



UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS CERRO LARGO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

BRENDA SCHMIDT PEREIRA

**O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DE MEMBROS E EX-MEMBROS DA
EMPRESA JÚNIOR DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFFS *CAMPUS*
CERRO LARGO**

CERRO LARGO

2022

BRENDA SCHMIDT PEREIRA

**O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DE MEMBROS E EX-MEMBROS DA
EMPRESA JÚNIOR DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFFS *CAMPUS*
CERRO LARGO**

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação
apresentado como requisito para obtenção do grau
de Bacharel em Administração da Universidade
Federal da Fronteira Sul (UFFS).

Orientador: Prof. Dr. Carlos Eduardo Ruschel Anes

CERRO LARGO

2022

Bibliotecas da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS

Pereira, Brenda Schmidt

O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DE MEMBROS E
EX-MEMBROS DA EMPRESA JÚNIOR DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
DA UFFS CAMPUS CERRO LARGO / Brenda Schmidt Pereira. --
2022.

102 f.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Eduardo Ruschel Anes

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) -
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de
Bacharelado em Administração, Cerro Largo, RS, 2022.

1. Formação profissional, Administrador, Empresa
Júnior.. I. Anes, Carlos Eduardo Ruschel, orient. II.
Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

BRENDA SCHMIDT PEREIRA


**O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DE MEMBROS E EX-MEMBROS DA
EMPRESA JÚNIOR DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFFS *CAMPUS*
CERRO LARGO**

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação
apresentado como requisito para obtenção do grau
de Bacharel em Administração da Universidade
Federal da Fronteira Sul (UFFS).


Este trabalho de conclusão de curso foi defendido e aprovado pela banca em:

15/03/2022

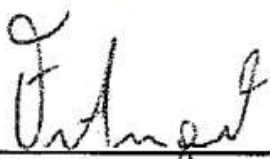
BANCA EXAMINADORA:



Prof. Dr. Carlos Eduardo Ruschel Anes - UFFS
Orientador



Profa. Dra. Louise de Lira Roedel Botelho - UFFS



Me. Francisco Angst - UFFS

RESUMO

O mercado de trabalho atual está cada vez mais exigente, as empresas buscam por indivíduos qualificados e capacitados para atuar em seus negócios. Por isso, os profissionais estão procurando o desenvolvimento de habilidades, conhecimentos e atitudes que os tornem capazes de se inserir de forma competitiva no mercado de trabalho, principalmente por meio da formação profissional através do ensino superior. Nesse sentido, este trabalho tem como objetivo analisar as implicações percebidas na formação e qualificação profissional dos membros e ex-membros da Diretoria Executiva da Integração Júnior do Curso de Administração da UFFS *Campus* Cerro Largo/RS. Com relação aos aspectos metodológicos, esta pesquisa classifica-se como quantitativa, descritiva e levantamento, utilizando-se o questionário como técnica de coleta de dados. Para o tratamento dos dados foram consideradas as habilidades do Administrador como categorias de análise, sendo elas: Comunicação e expressão, raciocínio lógico, crítico e analítico, visão sistêmica e estratégica, criatividade e iniciativa, negociação, tomada de decisão, liderança e trabalho em equipe. Os resultados obtidos a partir da análise das implicações percebidas na formação e qualificação profissional dos membros e ex-membros da Diretoria Executiva demonstram que a participação na Integração Júnior proporciona experiências e conhecimentos que não são possíveis em sala de aula e que complementam a formação e qualificação profissional preparando os acadêmicos para o mercado de trabalho. Conclui-se, portanto, que a percepção dos membros e ex-membros é de que participar da Diretoria Executiva da Integração Júnior contribui significativamente para o desenvolvimento profissional e com o desenvolvimento das habilidades necessárias ao perfil do administrador durante a carreira acadêmica, dessa forma cumprindo com as suas finalidades.

Palavras-chave: Formação profissional, Administrador, Empresa Júnior.

ABSTRACT

The current job market is increasingly demanding, and companies are looking for qualified and skilled individuals to work in their businesses. Therefore, professionals are seeking the development of skills, knowledge, and attitudes that make them able to insert themselves competitively into the labor market, mainly through professional training through higher education. In this sense, this work aims to analyze the implications perceived in the training and professional qualification of members and former members of the Executive Board of the Junior Integration of the Administration Course of the UFFS Cerro Largo Campus/RS. Regarding the methodological aspects, this research is classified as quantitative, descriptive and survey, using the questionnaire as a technique for data collection. For the treatment of the data, the skills of the Administrator will be considered as categories of analysis, as follows: Communication and expression, logical, critical and analytical reasoning, systemic and strategic vision, creativity and initiative, negotiation, decision making, leadership and teamwork. The results obtained from the analysis of the implications perceived in the training and professional qualification of members and former members of the Executive Board show that participation in Junior Integration provides experiences and knowledge that are not possible in the classroom and that complement the training and professional qualification preparing the students for the job market. It is concluded, therefore, that the perception of members and former members is that participating in the Executive Board of Junior Integration contributes significantly to professional development and the development of skills necessary for the administrator's profile during the academic career, thus fulfilling its purposes.

Keywords: Professional Training, Administrator, Junior Enterprise.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Cidade de Origem.....	32
Gráfico 2 - Já iniciou outro curso?	33
Gráfico 3 - Está trabalhando?	36
Gráfico 4 - Porte da empresa	37
Gráfico 5 – Tipo de Empresa.....	38
Gráfico 6 – Ramo de atuação na empresa	38
Gráfico 7 – Vínculo com a organização	39
Gráfico 8 – Renda individual bruta mensal	40
Gráfico 9 - Como obteve informações/ contato sobre seu emprego atual?	41
Gráfico 10 - Idade.....	42
Gráfico 11- Sexo.....	42
Gráfico 12 – Atual renda familiar bruta mensal	43
Gráfico 13- Grau de escolaridade dos seus pais	44
Gráfico 14 - Na Integração Júnior aprendi conteúdos nos quais eu não teria acesso na sala de aula.	46
Gráfico 15 - Participar da Integração Júnior incentiva a buscar possibilidades de formação complementares às disciplinas cursadas na graduação.....	47
Gráfico 16 - Sinto que criei um diferencial na disputa de vagas no mercado de trabalho.	48
Gráfico 17 -Já tive vantagens em processos seletivos por ter participado da Integração Júnior.	49
Gráfico 18 - Acredito não ter adquirido conhecimentos práticos significativos durante a minha participação na Integração Júnior.	50
Gráfico 19 - Ter participado da Integração Júnior foi de grande importância para a minha formação profissional.	51
Gráfico 20 - Adquiri uma boa rede de contatos a partir da minha participação na Integração Júnior.	52
Gráfico 21 - Sinto-me mais seguro para encarar processos seletivos devido a experiência adquirida na Integração Júnior.	53

Gráfico 22 – A participação na Integração Júnior permitiu que eu delineasse com clareza meu futuro profissional.	54
Gráfico 23 - A Integração Júnior permitiu desenvolver o meu potencial empreendedor.....	55
Gráfico 24 - Participar da Integração Júnior foi uma perda de tempo para o meu desenvolvimento profissional.	56
Gráfico 25 - As experiências adquiridas na Integração Júnior facilitam a inserção profissional em grandes empresas.	57
Gráfico 26 - A participação na Integração Júnior permitiu-me desenvolver habilidades de comunicação e expressão.....	58
Gráfico 27 - A participação na Integração Júnior permitiu-me desenvolver habilidades de raciocínio lógico, crítico e analítico.	58
Gráfico 28 - A participação na Integração Júnior permitiu-me desenvolver uma visão sistêmica e estratégica.	59
Gráfico 29 - A participação na Integração Júnior permitiu-me desenvolver a criatividade e iniciativa.	60
Gráfico 30 - A participação na Integração Júnior permitiu-me desenvolver habilidades de negociação.	61
Gráfico 31 - A participação na Integração Júnior permitiu-me desenvolver habilidades de tomada de decisão.....	62
Gráfico 32 - A participação na Integração Júnior permitiu-me desenvolver habilidades de liderança.....	63
Gráfico 33 - A participação na Integração Júnior permitiu-me desenvolver habilidades de trabalho em equipe.....	64
Gráfico 34 - Prestar concurso público.	67
Gráfico 35 - Fazer um curso de especialização.	67
Gráfico 36 - Fazer um curso de mestrado.....	68
Gráfico 37 - Abrir um negócio próprio.	68
Gráfico 38 - Fazer seleções para trainee.....	69
Gráfico 39 - Ingressar na carreira acadêmica.	69
Gráfico 40 - Trabalhar em uma empresa de médio ou grande porte.	70
Gráfico 41 - Fazer um novo curso de graduação.....	70
Gráfico 42 - Fazer intercâmbio para aprimoramento profissional.	71

Gráfico 43 - Mudar de país em busca de novas oportunidades.....	71
Gráfico 44 - Mudar de cidade (no Brasil) para buscar melhores oportunidades.....	72
Gráfico 45 - Área da Administração que pretendem atuar ou estão atuando.....	73

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- As habilidades necessárias para o perfil do administrador	19
Quadro 2- Matriz de análise de categorias da pesquisa.	29
Quadro 3 - Relações entre as percepções dos pesquisados com as habilidades dos administradores.....	64

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Período de formação dos pesquisados.....	34
Tabela 2 - Principais motivações para a escolha do curso de formação superior em Administração.....	35
Tabela 3 - Motivo que melhor fundamentou a participação na Integração Júnior	45
Tabela 4 – Resumo das expectativas profissionais e nível de pretensão dos respondentes	74

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Processo global da Administração de Recursos Humanos	10
---	----

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	4
1.1	TEMA DA PESQUISA	5
1.2	PROBLEMA DA PESQUISA.....	5
1.3	OBJETIVOS	5
1.3.1	Objetivo geral.....	5
1.3.2	Objetivos específicos	6
1.4	JUSTIFICATIVA	6
1.5	ESTRUTURA DO TRABALHO	7
2	REFERENCIAL TEÓRICO	8
2.1	ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS.....	8
2.1.1	Subsistemas de provisão de pessoas	10
2.1.2	Subsistemas de aplicação de pessoas.....	11
2.1.3	Subsistemas de manutenção de pessoas	12
2.1.4	Subsistemas de desenvolvimento de pessoas	13
2.1.5	Subsistemas de monitoramento de pessoas	14
2.2	DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO DE ADMINISTRADORES	15
2.3	A FORMAÇÃO E A QUALIFICAÇÃO DO PROFISSIONAL DA ADMINISTRAÇÃO	17
2.4	MEJ - MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR.....	22
3	METODOLOGIA.....	25
3.1	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	25
3.2	UNIVERSO E DEFINIÇÃO DA PESQUISA	26
3.3	PLANO DE COLETA DE DADOS.....	27
3.4	INSTRUMENTO DE ANÁLISE DE DADOS	28
3.5	QUESTÕES ÉTICAS DA PESQUISA	29
4	DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	31
4.1	PERFIL DOS MEMBROS E EX-MEMBROS DA INTEGRAÇÃO JÚNIOR.....	31
4.2	FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DOS MEMBROS E EX- MEMBROS DA INTEGRAÇÃO JÚNIOR	44
4.3	EXPECTATIVAS PROFISSIONAIS DOS MEMBROS E EX- MEMBROS DA INTEGRAÇÃO JÚNIOR PARA OS PRÓXIMOS ANOS.....	66
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	75
	REFERÊNCIAS	77
	APÊNDICE A	85

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho pretende desenvolver um estudo e análise referente as implicações percebidas na formação e qualificação profissional dos membros e ex-membros da Diretoria Executiva da Integração Júnior do Curso de Administração da UFFS *Campus* Cerro Largo/RS, Empresa Júnior vinculada ao Curso de Administração no período dos anos de 2014 a 2021.

Atualmente, o mercado de trabalho tem exigido profissionais qualificados e que possuam conhecimentos e habilidades técnicas que consigam atender a demanda das organizações (KNAPIK, 2012). Além disso, os profissionais da área de Recursos Humanos das empresas, diante das transformações geradas pela globalização, procuram novas bases que permitam a renovação das relações e da própria noção de trabalho (BORGES-ANDRADE; ABBAD; MOURÃO, 2007). Essa nova concepção e transformações do mercado de trabalho vem exigindo cada vez mais a busca por desenvolvimento de competências, isto é, um conjunto de novas habilidades, aprendizados e comportamentos (BITENCOURT, 2001). Nesse contexto, as universidades exercem um papel fundamental na formação de profissionais que sejam capazes de transformar e provocar mudanças sociais (LOMBARDI; NODARI, 2008).

Os administradores são de grande importância nas organizações, por isso é preciso consciência da postura adequada em relação ao cargo desempenhado. Diante disso, é fundamental que o profissional de administração tenha as competências, isto é, o conjunto de habilidades, conhecimentos e atitudes necessárias para que consiga realizar de forma eficiente sua função no mercado de trabalho, sendo capaz de colocar em prática todas essas competências adquiridas durante a sua formação (NASCIMENTO, 2014).

Visto isso, especificamente acerca do trabalho do administrador, a sua construção começa antes mesmo de exercer na prática a profissão. Por isso, a formação profissional a partir da universidade é fundamental, já que é por meio dela que “valores e ideologias são transmitidas, reproduzidas e, por vezes, analisadas criticamente” (ÉSTHER; DAVID, 2020, p. 3). Nesse contexto, surgem as empresas júniores tendo uma importante função na formação acadêmica, já que são consideradas atividades de extensão que visam o desenvolvimento, através de experiências práticas, de habilidades, conhecimentos e atitudes, específicas da área profissional do curso na qual está vinculada (ÉSTHER; DAVID, 2020; COELHO; VIDEIRA, 2017).

Na Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), *Campus* Cerro Largo/RS, a Associação de Consultoria dos Alunos, Empresa Júnior vinculada ao curso de Administração - Bacharel, denominada Integração Júnior, tem como umas das principais finalidades

proporcionar experiências empresariais ainda na formação acadêmica, a aplicação prática das aprendizagens teóricas, bem como contribuir com a qualificação profissional dos alunos participantes. Para isso, presta serviços de consultoria e assessoria para empresas da cidade e região, juntamente com o auxílio de professores, além de estabelecer uma forma de gestão qualificada e outras formas de prestação de serviço ao mercado. Sendo essa também uma missão da Universidade Pública. Conseguir relacionar-se com a sociedade, para além de seus muros internos. Por isso os alunos membros da Integração Júnior estabelecem contato direto com clientes que contratam seus serviços, possuem autonomia para negociação, tomada de decisões, reuniões e realização dos serviços para que dessa possam ter suas experiências e vivências empresariais como administradores e estabelecer a importante relação entre sociedade e universidade.

1.1 TEMA DA PESQUISA

A temática deste estudo aborda aspectos relacionados a formação e a qualificação profissional que a empresa Júnior, denominada Integração Júnior, oportuniza aos discentes que desempenham ou já desempenharam cargos de direção na empresa. Nesse sentido, o tema se materializa a partir do estudo da formação e a qualificação profissional, na percepção dos membros e ex-membros da diretoria da Integração Júnior.

1.2 PROBLEMA DA PESQUISA

O problema de pesquisa, devidamente alinhado com a temática, procura responder o seguinte questionamento: Quais as implicações percebidas na formação e qualificação profissional pelos membros e ex-membros da Diretoria Executiva da Integração Júnior, do Curso de Administração da UFFS, *Campus* Cerro Largo/RS, entre os anos de 2014 a 2021?

1.3 OBJETIVOS

Para responder à questão problema, foram estabelecidos o objetivo geral e os objetivos específicos para a pesquisa.

1.3.1 Objetivo geral

Como objetivo mais amplo esta proposta procura analisar as implicações percebidas na formação e qualificação profissional dos membros e ex-membros da Diretoria Executiva da Integração Júnior, do Curso de Administração da UFFS, *Campus* Cerro Largo/RS, entre os anos de 2014 a 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Para auxiliar o alcance do objetivo geral, foram estabelecidos alguns objetivos específicos. São eles:

- a. Traçar o perfil dos membros e ex-membros da Integração Júnior participantes da Diretoria Executiva nos anos de 2014 a 2021;
- b. Identificar a percepção dos membros e ex-membros da Integração Júnior na formação e qualificação profissional;
- c. Estabelecer relações entre as percepções da formação dos pesquisados com as habilidades dos administradores;
- d. Verificar as expectativas profissionais dos membros e ex-membros da Diretoria Executiva, dos anos de 2014 a 2021, a partir das experiências vivenciada na Integração Júnior.

1.4 JUSTIFICATIVA

Esta seção aborda a relevância da pesquisa e do problema estudado, além das contribuições que podem ser consideradas de modo a proporcionar respostas acerca da questão proposta. Primeiramente, a escolha do tema se deu visto que a crescente competitividade e demanda por profissionais qualificados e competentes no mercado de trabalho gera a necessidade de busca pelo desenvolvimento de habilidades e qualificação por parte dos futuros profissionais, principalmente através da formação no ensino superior, focando na participação dos acadêmicos na Empresa Júnior como uma maneira de alcançar esse objetivo.

Ademais, é percebido que existe um grande desafio para os alunos do ensino superior, profissionais recém-formados e até mesmo entre profissionais já atuantes na utilização prática dos conhecimentos adquiridos ao longo da formação acadêmica. Diante disso, uma das maneiras oferecidas para tentar amenizar esse problema nas universidades é justamente as Empresas Júniores. Elas buscam, conforme diretrizes, garantir a experiência do aluno para desenvolver as habilidades, atitudes e conhecimentos necessários a um profissional qualificado

de maneira a valorizar econômica e socialmente o indivíduo para o mercado de trabalho (SILVA, 2017).

Dessa forma torna-se interessante a reflexão acerca da efetividade, levando em consideração o que propõem as finalidades, especificamente, da Empresa Júnior vinculada ao Curso de Administração da UFFS de Cerro Largo, em relação a formação e qualificação dos alunos da graduação que fazem ou já fizeram parte da Diretoria Executiva da mesma. Diante da iniciativa deste estudo em analisar as implicações percebidas na formação e qualificação profissional dos membros e ex-membros da Diretoria Executiva da Integração Júnior, a pesquisa proporciona contribuições práticas no momento em que poderá servir como parâmetro de eficiência do cumprimento do papel da Empresa Júnior referente a formação profissional acadêmica.

Os resultados obtidos através desse estudo podem permitir o aprimoramento da própria Integração Júnior e até mesmo serem usados como forma de divulgação para incentivar a participação dos acadêmicos nas suas atividades, além de poder servir de base para o processo de tomadas de decisão dos gestores. Para a autora deste trabalho e também ex-membro da Empresa Júnior da Universidade Federal da Fronteira Sul, a pesquisa proporciona um maior conhecimento em relação as implicações formativas e qualificadoras dos alunos que também já passaram pela Diretoria executiva da Integração Júnior desta instituição, esclarecendo de que forma as experiências tidas a partir disso impactaram no desenvolvimento das competências necessárias ao exercício da profissão.

1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO

O trabalho está estruturado em 4 capítulos. O primeiro capítulo apresenta a introdução, o tema, o problema, os objetivos, a justificativa e a estrutura do trabalho. O segundo capítulo trata do referencial teórico, abordando os temas: Administração de Recursos Humanos, a sua atuação ao longo da história e seus subsistemas. Após, se enfatiza sobre o desenvolvimento e capacitação, a formação e qualificação profissional com enfoque nas habilidades necessária a serem desenvolvidas para o perfil do administrador. Por último o Movimento Empresa Júnior como meio de desenvolvimento dessas competências do aluno como gestor. O terceiro capítulo aborda a metodologia, nele é abordado a classificação da pesquisa, o universo e definição da pesquisa tratando da classificação dos pesquisados, o plano de coleta de dados, bem como o instrumento de análise dos mesmos e por fim, enfatizando as questões éticas da pesquisa. O quarto item expõem a descrição e análise dos resultados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo compreende o referencial teórico sobre o tema da formação e a qualificação profissional na Integração Júnior. Em vista disso é contextualizada a Administração de Recursos Humanos, abordando suas transformações ao longo da história, os seus processos e subsistemas relacionados, enfatizando, além do desenvolvimento e capacitação, a formação e a qualificação do profissional de administração e como o Movimento Empresa Júnior contribui para isso.

Portanto, o conjunto teórico que respalda esse estudo teve como propósito auxiliar no entendimento dos tópicos discutidos, da mesma forma que serviu de amparo para a posterior análise dos dados coletados e que foram utilizados para conduzir as conclusões acerca da pesquisa. Com isso, enfatiza-se a importância deste capítulo para o trabalho como um todo.

2.1 ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

A Administração é uma atividade que existe em todas as empresas, independentemente do tamanho, tipo ou área de especialização. Essa atividade pode acontecer empiricamente ou cientificamente, dependendo das pessoas que estão inseridas na organização (COSTA FILHO; MARQUES, 2010). A Administração de Recursos Humanos é uma área interdisciplinar dentro da Administração, responsável por uma variedade de áreas do conhecimento relacionadas tanto aos aspectos internos da organização, como aspectos externos ou ambientais (CHIAVENATO, 2009).

Os assuntos normalmente tratados em ARH referem-se a uma multiplicidade enorme de campos de conhecimentos: fala-se em aplicação e interpretação de testes psicológicos e entrevistas, de tecnologia de aprendizagem individual e de mudança organizacional, nutrição e alimentação, medicina e enfermagem, serviço social, plano de carreiras, desenho de cargos e da organização, satisfação no trabalho, absenteísmo e salários e encargos sociais, mercado, lazer, incêndios e acidentes, disciplina e atitudes, interpretação de leis trabalhistas, eficiência e eficácia, estatísticas e registros, transporte para o pessoal, responsabilidade no nível de supervisão, auditoria e um sem-número de assuntos diversificados (CHIAVENATO, 2009, p. 116).

As origens da Administração de Recursos Humanos datam do início do século XX, após o profundo impacto da Revolução industrial, sendo designada Relações Industriais. O surgimento dessa especialidade se deu a partir do avanço e complexidade das funções organizacionais, sendo uma atividade mediadora da relação entre organizações e pessoas para amenizar o conflito entre os objetivos organizacionais e os individuais das pessoas, que até o momento não eram considerados compatíveis. Esse conceito foi mudando com o passar do

tempo. Foi na década de 1970 que surgiu então o conceito de Recursos Humanos (RH), no qual ainda contemplava as pessoas como sendo apenas um recurso de produção para a organização (CHIAVENATO, 2009).

No entanto, o mundo vem sofrendo contínuas mudanças ao longo da história da humanidade, nas quais ocorrem de forma cada vez mais acelerada. Houveram transformações econômicas, tecnológicas, sociais, culturais, legais, políticas, demográficas e ecológicas que causaram impactos significativos nos dias de hoje. Essas mudanças no ambiente externo também causam impactos para o ambiente interno das organizações, e nesse contexto, a área de Recursos Humanos é uma das que mais sofre transformações. Em muitas organizações a designação Administração de Recursos Humanos vem sendo trocada por termos como Gestão de Pessoas, Gestão de parceiros e colaboradores, etc. (CHIAVENATO, 2014). A partir dessa nova visão, as organizações passam a tratar os colaboradores como parceiros da organização, não mais como apenas recursos, mas indivíduos inteligentes e capazes de fornecer conhecimento, que agregam experiências e com isso levando as organizações a atingirem seus resultados (CAMPOS; BARSANO, 2016).

Conforme Chiavenato (2009, p. 121), “a área de atuação de RH se divide em cinco processos: provisão, aplicação, manutenção, desenvolvimento e monitoração de pessoas”. Esses processos não são independentes um do outro, ou seja, são processos totalmente correlacionados e interdependentes, fazendo com que qualquer transformação que ocorra em um deles intervenha nos outros processos, o que, conseqüentemente, acarreta adaptações e adequações no sistema de forma geral (CHIAVENATO, 2009).

Ademais, Franco (2012) destaca que cada processo contempla subsistemas relacionados a ele, ou seja, para cada um dos processos abarca um conjunto de resultados que são efetuados ou permitidos por algum subsistema específico de determinado processo, e salienta a importância do trabalho em conjunto para que haja a cooperação e integração entre as práticas.

Figura 1 - Processo global da Administração de Recursos Humanos



Fonte: Adaptado de Chiavenato, 2009, p. 124

Por meio da Figura 1 são apresentados os cinco processos da administração de recursos humanos. Estes serão melhor detalhados a partir dos próximos subcapítulos intitulados subsistemas de provisão de pessoas, subsistemas de aplicação de pessoas, subsistemas de manutenção de pessoas, subsistema de desenvolvimento de pessoas e, por fim, o subsistema de monitoração de pessoas.

2.1.1 Subsistemas de provisão de pessoas

O processo de provisão de Recursos Humanos trata, principalmente, de equipar a organização de profissionais qualificados através das diversas técnicas de recrutamento e seleção, tanto do mercado externo quanto da própria organização. As principais atividades relacionadas ao processo de provisão, portanto englobam, além do recrutamento e seleção de pessoal, a constante pesquisa de mercado (FRANCO, 2012). Chiavenato (2009) ressalta que, se tratando de provisão de recursos humanos, há dois mercados muito diferentes, mas que possuem relação entre si, são eles: mercado de trabalho e mercado de recursos humanos.

A definição de mercado para Chiavenato (2010, p. 104) é como sendo um “espaço de transações, o contexto de trocas e intercâmbios entre aqueles que oferecem um produto ou serviço e aqueles que procuram um produto ou serviço”. Assim sendo, o mercado de trabalho, portanto pode ser entendido como ofertas e procuras ou demandas de emprego ou trabalho (JAREÑO, 2008).

A situação em que se encontra o mercado de trabalho, em determinado local e época, influencia tanto nas práticas de Recursos Humanos das organizações quanto no comportamento

dos candidatos. Se por um lado o mercado de trabalho se refere a oportunidades e vagas ofertadas, o mercado de recursos humanos é formado pelo conjunto de pessoas que se depõem a trabalhar, ou seja, os candidatos de emprego, por isso pode ser chamado também de mercado de candidatos (CHIAVENATO, 2010). Chiavenato (2009, p. 139) ainda explica que o mercado de RH reflete o mercado de trabalho, isto é, “enquanto um está em oferta, o outro está em procura, e vice-versa”, assim estando em constante interação.

Nesse contexto, a partir da necessidade interna da organização de admissão de novos profissionais, é que se inicia todo o processo de recrutamento de pessoas (MARRAS, 2016). Lacombe e Heilborn (2008, p. 244) define recrutamento como sendo “um conjunto de práticas e processos usados para atrair candidatos para as vagas existentes ou potenciais”. Esse processo pode se dividir em interno ou externo, sendo recrutamento interno aquele que prioriza as pessoas já inseridas na organização, e externo é a obtenção de pessoal a partir do mercado de trabalho (MARRAS, 2016).

Logo após o recrutamento vem o processo de seleção de pessoas (CHIAVENATO, 2010). A seleção é diz respeito a etapa de escolha do candidato que melhor atendem as exigências da vaga a ser preenchida (IVANCEVICH, 2011). Para melhor definir o conceito de seleção Chiavenato (2010) e Marras (2016) representam-na a partir da análise e comparação entre dois elementos, os requisitos que o cargo ofertado exige do profissional que irá ocupa-lo e o conjunto das características, competências e habilidades dos candidatos ao cargo.

Chiavenato (2009) afirma que após o processo de provisão de pessoas, de recrutá-las e selecioná-las, se vê necessário fazer a integração dessas pessoas para que continuem e se desenvolvam na organização a partir dos processos de aplicação, no qual será melhor detalhado no subcapítulo a seguir.

2.1.2 Subsistemas de aplicação de pessoas

No processo de aplicação de pessoas é que os subsistemas de avaliação irão situar ao longo do tempo, de forma correta, as pessoas na organização (FRANCO, 2012). Da mesma forma Chiavenato (2009, p. 198) entende que no processo de aplicação ocorrem “os primeiros passos na integração dos novos membros na organização, o desenho do cargo a ser desempenhado e a avaliação do desempenho no cargo”.

Integrar os novos membros significa, portanto, orientar e apresentar aos novos colaboradores como funciona a organização, seus objetivos e práticas, bem como sobre o que a organização espera desses novos membros (LACOMBE; HEILBORN, 2008). Ademais, a

forma como isso é feito pode influenciar positiva ou negativamente na relação entre os indivíduos e seu trabalho, por isso essa deve ser um processo que as organizações precisam dar a devida atenção (DUTRA, 2017).

Sempre que ingressam em uma empresa os novos colaboradores estarão ocupando um cargo ou posição, nos quais englobam diferentes tarefas e atividades que precisam ser desempenhadas para o funcionamento da organização. O desenho de cargos, portanto, serve para especificar do que esse cargo é composto, bem como determinar a forma que devem ser executadas as atribuições do cargo, qual a sua posição hierárquica e com isso quem serão seu superior e subordinados (CHIAVENATO, 2010).

Porém, para fins de administrar as pessoas aplicadas nos cargos é preciso também descrevê-los e analisa-los (CHIAVENATO, 2009). A descrição de cargos tem como objetivo representar de forma simplificada o que seu ocupante faz, quando, porque e como, enquanto a análise de cargos determina o que o cargo requer e quais as exigências do profissional que irá ocupa-lo, para que as funções possam ser desempenhadas (OLIVEIRA, 2017). Ademais, os processos de aplicação de pessoas envolvem ainda a avaliação do desempenho no cargo, que para Chiavenato (2014, p. 210), consiste em “um processo que serve para julgar ou estimar o valor, a excelência e as competências de uma pessoa ou equipe e, sobretudo, qual é a sua contribuição para o negócio da organização”.

Essas avaliações, segundo Lacombe e Heilborn (2008), possibilitam aos participantes a melhora das tarefas nas quais realizam, e para isso é fundamental que seja passado o retorno completo sobre o que foi avaliado, sobre pontos que estão indo como o esperado e quais precisam ser revistos. Em complemento a isso, e com base na interpretação de Robbins (2010), as avaliações de desempenho também reconhecem habilidades e capacidades que podem ser aprimorados através de programas de melhorias, além de serem usadas como referência para a atribuição de recompensas, assunto que será aprofundado no próximo subcapítulo dos processos de manutenção de pessoas.

2.1.3 Subsistemas de manutenção de pessoas

Para que uma empresa seja capaz de se manter, além de atrair e aplicar pessoas corretamente, ela deve também buscar mantê-las motivadas (CHIAVENATO, 2009). O processo de manutenção pode possibilitar a continuidade dos colaboradores na organização, e a partir disso trazer para si bons resultados, conforme Franco (2012, p. 35-36) ao afirmar que:

Para isso, seus processos de trabalho serão desenvolvidos a partir da adequada verificação da remuneração ou sistema de recompensas que podem incluir uma vasta gama de estratégias, desde a implantação de uma política adequada de pagamento de salários até um estilo que considera, por exemplo, o desempenho das pessoas para recompensá-las de maneira diferenciada. O Processo de Manutenção de RH também conta com outros subsistemas de manutenção, como a parte relacionada às relações trabalhistas, segurança e saúde e benefícios.

Um dos fatores fundamentais para o incentivo e motivação dos colaboradores na organização é a recompensa. Recompensar diz respeito a retribuição ou reconhecimento aos esforços de alguém, por isso, deve servir como uma forma de compensar o desempenho e tentar garantir a permanência, o envolvimento e comprometimento das pessoas na organização (CHIAVENATO, 2014).

As pessoas estão dispostas a dedicar seu tempo no desempenho de atividades organizacionais no momento em que recebem retorno que compense seu tempo investido para alcance dos objetivos da organização, por isso a importância da criação de sistemas de recompensa eficientes, na medida que isso reflete na satisfação dos colaboradores (CHIAVENATO, 2010). Segundo Oliveira (2017, p. 164) as organizações podem utilizar vários tipos de recompensas, os mais comuns usados nas empresas se baseiam em “pagamentos (salários), sistemas de incentivos, benefícios, regalias e prêmios”. O autor ainda ressalta que o conjunto dessas recompensas pode compor o pacote de remuneração do colaborador.

Além das recompensas, o colaborador também se sente motivado e satisfeito quando a organização se mostra preocupada em investir em desenvolvimento e treinamento em relação ao ambiente de trabalho, subsistemas que serão contemplados no próximo subcapítulo (FONTANA, 2020).

2.1.4 Subsistemas de desenvolvimento de pessoas

Atualmente as organizações tem dado grande importância aos processos relacionados ao desenvolvimento de Recursos Humanos. O aspecto mais importante nos processos de desenvolvimento é a de capacitar as pessoas, a partir de treinamentos e desenvolvimento pessoal, para que assim elas contribuam produzindo melhores resultados para as empresas (FRANCO, 2012). Segundo Chiavenato (2010, p. 362) “os processos de desenvolvimento envolvem três estratos, que se superpõem: o treinamento, o desenvolvimento de pessoas e o desenvolvimento organizacional”.

Resumidamente, treinamento pode ser definido como um breve processo de mudanças na conduta dos funcionários, que possuem, geralmente, resultados alcançados em pouco tempo,

tendo como objetivo a aquisição de conhecimentos, práticas e competências do colaborador em relação as tarefas do cargo; enquanto o desenvolvimento é um processo que busca evolução tanto pessoal quanto profissional, e seus resultados, ao contrário do treinamento, são alcançados somente a médio ou longo prazo (CAMPOS; BARSANO, 2016).

Além disso, o ambiente que cerca as organizações mudaram e está cada vez mais incerto e variável, o que torna fundamental a busca contínua por desenvolvimento, não só das pessoas, mas também pelas organizações (CHIAVENATO, 2014). Assim sendo, o desenvolvimento organizacional é um processo que busca analisar a partir de uma visão sistêmica a situação atual da empresa, considerando se ajustar no mercado em que atua (CARVALHO; NASCIMENTO; SERAFIM, 2014).

Até aqui foram abordados os processos de atrair pessoas para a organização, selecioná-las, introduzi-las no ambiente organizacional, mantê-las motivadas e satisfeitas na organização e processos de desenvolvimento das suas habilidades e competências. Para saber se esses processos foram eficazes e eficientes é importante realizar certo controle sobre eles, assunto que será tratado no próximo subcapítulo (PIZOLOTTO, 2009).

2.1.5 Subsistemas de monitoramento de pessoas

As organizações devem atuar a partir de planejamento para que seus objetivos sejam alcançados, e não ao acaso, ou seja, as empresas precisam se comportar de forma coerente, após análises e reflexões (CHIAVENATO, 2014). Para que o planejamento tenha sucesso é fundamental o acompanhamento ou monitoramento contínuo das atividades que são desempenhadas, para certificar se os resultados estão de acordo com os objetivos da organização (KNAPIK, 2012; CHIAVENATO, 2014). No mesmo sentido, Pizolotto (2009, p. 25) afirma ainda que é por meio do monitoramento de pessoas que “a organização toma as suas decisões e planeja estrategicamente suas políticas e práticas de gestão de pessoas, que nortearão as atitudes e os comportamentos dos colaboradores”.

Para isso é preciso um sistema de informações integrado que permita repartir e equilibrar o processo de decisão de forma eficaz e eficiente (CHIAVENATO, 2014). Esse sistema, chamado de Sistema de Informações em Gestão de Pessoas organiza um conjunto de informações que são passadas aos gestores e pessoas responsáveis por tomar decisões que irão ajudar a alcançar as metas organizacionais (PIZOLOTTO, 2009).

Uma questão importante é decidir o momento em que essas informações serão construídas, que podem ser antes, durante e depois do desempenho das atividades. O monitoramento prévio

tange todos os processos de garantia de qualidade; o monitoramento durante a execução das atividades serve, principalmente para garantir que não ocorram problemas; ainda o controle no final das atividades serve para avaliar o resultado final das atividades que foram desempenhadas. Porém, nas práticas modernas de gestão, o autocontrole é considerado o mais apropriado, substituindo uma obediência forçada por qualquer outro tipo de controle, mas que exige compromisso e disciplina interior (MAXIMIANO, 2019).

2.2 DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO DE ADMINISTRADORES

A atual situação de globalização demanda que as organizações busquem contínua evolução e adequação as mudanças do ambiente externo, tanto através de seus produtos e serviços quanto por meio do desenvolvimento de seus funcionários (SILVA; CAMPOS, 2020). Com isso, conforme afirma Borges-Andrade, Abbad e Mourão (2007, p. 23) “as ações de treinamento, desenvolvimento ou qualificação do trabalhador ocupam um dos papéis centrais no conjunto de práticas que denominamos gestão de pessoas em contextos organizacionais”. Esses elementos do processo de desenvolvimento de Recursos humanos tratam da aprendizagem de cada indivíduo, além de como esses indivíduos aprendem e se desenvolvem na organização (CHIAVENATO, 2014).

Sob o mesmo ponto de vista, para Franco (2012), este é um dos processos de Administração de Recursos Humanos que as organizações têm dado cada vez mais destaque atualmente. E na medida em que a formação, o desenvolvimento profissional e pessoal, além da atuação em si, tem se tornado um diferencial para empresas que desejam atingir sucesso e bons resultados através das pessoas, logo, segundo a afirmação de Alencar e Fonseca (2015, p. 38), os colaboradores também “vêm aumentando suas titulações e anseios, em termos profissionais, realizando dessa forma o exercício da criatividade e da aprendizagem permanente”.

Ademais, segundo Dutra (2017) o processo de desenvolvimento de pessoas se tornou uma questão importante para o mantimento e crescimento do potencial competitivo da organização. Ao mesmo tempo que as empresas estão percebendo a importância de incentivar com o constante desenvolvimento dos colaboradores pensando em se manter competitiva no mercado, as pessoas estão buscando o desenvolvimento para garantir a estabilidade quanto a sua inserção no mercado de trabalho. Por isso, ainda segundo o autor, também é papel das pessoas, a partir da consciência da sua importância, gerir e cobrar de si seu próprio desenvolvimento e competitividade no mercado de trabalho e de sua carreira profissional; bem

como é papel das organizações, a partir da sua relação com as pessoas, gerar estímulos e condições sólidas para isso.

Logo, devido ao conhecimento de alguma forma ser uma vantagem competitiva para as organizações como um todo, pode-se dizer que as empresas melhor sucedidas serão aquelas que souberem, recrutar, desenvolver e manter os colaboradores capacitados para conduzir o planejamento e processos organizacionais e a partir disso alcançar os objetivos e resultados desejados (PEREIRA, 2020). Chiavenato (2014, p. 307) afirma ainda que “todo modelo de educação, formação, capacitação, treinamento ou desenvolvimento deve assegurar ao ser humano a oportunidade de ser aquilo que ele pode ser a partir de suas potencialidades, sejam inatas ou adquiridas”.

O desenvolvimento, portanto, representa o crescimento ou aprimoramento, tanto pessoal quanto profissional de uma pessoa, ou seja, é uma forma de evoluir sua capacidade de aprendizagem em busca de melhorar continuamente suas habilidades e competências, seja para benefício próprio como também da organização onde está inserida (CAMPOS; BARSANO, 2016). Para os autores Milkovich e Boudreau (2000, p. 289), o processo de desenvolvimento de pessoas:

Refere-se às atividades de recursos humanos programadas para aumentar o valor do funcionário depois de seu ingresso na empresa. Isso abrange o *provimento interno*, que diz respeito ao movimento das pessoas dentro da organização, entre diferentes papéis e funções. Isto também inclui o *treinamento e a orientação do pessoal*, o que significa oferecer aos funcionários experiências planejadas para encorajar o aprendizado.

Dessa forma, segundo os autores citados anteriormente, o treinamento é um processo sistêmico promovido para que os indivíduos adquiram habilidades, normas, concepções ou comportamentos que sirvam para uma melhoria na relação entre os colaboradores como indivíduos e as demandas de seus respectivos cargos e posições na organização. O desenvolvimento é um processo mais demorado, que demonstra resultados em um longo prazo no aperfeiçoamento das capacidades e incitações dos colaboradores, visando transformá-los em partes fundamentais para a empresa. O processo de desenvolvimento, portanto, envolve além do treinamento, também a carreira e outros tipos de experiências.

Existem diversos tipos de treinamento e desenvolvimento, mas há os mais comuns, de acordo com autores da área, sendo eles: o Treinamento introdutório, de integração ou orientação no qual visa facilitar e agilizar o período de adaptação e integração das pessoas na empresa; o Treinamento técnico, objetiva qualificar o funcionário para exercer uma determinada atividade técnica afim de melhorar a produtividade e qualidade dos processos técnicos; o Treinamento operacional, a fim de qualificar os funcionários de nível operacional da empresa; o Treinamento

e/ou desenvolvimento comportamental, que diz respeito a aspectos interpessoais e intergrupais em relação a comportamentos mais eficazes; o Desenvolvimento de equipe, para melhorar a relação à habilidades de trabalho em equipe; o Desenvolvimento gerencial, que diz respeito a capacitação voltada a membros a nível de gerência; e por fim o Desenvolvimento organizacional que tem como objetivo a capacitação dos membros da organização como um todo a fim de aumentar a sua eficiência e trazer mudanças (PEREIRA, 2020).

Por certo, conforme Marras (2016), o que se busca a partir do processo de desenvolvimento de pessoas nas organizações é revelar potenciais talentos, possibilitando que surjam e cresçam até que consigam alcançar um grau desejado de resultado. Para isso, as organizações estimulam, de forma planejada e metódica, os funcionários a participarem de diversos tipos de eventos e atividades, como palestras, workshops, leituras programadas, etc.

Nas empresas os administradores possuem, principalmente, quatro funções: planejamento, controle, direção e organização (ROBBINS, 2010). Além disso, “o que se espera de um administrador é que ele faça as coisas acontecerem de forma adequada para gerar resultados positivos para a organização” (LACOMBE, 2011, p. 397). Tantos resultados organizacionais quanto o bem-estar das pessoas dependem de profissionais da administração capacitados, para isso os treinamentos e ensinamentos devem ser baseados em temáticas sobre as tarefas desempenhadas no seu trabalho (FILHO; FILHO, 2010).

Mattos (1965) conclui que o desenvolvimento, especificamente de administradores, tem como objetivo, principalmente, a preparação dos profissionais para que sejam capazes de assumir grandes responsabilidades, levando sempre em consideração as suas experiências, através de aprendizagens técnicas que possam facilitar a resolução de problemas através da tomada de decisões.

2.3 A FORMAÇÃO E A QUALIFICAÇÃO DO PROFISSIONAL DA ADMINISTRAÇÃO

A formação profissional, hoje, é entendida como sendo parte da formação educacional e é um assunto amplamente debatido nas universidades, escolas técnicas, órgãos governamentais, sindicatos e até mesmo por empresas que fazem parte do sistema produtivo. Em suma, o principal objetivo da formação profissional é o de “formar pessoas para exercer determinada profissão”, sendo as universidades e os cursos técnicos os principais elementos que ligam a educação com a formação profissional, uma vez que um dos objetivos do ensino superior, na sua atual concepção, é o de formar profissionais a partir da relação ensino-

aprendizagem de competências e habilidades técnicas (BORGES-ANDRADE; ABBAD; MOURÃO, 2007, p. 42; SEVERINO, 2013).

Nesse contexto, Jareño (2008, p. 3) destaca ainda que “a qualificação profissional ou formação profissional tem como objetivo auxiliar os indivíduos na formação de competências para o exercício de cargos, através do domínio de conhecimentos e técnicas profissionais”. A qualificação profissional, portanto, pode acontecer tanto antes quanto depois da contratação de um emprego e pode ser alcançada de diversas maneiras, uma delas, de acordo com Rocha-Vidigal e Vidigal (2012, p. 4) é a educação formal, que ocorre a partir de uma intenção e objetivos definidos podendo ser desempenhada a partir do ensino escolar e superior; e a formação informal, realizada de forma diferente, ocorrendo fora do âmbito institucional, podendo ser obtida através de percepções ou até mesmo pela autoaprendizagem.

Segundo Kerch (2013) a área da Administração foi institucionalizada e profissionalizada no país após longo processo, se consolidando como curso superior apenas a partir da década de 70, desde então também foram instaurados diversos cursos de pós-graduação da área em todo o Brasil, se tornando, conforme Lacombe e Heilborn (2008), um campo bastante amplo exigindo do profissional a diversificação de conhecimentos, já que o ambiente sempre está em mudança, os campos tecnológico e científico sofrem transformações, os processos de produção mudam, com isso o administrador, assim em outras áreas do conhecimento humano, precisa estar em constante aprendizagem e atualização.

Além disso, no que tange a área da Administração, o mercado atual possui características que demandam profissionais que além de possuírem conhecimentos técnicos próprios da ciência administrativa, sejam, também, inovadores, habilitados para tomada de decisões em diversas situações e que consigam trabalhar em equipe (RIBEIRO, 2018).

A partir desse cenário, o perfil do Administrador exige algumas habilidades que são postas por Lacombe e Heilborn (2008):

Quadro 1- As habilidades necessárias para o perfil do administrador

AS HABILIDADES DO ADMINISTRADOR	
1	Comunicação e expressão: estabelecer comunicação interpessoal, expressar-se corretamente nos documentos técnicos específicos e interpretar a realidade das organizações.
2	Raciocínio lógico, crítico e analítico: utilizar raciocínio lógico, crítico e analítico, operando com valores e formulações matemáticas e estabelecendo relações formais e causais entre fenômenos. Ser capaz também de interagir criativamente diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais.
3	Visão sistêmica e estratégica: compreender o todo administrativo, de modo integrado, sistêmico e estratégico, bem como suas relações com o ambiente externo.
4	Criatividade e iniciativa: propor e implementar modelos de gestão, inovar e demonstrar um espírito empreendedor.
5	Negociação: resolver situações com flexibilidade e adaptabilidade diante de problemas e desafios organizacionais.
6	Tomada de decisão: ordenar atividades e programas, decidir sobre alternativas e identificar e dimensionar riscos.
7	Liderança: selecionar estratégias adequadas de ação, visando a atender interesses interpessoais e institucionais.
8	Trabalho em equipe: selecionar procedimentos que privilegiem formas de atuação em prol de objetivos comuns.

Fonte: Lacombe e Heilborn (2008, p. 5-6).

Para Schermerhorn Jr. (2006), habilidade pode ser entendida como a capacidade de desempenhar da forma desejada alguma atividade a partir do conhecimento. O autor também aborda em sua obra a classificação de habilidades que Robert. L. Katz definiu como sendo essenciais para um administrador eficiente, que estão classificadas em três categorias interligadas: habilidades técnica, humana e emocional. A habilidade técnica diz respeito a capacidade do profissional em utilizar os conhecimentos adquiridos a partir de sua formação profissional formal. A habilidade humana se refere a capacidade do administrador em trabalhar em conjunto com os outros membros da equipe, e por fim, a habilidade emocional representa a capacidade de o administrador lidar com suas próprias emoções na relação com os demais indivíduos.

Assim como qualquer curso superior, o curso de administração precisa estar dentro das resoluções que são impostas pelo Conselho Nacional de Educação. Além dos elementos que são fundamentais que estão presentes em todo curso do ensino superior, os alunos de administração necessitam de uma formação que possibilite o desenvolvimento de habilidades e competências (NASCIMENTO, 2014). Sendo assim, a partir da resolução nº 4, de 13 de julho de 2005, do Conselho Nacional de Educação (2005), que estabelece Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências,

seu Art. 4º coloca que o curso superior em Administração deve proporcionar a formação profissional que desenvolva, portanto, as seguintes habilidades e competências:

- I** - Reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;
- II** - Desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;
- III** - refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;
- IV** - Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;
- V** - Ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;
- VI** - Desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável;
- VII** - desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações; e
- VIII** - desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais.

Na UFFS, Campus Cerro Largo, conforme o Projeto Pedagógico do Curso de Graduação em Administração- Bacharelado (PPCGA, 2011, p. 31), o curso (linha de formação desenvolvimento rural e gestão agroindustrial) busca a formação de profissionais bacharéis que se tornem capacitados para “planejar, organizar, dirigir e controlar as diversas atividades que envolvem o espaço rural em suas dimensões sociais, políticas e ambientais, voltadas para o desenvolvimento regional integrado e sustentado”. Além disso, as competências e habilidades dos acadêmicos egressos de Administração da UFFS, são formadas e desenvolvidas a partir de um contexto que privilegia a articulação entre o ensino, a pesquisa e a extensão.

Contudo, sobre o Projeto Pedagógico do Curso de Graduação em Administração- Bacharelado da UFFS *Campus Cerro Largo*, é importante ressaltar que o mesmo está em extinção já que a Resolução N° 13/2020 - CONSUNI - CGAE (10.17.06) (CHAPECÓ, 2020) aprovou a sua reformulação, entrando em vigor o novo PPCGA em 10 de setembro de 2020, no qual teve também a mudança da linha de formação do curso para Desenvolvimento socioeconômico (PPCGA, 2020).

Ainda mais, um termo que está diretamente ligado a formação profissional, como pode-se observar, é o de competências (MACHADO, 2010). Para Fleury e Fleury (2001) o termo é definido como a união de aprendizagens, habilidades e ações, ou seja, um conjunto das capacidades humanas, que fundamentam um desempenho elevado, pois acredita-se que isso

está diretamente relacionado com o nível de intelecto e individualidade das pessoas. De outra forma, o termo competência é entendido como uma armazenagem de recursos, isto é, capacidades, habilidades e conhecimentos que uma pessoa possui.

Já para Rychen e Salganik (2005) competência não representa somente o conjunto de conhecimento e habilidades de um indivíduo, ela envolve ainda a capacidade de atender exigências e necessidades a partir dos recursos relacionado aos seus aspectos psicológicos em e sociais, inclusive ações e habilidades, em determinada situação. Além disso, segundo Borges-Andrade, Abbad e Mourão (2007) o avanço do uso de tecnologias de informação junta e diretamente ligado a elevação das necessidades cognitivas demandam maior qualificação do trabalhador, e como consequência também torna o trabalho mais complexo. Vale ressaltar ainda que o desenvolvimento de competências deve ser o principal comprometimento das instituições de ensino, “uma vez que as competências profissionais envolvem uma elevada autonomia intelectual e pessoal, que conduzem o indivíduo a um exercício profissional competente” (FROZINO, 2006, p.59).

Portanto, de modo geral é percebido a importância de qualquer processo de formação formal superior, porém no que tange profissionais de administração recém-formados, são observados indicativos empíricos de dificuldades e insegurança enfrentados no mercado de trabalho, além disso, acabam muitas vezes se mostrando incapazes de ter uma inserção competitiva em relação as funções específicas atribuídas aos administradores (LOPES, 2006). Ademais, um dos principais debates em relação a formação profissional nas instituições de ensino é sobre a questão do aprendizado teórico adquirido em sala de aula é praticável em situações reais, fora do contexto institucional, segundo Pinto *et al* (2015).

Nesse sentido, uma importante forma de desenvolver essas competências e habilidades ao longo da formação profissional acadêmica podem ser as práticas de extensão universitária, uma vez que promovem o contato com a realidade fora do ambiente institucional e desse modo estimula o uso de ferramentas e conhecimentos adquiridos em sala. Logo, passam a ser consideradas formas de aquisição e desenvolvimento das competências e habilidades, podendo ocorrer de diversas maneiras a partir do que se objetiva, e uma forma de extensão bastante relevante são as empresas júniores, assunto que será discutido mais especificamente a seguir (COELHO; VIDEIRA, 2017).

2.4 MEJ - MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR

De acordo com a Brasil Júnior (2011, p. 4) “o Movimento Empresa Júnior surgiu na França, em 1967 e chegou ao Brasil em 1988, pela Câmara do Comércio e Indústria Franco-Brasileira”. As Empresas Juniores são associações civis compostas por alunos matriculados em um curso de graduação de instituições de ensino superior, que, através de serviços e projetos, visam contribuir com o avanço do país e com a formação de profissionais capazes e comprometidos (BRASIL JÚNIOR, 2003). Para que seja caracterizada em uma Empresa Júnior, essa associação deve ser declarada como sendo sem fins lucrativos. Todo lucro gerado através dos projetos e serviços realizados, deve ser reinvestido na própria EJ e não distribuído entre os membros (CUNHA, 2015).

Conforme afirma Cunha (2015), no Brasil, o Movimento Empresa Júnior vem aumentando e acelerando consideravelmente a formalidade de sua atuação, destacando principalmente o seu objetivo social de capacitar alunos do ensino superior do país a partir das vivências práticas da sua profissão e da gestão de uma microempresa. O aluno membro de uma Empresa Júnior, além de beneficiar micro e pequenos empresários através de consultorias com custo-benefício, também desenvolve suas competências e capacidades pessoais.

No mesmo sentido, Silva (2017) considera que ao participar da diretoria e das atividades de uma Empresa Júnior, o acadêmico tem a possibilidade de colocar em prática a teoria vista em sala de aula a partir do desenvolvimento de projetos de consultoria para organizações que contratam alguns dos serviços prestados por essa EJ. Além disso, o membro tem a chance de compreender como funciona uma empresa, adquire vivência empresarial e desenvolve habilidades técnicas e outros elementos se tornando um diferencial competitivo no mercado de trabalho. No curso superior de Administração, a criação de empresas juniores tem se tornado frequente, como forma de complementar a formação profissional dos acadêmicos (ÉSTHER; DAVID, 2020).

Portanto, em suma, as Empresas Júniores, servem como um canal de integração entre a teoria e a prática, proporcionando a reflexão a respeito da base teórica que fundamenta o curso, além de assegurar a vivência de experiências profissionais ainda durante o período de formação dos alunos (GONDIM, 2002).

A Lei nº 13.267, de 6 de abril de 2016 na qual objetiva disciplinar a criação e a organização das empresas juniores, com funcionamento em relação a instituições de ensino superior no Brasil, no seu Art. 9º inciso 4º prevê que as atividades da empresa júnior serão inseridas no conteúdo acadêmico da instituição superior de preferência como atividades de

extensão (BRASIL, 2016). Com base em Severino (2013), as atividades de extensão se tornam essenciais no ensino superior por conta da sua responsabilidade no que diz respeito a relação do conhecimento e educação com a sociedade. Os autores Coelho e Videira (2017, p. 2) evidenciam ainda que:

Atualmente, a extensão universitária tem se constituído como uma dinâmica interacional e retroalimentativa, configurando-se não apenas em meio de impacto e transformação da sociedade, mas, também, em canal de problematização de suas bases pedagógicas e de espaço estendido por excelência da sala de aula, sendo importante vetor de desenvolvimento de competências mediante aprendizagem experiencial (COELHO; VIDEIRA, 2017, p. 2)

Na Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), conforme o Projeto Pedagógico do Curso de Graduação em Administração- Bacharelado (PPCGA, 2011) a extensão é pensada como sendo um caminho para a criação da validade social da instituição universitária. Nesse contexto, Deus (2020, p.13) afirma que “o potencial educativo e formativo da Extensão deve ser inserido de modo qualificado no projeto pedagógico universitário”. Além disso, segundo a autora, a prática da extensão nas universidades configura a relação mútua entre sociedade e universidade de necessidades e de benefícios, dessa forma também melhorando a qualidade de vida da região onde a instituição está inserida.

No mesmo sentido, a partir da percepção dos alunos, ao fazer parte dessas atividades que as aprendizagens teóricas adquiridas em sala de aula podem ser colocadas em prática e com isso, através do contato com a sociedade, podem provocar mudanças nesses ambientes (FLORES; MELLO, 2020). No curso de Administração da UFFS, a Empresa Júnior é definida como um projeto de extensão configurada como consultoria e assessoria administrativa para micro e pequenas empresas de Cerro Largo e Região, nas quais são realizadas pelos próprios alunos acadêmicos do curso a partir do auxílio de professores (PPCGA, 2011, p. 135).

Assim sendo, a partir do que consta no Art. 2º do Estatuto (INTEGRAÇÃO JÚNIOR, 2014) as finalidades da Associação Integração Júnior são as seguintes:

- I. Incentivar e estimular a capacidade empreendedora dos alunos, proporcionando-lhes: a) Formação acadêmica por meio da experiência profissional e empresarial, ainda em ambiente acadêmico; b) Condições necessárias para a aplicação prática dos conhecimentos teóricos referentes à respectiva área de formação acadêmica; c) Oportunidade de vivenciar o mercado de trabalho, como empresários juniores, para o exercício da futura profissão;
- II. Contribuir para a formação de profissionais mais qualificados, para o mercado de trabalho;
- III. Contribuir com a sociedade por meio da prestação de serviços de qualidade, preferencialmente às micro, pequenas e médias empresas privadas, empreendimentos rurais e entidades ou órgãos públicos, organizações do terceiro setor e cooperativas, com destaque para projeto de relevância social, educacional e/ou econômico;
- IV. Intensificar o relacionamento Universidade/sociedade;
- V. Contribuir para o desenvolvimento local e regional sustentável.

Ademais, ainda conforme o Estatuto, a Integração Júnior é formada uma Assembleia Geral, Diretoria Executiva, Conselho de Administração, Estatuto e Regimentos próprios, e possui uma gestão autônoma no que se refere a relação à Universidade ou qualquer outro tipo de instituição estudantil, onde os cargos da Diretoria Executiva devem ser exercidos exclusivamente pelos membros efetivos ligados ao curso de Administração da Instituição.

Portanto, especificamente, a Associação de Consultoria dos Alunos da Universidade Federal da Fronteira Sul do Campus Cerro Largo, empresa vinculada ao curso de graduação em Administração, denominada Integração Júnior, deve proporcionar aos alunos, de acordo com Fernandes e Ritter (2018), o desenvolvimento de habilidades fundamentais para profissionais de administração, além de incentivar a aprendizagem e evolução, possibilitando a consciência da realidade do mercado de trabalho e com isso facilitando a inserção competitiva dos profissionais recém-formados no mercado.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo é abordada a metodologia utilizada na pesquisa, definida e levando em consideração o alcance dos objetivos propostos, esclarecendo a pesquisa quanto a sua classificação, delineando o seu universo e definição da população investigada, bem como o instrumento considerado apropriado para que a coleta de dados fosse realizada e como esses dados foram analisados após a coleta. O método da pesquisa é definido, de acordo com Santos e Filho (2012) como sendo o caminho seguido para o alcance do objetivo que foi proposto para o trabalho, e que pode ser definido a partir do que propõem o estudo.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Primeiramente, pesquisa é um exercício desempenhado a fim de solucionar um problema teórico ou prático por meio de processos científicos (MANZATO; SANTOS, 2012). No mesmo sentido, conforme Menezes *et al* (2019), a pesquisa é um conjunto de atividades que devem seguir diversos processos já definidos por meio de um método lógico com o intuito de encontrar respostas para um problema. Desse modo, o presente trabalho, com relação a abordagem do problema, pode ser classificado como pesquisa quantitativa. A principal característica de uma pesquisa quantitativa é a singularidade da forma de coletar e analisar os dados. Para isso é preciso coletar uma soma de informações que possam ser, indispensavelmente comparáveis e alcançadas para um mesmo grupo de elementos, nos quais são definidos em relação ao problema da pesquisa a ser estudado (CEBRAP, 2016).

Os resultados da pesquisa quantitativa podem ser mensurados, por isso utilizada de uma linguagem matemática no momento de descrever acontecimentos (FONSECA, 2002). Segundo Lozada e Nunes (2018, p. 133) a pesquisa quantitativa procura “descrever significados diretamente a partir da análise de dados brutos e objetivos” e pode ser aplicada em inúmeras situações. Além disso, nesse tipo de pesquisa é frequente o estabelecimento prévio de categorização dos dados de forma a facilitar, de certa forma, a análise dos mesmos (GIL, 2002). O método quantitativo, de acordo com o que afirma Zanella (2013, p. 96) é adequado tanto para mensurar “opiniões, atitudes e preferências como comportamentos”.

Em relação aos objetivos elaborados, a pesquisa é classificada como sendo descritiva. Conforme Gil (2002, p. 42), um estudo pode ser classificado como descritivo pelo uso padronizado da coleta de dados, como questionários e observação sistemática. Esse tipo de pesquisa tem como principal objetivo é descrever “características de determinada população ou

fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”. Assim também, procura encontrar, com a exatidão possível, a regularidade de ocorrência de determinado fato, além de sua relação e ligação com outros, sua origem e aspectos (MANZATO; SANTOS, 2012).

Quanto a abordagem em relação aos procedimentos metodológicos desta pesquisa é de levantamento. Esse tipo de pesquisa é útil, principalmente, tem como objetivo conhecer informações sobre a realidade ou opiniões de um determinado grupo de interesse referente aos dados que se espera obter. A pesquisa de levantamento pode ser caracterizada como “a obtenção de dados ou informações sobre as características ou as opiniões de determinado grupo de pessoas, indicado como representante de uma população-alvo, utilizando um questionário como instrumento de pesquisa” (CASTRO, 2019, p. 153).

No mesmo sentido, conforme Gil (2002), a pesquisa de levantamento é descrita pela indagação diretamente com os indivíduos de interesse. Para isso, de forma sucinta, se faz a requisição de informações a um determinado grupo relevante para a problema que se espera resolver, para que logo após, por meio de uma análise quantitativa, se tenha a conclusão conforme as informações coletadas.

3.2 UNIVERSO E DEFINIÇÃO DA PESQUISA

O universo estudado nesta pesquisa foram todos os membros e ex-membros da Diretoria Executiva da Integração Júnior, Empresa Júnior vinculada ao Curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul- UFFS *Campus* Cerro Largo/RS que participaram entre os períodos de 2014 a 2021. Somando um total de 36 alunos pesquisados, desses apenas 24 responderam.

A seleção desse universo se deve a participação nas atividades da Diretoria Executiva da Integração Júnior, podendo assim ser possível analisar a percepção desses alunos quanto ao desenvolvimento profissional e de habilidades necessárias para a profissão do administrador a partir da sua participação. Os autores Baptista e Campos (2016, p. 106) afirmam que “o conjunto de todas as pessoas que têm ao menos uma característica em comum dá-se o nome de população”. Do mesmo modo, Silva *et al.* (2018, p. 2) conceitua população “como sendo o conjunto de todos os itens (pessoas, coisas, objetos) que interessam ao estudo de um fenômeno coletivo segundo alguma característica”.

Assim, pode-se interpretar que os 24 alunos membros e ex-membros da Integração Júnior, nos períodos de 2014 a 2021, correspondem a população estudada. Por meio de um

censo obteve-se informações/percepções de cada um deles sobre a importância da empresa júnior na formação como Administradores.

3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados da pesquisa, de acordo com a afirmação de Matias-Pereira (2019, p. 93) está relacionada com o “problema, a hipótese ou os pressupostos da pesquisa e tem por fim obter elementos para que os objetivos propostos na pesquisa possam ser alcançados”. Ademais, há muitas maneiras de coletar os dados da pesquisa, isso acontece por que existem também muitas opções de instrumentos que podem ser utilizados para esse fim. De modo geral, instrumento de pesquisa pode ser definido como um processo ou ferramenta para extração de informações de determinada situação, acontecimento ou sujeitos que serão pesquisados (APPOLINÁRIO, 2015).

Os dados podem ser classificados em primários e secundários. Os dados primários são aqueles coletados diretamente de quem detêm da informação, ou seja, informações que o próprio pesquisado possui. Por outro lado, os dados secundários são aqueles que já foram coletados ou até mesmo analisados, são dados prontos (ZANELLA, 2013). Visto isso, foram coletados dados primários para viabilização desta pesquisa.

Desse modo, o instrumento aplicado para a coleta de dados desta pesquisa foi um questionário, no qual foi elaborado a partir de uma adaptação do instrumento de coleta de dados do estudo de Reis (2013). Esse instrumento é definido por Severino (2013, p. 109) como sendo um “conjunto de questões, sistematicamente articuladas, que se destinam a levantar informações escritas por parte dos sujeitos pesquisados” com o objetivo de obter conhecimento sobre a percepção dos participantes sobre o tema do estudo.

No mesmo sentido, de acordo com Zanella (2013), o questionário é composto por diversas questões nas quais os próprios participantes da pesquisa respondem. Por um lado, o questionário é um instrumento de coleta que pode oferecer rapidez, resposta padronizadas e maior alcance, tanto em relação a localidades como de número de pesquisados, por outro, ele oferece a desvantagem de que haja um baixo retorno dos pesquisados em relação a participação.

Igualmente, de acordo com o que diz Gil (2002), o questionário é entendido como sendo um instrumento de coleta de dados com uma série de questões respondidas pelos pesquisados. Segundo Pereira *et al* (p. 43), as questões que compõe o questionário precisam ser colocadas de forma clara, podendo ser abertas ou fechadas. Além disso, ele pode ser enviado aos participantes de forma física ou virtual. Os autores ainda ressaltam a importância da elaboração

de um questionário com a ajuda de um orientador ou então a partir de um modelo que já tenha sido validado.

É importante ressaltar que as questões desse instrumento precisam ser elaboradas pensando em dar condições de resolver o problema da pesquisa. Por isso, cada um dos objetivos definidos deve ser contemplado em pelo menos uma pergunta (CASTRO, 2019).

Portanto, na presente pesquisa, o instrumento foi aplicado de forma online através de um link do Google Forms enviado aos pesquisados, ou seja, aos 24 alunos membros e ex-membros da Diretoria Executiva da Empresa Júnior vinculada ao Curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul- UFFS *Campus* Cerro Largo/RS, denominada Integração Júnior.

O período de aplicação do questionário ocorreu entre a segunda quinzena de novembro de 2021 e a primeira quinzena de dezembro de 2021. Além disso, o tempo para responder o questionário foi de aproximadamente 15 minutos. Vale ressaltar que ao final da pesquisa, todo material coletado é mantido em arquivo, físico ou digital, por um período de cinco anos e após esse período os arquivos serão eliminados e/ou apagados.

3.4 INSTRUMENTO DE ANÁLISE DE DADOS

Antes de qualquer coisa, para que possam ser analisados e interpretados, os dados que foram coletados precisam ser classificados e tabulados (LAKATOS; MARCONI, 2017). Logo, na etapa de análise de dados acontece a interpretação e a própria análise dos dados que foram coletados a partir do instrumento de coleta utilizado na pesquisa e organizados. Essa análise é realizada a fim de atender aos objetivos definidos da pesquisa e para a comparação e constatações que visam atestar ou refutar as presunções da pesquisa (MATIAS-PEREIRA, 2019).

A organização dos dados pode ser feita através da sua categorização, desta forma é possível que o pesquisador possa tomar decisões e tirar conclusões. Para isso, Gil (2002, p. 134) afirma que é necessária “a construção de um conjunto de categorias descritivas, que podem ser fundamentadas no referencial teórico da pesquisa”. A categoria de análise utilizada nesta pesquisa foram as habilidades necessárias ao Administrador, de acordo com Lacombe e Heilborn (2008), que estão contempladas no Quadro 1 do referencial teórico.

Os dados “brutos” reunidos através do questionário aplicado pela pesquisa necessitam de um tratamento estatístico para que sejam arranjados, analisados e compreendidos (LAKATOS; MARCONI, 2017). Portanto, para a análise dos dados quantitativos

primeiramente é preciso a realização de cálculo de estatísticas descritivas, por exemplo média, mediana, mínimo e máximo. Nesse processo uma planilha eletrônica pode ser bastante útil (CASTRO, 2019). Dito isso, a ferramenta utilizada para o tratamento dos dados que foram coletados através desta pesquisa foi a planilha eletrônica Libre Office. Posteriormente, os dados foram analisados entre a segunda quinzena de janeiro e fevereiro de 2022, conforme previsto no cronograma.

Quadro 2– Matriz de análise de categorias da pesquisa.

Objetivos	Categorias	Referências
Traçar o perfil dos membros e ex-membros da Integração Júnior;	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicação e expressão; 	Ésther; David (2020) Coelho e Videira, (2017)
Identificar a percepção dos membros e ex-membros da Integração Júnior na formação e qualificação profissional;	<ul style="list-style-type: none"> • Raciocínio lógico, crítico e analítico; • Visão sistêmica e estratégica; 	Borges-Andrade, Abbad e Mourão (2007) Jareño (2008) Flores; Mello (2020)
Estabelecer relações entre as percepções da formação dos pesquisados com as habilidades dose administradores;	<ul style="list-style-type: none"> • Criatividade e iniciativa; • Negociação; • Tomada de decisão; 	Lacombe e Heilborn (2008) Schermerhorn Jr. (2006) Conselho Nacional de Educação (2005)
Verificar as expectativas profissionais dos membros e ex-membros da Diretoria Executiva, a partir das experiências realizadas Integração Júnior	<ul style="list-style-type: none"> • Liderança • Trabalho em equipe. 	

Fonte: elaborado pela autora (2021)

Diante disso, na presente pesquisa foram utilizadas ferramentas de estatística descritiva para o tratamento e análises dos dados coletados. Segundo Morais (2010, p. 8), essa ferramenta pode ser entendida como uma série de técnicas de análise usadas para sintetizar o conjunto de dados coletados, nos quais são “organizados, geralmente, através de números, tabelas e gráficos”.

3.5 QUESTÕES ÉTICAS DA PESQUISA

Durante a realização deste estudo foram tomadas todas as precauções em relação as questões éticas da pesquisa. Durante a execução da técnica de coleta de dados, cada respondente, antes de responder o questionário, teve acesso as informações da pesquisa por

meio do documento “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido” (TCLE). Além disso, foi solicitada declaração de ciência e concordância da instituição onde a pesquisa foi realizada.

Assim, a execução da pesquisa ocorreu dentro do esperado, sem nenhum problema ou fato que pudesse prejudicar o andamento do trabalho. Todas as pessoas que participaram da pesquisa, ficaram previamente cientes da pesquisa e ao mesmo tempo tiveram liberdade para responder ou não o questionário aplicado.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Neste capítulo apresenta-se os dados coletados a partir do questionário aplicado no período de 26 de novembro de 2021 a 15 de dezembro de 2021 aos membros e ex-membros da Diretoria Executiva da Integração Júnior, Empresa Júnior vinculada ao curso de Administração – Bacharel da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), *Campus Cerro Largo/RS*. O instrumento de coleta de dados foi composto por questões fechadas e abertas que buscavam obter informações sobre o perfil dos membros e ex-membros da Diretoria Executiva da Integração Júnior e como isso implicou no seu desenvolvimento e formação profissional.

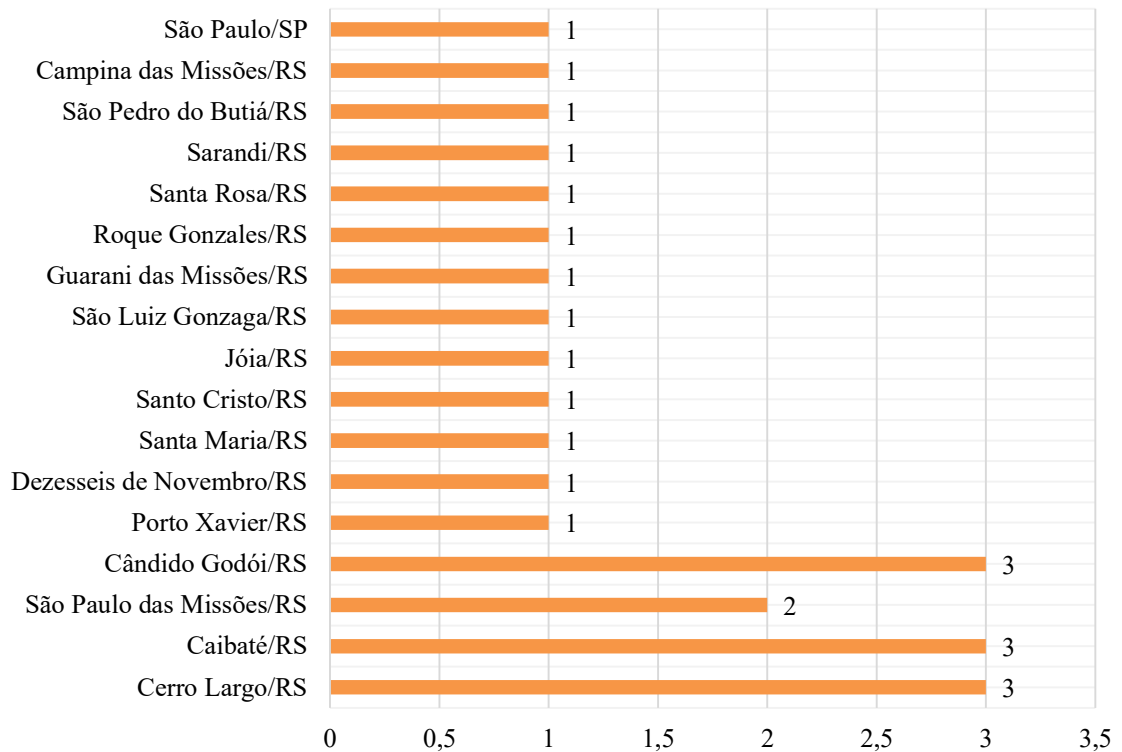
Com o intuito de alcançar os objetivos propostos nesta pesquisa, os resultados obtidos através do instrumento de coleta de dados foram organizados em tópicos que serão apresentados a seguir, a fim de analisar as implicações percebidas na formação e qualificação profissional dos membros e ex-membros da Diretoria Executiva da Integração Júnior.

4.1 PERFIL DOS MEMBROS E EX-MEMBROS DA INTEGRAÇÃO JÚNIOR

Neste subcapítulo, buscando traçar o perfil dos membros e ex-membros da Integração Júnior participantes da Diretoria Executiva, irá abordar, mais especificamente, o perfil dos respondentes segundo o município de origem, idade, renda mensal, se estão ou não inseridos no mercado de trabalho e se sim quais as especificações da organização em que atuam e qual o vínculo, questões nas quais serão detalhadas a partir dos dados apresentados nos gráficos a seguir.

Portando, o Gráfico 1, destaca o município de origem dos respondentes da pesquisa, onde a grande maioria tem origem em municípios que fazem parte da região das Missões, Noroeste do Rio Grande do Sul e próximas do município de Cerro Largo, onde está localizado o Campus da Universidade Federal da Fronteira Sul. Sendo que 95,8% (vinte e três) dos respondentes são do estado do Rio Grande do Sul e apenas 4,2% (um) tem origem em São Paulo.

Gráfico 1 – Cidade de Origem

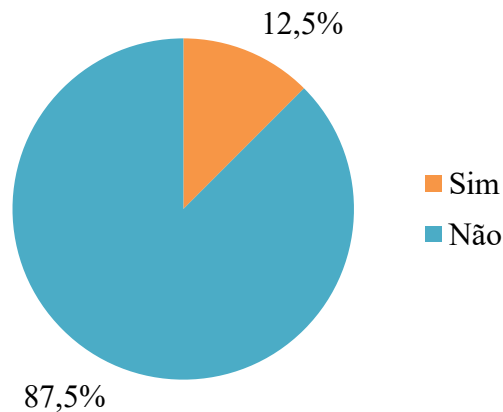


Fonte: Dados da pesquisa.

Pode-se reconhecer, portanto, a partir dos resultados descritos acima, a relevância da Universidade principalmente para esta região, pois abre novas oportunidades de acesso a formação e qualificação permitindo que os municípios desta região possam contar com a profissionais qualificados e conseqüentemente um maior desenvolvimento econômico.

O Gráfico 2 destaca que 87,5% das pessoas que participaram da Diretoria Executiva da Integração Júnior não iniciaram outro curso e apenas 12,5% responderam que sim, ou seja, a maioria dos respondentes cursaram apenas o curso de graduação em Administração, até o momento. Esse resultado indica que uma pequena porcentagem dos respondentes procurou maiores conhecimentos em áreas específicas através de cursos de especialização, contudo indica também que poucos buscaram outros cursos de graduação para mudar de área, e que a maior parte dos pesquisados teve como início da carreira acadêmica o curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS) *Campus* Cerro Largo.

Gráfico 2 - Já iniciou outro curso?



Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme demonstra a Tabela 1, onde é feita uma comparação entre ano de ingresso no Curso de Administração da UFFS *Campus* Cerro Largo e o ano de formatura, considerando os respondentes membros e ex-membros, sendo que dois ingressaram em 2012 e se formaram em 2016, apenas um dos respondentes ingressou em 2014 concluindo em 2019, dois ingressaram no ano de 2015, porém concluíram em anos diferentes, um em 2018 e outro em 2021. No ano de 2016 há 4 ingressos que concluíram, da mesma forma, em anos diferentes, sendo um formado em 2019, dois formados em 2020 e um formado em 2021.

Assim como em 2016 também houveram quatro ingressos em 2017, nos quais 2 concluíram o curso em 2020, um em 2021 e um irá concluir em 2022. Três dos respondentes ingressaram em 2018, sete no ano de 2019 e apenas um ingressou no ano de 2021, que prevê a conclusão para o ano de 2024. Dos três que ingressaram em 2018, um concluiu em 2021 e dois irão concluir em 2022. Dos sete que ingressaram no curso de Administração em 2019, um se formou em 2021, um irá se formar em 2022 e o restante, cinco respondentes, possuem previsão de formatura para o ano de 2023.

Além disso, a partir dessas informações pode-se constatar que quatorze (58,3%) dos respondentes já concluíram o curso e 10 (41,7%) ainda estão cursando. Dessa forma, pode-se observar que nem todos os egressos do Curso de Administração concluíram em tempo mínimo de 4 anos ou 8 semestres, previsto pelo Projeto Pedagógico do Curso, já que alguns têm o período de formação entre 5 a 7 anos, porém todos dentro do tempo máximo de 8 anos.

Tabela 1- Período de formação dos pesquisados

Ano de ingresso no Curso de Administração	Ano de Formatura	Período para formação	Frequência	Egressos/discentes
2012	2016	4 anos	2	Egressos
2014	2019	5 anos	1	Egresso
2015	2018	4 anos	1	Egresso
	2021	7 anos	1	Egresso
2016	2019	4 anos	1	Egresso
	2020	5 anos	2	Egressos
	2021	6 anos	1	Egresso
2017	2020	4 anos	2	Egressos
	2021	5 anos	1	Egresso
	2022	6 anos*	1	Discente
2018	2021	4 anos	1	Egresso
	2022	5 anos*	2	Discentes
2019	2021	3 anos	1	Egresso
	2022	4 anos*	1	Discente
	2023	5 anos*	5	Discentes
2021	2024	4 anos*	1	Discente

Fonte: Dados da pesquisa.

*Previsão.

O processo atribuído a razão e intensidade dos esforços deferidos por uma pessoa para o alcance de determinado objetivo pode ser entendido como a definição de motivação (ROBBINS, 2010). A motivação é um dos fatores que influenciam o comportamento das pessoas. O conceito de motivação é usado com diferentes sentidos, mas de modo geral, motivação compreende tudo aquilo que estimula alguém a agir ou ter determinado comportamento. As motivações podem ser provocadas por estímulos internos, partindo de processos mentais da pessoa, ou externos, provocadas pelo ambiente (CHIAVENATO, 2009).

Portanto, visto isso, as principais motivações para a escolha do Curso de formação superior em Administração, estão representadas na Tabela 2 abaixo, em ordem de maior escolha pelos respondentes. Dos vinte e quatro respondentes, dezessete escolheram que as oportunidades de emprego na área foi uma das principais motivações, seguida da formação abrangente, com nove escolhas e para fazer concurso público, com sete escolhas de como sendo um dos principais motivos para a formação superior em Administração. Isso representa 70,8%, 37,5% e 29,2% referente ao total de participantes, respectivamente. As demais motivações, como para abrir o próprio negócio, experiência na Área de Administração, motivação financeira, por influência familiar, de professores, da escola ou de amigos ou então indecisão obtiveram como escolha, em média, dois respondentes. Segundo Frozino (2006) a escolha da

profissão tem influência de diversos fatores tais cultura, valores e sociedade onde está inserido bem como familiares e amigos.

Tabela 2 - Principais motivações para a escolha do curso de formação superior em Administração

Principal motivação	% de respostas	Nº de respondentes
Indecisão	4,2%	1
Formação Abrangente	37,5%	9
Para fazer concurso público	29,2%	7
Motivação Financeira	16,7%	4
Quero abrir meu próprio negócio	20,8%	5
Influência de professores ou da escola	4,2%	1
Experiência na área de Administração	20,8%	5
Influência da mídia	0,0%	0
Trabalhar na empresa da família	0,0%	0
Influência de amigos	4,2%	1
Oportunidades de emprego na área	70,8%	17
Influência familiar	12,5%	3

Fonte: Dados da pesquisa.

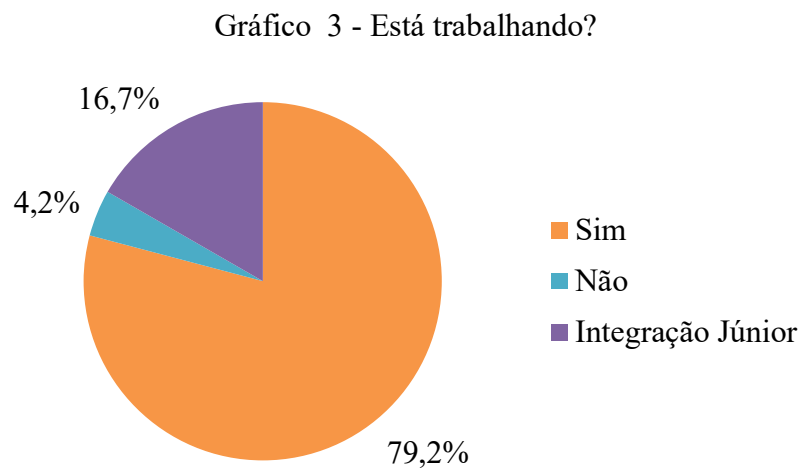
A escolha do curso de graduação é uma decisão importante no momento em que isso pode definir a carreira profissional a partir da conclusão do ensino médio, por isso pode ser também um processo difícil e com muitos conflitos. A partir das respostas, constata-se que os membros e ex-membros da Integração Júnior buscaram o Curso de Administração, principalmente, por acreditarem que a área oferece muitas oportunidades de emprego e formação abrangente

Esse resultado vai de encontro com os resultados encontrados na Pesquisa Nacional do Conselho Federal de Administração (CFA, 2015) onde a maior parte dos respondentes dizem que a razão da escolha do curso de Administração foi a formação generalista e abrangente, seguida da existência de amplo mercado de trabalho. Vai de encontro também com resultados encontrados na pesquisa de Reis (2013), que segundo a sua análise a formação abrangente permite que o administrador possa seguir e explorar diferentes áreas dentro da Administração atenuando o fator da competitividade. Ademais, diante disso pode-se dizer que assuntos como o mercado de trabalho e as oportunidades de inserção profissional já são questões antes mesmo dos pesquisados iniciarem o curso de graduação.

Segundo Deus (2004) a administração é considerada uma ocorrência universal, pois toda organização necessita de pessoas que saibam tomar decisões, gerenciar equipes, aferir e coordenar objetivos a serem atingidos e alocar os diversos recursos. Contudo, Knapik (2012)

ressalta que o mercado de trabalho está cada vez mais exigindo profissionais com qualificação e que tenham um conjunto de habilidades e conhecimentos que possibilitem atingir os objetivos e demandas da organização.

No Gráfico 3 tem-se como resultado que 79,2% dos respondentes estão trabalhando, 16,7% estão na atual Diretoria da Integração Júnior e apenas 4,2% não está trabalhando, o que representa, em números de respondentes, que dezenove estão trabalhando, quatro estão na atual gestão da empresa júnior e apenas um não está nem trabalhando nem na Integração Júnior. Esses dados sugerem, portanto, que 83% dos respondentes já são ex-membro da Integração Júnior e 17% ainda são membros.



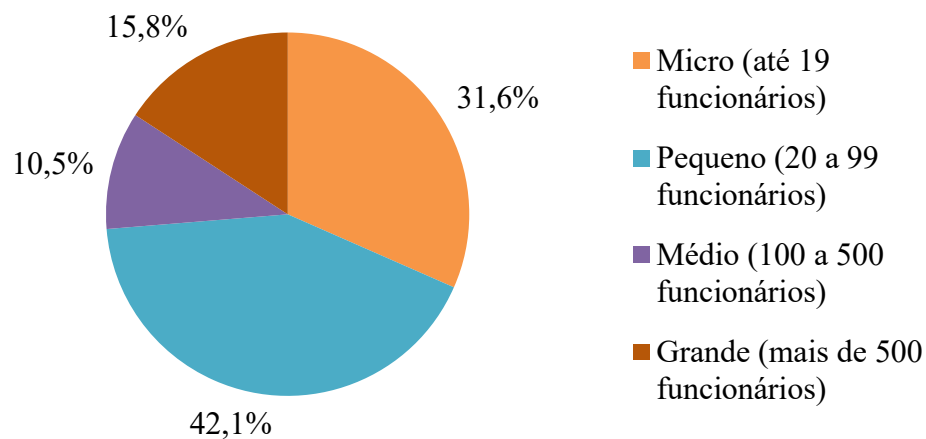
Fonte: Dados da pesquisa.

Com isso é possível constatar que a maioria dos que já participaram da Diretoria Executiva da Integração Júnior estão exercendo alguma atividade profissional e já estão inseridos no mercado de trabalho, mas apesar da empresa júnior não ser uma atividade remunerada os participantes desenvolvem projetos com fins econômicos, prestando consultorias para clientes de micro e pequenas empresas reais, o que de certa forma contribui para uma vivência empresarial.

Contudo, em relação ao mercado de trabalho para o profissional da administração, Rio-Branco e Helal (2012) ressaltam que há um desequilíbrio entre demanda de profissionais e oferta de emprego, pois o curso de administração forma um grande número de alunos e formandos de outros cursos disputam vagas nas áreas de administração juntamente, o que pode ocasionar desemprego para os profissionais de administração recém-formados, bem como ocupações em cargos que pouco tem a ver com a área e com salários abaixo do mercado.

Portanto, referente aos dezenove (79,2%) ex-membros que já estão atuando no mercado de trabalho, oito deles estão em uma pequena empresa (42,1%), seis (31,6%) trabalham em uma microempresa, caracterizada por ter até 19 funcionários, três trabalham em empresas grandes, com mais de 500 funcionários, representando (15,8%) e por fim, dois respondentes atuam em empresa de médio porte (10,5%), como apresenta o Gráfico 4. Em geral, o porte das empresas é definido de acordo o número de funcionários e/ou em função da receita bruta (PINTO, 2012). De acordo com o Sebrae (2014) as Micro e Pequenas empresas tem um papel relevante na economia do país, já que são as principais responsáveis pela geração de riqueza no comércio Brasileiro, sendo também as que mais geram empregos.

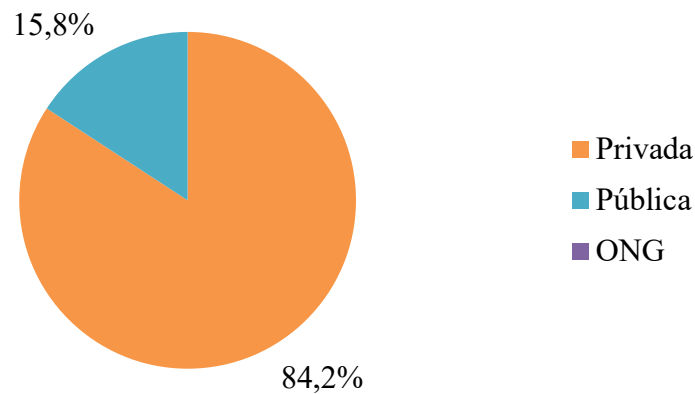
Gráfico 4 - Porte da empresa



Fonte: Dados da pesquisa.

A área de administração apresenta uma gama de opções de atuação para os formandos, sendo esse um segmento fundamental para a o sucesso das organizações e da economia, apresentando possibilidades de atuação em diversos departamentos, seja em empresas privadas, públicas ou até mesmo sem fins lucrativos (MUNIZ, *et al*, 2016). Conforme demonstra o Gráfico 5, logo abaixo, sobre o tipo de empresa na qual os respondentes empregados estão trabalhando, 84,2% (dezesesseis) possuem seu vínculo profissional com empresas privadas e 16% (três) trabalham em organizações públicas. Nenhum dos respondentes atua em ONGs.

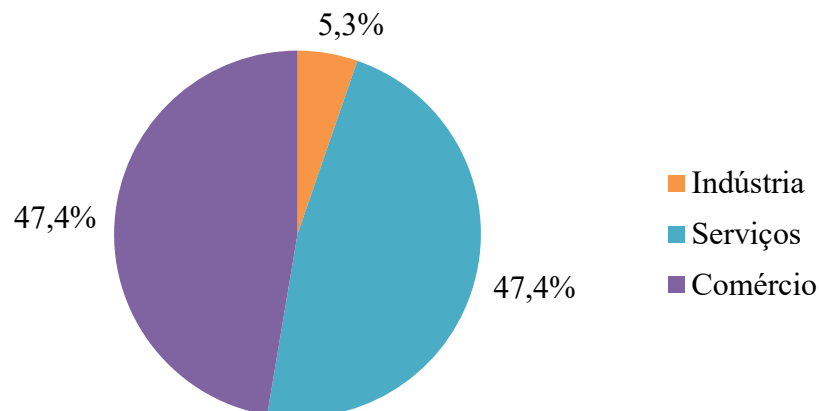
Gráfico 5 – Tipo de Empresa



Fonte: Dados da pesquisa.

Como pode-se observar a partir do Gráfico 6, as organizações nas quais os ex-membros exercem suas atividades profissionais se divide, principalmente, entre o ramo de serviços e comercial, nos quais possuem os mesmos 47,4% (nove) dos respondentes. Já no ramo industrial apenas 5,3% (um) dos respondentes atua. Nota-se que o ramo industrial é o menos predominante entre os respondentes que estão inseridos no mercado de trabalho, enquanto os ramos comercial e de serviço possuem maior recorrência.

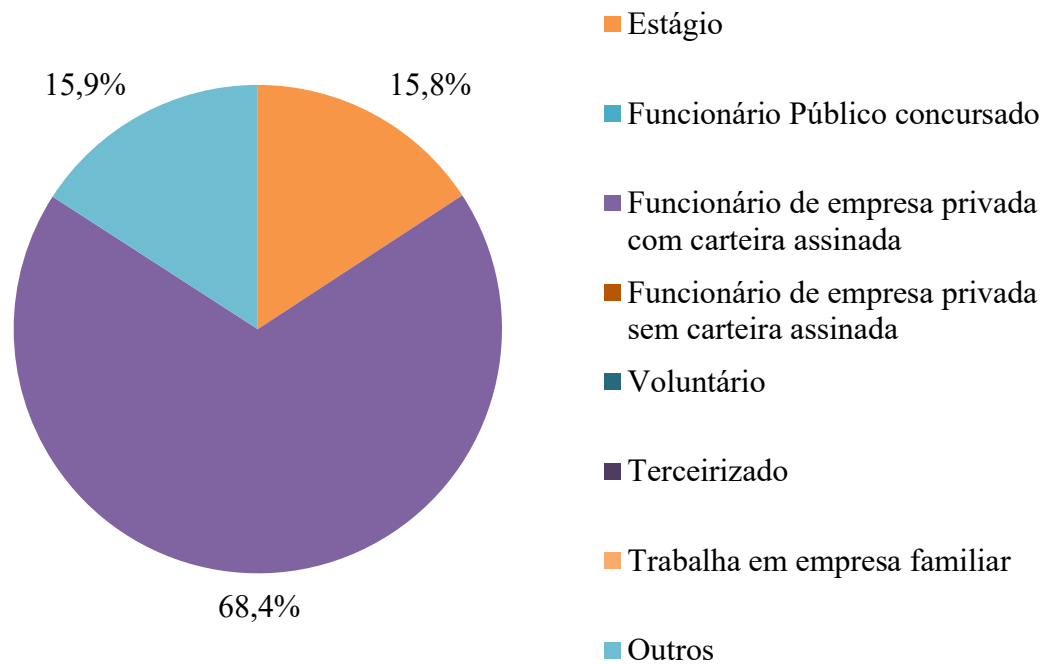
Gráfico 6 – Ramo de atuação na empresa



Fonte: Dados da pesquisa.

O vínculo que os ex-membros, atuantes no mercado de trabalho, possuem com a organização em que exercem alguma atividade profissional, como é demonstrado no Gráfico 7, se resume em ser funcionário de empresa privada com carteira assinada representando 68,4% (treze) sendo o vínculo com maior prevalência entre os respondentes, estagiário, tendo 15,8% (três) das respostas e outros com 15,8% (três), que inclui cooperado em cooperativa de trabalho, funcionário público contratado e empreendedor.

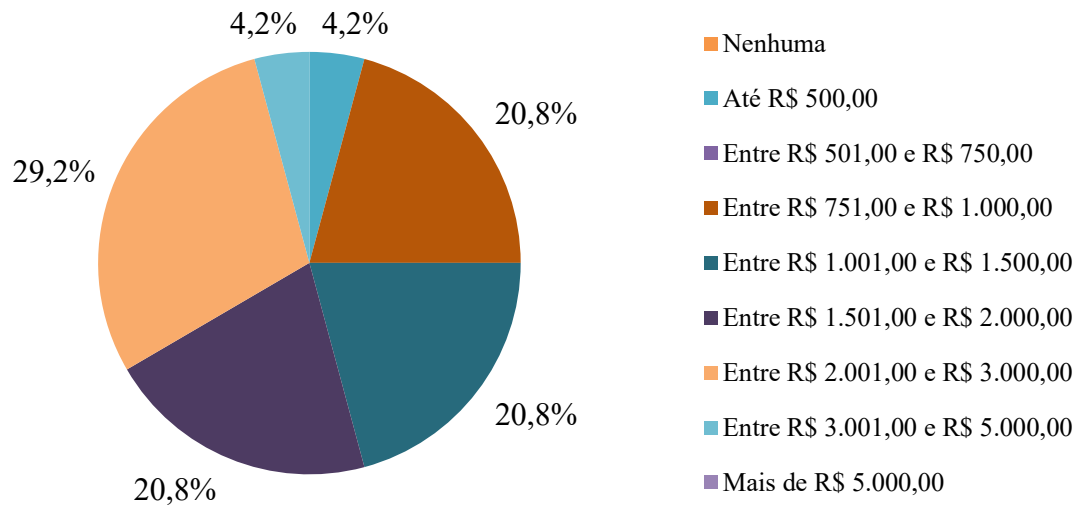
Gráfico 7 – Vínculo com a organização



Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 8 apresenta a renda individual bruta mensal dos respondentes, onde sete dos respondentes (29,2%) possui renda bruta individual mensal entre R\$ 2.001,00 e R\$ 3.000,00, cinco (20,8%) possuem uma renda bruta mensal entre R\$ 751,00 e R\$ 1.000,00, cinco (20,8%) entre R\$ 1.001,00 e R\$ 1.500,00 e outros cinco (20,8%) e apenas um (4,2%) com renda até R\$ 500,00 e também um (4,2%) com renda entre R\$ 3.001,00 e R\$ 5.000,00, nenhum dos respondentes do questionário tem renda maior que R\$ 5000,00. O salário mínimo atual, ajustado em janeiro de 2022, está em R\$ 1.212,00. Os resultados demonstram que apenas 29,2% dos respondentes tem salários na faixa salarial de dois salários mínimos.

Gráfico 8 – Renda individual bruta mensal

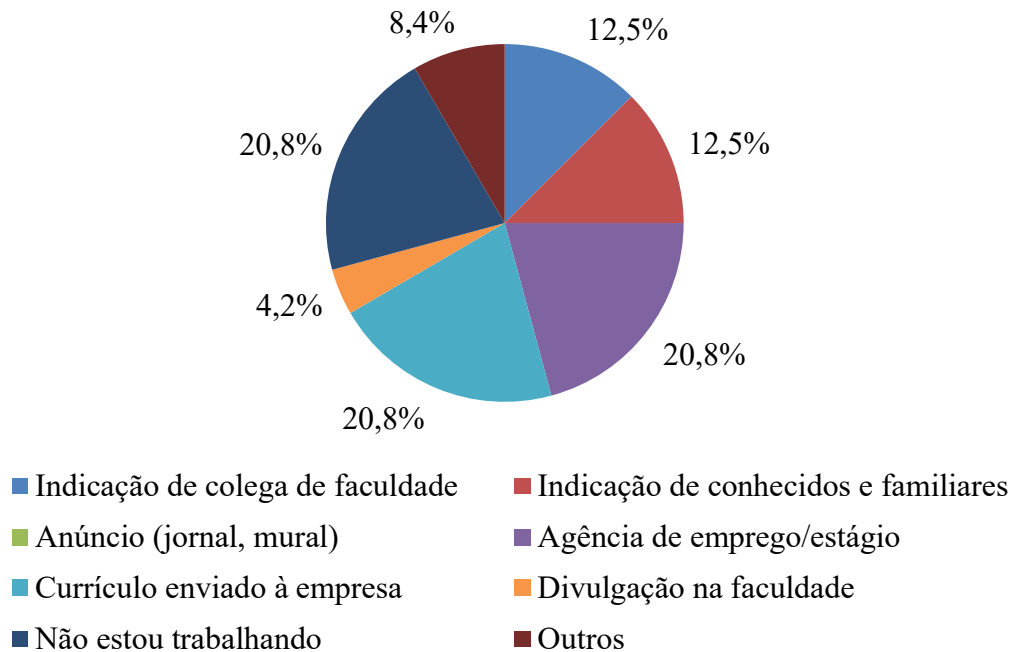


Fonte: Dados da pesquisa.

A maioria dos respondentes, de acordo com o Gráfico 9, obteve informação ou contato sobre seu atual emprego através de agência de emprego/estágio e currículo enviado à empresa, ambas as opções obtiveram cinco respostas (20,8%), três (12,5%) conseguiram por meio de indicação de conhecidos e familiares, da mesma forma que três (12,5%) também obtiveram através da indicação de colegas da faculdade e apenas um (4,2%) marcou ter conhecimento sobre seu emprego atual através de divulgação na faculdade.

Os demais, dois (8,4%) respondentes que estão exercendo alguma atividade profissional, não marcaram nenhuma das opções, um mencionou que obteve conhecimento do atual emprego através da rede social Instagram e outro tem seu próprio negócio atualmente. Esses dados informam que dezenove dos respondentes estão empregados ou exercendo alguma atividade profissional, o que condiz com a informação vista no Gráfico 4 anteriormente. Dessa forma, o restante dos respondentes, isto é, cinco (20,8%) não está trabalhando.

Gráfico 9 - Como obteve informações/ contato sobre seu emprego atual?

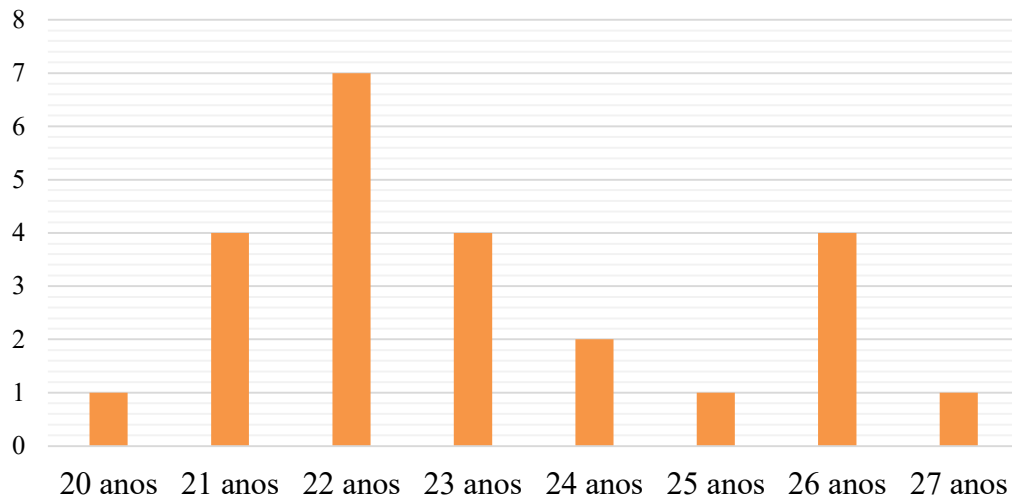


Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação a idade dos pesquisados, a partir do Gráfico 10 percebe-se que grande parte dos respondentes (dezesseis) possui entre 20 e 23 anos de idade, pois 4,2% (um) disse ter 20 anos de idade, 16,7% (quatro) dos respondentes dizem ter 21 anos, 29,2% (sete) mencionaram ter 22 anos de idade e outros 16,7% (quatro) responderam que possuem 23 anos, totalizando 66,7% (dezesseis) respondentes com idades entre 20 e 23 anos. O restante dos respondentes possui entre as idades de 24 e 27 anos, mais especificamente 33,3% (oito), sendo que 8,4% (dois) têm 24 anos, apenas 4,2% (um) têm 25 anos de idade, 16,7% (quatro) com 26 anos e somente 4,2% (um) têm 27 anos de idade.

Estes resultados apontam que há uma ocorrência de jovens profissionais no mercado, e segundo Chiavenato (2014) os jovens deverão formar a força de trabalho que irá buscar cargos mais importantes e desafiadores e consolidados pois fazerem parte de uma geração que está recebendo uma melhor educação e possuem mais acesso a informações.

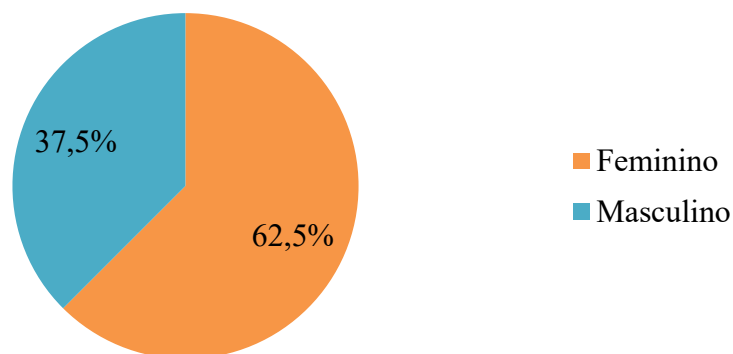
Gráfico 10 - Idade



Fonte: Dados da pesquisa.

Dos vinte e quatro membros e ex-membros da Integração Júnior da Universidade Federal da Fronteira Sul *Campus* Cerro Largo que participaram desta pesquisa, destaca-se a presença do sexo feminino na Diretoria Executiva, representando 62,5% (quinze) dos respondentes como pode ser observado no Gráfico 11, e 37,5% (nove) são do sexo masculino. De acordo com a Pesquisa realizada em 2015 pelo Conselho Nacional de Administração (CFA,2015), a administração é considerada uma profissão com predominância masculina. Porém a mesma pesquisa aponta um crescimento no número de mulheres administradoras no decorrer dos anos.

Gráfico 11- Sexo

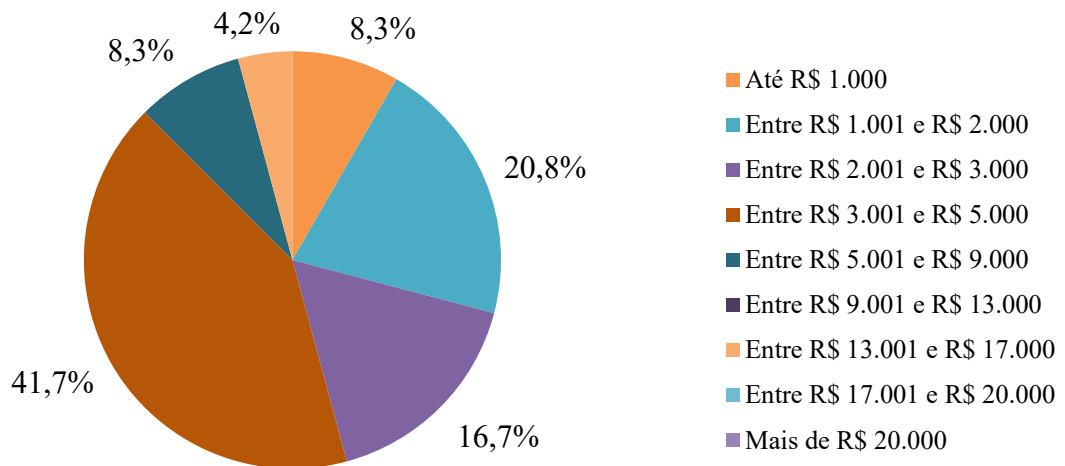


Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com o Gráfico 12, a renda familiar bruta mensal atual, ou seja, considerando as pessoas que residem no mesmo lugar que o respondente, se encontra principalmente entre R\$ 3.001,00 e R\$ 5.000,00 representando a renda bruta familiar de 41,7% dos pesquisados,

seguido de 20,8% com renda entre R\$ 1.001,00 e R\$ 2.000,00 por mês e 16,7% com renda familiar de R\$ 2.001,00 e R\$ 3.000,00.

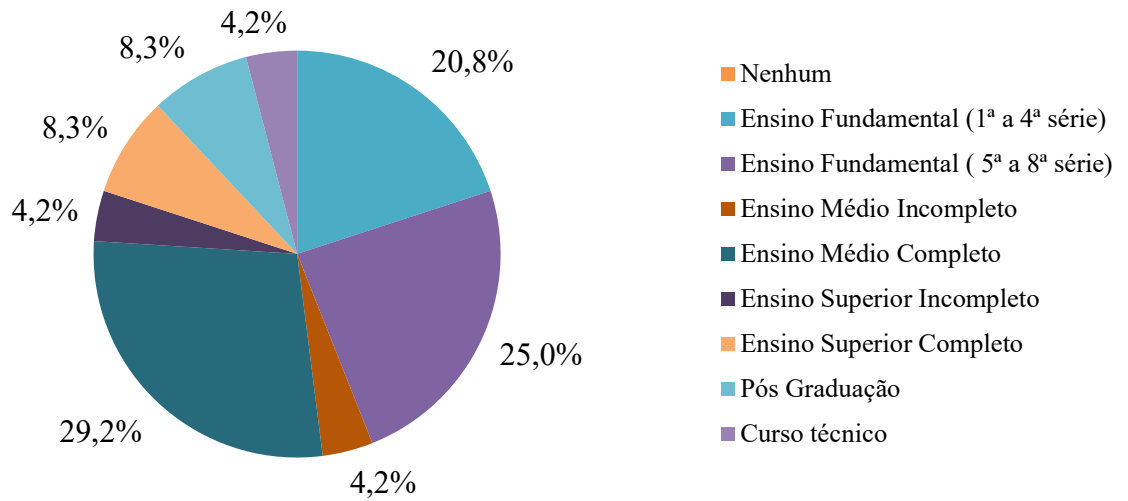
Gráfico 12 – Atual renda familiar bruta mensal



Fonte: Dados da pesquisa.

O nível de escolaridade dos pais pode exercer grande influência no desempenho dos filhos no mercado de trabalho. Em relação a esta questão, conforme o Gráfico 13, o maior grau de escolaridade dos pais da maioria dos respondentes, é ensino médio completo tendo 29,2% (sete) das respostas, seguido de fundamental até a 5º ou 8º série, com 25,0% (seis) respostas e ensino fundamental até da 1º a 4º série representando o maior grau de escolaridade dos pais de 20,8% (cinco) dos pesquisados. De acordo com Reis e Ramos (2011), o nível de escolaridade dos pais pode determinar o rendimento profissional dos filhos, pois trabalhadores com pais com níveis mais altos de escolaridade tendem a apresentar maior tempo de estudo e maiores desempenhos do que aqueles que tem pais com menores níveis de escolarização. Esses resultados demonstram que os pesquisados buscam melhorar a quantidade de e o nível de educação adquirida em relação aos familiares.

Gráfico 13- Grau de escolaridade dos seus pais



Fonte: Dados da pesquisa.

Diante dos resultados obtidos referentes a questões sobre o perfil dos pesquisados, no subcapítulo seguinte serão abordadas, especificamente, a percepção dos membros e ex-membros da Integração Júnior sobre as suas contribuições na formação e qualificação profissional a partir da sua participação.

4.2 FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DOS MEMBROS E EX-MEMBROS DA INTEGRAÇÃO JÚNIOR

Buscando identificar a percepção dos membros e ex-membros da Integração Júnior na formação e qualificação profissional e também estabelecer relações entre essas percepções da formação dos pesquisados com as habilidades dos administradores, neste subcapítulo são apresentados dados sobre as questões a respeito das contribuições da Integração Júnior para a formação e qualificação profissional dos respondentes, indicando em que medida concordam com cada uma delas.

Inicialmente, questionou-se aos respondentes o motivo que melhor fundamentou a decisão de participar da Diretoria Executiva da Integração Júnior. Os resultados desta questão, conforme apresenta a Tabela 3, mostram que o principal motivo foi o intuito de aprender na prática os conteúdos vistos em sala de aula, representando 62,5% (quinze) dos respondentes; três (12,5%) consideram que o motivo pelo qual participou da Integração Júnior foi para concorrer de forma mais qualificada no mercado de trabalho. Apenas dois (8,3%) dos respondentes participam ou participaram da Integração Júnior motivados pelas horas

complementares obrigatórias no currículo acadêmico adquiridas e somente um (4,2%) pensando em ingressar no ecossistema empreendedor para no futuro montar uma empresa.

Tabela 3 - Motivo que melhor fundamentou a participação na Integração Júnior

Motivos	% de respostas	Nº de respondentes
Para cumprir as horas complementares obrigatórios no currículo acadêmico.	8,3%	2
Com intuito de aprender na prática os conteúdos vistos em sala de aula.	62,5%	15
Para ingressar no ecossistema empreendedor, visto que você quer no futuro montar uma empresa.	4,2%	1
Para concorrer de forma mais qualificada no mercado de trabalho.	12,5%	3
Por conta de indicação de amigos/colegas.	0,0%	0
Para me aprofundar em alguma área da diretoria executiva que possui afinidade.	12,5%	3
TOTAL:	100,00%	24

Fonte: Dados da pesquisa.

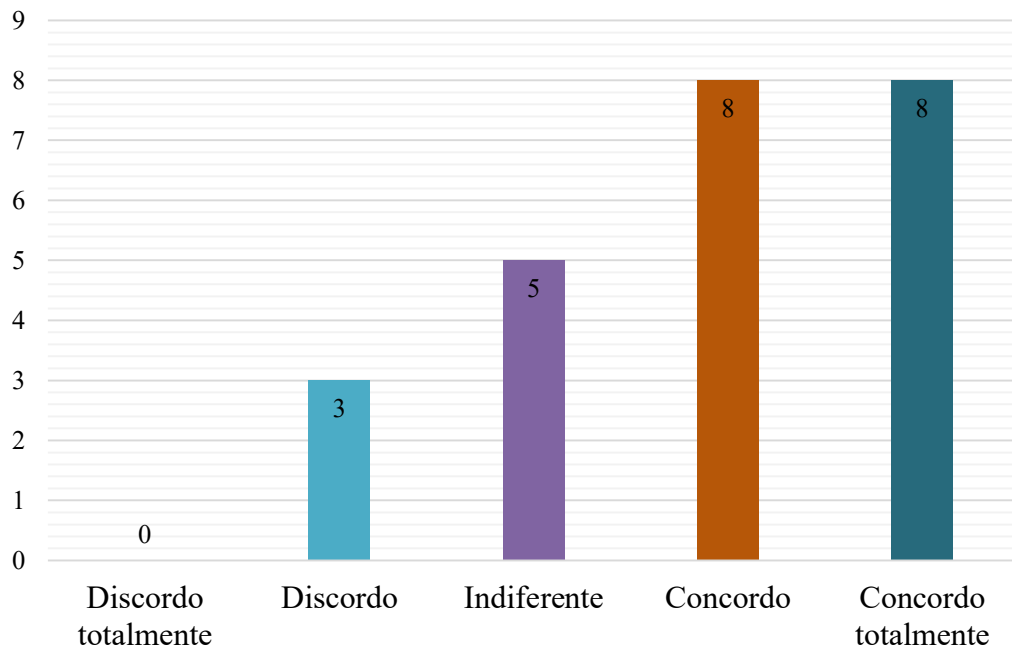
Com isso pode-se constatar que os acadêmicos buscam a Integração Júnior como um meio para colocar e aprender na prática aquilo que é apresentado e aprendido em sala de aula, já que apenas o curso por si só não consegue proporcionar. O aprendizado da teoria é importante, mas o conhecimento prático proporciona a visualização dos resultados além de preparar para o mercado de trabalho. Segundo Boaventura (2018), apesar da importância da junção entre as abordagens práticas e teóricas, a partir da ementa dos cursos de Administração, nota-se um maior foco no ensino teórico, fator esse que limita a capacidade de aprendizado e de lidar com situações fora da sala de aula, o que pode justificar a maior ocorrência da procura pela Integração Júnior afim de aprender os conteúdos de forma prática.

Em complemento a questão anterior, o Gráfico 14 apresenta a percepção dos membros e ex-membros sobre o aprendizado de conteúdos nos quais não teriam acesso em sala de aula e em que medida os concordam ou não. A maior parte dos respondentes, 33,3% (oito) concordam ou concordam totalmente que durante a participação na Diretoria Executiva da Integração Júnior aprenderam conteúdos que não teriam aprendido apenas na sala de aula. Para cinco (20,8%) foi indiferente, três (12,5%) dos respondentes discordam da afirmação e nenhum discordou totalmente.

Conforme exposto no Projeto Pedagógico do Curso de Graduação em Administração-Bacharelado (PPCGA, 2011, p. 148) a Empresa Júnior desenvolve trabalhos que abrangem diversas áreas como “marketing, assistência contábil e financeira, recursos

humanos, organização e métodos, produção, informática, análise e desenvolvimento de produtos e/ou processos, planos de negócios e planejamento e estratégia empresarial.”

Gráfico 14 - Na Integração Júnior aprendi conteúdos nos quais eu não teria acesso na sala de aula.

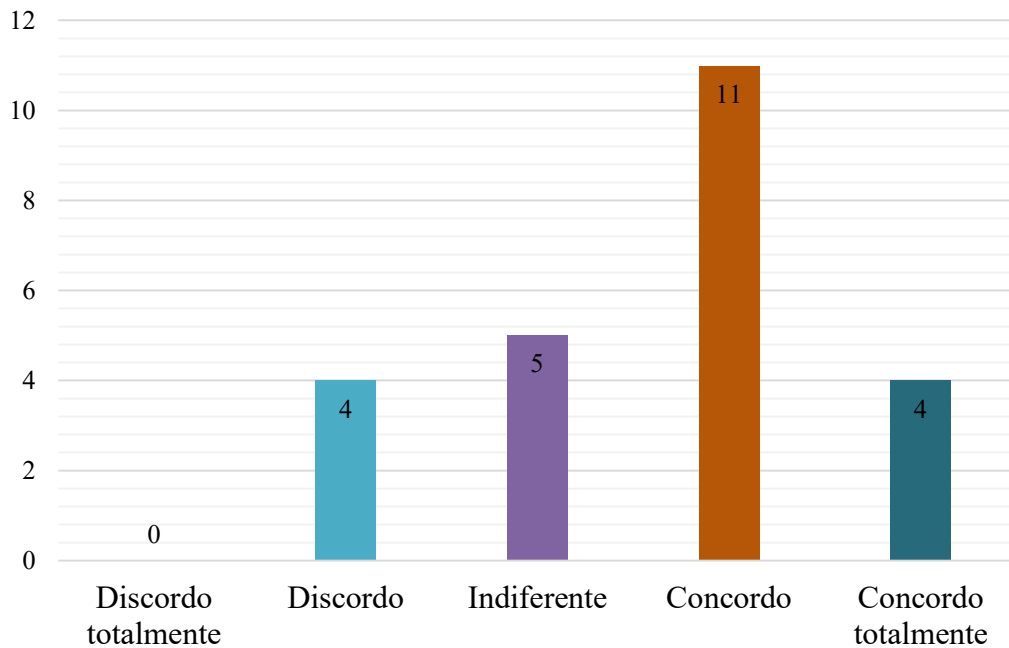


Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com Moreira *et al.* (2014), visto que o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo pois as organizações buscam profissionais qualificados, somente os conhecimentos adquiridos durante a graduação não são considerados suficientes para a formação do administrador, é preciso estar em constante aprendizado e buscar novos conhecimentos para complementar a formação e desenvolver suas competências.

Em relação a isso, o Gráfico 15 mostra que onze (45,8%) dos respondentes concordam que participar da Integração Júnior os incentivou a buscar formações complementares às que são vistas durante a formação acadêmica, quatro (16,7%) concordam totalmente, da mesma forma que quatro discordam, cinco (20,8%) dos respondentes são indiferentes à esta afirmação e nenhum discordou totalmente.

Gráfico 15 - Participar da Integração Júnior incentiva a buscar possibilidades de formação complementares às disciplinas cursadas na graduação



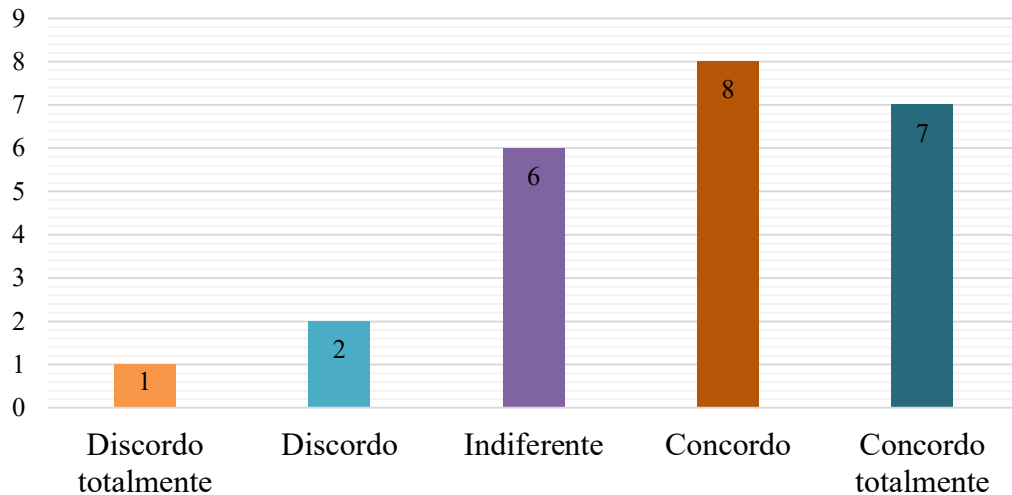
Fonte: Dados da pesquisa.

As atividades complementares podem ser entendidas como sendo atividades desenvolvidas em paralelo ao curso de graduação, desde que tenham a ver com as Diretrizes do curso e com a sua futura profissão no mercado de trabalho, a fim de aprofundar e diversificar conhecimentos, de forma a ampliar e contingenciar o currículo do acadêmico (BUSSOLOTTI, *et al*,2016). A própria Integração Júnior pode ser considerada uma atividade complementar, pois tem como finalidade de proporcionar vivências e experiências profissionais ainda no ambiente acadêmico bem como a aplicação prática dos conhecimentos recebidos em sala de aula e dando a oportunidade de vivenciar o mercado de trabalho para exercer a futura profissão (INTEGRAÇÃO JÚNIOR, 2014).

Diante das exigências do mercado de trabalho as organizações estão sempre em busca de profissionais que possuem um conjunto de competências e habilidades capazes de solucionar problemas e garantir o sucesso competitivo. As Universidades são um meio de encontrar pessoas capazes de atender essas demandas, porém a falta de experiência profissional dos alunos recém-formados é um obstáculo tanto para as organizações quanto para os recém-formados (BONFIM; DA SILVA; ANDRADE, 2020). Conforme observa-se no Gráfico 16, 33,3% (oito) dos respondentes concordam e 29,2% (sete) concordam totalmente que criaram um diferencial na disputa de vagas no mercado de trabalho a partir da participação na Integração

Júnior, 8,3% (dois) e 4,2% (um) discordam ou discordam totalmente e 25% (seis) dos respondentes dizem ser indiferente.

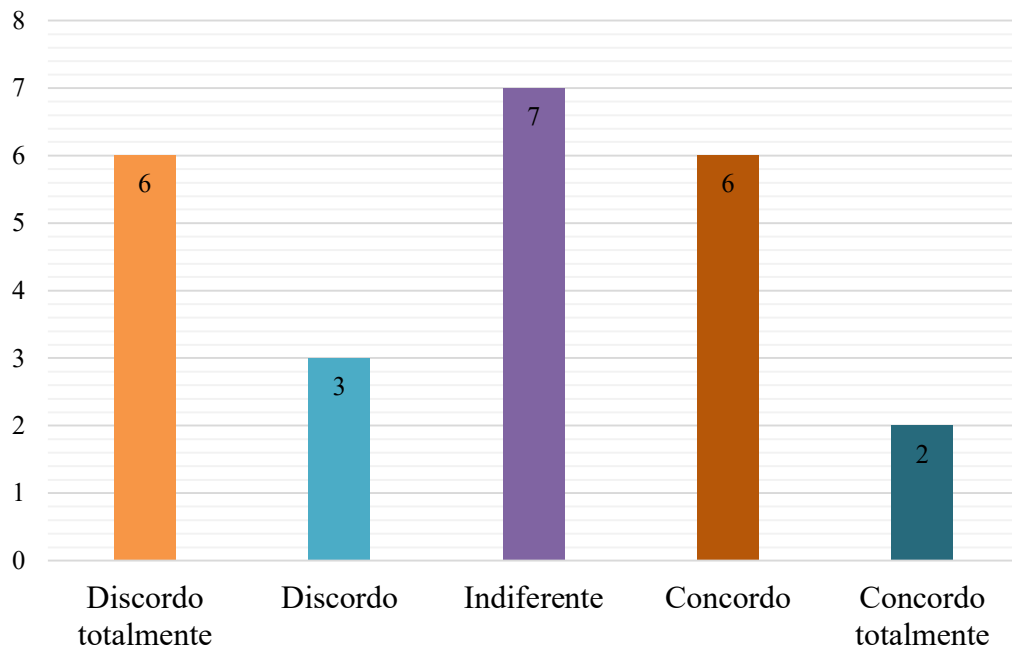
Gráfico 16 - Sinto que criei um diferencial na disputa de vagas no mercado de trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa.

As atividades de extensão, como é o caso da Integração Júnior, têm o papel de contribuir e complementar a formação acadêmica, pois possibilitam o desenvolvimento de novas habilidades e competências dos seus membros por meio de experiências empíricas relacionadas a área profissional da Administração (ÉSTHER; DAVID, 2020). Sobre a participação na Diretoria Executiva da Integração Júnior gerar vantagens em processos seletivos, o Gráfico 17 demonstra que sete (29,2%) dos respondentes, apontam ter sido indiferente, seis (25%) ou discordam totalmente ou concordam sobre obter vantagens em processos seletivos por participarem da Integração Júnior, três (12,5%) discordam e apenas dois (8,3%) concordam totalmente com a afirmação. Assim, os resultados demonstram, de modo geral, que a participação na Integração Júnior não gera grandes impactos em relação a ter vantagens em processos seletivos, mas pode sim demonstrar ser um diferencial diante a inserção no mercado de trabalho.

Gráfico 17 -Já tive vantagens em processos seletivos por ter participado da Integração Júnior.



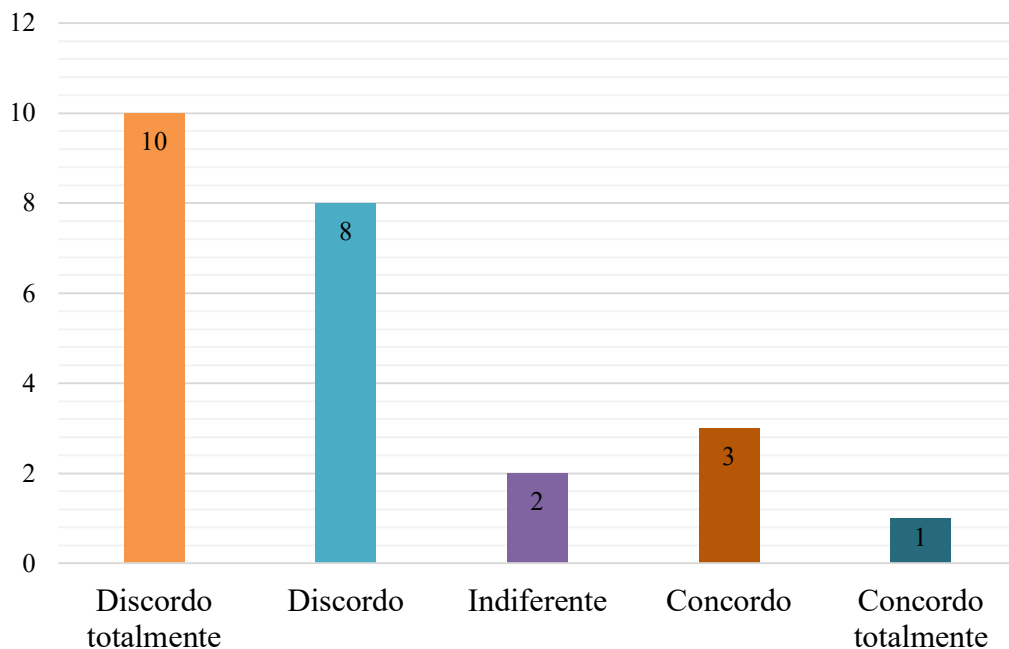
Fonte: Dados da pesquisa.

A maior parte dos respondentes discordam totalmente ou apenas discordam de que durante a participação na Integração Júnior não tenham obtido conhecimentos práticos significativos, representando 41,7% (dez) e 33,3% (oito) do total de respondentes respectivamente. Isto quer dizer que dezoito respondentes acreditam sim ter adquirido conhecimentos significativos durante a sua participação na empresa júnior do Curso de Administração da UFFS *Campus* Cerro Largo, conforme apresenta o Gráfico 18 abaixo. Apenas um (4,2%) concorda totalmente com a afirmação, três (12,5%) apenas concorda e dois (8,3%) afirma ter sido indiferente.

Diante destes resultados, é possível dizer que a Integração Júnior proporciona sim conhecimentos práticos significativos aos acadêmicos participantes, desta forma atendendo a principal motivação da maioria dos respondentes em fazer parte da Diretoria Executiva, na qual se refere ao aprendizado prático dos conhecimentos adquiridos em sala de aula. Além disso, essa questão mostra que além de atender as expectativas dos acadêmicos que decidem participar da Integração Júnior de realizar atividades práticas, também mostra que está cumprindo uma de suas finalidades, exposta no Art. 2º do seu Estatuto sobre criar as condições necessárias que permitem a aplicação prática dos conhecimentos teóricos relacionados às áreas da Administração (INTEGRAÇÃO JÚNIOR, 2014).

Além disso, cabe ressaltar que uma das preocupações relacionadas ao ensino da administração é o ensino extremamente focado na reprodução de conhecimento e poucas atividades voltadas ao desenvolvimento de habilidades e ações necessárias para a atuação profissional do administrador no mercado de trabalho (LOPES, 2006). Por isso, as Empresas Júniores são importantes, principalmente no curso de administração pois possibilita os acadêmicos, através dos projetos e consultorias, colocar em prática o ensino teórico visto em sala de aula (SILVA, 2017).

Gráfico 18 - Acredito não ter adquirido conhecimentos práticos significativos durante a minha participação na Integração Júnior.



Fonte: Dados da pesquisa.

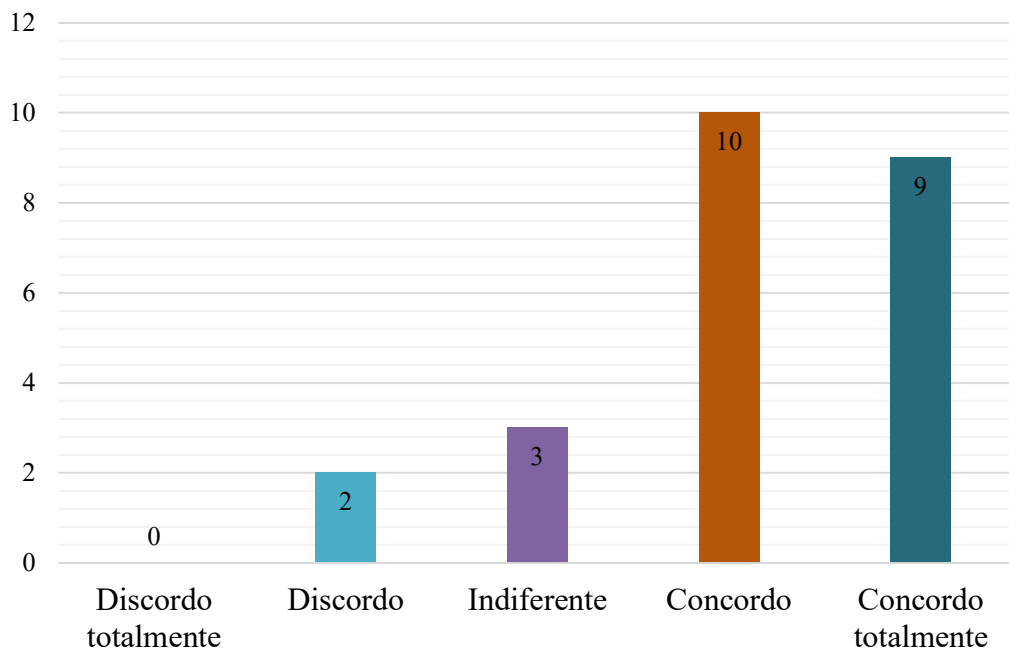
A construção do perfil do profissional de administração tem início antes mesmo do indivíduo exercer a profissão. Por isso, a formação profissional através da universidade desempenha um papel fundamental no crescimento tanto pessoal quanto profissional. As Empresas Júniores vêm sendo implementadas nos cursos de Administração a fim de complementar a formação acadêmica dos administradores acadêmicos (ÉSTHER; DAVID, 2020).

A partir do que constataram Flores e Mello (2020) a extensão, como é considerada a Integração Júnior, é considerada de extrema relevância tanto para a formação acadêmica quanto para a formação profissional dos participantes, além disso constatou-se também que a extensão contribui para o processo formativo no momento em que permitiu o aprimoramento de

habilidades, crescimento pessoal e profissional fazendo com que os alunos possam se ver como futuros profissionais na sociedade.

Diante disso, o Gráfico 19 destaca em que medida os respondentes concordam ou não que a participação na Integração Júnior foi de grande importância para a sua formação profissional e como pode-se observar, 41,7% (dez) dos respondentes concordam e 37,5% (nove) concordam totalmente com a afirmação, 12,5% (três) marcaram que foi indiferente e apenas 8,3% (dois) discordam que a participação foi importante para a formação profissional. Ou seja, a partir desses dados também pode-se constatar que a Integração Júnior contribui significativamente para a formação profissional dos acadêmicos.

Gráfico 19 - Ter participado da Integração Júnior foi de grande importância para a minha formação profissional.

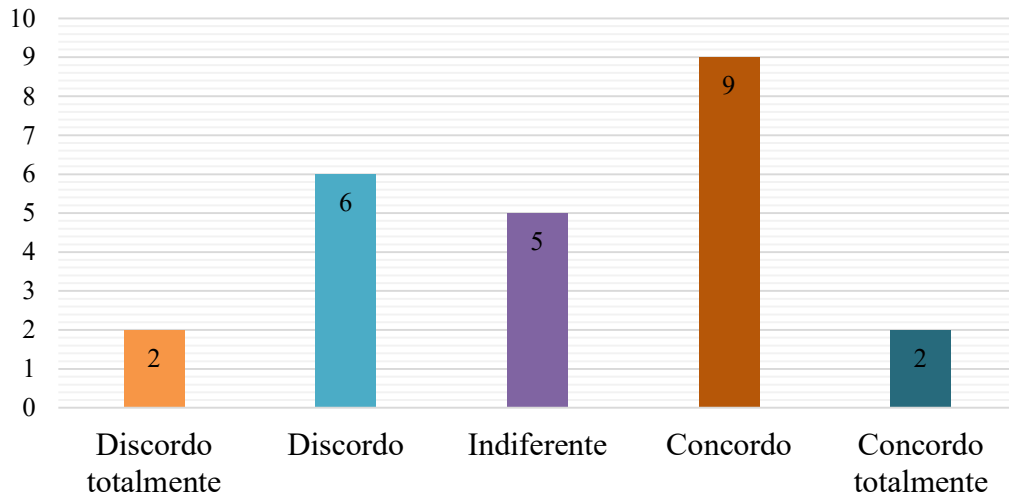


Fonte: Dados da pesquisa.

Um meio, de grande importância, e que pode trazer benefícios tanto pessoais quanto profissionais, são os relacionamentos. É fundamental manter uma rede de contatos para o sucesso profissional, já que pessoas são consideradas fontes de oportunidades, ideias, recursos e informações (FARIAS, 2002). Os dados, de acordo Gráfico 20, mostram que 37,5% (nove) dos respondentes concordam que adquiriram uma boa rede de contatos a partir da sua participação na Integração Júnior, 25% (seis) discordam, 20,8% (cinco) são indiferentes e apenas 8,3% (dois) concordam totalmente na mesma proporção que discordam totalmente da afirmação. A criação da rede de relacionamentos, também conhecida como *networking* permite a troca de ideias, oportunidades e conhecimentos. Fazer *networking* é criar e manter uma rede

de contatos e usufruir de forma responsável e sistemática com o intuito de auxiliar no alcance dos objetivos pessoais e profissionais (SOUZA, 2003).

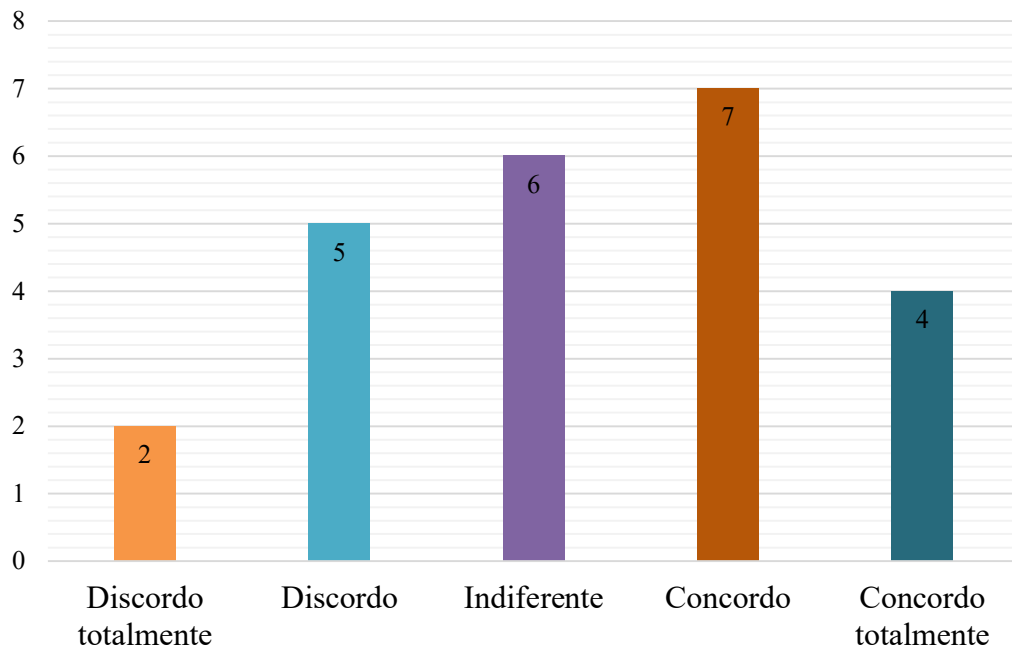
Gráfico 20 - Adquiri uma boa rede de contatos a partir da minha participação na Integração Júnior.



Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme é visto no Gráfico 21 abaixo, sete dos respondentes (29,2%) concordam e quatro (16,7%) concordam totalmente que se sentem mais seguros para encarar processos seletivos devido a experiência adquirida na Integração Júnior, cinco (20,8%) discordam e apenas dois (8,3%) discordam totalmente, os seis (25%) respondentes restantes dizem ser indiferentes. Ao participar da Diretoria Executiva da Empresa Júnior os acadêmicos adquirem uma experiência empresarial e desenvolvem habilidades técnicas entre outros conhecimentos que se tornam um diferencial diante do competitivo mercado de trabalho (ÉSTHER; DAVID, 2020). Logo, as experiências adquiridas a partir do desempenho de atividades proporcionadas pela Integração Júnior, durante a gestão, podem contribuir com uma maior autoconfiança no momento de participar de processos seletivos para a inserção no mercado de trabalho.

Gráfico 21 - Sinto-me mais seguro para encarar processos seletivos devido a experiência adquirida na Integração Júnior.

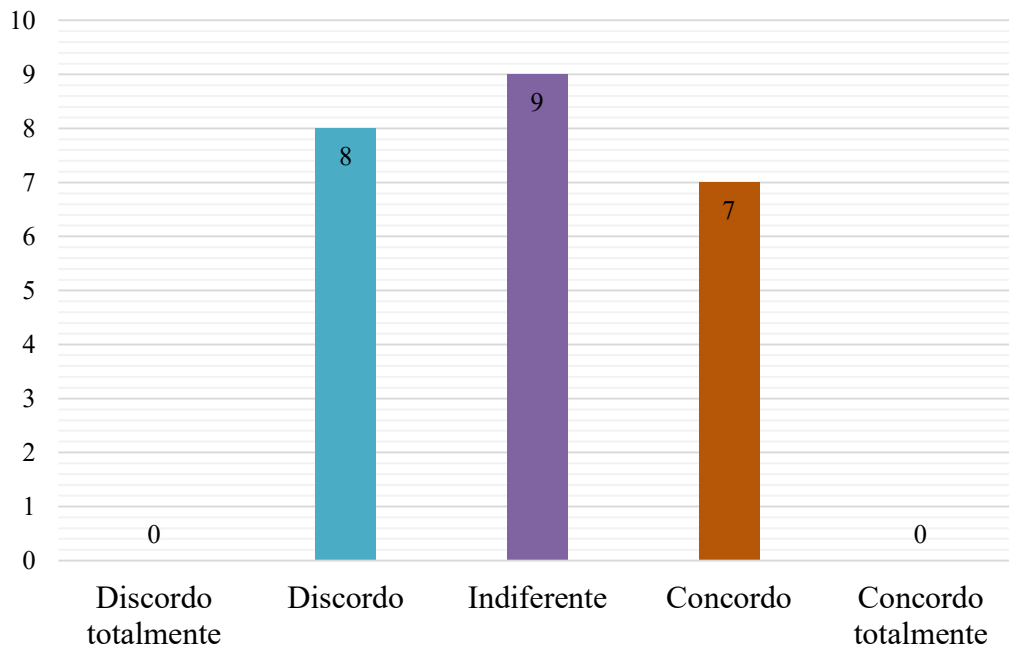


Fonte: Dados da pesquisa.

A medida com que os respondentes concordam que a participação na Integração Júnior permitiu que delineassem com clareza seu futuro profissional é apresentada no Gráfico 22, podendo-se observar que a maior parte dos respondentes diz ter sido indiferente ou discordam dessa afirmação, representando 37,5% (nove) e 33,3% (oito) respectivamente, 29,2% (sete) concordam, porém nenhum dos respondentes discorda ou concorda totalmente.

Portanto, de acordo com as respostas dos pesquisados, a participação na Integração Júnior não é um caminho que permite a definição do futuro profissional do acadêmico. De acordo com Dias e Soares (2012) o processo de delineamento da carreira profissional está ligado com as perspectivas, experiências e vivências individuais e que podem se alterar conforme as condições objetivas e subjetivas relacionadas ao mercado de trabalho.

Gráfico 22 – A participação na Integração Júnior permitiu que eu delineasse com clareza meu futuro profissional.

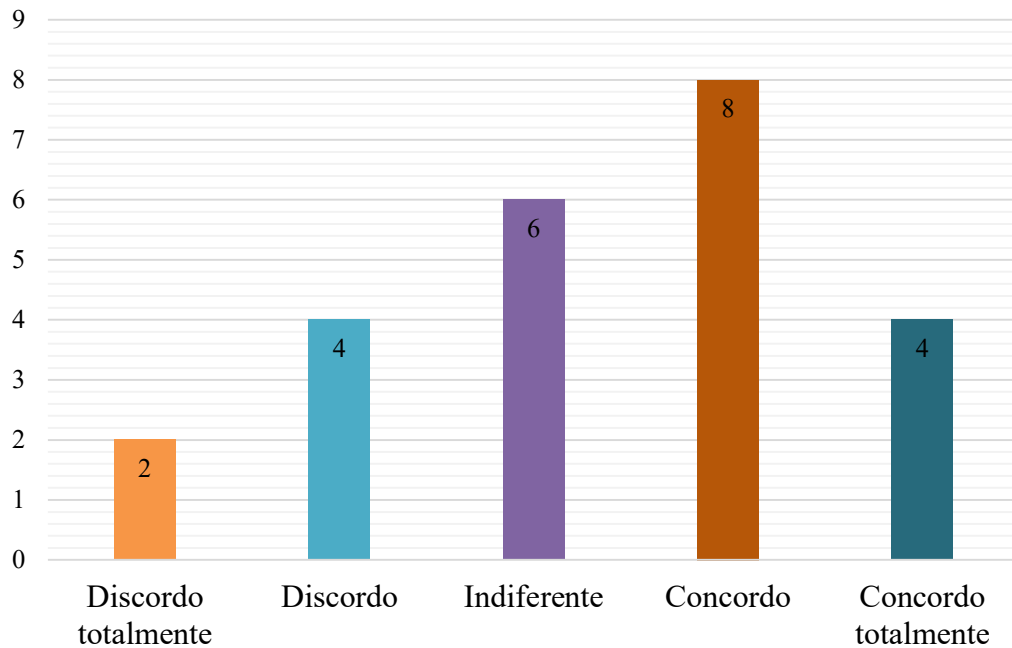


Fonte: Dados da pesquisa.

Uma das finalidades da Integração Júnior, de acordo com o seu estatuto (INTEGRAÇÃO JÚNIOR, 2014), é desenvolver o potencial empreendedor dos participantes por meio de experiências empresariais, aplicação prática dos conhecimentos teóricos adquiridos e dando a oportunidade de vivenciar o mercado de trabalho das áreas do curso.

De acordo com o Gráfico 23, oito (33,3%) apenas concordam que a Integração Júnior permitiu o desenvolvimento do seu potencial empreendedor, quatro (16,7%) concordam totalmente na mesma medida em que discordam, seis (25%) dizem ter sido indiferente e apenas dois (8,3%) discordam totalmente de que a Integração Júnior contribuiu com o desenvolvimento do potencial empreendedor. O empreendedorismo é uma área que vem crescendo no Brasil e que possui grande participação do administrador. A cada ano o setor conta com um grande número de abertura de novas empresas, mas também com muitos fechamentos, por conta da grande competitividade no mercado (FERREIRA, *et al*, 2019). Além disso, o potencial empreendedor não conta com apenas uma habilidade, o que torna possível dizer que o desenvolvimento do potencial empreendedor está relacionado com o desenvolvimento das habilidades do perfil do administrador.

Gráfico 23 - A Integração Júnior permitiu desenvolver o meu potencial empreendedor.

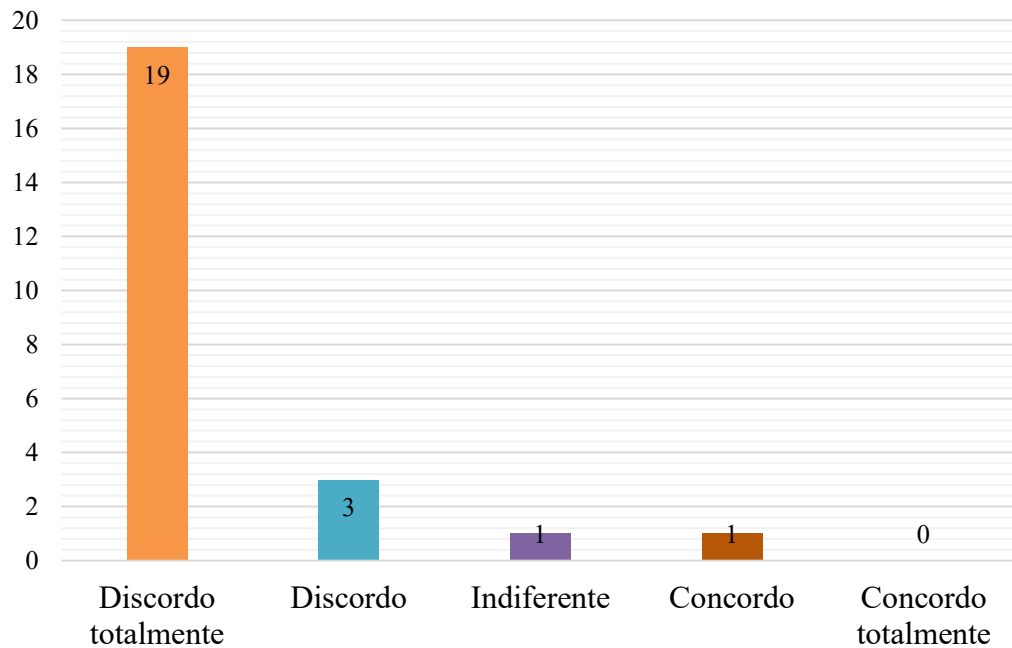


Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com os dados, participar da Integração Júnior não foi uma perda de tempo para o desenvolvimento profissional dos respondentes, conforme aponta o Gráfico 24, pois grande parte dos respondentes discordam (12,5%) ou discordam totalmente (79,2%) da afirmação e apenas um (4,2%) acredita ter sido indiferente ou concorda que a sua participação foi uma perda de tempo para o desenvolvimento profissional. Nenhum dos respondentes afirma concordar totalmente com isso.

O Movimento Empresa Júnior destaca-se principalmente pelo seu objetivo de capacitar os acadêmicos de cursos de graduação através das vivências empíricas da sua profissão e de atividades gerenciais. Os alunos membros de uma Empresa Júnior, além de ajudar micro e pequenas empresas com os serviços custo-benefício de consultorias, também podem, juntamente, criar e aperfeiçoar competências e capacidades individuais (CUNHA, 2015). Portanto, a maioria dos pesquisados expressa que participar da Diretoria Executiva da Integração Júnior de forma alguma é uma perda de tempo para o desenvolvimento profissional do acadêmico, permitindo afirmar que, ao contrário, demonstra uma grande relevância para a formação profissional que buscam participar desta atividade de extensão durante a graduação.

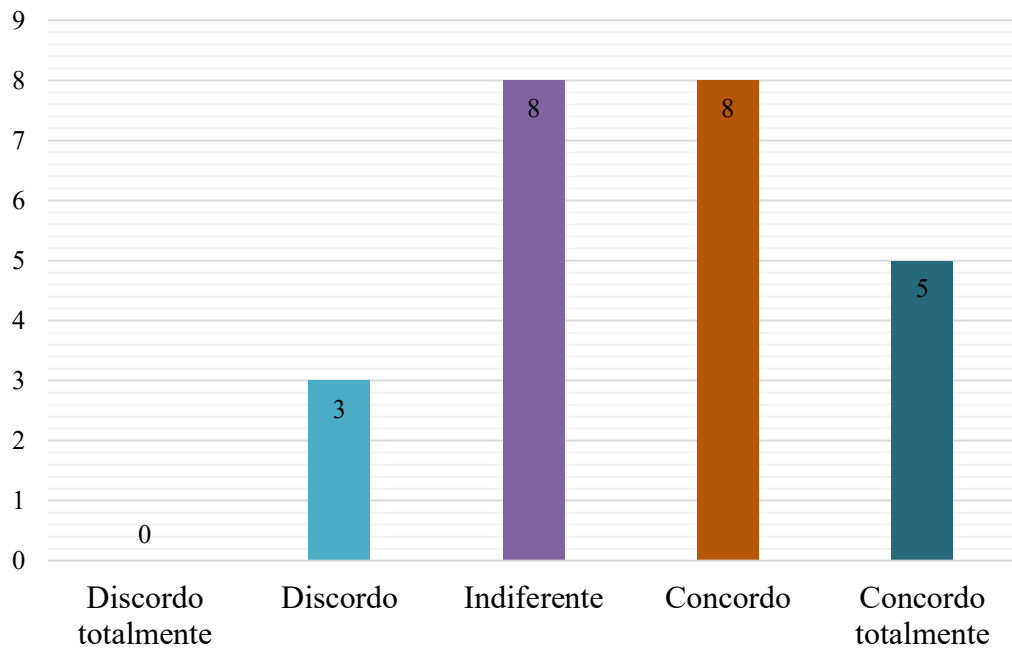
Gráfico 24 - Participar da Integração Júnior foi uma perda de tempo para o meu desenvolvimento profissional.



Fonte: Dados da pesquisa.

As organizações demandam profissionais que além de apresentarem um perfil de liderança e bom relacionamento interpessoal detenham habilidades técnicas e humanas. Dessa forma, profissionais que apresentam essas competências se sobressaem aos demais (FERREIRA, *et al*, 2019). Segundo os dados apresentados no Gráfico 25, oito (33,3%) concordam, na mesma medida em que oito (33,3%) afirmaram que as experiências adquiridas durante a participação na Integração Júnior são ou foram indiferentes para a facilitar a inserção profissional em grandes empresas, três (12,5%) apenas discordam e cinco (20,8%) concordam totalmente. As percepções dos pesquisados demonstram que ao participar da Integração Júnior, terão mais chances de ingressar em grandes empresas.

Gráfico 25 - As experiências adquiridas na Integração Júnior facilitam a inserção profissional em grandes empresas.

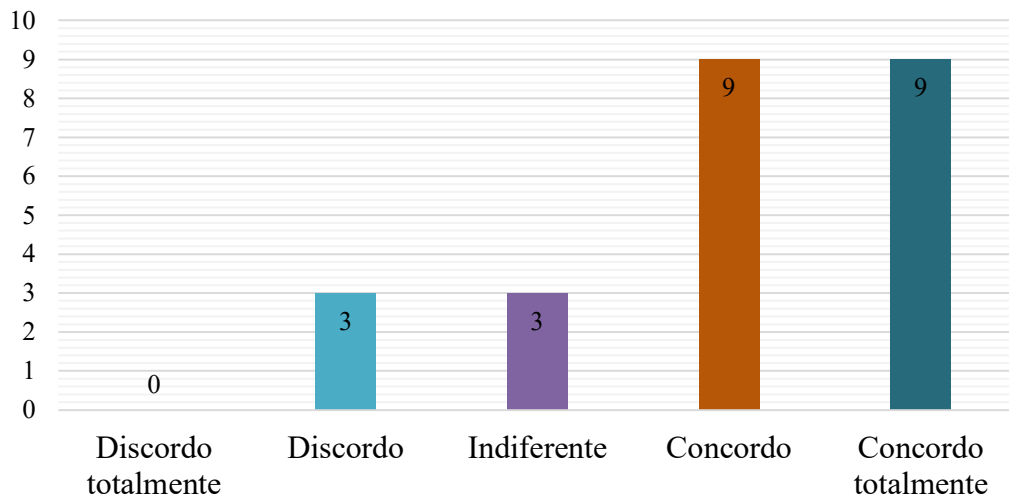


Fonte: Dados da pesquisa.

Uma organização, independentemente do tipo ou setor de atuação só será considerada e terá sucesso como tal a partir da eficiência e eficácia das ações do administrador. Portanto o administrador precisa ter um determinado desempenho, reflexo de um conjunto de habilidades que possibilite as organizações atingir seus objetivos (BARROS NETO, 2018). O Gráfico 26 apresenta que 37,5% (nove) dos respondentes apenas concordam e outros 37,5% concordam totalmente que a sua participação na Integração Júnior lhes permitiu desenvolver habilidades de comunicação e expressão, enquanto 12,5% (três) discordam e outros 12,5% consideram ter sido indiferente.

A partir destes resultados, é possível concluir que a participação na Integração Júnior permite aos acadêmicos, e futuro administradores, o desenvolvimento das habilidades de comunicação e expressão. De acordo com Lacombe e Heilborn (2008) essa é uma habilidade necessária ao perfil do administrador que diz respeito a saber se expressar e se comunicar de forma certa com as demais pessoas e em documentos específicos. É por meio da comunicação que pessoas estão constantemente se relacionando uma com as outras ou com os seus ambientes. A comunicação é um meio de troca de informações e conhecimentos e é também a comunicação que integra e coordena todas as partes de uma organização, sem ela as empresas podem existir nem funcionar (CHIAVENATO, 2009). Além disso, é possível afirmar que essa é uma habilidade fundamental para a construção e mantimento de uma rede de contatos.

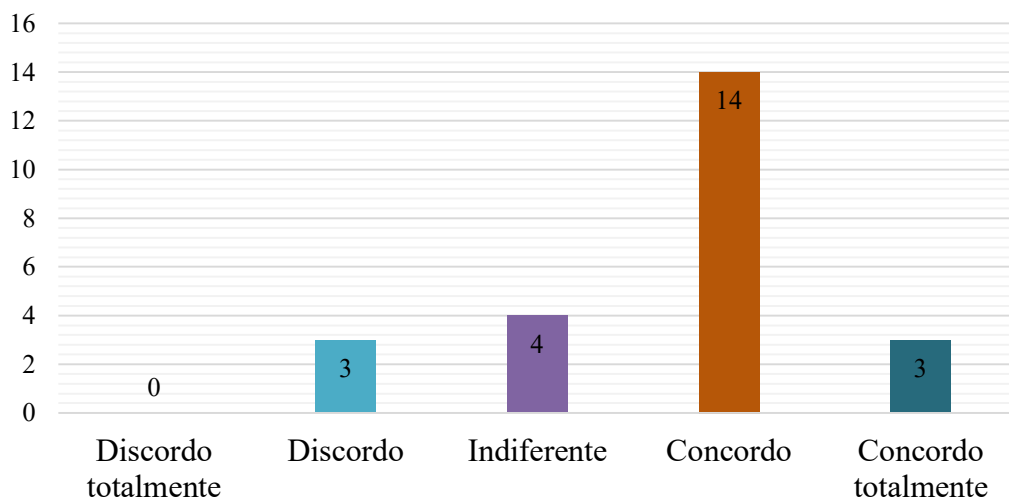
Gráfico 26 - A participação na Integração Júnior permitiu-me desenvolver habilidades de comunicação e expressão.



Fonte: Dados da pesquisa.

Outra das habilidades necessárias ao profissional de administração, segundo Lacombe e Heilborn (2008) diz respeito ao saber utilizar o raciocínio lógico, crítico e analítico, agindo racionalmente e relacionar situações formais e causais entre acontecimentos, além de saber como agir frente a diferentes situações organizacionais e sociais. Sobre a participação na Integração Júnior ter contribuído com o desenvolvimento desta habilidade, o Gráfico 27 apresenta que quatorze (58,3%) dos respondentes apenas concordam e três (12,5%) concordam totalmente com isso; três (12,5%) apenas discordam e quatro (16,7%) acreditam ter sido indiferente. Portanto, pode-se a Integração Júnior contribui para o desenvolvimento da habilidade de raciocínio lógico, crítico e analítico.

Gráfico 27 - A participação na Integração Júnior permitiu-me desenvolver habilidades de raciocínio lógico, crítico e analítico.

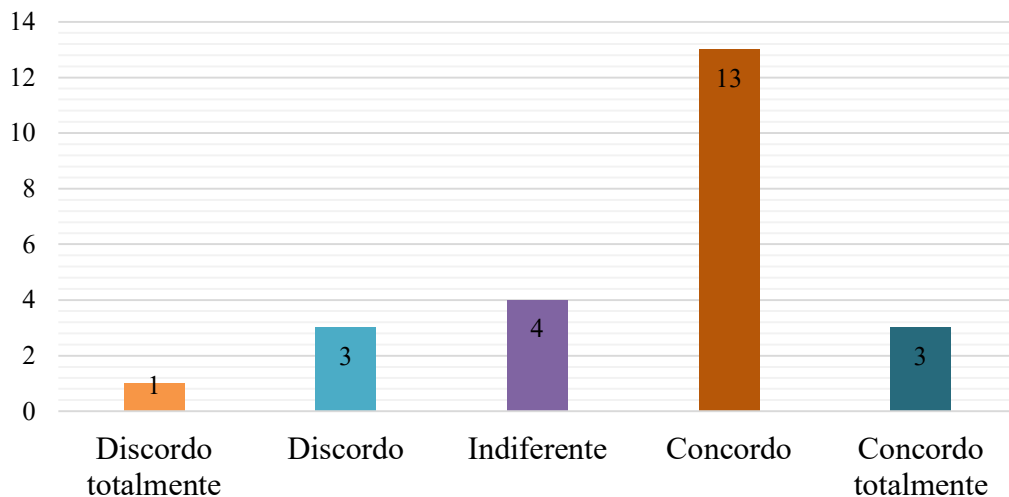


Fonte: Dados da pesquisa.

O administrador deve também compreender o todo administrativo, e suas relações com o ambiente externo, de forma globalizada, organizada e estratégica (LACOMBE; HEILBORN, 2008). De acordo com o Gráfico 28, treze (54,2%) apenas concordam e três (12,5%) concordam totalmente que a sua participação na integração permitiu o desenvolvimento de uma visão sistêmica e estratégica; três (12,5%) discordam e apenas um (4,2%) discorda totalmente disso, o restante, quatro respondentes (16,7%), admitem ter sido indiferente.

Segundo Lopes (2006) um dos principais problemas do ensino da administração é a fragmentação e a conseqüente falta de uma adequada visão global e integrada das organizações. Esse problema poderá acarretar em outras dificuldades no desempenho da profissão, já que as competências são um conjunto de conhecimento e habilidades interdependentes. Portanto, a partir dos resultados obtidos a partir dessa questão, é possível afirmar que a participação na Integração Júnior poderá contribuir com o desenvolvimento dessas competências que não são possíveis apenas com o ensino e conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula.

Gráfico 28 - A participação na Integração Júnior permitiu-me desenvolver uma visão sistêmica e estratégica.



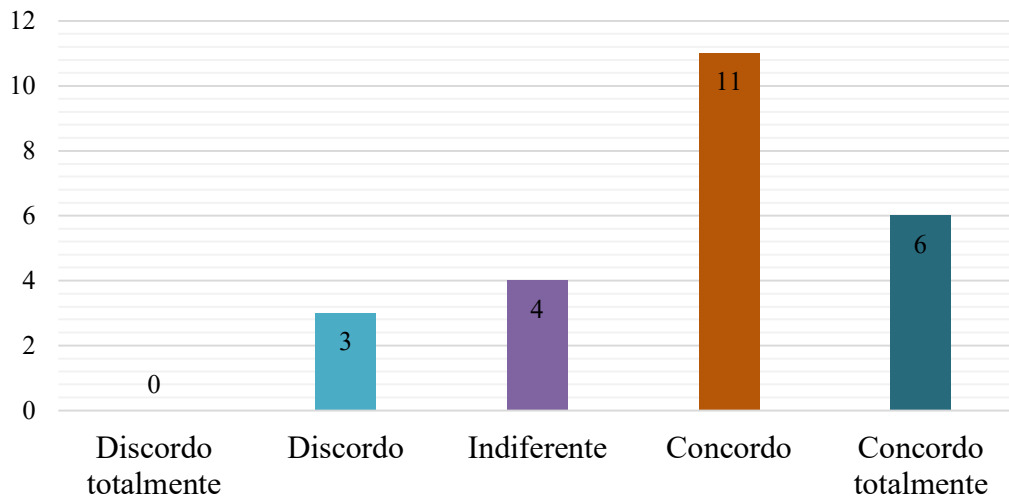
Fonte: Dados da pesquisa.

Ter uma visão sistêmica e estratégica para o administrador é fundamental, no momento em que este profissional deve estar ciente de fenômenos passados e presentes, para que assim possa fazer futuras previsões afim de ampliar os horizontes organizacionais (CHIAVENATO, 2000).

A habilidade de sugerir, apontar ou aconselhar novas maneiras de gestão, inovações, mostrar um empreendedor, ou seja, de solucionar problemas e identificar oportunidades é também necessária ao perfil ideal para um administrador, conforme aponta Lacombe e Heilborn

(2008). A maior parte dos respondentes, segundo os dados apresentados no Gráfico 29, concorda (45,8%) ou concorda totalmente (25%) que a sua participação na Integração Júnior permitiu o desenvolvimento da criatividade e iniciativa, para os demais, 12,5% dos respondentes discordam e 16,7% considera ter sido indiferente.

Gráfico 29 - A participação na Integração Júnior permitiu-me desenvolver a criatividade e iniciativa.



Fonte: Dados da pesquisa.

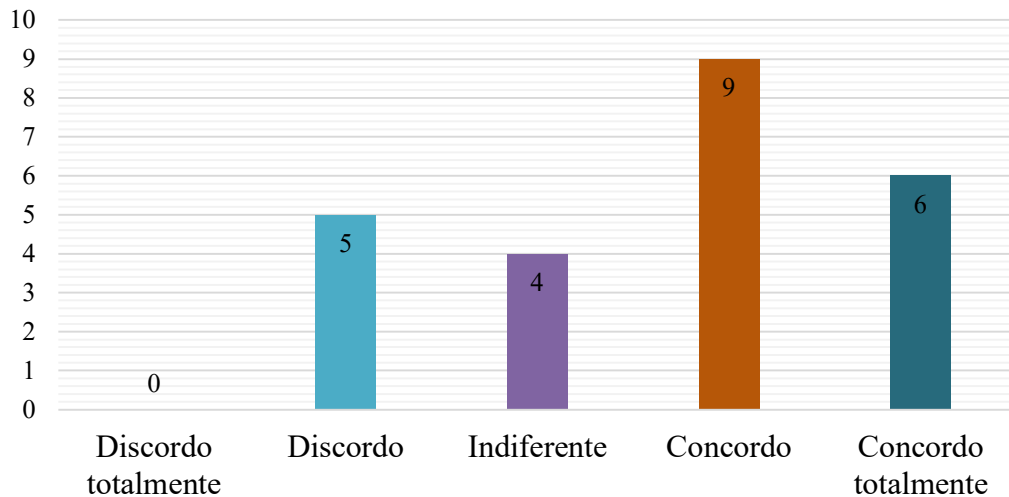
Segundo Chiavenato (2000) o administrador deve ser o intermediador de mudanças e transformações, deve levar a organização para novos rumos, traçar novas metas e objetivos, implementar novas tecnologias e estratégias, dessa forma levar a empresa para novos patamares, ou seja, o administrador deve ser o agente de inovações. Por isso as habilidades de criatividade e iniciativa são fundamentais ao profissional da administração.

Saber negociar também é essencial ao perfil do administrador, pois o profissional, diante dos problemas e desafios que as organizações apresentam, ele deve ser capaz de resolver essas situações de forma flexível e adaptável (LACOMBE; HEILBORN, 2008). A maior parte dos respondentes consideram que a Integração Júnior contribui com o desenvolvimento da habilidade de negociação, pois de acordo com o Gráfico 30, nove (37,5%) concordam e seis (25%) concordam totalmente com esta afirmação, enquanto cinco (20,8%) dos respondentes discordam e quatro (16,7%) julgam ser indiferente. Com isso é possível dizer que participar da equipe diretiva da Integração Júnior auxilia no desenvolvimento de habilidades de negociação nos acadêmicos.

A habilidade de negociação está ligada com as habilidades de comunicação e expressão, já que para que haja uma boa negociação é indispensável uma comunicação eficaz. O processo

de negociação exige uma comunicação clara e direta, de forma que facilite a compreensão e a obtenção de respostas, buscando convencer a outra parte (BRITO, 2011).

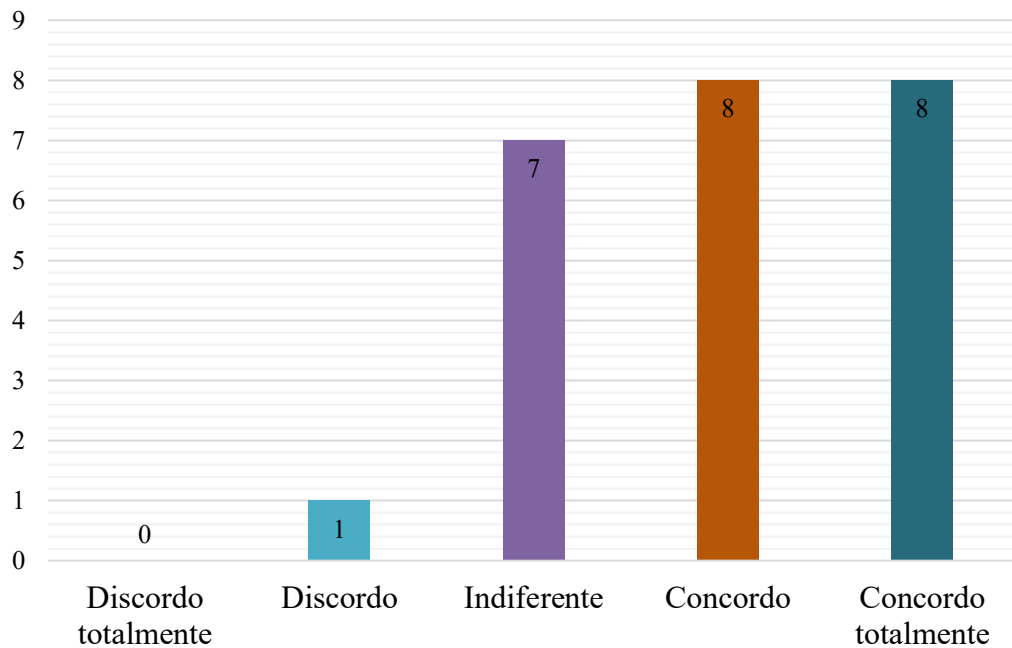
Gráfico 30 - A participação na Integração Júnior permitiu-me desenvolver habilidades de negociação.



Fonte: Dados da pesquisa.

Em uma organização nada acontece sem que pessoas tomem decisões e ajam pela empresa. Toda decisão que afete a organização como um todo terá alguma consequência negativa para alguma parte, por isso é necessário ter uma visão sistêmica da organização, considerando todas as diferentes situações, de todas as partes e das relações e interdependência entre elas e com o ambiente externo para que se chegue em uma decisão adequada (LACOMBE; HEILBORN, 2008). Referente as habilidades de tomada de decisão, assim como oito (33,8%) dos respondentes concordam, outros oito (33,8%) concordam totalmente que a sua participação na Integração Júnior contribui para que desenvolvessem esta habilidade, porém sete (29,2%) acham que isso foi indiferente e apenas um (4,2%) discorda, conforme apresentado no Gráfico 31.

Gráfico 31 - A participação na Integração Júnior permitiu-me desenvolver habilidades de tomada de decisão.

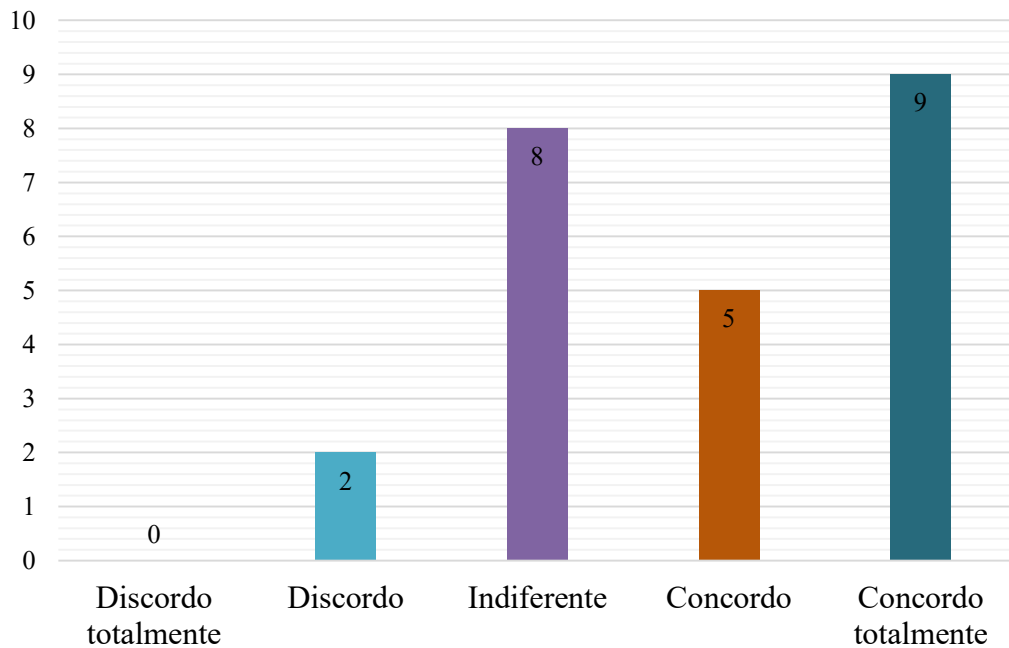


Fonte: Dados da pesquisa.

A definição de liderança pode ser entendida como sendo a capacidade de motivar um grupo de pessoas para o alcance de um objetivo, podendo isso ocorrer formalmente, como no caso de um cargo de direção em uma empresa (ROBBINS, 2010). De acordo com os dados apresentados no Gráfico 32, a participação na Integração Júnior contribui com o desenvolvimento de habilidades de liderança, pois nove (37,5%) dos respondentes concordam totalmente com a afirmação, assim como cinco (20,8%) apenas concordam, contudo, oito (33,3%) julgaram ser indiferente, enquanto apenas dois (8,3%) respondentes discordam. Para Lacombe e Heilborn (2008) liderar consiste em guiar pessoas de forma a influenciar seus pensamentos e atitudes afim de alcançar metas e objetivos em comum dessas pessoas, com base em um conjunto lógico de ideias e convicções. O papel do administrador é atingir resultados por meio de pessoas, portanto deve saber liderar.

Diante deste resultado pode-se afirmar que a Integração Júnior contribui com o desenvolvimento de habilidades de liderança nos acadêmicos participantes da equipe diretiva. Em relação a liderança, vale ressaltar que são papéis do Diretor Presidente e do Diretor Vice-Presidente integrar, liderar e alinhar a equipe da Integração Júnior.

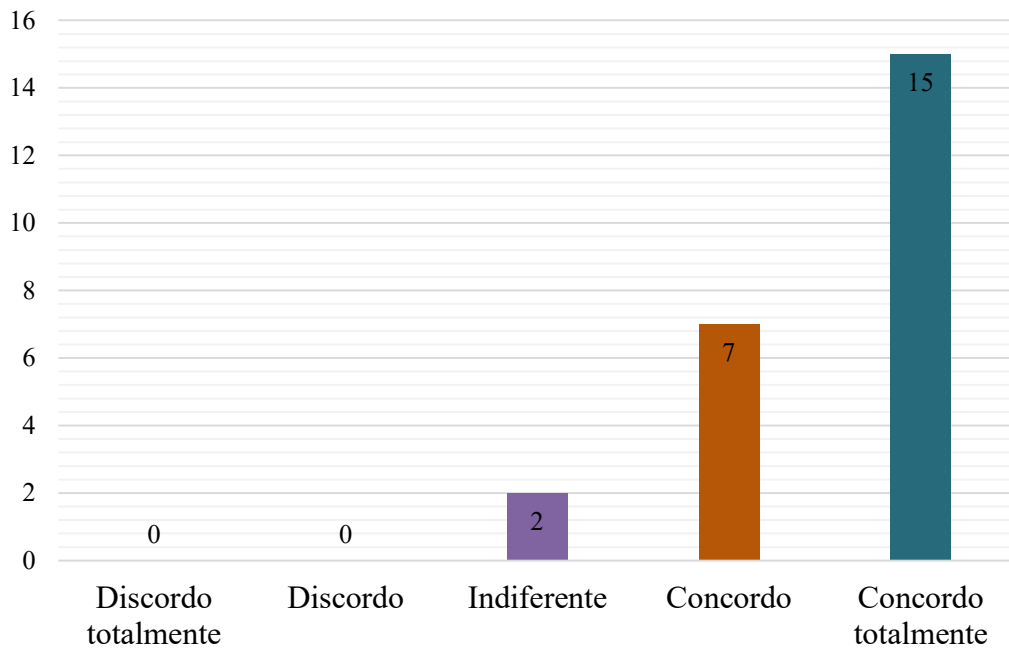
Gráfico 32 - A participação na Integração Júnior permitiu-me desenvolver habilidades de liderança.



Fonte: Dados da pesquisa.

Lacombe e Heilborn (2008) ainda ressaltam que o administrador precisa saber trabalhar em equipes, determinando processos que priorizam ações favoráveis ao alcance de um objetivo ou meta em comum. Além disso, Chiavenato (2000) destaca que o administrador precisa saber lidar com pessoas, sejam elas seus subordinados, pessoas que estejam no mesmo nível hierárquico ou mesmo em cargos superiores ao seu. De acordo com o Gráfico 33, quinze (62,5%) dos respondentes concordam totalmente e sete (29,2%) que a participação na Integração Júnior permitiu o desenvolvimento de habilidades de trabalho em equipe, apenas dois (8,3%) consideram indiferente e nenhum dos respondentes discordou ou discordou totalmente dessa afirmação. A Integração Júnior delega funções que exigem que todos da equipe diretiva colabore, dessa forma incentivando o trabalho em equipe e as relações interpessoais dos membros.

Gráfico 33 - A participação na Integração Júnior permitiu-me desenvolver habilidades de trabalho em equipe.



Fonte: Dados da pesquisa.

A partir do Quadro 3 pode-se ter uma visão geral e resumida da relação entre as implicações percebidas pelos membros e ex-membros da Integração Júnior e as habilidades necessárias ao Administrador. Por meio dos resultados apresentados sobre a percepção dos membros e ex-membros da Diretoria Executiva, é possível interpretar que a participação da Integração Júnior pode desenvolver ou aprimorar habilidades e conhecimentos fundamentais para a formação de um profissional de Administração, além disso é possível observar a interdependência entre as habilidades necessárias ao administrador e a relação entre as percepções e o desenvolvimento de cada uma dessas habilidades.

Quadro 3 - Relações entre as percepções dos pesquisados com as habilidades dos administradores

Percepções	Habilidades relacionadas
Aprendizagem de conteúdos nos quais eu não teria acesso na sala de aula.	<ul style="list-style-type: none"> • Visão sistêmica e estratégica.
Busca por formação complementares às disciplinas cursadas na graduação;	<ul style="list-style-type: none"> • Raciocínio lógico, crítico e analítico; • Criatividade e iniciativa; • Tomada de decisão.
Diferencial na disputa de vagas no mercado de trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicação e expressão; • Visão sistêmica e estratégica; • Negociação.

Vantagens em processos seletivos por ter participado da Integração Júnior;	<ul style="list-style-type: none"> • Raciocínio lógico, crítico e analítico.
Conhecimentos práticos;	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicação e expressão;
Importância para a formação profissional;	<ul style="list-style-type: none"> • Raciocínio lógico, crítico e analítico; • Visão sistêmica e estratégica.
Rede de contatos;	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicação e expressão; • Trabalho em equipe.
Segurança em processos seletivos;	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicação e expressão; • Negociação; • Liderança.
Clareza sobre o futuro profissional;	<ul style="list-style-type: none"> • Tomada de decisão; • Liderança;
Empreendedorismo;	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicação e expressão; • Raciocínio lógico, crítico e analítico; • Visão sistêmica e estratégica; • Criatividade e iniciativa; • Negociação; • Tomada de decisão; • Liderança;
Desenvolvimento profissional;	<ul style="list-style-type: none"> • Visão sistêmica e estratégica; • Criatividade e iniciativa; • Tomada de decisão.
Inserção profissional em grandes empresas;	<ul style="list-style-type: none"> • Visão sistêmica e estratégica; • Criatividade e iniciativa.
Desenvolvimento de habilidades de comunicação e expressão;	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicação e expressão.
Desenvolvimento de habilidades de raciocínio lógico, crítico e analítico;	<ul style="list-style-type: none"> • Raciocínio lógico, crítico e analítico.
Desenvolvimento de visão sistêmica e estratégica;	<ul style="list-style-type: none"> • Visão sistêmica e estratégica.
Desenvolvimento de criatividade e iniciativa;	<ul style="list-style-type: none"> • Criatividade e iniciativa.
Desenvolvimento de habilidades de negociação;	<ul style="list-style-type: none"> • Negociação.
Desenvolvimento de habilidades de tomada de decisão.	<ul style="list-style-type: none"> • Tomada de decisão.
Desenvolvimento de habilidades de liderança.	<ul style="list-style-type: none"> • Liderança.
Desenvolvimento de habilidades de trabalho em equipe.	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho em equipe.

Fonte: Elaborado pela autora.

De forma mais detalhada, a participação na Diretoria Executiva da Integração Júnior, com base nas habilidades destacadas por Lacombe e Heilborn (2008), permite o desenvolvimento da comunicação interpessoal e a interpretação do real funcionamento das empresas; contribui para que o acadêmico consiga estabelecer ligações entre determinados

acontecimentos, e também a capacidade de se relacionar de modo criativo frente aos diferentes cenários organizacionais e sociais; a ter uma visão geral administrativa de forma sistêmica, estratégica e interligada juntamente com as relações com o ambiente externo; a ter a capacidade de solucionar problemas, inovar e sugerir novas formas de gestão, bem como estimula o espírito empreendedor. Contribui também para que os acadêmicos possam resolver determinadas situações de forma flexível e conseguir se adaptar diante dos problemas e desafios organizacionais que se deparar; determinar ações e tarefas, fazer escolhas identificando e dimensionando os riscos; agir estrategicamente em conjunto para atingir os objetivos e interesses organizacionais e interpessoais; bem como desempenhar e determinar atitudes que contribuam com os objetivos comuns da equipe.

Logo, cooperando com a formação e construção de competências, que acordo com Fleury e Fleury (2001) são um conjunto de capacidades, habilidades e conhecimentos que uma pessoa adquire e possui. Diante disso e da relação entre as percepções dos pesquisados e as habilidades do administrador, é possível constatar que a Integração Júnior além de incentivar e fomentar o aprendizado complementar, paralelamente contribui com o desenvolvimento das habilidades necessárias ao perfil do administrador, dessa forma auxilia na formação de profissionais mais competentes e facilita a inserção profissional mais competitiva no mercado de trabalho.

Além das percepções, dos membros e ex-membros, em relação às contribuições da participação na Integração Júnior na formação profissional neste subcapítulo, também foram investigadas as pretensões e expectativas de ações a serem realizadas futuramente, nas quais serão melhor detalhadas a partir dos resultados apresentados no subcapítulo a seguir.

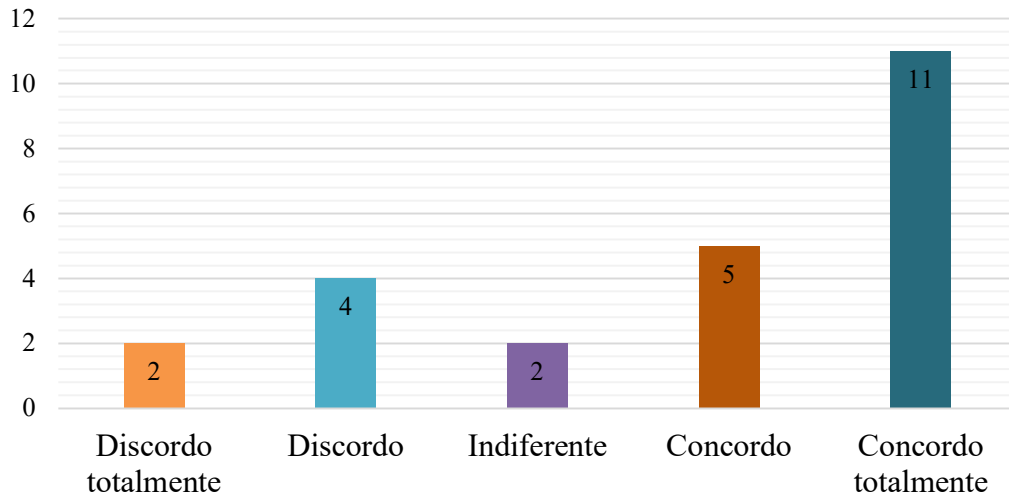
4.3 EXPECTATIVAS PROFISSIONAIS DOS MEMBROS E EX- MEMBROS DA INTEGRAÇÃO JÚNIOR PARA OS PRÓXIMOS ANOS

Neste subcapítulo, com o intuito de verificar as expectativas profissionais dos membros e ex-membros da Diretoria Executiva para os próximos anos, a partir das experiências vivenciada na Integração Júnior, foram apresentadas afirmações para que os pesquisados indicassem em que medida concordam com cada uma delas. Além de levantar as áreas de atuação pretendidas da Administração ou que já atuam.

O Gráfico 34 apresenta que 45,8% (onze) dos respondentes concordam totalmente que pretendem prestar concurso público, 20,8% (cinco) apenas

concordam, 16,7% (quatro) discordam, 8,3% (dois) discordam totalmente e também 8,3% (dois) declaram ser indiferentes a essa afirmação.

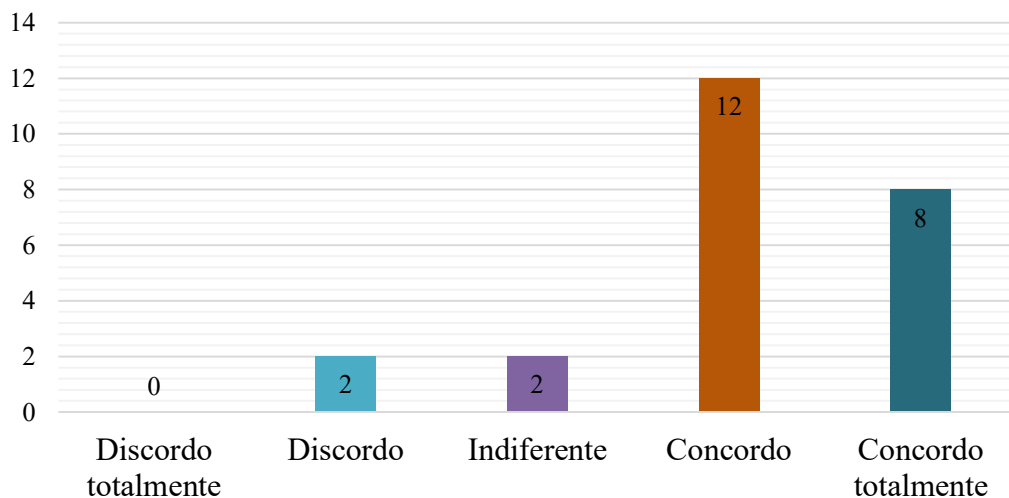
Gráfico 34 - Prestar concurso público.



Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com o Gráfico 35, grande parte dos respondentes pretendem fazer um curso de especialização nos próximos anos, pois 50% (doze) e 33,3% (oito) deles concordam e concordam totalmente, respectivamente, com essa afirmação. Apenas 8,3% (dois) dos respondentes discordam e também 8,3% (dois) se consideram indiferente a esta ação. Apesar dos resultados anteriores destacarem que os respondentes não haviam iniciado nenhum outro curso até o momento, os dados obtidos nesta questão mostram que os questionados ainda pretendem fazer um curso de especialização.

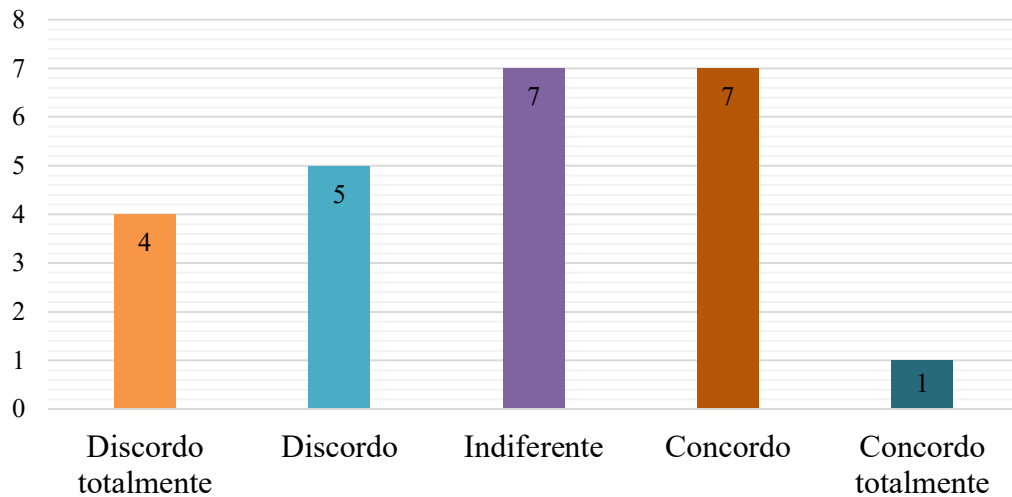
Gráfico 35 - Fazer um curso de especialização.



Fonte: Dados da pesquisa.

Sobre fazer um curso de mestrado nos próximos anos, 29,2% (sete) dos respondentes concordam, apenas 4,2% (um) concorda totalmente, outros 29,2% (sete) se declaram indiferentes a esta ação, enquanto 20,8% (cinco) discordam e 16,7% (quatro) discordam totalmente, como pode-se observar no Gráfico 36.

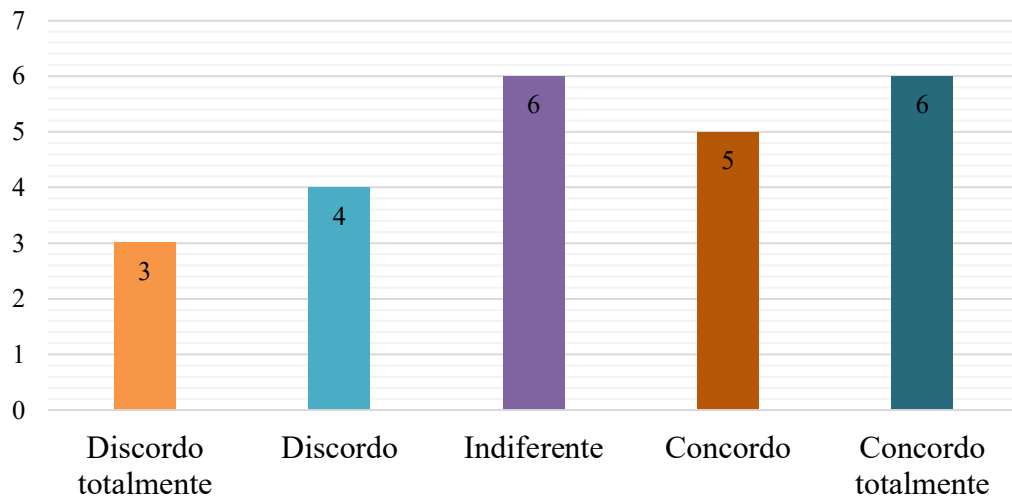
Gráfico 36 - Fazer um curso de mestrado.



Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação a se tornar um empreendedor e abrir um negócio próprio, o Gráfico 37 expõe que, respectivamente, 25% (seis) e 20,8% (cinco) concordam totalmente e apenas concordam com esta possibilidade, enquanto 25% (seis) declaram serem indiferentes, 16,7% (quatro) discordam e 12,5% (três) discordam totalmente, ou seja, não pretendem abrir o próprio negócio.

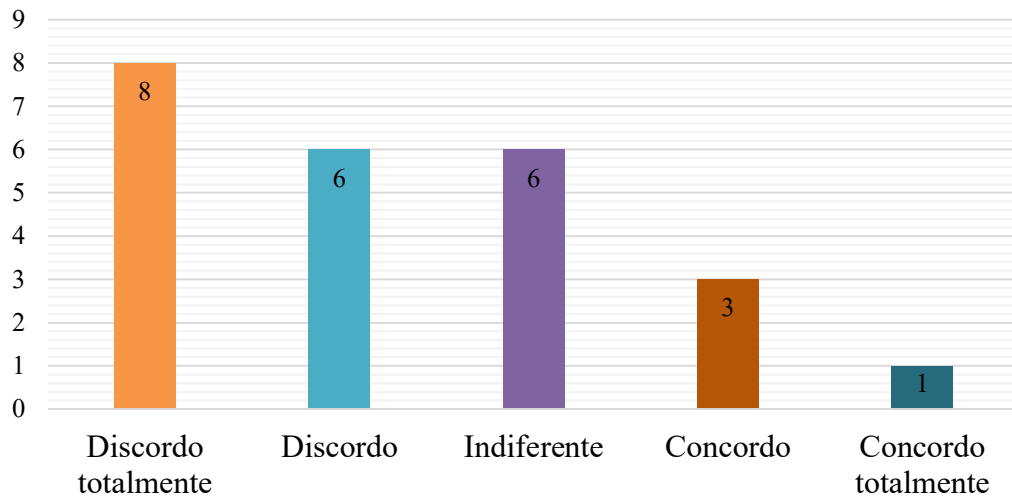
Gráfico 37 - Abrir um negócio próprio.



Fonte: Dados da pesquisa.

A partir dos dados do Gráfico 38, a maioria dos respondentes não pretende fazer seleções para trainee nos próximos anos, pois 33,3% (oito) declaram discordar totalmente com esta afirmação, 25% (seis) apenas discordam, outros 25% (seis) declaram ser indiferentes, 12,5% (três) concordam apenas e somente 4,2% (um) dos respondentes concorda totalmente.

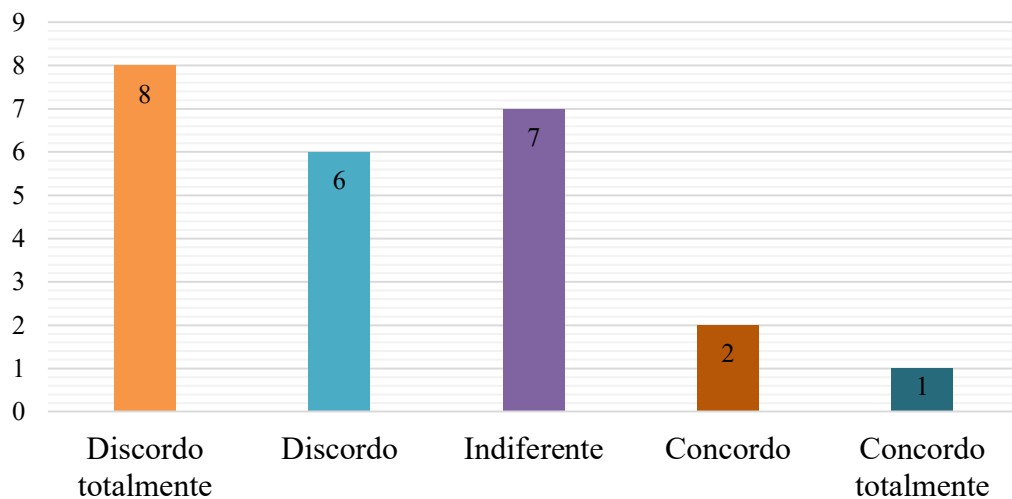
Gráfico 38 - Fazer seleções para trainee.



Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com o Gráfico 39, poucos respondentes pretendem ingressar na carreira acadêmica, pois oito (33,3%) discordam totalmente, seis (25%) somente discordam e sete (29,2%) dos respondentes se mostram indiferente a essa ação futura, ou seja, não concordam nem discordam. Apenas um (4,2%) respondente concorda totalmente e dois (8,3%) concordam, apenas.

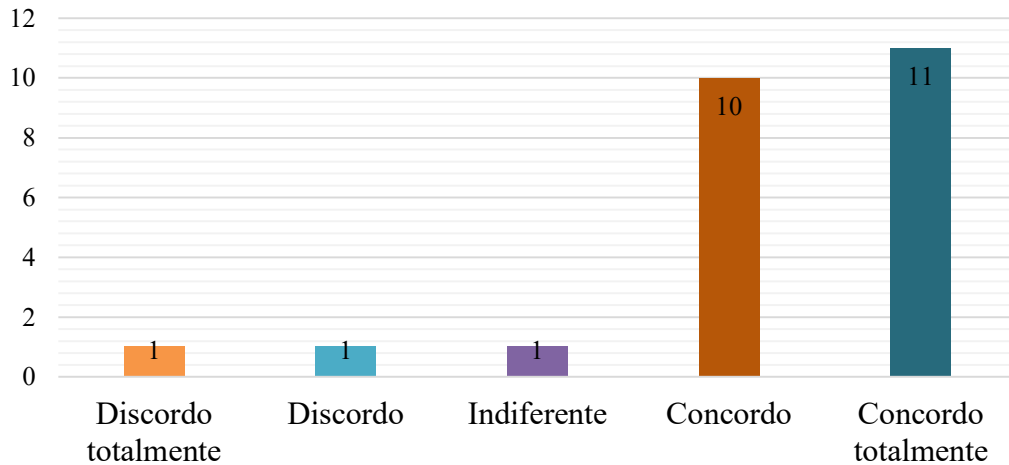
Gráfico 39 - Ingressar na carreira acadêmica.



Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com os dados apresentados no Gráfico 40, praticamente todos os respondentes concordam ou concordam totalmente que para os próximos anos pretendem trabalhar em uma empresa de médio ou grande porte, mais especificamente 41,7% (dez) e 45,8% (onze) dos respondentes, respectivamente. Dos demais três respondentes, 4,2% (um) discorda totalmente, 4,2% (um) discorda e outros 4,2% (um) é apenas indiferente.

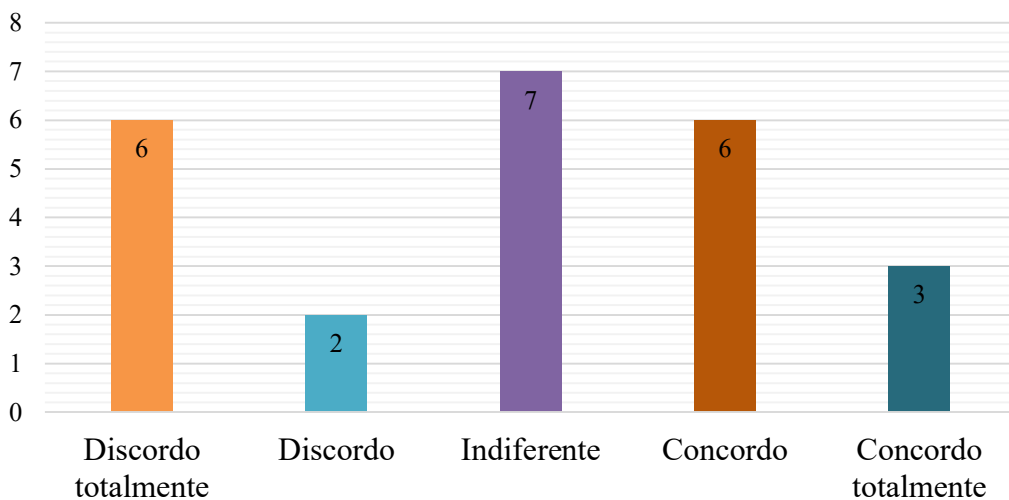
Gráfico 40 - Trabalhar em uma empresa de médio ou grande porte.



Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com o Gráfico 41, dos vinte e quatro respondentes seis (25%) concordam e três (12,5%) concordam totalmente em fazer um novo curso de graduação nos próximos anos, enquanto seis (25%) discordam totalmente disso, dois (8,3%) apenas discordam e sete (29,2%) não souberam responder e, portanto, são indiferentes.

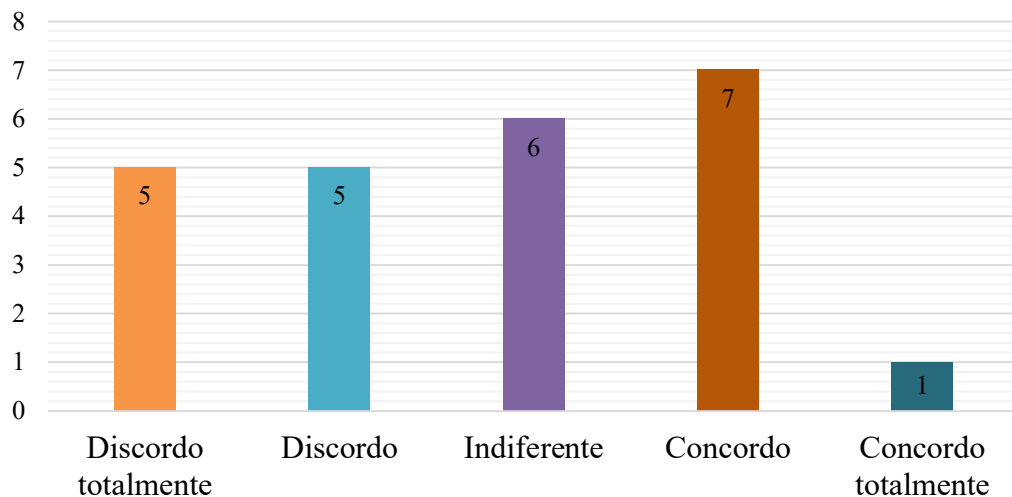
Gráfico 41 - Fazer um novo curso de graduação.



Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme apresentado no Gráfico 42, cinco (20,8%) discordam totalmente sobre fazer um intercâmbio para aprimoramento profissional, outros cinco (20,8%) discordam, apenas; sete (29,2%) dos respondentes apenas concordam que pretendem fazer intercâmbio e somente um (4,2%) concorda totalmente. São indiferentes ou não souberam responder é representado por seis (25%) respondentes.

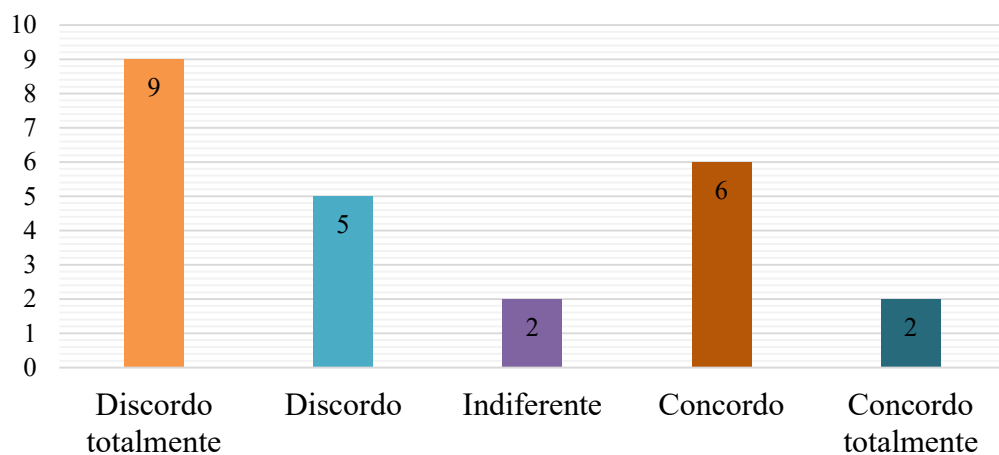
Gráfico 42 - Fazer intercâmbio para aprimoramento profissional.



Fonte: Dados da pesquisa.

Dos vinte e quatro respondentes, de acordo com os dados apresentados no Gráfico 43, nove (37,5%) discordam totalmente em mudar de país em busca de novas oportunidades, cinco (20,8%) apenas discordam, seis (25%) concordam, apenas dois (8,3%) concordam totalmente e outros dois (8,3%) não tem certeza sobre isso, portanto dizem ser indiferente. Isto mostra que poucos respondentes pretendem se mudar do Brasil para outro país.

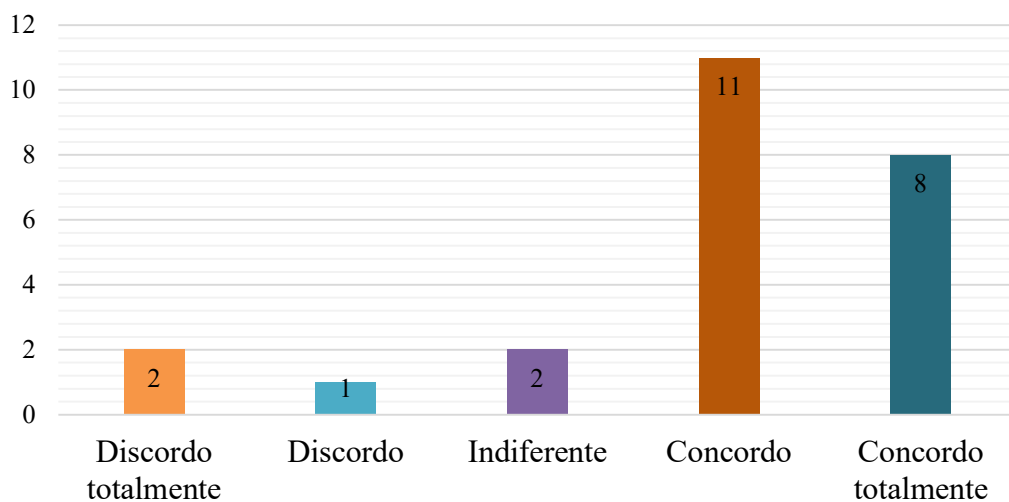
Gráfico 43 - Mudar de país em busca de novas oportunidades.



Fonte: Dados da pesquisa.

Em contraponto aos dados anteriores, o Gráfico 44 destaca que 45,8% (onze) dos respondentes concordam e 33,3% (oito) concordam totalmente com mudar de cidade dentro do Brasil para buscar melhores oportunidades, somente 8,3% (dois) discordam totalmente e somente 4,2% (um) discorda desta ação, os demais 8,3% (dois) estão incertos sobre esta perspectiva. Portanto, é possível dizer que a maioria, mais especificamente 79,2% (dezenove), dos questionados pretendem se mudar do seu município em busca de melhores oportunidades. Diante disso, pode-se concluir que os pesquisados consideram que seus municípios de origem não oferecem boas oportunidades de desenvolvimento profissional e que precisam sair para que consigam construir suas carreiras.

Gráfico 44 - Mudar de cidade (no Brasil) para buscar melhores oportunidades.



Fonte: Dados da pesquisa.

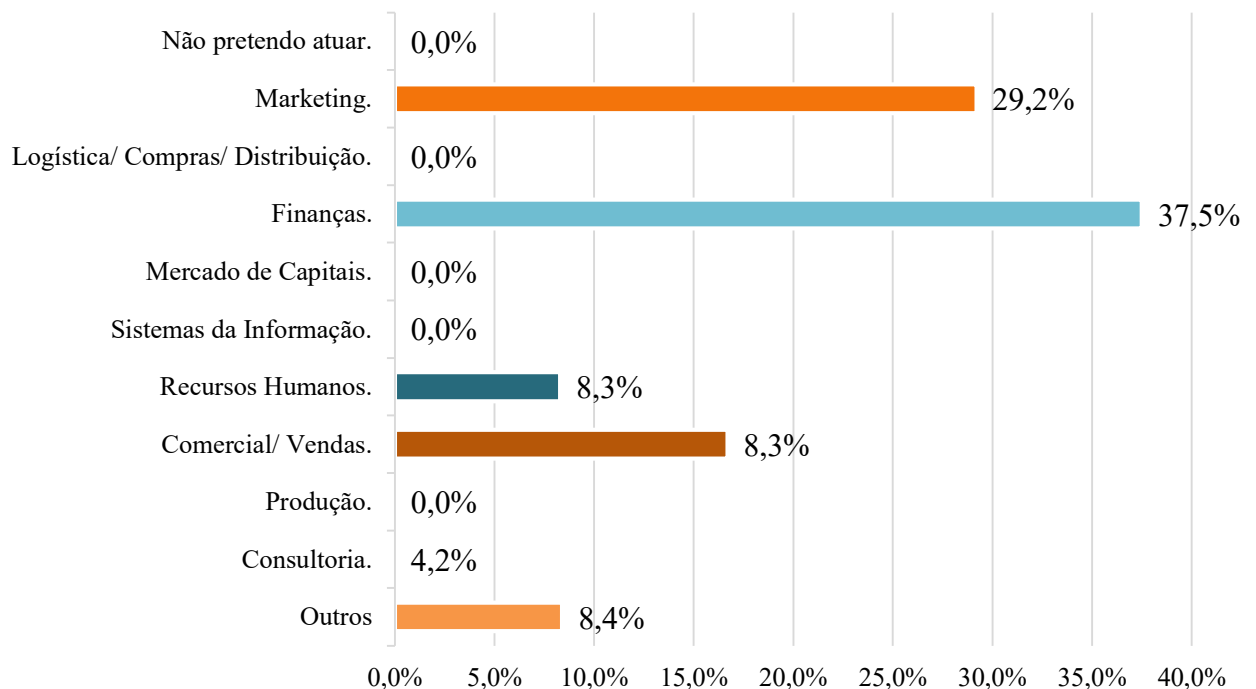
De acordo com a 6ª edição da Pesquisa Nacional do Conselho Federal de Administração (CFA, 2015) é possível afirmar que as áreas mais demandadas da administração, em comparação com as edições anteriores, segue sendo as grandes áreas funcionais, ou seja, Administração Geral, Financeira e Recursos Humanos. O Gráfico 45 expõe as respostas dos pesquisados referente a área da Administração que pretendem atuar ou já estão atuando.

Os dados apresentam que nove (37,5%) dos respondentes pretendem atuar ou já atuam na área de finanças, representando o maior percentual de escolha, em segundo está a área de marketing, com sete (29,2%) dos respondentes, seguido da área comercial/vendas com quatro (16,7%) das escolhas e apenas dois (8,3%) pretendem seguir ou já atuam na área de Recursos Humanos. Os demais dois (8,3%) respondentes, nos quais não se identificaram com nenhuma das opções, um diz pretender atuar ou já atuar não apenas em uma área, mas nas áreas de finanças, comercial/vendas, recursos humanos e marketing, já outro respondeu ter se formado

no curso de Administração, além de ter feito mestrado em gestão de empresas, porém atua como professor (a) de inglês e não pretende voltar para a Administração.

As áreas dos cargos que compõe a Diretoria Executiva da Integração Júnior, sendo elas a presidência, vice-presidência, secretário, projetos, administrativo - financeiro, marketing e recursos humanos, possibilitam ao acadêmico acompanhar e vivenciar na prática as atividades que competem a cada cargo da diretoria e área da administração, podendo auxiliar no esclarecimento do papel de cada um em uma organização e na escolha do que deseja ou não seguir na carreira profissional.

Gráfico 45 - Área da Administração que pretendem atuar ou estão atuando



Fonte: Dados da pesquisa.

A fim de trazer uma visão geral e resumidas das expectativas profissionais em relação ao nível de pretensão em realizar esta ação futuramente, criou-se a Tabela 4, na qual demonstra que as ações e expectativas profissionais com maior ocorrência de pretensão de realização entre os pesquisados são prestar concurso público, com 66,6% das respostas favoráveis, fazer um curso de especialização, tendo 83,3% de concordância, trabalhar em uma empresa de médio ou grande porte com 87,5% de pretensão, sendo a ação com maior prevalência e mudar de cidade (no Brasil) em busca de melhores oportunidades, tendo 79,2% das respostas favoráveis.

Tabela 4 – Resumo das expectativas profissionais e nível de pretensão dos respondentes

Expectativas profissionais	Frequência de concordância (%)	Nº de respondentes
Trabalhar em uma empresa de médio ou grande porte.	87,50%	21
Fazer um curso de especialização.	83,30%	20
Mudar de cidade (no Brasil) para buscar melhores oportunidades.	79,20%	19
Prestar concurso público.	66,60%	16
Abrir um negócio próprio.	45,80%	11
Fazer um novo curso de graduação.	37,50%	9
Fazer um curso de mestrado.	33,30%	8
Fazer intercâmbio para aprimoramento profissional.	33,30%	8
Mudar de país em busca de novas oportunidades.	33,30%	8
Fazer seleções para trainee.	16,70%	4
Ingressar na carreira acadêmica.	12,50%	3

Fonte: Elaborado pela autora.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo foi feito com base na resolução da seguinte situação problema: Quais as implicações percebidas na formação e qualificação profissional pelos membros e ex-membros da Diretoria Executiva da Integração Júnior do Curso de Administração da UFFS, *Campus Cerro Largo/RS*, entre os anos de 2014 a 2021? Portanto, tendo este como seu principal objetivo, que para ser atendido foram estabelecidos outros quatro objetivos específicos. Com a aplicação do questionário eletrônico enviado aos membros e ex-membros da Diretoria Executiva da Integração Júnior, foi possível atingir os objetivos propostos pela pesquisa, analisando a relação entre as percepções dos questionados a partir da participação na Integração Júnior, com a formação e qualificação profissional do administrador.

Quanto ao primeiro objetivo específico, certificou-se que os pesquisados são de municípios da região onde está localizada a Universidade; não iniciaram nenhum outro curso até o momento; mais da metade dos pesquisados já concluiu o Curso de Administração da UFFS; iniciaram a graduação no Curso de Administração por motivo de oportunidades de emprego na área e formação abrangente; a maioria já está atuando no mercado de trabalho como funcionário de carteira assinada, principalmente em micros ou pequenas empresas privadas do setor de comércio ou serviço; com renda individual entre R\$ 751,00 e R\$ 3.000,00; conseguiram informações ou contato com o emprego atual através de currículo enviado ou agência de emprego/estágio; os respondentes possuem, predominantemente, idades entre 20 e 23 anos; há uma maior ocorrência de participação feminina na Diretoria Executiva da Integração Júnior; a renda familiar bruta mensal atual é de R\$ 3.001,00 e R\$ 5.000,00 e os pais da maioria dos pesquisados possui como maior grau de escolaridade o ensino médio completo.

Referente ao segundo e terceiro objetivos, a identificação da percepção dos membros e ex-membros da Integração Júnior na sua formação e qualificação profissional e ao estabelecimento de relações entre essas percepções com as habilidades dos administradores, pode-se constatar, a partir da análise dos resultados obtidos por meio do questionário eletrônico, o estudo indica que participar da Integração Júnior contribui significativamente para o desenvolvimento profissional durante a carreira acadêmica e que a participação nesta atividade de extensão é de grande importância para a formação pois possibilita a aquisição de novos conhecimentos e experiências que favorecem a inserção no mercado de trabalho. Além disso a Integração Júnior contribui de certa forma para o desenvolvimento das habilidades necessárias ao perfil do Administrador.

Sobre o quarto objetivo específico, no que compete as expectativas profissionais dos membros e ex-membros da Diretoria Executiva a partir da participação na Integração Júnior, percebe-se que os pesquisados pretendem futuramente, com maior ocorrência, prestar concurso público, fazer um curso de especialização, trabalhar em uma empresa de médio ou grande porte e mudar de cidade (no Brasil) para buscar melhores oportunidades.

Conclui-se, portanto, com a realização desta pesquisa com os membros e ex-membros da Diretoria Executiva da Integração Júnior, empresa júnior vinculada ao curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul *Campus* Cerro Largo, que a participação na Gestão e das atividades proporcionadas pela Empresa Júnior contribui com a formação profissional dos acadêmicos de modo a desenvolver administradores com maior capacitação frente as exigências do mercado de trabalho, pois permite aos acadêmicos a vivenciar experiências e aplicação prática de conhecimentos teóricos através de consultorias relacionadas a área do curso bem como contribui para o desenvolvimento de habilidades fundamentais para o exercício da profissão. Diante disso é possível afirmar que, através das suas atividades a Associação de Consultoria dos Alunos do curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul do *Campus* Cerro Largo, denominada Integração Júnior, cumpre com as suas finalidades proposta em seu estatuto.

A partir das limitações encontradas durante a realização desta pesquisa, sugere-se replicar esta pesquisa apenas com os ex-membros da Integração Júnior egressos do Curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul, *Campus* Cerro Largo. Outra sugestão seria estudar o desenvolvimento de líderes na Integração Júnior. Além disso, pode ser interessante realizar uma pesquisa com acadêmicos que ainda não fizeram parte da Diretoria Executiva a fim de entender os motivos que levam os alunos a não participarem desta atividade de Extensão.

REFERÊNCIAS

- ALENCAR, Cléa Maria Machado de; FONSECA, João José Saraiva da. **Gestão do Conhecimento**. 1. Ed. Editora EGUS, 2015. Disponível em: <https://md.uninta.edu.br/geral/gestao-do-conhecimento/pdf/gestao-do-conhecimento.pdf> Acesso em: 16 de jul. 2021.
- APPOLINÁRIO, Fábio. **Metodologia Científica**. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2015. 9788522122424. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122424/>.> Acesso em: 28 jul 2021
- BARROS NETO, João Pinheiro (org.) *et al.* **Administração: fundamentos da administração empreendedora e competitiva**. – São Paulo: Atlas, 2018. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597016284> Acesso em: 14 fev. 2022
- BITENCOURT, Claudia Cristina. **A gestão de competências gerenciais: a contribuição da aprendizagem organizacional**. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/xfZgpLZQ6nhvYqvXpGhh6Dt/?lang=pt&format=pdf>> Acesso em: 28 jul. 2021.
- BOAVENTURA, Patrícia Silva Monteiro et al. Desafios na formação de profissionais em Administração no Brasil. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 19, n. 1, p. 1-31, 2018. Disponível em: <https://www.aacsb.edu/-/media/publications/research-reports/impact-of-research.pdf?la=en&hash=1B11EFEF16F3694F0FDB1A3DD4D6E4301DF7DC28>> Acesso em: 12 fev. 2022.
- BONFIM, Mateus Pinto Da Fonseca; DA SILVA, Maria Helena Carvalho; ANDRADE, José Roberto De Castro. **A empresa júnior e o desenvolvimento de competências gerenciais: um novo olhar sobre o empresário júnior nas organizações**. Associação Educacional Dom Bosco, Rio de Janeiro, 2020.
- BORGES-ANDRADE, Jairo E.; ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana (Clbs.), Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2007. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536309880/pageid/37>> Acesso em: 13 jul. 2021.
- BRASIL JÚNIOR. **Conceito Nacional de Empresa Júnior**, 2003. Disponível em: <https://www.brasiljunior.org.br/portal-da-transparencia>> Acesso em: 23 jun. 2021.
- BRASIL JÚNIOR. **Planejamento Estratégico em Rede: compreendendo a essência do Movimento Empresa Júnior**, 2011. Disponível em: <https://www.brasiljunior.org.br/portal-da-transparencia>> Acesso em: 25 jun. 2021.
- BRASIL. **Lei nº 13.267, de 6 de abril de 2016**. Disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior. Brasília: 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113267.htm Acesso em: 23 jul. 2021.
- BRITO, Emílio Pércles Araujo. TÉCNICAS DE NEGOCIAÇÃO. Revista Científica do Itpac: ISSN 1983-6708, Janeiro, v. 4, n. 1, p.20-27, jan. 2011. Disponível em: <http://www.itpac.br/hotsite/revista/artigos/41/3.pdf>>. Acesso em: 22 fev. 2022.

BUSSOLOTI, Juliana Marcondes et al. A importância das atividades complementares no processo de aprendizado: percepção dos alunos de cursos de educação a distância da universidade de Taubaté. In: **Congresso Internacional ABED de Educação a Distância**. 2016. Disponível em: <<http://www.abed.org.br/congresso2016/trabalhos/137.pdf>> Acesso em: 12 fev. 2022.

CAMPOS, Alexandre De; BARSANO, Paulo Roberto. **Administração - Guia Prático e Didático**. São Paulo: Editora Saraiva, 2016. 9788536517728. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536517728/>. Acesso em: 26 jun 2021

CARVALHO, Antonio Vieira De; NASCIMENTO, Luiz Paulo Do; SERAFIM, Oziléa Clen Gomes. **Administração de Recursos Humanos**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2014. Disponível em: <[Minha Biblioteca](#)> Acesso em 04 jul. 2021.

CASTRO, Silvia Pereira De. **Trabalho de conclusão de curso (TCC): uma abordagem leve, divertida e prática**. São Paulo: Editora Saraiva, 2019. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788571440708/>. Acesso em: 2021 jul. 29.

CEBRAP. **Método de pesquisa em Ciências Sociais: bloco quantitativo**. CEBRAP/ SESC. São Paulo: 2016. Disponível em: <http://bibliotecavirtual.cebrap.org.br/arquivos/2017_E-BOOK%20Sesc-Cebrap_%20Metodos%20e%20tecnicas%20em%20CS%20-%20Bloco%20Quantitativo.pdf> Acesso em: 17 jul. 2021.

CFA. **Pesquisa Nacional Sistema CFA/CRA's: perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalho do administrador e do tecnólogo**. 2016. Disponível em: <https://cfa.org.br/wp-content/uploads/2018/02/08Pesquisa-perfil-2016_v3_web.pdf> Acesso em: 06 fev. 2022.

CHAPECÓ. **Resolução N° 13/2020 - CONSUNI - CGAE (10.17.06)**, 2020. Disponível em: <<https://www.uffs.edu.br/atos-normativos/resolucao/consunicgae/2020-0013>> Acesso em: 07 set. 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3.ed.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução A teoria geral da administração**. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O capital humano das organizações**. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

COELHO, Diego Bonaldo; VIDEIRA, Raphael Almeida. O desenvolvimento de competências por meio da extensão universitária: o caso da Global Jr. ESPM-SP na formação do diplomata corporativo. **Meridiano** 47, v. 18, p. 1-19, 2017. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.20889/M47e18020>> Acesso em: 27 jul. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. **Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005**. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2005. Disponível em:

<<http://portal.mec.gov.br/buscageral/323secretarias112877938/orgaosvinculados-82187207/12991-diretrizes-curriculares-cursos-de-graduacao>> Acesso em: 22 jul. 2021.

COSTA FILHO, Hercílio; MARQUES, Clauber Antonio Ceolin. **Subsistemas de recursos humanos**. Anais da Semana de Estudos Contábeis e de Administração. Paraná: FAFIPA, 2010.

CUNHA, Filipe A.G. **DNA júnior**, 2015. Disponível em: <<https://www.brasiljunior.org.br/crie-sua-ej>> Acesso em: 24 jun. 2021.

DEUS, Antonio Walter de. **Habilidades e Competências do Administrador na Percepção dos Empresários Da Região Da Amplasc**. 2004. 99 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/87166/203096.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 fev. 2022.

DEUS, Sandra de. **Extensão universitária: trajetórias e desafios**. Santa Maria, RS: Ed. PRE-UFSM, 2020. Disponível em: < https://www.ufmg.br/proex/redux/images/EBOOK_-_Sandra_de_Deus_-_Extensao_Universitaria.pdf> Acesso em: 27 jul. 2021.

DIAS, Maria Sara de Lima; SOARES, Dulce Helena Penna. A escolha profissional no direcionamento da carreira dos universitários. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 32, p. 272-283, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932012000200002> Acesso em: 23 fev. 2022.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: realidade atual e desafios futuros**/ Joel Souza Dutra, Tatiana Almendra Dutra, Gabriela Almendra Dutra. São Paulo: Atlas, 2017. Disponível em: <[Minha Biblioteca: Gestão de Pessoas](#)> Acesso em: 11 jul. 2021.

ÉSTHER, A. B.; DAVID, I. P. Identidade e formação do administrador: o papel da empresa júnior. **Principia: Caminhos da Iniciação Científica**, [S. l.], v. 19, n. 1, p. 10, 2020. DOI: 10.34019/2179-3700.2019.v19.29884. Disponível em: <<https://periodicos.ufjf.br/index.php/principia/article/view/29884>>. Acesso em: 12 jul. 2021.

FARIAS, Glauco Furghestti. **O Comportamento Do Profissional Que Busca O Sucesso Na Carreira Diante Da Escassez De Emprego**. 2002. 53 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Centro Sócio-Econômico da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/111193/CAD0501-M.pdf?sequence=1>. Acesso em: 20 fev. 2022.

FERNANDES, Denise Medianeira Mariotti; RITTER, Neiva Cristina. Empresa júnior: Contribuições para a formação do administrador-empresendedor. **Revista Conexão UEPG**, v. 14, n. 2, p. 272-282, 2018. Disponível em: < <https://revistas2.uepg.br/index.php/conexao/article/view/10612/209209209908>> Acesso em: 27 jul. 2021.

FERREIRA, Juliana Duarte *et al.* **Inserção profissional no mundo do trabalho: perspectivas de egressos e formandos do curso de Administração**. **Revista Foco**, v. 12, n. 1, p. 158-180, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.21902/jbslawjbs.v12i1.30> Acesso em: 22 fev. 2022.

FILHO, Edmundo Escrivão; FILHO, Sérgio Perussi. **Teorias de administração - Introdução ao estudo do trabalhador**. São Paulo: Editora Saraiva, 2010. Disponível em: <<https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-02-12165-2/>>. Acesso em: 27 Jul 2021.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. **Revista de administração contemporânea**, v. 5, p. 183-196, 2001. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1415-65552001000500010>> Acesso em: 22 jul. 2021.

FLORES, Laiane Frescura; MELLO, Débora Teixeira de. O impacto da extensão na formação discente, a experiência como prática formativa: Um estudo no contexto de um instituto federal no Rio Grande do Sul. **Revista Conexão UEPG**, v. 16, n. 1, p. 2014465, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.5212/Rev.Conexao.v.16.14465.026> Acesso em: 27 jul. 2021.

FONSECA, João José Saraiva da. **Apostila de metodologia da pesquisa científica**. Universidade Federal do Ceará, 2002. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=oB5x2SChpSEC&oi=fnd&pg=PA6&dq=Fonseca+2002&ots=ORQZ1tbnl_&sig=Deq1ByEWpiXdp8iboNxjaC1WXz8#v=onepage&q=Fonseca%202002&f=false Acesso em: 17 jul. 2021

FONTANA, Cristiane Gomes de Carvalho. **Captação, treinamento, desenvolvimento e valorização de pessoas**. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.google.com.br/books/edition/Captação_treinamento_desenvolvimento_e/zdfkDwAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1> Acesso em: 09 jul. 2021.

FRANCO, José de Oliveira. **Recursos humanos: fundamentos e processos**. ed. rev. Curitiba, PR : IESDE Brasil, 2012. Disponível em:< <https://biblioteca.isced.ac.mz/bitstream/123456789/385/1/RECURSOS%20HUMANOS%20FUNDAMENTOS%20E%20PROCESSOS.pdf>> Acesso em 02 jul. 2021.

FROZINO, Alessandra Damas. **Formação Profissional: percursos e desafios para a escolha de carreira**. 2006. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional do Departamento de Economia, Contabilidade e Administração). Universidade de Taubaté, Taubaté- SP, 2006. Disponível em: <<http://repositorio.unitau.br/jspui/handle/20.500.11874/1159>> Acesso em: 27 jul. 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002

GONDIM, Sônia. Maria Guedes. **Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários**. Estudos de Psicologia, online, vol. 7, 2002. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26170211>>. Acesso em: 27 jul. 2021.

INTEGRAÇÃO JÚNIOR. Estatuto da Integração Júnior. Cerro Largo-RS: UFFS, 2014.

IVANCEVICH, John M. **Gestão de Recursos humanos**. Tradução Suely Sonoe Cuccio. 10. ed. Porto Alegre: AMGH, 2011. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=ZfrYuGhhLmsC&oi=fnd&pg=PR4&dq=processos+de+recursos+humanos&ots=VhLY6bmPo4&sig=ErMj4uniNaTtn1mN9dvYFvXtDZ8#v=onepage&q=monitoramento&f=false> Acesso em: 05 jul. 2021.

JAREÑO, Bruno José. O mercado de trabalho e o mercado de recursos humanos em Uberlândia. **Horizonte Científico**, v. 2, n. 2, 2008. Disponível em:

<https://ssl4799.websiteseuro.com/swge5/seg/cd2008/PDF/IC2008-0163.PDF> Acesso em: 5 jul. 2021.

KERCH, Aline Louise. **O desenvolvimento dos" talentos artísticos profissionais" de estudantes de administração nas atividades de empresas juniores.** Dissertação (Mestrado em Administração) Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2013. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br>> Acesso em: 26 jun. 2021.

KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos** [livro eletrônico]. 3. ed. Curitiba: Ibpex, 2012.

LACOMBE, Francisco José Masset, HEILBORN, Gilberto Luiz José. **Administração: Princípios e Tendências.** 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

LACOMBE, Francisco. **Recursos humanos - princípios e tendências.** São Paulo: Editora Saraiva, 2011. Disponível em: <<https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502135154/>> Acesso em: 27 jul 2021

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica**, 7ª edição. Rio de Janeiro: Atlas, 2017. Disponível em: <<https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011845/>>. Acesso em: 28 jul. 2021.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico.** 8. Ed. São Paulo: Atlas, 2017, A. Disponível em: <<https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597012408>> Acesso em: 28 jul. 2021.

LOMBARDI, Marta F. Sambiase; NODARI, Luciana Davi Traverso. **Competências adquiridas no Curso de Graduação em Administração de Empresas sob a ótica dos alunos formandos.** RACE, Joaçaba, v. 7, n. 2, p. 117-130, 2008. Disponível em: <<https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/race/article/view/363/109>> Acesso em: 28 jul. 2021.

LOPES, Paulo da Costa. **A formação do administrador no ensino de graduação: uma reflexão.** **Semina: Ciências Sociais e Humanas**, v. 27, n. 2, p. 187-201, 2006. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5433/1679-0383.2006v27n2p187>> Acesso em: 26 jul. 2021.

LOZADA, Gisele; NUNES, Karina da Silva. **Metodologia científica.** Porto Alegre: SAGAH, 2018. Disponível em: <[Minha Biblioteca: Metodologia Científica](#)> Acesso em: 17 jul. 2021

MACHADO, Sara Isabel da Mata Almeida. **A formação profissional no contexto empresarial: proposta de um sistema de e-learning.** 2010. Tese (Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais) Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2010. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10071/3878> Acesso em: 22 jul. 2021.

MANZATO, Antonio José; SANTOS, Adriana Barbosa. **A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa.** **Departamento de Ciência de Computação e Estatística–IBILCE–UNESP**, p. 1-17, 2012. Disponível em: http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/Ensino_2012_1/ELABORACAO_QUESTIONARIOS_PESQUISA_QUANTITATIVA.pdf Acesso em: 17 jul. 2021.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 15. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2016. Disponível em: < [Minha Biblioteca](#) > Acesso em: 02 jul. 2021.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 4. ed. - [3. Rempr.]. – São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597008821> Acesso em: 29 jul. 2021.

MATTOS, Francisco Gomes de. Premissas da preparação de administradores. **Revista de Administração de Empresas**, v. 5, p. 117-126, 1965. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/S0034-75901965000300005> > Acesso em: 27 jul. 2021.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **ADM por competências: você gestor**. São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em: [Minha Biblioteca: ADM por Competências - Você Gestor](#) > Acesso em: 10 jul. 2021.

MENEZES, *et al.* **Metodologia científica: teoria e aplicação na educação a distância**. Petrolina – PE, 2019. Disponível em: <https://portais.univasf.edu.br/noticias/univasf-publica-livro-digital-sobre-metodologia-cientifica-voltada-para-educacao-a-distancia/livro-de-metodologia-cientifica.pdf/view> Acesso em: 17 jul. 2021.

MILKOVICH, George. T.; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000. Disponível em: < <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559770236> > Acesso em: 23 jul. 2021.

MORAIS, Carlos. Descrição, análise e interpretação de informação quantitativa. **Escalas de medida, estatística descritiva e inferência estatística. Escola Superior de Educação- Instituto Politécnico de Bragança-2012**, 2010. Disponível em: <http://www.ipb.pt/~cmmm/discip/ConceitosEstatistica.pdf> Acesso em: 29 jul. 2021.

MOREIRA, Fábio Mosso, *et al.* **Os alunos de administração estão em sintonia com o mercado de trabalho?**. Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior, 19 (1), 61-88, 2014. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/S1414-40772014000100004> > Acesso em: 05 fev. 2022.

MUNIZ, Rafaela Diaz, *et al.* **Expectativas profissionais de alunos de administração de empresas: um estudo de caso**. In: 16º congresso nacional de iniciação científica, 4., 2016, São Paulo. Conic-Semesp, 2016. 11 p. Disponível em: <https://www.conic-semesp.org.br/anais/files/2016/trabalho-1000022246.pdf>. Acesso em: 26 fev. 2022.

NASCIMENTO, Mariana Diniz Luna do. **Competências do administrador: um estudo comparativo entre a percepção da academia e do mercado**. 2014. Disponível em: < <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/handle/riufcg/6451> > Acesso em 08 jul. 2021.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Descrição de cargos, salários e profissões regulamentadas**. 5. ed. – São Paulo: Atlas, 2017. Disponível em: < [Minha Biblioteca](#) > Acesso em: 04 jul. 2021.

PEREIRA, Adriana Soares, *et al.* **Metodologia da pesquisa científica**. 1. ed. – Santa Maria, RS: UFSM, NTE, 2018. Disponível em: < https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/15824/Lic_Computacao_Metodologia-Pesquisa-Cientifica.pdf?sequence=1 > Acesso em: 28 jul. 2021.

PEREIRA, Maria Célia Bastos. **RH essencial: gestão estratégica de pessoas e competências**. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010. Disponível em: <

<https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788571440944>> Acesso em: 23 jul. 2021.

PINTO, Bruno Luiz Maciel. **O Papel das Micro, Pequenas e Médias Empresas, dos Arranjos Produtivos Locais e Seus Potenciais Impactos Para a Economia**. 2012. Monografia. Bacharel em Ciências Econômicas da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Três Rios, 2012. Disponível em: <<https://www.itr.ufrj.br/portal/wp-content/uploads/2017/10/t63.pdf>> Acesso em: 06 fev. 2022.

PINTO, Nelson Guilherme Machado *et al.* **A discussão entre teoria e prática nas ciências administrativas: uma análise das dissertações do programa de pós-graduação em administração da Universidade Federal De Santa Maria**. Revista de Administração de Roraima, v. 5, n. 2, p. 285, 2015. Disponível em: <http://revista.ufr.br/index.php/adminrr/> Acesso em: 15 jul. 2021.

PIZOLOTTO, Maira Fátima. **Gestão de pessoas**. Ijuí: Ed. Unijuí, 2009. – 46 p.: il. – (Coleção educação a distância. Série livro-texto). Disponível em: <<https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/178/Gest%C3%A3o%20de%20pessoas.pdf?sequence=1>> Acesso em: 09 jul. 2021.

PPCGA. **Projeto Pedagógico do Curso de Graduação em Administração - Bacharelado**. 2011.

PPCGA. **Projeto Pedagógico do Curso de Graduação em Administração - Bacharelado**. 2020.

REIS, Francisco Cavalcanti. **Preparação dos alunos de Administração participantes de empresas juniores para o mercado de trabalho**. 2013. TCC (Graduação em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

REIS, Mauricio Cortez; RAMOS, Lauro. Escolaridade dos pais, desempenho no mercado de trabalho e desigualdade de rendimentos. **Revista brasileira de economia**, v. 65, n. 2, p. 177-205, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbe/a/cYHzzRdJzM8WR9Pt8Xpd4Yf/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 23 fev. 2022.

RIBEIRO, Danielle França. **Percepção dos discentes sobre a contribuição do estágio no processo de desenvolvimento profissional**. Mossoró: 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufersa.edu.br/bitstream/prefix/3349/2/Danielle%20FR-MONO.pdf>> Acesso em: 25 jun. 2021.

RIO-BRANCO, Raisal; HELAL, Diogo Henrique. Mercado de trabalho e a formação do administrador em uma IES pública em Recife-PE. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 6, n. 2, p. 50-66, 2012. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/pca/article/view/11092> Acesso em: 22 fev. 2022.

ROBBINS, Stephen P., 1943-. **Comportamento organizacional** / Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, Filipe Sobral; [tradução Rita de Cássia Gomes]. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

ROCHA-VIDIGAL, Cláudia Bueno; VIDIGAL, Vinícius Gonçalves. Investimento na qualificação profissional: uma abordagem econômica sobre sua importância. **Acta**

Scientiarum. Human and Social Sciences, v. 34, n. 1, p. 41-48, 2012. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciHumanSocSci/article/view/14181/pdf> Acesso em: 14 jul. 2021.

RYCHEN, D. S.; SALGANIK, L. H. The definition and selection of key competencies: Executive summary. OECD, 2005. Disponível em: <www.oecd.org/pisa/35070367.pdf> Acesso em: 22 jul. 2021.

SANTOS, João Almeida dos; FILHO, Domingos Parra. **Metodologia Científica**. 2. Ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522112661> Acesso em: 28 jul. 2021.

SCHERMERHORN, JR., John R. **Administração: conceitos fundamentais**. Tradução Teresa Cristina Padilha de Souza, Eduardo Benedito Curtolo. Rio de Janeiro: LTC, 2006. Disponível em: < [Minha Biblioteca](#)> Acesso em: 20 jul. 2021

SEBRAE. **Participação da Micro e Pequenas Empresas na Economia Brasileira**. 2014. Disponível em: <<https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/Participacao%20das%20micro%20e%20pequenas%20empresas.pdf>> Acesso em 06 fev 2022.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2013. Disponível em: <https://www.ufrb.edu.br/ccaab/images/AEPE/Divulga%C3%A7%C3%A3o/LIVROS/Metodologia_do_Trabalho_Cient%C3%ADfico_-_1%C2%AA_Edi%C3%A7%C3%A3o_-_Antonio_Joaquim_Severino_-_2014.pdf> Acesso em: 08 jul. 2021.

SILVA, Ermes Medeiros da, *et al.* **Estatística**. 5. ed. – São Paulo: Atlas, 2018. Disponível em: < <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597014273>> Acesso em: 29 jul. 2021.

SILVA, Joel Dimas da; CAMPOS, Dinael Corrêa de. Treinamento e desenvolvimento de pessoas: a importância da gestão de pessoas. **Gestão, Inovação e Empreendedorismo**, v. 3, n. 1, p. 19-29, 2020. Disponível em: <http://ojs.faculdademetropolitana.edu.br/index.php/revista-gestao-inovacao/article/view/32> Acesso em: 16 jul. 2021.

SILVA, Samara Castro da. **A importância da empresa Júnior Sant Angeli, sob a perspectiva dos seus stakeholders, para desenvolvimento de competências necessárias no mercado de trabalho**. 2017. 102 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2017. Disponível em: <https://tede.ufam.edu.br/handle/tede/5686> Acesso em: 13 jul. 2021.

SOUZA, Daniel. **Ferramentas de Gestão de tecnologia: um diagnóstico de utilização nas pequenas e médias empresas industriais da região de Curitiba**. Dissertação (Mestrado em Tecnologia), PPGTE, CEFET. Curitiba, 2003. Disponível em: <http://www.pg.utfpr.edu.br/ppgep/disciplinas/tico/disserdani.pdf> Acesso em: 22 fev. 2022.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de pesquisa**. 2. ed. reimp. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2013. Disponível em: < http://arquivos.eadadm.ufsc.br/EaDADM/UAB_2014_2/Modulo_1/Metodologia/material_didatico/Livro%20texto%20Metodologia%20da%20Pesquisa.pdf> Acesso em: 27 jul. 2021.

APÊNDICE A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DE MEMBROS E EX-MEMBROS DA EMPRESA JÚNIOR DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFFS *CAMPUS* CERRO LARGO

Prezado participante,

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DE MEMBROS E EX-MEMBROS DA EMPRESA JÚNIOR DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFFS *CAMPUS* CERRO LARGO, desenvolvida por Brenda Schmidt Pereira, discente do Curso de Graduação em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), *Campus* de Cerro Largo, sob orientação do Professor Carlos Eduardo Ruschel Anes.

O objetivo central do estudo é: Analisar as implicações percebidas na formação e qualificação profissional dos membros e ex-membros da Diretoria Executiva da Integração Júnior do Curso de Administração da UFFS Campus Cerro Largo/RS.

A crescente competitividade e demanda de profissionais qualificados e competentes no mercado de trabalho gera a necessidade de busca pelo desenvolvimento de habilidades e qualificação por parte dos futuros profissionais, principalmente através da formação no ensino superior, focando na participação dos acadêmicos na Empresa Júnior como uma maneira de alcançar esse objetivo. Dessa forma torna-se interessante a reflexão acerca da efetividade, levando em consideração o que propõem as finalidades, especificamente, da Empresa Júnior vinculada ao Curso de Administração da UFFS de Cerro Largo, em relação a formação e qualificação dos alunos da graduação que fazem ou já fizeram parte da Diretoria Executiva da mesma.

O convite a sua participação se deve ao fato de ser ou ter sido membro da Diretoria Executiva da Integração Júnior e sua contribuição é fundamental para a realização desta pesquisa.

Sua participação não é obrigatória e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como desistir da colaboração neste estudo no momento em que desejar, sem necessidade de qualquer explicação e sem nenhuma forma de penalização. Você não será penalizado (a) de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação, ou desista da mesma. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa.

Você não receberá remuneração e nenhum tipo de recompensa nesta pesquisa, sendo sua participação voluntária.

Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas. Qualquer dado que possa identificá-lo (a) será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa e o material armazenado em local seguro.

A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar da pesquisadora informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

A sua participação consistirá em responder perguntas de um questionário à pesquisadora do projeto. Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo, físico ou digital, por um período de cinco anos. Posteriormente os referidos arquivos serão eliminados e/ou apagados.

O benefício relacionado com a sua colaboração nesta pesquisa é o de contribuir para a melhoria da formação e qualificação dos estudantes do curso de Administração – Bacharelado, que ocuparem, no futuro, cargos de direção da Integração Júnior. Ao mesmo tempo, outro benefício se manifesta a partir do quanto foi importante a experiência na Integração Júnior, para o desenvolvimento das habilidades do Administrador.

Caso alguma questão ou questões cause constrangimento em responder, poderá desistir do preenchimento do questionário, não retornando as respostas.

Os resultados serão divulgados em eventos e/ou publicações científicas mantendo sigilo dos dados pessoais de todos os participantes da pesquisa.

Caso concorde em participar, uma via deste termo ficará em seu poder e a outra será entregue ao pesquisador. Não receberá cópia deste termo, mas apenas uma via.

Desde já agradecemos sua participação!

Cerro Largo/RS, _____ de _____ de _____.

Assinatura do Pesquisador Responsável

Contato profissional com o (a) pesquisador (a) responsável:

Tel.: (55-33593950)

E-mail: carlos.anes@uffrs.edu.br

Endereço para correspondência: Universidade Federal da Fronteira Sul / UFFS – Campus de Cerro Largo, Rua Jacob Reinaldo Haupenthal, 1580, Cerro Largo – RS – CEP: 97900-000.

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Nome completo do (a) participante: _____

Assinatura: _____

APÊNDICE B**Questionário****BLOCO A- INGRESSO NO CURSO**

- 1) Cidade de origem:**
- 2) Já iniciou outro curso?**
 Sim. Não. Se sim, qual?
- 3) Ano/Semestre de ingresso:**
- 4) Ano/ Semestre de formatura:**
- 5) Quais foram as principais motivações para a escolha do curso de formação superior em Administração?**
 Influência familiar
 Oportunidades de emprego na área
 Influência de amigos
 Trabalhar na empresa da família
 Influência da mídia
 Experiência na área de Administração
 Influência de professores ou da Escola
 Quero abrir meu próprio negócio
 Motivação financeira
 Para fazer concurso público
 Formação abrangente
 Outro. Qual?

BLOCO B- PERFIL

- 1) Está trabalhando?**
 Sim Não Integração Júnior
- 2) Se está trabalhando fora da Integração Júnior, indique:**
 - 2.1) Porte da empresa:**
 Micro (até 19 funcionários)
 Pequeno (20 a 99 funcionários)
 Médio (100 a 500 funcionários)
 Grande (mais de 500 funcionários)
 - 2.2) Tipo:**
 Pública
 Privada
 ONG
 - 2.3) Ramo de atuação da empresa:**
 Indústria
 Serviços
 Comércio
 Outro. Qual?

2.4) Qual o seu vínculo com a organização?

- Estágio
- Funcionário Público concursado
- Funcionário de empresa privada com carteira assinada
- Funcionário de empresa privada sem carteira assinada
- Voluntário
- Terceirizado
- Trabalha em empresa familiar
- Outro. Qual?

3) Qual é a sua renda individual bruta mensal?

- Nenhuma
- Até R\$ 500
- Entre R\$ 501 e R\$ 750,00
- Entre R\$ 751 e R\$ 1.000
- Entre R\$ 1.001 e R\$ 1.500
- Entre R\$ 1.501 e R\$ 2.000
- Entre R\$ 2.001 e R\$ 3.000
- Entre R\$ 3.001 e R\$ 5.000
- Mais de R\$ 5.000

4) Como obteve informações/ contato sobre seu emprego atual?

- Indicação de colega de faculdade
- Indicação de conhecidos e familiares
- Anúncio (jornal, mural)
- Agência de emprego/estágio
- Currículo enviado à empresa
- Divulgação na faculdade
- Não estou trabalhando
- Outros:

5) Dados de identificação:

Idade:

Sexo:

- Feminino. Masculino.

6) Qual a renda familiar (pessoa que residem na mesma casa que você) bruta mensal atual?

- Até R\$ 1.000
- Entre R\$ 1.001 e R\$ 2.000
- Entre R\$ 2.001 e R\$ 3.000
- Entre R\$ 3.001 e R\$ 5.000
- Entre R\$ 5.001 e R\$ 9.000
- Entre R\$ 9.001 e R\$ 13.000
- Entre R\$ 13.001 e R\$ 17.000
- Entre R\$ 17.001 e R\$ 20.000
- Mais de R\$ 20.000

7) Assinale a opção que corresponde ao maior grau de escolaridade dos seus pais:

- Nenhum
- Ensino Fundamental (1ª a 4ª série)
- Ensino Fundamental (5ª a 8ª série)
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Ensino Superior Incompleto
- Ensino Superior Completo
- Pós Graduação
- Outro:

BLOCO C- FORMAÇÃO/QUALIFICAÇÃO NA INTEGRAÇÃO JÚNIOR

1) Por que você entrou na Diretoria Executiva da Integração Júnior? (Marque em ordem de importância, sendo 1 mais importante, 2 média importância e 3 menor importância)

- Para cumprir as horas complementares obrigatórias no currículo acadêmico.
- Com intuito de aprender na prática os conteúdos vistos em sala de aula.
- Para ingressar no ecossistema empreendedor, visto que você quer no futuro montar uma empresa.
- Para concorrer de forma mais qualificada no mercado de trabalho.
- Por conta de indicação de amigos/colega.
- Para me aprofundar em alguma área da diretoria executiva que possui afinidade.

2) A respeito das contribuições da Integração Júnior para a sua formação e qualificação profissional, indique em que medida você concorda com cada uma delas. Sendo 1 para discordo totalmente, 2 para discordo, 3 para indiferente, 4 para concordo e 5 para concordo totalmente.

1	Na Integração Júnior aprendi conteúdos nos quais eu não teria acesso na sala de aula.	1	2	3	4	5
2	Participar da Integração Júnior incentivou-me a buscar possibilidades de formação complementares às disciplinas cursadas na graduação (cursos, programas de pesquisa e extensão e outros).	1	2	3	4	5
3	Sinto que criei um diferencial na disputa de vagas no mercado de trabalho.	1	2	3	4	5
4	Já tive vantagens em processos seletivos por ter participado da Integração Júnior.	1	2	3	4	5
5	Acredito não ter adquirido conhecimentos práticos significativos durante a minha participação na Integração Júnior.	1	2	3	4	5
6	Ter participado da Integração Júnior foi de grande importância para a minha formação profissional.	1	2	3	4	5

7	Adquirir uma boa rede de contatos a partir da minha participação na Integração Júnior.	1	2	3	4	5
8	Sinto-me mais seguro para encarar processos seletivos devido a experiência adquirida na Integração Júnior.	1	2	3	4	5
9	A participação na Integração Júnior permitiu que eu delineasse com clareza meu futuro profissional.	1	2	3	4	5
10	A Integração Júnior permitiu desenvolver o meu potencial empreendedor.	1	2	3	4	5
11	Participar da Integração Júnior foi uma perda de tempo para o meu desenvolvimento profissional.	1	2	3	4	5
12	As experiências adquiridas na Integração Júnior facilitam a inserção profissional em grandes empresas.	1	2	3	4	5
13	A participação na Integração Júnior permitiu-me desenvolver habilidades de comunicação e expressão.	1	2	3	4	5
14	A participação na Integração Júnior permitiu-me desenvolver habilidades de raciocínio lógico, crítico e analítico	1	2	3	4	5
15	A participação na Integração Júnior permitiu-me desenvolver uma visão sistêmica e estratégica.	1	2	3	4	5
16	A participação na Integração Júnior permitiu-me desenvolver a criatividade e iniciativa.	1	2	3	4	5
17	A participação na Integração Júnior permitiu-me desenvolver habilidades de negociação.	1	2	3	4	5
18	A participação na Integração Júnior permitiu-me desenvolver habilidades de tomada de decisão.	1	2	3	4	5
19	A participação na Integração Júnior permitiu-me desenvolver habilidades de liderança.	1	2	3	4	5
20	A participação na Integração Júnior permitiu-me desenvolver habilidades de trabalho em equipe.	1	2	3	4	5

BLOCO D- AÇÕES PARA OS PRÓXIMOS ANOS

- 1) **Que ações você pretende fazer nos próximos anos?** Por favor, indique em que medida você concorda com cada uma delas. Sendo 1 para discordo totalmente, 2 para discordo, 3 para indiferente, 4 para concordo e 5 para concordo totalmente.

1	Prestar concurso público.	1	2	3	4	5
2	Fazer um curso de especialização.	1	2	3	4	5
3	Fazer um curso de mestrado.	1	2	3	4	5
4	Abrir um negócio próprio.	1	2	3	4	5
5	Fazer seleções para trainee.	1	2	3	4	5
6	Ingressar na carreira acadêmica.	1	2	3	4	5
7	Trabalhar em uma empresa de médio ou grande porte.	1	2	3	4	5

8	Fazer um novo curso de graduação.	1	2	3	4	5
9	Fazer intercâmbio para aprimoramento profissional.	1	2	3	4	5
10	Mudar de país em busca de novas oportunidades.	1	2	3	4	5
11	Fazer intercâmbio para aprimoramento profissional	1	2	3	4	5
12	Mudar de cidade (no Brasil) para buscar melhores oportunidades.	1	2	3	4	5

2) Em que área da Administração pretende atuar ou está atuando?

- Consultoria
- Produção
- Comercial/ Vendas
- Recursos Humanos
- Sistemas da Informação
- Mercado de Capitais
- Finanças
- Logística/ Compras/ Distribuição.
- Marketing
- Não pretendo atuar
- Outro. Qual?

Nota: Questionário adaptado de Reis (2013)