

## **A CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL DO EGRESSO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO.**

**ANA CAROLINA SILVA FERREIRA**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA (UFV)

**ADRIANA VENTOLA MARRA**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA (UFV)

Agradecimento à órgão de fomento:

À Universidade Federal de Viçosa-Campus de Florestal por ter sido condizente e receptiva a realização da pesquisa e aos egressos do curso de Administração por terem contribuído de forma essencial para o acontecimento deste estudo.

# A CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL DO EGRESSO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO.

## 1. Introdução

A passagem da conclusão do curso de graduação para o mundo do trabalho é marcada por um autoconhecimento, desenvolvimento pessoal e, por isso a afirmação como profissional demanda um espaço de tempo, marcado por novas interações e formas de socialização. (COHEN-SCALI,2003). É no decorrer do curso superior que acontecem os primeiros estágios com a prática efetiva na área de atuação escolhida para ser exercida no futuro. Nesse sentido, a graduação é um rito de passagem primordial. É um treinamento intensivo para o exercício do novo papel social a ser representado (HUSSEY; CAMPBELL–MEIER 2016).

A partir da preparação para a entrada no mercado de trabalho, da atuação como profissional, da formação acadêmica, das experiências vividas e dos processos de socialização entre padrões, líderes, liderados, clientes, colegas, entre outros, há a formação de uma identidade profissional (DUBAR, 2005). Tal identidade vai sendo moldada e transformada em diferentes circunstâncias e a partir dos papéis exercidos como um processo de metamorfose ao longo da vida dos sujeitos (CIAMPA,1987).

Em especial, o curso de graduação em administração é um dos cursos que oferece possibilidades variadas de atuação (VERONEZE et al, 2017). O profissional formado em Administração pode atuar como empreendedor, na carreira pública, em empresas privadas como gestores, supervisores, diretores, pesquisadores, consultores, bem como na carreira acadêmica. (VERONEZE et al,2017). Com tamanha amplitude, Dias (2002) afirma que a delimitação dos papéis do administrador torna-se complexa.

Pensando nas diversas atuações e papéis, entende-se que possa haver certa dificuldade na construção da identidade profissional do administrador, principalmente para aqueles que são recém egressos das universidades. Com isso, o presente estudo buscou responder ao seguinte problema de pesquisa: Como o egresso do curso de administração está construindo sua identidade profissional?

Para responder a essa questão de pesquisa, teve-se como objetivo geral identificar como vem sendo construída a identidade profissional de egressos que se graduaram há, no máximo, três anos, em Administração, pela Universidade Federal de Viçosa. Como objetivos específicos, foram delimitados: identificar os motivos dos sujeitos estudados quanto à escolha profissional, descrever as trajetórias profissionais dos egressos antes e após a conclusão do curso de administração, identificar as principais contribuições do curso para o desenvolvimento pessoal e profissional dos egressos, na percepção dos entrevistados, e identificar quais as expectativas profissionais dos graduados para o futuro.

Em busca realizada no portal de Periódicos Capes, em junho de 2018, com termo ‘identidade profissional’, foram encontrados 3450 artigos nacionais no período de 2008-2018. Ao refinar a busca com a palavra-chave “administrador” 132 artigos foram encontrados. Porém, ao ler os resumos dos artigos, verificou-se nenhum deles aborda a construção da identidade profissional de egressos do curso de administração como proposta neste estudo. Espera-se que os resultados desse estudo possam auxiliar em dirimir alguns questionamentos dos recém egressos do curso de administração quanto às diversas formas de atuação profissional (VERONEZE et al., 2017) e quanto a compreensão de sua identidade profissional como sendo construída de forma particular, a partir da realidade socialmente construída e dos contextos em que estão inseridos (BERGER; LUCKMANN, 1985).

Para a operacionalização, este artigo está estruturado em cinco partes. A primeira, em que consta a introdução para o conhecimento do assunto tratado e a relevância deste para os estudos acadêmicos. Na segunda parte, foi tratado o referencial teórico sobre identidade profissional, destacando-se questões específicas do administrador.. A terceira está centrada na explicitação do percurso metodológico adotado. Em seguida, os resultados foram apresentados e discutidos e, por fim, são traçadas as considerações finais a partir dos resultados da pesquisa.

## **2. A Identidade Profissional e o Administrador**

O tema identidade é muito debatido em diferentes campos do conhecimento, como na Filosofia, Psicologia, Antropologia, Psicanálise e Sociologia e pesquisado por autores com epistemologias distintas, o que lhe dá um sentido amplificado e complexo (CARRIERI; PAULA; DAVEL, 2008). Ao diferenciar dois campos do conhecimento, tem-se, por exemplo, o caso da Psicologia em que a identidade é conceituada como sendo a autobiografia de si, e da Sociologia que é derivada das relações sociais com os diferentes grupos e contextos inseridos. Partindo de uma concepção sociológica, fica evidente que todo sujeito está inserido em um contexto organizacional e é nele que cada um interage, se reconhece e é reconhecido, configurando sua identidade (CARRIERI; PAULA; DAVEL, 2008).

A identidade profissional começa a ser construída antes mesmo da entrada para o mercado de trabalho e é delimitada a partir da inserção do indivíduo na sociedade, ou seja, na infância, na escola, no convívio com colegas e professores. Tal construção se intensifica, principalmente, no momento da escolha profissional (COHEN-SCALI, 2003). O momento da escolha profissional constitui “não somente uma identidade no trabalho, mas também, e, sobretudo, uma projeção de si no futuro, a antecipação de uma trajetória de emprego e a elaboração de uma lógica de aprendizagem, ou melhor, de formação” (DUBAR, 2005, p. 149). O futuro evidenciado por Dubar (2005) é voltado para qual papel será representado como profissional.

Oliveira, Pinto e Souza (2003) salientam que, no momento da entrada para o mercado de trabalho, indivíduos são instigados a fazer um projeto para o futuro, em meio a diversas transformações e incertezas econômicas. O sujeito sente-se guiado por valores e crenças socialmente aceitos e estabelecidos pelas expectativas impostas a ele, como a necessidade do sucesso profissional e do retorno financeiro (COHEN-SCALI, 2003). A partir daí, a construção da identidade profissional é originada "de uma ampla gama de variáveis, como o meio social, o grupo familiar e as identificações pessoais, não havendo como estabelecer, de modo preciso, a forma como cada uma contribui na estruturação da identidade ocupacional." (OLIVEIRA, SOUZA, PINTO, 2003, p.17).

Neste sentido, a compreensão das trajetórias profissionais se faz necessária para o entendimento da identidade profissional. Dubar (1998) diferencia a trajetória profissional em duas vertentes: a subjetiva e a objetiva. A trajetória subjetiva é marcada pela forma como o sujeito narra suas histórias profissionais, mostrando os motivos que marcam o caminho percorrido, as escolhas na carreira, criando sentido para a posição ocupada, seguindo uma lógica temporal, resultando em uma história única. Por sua vez, a trajetória objetiva é marcada pela ocupação socialmente aceita, podendo ser dividida em ascendente, descendente, estável, entre outros (DUBAR, 1998). Para análise completa da trajetória, é imprescindível o entendimento de ambas. Desta forma, é possível compreender a trajetória profissional ligada à carreira seguida e à formação relacionada aos cursos escolhidos, à aprendizagem e ao conhecimento vinculado ao trabalhador (DUBAR, 2005).

Outra questão relevante no entendimento da identidade profissional é que muitas dificuldades podem ser encontradas na sua construção, principalmente na juventude, devido ao chamado “drama social do emprego” abordado por Dubar (2012). Neste sentido, o autor

destaca que os jovens são muitas vezes excluídos de empregos considerados estáveis e inseridos em trabalhos informais, com baixa remuneração e grande rotatividade. Isso acontece, devido a crises econômicas em que aqueles que têm uma menor experiência ou qualificação tendem a ter menos oportunidades. (CACCIAMALI; TATEI, 2016).

Entre os indivíduos que optam pela continuidade nos estudos, cursando uma graduação, outro problema pode ser encarado na constituição da identidade profissional, pois o período de transição para o mercado de trabalho se trata do enfrentamento de um novo contexto e uma nova forma da relação entre o indivíduo e a sociedade (COHEN-SCALI, 2003). Nesse sentido, Dubar (2005) esclarece que não é sempre que há uma concordância entre o que o sujeito é enquanto profissional atuante, com o que ele almejava ser enquanto estudante. Um dos motivos de tal divergência é decorrente das representações sociais. O indivíduo é reconhecido, no trabalho, a partir das representações socialmente aceitas. Quando esta representação é negativa socialmente, não é possível a construção de uma identidade profissional legitimada (OLIVEIRA et al., 2011). Os autores reforçam que “no momento da construção de uma identidade profissional, o indivíduo se depara com uma série de representações sobre sucesso, *status* e modo de vida relacionados com as diversas ocupações que representam algo para ele” (OLIVEIRA et al., 2011, p.241). Assim, também é importante a compreensão de como os indivíduos são visualizados pela sociedade como profissionais atuantes, pensando no prestígio social da profissão e da função ocupada. O prestígio social é caracterizado pelos autores como sendo o significado percebido a partir do trabalho realizado individualmente ou pelos grupos pela sociedade.

No caso específico dos administradores, Oliveira et al. (2011) salientam uma identidade profissional voltada especificamente para representações dentro das organizações, sendo cercada por tensões e incertezas quanto ao contexto instável, com as demissões e constantes mudanças. Para os autores, a identidade do administrador atual baseia-se na “trajetória profissional do próprio indivíduo, nas estratégias pessoais de capacitação, no desenvolvimento de competências, nas suas articulações sociais e no conhecimento agregado em vários empregos” (OLIVEIRA et al., 2011, p. 244).

Batista-dos-Santos e Oliveira (2015) relatam que a identidade profissional do administrador não se apresenta mais associada ao estereótipo de ser controlador e vigilante, mas sim representada pelo profissional performático na figura do líder. Os autores também afirmam que os administradores estão fugindo da profissão de administrar e buscando outras ocupações. Ao longo dos anos, aconteceram mudanças nos conteúdos dos cursos de administração visando atender as novas demandas organizacionais (BOAVENTURA et al, 2018). Com isso, o curso de Administração e os estudos voltados para organizações brasileiras foram firmados e amplificados (BARROS; ALCADIPANI; BERTERO, 2018).

Barros e Carrieri (2015) salientam que a mudança no perfil do administrador foi causada por essas transformações, exigindo cada vez mais deste profissional. Para Silva (2013), o administrador atual é o sujeito que incorpora os discursos vistos nos órgãos de negócios e nas escolas de Administração e os utiliza no trabalho. Assim, a “Administração e Administrador figuram sistemicamente também como meios, como instrumentos para alcance das finalidades da organização” (BATISTA-DOS-SANTOS; OLIVEIRA, 2015 p.73). Batista-dos-Santos e Oliveira (2015) ressaltam as várias as concepções estudadas sobre a Administração e o Administrador, na atualidade: a) Pragmática - traz o sujeito como o treinador, fazedor, demonstrador de como aperfeiçoar os recursos de uma organização; b) Comportamental - o administrador é visado como um representante dos outros, um líder, um herói. c) Filosófico-doutrinária - o profissional é visto como um discipulador de valores. d) Político-ideológica - o administrador é aprendiz, em busca de qualidade na forma de gerir.

### 3. Caminhos metodológicos

Este estudo foi realizado por meio de uma pesquisa qualitativa descritiva (CHIZOTTI, 2006). O posicionamento epistemológico foi o do construcionismo social, em que o foco foi nos sujeitos estudados por meio das suas diferentes construções sociais (CHIZOTTI, 2006). Como sublinha o autor, todo indivíduo tem uma concepção a respeito do mundo e, mesmo de forma genérica, elas postulam o conjunto de significações de suas ações a partir das legitimações. A partir das legitimações é possível explicar e validar as atribuições dos significados de cada sujeito (BERGER; LUCKMANN, 1985).

Os sujeitos investigados foram os egressos do curso de administração da UFV-CAF (Universidade Federal de Viçosa - Campus Florestal) com no máximo três anos de formados e que estavam inseridos no mercado de trabalho. A seleção dos sujeitos participantes se deu, inicialmente por acessibilidade. O contato inicial foi realizado via redes sociais e e-mail. Posteriormente, foi utilizada a ‘bola de neve’, que indica as potenciais pessoas que se enquadram para a realização do estudo.

O curso de bacharelado em administração teve início, na UFV-CAF, em 2011. A primeira turma se graduou em julho de 2015. Em janeiro de 2018, a UFV-CAF tinha 72 alunos egressos do curso de administração. Participaram da pesquisa 20 sujeitos. Utilizou-se como critério para o número de sujeitos participantes da pesquisa, a saturação teórica dos dados obtidos, ou seja, estes começaram a se tornar repetidos ou redundantes, não acrescentando respostas aos questionamentos da pesquisa (FALQUETO; FARIAS, 2016).

A coleta de dados se deu a partir de entrevistas semiestruturadas, seguindo um roteiro previamente elaborado. As entrevistas foram agendadas previamente e realizadas no local, data e horário predeterminados pelos entrevistados. Todas gravadas a partir do consentimento dos participantes, com uma duração média de 30 minutos, posteriormente transcritas de forma integral.

Os entrevistados foram enumerados de um a vinte (E1 a E20) para garantir o anonimato. Quanto ao perfil dos participantes da pesquisa, no que se refere ao gênero, 12 são mulheres e oito homens. Quanto ao estado civil, apenas um é casado e os demais solteiros. Quanto a filhos, apenas um tem filhos. A idade média é de 25 anos. Quatro dos entrevistados estão cursando especialização em sua área de atuação. No que diz respeito ao ano da conclusão do curso, cinco formaram em 2015, oito em 2016 e sete em 2017.

A análise dos dados foi realizada com base na análise de conteúdo de Bardin (1977). Neste sentido, a análise foi dividida em três etapas: 1) pré-análise, 2) exploração do material e 3) tratamento dos resultados. O primeiro momento foi utilizado para uma leitura rápida dos dados coletados, seguido de uma seleção e exploração. Em seguida, foi feito o agrupamento progressivo de cada trecho da entrevista, comparando-os com os objetivos do estudo a serem alcançados. Surgindo as categorias iniciais, que ao serem refinadas, resultaram nas categorias intermediárias e nas terminais. Os dados da última categoria alcançada sofreram interferências com base nas interpretações implícitas e explícitas.

Foram estabelecidas seis categorias terminais: (1) o motivo de terem cursado administração, (2) a trajetória profissional dos egressos antes e a partir do momento da formação como administradores, (3) a percepção quanto às contribuições do curso para a transição universidade-mercado de trabalho, (4) às compreensões quanto às transformações na identidade profissional, (5) o reconhecimento de si como administrador e do ‘outro’ e (6) as expectativas dos egressos quanto ao futuro.

#### 4. Análise dos dados e discussão dos resultados

##### 4.1 Motivos para a escolha do curso

Cinco dos vinte entrevistados tinham outros cursos como primeira opção. Como citado por Batista-dos-Santos e Oliveira (2015), o curso de administração configura-se constantemente como segunda opção por parte dos estudantes. Para estes sujeitos, a oportunidade de fazer o curso em uma instituição federal foi mais bem avaliada. Como citado por Verozene et al. (2017) a escolha de uma instituição de ensino com um bom reconhecimento é fundamental para a carreira profissional devido à credibilidade.

Na verdade, **eu não consegui o curso que eu queria em uma instituição federal**, mas eu quis arriscar. Eu gostei e consegui me encontrar no curso. (E19).

Outro aspecto comentado por sete dos sujeitos foi a abrangência do curso entre as diversas áreas como um fator positivo na sua escolha. Tal fato traz diversas possibilidades de atuação profissional como citado por Verozene et al. (2017).

A administração que eu vi durante o curso, abriu muito a minha visão, **porque ela te dá um leque muito grande de opções no mercado de trabalho** e eu pude aproveitar bastante o que eu via nas aulas. (E20).

Em contrapartida, por ser um curso amplo, quatro dos entrevistados mencionaram a importância da especialização para ter maior conhecimento sobre uma determinada área e se destacar. Este fato se torna ainda mais relevante diante do crescente número de graduações em administração nos últimos anos. (CFA, 2015).

Depois você pode se **especializar em algo**, por isso eu gostei muito. Eu fiz o curso e gostei muito da área de Gestão de Pessoas e resolvi fazer uma pós na área. (E14).

Por englobar diversas áreas nas organizações, dois dos entrevistados justificaram a escolha do curso por já trabalharem com atividades relacionadas à administração, querendo entender mais sobre os conteúdos técnicos vistos na prática do cotidiano laboral.

**Assim eu já trabalhava mais ou menos no ramo**, então administração abrangia tudo. Então foi experiência boa. (E6).

Outro ponto observado foi que dois dos sujeitos estudados disseram ter escolhido cursar Administração por influência dos pais, como é destacado por Oliveira, Pinto e Souza (2003) e Cohen-Scali (2003) ao mostrarem a forte influência da família no momento da escolha profissional, E5 discorre essa situação:

Eu **sempre** quis fazer, **meu pai fez** e eu tenho muitas características dele que eu me identifico. Ele sempre trabalhou em empresa e eu sempre quis trabalhar empresa também. Então, é uma coisa que vem do meu pai e **eu sempre quis**. (E5).

A identidade social retratada como o ser pai e o ser filha, conforme dito por Ciampa (1987), já compõe um universo de significados simbólicos, a partir de um imaginário criado sobre os papéis sociais representados. Com isso, a partir desse trecho nota-se que E5 sempre via seu pai, desde sua infância, como sendo uma referência, algo natural partindo das legitimações sobre a relação entre filhos e pais. Nesse caso, isso é evidenciado a partir da representação do pai no trabalho. E5 faz uma projeção de si no futuro, antes mesmo de escolher qual carreira seguir ou começar a trabalhar. Em consequência disso, começa essa construção identitária no âmbito profissional.

## 4.2 Trajetória profissional antes e após a conclusão do curso

Ao falarem a respeito da sua profissão após a conclusão do curso, cinco deles se colocaram como administradores, dez como assistentes administrativos, um como vendedor, outro como atendente, um como chefe de produção, outro como agente comercial e, por fim, outro como assistente de logística.

O fato de terem se diferenciado como profissionais, apesar da mesma formação, pode ser apoiado nas concepções de Petinelli-Souza (2013) a respeito da dificuldade em definir o sujeito administrador. Além do mais, por se tratar de recém-graduados, a maioria ainda não assumiu funções de fazedor. Com base na visão pragmática da administração. (BATISTA-DOS-SANTOS; OLIVEIRA, 2015). A prática dessas funções administrativas é mais estreitamente relacionada com as experiências profissionais anteriores se comparada com a formação profissional na graduação.

Eu já fui empresária... **Eu já administrava a minha empresa**, aí depois eu fui trabalhar para outras pessoas, mas eu sempre trabalhei com administração, eu nunca fugi da minha área. Eu administrava uma cozinha industrial **agora eu vim gerenciar essa empresa**. (E2).

A história que E2 narra sobre os caminhos percorridos ao atuar como empresária, sempre ter trabalhado com administração e já ter gerenciado outra empresa, mostra a trajetória objetiva e subjetiva citada por Dubar (1998), e justifica o fato de ter ido gerir outra empresa após sua formação profissional. Além disso, E2 mostra-se confiante sobre seu conceito como profissional, ao acreditar fazer todas as funções interpretadas por ela como sendo de uma profissional formada na área.

Onze dos sujeitos entrevistados assumiram outras funções após a formatura, foram para outras empresas ou passaram em concursos públicos. Em contrapartida, nove dos entrevistados relataram ter continuado no mesmo setor e na mesma empresa. Os que mudaram de organização e área de atuação justificam tal mudança devido ao desejo de buscar um emprego mais relacionado com a formação em administração. Por outro lado, os que continuaram na mesma posição ocupacional, acreditam ser por falta de oportunidade. A transição entre a universidade-mercado de trabalho, para Oliveira, Pinto e Souza (2003) é cercada de dúvidas. Este sentimento de incerteza pode ser ligado ao medo de deixar algo considerado estável, causa um bloqueio, conseqüentemente uma dificuldade de iniciativa pessoal e de assumir riscos (MÍRA, LOPEZ, 2000). A partir dos enunciados de E10 e E12 é possível observar dois percursos dessemelhantes:

Eu comecei a trabalhar aqui. Aqui é meu primeiro emprego, desde maio de 2013. Em fevereiro de 2013 eu comecei a fazer faculdade, **então todo percurso eu trabalhei aqui e continuo, por falta de oportunidade**.(E10).

Antes de concluir o curso eu saí da loja por influência da formação porque já tinha atingido o máximo. [...] **então eu percebi a necessidade de mudança**. Eu mudei de serviço, mas eu também estou saindo pelo fato de também não ver perspectiva lá. **Eu estou indo para uma empresa e vou assumir o departamento pessoal**. (E12).

Todavia, é possível identificar outra visão sobre esses discursos, dado que E10 formou no ano de 2017 e assume o cargo de assistente administrativa desde então e E12 concluiu sua graduação em 2015 e já passou por vários cargos. Nesse viés, entende-se que é necessário um espaço de tempo após a formação acadêmica para o acúmulo de experiências profissionais. Associado a isso, Cohen-Scali (2003) enfatiza que o término de uma passagem como essa, gera um novo conhecimento sobre si e leva um tempo para descobrir qual caminho seguir e estar mais confiante em deixar antigos padrões e comportamentos para se assumir como um

profissional capaz de buscar novas oportunidades e encarar riscos. O curto espaço de tempo entre a formação e o período da coleta de dados também foi evidenciado por E8:

Depois que eu formei, **eu continuo na mesma empresa que eu estava antes, porque tem só seis meses.** Mas agora estou procurando emprego na minha área, em outro lugar, porque é uma microempresa e não tem como eu crescer (E8).

Daqueles que assumiram outras funções ou se deslocaram para outras empresas, quatro deles estão seguindo a construção de carreira linear dentro de uma empresa.

Entrei na empresa como estagiário, depois eu passei a ser assistente de controle de qualidade. Logo depois que eu fiz um curso específico e formei. Acabei de ser promovido a chefe de produção. **Foi a grande oportunidade depois de formado.** (E11).

A trajetória objetiva, de E11, de ter sido estagiário, assistente de controle de qualidade e, por último ser chefe de produção, se desencadeia como uma sequência lógica e a justificativa para o crescimento como profissional perpassa pelas trajetórias subjetivas, as escolhas feitas por ele ao longo do caminho. Em consequência, se dá notoriamente a construção de uma nova identidade como profissional (administrador) como firmado por Dubar (1998).

Os entrevistados relataram suas trajetórias profissionais antes e depois da conclusão do curso de forma desigual, dado que cada um deles teve uma experiência e uma história de vida única ao discorrer sobre as trajetórias subjetivas de Dubar (1998). Partindo disso, cada um deles faz uma seleção dos fatos para justificarem sua posição atual. A partir de dificuldades como não ter oportunidades profissionais ou ter formado há pouco tempo e, por isso estar na mesma função. Ou ainda, de conquistas como ter iniciado a vida profissional como estagiário e chegar a assumir funções gerenciais nas organizações.

### 4.3 Contribuições do curso

Todos os entrevistados comentaram a importância do curso para o desenvolvimento tanto pessoal quanto profissional, principalmente por criar vantagens competitivas, ter ascendência do desejo de buscar cada vez mais conhecimentos, a mudança na forma de se relacionar com as outras pessoas, bem como o ganho de conhecimentos teóricos para a prática laboral. Para esse último, podemos compreender o entrelaçamento feito pelos profissionais entre a prática e a teoria a partir do enunciado que se segue.

Ah, com certeza, principalmente essa parte que eu desenvolvo de prestação de contas, essas matérias de contabilidade, direito, me ajudaram muito, até algumas questões trabalhistas mesmo (E14).

Os entrevistados destacam a importância das matérias que compõem a matriz curricular do curso, como marketing, gestão financeira, matemática financeira, contabilidade, direito e gestão de pessoas para as atividades desenvolvidas no trabalho, possibilitando diversas áreas de atuação para o administrador, em virtude dos diferentes campos do conhecimento abarcados ao longo do curso. Outro aspecto comentado por cinco dos entrevistados foi a melhora no relacionamento com as pessoas, ampliando o desenvolvimento pessoal. Para, o curso de administração da UFV-CAF em específico a grade curricular é cercada de disciplinas envolvendo o estudo entre organizações, pessoas e relações de trabalho.

**Na parte de lidar com as pessoas, isso fez eu abri a cabeça totalmente**, a parte de conversar, entender melhor, essa empatia, acho que desenvolveu muito na parte pessoal mesmo. (E9).

Também foram observados, relatos de profissionais, que ao concluírem a graduação, continuaram buscando conhecimento. Nesse caso, o administrador é caracterizado como um eterno aprendiz. Seguindo a concepção político-ideológica (BATISTA-DOS-SANTOS; OLIVEIRA, 2015).

Como pessoa contribuiu **para o desejo de estar sempre estudando mais**,.Desde que eu comecei o curso **eu não quis ficar parado**, sempre estou procurando alguma qualificação, alguma informação. (E20).

Com esses desenvolvimentos, os entrevistados citaram a vantagem competitiva, em comparação àqueles que não tiveram a experiência de cursar uma graduação, como Hussey e Campbell – Meier (2016) destacam a graduação com sendo um momento de treinamento para o exercício profissional.

Me dá uma **certa vantagem competitiva**, o conhecimento que eu adquiri no curso me ajuda nas tarefas do dia a dia. (E1).

Com os relatos é possível inferir que as transformações nas organizações, levam os profissionais a serem cada vez mais cobrados quanto à eficiência na atuação profissional. Por esse motivo, é essencial à formação não de um administrador pronto para a atuação, mas, que esteja em constante desenvolvimento.

#### **4.4 Transformações na identidade profissional**

A respeito das transformações na identidade quatorze afirmaram que se visualizaram de forma diferente antes e depois da graduação, entre as diferentes temporalidades, como se tivessem falando de outra pessoa.

A gente percebe como **a gente era antes e como somos agora**. (E4).

Eu agora, parando para pensar e ver como era quando eu entrei para o curso, eu **consigo ver uma pessoa totalmente diferente**. (E17).

Minhas conversas mudaram, minha forma de falar, minhas amizades, porque, antes uma coisa que antes era muito legal, **hoje eu percebo que não é tão legal assim, o curso me ajudou a formar esses gostos**. (E18).

Os entrevistados E4, E17 mostram a mudança de como eram antes para o que são agora. Como visto por Berger e Luckmann (1985), criam-se novos argumentos simbólicos que trazem sentido para as novas construções sociais. Assim, é criado um novo personagem no trabalho, a partir das diferentes representações percorridas por Ciampa (1987). Tais transformações são evidenciadas no modo de falar e nas amizades, por exemplo, criando novos grupos sociais que os ajudam na definição de si. Para Ciampa (1987) e de acordo com a frase dita por E17: “eu consigo ver uma pessoa totalmente diferente” é justificada pela metamorfose da identidade. Destaca-se que, não é que a identidade seja totalmente diferente após a formação, mas houve um reposicionamento, um abandono, caracterizado muito bem por Ciampa (1987) como sendo “a morte” de uma personagem. Essa morte é não dada fisicamente, mas devido ao desaparecimento de uma identidade, antes representada.

Sob outra perspectiva, seis deles falaram que não viram mudança antes e depois da conclusão do curso. A principal justificativa para isso pode ser identificada por não terem trocado de funções ou de organizações. Estes entrevistados permaneceram na mesma função, inclusive com os mesmos colegas de trabalho e remuneração. Por eles não terem passado por uma transformação qualitativa evidente, eles acreditam que sua identidade permaneça estática, pois muitas vezes não é possível visualizá-la ou assimilá-la como algo inacabado com um desenvolvimento contínuo, coadunando com Ciampa (1987). Sendo esta metamorfose considerada como uma não metamorfose por eles.

**Foi a mesma coisa aqui de eu ter acordado e dormido do mesmo jeito**, não mudou nada, aumento de salário também não teve. (E10).

**Eu tenho a sensação de ter formado e não ter mudado muito a minha vida**, até porque eu vejo pessoas no meu setor que não são formadas, aí a gente pensa: Nô, não precisa ter formado para estar aqui. (E17).

Os discursos “a mesma coisa aqui de eu ter acordado e dormido de mesmo jeito” e “eu vejo pessoas no meu setor que não são formadas” pode ser percebido no que Dubar (2005) afirma como sendo uma identidade negativa com o trabalho, dado que após a formação profissional, as entrevistadas esperaram por mudanças em questão de promoções, remunerações, ou até mesmo um reconhecimento maior, o que não aconteceu. Esse enfrentamento de situações inesperadas e o “drama social do emprego” é comentado por Dubar (2005).

Houve também a dificuldade de definição de si, muito ligado à identidade pessoal em conjunto com a identidade profissional. No sentido em que se tem dificuldade em saber qual posicionamento profissional seguir após se graduar. Como é visto por Oliveira, Pinto e Souza (2003) ao discorrer sobre a necessidade de fazer um projeto para o futuro profissional e, em meio às incertezas torna-se muito complexo e sob o ponto de vista mostrado por E5, fica tudo obscuro. Por isso, ela mostra que “não sabe nem mais quem é”, diante dessas dúvidas sobre si, enquanto profissional.

**Eu não sei o que fazer, não sei quem eu sou mais, não sei o que eu quero, perdi mesmo a identidade**. Ah, vai fazer concurso, ah vai fazer mestrado, ser professora. Eu não sei mesmo, a gente fica perdido. (E5).

A partir dos relatos é possível identificar como os sujeitos lidaram e lidam com a conclusão do curso, em relação às transformações vividas, de forma diversas. É necessário compreender que, a partir dos teóricos abordados no presente trabalho, como Ciampa (1987) e Dubar (2005), todos passaram por mudanças em suas identidades, após a conclusão do curso. Alguns deles só não as perceberam.

#### **4.5 Reconhecimento de si como administrador X Reconhecimento do outro**

Uma das discussões realizadas com os entrevistados foi sobre o reconhecimento de si como administrador e o reconhecimento do “outro”. Esse entendimento se faz necessário para a construção identitária dos recém-graduados, visto que, a identidade, seja ela pessoal, social ou profissional é moldada a partir das concepções de si e da visão do “outro” sobre si. Como Ciampa (1987, p.131) afirma “a minha identidade reflete no outro e a dele na minha”. Dessa forma, onze deles se vêem como administradores, no trabalho ou na própria vida e, são vistos pelo “outro” como tal, seja no ambiente familiar, entre amigos ou no trabalho. A partir do discurso, primeiro sobre o reconhecimento de si, seguido do reconhecimento do “outro” de E17 é possível perceber essa situação.

**Sim, eu me vejo**, até quando me perguntam a minha profissão eu falo, eu sou **administradora**. No dia a dia, você não para pra pensar nisso, mas eu me vejo sim [...] **Todas as vezes, que tem que solucionar algum problema que eles não conseguem resolver**, eles me chamam porque eles consideram que eu sou formada, **sou a administradora para eles** (E17).

Além disso, outros nove não se sentem administradores e não são reconhecidos por isso, como já foi citado anteriormente. Isso se deve principalmente por eles não executarem funções consideradas responsabilidades de um administrador, dentro de uma organização e por não terem percebido mudanças em si. Por esse motivo, mesmo que atuem em funções importantes e façam seu trabalho contribuindo com o desenvolvimento organizacional, por não tomar decisões, não planejar, organizar, liderar, verificar e controlar, entre outros paradigmas de atuação do sujeito administrador, eles, mesmo que formados em administração, não se veem e não são reconhecidos como tal. Como pode ser verificado no enunciado de E14:

Não, sinceramente não, **justamente por não exercer sabe no meu trabalho e não ser vista assim lá**, então acaba que eu não me vejo também não. Até mesmo porque igual eu te disse, eu formei mas continuo fazendo a mesma coisa, o mesmo trabalho (E14).

Nesse item, foram notados dois diferentes casos, alguns em que a identidade atribuída pelos colegas de trabalhos, chefes e os grupos sociais inseridos se assemelham à identidade de pertencimento. Em outros, ocorre uma convergência significativa, tendo um confronto entre os dois tipos de identidade citados por Dubar (2005), ocorrendo uma dificuldade na construção da identidade subjetiva.

#### 4.6 Expectativas para o futuro

Os entrevistados comentaram, se vão ou não continuar nas mesmas organizações, a escolha por fazer uma especialização, ou um concurso ou mestrado para seguir a área acadêmica, ou mesmo montarem o próprio negócio. Aqueles onze que se sentem reconhecidos pelos outros e que se reconhecem como administradores esperam crescer dentro do mesmo ambiente de trabalho.

**Eu me vejo em um cargo gerencial**, poder mostrar para eles que tem como **crescer dentro da empresa**, que é só trabalhar. (E19).

Por outro lado, os que não são reconhecidos, por não exercerem funções consideradas de um administrador ou terem continuado com a mesma remuneração, exercendo as mesmas funções, esperam se identificar de uma forma diferente, em outro ambiente, com mais oportunidades de praticarem os conhecimentos que foram vistos durante a graduação, para assim perceberem a mudança após a conclusão do curso. Com enunciados de E5, E15 é possível identificar essa situação.

**Eu desejo estar em outro lugar**, eu não sei ainda onde, não sei se em uma empresa grande, às vezes, até numa pequena eu vou estar mais feliz, mais satisfeita. **Só posso dizer que no meu futuro eu não quero estar onde eu estou hoje**, eu quero ganhar muito mais do que eu ganho hoje. Isso eu quero (E5).

Nossa, vejo muitas coisas no futuro. Eu só espero que aconteça, **eu me vejo uma profissional bem sucedida, eu me vejo diferente, e até engraçado de imaginar**. (E15).

As expressões “no meu futuro eu quero não quero estar onde eu estou” e “eu me vejo diferente” mesmo que ditas por entrevistados diferentes faz um parêntese muito interessante, com as transformações na identidade. Isso porque os entrevistados irão se sentir diferentes ao saírem dos empregos e funções atuais, mostrando que de fato existe a necessidade da mudança, de se reconhecerem e serem reconhecidos socialmente por terem feito uma graduação, inclusive quanto à remuneração, o que leva a descontentamento com a identidade profissional do presente. Quando eles se imaginam diferentes no futuro, criam estratégias para aceitação de si mesmo e ameniza o presente vivenciado por eles (DUBAR, 2005).

Para discorrer sobre o futuro, E10 trouxe a dificuldade do planejamento após a conclusão de um curso em uma instituição de ensino superior, como a graduação, gerando dúvidas e incertezas profissionais. Com isso uma problemática na definição de si como profissional tanto no presente como no futuro. Como destacado por ela, citando a “ilusão” a partir do imaginário criado. Quando ela usa a expressão a gente, de certa forma ela busca um conforto no seu discurso. Isso porque inclui outras pessoas, acreditando que essa situação não está sendo vivida só por ela, mas pelos demais que formaram há pouco tempo.

**A gente** tem uma ilusão de quando sair da faculdade, **a gente saber o que vai fazer isso é uma ilusão, isso mesmo não aconteceu pra mim**, eu sei de muita gente que está passando pela mesma situação, então eu estou nessa fase. (E10).

Em suma, aqueles que permaneceram nas mesmas funções esperam ter mais oportunidades em outras organizações, com um trabalho bem remunerado e reconhecido, por serem graduados. Os que foram promovidos esperam se destacarem dentro das empresas atuais.

## 5. Considerações finais

Partindo dos resultados das análises presentes nesse estudo, foi possível identificar como vem sendo construída a identidade profissional de egressos que se graduaram há, no máximo, três anos, em Administração, pela UFV-CAF. Tal identificação perpassou pelos motivos da escolha do curso, por suas trajetórias profissionais, pelas percepções das contribuições do curso para a construção desta identidade, pelas transformações vividas, pelo reconhecimento de si e ser reconhecido como administrador e, pelo que esperam do futuro como administradores.

Quanto ao motivo que os levou a optar pelo curso de Administração na UFV-CAF, o maior destaque foi pela amplitude das áreas de trabalho do administrador. Tal fator amplia a margem para pessoas com dúvidas quanto ao futuro profissional, ao fazerem um curso superior. A pesquisa também mostrou a forte ligação entre a escolha profissional e a influência familiar, dada a importância do meio social onde cada indivíduo está inserido para o sentimento de pertencimento e aceitabilidade. Ademais, foi percebida a necessidade do prestígio social em ter cursado uma graduação em uma instituição de ensino reconhecida pela qualidade, que amplia as condições de empregabilidade.

No que tange às trajetórias profissionais, essas se revelaram como histórias únicas, que se assemelharam em alguns pontos. Assim, as trajetórias se dividiram em três grupos: os que permaneceram no mesmo cargo e na mesma empresa, os que mudaram para outras organizações e os que foram promovidos no mesmo ambiente de trabalho. Ao narrarem seus percursos os entrevistados mostram justificativas para estarem onde estão.

As contribuições no desenvolvimento profissional e pessoal é um dos destaques do curso conforme os entrevistados. A instituição foi visualizada por contribuir, a partir das

disciplinas, nos trabalhos em grupo e nas trocas de experiências entre professores e alunos. Salientando-se a importância de não formar um profissional pronto, como um aprendiz, partindo da concepção político-ideológica do administrador.

Um dos principais questionamentos realizados nesse trabalho foi se eles perceberam, ou não, transformações em si como profissional ao se tornarem administradores. O trabalho passou no sentido de que a identidade é dinâmica, muda constantemente. Por não trazer transformações quantitativas como não ter trocado de empresa ou de cargo, muitos não perceberam tais mudanças, resultando em um impasse na construção da identidade profissional. Isso aconteceu, porque muitos encontraram dificuldades em perceber as transformações da identidade, visto que permaneceram na mesma organização e cargo que trabalhavam.

Portanto, o principal motivo para eles não terem se sentirem reconhecidos como administradores foi a falta do “outro” na construção da identidade, ocasionando uma frustração ao se graduar como Administrador e não ser visto como tal. Ficou evidenciada a necessidade de uma identidade socialmente aceita, para o completo entendimento de si enquanto profissional atuante. Aqueles, que são reconhecidos, se mostraram mais confiantes em se assumirem como administradores. A partir das premissas atribuídas às definições de atuação do profissional, como sendo o sujeito habilitado para resolver os problemas organizacionais. Trazendo uma narrativa de si como o fazedor, o gestor, o líder, primordial nas organizações em que estão inseridos.

Nas expectativas para o futuro, aqueles que não visualizaram as transformações na identidade profissional, esperam sofrer mudanças, destacando principalmente, um novo emprego e uma maior remuneração. Com esse discurso de se tornarem diferentes, eles trouxeram estratégias de aceitação para o presente. Essas constatações da pesquisa estão muito ligadas à necessidade individual de ser aceito e ter o prestígio social de ser considerado administrador, como um desejo, um fetiche.

A necessidade de especializações e novas formações também foram evidenciadas, devido às inseguranças com relação ao futuro, em decorrência da competitividade cada vez mais acirrada e das imposições institucionalizadas para os jovens profissionais.

Constatou-se também a necessidade do planejamento após o encerramento de uma transição como a universidade-mercado de trabalho e percebeu-se a necessidade do tempo para o acúmulo de experiências profissionais, vivências e para o entendimento de si como profissional atuante, dadas às transformações vividas durante a graduação. A identidade profissional foi melhor compreendida por aqueles com um tempo maior de formação.

Notoriamente, com o presente trabalho foi entendido que a experiência de ter cursado uma graduação, Administração, em específico, trouxe aos indivíduos estudados novos posicionamentos, uma bagagem de conhecimentos e novas relações entre si e a sociedade. Por isso, uma nova forma de si mesmo, enquanto profissional, com o desejo de buscar novas oportunidades, crescer profissionalmente e ser reconhecido. Houve um distanciamento entre a pessoa que entrou na graduação e a que saiu. Nas diferentes temporalidades, os sujeitos demonstraram as diferentes construções e reconstruções da identidade profissional.

Com este estudo, acredita-se ter contribuído para minimizar as incertezas quanto à profissão por aqueles que estão cursando, pretendem cursar ou mesmo pelos que já se formaram em administração. Todavia, algumas limitações se fazem presentes, como, por exemplo, o estudo de um grupo limitado egressos de uma única universidade, partindo de uma transversalidade. Para futuras pesquisas sobre o tema, sugere-se fazer estudos com administradores com um tempo maior de formação acadêmica e uma maturidade enquanto profissionais atuantes, podendo trazer resultados dessemelhantes a partir das diferentes realidades e temporalidades. Com isso, podem-se fazer comparações relevantes e, ter uma compreensão ainda maior quanto aos administradores e suas diferentes formas de trabalho.

## 6. Referências

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARROS, A; ALCADIPANI, R; BERTERO, C. A Criação Do Curso Superior Em Administração Na Ufrgs. Em 1963: Uma Análise Histórica. **RAE - Revista de**

**Administração de Empresas**, São Paulo, v. 58, n. 1, p. 3-15. 2018 .

BARROS, A; CARRIERI, A, P. O cotidiano e a história: construindo novos olhares na administração. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, [S.l.], v. 55, n. 2, p. 151-161, mar. 2015.

SANTOS, A. C. B. D.; OLIVEIRA, J. A. Concepções de administração e administrador em tempos de capitalismo flexível: uma abordagem crítica . **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. 1, p. 52-52, 2015.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**. Petrópolis, Vozes: 1985.

BOAVENTURA, P. S. M.; SOUZA, L. L. F.; GERHARD, F.; BRITO, E. P. Z. Desafios na Formação de Profissionais em Administração no Brasil. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 19, n. 1, p. 1-31, 2018.

CARRIERI, A. P.; PAULA, A. P. P.; DAVEL, E. Identidade nas organizações: múltipla? Fluida? Autônoma? **Organizações & Sociedade**, v. 15, n. 45, p. 127-144, 2008.

CFA- CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. **Pesquisa Nacional Perfil, formação, atuação e oportunidade de trabalho do administrador**. Brasília: CFA, 2015.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2006.

CIAMPA, A. C. **A estória de Severino e a história de Severina**. São Paulo: Brasiliense, 1987.

COHEN-SCALI, V. The influence of family, social, and work socialization on the construction of the professional identity of young adults. **Journal of Career Development**, v. 29, 2003.

DUBAR, C.. Trajetórias sociais e formas identitárias: alguns esclarecimentos conceituais e metodológicos. **Educação e Sociedade**, vol.19, n.62, 1998, pp. 13-30.

\_\_\_\_\_. **A socialização: construção das identidades sociais e profissionais**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

\_\_\_\_\_. A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. **Cadernos de pesquisa**, v.42, n.146, 2012, p.351-367.

FALQUETTO, J.; FARIAS, J. Saturação Teórica em Pesquisas Qualitativas: Relato de uma Experiência de Aplicação em Estudo na Área de Administração. **Anais do V Congresso Ibero-Americano em Investigação Qualitativa**, v. 3, p. 560–569, 2016.

HUSSEY, LK, CAMPBELL-MEIER, J. Developing professional identity in LIS? **Education for Information**, v. 32, n.4, 2016, p. 343–357.

OLIVEIRA, J. L.; BARRETO, R. O.; SOUZA, M. M. P.; CALBINO, D. O que eu vou ser quando crescer? As representações sociais de alunos ingressantes em um curso de Administração. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 12, n. 2, p. 237-264, 2011.

OLIVEIRA, M. C.S L; PINTO, R.G; SOUZA, A. S. Perspectivas de futuro entre adolescentes: universidade, trabalho e relacionamentos na transição para a vida adulta. **Temas psicologia.**, Ribeirão Preto , v. 11, n. 1, 2003, p. 16-27 .

PETINELLI-SOUZA, S. Constituição e formação do sujeito administrador. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 14, n. 3, p. 453-483, 2013.

SILVA, T. D.L. A administração no mercado: Polissemias e generalizações na construção discursiva do administrador. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. **Anais**. Rio de Janeiro.ANPAD, 2013.

VERONEZE, R.,; REZENDE, D. RENNÓ, A. Valor e Prestígio com a Profissão em Administração. **Revista Pretexto**, v. 18, n. 2, p. 66-85, 2017.