

MERCADO DE TRABALHO E PERSPECTIVAS DOS DISCENTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO ? PUC/GO

Autoria

Luciane Ferreira dos Santos
ADMINISTRAÇÃO/PUC/GO

IRENE REIS

ADMINISTRAÇÃO/PUC/GO

Maria Bernadete Srravali Rugue Bernardo
ADMINISTRAÇÃO/PUC/GO

Denise Lúcia Mateus Gomes Nepomuceno
ADMINISTRAÇÃO/PUC/GO

Resumo

RESUMO

O presente estudo apresenta como objetivo conhecer as principais perspectivas dos discentes do Curso de Administração da Escola de Gestão e Negócios da PUC-GO em relação ao mercado de trabalho, e as principais prioridades dos discentes durante a trajetória do curso relativas à busca de oportunidades no mercado de trabalho, bem como, conhecer as conquistas obtidas no decorrer de sua graduação. Metodologicamente, utilizou-se da pesquisa exploratória descritiva com abordagem quantitativa e qualitativa. Os resultados alcançados apontam que as principais perspectivas dos discentes recaem sobre a inserção no mercado de trabalho, especificamente em cargos de gestão, e a maioria dos discentes se mostra receosa e, ao mesmo tempo, com esperança de que conseguirão se inserir no mercado de trabalho após a formatura. O mercado encontra-se em crise, os discentes entendem que o mercado está extremamente competitivo. Os dados indicam que houve maior participação em congressos, por parte dos discentes, e essa característica está entre as prioridades relativas à busca de oportunidades no mercado de trabalho. Como objetivos específicos foram levantados dados sobre as principais atitudes dos discentes em relação a sua formação acadêmica e profissional, cujo resultado indica que a maioria dos discentes reconhece e propõe soluções para os problemas organizacionais. As principais conquistas obtidas junto ao mercado de trabalho durante a graduação foram o crescimento pessoal e intelectual e o desenvolvimento de competências.

Palavras-chave: Perspectivas, Discentes, PUC-GO.

ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

MERCADO DE TRABALHO E PERSPECTIVAS DOS DISCENTES DO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO – PUC/GO

RESUMO

O presente estudo apresenta como objetivo conhecer as principais perspectivas dos discentes do Curso de Administração da Escola de Gestão e Negócios da PUC-GO em relação ao mercado de trabalho, e as principais prioridades dos discentes durante a trajetória do curso relativas à busca de oportunidades no mercado de trabalho, bem como, conhecer as conquistas obtidas no decorrer de sua graduação. Metodologicamente, utilizou-se da pesquisa exploratória descritiva com abordagem quantitativa e qualitativa. Os resultados alcançados apontam que as principais perspectivas dos discentes recaem sobre a inserção no mercado de trabalho, especificamente em cargos de gestão, e a maioria dos discentes se mostra receosa e, ao mesmo tempo, com esperança de que conseguirão se inserir no mercado de trabalho após a formatura. O mercado encontra-se em crise, os discentes entendem que o mercado está extremamente competitivo. Os dados indicam que houve maior participação em congressos, por parte dos discentes, e essa característica está entre as prioridades relativas à busca de oportunidades no mercado de trabalho. Como objetivos específicos foram levantados dados sobre as principais atitudes dos discentes em relação a sua formação acadêmica e profissional, cujo resultado indica que a maioria dos discentes reconhece e propõe soluções para os problemas organizacionais. As principais conquistas obtidas junto ao mercado de trabalho durante a graduação foram o crescimento pessoal e intelectual e o desenvolvimento de competências.

Palavras-chave: Perspectivas, Discentes, PUC-GO.

ABSTRACT

The present study presents as objective to know the main perspectives of the students of the Administration Course of the Business and Management School of PUC-GO, in relation to the labor market, and the main priorities of the students during the course related to the search for opportunities in the labor market, as well as, to know the achievements obtained during their graduation program. Methodologically, it was used a descriptive exploratory research with quantitative and qualitative approach. The results show that the main perspectives of the students rely on their insertion in the labor market, specifically in management positions, the majority of the students are afraid and at the same time hope that they will be able to enter the labor market after graduation. The market is in crisis, the students understand that the market is extremely competitive. The data indicate that students have started participating more in congresses, and this feature is among the priorities related to the search for opportunities in the labor market. And as specific objectives, data were collected on the main attitudes of students in relation to their academic and professional training, which resulted in the majority of students recognizing and proposing solutions to organizational problems. The main achievements of the labor market during graduation were personal and intellectual growth and skills development.

Keywords: Perspectives, Students, PUC-GO.

INTRODUÇÃO

O estudo tem como propósito conhecer as principais perspectivas do discente do Curso de Administração da Escola de Gestão e Negócios da PUC-GO, em relação ao mercado de trabalho, conhecer as prioridades do discente durante a trajetória do curso relativas à busca de oportunidades no mercado de trabalho, bem como conhecer as conquistas obtidas no decorrer de sua graduação.

Dados divulgados pelo Censo da Educação Superior 2016 no Portal do INEP mostram que o número de jovens que procuram uma formação superior tem crescido de maneira expressiva, destacando que o ano de 2016 registrou um aumento dos ingressantes na graduação de 76,4%, com destaque para o curso de administração, e segundo registros do Ministério da Educação e Cultura - MEC (2016) é o curso mais procurado.

Por outro lado, o mercado de trabalho se torna cada vez mais competitivo, seguindo por frequentes mutações que forçam uma qualificação profissional mais delineada e flexível às mudanças percebidas frente às crises. Assim, as universidades vêm contribuir para a formação do acadêmico nesse processo de desenvolvimento de suas habilidades e competências frente à concorrência observada no mercado de trabalho.

A importância do estudo se apresenta devido ao receio que os formandos têm em relação ao mercado de trabalho, a concorrência e a falta de emprego que o mundo vive atualmente. A pesquisa torna-se viável devido à disponibilidade de material para pesquisas, tais como livros, periódicos, dissertações e outros materiais científicos, bem como ao acesso para coleta de dados junto aos discentes da Escola de Gestão e Negócios, da PUC- GO do Curso de Administração.

Com isso, o estudo torna-se oportuno devido ao importante papel do administrador no contexto empresarial face à competitividade no mercado empresarial global, assim as funções dos administradores devem ser marcadas por profissionais que se destacam e apresentam contribuições para o crescimento empresarial (DRUCKER, 2010). Neste sentido, diante das crises enfrentadas pelas organizações, é imperioso que os administradores estejam preparados e capacitados para enfrentar tais situações.

Este estudo levanta a seguinte problemática: Quais são as perspectivas quanto à área de atuação no mercado de trabalho após a conclusão do curso? Quais as principais ações e atitudes do discente no decorrer do curso em busca do amadurecimento intelectual colocando teoria e a prática em ação? Quais foram as principais conquistas obtidas durante o decorrer da graduação em relação ao mercado de trabalho?

O objetivo geral é conhecer as principais perspectivas dos discentes do Curso de Administração da Escola de Gestão e Negócios da PUC-GO, em relação ao mercado de trabalho, conhecer as prioridades do discente durante a trajetória do curso relativas à busca de oportunidades no mercado de trabalho, bem como conhecer também as conquistas obtidas no decorrer de sua graduação. Como objetivos específicos, destacam-se: elaborar revisão teórica relativa ao mercado de trabalho; levantar dados inerentes às principais atitudes do discente em relação a sua formação acadêmica e profissional; diagnosticar as principais perspectivas do discente em relação a sua área de atuação no mercado; e, por fim, levantar as principais conquistas obtidas junto ao mercado de trabalho durante a graduação.

O estudo apresenta sua fundamentação teórica estruturada nas seguintes áreas: administração, mercado de trabalho, contexto econômico, papel do administrador, planejamento estratégico da carreira do administrador, programas

institucionais, plano de carreira, desenvolvimento de competência e abordagem metodológica.

FUNDAMENTAÇÃO TEORICA

Mercado de trabalho

O mercado de trabalho se apresenta na atualidade em uma crise iniciada em 2014, que permanece até os dias atuais. A crise econômica brasileira proporcionou a elevação do índice de desemprego e a queda na geração de novas vagas de emprego no mercado de trabalho, a crise foi gerada pela falta de políticas públicas de governo que diminuíram a capacidade de crescimento da economia, reduzindo a geração de receitas e provocando um déficit nos cofres públicos, que afetou vários segmentos e impactou na redução da geração de empregos. Tudo isso levou o Brasil a um quantitativo de 13,6 milhões de pessoas desempregadas até o fim deste ano de 2017, segundo a OIT - Organização Internacional do Trabalho (MOREIRA, 2017).

Conforme estudos de Rosas (2015) e dados apresentados pelo CODACE - (Comitê de Datação de Ciclos Econômicos) da FGV, a recessão teve início no segundo trimestre de 2014. A última vez que o Brasil registrou uma recessão assim foi no último trimestre de 2008 e primeiro de 2009, durante a crise econômica mundial. Desde então, a economia no país decaiu, e empresas que estavam no mercado há anos tiveram que fechar suas portas, muitas lojas e até grandes empresas tiveram que cortar custos e funcionários. A crise não é só no Brasil, mas começou em outros países anos antes, nos Estados Unidos da América principalmente, e chegou a nosso país com força em 2014 e permanece até os dias atuais (ROSAS, 2015)

A crise econômica afeta o mercado de trabalho brasileiro de tal forma que, sem dinheiro nada funciona, empresas fecham as portas, trabalhadores são demitidos, número de empregos diminui, e, principalmente, a qualidade dos empregos também cai. E assim, com a crise, todos os trabalhadores e quem está à procura de empregos são prejudicados.

Contudo, a crise econômica no mercado de trabalho vai mais além e afeta a concorrência, a competência dos trabalhadores e a qualificação dos trabalhadores. Para fugir dessa crise e, principalmente, para não fechar as portas, as empresas estão apostando alto em empregos temporários, que nada mais são do que empregos de curta duração, geralmente, de baixa remuneração. Esse modelo de emprego temporário é utilizado em casos extremos, quando há falta de mão de obra e a empresa está desesperada para suprir essa falta e continuar a produzir. Um exemplo desse caso é o que acontece no final do ano, quando são abertas muitas vagas apenas para esse período.

Dados apresentados por meio de pesquisa realizada pelo IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (ULYSSEA; FOGUEL, 2006) ressaltam que o trabalho, primeiramente, tem um cunho social maior que o econômico, ou seja, são fundamentais para promover o sustento e o bem-estar da sociedade. Nesse sentido, destacam que o mercado de trabalho tem três determinantes: o primeiro está relacionado à cultura, ao ambiente social e às instituições que o regem. Utilizando um conceito amplo, as instituições do mercado de trabalho são em boa parte resultantes da cultura em que está inserido cada país ou sociedade, ou seja, quanto mais ajustadas ao ambiente econômico e ao ambiente sociocultural de uma sociedade forem as instituições do mercado de trabalho, menores serão as restrições dos agentes envolvidos.

O segundo determinante do mercado de trabalho são as condições macroeconômicas – do país e do exterior – que ajudam a definir a demanda por trabalho, não apenas em termos quantitativos, mas também qualitativos.

O terceiro determinante do mercado de trabalho está na capacidade de prover valor. Os componentes principais são a quantidade e a qualidade da força de trabalho, que vão definir a sua capacidade produtiva. A quantidade da força de trabalho é uma função do total da população do país dado que os trabalhadores decidirão o quanto ofertar de trabalho de acordo com o que lhes é oferecido em dinheiro.

Do ponto de vista econômico, o mercado de trabalho é descrito como um arranjo institucional que tem duas funções: junção da força de trabalho entre diferentes áreas e garantia de renda aos participantes das transações que ocorrem entre empregadores e empregados (HORN 2006). Enfim, para melhor entendimento, caracterizar o mercado de trabalho.

Caracterização do mercado de trabalho

Para Lacombe (2004), o mercado de trabalho é abordado no aspecto da relação entre a oferta e a procura de empregos em um determinado momento, influenciado por fatores socioeconômicos e políticos, bem como por algumas tendências do mundo do trabalho que afetam essa área.

Chahad (2004) divide o mercado de trabalho em dois tipos: o mercado formal e o mercado informal. O mercado de trabalho formal abrange as relações contratuais em grande parte determinadas pelas forças de mercado, juntamente com a legislação específica existente. E o mercado de trabalho informal funciona sem nenhuma interferência do governo, ou seja, informalmente.

O mercado de trabalho é caracterizado como a oferta e procura de profissionais em determinada região, influi na determinação do valor da remuneração, dos benefícios e das condições de trabalho para cada tipo de profissional (FAISSAL et al., 2009). Com isso, entende-se que o mercado de trabalho abrange oferta e demanda de emprego, ou seja, a disponibilidade. E ainda leva em consideração o lugar, e determinada época.

Nesse sentido ainda, existem cinco fatores que estão relacionados ao mercado de trabalho, que são: a concorrência, as competências, a qualificação profissional, o lugar e a época, que também pode ser chamada de tempo. (CARVALHO; SILVA; HOLANDA, 2006).

No mercado de trabalho, outro fator importante é a competência do indivíduo, isso o fará diferente dos outros. A competência significa a sua qualificação aliada à capacidade de o indivíduo exercer com qualidade a função determinada. E para ser um profissional competente, é necessário ter uma boa qualificação, uma formação, além de dominar os conhecimentos aprendidos e principalmente as técnicas.

O site do IBGE (2016), publicado em 17 de janeiro de 2017, destaca que 11,4 milhões de pessoas já estavam desempregadas no país em junho de 2016, um índice de 10,4%. E especificamente entre jovens de 18 a 24 anos, o índice sobe para 24,1%, um dos mais altos níveis históricos. Isso vem causando muito medo para quem está quase se formando.

Para os jovens recém-formados, esse é um dado muito importante e até relevante, uma vez que estão sendo formados profissionais a todo o momento. Porém, os grandes problemas enfrentados pelos jovens são, na maioria, o currículo curto, sem experiência, sem especializações e principalmente a concorrência acirrada.

Com o mercado de trabalho em crise, os jovens devem o quanto antes procurar fazer estágios até sem remuneração, se inscrever em estágios *trainee*, que são oportunidades importantíssimas no currículo e em sua vida profissional. Qualificações adicionais como especializações, cursos em outras línguas e cursos de informática são diferenciais no momento de se destacarem em relação aos demais concorrentes.

O mercado de trabalho está em crise para todas as profissões, porém o curso de Administração vem se sobressaindo com a esperança de ser o curso que pode acabar com a crise do mundo. Um bom administrador contribuirá para a resolução de problemas na organização com muito estudo, uma boa equipe, com esforço e principalmente liderança. E com isso, percebe-se a importância de se estudar Administração.

O papel do administrador é ser líder na organização, é contribuir positivamente para que a organização cresça e permaneça no mercado, seu papel vai além de apenas um departamento, é seu dever gerenciar toda empresa a sua volta e entender o que acontece em todos os setores.

Sobre o papel do administrador, Quinn et al.(2003) afirmam que é também conhecer e motivar os funcionários para que desempenhem sua função corretamente, com eficiência, e assim alcançar os resultados que deles se espera. Com isso, o administrador conseguirá se tornar um líder, tomando frente de sua equipe, conhecendo e apoiando-os no que precisarem, ouvindo-os, motivando, enfim, caminhando lado a lado com a empresa.

O perfil esperado do administrador hoje é o de um profissional inovador, que possua formação humana e visão global, que ajude a compreender o meio social, político, econômico e cultural onde vive e que tome decisões em prol de todos.

Sobre isso, Quinn et al.(2003) ressaltam que para que os administradores/líderes sejam inovadores eles devem estar prontos para a nova realidade e atualizados sempre. Nesse sentido, é importante que possuam três competências: pensamento criativo, aceitação da mudança e gerenciamento da mudança. Para que o administrador possa alcançar seus objetivos inerentes à construção de uma carreira de sucesso, torna-se necessária a elaboração do planejamento estratégico de sua carreira.

O plano de carreira descreve aspectos relacionados ao conhecimento próprio de cada indivíduo e elementos essenciais ao mapeamento de dados para pesquisar as oportunidades do mercado e definir o foco de sua carreira, criando objetivos reais de pequeno, médio e grandes prazos. (GASPARIAN, 2010).

O plano de carreira é entendido como uma importante ferramenta que retém e atrai talentos para a empresa, oferecendo chances de crescimento profissional, ou seja, “a carreira não deve ser entendida como um caminho rígido, mas como uma sequência de posições e de trabalhos realizados pela pessoa”. (DUTRA, 2001, p.47).

Além disso, com o plano de carreira pode-se visualizar o caminho a ser seguido, mostrando que a organização está observando seu trabalho e proporcionando as necessidades básicas intrínsecas e extrínsecas do indivíduo, como salário, segurança no cargo, reconhecimento, oportunidades de crescimento e autoconfiança, enfim, que está diretamente ligada à motivação do funcionário. (SCHUSTER; DIAS, 2012).

A carreira e a formação profissional do Administrador o qualificam para gerir em qualquer área da organização. E suas competências e habilidades serão seu

diferencial. Nesse sentido, o Projeto Pedagógico do Curso de Administração da PUC GO (Ajustado pela CAS PROGRAD em 30/05/2017, p. 5) destaca as seguintes habilidades e competências do administrador:

- Reconhecer, diagnosticar e propor soluções para os problemas organizacionais em suas diferentes áreas e grau de complexidade;
- Ser criativo, inovador, adaptável e comprometido no exercício das suas funções;
- Desenvolver a capacidade de utilização dos enfoques teóricos e dos conceitos nos diferentes tipos de organizações;
- Refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;
- Saber elaborar e implementar projetos organizacionais;
- Ter clareza nas comunicações interpessoais e intergrupais;
- Atuar junto às organizações prestando-lhes serviço de consultoria e assessoria;
- Desenvolver a capacidade de otimizar os processos organizacionais;
- Ter capacidade empreendedora e de conexão de 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;
- Ter consciência das implicações éticas no exercício da profissão;
- Atuação ética e cidadã para o desenvolvimento de uma sociedade democrática;
- Acessibilidade atitudinal que diz respeito à percepção do outro sem, preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações.

Sobre esse assunto, Chiavenato (2005 p. 411) acrescenta que “hoje as organizações estão exigindo novas habilidades, conhecimentos e competências de todas as pessoas. E o desenvolvimento passou a envolver a totalidade dos funcionários”.

As características que as empresas mais desejam de seus colaboradores e que sempre buscam na hora de contratar são: visão estratégica; relacionamento interpessoal; aprendizado contínuo; automotivação; equilíbrio emocional; inventividade.

Pontes (2002) afirma ainda que o desenvolvimento profissional de cada jovem vai depender dele mesmo e principalmente da organização, ou seja, de como a organização definirá o seu plano de carreira dentro dela. É função da organização criar um plano de carreira para os funcionários, auxiliando no seu crescimento junto a mesma. Entretanto, quem escolhe sua própria trajetória é o jovem/profissional, por isso, deve-se tomar cuidado com as escolhas. O sucesso dependerá da disciplina do discente, de sua vontade de querer dar certo, determinação, foco e, principalmente, paciência. E também se envolver e participar o quanto antes das oportunidades oferecidas pela universidade, os chamados programas institucionais.

A instituição de ensino contribuirá com a formação acadêmica e profissional do discente mediante os programas institucionais promovidos pelas empresas no mercado de trabalho, oportunizando a formação técnica de trabalho antes da conclusão do curso. Esses programas contribuem para a inserção e a formação técnica dos discentes, direcionando para o início do desenvolvimento da sua carreira profissional.

Algumas características das universidades e empresas que, de alguma forma, delimitam seus espaços institucionais e constituem suas identidades, devendo ser consideradas em processos de cooperação. Não se deve entender, é importante frisar, essas diferenças como impedimentos ou

dificuldades à interação. Na verdade, os processos interativos, desde programas de capacitação e treinamento até o desenvolvimento e a transferência de tecnologia, apresentam várias vantagens para ambas as partes. (WOOD JR. 2009, p. 322).

A PUC-GO adota programas que contribuem com a formação acadêmica e profissional do discente, sendo: estágios (não remunerado); estágio remunerado (com parceria com o CIEE – Centro de Integração Empresa Escola); *Trainee* (também com parceria do CIEE); e intercâmbio (com parceria das Pontifícias de todos os países). (PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS, 2014).

Para a universidade, os programas institucionais são formas de manter os professores sempre atualizados, qualificados e para ministrar o ensino associado à tecnologia. E para a empresa esses programas também são importantes, pois proporcionam desenvolvimento tecnológico com menos investimento, possibilitando apoio de pessoas qualificadas na solução de problemas, além de atualização técnica e introdução de criatividade na organização. Em suma, a empresa, a universidade, e o aluno, todos ganham com as parcerias, criando uma bagagem de conhecimento muito grande. (WOOD JR. 2009).

Outro ponto importante para o discente é o plano de carreira, e a universidade e a empresa podem auxiliá-lo em sua construção. A universidade auxilia na teoria, e a empresa o faz na prática.

O plano de carreira, segundo Pontes (2007), é uma ferramenta que a empresa utiliza para auxiliar no crescimento profissional do funcionário. Cabe à empresa definir o plano, a duração e a trajetória deste para o desenvolvimento dos funcionários. Existem vantagens e até benefícios que podem auxiliar no planejamento de carreiras, desde que haja participação e interesse de ambas as partes, tanto da empresa como dos funcionários.

O plano de carreira é a prática mais eficaz para a organização, já que ele estabiliza os funcionários, pelo menos os melhores deles. Com um bom plano é possível obter mais lucros e, principalmente, manter bons funcionários, uma vez que é mais barato manter os funcionários do que investir em contratar e demitir.

O autor ainda aponta as seguintes vantagens: motiva os colaboradores adquirindo competências técnicas mais aprimoradas, criando processos de aprendizado, desde a instrução teórica, na prática, e o desenvolvimento da habilidade do funcionário; contribui para o crescimento profissional dos funcionários, e para que a empresa atinja graus mais altos de qualidade dos serviços; cria um ambiente estimulante para o desenvolvimento do funcionário; encoraja os funcionários para que estes conheçam suas capacidades e seus potenciais.

Desenvolvimento de competência

A competência é a palavra utilizada para se referir a uma pessoa qualificada para cumprir uma função ou cargo. Nesse sentido, no dicionário Webster da língua inglesa (1981 p. 63), a palavra se refere à “qualidade ou estado de ser funcionalmente adequado ou ter suficiente conhecimento, julgamento, habilidades ou força para uma determinada tarefa”. Ou seja, uma pessoa competente está tão apta a assumir qualquer cargo ou tarefa, por isso esse termo é tão importante, pois há cursos e treinamentos para se desenvolver competências.

As competências humanas são entendidas como conjuntos de conhecimentos (saber), habilidades (saber fazer) e atitudes (saber ser). Essas características se desenvolvem de modo associado. O primeiro ‘saber’ age em tempo certo com a visão sistêmica, toma iniciativa, indo além do que está prescrito, compreendendo e

dominando as situações com as quais se depara no trabalho, assumindo responsabilidades; o segundo 'saber fazer' utiliza diferentes tipos e recursos, baseando-se em conhecimentos adquiridos em experiências anteriores, buscando fazer sempre o melhor; já o terceiro 'saber ser' atua conhecendo as linguagens, compartilhando ações e responsabilidades e, principalmente, sabendo ouvir. (DUTRA 2001, 2004).

O Administrador deve aperfeiçoar as habilidades que são importantes para o desenvolvimento das competências do indivíduo, a saber: Técnicas, Humanas e Conceituais. A habilidade conceitual compreende enxergar a organização como um todo e ajustá-la estrategicamente. A habilidade humana compreende a parte das pessoas, ou seja, como o administrador se relaciona com as pessoas, enfim a comunicação, compreensão, coordenação, as atitudes, motivações e lideranças para com sua equipe. Já a habilidade técnica compreende o conhecimento, o método, equipamentos, ou seja, é o entendimento e o proveito que pode ser tirado no desempenho das tarefas. Essa habilidade é extremamente importante no nível operacional. (CHIAVENATO, 2000).

Enfim, para ser considerado competente, não significa apenas possuir um conjunto de conhecimentos, atitudes e habilidades e, sim, o quanto o indivíduo movimentar os recursos, dando resultados para a organização, agregando valor econômico e, principalmente, que transforma esse valor econômico em social para si mesmo. (FLEURY, 2004).

METODOLOGIA

Abordagem Metodológica

O estudo tem como objetivo conhecer as principais perspectivas dos discentes do curso de administração da Escola de Gestão e Negócios da PUC-GO em relação ao mercado de trabalho, conhecer as prioridades do discente durante a trajetória do curso relativas à busca de oportunidades no mercado de trabalho, bem como conhecer as suas conquistas obtidas no decorrer de sua graduação.

Metodologicamente, utilizou-se a pesquisa exploratória descritiva com abordagem quantitativa e qualitativa, buscando descrever as características de determinada população, conforme afirmam Farias Filho e Arruda Filho (2013).

A população do presente estudo é composta por 388 discentes, entre os quais foram entrevistados 194 discentes do 7º e 8º período de administração.

Para o cálculo da amostra foi adotado um nível de confiança de 95% e uma precisão de 5% de margem de erro, utilizando a seguinte fórmula:

$$n = \frac{(SxZ^2xN)}{(SxZ^2) + (e^2x(N - 1))}$$

Fonte: Farias Filho e Arruda Filho (2013).

A coleta de dados com os discentes ocorreu no período de 30/10/2017 a 09/11/2017.

Para a coleta de dados, utilizou-se questionário com perguntas objetivas e subjetivas, dividido em duas partes: a primeira buscando identificar o perfil dos discentes e a segunda contendo questões para identificar as prioridades dos discentes durante a trajetória do curso relativas à busca de oportunidades no mercado de trabalho. Ainda nesse sentido, buscou-se conhecer também as conquistas obtidas no decorrer de sua graduação.

Por fim, foi realizada a análise com as informações obtidas da pesquisa, relacionando-as com o cenário do ambiente pesquisado.

Seleção do caso

O estudo foi realizado na Escola de Gestão e Negócios da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. A escolha por essa instituição partiu do desejo de elaborar um estudo em relação ao mercado de trabalho, conhecer as prioridades dos discentes durante a trajetória do curso relativas à busca de oportunidades no mercado de trabalho, bem como, conhecer as conquistas obtidas pelo discente no decorrer de sua graduação.

O processo de pesquisa envolveu as seguintes etapas: fundamentação bibliográfica; definição dos instrumentos de coleta de dados; organização dos dados; análise das informações; e, por fim, a discussão e a conclusão da pesquisa.

Apresentação da Escola de Gestão e Negócios da PUC-Goiás Curso de Administração PUC-Goiás

O curso de Administração de Empresas da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Católica de Goiás – UCG foi criado em 1963, pela Resolução CONSU/UCG nº 7 de 01/01/1962.

O curso de Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Goiás possibilita a formação profissional fundamentada nas seguintes competências e habilidades, segundo o projeto pedagógico do curso: reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, transferir e generalizar conhecimentos; desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional; refletir e atuar criticamente; desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas; ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas; desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos e desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, dentre outras. (PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS, 2014).¹

A partir de 18 de dezembro de 2013, na PUC Goiás, os cursos de Administração, Ciências Aeronáuticas, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas passaram a integrar a Escola de Gestão e Negócios, aprovada pelo Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Administração (CEPEA), conforme Resolução nº 11/2013, de 18/12/2013, e Resolução nº 12/2014, de 24 de junho de Pelo Ato Próprio Normativo nº 010.2014-CHN/GR, e em 10 de dezembro de 2014 foi instalada a Escola de Gestão e Negócios - EGN da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. (PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS, 2014).

Os principais objetivos da nova forma de organização acadêmico-administrativa da Escola de Gestão e Negócios são aperfeiçoar e modernizar a organização e o gerenciamento das atividades acadêmicas e administrativas, como forma de melhor qualificar os cursos; promover maior sinergia entre os cursos, como forma de melhor se apropriar dos conhecimentos, pesquisas e experiências gerados na área; fortalecer as atividades de pesquisas acadêmicas, visando criar as condições para futuros programas de mestrado e doutorado em gestão e negócios; integrar os projetos pedagógicos e metodologias de ensino dos cursos que integram a Escola; intensificar os intercâmbios internacionais, visando ampliar a mobilidade de estudantes, professores e pesquisadores; agilizar o atendimento aos alunos, a

partir da unificação e digitalização dos serviços de secretaria; promover maior interação da área de gestão e negócios com o meio empresarial e comunidade em geral, visando fortalecer a identidade dos cursos e ampliar a oferta dos cursos de aperfeiçoamento e especialização. (PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS, 2014).

Análise e Interpretação de Dados

O objetivo deste capítulo é apresentar a análise dos dados coletados, levando-se em conta o desenvolvimento teórico e os dados coletados junto aos discentes do Curso de Administração da Escola de Gestão e Negócios.

As questões estão agrupadas em 6 sessões e suas respectivas subseções. A primeira sessão apresenta os dados pessoais dos entrevistados; a segunda sessão aborda as percepções acerca do mercado de trabalho; a terceira traz as percepções acerca da Administração; a quarta as percepções acerca do papel do administrador; a quinta a percepção acerca do planejamento estratégico da carreira do administrador e a sexta e última sessão aborda os programas institucionais.

Sessão 1: Dados dos Discentes

Dados: Discentes foram indagados sobre o gênero, faixa etária, ano de iniciação na instituição e período acadêmico em que estão.

Em relação ao gênero, 38% representam o sexo masculino, sendo a maioria 62% do sexo feminino. A faixa etária dos discentes pesquisados apontou uma predominância de 76% dos discentes com idade entre 18 a 25 anos; 18% entre 25 a 30 anos; 4% entre 30 a 40, e 2% acima de 40. Em relação ao ano que os discentes iniciaram o curso, 99% responderam 2014; e 1% respondeu 2013. Já no item sobre qual período o discente está cursando, 67% estão cursando o 7º período e 33% estão cursando o 8º período.

Percebeu-se que os discentes, em sua maioria, são mulheres, entre 18 e 25 anos, que entraram em 2014 no curso, no 7º período. Isso demonstra que as mulheres estão cada vez mais presentes no curso em busca de crescimento profissional e uma colocação no mercado de trabalho.

A faixa etária demonstra que os discentes são jovens, que estão se formando cada vez mais cedo, com uma mentalidade mais aberta e mais ligada na atualidade.

O curso tem preferência para o gênero feminino, pois a Administração é voltada para o contato com as pessoas, cuidado, gerenciamento de pessoas, e as mulheres conseguem se relacionar melhor, com mais atenção, mais cuidado.

Sessão 2: Mercado de Trabalho

Questão 2 – Buscou compreender a percepção dos discentes em relação ao mercado de trabalho.

Resultados apontam que 63,9% dos discentes responderam que os profissionais que se preparam durante o curso e por meio do desenvolvimento de competências terão maiores oportunidades; 25,8% responderam que o mercado de trabalho dificulta oportunidades para os formandos do curso de administração; e 10,3% responderam que o mercado de trabalho oportuniza crescimento.

Percebe-se nessa questão, a respeito do mercado de trabalho, que os discentes o entendem como extremamente competitivo. Porém, os discentes da PUC-GO, mesmo estudando em uma Universidade com boa reputação no mercado, não se sentem seguros com a inserção no mercado de trabalho. Com o mercado de trabalho em crise, os discentes entendem que se qualificar durante o curso e aproveitar cada oportunidade oferecida são aspectos importantes para o currículo e para a trajetória acadêmica. E um fator importante para isso é o esforço, que

contribui muito. Por isso, a maioria respondeu sobre a importância da qualificação e a exploração de outros conhecimentos adjacentes, uma vez que esses aspectos poderão ajudar na obtenção dos resultados que o mercado de trabalho exige de seus profissionais.

Questão 3 – Indagou sobre perspectivas quanto a ocuparem cargos de

Dados revelam que 46,4% dos discentes responderam que são pequenas as perspectivas em busca de oportunidades de trabalho; 39,2% responderam que são grandes e estão bastante confiantes com os programas de estágio e *trainee* que participam; e apenas 14,4% responderam que as chances são reais, pois já ocupam cargos de gestão.

Esses números se dão pela maioria dos discentes se mostrarem mais receosos com essa inserção no mercado de trabalho em cargos de gestão e, ao mesmo tempo, eles têm esperança de que conseguirão se inserir no mercado de trabalho após a formatura. Esse receio se dá devido à crise que o país está enfrentando atualmente com o reflexo do surgimento de poucas vagas no mercado de trabalho, fazendo com que se destaquem os que mais se qualificaram. E a principal forma de inserção e permanência no mercado de trabalho é o investimento em qualificação.

Em contrapartida, percebe-se ainda que do total de entrevistados, 39,2% já participam de estágios e *trainees*, o que torna mais fácil sua inserção no mercado de trabalho, e o que vai fazer a diferença é o esforço e a dedicação aos estudos, fazendo com que se destaquem. Assim, podem conseguir um trabalho após a conclusão do curso. Nesse sentido, 14,4% já estão ocupando cargos de gestão antes mesmo de concluir o curso.

As principais perspectivas foram: 1º estão em busca de oportunidade no mercado de trabalho; 2º estão participando de estágio ou programa *trainee*; e 3º estão ocupando cargo de gestão.

Sessão 3: Perspectivas dos discentes em relação a administração.

Questão 4 – Quais as contribuições que a ciência da Administração proporcionou para o desenvolvimento intelectual a ser aplicado no pessoal e profissional.

Dados apontam que 57,2% dos discentes responderam que obtiveram um grande crescimento pessoal e intelectual; 26,3% responderam que a administração proporcionou o desenvolvimento de competências; e 16,5% responderam que a administração proporcionou a eles uma conquista de melhores espaços no mercado de trabalho.

Em relação a esses números, percebe-se um percentual bastante significativo dos respondentes que afirmaram que o curso proporcionou crescimento pessoal e profissional devido ao leque de opções que o curso oferece e à descoberta de diversas habilidades que possam ser exploradas e desenvolvidas em sua carreira.

A Administração proporciona o desenvolvimento de muitas competências e habilidades aos formandos para que se tornem profissionais mais preparados para as decisões e as complexidades do mundo organizacional, assim como para o desenvolvimento da sociedade. Com a Administração é possível desenvolver o melhor de cada um, criando profissionais sensíveis e comprometidos com causas sociais e em prol do meio ambiente.

Portanto, as principais conquistas identificadas foram quanto ao crescimento pessoal e intelectual; 2º desenvolvimento de competências; e 3º crescimento e conquista de melhor espaço no mercado de trabalho.

Sessão 4: Papel do administrador

Questão 5 – Perguntou-se aos discentes sobre as funções da administração: planejar, organizar, dirigir e controlar, para quais (as) função(ões) se sentiam mais preparados.

Dados apontam que 38,1% dos discentes se sentem totalmente preparados para a elaboração de ações estratégicas; 21,1% se sentem preparados para conseguir resultados através dos liderados; com a mesma quantidade 21,1% também se sentem preparados para o desenvolvimento de ações relativas à estrutura organizacional; e 19,6% se sentem preparados estabelecer controles dos processos organizacionais.

Em relação a esses números, percebe-se a importância de todos esses processos. Porém, essa questão destacou a importância maior do planejamento estratégico nos diversos momentos da vida, tanto pessoal quanto profissional, construindo, assim, um hábito para elaboração e estruturação de ações estratégicas.

Assim como na empresa, na vida pessoal pode-se utilizar o planejamento estratégico. Para alcançar o objetivo de vida, é necessária decisão e, para isso, é preciso desenvolver planos de ações e programar as atividades para alcançar as metas de vida.

Sessão 5: Planejamento estratégico da carreira do administrador

Questão 6 – Plano de carreira e as principais ações desenvolvidas na busca de novas oportunidades no mercado e desenvolvimento de competências.

45,9% dos discentes responderam que buscam o autodesenvolvimento humano e intelectual; 31,4% responderam que buscam oportunidades no mercado de trabalho; 19,1% responderam que buscam participar de processos seletivos para *trainees*, intercâmbios, estágios; e apenas 3,6% responderam que buscam participar de projetos de iniciação científica.

Nesta questão, observa-se a preocupação que os discentes têm em priorizar o desenvolvimento intelectual na graduação a fim de dar continuidade ao aspecto pessoal e profissional. Isso porque sabem da importância desse desenvolvimento, principalmente para conseguirem um espaço no mercado de trabalho.

E, para isso, o plano de carreira é um fator importante, servindo como uma ação na busca de novas oportunidades no mercado e para desenvolver competências. O plano é importante ainda para a descrição de aspectos relacionados ao conhecimento próprio de cada indivíduo e definição do foco da carreira, criando objetivos reais de pequeno, médio e grandes prazos.

Portanto, os dados indicaram os seguintes resultados: 1º contribuiu para o autodesenvolvimento do fator humano; 2º proporcionou o encontro de oportunidades de trabalho; 3º contribuiu para a participação em processos seletivos; e 4º identificou que uma minoria está participando de projetos de iniciação científica.

Questão 7 – Quais são as principais habilidades e competências desenvolvidas até o momento.

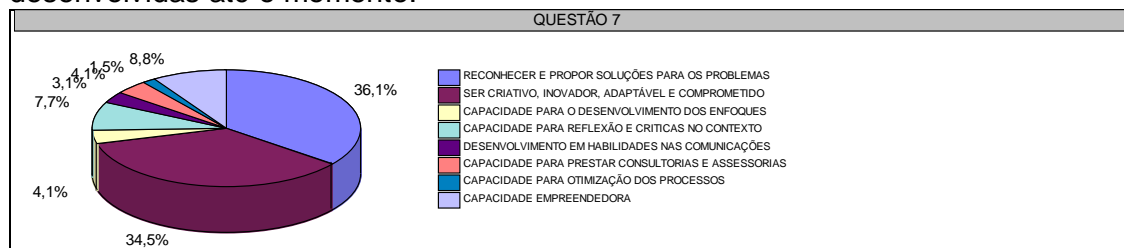


Figura: 01

Fonte: Dados da pesquisa.

36,1% dos discentes responderam que possuem a habilidade de reconhecer e propor soluções para os problemas organizacionais; 34,5% responderam que possuem a habilidade de ser criativos, inovadores, adaptáveis comprometidos; 8,8% responderam que possuem capacidade empreendedora; 7,7% responderam que possuem capacidades para reflexões e críticas no contexto organizacional; 4,1% responderam que possuem capacidades para desenvolvimento dos enfoques teóricos e conceitos em diversas organizações; 4,1% também responderam que possuem capacidades para prestar consultorias e assessorias; 3,1% responderam que possuem habilidades nas comunicações interpessoais e intergrupais; e 1,5% dos discentes responderam que possuem capacidade para otimização dos processos organizacionais.

A carreira e a formação profissional do Administrador o qualificam para gerir em qualquer área da organização. E suas competências e habilidades serão seu diferencial.

Nesta questão, em sua maioria, os discentes responderam que possuem a competência de reconhecer e propor soluções para os problemas organizacionais. Essa competência é intelectual, pois leva em consideração pensar estrategicamente, ou seja, é necessário visualizar, analisar e situar os problemas dentro do contexto amplo.

Observou-se ainda um percentual bastante significativo da importância que os discentes tiveram em relação ao comprometimento, criatividade, soluções para problemas em uma organização. Isso demonstra que a faixa etária pesquisada vem com a mudança de pensamentos da nova geração.

Portanto, as principais competências identificadas foram: 1º reconhecer e propor soluções para os problemas organizacionais; e 2º ser criativo, inovador, adaptável e comprometido.

Sessão 6: Programas Institucionais

Questão 8 – Quais foram as principais atividades que participaram durante a trajetória acadêmica?

45,1% dos discentes responderam que já participaram de congressos; 23,5% responderam que participaram de projetos e cursos de extensão; 15,7% atuaram em pesquisas de iniciação científica; 7,2% participaram de monitoria; 4,6% responderam que já participaram de intercâmbios; e 3,9% responderam ter tido experiência como *trainees*.

Observou-se, nessa questão, que os discentes sabem a importância da participação em outras atividades fora das salas de aula, devido ao grande nível de aprendizado e conhecimentos que eles proporcionam. Esses programas contribuem, além da inserção, na formação técnica dos discentes, direcionando para o início do desenvolvimento da sua carreira profissional.

A instituição de ensino contribui com a formação acadêmica e profissional do discente, mediante os programas institucionais promovidos por empresas no mercado de trabalho, oportunizando a formação técnica de trabalho antes da conclusão do curso. Todas essas atividades são extremamente importantes, com cada uma delas, o discente adquire um pouco mais de experiência dentro de sua área de atuação. Esses programas contribuem para a inserção e formação técnica dos discentes, direcionando para o início do desenvolvimento da sua carreira profissional. Ou seja, é uma ligação entre a universidade e o mercado de trabalho. São oportunidades únicas que devem ser empreendidas por todos.

Portanto, dados indicam que houve uma maior participação em congressos; em 2º lugar encontramos projetos e cursos de extensão; em 3º lugar se encontra a

pesquisa de iniciação científica; e em 4º lugar vieram monitoria, intercâmbios e *trainees*.

Questão 9 - Quais são os principais objetivos após a conclusão do curso de graduação.

32,5% dos discentes responderam que após a conclusão do curso de graduação irão procurar cursos de pós-graduação; 23,7% dos discentes responderam que irão se estabelecer como empreendedores, criando seu próprio negócio; 16,5% dos discentes responderam que irão buscar junto ao mercado de trabalho um cargo de gestão; 14,4% dos discentes responderam que irão fazer outro curso universitário; 7,7% dos discentes responderam que têm outro projeto; e 5,2% dos discentes responderam que após a conclusão do curso de graduação irão buscar de imediato um mestrado.

Atualmente, só a graduação não basta para conquistar um bom emprego. O mercado de trabalho dá preferência para quem possui pós-graduação voltada para a área da vaga oferecida. É o que a maioria dos discentes pretende fazer após a conclusão do curso.

Observaram-se, nessa questão, resultados bastante significativos, e isso se dá devido às diretrizes que o curso nos oferece, pois, a qualificação e o empreendedorismo são bases essenciais para a carreira de um administrador.

Está em alta ser um empreendedor que, em suma, é aquele que inicia algo novo, que vê o que ninguém vê, enfim, que realiza antes, que ultrapassa os sonhos, o desejo, e parte para a ação. Os dados apontados ao longo desta pesquisa indicam que 23,7% querem ser empreendedores.

Portanto, dados indicam que a 1º opção dos discentes é procurar cursos de pós-graduação; 2º estão em busca de se estabelecer como empreendedores, criando seu próprio negócio; em 3º vão buscar junto ao mercado de trabalho um cargo de gestão; e 4º lugar fazer outro curso de graduação e uma minoria buscará novos projetos e ingressará no mestrado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo apresentou como objetivo conhecer as principais perspectivas dos discentes do curso de administração da Escola de Gestão e Negócios da PUC-GO, em relação ao mercado de trabalho, bem como conhecer as prioridades do discente durante a trajetória do curso relativas à busca de oportunidades no mercado de trabalho, e objetivou, ainda, conhecer também as conquistas obtidas no decorrer de sua graduação.

As perspectivas dos discentes do curso de administração da Escola de Gestão e Negócios da PUC-GO, em relação ao mercado de trabalho, foram: 1º estão em busca de oportunidade no mercado de trabalho; 2º estão participando de estágio ou programa *trainee*; e 3º estão ocupando cargo de gestão.

Em relação às prioridades do discente durante a trajetória do curso relativas à busca de oportunidades no mercado de trabalho, os dados indicaram que 1º houve maior participação em congressos; em 2º lugar destacaram-se projetos e cursos de extensão; em 3º lugar pesquisa de iniciação científica; e em 4º lugar vieram monitoria, intercâmbios e *trainees*.

As conquistas obtidas no decorrer de sua graduação são: 1º gerou autodesenvolvimento do fator humano; 2º proporcionou o encontro de oportunidades de trabalho; 3º contribuiu para a participação em processos seletivos; e 4º indicou que uma minoria está participando de projetos de iniciação científica.

As principais atitudes do discente em relação a sua formação acadêmica e profissional foram: 1º reconhecer e propor soluções para os problemas organizacionais, 2º ser criativo, inovador, adaptável e comprometido.

Os dados indicam que as principais perspectivas do discente em relação a sua área de atuação no mercado são: 1º a opção dos discentes é procurar cursos de pós-graduação; 2º estão em busca de se estabelecer como empreendedores, criando seu próprio negócio; 3º vão buscar junto ao mercado de trabalho um cargo de gestão; 4º lugar fazer outro curso de graduação; e uma minoria se diz disposta a buscar novos projetos e ingressar no mestrado.

As principais conquistas obtidas junto ao mercado de trabalho durante a graduação foram: 1º conquistar crescimento pessoal e intelectual; 2º desenvolver competências; e 3º crescer e conquistar um melhor espaço no mercado de trabalho.

Por fim, conclui-se o presente trabalho ressaltando que os objetivos propostos foram atendidos, uma vez que foi realizada a elaboração da revisão teórica relativa ao mercado de trabalho; conseguiu-se fazer o levantamento de dados inerentes as principais atitudes do discente em relação a sua formação acadêmica e profissional; foram identificadas as principais perspectivas do discente em relação a sua área de atuação no mercado, bem como as principais conquistas obtidas junto ao mercado de trabalho durante a graduação.

REFERÊNCIAS

- CARVALHO, J. R. M.; SILVA, M.; HOLANDA, F. M. A. **Perspectivas dos formandos em relação ao mercado de trabalho de IES pública no estado do rio grande do norte**. Rio de Janeiro, 2006.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier - Ed. Campus, 2005.
- _____. **Administração – teoria, processo e prática**. 3ª edição. São Paulo: Pearson education do Brasil, 2000.
- DRUCKER PF. **Inovação e espírito empreendedor: práticas e princípios**. São Paulo: Cengage Learning, 2010.
- DUTRA, J. S. **Gestão por Competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas**. São Paulo: Gente, 2001.
- _____. **Competências: conceitos e instrumentos para gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Gente, 2004.
- FAISSAL, Reinaldo et al. **Atração e Seleção de Pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009.
- FARIAS FILHO, Milton Cordeiro; ARRUDA FILHO, Emílio J. M. **Planejamento da pesquisa científica**. São Paulo: Atlas, 2013.
- FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. São Paulo: Atlas, 2004.
- GASPARIAN, Carlos. **Seja criativo com sua carreira**. Revista de Administração Imed - Jornal da Gestão de Carreira. V.4. No. 1. Jan./Fev. 2010. Disponível em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/raimed/article/view/123/131>.
- HORN, Carlos Henrique. **Mercado de trabalho**. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: UFRGS, 2006.
- IBGE. **Pesquisa sobre o Mercado de trabalho e desemprego no Brasil**. 2016. Disponível em: https://ww2.ibge.gov.br/home/pesquisa/pesquisa_google.shtm?cx=00116688347242

2164311%3Azkjemxce8sc&cof=FORID%3A9&ie=ISO-8859-1&q=mercado+de+trabalho+&sa=.

INEP (MEC). **Resumo técnico: censo da educação superior de 2016**. Brasília/DF: INEP. Brasília, 2016. Disponível em: http://sistemascensosuperior.inep.gov.br/censosuperior_2016.

LACOMBE, Francisco José. **Dicionário de Administração**. São Paulo: Saraiva, 2004.

MOREIRA, Assis. Artigo: **Brasil terá 1,2 milhão de desempregados a mais em 2017, prevê OIT**. (<http://www.valor.com.br/brasil/4834848/brasil-tera-12-milhao-de-desempregados-mais-em-2017-preve-oit>) 2017.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de Cargos e Salários: Carreira e Remuneração**. 12.ed. São Paulo: LTr, 2007

_____. **Administração de cargos e salários**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS. Disponível em: <http://sites.pucgoias.edu.br/home/>.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS. **Regimento Geral das Escolas – Histórico e Regulamentação**. Aprovado pela Resolução 11/2013 – CEPEA, de 18 de dezembro de 2013, e pela Resolução 12/2014 – CEPEA, de 24 de junho de 2014.

QUINN, Robert E.; FAERMAN, Sue R.; THOMPSON Michael; McGRATH, Michael. **Competências gerenciais princípios e aplicações**. 3º ed. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2003.

ROSAS, Rafael. Artigo: **Brasil está em recessão desde 2º trimestre de 2014, nota comitê da FGV**. (<http://www.valor.com.br/brasil/4163592/brasil-esta-em-recessao-desde-2-trimestre-de-2014-nota-comite-da-fgv>) 2015.

SCHUSTER, Marcelo; DIAS, Valéria. **Plano de carreira nos sistemas de gestão público e privado: uma discussão a luz das teorias motivacionais**. Revista de Administração Imed. Passo Fundo, v. 2, n. 1, p. 1–17, 2012. Disponível em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/raimed/article/view/123/131>.

ULYSSEA, G.; FOGUEL, M. **Efeitos do salário mínimo sobre o mercado de trabalho brasileiro**. Ipea, 2006.

Wood Jr, Thomaz. **Mudança Organizacional** - 5ª Ed. Editora Atlas, 2009.