

Trajetórias de formação e trabalho: uma análise da inserção profissional de egressos do curso de Administração no Brasil

JHONY PEREIRA MORAES

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

JAIR JEREMIAS JUNIOR

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

ARTHUR GEHRKE MARTINS ANDRADE

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

TRAJETÓRIAS DE FORMAÇÃO E TRABALHO: UMA ANÁLISE DA INSERÇÃO PROFISSIONAL DE EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL

1. Introdução

Mudanças significativas ocorridas no Brasil, no que tange o contexto dos empregos, agravadas ainda pelos períodos de crise, proporcionam aos jovens uma segregação de suas trajetórias profissionais (VOLKMER MARTINS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2014). No entanto, nos últimos anos a formação de nível superior entre os jovens passou a ser o elo com mercado de trabalho (OLIVEIRA; WETZEL, 2009). Todavia, ao mesmo tempo em que ocorre uma ampliação no acesso desse grupo social à formação de nível superior, presencia-se o crescimento do desemprego juvenil (VOLKMER MARTINS; OLIVEIRA; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2017).

Esse cenário diz respeito a uma escolarização crescente principalmente entre os jovens das classes populares, visto que há uma relação com a busca por progressão social e profissional do jovem brasileiro, através da posse de um diploma e uma boa colocação no mercado de trabalho (VOLKMER MARTINS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2014). Indo além, estes jovens crêem que o alcance às oportunidades de emprego mais qualificados dependem, exclusivamente, do seu nível de escolaridade. Esse pensamento se associa com a dinâmica do mercado de trabalho, o qual vem exigindo níveis educacionais mais elevados, não só para o ingresso, mas para a permanência no emprego (OLIVEIRA; SOUZA, 2013).

Fica assim evidente a existência de uma relação direta entre tempo de formação e retorno no mercado de trabalho, estando o plano de expansão do ensino superior no Brasil associado a políticas cuja atenção se volta para a formação e não para o ingresso no mercado de trabalho. Porém, como apontado por Moretto e Remy (2013), em um ambiente marcado pelas desigualdades na escolaridade, a conquista de um emprego não depende apenas da escolaridade do jovem, mas de toda uma estrutura econômica empresarial capaz de garantir uma quantia suficiente de oportunidades a estes jovens, não se desconsiderando a importância das políticas públicas nesse processo.

Nos últimos anos a inserção profissional dos jovens vem sendo, cada vez mais, marcada pelo risco de maior precariedade, situação que se revela oportuna para aprofundar a discussão sobre a diversidade de trajetórias, que surgem em virtude das diferenças de origem social, de raça, de sexo, de diferenças socioeconômicas entre o ambiente rural e o urbano, e das diferenças existentes entre as regiões do Brasil (SANTOS; 2013; VOLKMER MARTINS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2016).

Diante disso, este estudo tem por objetivo apresentar o perfil sócio-ocupacional e formativo de jovens egressos do curso de Administração no Brasil. Segundo as estatísticas do INEP (2018), no último Censo da Educação Superior (2017) registraram-se 8.290.911 matrículas, 3.226.249 ingressantes, e 1.199.769 concluintes em nível superior. O crescimento do curso está associado à elevação dos Estados Unidos à superpotência no século XX. Nesse cenário, o Brasil foi um dos primeiros países a “escolarizar a administração, criando relativamente cedo escolas, cursos, departamentos e faculdades de administração” (BERTERO, 2006, p. 4).

Para tanto, foi realizada uma pesquisa quantitativa com 847 egressos do curso nas cinco regiões brasileiras, no final do segundo semestre de 2018. A escolha dessa realidade tem por fundamento a representatividade do curso de Administração no cenário nacional, o crescimento no número de matrículas (BERTERO, 2006; INEP, 2018) e a popularidade desse campo tanto no ensino e na pesquisa, quanto profissionalmente (BERTERO, 2006).

Em termos de estrutura, o estudo possui, além dessa introdução, uma discussão sobre inserção profissional; apresenta dados estatísticos sobre o curso de Administração, o método da pesquisa, os resultados e, por fim, as considerações finais.

2. A lente da inserção profissional: conceito e características

A inserção profissional como campo de pesquisa surge com as múltiplas formas de interpretação do momento da vida representado pela entrada na vida ativa, transição profissional, transição escola-trabalho, entre outros, vividos pelos indivíduos (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012). A utilização dessas variadas nomenclaturas remete para períodos distintos da história. A expressão “entrada na vida ativa” (*entrée dans la vie active*), surgido na França nos anos sessenta no campo da Psicologia (NICOLE-DRANCOURT, 1996), é substituído por inserção profissional em meados dos anos de 1970. Inicialmente essa alteração se dá em textos legislativos para posteriormente ocorrer também em estudos acerca das dificuldades enfrentadas por um número crescente de jovens ao finalizar sua formação e ingressar no sistema de emprego (ALVES, 2007; ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012).

Simultaneamente ao aparecimento do termo “entrada na vida ativa”, a expressão “entrada no trabalho” (*entry to work*) surge na literatura anglo-saxônica, em autores como Carter (1962) e Maizels (1970). Estas expressões começaram a cair em desuso nos anos setenta, sendo substituídas na literatura francófona pelo termo inserção profissional; na anglo-saxônica pela transição da escola para o trabalho; e na germânica pela transição em sua forma plural (ALVES, 2007). Essas transições ocorridas no conceito de inserção profissional, mais do que apenas mudanças de nomenclaturas, trazem um olhar multidimensional a esta fase, uma vez que esta não diz respeito somente à transição profissional, mas também a aspectos sociais e culturais, relacionados à aquisição de autonomia, à formação de identidades, à formação de uma nova família, entre outros aspectos (TARTUCE, 2007).

Conforme destaca Rose (2018), entender a inserção profissional como um processo socialmente construído, diz respeito a levar em consideração a influência da estratégia adotada por cada um dos atores envolvidos em tal situação. Por atores envolvidos compreende-se desde os que deixam o sistema de ensino com a esperança de encontrar rapidamente um emprego de qualidade, condizente com a situação do mercado de trabalho e a formação que possuem; os empregadores que buscam profissionais iniciantes que atinjam a produtividade esperada o mais depressa possível; as autoridades públicas que buscam propor meios capazes de reduzir o tempo de acesso ao emprego, assim como reduzir o risco de desemprego dos profissionais iniciantes; os intermediários de emprego, dos quais espera-se a integração de indivíduos assim beneficiados, ao mercado; e os responsáveis pela formação e treinamento dos indivíduos. Dessa maneira, cada ator irá favorecer uma dimensão da integração profissional podendo ser ela a velocidade, a qualidade ou outros atributos que possuam significados diferentes para cada participante desse processo (ROSE, 2018).

Considerando primeiramente o contexto francês e sua separação marcante entre os períodos de escolaridade e emprego, Rose (2018), define as etapas do processo de inserção, ocorrendo inicialmente, logo após o fim da escolaridade. Contudo, considerando a possibilidade de o processo inicial de inserção ocorrer em períodos de alternância entre empresas ou ainda simultaneamente ao período de estudos como forma de trabalho assalariado, surge a necessidade de se estabelecer critérios para definir um processo de inserção. Em um ambiente instável, a estabilidade representa um ponto de destaque no processo de inserção. Dessa maneira, pode-se considerar a possibilidade de sucesso no processo de inserção a partir de variáveis como a estabilidade encontrada em uma atividade profissional e o período de duração desse processo. Dessa forma se faz igualmente possível avaliar a qualidade desta inserção e distinguir diferentes graus, como a inserção em um

trabalho estável, na especialidade do próprio indivíduo, indo além da análise estritamente dicotômica entre aqueles que estão inseridos e os que não estão (ROSE, 2018).

Neste mesmo sentido, Cordeiro (2002) propôs a classificação da inserção profissional em dois tipos diferentes: a “inserção profissional qualificante” e a “inserção profissional não qualificante”. Assim, segundo o autor, há, no primeiro caso, uma valorização dos recursos humanos por parte da empresa, por meio de políticas de proteção dos trabalhadores, de contratos estáveis, de condições de trabalho mais satisfatórias, de um sistema de progressão na carreira entre outros elementos que contribuem para o desenvolvimento das competências individuais e coletivas dos trabalhadores. Por outro lado, na inserção profissional não qualificante se faz presente o uso de contratos precários, a inexistência de políticas de formação dentro da empresa, a falta de um sistema elaborado de progressão na carreira, baixos salários, entre outros fatores os quais contribuem para uma crescente desvalorização dos trabalhadores (CORDEIRO, 2002).

Portanto, ao se considerar o processo de inserção profissional como uma importante etapa e como um fator de mobilidade social, através do qual se tornam visíveis as possíveis desigualdades de oportunidades de ascensão social, se faz importante estudar o contexto sócio-histórico brasileiro, levando em conta aspectos como sua estrutura de classes sociais, a reprodução desta mesma estrutura de classes, assim como demais mecanismos sociais e culturais que trazem importantes contribuições para se pensar a inserção profissional no Brasil (VOLKMER MARTINS; ROCHA-DE-OLIVEIRA; SCHERDIEN, 2017).

3. O curso de Administração: o que mostram as estatísticas do INEP?

As instituições de ensino superior, em atendimento ao Decreto de número 6.425 de 4 de abril de 2008, devem, anualmente, apresentar números em relação ao seu quadro discente e docente. Por meio destes, se faz possível apresentar os dados preliminares do ano de 2017ⁱ, os quais registram 2.448 instituições de ensino superior, sendo entre essas 199 universidades (106 públicas e 93 privadas); 189 centros universitários (8 públicos e 181 privados); 2.020 faculdades (142 públicas e 1.878 privadas); e 40 instituições entre Institutos Federais (IF) e Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefet), ambos públicos (INEP, 2018). Apesar das universidades representarem somente 8,1% do total de instituições, elas responderam por 53,6% das matrículas no ano de 2017, isto é, 4.443.601 matrículas. Em contrapartida, as faculdades corresponderam a 82,5% das instituições brasileiras, porém o percentual de matrículas estava na ordem de 25% (2.070.747 matrículas) (INEP, 2018).

O Censo da Educação Superior de 2017 (INEP, 2018) demonstra um comparativo anual de matrículas, a partir do ano de 2007, em nível de graduação. Desde esse ano observa-se um aumento de 56,4% no número de matrículas, com uma média de evolução anual de 4,6%. Assim, o ano de 2017 encerrou com 8.290.911 de brasileiros matriculados. Por estrato tem-se que 75,3% das matrículas registradas (6.241.307) são estabelecidas pela iniciativa privada, enquanto que a rede pública de ensino possui apenas 24,7% de participação (2.045.356). Nesse contexto, considerando o período entre os anos de 2007 e 2017, o percentual de matrículas nas instituições privadas no país é de 59,4%; e de 53,2% nas instituições públicas (INEP, 2018).

Por meio do último Resumo Técnico do Censo da Educação Superior, sabe-se que os cursos de Direito, Administração e Pedagogia apresentam o maior número de matrículas, sendo, na respectiva ordem, 862.324; 710.984; e 679.286 matriculados no ano de 2016 (INEP, 2016). Atualizado esses dados, no ano de 2017 o curso de Direito chega a 879.234 matrículas; Administração, reduz para 682.555 matrículas; e o curso de Pedagogia, 714.345 matrículas (INEP, 2018).

Quanto ao curso de Administração, percorreu-se a série histórica de 2001 a 2017, a partir das Sinopses Estatísticas do INEP. Evidenciou-se nessas sinopses as matrículas, os ingressosⁱⁱ e os concluintes. As duas grandes áreas foram Administração e Administração Pública, nas modalidades presencial e a distância (EAD). O Quadro 1 sintetiza as matrículas para ambos os cursos e modalidades.

Quadro 1 – Matrículas em Administração e Administração Pública nas modalidades presencial e EAD no período de 2001 a 2017 (em milhar)

Curso/Modal.		Ano – 20XX																
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17
ADM	Pres.	356,1	454,4	530,7	583,6	626,3	654,1	680,6	714,4	604,5	705,6	702,9	668,9	643,0	623,3	585,6	524,9	481,7
	EAD						106,1	40,1	116,3	217,0	128,1	140,2	164,0	157,9	178,5	181,2	186,0	200,7
ADM PUB	Pres.	145	314	596	1,0	1,8	2,6	3,7	4,0	6,2	7,3	8,5	12,1	12,1	12,9	14,1	14,2	14,6
	EAD						3,1	4,6	7,4	19,6	34,6	38,1	36,0	40,7	48,4	49,0	47,3	58,8

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Nota: Devido às inconsistências na divulgação, os dados da modalidade EAD só foram oficialmente padronizados a partir de 2006.

O curso de Administração, apesar de apresentar uma elevação entre os anos de 2001 e 2008, decresce gradativamente a partir de 2009, mesmo que apresente ainda um crescimento em 2010 (de 604.581 para 705.690 matrículas). Por outro lado, a Administração Pública se manteve em crescimento, com destaque para o período entre 2012 e 2017. Sobre a modalidade de Educação a Distância (EAD), nota-se que a primeira publicação dos dados, data do ano de 2006. Portanto, a Tabela 1 apresenta a série temporal 2006-2017 para a análise dos cursos de Administração e Administração Pública. No curso de Administração aponta-se que o salto de matrículas ocorreu entre 2007 e 2009, passando de 40.101 para 217.057, sendo que em 2010 esse número baixou para 128.186 matriculados. Ocorre, porém, uma retomada do crescimento entre 2010 e 2014, com atenção especial aos períodos de 2013 e 2014. Quanto à Administração Pública, a evolução mais significativa ocorreu entre 2007 e 2010, partindo de 4.604 para 34.611 registros de matrículas. Entre 2010 e 2016 observa-se pouca oscilação, contudo, outro salto perceptível foi entre 2016 e 2017, no qual se passa de 47.330 para 58.870 matrículas, isto é, 11.540 matrículas a mais em relação ao ano de 2016.

O Quadro 2 apresenta um panorama sobre os cursos de Administração e Administração Pública na série histórica de 2009 a 2017 na modalidade a distância. De acordo com o levantamento, o curso de Administração cresce exponencialmente entre 2009 e 2012, saindo de 4.646 para 22.743 concluintes neste último ano. Apesar do declínio no ano de 2013, a partir de 2015 nota-se uma elevação (7.667 concluintes a mais em relação a 2013), com pouca oscilação até o ano de 2017. Quanto ao curso de Administração Pública, recorta-se o biênio 2010-2011 por apresentar um aumento no número de concluintes (de 4.010 para 10.092). Mesmo com queda verificada em 2013, o curso mantém poucas alterações no número de concluintes na educação à distância.

Quadro 2 – N° de concluintes em Administração e Administração Pública na modalidade EAD (em milhar)

Curso/Modalidade	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Administração	EAD	4,6	8,4	14,0	22,7	18,1	18,2	25,7	24,7	26,3
Administração Pública	EAD	5,4	4,0	10,0	9,2	4,9	9,4	9,6	11,3	10,9

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Nota: Os dados sobre os concluintes nessa modalidade de ensino estão sistematizados somente a partir de 2009.

Relativo aos ingressantes e concluintes do curso de Administração nos anos de 2016 e 2017, tanto no formato presencial quanto a distância, salienta-se que o total de ingressos em ambas as modalidades é superior ao número de concluintes nos dois anos analisados. Para a análise do curso de Administração Pública, a mesma situação se repete: o número de ingressantes é superior ao número de concluintes. Neste caso destaca-se os ingressos na modalidade EAD, nos dois anos analisados, conforme apresenta o Quadro 3.

Quadro 3 – Ingressos e concluintes em Administração e Administração Pública nas modalidades presencial e EAD (em milhar)

Administração		2016	2017	Administração Pública		2016	2017
Presencial	Ingressos	143,5	137,6	Presencial	Ingressos	4,6	5,4
	Concluintes	93,5	85,9		Concluintes	2,7	2,7
EAD	Ingressos	90,1	100,9	EAD	Ingressos	21,3	38,3
	Concluintes	24,7	26,3		Concluintes	11,3	10,9

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Após apresentadas as discussões acerca da temática inserção profissional e o panorama dos cursos de Administração e Administração Pública no Brasil, é relatado a seguir o percurso metodológico que guia a presente pesquisa.

4. O método de pesquisa

A presente pesquisa possui enfoque quantitativo, lançando mão de um conjunto de processos, “sequencial e comprobatório” [...] “baseando-se na medição numérica e na análise estatística para estabelecer padrões e comprovar teorias” (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013, p. 30). É ainda caracterizado como não probabilístico, não experimental, transversal e descritivo.

Deste estudo participaram egressos do curso de Administração e Administração Pública, com idade entre 18 e 36 anos (ou seja, formados a partir de 2011), situados nas cinco regiões brasileiras. A escolha desse recorte visa atender à teoria de Inserção Profissional, que se propõe compreender a situação socioeconômica, laboral e formativa dos jovens (GALLAND, 2000; DUBAR, 2001; ALVES, 2007; TARTUCE, 2007; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009; 2011). Se faz importante salientar ainda que no mercado de trabalho considera-se jovem o indivíduo com idade entre 15 e 29 anos (POCHMANN, 2013), contudo, a idade mínima da amostra foi de 18 anos.

A Sinopse Estatística de 2016ⁱⁱⁱ serviu de parâmetro para a estratificação das regiões. O Quadro 4 demonstra a representatividade (em percentual) das regiões do país em relação ao total de concluintes em 2016. Buscou-se descobrir o percentual de representação de cada região em relação ao total de concluintes para o cálculo da amostra, que apesar de ser uma amostra não probabilística, pode indicar o quão distante se está do ideal.

Quadro 4 - Representatividade das regiões brasileiras em relação ao total de concluintes – Censo da Educação Superior de 2016

	Concluintes (2016)	Representatividade das regiões (%)
Norte	14.423	5,97%
Nordeste	38.363	15,87%

Sudeste	120.412	49,81%
Sul	45.780	18,94%
Centro-Oeste	22.769	9,42%
Total	241.747	100%

Fonte: Elaborado pelos autores a partir das Sinopses Estatísticas da Educação Superior – INEP (2017).

Após a definição da amostra procedeu-se à coleta de dados. O período de coleta teve início em setembro de 2018 e término em novembro do mesmo ano. Ao todo foram alcançados 1.686 casos em todo o Brasil. Desses, foram excluídos 135, pois não atendiam ao critério de serem egressos do curso de Administração, bem como alguns indivíduos que estavam em fase de conclusão do curso e outros os quais possuíam formações em diferentes áreas. Assim sendo, obteve-se uma amostra válida de 1.551 casos, estratificados da seguinte forma: 63 (Norte), 226 (Nordeste), 738 (Sudeste), 429 (Sul) e 95 (Centro-oeste). Destacando outra vez a preferência em se manter alinhado à teoria utilizada, reafirma-se o público deste estudo como sendo os egressos com idade entre 18 e 36 anos, e para isso, incorre-se na exclusão de casos para fins de análise. Diante disso, dentro da amostra alcançada de 1.551 egressos, 847 deles atenderam ao critério estabelecido. Diante disso, a amostra investigada correspondeu a **847 casos**, distribuídos da seguinte maneira: 344 egressos do Sudeste, 244 da região Sul, 163 egressos do Nordeste, 56 egressos do Centro-oeste e 40 da região Norte do país.

Feita a apresentação metodológica da pesquisa, dar-se-á início à análise e discussão dos dados.

5. Os egressos no Brasil: análise e discussão dos dados

A análise e discussão dos dados inicia abordando as motivações para ingresso no curso de Administração, Tabela 1, seguido pelas principais ocupações dos pais dos egressos, o tempo levado para inserção profissional após o término do curso, os principais cargos ocupados pelos respondentes, a rotatividade nos cargos após a conclusão do curso e por fim cruzamento de rendas brutas mensais individuais dos egressos.

Tabela 1 - Motivações para o ingresso no curso superior em Administração

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Total
Concurso Público	Nº absoluto	53	13	48	16	57	187
	Entre as regiões (%)	28,34%	6,95%	25,67%	8,56%	30,48%	100,00%
	Internamente (%)	21,72%	32,50%	29,45%	30,19%	16,57%	
Falta de outras opções que interessassem	Nº absoluto	52	7	42	9	57	167
	Entre as regiões (%)	31,14%	4,19%	25,15%	5,39%	34,13%	100,00%
	Internamente (%)	21,31%	17,50%	25,77%	16,98%	16,57%	
Identificação com o curso	Nº absoluto	148	23	107	33	251	562
	Entre as regiões (%)	26,33%	4,09%	19,04%	5,87%	44,66%	100,00%
	Internamente (%)	60,66%	57,50%	65,64%	62,26%	72,97%	
Progresso no curso	Nº absoluto	34	2	23	2	69	130
	Entre as regiões (%)	26,15%	1,54%	17,69%	1,54%	53,08%	100,00%
	Internamente (%)	13,93%	5,00%	14,11%	3,77%	20,06%	
Influência familiar	Nº absoluto	66	6	32	10	73	187
	Entre as regiões (%)	35,29%	3,21%	17,11%	5,35%	39,04%	100,00%
	Internamente (%)	27,05%	15,00%	19,63%	18,87%	21,22%	
Já trabalhava na	Nº absoluto	48	7	32	11	82	180

área	Entre as regiões (%)	26,67%	3,89%	17,78%	6,11%	45,56%	100,00%
	Internamente (%)	19,67%	17,50%	19,63%	20,75%	23,84%	
O curso ser noturno	Nº absoluto	38	10	17	8	40	113
	Entre as regiões (%)	33,63%	8,85%	15,04%	7,08%	35,40%	100,00%
	Internamente (%)	15,57%	25,00%	10,43%	15,09%	11,63%	
Duração do curso	Nº absoluto	2	2	3	2	13	22
	Entre as regiões (%)	9,09%	9,09%	13,64%	9,09%	59,09%	100,00%
	Internamente (%)	0,82%	5,00%	1,84%	3,77%	3,78%	
Preço do curso	Nº absoluto	19	5	3	6	19	52
	Entre as regiões (%)	36,54%	9,62%	5,77%	11,54%	36,54%	100,00%
	Internamente (%)	7,79%	12,50%	1,84%	11,32%	5,52%	
Influência de professores ou da Escola de Ensino Médio	Nº absoluto	8	0	3	3	14	28
	Entre as regiões (%)	28,57%	0,00%	10,71%	10,71%	50,00%	100,00%
	Internamente (%)	3,28%	0,00%	1,84%	5,66%	4,07%	
Influência de Amigos	Nº absoluto	16	2	2	3	18	41
	Entre as regiões (%)	39,02%	4,88%	4,88%	7,32%	43,90%	100,00%
	Internamente (%)	6,56%	5,00%	1,23%	5,66%	5,23%	
Outro	Nº absoluto	15	0	5	2	17	39
	Entre as regiões (%)	38,46%	0,00%	12,82%	5,13%	43,59%	100,00%
	Internamente (%)	6,15%	0,00%	3,07%	3,77%	4,94%	

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

O CFA (2015) realizou pesquisa buscando as principais razões da escolha do curso de administração, onde foram encontradas quatro principais: formação generalista e abrangente (18,72%), existência de amplo mercado de trabalho (15,17%), a vocação (15,14%) e a atuação na área e o desejo de aprofundar conhecimentos (11,18%). No presente estudo, foram avaliadas as motivações para ingresso no curso de administração, por meio de questão onde os respondentes poderiam escolher mais de uma alternativa. Neste quesito, o destaque ficou para identificação com o curso assinalada por 66,4% dos respondentes, aparecendo em todas as regiões, algo que só se repetiu com a intenção de realizar concurso que obteve 22,1%. Estas duas se destacaram, contudo, outras 5 opções apresentaram certa relevância nas respostas da pesquisa, sendo elas: influência familiar, também com 22,1%, já possuir experiência na área com 21,3%, ausência de opções que interessassem 19,7%, progressão no cargo com 15,3% e devido ao curso ser noturno em 13,3%. O resultado da presente pesquisa demonstra-se relevante ao ampliar as opções que se demonstram relevantes para opção de se realizar o curso de administração.

Ao verificarmos outras pesquisas anteriormente realizadas, Sales, Filho e Damascena (2017) realizaram um estudo com 108 discentes, dos 698 matriculados no curso de administração da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) onde os resultados encontrados foram de intenção de ingresso no serviço público para 43% dos respondentes, em decisão tomada antes do ingresso no curso. Na análise dos autores, a decisão estaria associada à busca pela estabilidade e remuneração, expondo que entre 2003 e 2014, 234.998 pessoas ingressaram no serviço público, que conforme dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED 2018), do Ministério de trabalho, o mercado de trabalho formal brasileiro fechou o ano de 2018 com 46.811.144 vagas ocupadas, sendo que 9.191.025 são pertencentes à administração pública, que correspondem a 19,63% das vagas formais do país.

Poucos estudos tratam da ausência de opções de interesse entre as motivações para o ingresso no curso de administração, opção que obteve destaque nos resultados desta pesquisa. Estudos como o de Silva e Machado (2007) e de Costa (2016) citam brevemente, mas não explicam as causas, pois os resultados são inexpressivos ou tratam-se de exceções. Filho (2004) justifica a busca por cursos noturnos ao analisar que o estudante do turno da noite, geralmente, é trabalhador e se mantém ocupado com suas atividades profissionais ao longo do dia. São pessoas que costumam se deslocar do trabalho para a universidade, sob condições adversas de deslocamento, segurança, violências, além de sofrerem desgastes físicos e psicológicos derivados da dura rotina de trabalho e estudo.

A grande frequência de respostas com identificação com o curso, levou os autores a buscar se existiria relação com a formação dos pais dos egressos, onde percebeu-se que 8,3% dos pais (homens) e 4,3% das mães são formados em Administração. Em nível de graduação, somente 15,2% dos homens completaram um curso superior, estando assim dispersos nas regiões: Sul 19,3%, Norte 12,5%, Nordeste 11%, Centro-oeste 12,5% e Sudeste 15,1%. Para as mães, apenas 16,5% possuem alguma formação superior, que se dispersa entre as regiões desta forma: Sul 18,9%, Norte 10%, Nordeste 13,5%, Centro-oeste 14,3% e Sudeste 17,4%. O Quadro 5 sintetiza os dados de destaque quanto a formação superior dos pais e mães dos egressos por cor/raça.

Quadro 5 - Principais ocupações dos pais por cor/raça/etnia dos egressos

	Negros	Brancos	Pardos	Amarelos
Pais	Direito Engenharia Mecânica Letras Pedagogia	Administração Ciências Contábeis Direito Engenharia Civil	Administração Direito Engenharia Civil Geografia	Administração Odontologia Pedagogia Química
Mães	Letras Pedagogia Serviço Social	Administração Ciências Contábeis Biologia Direito Letras	Letras Pedagogia Serviço Social	Pedagogia Letras Matemática Enfermagem Ciências Contábeis

Fonte: Elaborado pelos autores com os dados da pesquisa (2019)

A Tabela 2 evidencia o tempo após a formação em administração para inserção profissional discriminada por região:

Tabela 2 - Tempo sem trabalho após a formação por região do país

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Total
0 meses	Nº absoluto	139	21	78	20	185	443
	Entre as regiões	31,38%	4,74%	17,61%	4,51%	41,76%	100,00%
	Internamente	56,97%	52,50%	47,85%	37,74%	53,78%	
1 a 5 meses	Nº absoluto	37	6	30	10	62	145
	Entre as regiões	25,52%	4,14%	20,69%	6,90%	42,76%	100,00%
	Internamente	15,16%	15,00%	18,40%	18,87%	18,02%	
6 a 12 meses	Nº absoluto	38	4	20	9	37	108
	Entre as	35,19%	3,70%	18,52%	8,33%	34,26%	100,00%

	regiões						
	Internamente	15,57%	10,00%	12,27%	16,98%	10,76%	
13 a 24 meses	Nº absoluto	14	6	15	11	36	82
	Entre as regiões	17,07%	7,32%	18,29%	13,41%	43,90%	100,00%
	Internamente	5,74%	15,00%	9,20%	20,75%	10,47%	
25 a 36 meses	Nº absoluto	5	0	9	2	5	21
	Entre as regiões	23,81%	0,00%	42,86%	9,52%	23,81%	100,00%
	Internamente	2,05%	0,00%	5,52%	3,77%	1,45%	
Mais de 3 anos	Nº absoluto	11	3	11	4	19	48
	Entre as regiões	22,92%	6,25%	22,92%	8,33%	39,58%	100,00%
	Internamente	4,51%	7,50%	6,75%	7,55%	5,52%	

Fonte: Elaborado pelos autores com os dados da pesquisa (2019)

No geral, esses formados permaneceram entre 1 e 24 meses 26,8%, destacando-se as regiões Sul, Nordeste, Centro-oeste e Sudeste. Já 12,8% dos pesquisados, principalmente do Sul, do Nordeste e do Sudeste, afirmaram permanecer sem trabalho depois da conclusão do curso entre 6 e 12 meses. Em contrapartida, na região Norte 52,5% dos egressos nunca ficaram sem trabalho após a formação. Os dados demonstram o alto nível de empregabilidade da área visto que em todas as regiões o percentual de egressos conseguiu sua inserção profissional no primeiro ano após a conclusão de sua formação não foi inferior a 73%.

Em relação aos cargos ocupados, os mais citados foram: administrador(a), analista administrativo(a), assistente administrativo(a), auxiliar administrativo(a), coordenador(a), gestor(a) e professor(a), conforme a Tabela 3.

Tabela 3 - Principais cargos ocupados pelos egressos por região do país

Cargos	Sul		Norte		Nordeste		Centro-Oeste		Sudeste	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Administrador(a)	10	4,10%	2	5,00%	6	3,68%	3	5,66%	28	8,14%
Analist. Adm(a)	33	13,52%	5	12,50%	13	7,98%	6	11,32%	52	15,12%
Assist. Adm(a)	33	13,52%	5	12,50%	26	15,95%	8	15,09%	39	11,34%
Aux. Adm(a)	21	8,61%	3	7,50%	10	6,13%	6	11,32%	40	11,63%
Coordenador(a)	9	3,69%	1	2,50%	9	5,52%	-	-	10	2,91%
Gestor(a)	18	7,38%	1	2,50%	17	10,43%	3	5,66%	40	11,63%
Professor(a)	12	4,92%	3	7,50%	12	7,36%	5	9,43%	13	3,78%
Empresário(a)	5	2,05%	-	-	1	0,61%	-	-	7	2,03%
Estudante pós-graduação	12	4,92%	-	-	-	-	1	1,89%	5	1,45%
Outros	34	13,93%	5	12,50%	12	7,36%	10	18,87%	52	15,12%

Fonte: Elaborado pelos autores com os dados da pesquisa (2019)

Os resultados aqui apresentados corroboram a pesquisa do CFA (2015), onde são elencados os principais cargos informados pelos ingressos investigados, a saber: gerência 18,64%, analista 18,26%, coordenação 8,32%, empresário 7,07%, diretoria 6,44%, técnico 5,92%, assessoria 5,49%, supervisão 4,99%, assistência 4,95% e auxiliar 4,80%. Indo além, é

possível corroborar com a pesquisa quando apresenta a relação cargo e tempo de formação. Conforme a pesquisa, no intervalo de 2012 a 2015 os quatro principais cargos foram analista, auxiliar, gerência e assistência (CFA, 2015). Diante disso e como confirmado aqui, estes cargos ainda permanecem entre os mais ocupados pelos egressos do curso. Destaca-se ainda como informação relevante que cargos como o de assistente e auxiliar normalmente apresentam exigência de escolaridade inferiores a graduação em administração, algo que demonstrou-se como realidade para mais de 20% dos egressos de administração respondentes.

É importante salientar que há também uma parcela de egressos que assumiram posições profissionais fora de sua área de formação e, algumas vezes, consideradas ocupações inferiores e mais operacionais. Nesse aspecto, destacam-se alguns cargos: vendedor, motorista, técnico em telecomunicações, operador de caixa e instrutor de cursos. No total da amostra, esses pesquisados compreendem apenas 6,1%. Ao se observar por região, os percentuais se comportam da seguinte forma: Sul 6,1%, Norte 5%, Nordeste 1,8%, Centro-oeste 7,2%, Sudeste 7,6%.

Tabela 4 - Trocas de trabalho após a formação no ensino superior por região do país

		Sul	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Total
1 vez	Nº absoluto	61	13	30	11	80	195
	Entre as regiões	31,28%	6,67%	15,38%	5,64%	41,03%	100,00%
	Internamente	25,00%	32,50%	18,40%	20,75%	23,26%	
2 a 3 vezes	Nº absoluto	45	5	17	11	62	140
	Entre as regiões	32,14%	3,57%	12,14%	7,86%	44,29%	100,00%
	Internamente	18,44%	12,50%	10,43%	20,75%	18,02%	
4 ou mais vezes	Nº absoluto	5	0	3	2	10	20
	Entre as regiões	25,00%	0,00%	15,00%	10,00%	50,00%	100,00%
	Internamente	2,05%	0,00%	1,84%	3,77%	2,91%	
Nenhuma, e não estou trabalhando no momento	Nº absoluto	35	9	41	9	47	141
	Entre as regiões	24,82%	6,38%	29,08%	6,38%	33,33%	100,00%
	Internamente	14,34%	22,50%	25,15%	16,98%	13,66%	
Nenhuma, pois nunca trabalhei	Nº absoluto	4	1	6	4	5	20
	Entre as regiões	20,00%	5,00%	30,00%	20,00%	25,00%	100,00%
	Internamente	1,64%	2,50%	3,68%	7,55%	1,45%	
Nenhuma, trabalho na mesma organização	Nº absoluto	94	12	66	19	140	331
	Entre as regiões	28,40%	3,63%	19,94%	5,74%	42,30%	100,00%
	Internamente	38,52%	30,00%	40,49%	35,85%	40,70%	

Fonte: Elaborado pelos autores com os dados da pesquisa (2019)

Pensando em trocas de trabalho após a formação retratado na Tabela 4, 39,1% dos pesquisados continuam na mesma organização. Em seguida, 23% disseram ter trocado de trabalho pelo menos uma vez, em especial os egressos do Sul e do Sudeste. Houve um

equilíbrio entre o grupo que não está trabalhando 16,6% e o grupo que trocou de 2 a 3 vezes de trabalho 16,5. No primeiro, as regiões Sul, Nordeste e Sudeste predominam; no segundo grupo apenas os egressos do Sul e do Sudeste são mais frequentes. Ao confrontarmos os dados com as teorias de carreira contemporânea, percebemos sua relevância ao demonstrar que quase 40% dos egressos trocaram de emprego entre 1 e 3 vezes o mercado de trabalho dos administradores passa a romper as fronteiras organizacionais, mas, ao mesmo tempo, aparece como um contraponto a esta característica demonstrada pelos 39,1% dos pesquisados que se mantêm na mesma organização, corroborando a crítica realizada por Rodrigues e Guest (2010) a carreira sem fronteiras ^{iv} de Defillippi e Arthur (1994), pela evidenciação estatística de que a carreira em uma única organização ainda vive.

Tabela 5 - Rendas brutas mensais médias (individual) totais, por gênero, idade, cor/raça/etnia, ensino médio e instituições de ensino superior

			Renda bruta mensal individual (R\$)	% comparado ao total da amostra
Gênero		Masculino	R\$ 3.522,89	100,00%
		Feminino	R\$ 2.832,01	80,39%
Idade		De 18 a 24 anos	R\$ 1.864,16	52,92%
		De 25 a 30 anos	R\$ 3.157,05	89,62%
		De 31 a 36 anos	R\$ 4.334,97	123,05%
Cor/Raça		Amarelo	R\$ 2.602,22	73,87%
		Branco	R\$ 3.570,81	101,36%
		Indígena	R\$ 800,00	22,71%
		Negro	R\$ 2.022,59	57,41%
		Pardo	R\$ 2.605,00	73,94%
Ensino Médio		Privada	R\$ 4.069,70	115,52%
		Pública	R\$ 2.664,52	75,63%
Ensino Médio	Privada	Amarelo	R\$ 3.212,73	91,20%
		Branco	R\$ 4.519,86	128,30%
		Indígena	-	
		Negro	R\$ 2.609,09	74,06%
		Pardo	R\$ 2.959,87	84,02%
	Pública	Amarelo	R\$ 1.642,86	46,63%
		Branco	R\$ 2.927,60	83,10%
		Indígena	R\$	22,71%

			800,00	
		Negro	R\$ 1.885,32	53,52%
		Pardo	R\$ 2.496,77	70,87%
Instituição de ensino superior		Privada	R\$ 2.959,79	84,02%
		Pública	R\$ 3.374,63	95,79%
Instituição de ensino superior	Privada	Amarelo	R\$ 1.299,89	36,90%
		Branco	R\$ 3.322,27	94,31%
		Indígena	-	
		Negro	R\$ 1.826,31	51,84%
		Pardo	R\$ 2.589,59	73,51%
	Pública	Amarelo	R\$ 3.915,56	111,15%
		Branco	R\$ 3.872,76	109,93%
		Indígena	R\$ 800,00	22,71%
		Negro	R\$ 2.204,06	62,56%
		Pardo	R\$ 2.626,16	74,55%

Fonte: Elaborado pelos autores com os dados da pesquisa (2019)

A Tabela 5 resume os rendimentos brutos mensais dos egressos por gênero, idade, cor/raça/etnia e por instituição de ensino. De acordo com a Tabela 5 tendo como referência o sal, quando analisado por gênero observa-se que o rendimento médio das mulheres é de R\$ 2.832,01 e o dos homens, R\$ 3.552,89, uma diferença de aproximadamente 19%. Por faixa de idade os egressos que possuem entre 18 e 24 anos recebem, em média, R\$ 1.864,16, rendimento relativamente superior àquele divulgado pelo DIEESE (2018) para as pessoas ocupadas no Brasil em faixa etária até 29 anos R\$ 1.348. Comparativamente aos dados dessa pesquisa do DIEESE (2018), o rendimento bruto médio mensal de R\$ 3.157,05 dos egressos com idade entre 25 e 30 anos se mantém superior a todas as faixas etárias superiores aqueles com 29 anos. Entre as faixas de idade, os maiores rendimentos familiares estão concentrados nos egressos com idade entre 31 e 36 anos R\$ 9.812,90.

Dando ênfase aos percentuais da Tabela 5, as reproduções de diferença salarial no mercado de trabalho também se evidenciam neste estudo. Tomando-se como referência o salário médio dos homens, nota-se que as mulheres auferem 80,39% do rendimento médio da amostra; negros, 57,41%; e os egressos de escola pública, 75,63%. Os egressos negros, quando separados entre os formados em escolas de ensino médio públicas e privadas, ainda permanecem com menores rendimentos em relação à média da amostra: 60% e 83%, respectivamente. Relacionando à pesquisa do DIEESE (2018), em números absolutos, os egressos de etnia negra possuem rendimento tangente aos ocupados com idade entre 30 e 39 anos (R\$ 2.192) e os egressos pardos se aproximam ao rendimento médio dos ocupados de 50 anos ou mais (R\$ 2.683). Segundo Mariano et al. (2018), uma forma de explicar as diferenças salariais entre etnias e gênero é a segmentação dos postos de trabalho, que classifica as

ocupações conforme a sua natureza e apresenta diferenças de acordo com as características do segmento (rotatividade da mão de obra, salários, condições de trabalho, produtividade do trabalho e uso da tecnologia). A segmentação do mercado de trabalho representa um aspecto significativo na geração de diferenças de renda entre grupos sociais distintos (SANTOS, 2015). Contudo, tais desigualdades foram percebidas entre os indivíduos de uma mesma profissão, o que reforça a existência de uma segmentação de oportunidades interna, que se reflete na produção de diferenças de gênero, raça e, não menos, de classe social.

A pesquisa do CFA (2015) apontou que a média salarial dos egressos pesquisados era de 9,24 salários mínimos (SM) - sendo que na época o salário mínimo vigente era de R\$ 788,00. Por faixas salariais observa-se que 20% deles recebiam mensalmente até 3 salários mínimos; 46% entre 3,1 e 10 SM; 16% entre 10,1 e 15 SM; e 18% recebiam acima de 15,1 salários mínimos. No contexto nacional, o IBGE (2017) demonstrou que o rendimento médio mensal dos homens se estabelece em R\$ 2.306,00 e o das mulheres em R\$ 1.764,00. Ou seja, os homens e as mulheres investigados neste estudo possuem rendimentos acima da média nacional. Os dados apresentados e discutidos buscaram apresentar um panorama sobre o perfil sócio-ocupacional dos jovens egressos do curso de Administração no Brasil envolvendo sua inserção profissional, relacionando-a a sua formação e trajetórias profissionais evidenciando alguns recortes regionais para egressos de Administração no país.

6. Considerações finais

Direito, Pedagogia e Administração são os cursos superiores que mais apresentam crescimento no número de matrículas no Brasil. Nessa perspectiva e considerando a familiaridade dos pesquisadores com o curso de Administração, optou-se por estudá-la. Assim sendo, este estudo tem como principal propósito lançar olhares atentos e cuidadosos sobre a formação em Administração, no que diz respeito aos egressos do curso no país. Considerando o campo enquanto ciência, ambiente de pesquisa, assim como de trabalho, pretendeu-se aqui, apresentar e discutir os dados coletados dando luz às trajetórias sócio ocupacionais de egressos da área, os quais compartilham um cenário de múltiplas transformações sociais e profissionais.

Tendo em vista o cenário de crise que se faz presente no mercado de trabalho é possível destacar o contingente de profissionais bem qualificados em situação de desemprego, em trabalhos informais e muitas vezes subocupados, dando indícios à ampliação de uma inserção não qualificante no trabalho. Como um problema generalizado, que perpassa diferentes idades, classes, gêneros e cores/raças/etnias, esse agravante no mercado laboral recai, principalmente, sobre os indivíduos com ensino superior, os quais mostram o enfrentamento a uma condição de trabalho aquém de suas competências e escolaridade.

Dentre os achados relevantes do presente estudo, pode-se citar a influência da identificação com o curso e busca por realização de concurso público como os maiores motivadores para escolha de ingresso em Administração. Com relação ao tempo de inserção profissional ao término de curso, verificou-se que 73% dos respondentes não passaram mais de 1 ano para conseguir sua inserção profissional. Em relação aos cargos ocupados, os mais citados foram: administrador(a), analista administrativo(a), assistente administrativo(a), auxiliar administrativo(a), coordenador(a), gestor(a) e professor(a). Apresenta-se uma ressalva de que aproximadamente 20% dos egressos encontram-se em cargos de assistente ou auxiliar que normalmente estão atrelados a requisitos de escolaridades inferiores a graduação em Administração. Com relação à rotatividade, encontrou-se uma diversidade de trajetórias, onde

aproximadamente 40% dos respondentes mudaram de trabalho entre 1 a 3 vezes, e um percentual similar continua no mesmo emprego do início de sua carreira, outro ponto que chama atenção é o de que 16,6% de egressos não estão trabalhando, com destaque negativo para as regiões Norte e Nordeste que apresentam percentual de 22,5% e 25,15% respectivamente. Com relação à renda, verificou-se um salário médio acima da média nacional, contudo, com recortes de defasagem de salários para mulheres, negros e ensino médio em escola pública.

Objetivando a continuidade das pesquisas sobre a temática, lançam-se algumas sugestões de pesquisas futuras: a) estudos que investiguem a inserção profissional em outros cursos, pontuando questões de gênero, classe e cor/raça/etnia; e os entendimentos sobre inserção; b) estudos que analisem as Sinopses Estatísticas do INEP em detalhes, buscando associação com diferentes indicadores econômicos nacionais; c) estudos que analisem as Sinopses Estatísticas dos cursos superiores de maior número de matrículas no Brasil (Direito, Pedagogia e Administração), buscando fazer um comparativo das evoluções desses cursos e os impactos sobre a inserção profissional e a mobilidade social de seus egressos; d) E estudos que explorem as tipologias de inserção profissional propostas por Ramos, Parente e Santos (2014) em múltiplos contextos sociais; comparando cursos superiores distintos; em diferentes proporções geográficas; e que avaliem as condições de inserção após seis ou setes anos de formação – conforme orientações de pesquisas francesas para a análise da inserção profissional.

Sobretudo, este estudo buscou fortalecer discussões sobre desigualdades sociais e ocupacionais através dos egressos de administração, enfatizando as desigualdades de classe, gênero e raça/cor/etnia ainda muito presentes no mercado de trabalho, especificamente, e também em outros campos sociais. Certamente, não se tem por pretensão encerrar as discussões sobre os temas, tampouco na Administração. Pelo contrário, há de se instigar novas perspectivas de estudo, sob diferentes lentes.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Natália. **Inserção Profissional dos Jovens: do problema social ao objecto sociológico**. 2007. Disponível em: <<http://www.uff.br/ejatrabalhadores/artigo-02.htm>>. Acesso em agosto de 2017.
- ANDRADE, Francisca Rejane Bezerra (Orgs.). **Trabalho e Formação Profissional: Juventudes em Transição**. Fortaleza: IDT, UECE, BNB, 2013, p. 133-153.
- BERTERO, Carlos Osmar. **Ensino e pesquisa em administração**. São Paulo: Thomson Learning, 2006.
- CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. Pesquisa Nacional: Perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalho do profissional de administração. Brasília: CFA, 2015.
- CORDEIRO, João Pedro. Modalidades de Inserção Profissional dos Quadros Superiores nas Empresas. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n.º 38, 2002, p. 79-98.
- COSTA, Ruy Diego da. **Motivações, percepções e perspectivas dos alunos de administração da UTFPR**. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Tecnológica Federal do Paraná.
- DEFILLIPPI, Robert J.; ARTHUR, Michael B. The boundaryless career: A competency-based perspective. **Journal of organizational behavior**, v. 15, n. 4, p. 307-324, 1994.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Boletim Emprego em Pauta. N. 10, agosto/2018. 2018. Disponível em

<<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2018/boletimEmpregoEmPauta9.html>>
Acesso em: novembro de 2018.

DUBAR, Claude. **La construction sociale de l'insertion professionnelle**. Éducation et Sociétés. n. 7, 2001/1, p.23-36.

FERREIRA, Sergio Guimarães; VELOSO, Fernando A. Mobilidade intergeracional de educação no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 33, n. 3, 2003.

FILHO, Naércio Aquino Menezes; MENDES, Marcos; ALMEIDA, Eduardo Simões de. O diferencial de salários formal-informal no Brasil: segmentação ou viés de seleção?. **Revista Brasileira de Economia**, v. 58, n. 2, p. 235-248, 2004.

GALLAND, Olivier. Entrer dans la vie adulte: des étapes toujours plus tardives mais resserrées. **Économie et Statistique**, n. 337-338, 2000, p. 13-36.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Características gerais dos domicílios e dos moradores 2017. 2018. Disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101566_informativo.pdf> Acesso em 24 de janeiro de 2019.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopses Estatísticas da Educação Superior 2001-2017**. Brasília: Inep, 2018. Disponível em: <<http://inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em novembro de 2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). Dados CAGED 2018. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/caged?view=default>>.

MORETTO, Amilton; REMY, Maria Alice Pestana de. Dinâmica recente da inserção do jovem no mercado de trabalho e a questão da escolaridade. In: MACAMBIRA, Júnior; OLIVEIRA, Lucia Barbosa de; WETZEL, Ursula. Rumo ao mercado de trabalho: percepções e estratégias de jovens estudantes de Administração. **Anais do II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. Curitiba, 2009.

OLIVEIRA, Elenilce Gomes de; SOUSA, Antonia de Abreu. Trabalho, juventude e educação no contexto do capitalismo atual. In: MACAMBIRA, Júnior; ANDRADE, Francisca Rejane Bezerra (Orgs.). **Trabalho e Formação Profissional: Juventudes em Transição**. Fortaleza: IDT, UECE, BNB, 2013, p. 37-55.

POCHMANN, Marcio. Juventudes na Transição para a Sociedade Pós-Industrial. In: MACAMBIRA, Júnior; ANDRADE, Francisca Rejane B. **Trabalho e Formação Profissional: juventudes em transição**. Fortaleza: IDT, UECE, BNB, 2013, p. 37-55.

MARIANO, Francisca Zilania et al. Diferenciais de Rendimentos entre Raças e Gêneros, nas Regiões Metropolitanas, por Níveis Ocupacionais: uma análise através do pareamento de Nopo. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 48, n. 1, p. 137-173, 2018.

ROCHA DE OLIVEIRA, Sidinei. **Estágios para Universitários: representações e implicações na inserção profissional dos jovens brasileiros e franceses**. 2009. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. (Tese de Doutorado). 2009.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmíria Carolina. Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos. **Rev. Adm. Pública**, vol.45, n.5 pp. 1517-1538, 2011.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmíria Carolina. Uma Análise sobre a Inserção Profissional de Estudantes de Administração no Brasil. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 13, n. 2. SÃO PAULO, SP: mar/abr, 2012, p. 44-75.

ROSE, José. *L'insertion professionnelle: une notion discutée mais robuste*. In: COUPPIÉ, Thomas; DUPRAY, Arnaud; ÉPIPHANE, Dominique; MORA, Virginie (Cord). **20 ans d'insertion professionnelle des jeunes: entre permanences et évolutions**. CERQ, Essentiels, 2018.

SALES, Mariane Lima de; FILHO, José Lindenberg Julião Xavier; DAMASCENA, Elielson

Vieira. Serviço Público como expectativa profissional dos graduandos em administração. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 11, n. 1, 2017.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María del Pilar Baptista. **Metodologia de pesquisa**. Tradução: Daisy Vaz de Moraes. Revisão técnica: Ana Gracinda Queluz Garcia; Dirceu da Silva; Marcos Júlio. 5. Ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SANTOS, Geórgia Patrícia Guimarães dos. Juventudes, trabalho e educação: uma agenda pública recente e necessária. Por quê? In: MACAMBIRA, Júnior; ANDRADE, Francisca Rejane Bezerra (Orgs.). **Trabalho e Formação Profissional: Juventudes em Transição**. Fortaleza: IDT, UECE, BNB, 2013, p. 37-55.

SANTOS, Anselmo Luis dos; GIMENEZ, Denis. Inserção dos jovens no mercado de trabalho. *Estudos Avançados*, v. 29, n. 85, p. 153-168, 2015.

SILVA, Walmir Rufino da; MACHADO, Márcio André Veras. Motivos que levam os alunos a cursar graduação em administração: uma análise comparativa entre instituições públicas e privadas do estado da Paraíba (PB). **Revista de Administração Mackenzie (Mackenzie Management Review)**, v. 8, n. 4, 2007.

SULLIVAN, Sherry E.; BARUCH, Yehuda. Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. **Journal of management**, v. 35, n. 6, p. 1542-1571, 2009.

TARTUCE, Gisela. **Tensões e intenções na transição escola-trabalho: um estudo das vivências e percepções de jovens sobre os processos de qualificação profissional e (re)inserção no mercado de trabalho na cidade de São Paulo**. Tese de doutorado. Universidade de São Paulo: São Paulo, 2007.

VOLKMER MARTINS, Bibiana; OLIVEIRA, Lúcia Barbosa de; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Rebaixamento de diplomas de jovens estudantes e egressos do ensino superior: proposta de escala de mensuração. **XLI Encontro da ANPAD**. São Paulo, São Paulo, 2017.

VOLKMER MARTINS, Bibiana; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. A relação entre formação profissional e empregabilidade: em questão os jovens provenientes de cursos superiores de tecnologia. **XL Encontro da ANPAD**. Costa do Sauípe, Bahia, 2016.

VOLKMER MARTINS, Bibiana; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Expansão e diversificação do ensino superior, impactos no mercado de trabalho e inserção profissional no Brasil: reflexões iniciais e proposta de agenda de pesquisa. **Encontro de Administração Pública e Governança**, v. 6, p. 1-16, 2014.

VOLKMER MARTINS, Bibiana; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; SCHERDIEN, Camila. Uma Proposta Teórico-Metodológica para Mensuração da Mobilidade Social Intergeracional nos Estudos Brasileiros. **VI Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho da ANPAD**. Curitiba, Paraná, 2017.

ⁱ Até o início da sistematização dos dados para a pesquisa os dados do ano de 2018 ainda não haviam sido divulgados, pois os mesmos são publicizados pelo INEP entre setembro e outubro do ano seguinte.

ⁱⁱ Correspondem aos alunos com o ano de ingresso no curso superior igual ao ano de referência.

ⁱⁱⁱ A escolha pela Sinopse Estatística da Educação Superior de 2016 se deu devido à publicação dos Censos da Educação Superior do INEP serem divulgados no site institucional, geralmente, entre os meses de setembro e outubro do ano posterior. Sendo assim, a Sinopse Estatística da Educação Superior de 2017 foi divulgadas somente em 20 de setembro de 2018.

^{iv} A carreira sem fronteiras pode ser definida como a sequência de oportunidades de emprego que vão além dos limites das configurações de uma única organização (DEFILLIPPI E ARTHUR, 1994).