho/estágio



Fonte: Elaboração própria (2021).

O contato com o mercado trabalhista impulsionado pela universidade é compartilhado com os apontamentos dos autores Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012), em que a inserção no trabalho pode ocorrer paralelamente ao curso universitário, representando por vezes o início de uma carreira. Na fala do ex-coordenador do curso, “a principal parte que junta teoria e prática é o Estágio Obrigatório. Inclusive, é justamente pensado pra que o aluno tenha alguma prática do que ele estuda”. Quanto às localidades onde os estudantes trabalham ou estagiam, Caruaru (56,3%), Belo Jardim (11,5%) e Bezerros (4,6%) são as cidades com maior concentração (FIGURA 15).

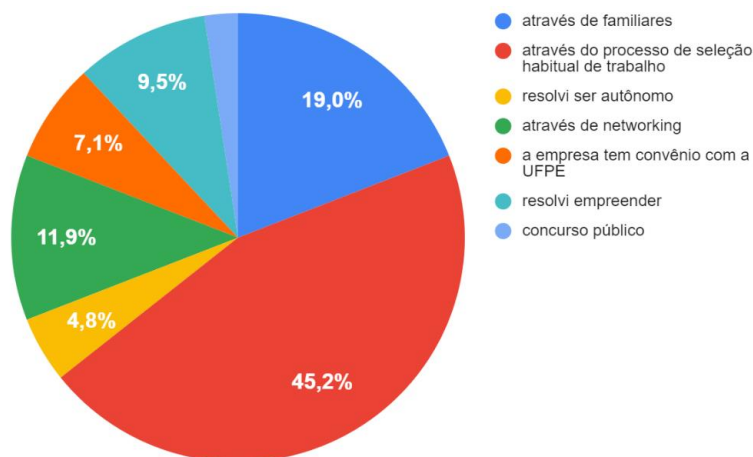
FIGURA 15 – Cidade do atual trabalho/estágio



Fonte: Elaboração própria (2021).

Os caminhos para conquistar o atual trabalho ou estágio dos discentes também foi um fator investigado. Pelo processo de seleção habitual de trabalho – caracterizado pela abertura da vaga de emprego, envio do currículo e o processo de recrutamento e seleção – representa 45,2% dos casos; acompanhados por 19% dos jovens que conseguiram através de familiares; 11,9% através de seu *networking*; 9,5% pela decisão de empreender; 7,1% pelo convênio da empresa com a instituição de ensino; 4,8% pela decisão de ser autônomo e 2,4% alegaram a entrada pelo concurso público (FIGURA 16).

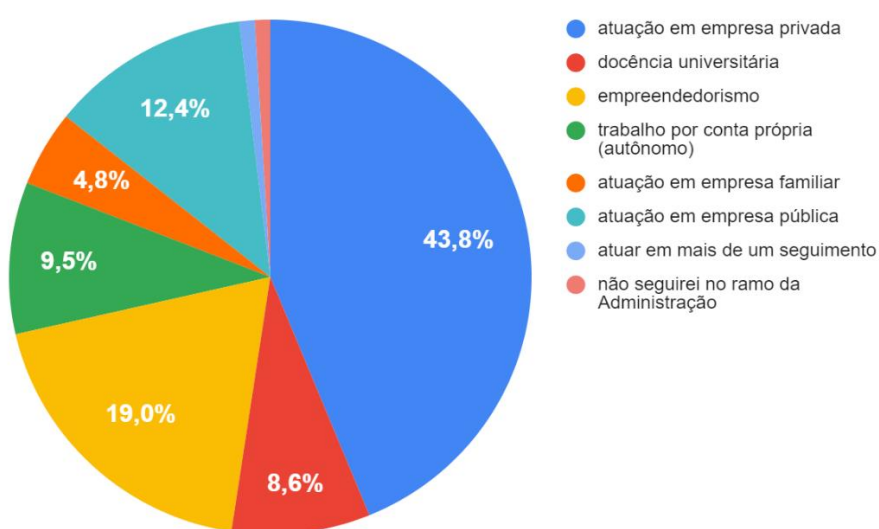
FIGURA 16 – Entrada no atual trabalho/estágio



Fonte: Elaboração própria (2021).

O último questionamento, apresentado pela Figura 17, corresponde às escolhas de segmento profissional dos jovens universitários, na qual a maior parte (43,8%) almeja atuar em empresas privadas; seguido de 19% como futuros empreendedores formados; 12,4% atuantes em empresas públicas; 9,5% autônomos; 8,6% futuros docentes universitários; 4,8% atuantes em empresas familiares; 1% deseja atuar em mais de um seguimento e 1% alega não querer seguir no ramo da Administração.

FIGURA 17 – Escolha de seguimento profissional



Fonte: Elaboração própria (2021).

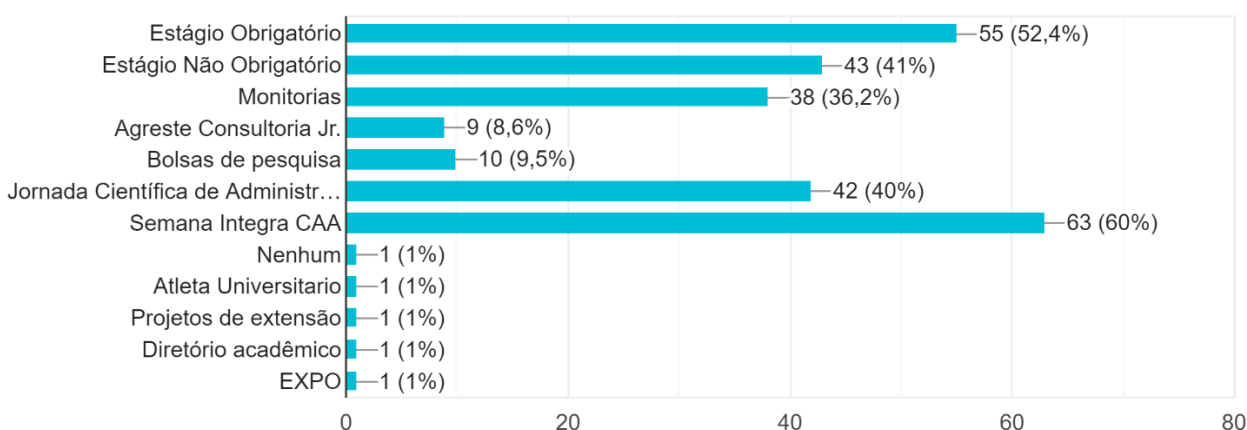
A respeito dos jovens entrevistados, a Egressa 1 encontra-se ativa no Mestrado de Gestão, Inovação e Consumo da UFPE, possui uma empresa de Consultoria, atua como docente em uma Pós-Graduação e ainda empreende com a sua loja virtual de roupas. A Discente 2 está na reta final da graduação e, como optou pela docência universitária, já acompanha uma disciplina do Mestrado que pretende cursar e participa das fases preparatórias para tal. A Discente 3 entrou na universidade como empreendedora no ramo da confeitaria e visa expandir a sua empresa. O Discente 4 atua como estagiário na empresa da Baterias Moura, conveniada com a UFPE, e objetiva construir sua carreira na mesma. Também na reta final da graduação em Administração, a Discente 5 trabalha na empresa de confecção de seu pai, na qual planeja levar à frente com os seus conhecimentos, além de conciliar com seu próprio negócio no ramo da confeitaria.

4.3 PREPARAÇÃO DOS JOVENS UNIVERSITÁRIOS A FAVOR DE SUAS ESCOLHAS PROFISSIONAIS E OS MECANISMOS INSTITUCIONAIS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

O terceiro objetivo é focado na análise do processo de preparação dos jovens durante a graduação a favor de sua escolha profissional, levando em conta a disposição dos mecanismos presentes na instituição de ensino. Tal eixo da pesquisa propôs avaliar: 1) as principais iniciativas e oportunidades institucionais existentes no curso de Administração focadas na preparação para o mercado de trabalho; 2) a participação dos discentes nos mecanismos institucionais, considerando os pilares Ensino-Pesquisa-Extensão e 3) o planejamento para depois da graduação a favor de suas escolhas profissionais.

Como já retratado no Capítulo 2 – Referencial Teórico, mais especificamente no Tópico 2.5 – A construção do perfil profissional a partir de mecanismos institucionais da Graduação em Administração, a tríade Ensino-Pesquisa-Extensão de uma universidade se apresenta como inerente ao curso de Administração, demandando a utilização de estratégias didático-metodológicas para além do aspecto teórico, como enfatiza Fiorelli (2006). Os mecanismos institucionais dessa tríade objetivam extrapolar o ensino em sala de aula e proporcionar uma maior articulação entre a teoria e a prática. A seguir, a Figura 18 aponta a participação dos discentes em relação aos mecanismos do CAA/UFPE:

FIGURA 18 – Participação nos mecanismos institucionais dos pilares Ensino-Pesquisa-Extensão



Fonte: Elaboração própria (2021).

Faz parte do pilar de Ensino as disciplinas obrigatórias e as disciplinas eletivas. A carga horária total do curso é de 3.120 horas, sendo 2.880 horas destinadas às disciplinas obrigatórias e, para complementar, o aluno cursa 240 horas em componentes eletivos do perfil, podendo utilizar até 150 horas em atividades complementares de Extensão, monitoria e Pesquisa. Nas palavras do ex-coordenador do curso:

O bacharel em Administração sai preparado (ou supostamente preparado) para trabalhar na parte de gestão de alguma empresa e a composição das disciplinas visa justamente isso... existem várias áreas funcionais dentro da Administração: área de Marketing, Finanças, Operações, Sistemas de Informações, Gestão de Pessoas, enfim... o curso tem o compilado de várias disciplinas diferentes e algumas disciplinas que são interdisciplinares (Contabilidade, Economia, Psicologia, Sociologia). Com isso, o discente tem uma formação mais generalista, no qual deveria saber um pouco de tudo como o administrador vai atuar, mas é claro que ele ainda fica dependendo de alguma extensão [...] (EX-COORDENADOR DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO).

O Estágio Obrigatório também está no quadro das disciplinas obrigatórias, em que 52,4% dos universitários respondentes declaram a participação neste mecanismo. A respeito disso, o ex-coordenador do curso esclarece:

A parte do estágio ainda tem suas limitações, não é um estágio perfeito em que o nosso aluno sai pronto pra atuar como diretor de qualquer empresa. Ele vai ter que galgar muita experiência, vai ter que, ao longo de alguns anos, ir pegando maturidade, pegando experiência para poder tomar decisões mais assertivas. Então ainda requer o período de maturação desse formando, mas essa mão de obra que é formada pela UFPE, o profissional que a gente consegue colocar no mercado de trabalho, está ajudando demais as empresas, sendo nas suas próprias empresas que vão abrindo ou que eles já tinham e só faltava ter a formação para poder ter um melhor desempenho ou trabalhando em grandes empresas, bancos, hotéis e as empresas que vão chegando na região também. [...] Por exemplo, uma grande parceira é a Baterias Moura, grande empresa da região em Belo Jardim se beneficia muito com os formandos. Então, se você fizer um levantamento de lá, tem em seu quadro de funcionários muitos egressos nossos, inclusive um quadro grande de estagiários. E isso não é à toa. Ela vai porque sabe da qualidade do curso [...], o peso maior é na UFPE de Caruaru pela qualidade do curso e pelo

reconhecimento da própria empresa. Então o impacto da gente é muito grande na região (EX-COORDENADOR DO CURSO).

Um dos entrevistados, o Discente 4, é estagiário na Baterias Moura, empresa conveniada com a universidade. Atuando no setor da Central de Projetos da empresa, o discente conseguiu a vaga através do processo de seleção habitual de trabalho e almeja fazer sua carreira na empresa, pois há estímulo dos gestores para tal, que se preocupam e se dedicam a transformar os estagiários em profissionais, dando todo o suporte necessário.

O Estágio Não Obrigatório é aquele realizado como atividade opcional, com o intuito de complementar a formação do estudante mediante a vivência de experiências próprias da atividade profissional e podendo ser acrescido à carga horária regular e obrigatória como atividades complementares. Como exposto na Figura 18, 41% dos jovens discentes do curso afirmam o envolvimento nesta modalidade.

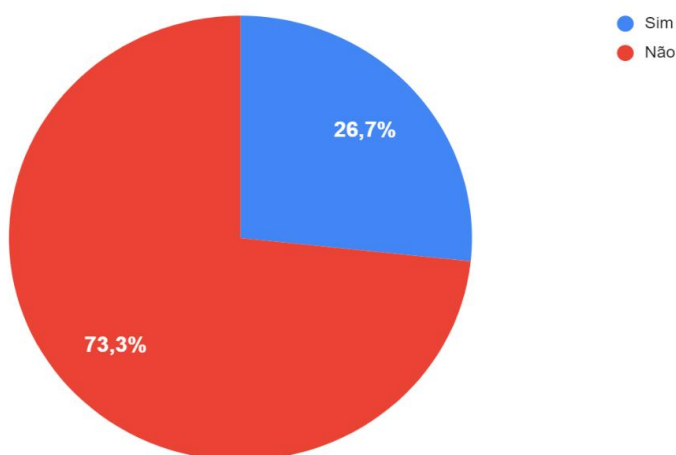
As palavras do coordenador da Pesquisa abordam as principais iniciativas institucionais propostas pelo seu pilar:

Nós temos os projetos de iniciação científica que são muito importantes para os estudantes de graduação, então há editais em que a universidade vai possibilitando que os estudantes participem dessas experiências, promovendo a entrada e o ingresso dos estudantes no universo da Pesquisa. [...] Tem muitos projetos que não tem bolsa, mas quando tem bolsa já é um estímulo maior, pois os estudantes com bolsa têm uma maior possibilidade de se dedicar a área da pesquisa mesmo (COORDENADOR DE PESQUISA).

A Figura 18 aponta que apenas 9,5% foram beneficiados pela bolsa de auxílio financeiro em projetos e grupos de pesquisa. Quando questionados sobre a participação no pilar da Pesquisa, a maioria dos jovens universitários alegaram não ter participado (FIGURA 19). Os 26,7% com essa experiência citaram o envolvimento nos seguintes projetos e grupos: Grupo de Estudos e Intervenções do Agreste (GEIA); projeto de pesquisa “Planejamento de Carreiras”; Grupo de Pesquisa em Gestão de Operações e Logística (GPGOL); projeto de pesquisa “Dinâmicas da Cadeia de Produção do Polo de Confecção”; projeto de pesquisa “Comportamento do Consumidor”; projeto de pesquisa “Agentes e Negócios do Barro no Alto do Moura - PE”; projeto de pesquisa “Logística Reversa e as Mulheres na Confecção do Agreste”; projeto de pesquisa “Modelo Multicritério de Apoio à Decisão para Seleção de

Fornecedores nas Micro e Pequenas Empresas do Polo de Confecções do Agreste Pernambucano”; Grupo de Estudos em Políticas Públicas (GEPP) e Laboratório de Pesquisas em Gestão da Inovação e Administração Pública (GIAPlab).

FIGURA 19 – Participação em grupos e projetos de Pesquisa



Fonte: Elaboração própria (2021).

Na mesma vertente, o evento da Jornada Científica de Administração (JCA), com o propósito de estimular a participação da comunidade acadêmica de interesse no debate sobre a pesquisa nas ciências administrativas e seus domínios conexos, é um marco no curso de Administração, estando neste ano em sua terceira edição. A porcentagem expressiva de 40% dos respondentes (FIGURA 18) já fez parte desse evento.

Em síntese, o coordenador de Pesquisa traduz muito bem a contribuição desse mecanismo para a formação do perfil profissional dos discentes:

O ensino-pesquisa-extensão é estruturante na UFPE. Quando o estudante está no curso de graduação, a gente entende que a preocupação maior dele é com o cumprimento das disciplinas e tem estudantes que ainda trabalham e estudam, então é um desafio maior... a partir do momento em que o estudante tem acesso a esse mecanismo, cria uma motivação para que ele perceba-se dentro de uma carreira acadêmica, pra que ele não entenda a universidade apenas com uma possibilidade de obter um diploma e exercer uma profissão, mas também pode se tornar um pesquisador. Então a gente espera que os egressos do CAA se entendam como profissionais e, dado ao seu esforço, se enxerguem como potenciais pesquisadores (as). Isso é muito importante porque é uma forma de retribuir a sociedade o investimento que a mesma faz.

Todo projeto de pesquisa deve ter um fim social, de retornar para a sociedade (COORDENADOR DE PESQUISA).

Além da oportunidade de se descobrir como pesquisador, o discente de Administração pode escolher construir sua carreira na docência acadêmica, como é o caso de 8,6% dos respondentes (FIGURA 17). Outro mecanismo de grande contribuição são as monitorias, presente na trajetória universitária de 36,2% dos jovens (FIGURA 18). Ser monitor em disciplinas possibilita experimentar o lado da docência, assim como ser monitor na organização de eventos da universidade. Na visão da futura docente, a Discente 2, na qual foi monitora em duas disciplinas e também em eventos como o JCA e o Dia do Administrador, cita que: “abriu minha mente para descobrir o que mais gostava [...] Então foi aí que comecei a me encontrar dentro da faculdade. Eles me fizeram escolher onde me sentia bem, onde tinha perspectiva de futuro, porque experimentei de tudo”.

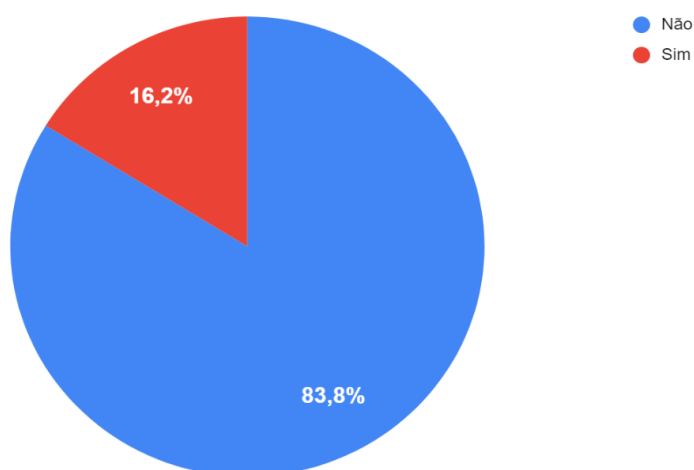
A importância do pilar da Extensão é abordada nas palavras do coordenador:

A Extensão é uma forma que a gente tem de levar esse conhecimento à comunidade, as pessoas que estão fora da universidade. [...] Então a gente vai em direção à comunidade, a gente ensina à comunidade o que a gente aprendeu, o que a gente pesquisou, mas a gente aprende também com a comunidade, aprende com a realidade, aprende com o dia a dia. Na área de Administração é preciso entender o que está acontecendo com os empreendedores da região, com o mercado de trabalho dentro da região, quais as necessidades que as pessoas tem, tipo de formação, as dificuldades etc. E aí o nosso aluno tem essa capacidade sim, com o que ele aprendeu e com o que ele pesquisa também, porque isso é uma tríade (Ensino-Pesquisa-Extensão). [...] Ele poder levar esse conhecimento para, por exemplo, as comunidades rurais, que não tem oportunidade de acesso à universidade e ao conhecimento mais especializado (COORDENADOR DE EXTENSÃO).

Como na Pesquisa, grande parte dos universitários afirmaram não ter participado de grupos e projetos de Extensão (FIGURA 20). Os 16,2% com essa experiência mencionaram o envolvimento nos seguintes projetos e cursos: projeto Vivências; projeto Bons Caminhos; bolsa de incentivo acadêmico na própria Coordenação de Extensão e Cultura; Núcleo de Pesquisa, Extensão e Formação em Educação do Campo (NUPEFEC); curso de Matemática Básica e Raciocínio Lógico; curso de Inglês Básico para universitários; curso de Normas

ABNT e Formação Básica; grupo de Extensão de Cultura/Capoeira; projeto de Extensão “Clube de Doação” e o projeto de Extensão “Boletins Econômicos” – Conselho Regional de Economia de Pernambuco (parceria CORECON/CAA).

FIGURA 20 – Participação em grupos e projetos de Extensão



Fonte: Elaboração própria (2021).

Outro mecanismo muito popular é a Semana Integra CAA, em que 60% dos discentes de Administração já marcaram presença (FIGURA 18). Na primeira semana de cada semestre acontecem exposições de pequenas oficinas, cursos e palestras que objetivam integrar todos os discentes do *campus*, evento promovido pelo conselho do centro e organizado pela coordenação de Extensão.

Os demais mecanismos presentes no CAA indicados pelos respondentes foram a Agreste Consultoria Jr., com 8,6% de participação; o Atleta Universitário; a Expo UFPE e o Diretório Acadêmico (DA), com apenas 1% de participação em cada. Como já discutido, a Agreste Consultoria Jr. é destinada para que os estudantes possam ter uma vivência empresarial no período de graduação, ofertando os serviços de organização estratégica, melhoria de processos, análise de mercado, viabilidade do produto, viabilidade econômica, estruturação organizacional e plano de *marketing* digital. Os jovens entrevistados (Discentes 2 e 4) acrescentaram sobre suas experiências com esse mecanismo:

[...] Lá experimentei de todas as áreas. Como entrei na primeira equipe, a empresa era muito pequena... 8 pessoas pra lidar com tudo, então a gente

acabava um ajudando o outro. Tinha funções específicas no papel, mas no dia a dia a gente se ajudava (DISCENTE 2).

Tive o meu primeiro contato com o mercado de trabalho através da Agreste Consultoria Jr., em 2020. Sem puxar saco porque participei, mas me senti um administrador de verdade quando tive contato com o mercado de trabalho. Consegui obter a experiência que precisava, suficiente pra conseguir um estágio e também desenvolver algumas competências importantes, tanto técnicas como comportamentais (DISCENTE 4).

A Expo UFPE é um evento que tem como objetivo apresentar aos estudantes secundaristas de escolas públicas e privadas de Caruaru os cursos de graduação oferecidos pela UFPE/CAA, com ênfase nas potencialidades de cada um deles e evidenciando a importância do *campus* tanto na formação de recursos humanos como na prestação de serviços à comunidade de modo geral. O Diretório Acadêmico (DA) é organizado e mantido pelos alunos, funcionando como elo de ligação entre os estudantes, a coordenação e direção. Promovendo palestras, cursos, ações, visitas técnicas e afins, o DA é marcado pela gestão participativa dos discentes, peças fundamentais de interação por meio de *feedbacks* e sugestões. Por último, sendo uma iniciativa voltada para alunos da UFPE interessados em ingressar nas equipes de diversas modalidades individuais e coletivas para representar a universidade em competições regionais e nacionais, alguns atletas que representam a universidade nos Jogos Universitários são contemplados pelo Programa Bolsa Atleta, que objetiva estimular os estudantes na dedicação à prática de esporte, contribuindo para a formação de novos atletas na universidade.

A fim de entender a continuidade dessa preparação com a conclusão da graduação e pensando no seguimento profissional desses futuros administradores, os planejamentos mencionados se concentraram nos caminhos de Pós-Graduação, como a realização de Mestrado, Doutorado, MBA e especializações em suas áreas de atuação e/ou maior identificação; cursos técnicos; cursos focados em aprender novos idiomas; efetuar um intercâmbio; engatar em outras graduações e até se preparar para concursos públicos. Apenas 6 respondentes alegaram não ter pretensões após graduados. Esse progresso é imperioso, pois, como enfatizado por Lima, Santos e Santiago (2014), não basta somente o conhecimento técnico adquirido no curso de formação universitária para garantir a inserção do profissional no mercado de trabalho, de modo que a atualização do conhecimento técnico vem sendo praticada frequentemente, considerando que a evolução da tecnologia se efetiva de maneira rápida e, como consequência, os processos produtivos e gerenciais têm que se adaptar a essas

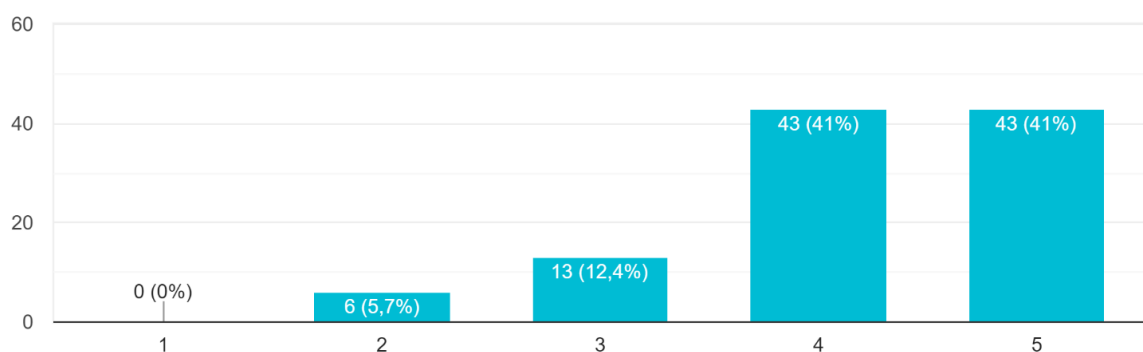
mudanças. Marques (2017) reforça que a realidade atual fez com que os profissionais tivessem que evoluir e buscar cada dia mais aperfeiçoamento por meio de cursos de graduação, qualificação e especialização profissional.

4.4 PERCEPÇÕES QUANTO AOS MECANISMOS INSTITUCIONAIS E SUA IMPORTÂNCIA NA CONSTRUÇÃO DO PERFIL PROFISSIONAL

O quarto objetivo da pesquisa aborda as percepções a respeito desses mecanismos para comprovar sua importância no processo de construção de seus perfis profissionais. No pilar do Ensino, duas questões foram analisadas: o nível de contribuição das disciplinas obrigatórias do curso de Administração pensando na escolha de seguimento profissional (FIGURA 21) e o nível de contribuição atribuído às disciplinas eletivas em relação à escolha de seguimento profissional dos jovens universitários (FIGURA 22), questões essas de acordo com escala de *Likert* a fim de julgar as afirmações entre as opções Discordo Totalmente (1), Discordo Parcialmente (2), Indiferente (3), Concordo Parcialmente (4) e Concordo Totalmente (5).

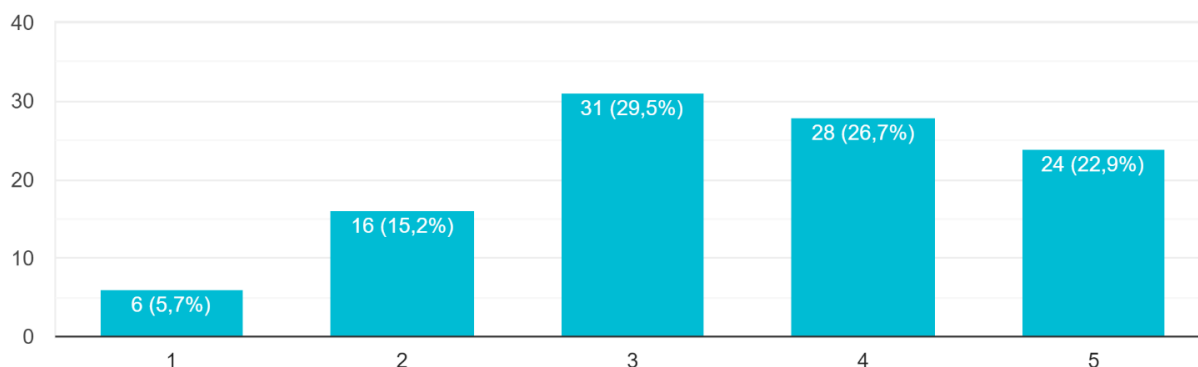
A primeira figura indica que 82% dos estudantes concordam parcialmente ou totalmente com a grande contribuição oferecida pela grade de disciplinas obrigatórias disposta no curso de Administração. Já na segunda figura, 29,5% se mostraram indiferentes quando questionados sobre as disciplinas eletivas, mas 49,6% concordam com a relevância das mesmas.

FIGURA 21 – Pensando na escolha de seguimento profissional, as disciplinas obrigatórias do curso de Administração serão de grande contribuição



Fonte: Elaboração própria (2021).

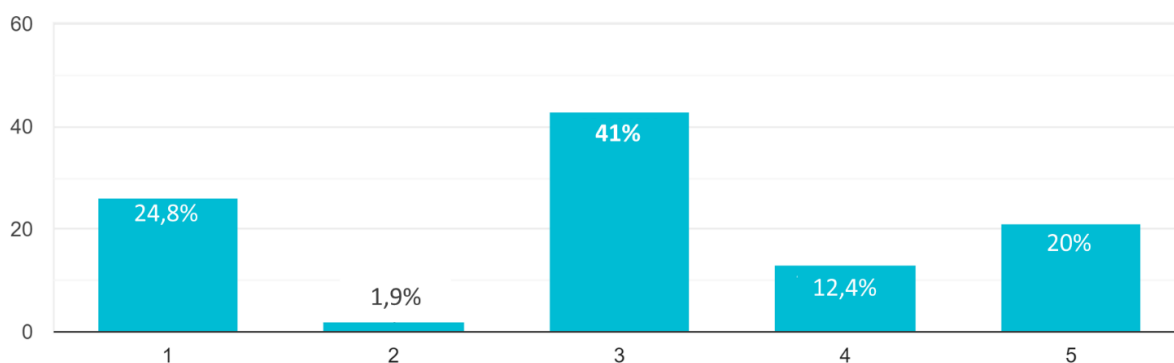
FIGURA 22 – Pensando na escolha de seguimento profissional, as disciplinas eletivas do curso de Administração serão de grande contribuição



Fonte: Elaboração própria (2021).

Considerando que somente 26,7% dos respondentes possuem em seus currículos acadêmicos a participação na Pesquisa (FIGURA 19), nesse viés apenas 32,4% dos respondentes afirmam que os grupos de pesquisa nos quais fazem ou fizeram partes são úteis, considerando seus futuros profissionais; a maior parte (41%) alega indiferença no que se refere a essa questão e 26,7% discordam parcialmente ou totalmente dessa afirmação (FIGURA 23).

FIGURA 23 – Pensando na escolha de seguimento profissional, os conhecimentos adquiridos ao longo do grupo de Pesquisa serão de grande contribuição

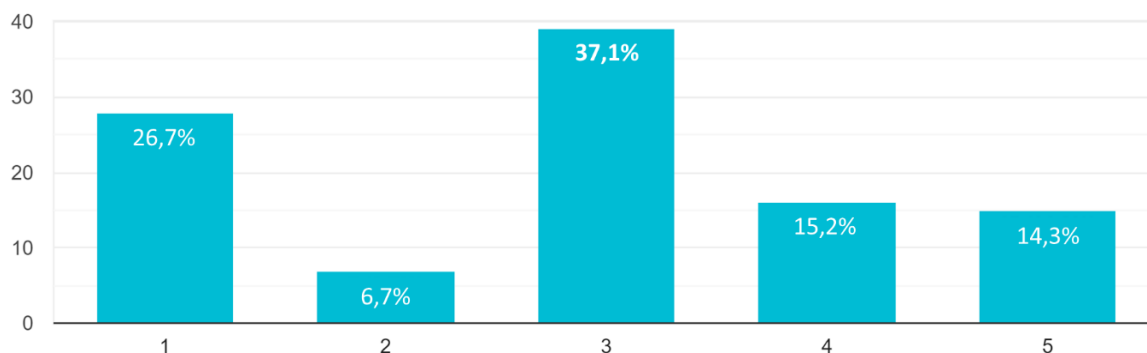


Fonte: Elaboração própria (2021).

No pilar da Extensão, dos 16,2% que afirmaram ter a vivência dessa base em grupos e/ou projetos dispostos (FIGURA 20), 37,1% são indiferentes no que se refere a sua

contribuição pensando em nas escolhas de seguimento profissional e 33,4% discordam dessa afirmação (FIGURA 24).

FIGURA 24 – Pensando na escolha de seguimento profissional, os conhecimentos adquiridos ao longo do projeto de Extensão serão de grande contribuição



Fonte: Elaboração própria (2021).

Verificando os resultados dessas figuras relacionadas à contribuição da tríade Ensino-Pesquisa-Extensão no futuro profissional dos discentes, fica claro que as disciplinas obrigatórias e eletivas da grade curricular são essenciais, o que não traduz a mesma percepção a respeito dos grupos e projetos vigentes na Pesquisa e Extensão. Por conseguinte, o baixo engajamento dos universitários que estão na reta final da graduação, visto que 73,4% dos respondentes já se encontram no 8º ou 9º período (FIGURA 10), foi um fator em evidência.

Ao investigar mais profundamente o impacto que os mecanismos institucionais projetam em suas atuais experiências de trabalho ou estágio, tendo em vista a ocupação de 55,2% que trabalham e 22,9% que estagiam, foram destacadas as seguintes falas:

Destacando o estágio obrigatório, está sendo a experiência mais prática para aplicar o que aprendi em Administração até agora, principalmente na área de Logística (R29).

A maioria das coisas extras curriculares que participei me desenvolveram pra que eu me desenrolasse cada vez mais, isso foi muito contribuinte no meu estágio (R2).

Consegui desenvolver meu relacional com pessoas e fazer *network*, isso abriu grandes portas (R52).

O conhecimento adquirido em grupos de pesquisa e monitorias me ajudaram a compreender melhor o contexto social ao qual o meu estágio está imerso e assim ter uma boa relação no ambiente do estágio (R22).

O estágio obrigatório foi o que mais contribuiu, visto que comecei como estagiária na empresa onde trabalho atualmente (R1).

Experiência para saber lidar em situações que ocorra fora do ambiente estudantil. Exemplos teóricos e práticos vistos em palestras são de extrema ajuda para desenvolver atividades e resolver problemas no trabalho/estágio (R70).

De fato, como 52,4% dos respondentes estão cursando ou já concluíram a disciplina de Estágio Obrigatório (FIGURA 18), esse questionamento coletou muitos relatos de que a disciplina corresponde a maior prática que o discente de Administração pode ter durante o curso. Além disso, ao passar por essa experiência, foi observado que a fatia expressiva de 61,9% deles pretendem seguir carreira baseados em suas realidades profissionais. A maioria como futuros colaboradores em empresas privadas, empresas familiares ou empresas públicas (FIGURA 13), abordam a contribuição dos mecanismos dispostos pela universidade para a sua escolha de seguimento profissional:

O conhecimento da indústria empresarial, se não fosse pelas palestras não teria adquirido esse conhecimento e não teria uma escolha específica para o fim do curso e para minha carreira profissional (R3).

A Empresa Júnior proporcionou grande experiência e a oportunidade de adquirir competências necessárias para o mercado, seja para trabalhar em empresa pública, privada ou ser autônomo. Meus 8 meses na Empresa Júnior, foram mais impactantes do que 2 anos e meio de faculdade (R15).

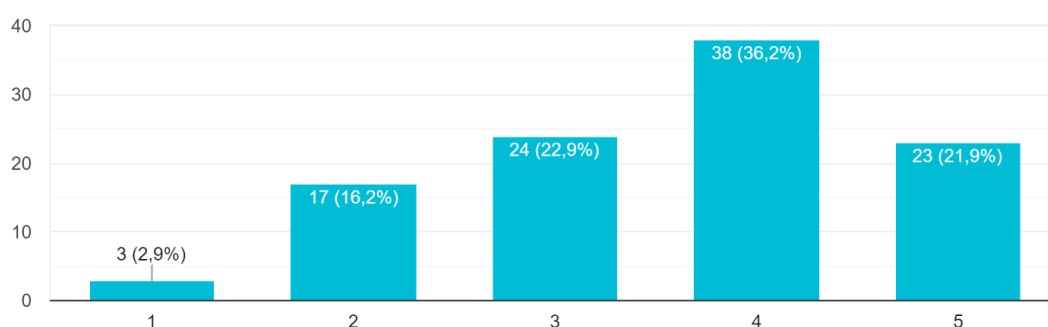
Contribuiu de forma a facilitar a compreensão de ser flexível, ter boa comunicação, aprender a lidar com vários tipos de pessoas e clientes, além de ter uma boa compreensão dos processos administrativos (R76).

O Estágio Obrigatório foi essencial para ter a experiência prática de tudo o que foi visto ao longo do curso. Os outros mecanismos mais ligados à pesquisa foram um alicerce durante a trajetória na universidade e continuarão sendo nas minhas próximas etapas de Pós-Graduação, MBA, cursos etc (R1).

Para ter uma melhor visão do horizonte de possibilidades (R57).

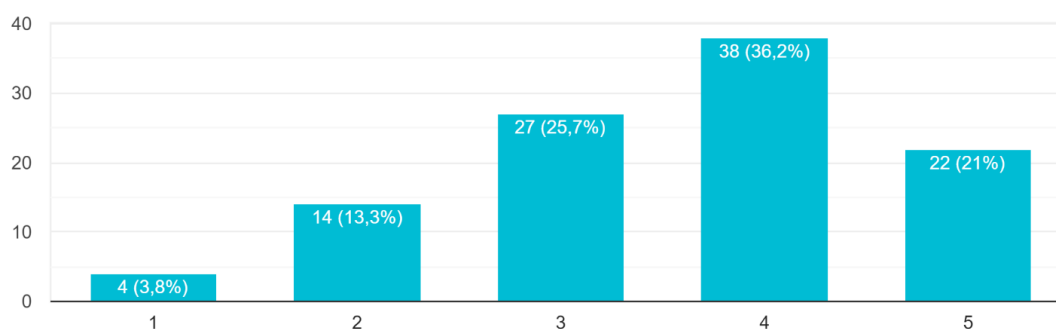
O leque de possibilidades proporcionadas pelo curso de Administração e pela participação nos mecanismos institucionais tem suas ressalvas, que serão discutidas no tópico seguinte. É nítido que, mesmo enfrentando problemas, estes tornam-se imperiosos para a construção do perfil profissional dos futuros administradores, seja na ocupação onde os mesmos estão situados ou o que almejam como próximo passo na carreira. Pela Figura 25 é possível identificar que 58,1% dos discentes entendem os conhecimentos adquiridos ao longo da graduação como sendo suficientes para a construção dos seus perfis profissionais, tendo em vista sua atual posição de trabalho ou estágio; assim como 57,2% indicam concordância no que concerne a esses conhecimentos como satisfatórios para seus seguimentos (FIGURA 26).

FIGURA 25 – Pensando no atual trabalho/estágio, os conhecimentos adquiridos ao longo da graduação são suficientes para a construção do perfil profissional



Fonte: Elaboração própria (2021).

FIGURA 26 – Pensando na escolha profissional, os conhecimentos adquiridos ao longo da Graduação são suficientes para a construção do perfil profissional



Fonte: Elaboração própria (2021).

Diante dessas análises, faz-se necessário destacar e aprofundar o debate, na ótica dos coordenadores e discentes entrevistados, sobre quais as competências e habilidades demandadas pelo mercado de trabalho da região do Agreste Pernambucano em relação aos futuros administradores. O ex-coordenador do curso elege algumas competências e habilidades, tais como: “sagacidade, inteligência, proatividade, se doar, estar disponível e envolvido nas atividades, ser solucionador de problemas, liderança, organização e conduzir à equipe para ter o melhor desempenho possível”. O coordenador de Extensão complementa com “motivação, inteligência emocional e capacidade analítica e de inovação”. Os pensamentos dos jovens universitários entrevistados, de acordo com suas experiências trabalhistas, reforçam essa demanda:

O mercado hoje quer alguém já muito pronto, não tem paciência de treinar alguém, de ensinar a alguém [...], mas os estudantes também ficam esperando a oportunidade perfeita. Digo isso porque como faço muita seleção [...] então percebo que o estudante de Administração tem essa ânsia de querer ganhar muito, mas tem que ir crescendo aos poucos. O mercado absorve, tem experiência e demanda para todo mundo, mas aí o estudante precisa deixar de ser ansioso e tem que entender que aos poucos que se cresce numa empresa, não é logo de cara e que, quando vier uma oportunidade, as competências comportamentais estão pesando mais do que as habilidades. Você pode saber mexer vários programas, pode ser o melhor profissional, mas se você não souber ouvir um feedback por exemplo, não fica na empresa (EGRESSA 1).

O mercado necessita de pessoas com uma boa comunicação... por mais que seja clichê, mas quando vamos para a prática, literalmente é isso mesmo. Comunicação, oratória, ter inteligência emocional, saber solucionar problemas, ser proativo em outras funções, procurar ajudar o próximo, antecipar a resolução das demandas, saber separar o profissional do pessoal, muito autoconhecimento e sempre buscar conhecimento [...] O mundo não para de mudar e você não pode ficar estático com a função, com o conhecimento. Você tem que sempre saber de alguma coisa a mais (DISCENTE 4).

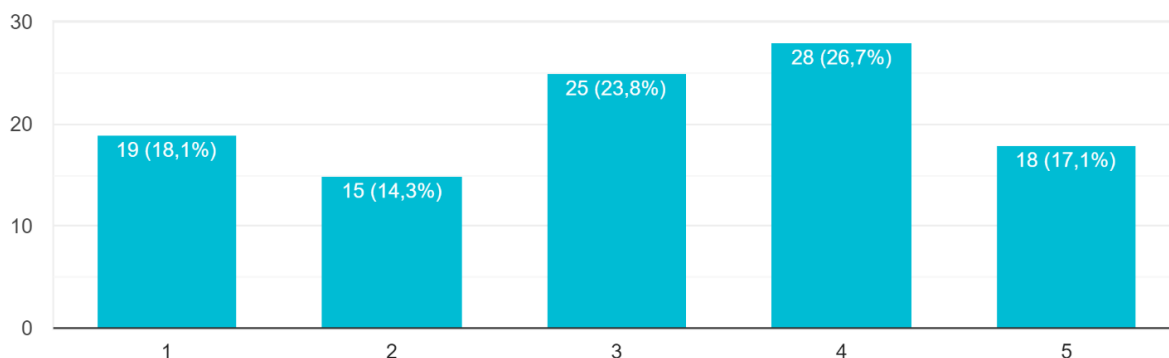
4.5 A GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E O MERCADO TRABALHISTA DO AGRESTE PERNAMBUCANO

O quinto e último objetivo da pesquisa traz uma reflexão sobre as dificuldades emergentes neste contexto e sugestões de melhorias durante a preparação da formação profissional desses futuros administradores, visando atender as exigências do atual mercado trabalhista da região. Tal reflexão foi alcançada pela investigação em relação a 1) identificação do nível de influência do contexto econômico e trabalhista do Agreste Pernambucano para a escolha da graduação em Administração; 2) as dificuldades recorrentes durante a vivência universitária; 3) as sugestões de melhorias quanto aos mecanismos institucionais do curso e 4) o que a universidade pode oferecer para aproximar os futuros administradores ao mercado de trabalho da região.

Pensando no recorte da região, como apresentado no Quadro 9, observou-se que o CAA/UFPE recebe jovens universitários de várias localidades do Agreste. Sendo essa mesorregião classificada como a segunda maior em importância econômica, segundo Torres, Rocha e Gomes (2012), a localização do *campus* no Agreste Caruaruense representa para a população residente na região ou em municípios circunvizinhos uma oportunidade única de fazer parte da realidade de uma parcela da sociedade.

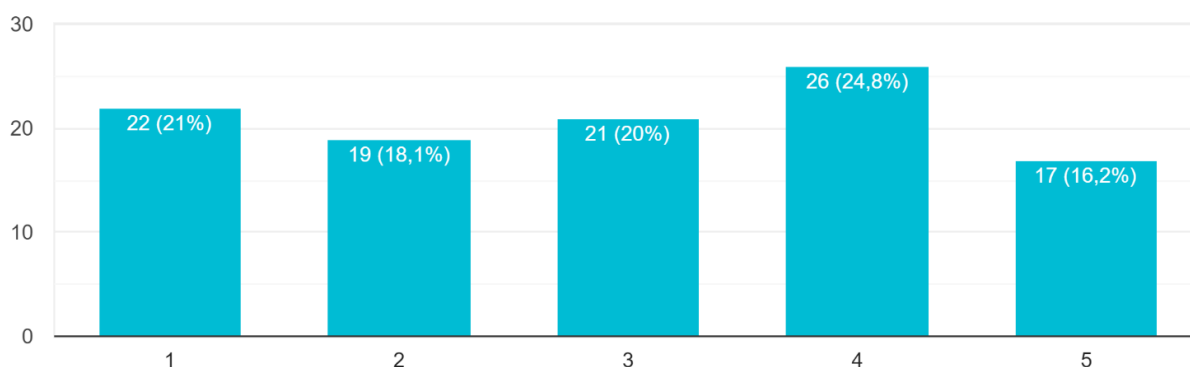
Diante disso, foi analisado o nível de influência do cenário Agrestino, verificado nas figuras abaixo (FIGURAS 27 e 28). A primeira expressa que 43,8% dos discentes escolheram a graduação em Administração devido ao cenário econômico e trabalhista favorável, contrastando com 32,4% que discordam dessa visão e 23,8% que demonstram indiferença. Ademais, a segunda sinaliza que 41% concordam que o contexto econômico e trabalhista do Agreste Pernambucano os influenciou a escolher a graduação em Administração; 20% são indiferentes e 39,1% discordam dessa afirmativa, o que traduz um balanceamento entre os extremos que concordam ou discordam.

FIGURA 27 – Escolha da graduação em Administração devido ao contexto econômico e trabalhista do Agreste Pernambucano



Fonte: Elaboração própria (2021).

FIGURA 28 – Influência do contexto econômico e trabalhista do Agreste Pernambucano na escolha da graduação em Administração



Fonte: Elaboração própria (2021).

Voltando para o contexto da universidade, para esses discentes, as principais dificuldades relatadas durante a trajetória da graduação em Administração podem ser distribuídas em quatro eixos, sendo eles: dificuldades pessoais, dificuldades financeiras, dificuldades institucionais e dificuldades mercadológicas (QUADRO 6). É notório que as dificuldades institucionais se sobressaem. A burocracia exacerbada que envolvem os processos dentro da universidade, a falta de clareza e orientação quanto à existência e o funcionamento dos mecanismos institucionais, a precariedade do auxílio estudantil, a enxurrada de trabalhos e obrigações advindas com o ensino remoto e a divergência entre as imposições dos docentes e a realidade dos discentes representam os problemas mais

recorrentes da vivência universitária do curso. Estes acabam por ocasionar grande parte das dificuldades pessoais comentadas, que se concentram no surgimento de ansiedade e depressão, principalmente com a dificuldade na adaptação ao ensino remoto; problemas para conciliar e administrar o tempo entre a vida universitária, vida social e trabalho; e adversidade em realizar seminários e apresentações em público atribuídas durante a graduação.

Visto que 53,3% dos alunos residem nas cidades circunvizinhas ao *campus* (FIGURA 9), as dificuldades financeiras giram em torno do alto custo com o transporte no deslocamento de casa até a universidade (sem contar no deslocamento até o trabalho ou estágio), e dificuldade de manutenção financeira ao longo da graduação, tudo isso considerando o fator da precariedade do auxílio estudantil. E por fim, as dificuldades mercadológicas abrangem o sentido de direcionamento profissional, o desafio de entrar no mercado trabalhista após a graduação com remuneração e os impactos nesse contexto causados pela pandemia.

QUADRO 6 – Dificuldades emergentes durante a graduação em Administração

DIFICULDADES PESSOAIS	• Administração do tempo para conciliar estudo, trabalho e vida social; • Problemas psicológicos (ansiedade, depressão etc.); • Falta de motivação pessoal em relação ao ensino remoto; • Dificuldade de falar em público nos seminários e apresentações recorrentes durante a graduação.
DIFICULDADES FINANCEIRAS	• Custo no deslocamento da residência até a universidade (transporte); • Dificuldade de manutenção financeira ao longo da graduação.
DIFICULDADES INSTITUCIONAIS	• Falta de orientação referente aos mecanismos institucionais e os processos que envolvem a graduação; • Graduação mais voltada para a carreira acadêmica; • Prazos curtos e grande quantidade de atividades e trabalhos, sobretudo no ensino remoto; • Falta de integração entre a teoria e aplicabilidade; • Dificuldade em estudar na biblioteca (pouco espaço e poucas cabines de estudo); • Auxílio estudantil precário;

	• Dificuldades para conseguir estágio; • Greves; • Extrema burocracia; • Comprometimento da qualidade do ensino por professores que assumem disciplinas que não são da sua área; • Morosidade do setor Extensionista; • Rigidez e intransigência dos docentes na forma de lecionar ou relacionar-se com a turma.
DIFICULDADES MERCADOLÓGICAS	• Direcionamento profissional; • Conseguir trabalho após a formação; • Impactos no mercado trabalhista devido ao contexto da pandemia.

Fonte: Elaboração própria (2021).

As melhorias sugeridas quanto aos mecanismos institucionais presentes no curso de Administração evidenciaram um peso unânime na questão da abordagem prática da graduação, englobando como opções a criação de programas práticos para aplicação dos aprendizados; fomento de visitas técnicas em pequenas, médias e grandes organizações da região; palestras com empresários; união dos conhecimentos práticos à práticas de negócios locais da região; criação de feiras de exposição sobre os profissionais da área acadêmica, organizações, ONGs, indústrias, setor público e autônomos; e entre outras. Além disso, a ampliação do convênio da universidade com as empresas, a fim de oferecer mais oportunidades de estágio; o incentivo financeiro através de mais bolsas de pesquisa; a disposição de cursos básicos sobre ferramentas de informática (como o *Excel* e *Word*); a clareza na comunicação dos mecanismos institucionais existentes; a revisão do Projeto Pedagógico do Curso, visando atualizar a grade curricular; o desenvolvimento do processo de orientação profissional; a ampliação do projeto da Agreste Consultoria Jr e a estruturação de um programa de estágio mais flexível fazem parte das melhorias desejadas pelos discentes.

Como complemento, a opinião dos universitários sobre o que a universidade pode oferecer para aproximar os futuros administradores ao mercado de trabalho da região reforçam as sugestões descritas acima:

Disponibilizar e organizar um atendimento para consultoria na própria instituição para empreendedores locais. Assim como link para Design, Engenharia de Produção e Comunicação Social. Todos esses profissionais deveriam estar interligados, poder gerar frutos para os negócios locais (R27).

Falta incentivo, a faculdade deveria fornecer visitas técnicas, consultorias e vivência na prática para os alunos. Estou no 6º período e nunca conheci um sistema de produção na prática pela faculdade, pois prevalece o engessamento da sala de aula (R37).

Fóruns para ouvir mais o estudante e acatar ideias que envolvam inovação. O mercado muda constantemente. Os ensinamentos da UFPE são retrógrados (R53).

Convênios com empresas para ajudar o estudante a conseguir estágios e consequentemente inseri-lo no mercado de trabalho, pois não basta apenas formar administradores para ter um currículo representativo de formação UFPE, mas sim ajudar a capacitá-los (R70).

Vivências. Temos pouco contato com a prática, aulas mais realistas ajudariam... a teoria é muito distante. Um programa de estágio descendente, para que o aluno não enlouqueça procurando estágio. Deveria existir um programa que encaminhasse os alunos às empresas ou órgãos (R84).

Projetos de Extensão com esse objetivo, trazendo empresários para realizar palestras e levando os alunos para visita em empresas (R104).

E, mais uma vez, os apontamentos esclarecem que a teoria e prática no curso de Administração do CAA/UFPE quase não se manifestam. Como cita Moreira et al. (2014), as deficiências no perfil do profissional em Administração tem sido foco de várias pesquisas e estudos no Brasil e no mundo e cita a formação acadêmica como um dos fatores, pois encontra-se distante das expectativas de trabalho. Para os autores, o ensino da Administração necessita de ferramentas e metodologias didáticas que exponham mais os alunos ao exercício do pensamento sistêmico, para assim melhor compreender os problemas organizacionais em ambientes cada vez mais complexos. Tal percepção é confirmada pelo ex-coordenador do curso, declarando que: “enquanto professor, a gente fica muito distante do mercado de trabalho e isso não nos ajuda até mesmo na forma de ensinar. A gente ensina muito pautado nos livros, o que não está errado, mas seria muito mais rico e completo se a gente pudesse

falar da teoria que está nos livros e da nossa prática no mercado, o que a gente pode aplicar daquilo que estão nos livros, o que deu certo, o que não deu certo, como é que funciona... E poderíamos também trazer mais oportunidades de estágio e de emprego para os próprios alunos de curso, se todos os professores tivessem esse maior envolvimento, tivessem inseridos no mercado de trabalho”.

A luz desses argumentos, o coordenador de Extensão compartilha e complementa, trazendo esperanças de melhoria na tríade para os próximos anos:

Temos uma dificuldade grande [...]. Dentro do sistema da universidade tem o peso, como por exemplo: na progressão de um professor, a Extensão pesa menos do que a Pesquisa. A sala de aula é obrigatória, mas aí entre a Extensão e a Pesquisa, a maioria dos professores preferem a Pesquisa. Então a gente ainda não tem um estudo/mapeamento definido do que é que a gente precisa, mas sabemos que a região precisa. Então a região do entorno de Caruaru é uma região muito baseada no mercado informal, mesmo assim a gente tem outros polos além do Polo de Confecção, que dá esse tom de informalidade maior, temos o polo Médico, polo de Educação, polo Agropecuário, polo Imobiliário e entre outros. Então todas essas vertentes poderiam ser caminhos a serem trilhados. Está dentro do planejamento da Extensão e da Pesquisa pra os próximos anos [...] (COORDENADOR DE EXTENSÃO).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No atual cenário de baixo crescimento econômico, o mercado de trabalho não consegue criar vagas em número suficiente para absorver a crescente oferta de trabalhadores com nível superior. Consequentemente, é ainda mais difícil para os recém-formados conseguirem trabalho, fazendo com que os profissionais evoluam e busquem cada dia mais aperfeiçoamento por meio de cursos de graduação, qualificação e especialização profissional. Nesse sentido, nota-se que tais mudanças interferem diretamente na preparação e atuação profissional do jovem administrador, no qual precisa estar preparado para enfrentar um ambiente organizacional com grandes desafios a serem cumpridos.

Ligado ao trabalho, o processo de formação acadêmica confere um apoio fundamental para gerar vantagem competitiva frente a este cenário. É necessário que o administrador, enquanto acadêmico, tenha uma formação profissional prática que garanta uma visão ampla de suas competências, preparando-o para os novos desafios exigidos pelo mercado trabalhista. O papel que a instituição de ensino pode ter nesse momento, através dos pilares de Ensino, Pesquisa e Extensão, ligando a teoria e a prática mercadológica da região, faz total diferença na configuração de um perfil profissional preparado para atingir o esperado pelo mercado.

Alinhado a este cenário, o presente trabalho analisou as estratégias de preparação adotadas pelos jovens durante a graduação em Administração no Centro Acadêmico do Agreste da Universidade Federal de Pernambuco, considerando os mecanismos que a instituição de ensino oferece a favor de suas escolhas profissionais e o contexto trabalhista do Agreste Pernambucano. Pensando na trajetória para conseguir um espaço no dinâmico mercado do Agreste, os jovens administradores universitários precisam entender o contexto trabalhista disposto em sua realidade local, assim como elaborar um bom plano de formação profissional ainda dentro da universidade. Por isso, é de grande importância compreender e entender os aspectos que permeiam a inserção desses jovens no mercado trabalhista da região e também as dificuldades e inseguranças nessa busca por uma colocação.

Com base na amostra obtida, o perfil dos jovens ingressantes no curso de Administração do campus do Agreste mostrou-se predominantemente: feminino; com idade entre 21 e 25 anos; residentes na cidade de Caruaru e ingressantes no 8º e 9º período do turno da noite. Tendo em vista que a maior parte encontra-se trabalhando e estagiando principalmente em empresas privadas, empresas familiares ou empresas públicas, suas perspectivas de segmento profissional estão concentradas na atuação em empresas privadas, atuação pelo empreendedorismo e atuação em empresas públicas, evidenciando que uma

expressiva parcela pretende seguir carreira em suas atuais ocupações. Estas que estão, em sua maioria, localizadas em Caruaru, foram conquistadas através do processo habitual de trabalho, de familiares ou pelo *networking*.

O processo de preparação profissional considerando a disposição dos mecanismos presentes na universidade surpreendeu negativamente, pois observou-se a baixa participação dos discentes nos pilares da Pesquisa e Extensão. Com destaque para o Estágio Obrigatório, a Semana de Integração do *campus* e o Estágio Não Obrigatório como sendo os mecanismos de maior participação por parte dos jovens, a continuidade dessa preparação com a conclusão da graduação também foi indagada, captando como planejamentos: a Pós-Graduação, como a realização de Mestrado, Doutorado, MBA e especializações em suas áreas de atuação e/ou maior identificação; cursos técnicos; cursos focados em aprender novos idiomas; participação em intercâmbio; engatar em outras graduações e até se preparar para concursos públicos.

Revelando suas percepções a respeito desses mecanismos para comprovar a importância no processo de construção do perfil profissional, o pilar de Ensino se mostrou imperioso, o que não foi detectado nos outros dois pilares, visto que os respondentes demonstraram indiferença quanto às suas contribuições. Diante dos relatos, foi possível compreender que os mecanismos não oferecem exatamente o ideal viés da prática, tão importante especialmente para a formação dos administradores, entendimento esse confirmado no objetivo seguinte. Entretanto, de maneira geral, os discentes garantiram satisfação com os conhecimentos adquiridos ao longo da graduação para a construção do profissional de Administração, tanto para as suas atuais ocupações como para suas escolhas profissionais.

O último objetivo da pesquisa registrou as dificuldades emergentes neste contexto, sendo elas pessoais, institucionais, financeiras e mercadológicas. Ademais, a importância deste trabalho também pode ser atribuída pelas sugestões de melhorias declaradas pelos discentes, tanto relacionadas aos mecanismos ofertados pela universidade, como o que ela pode oferecer para aproximar os futuros administradores ao mercado de trabalho da região, contexto econômico e financeiro esse que, de certa forma, os influenciou na escolha da carreira de administrador.

Assim, os resultados deste trabalho levam a reflexões sobre a urgência na revisão e atualização da grade curricular do curso de Administração que, pelas conversas informais com os coordenadores entrevistados, encontra-se em andamento. Analisando as respostas, ficou evidente que todas as ressalvas e dificuldades detectadas foram agravadas com a incerteza

imposta pelo atual cenário pandêmico. Cenário esse também impactado, especialmente considerando a inserção dos concluintes no mercado de trabalho.

Cabe destacar que os dados permitiram ter conclusões importantes para contribuir com o desenvolvimento dos futuros profissionais administradores. Partindo da observação da realidade trabalhista do Agreste em termos da busca de profissionais capacitados e constituídos durante a graduação, faz-se necessário uma revisão nos mecanismos dispostos pela universidade e não só para aperfeiçoá-los, mas também objetivando a criação de mais mecanismos juntamente com os discentes.

Em suma, a pesquisa salientou que os jovens universitários são ativos na participação dos mecanismos presentes na universidade, mas não em sua maioria. Esse fator pode servir como linha de pesquisas futuras, a fim de identificar os motivos, assim como sugerir a mesma temática nos outros dois *campi* da UFPE, localizados em Recife e Vitória de Santo Antão. Para o curso de Administração, espera-se que a pesquisa possa impactar o suficiente para que os discentes permaneçam atentos às oportunidades durante a formação acadêmica, visando cobrar mais experiências práticas que os aproximem à escolha profissional almejada e ao contexto trabalhista do Agreste Pernambucano.

REFERÊNCIAS

- AMARAL, I. G.; LEITE, N. R. P.; MOREIRA, E. D.; SALGUEIRO, M. A. T. Carreira, mercado de trabalho e as lições de “DonAna” no processo de ensino-aprendizagem e pesquisa em Administração. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa - RECADM**, v. 11, n. 1, p. 95-114, 2012.
- AMITRANO, C.R. Considerações sobre o mercado de trabalho no Brasil. In: CORRÊA, VANESSA PETRELLI. **Padrão de acumulação e desenvolvimento brasileiro**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2013.
- APRIGIO, Marcelo. Editorial: Polo de confecções do Agreste, um polo de oportunidades. **Jornal do Comércio Nordeste**, 5 set. 2019. Disponível em: <https://jc.ne10.uol.com.br/canal/opiniaopinia/noticia/2019/09/05/editorial-polo-de-confecoes-do-agreste-um-polo-de-oportunidades-387445.php>. Acesso em: 10 out. 2021.
- ARAÚJO, Tania Bacelar de. Nordeste: desenvolvimento recente e perspectivas. In: GUIMARÃES, Paulo Ferraz et al. (Org.). **Um olhar territorial para o desenvolvimento: Nordeste**. Rio de Janeiro: Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, p. 540-560, 2014.
- BITENCOURT, B. M. **Programas trainee como forma de inserção no mercado de trabalho e construção de carreira**. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.
- BOLETIM OFICIAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. Diretoria de Gestão de Pessoas/PROGEPE. **ESTATUTO E REGIMENTO GERAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO - REPUBLICAÇÃO**, Recife, v. 53, n. 67, p. 01-60, 25 jul. 2019. Disponível em: <https://www.ufpe.br/documents/38962/1870976/bo67.pdf>. Acesso em: 15 out. 2021.
- BORGES, Ângela. As novas configurações do mercado de trabalho urbano no Brasil: notas para discussão. **Caderno CRH**, v. 23, n. 60, p. 619-632, 2010.
- BORGES, Ângela; SILVA, M. S. Estágio: mecanismo de preparação para a inserção no mercado de trabalho de precarização do trabalho juvenil? **VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (ALAST)**, Cidade do México, 2010.
- BRASIL. **Diretrizes Curriculares dos Cursos de Administração**: Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005, 2005. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces004_05.pdf> Acesso em: 10 out. 2021.
- BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). **Censo da Educação Superior 2018**: Notas Estatísticas. Brasília, 2019.
- BRASIL. **Lei nº. 12.852, de 5 de agosto de 2013**. Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude – SINAJUVE. Publicado no DOU em 06/08/2013. Edição 150, seção 1, p. 1. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/30042825/do1-2013-08-06-lei-n-12-852-de-5-de-agosto-de-2013-30042815>. Acesso em: 10 out. 2021.

CACCIAMALI, M.C. Expansão do mercado de trabalho não regulamentado e setor informal no Brasil. **Estudos Econômicos**, n. 19, 1989.

CÂMARA, S. G.; SARRIERA, J. C. Critérios de seleção para o trabalho de adolescentes-jovens: perspectiva dos empregadores. **Psicologia em Estudo**, n. 6, p. 77-84, 2001.

CARVALHO, C. B. R. P.; SILVA, S. R. A. (Org.). **Diálogo Social: Mulheres Costurando Direitos**. Santa Cruz do Capibaribe: Secretaria da Mulher de Pernambuco, 2015.

CASTRO, C. M. Educação superior e equidade: inocente ou culpada? **Ensaio: avaliação de políticas públicas em educação**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 30, 2001.

CASTRO, José Cícero de; FERREIRA, Monaliza de Oliveira; COSTA, Marconi Freitas da. Estratégias de Políticas Públicas para Redução da Informalidade no Setor de Confecções: Aplicação do Método de Análise Hierárquica. **Future Studies Research Journal: Trends and Strategies**, v. 11, n. 2, p. 176, 2019.

CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; LEMOS, Ana Heloisa da Costa; VIANA, Mila Desouzart de Aquino. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? **Cadernos Ebape**, v. 10, n. 1, p. 162-180, 2012.

CHAHAD, J. P. Z. Tendências recentes no mercado de trabalho: pesquisa de emprego e desemprego. **São Paulo em Perspectiva**, n. 17, p. 205-217, 2003.

DIAS, Fernando. Reflexões sobre o mercado de trabalho em Pernambuco. **Diário de Pernambuco**, 2 set. 2019. Disponível em: <https://www.diariodepernambuco.com.br/noticia/economia/2019/09/reflexoes-sobre-o-mercado-de-trabalho-em-pernambuco.html>. Acesso em: 12 out. 2021.

DIEESE. **Desafios da Educação Brasileira: comentários sobre os indicadores da publicação Education at a Glance 2019 – OCDE**. 2019. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2019/notaTec217educacao.pdf>. Acesso em: 12 out. 2021.

DRUCKER, P. F. **Introdução à Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

DUTRA, Joel de Souza. A gestão de carreiras. In: FLEURY, Maria Tereza Leme. (Coord.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002. p. 99-114.

ENTENDA a influência do polo têxtil no Agreste Pernambucano. **AGRESTE TEX**, 19 fev. 2019. Disponível em: <https://agrestetex.fcem.com.br/entenda-a-influencia-do-polo-textil-no-agreste-pernambucano/>. Acesso em: 10 out. 2021.

ESTATÍSTICAS. **Abres**, 2019. Disponível em: <https://abres.org.br/estatisticas/>. Acesso em: 10 nov. 2021.

FÁBRICA. **JEEP**, 2020. Disponível em: <https://www.jeep.com.br/fabrica.html>. Acesso em: 10 nov. 2021.

FILHO, Naércio Menezes et al. **O impacto do ensino superior sobre o trabalho e a renda dos municípios brasileiros**. INSPER – Centro de Políticas Públicas – Policy Paper, n. 20, 2016.

FIGURELLI, José Osmir. **Psicologia para administradores**: integrando teoria e prática. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

FONTENELE, Ana Maria; MELO, Maria Cristina Pereira; DANTAS, Antônio Luiz Abreu. **Inserção Internacional da Região Nordeste do Brasil**: Reações as Políticas de Incentivos e Transformações Recentes. Disponível em: <
https://www.bnb.gov.br/projwebren/Exec/artigoRenPDF.aspx?cd_artigo_ren=241>. Acesso em: 12 nov. 2021.

FROTA, I. L. N. **Aspectos recentes da evolução da economia pernambucana e seus impactos no crescimento do Estado**. Recife: PIMES/UFPE, Tese de Doutorado, 2013.

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

GOMES, Aline Fonseca; TEIXEIRA, Antônio Samuel Souza. 2016. Estágio supervisionado e aprendizagem: contribuição do estágio do graduando de Administração para a formação profissional. **Revista de Carreiras Pessoais**, v. 6, n. 3, p. 318-330.

GUARDA, Adriana. Pernambuco tem maior geração de empregos em seis anos e previsão para 2020 é criar mais. **Jornal do Comércio**, 24 jan. 2020. Disponível em:
<https://jc.ne10.uol.com.br/canal/economia/pernambuco/noticia/2020/01/24/pernambuco-tem-maior-geracao-de-empregos-em-seis-anos-e-previsao-para-2020-e-criar-mais-398166.php>. Acesso em: 10 nov. 2021.

GUIMARÃES, Nadya A. A sociologia dos mercados de trabalho, ontem e hoje. In: Novos Estudos – **CEBRAP**, n. 85, p. 151-170, 2009.

INICIATIVA PRIVADA, GOVERNO E UNIVERSIDADES. **Porto Digital**, 2021. Disponível em: <https://www.portodigital.org/parque/o-que-e-o-porto-digital/iniciativa-privada-governo-e-universidades>. Acesso em: 15 out. 2021.

KOPSCHINA, Luís Carlos Yllana. **Mercados segmentados de trabalho**: teoria e evolução. Dissertação (Mestrado) — Faculdade de Ciências Econômicas, Curso de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001.

LAMEIRAS, Maria Andréia Parente; CARVALHO, Sandro Sacchet de; CORSEUIL, Carlos Henrique; RAMOS, Lauro Roberto Albrecht. **Carta de Conjuntura**, nº 49, 1º trimestre de 2020. Mercado de Trabalho. IPEA, 2019.

LIMA, J. P. R.; GATTO, M. F. A economia do Semiárido de Pernambuco: ainda “sem produção”. **Economia e Desenvolvimento**, Recife, v. 13, n. 1, 2014.

LIMA, Joao Policarpo Rodrigues; SICSU, Abraham Benzaquen; PADILHA, Maria Fernanda. Economia de Pernambuco: transformações recentes e perspectivas no contexto regional globalizado. **Revista Econômica do Nordeste**, v. 38, n. 4, p. 525-541, 2007.

LIMA, Murilo Campos Rocha; SANTOS, Ravena Moura Rocha Cardoso dos; SANTIAGO, Alvany Maria dos Santos. Gestão de carreiras: inovação e indissociabilidade ensino, pesquisa e extensão. **Extramuros - Revista de Extensão da Univasf**, v. 2, n. 1, 2014.

LOURENÇO, Carla Maria. 2017. **O estágio profissional em administração e suas contribuições para o desenvolvimento de competências**. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

- MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.
- MARCONI, M. D. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- MARQUES, A. P. Novas legitimidades de segmentação do mercado de trabalho de jovens diplomados. **Revista Portuguesa de Educação**, n. 22, p. 88-115, 2009.
- MARTINS, Matheus Ferraz. **INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E PERSPECTIVAS DE CARREIRA DOS ALUNOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.
- MATTOSO, Jorge Eduardo Levi; BALTAR, Paulo Eduardo de A. Transformações estruturais e emprego nos anos 90. **Cadernos do CESIT**, n. 21, 1996.
- MELO, A. C. de. **O perfil do administrador na sociedade moderna, face ao grande desafio da gestão da informação**. 2007. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br>>. Acesso em: 10 nov. 2021.
- MINARELLI, José Augusto. **Networking**. 3. ed. São Paulo: Gente, 2001.
- MINISTÉRIO DA SAÚDE (BR). **Portaria nº 343, de 17 de março de 2020**. Dispõe sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais enquanto durar a situação de pandemia do Novo Coronavírus - COVID-19. Brasília: Ministério da Saúde, 2020. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-343-de-17-de-marco-de2020-248564376>. Acesso em: 15 nov. 2021.
- MOREIRA, F. M.; QUEIROZ, T. R.; MACINI, N.; CAMPEÃO, G. H. Os alunos de administração estão em sintonia com o mercado de trabalho? **Revista da Avaliação da Educação Superior**, v. 19, n. 1, p. 61-88, 2014.
- NASCIMENTO, Leticia Mirela Schizzi do. **Estágio não obrigatório e a formação do profissional de Administração na Universidade Federal da Fronteira Sul Campus Chapecó**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) – Universidade Federal na Fronteira Sul, Chapecó, 2019.
- NATÁRIO, Elisete Gomes; SANTOS, Acácia Aparecida Angeli dos. Programa de monitores para o ensino superior. **Estudos de Psicologia**. Campinas, v. 27, n. 3, p. 355-364, 2010.
- NERI, Marcelo; CAMARGO, José Márcio; REIS, Maurício Cortez. **Mercado de trabalho nos anos 90: fatos estilizados e interpretações**. IPEA, Texto para discussão n. 743, Rio de Janeiro, 2000.
- NORONHA, Eduardo G. "Informal", ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 18, n. 53, p. 111-129, 2003.
- NOSSOS Serviços. **Agreste Consultoria Jr**, 2021. Disponível em: <http://agresteconsultoria.com.br/nossos-servi%C3%A7os>. Acesso em: 21 nov. 2021.
- O QUE É SUAPE. **SUAPE**, 2021. Disponível em: <http://www.suape.pe.gov.br/pt/institucional/o-que-e-suape>. Acesso em: 21 nov. 2021.

Panorama da Educação: destaques do Education at a Glance 2019. – Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – **INEP**, 2019.

PIZZINATTO, N. K. Ensino de administração e o perfil do administrador: contexto nacional e o curso de Administração da UNIMEP. **Revista Impulso**, v. 11, n. 26, p. 173-190, 1999.

POCHMANN, M. Mercado geral de trabalho: o que há de novo no Brasil? **Parcerias Estratégicas**, n. 22, p. 121-144, 2006.

_____. O trabalho sob o regime pós-neoliberal no Brasil. In: GARZA TOLEDO, E.T. de La; NEFFA, J.C. **Trabajo y modelos productivos en America Latina**: Argentina, Brasil, Colômbia, México y Venezuela luego de la crisis del modo de desarrollo neoliberal. Buenos Aires: CLACSO, 2010.

_____. **Situação do jovem no mercado de trabalho no Brasil**: um balanço dos últimos 10 anos. São Paulo, 2007.

PREFEITURA DE CARUARU; PREFEITURA DE SANTA CRUZ DO CAPIBARIBE; PREFEITURA DE TORITAMA. **Cartilha**. Diálogo Social: Mulheres Costurando Direitos. Santa Cruz do Capibaribe: Secretaria da Mulher de Pernambuco, 2015.

QUEM SOMOS. **SEBRAE**, 2021. Disponível em:

https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/pe/quem_somos?codUf=18. Acesso em: 15 out. 2021.

RAITZ, T. R; PETTERS, L. C. **Novos desafios dos jovens na atualidade**: trabalho, educação e família. Florianópolis, 2008. Disponível em: <

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822008000300011> Acesso em: 15 out. 2021.

REIS, Francisco Cavalcanti. **Preparação dos alunos de Administração participantes de empresas juniores para o mercado de trabalho**. 2013. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

RIBEIRO, Letícia Abadia. 2016. Empregabilidade dos egressos em Administração da Faculdade de Talentos Humanos (FATCHUS) de Uberaba. **Revista FATCHUS de Administração e Gestão**, Uberaba, v.1, n.1, p. 72-103.

ROCHA, Luana Gomes. **O papel da fiscalização na efetividade da lei de estágio**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. **Estágios para Universitários**: representações e implicações na inserção profissional dos jovens brasileiros e franceses. Dissertação de Doutorado, Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2009.

_____. Inserção Profissional: Perspectivas Teóricas e Agenda de Pesquisa. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, p. 124-135, jan. 2012.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; PICCININI, V. C. Mercado de trabalho: múltiplos (des) entendimentos. **Revista de Administração Pública**, v. 45, p. 1517-1538, 2011.

_____. Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil. **Revista de Administração Marckenzie**, p. 44-75, 2012.

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.

ROMANINI, Carine. 2017. **O desenvolvimento de competências no curso de administração da UFFS-Campus Chapecó**: práticas, possibilidades e limitações. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) – Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2017.

SÁ, M. G. 2015. **Os filhos das feiras e o campo de negócios agreste**. Tese de Doutorado em Sociologia. Braga: Universidade do Minho, 2015.

SANTOS, Miguel Baião. **Inserção no Mercado de Trabalho e Formação Profissional**. Guia Teórico para Decisores. Instituto Superior de Economia e Gestão – SOCIUS Working Papers, n. 5, 2010.

SEBRAE. 2013. Estudo econômico do arranjo produtivo local de confecções do Agreste. Relatório Final do Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Estado de Pernambuco. **SEBRAE**, Pernambuco, 2013.

SILVA, B. B. E.; TROVÃO, C. J. B. M. Dinâmica Econômica e Mercado de Trabalho no estado de Pernambuco ao longo dos anos de 2002 a 2015. In: **VII Encontro Pernambucano de Economia**, Recife, 2018.

SILVA, Maria do Socorro Mendonça de Azevedo. **Um estudo sobre as escolhas, tendências e objetivos dos egressos do curso de administração da UFPE-CAA**. 2014. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) – Universidade Federal de Pernambuco, Caruaru, 2014.

SILVA, Pedro Felipe Bezerra da. **Tríplice hélice**: uma visão sobre o Agreste Pernambucano. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) – Universidade Federal de Pernambuco, Caruaru, 2016.

SOBRE. **Armazém da Criatividade**. Porto Digital, 2021. Disponível em: <http://armazemdacriatividade.org/>. Acesso em: 15 nov. 2021.

SOUZA, D. C.; MARTINS, T. L. D.; PAIVA, R. D. S.; SÁ, M. Caracterização do Público Lojista de um Centro de Compras no Agreste das Confecções: Tendências Disposicionais e Tensões Administrativas. In: EnANPAD, 41, 2017, Curitiba. **Anais...** Curitiba: Anpad, 2017.

STEINER, Philippe. **A Sociologia Econômica**. Tradução Maria Helena Trylinski. São Paulo: Atlas, 2006.

TORRES, M. M.; ROCHA, R. M.; GOMES, S. M. F. P. O. Crescimento e Mobilidade do Emprego: Uma Análise Exploratória para o Setor Têxtil do Agreste Pernambucano. In: VIII Encontro de Economia Baiana, 2012, Salvador. **Anais do VIII Encontro de Economia Baiana**, 2012.

UFPE. Universidade Federal de Pernambuco. **A Instituição**. Pernambuco, 2021. Disponível em: <https://www.ufpe.br/institucional/a-instituicao>. Acesso em: 2 out. 2021.

_____. **Projeto Pedagógico do Curso (PPC)**. 2010. Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste. Pernambuco, 2010.

_____**Grupos de Pesquisa.** Pernambuco, 2021. Disponível em: <https://www.ufpe.br/caa/grupos-de-pesquisa>. Acesso em: 12 nov. 2021.

_____**Iniciação Científica.** Pernambuco, 2021. Disponível em: <https://www.ufpe.br/iniciacao-cientifica>. Acesso em: 12 out. 2021.

_____**Programas Institucionais.** Pernambuco, 2021. Disponível em: <https://www.ufpe.br/proexc/programas>. Acesso em: 11 nov. 2021.

_____**A Proexc.** Pernambuco, 2021. Disponível em: <https://www.ufpe.br/proexc/sobre>. Acesso em: 1 out. 2021.

_____**Centro Acadêmico do Agreste (CAA).** Pernambuco, 2021. Disponível em: <https://www.ufpe.br/caa>. Acesso em: 15 out. 2021.

_____**Coordenação Setorial de Pesquisa.** Pernambuco, 2021. Disponível em: <https://www.ufpe.br/caa/coord-gestoras/csp>. Acesso em: 15 out. 2021.

_____**Curricularização da Extensão.** Pernambuco, 2021. Disponível em: <https://www.ufpe.br/proexc/curricularizacao>. Acesso em: 15 out. 2021.

_____**Curso de Administração – Bacharelado (CAA).** Pernambuco, 2021. Disponível em: <https://www.ufpe.br/administracao-bacharelado-caa>. Acesso em: 15 out. 2021.

_____**Disciplinas Eletivas 2021.1 – Curso de Administração.** Pernambuco, 2021. Disponível em: <https://www.ufpe.br/documents/39146/1917075/Eletivas%2C+TCC+e+Turmas+Extras+-+Administra%C3%A7%C3%A3o+2020.1.pdf/30ce956f-9ff0-4123-a03e-dca71bdbf339>. Acesso em: 15 out. 2021.

ULYSSEA, Gabriel. Informalidade no mercado de trabalho brasileiro: uma resenha da literatura. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 26, n. 4, p. 596-618, 2006.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

WRIGHT, J. T. C.; SILVA, A. T. B.; SPERS, R. G. O mercado de trabalho no futuro: uma discussão sobre profissões inovadoras, empreendedorismo e tendências para 2020. **RAI - Revista de Administração e Inovação**, v. 7, n. 3. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

XAVIER, Twane Maria Cordeiro. POLO DE CONFECÇÕES DO AGRESTE DE PERNAMBUCO: FORMAÇÃO DE AGLOMERADO PRODUTIVO E SUAS DINÂMICAS ESPACIAIS. **Caminhos de Geografia**, v. 21, n. 73, p. 429-444, 2020.

APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM OS COORDENADORES (DO CURSO, PESQUISA E EXTENSÃO)

EX COORDENADOR DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

1. Fale sobre sua coordenação e suas atribuições.
2. Quais as principais iniciativas/oportunidades institucionais do curso de Administração focadas na preparação para o mercado de trabalho?
3. Com base na sua experiência e pensando no atual contexto trabalhista do Agreste Pernambucano, quais as principais competências e habilidades são exigidas do administrador?
4. Qual a importância do curso de Administração da UFPE/CAA para o mercado de trabalho do Agreste Pernambucano?
5. Em sua visão, o que poderia ser melhorado no curso de Administração da UFPE/CAA para melhor se adequar ao contexto do mercado trabalhista do Agreste Pernambucano?

COORDENADORES DE PESQUISA E EXTENSÃO

1. Fale sobre sua coordenação e suas atribuições.
2. Quais as iniciativas ou oportunidades institucionais do pilar (ensino, pesquisa ou extensão) o CAA e a universidade disponibilizam para os estudantes?
3. Como o mecanismo institucional do (a) (pesquisa ou extensão) contribui para a formação do perfil profissional dos discentes?
4. A partir do pilar (pesquisa ou extensão), quais as competências e habilidades que podem ser adquiridas pelos discentes?
5. Pensando no pilar (pesquisa ou extensão), como você avalia a aderência entre as competências e habilidades adquiridas pelos discentes e o mercado de trabalho do Agreste Pernambucano? Atende as exigências da carreira? O que poderia melhorar pensando na carreira do administrador?

APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM DISCENTES E EGRESSA

1. Fale sobre sua trajetória profissional do início da sua carreira até agora (curso, período e turno; trajetória no CAA; trabalhos, segmento das empresas, tempo de atuação, funções exercidas etc.).
2. No desenvolvimento de sua carreira, contou com a orientação de alguém? Quem?
3. Qual a sua idade, cidade em que reside e trabalha?
4. De que forma conseguiu o trabalho (ex: empresa conveniada pela UFPE, contratação por intermédio de um conhecido (*network*) etc.)?
5. Para ingressar no seu atual trabalho, houve algum/alguns requisito (os) ordenado (os) pela empresa (ex: saber utilizar algum programa/sistema etc.)? Se sim, qual (is)?
6. As disciplinas obrigatórias e as disciplinas eletivas do curso de Administração foram úteis para exercer sua (as) função/funções?
7. Você já participou ou pretende participar de alguma atividade institucional oferecida(os) pela UFPE (ex: Empresa Júnior, Programas *Trainee*, monitorias, grupos de pesquisa, projetos de extensão etc.)? Se sim, fale sobre suas experiências.
8. De que forma essas atividades contribuíram com sua carreira?
9. Quais as competências e habilidades você adquiriu ao participar dessas atividades proporcionadas pela universidade?
10. O que almeja como escolha profissional? (ex: fazer Mestrado, Doutorado, cursos, especializações, aprender algum idioma etc.).
11. Quais dificuldades você enfrentou durante a Graduação (ex: dificuldades pessoais, institucionais etc.)?
12. Em sua opinião, o que a instituição de ensino pode oferecer para aproximar os futuros administradores ao mercado de trabalho da região?
13. Pela sua experiência, quais as competências/habilidades demandadas pelo mercado de trabalho da região do Agreste Pernambucano em relação aos futuros administradores?

APÊNDICE C – ROTEIRO DO QUESTIONÁRIO ELETRÔNICO

PERFIL DOS JOVENS UNIVERSITÁRIOS

1. Gênero:
☐ feminino
☐ masculino
☐ outro _____
2. Faixa etária:
☐ entre 15 e 20 anos
☐ entre 21 e 25 anos
☐ mais de 25 anos
3. Cidade onde reside:
4. Período em que se encontra no curso de Administração:
☐ 5º período
☐ 6º período
☐ 7º período
☐ 8º período
☐ 9º período
5. Turno:
☐ manhã
☐ noite
☐ manhã e noite

PERSPECTIVAS DE SEGMENTO PROFISSIONAL

6. Atualmente você:
☐ trabalha
☐ faz estágio
☐ só estuda

CASO TENHA TRABALHO/ESTÁGIO, RESPONDA AS QUESTÕES DE 7ª À 11ª. CASO CONTRÁRIO, PULE PARA A 11ª QUESTÃO.

7. Cidade onde trabalha/estagia:
8. Qual o seguimento do seu trabalho/estágio atual?
☐ meu próprio negócio
☐ empresa familiar
☐ empresa privada
☐ empresa pública
☐ estágio na UFPE
☐ trabalho por conta própria (autônomo)
☐ outro _____

9. Você pretende seguir profissionalmente no seu trabalho/estágio atual?

☐ sim

☐ não

10. Como você conseguiu seu atual trabalho/estágio?

☐ resolvi empreender

☐ resolvi ser autônomo

☐ através de familiares

☐ através de *networking*

☐ a empresa tem convênio com a UFPE

☐ através do processo de seleção habitual de trabalho

☐ outro _____

11. Qual a sua escolha de seguimento profissional?

☐ docência universitária

☐ empreendedorismo

☐ atuação em empresa pública

☐ atuação em empresa privada

☐ atuação em empresa familiar

☐ trabalho por conta própria (autônomo)

☐ outro _____

MECANISMOS INSTITUCIONAIS DA GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

ENSINO

12. Pensando na minha escolha de seguimento profissional, as disciplinas obrigatórias do curso de Administração serão de grande contribuição.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

13. Pensando na minha escolha de seguimento profissional, as disciplinas eletivas do curso de Administração serão de grande contribuição.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

PESQUISA

14. Você participa/já participou de algum grupo de pesquisa? Se sim, qual?

15. Pensando na minha escolha de seguimento profissional, os conhecimentos adquiridos ao longo do grupo de pesquisa em que participo/já participei serão de grande contribuição.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

EXTENSÃO

16. Você participa/já participou de algum projeto de extensão? Se sim, qual?

17. Pensando na minha escolha de seguimento profissional, os conhecimentos adquiridos ao longo do projeto de extensão em que participo/já participei serão de grande contribuição.
☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

PILAR ENSINO-PESQUISA-EXTENSÃO

18. Considerando os pilares Ensino-Pesquisa-Extensão, quais outros mecanismos institucionais você participa ou já participou?
☐ Estágio Obrigatório
☐ Estágio Não Obrigatório
☐ Monitorias
☐ Agreste Consultoria Jr.
☐ Bolsas de pesquisa
☐ Jornada Científica de Administração
☐ Semana Integra CAA
☐ Outros _____
19. De que forma esses mecanismos contribuem para o seu atual trabalho/estágio?
20. De que forma esses mecanismos contribuem para a sua escolha de seguimento profissional?
21. Pensando no meu atual trabalho/estágio, os conhecimentos adquiridos ao longo da Graduação são suficientes para a construção do meu perfil profissional.
☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
22. Pensando na minha escolha profissional, os conhecimentos adquiridos ao longo da Graduação são suficientes para a construção do meu perfil profissional.
☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
23. Depois de formado (a), você pretende continuar estudando? Em caso afirmativo, qual o seu planejamento? (Exemplo: fazer Mestrado, Doutorado, cursos, especializações, aprender algum idioma etc.)
24. Mencione aqui suas sugestões de melhorias quanto aos mecanismos institucionais da graduação em Administração.

A GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E O MERCADO TRABALHISTA DO AGRESTE PERNAMBUCANO

25. Escolhi a graduação em Administração devido ao contexto econômico e trabalhista do Agreste Pernambucano.
☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
26. O contexto econômico e trabalhista do Agreste Pernambucano me influenciou a escolher a graduação em Administração.
☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

27. Para você, quais as dificuldades emergentes durante a graduação em Administração?
(Exemplo: Dificuldades pessoais, institucionais etc.)
28. Em sua opinião, o que a universidade pode oferecer para aproximar os futuros administradores ao mercado de trabalho da região?

APÊNDICE D – RELAÇÃO DE DISCENTES MATRICULADOS NO PERÍODO LETIVO 2021.1

Consulta Situação Acadêmica do Período

Período Letivo: 2021.1
Visualizar: Todos
Ordenação: Por Curso
Tipo: Todos
Modalidade: Todos
Data: 23/11/2021
Hora: 16:36:42

Curso	Discentes Vinculados	Matrículas em Disciplinas	%	Matrículas Vinculo	%	Trancamento	%	Não Matriculados	%
ADMINISTRAÇÃO - CAA	643	619	96,27	0	0,00	26	4,04	0	0,00
CIÊNCIAS ECONÔMICAS - CAA	384	362	94,27	0	0,00	22	5,73	0	0,00
COMUNICAÇÃO SOCIAL - CAA	181	177	97,79	0	0,00	5	2,76	0	0,00
DESIGN - CAA	713	624	87,52	7	0,98	83	11,64	0	0,00
ENGENHARIA CIVIL - CAA	338	331	97,93	0	0,00	10	2,96	0	0,00
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO - CAA	331	322	97,28	0	0,00	8	2,42	1	0,30
FÍSICA - LICENCIATURA - CAA	265	256	96,60	0	0,00	10	3,77	0	0,00
MATEMÁTICA - LICENCIATURA - CAA	327	316	96,64	0	0,00	11	3,36	0	0,00
MEDICINA - CAA	473	393	83,09	0	0,00	5	1,06	75	15,86
PEDAGOGIA - CAA	319	306	95,92	0	0,00	13	4,08	0	0,00
QUÍMICA - LICENCIATURA - CAA	289	278	96,19	0	0,00	11	3,81	0	0,00
Total de Cursos : 11	4263	3984	93,46	7	0,16	204	4,79	76	1,78

Total Geral de Cursos: 11	4263	3984	93,46	7	0,16	204	4,79	76	1,78
----------------------------------	-------------	-------------	--------------	----------	-------------	------------	-------------	-----------	-------------

Fonte: Documento obtido pela Escolaridade do *campus* do Agreste (2021).