



25 a 28
setembro
2024
Campus Central UEPG
Ponta Grossa | PR

Explorando as Interseções das Inteligências
Artificiais na Sociedade Atual

Realização:



Apoio:



COMTURPG
COMISSÃO NACIONAL DE TRABALHO DE PONTA GROSSA



ESTUDO SOBRE A PERCEÇÃO DOS DISCENTES DO DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS EM RELAÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO

STUDY ON THE PERCEPTION OF STUDENTS FROM THE DEPARTMENT OF APPLIED SOCIAL SCIENCES IN RELATION TO THE JOB MARKET

ÁREA TEMÁTICA: ENSINO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO

Vinicius Costa dos Santos, UEMG, Brasil, vinicius.1293471@discente.uemg.br

Diego Júlio Pacheco, UENF, Brasil, diego.pacheco@uenf.br

Resumo

A globalização e os avanços tecnológicos provocaram mudanças no mercado de trabalho, de tal modo que, para continuar sendo competitivo, são necessários cada vez mais profissionais competentes. Por esta razão, as Instituições de Ensino Superior devem estar atentas às exigências e ter um conhecimento mais completo sobre o mercado de trabalho, a fim de identificarem as competências exigidas do profissional. O objetivo deste trabalho foi avaliar a percepção dos discentes do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG) em relação ao mercado de trabalho. O estudo foi realizado por meio da aplicação de um questionário estruturado online, onde obteve-se 101 respostas. Os resultados demonstraram que, uma parcela relevante dos estudantes, possuem boas expectativas em relação ao mercado de trabalho, sendo que, a maior parte não conseguiu trabalhar na área específica de formação. Uma grande parcela avaliou que, as maiores dificuldades foram relativas à oportunidade iniciais de trabalho. Observou-se que, a maior parte dos discentes já estão inseridas no mercado de trabalho na área de formação, e, somados com aqueles que estão atuando fora da área de formação, correspondem a uma parcela significativa dos estudantes avaliados.

Palavras-chave: Mercado de trabalho, Graduação, Ensino Superior.

Abstract

Globalization and technological advances have caused changes in the job market, such that, to remain competitive, more and more competent professionals are needed. For this reason, Higher Education Institutions must be aware of the requirements and have a more complete knowledge of the job market, in order to identify the skills required from professionals. The objective of this work was to evaluate the perception of students from the Department of Applied Social Sciences at the State University of Minas Gerais (UEMG) in relation to the job market. The study was carried out through the application of a structured online questionnaire, which received 101 responses. The results demonstrated that a significant portion of students have good expectations regarding the job market, and

the majority were unable to work in the specific area of training. A large portion assessed that the greatest difficulties were related to initial job opportunities. It was observed that the majority of students are already inserted in the job market in the training area, and, added to those who are working outside the training area, they correspond to a significant portion of the students evaluated.

Keywords: *Job market, Graduation, Higher Education.*

1. INTRODUÇÃO

No atual cenário econômico globalizado, a informação e o conhecimento têm adquirido um papel importante nas empresas. Muitas destas, estão em processo de transição da Sociedade Industrial para a Sociedade do Conhecimento. Stewart (2002), afirma que, a Sociedade do Conhecimento é caracterizada principalmente por atribuir a maior riqueza ao conhecimento e ao relacionamento, assim como ao capital intelectual, aos recursos naturais e mão-de-obra.

Segundo Takeuchi e Nonaka (2008), “as empresas bem-sucedidas são as que criam consistentemente novos conhecimentos, disseminam-no amplamente pela organização e o incorporam rapidamente em novas tecnologias e produtos.”

A busca do aperfeiçoamento do conhecimento é essencial para que haja inovação no mercado ao qual se está situado, pois a inovação agrega valor ao produto e é uma vantagem competitiva que irá diferenciar do concorrente.

Um dos grandes produtores de conhecimentos, são Instituições de Ensino Superior (IES), uma unidade autônoma que tem o papel de oferecer serviços em educação superior, como cursos de graduação, pós-graduação e extensão.

As IES, exercem um papel fundamental para na formação do capital intelectual para o mercado de trabalho, pois, são responsáveis, de acordo com a Lei de Diretrizes e Bases (LDB) da educação nacional estabelecida pelo Ministério da Educação (MEC), regido pela Lei Nº 9.394, de 1996, por proporcionar aos alunos graduandos uma formação que possibilite a qualificação e o aperfeiçoamento profissional, e, assim, possam contribuir com o desenvolvimento social e econômico do país. Elas têm o papel de qualificar e conscientizar os cidadãos que serão os futuros formadores de opinião (Tauchen e Brandli, 2006).

As IES desempenham, portanto, um papel significativo, na medida em que buscam preparar o profissional para o mercado de trabalho que se torna cada vez mais competitivo e seletivo, exigindo sempre um diferencial dos profissionais que pleiteiam as vagas.

Conforme Gondim (Gondim, 2002, p. 300):

“A ênfase numa formação generalista e a ampliação das possibilidades de experiência prática durante o curso superior são avaliadas como alternativas para atender a exigência de um perfil multiprofissional e proporcionar a maturidade pessoal e a identidade profissional necessárias para agir em situação de imprevisibilidade, realidade a que estão sujeitas as organizações atuais.”

Segundo Leal et al. (2008), o ensino superior deve educar para a cidadania e a participação na sociedade, a partir de uma visão global, de modo que o estudante consiga o desenvolvimento individual e conquiste autonomia.

A partir do exposto, as IES têm por dever, estarem cientes das exigências do mercado com o intuito de identificarem as habilidades necessárias dos futuros profissionais. Este trabalho tem por objetivo avaliar as percepções dos discentes do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCSA) da Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG, unidade Carangola) em relação ao do mercado de trabalho.

1.2 Justificativa

A pesquisa sobre a inserção dos discentes da universidade no mercado de trabalho, torna-se importante, na medida em que se pode obter um direcionamento por parte das Instituições de Ensino Superior.

Além disto, o aumento da complexidade dos cursos de ensino superior, através de novas modalidades de ensino, aumento da oferta de cursos e instituições de ensino, evidencia-se, uma necessidade de entender o funcionamento social envolvendo os cursos de nível superior e seus alunos. O estudo pode auxiliar como um suporte aos órgãos públicos, instituições de ensino e demais partes interessadas, avaliarem as possibilidades envolvendo os discentes e o mercado de trabalho. Mediante a isto, justifica este trabalho com a devida relevância. Assim, foi escolhido como base de avaliação o curso de administração devido ao seu peso escolar na UEMG de Carangola, e também para avaliar o mercado de trabalho atual.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 História da Administração e perfil do Administrador

Segundo CFA (2022), os primeiros cursos na área se iniciaram no final do século XIX, com a criação da *Wharton School*, em 1881 nos EUA. No Brasil, em 1931, os primeiros relatos sobre o ensino da administração, foi na criação do Instituto da Organização Racional do Trabalho (IDORT), com a finalidade de disseminar, via programas de treinamentos, os conhecimentos básicos de administração para as empresas, principalmente as industriais, e aos profissionais, de acordo com Oliveira (2019).

No final de 1931, foi criado o Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP) com a finalidade de criar um padrão de eficiência no serviço do setor público federal, e desenvolver meios democráticos de recrutamento e seleção de recursos humanos para trabalhar na administração pública, segundo CFA (2022).

De acordo com Oliveira (2019), subordinada ao DASP, foi fundada a Escola de Serviço Público, com a finalidade específica, com base em um convênio firmado com o governo do EUA, de enviar técnicos brasileiros para a participação efetiva em cursos de aprimoramento profissional.

A Fundação Getúlio Vargas em 1944, criou a EAESP – Escola de Administração de Empresas de São Paulo. E nesse ano, o DASP consolidou o cargo de Técnico de Administração, que é o precursor do cargo de Administrador (Oliveira, 2019).

Em 1960, foi fundada a Associação Brasileira de Técnicos de Administração - ABTA, que auxiliou na preparação do projeto básico para a institucionalização da profissão de Administrador, deixando de ser chamado de Técnico de Administração, conforme a CFA (2022). A regulamentação da atividade de Administrador, ocorreu na metade da década de 60, pela Lei nº 4.769, de 9 de setembro de 1965.

De acordo com CFA (2022):

“A presente Lei, no seu artigo 3º, afirma que o exercício da profissão de Técnico em Administração é privativo dos Bacharéis em Administração Pública ou de Empresas, diplomados no Brasil, em cursos regulares de ensino superior, oficial, oficializado ou reconhecido, cujo currículo seja fixado pelo Conselho Federal de Educação, nos termos da Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961, que fixa as Diretrizes e Bases da Educação no Brasil.”

A profissão de administrador foi regulamentada pelo Decreto número 61.934 de 22/09/1967, possibilitando as posteriores criações do Conselho Federal de Administração (CFA) e dos Conselhos Regionais de Administração (CRA). Estes possuem por finalidades básicas, divulgar a profissão de administrador e cuidar da disciplina e fiscalização do exercício profissional do administrador.

De acordo com Chiavenato (2020):

“O administrador é o responsável pelo desempenho de toda uma organização (quando presidente), na atividade de uma de suas áreas (quando diretor de marketing, finanças, produção ou de RH), na atividade gerencial (como gerente de departamento de marketing, finanças, produção ou RH), ou ainda como supervisor de uma seção ou líder de uma equipe, dependendo do nível organizacional em que esteja atuando”.

Chiavenato (2020), ainda relata que, o administrador proporciona direção e rumo à organização, oferece liderança às pessoas e decide como recursos e competências organizacionais serão desenvolvidos, arranjados, integrados e utilizados para o alcance dos objetivos da organização e da criação de valor para a sociedade.

Para Oliveira (2019):

“O administrador é o profissional que otimiza os resultados da empresa pela atuação, individual ou coletiva, das pessoas que trabalham em sua complementação e/ou sob sua orientação, integrando e otimizando as atividades de planejamento, organização, gestão e desenvolvimento de pessoas, bem como de avaliação e aprimoramento dos resultados, envolvendo, de forma especialista e/ou generalista, as várias atividades da empresa”.

Druker (2002), afirma que os administradores necessitam aprofundar seus conhecimentos para assumir posições administrativas, o que deverá ser feito de forma consciente e produtiva para a empresa.

Queiroga et al. (2007), relatam que o mercado de trabalho do administrador é bastante amplo, e oferece muitas possibilidades. Assim o administrador deve ser capaz de desempenhar as mais diversas funções, acompanhando as mudanças que ocorrem no mercado de trabalho, buscando sempre atender as necessidades da empresa em que atua.

Para desempenhar as funções que o papel de um administrador exige, considera-se que este apresente as habilitações, conforme, Maximiano (2014):

- **Habilitação técnica** – que é a demonstração da capacidade específica de gerir. Para tanto, deve seguir métodos, processos e procedimentos ou técnicas, que precisam ser aprendidas e recicladas constantemente.
- **Habilitação humana** – que é o desenvolvimento da capacidade para trabalhar com pessoas. É a demonstração do perfil de liderança.
- **Habilitação conceitual** – que é o saber enxergar e fazê-lo o tempo todo. Aqui a referência é enxergar a organização como um todo e a interatividade entre as unidades diversas.

Lacombe (2011), destaca oito habilidades que devem ser intrínsecas ao papel do Administrador, conforme pode ser visualizado no Quadro 1.

<p>1. Comunicação e expressão: Deverá ser capaz de estabelecer comunicação interpessoal, de expressar-se corretamente, verbalmente e por escrito, e de interpretar a realidade das organizações</p>	<p>5. Negociação: Deverá ser capaz de resolver situações conflitantes com flexibilidade.</p>
<p>2. Raciocínio lógico, crítico e analítico: Deverá ser capaz de utilizar raciocínio lógico, crítico e analítico, operando formulações matemáticas e estabelecendo relações de causa e efeito entre fenômenos.</p>	<p>6. Tomada de decisão: Deverá ser capaz de decidir entre alternativas e de identificar e dimensionar riscos.</p>
<p>3. Visão sistêmica e estratégica: Deverá demonstrar a compreensão do todo administrativo, de modo integrado, sistêmico e estratégico, bem como suas relações com o ambiente externo.</p>	<p>7. Liderança: Deverá ter capacidade de escolher estratégias adequadas de ação e de implementá-las.</p>
<p>4. Criatividade e iniciativa: Deverá ser capaz de inovar e demonstrar espírito empreendedor.</p>	<p>8. Trabalho em equipe: Deverá ser capaz de selecionar formas de atuação visando a objetivos comuns.</p>

Figura 1. Habilidades necessárias do administrador. Fonte: Adaptado de Lacombe (2011).

O ramo de atuação do administrador é muito amplo, sendo assim, o profissional se faz necessário em todos os tipos de organizações. Ele atua em diversas áreas como logística, financeira, recursos humanos, marketing, dentre outras, de acordo com CFA (2022). Isso mostra que durante a formação do administrador, estuda-se as mais diversas áreas de atuação, o que ajudará no seu desempenho dentro de qualquer tipo de organização.

O controle do número de cursos requer processos de padronização e o desprendimento de um esforço, para o Ministério da Educação (MEC), na finalidade de garantir a qualidade dos formandos nesses cursos. A preocupação, desde a década de 70, não estava apenas voltada à preparação de profissionais para as empresas privadas, mas sim de melhorar o perfil dos profissionais formados para o mercado de trabalho. A Tabela 1 mostra a evolução dos cursos de Administração no país.

Ano	Nº de cursos
Antes de 1960	2
1960	31
1970	247
1980	305
1990	823
2000	1462
2010	1805

Tabela 1 - Evolução do número de cursos de Administração. Fonte: CFA (2022).

O número de Administradoras vinha crescendo continuamente. Em 1994, foi de 21%; em 1998, de 25%; em 2003, de 30%; em 2006, de 33% e em 2011, de 35%. Na última pesquisa, de 2015, o número foi de 34%, verificando-se uma estabilização.

Segundo o CFA (2022), as grandes áreas funcionais, Administração Geral, Financeira, Vendas e Recursos Humanos são as áreas mais demandadas da Administração desde o último censo de 2015. Além disto, verificou-se que, novas áreas de atuação também foram identificadas, como Assessoria e Compras/Suprimentos.

2.2 História do Serviço social e perfil do Administrador

De acordo com CFESS (2022), no Brasil, as primeiras escolas de Serviço Social surgiram no final da década de 1930, quando se desencadeou no país o processo de industrialização e urbanização. Nas décadas de 1940 e 1950, houve um reconhecimento da importância da profissão, que foi regulamentada em 1957 com a Lei nº 3252.

Acompanhando as transformações da sociedade brasileira, a profissão passou por mudanças e necessitou de uma nova regulamentação: a Lei 8662/93, segundo o CFESS (2022).

O Conselho Federal de Serviço Social (CFESS) é uma autarquia pública federal que tem a atribuição de orientar, disciplinar, normatizar, fiscalizar e defender o exercício profissional do/a assistente social no Brasil, em conjunto com os Conselhos Regionais de Serviço Social (CRESS) cujas atribuições são regidas pela Lei 8662/93.

Ainda em 1993, o Serviço Social instituiu um novo Código de Ética, expressando o projeto profissional contemporâneo comprometido com a democracia e com o acesso universal aos direitos sociais, civis e políticos. A prática profissional também é orientada pelos princípios e direitos firmados na Constituição de 1988 e na legislação complementar referente às políticas sociais e aos direitos da população (CFESS, 2022).

De acordo com CFESS (2022):

- Serviço social: é a profissão de nível superior regulamentada pela Lei 8.662/1993.
- Assistente social: profissional com graduação em Serviço Social (em curso reconhecido pelo MEC) e registro no Conselho Regional de Serviço Social (CRESS) do estado em que trabalha.

Segundo José Filho (2002), o Serviço Social atua na área das relações sociais, mas sua especificidade deve ser buscada nos objetivos profissionais tendo estes que serem adequadamente formulados guardando estreita relação com objeto.

Conforme Piana (2009), o assistente social é um profissional que tem como objeto de trabalho a questão social com suas diversas expressões, formulando e implementando propostas para seu enfrentamento, por meio das políticas sociais, públicas, empresariais, de organizações da sociedade civil e movimentos sociais.

Segundo CFESS (2022), “os Assistentes Sociais analisam, elaboram, coordenam e executam planos, programas e projetos para viabilizar os direitos da população e seu acesso às políticas sociais”.

Para Semzezem e Silva (2015), a política de Assistência Social se constitui como um dos âmbitos privilegiados de atuação profissional e um dos temas de destaque no Serviço Social brasileiro recente. Conforme relatam, enquanto política pública de Proteção Social, a assistência social consiste-se em uma das propostas de enfrentamento às sequelas da questão social na atualidade, no mesmo momento em que, a profissão Serviço Social vem assumindo o protagonismo histórico na elaboração de subsídios que respaldam a assistência social no Brasil.

Nesse sentido, a profissão de Serviço Social historicamente vem sendo impulsionada pelo Estado, sendo este, atualmente, um dos maiores empregadores dos assistentes sociais. No Brasil, a categoria profissional, em grande parte, é composta por funcionários públicos, que atuam na formulação, planejamento e execução de políticas sociais: saúde, assistência social, educação, habitação, entre outras (Semzezem & Silva, 2015).

O CFESS realizou entre de 2016 a 2019 o Recadastramento Nacional Obrigatório de Assistentes Sociais, que visou a conhecer melhor o perfil da categoria e obter dados atuais sobre a realidade dos/as profissionais no Brasil. Encontram com cadastros ativos 176.524 Assistentes Sociais, porém, no recadastramento obteve-se 44.212 respondentes.

Em relação ao perfil do profissional atual, a categoria segue majoritariamente composta por mulheres (92,92%), sendo do gênero masculino (6,97%). Há também uma pequena incidência de pessoas de outros gêneros (0,10%), de acordo com CFESS (2022a).

2.3 História do Turismo e perfil profissional

No Brasil, a institucionalização do Turismo no âmbito acadêmico se deu a partir de 1971, surgindo em São Paulo, na Faculdade Morumbi, instituição privada, de acordo com Rejowski (1996). Neste mesmo ano, foi definido um currículo mínimo pelo MEC. No Rio Grande do Sul, surgiu o segundo curso superior de Turismo, em 1972 na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). A partir disto, começaram a surgir outros cursos superiores de Turismo e Hotelaria em todo o território nacional, conforme Matias (2002).

De acordo com Matias (2002, p. 3), os cursos de Graduação em Turismo foram fundados com o objetivo de “atender ao relevante interesse público, devido à expansão experimentada pela atividade turística e à exigência de mão-de-obra especializada em nível superior capaz de suprir as necessidades do setor”.

A criação da Empresa Brasileira de Turismo (EMBRATUR), por meio do Decreto-Lei nº.55/66 e o “milagre econômico brasileiro” impulsionaram o crescimento do turismo no país e trouxeram a necessidade de qualificar a mão de obra necessária para atuar nesse setor (Sogayar e Rejowski, 2011), criando assim um contexto favorável à criação do bacharelado em Turismo.

Pelo mesmo Decreto-Lei no 55/66, foi criado o Conselho Nacional de Turismo – CNT, com a finalidade de formular, coordenar e dirigir a política nacional de turismo. Em 1991, por meio da Lei no 8.818 de 1991, o CNT é extinto e seu acervo documental e suas competências são atribuídos ao Instituto Brasileiro de Turismo (Embratur). O órgão colegiado foi reativado em 2003 e constitui a estrutura básica do Ministério do Turismo (MTur), de acordo com (CNT, 2022).

O decreto n. 6.705/08, que dispõe sobre o CNT, estabeleceu as competências (CNT, 2022):

- Apresentar diretrizes para formulação da política nacional de turismo;
- Prestar assessoria ao ministro do Turismo na avaliação da política;
- Fiscalizar a aplicação da legislação da área;
- Posicionar-se, quando solicitado, por meio de pareceres e recomendações;
- Atuar na construção de uma política de turismo mais democrática, com foco na geração de renda e na redução das desigualdades;
- Construir estratégias para o desenvolvimento do turismo interno e atração de turismo do exterior;
- Trabalhar de acordo com a sustentabilidade ambiental, social e cultural;
- Contribuir para o aperfeiçoamento da legislação.

O levantamento de dados a respeito do número de cursos de Turismo no Brasil em instituições públicas, pode ser visualizado na Tabela 2 abaixo:

Ano	Número de Cursos
2019	5051
2020	5408
2021	5053

Tabela 2 - Número de cursos de Turismo em Instituições Públicas. Fonte: INEP (2022).

Nas Diretrizes Curriculares para os cursos de graduação em Turismo (Resolução nº 13 de 24 de novembro de 2006) é apontado que o perfil desejado do graduado inclui capacidade e aptidão para compreender as questões científicas, técnicas, sociais, culturais e econômicas relacionadas com o mercado turístico.

Em conformidade com as múltiplas disciplinas que contribuem para o estudo do fenômeno turístico, as habilidades e competências esperadas do egresso do curso de Turismo são muitas – 19 ao todo. Vale sinalizar que elas abordam temáticas que giram em torno de, segundo Maio (2010):

- Planejamento Turístico em diferentes níveis;
- Execução de Planos e Projetos Turísticos;
- Atuação em Empresas Turísticas diversas: meios de hospedagem, agência de viagens, transportadoras, empresa promotoras de eventos;
- Domínio de diferentes idiomas;
- Profunda vivência e conhecimento das relações humanas.

No próximo tópico, irá ser abordado sobre a metodologia elaborada neste trabalho.

3. METODOLOGIA

Neste tópico, são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para a realização deste trabalho. Para tanto, caracteriza-se inicialmente a pesquisa quanto à natureza, objetivo, abordagem, métodos e coleta de dados. E, por fim, são abordados o universo e a amostra utilizada na pesquisa.

3.1 Caracterização da Pesquisa

Os métodos se situam em níveis claramente distintos, que se referem à sua inspiração filosófica, ao seu grau de abstração e à sua finalidade mais ou menos explicativa (Lakatos & Marconi, 2010).

Neste trabalho, relativo à sua natureza, pode-se classificá-lo como de natureza básica (pura). De acordo com Silva (2015, p. 50): “é aquela que procura o progresso científico, a ampliação de conhecimentos teóricos, sem a preocupação de utilizá-los na prática”.

Em relação aos seus objetivos, este trabalho é uma pesquisa descritiva, pois se pretendeu descrever as características de uma determinada população direcionados para o estudo definido, conforme Gil (2022, p. 42). Além disto, está é uma pesquisa explicativa, pois, de acordo com Gil (2022, p. 42), “são aquelas pesquisas que têm como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos”.

Relativo à forma de abordagem do problema, este trabalho é uma pesquisa qualitativa-quantitativa. A pesquisa qualitativa visa a analisar os dados de forma interpretativa, conforme os seus resultados, observando os fenômenos com suas respectivas atribuições de sentidos e relevâncias. Segundo Lakatos e Marconi (2010), a pesquisa qualitativa tem como ideia inicial, analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo o comportamento humano e ainda fornecendo análises mais detalhadas sobre as investigações, atitudes e comportamentos, a fim de compreender os significados. A pesquisa quantitativa objetiva uma perspectiva contável para tudo que será estudado, ou seja, transformar as informações, inclusive as opiniões, em números para organizá-las e analisá-las.

Relativo aos procedimentos técnicos, esta pesquisa caracterizou-se como *survey*, que visa identificar e analisar determinados dados relativos ao objetivo do estudo, mediante um questionário estruturado. Conforme Gil (2022), o questionário pode ser entendido como um conjunto de questões orientadas a pessoas com determinadas características, ou não, para conseguir dados e informações sobre diversos assuntos.

Neste trabalho, um questionário estruturado foi elaborado para os discentes do DCSA da unidade UEMG/Carangola, contendo 24 questões (Apêndice). O questionário foi elaborado no Google *Forms*, e, foi gerado um link e encaminhado para os alunos dos três cursos.

3.2 População e Amostra da Pesquisa

Para se definir o tamanho da amostra, foi necessário levantar o número de alunos devidamente matriculados. Conforme dados da secretaria da UEMG, atualmente, a universidade contém 262 alunos matriculados nos cursos de Administração, Serviço Social e Turismo durante o segundo semestre de 2022, distribuídos conforme a Tabela 3 abaixo.

Curso	Alunos Matriculados
Administração	166
Serviço Social	83
Turismo	13

Total	262
--------------	------------

Tabela 3 - Alunos matriculados no segundo semestre de 2022. Fonte: Elaborado pelo autor.

Para calcular o tamanho da amostra foi usado como base em Hair Jr et al. (2005), através das seguintes equações:

$$n = \frac{N.n_0}{N + n_0} \quad (1)$$

$$n_0 = \frac{1}{E_0^2} \quad (2)$$

onde:

- n : tamanho da amostra;
- N : tamanho da população;
- E_0 : Erro estimado;
- n_0 : Aproximação do tamanho da amostra.

Considerou-se a aproximação do tamanho da amostra (n_0) para um erro estimado de 10%, através da equação 2, chegando ao valor de 100 para n_0 . Em seguida, substituiu-se o tamanho da população (N) na Equação 1 junto como valor que foi encontrado para n_0 , obtivesse o tamanho para a amostra (n) de 72 respostas com o grau de confiabilidade de 90%. A coleta foi realizada dos dias 01/11/2022 à 21/11/2022, obtendo-se 101 respostas (64 da Administração; 15 Serviço Social e 22 do Turismo).

4. DISCUSSÃO E RESULTADOS

Nesta seção, irá ser apresentado a análise dos resultados obtidos a partir da implementação do questionário aplicado para o público alvo deste trabalho.

4.1 Perfil Socioeconômico

Nesta seção, irá ser apresentado a análise dos resultados obtidos a partir da implementação do questionário aplicado para o público alvo deste trabalho.

Na Tabela 4 abaixo, são apresentados os dados socioeconômicos gerados pela pesquisa.

Classificação	Característica	Amostra	Percentual
Sexo	Masculino	44	43,56%
	Feminino	57	56,43%
Faixa Etária	Abaixo de 20 anos	04	3,96%
	20 a 30 anos	81	80,19%
	31 a 40 anos	09	8,91%
	41 a 50 anos	04	3,96%
	Acima de 51 anos	03	2,97%
Origem	Natural de Carangola	33	32,67%
	De outra cidade	49	48,51%
	Natural de outro estado	19	18,81%
Remuneração Mensal	Até 2 Salários-Mínimos	70	69,30%
	De 2 a 6 Salários-Mínimos	27	26,73%
	De 6 a 10 Salários-Mínimos	02	1,98%
	De 10 a 14 Salários-Mínimos	02	1,98%
	Mais de 14 Salários-Mínimos	0	-

Tabela 4 - Perfil Socioeconômico. Fonte: Elaborado pelo autor.

De acordo com a Tabela 4, verifica-se que, a maior parte dos discentes presentes no DCSA, são do sexo feminino, composto por 56,43%, enquanto que, do sexo masculino, representam um total de 43,56%. Em relação a faixa etária dos estudantes, tem-se que a maioria dos alunos tem entre 20 a 30 anos com um percentual de 80,19%. Observou-se que, as demais categorias, correspondem a percentuais inferiores a 10%, ou seja, tais números evidenciam que os alunos são relativamente jovens.

Os resultados também apontam que, grande parte dos estudantes residem em outra cidade, composto por cerca de 48,51% dos alunos; 32,67% são naturais de Carangola e 18,18% corresponde aos discentes que moram em outra estado. Ao analisar a remuneração mensal por indivíduo, observa-se um predomínio constante para aqueles que recebem até 2 salários mínimos, correspondendo a um total de 69,30%; 26,73% correspondem de 2 a 6 salários mínimos, e, menos que 2%, compõem os valores restantes das demais categorias.

4.2 Formação e Atuação

Conforme demonstrado na Figura 2, relacionado ao nível de escolaridade dos discentes, observa-se que, grande parte dos estudantes estão no curso superior, porém incompleto, representando uma parcela de 71%, enquanto que, 29% dos estudantes já concluíram ao menos uma vez o ensino superior e está na sua segunda graduação.

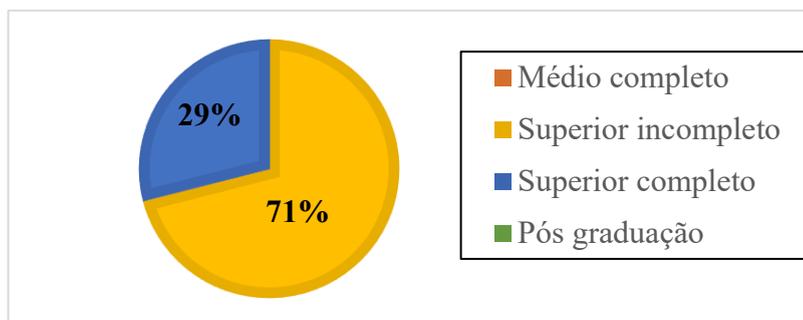


Figura 2 - Grau de Instrução. Fonte: Elaborado pelo autor.

A Figura 3, apresenta os dados relacionados a formação acadêmica, após a conclusão do curso. Ao analisá-lo, verifica-se que, 38,61% dos estudantes, pretendem fazer uma especialização; 21,78% não pretende cursar qualquer outra graduação ou pós-graduação; 16,83% dos pesquisados, tem o objetivo de realizar o mestrado em uma próxima oportunidade, e, a outra parcela, correspondente a 5,94%, pretendem fazer um doutorado, logo após a conclusão do mestrado.

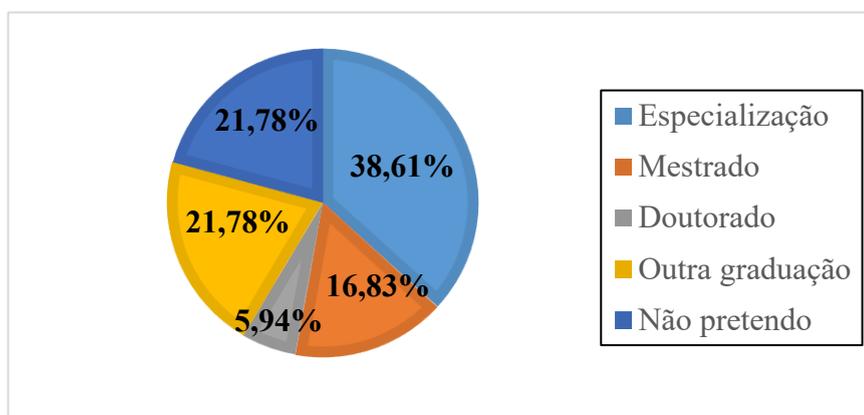


Figura 3 - Formação Acadêmica após formação no curso. Fonte: Elaborado pelo autor

Os dados da Tabela 5, apresentam os fatores que influenciaram na escolha dos cursos que pertencem ao DCSA. Verificou-se que, quase metade das respostas, 41,58%, buscaram os

curso devido a existência de um amplo mercado com boa remuneração, enquanto que, outra parcela, 28,71%, escolheram o curso por estar localizada próxima ao local de trabalho/casa; 7,92%, foi influenciado por pessoas próximas; 6,93% acham que, pela falta de opção de outros cursos; 4,95%, tendo influência em ingresso imediato para o mercado de trabalho. Outras opiniões correspondem a 9,9% dos pesquisados. Verifica-se, portanto, uma boa expectativa em relação curso para com o mercado de trabalho, para a maior parte dos discentes.

Características	Quantidade	Percentual
A existência de amplo mercado de trabalho e/ou uma boa remuneração.	42	41,58%
Ingresso imediato para o mercado de acordo com os cursos citados.	5	4,95%
Universidade localizada próxima da minha residência ou local de trabalho.	29	28,71%
Influência de outra pessoa.	8	7,92%
A falta de opção.	7	6,93%
Outros.	10	9,90%

Tabela 5 - Fatores que influenciaram na escolha do curso. Fonte: Elaborado pelo autor.

Na Tabela 6, apresentam-se as respostas sobre se, os discentes, exercem alguma atividade profissional, seja ela na área da formação acadêmica ou não. 41,58% dos alunos, avaliaram que “sim”, estão ingressos no mercado de trabalho e atuando na sua área de graduação. Outros 38,61%, afirmam que estão dentro no mercado, porém, trabalham fora da área da formação acadêmica, e, por fim, 19,80% dos pesquisados, não estão exercendo qualquer tipo de atividade profissional.

Características	Amostras	Percentual
Sim, na minha área de formação acadêmica.	42	41,58%
Sim, fora da minha área de formação acadêmica.	39	38,61%
Não.	20	19,80%

Tabela 6 - Exercício de alguma atividade profissional. Fonte: Dados da pesquisa

A Figura 4, mostra as áreas de atuação dos estudantes em relação ao mercado de trabalho. Verifica-se que as áreas de atuação estão em constante equilíbrio, sendo que, 30,69% dos discentes atuam na área de serviço, 27,72% na área de comércio e 20,79% atuam no governo. Faz-se mister ainda salientar que, cerca de 16,83% dos pesquisados estão fora do mercado de trabalho, e, somente 3,96% trabalham na área da indústria.

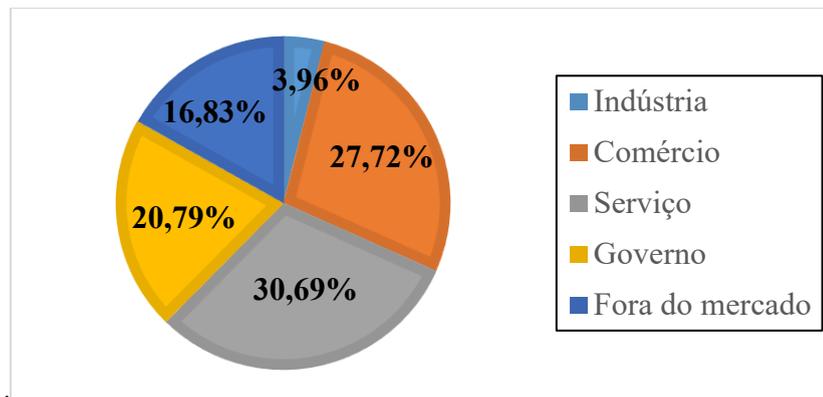


Figura 4 - Área de atuação no mercado de Trabalho. Fonte: Elaborado pelo autor.

4.3 Percepção e expectativa sobre o mercado de trabalho dos discentes do DCSA

Na Tabela 7, foi abordado sobre as expectativas para os alunos em relação ao mercado de trabalho. Mais da metade dos estudantes, 50,49%, têm suas expectativas em relação ao mercado de trabalho, maiores do que quando iniciaram o curso; 34,65% têm as mesmas expectativas de quando iniciaram o curso, e, a menor parcela, 14,85%, possuem menores expectativas do que quando iniciaram o curso. Pode-se verificar que, a maior parte dos alunos, mantém uma expectativa relevante em relação ao mercado de trabalho.

Características	Amostra	Percentual
As mesmas de quando iniciei o curso.	35	34,65%
Maiores do que quando iniciei o curso.	51	50,49%
Menores de que quando iniciei o curso.	15	14,85%

Tabela 7. Expectativas em relação ao mercado de trabalho. Fonte: Elaborado pelo autor.

Na Figura 5, apresentam-se os resultados relativos à percepção dos alunos sobre a situação atual do mercado de trabalho. Observa-se que, 58,41% dos estudantes, avaliaram que o mercado de trabalho esta pouco favorável; 37,62% dos pesquisados avaliam que o mercado está totalmente favorável, e, os demais 3,96%, não sabem avaliar a situação atual do mercado. Verifica-se nesta questão, uma visão pessimista do mercado para uma parcela significativa dos discentes.

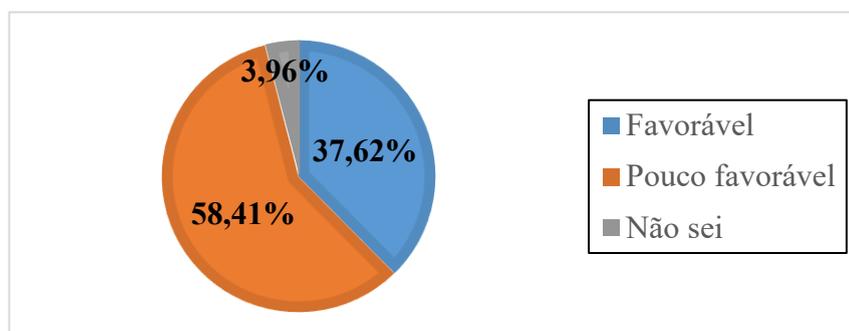


Figura 5 - Qual a percepção sobre o mercado atual. Fonte: Elaborado pelo autor.

Foi abordado sobre dificuldades esperadas após a formação em relação ao mercado de trabalho. As respostas podem ser visualizadas na Figura 6. Verifica-se um percentual bem dividido dos pesquisados, 29,70 % espera deparar-se com o mercado saturado, enquanto que, 27,72%, avaliaram que a falta de experiência será uma dificuldade para entrar no mercado de trabalho; 19,80% responderam como outras dificuldades; 13,86%, não veem dificuldades após a graduação, e, por fim, 8,91% dos alunos avaliaram que o baixo salário será um fator impactante após a formação. Portanto, verifica-se que os fatores “saturação do mercado” e “falta de experiência”, são as maiores preocupações dos alunos logo após finalizar o curso.

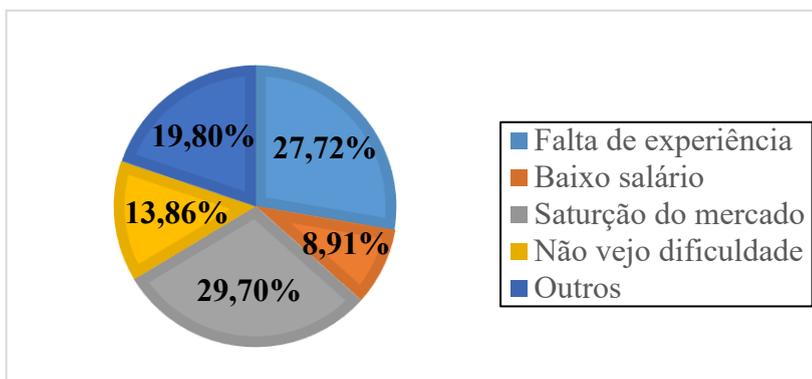


Figura 6 - Maiores dificuldades que espera encontrar ao finalizar a graduação. Fonte: Elaborado pelo autor.

Foi abordado se os cursos realizados auxiliaram para o ingresso no mercado de trabalho. As respostas encontram-se na Tabela 8. Verifica-se que, a maior parte, 31,68%, não conseguiram ingressar no mercado e trabalhar na área do curso; 22,77% dizem que os cursos auxiliaram totalmente para o ingresso no mercado; 15,84% dos discentes, avaliaram que o curso ajudou para o ingresso, mas trabalham fora da área de formação. Por fim, 9,90% avaliaram que o curso não auxiliou nem um pouco, e, 7,92% já estava trabalhando na área e o curso auxiliou a se manter no mercado de trabalho. Verifica-se que, parte relevante dos pesquisados, identificaram que o curso auxiliou no ingresso ao mercado de trabalho e, outra parcela, ainda não conseguiu ingressar na área do curso, mas já trabalham, e, possivelmente, identificaram uma janela de oportunidade no mercado.

Características	Amostras	Percentual
Não, pois já trabalhava antes de iniciar o curso.	12	11,88%
Ainda não consegui ingressar ao mercado e trabalhar na área do curso.	32	31,68%
Sim, auxiliou parcialmente, mas trabalho fora da área.	16	15,84%
Sim, auxiliou totalmente.	23	22,77%
Já trabalhava na área e o curso ajudou a me manter no mercado de trabalho.	8	7,92%
Não auxiliou.	10	9,90%

Tabela 8 - O curso auxiliou para o ingresso no mercado de trabalho. Fonte: Elaborado pelo autor.

Na Tabela 9, encontram-se as respostas sobre quais foram as dificuldades para ingressar no mercado de trabalho. Representando a maior parte, 33,66%, avaliaram que, a falta de oportunidade no mercado é o fator crucial de ingresso; 26,73% afirmam que não tiveram dificuldades de ingressar no mercado de trabalho. 19,80% dos pesquisados, conseguiram ingressar, mas não atuam na área desejada, enquanto que, 13,86%, avaliaram que um dos motivos, é a falta de experiência na área de graduação. Por fim, uma pequena parte dos discentes, 5,94%, afirmaram que a maior dificuldade foi ter uma remuneração baixa para área de formação. Assim, verifica-se que há, praticamente, um equilíbrio entre o fator oportunidade no mercado de trabalho e não ter dificuldade para o ingresso neste, sendo que, o fator oportunidade, mostra-se como mais significativo nesta questão.

Características	Amostras	Percentual
Não tive dificuldade de ingressar no mercado.	27	26,73%
Falta de experiência na área graduação.	14	13,86%
Remuneração baixa para a área de formação ou qualquer outra área.	6	5,94%
Falta de oportunidade no mercado.	34	33,66%
Conseguí ingressar no mercado, mas não atuo na área desejada.	20	19,80%

Tabela 9 - Quais foram as dificuldades para ingressar no mercado de trabalho. Fonte: Elaborado pelo autor.

CONCLUSÃO

Este trabalho teve por objetivo analisar as percepções obtidas dos discentes do Departamento de Ciências Aplicadas da UEMG/Carangola, em relação ao mercado de trabalho. Para isto, foi aplicado um questionário estruturado com vinte e quatro questões fechadas divididas em três blocos: perfil socioeconômico, formação e atuação e percepção e expectativas sobre o mercado de trabalho. O questionário foi construído no Google Forms e encaminhado online para os discentes. Na caracterização dos estudantes, verificou-se que a maior parcela é do sexo feminino com faixa etária estimada de 20 a 30 anos, sendo a maior parte, natural de outra cidade e que, recebem no máximo até 2 salários mínimos mensais. Sobre os resultados que os fizeram escolher os cursos do DSCA, a maior parcela considera que existe um amplo mercado com boa remuneração. Ainda, ressalta-se que, a maior parte dos estudantes estão empregados no mercado de trabalho, e atuam na mesma área de sua formação acadêmica.

Relativo as respostas sobre a percepção dos discentes que pertencem ao DCSA, em relação ao mercado de trabalho, verificou que, uma parcela relevante dos estudantes, possuem expectativas maiores em relação ao mercado de trabalho, após ter iniciado o curso, porém, avaliam o mercado de trabalho atual pouco favorável. Na situação da análise, eles apontam fatores críticos como a falta de experiência, saturação de mercado e a ampla concorrência como dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Quando abordados se o curso auxiliou para exercer a atividade profissional, verificou-se que, grande parte não conseguiu trabalhar na sua área específica de formação, apesar de terem maiores expectativas relacionado ao mercado, quando iniciaram a graduação. Verificou-se uma dificuldade na relação mercado de trabalho e graduação, em específico, ao entrar numa vaga na área de atuação. Por fim, abordando-se sobre as dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, grande parte avaliou que, as maiores dificuldades foram relativas à oportunidade. Uma parte dos discentes já está no mercado de trabalho na área de formação, e, somados com aqueles que estão atuando fora da área de formação, correspondem a uma parcela significativa dos estudantes.

REFERÊNCIAS

- Chiavenato, I. (2020). *Administração nos novos tempos : os novos horizontes em administração*. (4º ed). Atlas.
- Conselho Federal de Administração. (2022). *História da Profissão*. <https://cfa.org.br/administracao-administracao/administracao-historia-da-profissao/>.
- Conselho Federal de Serviço Social - CFESS. (2022). *DEFINIÇÃO DE CFESS*. <http://www.cfess.org.br/visualizar/menu/local/o-cfess>.
- Conselho Federal de Serviço Social - CFESS. (2022). *Perfil de assistentes sociais no brasil: formação, condições de trabalho e exercício profissional*.
- Conselho Nacional do Turismo - CNT. (2022). *Definição sobre CNT*. <https://www.gov.br/turismo/pt-br/composicao/conselho-nacional-de-turismo>.
- Druker, P. F. (2002). *Práticas da administração de empresas*. Pioneira.
- Gil, A. C. (2022). *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. (7º ed). Atlas.
- Gondim, S. M. G. (2002). Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 7(2), 299–309. <https://doi.org/10.1590/s1413-294x2002000200011>.
- Hair Jr, J. F., Babin, B., Money, A. H., & Samouel, Phillip. (2005). *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Bookman.
- INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa Educacionais Anísio Teixeira. (2022). *Censo da educação Superior - Divulgação de Resultados*.
- José Filho, Pe. M. (2002). *A família como espaço privilegiado para a construção da cidadania*. [Dissertação]. UNESP- FHDSS.
- Lacombe, F. J. M. (2011). *Administração Fácil*. Saraiva.
- Lakatos, E. M., & Marconi, M. de A. (2010). *Fundamentos de metodologia científica: Técnicas de pesquisa*. (7º ed). Atlas.
- Leal, E., Soares, M., & Sousa, E. G. (2008). Perspectivas dos Formandos do Curso de Ciências Contábeis e as Exigências do Mercado de Trabalho. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 1(10), 147–159.
- Maior, I. dos P. (2010). *O Mercado de Trabalho e o Bacharel em Turismo – Estudo das Empresas Turísticas do Vale do Paranhana e Cidades Vizinhas*.
- Matias, M. (2002). *Turismo Formação e Profissionalização: 30 anos de história*. Manole.
- Maximiano, A. C. A. (2014). *Introdução à Teoria Geral da Administração*. Atlas.
- Oliveira, D. de P. R. (2019). *Administração: evolução do pensamento administrativo, instrumentos e aplicações práticas*. (1º ed). Atlas.
- Piana, MC. (2009). *A construção do perfil do assistente social no cenário educacional*. Editora UNESP.
- Queiroga, G. (2007). *Descrição do Perfil do Administrador Formado na Fundação Universidade Federal de Rondônia*. (UFR). Universidade Federal de Rondônia – UNIR.
- Rejowski, M. (1996). *Turismo e pesquisa científica: pensamento internacional x situação brasileira*. Papirus.
- Semzezem, P., & Silva, T. G. M. (2015). O trabalho do assistente social no sistema único de assistência social – SUAS. *Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Política Social*, 1–9.
- Silva, A. M. (2015). *Metodologia da Pesquisa*. (2º ed). EDUECE. www.uece.br

- Sogayar, R. L., & Rejowski, M. (2011). Ensino superior em Turismo em busca de novos paradigmas educacionais: problemas, desafios e forças de pressão. *Revista Turismo, Visão e Ação.*, 13(3), 282–298.
- Stewart, T. A. (2002). *A riqueza do conhecimento. O capital intelectual e a organização do século XXI*. Campus.
- Takeuchi, H., & Nonaka, I. (2008). *Gestão do conhecimento*. Bookman.
- Tauchen, J., & Brandli, L. L. (2006). A gestão ambiental em instituições de ensino superior: Modelo de implantação em Campus Universitário. *Gestão e Produção*, 13(3), 503–515.