

**EMPREGABILIDADE: FATORES QUE INFLUENCIAM O DESENVOLVIMENTO  
PROFISSIONAL DOS EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA FSG  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA SERRA GAÚCHA**

Deigles Rui<sup>a</sup>, Mauro Gottardi<sup>b</sup>, Karen Menger da Silva Guerreiro<sup>c</sup>

<sup>a</sup> Acadêmico no Curso de Administração do Centro Universitário da Serra Gaúcha.

<sup>b</sup> Acadêmico no Curso de Administração do Centro Universitário da Serra Gaúcha.

<sup>c</sup> Doutora em Administração, professora do Centro de Negócios da FSG

**Resumo**

Nos últimos anos o termo empregabilidade está cada vez mais presente na vida profissional. Contudo, o tema abordado será empregabilidade: fatores que influenciam o desenvolvimento profissional dos egressos do curso de Administração da FSG Centro Universitário da Serra Gaúcha. O presente trabalho buscou analisar a empregabilidade dos egressos do curso de Administração no mercado de trabalho atual. Sendo assim, a questão a ser respondida nesta pesquisa é: Os egressos do curso de Administração do Centro Universitário da Serra Gaúcha estão preparados dentro de suas expectativas e oportunidades para se moldarem a esse atual perfil profissional exigido no mercado de trabalho. Utilizou-se estratégia de pesquisa descritiva com abordagem quantitativa, aplicando o método Survey, através de um questionário fechado com 35 perguntas objetivas, aplicado em 131 egressos graduados em Administração de Empresas. Serão apresentados e analisados os resultados da pesquisa, através por elaboração de gráficos, junto de análise estatística descritiva e multivariada dos dados obtidos.

**Palavras-chave:**

Empregabilidade. Mercado de Trabalho.  
Qualificação Profissional.  
Ensino Superior.

## 1 INTRODUÇÃO

No decorrer da história várias mudanças aconteceram mundialmente no trabalho e no início dos anos 90, o assunto de empregabilidade passou a ocupar uma posição de destaque nos cenários e condições do trabalho.

Devido à importância dessa nova realidade no mercado atual, a empregabilidade, não basta o profissional apenas conseguir um emprego e estará garantindo sua posição, pois as empresas estão procurando por profissionais que entendem que o conhecimento é um

diferencial que visa desenvolver-se de modo constante para exercer suas devidas funções inerentes a profissão.

As crescentes inovações tecnológicas, a globalização, a abertura da economia, a internacionalização do capital e as constantes mudanças veem afetando o emprego fazendo com que os profissionais se adequem as novas necessidades para poder se manter e se enquadrar nas perspectivas atuais de trabalho.

Sendo assim, a questão a ser respondida nesta pesquisa é: Os egressos do curso de Administração do Centro Universitário da Serra Gaúcha estão preparados dentro de suas expectativas e oportunidades para se moldarem a esse atual perfil profissional exigido no mercado de trabalho?

No entanto, no objetivo geral procurou-se analisar a empregabilidade dos egressos do curso de Administração no mercado de trabalho atual. Nesse contexto visou-se como objetivos específicos três pontos importantes para o desenvolvimento desse artigo: descrever dados sobre o perfil dos egressos do curso de Administração; identificar os aspectos de empregabilidade em Administração e o desenvolvimento dos egressos do curso com a empregabilidade exigida no mercado de trabalho atualmente.

A metodologia adotada neste artigo, constituiu-se com estratégia de pesquisa descritiva com uma abordagem geral de forma quantitativa, aplicando o método Survey. Nele há um questionário e para obtenção dos resultados será utilizado a análise estatística descritiva e multivariada.

Portanto, o uso recente do termo empregabilidade refere-se não mais as habilidades específicas de uma profissão e sim as características, habilidade e atitudes esperadas para um bom profissional, por isso, viu-se a necessidade de realizar a pesquisa em torno dos egressos do curso de Administração visando analisar os seus desempenhos após a realização do curso de graduação diante do trabalho atual.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Neste referencial teórico aborda-se inicialmente a elaboração do conceito e os pilares de empregabilidade, o desenvolvimento da globalização e os reflexos das tecnologias, as mudanças no mercado de trabalho e suas consequências, a função do ensino superior bem como a preparação ao mercado de trabalho acerca da empregabilidade.

## 2.1 Conceito e os pilares de empregabilidade

O termo de empregabilidade conforme Almeida (2006) firma-se na recente relação dada à técnica de acomodação do profissional no trabalho. Quanto mais apropriado o profissional, maior sua procedência.

Almeida (2006, p.112) cita:

Constata-se por empregabilidade a busca contínua do andamento de habilidades e competências associada por meio da consciência essencial e pela versatilidade, as quais tomam o profissional preparado a conquista de trabalho interno ou externo pela empresa.

O termo surgiu na última década, pela obrigação dos trabalhadores de obter novos estudos que os qualificassem a conduzir as modificações no trabalho. Por isso, as possibilidades de trabalho eram disponibilizadas especialmente pelas indústrias. No entanto passam a surgir vagas no setor de serviços, solicitando um outro perfil de trabalhador, que tenha competência para aumentar as novas atividades.

De acordo com Minarelli (2010, p.37) constam seis pilares que suportam a empregabilidade. São eles:

- a) adequação vocacional: Empreender uma atividade da qual se tenha compatibilidade e entusiasmo é essencial ao empregado se preservar motivado, isso auxiliara a passar por conflitos que influenciam nos seus dias, uma vez que ele esteja numa função apenas pelo dever do emprego e salário no final do mês, logo este profissional estará determinado e exercendo suas funções com muitas medidas.
- b) competência profissional: Fazer-se competidor no trabalho está de modo direto a preparação profissional que é o resultado de competência, alguns conhecimentos são obtidos através dos estudos, empregos anteriores, por exercícios e experiências convencidas nos dias de hoje.
- c) idoneidade: a pessoa correta, digno, que prossegue diante ao seu trabalho obtendo princípios de ética, contando a si mesmo para que se interagir com pessoas que o cerca ao seu redor.
- d) saúde física, mental e espiritual: A pessoa qualificada se prossegue à lutar, para assim conseguir continuamente a estabilidade entre o seu emprego e o seu tempo livre. Tem que ter sempre cuidado com a sua saúde pois é relevante para que possa evitar desgaste físico no trabalho, que obriga a uma disposição maior de energia por parte do trabalhador. A atividade mental assegura que o cérebro prossiga movimentado, e a atividade física auxiliam aos músculos que coopera densidade, flexibilidade e conservem a eficiência de responder às solicitações. Em virtude da espiritualidade se apresenta importante através de atos positivos que inspiram a segurança do empregado na obtenção de seus propósitos.
- e) reserva financeira: no percurso da época que se tem emprego apoiara no instante adequado, é interessante se adequar o modelo de consumo de acordo com que se ganha. Isso aprovará a pessoa desempenhar cursos e especialidades que cooperaram para sua conquista.
- f) relacionamento: Tendo uma intensidade de pessoas terá mais princípios de conseguir referências e possibilidades de empregos e contratos de trabalho. Pois é fundamental o aperfeiçoamento destes relacionamentos, para que possam ser acessados quando for necessário.

Portanto, Minarelli (2010) ao se adaptar ao mercado, o profissional deve saber a obrigação de estar em frequente progresso a se preservar na condição de ser contratável e produzir bases particulares em progredir sua carreira. O esforço contínuo por estar, mesmo empregado, sabendo fazer suas atividades, ser um bom profissional. Por sua vez, a pessoa sendo contratada, ou não, tem de ir sempre atrás da informação para se ter mais conhecimento, especializando na área de seu interesse.

## **2.2 O desenvolvimento da globalização e os reflexos das tecnologias**

Conforme Chiavenato (2013) a globalização, a concorrência, o progresso tecnológico e os grandes projetos de produtos e de qualificações estão alterando a função dos indivíduos nas empresas. Ainda assim, modificando excessivamente o perfil profissional dos funcionários, leva-se em conta uma real seleção natural dos profissionais. Quem não se compõe por esse novo perfil está designado a não garantir o emprego e perderá posição para outra pessoa que seja mais qualificado às novas demandas e probabilidades do mercado.

Ainda pensa Chiavenato (2013) a tecnologia vai eliminando antigas ocupações e gerando outros empregos. O interessante agora não é mais somente obter um trabalho, é proporcionar a empregabilidade: converter-se e conservar-se empregável ao longo dos anos além das mudanças na essência do emprego. Estamos vivendo na era da empregabilidade.

O atual trabalho no Brasil, em virtude do avanço desenfreado das tecnologias, gradualmente competitivo, necessita de profissionais com habilidades e competências renovadas e diversificadas. Com isso são as características mais procuradas no profissional da atualidade. As atitudes em saber fazer, agregando no contexto organizacional, valor às pessoas e organizações (CARBONE et al., 2009; FREITAS e BRANDÃO, 2009).

No networking não interessa apenas no fornecimento de possíveis necessidades, contudo em conservarmos um clima bom de convívio, conscientemente do clima onde ficamos colocados, os empregados não pretendem apenas um apropriado cargo e salário, os funcionários tendem também a desejar um ambiente profissional agradável, isso resultará uma maior produção, constituirá resultados mais aceitáveis com à empresa, juntamente ao networking, “pode ser representado como uma rede de contatos, e interessa às pessoas que você conhece e aos convívios pessoais, comerciais e profissionais quem guarda com essas” (MELO et al., 2014).

### **2.3 As mudanças no mercado de trabalho e suas consequências**

De acordo (MELO, et al., 2014) diversos autores ressaltam a expressão mudança como capacidade de expor amplas transformações acontecidas nos últimos anos, a obrigação do empregador em obter novas competências. Porém, essas alterações ocorreram nos anos 1990 e neste instante, a palavra que nos toca melhor é evolução. Modificar necessita uma situação áspera e evoluir, soa menos radical. Evoluir quer dizer aproveitar e adicionar novas competências e adequadas atitudes que podemos desenvolver, sem desfazer-se de nossas experiências antecedentes.

O trabalho mudou, exigindo um atual perfil profissional nas empresas em contínua transformação. A instabilidade, o retrocesso, o encerramento de determinada ação, o caimento de admissões com a CLT, a mundialização, o crescimento do empreendedor, exige uma constante modificação do que é importante ao trabalhador para procurar uma nova profissão e adquirir novas experiências. É necessário ter domínio em funções diversas, viver o presente para poder planejar e improvisar no futuro a sua situação de egressos nas empresas de seu interesse. Esse tempo terminou. Nos dias de hoje, o profissional competitivo junto com as empresas é o que alcança à ser multitarefa em um mercado em permanente mudança (MONTEIRO, 2017).

As empresas buscam um controle em que requeira modos de estruturar com agilidade as atividades, a eficiência e compreensão. De acordo com Previdelli e Cortes (2008), esse perfil profissional se torna fundamental ao identificar amplas mudanças, sejam elas políticas, sociais e econômicas. Essas mudanças estão cada vez mais interferindo no trabalho das pessoas e vem se refletindo como um aviso de consequência nas organizações a onde se encontram. Trata-se, neste caso, de alerta que a globalização que tem importância no trabalho. A consequência ao profissional de Administração é ter uma formação mais generalista diante da organização. O novo profissional tem que estar consciente de suas posturas e conhecimentos vividos, para assim, mostrar sua importância na empresa, e também com suas atitudes ter a convicção de desempenhar suas atividades e chegar ao ponto determinado para gerar bons resultados, principalmente na sua carreira pessoal e profissional.

### **2.4 Ensino Superior e preparação para o mercado de trabalho**

Segundo Dazzani e Lordelo (2012) é primordial compreender como os costumes, princípios e o modo de refletir do estudante egresso foram motivados durante o tempo. Estes

impactos e mudanças interferem no decorrer do tempo, direta ou indiretamente, às habilidades, entendimento e materiais oferecidos pela entidade de ensino. Entretanto, pode-se conceituar estratégico para a entidade do ensino compreender as escolhas e trajetórias dos seus estudantes já formados, analisando em qual tamanho estes se acertaram de onde foi dado durante o seu caminho como alunos.

Ainda Dazzani e Lordelo (2012) é interessante a instituição de ensino conseguir notícias sobre a presença do estudante egresso no trabalho e da cultura agregada ao seu emprego.

Com isso, é essencial reutilizar constantemente, expandir o network, cuidar da carreira tanto quanto se fizesse um sério negócio e enfim, saber a tratar com pessoas. Além disso, têm mais pontos interessantes e devem ser apontados, entre esses a ideia, os entendimentos e a atitude. Isto é, tudo isso são componentes consideráveis em nossas vidas, por isso tendo em vista ter boas indicações de empregabilidade, é fundamental empregar na carreira, associar valor, estudar conhecimentos, aumentar ponto de vistas e sofisticar atitudes e posições (CHIAVENATO, 2013).

Um levantamento realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (Inep) revela todo o valor da formação de nível superior.

Segundo análise do Instituto, é muito acentuada a diferença entre a renda média de quem possui um diploma de curso superior daqueles não continuaram os estudos. A pesquisa aponta que os diplomados em cursos superiores chegam a ganhar até 152% mais que profissionais que têm apenas o nível médio. A Fundação Getúlio Vargas (FGV) a partir das informações obtidas na pesquisa “Você no Mercado de Trabalho”, concluiu quanto maior a escolaridade, mais alta a renda do profissional. O número de anos de estudo impacta ainda diretamente a probabilidade de encontrar trabalho, já a futura taxa de ocupação dos estudantes aumenta 3,8% a cada ano passado em sala de aula, conforme verificado na sondagem.

A trajetória da universidade para o trabalho configura-se como uma etapa na vida profissional do graduando.

O trabalho não se propõe e tão pouco é sua função fornecer a formação educacional, pois ele propicia a oportunidade de treinamento, aquisição de experiência, vivência prática, por isso a influência de uma formação.

Profissionais com maior nível de escolaridade e melhor qualificação, constituem-se na principal fonte dinâmica e permanente de ganhos de produtividade, condição necessária para a democratização das relações de trabalho entre empregado e empregador (GUTIERRES ALVES, 1997, p. 125).

Conforme Trevisan (2000, p. 89):

Em tempos atrás, os cidadãos finalizavam seus cursos, entravam ao mercado e, daí em diante, percorriam o resto da vida levando e o estudo aprendido nas épocas de escola. Este período acabou; neste instante, segue-se o resto da vida levando conhecimento. O mundo transformou, o ensino também, dado à circunstância, é sucessivo, pois as ferramentas, os procedimentos e os processamentos alteram-se sistematicamente. Essa existência passa a usufruir pela vida das pessoas.

Paul (2015) admite que os ensinamentos superiores têm se transformado cada vez mais num conjunto com suas variadas especialidades e particularidades diversas, o que passa a requerer um sistema de informação correto e compreensível. Os conhecimentos dos egressos podem ser essenciais para as instituições de ensino, no tamanho em que podem se articular na construção de segmentos curriculares e planos pedagógicos.

### **3 METODOLOGIA**

A abordagem foi quantitativa e conforme Creswell (2007), é aquela que o investigador usa primeiramente alegações pospositivas para desenvolvimento de conhecimento, empregando estratégias de investigação. Nesta pesquisa foi utilizado o método Survey.

Em relação aos objetivos, as pesquisas descritivas têm o propósito principal a descrição dos indivíduos de estabelecer a população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis, pesquisar e descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos. A partir dessa conceituação, percebe-se que a pesquisa permite a obtenção de novos conhecimentos (GIL, 2007).

#### **3.1 Coleta de dados**

Segundo Cerro & Bervian (2002, p. 48), o questionário “[...] indica uma forma de conseguir respostas das perguntas por uma fórmula que o próprio informante preenche”.

Os sujeitos pesquisados seriam 1160, foram direcionados e-mails aos egressos que concluíram o Curso de Administração da FSG Centro Universitário da Serra Gaúcha a partir de 2013 até 2017, com uma amostra necessária de 289 questionários com 35 perguntas, no entanto, não conseguimos obter esse total de amostras, contudo, foi enviado uma vez os e-mails e outra para SMS. Mas somente 515 receberam de 726 SMS, levando em consideração os endereços eletrônicos e celulares dos formados talvez estivessem inativos ou não existem mais. Dessa forma, conseguimos obter o montante de 131 respostas. Esse instrumento de

pesquisa foi baseado num estudo já existente, citado em: ([www.fama.br/siteassets/pdfs/programas/paenovo.pdf](http://www.fama.br/siteassets/pdfs/programas/paenovo.pdf)). Com isso, foi realizada a validação externa com a professora Ana Claudia Baratieri Zampieri Coordenadora do Curso de Psicologia. Com base nessa pesquisa, buscou-se identificar informações do perfil dos egressos, formação acadêmica em Administração, informações sobre a inserção profissional após a conclusão do curso, atuação profissional na área da Administração e atuação profissional em outras áreas.

### **3.2 Análise dos dados**

Conforme Marconi e Lakatos (2000, p. 93) “Os procedimentos de levantamento de estatísticas para que possam liberar em obter conjuntos relevantes, expressões acessíveis de constatar se essas averiguações têm relação entre si”.

## **4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Neste capítulo serão apresentados e analisados os resultados da pesquisa, através por elaboração de gráficos, junto de análise estatística e descritiva dos dados obtidos. Com isso, vamos averiguar na primeira parte, informações dos perfis dos egressos, e na segunda parte a atuação no mercado de trabalho.

### **4.1 Perfil**

O perfil da população acessível da pesquisa é de administradores formados na FSG Centro Universitário da Serra Gaúcha. O objetivo desta seção é analisar o perfil dos egressos que fizeram parte da amostra.

Identificou-se que a porcentagem dos respondentes femininos foi de 56,5%, maior que 43,5% do sexo masculino. Os resultados, expressos no gráfico 1, demonstraram que a maioria 55% está entre os 27 até 33 anos de idade, seguido por 17% que se encontram entre 21 até 26 anos, um número considerável de respondentes, aproximadamente 14%, declarou idade inferior a 34 até 39 anos. A minoria, representada por 12% possui faixa etária de 40 até 45 anos, e entre esse a idade máxima ficou registrada acima de 46 anos com 2%.



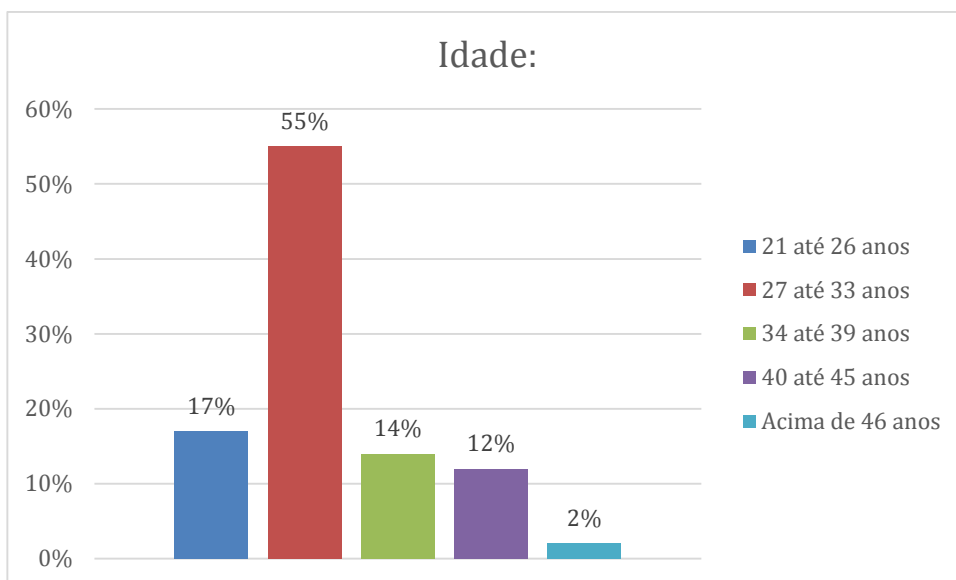


Gráfico 1 - Idade  
 Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

Os dados do gráfico 2 demonstram que no ato da pesquisa grande parte dos respondentes, 52% declarou estar solteiro, 34% casado, 12% em união estável e uma minoria, 2%, separado e 0% viúvo.

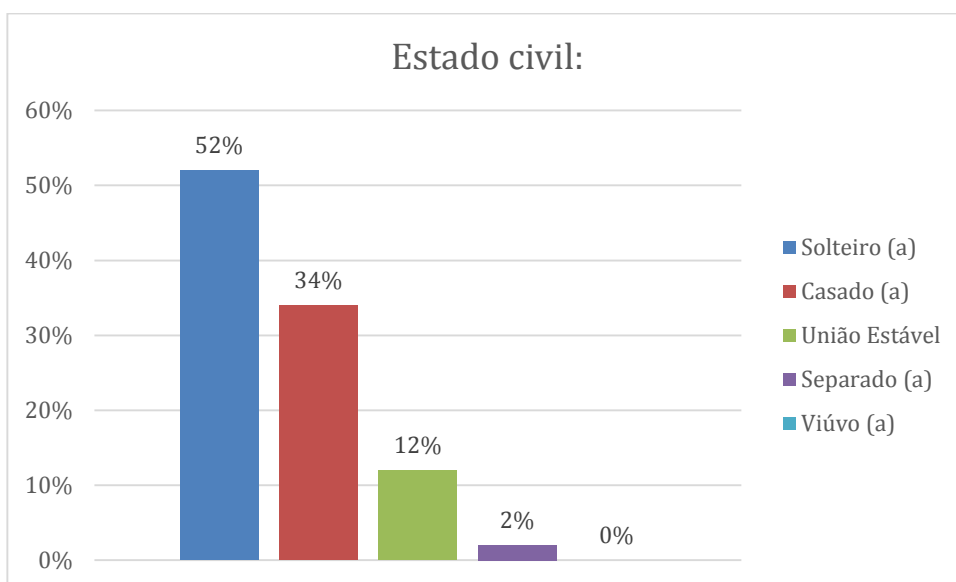


Gráfico 2 – Estado civil  
 Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

No gráfico 3 mostra que 28% dos egressos têm casa ou apartamento próprio quitado, igualando o mesmo percentual de egressos que moram com os pais com 28%. Já 25% têm casa ou apartamento próprio quitado, 16% de aluguel e 3% outros.

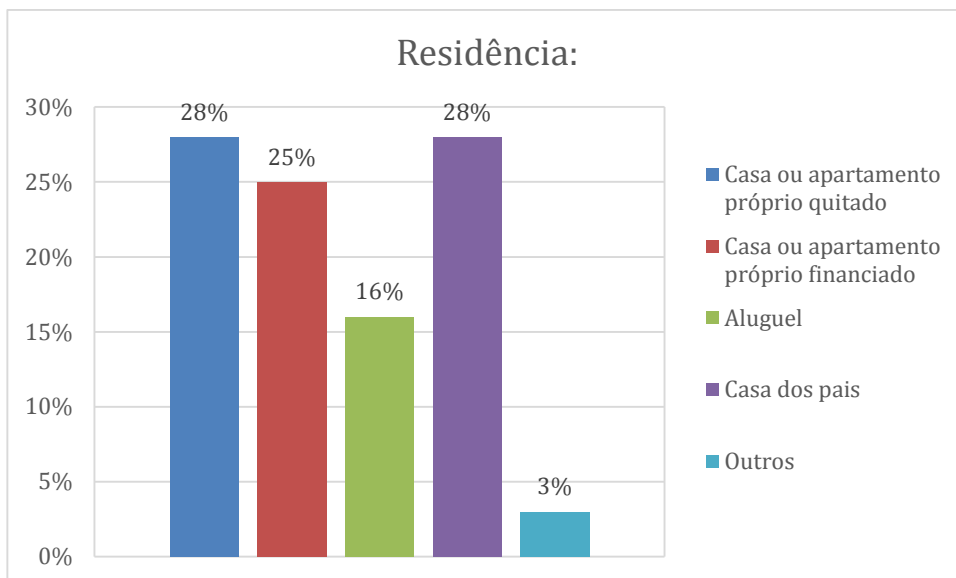


Gráfico 3 - Residência  
 Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

Observa-se, por meio do gráfico 4 que 80% dos respondentes residem em Caxias do Sul. As outras cidades mencionadas foram: Farroupilha 3%, Flores da Cunha 5%, Bento Gonçalves 0% e outras 12%.

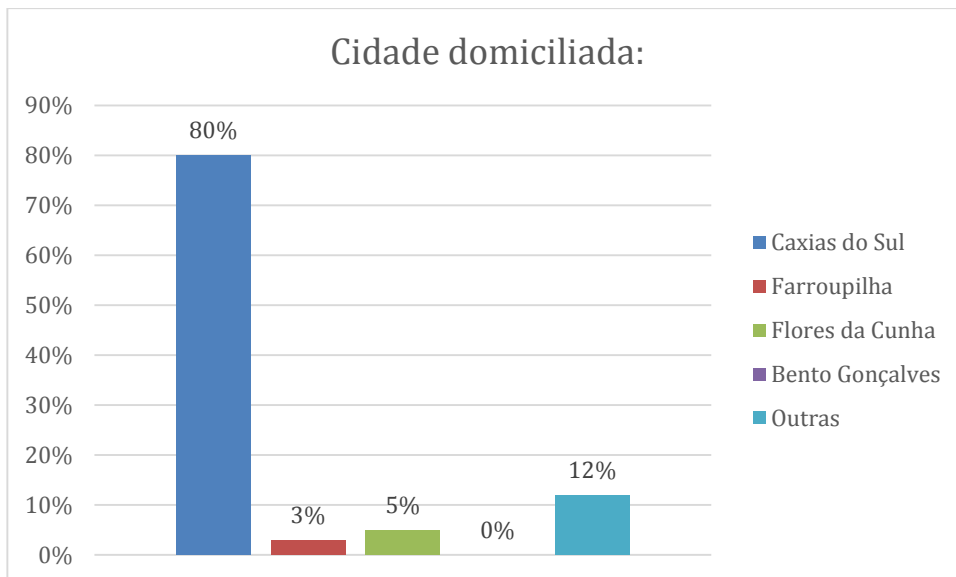


Gráfico 4 – Cidade domiciliada  
 Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

A respeito da renda individual obtida, o gráfico 5 demonstra que 5% dos egressos declaram possuir rendimentos até R\$ 954,00 reais, outra parte, significativa, (8%) declarou renda entre R\$ 955,00 até R\$ 1.550,00 reais, 28% informaram possuir renda de R\$ 1.550,01 até R\$ 2.300,00 reais, 29% ganham R\$ 2.300,01 até R\$ 4.000,00 reais, e uma maioria de 30% declarou rendimentos acima de R\$ 4.000,01 reais.

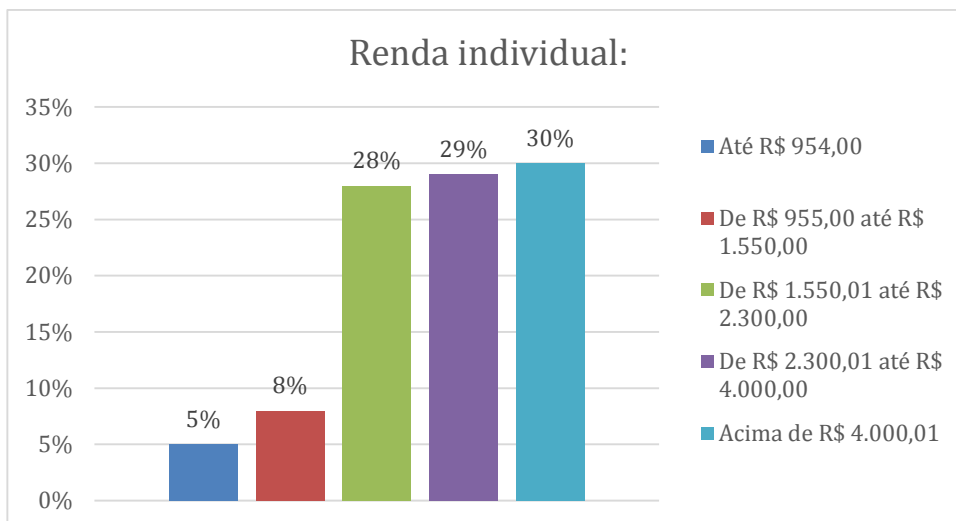


Gráfico 5 – Renda individual  
 Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

A faixa de renda familiar apresentada no gráfico 6, com maior resposta foi entre R\$ 4.000,01 a R\$ 7.000,00 reais com 34%, seguido logo atrás de R\$ 2.500,01 até R\$ 4.000,00 reais em 24%, de R\$ 7.000,01 até R\$ 10.000,00 reais em 19%, minoria dos respondentes ganham acima de R\$ 10.000,01 reais com um percentual de 15%, e por último até R\$ 2.500,00 reais só 8%.

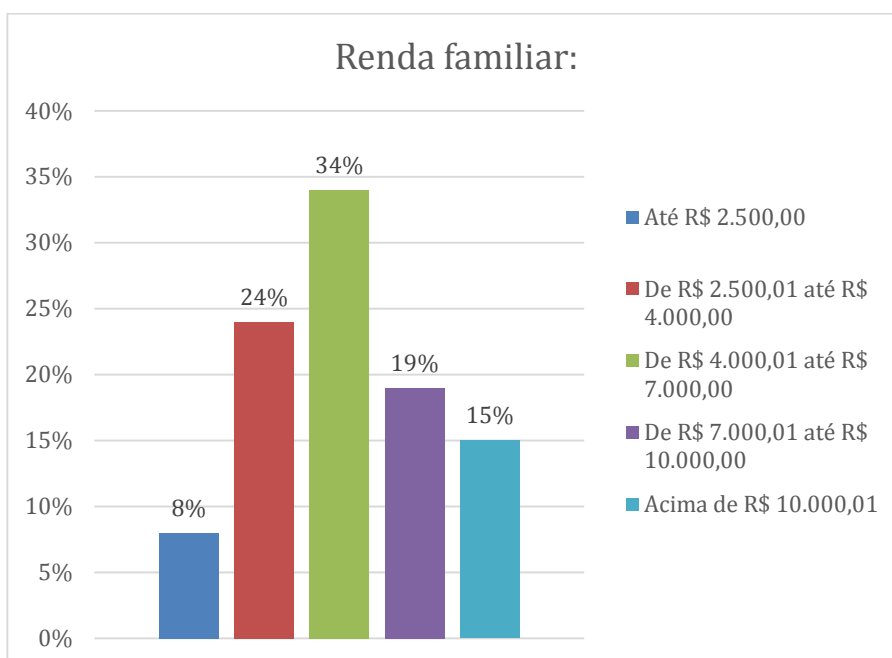


Gráfico 6 – Renda familiar  
 Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

Em relação ao gráfico 7, os egressos concluíram o curso quando tinha a idade entre 26 até 30 anos com 39%, assim outros respondentes foram de 21 até 25 anos 36%, de 31 até 40

anos 21%, de 41 até 55 anos 3%, e com resultados menores inferior de idade foi até 20 anos 1%, mais de 55 anos e 0% nenhuma resposta.

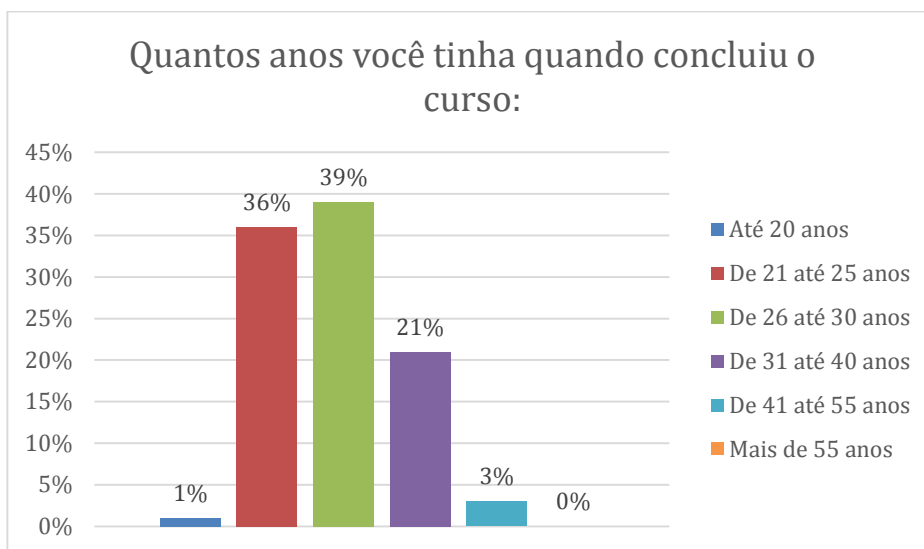


Gráfico 7 – Quantos anos você tinha quando concluiu o curso  
Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

No gráfico 8, sendo assim com 62% o egresso levou um tempo de 5 a 6 anos para a conclusão do curso, entre outros seguintes foram, 27% demorou de 6 a 8 anos, 8% de 8 a 10 anos, e por último foi de 3% acima de 10 anos.

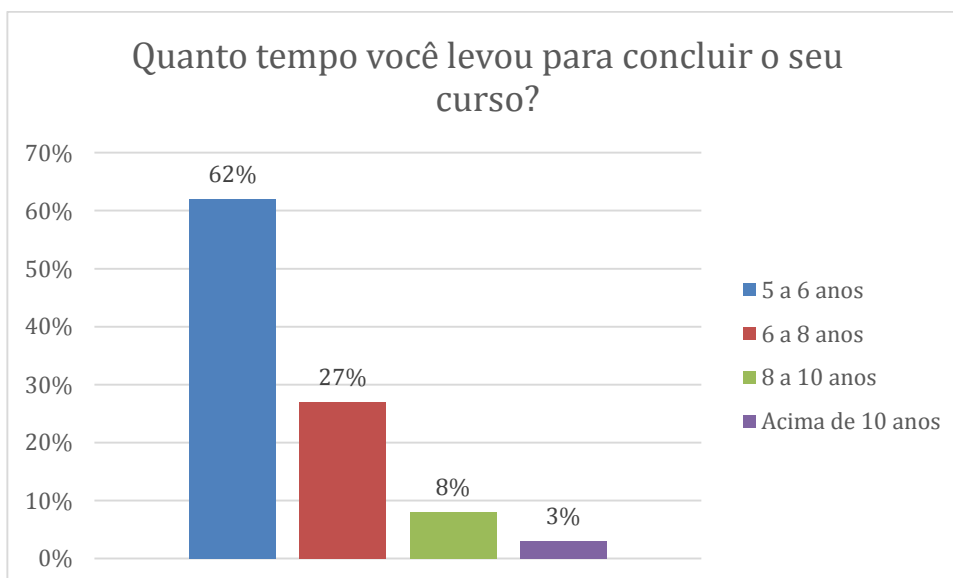


Gráfico 8 – Quanto tempo você levou para concluir o seu curso  
Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

Com isso no gráfico 9, com 131 respostas dos egressos foi observado que 25,20% no ano 2016 teve 33 formados, comparado ao ano de 2017 com 16 recém-formados com percentual de 12,20%, diferente aos demais dados.



Gráfico 9 – Ano de conclusão do curso  
Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

## 4.2 Atuação no mercado de trabalho

O propósito da segunda parte do questionário era delinear a atuação dos egressos no mercado de trabalho por meio de identificação de alguns aspectos que são: formação acadêmica, inserção profissional após a conclusão do curso, atuação profissional na área da Administração e atuação profissional em outras áreas.

### 4.2.1 Formação acadêmica em Administração

No gráfico 10, informou que 70% dos egressos consideram em parte suficiente que a matriz curricular os torna apto ao seu desempenho profissional, já 24% considera suficiente.

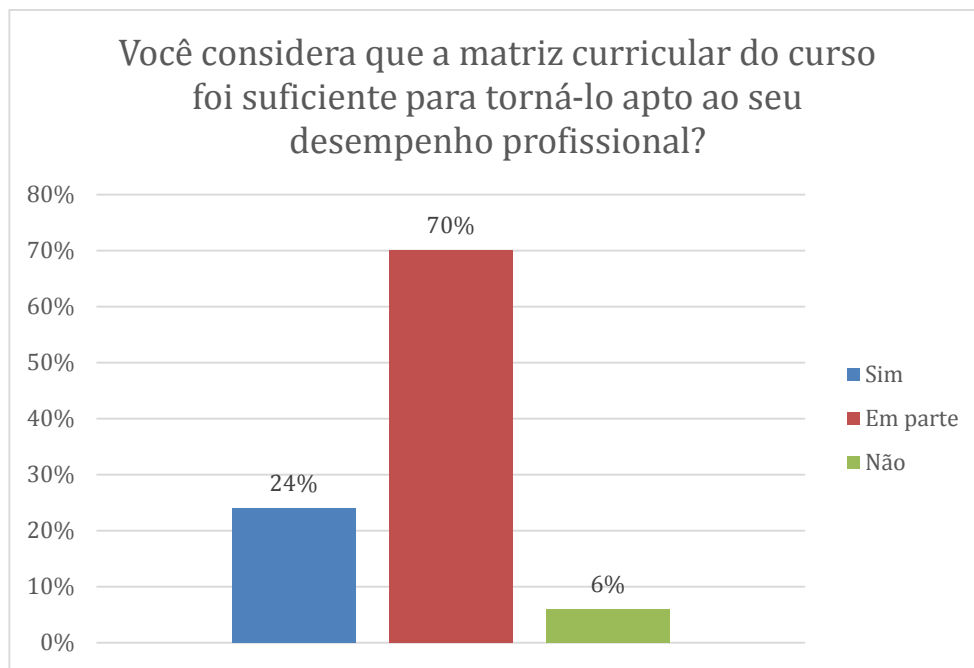


Gráfico 10 – Você considera que a matriz curricular do curso foi suficiente para torná-lo apto ao seu desempenho profissional  
 Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

Em relação ao gráfico 11, observou-se que 33% dos pesquisados informaram que houveram poucas aulas dinâmicas e ainda 24% afirmam que a carga horária das disciplinas profissionalizantes foi pequena. Também se destacam outras dificuldades que os pesquisados informaram sobre o desempenho da profissão em relação ao currículo: 14% destacou a carga horária das disciplinas específicas foi pequena, outros 14% informaram a pouca articulação entre as disciplinas, e 14% destacaram outros motivos.

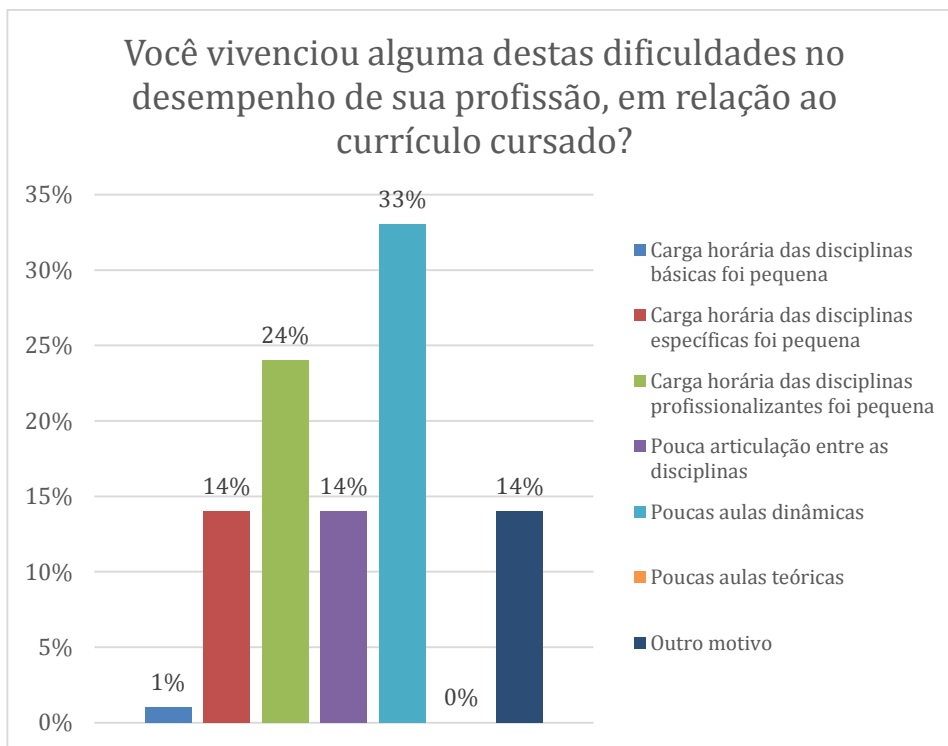


Gráfico 11 – Você vivenciou alguma destas dificuldades no desempenho de sua profissão, em relação ao currículo cursado

Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

No gráfico 12, identificou-se que 60% dos egressos informaram que não possuem interesse em realizar outro curso de formação acadêmica, o que indica que outra parte da amostra está cursando, bem como: 20% estão em especialização em andamento, 18% já tiveram especialização concluída, 1% está com o mestrado em andamento e o outro 1% concluiu o doutorado.

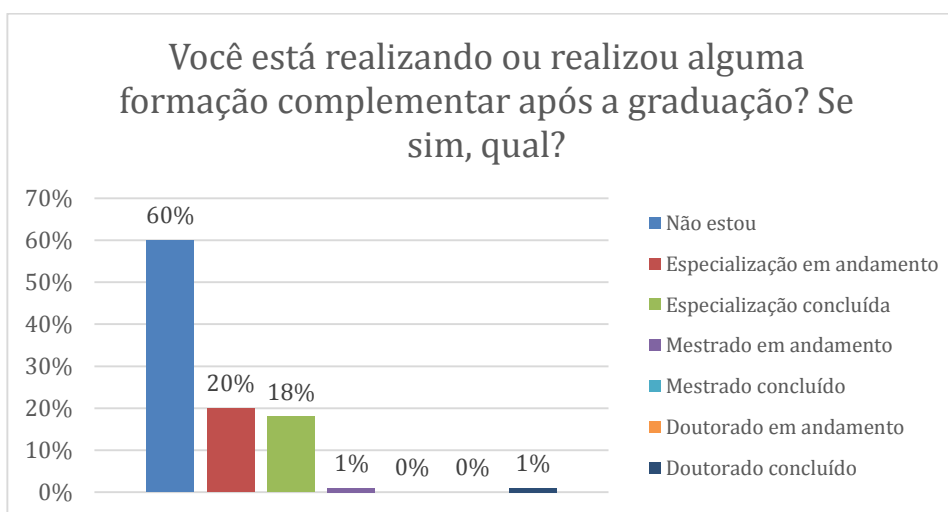


Gráfico 12 – Você está realizando ou realizou alguma formação complementar após a graduação? Se sim, qual?

Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

No gráfico 13, informou que 93% dos sujeitos pesquisados recomendaria o curso de Administração da FSG para outras pessoas e os outros 7% não indicariam o curso.

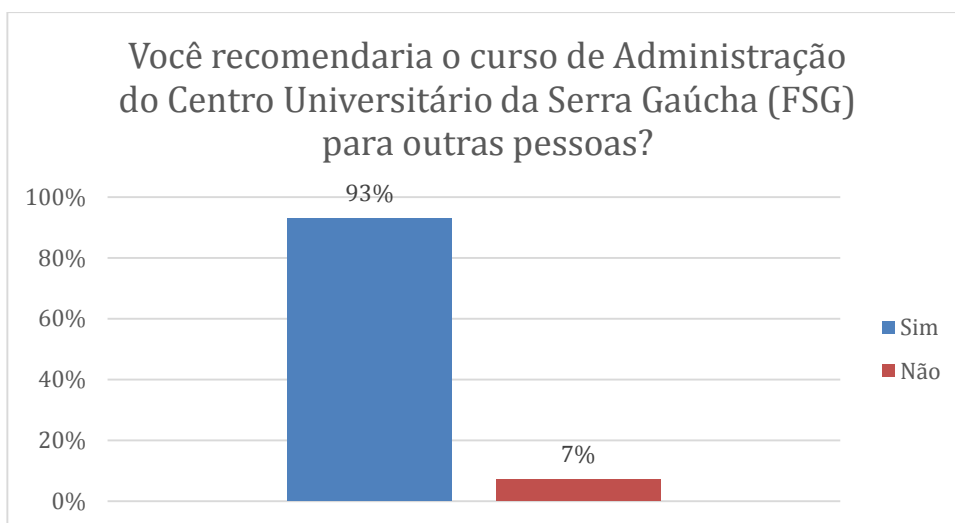


Gráfico 13 – Você recomendaria o curso de Administração do Centro Universitário da Serra Gaúcha para outras pessoas  
Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

Em relação ao gráfico 14, observou-se que 44% dos pesquisados responderam de forma afirmativa ou negativa à questão anterior, justificando que é devida a estrutura da FSG que os egressos escolheriam para poder cursar Administração, e com 28% devido a matriz curricular, outro motivo 21% e devido as ofertas de trabalho com 7%.

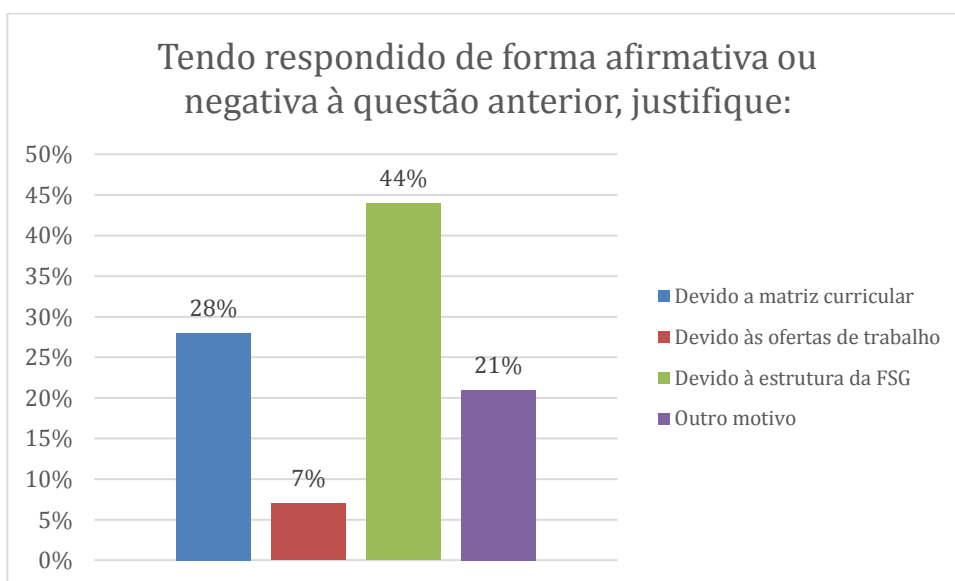


Gráfico 14 – Tendo respondido de forma afirmativa ou negativa à questão anterior, justifique  
Fonte: Elaborado pelos autores (2018)



No gráfico 15, diz a respeito que 68% dos entrevistados responderam que não interferiu a imagem da FSG no mercado de trabalho e outros 32% foi positivamente a sua inserção profissional.

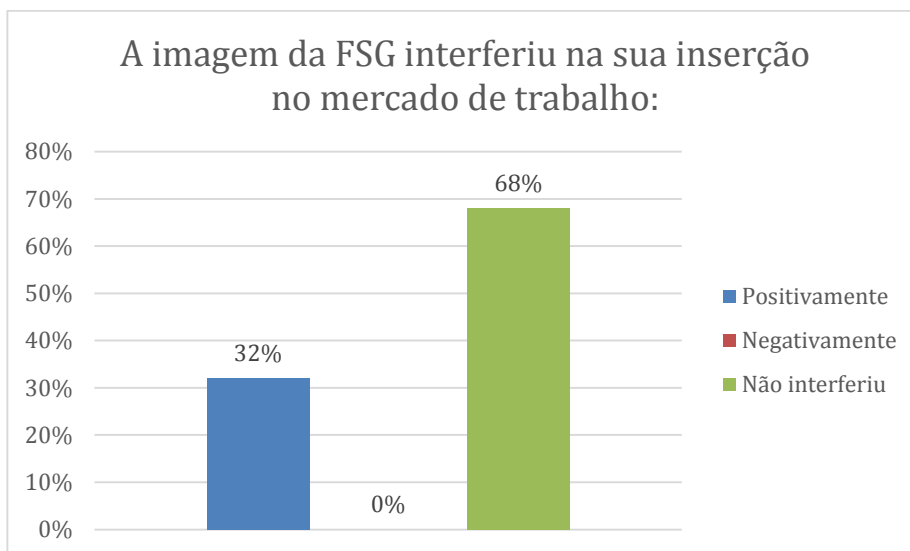


Gráfico 15 – A imagem da FSG interferiu na sua inserção no mercado de trabalho  
Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

#### 4.2.2 Informações sobre a inserção profissional após a conclusão do curso

Constatou no gráfico 16, na avaliação dos respondentes onde 66% não atuam como Administrador e tendo uma diferença de percentual de egressos, somente 34% estão atuando como empresário no trabalho.

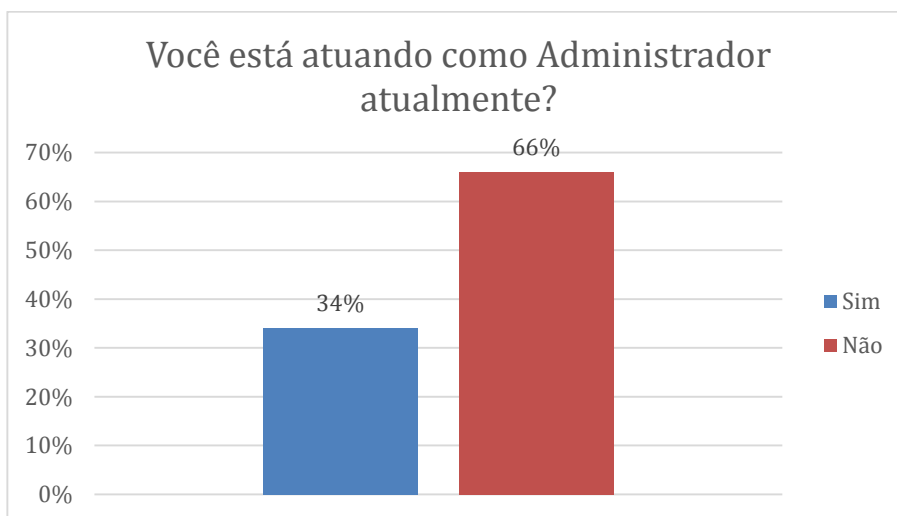


Gráfico 16 – Você está atuando como Administrador atualmente  
Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

A pergunta seguinte do gráfico 17, destina-se a investigar que 79% informou sua inserção no mercado de trabalho através de carteira de trabalho após o término do curso, dos 11% trabalham como autônomo, 11% são empresário, 3% outros (estagiários, bolsista, prestador de serviço) e 2% de servidor público.

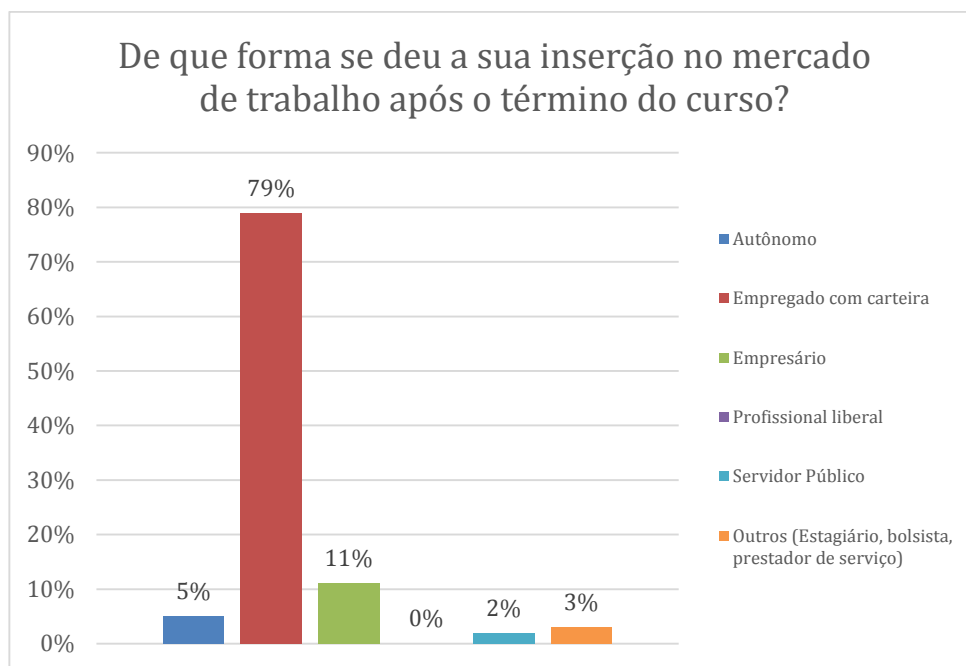


Gráfico 17 – De que forma se deu a sua inserção no mercado de trabalho após o término do curso

Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

Destaca-se no gráfico 18, que 40% dos pesquisados atuam no setor da indústria, 35% em serviços, 18% no comércio, 5% outros e apenas 2% como servidor público.

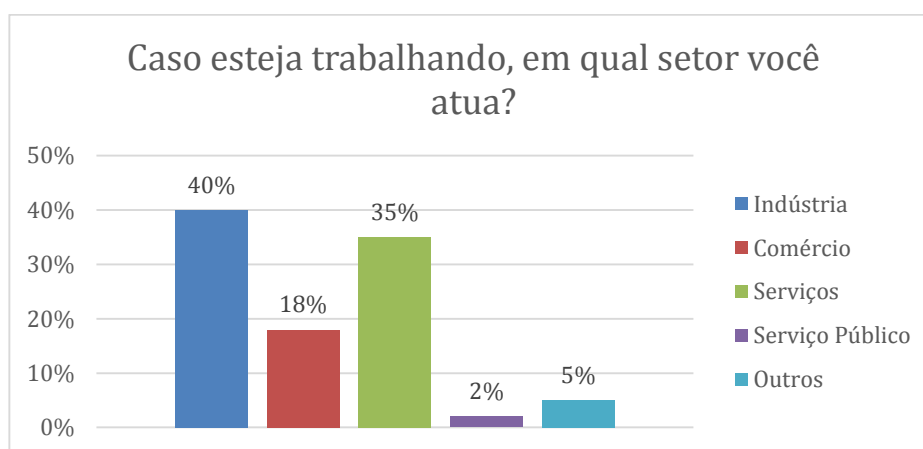


Gráfico 18 – Caso esteja trabalhando, em qual setor você atua

Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

### 4.2.3 Atuação profissional na área da Administração

Conforme no gráfico 19, 54% encontra-se ingressos no processo de recrutamento e seleção da sua atual atividade profissional, 20% por indicação, 14% de empreendimento próprio, 11% outro e apenas 1% que conseguiu entrar em concurso público.

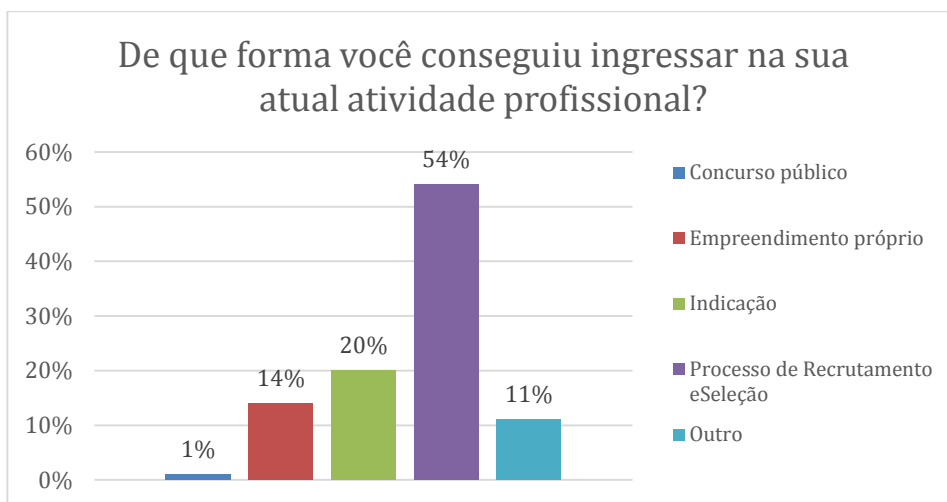


Gráfico 19 – De que forma você conseguiu ingressar na sua atual atividade profissional  
Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

### 4.2.4 Atuação profissional em outras áreas

Com relação a estes dados no gráfico 20, podemos observar em percentuais a disparidade de atuações profissionais que os egressos estão exercendo na atividade laboral em outras áreas, sendo que aproximadamente 37% estão nas indústrias, 36% em serviços, 16% no comércio e 11% em outras áreas de sua atividade laboral.

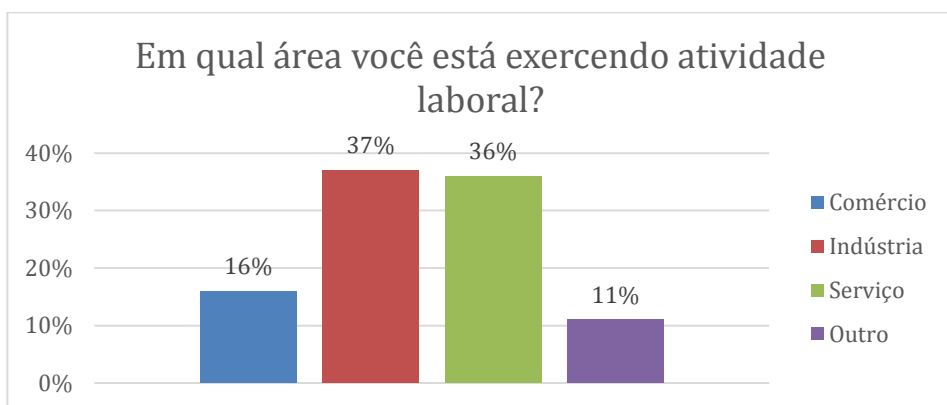


Gráfico 20 – Em qual área você está exercendo atividade laboral  
Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

De acordo com os dados abaixo no gráfico 21, o motivo que levou a atuação em outras áreas, foi outros com 41% de que não trabalha na área em Administração, 34% por falta de oportunidade e 24% dos egressos foi com escolha pessoal e particular.

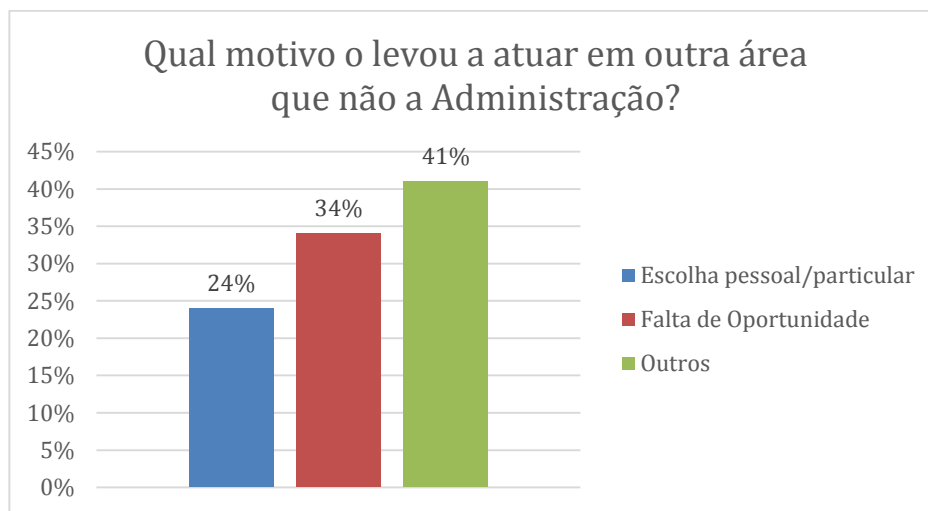


Gráfico 21 – Qual motivo o levou a atuar em outra área que não a Administração  
Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo procurou analisar fatores de empregabilidade dos egressos do curso de Administração cursado na FSG Centro Universitário da Serra Gaúcha, visando compreender aspectos do perfil profissional em sua inserção no mercado de trabalho. Para averiguar informações sobre o perfil em relação aos gráficos do contexto, podemos distinguir que 56,5% dos respondentes é do gênero feminino maior que 43,5% do masculino, 55% dos jovens com idade de 27 até 33 anos estão praticamente solteiros tendo 52% das respostas, onde reside na cidade de Caxias do Sul em maioria de 80% dos respondentes. Com isso podemos observar nos resultados obtidos da pesquisa que 70% consideram a matriz curricular do curso foi suficiente para torná-lo apto ao seu desempenho profissional. Também se destacam 50% o egresso conseguiu ingressar no processo de recrutamento e seleção, onde 79% são empregados com carteira e somente 40% trabalham nos setores de indústrias.

Este estudo identificou que o egresso está apto ao seu mercado de trabalho, com limitação do presente estudo a pesquisa teve um limite abaixo de amostras sobre egressos que poucos responderam ao questionário tendo em vista que deveriam estar com os e-mails desatualizados e com os números dos celulares inexistentes, ter proporcionado um estudo mais generalizado. Foi aplicado perguntas objetivas sobre sua inserção no mercado de

trabalho em relação aos fatores de empregabilidade juntamente ao seu curso concluído, podendo destacar de como foi o seu desempenho profissional após a sua conclusão do curso de Administração. Importante ressaltar conhecimentos sobre os egressos do que estão fazendo atualmente no mercado de trabalho, com isso ajudará ao pesquisador a vivenciar os objetivos dessa determinada amostragem proposta neste artigo.

Recomenda-se que este estudo seja realizado novamente com um prazo maior do que foi dado nesta pesquisa, para que assim seja possível aplicar mais questionários e obter um número maior de egressos formados na FSG Centro Universitário da Serra Gaúcha, com isso podendo fazer uma comparação com o resultado de acordo com o tema aplicado. Realizar uma nova pesquisa é uma boa forma de avaliar a inserção no mercado de trabalho em suas perspectivas no mundo atual.

## 6 REFERÊNCIAS

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia científica**. 3 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2000.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. Porto Alegre. Editora: Artmed, 2007.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

ALMEIDA, Marcus Garcia de. **Pedagogia empresarial: Saberes, Práticas e Referências**. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.

MELO Paulo, Lourdes Ciampa Amábile, Mele Carla, Mele de Mello Peixoto Andréa. **Marketing pessoal e empregabilidade: do planejamento de carreira ao networking**. 1ª ed. São Paulo: Editora: Érica, 2014.

CARBONE, Pedro Paulo; BRANDÃO, Hugo Pena; LEITE, João Batista Diniz; VILHENA, Rosa Maria de Paula. **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. 3 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2009. ISBN 8522507191.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade: Como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho**. 25ª edição. São Paulo: Editora Gente, 2010.

MINARELLI, J. A. **Superdicas de networking da sua vida pessoal e profissional**. 1ª edição. São Paulo: Saraiva 2010.

CHIAVENATO, I. **Talento e empregabilidade**, 2013. Instituto Chiavenato. Disponível em: <<http://www2.unicentro.br/empregabilidade/files/2013/08/talento-e-empregabilidade1.pdf?x61462>>. Acesso em: 18 abril 2018.

GUTIERRES, Alves, Edgar Luiz (org). **Modernização Produtiva e Relações de Trabalho: Perspectivas de Políticas Públicas**. Petrópolis, RJ. IPEA,1997.

TREVISAN, Amarildo Luiz. **Filosofia da educação: mimesis e razão comunicativa**. Ijuí: Unijuí, 2000.

UCEFF. Ensino Superior e Empregabilidade: **entenda a relação entre eles**, 2017. Disponível em: <<http://blog.uceff.edu.br/ensino-superior-e-empregabilidade-entenda-a-relacao-entre-eles/>>. Acesso em: 20 de abril de 2018.

EDUARDO, Paulo. Ensino Superior e Mercado de Trabalho: **a dificuldade dos profissionais do ensino superior ao entrar no mercado de trabalho**, 2016. Disponível em: <<http://frjaltosanto.com.br/site/wp-content/uploads/2016/07/06-Artigo-ENSINO-SUPERIOR-E-MERCADO-DE-TRABALHO.pdf>>. Acesso em: 20 abril 2018.

MONTEIRO, Lilian. **Mercado de trabalho exige novo perfil de profissional, saiba como se atualizar**, 2017. Disponível em: <[https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2017/04/26/internas\\_economia,865177/mercado-de-trabalho-exige-novo-perfil-de-profissional-saiba-mais.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2017/04/26/internas_economia,865177/mercado-de-trabalho-exige-novo-perfil-de-profissional-saiba-mais.shtml)>. Acesso em: 21 abril 2018.

PREVIDELLI, José de Jesus; CÔRTEZ, Renata de Souza. **Globalização e mercado de trabalho do administrador**. ANGRAD, 2008. Disponível em: <[http://www.angrad.org.br/\\_resources/files/\\_modules/producao/producao\\_682\\_201212051834228e9c.pdf](http://www.angrad.org.br/_resources/files/_modules/producao/producao_682_201212051834228e9c.pdf)>. Acesso em: 25 abril 2018.

PAUL, J. J. **Acompanhamento de egressos do ensino superior: experiência brasileira e internacional**, 2015. Disponível em: <[http://www.scielo.br/readcube/epdf.php?doi=10.1590/S0103-49792015000200005&pid=S0103-49792015000200309&pdf\\_path=ccrh/v28n74/0103-4979-ccrh-28-74-0309.pdf&lang=pt](http://www.scielo.br/readcube/epdf.php?doi=10.1590/S0103-49792015000200005&pid=S0103-49792015000200309&pdf_path=ccrh/v28n74/0103-4979-ccrh-28-74-0309.pdf&lang=pt)>. Acesso em: 25 abril 2018.

DAZZANI, M. V. M., LORDELO, J. A. C. **Estudos com estudantes egressos: concepções e possibilidades metodológicas na avaliação de programas**. Salvador: EDUFBA, 2012. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/6214/1/Estudo%20com%20egressos.pdf>>. Acesso em: 26 abril 2018.