

PERFIL DO EGRESSO EM ADMINISTRAÇÃO ESTUDO DE CASO EM UMA FACULDADE PARTICULAR MINEIRA.

RAFAELLA CRISTINA CAMPOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA)

ANA CAROLINA REZENDE

FACULDADE PRESBITERIANA GAMMON (FAGAMMON)

MARIELLA SILVA SOUZA

FACULDADE PRESBITERIANA GAMMON (FAGAMMON)

MARINA ALVARENGA BOTELHO

FACULDADE PRESBITERIANA GAMMON (FAGAMMON)

DENISE APARECIDA HIPÓLITO BORGES

UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA)

Agradecimento à órgão de fomento:

Os autores agradecem à Faculdade Presbiteriana Gammon - FAGAMMON, à mantenedora Instituto Presbiteriano Gammon - IPG, e à Universidade Federal de Lavras - UFLA.

PERFIL DO EGRESSO EM ADMINISTRAÇÃO: ESTUDO DE CASO EM UMA FACULDADE PARTICULAR MINEIRA.

1. INTRODUÇÃO

A área administrativa abrange cargos de diversos níveis hierárquicos e contempla muitas possibilidades de atividades a serem exercidas, sendo estas de nível operacional, técnico e/ou gerencial. Esta versatilidade oferecida pela formação em administração é uma faca de dois gumes para os egressos. Ora estes podem se posicionar no mercado em cargos mais expressivos e com condições de trabalho mais atrativas, ora podem ser traídos pela formação generalista que, se aliada à falta de foco na formação e na construção de experiências profissionais, pode ocasionar em condições empregatícias menos favoráveis e até mesmo precárias (REIS *et al*, 2010).

De acordo com o Conselho Federal de Administração (CFA, 2015) o curso de administração é o que mais capta estudantes, o que têm mais concluintes e o que mais é ofertado em território nacional. Uma pesquisa de 2015, a última realizada pelo CFA, mostrou que o número de matriculado foi de 801.936 estudantes e o de concluintes foi 112.180. Estes números sustentam a abertura constante de diversas modalidades do curso (à distância, semipresencial e presencial) em todo o Brasil. Por vezes, em uma única cidade de pequeno a médio porte, (que são a maioria dos municípios brasileiros), há a oferta do curso de administração em diversas instituições, e ainda assim, mesmo com a concorrência, o fechamento de cursos de administração, principalmente os presenciais, é raro.

Porém, esta democratização tem efeito polarizado, por vezes sucateando a formação, tendo em vista que administração é um curso com baixo investimento para abertura e manutenção. Mas, ao mesmo tempo, abrange diversas camadas sociais e possibilita o ingresso no mercado de trabalho com formação versátil.

Portanto, a realidade de egressos em administração é ampla e impactante no mercado de trabalho nacional. Sendo assim, pergunta-se: qual é o perfil do egresso de administração de empresas?

O objetivo principal deste artigo é caracterizar o perfil do egresso do curso de administração de uma faculdade particular de pequeno porte localizada no sul de Minas Gerais.

A relevância do presente estudo justifica-se pela sua contribuição para o estado da arte, já que são poucos os estudos que circundam o perfil do egresso, bem como são poucos os que focam na formação do administrador. Em termos práticos, contribui com dados que podem ser utilizados pela própria instituição ou outras de caráter semelhante que ofertam o curso.

O referencial teórico irá corroborar com a justificativa ao apontar diante da revisão bibliográfica que faculdades de pequeno porte com cursos presenciais representam em porcentagem, o maior número de instituições de ensino superior no Brasil, ao passo que pesquisas que tratam do perfil do egresso em meio acadêmico são escassas, na contramão do volume expressivo de graduandos, principalmente no curso de administração.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para construir a primeira parte do referencial teórico, optou-se por uma revisão bibliográfica. Realizou-se uma busca por estudos publicados na base de indexação SCIELO (*Scientific Library Online*), atendendo aos seguintes filtros de busca: palavras-chave “empregabilidade”; somente publicações de artigo completo; todos na área de ciências sociais aplicadas e publicados no período de 2007 a 2017. Todos os artigos foram publicados em

periódicos nacionais no idioma português, focando assim, na realidade nacional. Foram selecionados 13 artigos completos, que compõem essa primeira fase.

Na segunda fase da discussão bibliográfica, ao realizar a busca através da palavra-chave “egresso”, foram encontrados apenas três artigos completos, o que demonstra baixo índice de publicação sobre o tema e, por conseguinte, baixo interesse dos pesquisadores nacionais de compreender a realidade do formado em um curso de graduação e sua relação com o mercado de trabalho. Para refinar os resultados, foi realizada outra busca, desta vez com duas palavras-chave integradas: “egresso” e “administração”. A busca identificou sete artigos completos, foram selecionados quatro, totalizando sete artigos neste item. No entanto, três foram excluídos por não serem da área de administração.

Após a seleção dos artigos, discute-se o material bibliográfico selecionado.

2.1 Empregabilidade: Novas Formas de Trabalho no Mercado Brasileiro e as Tendências do Ensino Superior.

Empregabilidade é um termo originado na economia, que consiste em um índice gerado pela diferença entre as vagas de emprego ofertadas e o número de profissionais ocupantes destas vagas. Quando este termo é importado para a perspectiva de gestão de pessoas, denota-se que o mesmo consiste no melhor aproveitamento das habilidades e competências do colaborador diante das exigências da vaga, da organização e do mercado de trabalho. Sendo assim, para compreender o que é empregabilidade é necessário compreender o contexto em que esta terminologia é empregada, bem como o sentido do trabalho em uma circunstância específica (COSTA e CORREA, 2014; HELAL e ROCHA, 2011).

A mudança no contexto do trabalho impacta diretamente a conduta e a expectativa que o trabalhador tem a respeito de sua atividade remunerada. Se para a geração de *baby boomers* a construção da carreira profissional era almejada pela fidelidade e permanência em uma empresa ao longo de toda vida – ou pela maior parte dela-, hoje as gerações X e Y tratam de focar a sua carreira de forma mais individualista, permanecendo na empresa contratante com uma relação clara de troca que pode ter duração de curto ou médio prazo. Os *millenials* se relacionam com o trabalho com um grau de dependência menor que as outras gerações. Para estes jovens o foco é a gestão da vida, e a carreira pode ou não acompanhar este desenvolvimento (LIMA, NETO e TANURE, 2012; SANTOS *et al.*, 2016).

Toda mudança no contexto organizacional é multifatorial, levando em conta não só o perfil dos trabalhadores, como acima discutido.

Nota-se que a instabilidade econômica brasileira e a oferta para profissionais especializados no exterior (acompanhada de programas governamentais que buscam relações mercadológicas e de pesquisa com outras nações), acompanham o pessimismo dos jovens com a conquista do primeiro emprego, sendo que as ofertas de trabalho são cada vez mais precárias. Há glamorização de editais e nomenclaturas das vagas, aumento das exigências (uma vez que há excelentes profissionais desempregados) e oferta salarial cada vez mais baixa. Além disso, as mudanças nas leis trabalhistas e previdenciárias aumentam a relação de estranheza e instabilidade entre empresa e colaborador (BALTAR, 2013; NEVES, GONÇALVES e LIMA, 2015).

Cada novo modelo de incorporação de sistema produtivo requer maior exigência, esforço, aprendizagem contínua e adaptabilidade. As mudanças internas dentro das organizações, bem como as novas tecnologias em diversas áreas, demandam mais do trabalhador (BRIDI e BRAUNERT, 2015; ROHM e LOPES, 2015).

Mesmo com o alto grau de exigência diante dos colaboradores, há culturalmente nas empresas, a substituição de pessoal. Isso porque o maior investimento que uma empresa pode fazer é sem dúvida em sua folha de pagamento, então, se a situação de trabalho atual permite

com que hajam colaboradores mais bem preparados com uma oferta salarial abaixo da tabela ou abaixo do pretendido, a retenção será feita com base nisto: maior desempenho pelo menor valor. Desta forma, ainda assim é mantido o desemprego nas camadas dos iniciantes e dos menos capacitados que, por vezes, primordialmente necessitam do trabalho em ordem de custear uma melhor formação. Tendo em vista este cenário, as faculdades hoje, diante das métricas de avaliação impostas pelo MEC e pela demanda populacional, preparam-se mais para oferta de competências técnicas (LEMOS, DUBEUX e PINTO, 2009; LEMOS e PINTO, 2008; LEMOS, RODRIGUEZ e MONTEIRO, 2011).

Apesar de usar como campanha a versatilidade do curso, nunca se viu tantas possibilidades de exercício profissional para o administrador, com um foco de formação cada vez mais clássico e enrijecido. Os cargos de gestão estão cada vez menos no poder dos administradores e a reformulação das faculdades não poderia estar mais atrasada diante da demanda de mercado. Os bancos ainda tem sido um dos refúgios principais, e ainda assim, um dos mais violentos (LOPES e SILVA, 2009; RODRIGUES, BARRICHELLO e MORIN, 2016).

Desta forma a empregabilidade hoje no contexto brasileiro define-se como uma relação entre colaborador e empresa onde a perda para o trabalhador é quase certa. Se há experiência não há valorização salarial, se não há experiência o ingresso no mercado é desafiador e precário. Neste entremeio as faculdades mercantilizam o ensino e fazem da formação uma corrida contra o tempo para absorção máxima de conteúdo e capacitação técnica, fazendo os artefatos de atração de candidatos cada vez mais apelativo e promíscuo.

2.2 Os Egressos em Administração e a Formação de Docentes em Administração.

O resultado da avaliação de um curso de graduação ou pós-graduação depende da estruturação e organicidade da área de concentração, linhas de pesquisa, estrutura curricular, projetos de pesquisa e corpo docente. Além destes, um item impactante da avaliação é o impacto social que um programa de graduação ou pós-graduação pode causar no seu corpo docente, em estudantes e na sociedade. No Brasil, os órgãos responsáveis por determinar estas diretrizes e manter o monitoramento são o Ministério da Educação - MEC - e a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES (MACCARI *et al*, 2014; MACCARI, RICCIO E MARTINS, 2013).

Para se ter um impacto social positivo, atender a sociedade e a formação dos estudantes, nota-se que os ex-alunos de uma instituição que oferta o curso de administração reconhece que as práticas interdisciplinares foram essenciais no seu processo de formação, bem como os projetos integradores que colaboraram significativamente no desenvolvimento de competências profissionais para um administrador com responsabilidade socioambiental. Mas percebe-se que ainda existem barreiras culturais que precisam ser vencidas para legitimar o exercício profissional desse tipo de administrador (DEMAJOROVIC e SILVA, 2012).

A formação produtivista e conservadora que a maior parte das universidades propõe aos administradores é ainda o perfil que o mercado delimita. O profissional crítico por vezes vai contra a norma produtiva e isso, pode ser prejudicial na manutenção de um emprego nas condições atuais nacionais. Até mesmo na ciência administrativa evidencia-se o volume grandioso de publicações acadêmicas produzidas pelos pós-graduandos, e nesta vasta produção a visão cartesiana e produtivista ainda é a mais visada (WOOD JÚNIOR *et al*, 2016).

Mesmo assim, em jornais, revistas e reportagens, a demanda por um desenvolvimento de habilidades humanas é cotado como diferencial profissional, essencialmente de profissionais que lidam diretamente com o público interno e externo, podendo assim, incluir o administrador (REIS *et al*, 2010).

Dessa forma, em se tratando da formação dos egressos de administração, o Banco do Brasil implantou o programa de formação de recém-ingressos que existente desde 1997, visando proporcionar experiências que desenvolvam, fortaleçam e consolidem as competências relacionais e técnicas dos indivíduos. Os recém-ingressos pertencentes ao programa relatam que desenvolveram habilidades tais como antecipar tendências e conhecer diferentes métodos estatísticos, ações de extrema importância e aplicabilidade na realidade cotidiana da instituição. Por outro lado, eles também relatam a exposição de conteúdo, material e dinâmicas que visam desenvolver habilidades tais como de gestão de pessoas e o trabalho em equipe. Ainda assim, os mesmos entrevistados relatam que não aplicam as habilidades relacionais desenvolvidas no curso em seu emprego, ou porque a alta gestão perpetua uma cultura e um clima que impedem isto ou porque a alta demanda de metas no cotidiano impeça o contato ‘olho a olho’ com a equipe (BAHRY e TOLFO, 2007).

Mesmo em instituições de ensino e de mercado em que não deveria haver a imposição de uma lógica de produção, há evidências que comprovam que até mesmo os docentes em administração são impulsionados à produtividade de pouco sentido. Além disso, a interdisciplinaridade, que é referenciada em outros estudos como diferencial na formação dos egressos, é uma arenosa área da administração. Nota-se que os cargos de gestão de pessoas e de processos são cada dia menos atribuído aos administradores e que as pós-graduações em administração têm atraído cada dia mais profissionais de outras áreas (CUNHA, CORNACHIONE JÚNIOR e MARTINS, 2010).

As métricas de avaliação da CAPES e do MEC são consolidadas desde o início destas organizações e pouco refletem de fato o que acontece no dia a dia para se sustentar, com qualidade, um programa de administração. A interdisciplinaridade dentro da administração, mesmo esta sendo uma ciência de fundamentação em diversas outras, é uma sombra mais que uma fortaleza. Percebe-se então que mesmo sendo a administração uma área muito disseminada em todo território nacional, há pouco avanço em sua formação crítica e na consolidação dos programas educacionais.

3. PERCURSO METODOLÓGICO

O objetivo principal deste artigo é caracterizar o perfil do egresso do curso de administração de uma faculdade particular de pequeno porte localizada no sul de Minas Gerais. Para tanto, opta-se pela metodologia quanti-qualitativa e pelo método descritivo.

Utiliza-se como instrumento de coleta de dados um questionário semiaberto disponibilizado *online* através da ferramenta *Google Forms*®, que permite com que o instrumento seja replicado e compartilhado em plataformas das redes sociais e outras interações via internet, tais como *e-mail*. Os dados foram tabulados no Excel, tendo em subsequência o cálculo estatístico por representatividade da amostra de respondentes.

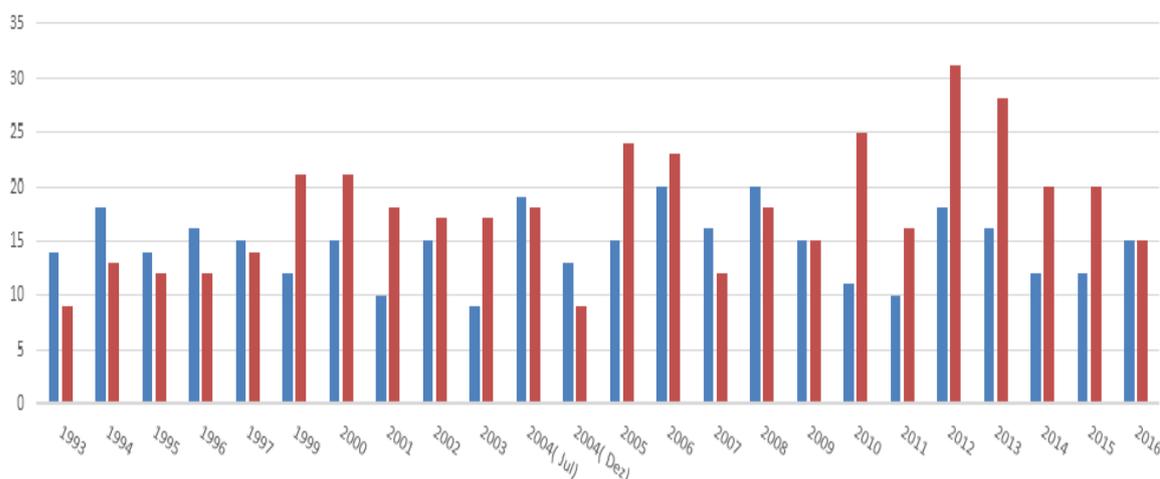
O questionário aplicado foi dividido em quatro segmentos que visam caracterizar o perfil do egresso em administração. Para tanto, buscou-se compreender: A. Por que o egresso buscou a referida instituição; B. Por que o egresso escolheu o curso de administração; C. Quais são as competências técnicas e relacionais que o egresso atribui ter desenvolvido no curso de administração e que hoje são relevantes no exercício profissional e; D. Como é o exercício profissional do egresso de administração.

O desafio inicial do trabalho é a captação de respondentes. Sabe-se que o interesse em participar de uma pesquisa como respondente de questionário é maior na modalidade impressa do que na *online*. O interesse de participação por telefone e correio é quase nulo. Mesmo assim, por questões pessoais e subjetivas que vão desde a compreensão do tema da pesquisa, ao tempo que deve ser disponibilizado para responder ao instrumento, faz com que a

taxa de respostas seja baixa, cerca de 5% da amostra global de qualquer estudo (VIEIRA, CASTRO e SCHUCH JÚNIOR, 2010).

O gráfico abaixo evidencia que a amostra da pesquisa é representativa no universo de egressos em administração da referida faculdade.

GRÁFICO 1: Relação entre o sexo feminino e masculino de egressos do curso de administração em todo o período de oferta do curso com turmas concluintes (de 1993 a 2016).



FONTE: Dados da Pesquisa (2018).

Legenda: Barra vermelha = sexo feminino. Barra azul = sexo masculino.

Para responder ao questionário foram abordados ex-alunos graduados em administração em uma faculdade particular no sul de Minas Gerais. De acordo com a última pesquisa da Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior, das 2.314 instituições de ensino superior no Brasil (faculdades, centros universitários, universidade, IFs/CEFETs, dentre outros), 1.473 (74,9%) são de pequeno porte, com menos de 1.000 alunos matriculados, e 2.069 (89,4%) são privadas, sendo assim um contexto maioritário no cenário do ensino superior no país (ABMES, 2012).

A instituição de ensino que subsidiou a pesquisa oferta o curso de administração há 27 anos, tendo assim, 24 turmas formadas em administração, com 746 alunos concluintes, sendo 413 (55,3%) do sexo feminino e 333 (44,7%) do sexo masculino, levando em conta o período de 1993 a 2016. Destes concluintes, 70 responderam ao questionário que foi disponibilizado no intervalo de dois meses, caracterizando assim 9,38% do total de ex-alunos. Neste universo da amostra, 38 (54,3%) são do sexo feminino e 32 (45,7%) são do sexo masculino. Não foi obtido questionário respondido por egressos dos anos de 1999, 2003, 2007 e 2011, sendo que o motivo não ficou evidente para as pesquisadoras.

A faculdade disponibilizou o contato de *e-mail* de ex-alunos, no entanto, não se sabe se esses dados estão atualizados. Além disso, a entrega da versão final da presente pesquisa era sensível ao tempo, delimitando a coleta de dados. Subjetivamente, os pesquisadores indicaram que alguns ex-alunos diretamente abordados não quiseram responder à pesquisa porque direcionaram ao seu período de formação e/ou à faculdade sentido negativo. Segue no item abaixo a análise dos dados compilados.

4. ANÁLISE DOS DADOS

Para construção inicial do perfil dos egressos, identificou-se que 80% dos respondentes são residentes na cidade de Lavras/MG, onde a referida faculdade se localiza.

Há, em toda a história da instituição, participação de alunos de cidades vizinhas, uma vez que Lavras é considerada cidade polo educacional e de trabalho para sua microrregião. Mesmo sabendo da potencial captação de alunos na região, verifica-se que a menor parte dos egressos respondentes atribui ao *marketing* institucional caráter de importância na escolha da faculdade.

Nos últimos três anos, a instituição trocou três vezes de contrato terceirizado com empresa prestadora de serviços de *marketing*, ocorreram quatro eventos ao fim de semestres para divulgação da faculdade, com poucos adeptos e entrega de panfletos impressos para alunos e para a população em geral de Lavras e região. Todas estas atividades não foram identificadas pela amostra como ação de captação.

Os motivos mais expressivos para a escolha da faculdade foram qualidade de ensino, com 29 respondentes, representando um percentual de 41,4%. Esse motivo compete com a localização, que foi preferencial para 15 respondentes, equivalendo a 21,4% dos entrevistados. Sobre a localização, pode-se entender a escolha já que a faculdade, além de ser localizada no centro da cidade, oferece, há dois anos, seguro de carro e estacionamento para os alunos, um diferencial frente a suas rivais, já que apenas uma das outras duas instituições de ensino superior de Lavras oferta o estacionamento aos alunos.

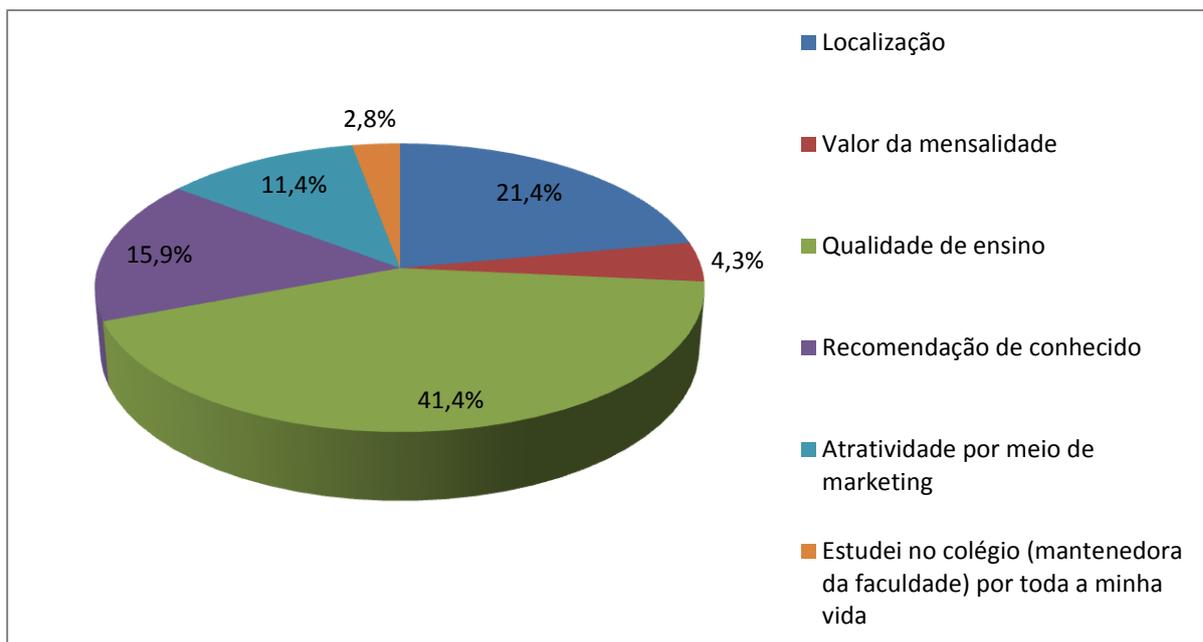
A qualidade de ensino teve o apoio do *marketing* na divulgação da melhoria da nota perante a avaliação do MEC. Além disso, a instituição de ensino é mantida por uma escola que há 148 anos é referência de ensino na região. Pode-se atribuir uma correlação entre a prestação de serviço da escola e da faculdade, gerando confiabilidade por associação.

O efeito de confiabilidade pelo ‘boca a boca’, ou seja, confiabilidade gerada porque o egresso teve algum tipo de referência pessoal da faculdade também foi relevante. A amostra indicou que, para 11 respondentes (15,9%) a opção ‘recomendação de um conhecido’ foi crucial para a escolha da faculdade. Essa ainda é uma das formas mais eficazes e eficientes de atrair público para um serviço ou produto, principalmente para a população mineira, que em diversos estudos sobre confiabilidade e *marketing*, ainda é caracterizada como a população mais “desconfiada” e que mais pesquisa antes de consumir (FERREIRA *et al*, 2016).

Neste primeiro item de análise da coleta de dados pode-se perceber a relevância das relações humanas e a imagem que a faculdade tem na região na captação de alunos. Estes são itens que o setor de *marketing* da instituição pode reforçar. No entanto, não deixa de ser um desafio mudar ou melhorar a percepção regional sobre a instituição. Percebe-se que o interesse gerado nos egressos foi de competência micro social, e não macro, como as campanhas de *marketing* propõem.

O gráfico abaixo apresenta todos os motivos indicados que determinaram a escolha da faculdade por parte dos egressos.

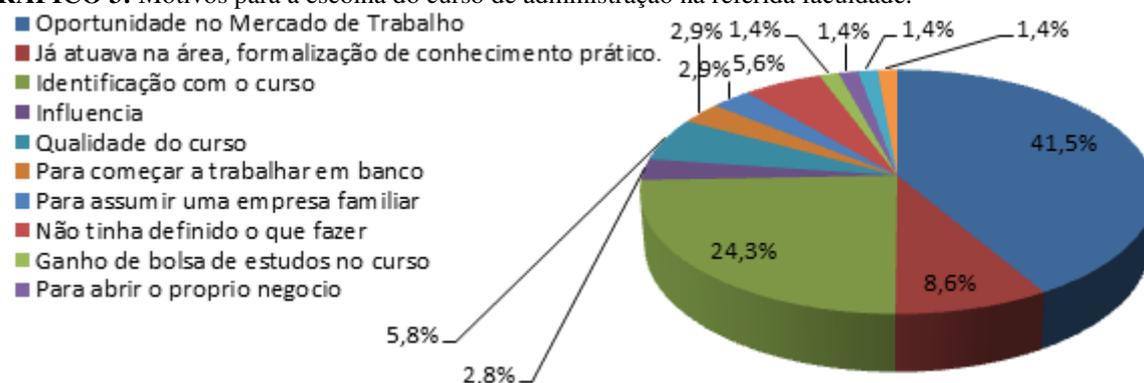
GRÁFICO 2: Motivos para a escolha da referida instituição para ingressar na referida faculdade.



FONTE: Dados da Pesquisa (2018).

Após compreender os motivos que levaram à escolha da faculdade, se faz necessário compreender os motivos que levaram à escolha do curso.

GRÁFICO 3: Motivos para a escolha do curso de administração na referida faculdade.



FONTE: Dados da Pesquisa (2018).

O gráfico acima mostra que o vislumbramento com o ingresso no mercado de trabalho atraiu a maior parte da amostra para o curso de administração, seguido da identificação com o curso e com a prévia atuação na área. A acessibilidade financeira (o curso de administração é um dos que tem a mensalidade mais baixa) e a vastidão do exercício profissional, ainda são algumas das possibilidades mais viáveis e certas descritas pelos egressos ao procurar o curso de administração. Vê-se que 61,4% dos respondentes disseram que foram contratados antes da conclusão do curso na área de administração e 25,9% responderam que foram contratados em menos de um ano após a conclusão do curso e na área de administração, demonstrando assim o alto índice de empregabilidade que a formação os proporcionou.

A gama diversificada da administração também é o que atrai profissionais que já estão no mercado de trabalho e que desejam se profissionalizar uma vez que a grade do curso, sendo diversificada e em poucas instituições, com alguma especificidade em área, permite com que a formação seja um atrativo (DEMAJOROVIC e SILVA, 2012).

Após a amostra ter indicado os motivos que levaram à escolha da faculdade e, por conseguinte, à escolha do curso de administração, é necessário identificar quais foram as competências que, segundo os respondentes, foram desenvolvidas no processo de formação e que hoje, são essenciais para o exercício profissional.

Percebeu-se que há um equilíbrio entre as atribuições de importância entre a formação técnica (30%) e o desenvolvimento interpessoal (33%). Os outros 7% dos respondentes afirmaram que nem a formação técnica nem o desenvolvimento interpessoal foram importantes no momento da contratação, e designaram razões tais como: indicação de um conhecido e o fato de já estarem trabalhando na área antes de ingressar na faculdade.

Destaca-se que a formação interpessoal, apesar de ser cobrada no mercado de trabalho, e indicada como diferencial na faculdade é desenvolvida de forma intrínseca nas relações humanas, sendo indicada pelos respondentes como 22,9% pautada na relação com os professores e 41,4% na relação com os colegas de classe.

Estas são interações cotidianas e não intencionais, e por serem caracterizadas como desenvolvimento espontâneo são, por vezes, negligenciadas em instituições de ensino. Estes acabam dedicando mais tempo a simulados de exames avaliativos, notas e provas, do que com centros de convivência, eventos sociais e culturais, que promovam a interação entre os participantes do ambiente educacional (ROHM e LOPES, 2015).

Por fim, faz-se necessário compreender como é o exercício profissional do egresso de administração. A amostra aponta que 77,5% relata atuar na área de formação, enquanto, dentro do universo de respondentes que indicaram não atuar na área, a área comercial aparece em 4% das respostas, e por fim, 2% atua como docente. Este pode ser um impacto da falta de formação crítica em um contexto de educação mercadológica, bem como da distorção da visão de quem é o administrador no mercado de trabalho contemporâneo, já que tanto a docência, quanto a área comercial podem ser consideradas dentro da administração. Ainda, 31,7% dos respondentes respondeu atuar em cargo de auxiliar/assistente, 30% na supervisão/gerência e 8,7% como analista. Os outros 29,6% indicaram atuação no serviço público (policial, professor), mudança de área de atuação (médico), estudante (mestrado/doutorado), aposentado, proprietário de empresa e aposentado. Nota-se com estes dados que há além da empregabilidade em cargos estratégicos, a prevalência na área administrativa é perpetuada pela vastidão proposta pela formação.

É importante destacar também que no site da faculdade tem o acesso de ‘ex-alunos’, com um questionário que busca identificar o posicionamento profissional que o egresso em administração tem após ter concluído o curso. Nota-se que não houve divulgação dos dados captados deste link, bem como não evidenciam-se ações práticas para alcançar os indicativos de pontos fortes e fracos apontados pelos egressos.

5. CONCLUSÃO

O objetivo principal deste artigo foi caracterizar o perfil do egresso do curso de administração de uma faculdade particular de pequeno porte localizada no sul de Minas Gerais. Conclui-se que o perfil do egresso em administração é plural, bem como a percepção de sua formação e o exercício profissional, mas há generalizações que esta pesquisa caracterizou, tais como: o egresso em administração é equilibradamente do sexo feminino e masculino, sendo assim, pode-se inferir que é uma formação democrática e igualitária, o que nem sempre é refletido no exercício profissional. Os motivos descritos pelos egressos para a escolha da faculdade e do curso são contraditórios às campanhas de *marketing* institucional da mesma. Além disso, mesmo com uma vasta pesquisa bibliográfica, que aponta para a necessidade da formação do administrador com visão prática e crítica, a formação clássica para a produtividade é evidenciada como um dos fatores para escolha do curso – ‘para entrar

em banco’, por exemplo, e para o exercício profissional, como ‘cargos de supervisão ou gerência’.

Destaca-se também a importância do desenvolvimento interpessoal na formação, que foi considerado crucial para a empregabilidade, fato que vai a desencontro com a preocupação técnica exacerbada da instituição de ensino. Para pesquisas futuras sugere-se uma coleta de dados em todo o estado de Minas Gerais, nas instituições de ensino de pequeno porte. Indaga-se também sobre o desafio que as faculdades particulares no dia de hoje têm para captação, retenção e formação de novos alunos. A formação de docentes e discentes é arraigada de aspectos produtivos, e por vezes pouco crítico. As faculdades de uma forma geral lutam com as campanhas de vestibular e matrícula para manter o curso em funcionamento, isso por vezes faz com que a exigência da prova de ingresso seja mais baixa. Com a disseminação de novos cursos e cada vez mais faculdades ofertando o curso de administração, muitas vezes a captação é focada mais na sustentação da instituição do que na preocupação com a formação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A.B.M.E.S.> Associação Brasileira das Mantenedoras de Ensino Superior. Acesso em 29 de janeiro de 2018 através do endereço: www.blog.abmes.org.br.

BAHRY, Carla Patrícia; TOLFO, Suzana da Rosa. Mobilização de competências nas atividades profissionais dos egressos de um programa de formação e aperfeiçoamento. **Revista de Administração Pública**. Vol. 41. nº 1. 2007. pgs 125:144.

BALTAR, Ronaldo. Desenvolvimento, globalização e Trabalho Decente nos setores público e privado. **Caderno CRH Salvador**. Vol. 26. nº 67. 2013. pgs 105:122.

BRIDI, Maria Aparecida; BRAUNERT, Mariana Bettega. O trabalho na indústria de software: a flexibilidade como padrão das formas de contratação. **Caderno CRH Salvador**. Vol. 28. nº 73. 2015. pgs 199-213.

C.F.A.>Conselho Federal de Administração. Acesso em 09 de maio de 2017 através do endereço: www.cfa.org.br.

COSTA, Cristiano Machado; CORREA, José Guilherme Cardoso. Os efeitos do alfabetismo funcional sobre a empregabilidade dos trabalhadores brasileiros. **Revista Brasileira de Estudos de População**. Vol. 31. nº 1. 2014. pgs 7:27.

CUNHA, Jacqueline Veneroso Alves da; CORNACHIONE JUNIOR, Edgar Bruno; MARTINS, Gilberto de Andrade. Doutores em Ciências Contábeis: análise sob a óptica da teoria do capital humano. **Revista de Administração Contemporânea-RAC**. Vol. 14. nº 3. 2010. pgs 532:557.

DEMAJOROVIC, Jacques; SILVA, Hélio Cesar Oliveira da. Formação interdisciplinar e sustentabilidade em cursos de administração: desafios e perspectivas. **Revista de Administração Mackenzie – RAM**. Vol. 13. nº 5. 2012. pgs 39:64.

FERREIRA *et al*> FERREIRA, Jorge Brantes; FREITAS, Angilberto Sabino de; GUARANÁ, Eduardo Rocha; LIMA, Thaís Vieira de; RODRIGUES, Juliana Werneck; GIOVANNINI, Cristiane Junqueira. O impacto do ‘boca a boca’ online: um estudo sobre a

adoção de opiniões em comunidades de consumidores online. **Tourism and Management Studies**. Vol. 12. nº2. 2016. pgs 28:37.

HELAL, Diogo Henrique. ROCHA, Maíra. O discurso da empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial. **Cadernos EBAPE. BR**. Vol.9. nº 1. 2011. pgs 139:154.

LEMOS, Ana Heloísa da Costa; DUBEUX, Veranise Jacobowski Correia; PINTO, Mario Couto Soares. Educação, empregabilidade e mobilidade social: convergências e divergências. **Cadernos EBAPE. BR**. Vol.7. nº 2. 2009. pgs 368:384.

LEMOS, Ana Heloísa da Costa; PINTO, Mario Couto Soares. Empregabilidade dos administradores: quais os perfis profissionais demandados pelas empresas? **Cadernos EBAPE. BR**. Vol. 6, nº 4. 2008. pgs 1:15.

LEMOS, Ana Heloísa da Costa; RODRIGUEZ, Daniel Arbaiza; MONTEIRO, Vinícius de Carvalho. Empregabilidade e sociedade disciplinar: uma análise do discurso do trabalho contemporâneo à luz de categorias foucaultianas. **Organizações & Sociedade Salvador – O&S**. Vol. 18. nº 59. 2011. pgs 587:604.

LIMA, Gustavo Simão; NETO, Antônio Carvalho, TANURE, Betania. Executivos jovens e seniores no topo da carreira: conflitos e complementaridades. **Revista Eletrônica de Administração – REAd**. Vol. 18. nº 1. 2012. pgs 63:96.

LOPES, Ana Luiza Szuchmacher Veríssimo; SILVA, José Roberto Gomes da. Expectativas Profissionais no discurso de terceirizados em TI. **Revista de Administração Eletrônica – RAE/FGV**. Vol.8. nº2. 2009. pgs 1:24.

MACCARI *et al*> MACCARI, Emerson Antonio; ALMEIDA, Martinho Isnard Ribeiro de; RICCIO, Edson Luiz; ALEJANDRO, Thomas Brashear. Proposta de um modelo de gestão de programas de pós-graduação na área de Administração a partir dos sistemas de avaliação do Brasil (CAPES) e dos Estados Unidos (AACSB). **Revista de Administração**. São Paulo. Vol. 49. nº 2. 2014. pgs 280:290.

MACCARI, Emerson Antonio; RICCIO, Edson Luiz; MARTINS, Cibele Barsalini. A influência do sistema de avaliação da AACSB na gestão dos programas de pós-graduação stricto sensu em administração nos estados unidos. **Revista Eletrônica de Administração**. Vol. 19. nº 3. 2013. pgs 738:766.

NEVES, Matheus de Carvalho Reis; GONÇALVES, Marcos Falcão; LIMA, João Eustáquio de. Mundos distintos e realidades semelhantes: empregabilidade dos jovens no nordeste e sudeste brasileiros. **Revista Brasileira de Estudos de População**. Vol. 32, nº 2. 2015. pgs 335:356.

REIS *et al*> REIS, Germano Glufke; AFFONSO ANTÔNIO, Fábio Alessandro; SANTOS, André Laizo dos; MARINHO, Bernadete de Lourdes. Os valores dos administradores de empresas mudam ao longo da carreira? Relações entre prioridades axiológicas e tempo de formado. **Revista de Administração Mackenzie – RAM**. Vol. 11, nº 5. 2010. pgs 32:54.

RODRIGUES, Andrea Leite; BARRICHELLO, Alcides; MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho para os profissionais de enfermagem: um estudo multimétodos. **Revista de Administração Brasileira – RAE/FGV**. Vol.56. nº 2. 2016. pgs 192:208.

ROHM, Ricardo Henry Dias; LOPES, Natália Fonseca. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Cadernos EBAPE. BR**. Vol. 13, nº 2. 2015. pgs 332:345.

SANTOS *et al*> SANTOS, Priscila Reis dos; MESQUITA, José Marcos Carvalho de; NEVES, Jorge Tadeu de Ramos; BASTOS, Alessandra Mesquita. Inserção no mercado de trabalho e a empregabilidade de bacharéis em Biblioteconomia. **Perspectivas em Ciência da Informação**. Vol. 21, nº. 2, 2016. pgs 14-32.

VIEIRA, Henrique Corrêa; CASTRO, Aline Eggres de; SCHUCH JÚNIOR, Vitor Francisco. **O uso de questionários via e-mail em pesquisas acadêmicas sob a ótica dos respondentes**. Anais XIII SEMEAD – USP. 2010. 13 pgs.

WOOD JÚNIOR *et al*> WOOD JÚNIOR, Thomaz, COSTA, Caio César Medeiros; LIMA, Giovanna de Moura Rocha; GUIMARÃES, Rosana Córdova. Impacto Social: Estudo sobre programas brasileiros selecionados de pós-graduação em administração de empresas. **Revista de Administração Contemporânea – RAC**. Vol. 20. nº1. 2016. pgs 21:40.