

A Inserção no Mercado de Trabalho de Alunos das Áreas de Ciências Sociais Aplicadas da UFU

Luka Alexander Fortunato Silva – contatoparafinsinstitucionais@gmail.com

Faculdade de Gestão e Negócios – UFU (FAGEN/UFU)

Marcia Mitie Durante Maemura – mitie.maemura@ufu.br

Programa de Pós Graduação em Gestão Organizacional/ UFU (PPGGO/ UFU)

Bruno Queiroz de Vasconcelos Finotti – bruno@hemmeradvocacia.com

Programa de Pós Graduação em Gestão Organizacional/ UFU (PPGGO/ UFU)

Resumo

O objetivo deste estudo é investigar o processo de inserção no mercado de trabalho de graduandos e graduados dos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Gestão da Informação da UFU. O referencial teórico indica que a inserção profissional depende de múltiplos fatores, como formação, redes de contato e estágio, sendo insuficiente o diploma frente às desigualdades e exigências do mercado. 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; Ciências Sociais Aplicadas.



Encontro de Gestão e Negócios

09 a 11 de Setembro
Uberlândia | MG

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.

Esse processo de transição acadêmico-profissional, que comumente ocorre atrelado à transição da juventude à vida adulta, carrega uma infinidade de motivações que geram expectativas e planos futuros, mas também inseguranças diante do que está por vir (Bardagi et al., 2006; Mandrá; Ferreira; Alpes, 2024).

Quanto às motivações, estas são diversas e complexas, haja vista que um indivíduo pode escolher adentrar um curso de uma universidade por distintos pretextos (Castellanos, 2013), tais como crescimento pessoal, sede por conhecimento, vocação, empreendedorismo, pressão familiar, incremento do currículo ou mesmo a intenção de facilitar sua inserção no mercado de trabalho.

Em contrapartida, essas escolhas também carregam incertezas. Para Bardagi et al. (2006), torna-se imperativo oferecer apoio aos estudantes nas dificuldades próprias à inserção profissional, dada a complexidade dessa transição. Nesse sentido, a relação entre o ensino superior e a entrada no mercado de trabalho constitui o eixo central desta investigação: será que o ensino superior gerencial realmente favorece essa inserção? Os graduandos desses cursos compartilham essa perspectiva ou vivenciam outra realidade? Como ocorre, especificamente, o processo de inserção no mercado de trabalho de estudantes dos cursos gerenciais da Universidade Federal de Uberlândia (UFU)?

Através de pesquisa em bases acadêmicas, observou-se que a maioria dos estudos sobre inserção profissional concentra-se em áreas como a saúde (Bardagi et al., 2006; Püschel, Inácio & Pucci, 2009), havendo menor atenção à realidade dos cursos gerenciais. Daí decorre a relevância de uma abordagem focada nesse campo, considerando também o contexto das universidades públicas.

A contribuição deste estudo reside em aprofundar a compreensão sobre os desafios e estratégias enfrentados por graduandos e graduados de cursos gerenciais da UFU no processo de inserção profissional, destacando o papel determinante das redes de contato, do estágio e das experiências extracurriculares. Diferentemente de outras pesquisas voltadas a diagnósticos quantitativos ou a outras áreas do conhecimento, esta investigação qualitativa oferece uma leitura contextualizada e aplicada da realidade dos estudantes dos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Gestão da Informação.

Dessa forma, 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. Para isso, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- Caracterizar o perfil socioeconômico, formativo e profissional dos respondentes, com ênfase nas desigualdades estruturais que impactam a inserção no mercado de trabalho;
- Identificar as motivações que levaram os participantes à escolha do curso superior e da instituição pública; Analisar as expectativas iniciais dos estudantes em relação à formação e à carreira, e suas percepções quanto à preparação proporcionada pelo ensino superior;

- Compreender os principais obstáculos enfrentados no processo de transição acadêmico-profissional, incluindo fatores sociais, institucionais e pessoais;
- Identificar os fatores que atuaram como facilitadores da inserção no mercado de trabalho, como o estágio, as redes de contato e as experiências extracurriculares;
- Levantar as estratégias de superação utilizadas pelos estudantes e as oportunidades percebidas e aproveitadas na área gerencial.

2. Referencial Teórico

2.1 Desigualdades Socioeconômicas

As desigualdades estruturais criam barreiras adicionais no mercado de trabalho, indo além da competitividade e incluindo preconceitos que marginalizam grupos minoritários (Boucinha et al., 2020). A empregabilidade é influenciada por fatores socioculturais, não sendo apenas responsabilidade individual. Isso resulta em ambientes corporativos homogêneos, excluindo diversidade. Como destacam Carvalhaes e Ribeiro (2019), oportunidades variam por gênero, raça e classe social. Chadarevian (2011) confirma as disparidades no mercado brasileiro, reforçando a necessidade de enfrentar essas desigualdades sistêmicas.

O acesso às novas tecnologias, ou a falta dele, para empregados de menor nível social, também contribui para uma maior desigualdade ao concentrar mais empregos naqueles que têm uma maior qualificação tecnológica, criando diferenciação nas condições concorrenciais no mercado de trabalho (Chahad; Issa, 2024).

As mulheres enfrentam múltiplos obstáculos no mercado de trabalho, como disparidades salariais, dupla jornada e discriminação em processos seletivos e de promoção (Sanchez; Gebrim, 2003). Conforme Baltar e Omizzolo (2020, p. 15), "dentro dos principais aspectos de assimetria econômica [...] está a diferença salarial e a baixa participação das mulheres no mercado de trabalho".

As dificuldades enfrentadas pelas mulheres e negros os levam a carreiras distintas, o que resulta em um desaquecimento de sua entrada no mercado de trabalho, impondo a estas classes desafios particulares, o que resulta em uma maior taxa de desemprego se comparado aos demais trabalhadores (Vieira, 2025).

Segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do 2º trimestre de 2024, do Ministério do Trabalho e Emprego as mulheres negras têm o dobro da taxa de desemprego se comparado com homens não negros (Brasil, 2024). 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 – especialmente, no caso feminino.

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 por parte dos profissionais que atuam (ou desejam atuar) no mercado. As evidências apontam que barreiras estruturais comprometem o acesso

equitativo ao mercado de trabalho, sobretudo para grupos minorizados. Isso revela a urgência de repensar os mecanismos de entrada profissional e as promessas de mobilidade social ligadas à formação educacional, como visto no próximo tópico.

2.2 Formação x colocação

Uma noção que ainda se difunde nas camadas de menor renda 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).

Tendo-se 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) destacam 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) destacam que maior capital humano eleva a remuneração, pois a educação aumenta a produtividade e os rendimentos no mercado de trabalho

Porém, como observam Helal e Rocha (2011, p. 152), o estudo contínuo não assegura vaga no mercado. Segundo Rizzati et al. (2018), atualmente, o ingresso no mercado de trabalho depende de características pessoais e network, não de somente um diploma.

Surge, então, um panorama preocupante. Moraes et al. (2022) relata o fato, destacando que profissionais qualificados enfrentam desemprego e subemprego, com o ensino superior sendo subutilizado no mercado de trabalho atual. Constata-se, portanto, que o mercado de trabalho possui diversas barreiras de entrada, sendo o nível de formação apenas uma delas. Embora a educação superior siga sendo uma promessa de ascensão social, ela não garante, por si só, inserção laboral qualificada. Essa dissonância entre “formação” e “colocação” (ou ocupação efetiva) realça os desafios enfrentados especialmente por jovens e por quem tenta ingressar ou se recolocar no mercado, como visto posteriormente.

2.3 Barreiras de iniciação profissional

As empresas competem para se manter economicamente, e os profissionais também entram nessa disputa para garantir sua subsistência (Oliveira; Piccinini, 2011). No mercado formal, recém-formados, experientes em recolocação e técnicos disputam as mesmas vagas. A escassez de oportunidades faz com que muitos abandonem suas áreas de atuação ideais em busca de qualquer emprego que ofereça estabilidade financeira.

Além disso, fatores como insatisfação, etarismo, demissões e estagnação também levam a transições de carreira (FIA, 2018). Essa reinserção profissional intensifica a competitividade, dificultando a entrada de novos participantes no mercado. Para esses, a insegurança aumenta diante da disparidade de oportunidades, da alta concorrência e da ameaça do desemprego.

Com o passar dos anos, a situação do jovem no mercado de trabalho se tornou ainda mais complexa. Sousa e Gonçalves (2016) relatam que o mercado de trabalho se tornou altamente competitivo, impondo incertezas aos jovens. Louredo et al. (2021) reforçam a assertiva, destacando que crises econômicas afetam especialmente os jovens trabalhadores. Guerreiro e Abrantes (2005) observam que a incerteza na transição para o trabalho varia conforme as condições sociais: para alguns, há múltiplas opções; para outros, persistem contextos precários. Complementarmente, Guimarães, Brito e Comin (2020) acrescentam que os jovens enfrentam transições instáveis, com desemprego frequente.

Santos et al. (2021) apontam a falta de experiência como principal obstáculo à inserção laboral. Corseuil, Franca e Poloponsky (2020) explicam que, sem credenciais prévias, os jovens aceitam empregos de baixa qualidade, muitas vezes na informalidade. Rocha-de-Oliveira, Piccinini e Bitencourt (2012) destacam agravantes como a precarização do trabalho juvenil, mesmo com exigências crescentes de qualificação. Moura, Lopes e Barbosa (2017) criticam a preferência por experiência em detrimento de competências, limitando oportunidades para recém-formados.

Se constata, então, que a falta de experiência e o etarismo reduzem as chances de emprego digno. Em um mercado competitivo e com alto desemprego, empresas e profissionais buscam vantagens competitivas com afinco, exacerbando desigualdades. A precarização da entrada no mercado, agravada por fatores como etarismo e ausência de experiência, limita as possibilidades para jovens e recém-formados. Diante disso, torna-se necessário refletir sobre estratégias possíveis para enfrentar esse cenário desigual e buscar diferenciais que ampliem a empregabilidade.

Dentre essas diferentes estratégias, se destaca a busca de uma possível vantagem competitiva detida pelo profissional como uma possível forma de superação dos desafios iniciais já citados. O tópico a seguir destaca maior aprofundamento sobre o tema.

2.4 Vantagem competitiva como forma de superação

O mercado de trabalho contemporâneo exige adaptação constante, combinando competências técnicas (*hard skills*) e comportamentais (*soft skills*) para o sucesso profissional. Conforme o Relatório Great Place To Work (2024), as organizações valorizam não apenas a qualificação técnica, mas também a preparação emocional e social dos trabalhadores (GPTW, 2024).

A inserção no mercado depende de múltiplos fatores, como experiência, qualificação, redes de contato e especialização, mas também do alinhamento entre o perfil do candidato e a cultura organizacional das empresas – o chamado "*fit cultural*". Assim, mesmo profissionais qualificados podem não ser selecionados devido a critérios subjetivos das organizações.

Segundo a FIA (2023), estratégias como a personalização do currículo para cada vaga, especializações adicionais e domínio de idiomas (especialmente inglês) são diferenciais competitivos. Além disso, acompanhar tendências tecnológicas, como inteligência artificial e ferramentas digitais, é crucial, dado o crescimento do setor (FIA, 2023).

A adaptabilidade surge como competência central no mercado moderno. Para Silva e Teixeira (2013), ela envolve proatividade em planejar a carreira, abertura a novas experiências e autoconfiança para enfrentar mudanças.

Constata-se que, além da preparação técnica e comportamental, a capacidade de se adaptar às demandas do mercado e da área de atuação é determinante para aumentar as chances de emprego e construir uma trajetória profissional bem-sucedida. E, em um cenário marcado por uma competição acirrada entre jovens profissionais e critérios subjetivos de seleção, é importante se adaptar e desenvolver competências múltiplas. Assim, compreender o funcionamento dessas exigências é um caminho para se pensar sobre políticas públicas e práticas individuais que promovam uma inserção profissional mais justa, como visto a seguir.

2.5 Vantagem competitiva como forma de superação

Para graduandos, o estágio é a alternativa legalmente prevista 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 (Lourenço et al., 2012).

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. Melo e Borges (2007) descrevem que atualmente, os jovens almejam definir-se profissionalmente, conquistar autonomia, independência econômica e reconhecimento social através do trabalho. 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) afirmam que o ambiente profissional promove aprendizados que impulsionam desenvolvimento individual e grupal e, 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. Sousa, Amorim e Silva (2012) afirmam que o estágio possibilita a formação de uma rede de contatos, o desenvolvimento de responsabilidades profissionais e uma qualificação prática durante a formação, abrindo portas para oportunidades futuras no mercado de trabalho.

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

3. Procedimentos Metodológicos

A abordagem adotada para este estudo é de caráter qualitativo, exploratório e descritivo. Para Godoy (1995), a pesquisa qualitativa busca a obtenção de um maior entendimento de um fenômeno social. Já a pesquisa exploratória procura explorar um fenômeno relativamente

desconhecido e a pesquisa descritiva, visa descrever o fenômeno estudado da melhor maneira à luz do corpo teórico levantado como prerrogativa.

Quanto a amostra da pesquisa, a mesma se dá por conveniência. Ela focou estudantes graduandos e graduados de 3 cursos ofertados pela UFU (Administração, Ciências Contábeis e Gestão da Informação) que sejam entendidos como “gerenciais” pelo mercado e pertencentes a área das Ciências Sociais Aplicadas.

Ademais, o público-alvo da pesquisa também se delimita 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.

Quanto ao método de coleta de dados consiste em questionário com perguntas abertas. E para tal, optou-se pela disponibilização e aplicação do método de coleta online, disponibilizado pelo *Google Forms*. Foi garantida a anonimidade aos respondentes. As respostas foram coletadas 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. Após o término deste período, as respostas organizadas e tabuladas em ordem de resposta, atribuindo a identificação de 1 a 14 aos entrevistados.

Os dados coletados foram analisados mediante a técnica de análise de conteúdo. Mozzato e Grzybovski (2011) destacam que a técnica pode ajudar aqueles pesquisadores que pretendem desenvolver estudos no campo da administração segundo uma abordagem analítica crítica e reflexiva.

O roteiro de questões teve como base o instrumento desenvolvido por Oliveira (2011). 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.

Para a análise dos resultados, foram definidos 8 blocos de análise referentes à temática abordada nas questões do roteiro de perguntas. Estes blocos estão dispostos nos tópicos seguintes (4.1 a 4.8).

4. Resultados e discussões

4.1 Perfil dos entrevistados

Dos 14 participantes da pesquisa, 9 se identificaram como mulheres e 5 como homens. A maioria estudava Administração, com 12 participantes vinculados a esse curso, enquanto 2 cursavam Gestão da Informação, sendo que uma das respondentes também era formada em Ciências Contábeis.

Quanto à idade, 5 tinham entre 18 e 24 anos, 2 entre 25 e 29, 3 entre 30 e 34 e 4 entre 40 e 59 anos. A maior parte da amostra estava economicamente situada na classe C (6 respondentes), seguida pelas classes A e B (3 cada) e D (2 respondentes).

Já em relação à formação, 8 eram graduados, sendo 1 recém-formado (menos de 1 ano), 2 com conclusão entre 1 e 3 anos, e 5 com mais de 3 anos desde a graduação.

4.2 Motivações

Os principais motivadores para ingressar no ensino superior foram profissionais (8 menções), como a busca por melhores oportunidades de emprego. A seguir, vieram os fatores educacionais (5), familiares, financeiros e pessoais (2 cada) e o empreendedorismo (1). Isso evidencia a prevalência de razões pragmáticas e estruturais na escolha pela continuidade educacional.

No tocante à escolha do curso, os fatores pessoais apareceram com mais força (6 respostas), seguidos do desejo de empreender (3) e da perspectiva profissional (3). Também foram citadas motivações relacionadas ao negócio familiar (2) e influência direta da família (1). Isso revela que elementos internos e contextuais moldaram as decisões dos participantes.

A escolha pela UFU foi motivada, principalmente, pela acessibilidade financeira e localização (6 cada), além do prestígio da instituição (5). Também surgiram motivos como pressão familiar (2), motivação pessoal (1) e obrigatoriedade legal relacionada a bolsas (1).

4.3 Perspectivas de carreira

A maioria (86% - 12 respondentes) dos participantes expressou o desejo de seguir carreira na área gerencial, demonstrando alinhamento entre formação acadêmica e pretensões profissionais. Apenas 2 entrevistados (14%) consideraram a transição.

Os objetivos de carreira variaram entre empreender (4 entrevistados), ingressar em concursos públicos (3), alcançar estabilidade financeira (3), qualidade de vida (2), desenvolvimento educacional (1), realização de propósito (1) e continuidade de negócios familiares (1). Isso reflete ambições diversas, mas todas voltadas à valorização profissional e pessoal.

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.

Os aspectos mais valorizados da formação para a carreira foram as competências gerenciais (6 menções), como visão estratégica e generalista. Também foram citadas habilidades pessoais (3), como comunicação e responsabilidade, além de conhecimentos tecnológicos (1) e profissionais (1). Essa valorização demonstra a multifuncionalidade da formação recebida.

4.4 Preparação do ensino superior x inserção no mercado

As respostas revelaram perspectivas iniciais predominantemente negativas sobre os cursos (4 respondentes), destacando frustrações com a abrangência e aplicabilidade do conteúdo. Três mantiveram uma visão neutra e dois tiveram impressões positivas, demonstrando certa polarização nas percepções acadêmicas.

Quanto à preparação profissional proporcionada pela graduação, 10 entrevistados (71%) concordaram que sua formação os ajudou na inserção no mercado de trabalho, enquanto 4 (29%) discordaram. Isso indica uma maioria que reconhece a utilidade do curso, embora existam críticas relevantes. Embora o ensino superior aumente as chances profissionais, não garante sucesso (Lemos et al., 2009). A realidade frequentemente frustra expectativas. Adicionalmente, redes de contatos mostraram-se influentes na obtenção de oportunidades (Rizzatti et al., 2018).

Onze entrevistados acreditaram que sua formação acadêmica facilitou sua entrada no mercado de trabalho, especialmente pelo conhecimento adquirido e pelas oportunidades de relacionamento. Já três não perceberam essa contribuição, mencionando falta de contatos e ausência de práticas efetivas na universidade.

4.5 Transição estudante x profissional

Quanto à primeira experiência profissional significativa, a maioria dos entrevistados (8) relatou vivências positivas, destacando ambientes de aprendizado e valorização da formação acadêmica. Três participantes avaliaram suas experiências como neutras, ressaltando sobrecarga de atividades ou discrepância entre teoria e prática. Apenas um entrevistado classificou sua experiência como negativa, mencionando sobrecarga, necessidade de formação complementar e impactos na saúde.

Ao relatar os sentimentos que emergiram no início do estágio, sete entrevistados demonstraram sentimentos neutros, geralmente conciliando satisfação com frustração. Quatro participantes descreveram sentimentos positivos, como entusiasmo e aprendizado significativo. Por fim, dois participantes relataram emoções negativas, como ansiedade e exaustão, em virtude da pressão e da dificuldade de adaptação inicial.

De forma geral, seis participantes classificaram o estágio como uma experiência neutra, apontando tanto aspectos positivos quanto desafios, como excesso de responsabilidades para o cargo. Cinco participantes tiveram percepções positivas, com destaque para aprendizados efetivos, projetos estruturados e efetivação. Dois relataram experiências negativas, enfatizando o peso emocional de certas atividades e exigências fora do esperado para a função.

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

Ao serem questionados sobre suas expectativas antes de ingressarem no mercado de trabalho, nove entrevistados afirmaram ter uma expectativa relativamente neutra, geralmente cientes dos desafios, mas confiantes. Um entrevistado expressou uma expectativa negativa, associada à percepção de um ambiente traiçoeiro. Apenas um participante relatou uma expectativa positiva de forma direta.

Na comparação entre expectativa e realidade do mercado, sete entrevistados apresentaram avaliações neutras, geralmente marcadas por adaptação e reconhecimento das dificuldades, especialmente para quem dependia do trabalho para subsistência. Três participantes relataram experiências negativas, indicando que a formação superior foi insuficiente diante da exigência por indicações e títulos extras. Nenhum entrevistado descreveu uma vivência totalmente positiva.

Embora os estudantes demonstrem disposição para alcançar seus objetivos (Silva; Teixeira, 2013), as constantes frustrações refletem os desafios de um mercado competitivo (Sousa;

Gonçalves, 2016), marcado por desigualdades (Carvalhoes; Ribeiro, 2019), crises que elevam o desemprego qualificado (Moraes et al., 2022), sobre-educação (IBGE, 2024) e a importância decisiva das redes de contato (Rizzatti et al., 2018).

4.7 Obstáculos x oportunidades percebidas

Os principais fatores que dificultaram a obtenção da primeira oportunidade profissional foram a alta concorrência associada à falta de rede de contatos (1 menção), questões de saúde mental (1), etarismo e desigualdade de gênero (1), ausência de fluência em inglês (1) e sobrequalificação (1), revelando obstáculos multifatoriais e estruturais enfrentados pelos entrevistados.

Por outro lado, os principais facilitadores para a inserção profissional incluíram a rede de contatos (2 entrevistados), negócios familiares (1), postura profissional (1), estar cursando o ensino superior (1) e envolvimento com atividades extracurriculares (1), reforçando a importância de habilidades relacionais e experiências complementares à formação.

Todos os 14 participantes relataram perceber um leque amplo de oportunidades de carreira, especialmente nas áreas clássicas da gestão (8 menções), seguidas pelas oportunidades no setor tecnológico (3), empreendedorismo (2) e setor público por meio de concursos (1). Isso mostra a percepção de versatilidade da formação gerencial.

A maioria dos entrevistados (7) aproveitou oportunidades no campo gerencial, enquanto outros atuaram em áreas como tecnologia (1), setor público (1), empreendedorismo (1), consultoria (1) e estágio (1), refletindo a multiplicidade de caminhos profissionais trilhados a partir da formação.

A análise evidenciou que redes de contatos ampliam oportunidades empregatícias (Rizzatti et al., 2018), enquanto a competitividade e falta de network surgiram como obstáculos. O nível de formação apresentou efeito dicotômico: maior escolaridade nem sempre traz vantagens, com casos de superqualificação (Helal; Rocha, 2011; IPEA, 2024).

A área gerencial oferece amplas oportunidades (Ramos, 2022), exploradas inclusive via empreendedorismo (Zen; Fracasso, 2016). Entrevistados destacaram desafios como maternidade e baixos salários, alinhados às desigualdades de gênero (Sanchez; Gebrim, 2003).

4.8 Meios e sugestões de superação

A maior parte dos entrevistados relatou não ter contado com estrutura de suporte formal durante sua transição profissional. Entre os poucos que citaram algum tipo de apoio, mencionaram a família (1), cursos de especialização (1) e mentorias na empresa onde estagiaram (1), o que demonstra certa carência de apoio institucional ou acadêmico.

Para conseguir a primeira vaga, os entrevistados recorreram a diversos meios: busca por vagas online (3), uso de rede de contatos (3), envio de currículos (2), uso de sites de emprego como o LinkedIn (2), ações proativas como se apresentar diretamente nas empresas (1), uso do trabalho atual (1), atuação em negócio próprio (1), participação em empresas juniores (1) e até estratégias pessoais como mentalização (1).

As recomendações dos entrevistados para quem ainda busca inserção profissional se organizaram em três grandes perspectivas. A primeira envolve planejamento e atitudes estratégicas, como fazer estágio e assumir riscos (6 menções). A segunda enfatiza esforço pessoal, resiliência e busca por capacitação além da universidade (5). A terceira, mais cautelosa, envolve alertas sobre a dureza do mercado e a necessidade de gostar da área (2), evidenciando uma visão realista, porém motivadora.

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

A presente pesquisa teve como objetivo central identificar como ocorre o processo de inserção no mercado de trabalho de graduandos e graduados dos cursos gerenciais da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), com foco nos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Gestão da Informação. A análise dos dados possibilitou a construção de um panorama sobre as trajetórias profissionais dos entrevistados, suas percepções, desafios e estratégias.

O problema da pesquisa se apresenta na discrepância entre a expectativa dos estudantes quanto ao papel do ensino superior como mecanismo de acesso ao mercado de trabalho. Diante disso, buscou-se compreender esse processo sob a ótica dos próprios estudantes, por meio de entrevistas qualitativas, à luz de um referencial teórico que discute desigualdades estruturais, limitações da formação acadêmica e estratégias de superação.

Os resultados evidenciaram que, embora o diploma de ensino superior ainda seja percebido como importante, ele não é, por si só, suficiente para garantir uma colocação profissional satisfatória. A rede de contatos se mostrou o fator mais decisivo na inserção inicial, superando inclusive a qualificação formal em muitos casos. A experiência de estágio e a participação em atividades extracurriculares, como empresas juniores, também foram apontadas como mecanismos essenciais para desenvolvimento de habilidades práticas, construção de networking e ganho de confiança profissional.

Frente a esse cenário, a pesquisa apresenta as principais soluções identificadas: a necessidade de maior integração entre o ensino teórico e a prática profissional, desde os primeiros períodos do curso; a ampliação do acesso equitativo a programas de estágio e empresas juniores; e o fortalecimento institucional de ações que promovam orientação de carreira, capacitação emocional e construção de redes profissionais.

Assim, a principal contribuição desta pesquisa está em fornecer subsídios qualitativos para que universidades, especialmente públicas, repensem suas estratégias de apoio à transição acadêmico-profissional, não apenas como cumprimento curricular, mas como política ativa de inclusão e equidade no mundo do trabalho.

Recomenda-se, portanto, que as instituições de ensino superior considerem a inclusão formal de experiências práticas obrigatórias mais acessíveis e democráticas, integradas à grade curricular, como forma de reduzir desigualdades e ampliar as chances de sucesso profissional dos estudantes da área de Ciências Sociais Aplicadas.

Por fim, observa-se que os objetivos de carreira dos participantes não se restringem à obtenção de estabilidade financeira. Há um forte desejo por realização pessoal, liderança, impacto social e autonomia profissional, sendo recorrente a aspiração pelo empreendedorismo e pela construção de negócios próprios. Tal perfil evidencia um deslocamento do foco tradicional centrado na empregabilidade para a construção de trajetórias autorais, em que o protagonismo do egresso é potencializado.

Em suma, os achados da pesquisa confirmam que a inserção profissional é um processo multifacetado, que envolve fatores individuais, institucionais e estruturais. A superação dos desafios apontados requer não apenas esforço por parte dos estudantes, mas também mudanças institucionais que garantam experiências formativas mais conectadas com a realidade do mercado e mais acessíveis a todos os perfis sociais.

Referências Bibliográficas

- 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. DOI: <https://doi.org/10.1590/1980-54702023v29e0140>. 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. DOI: <https://doi.org/10.5007/2175-8085.2020.e71522>. Acesso em: 23 out. 2024.
- BARDAGI, M. et al.. Escolha profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções de estudantes formandos. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 10, n. 1, p. 69–82, jun. 2006. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-85572006000100007>. Acesso em: 26 fev. 2025.
- 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. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-80502007000400002>. 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. DOI: 10.17575/psicologia.v34i2.1614. Acesso em: 11 out. 2024.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Desigualdade racial persiste no mercado de trabalho brasileiro. **Gov.br**, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Novembro/desigualdade-racial-persiste-no-mercado-de-trabalho-brasileiro>. Acesso em: 27 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. DOI: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2019.135035>. Acesso em: 23 jun. 2024.
- CASTELLANOS, M. E. P. et al. Estudantes de graduação em saúde coletiva: perfil sociodemográfico e motivações. **Ciência & saúde coletiva**, v. 18, p. 1657-1666, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/csc/2013.v18n6/1657-1666/pt>. Acesso em: 26 fev. 2025.

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. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0101-31572011000200007>. Acesso em: 23 jun. 2024.

CHAHAD, J. P. Z.; ISSA, T. L. A Evolução Recente da Inteligência Artificial: implicações trabalhistas, sociais e regulatórias. **Ciência & Trópico**, [S. l.], v. 48, n. 1, 2024. DOI: 10.33148/CETROPv48n1(2024)2278. Acesso em: 27 jun. 2025.

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. DOI: <https://doi.org/10.25091/s01013300202000030003>. Acesso em: 23 ago. 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. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0101-73302010000400010>. 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.

GODOY, A. S.. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 57–63, mar. 1995. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-75901995000200008>. 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. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-69092005000200008>. 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. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-69092005000200008>. 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. DOI: <https://doi.org/10.25091/s01013300202000030002>. Acesso em: 23 jun. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)**. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em:

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2024_2tri.pdf. Acesso em: 23 ago. 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.

LEMOS, 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. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512009000200012>. Acesso em: 11 out. 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. DOI: <https://doi.org/10.5935/0034-7167.20140018>. 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.; PÉCORÁ 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. DOI: <https://doi.org/10.13058/raep.2012.v13n3.89>. Acesso em: 11 out. 2024.

MANDRÁ, P. P.; FERREIRA, V. D. de O. P.; ALPES, M. F.. Transição universidade-trabalho: percepção de estudantes de Fonoaudiologia. **Revista CEFAC**, v. 26, p. e2324, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-0216/20242652324s>. Acesso em: 26 fev. 2025.

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. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932007000300002>. Acesso em: 23 jun. 2024.

MORAES, J. 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. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG220169.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. DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-76122017-0095>. 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. DOI: <https://doi.org/10.22408/rev22201779272-292>. 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. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552011000400010>. 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. Percepções e estratégias de inserção no trabalho de universitários de Administração. **Rev. Bras. Orientac. prof** [online]. 2011, vol.12, n.1, pp.83-95. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1679-33902011000100010&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em 29 jun. 2025.

OLIVEIRA, S. R. DE .; PICCININI, V. C.. Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos. **Revista de Administração Pública**, v. 45, n. 5, p. 1517–1538, set. 2011. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122011000500012>. Acesso em: 26 fev. 2025.

PÜSCHEL, V. A. DE A.; INÁCIO, M. P.; PUCCI, P. P. A.. Inserção dos egressos da Escola de Enfermagem da USP no mercado de trabalho: facilidades e dificuldades. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 43, n. 3, p. 535–542, set. 2009. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0080-62342009000300006>. Acesso em: 26 fev. 2025.

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.

RIZZATTI, D. B. et al. Transição de carreira em adultos brasileiros: um levantamento da literatura científica. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, 2018. DOI: <https://doi.org/10.36298/gerais2019110112>. ISSN 1984-7270.. 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. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302012000300010>. 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. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142003000300007>. 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. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-41615131mfrc>. 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. DOI: <https://doi.org/10.24109/2176-6681.rbep.99i251.3093>. 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. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-43272354201312>. 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. DOI: <http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2016.41690>. 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.

VIEIRA, A. Habilidades, Emprego e Salários de Graduados da Educação Superior no Brasil. **DADOS Revista de Ciências Sociais**. DOI: <https://doi.org/10.1590/dados.2025.68.2.368>. Acesso em: 27 jun. 2025.

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. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1678-69712008000800008>. Acesso em: 23 jun. 2024