

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS

LUKA ALEXANDER FORTUNATO SILVA

CURSOS GERENCIAIS DA UFU E A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

UBERLÂNDIA
2025

LUKA ALEXANDER FORTUNATO SILVA

CURSOS GERENCIAIS DA UFU E A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Gestão e
Negócios da Universidade Federal de
Uberlândia como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em
Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Marcia Mitie
Durante Maemura

UBERLÂNDIA
2025

LUKA ALEXANDER FORTUNATO SILVA

CURSOS GERENCIAIS DA UFU E A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Gestão e
Negócios da Universidade Federal de
Uberlândia como requisito parcial para
obtenção do título de bacharel em
Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Marcia Mitie
Durante Maemura

Uberlândia – MG, 19 de fevereiro de 2025.

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Marcia Mitie Durante Maemura

Prof. Dr. Janduhy Camilo Passos

Prof. Dr. Henrique Geraldo Rodrigues

RESUMO

O objetivo geral deste estudo é identificar como acontece o processo de inserção no mercado de trabalho de graduandos e graduados dos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Gestão da Informação da UFU. A abordagem metodológica adotada para esta pesquisa é de caráter qualitativo, exploratório e descritivo, onde foi utilizado um roteiro de perguntas em formato de questionário para realizar entrevistas assíncronas no período de 14 a 28 de novembro de 2024. Um desafio central identificado foi a influência significativa da rede de contatos na inserção profissional, onde uma rede ampla facilitou oportunidades, enquanto uma rede limitada dificultou o acesso ao mercado. Os entrevistados reconheceram uma ampla variedade de cargos e segmentos na área gerencial, aproveitando essas oportunidades de forma consciente e alinhada aos seus objetivos. Apesar das dificuldades iniciais e choques de expectativa, demonstraram resiliência, atualizando-se e enfrentando obstáculos com determinação. A inclusão de empresas juniores de forma mais acessível e integrada ao estágio obrigatório poderia suprir a carência de experiência prática, além de fortalecer a construção de redes de contato essenciais para a inserção profissional.

Palavras-chave: Ensino superior; Inserção profissional; Mercado de trabalho; Estudantes gerenciais.

ABSTRACT

The general objective of this study is to identify how the process of insertion into the job market of undergraduates and graduates of the Administration, Accounting Sciences and Information Management courses at UFU takes place. The methodological approach adopted for this research is qualitative, exploratory and descriptive, where a questionnaire-style question script was used to conduct asynchronous interviews from November 14 to 28, 2024. A central challenge identified was the significant influence of the contact network on professional insertion, where a broad network facilitated opportunities, while a limited network hindered access to the market. Respondents recognized a wide variety of positions and segments in the management area, taking advantage of these opportunities consciously and aligned with their objectives. Despite the initial difficulties and expectations clashes, they demonstrated resilience, updating themselves and facing obstacles with determination. The inclusion of junior companies in a more accessible way and integrated into the mandatory internship could fill the lack of practical experience, in addition to strengthening the construction of contact networks essential for professional insertion.

Keywords: Higher education; Professional insertion; Job market; Management students.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	5
2	REFERENCIAL TEÓRICO	7
	2.1 O mercado de trabalho contemporâneo	7
	2.2 Desigualdades socioeconômicas	9
	2.3 Alternativa ao desemprego?	11
	2.4 Formação x colocação.....	13
	2.5 Barreiras de iniciação profissional.....	15
	2.6 Vantagem competitiva como forma de superação.....	17
	2.7 Início em carreiras gerenciais, desafios e possibilidades.....	19
	2.8 O estágio como mecanismo facilitador.....	20
3	METODOLOGIA	22
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	25
	4.1 Perfil dos entrevistados.....	25
	4.2 Motivações.....	26
	4.3 Perspectivas de carreira.....	28
	4.4 Preparação do ensino superior x inserção no mercado.....	30
	4.5 Transição estudante x profissional	32
	4.6 Percepção x realidade profissional	34
	4.7 Obstáculos x oportunidades percebidas	35
	4.8 Meios e sugestões de superação	38
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
	REFERÊNCIAS	44
	APÊNDICE A – ROTEIRO DE PERGUNTAS	49

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho é compreendido como um ambiente de constantes mudanças econômicas, sociais, culturais, tecnológicas, mercadológicas e inovativas, que gera altos níveis de competitividade e demanda adaptabilidade de novos participantes.

Neste âmbito, o processo que marca a transição de um estudante para um profissional formado em busca de oportunidades de emprego, faz parte da trajetória de todo indivíduo que opta por não desistir dos estudos e cursar o ensino superior.

Este processo de transição acadêmico-profissional, que comumente ocorre atrelado a transição de jovem a vida adulta, carrega uma infinidade de motivações que acarretam em expectativas e planos futuros, mas também inseguranças que geram preocupações do que está por vir.

Quanto às motivações, estas são diversas e complexas, haja vista que um indivíduo pode adentrar um curso de uma universidade por diversos pretextos, tais quais pode-se conjecturar: crescimento pessoal, sede por conhecimento, interesse, vocação, empreendedorismo, pressão dos genitores, legado familiar, necessidade de incrementar o currículo, estratégia para se tornar mais atrativo para recrutadores, a intenção de facilitar sua inserção no mercado de trabalho, ou até mesmo uma amálgama destas e outras.

Quanto a incertezas, a relação entre o ensino superior e inserção no mercado de trabalho se tornou o fator norteador deste estudo. O ensino superior gerencial de fato favorece a inserção no mercado de trabalho? Os graduandos destes cursos possuem essa perspectiva ou essa realidade? Especificamente, como se dá o processo de inserção de mercado de trabalho de estudantes de cursos gerenciais da Universidade Federal de Uberlândia (UFU)?

Através de uma breve pesquisa em portais de compilação de literatura acadêmica foi identificado a existência de artigos que investigam este assunto, porém os conteúdos existentes aparentam possuir uma maior concentração na área da saúde, menor na área gerencial e quase inexistente na UFU.

Nesse sentido, visando sanar as questões levantadas e contribuir para a literatura disponível acerca deste tema, nessa área e nesta instituição de ensino, se justifica a investigação de como ele ocorre.

Destarte, o objetivo geral deste estudo é identificar como acontece o processo de inserção no mercado de trabalho de graduandos e graduados de cursos gerenciais da UFU. E para tal, os objetivos específicos são: definir qual o perfil dos respondentes da pesquisa, identificar oportunidades de carreira listadas e aproveitadas pelos entrevistados, analisar problemas identificados na inserção no mercado e compreender as diferentes formas encontradas pelos acadêmicos na superação de tais obstáculos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para iniciar a fundamentação teórica deste estudo, com o intuito de favorecer a compreensão da conjuntura acerca da temática da pesquisa, se torna necessário exprimir os dados estatísticos, os pontos de vista bibliográficos e os informes relevantes.

Antes de tudo, vale ressaltar que o mercado de trabalho é o ambiente no qual ocorrem as relações de troca entre trabalhadores e empresas. Sendo neste ambiente mutável e complexo que os trabalhadores oferecem sua força de trabalho, em troca de compensação financeira, para empregadores que necessitam dessa força de trabalho para a subsistência de suas organizações. Outro ponto a ser levantado é que distorções na interação entre estes agentes acarreta em insatisfações, onde para contratantes pode surgir a percepção de falta de “mão de obra” e para trabalhadores o resultado é a desequilíbrios na empregabilidade, principalmente para indivíduos no início de sua trajetória profissional.

2.1 O mercado de trabalho contemporâneo

Contextualizando o mercado de trabalho nos últimos anos, a priori do período pandêmico, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), o desemprego já impactava os jovens de maneira mais acentuada (IPEA, 2018a, 2019). Em 2018, dentre os jovens empregados que possuíam ensino superior, quase metade ocupava cargos inferiores a seus níveis de escolaridade (IPEA, 2018b). No ano seguinte, a probabilidade de jovens trabalhadores conseguirem emprego era menor, em contraposto a uma possibilidade maior de demissão (IPEA, 2019).

No período pandêmico, em um contexto marcado por crise e flexibilizações, o desemprego e as barreiras de entrada do mercado exerciam influência na inclinação de jovens a ocupações precárias, informalidade e a trabalhos por conta própria, que poderiam depreciar a qualidade de vida e a carreira dos mesmos (Corseuil; Franca; Poloponsky, 2020b).

Ainda neste período, ficou evidente que além dos jovens, os menos escolarizados (IPEA, 2018a, 2021a), mulheres e negros (IPEA, 2018a, 2021b) também eram os mais vulneráveis ao desemprego.

A posteriori a pandemia, a previsão era que, mesmo com a recuperação econômica, o desemprego permaneceria em alta (IPEA, 2021a).

Mais recentemente, o IPEA divulgou um estudo realizado do período de 2012 a 2023, que reafirmou uma crescente de profissionais com qualificação superior aos cargos que ocupam. No entanto, a pesquisa revelou que além dos jovens os homens também se tornaram maioria no grupo de sobre-educados (IPEA, 2024).

Quanto à informalidade, no primeiro trimestre de 2024, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) noticiou que a população ocupada que exercia trabalhos informais no Brasil chegou a 38,6% (IBGE, 2024b).

Já quanto ao estado atual do mercado de trabalho, no momento de realização deste estudo, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgou dados estatísticos atualizados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD-Contínua) referentes ao mercado de trabalho brasileiro no segundo trimestre de 2024 (IBGE, 2024a).

Nesta publicação, foi destacado que a média nacional da taxa de desocupação foi de 6,9%, totalizando 7,6 milhões de pessoas desempregadas. Em contrapeso, o nível de ocupação nacional foi de 57,8%, contabilizando 101,8 milhões de pessoas empregadas (IBGE, 2024a).

Na categoria de empregados, a faixa etária que apresentou maiores níveis de ocupação concerne às pessoas de 25 a 39 anos (76,6%) e de 40 a 59 anos (71,3%), seguidas pelas pessoas de 18 a 24 anos (59,2%). Para as pessoas de 14 a 17 anos a taxa de ocupação é de 11,8% e de 23,2% para as de 60 anos ou mais (IBGE, 2024a).

Já na categoria de desempregados, as maiores taxas de desocupação são de pessoas com 14 a 17 anos (28,2%) e 18 a 24 anos (14,3%), seguidos pelas faixas etárias de 25 a 39 (6,3%), 40 a 59 (4,6%) e 60 ou mais (3,1%). Onde, da parcela de desempregados do país, a maioria (34,9%) tem 25 a 39 anos de idade, seguidos das faixas etárias de 18 a 24 (28,6%), 40 a 59 (25,8%), 14 a 17 (7,3%) e 60 ou mais (3,4%), respectivamente (IBGE, 2024a).

No que se refere ao nível de instrução, do percentual de empregados do Brasil, 79,7% possuem ensino superior completo e 69,1% incompleto. Todavia, o país apresenta uma taxa de desemprego de 3,6% para pessoas com ensino superior completo e de 7,1% para incompleto, onde 12,2% das pessoas desempregadas no país contam com ensino superior completo e 6,6% incompleto (IBGE, 2024a).

Na publicação foi evidenciado que a taxa de desemprego para mulheres é estatisticamente maior, sendo de 8,6% para as mesmas, onde 54,2% das mulheres em idade de trabalhar se encontravam desempregadas no país, em comparação com 48,1% de mulheres empregadas. Já para os homens a taxa de desemprego foi de 5,6%, com percentual de 45,8% de desempregados e 68,3% de empregados (IBGE, 2024a).

A publicação demonstrou ainda que a população desempregada do país seja composta por 50,3% de indivíduos pardos, 34,3% de brancos e 14,3% de pretos. No mesmo âmbito, a taxa de desemprego foi de 8,5% para pessoas pretas, 7,8% para pardos e de 5,5% para brancos. Por outro lado, o nível de emprego para pessoas brancas foi de 59,4%, 59,2% para pessoas pretas e 57,8% para pessoas pardas (IBGE, 2024a).

Em suma, com o auxílio dos dados do IPEA e do IBGE, identifica-se que o mercado de trabalho não se apresenta de forma equitativa para todos os trabalhadores, onde variáveis de classe, sejam elas econômicas e/ou sociais, impactam os níveis de oportunidade e empregabilidade para as diversas camadas da sociedade.

2.2 Desigualdades socioeconômicas

Devido às disparidades estruturais da nossa sociedade, sabe-se que além das obstáculos comuns de obtenção de emprego em um mercado competitivo podem-se unir as barreiras advindas de preconceitos e exclusão, como é discutido por autores que abordam estas realidades.

Além do mais, vale frisar que há fatores e contextos socioculturais que exercem influência nas variáveis de empregabilidade e por isso não se pode atribuir unicamente ao indivíduo a responsabilidade por não conseguir emprego (Boucinha et al., 2020).

À vista que é sabido que muitas vezes as desigualdades se refletem no mercado de contratações e acarretam na apresentação de quadros de funcionários homogêneos no âmbito empresarial, o que por conseguinte não favorece a inclusão dos grupos chamados de minoritários e os empurram as margens da sociedade.

Nesse âmbito, tal como descreve Carvalhaes e Ribeiro (2019, p. 221), “em particular, podemos dizer que há oportunidades distintas que se apresentam para

homens e mulheres, para brancos e negros, para pessoas cujos pais tinham graus de escolaridade distintos (origens de classe distintas)”.

Reforçando essa ideia, Chadarevian (2011, p. 283) elucida que “os cientistas sociais são unânimes em constatar a existência de desigualdades raciais no mercado de trabalho no Brasil”.

Se tratando de gênero, os obstáculos enfrentados por mulheres no mercado de trabalho permeiam salários inferiores, precariedade, conciliação do trabalho profissional com o trabalho doméstico, discriminações desde a contratação até entraves na evolução de suas carreiras (Sanchez; Gebrim, 2003). Onde, “dentre os principais aspectos de assimetria econômica entre mulheres e homens está a diferença salarial e a baixa participação das mulheres no mercado de trabalho” (Baltar; Omizzolo, 2020, p. 15).

Aprofundando estas questões, Escorsim (2024) pondera a desigualdade de gênero aliada à étnico-racial, e ressalta que as mulheres negras e pardas se encontram em maior desvantagem no mercado de trabalho, considerando todas as adversidades econômicas, sociais e históricas que as atingem.

Ademais, um elemento, não abordado na mais recente publicação do IBGE (2024a), mas saliente ao tópico e que o autor deste estudo julga necessário mencionar, são outros grupos considerados minoritários na sociedade, e portanto ainda mais vulneráveis, e que também competem pelo seu lugar no mercado de trabalho, mesmo com obstáculos mais proeminentes, como é caso de pessoas LGBTQIAPN+, principalmente as pessoas trans e as pessoas com deficiência.

Isto posto, Cortez et al. (2019) elenca a existência de percalços particulares que dificultam inclusão de mulheres e pessoas LGBTQ no ambiente de trabalho, analisando a incidência de discriminações e preconceitos no âmbito laboral dispostos na literatura, bem como atesta as diversas violências psicológicas, sociais, institucionais e econômicas perpetradas contra estes grupos diariamente.

Outrossim, no estudo realizado por Almeida e Vasconcelos (2018), o preconceito foi citado como principal obstáculo para obtenção de emprego pela população trans.

Nesse sentido, Silva, Luppi e Veras (2020) expõem que as pessoas trans encontram não somente entraves em sua inserção no mercado de trabalho, mas também barreiras no acesso à saúde e educação que apenas uma fração destas pessoas consegue superar. Os mesmos autores destacam ainda os baixos

percentuais de pessoas trans inseridas em empregos formais, a elevada informalidade e altos níveis de desemprego para esta população.

No que se refere a pessoas com deficiência, as mesmas enfrentam barreiras próprias e desfavoráveis a sua inserção no mercado de trabalho, estas podendo ser advindas do preconceito, falta de inclusão, competitividade empregatícia mesmo dentro de seu próprio grupo e baixa tolerância a profissionais com um menor nível de adaptabilidade. As pessoas com deficiências intelectuais, por exemplo, se encontram em desvantagem até em relação às demais deficiências, além das já características do capitalismo e sua priorização pela maximização de resultados em detrimento da inclusão (Gomes-Machado; Chiari, 2009).

De forma complementar, Amâncio e Mendes (2016) ressaltam que mesmo com anos da existência da Lei de Cotas, a quantidade de pessoas com deficiência empregadas em trabalhos formais no Brasil é baixa em comparação com as demais.

Assim, constata-se a presença preponderante de disparidades que “transbordam” ao campo do trabalho e que inibem o alcance de oportunidades de emprego formal e sustentação econômica estável para as classes menos favorecidas da sociedade.

A vista disso, na ausência de políticas públicas que indubitavelmente garantam a equidade de oportunidade, na presença de impedimentos no processo de inserção no mercado de trabalho e na escassez de chances empregatícias igualitárias torna-se necessário o ajuste às oportunidades existentes e/ou a exploração de alternativas.

2.3 Alternativa ao desemprego?

Sabe-se que o alto nível de competição no mercado formal acaba favorecendo a ampliação do mercado informal, que atualmente é difundido junto ao discurso do empreendedorismo, mesmo em casos que estes fossem mais bem descritos como subempregos.

Com relação ao empreendedorismo, Zen e Fracasso (2016, p. 136) alegam que “diferentes empreendedores têm motivações, barreiras e desafios que divergem em características, mas convergem na busca pela construção de um novo empreendimento”.

Todavia, vale acentuar, que as formas de empreendedorismo em seus primórdios se referiam a indivíduos que identificavam oportunidades de atuação e visavam explorar ou solucionar um problema ou preencher uma lacuna de mercado que lhes gerasse algum lucro.

Este tipo de empreendedor é denominado empreendedor inovador, pois visa detectar demandas promissoras de negócio a serem exploradas no mercado (Barros; Pereira, 2008).

No entanto, hoje em dia, o empreendedorismo inovador está mais ligado a classes de maior poder econômico, haja vista que o empreendedorismo para as camadas menos favorecidas da população se refere a formas de complementação de renda, que podem ou não evoluir a uma forma de subsistência fixa e/ou ascendência socioeconômica, assim sendo estes empreendedores por necessidade.

Exemplificando este tópico, dentre as formas de complementação comumente conhecidas, podemos citar: as pessoas que confeccionam doces caseiros ou artesanatos para venda em locais de seu fácil acesso (instituições de ensino, comércios próximos, transeuntes em locais movimentados, meios de transporte público, etc.); pessoas que compram produtos visando uma margem de lucro com a revenda (balas, água e demais itens ofertados nos sinais e meios de transporte públicos); pessoas que oferecem seus serviços de “mão de obra” sem registro (limpeza, construção, consertos, costura, culinária) a pessoas próximas e seus conhecidos por um valor inferior; os chamados “bicos”; os discursos referentes a “renda extra”, dentre outras.

Nesse sentido, Nassif, Ghobril e do Amaral (2009, p. 165) explicam que “as pessoas estão necessitando buscar alternativas para o desemprego e o empreendedorismo passa a ser visto, muitas vezes, de maneira enviesada; forma de sobrevivência desse grupo de pessoas”.

Dessa forma, Barros e Pereira (2008) complementam que metade da atividade do empreendedorismo no país é constituída por empreendedorismo por necessidade, pois o mesmo surge como uma forma de trabalho melhor que o desemprego.

Nesse âmbito, há autores que observam que a informalidade não é algo novo, como é caso de Lima e Costa (2016, p. 323) quando o mesmo declara que:

Enfim, a informalidade sempre esteve presente na sociedade brasileira, e, nas últimas décadas, ganhou espaço, até em razão das mudanças ocorridas em relação à dinâmica vivida pelo campo organizacional, cujas consequências são ampliadas para o entorno do contexto social.

Já outros autores se posicionam de forma mais crítica, aparentando repreender a normalização desse crescimento exponencial da informalidade.

Bridi (2020) assinala esta precarização do mercado de trabalho, condenando fortemente a expansão dos trabalhos informais, flexibilizados e os rodeados pelo discurso do empreendedorismo, denunciando estas formas de trabalho que não protegem e proporcionam segurança à classe trabalhadora.

Na mesma conjuntura, Costa (2020, p. 972) postula que:

Em plena era da informatização do trabalho, do mundo maquinal e digital, estamos conhecendo a informalização do trabalho, dos terceirizados, dos precarizados, dos subcontratados, dos flexibilizados, dos trabalhadores em tempo parcial e do subproletariado. Se no passado recente a classe trabalhadora apresentava níveis de informalidade apenas marginalmente, hoje mais de 50% dela se encontra nessa condição – aqui, a informalidade é concebida em sentido amplo –, desprovida de direitos, fora da rede de proteção social e sem carteira de trabalho. Desemprego ampliado, precarização exacerbada, rebaixamento salarial acentuado, perda crescente de direitos – esse é o desenho mais frequente da classe trabalhadora.

Portanto, tal como observa Lima (2010, p. 178), “há, então, diversos tipos de empreendedores: autônomos, com distintos graus de formalidade, necessidade e precariedade”.

Logo, nota-se que todos os trabalhadores competem arduamente por uma chance de venda de sua força de trabalho pelos meios de garantia de sua subsistência socioeconômica, mas se seus esforços não atingem o resultado almejado os mesmos buscam outras formas de sobreviverem a suas realidades e quiçá transformá-las.

2.4 Formação x colocação

De forma geracional, uma noção que ainda se difunde nas camadas baixas da sociedade, é que o investimento em um maior nível de educação resulta concomitantemente em um maior nível de autonomia e segurança financeira.

Um exemplo disso é a concepção que “para jovens oriundos de comunidades menos privilegiadas ou de realidades de vulnerabilidade social, o aprendizado pode

gerar possibilidades de transformação e ascensão social em apenas uma geração” (Motta; Schmitt, 2017, p. 452).

Pois, tendo em vista que, a educação formal é essencial para a mobilidade social (Ribeiro, 2006) e “o conhecimento é indispensável para a realização pessoal, para o exercício profissional, o fortalecimento econômico e o desenvolvimento da nação” (Dias Sobrinho, 2010, p. 1229), é compreensível que o ensino superior se apresente para muitas pessoas como uma oportunidade clara de ascensão social e independência financeira, principalmente para classes de menor poder socioeconômico.

Nesse sentido, Carvalhaes e Ribeiro (2019, p. 195) alegam que “pessoas com diplomas de ensino superior têm chances muito maiores de conseguir os melhores empregos em termos de salários e condições de trabalho do que pessoas que não completaram a educação superior”. Da mesma maneira, Bartalotti e Menezes-Filho (2007, p. 489) afirmaram que:

Quanto maior o “estoque” de capital humano de um trabalhador, maior será sua remuneração, que tem seu valor definido pelo preço no mercado de trabalho da capacidade produtiva destas qualificações. A educação é investimento em capital humano, gerando melhoria na capacidade do trabalhador, aumento de sua produtividade e, portanto, possibilitando maiores rendimentos.

Entretanto, tal qual declarado por Helal e Rocha (2011, p. 152), “a busca incessante pelo conhecimento nem sempre garantirá a tão sonhada vaga no mundo do trabalho”.

À vista que “atualmente, conseguir ingressar no mercado de trabalho envolve diversas características pessoais e redes de contatos, e não apenas um diploma” (Rizzatti et al., 2018, p. 166), surge o entendimento de um panorama preocupante, tal como enfatizado por Moraes et al. (2022, p. 23) ao dizer que:

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, sub-ocupados, 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 de uma condição de trabalho aquém de suas competências e sua escolaridade.

Assim, sendo “incapaz de assegurar a inserção no mercado de trabalho e a melhoria das condições de vida de todos, o investimento em educação e na formação profissional apenas aumentaria as chances de inserção no mercado de trabalho” (Lemos; Dubeux; Pinto, 2009, p. 371).

Contudo, constata-se que o mercado de trabalho possui diversas barreiras de entrada, sendo o nível de formação apenas uma delas.

2.5 Barreiras de iniciação profissional

Levando em conta que as próprias empresas interagem e competem diariamente para sua manutenção econômica contra concorrentes antigos e novos, percebe-se que da mesma maneira, as pessoas como parte integral destas instituições também precisam adentrar nessa competição para garantir sua subsistência.

À vista disso, no mercado formal, os novos participantes disputam por vagas com profissionais com anos de experiência que buscam recolocação, profissionais em processo de mudança de carreira, profissionais com formação técnica e profissionais com ensino superior formados recentemente ou a anos.

Ademais, mesmo havendo uma grande variedade de áreas de atuação e profissões possíveis, a falta de vagas e oportunidades para indivíduos em suas áreas favorece que estes transitem de suas carreiras almejadas para qualquer emprego que lhes garantam sua estabilidade financeira.

Todavia, vale mencionar que não somente escassez de oportunidades resultam na transição de carreira e recolocação profissional, pois fatores como insatisfação com a carreira, cargo, funções, localidade e salário, bem como etarismo, demissões inesperadas, estagnação também acarretam no mesmo fim (FIA, 2018).

Dessa forma, de maneira semelhante a concepção que toda empresa pode oferecer ameaça a continuidade da outra, pode-se inferir que a reinserção profissional pode elevar o nível de dificuldade de inserção no mercado de trabalho.

Nessa conjuntura, para novos participantes do mercado de trabalho, a sensação de insegurança presente no processo de inserção se associa à apreensão perante a disparidade de oportunidade, competitividade e o fantasma do desemprego.

Sousa e Gonçalves (2016, p. 2) apontam que “o mercado de trabalho tornou-se cada vez mais competitivo, obrigando as novas gerações a confrontarem-se com situações marcadas pela incerteza e imprevisibilidade em relação à entrada no mundo do trabalho”.

Na mesma perspectiva, Louredo et al. (2021, p. 113) afirmam que “a literatura sobre o tema revela que a deterioração no cenário econômico traz impactos e consequências particularmente preocupantes para o grupo dos trabalhadores jovens”. Nas palavras de Guerreiro e Abrantes (2005, p. 171),

Presente na vida de quase todos os jovens em transição, a incerteza assume formas muito diversas, refletindo condições e oportunidades muito distintas e assimétricas. Se, para uns, a incerteza resulta sobretudo das múltiplas vias disponíveis, para muitos outros, essa incerteza deriva da incapacidade, prolongada no tempo, de superar os contextos sociais precários e de risco em que se encontram mergulhados.

De forma complementar, ainda acerca dos jovens, Guimarães, Brito e Comin (2020, p. 476) afirmam que “sabemos que suas transições tendem a ser mais intensas, com recorrentes eventos de desemprego e de passagem à inatividade, que se tornam menos frequentes quanto mais se avança em direção à vida adulta”.

Santos et al. (2021, p. 416) declaram que “muitas são as dificuldades enfrentadas por aqueles que buscam a primeira oportunidade de emprego, e a falta de experiência parece ser um dos principais obstáculos presentes nesse processo de inserção”. Corseuil, Franca e Poloponsky (2020a, p. 505) explicam que:

Quando o jovem resolve ingressar no mercado de trabalho, encontra relativamente poucas oportunidades, talvez em função da ausência de credenciais provenientes de experiências pregressas. Nesse cenário, ele passa a considerar oportunidades de emprego em postos de pior qualidade, vislumbrando obter a credencial que lhe faltou para uma melhor posição. Disso resulta uma alta concentração de jovens no setor informal ou mesmo no segmento de empresas menos produtivas dentro do setor formal.

Rocha-de-Oliveira, Piccinini e Bitencourt (2012, p. 555), dizem que “entre os jovens que enfrentam os maiores índices de desemprego, proliferam vínculos de trabalho precários, ao mesmo tempo em que são requeridas maiores qualificações”. Da mesma maneira, Moura, Lopes e Barbosa (2017, p. 289) elucidam que:

As empresas quando iniciam um processo seletivo estão mandando uma mensagem clara aos futuros funcionários de quais são as necessidades da

empresa e os requisitos para a contratação. Em muitos casos os candidatos a uma vaga de emprego não conseguem preencher os requisitos e acabam por não conseguir o emprego. Este sistema de gestão prejudica os candidatos recém-formados que não possuem experiências suficientes em face das oportunidades que aparecem. Ressalta-se ainda que o primeiro emprego é decisivo para a trajetória profissional do jovem, principalmente quando o mercado reproduz a desigualdade da dicotomia experiência x competência, ou seja, estabelecendo os melhores postos de trabalho aos mais experientes.

Em suma, entende-se que falta de experiência e etarismo geram uma escassez de oportunidade de colocação e recolocação de trabalhadores em seus cargos e carreiras desejadas.

Assim, com estes altos níveis de desemprego e a competitividade por vagas cada vez maior, se estabelece na esfera empresarial e profissional uma relação de procura exponencial por vantagem competitiva.

2.6 Vantagem competitiva como forma de superação

Tendo em vista que o mercado é marcado por um contínuo de transformações, onde as novas demandas são refletidas nas exigências dos contratantes e serem atendidas pelos contratados, o mercado de contratações exige cada vez mais adaptação e aprendizado constantes, bem como demanda competências técnicas e habilidades comportamentais em troca de sucesso profissional.

Tal como descreve o recente relatório da GPTW (Great Place To Work), que indica tendências para a gestão de pessoas, ao destacar que o setor concebe que o ideal é que os trabalhadores invistam bastante no desenvolvimento de suas *soft skills* (habilidades comportamentais) e *hard skills* (habilidades técnicas), haja vista que as organizações estão exigindo que os trabalhadores não somente estejam preparados tecnicamente, mas também emocionalmente e socialmente (GPTW, 2024).

Não obstante, outro ponto relevante acerca desse tópico é que no mercado de contratação os métodos de admissão variam, mas geralmente seguem o padrão de divulgação de vagas, recebimento de currículos, entrevistas e análise da descrição da vaga em comparação com as características dos candidatos que sejam compatíveis com o que a empresa procura.

O processo de inserção no mercado está sujeito não somente a fatores como qualificação, experiência, redes de contatos, áreas de especialização, plano de carreira e demanda do mercado, mas também a compatibilidade entre o perfil procurado por cada empresa e os candidatos que fazem parte da disputa.

Assim, as qualificações de um profissional não garantem sua seleção, pois cada empresa também possui sua própria cultura, visão, valores e preferências que afunilam ainda mais a busca por candidatos. Um exemplo disso é que em uma empresa conhecida por ser dinâmica e flexível a tendência é que as mesmas dêem prioridade a escolher candidatos cuja personalidade esteja em conformidade com a estrutura organizacional da empresa.

Por essa razão, segundo a FIA (2023), uma estratégia inicial de como ganhar vantagem na competição de entrada no mercado de trabalho é investir em um bom currículo e personalizá-lo para cada vaga que se candidatar. Outro ponto estratégico que pode ser um bom diferencial é o investimento em especializações em adição ao domínio de outras línguas, principalmente o inglês, pois costumam ser bem quistos pelas empresas.

Sendo assim, uma das formas que os profissionais podem aumentar suas chances de sucesso é estar à frente das tendências de mercado e diferenciais que podem os tornar mais atrativos aos contratantes representativos de cada empresa, bem como estar preparados para os desafios que estão por vir.

De acordo com a FIA (2023), a inteligência artificial, por exemplo, é algo que gradativamente está adentrando no cotidiano das organizações, e além disso o domínio de ferramentas tecnológicas é essencial, haja vista que o mercado tecnológico se encontra em alta.

Dessa forma, faz sentido afirmar que no mercado moderno já se espera a habilidade de adaptação por parte dos trabalhadores, sendo a adaptabilidade um ponto importante na construção de uma carreira. Para Silva e Teixeira (2013, p. 104):

A adaptabilidade é, portanto, um conjunto de atitudes e comportamentos que permitem ao indivíduo ir construindo sua carreira à medida em que se orienta ao futuro (preocupação), explora possibilidades e é aberto a experiências (curiosidade) e percebe-se confiante (confiança) e capaz de exercer algum controle (controle) sobre sua trajetória.

Contudo, percebe-se que não somente a preparação mas também a adaptabilidade do trabalhador ao mercado de trabalho e em sua área de atuação é essencial para o aumento das chances de sucesso na obtenção de emprego e construção de uma carreira bem sucedida.

2.7 Início em carreiras gerenciais, desafios e possibilidades

Como afirma Rocha-de-Oliveira, Piccinini e Bitencourt (2012, p. 556), “os modos de inserção profissional são bastante distintos para cada área de conhecimento”.

No que diz respeito à construção de uma carreira gerencial, no decorrer de suas graduações a medida que a formatura se aproxima, devido a base de conhecimento construída por cada estudante, bem como suas experiências anteriores e prévias, os mesmos também se distinguem em suas áreas de interesse.

Nos últimos semestres do curso, os estudantes dos cursos gerenciais já adquiriram um nível de conhecimento abrangente das diversas áreas de atuação que sua formação é adequada e almejada.

No ramo da gestão, haja vista o papel essencial que gestores têm para organizações e a amplitude de setores para se trabalhar, para o gestor ou administrador, não falta áreas de atuação, por isso o recomendado é estar preparado para trabalhar com qualquer segmento e escolher o caminho que acredita ser o certo e o segui-lo com obstinação (Ramos, 2022).

Não obstante, no tocante a área gerencial, mesmo com a ciência que “a formação é a base e as experiências profissionais correspondem a colunas que sustentam o desenvolvimento das capacidades gerenciais” (Godoy; D'Amelio, 2012, p. 637), vale advertir que é comum que novos gestores encontrem muitas dificuldades em sua primeira atuação gerencial, que podem ser exacerbadas em decorrência da inexperiência pessoal e profissional dos jovens, mas as mesmas podem ser superadas encontrando o balanceamento entre esses desafios e recursos disponíveis (Amaral; Oliveira, 2017). Afinal, “a pessoa que encara de maneira positiva a possibilidade de ocupar cargo gerencial pode obter maior sucesso, em relação àquela que não vê atrativo na possibilidade de ingressar na carreira gerencial” (Costa, 2020, p. 48).

Portanto, principalmente para carreiras gerenciais, é imperativo a determinação e a disposição para buscar novos conhecimentos e experiências. E para tal é vantajoso buscar um meio que facilite a obtenção de experiência e quaisquer benefícios futuros que ela possa agregar para o profissional, como é o caso do estágio.

2.8 O estágio como mecanismo facilitador

Para graduandos, o estágio é a alternativa óbvia para início de uma carreira em sua área de formação, entretanto os estágios podem ser tão desafiantes quanto os empregos formais, haja vista a prática de empresários que não respeitam as leis que defendem o estagiário e se aproveitam destes profissionais em formação. Tal qual salienta Lourenço, Lemos e Pécora Junior (2012) ao atestarem a existência de vários estudos que indicam a prática de empresas que atribuem funções de funcionários efetivos para os estagiários.

No entanto, para além dos aspectos negativos, é evidente a contribuição positiva do estágio, haja vista que para um estudante que ainda está construindo sua identificação como profissional essa experiência pode abrir caminhos antes não explorados.

Nesse sentido, Melo e Borges (2007, p. 308) descrevem que “o jovem de hoje é aquele que ainda busca a sua identidade profissional, a sua autonomia nas decisões pessoais e profissionais, a sua independência financeira e a sua participação ativa na sociedade por meio do trabalho”. E Silva e Gaspar (2018) ressaltam a relevância do estágio e a sua contribuição para este processo de formação identitária dos profissionais.

Equitativamente, diversos autores apontam o estágio como uma oportunidade singular de consolidação da teoria com a experiência prática (Lima et al., 2014; Nunes, 2024; Silva; Gaspar, 2018; Silva; Teixeira, 2013).

Sousa, Amorim e Silva (2012, p. 287) afirmam que “as práticas desenvolvidas no meio profissional favorecem a aquisição de conhecimentos e competências que podem promover crescimento individual e coletivo”

Para Nunes (2024), o estágio pode ser considerado um mecanismo facilitador para a obtenção de experiência, construção de rede de contatos e desenvolvimento

de habilidades pessoais e profissionais, que pode ser utilizado como meio de superação dos obstáculos de inserção no mercado de trabalho.

De acordo com Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012, p. 69), “o estágio representa um caminho institucionalizado (além da formalização legal e das instituições de ensino, é reconhecido por empresas e estudantes) a ser seguido para ingressar no mercado de trabalho”.

Concluindo esta perspectiva, Sousa, Amorim e Silva (2012, p. 288) afirmam

O estágio, portanto, favorece a construção de uma rede de relacionamentos, com responsabilidades e compromissos assegurados, além de uma qualificação efetiva na formação discente, com abertura para perspectivas de oportunidades futuras de trabalho.

Para finalizar, reconhece-se o papel transformador que o estágio desempenha no desenvolvimento de profissionais, atuando muitas vezes como a única porta de entrada no mercado de trabalho e em outras como preparatório para uma nova carreira próspera, que quiçá possa ser também gerencial.

3 METODOLOGIA

No que diz respeito à metodologia, a abordagem adotada para este estudo é de caráter qualitativo, exploratório e descritivo. Haja vista que, a pesquisa qualitativa busca a obtenção de um maior entendimento de um fenômeno social, a pesquisa exploratória procura explorar um fenômeno relativamente desconhecido e a descritiva visa descrever o fenômeno estudado da melhor maneira.

Quando estamos lidando com problemas pouco conhecidos e a pesquisa é de cunho exploratório, este tipo de investigação parece ser o mais adequado. Quando o estudo é de caráter descritivo e o que se busca é o entendimento do fenômeno como um todo, na sua complexidade, é possível que uma análise qualitativa seja a mais indicada. Ainda quando a nossa preocupação for a compreensão da teia de relações sociais e culturais que se estabelecem no interior das organizações, o trabalho qualitativo pode oferecer interessantes e relevantes dados (Godoy, 1995, p. 63).

Para a fundamentação teórica da pesquisa, esta se concentra em materiais acadêmico-científicos disponíveis em plataformas voltadas a compilação de literatura acadêmica, bem como portais ligados a instituições/organizações voltadas ao ensino/estudo e plataformas de divulgação de informações/notícias, tais como: SciELO (*Scientific Electronic Library Online*), *Google Scholar*, IPEA, IBGE, FIA (Fundação Instituto de Administração), dentre outras propriamente descritas nas referências deste estudo.

Quanto a amostra da pesquisa, a mesma se dá por conveniência e tange os estudantes graduandos e graduados dos cursos ofertados pela UFU, que sejam considerados gerenciais por este estudo, sendo estes Administração, Ciências Contábeis e Gestão da Informação, independentemente de renda familiar, idade, gênero e demais características subjetivas a individualidade humana. Ademais, o público-alvo da pesquisa também delimita-se a indivíduos que já tenham passado pela transição acadêmico-profissional por intermédio de experiências de estágio, com enfoque na primeira experiência que o entrevistado considere significativa para o início de sua trajetória profissional.

Já quanto ao método de coleta de dados consiste em entrevistas assíncronas, onde “você envia perguntas aos participantes e eles encaminham suas respostas de volta mais tarde” (Flick, 2013, p. 168). E para tal, optou-se pela disponibilização e aplicação do método de coleta categoricamente *online*, tendo em vista que “as pesquisas pela internet proporcionam maior praticidade e comodidade aos

participantes do estudo, podendo resultar na melhora do número de respostas obtidas” (Faleiros, 2016, p. 5).

Assim, para a amostra da pesquisa disponibilizou-se o roteiro de perguntas semi-estruturadas através do formulário hospedado na plataforma *Google Forms*. Além disso, o autor esteve a disposição por *e-mail* e no aplicativo do *WhatsApp*, ambos disponibilizados junto ao roteiro de perguntas e o convite à participação da pesquisa, para proporcionar quaisquer esclarecimentos que os participantes precisassem durante a realização da pesquisa e até a identificação da saturação dos dados levantados.

Destarte, o horizonte de tempo que concerne à duração da aplicação do instrumento de coleta de dados se deu no período de duas semanas, tendo seu início em 14 de novembro de 2024 e seu fim em 28 de novembro de 2024.

Mediante o encerramento da aplicação do instrumento de coleta, as respostas foram baixadas e tabuladas em ordem de resposta, atribuindo a identificação de 1 a 14 aos entrevistados, vide o quadro 2.

No que diz respeito ao método de análise dos resultados obtidos, este concerne à análise de conteúdo.

A análise de conteúdo pode ajudar aqueles pesquisadores que pretendem desenvolver estudos no campo da administração segundo uma abordagem analítica crítica e reflexiva, aventurando-se na aplicação da análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos, ou mesmo mistos, no sentido de complementação (Mozzato; Grzybovski, 2011, p. 745).

No que tange a elaboração do roteiro de perguntas, este teve como base o instrumento aplicado por Oliveira (2009), haja vista que o trabalho da autora se assemelha ao tema desta pesquisa, apesar de se diferenciar em alguns aspectos como a metodologia. À vista disso, as perguntas do roteiro de entrevistas iniciais da autora foram ponderadas, selecionadas e adaptadas para melhor condizer com os objetivos, abordagem e fundamentação teórica do presente estudo. Outrossim, em relação aos valores utilizados no levantamento demográfico da amostra, os grupos etários foram adaptados tendo como base as faixas etárias utilizadas pelo IBGE (2024a) e o InfoMoney (2022) foi utilizado como referência para a estratificação socioeconômica.

Para a análise dos resultados, foram definidos 8 blocos de análise referentes à temática abordada nas questões do roteiro de perguntas, bem como disposto no quadro 1.

Quadro 1 – Blocos temáticos do roteiro de perguntas

Temática	Questões adaptadas de Oliveira (2009)	Questões elaboradas pelo autor	Questões elaboradas com base no IBGE (2024a)	Questões elaboradas com base no InfoMoney (2022)
Perfil dos entrevistados	-	2; 4; 5; 6; 7	1	3
Motivações	8; 9; 10	-	-	-
Perspectivas de carreira	11; 12	13	-	-
Preparação do ensino superior x inserção no mercado	14; 15; 16	-	-	-
Transição estudante x profissional	17; 18; 19	-	-	-
Percepção x realidade profissional	20	21	-	-
Obstáculos x oportunidades percebidas	23; 24	22	-	-
Meios e sugestões de superação	-	25; 26; 27	-	-

Fonte: Elaborado pelo autor

Ademais, a totalidade do estudo se segmentou em 4 etapas principais. A primeira etapa designou-se a delimitação do assunto, objetivos da pesquisa, introdução e métodos. A segunda constituiu-se na revisão literária e fundamentação teórica acerca do tema e metodologia. A terceira direcionou-se à elaboração, aplicação e divulgação da ferramenta de coleta de dados pertinentes aos objetivos do estudo. A quarta e última etapa dedicou-se à análise de resultados, interpretações de acordo com o referencial teórico cabível e considerações finais.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Perfil dos entrevistados

A pesquisa conseguiu alcançar 14 respondentes, onde 64,3% (9 pessoas) dos entrevistados se identificaram como mulheres e 35,7% (5 pessoas) entrevistados se identificaram como homens. Ademais, infelizmente nenhuma pessoa não binária foi alcançada pela pesquisa.

A totalidade dos entrevistados foi composta por estudantes de graduação da UFU em algum momento. Dentre os 14 entrevistados, 57,1% (8 pessoas) eram formados e 42,9% (6 pessoas) eram estudantes de graduação em diferentes anos de curso, sendo que uma das entrevistadas se identificou como graduada e graduanda em cursos gerenciais. Além disso, dentre os 8 estudantes formados, 12,5% (1 pessoa) dos entrevistados concluíram sua graduação a menos de 1 ano, 25% (2 pessoas) de um a três anos atrás e 62,5% (5 pessoas) a mais de três anos.

No que diz respeito à idade, 35,7% (5 pessoas) dos 14 participantes pertenciam a faixa etária de 18 a 24 anos, 14,3% (2 pessoas) possuíam entre 25 a 29 anos, 21,4% (3 pessoas) possuíam entre 30 a 34 anos e 28,6% (4 pessoas) pertenciam a faixa de 40 a 59 anos, onde as demais faixas etárias não foram alcançadas pela pesquisa.

Quanto aos cursos de graduação, 85,7% (12 pessoas) dos 14 entrevistados se identificaram como estudantes de administração e 14,3% (2 pessoas) como estudantes do curso de gestão de informação, onde uma das estudantes de administração também era graduada no curso de Ciências Contábeis.

Se tratando de estratificação socioeconômica, 21,4% (3 pessoas) dos 14 entrevistados pertenciam a classe A (renda mensal familiar superior a R\$ 22 mil reais), 21,4% (3 pessoas) a classe B (renda entre R\$ 7,1 mil e 22 mil), 42,9% (6 pessoas) a classe C (R\$ 2,9 mil a R\$ 7,1 mil) e 14,3% (2 pessoas) a classe D (R\$ 1,412 e R\$ 2,9 mil), onde a classe E (renda mensal familiar até R\$ 1.412) não foi alcançada pela pesquisa.

Assim sendo, a maioria dos respondentes foi composta por mulheres, estudantes do curso de administração, a faixa etária de 18 a 24 anos, graduados e pertencentes a classe C, em suas respectivas categorias demográficas, bem como ilustrado no quadro abaixo.

Quadro 2 – Perfil da amostra da pesquisa

Entrevistado	Faixa etária	Gênero	Classe	Curso	Graduação	Anos de Conclusão
1	30 a 34	M	B	GI	Concluída	1 a 3
2	18 a 24	F	A	ADM	Em andamento	-
3	25 a 29	M	C	ADM	Concluída	1 a 3
4	40 a 59	F	C	ADM	Concluída	Menos de 1
5	40 a 59	F	D	ADM E CONTÁBEIS	Ambos	Mais de 3
6	18 a 24	F	C	ADM	Em andamento	-
7	25 a 29	M	C	ADM	Em andamento	-
8	18 a 24	F	B	ADM	Em andamento	-
9	18 a 24	M	D	ADM	Em andamento	-
10	30 a 34	F	C	ADM	Concluída	Mais de 3
11	30 a 34	F	C	GI	Concluída	Mais de 3
12	40 a 59	F	A	ADM	Concluída	Mais de 3
13	40 a 59	M	A	ADM	Concluída	Mais de 3
14	18 a 24	F	B	ADM	Em andamento	-

Fonte: Elaborado pelo autor

4.2 Motivações

Quanto aos motivadores, foram diversos os relatados pelos entrevistados como norteadores da sua decisão de adentrar o curso superior, entretanto foi prevalente a influência do fator profissional, seguido pelo educacional no conteúdo das respostas, bem como disposto no quadro abaixo.

Quadro 3 - Fatores norteadores de escolha do ensino superior

Questão	Conteúdo	Incidência	Trechos das respostas
8	Profissional	8	"Melhores oportunidades de emprego e crescimento profissional" (E9); "Melhores oportunidades no mercado" (E3)
	Educacional	5	"Vejo como algo natural, uma sequência dos estudos como o fundamental, médio, etc. [...]" (E13); "Aprendizado [...]" (E10)
	Familiar	2	"Minha família" (E2); "[...] Família [...]" (E13)
	Ganho financeiro	2	"Garantir que eu ganhe mais que um salário mínimo quando estiver adulta e independente em relação a meus pais" (E14); "[...] Entendimento de que é importante para ter sucesso financeiro" (E13)

	Pessoal	2	"Curiosidade" (E4); "Sair das rotinas domésticas [...]" (E5)
	Empreendedorismo	1	"[...] a possibilidade de aprender a gerir meu próprio negócio" (E12)

Fonte: Elaborado pelo autor

As motivações que nortearam a escolha do curso de graduação também foram variadas, onde aspectos de natureza pessoal foram os que mais influenciaram os entrevistados, seguidos pelos fatores ligados à esfera profissional e empreendedora, bem como demonstrado no quadro abaixo.

Quadro 4 - Fatores norteadores de escolha do curso

Questão	Conteúdo	Incidência	Trechos das respostas
9	Pessoal	6	"Era o que melhor abraçava minhas incertezas no momento do vestibular" (E8); "Acho administração um tema interessante pra me aprofundar" (E7)
	Empreendedorismo	3	"Ser amplo e caso queira criar uma empresa tenho a base bem sólida de conhecimentos" (E10); "Vontade de entender como "cuidar" do dinheiro e de empresas, para ter uma um dia" (E13)
	Profissional	3	"Abrangência de áreas e maior possibilidade de inserção no mercado de trabalho" (E9); "Mercado amplo" (E1)
	Negócio familiar	2	"Ajudar nos negócios da família" (E2); "Meus pais possuem um comércio e sempre gostei de ficar lá, do dia a dia de um empresário" (E14)
	Familiar	1	"[...] influência de familiar e ex-namorado" (E12)

Fonte: Elaborado pelo autor

Já a escolha pela UFU, foi motivada em sua maioria pela acessibilidade financeira própria a uma instituição pública e a conveniência geográfica compreendida pelos entrevistados, seguido pelo prestígio da instituição de ensino, bem como ilustrado no quadro abaixo.

Quadro 5 - Fatores norteadores da escolha da instituição de ensino

Questão	Conteúdo	Incidência	Trechos das respostas
10	Acessibilidade financeira	6	"[...] não precisar pagar mensalidade para estudar [...]" (E2); "Por ser uma universidade pública" (E4)
	Conveniência geográfica	6	"Proximidade à minha cidade natal" (E9); "Moro em Uberlândia" (E10)
	Prestígio	5	"Por ser uma universidade muito bem renomada" (E10)

	Familiar	2	"Pressão dos familiares por ser federal" (E11); "[...]Cultura familiar" (E2)
	Pessoal	1	"Ufu sempre foi um sonho, minha maior motivação foram os professores desde o fundamental" (E6)
	Legislação	1	"Poder fazer minha segunda graduação e conforme regime governamental de bolsas da anterior só podia ser em pública a minha segunda" (E5)

Fonte: Elaborado pelo autor

Em suma, ficou evidente que muitos indivíduos ainda procuram o ensino superior e cursos ofertados pelas instituições de ensino como um amplificador na conquista de melhores oportunidades (Carvalhaes; Ribeiro, 2019).

Além disso, também foi possível identificar a presença da visão de que maiores níveis de formação acarretam em maiores salários (Bartalotti; Menezes-Filho, 2007), bem como da perspectiva de que a educação é um mecanismo de auxílio na mobilidade social (Ribeiro, 2006) no conteúdo das respostas dos entrevistados.

Ademais, a “veia” empreendedora se mostrou presente no conteúdo das entrevistas (Zen; Fracasso, 2016).

4.3 Perspectivas de carreira

No que diz respeito a intenção de atuar na sua área de formação, a grande maioria destacou sua inclinação em prosseguir na carreira gerencial, bem como exposto no quadro abaixo.

Quadro 6 - Planos de carreira

Questão	Conteúdo	Incidência	Porcentagem
11	Progressão	12	86%
	Transição	2	14%

Fonte: Elaborado pelo autor

Em relação aos objetivos, os participantes possuem prioridades distintas para as suas carreiras, haja vista que enquanto a maioria visa empreender, uma parcela expressou o interesse em ocupar cargos públicos e outra prioriza aspectos financeiros, bem como demonstrado no quadro abaixo.

Quadro 7 - Objetivos de carreira

Questão	Conteúdo	Incidência	Trechos das respostas
12	Empreendedorismo	4	"Sim. Quero montar um negócio para mim" (E10); "Quero ter meu próprio negócio e ser reconhecida no mercado como uma empresária de sucesso" (E14)
	Concurso	3	"Sim. O mercado não dá oportunidades online ou presencial para quem tem mais idade. Quero ser reconhecida mesmo como uma concursanda na área de Atb (Administrativa ou Contábil)" (E5); "Sim. Concurso público" (E4)
	Aspecto financeiro	3	"Sim, salário acima de 10 mil, estou estudando linguagens e adquirindo experiência em empresas bancárias grandes" (E1); "Estabilidade financeira [...]" (E6)
	Qualidade de vida	2	"Desejo conquistar uma carreira sólida, que me proporcione uma boa condição de vida" (E8); "[...]e flexibilidade de trabalho" (E6)
	Educacional	1	"[...] e aprender mais coisas relevantes relacionadas aos temas que gosto" (E7)
	Propósito	1	"Liderança e impacto na sociedade" (E3)
	Negócio familiar	1	"Sim, fazer os negócios da família prosperar" (E2)

Fonte: Elaborado pelo autor

Nesse âmbito, para os entrevistados foi quase unânime a consideração de que algum aspecto do seu curso é essencial para sua carreira almejada, onde os fatores próprios proporcionados pela formação gerencial foram os mais sinalizados como fundamentais, bem como ilustrado no quadro abaixo.

Quadro 8 - Aspectos essenciais da formação para a carreira

Questão	Conteúdo	Incidência	Trechos das respostas
13	Gerencial	6	"Sim. Abordagem generalista sobre gestão, sendo uma sementinha para temas importantes que vivi na carreira" (E13); "A capacidade de abranger diversos assuntos e se fazer necessário em diversos contextos" (E8)
	Pessoal	3	"Aprendi a me comunicar melhor" (E7); "Sim. Sou metódica e responsável" (E5)
	Tecnológico	1	"Sim, estudo da gestão de softwares, sql e codificar" (E1)
	Profissional	1	"Ele por completo, as visões e conteúdos abordados no curso são atuais e extremamente presentes no mercado de trabalho" (E9)

Fonte: Elaborado pelo autor

Em suma, identifica-se certa variedade de interesses e objetivos que culminam nas graduações gerenciais oferecidas pela UFU, bem como percebe-se um nível de planejamento de acordo com os objetivos por parte dos entrevistados.

Além disso, a vontade de criar um negócio por parte dos entrevistados se demonstrou crescente (Zen; Fracasso, 2016).

Ademais, nota-se novamente a presença da perspectiva de Bartalotti e Menezes-Filho (2007), bem como foi destacada a amplitude da área gerencial (Ramos, 2022).

4.4 Preparação do ensino superior x inserção no mercado

No que tange suas áreas de formação, a percepção dos entrevistados reflete em sua maioria uma quebra de expectativa, onde foi descrito que em algum momento do curso as expectativas iniciais entraram em conflito com as presentes. Nesse âmbito, ao que se refere aos entrevistados que apontaram mudanças de ponto de vista, a parte maior revelou que suas expectativas foram frustradas, seguida por pontos de vista relativamente neutros e uma menor parcela que relatou a superação de suas expectativas, bem como exposto no quadro abaixo.

Quadro 9 - Perspectivas iniciais da área de formação

Questão	Conteúdo	Incidência	Trechos das respostas
14	Negativas	4	"Sim. Fiz Adm por saber que é um curso amplo, porém é um curso que vc precisa já ter uma empresa ou querer ter uma empresa. Para trabalhar clt vc pode ser facilmente substituído por pessoas que fizeram um técnico de Adm" (E10); "Sim, completamente. Achei que o curso ia me ajudar e me ensinar diversas coisas, mas o curso é muito amplo e não aborda direito questões que são de extrema importância para o mercado de trabalho" (E2)
	Neutras	3	"Sim, nós últimos 4 semestres o curso começou a focar no que uso trabalhando. E, apesar de ser defasado, é uma boa base" (E1); "Sim, queria abrir uma empresa mas mudei de ideia" (E7)
	Positivas	2	"Sim. Superou minhas expectativas" (E4); "Sim, aumentou minhas expectativas com o passar do tempo ao conhecer mais oportunidades" (E8)

Fonte: Elaborado pelo autor

Em relação a graduação, a maioria dos entrevistados consideraram que sua formação os preparou para o mercado de trabalho, bem como demonstrado no quadro abaixo.

Quadro 10 - Preparação profissional da formação

Questão	Conteúdo	Incidência	Porcentagem
15	Concordância	10	71%
	Discordância	4	29%

Fonte: Elaborado pelo autor

Ainda nesse sentido, a maior parte dos entrevistados considerou que sua formação foi um facilitador na sua inserção no mercado de trabalho, bem como ilustrado no quadro abaixo.

Quadro 11 – Formação como facilitador de inserção profissional

Questão	Conteúdo	Incidência	Trechos das respostas
16	Concordância	11	"Sim, fornecendo conhecimento e oportunidades de relacionamento" (E3); "Sim. O fato de ser graduando na UFU agrega muito no meu currículo e a experiência na empresa junior foi primordial para que eu conseguisse meu primeiro estágio" (E14)
	Discordância	3	"Não, porque eu não conhecia pessoas pra me indicar nas empresas" (E11); "Não. A universidade não ensina a prática, não abre portas internas para um laboratório prático obrigatório em grade sem que se participe de processos seletivos. Acho um absurdo como por exemplo o projetos: Apoio...não é remunerado e não é disciplina e é fora do horário de aulas. Para mim é desestimulante um projeto desse tipo" (E5)

Fonte: Elaborado pelo autor

Em suma, reitera-se que mesmo com a existência da perspectiva que a formação auxilie e facilite melhores oportunidades profissionais, a realidade nem sempre satisfaz as expectativas criadas, pois assim como ponderou Lemos, Dubeux e Pinto (2009), o ensino superior pode somente aumentar suas chances, mas infelizmente não é uma garantia.

Além disso, bem como levantado por Rizzatti et al. (2018), a rede de contatos também se apresentou nas respostas dos entrevistados como um fator de influência que se mostra proeminente na obtenção de oportunidades.

4.5 Transição estudante x profissional

No que tange a primeira experiência profissional significativa dos entrevistados, por entremeio do estágio e ligadas ao local, pessoas e organização, ou seja que circunda a rotina, a maioria apontou experiências positivas, uma parte destacou experiências relativamente neutras e um entrevistado relatou uma experiência unicamente negativa, bem como exposto no quadro abaixo.

Quadro 12- Experiência rotineira do estágio

Questão	Conteúdo	Incidência	Trechos das respostas
17	Positivas	8	"Foi algo bem recompensador, numa instituição que valorizava a minha graduação. Era um ambiente extremamente tranquilo e de aprendizagem, realmente pude aplicar conceitos que vi na graduação, como análise de dados e contabilidade" (E9); "Muito positivo, existia uma rivalidade saudável onde todos se ajudavam e buscavam a melhor performance e experiência de si mesmo e do outro" (E3)
	Neutras	3	"Era uma clínica de estética, e eu fazia de tudo desde recepção de clientes, lançamento de despesas ao estoque. Foi uma experiência ótima e que me ensinou muito mas a alta demanda de atividades me sobrecarregou bastante" (E6); "O que fazia no estágio era diferente do que aprendi na teoria. Uma empresa real foge bastante da teoria da faculdade em alguns aspectos" (E7)
	Negativas	1	"Fiz estágio e trabalhei 4 anos na empresa, tive bastante dificuldade no início, tive que fazer cursos e estudar pra adequar a arquitetura de software da empresa, tudo era muito corrido e tive problemas de saúde pra conseguir acompanhar tudo, dormia em médio 5 horas por dia pra conciliar tudo" (E1)

Fonte: Elaborado pelo autor

Quanto à saúde mental dos entrevistados vinculados à mesma experiência, a maioria dos entrevistados revelaram pontos relativamente neutros, seguidos por uma maior parte que ressaltou pontos positivos e uma menor parte apontou sentimentos negativos, bem como demonstrado no quadro abaixo.

Quadro 13 - Sentimentos iniciais no estágio

Questão	Conteúdo	Incidência	Trechos das respostas
18	Neutros	7	"Senti satisfeito mas fiquei desiludido com o mundo organizacional" (E7); "Foi tranquilo. Antes mesmo de começar a faculdade eu já tinha trabalhado em alguns lugares, então não estranhei nada" (E11)
	Positivos	4	"Senti que aprendia muito no estágio. Foi uma escola excelente para minha carreira. Ter feito estágio, nessa empresa, foi fundamental para minha vida profissional"(E13); "Foi ótimo entender na prática como tudo é disposto, a organização organizacional e começar a entender que o ritmo do mercado é completamente diferente do ritmo acadêmico" (E6)
	Negativos	2	"Senti muita ansiedade por não me considerar preparado, mas fui enfrentando meus medos e a medida que conseguia superá-los, pude evoluir profissionalmente" (E3); "Eu não tive nem tempo pra me focar em sentimentos, só me lembro do cansaço e stress" (E1)

Fonte: Elaborado pelo autor

Já quanto a vivência do processo de transição do ambiente acadêmico para o profissional, a maioria apontou o estágio como uma experiência com aspectos positivos e negativos de alguma forma, tornando seus relatos relativamente neutros, seguidos por uma parte maior que retrata experiências positivas e uma menor parte que apontou somente pontos negativos, bem como ilustrado no quadro abaixo.

Quadro 14 - Visão geral do estágio

Questão	Conteúdo	Incidência	Trechos das respostas
19	Neutras	6	"Foi uma boa experiência, recebia um bom salário para ser uma estagiária, mas tive que lidar com várias responsabilidades, até usam o termo "estagiária sênior" para se referir a minha atuação, hoje não sei se isso era bom ou ruim, pois as vezes acho que foram muitas responsabilidades impostas para tal cargo" (E8); "O trabalho era muitas vezes operacional e repetitivo. Entretanto, eu sempre estava observando a postura de meus gestores para aprender boas práticas de gestão e melhorar algumas que julgava necessárias" (E12)
	Positivas	5	"100% positivo. Eu comecei na área de compras (suprimentos), onde tinha um projeto de estágio bem definido, um tutor focado no meu desenvolvimento e as responsabilidades conduziam com meu nível de maturidade da época (estagiário), negociando contratos menores, consolidando indicadores do setor, apresentando planos de savings, etc." (E13); "Aspecto completamente positivo, hoje em dia sou efetivado na mesma empresa" (E9)
	Negativas	2	"Foi um trabalho que pesou com o tempo, em um aspecto negativo" (E6); "Havia aspectos que eu

			considerava negativos como necessidade de vendas e contato com clientes com ignorância, o que me abalava quando não estava acostumado" (E3)
--	--	--	---

Fonte: Elaborado pelo autor

Em suma, com base nas experiências relatadas, foi demonstrado que a transição de estudante para profissional intermediada pelo estágio é uma vivência carregada de pontos positivos e negativos, corroborando o alerta de Lourenço, Lemos e Pécora Junior (2012) sobre a dissonância de responsabilidades atribuídas ao estagiário e o incentivo de Nunes (2024) acerca do caráter de facilitação e desenvolvimento profissional que o estágio pode proporcionar.

Além disso, ficou evidente a capacidade do estágio de consolidar a teoria com a prática, o que corrobora com as considerações de Lima et al. (2014), Nunes (2024), Silva e Gaspar (2018) e Silva e Teixeira (2013), bem como foi demonstrado como a prática favorece o desenvolvimento profissional (Sousa; Amorim; Silva, 2012).

4.6 Percepção x realidade profissional

No que tange ao mercado de trabalho, a maioria dos entrevistados expressaram possuírem alguma expectativa anterior a sua inserção, e dentre estes foi quase unânime a presença de expectativas relativamente neutras em relação ao mercado de trabalho, bem como exposto no quadro abaixo.

Quadro 15 - Expectativas profissionais

Questão	Conteúdo	Incidência	Trechos das respostas
20	Neutras	9	"Eu achei que seria extremamente rígido e que eu deveria saber tudo que estudei na faculdade mas geralmente as empresas têm sua própria forma de funcionar, então está tudo bem você não saber como fazer algo. Eu achava que a faculdade deveria me ensinar tudo que eu precisaria fazer em uma empresa" (E14); "Sabia que o mercado era concorrido e que precisava ser competente e se destacar" (E10)
	Negativas	1	"Já conhecia algumas oportunidades, mas ao viver de fato, percebi o quanto o mercado é dinâmico e traiçoeiro" (E8)
	Positivas	1	"Boa" (E13)

Fonte: Elaborado pelo autor

A maior parte dos entrevistados afirmaram ainda que suas expectativas se diferiram da realidade do mercado de trabalho, com a prevalência de experiências neutras, seguidas por uma parcela de experiências negativas e nenhuma experiência inteiramente positiva, bem como demonstrado no quadro abaixo.

Quadro 16 - Vivências profissionais

Questão	Conteúdo	Incidência	Trechos das respostas
21	Neutras	7	"Bateram, mas como eu disse eu sou a minoria que entrou por cota de salário mínimo e de escola pública, já trabalhava e precisava do dinheiro para viver" (E1); "Foi bem positiva em relação ao aprendizado com a gestão. Mas frustrante com o trabalho repetitivo e operacional" (E12)
	Negativas	3	"Hoje vejo que a graduação é pouco para o que eu busco, o mercado está muito difícil e restrito. o desemprego alto no país proporciona que empregadores paguem salários baixos para funcionários competentes. É necessário ter indicações e formações mais avançadas para encontrar um bom salário" (E3); "Não consegui inserir nas empresas por falta de indicação e excesso de cursos de pós e MBA" (E11)
	Positivas	0	-

Fonte: Elaborado pelo autor

Em suma, percebe-se que mesmo que os estudantes estejam dispostos a se movimentar para atingir seus objetivos (Silva; Teixeira, 2013) e não ficar para trás, há de se considerar que a constante quebra de expectativa apontada pode ser indicativa das sequelas que um mercado competitivo (Sousa; Gonçalves, 2016), desigualdades de oportunidade (Carvalhoes; Ribeiro, 2019), cenários de crise que acarretam em desemprego de pessoas qualificadas (Moraes et al., 2022), crescente da sobre-educação (IBGE, 2024a) e a influência que o fator rede de contatos (Rizzatti et al., 2018) exercem na vida profissional dos entrevistados e da classe trabalhadora como um todo.

4.7 Obstáculos x oportunidades percebidas

Quanto a fatores que dificultaram que os entrevistados conseguissem sua primeira experiência profissional, foram mencionados: a alta concorrência e pequena rede de contatos; saúde mental; idade, maternidade e baixo salário; maior nível de

educação e falta de domínio da língua inglesa, bem como ilustrado no quadro abaixo.

Quadro 17 – Fatores dificultadores

Questão	Temática	Conteúdo	Incidência	Trechos das respostas
22	Fatores dificultadores	Alta concorrência e baixa rede de contatos	1	"Sim, muita concorrência e poucos contatos, concorrência com 10 ou mais é sempre tinham recomendação, atualmente é ainda mais difícil pegando o homeoffice, o meu emprego atual concorri com mais de 300 pessoas" (E1)
		Saúde mental	1	"Minha ansiedade" (E3)
		Etarismo e desigualdade de gênero	1	"A idade e ser mãe, ter mais de 35 anos e salários de estágios são baixo valor" (E5)
		Não domínio do inglês	1	"Não ter inglês fluente na época (não impediu, mas, dificultou)" (E13)
		Sobre educação	1	"Me falavam que por ter MBA e pós meu currículo era melhor que a vaga e não aceitavam" (E11)

Fonte: Elaborado pelo autor

Em relação a facilitadores, os entrevistados apontaram o nível de educação, atividades extracurriculares, postura profissional e ter empresa na família, com uma incidência maior de auxílio da rede contatos, bem como demonstrado no quadro abaixo.

Quadro 18 – Fatores facilitadores

Questão	Temática	Conteúdo	Incidência	Trechos das respostas
22	Fatores facilitadores	Rede de contatos	2	"O que facilitou foi o fato de poder falar na entrevista que um amigo que já trabalhou na empresa que me indicou para a vaga" (E14); "Tinha um amigo que trabalhava lá e me imaginou" (E7)
		Negócio familiar	1	"Sim, por ter empresa na família, isso facilitou a primeira experiência profissional" (E2)
		Postura profissional	1	"Minha postura profissional clara, gentil e transparente sempre me auxiliou nas entrevistas de trabalho" (E12)
		Ensino superior	1	"Facilitou por esta cursando o curso de

				Administração" (E4)
		Atividades extracurriculares	1	"Minhas atividades extracurriculares foram facilitadoras na hora de conseguir um estágio" (E9)

Fonte: Elaborado pelo autor

Já quanto à percepção de oportunidades, todos os participantes apontaram muitas, variadas e amplas oportunidades de carreira, principalmente nas áreas clássicas da esfera gerencial, seguido por uma parcela da área tecnológica, bem como exposto no quadro abaixo.

Quadro 19 - Oportunidades disponíveis

Questão	Conteúdo	Incidência	Trechos das respostas
23	Gerencial	8	"Muitas, posso trabalhar na área comercial, projetos, RH, marketing, financeira" (E14); "Inúmeras, marketing, financeiro, operacional, logística, recursos humanos" (E2)
	Tecnologia	3	"Desenvolvedor de software, analista de dados, gestor de dados, suporte de t.i, dentro desses cargos existem vários" (E1); "Gestão da informação pode trabalhar com ti [...]" (E11)
	Empreendedorismo	2	"[...] empreendedorismo" (E11); "[...]gerir o próprio negócio [...]" (E12)
	Concurso	1	"[...] atuar na área acadêmica, dentre outros..." (E12)

Fonte: Elaborado pelo autor

Nesse sentido, a maioria dos participantes indicaram terem tomado proveito das oportunidades disponíveis em suas áreas de formação, com maior prevalência da área gerencial, bem como demonstrado no quadro abaixo.

Quadro 20 - Oportunidades aproveitadas

Questão	Conteúdo	Incidência	Trechos das respostas
24	Gerencial	7	"Sim, atualmente trabalho com gestão de pessoas e RH" (E9); "Sim, estou trabalhando no financeiro de uma empresa" (E14)
	Tecnologia	1	"Sim, sou analista desenvolvedor pleno" (E1)
	Concurso	1	"Sim. Estudando para concurso" (E4)
	Empreendedorismo	1	"Sim, trabalhei como analista de resultados e processos e abri alguns pequenos negócios" (E12)
	Consultoria	1	"Sim. Hoje estou ajudando uma empresa a se reestruturar e reorganizar. Então estou sendo consultora da sua mulher" (E10)

	Estágio	1	"Sim, participei de um programa de estágio" (E8)
--	---------	---	---

Fonte: Elaborado pelo autor

Em suma, considerando os diversos aspectos que dificultaram ou até facilitaram a inserção dos estudantes no mercado, era esperado e de fato foi evidenciado que uma maior rede de contatos, onde possa-se obter mais indicações de amigos e conhecidos, aumenta as chances empregatícias, corroborando as afirmações de Rizzatti et al. (2018).

Ainda nesse sentido, as variáveis competitividade/concorrência e falta de rede de contato como um fator negativo também eram esperadas e de fato foram levantadas. Já o fator nível de formação se apresentou de forma dicotômica, onde para uma maior nível de educação exerceu um impacto negativo e para outra um menor nível de formação foi positivo. Haja vista que estar sempre buscando mais qualificação não vai te garantir o resultado que você deseja no mercado (Helal; Rocha, 2011), considerando a crescente quantidade de profissionais com maior nível de qualificação ocupando cargos inferiores (IPEA, 2024).

Além disso, reitera-se a existência de uma grande amplitude de oportunidades disponíveis na área gerencial (Ramos, 2022). Oportunidades estas que são aproveitadas pelos entrevistados de formas variadas, inclusive com o empreendedorismo (Zen; Fracasso, 2016).

Ademais, vale destacar, que o relato sobre a maternidade e salários baixos como percalços se relaciona diretamente com as ponderações de Sanches e Gebrim (2003) a respeito da desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Outrossim, tópicos como: a necessidade de preparo emocional técnico e social (GPTW, 2024); o ensino superior como facilitador (Carvalhaes; Ribeiro, 2019); a importância de um bom currículo, conhecimento de outras línguas e especializações (FIA, 2023); e a competitividade do mercado (Sousa; Gonçalves, 2016) foram levantados mais de uma vez pelos entrevistados.

4.8 Meios e sugestões de superação

Quanto ao suporte, a maioria dos entrevistados não apontou terem ou buscarem nenhum no seu processo de transição de estudante para profissional,

dentre os poucos que buscaram, a família, especialização e mentorias foram os meios utilizados, bem como exposto no quadro abaixo.

Quadro 21 – Suporte

Questão	Conteúdo	Incidência	Trechos das respostas
25	Família	1	"Minha família" (E2)
	Especialização	1	"MBA e pós" (E11)
	Mentoria	1	"Sim. Mentorias dentro da própria empresa em que fiz estágio, que foi a mesma que construí minha carreira ao longo de 16 anos" (E13)

Fonte: Elaborado pelo autor

No que diz respeito aos meios aos quais os entrevistados obtiveram suas primeiras oportunidades de inserção no mercado, a busca por vagas online e o auxílio das redes de contatos foram os métodos mais utilizados pela maioria dos participantes, seguidos pelo uso de sites de emprego e envio de currículos, como descreve o quadro abaixo.

Quadro 22 – Estratégias

Questão	Conteúdo	Incidência	Trechos das respostas
26	Pesquisa online	3	"Sim, só pesquisei na Internet [...]" (E1); "Apenas busquei as vagas na internet [...]" (E8)
	Rede de contatos	3	"Sim. Indicação de amigo" (E5); "[...] e me aproximei de pessoas que possuem contatos" (E14)
	Currículo	2	"Nada de diferente, apenas envio de currículos" (E9); "[...] e sai mandando currículo" (E1)
	Site de emprego	2	"Sim, pesquisava no LinkedIn" (E7); "[...]linkedin[...]" (E8)
	Trabalho atual	1	"Fiz no meu trabalho" (E4)
	Apresentação	1	"Sim, busquei empresas, liguei, me apresentei e disse sobre a minha busca pelo estágio" (E10)
	Empreendedorismo	1	"Usei da minha própria empresa" (E11)
	Canal de comunicação institucional	1	"[...] email da faculdade [...]" (E8)
	Mentalização	1	"Sim, mentalização da minha admissão

			na empresa. Isso é muito fortalecedor e me trouxe excelentes resultados" (E12)
	Empresa júnior	1	"Sim, entrei na empresa júnior, adquirindo experiência e tendo mais contato com empresas grandes e reconhecidas no mercado, e me aproximei de pessoas que possuem contatos" (E14)

Fonte: Elaborado pelo autor

Já quanto a sugestões de superação, voltadas aos estudantes que ainda não adentraram o mercado de trabalho, os entrevistados se dividiram em três vertentes. A primeira sugeriu uma perspectiva de escalada profissional, com incentivo ao planejamento de acordo com seus interesses, construção de rede de contatos e propensão a riscos. A segunda vertente se voltou a aconselhar uma postura de esforço, resiliência, dedicação e investimento em aperfeiçoamento. A terceira vertente se concentrou em alertar dos desafios adiante, bem como demonstrado no quadro abaixo.

Quadro 23 – Recomendações

Questão	Conteúdo	Incidência	Trechos das respostas
27	Perspectiva de escalada profissional	6	"Façam estágios nas suas áreas de interesse, tentem aproveitar a experiência da empresa Júnior e se tiverem interesse em ter seu próprio negócio, comecem a arriscar mais cedo" (E12); "Façam estágio e não pensem no dinheiro nesse momento e sim em uma empresa que vai te desenvolver, preferencialmente, uma empresa de renome e que tenha estrutura e um plano de desenvolvimento formal e claro" (E13)
	Perspectiva de esforço pessoal	5	"Sim, não desista e continue, reserva 2h por dia pra buscar e mandar currículo, e pedir feedback sempre é bom, com humildade você vai longe" (E1); Busquem se capacitar além do que o ambiente acadêmico te proporciona" (E6)
	Perspectiva de alerta	2	"Só sigam fazendo por gostar, trabalhando e estudando, pois são áreas perpetuadas por mudanças, inclusive nas leis e normativas" (E5); "Boa sorte, só fica mais difícil" (E7)

Fonte: Elaborado pelo autor

Em suma, pode-se considerar que a aparente falta de busca e obtenção de suporte pode ser indicativo tanto como um reflexo do sentimento de desamparo proveniente da deterioração do mercado, que acometeria mais aos jovens segundo Louredo et al. (2021), mas também se mostra presente nas demais faixas etárias,

quanto como um reflexo da procura por autonomia levantada por Melo e Borges (2007).

Dessa forma, nota-se que tanto as ações mais comuns como distribuir currículo, as convenientes como indicações de amigos, quanto as mais inusitadas como se comunicar mais diretamente com as empresas procurando oportunidades, são todos meios válidos e possíveis de se utilizar para auxiliar no processo de inserção profissional.

Ademais, a disposição dos entrevistados em fornecer conselhos e dicas para os colegas que ainda não se inseriram no mercado, também pode evidenciar que os níveis de competitividade encontrados na esfera profissional não advêm fundamentalmente dos trabalhadores e seria sim imposto pelas disparidades do mercado capitalista refletidas no mercado de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por fim, considera-se que os objetivos deste estudo foram alcançados, haja vista que com base nos resultados obtidos obteve-se um maior entendimento das perspectivas dos graduandos e graduados gerenciais da UFU no seu processo de inserção no mercado de trabalho.

No que diz respeito a resultados, o perfil dos entrevistados foi de maioria, mulheres, estudantes do curso de administração, a faixa etária de 18 a 24 anos, graduados e pertencentes a classe C, em suas respectivas categorias demográficas.

Se tratando de problemas enfrentados no processo de inserção, os resultados que mais se destacaram foi a influência que a rede de contatos exerceu no início da trajetória dos entrevistados, sendo este aspecto levantado de forma recorrente, enfatizando que uma maior rede de contato favorece e uma menor desampara o alcance de oportunidades profissionais.

Quanto a oportunidades de carreira, os resultados foram representativos da amplitude de atuação profissional dentro da área gerencial, onde os entrevistados listaram uma variedade considerável de cargos e segmentos disponíveis a serem explorados. Sendo estas oportunidades identificadas e aproveitadas pelos entrevistados de forma consciente e compatível com os objetivos de carreira expressados ao longo da fala de cada um dos entrevistados.

Já no que tange a modos de superação, ficou evidente que, mesmo com o prevalente choque de expectativas, experiências agrídoces e dificuldades iniciais que dificultaram suas trajetórias profissionais, os entrevistados estão atualizados e determinados a enfrentar todos os obstáculos que ameacem atrapalhar os mesmos a alcançarem seus objetivos.

Contudo, à luz dos dados levantados ao longo deste estudo, há de se salientar a aparente ausência de uma atividade acadêmica interna que proporcione a obtenção de experiência prática disposta na grade curricular da instituição de ensino e condizente com a realidade do mercado de trabalho desde o início do curso. Haja vista que, sendo o estágio uma forma institucionalizada de inserir os graduandos no mercado de trabalho, se justifica que a própria instituição de ensino vise adicioná-lo em sua matriz curricular, não somente como um dos requisitos para a graduação, mas sim como um mecanismo de assistência garantida ao início da trajetória destes novos profissionais.

Nesse sentido, pode-se mencionar que empresas juniores são um exemplo de atividade acadêmica que acomodaria não somente a insuficiência de atividades profissionais práticas, mas também da imprescindível necessidade de construção de rede de contatos encontrada na pesquisa. Isto posto, entende-se que as empresas juniores se anuídas a grade curricular e atreladas de alguma forma ao estágio obrigatório, poderiam ser uma alternativa cabível para o preenchimento desta lacuna. Entretanto, atualmente as empresas juniores constam como parte das atividades extracurriculares e de forma não tão equitativamente acessível quanto teriam o potencial de ser.

Não obstante, destaca-se que a pesquisa não pode ser igualitariamente representativa da totalidade dos cursos ofertados pela UFU, sendo o curso de administração o mais expressivo neste trabalho, seguido pelo curso de Gestão da Informação, e afora as experiências dos estudantes de Ciências Contábeis.

A respeito das limitações da pesquisa, se destaca que o estudo restringiu-se à disposição teórica localizada pelo autor nas plataformas utilizadas. A amostra por conveniência e a duração da coleta de dados ter se dado em um horizonte de tempo relativamente curto também se apresentou como uma limitação ao estudo, uma vez que a mesma restringiu o alcance da pesquisa a um grupo menor de participantes.

Assim, vale ressaltar que os resultados obtidos não devem ser generalizados, devido ao caráter não quantitativo, conciso e característico da pequena amostra de participantes do estudo.

Para futuras pesquisas, indica-se o aprofundamento do tema com enfoque em diferentes populações, graduações e suas realidades específicas, bem como a reprodução da pesquisa com a abordagem quantitativa, visando a contribuição literária e não esgotamento do tema, para quiçá cunhar um panorama geral que atenuie as inquietações dos estudantes acerca da transição acadêmico-profissional, principalmente na área gerencial.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, C. B. DE .; VASCONCELLOS, V. A.. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?. **Revista Direito GV**, v. 14, n. 2, p. 303–333, maio 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/HpFvXPZ8WRd63GbZ4CfSRQC/?format=html#>. Acesso em 23 jun. 2024.
- AMÂNCIO, D. L. P.; MENDES, D. C.. Pessoas com deficiência e ambiente de trabalho: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 29, p. e0140, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/CPZzr47ZxmxtRC9yGvVKnYH/?lang=pt#>. Acesso em: 23 jun. 2024.
- AMARAL, R. C. G. DO .; OLIVEIRA, L. B. DE .. Os Desafios da Primeira Gestão: Uma Pesquisa com Jovens Gestores. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 21, n. 3, p. 373–392, maio 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/3gqSLtPGg7TW7X78nTwbm6s/?lang=pt#>. Acesso em: 23 jun. 2024.
- BALTAR, C. T.; OMIZZOLO, J. A. Participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro de 2014 a 2019. **Textos de Economia**, v. 23, n. 1, p. 1-17, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/economia/article/view/2175-8085.2020.e71522>. Acesso em: 23 out. 2024.
- BARROS, A. A. DE .; PEREIRA, C. M. M. DE A.. Empreendedorismo e crescimento econômico: uma análise empírica. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 12, n. 4, p. 975–993, out. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/FVt5FgZfKy9xjjQr9TytyZM/#>. Acesso em: 23 jun. 2024.
- BARTALOTTI, O.; MENEZES-FILHO, N.. A relação entre o desempenho da carreira no mercado de trabalho e a escolha profissional dos jovens. **Economia Aplicada**, v. 11, n. 4, p. 487–505, out. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/eco/a/a/q7YkDnm5kGgGMBWn3fXfTnd/#>. Acesso em 23 jun. 2024.
- BOUCINHA, D. et al. Preditores da empregabilidade individual de profissionais em transição de carreira. **Psicologia**, v. 34, n. 2, p. 179-190, 2020. Disponível em: <https://revista.appsicologia.org/index.php/rpsicologia/article/view/1614/1010>. Acesso em: 11 out. 2024.
- BRIDI, M. A.. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 34, n. 100, p. 141–165, set. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/3MfRK5yDnzN9HsMzH5bCfQd/?lang>. Acesso em: 23 jun. 2024.
- CARVALHAES, F.; RIBEIRO, C. A. C.. Estratificação horizontal da educação superior no Brasil: Desigualdades de classe, gênero e raça em um contexto de expansão educacional . **Tempo Social**, v. 31, n. 1, p. 195–233, jan. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/xwLJY7HjWj6DZrbG85cPwgp/#>. Acesso em: 23 jun. 2024.
- CHADAREVIAN, P. C.. Para medir as desigualdades raciais no mercado de trabalho. *Brazilian Journal of Political Economy*, v. 31, n. 2, p. 283–304, abr. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rep/a/kYG4p3Yb7YdSGzZgqXkjsWw/?lang=pt#>. Acesso em: 23 jun. 2024.
- CORSEUIL, C. H. L.; FRANCA, M. P.; POLOPONSKY, K.. A inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho num contexto de recessão. **Novos estudos CEBRAP**, v. 39, p. 501-520, 2020a. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/YpyPKctgxHDdcNty58SyZLr/#>. Acesso em: 23 ago. 2024.
- CORSEUIL, C. H. L.; FRANCA, M. P.; POLOPONSKY, K. **Diagnóstico da inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho em um contexto de crise e maior flexibilização**. Brasília: Ipea, 2020b. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10107?mode=full>. Acesso em: 23 ago. 2024.
- CORTEZ, P. A. et al. Sexismo, misoginia e LGBTQfobia: desafios para promover o trabalho inclusivo no Brasil. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 29, p. e290414, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/physis/2019.v29n4/e290414/pt/#>. Acesso em: 23 jun. 2024.

COSTA, D. C. F. da. **Administração em pauta**. Conselho Federal de Administração, Brasília: CFA, 2020. Disponível em: https://cfa.org.br/wp-content/uploads/2023/02/Administracao-em-Pauta_23.pdf. Acesso em: 11 out. 2024.

COSTA, S. DA S.. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 54, n. 4, p. 969–978, jul. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/SGWCFyFzjrDwgDJYKcdhNt/#>. Acesso em: 23 jun. 2024.

DIAS SOBRINHO, J.. Democratização, qualidade e crise da educação superior: faces da exclusão e limites da inclusão. **Educação & Sociedade**, v. 31, n. 113, p. 1223–1245, out. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/dFtMDqfdWm75WSc5vKXHCtq/#>. Acesso em 23 jun. 2024.

ESCORSIM, S. M.. Trabalho no Brasil (1995 a 2020): desigualdades de gênero e étnico-raciais. **Serviço Social & Sociedade**, v. 147, n. 1, p. e–6628374, 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/M8vQmPbND7QDgQw6zBHDxxG/?lang=pt#>. Acesso em: 23 jun. 2024.

FALEIROS, F. et al. Uso de questionário online e divulgação virtual como estratégia de coleta de dados em estudos científicos. **Texto & Contexto-Enfermagem**, v. 25, n.4, p. e3880014, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/Hjf6ghPxx7LT78W3JBTdpjf/?lang=pt#>. Acesso em: 23 jun. 2024.

FIA. **Mercado Recolocação Profissional: O que é, como conseguir e dicas**. FIA, 2018. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/recolocacao-profissional/>. Acesso em: 11 out. 2024.

FIA. **Mercado de Trabalho: como está atualmente e como entrar? (2024)**. FIA, 2023. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 11 out. 2024.

FLICK, U. **Introdução à metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes**. Porto Alegre: Penso, 2013.

GODOY, A. S.. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 57–63, mar. 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/wf9CgwXVjpLFVgpnNkCgnnC/?lang=pt#>. Acesso em: 23 jun. 2024.

GODOY, A. S.; D'AMELIO, M.. Competências gerenciais desenvolvidas por profissionais de diferentes formações. **Organizações & Sociedade**, v. 19, n. 63, p. 621–639, out. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/qQMMY4FNYsLryNzZPxjWNmF/#>. Acesso em: 23 jun. 2024.

GOMES-MACHADO, M. L.; CHIARI, B. M.. Estudo das habilidades adaptativas desenvolvidas por jovens com Síndrome de Down incluídos e não incluídos no mercado de trabalho. **Saúde e Sociedade**, v. 18, n. 4, p. 652–661, out. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/vPKwpVZFzVX7RcdHZ5nMPRz/?lang=pt#>. Acesso em: 23 jun. 2024.

GPTW. **Confira os principais destaques do Relatório Tendências Gestão de Pessoas 2024**. GPTW - Great Place To Work, 2024. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/relatorio-tendencias-gestao-de-pessoas-2024/>. Acesso em: 11 out. 2024.

GUERREIRO, M. DAS D.; ABRANTES, P.. Como tornar-se adulto: processos de transição na modernidade avançada. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 20, n. 58, p. 157–175, jun. 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/8rqNBzjMrQYpR7SyGgLDtYc/#>. Acesso em: 23 jun. 2024.

GUIMARÃES, N. A.; BRITO, M. M. A. D.; COMIN, A. A.. Trajetórias e transições entre jovens brasileiros: Pode a expansão eludir as desigualdades?. **Novos estudos CEBRAP**, v. 39, n. 3, p. 475–498, set. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/cZtJm4FXwFjq4Wfk4JsQkhN/?lang=pt#>. Acesso em: 23 ago. 2024.

HELAL, D. H.; ROCHA, M.. O discurso da empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 9, n. 1, p. 139–154, mar. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/Pq7bdMdm78ZNjKG7PcJtdcd/#>. Acesso em: 23 jun. 2024.

INFOMONEY. **Classes D e E continuarão a ser mais da metade da população até 2024, projeta consultoria**. InfoMoney, 2022. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/classes-d-e-e-continuarao-a-ser-mais-da-metade-da-populacao-ate-2024-projeta-consultoria/>. Acesso em: 11 out. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)**. Rio de Janeiro: IBGE, 2024a. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2024_2tri.pdf. Acesso em: 23 ago. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PNAD Contínua Trimestral: desocupação recua em 15 das 27 UFs no segundo trimestre de 2024. **Agência IBGE Notícias**, 15 ago. 2024b. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/41018-desocupacao-recua-em-15-unidades-da-federacao-no-segundo-trimestre-de-2024>. Acesso em: 23 ago. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Jovens e mulheres negras são mais afetados pelo desemprego**. IPEA, 2018a. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/2533-jovens-e-mulheres-negras-sao-mais-afetados-pelo-desemprego?>. Acesso em: 23 jun. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Quase metade dos jovens ocupados com nível superior está em postos de trabalho de menor qualificação**. IPEA, 2018b. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/2495-quase-metade-dos-jovens-ocupados-com-nivel-superior-esta-em-postos-de-trabalho-de-menor-qualificacao>. Acesso em: 23 jun. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Jovens possuem menor chance de serem contratados e maior de serem demitidos**. IPEA, 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/2460-jovens-possuem-menor-chance-de-serem-contratados-e-maior-de-serem-demitidos>. Acesso em: 23 jun. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Estudo do Ipea mostra que impacto da pandemia foi maior para trabalhadores jovens e menos escolarizados**. IPEA, 2021a. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/2039-estudo-do-ipea-mostra-que-impacto-da-pandemia-foi-maior-para-trabalhadores-jovens-e-menos-escolarizados?>. Acesso em: 23 jun. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Pandemia afetou mais o trabalho de mulheres, jovens e negros**. IPEA, 2021b. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/2012-pandemia-afetou-mais-o-trabalho-de-mulheres-jovens-e-negros?>. Acesso em: 23 jun. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Estudo revela aumento de trabalhadores com formação superior à exigida pelo mercado**. IPEA, 2024. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/15252-estudo-revela-aumento-de-trabalhadores-com-formacao-superior-a-exigida-pelo-mercado?>. Acesso em: 23 ago. 2024.

LEMONS, A. H. DA C.; DUBEUX, V. J. C.; PINTO, M. C. S.. Educação, empregabilidade e mobilidade social: convergências e divergências. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 7, n. 2, p. 368–384, jun. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/7BZ7BG3f4h7xZqFN6HGvdKP/>. Acesso em: 11 out. 2024.

LIMA, J. C.. Participação, empreendedorismo e autogestão: uma nova cultura do trabalho?. **Sociologias**, v. 12, n. 25, p. 158–198, set. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/8hRj9BY85Fqc9fpYvbjx9c/?lang=pt#>. Acesso em 23 jun. 2024.

LIMA, T. B. DE .; COSTA, M. DA S.. Trabalho informal: uma revisão sistemática da literatura brasileira na área de Administração entre 2004 e 2013. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 14, n. 2, p. 310–324, abr. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/p9kPJyWd3NFQqjGjpqLshxz/?lang=pt#>. Acesso em: 23 jun. 2024.

LIMA, T. C. DE . et al.. Estágio curricular supervisionado: análise da experiência discente. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 67, n. 1, p. 133–140, jan. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/hfvm5RmnJQhW6DttQfzndqp/?lang=pt#>. Acesso em: 23 jun. 2024.

LOUREDO, F. M. et al. Pandemia e desemprego no Brasil: Impactos e conseqüências para os jovens no mercado de trabalho. **Revista Eletrônica do Instituto de Humanidades**, v. 26, n. 52, p. 93-117, 2021. Disponível em: <https://publicacoes.unigranrio.edu.br/reihm/article/view/7259>. Acesso em: 23 ago. 2024.

LOURENÇO, M. L.; LEMOS, I. S.; PÉCORA JUNIOR, J. E. Desafios e possibilidades no estágio supervisionado obrigatório: A visão dos estudantes do curso de Administração. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 13, n. 3, p. 559-596, 2012. Disponível em: <https://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/89>. Acesso em: 11 out. 2024.

MELO, S. L. DE .; BORGES, L. DE O.. A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 27, n. 3, p. 376–395, set. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/wmfLvJ43qLTB5JMmYFwXcmS/#>. Acesso em: 23 jun. 2024.

MORAES, Jhony P. et al. Uma análise da inserção profissional dos egressos do curso de Administração no Brasil. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 23, p. eRAMG220169, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/WYtJwn3JFLdjjCMnG5mY3hS/?format=html&lang=pt#>. Acesso em: 23 out. 2024

MOTTA, P. R.; SCHMITT, V. G. H.. Transformação individual, ascensão social e êxito profissional. **Revista de Administração Pública**, v. 51, n. 3, p. 451–461, maio 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/NgqFzVbKPxKzPS3vMVZysRC/#>. Acesso em: 11 out. 2024.

MOURA, R. G. de; LOPES, P. de L.; BARBOSA, M. V. A dicotomia experiência x competência: o mercado de trabalho para os que procuram o primeiro emprego. **Revista Valore**, [S. l.], v. 2, n. 2, p. 272–292, 2017. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/79>. Acesso em: 23 jun. 2024.

MOZZATO, A. R.; GRZYBOVSKI, D.. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 4, p. 731–747, jul. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/YDnWhSkP3tzfXdb9YRLCPjn/#>. Acesso em: 23 jun. 2024.

NASSIF, V. M. J.; GHOBIL, A. N.; DO AMARAL, D. J. Empreendedorismo por necessidade: o desemprego como impulsionador da criação de novos negócios no Brasil. **Pensamento & Realidade**, v. 24, n. 1, 2009. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/pensamentorealidade/article/view/7075>. Acesso em: 23 jun. 2024.

NUNES, M. E. J. **A inserção do estudante no mercado de trabalho – O papel transformador do estágio**. SEBRAE – Centro de Sustentabilidade, 2024. Disponível em: <https://sustentabilidade.sebrae.com.br/noticias/a-insercao-do-estudante-no-mercado-de-trabalho-o-papel-transformador-do-estagio>. Acesso em: 23 ago. 2024.

OLIVEIRA, L. B. de. **Construindo uma carreira em Administração: perspectivas e estratégias de jovens universitários do Rio de Janeiro**. Tese de Doutorado em Administração, Instituto COPPEAD de Administração, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

RAMOS, R.. **Guia da Profissão: Ramos da Administração**. Conselho Federal de Administração, Brasília: CFA, 2022. Disponível em: <https://cfa.org.br/wp-content/uploads/2023/04/AP23-Ramos-da-Administracao-web-1.pdf>. Acesso em: 11 out. 2024.

RIBEIRO, C. A. C.. Classe, raça e mobilidade social no Brasil. **Dados**, v. 49, n. 4, p. 833–873, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/5PnmRBJ4MxnkTzss59gPgqzq#>. Acesso em: 11 out. 2024.

RIZZATTI, D. B. et al. Transição de carreira em adultos brasileiros: um levantamento da literatura científica. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, 2018. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1983-82202018000100012&script=sci_abstract. Acesso em: 23 jun. 2024.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; PICCININI, V. C.. Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 13, n. 2, p. 44–75, mar. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/vBvtyDZGQ5xLqhhzTXJvXMF/#>. Acesso em: 23 jun. 2024.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; PICCININI, V. C.; BITENCOURT, B. M.. Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar em geração Y no Brasil?. **Organizações & Sociedade**, v. 19, n. 62, p. 551–558, jul. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/XpFk6WRKxs3TPTV4Lk3Pbcd/#>. Acesso em: 23 ago. 2024.

SANCHES, S.; GEBRIM, V. L. M.. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. **Estudos Avançados**, v. 17, n. 49, p. 99–116, set. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/DhkZjsm6RhFmVgB4kW93DJz/?format=html>. Acesso em: 23 jun. 2024.

SANTOS, M. M. DOS . et al.. A armadilha da sobreeducação no primeiro emprego: evidências para o Brasil. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 51, n. 3, p. 415–452, jul. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ee/a/F6D3D355hcfdbgDKM6w55N3F/#>. Acesso em: 23 jun. 2024.

SILVA, C. S. C. DA .; TEIXEIRA, M. A. P.. Experiências de Estágio: Contribuições para a Transição Universidade-Trabalho. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v. 23, n. 54, p. 103–112, jan. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/paideia/a/f3B8dJHgr8THkPCmsKMDfb/>. Acesso em: 23 jun. 2024.

SILVA, H. I.; GASPAR, M.. Estágio supervisionado: a relação teoria e prática reflexiva na formação de professores do curso de Licenciatura em Pedagogia. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 99, n. 251, p. 205–221, jan. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbeped/a/hX97HhvkMZnDnKxLyJtVXzr/#>. Acesso em: 23 jun. 2024.

SILVA, M. A. DA .; LUPPI, C. G.; VERAS, M. A. DE S. M.. Trabalho e saúde na população transexual: fatores associados à inserção no mercado de trabalho no estado de São Paulo, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 5, p. 1723–1734, maio 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/DbBMCHS9t6QMC5YtYSQnCP/#>. Acesso em: 23 jun. 2024.

SOUSA, E.; GONÇALVES, C. Satisfação com a Formação Superior e Transição para o Trabalho. **Revista de psicologia (Santiago)**, v. 25, n. 1, p. 01-20, 2016. Disponível em: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-05812016000100010&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 23 jun. 2024.

SOUZA, V. L. P. de; AMORIM, T. N. G. F.; SILVA, L. de B. O estágio: ferramenta fundamental para a inserção no mercado de trabalho?. **RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia, [S. l.]**, v. 10, n. 2, p. 269–294, 2012. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/race/article/view/1725>. Acesso em: 23 jun. 2024.

ZEN, A. C.; FRACASSO, E. M.. Quem é o empreendedor? As implicações de três revoluções tecnológicas na construção do termo empreendedor. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 9, n. 8, p. 135–150, nov. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/QcdCh4sfDP4FHR38qhwPdkH/#>. Acesso em: 23 jun. 2024.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE PERGUNTAS

Questões demográficas

1. Qual sua idade?
 - a. - de 17 anos
 - b. 18 a 24 anos
 - c. 25 a 29 anos
 - d. 30 a 34 anos
 - e. 35 a 39 anos
 - f. 40 a 59 anos
 - g. + de 60 anos
2. Qual seu gênero?
 - a. Feminino (Mulher)
 - b. Masculino (Homem)
 - c. Não binário (Termo guarda-chuva que inclui todo o espectro de identidades e expressões de pessoas que não se identificam dentro do binarismo de gênero. Exemplo: pessoas agênero, bigênero, gênero-fluido, etc.)
3. Qual sua renda familiar mensal?
 - a. Renda mensal familiar superior a R\$ 22 mil
 - b. Renda mensal familiar entre R\$ 7,1 mil e R\$ 22 mil
 - c. Renda mensal familiar entre R\$ 2,9 mil e R\$ 7,1 mil
 - d. Renda mensal familiar entre R\$ 1.412 e R\$ 2,9 mil
 - e. Renda mensal familiar até R\$ 1.412
4. Qual o seu curso de graduação?
 - a. Administração
 - b. Ciências Contábeis
 - c. Gestão da Informação
 - d. Outro
5. Em qual instituição de ensino superior você cursa/cursou sua graduação?
 - a. UFU
 - b. Outra. Qual?
6. Em qual ano de seu curso você está?
 - a. Primeiro
 - b. Segundo
 - c. Terceiro
 - d. Quarto
 - e. Quinto
 - f. Já me formei
 - g. Outro. Qual?
7. Caso tenha se formado, há quantos anos se formou?
 - a. Há menos de um ano
 - b. Entre 1 e 3 anos
 - c. Há mais de 3 anos
 - d. Não se aplica

Questões de pesquisa

Para as questões a seguir, vale ressaltar que aqui não se pede detalhes particulares. Não há limite para o tamanho das respostas. Fale o quanto desejar ou sinta-se livre para falar sobre sua experiência em linhas gerais se achar melhor.

8. O que te motivou a cursar o ensino superior?
9. O que te motivou a escolher o seu curso de graduação?

10. O que te motivou a escolher a sua instituição de ensino superior?
11. Você planeja seguir sua carreira dentro da sua área de graduação?
12. Há algo que você visa conquistar profissionalmente? Comente.
13. Você considera algum aspecto do seu curso essencial para sua presente/futura carreira? Se sim, qual?
14. Sua percepção inicial a respeito da sua área de formação mudou em algum momento do curso e/ou após sua graduação? Se sim, por favor, explique.
15. Você considera que sua formação te preparou para o mercado de trabalho?
 - a. Sim
 - b. Não
16. Você considera que sua formação facilitou sua inserção no mercado de trabalho? Explique.
17. Descreva sua experiência no seu primeiro estágio significativo. Como era o local, a organização, as suas atividades e as pessoas para você? (Aqui considera-se significativo o seu primeiro estágio ou qualquer estágio que você considere como o mais importante para o início da sua trajetória profissional)
18. Descreva seus sentimentos no seu primeiro estágio significativo. Como foi o seu processo de transição do ambiente acadêmico para o profissional? Como você se sentiu ao começar a trabalhar? (Aqui considera-se significativo o seu primeiro estágio ou qualquer estágio que você considere como o mais importante para o início da sua trajetória profissional)
19. Descreva sua realidade no seu primeiro estágio significativo. Como era o trabalho para você? Esta experiência possuía algum aspecto positivo e/ou negativo? (Aqui considera-se significativo o seu primeiro estágio ou qualquer estágio que você considere como o mais importante para o início da sua trajetória profissional)
20. Qual era a sua percepção e expectativas em relação ao mercado de trabalho antes de ingressar no seu primeiro estágio significativo?
21. Como essas expectativas se compararam com a realidade da sua primeira experiência profissional significativa?
22. Algum fator facilitou ou dificultou a obtenção da sua primeira experiência profissional significativa? Explique.
23. Quais são as oportunidades de carreira existentes na sua área de formação?
24. Você aproveitou alguma destas oportunidades de carreira?
25. Você teve ou buscou algum tipo de suporte para auxiliá-lo na transição de estudante para profissional? Se sim, qual?
26. Você utilizou alguma estratégia para encontrar/conseguir oportunidades de estágio? Se sim, qual?
27. Você teria algum conselho para os estudantes no final do curso ou recém-graduados na sua área que vão ingressar no mercado de trabalho?