

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL - UFFS**  
**CAMPUS CHAPECÓ**  
**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**ANA LUIZA PITALUGA KLEIN**

**DESAFIOS E POTENCIALIDADES DO MERCADO DE TRABALHO EM UM  
CENÁRIO PÓS-PANDEMIA: UMA ANÁLISE COM OS EGRESSOS DO CURSO DE  
ADMINISTRAÇÃO PELA UFFS - CAMPUS CHAPECÓ**

**CHAPECÓ**

**2023**

**ANA LUIZA PITALUGA KLEIN**

**DESAFIOS E POTENCIALIDADES DO MERCADO DE TRABALHO EM UM  
CENÁRIO PÓS-PANDEMIA: UMA ANÁLISE COM OS EGRESSOS DO CURSO DE  
ADMINISTRAÇÃO PELA UFFS - CAMPUS CHAPECÓ**

Trabalho de Conclusão do Curso apresentado ao  
Curso de Administração da Universidade Federal  
da Fronteira Sul, como requisito para obtenção do  
título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup>Dr.<sup>a</sup>Enise Barth

**CHAPECÓ**

**2023**

**Bibliotecas da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS**

Klein, Ana Luiza Pitaluga  
DESAFIOS E POTENCIALIDADES DO MERCADO DE TRABALHO EM  
UM CENÁRIO PÓS-PANDEMIA: UMA ANÁLISE COM EGRESSOS DO  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO PELA UFFS - CAMPUS CHAPECÓ / Ana  
Luiza Pitaluga Klein. -- 2023.  
63 f.:il.

Orientadora: Doutora Enise Barth

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) -  
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de  
Bacharelado em Administração, Chapecó, SC, 2023.

1. Administração. 2. Mercado de trabalho. 3. Pandemia  
por coronavírus. 4. Home office. I. Barth, Enise,  
orient. II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III.  
Título.

Elaborada pelo sistema de Geração Automática de Ficha de Identificação da Obra pela UFFS  
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

ANA LUIZA PITALUGA KLEIN

DESAFIOS E POTENCIALIDADES DO MERCADO DE TRABALHO EM UM CENÁRIO  
PÓS-PANDEMIA: UMA ANÁLISE COM OS EGRESSOS DO CURSO DE  
ADMINISTRAÇÃO PELA UFFS - CAMPUS CHAPECÓ

Trabalho de Conclusão do Curso de Administração  
apresentado como requisito para a obtenção de  
grau de bacharelado em Administração pela Univer-  
sidade Federal da Fronteira Sul - Campus Chapecó.

Este trabalho foi defendido e aprovado pela banca em 23 de Fevereiro de 2023

BANCA EXAMINADORA



---

ENISE BARTH  
Doutora - UFFS  
Orientadora



---

TATIANE SILVA TAVARES MAIA  
Doutora - UFFS  
Avaliadora



---

KELLY CRISTINA BENETTI TONANI TOSTA  
Doutora - UFFS  
Avaliadora

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus por minha vida, a minha família e aos amigos.

Agradeço a minha mãe Rosana, que sempre esteve ao meu lado, incentivando e apoiando nos momentos de desânimo e cansaço, sendo meu grande exemplo de persistência e coragem. Ao meu pai Daniel, que assim como minha mãe sempre esteve ao meu lado, incentivando meu crescimento e sendo de fundamental importância.

Obrigada às minhas irmãs, Alessandra e Anelisa, que estiveram comigo durante todo o percurso, ajudando e sendo compreensivas em meus momentos de ausência dedicados ao estudo. Aos meus sobrinhos, Isadora, Maria, Bernardo e Leonardo, que me dão forças através do amor. Ao meu companheiro Vinicius, pela parceria, paciência e auxílio nos momentos difíceis.

Meus agradecimentos aos amigos e colegas, que fizeram com que essa trajetória fosse mais leve e prazerosa. Deixo também um agradecimento especial para a minha orientadora a Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Enise Barth, por sua atenção, apoio, e pela disposição em sempre ajudar com suas pontuações durante a realização deste trabalho.

Agradeço à UFFS, pelo ensino público de qualidade, e a todos os professores pelos seus valiosos ensinamentos e dedicação.

Por fim, agradeço a todos que participaram da pesquisa, com disponibilidade de tempo para responder ao questionário, tornando possível a realização do TCC.

## RESUMO

O início da carreira é um desafio a ser enfrentado por todos os profissionais, inclusive para os da área de Administração, porém, em decorrência da pandemia por COVID-19 foram necessárias diversas readequações nos postos de trabalho afetando as suas relações e intensificando suas possíveis potencialidades e adversidades. Neste sentido, o presente estudo buscou analisar os desafios e as perspectivas de ingresso no mercado de trabalho após a pandemia decoronavirus para egressos em Administração pela Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS) Campus Chapecó, no primeiro e segundo semestre de 2021. Para atingir o objetivo proposto, foi traçada uma pesquisa de cunho quantitativo e qualitativo, quanto aos objetivos delinea-se como descritiva exploratória. A coleta dos dados ocorreu por meio de questionário estruturado aplicado com os egressos do curso de Administração da UFFS no período analisado, os quais totalizam 36 egressos, sendo que foram obtidas 26 respostas. O questionário foi composto por 19 questões de múltipla escolha e 3 questões abertas, para a sua confecção foi utilizada a ferramenta Google Formulários, e repassado por meio de endereço eletrônico. Os dados foram analisados mediante o uso da técnica de análise de conteúdo. Os resultados obtidos apontam que os principais desafios enfrentados foram relativos a encontrar espaço no mercado de trabalho que satisfizesse as expectativas profissionais dos egressos, para aqueles que já se encontravam atuantes, foi necessário enfrentar a adaptação do modo de trabalho do presencial para o híbrido, apontando uma rápida mudança nas formas de trabalho tradicional. Por outro lado, as principais potencialidades apontadas pelo grupo estudado, foram referentes a um mercado de trabalho mais flexível, com possibilidades de atuar de maneiras diversas àquelas no período pré-pandêmico. Foi possível evidenciar que o mercado de trabalho passa por um cenário que se caracteriza pela fundamental capacidade de flexibilização e uso de tecnologias, sendo imprescindível aos profissionais e às organizações acompanhar e conversar com essas necessidades, buscando compreendê-las e adaptar-se para atendê-las, de modo a manter a competitividade.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Administrador. COVID-19. Carreira profissional.

## ABSTRACT

The beginning of a career is a challenge to be faced by all professionals, including those in the Administration area, however, as a result of the COVID-19 pandemic, several readjustments were necessary in the jobs, affecting their relationships and intensifying their possible potential and adversities. In this sense, the present study sought to analyze the challenges and prospects for entering the labor market after the coronavirus pandemic for graduates in Administration from the Federal University of Fronteira Sul (UFFS) Campus Chapecó, in the first and second half of 2021. The proposed objective, a quantitative and qualitative research was traced, as for the objectives it is outlined as exploratory-descriptive. Data collection took place through a structured questionnaire applied to the graduates of the UFFS Administration course in the analyzed period, which totaled 36 graduates, and 26 responses were obtained. The questionnaire consisted of 19 multiple-choice questions and 3 open questions. The Google Forms tool was used for its preparation, and was sent via email. Data were analyzed using the content analysis technique. The results obtained point out that the main challenges faced were related to finding space in the labor market that would satisfy the professional expectations of the graduates, for those who were already active, it was necessary to face the adaptation of the work mode from the face-to-face to the hybrid, pointing to a rapid change in traditional ways of working. On the other hand, the main potentialities pointed out by the studied group preferred to a more flexible labor market, with possibilities to act in different ways than those in the pre-pandemic period. It was possible to show that the labor market is going through a scenario that is characterized by the fundamental capacity for flexibility and use of technologies, being essential for professionals and organizations to monitor and talk to these needs, seeking to understand them and adapt to meet them, in order to maintain competitiveness.

Keywords: Labor market. Administrator. COVID-19. Professional career.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Taxa de desocupação (2013-2021) – (Em porcentagem).....	26
Gráfico 2 - População ocupada (em milhões) .....	26
Gráfico 3 - Indicadores do mercado de trabalho. ....	27
Gráfico 4 - População ocupada em 2022.....	27
Gráfico 5 - Necessidade de adaptações nas organizações .....	38
Gráfico 6 - mudanças que permaneceram mesmo após o fim da pandemia por coronavírus ..	39
Gráfico 7 - Interferência da pandemia por coronavírus no mercado de trabalho .....	40
Gráfico 8 - As principais facilidades percebidas no mercado de trabalho após a pandemia ....	40
Gráfico 9 – Dificuldades pessoais .....	41
Gráfico 10 – Desafios do mercado de trabalho .....	43
Gráfico 11– Características mais valorizadas pelos empregadores na visão dos egressos em Administração.....	44



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil do formando em Administração (1/2021 e 2/2021).....	33
Tabela 2 - Formação acadêmica .....	34
Tabela 3 - Intenções ao cursar Administração .....	34
Tabela 4 - Área de atuação .....	36

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CFA	Conselho Federal de Administração
COVID-19	<i>Corona Vírus Disease -19</i>
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
TI	Tecnologia da Informação
UFFS	Universidade Federal da Fronteira Sul

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
1.1 APRESENTAÇÃO DO TEMA.....	11
1.2 OBJETIVOS .....	12
<b>1.2.1 Objetivo Geral .....</b>	<b>12</b>
<b>1.2.2 Objetivos Específicos.....</b>	<b>13</b>
1.3 JUSTIFICATIVA .....	13
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO .....	14
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>16</b>
2.1 MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO.....	16
2.2 PROFISSÃO DO ADMINISTRADOR.....	18
2.3 PERFIL DO ADMINISTRADOR.....	20
2.3 GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E EMPREGABILIDADE .....	23
2.4 DESAFIOS E OPORTUNIDADES DE TRABALHO APÓS A PANDEMIA .....	24
<b>3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>29</b>
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA .....	29
3.2 UNIDADE AMOSTRAL .....	29
3.3 SUJEITOS DA PESQUISA.....	30
3.4 COLETA DE DADOS.....	30
3.5 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS .....	31
3.6 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA.....	32
<b>4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>33</b>
4.1 PERFIL DO EGRESSO DE ADMINISTRAÇÃO PELA UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL.....	33
4.2 FACILIDADES E DIFICULDADES PESSOAIS DO MERCADO DE TRABALHO NA VISÃO DOS EGRESSOS EM ADMINISTRAÇÃO .....	35
4.3 DESAFIOS E PERSPECTIVAS DO MERCADO DE TRABALHO PARA FORMADOS EM ADMINISTRAÇÃO .....	42
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>47</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>50</b>

<b>APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS .....</b>	<b>56</b>
<b>APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)</b>	
<b>.....</b>	<b>61</b>

# 1 INTRODUÇÃO

## 1.1 APRESENTAÇÃO DO TEMA

O ingresso no mercado de trabalho pelos formandos no ensino superior de Administração é um desafio enfrentado no início da carreira profissional. Este é um momento de tomadas de decisões, nas quais os graduados devem conciliar a área em que desejam atuar e as oportunidades oferecidas pelo mercado. Conforme elucida Veiga (2017) o administrador é o profissional responsável por encaminhar os recursos da organização da melhor maneira, e, portanto, deve possuir habilidades e conhecimentos voltados para este fim.

De acordo com uma pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Administração (CFA, 2016), 17,37% dos ocupantes dos cargos de Administração em 2016 haviam se formado entre 2012 e 2015, demonstrando uma tendência das empresas na demanda de novos administradores na época em que a pesquisa foi realizada, o que pode ser explicado pelo fato de as organizações estarem buscando por novos talentos e atualização de conhecimentos, havendo mais oportunidades para aqueles que buscam aperfeiçoar suas qualificações nesta área de atuação.

No entanto, estes desafios de início de carreira obtiveram um fato intensificador no ano de 2020, quando o mundo passou por um dos piores casos de pandemia registrados. O coronavírus, descoberto em Wuhan na China (World Health Organization, 2020), rapidamente espalhou-se pelo mundo criando um cenário de imensa preocupação. O COVID-19 mostrou-se extremamente contagioso, e por meio da Portaria n. 188 de 03 de fevereiro de 2020, o Ministério da Saúde decretou estado de emergência em decorrência da infecção pelo novo coronavírus (2019-nCoV). Dessa forma, em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) decretou estado de pandemia.

Neste cenário, foram necessárias medidas de segurança, como o *lockdown*, para preservar a saúde da população. Com as empresas tendo que fechar as portas, a crise econômica que vinha mostrando sinais de alerta em âmbito global intensificou-se. No Brasil, este cenário foi ainda mais alarmante, com o país ainda recuperando-se da recessão ocorrida entre os anos de 2014 e 2017 (BALASSIANO, 2020), o impacto do COVID-19 acentuou a degradação econômica da qual tentava recuperar-se. Com isto, foi possível observar interferências nas mais diversas áreas, inclusive no mercado de trabalho nacional.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), a taxa de desemprego alcançou a marca dos 14,9% no primeiro trimestre de 2021, este fato ocorreu principalmente devido a "cortes de custos" realizados pelas empresas devido à paralisação das atividades. Por outro lado, no quarto trimestre de 2021 esta taxa apresentou o valor de 11,1%, demonstrando sinais de retorno das oportunidades, no entanto, muitas das empresas que passaram por esta crise alteraram seu *modus operandi*.

Com medidas de segurança intensas, e em situação de *lockdown*, as organizações precisaram pensar em formas alternativas para dar continuidade às suas atividades, a partir desse ponto, o trabalho remoto passou a ser cada vez mais utilizado. Ainda hoje, dois anos após o início do surto por coronavírus, percebem-se efeitos na área laboral, com tendência a adesão cada vez maior ao *home office*, o que demanda dos profissionais novas habilidades daquelas que eram requeridas nos anos anteriores à pandemia.

Atualmente, o Brasil encontra-se em situação de incertezas. As mudanças ocasionadas pelo COVID-19, que trouxe a necessidade do trabalho remoto para a realização de serviços, implicam em alterações no modo tradicional de trabalho. Neste cenário de mudanças, novos desafios surgirão, exigindo diferentes qualificações e habilidades dos novos administradores, uma vez que estes serão responsáveis por gerir empresas que estão passando por essas mudanças.

Com isto, o presente trabalho visa responder o seguinte problema de pesquisa: **Quais os desafios e as potencialidades despertadas no mercado de trabalho, no período pós-pandemia por coronavírus, para os egressos do primeiro e segundo semestre de 2021 em Administração pela Universidade Federal da Fronteira Sul?**

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

Analisar os desafios e as potencialidades do mercado de trabalho após a pandemia causada pelo coronavírus para os egressos de Administração pela Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS) Campus Chapecó, no primeiro e segundo semestre de 2021.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Descrever o perfil do egresso em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul;
- b) Caracterizar as facilidades e as dificuldades do mercado de trabalho na visão dos egressos do ensino superior em Administração em um cenário pós-pandemia.
- c) Retratar os desafios e as perspectivas de ingresso no mercado de trabalho para formados em Administração no primeiro e no segundo período de 2021;

### 1.3 JUSTIFICATIVA

A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), através da portaria nº 397, de 09 de outubro de 2002, tem por finalidade identificar e classificar as ocupações existentes no mercado de trabalho. Atualmente, o Brasil possui 2.269 ocupações reconhecidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência (BRASIL, 2022), dentre estas ocupações, existe a do administrador.

O administrador é o profissional responsável por planejar, organizar, dirigir e coordenar o trabalho realizado pelos demais colaboradores, e conseqüentemente, as atividades da empresa. Para isto, é necessário que possua conhecimento em diversas áreas a fim de obter uma visão do horizonte futuro (MORAES; LEAL, 2021). Dessa forma, o papel desempenhado pelo administrador nas organizações é de suma importância, já que essas atividades são essenciais para o funcionamento efetivo e eficaz das instituições.

A relevância da realização de estudos voltados para o mercado de trabalho dos profissionais da área surge a partir do momento em que se percebe mudanças neste mercado. Devido à pandemia causada pelo COVID-19 nos anos de 2020 e 2021, muitas organizações necessitaram inovar em seu modo e funcionamento, estas novas formas de trabalhar possivelmente acarretaram em novos métodos de escolha de profissionais, ou nas habilidades que as organizações estão buscando.

Neste período, entrou em evidência o *home office*, que com a ocorrência da necessidade de isolamento social conquistou ainda mais espaço nos mais diversos setores, demonstrando uma tendência de uso de tecnologias e possibilidades de contratações diferentes daquelas que eram usualmente realizadas no período pré-pandemia.

De acordo com uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa econômica aplicada

(IPEA, 2022), no Brasil, 20,4 milhões de pessoas encontram-se em ocupações com potencial de realização remota, o que corresponde a 24,1% das pessoas ocupadas atualmente. Vale ressaltar ainda que, essas ocupações correspondem, em média, a 40% da massa de rendimentos total, considerando as vantagens que as organizações podem obter com essa categoria, como cortes de custos, é uma área importante a ser considerada.

Portanto, é de fundamental importância a realização do presente estudo, uma vez que ele analisará questões inerentes ao cenário atual, em que a ocorrência da pandemia por coronavírus possa ter alterado as relações de trabalho até então usuais.

Com isto, surge a proposta de verificar quais os desafios e as perspectivas considerando tanto as facilidades, quanto às dificuldades, que os egressos do ensino superior em Administração enfrentam no mercado de trabalho pós-pandemia.

À discente, a pesquisa possibilita relacionar a profissão em que irá atuar com o cenário atual. Portanto, a motivação pessoal deve-se ao fato de estar inserida neste meio, como formanda do curso de Administração, que assim como os demais profissionais da área deseja estar atualizada dos desafios e das necessidades do mercado de trabalho.

Com base no exposto, percebe-se a importância da realização de estudos nesta área, com o objetivo de expandir o conhecimento acerca de quais as possíveis mudanças no funcionamento do mercado de trabalho para os formados em Administração, com o intuito de fomentar conhecimento para que haja compreensão das novas práticas de trabalho.

#### 1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente trabalho de conclusão de curso divide-se em cinco partes. Dentre estas partes, a primeira trata-se da introdução e seus subitens que incluem o problema de pesquisa, os objetivos, a justificativa e a estrutura do trabalho.

A segunda parte é composta pelo referencial teórico, que possui o intuito de fornecer a bagagem teórica necessária para o desenvolvimento do estudo, sendo composta pelos títulos: Mercado de trabalho contemporâneo; Profissão da Administração; Perfil do administrador; Graduação em administração e empregabilidade; Desafios e oportunidades do mercado de trabalho após a pandemia.

Em seguida, a terceira parte, é composta pela metodologia da pesquisa, composta pela Classificação da pesquisa; Universo amostral; Sujeitos da pesquisa; Coleta de dados; Análise e Interpretação dos dados; Aspectos éticos da pesquisa. Quanto à quarta parte, é composta



pela apresentação e discussão dos resultados. Por fim, a quinta parte é composta pelas considerações finais com sugestões para estudos posteriores.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta parte serão abordados os elementos pertinentes à temática principal da pesquisa. Explanando a respeito do mercado de trabalho contemporâneo, a relevância e atuação da área de Administração dentro das organizações, o perfil do administrador, a graduação em administração e empregabilidade, e, por fim, os desafios e oportunidades enfrentados pelos jovens formandos na área de Administração, após a ocorrência da pandemia de COVID-19.

### 2.1 MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO

É evidente que o mercado de trabalho passou por transformações ao longo dos séculos XX e XXI decorridas, principalmente, do avanço da tecnologia da informação e de sua universalização, causando transformações de maneira rápida, em consonância a isto, Carvalho e Nazario (2021, p.7) apontam que “O acesso à troca de informações foi se tornando mais fácil a cada dia, trazendo um papel de maior relevância à inserção da tecnologia nas organizações [...] gerando lucros maiores e diminuindo as barreiras e a incompatibilidade entre atividades”, desta forma, a tecnologia passou a ser amplamente utilizada nas principais atividades das empresas. Concordando com a linha de literatura que afirma o processo de mudança no mercado de trabalho, Queiroz *et al*, (2019) afirmam que para acompanhar o ritmo das mudanças e manterem-se economicamente ativas, as pessoas, e também as organizações, estão buscando apresentar as habilidades e os recursos necessários que viabilizem seu lugar na economia.

A globalização e a informatização tornaram o mercado cada vez mais competitivo, dessa forma, para manterem-se ativas, as empresas necessitaram inovar em seus processos produtivos, de modo a atuar com mais eficiência e dinamismo. Ramos, Yamaguchi e Costa (2019) consideram que com o advento de tecnologias como *big data*, o estudo de *Data Science*, *machine learning* e inteligência artificial tornaram-se uma necessidade nas organizações, assim como a Tecnologia da Informação, sendo esta uma das principais responsáveis pela geração de valor em ativos intangíveis e por gerar benefícios em relação ao desempenho das instituições em cenários competitivos, sendo a informatização imprescindível atualmente. Cabe ressaltar que, “a informatização representa a melhoria dos

processos, integração do capital humano, adaptação de novas tecnologias e disponibilização de manuais e procedimentos” (VIEIRA,MACIEL, 2020, p.85).

Seguindo esta linha de raciocínio, Carvalho e Nazario(2021, p. 7) defendem a ideia que:

aquestão é que o mundo se tornou digital, não sabemos se caminhamos para a inovação ou com a inovação, mas temos um mercado mais simplificado. Aos poucos, onde tudo era simplesmente reduzido num espaço de uma caixa foi se expandindo, onde alguém foi capaz de pensar em uma maneira de estarmos presentes com pessoas em outro continente e os vizinhos passaram a se tornar tão estranhos, onde as opções aumentaram e basta apenas desbloquear uma tela e já temos o mundo ao nosso dispor.

Esses processos, no entanto, não trouxeram mudanças apenas para as organizações, mas também para os trabalhadores, que para atender às novas necessidades das empresas necessitam de novas habilidades, neste cenário a capacitação tornou-se um fator de extrema importância para acesso de melhores oportunidades de emprego. Esta ideia é corroborada por Dias (2019, p. 3):

Os avanços tecnológicos, principalmente na área do trabalho, fizeram com que a oferta de trabalho reduzisse progressivamente, distanciando ainda mais a classe dominante do proletariado, e, com efeito, a “pirâmide social” começou a ficar mais fragmentada. A partir daí, a escola passa a ser o “condutor” fundamental para a capacitação do indivíduo [...]

Dessa forma, estamos em um estágio em que as empresas buscam mais por profissionais qualificados, para que os mesmos possam operar com as novas tecnologias, diferente do que ocorria em épocas que os profissionais desenvolviam atividades puramente operacionais (CHEESE; THOMAS; CRAIG, 2010).

Outro ponto importante a ser considerado, no que tange as mudanças nas relações laborais, é a influência que isto tem sobre a saúde mental dos trabalhadores, no ponto de vista de Seligmannel *etal* (2010, p.187) em algumas empresas, ainda persistem formas de organização do trabalho que desconsideram os limites psíquicos do trabalhador, “impondo-lhe frequentemente a anulação de sua subjetividade para que a produção não seja prejudicada e as metas estabelecidas sejam cumpridas”, ainda na concepção dos autores, no mercado de trabalho contemporâneo, mesmo àquelas pessoas que possuem aparentemente um vínculo de trabalho estável, tem experiências de insegurança e competitividade, na ideia de que sempre haverá alguém hábil para substituí-lo, ressaltando, mais uma vez, a demanda das empresas por pessoas com bagagem de conhecimento e formação formal.

Para gerir estas novas necessidades e conhecimentos presentes dentro das organizações, entra em cena a Administração, responsável por planejar, organizar, dirigir e controlar os processos.

Vivendo na era da Indústria 4.0, a qual diz respeito ao processo transformativo dos processos industriais, empresas flexíveis e processos produtivos automatizados, o administrador passa a exercer um papel fundamental no gerenciamento dos processos e das competências individuais dos colaboradores. Neste cenário, as organizações passaram a utilizar da gestão por competências, mapeando o desenvolvimento de técnicas profissionais, socioemocionais e comportamentais, também chamadas de *soft skills* (PENHAKI, 2019).

De acordo com Nogueira e Delgado (2021), a pandemia de Covid-19 intensificou o significado das competências comportamentais. Os aspectos emocionais e as maneiras de lidar com o período de distanciamento social passaram a ter uma atenção especial. Sendo o administrador um profissional responsável por lidar com aspectos humanos das organizações, tornou-se ainda mais evidente a sua relevância dentro das organizações para um gerenciamento efetivo.

Tendo em vista a importância desta área nas instituições modernas, abordaremos mais a respeito dela no tópico a seguir.

## 2.2 PROFISSÃO DO ADMINISTRADOR

A profissão do administrador, no Brasil, foi regulamentada pela Lei nº 4.769 de 1965 (BRASIL, 1965), esta lei também foi responsável por fundamentar os Conselhos Federal e Regionais de Administração (CFA/CRA'S). No entanto, apesar de sua regulamentação ser relativamente recente, a Administração é uma ciência antiga, com indícios de ter sido utilizada pelos Sumérios no ano 5.000 a.C com o intuito de solucionar problemas comerciais práticos (SARDINHA, 2018).

Apesar de encontramos indícios da utilização de conceitos administrativos no modo de vida de povos antigos, o estudo da área como ciência obteve mais notoriedade a partir da Revolução Industrial, este período trouxe a mecanização do trabalho, que levou a divisão de tarefas, sendo elas semi-automáticas e repetitivas, desse modo não havia necessidade de mão de obra qualificada, levando ao crescimento da classe operária. Com o desenvolvimento de novos processos de produção, houve o surgimento de mais legislações visando à proteção do trabalhador, dessa forma, a administração e a gerência das empresas passaram a preocupar-se

mais com o proletariado e a pensar em maneiras de serem mais eficientes por meio do controle de processos e ferramentas (SOARES, 2015).

Além da primeira revolução industrial, outras três ocuparam papéis de importância no que concerne à Administração, enquanto a primeira revolução industrial marcou a passagem do trabalho artesanal ao de maquinário, a segunda revolução foi marcada pelo progresso dos meios de transporte, já na terceira revolução industrial houve a substituição do analógico para o digital, por meio de microcomputadores e o advento da internet, por fim, a quarta revolução industrial, ou Indústria 4.0, diz respeito a utilizar as tecnologias que estão disponíveis atualmente para gerar conhecimento e produtividade (CFA, 2019).

A respeito do curso de Administração, Arantes e Monteiro (2016) afirmam que o ensino de Administração no Brasil iniciou-se tardiamente se comparado a países economicamente mais desenvolvidos, surgindo apenas em 1952, com a criação da Escola Brasileira de Administração Pública da Fundação Getúlio Vargas. Os autores afirmam que:

Os papéis dos cursos de graduação em administração inserem-se em um contexto de complexidades dos cenários econômicos, onde impera a incerteza e turbulência dos negócios, assim, acentua sua importância em tal contexto a área de formação de administração propõe ser uma alternativa especial para preparar recursos humanos para as posições gerenciais (ARANTES; MONTEIRO, 2016, p6).

No que se diz respeito à profissão, a formação de administradores começou a tomar forma quando o país passou pela transição do estágio agrário para a industrialização, o que trouxe a necessidade de profissionais qualificados, e por sua vez, a profissionalização do Ensino de Administração, atualmente, o administrador é o profissional responsável por planejar, organizar, dirigir e controlar as atividades de uma empresa, através de um planejamento estratégico na busca pelos melhores resultados de uma organização, seja ela pública ou privada (CFA, 2020). Dessa maneira, a Administração também pode ser entendida como um conjunto de conhecimentos de diversos âmbitos das atividades humanas, aplicada às organizações com o objetivo de garantir seu crescimento e a adequada realização das tarefas de maneira eficiente e eficaz (MASIERO, 2017).

Tendo em vista a presença da Administração nos mais diversos setores, Masiero (2017) afirma que a Administração, executada de maneira adequada, envolve diversas atividades de suma importância para o adequado funcionamento das atividades organizacionais. Considerando o que foi previamente exposto, fica evidente como a profissão de administração necessitou adaptar-se com o passar dos anos, fazendo com que os

administradores da contemporaneidade reinventem constantemente suas técnicas de gestão.

Seguindo as linhas destes autores, é possível notar a relevância da Administração de empresas. Tendo isto em vista, no próximo tópico será abordado o perfil do administrador.

### 2.3 PERFIL DO ADMINISTRADOR

Considerando exposta de que trata a profissão de Administração, este tópico visa explicar a respeito do perfil do administrador. Conforme elucidado no tópico anterior, as Revoluções Industriais impactaram na rapidez com que as inovações foram inseridas na sociedade e nas organizações, fazendo com que estas passassem a ter um enfoque maior na construção do conhecimento. Sendo assim, os processos revolucionários resultaram na importância da administração eficiente nas organizações, fazendo com que estudos voltados à esta área fossem realizados, Carvalho e Castro (2017), pontuam que para compreender o contexto das empresas modernas e os profissionais da área de Administração, é interessante repensar seus principais enfoques.

De maneira geral, a forma como a administração de empresas foi abordada e colocada em prática ao longo dos anos passou por diversas transformações, podendo ser citadas como as principais Teorias da Administração: Administração Científica, Teoria Clássica, Teoria das relações humanas, Teoria Estruturalista, Teoria da Contingência e Teoria dos Sistemas (CARVALHO; CASTRO, 2017).

As origens da Administração Científica remontam, principalmente, ao surgimento da escola de Administração Científica, de Frederick Winslow Taylor, a ênfase nesta abordagem está nas tarefas, Taylor preocupava-se em evitar o desperdício na indústria e em aumentar a produtividade, acreditava-se que os funcionários deveriam ser incentivados através da remuneração financeira, condizente com o lucro obtido, além disso, havia a ideia de supervisão funcional, de modo que havia vários supervisores especializados em suas respectivas áreas, monitorando de perto o trabalho dos funcionários (SOARES, 2015).

Por sua vez, a Teoria Clássica teve como pioneiro Henri Fayol, na percepção da Teoria Clássica, a administração é uma função que se divide em outras funções, na sua visão, as empresas eram formadas por seis funções básicas, a saber: funções técnicas, funções comerciais, funções financeiras, funções de segurança, funções contábeis e funções administrativas, sendo que esta última seria responsável por coordenar as demais funções da empresa. Além disso, para Fayol, as funções administrativas contemplavam as tarefas de

prever, organizar, comandar, coordenar e controlar. A ênfase da Teoria Clássica é nas estruturas organizacionais (BITAR; VICENTE, 2020).

Por sua vez, a teoria das Relações Humanas surgiu como consequência da Experiência de Hawthorne, realizada por Elton Mayo, tendo como enfoque as pessoas, ocorreu com o surgimento da Psicologia do Trabalho, a qual, no princípio, visava o aspecto produtivo, com atenção voltada para treinamento, aprendizagem, estudo de acidentes e fadigas, já em um segundo momento voltou-se aos aspectos individuais do trabalhador, com estudos voltados à motivação, à comunicação e às relações interpessoais (MONEGO *et al.*, 2021).

Outra importante abordagem administrativa desenvolvida foi a Teoria Burocrática, inspirada nos ensinamentos de Max Weber, esta teoria surgiu em 1940, devido ao crescimento das empresas em tamanho e complexidade, neste modelo, consideravam-se todos os aspectos das organizações, tanto humanos quanto estruturais, e os processos eram organizados por normas escritas, visando a racionalização e a máxima eficiência. Quanto a Teoria de Sistemas, tratasse de enxergar as organizações como um sistema aberto de comportamento probabilístico e não determinado, tem como premissa a ideia de que um sistema é formado por outros subsistemas, os quais interagem no meio em que estão inseridos, sendo que suas funções dependem de sua estrutura, sendo necessária a adaptação ao sistema como um todo para sobrevivência (SOARES, 2015).

Por fim, a Teoria da Contingência surge com os preceitos de que não há um modelo de estrutura capaz de atender todas as organizações, uma vez que as empresas são sistemas abertos, é necessário que haja adaptação para satisfazer todas as suas necessidades, essa teoria leva em consideração que uma empresa está inserida em um cenário de contingências internas e externas, como a gestão, a tecnologia e o ambiente (MEDEIROS *et al.*, 2018). Com isto, percebe-se a Teoria da Contingência contrapõem-se à Teoria Clássica, tendo em vista que na última acreditava-se que um único modelo organizacional era eficaz para todos os tipos de organizações.

As diferentes abordagens teóricas desenvolvidas ao longo dos anos formaram o perfil do administrador atual. Em concordância a isto, Barreto (2017, p.21) afirma que:

Cada abordagem representa uma maneira específica de encarar a tarefa e as características do trabalho de Administração. A classificação das Escolas de Administração nos permite visualizar estas etapas lógicas de aprendizado. As várias abordagens do pensamento administrativo ou teoria nasceu como resposta às questões organizacionais daquele momento histórico.

Atualmente, tratando-se do perfil do administrador, de acordo com uma pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Administração (2015), a maioria dos formados na área possui idade entre 33 anos, possui alguma especialização na área de Administração, trabalha em empresas de grande porte (serviços e indústria) ou órgãos públicos, com tendência a atuar nas áreas de Administração Geral, finanças ou Recursos Humanos. Além disso, a maioria dos formados no curso são pessoas do sexo masculino, no entanto, o número de administradoras vem crescendo com o decorrer dos anos, alcançando a marca dos 34% em relação ao total.

A resolução nº 5, de 14 de outubro de 2021, institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração. De acordo com o Artigo 2º, capítulo II, o perfil do egresso em Administração deve expressar “um conjunto coerente e integrado de conteúdo (saber), competências (saber fazer), habilidades (saber fazer bem) e atitudes (querer fazer)”.

Concordando com os pressupostos estabelecidos pela Resolução nº 5, de 14 de outubro de 2021, Veiga (2017) descreve o administrador como o profissional responsável por apontar qual a melhor forma de utilizar os recursos de uma organização, objetivando resultados para mantê-la competitiva perante os concorrentes. Ainda neste sentido, Lacombe e Heilborn (2008) afirmam que o administrador estabelece objetivos e metas, e a partir disso define o rumo para alcançar os objetivos traçados e dirige as pessoas que serão responsáveis por executar o trabalho.

Partindo do que foi previamente exposto, pode-se afirmar que o administrador é o profissional responsável por manter a organização em pleno funcionamento, através de habilidades técnicas, humanas e conceituais, utilizando o bom senso a seu favor.

A palavra Administração não é nova, vem do latim *Administratione*, assim como manejo (que corresponde ao inglês *management*) e gestão (que corresponde ao espanhol *gestión*). Todos têm o mesmo sentido: um processo dinâmico de tomar decisões sobre a utilização de recursos, para possibilitar a realização de recursos, para possibilitar a realização de objetivos. Então, administrar é obter resultados por intermédio de outros. Exerce-se a função de fazer as coisas através de outras pessoas, com os melhores resultados possíveis. Chama-se a atenção para o fato de o administrador comandar a ação e não a realizar (BARRETO, 2017, p. 10).

Vale ressaltar que, em um mundo em que inovações tecnológicas vêm sendo constantemente utilizadas em processos empresariais, é cada vez mais esperado que o administrador esteja qualificado para trabalhar com tais tecnologias. Esta ideia é afirmada por Silva e Júnior (2021), os autores afirmam que é necessária adaptação por parte do administrador, considerando que algumas das funções que antes eram ocupadas pelo



profissional, agora podem ser delegadas às novas tecnologias, restando ao administrador as funções de cunho estratégico, e para tal, é de suma importância que o profissional saiba lidar com essas novas tecnologias.

Para Anuda (2022) a pandemia por coronavírus trouxe desafios diversos para as organizações e seus administradores, dentre os desafios a serem superados, existe a necessidade do teletrabalho. Neste contexto, ressalta-se a importância do diálogo entre líderes e liderados, com especial atenção para a confiança nesta relação. Hoje em dia, é necessário aos gestores confiar no trabalho de seus colaboradores, mesmo sem um monitoramento rígido.

Estas colocações apontam para um novo perfil de administrador. O administrador moderno deve possuir soft skills como resiliência, capacidade de comunicar-se claramente e capacidade de gerenciar atividades levando em consideração aptidões pessoais. Além disso, entra em evidência a capacidade de lidar com situações adversas, adaptando-se para acompanhar as necessidades do mercado (FARIAS, 2022).

Por fim, de acordo com Veiga (2017, p.9) o fato de a Administração formar profissionais de fácil adaptação, e de valor imprescindível para as atividades administrativas de uma organização, o administrador torna-se um profissional com alta empregabilidade. Com base nisto, o próximo tópico abordará a graduação de administração e a empregabilidade.

### 2.3 GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E EMPREGABILIDADE

O termo empregabilidade pode ser compreendido como o desenvolvimento de competências profissionais que tornam um indivíduo apto para atuar em determinada área (MACIEL, *et al*, 2018).

Neste sentido, para este estudo cabe ressaltar as competências esperadas pelo egresso do curso de graduação em administração. De acordo com a resolução nº 5, de 14 de outubro de 2021, são nove competências que devem ser desenvolvidas pelos estudantes, sendo elas:

- I - integrar conhecimentos fundamentais ao Administrador: entre os conhecimentos fundamentais estão: os de Economia, Finanças, Marketing, Operações e Cadeia de Suprimentos, Comportamento Humano e Organizacional;
- II - abordar problemas e oportunidades de forma sistêmica: compreender o ambiente, modelar os processos com base em cenários, analisando a inter-relação entre as partes e os impactos ao longo do tempo;
- III analisar e resolver problemas: analisar evidências disponíveis, diagnosticar causas prováveis e elaborar recomendações de soluções;

IV - aplicar técnicas analíticas e quantitativas na análise de problemas e oportunidades: identificar, analisar e interpretar informações qualitativas e/ou quantitativas necessárias para o atingimento de um objetivo inicial e/ou tomada de decisão;

V - ter prontidão tecnológica e pensamento computacional: Compreender o potencial das tecnologias e aplicá-las na resolução de problemas e aproveitamento de oportunidades;

VI - gerenciar recursos: estabelecer objetivos e metas, planejar e priorizar ações, controlar desempenho, alocar responsabilidades, mobilizar as pessoas para o resultado.

VII - relacionamento interpessoal: usar de empatia e outros elementos que favoreçam a construção de relacionamentos colaborativos.

VIII - comunicar-se de forma eficaz: compartilhar ideias e conceitos de forma efetiva e apropriada à audiência e à situação;

IX - aprender de forma autônoma: ser capaz de adquirir novos conhecimentos, desenvolver habilidades e aplicá-las em contextos novos, tornando-se autônomo no desenvolvimento de novas competências ao longo de sua vida profissional.

Ainda de acordo com a resolução, estas habilidades devem ser desenvolvidas ao longo do curso, com um trabalho contínuo de integração entre a teoria, a prática e a aplicação, de modo a garantir que os formandos possuam todas as competências descritas.

Outro ponto importante que cabe ser ressaltado é a questão da informalidade, de acordo com Bridi (2020, p. 9) “a informalidade é uma das características estruturantes do mercado de trabalho brasileiro”, ainda de acordo com a autora, a informalidade apresenta em sua estrutura ambiguidades e dificulta mediações precisas de trabalho, além disso, as relações de trabalho atuais já não apresentam características tão duradouras como antigamente. Neste sentido, de acordo com Minareli (2020), o tempo de permanência dos trabalhadores em uma empresa tem sido cada vez mais curto, ao passo que a exigência por profissionais qualificados tem sido cada vez maior. Levando estes pontos em consideração, presume-se que o cenário da pandemia causada pelo coronavírus afetaria ainda mais estas relações de trabalho.

É notável que a pandemia causada por coronavírusr trouxe desafios e mudanças no mercado de trabalho, afetando também os jovens que estão adentrando na carreira profissional, tendo isto em vista, o próximo tópico busca averiguar o que pesquisas e literaturas realizadas têm a dizer a respeito dos desafios e oportunidades de trabalho após a pandemia, principalmente para jovens egressos do ensino superior em Administração.

## 2.4 DESAFIOS E OPORTUNIDADES DE TRABALHO APÓS A PANDEMIA

Periodicamente o mercado de trabalho passa por mudanças, em dado momento a busca por profissionais qualificados é maior, em outros momentos, a oferta de profissionais qualificados destaca-se (SILVA; JÚNIOR, 2021), assim, a oferta, a procura e as instituições

são os pilares do mundo do trabalho.

Diversos autores dissertam a respeito do tema trabalhista. Para Stefano *etal.* (2020), este ramo configura um cenário de troca entre organizações e pessoas, onde as empresas estão em busca de mão de obra para produzir bens e serviços, e as pessoas se dispõem a oferecer seu trabalho em troca de remuneração, atualmente, ter uma atividade ocupacional é imprescindível para condições de sobrevivência, dessa forma as pessoas obtêm poder de compra para adquirir itens básicos de vestuário, alimentação e moradia.

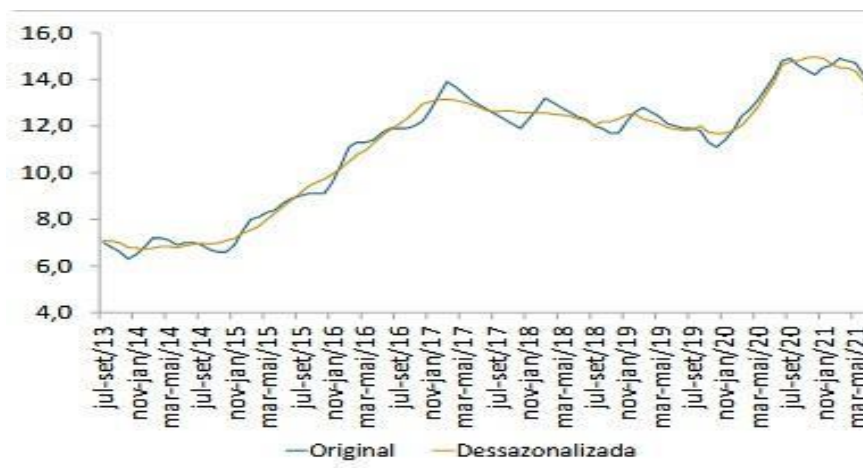
O mercado ocupacional, no entendimento de Coelho e Matos (2019), referem-se às diferentes formas de trabalho que estão à disposição da sociedade atualmente, levando a satisfação das pessoas e das instituições envolvidas que buscam atingir seus objetivos, a organização com o objetivo de encontrar mão de obra qualificada, e as pessoas atendem o objetivo de encontrar emprego na área estimada.

Na visão de Cheese, Thomas e Craig (2010), a área em questão passou por diversas mudanças devido a globalização, fazendo com que seja necessário constante aprimoramento por parte dos profissionais. Por outro lado, profissionais mais qualificados também cobram por melhores condições de atuação e possuem uma perspectiva de crescimento de carreira. É notável o crescente uso de tecnologias no desenvolvimento do trabalho, o que marca a revolução industrial na qual o mundo vivencia atualmente, a revolução 4.0, de acordo com Nascimento, Torres e Neyry (2020) esta revolução engloba diversos aspectos relacionados a tecnologia e postos de trabalho, já que influencia os métodos de transferência de dados atuais, torna processos de produção mais ágeis e eficientes, bem como vem alterando os modelos de negócios e formas de fazer gestão, por meio de máquinas e computadores atualizados.

A ocorrência da pandemia pelo coronavírus SARS-CoV-2 foi responsável por mudanças no mercado de trabalho atual. Para Nascimento, Torres e Neyry (2020, p.4) “o home office é uma modalidade de trabalho com a tendência de ser incorporada e substituir os moldes de trabalho contemporâneos, porém, no contexto atual, tornou-se alternativa segura para prosseguimento das atividades de várias empresas”.

Conforme dados do IPEA (2021) no ano de 2020, principalmente em decorrência da pandemia, a taxa de desocupação cresceu em relação àquela apresentada em 2019, conforme aponta o gráfico abaixo.

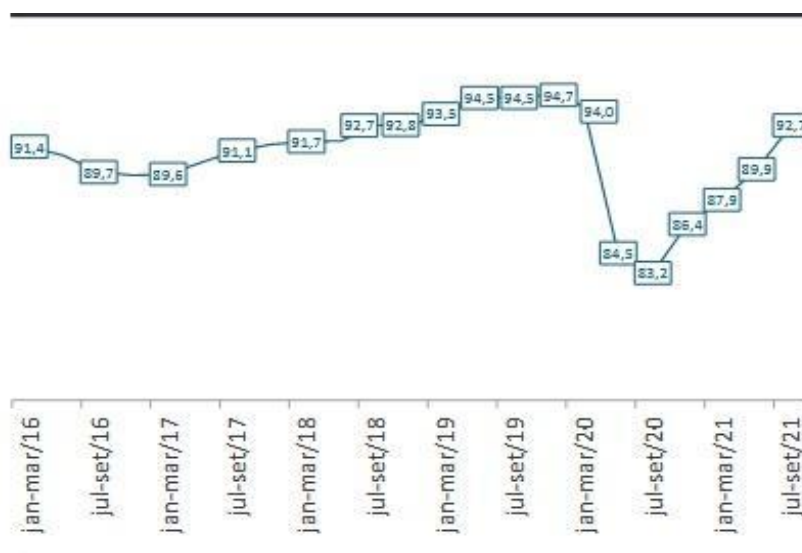
Gráfico 1 - Taxa de desocupação (2013-2021) – (Em porcentagem)



Fonte: IPEA(2021)

Entretanto, a partir de 2021 o nível de ocupação aumentou, apresentando melhoras após a pandemia. Apesar disso, no 4º trimestre de 2021 o mercado brasileiro ainda apresentava valores abaixo daqueles encontrados em 2019, apresentando uma retração de 1,9%. Conforme pode ser observado no gráfico 2.

Gráfico 2 - População ocupada (em milhões)

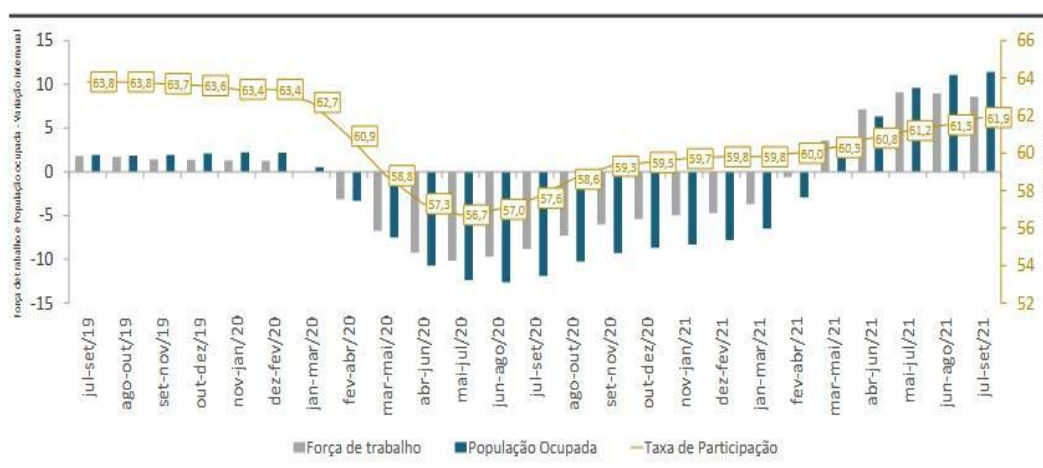


Fonte: IPEA (2021).

De acordo com pesquisa realizada pelo IPEA (2021), cabe ressaltar que houve aumento na força de trabalho disponível, que avançou de 57,6% no terceiro trimestre de 2020 para 61,9% no mesmo período de 2021. Ao contrário da taxa de ocupação, o valor de força de

trabalho encontra-se superior ao observado no período pré-pandemia, conforme é possível notar no gráfico 3.

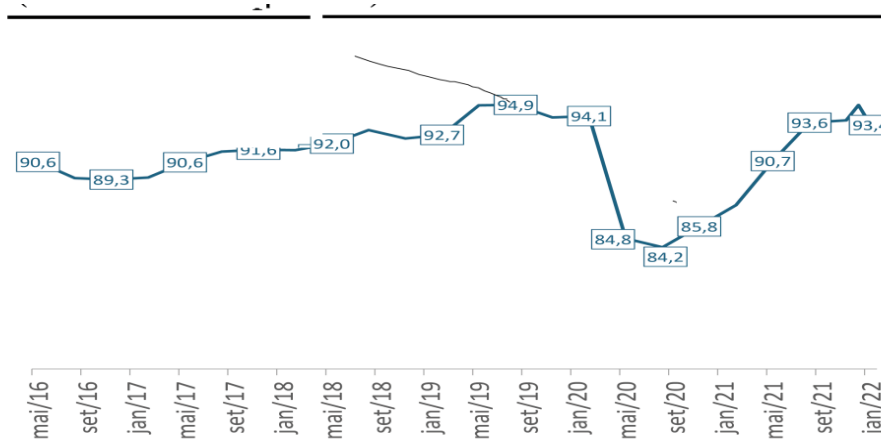
Gráfico 3 - Indicadores do mercado de trabalho.



Fonte: IPEA (2021).

Por fim, de acordo com pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, realizada em 2022, os números indicam a retomada do mercado de trabalho brasileiro, com a expansão no nível de pessoas ocupadas. Em janeiro de 2022, o número de ocupados no país registrava uma alta de 8,1% em relação ao mesmo mês de 2021, retomando os patamares pré-pandemia.

Gráfico 4 - População ocupada em 2022.



Fonte: IPEA (2022).

A partir do cenário exposto, é visível que, apesar de estar em recuperação, a força de

trabalho brasileira encontra novos desafios, para Barbosa *et. al* (2020) os mais afetados pela pandemia foram os jovens, as mulheres e pessoas com baixa instrução que não conseguem realizar as tarefas de maneira remota. Quanto a atuação das áreas de RH “o choque inicial envolveu a introdução do teletrabalho, o cumprimento dos protocolos sanitários, e o ajuste de jornada e postos de trabalho” (AMORIM et al., 2022, p. 14).

Considerando exposto o embasamento teórico deste trabalho por meio do referencial apresentado, a próxima parte refere-se aos procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa.

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta parte serão descritos, os procedimentos de condução do estudo, a classificação da pesquisa; o universo amostral da pesquisa; os sujeitos da pesquisa; a coleta, a análise e a interpretação dos dados, bem como os aspectos éticos da pesquisa.

#### 3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Quanto à abordagem da pesquisa, classifica-se como qualitativa e quantitativa. É definida como qualitativa, uma vez que busca estudar aspectos da realidade, visa compreender dinâmicas sociais e as perspectivas dos egressos do curso de Administração do primeiro e segundo semestre de 2021 pela Universidade Federal da Fronteira Sul. Além disso, possui abordagem quantitativa porque os dados coletados mediante o instrumento de pesquisa são mensuráveis.

Com relação aos fins a pesquisa classifica-se como descritiva, já que buscou-se descrever os desafios e as perspectivas do ponto de vista dos estudantes. No que diz respeito aos meios, é considerada bibliográfica, uma vez que recorre a materiais teóricos publicados em artigos científicos, livros e sites eletrônicos que tratam a respeito do assunto estudado para analisar os efeitos da pandemia por coronavírus no mercado de trabalho para o grupo previamente exposto.

O presente estudo também se delinea como documental, recorrendo a diversas fontes de informações, dentre elas tabelas estatísticas, relatórios, entre outros documentos.

Por fim, a pesquisa exploratória é indicada quando se almeja adquirir informações de um determinado objeto, utilizando um instrumento de pesquisa (FONSECA, 2002), no caso deste estudo será aplicado questionário a ser respondido pelos egressos com o intuito de obter dados do grupo de respondentes que irão representar o fenômeno estudado.

#### 3.2 UNIDADE AMOSTRAL

Como universo amostral do presente estudo, foi considerado uma universidade que possui a graduação no campo de interesse da pesquisa. A Universidade Federal Fronteira Sul – UFFS foi baseada na expectativa de proporcionar à Mesoregião da Grande Fronteira Mercosul uma universidade pública (UFFS, 2014), a partir disto, em 2007 foi solicitada

oficialmente a criação da Universidade Federal da Fronteira Sul por meio do projeto de lei 2.199/07. No dia 15 de setembro de 2009 a criação da UFFS foi regulamentada pela lei 12.029. Atualmente, a instituição estudada conta com uma estrutura multicampi e interestadual, com campi localizados nas cidades de: Cerro Largo (RS), Chapecó (SC), Erechim (RS), Laranjeiras do Sul (PR), Passo Fundo (RS) e Realeza (PR).

Para este estudo, foi classificada como unidade amostral os egressos do curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul - Campus Chapecó, formados durante o primeiro e o segundo período do ano de 2021, após a disseminação da pandemia por coronavírus.

A escolha desta instituição se deu pela praticidade de coleta de dados, uma vez que a discente se encontra em proximidade a este ambiente, além disso, a instituição faz jus aos objetivos da pesquisa, pois atuou e formou indivíduos em Administração durante o período em que se ocorreu a pandemia por coronavírus.

Em seguida, serão apresentados os sujeitos da pesquisa.

### 3.3 SUJEITOS DA PESQUISA

Os sujeitos da pesquisa são as pessoas que fornecerão as informações necessárias para a realização do estudo (VERGARA, 1998). A Universidade Federal da Fronteira Sul, formou 322 pessoas no curso que será estudado, porém, tendo em vista que o intuito da pesquisa é o de analisar os desafios enfrentados pelos recém formados no período pós-pandemia por coronavírus, serão consideradas como sujeitos da pesquisa as pessoas que finalizaram o curso entre o primeiro e o segundo período de 2021, sendo este número 36 pessoas, uma vez que estes indivíduos estiveram sujeitos às possíveis mudanças do mercado de trabalho durante o período estudado.

### 3.4 COLETA DE DADOS

Inicialmente, a coleta de dados ocorreu por meio de levantamento bibliográfico, através de periódicos científicos, livros, legislações, bem como sites de entes governamentais que possuem informações relevantes para o presente trabalho.

Simultaneamente, foi realizada a aplicação de um questionário estruturado. A escolha da aplicação dessa ferramenta de coleta de dados se deu pelo fato de possibilitar a sua



aplicação para todos os indivíduos objeto de estudo, sem a necessidade de sua exposição.

O questionário em questão, disponível no apêndice A, foi estruturado em três blocos. O primeiro bloco buscou respostas para traçar o perfil dos estudados, o segundo bloco referiu-se a questões de formação acadêmica, por fim, o terceiro bloco foi composto por questões referentes ao mercado de trabalho e o campo de atuação dos respondentes.

Para a construção do método, a pesquisadora utilizou da ferramenta Formulários Google, que possibilita que os entrevistados respondam *online* um conjunto de questões fechadas e abertas, com o intuito de proporcionar os dados necessários para a realização da pesquisa.

Previamente, no período de dezembro de 2022, foi realizada a aplicação do questionário pré-teste com uma pessoa formada no curso de Administração, com o objetivo de compreender a validade do instrumento de pesquisa e a sua eficácia. Após a realização do pré-teste, a pesquisadora entrou em contato com a Coordenação do curso de Administração e com a Secretaria Acadêmica da Universidade para o encaminhamento por *e-mail* do questionário aos demais graduados.

### 3.5 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Mediante a aplicação do questionário aos egressos do curso de Administração, do primeiro e do segundo período de 2021, da Universidade Federal da Fronteira Sul, Campus Chapecó, foi possível obter 26 respostas válidas. Considerando o número total de formados no período e o número de respondentes, a pesquisa obteve um alcance de 72,22% do pretendido.

Após a coleta dos dados, ocorreu a etapa de análise e interpretação. Como técnica de análise de dados, foi utilizado o método de análise de conteúdo, com a qual foi possível atender aos objetivos propostos, o embasamento metodológico utilizado para esta análise foi de acordo com o proposto por Bardin (1997), que propõe o tratamento dos dados através de três etapas.

Desse modo, a primeira etapa foi a pré-análise. A pré-análise consistiu no contato prévio com o conteúdo coletado, organizando-os de forma que foi possível observar pontos relevantes das respostas do questionário. A segunda fase foi a exploração do material de maneira mais aprofundada, nesta etapa foram realizados gráficos e tabelas das respostas obtidas, sendo possível uma representação do conteúdo e melhor mensuração. Por fim, foi

realizado o tratamento dos resultados obtidos e a sua interpretação. Nesta etapa ocorreu uma análise crítica e reflexiva das informações obtidas de forma que tornou possível atender aos objetivos da pesquisa, sendo que para fins de transcrição das respostas das questões abertas, utilizou-se o termo “egresso”, a fim de resguardar o anonimato dos participantes.

### 3.6 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA

Quanto aos aspectos éticos da pesquisa, embora a mesma contemple o levantamento de dados primários, obtidos através de questionário semi-estruturado, não será necessário submetê-la à apreciação do Comitê de Ética, tendo em vista que os respondentes não serão identificáveis. Apesar disto, será realizado o Termo Legal de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), disponível no apêndice B deste trabalho.

#### 4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta parte serão discutidos os resultados obtidos nesta pesquisa. O primeiro tópico, atendendo ao primeiro objetivo específico, corresponde ao perfil do egresso de Administração pela Universidade Federal da Fronteira Sul. As partes posteriores atendem os objetivos dois e três, o objetivo dois irá caracterizar as facilidades e as dificuldades pessoais do mercado de trabalho na ótica dos egressos em um cenário pós-pandemia, e por fim foram retratados os desafios e as perspectivas de ingresso no mercado de trabalho para egressos em Administração pela UFFS – Campus Chapecó no primeiro e no segundo semestre de 2021.

##### 4.1 PERFIL DO EGRESSO DE ADMINISTRAÇÃO PELA UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL

Com as respostas obtidas pelos egressos, buscou-se chegar a informações quanto ao perfil que compõe o grupo estudado. Conforme observa-se na Tabela 1.

Tabela 1 – Perfil do formando em Administração (1/2021 e 2/2021)

Aspecto	Resposta	Nº de respostas	Percentual de respostas
Faixa etária	20 à 25 anos	13	50
	26 à 31 anos	12	46,2
	32 à 37 anos	1	3,8
Gênero	Feminino	12	46,2
	Masculino	13	50
	Outros	1	3,8
Estado Civil	Solteiro	16	61,5
	União Estável	7	26,9
	Casado	3	11,5

Fonte: Dados da pesquisa(2023).

Dos respondentes, 13 afirmam ser do gênero masculino, número muito semelhante ao de respostas femininas, o que vai ao encontro da pesquisa de perfil realizada pelo CFA (2016), que afirmava que a maioria dos administradores era do gênero masculino, porém com uma crescente tendência de inserção feminina na área, com um número de mulheres no ramo próximo ao número de homens.

Além disso, quanto a formação acadêmica, observou-se o exposto na tabela 2:

Tabela 2 - Formação acadêmica

Aspecto	Resposta	Nº de respostas	Percentual de respostas
Período de formação	1º semestre de 2021	12	46,1
	2º semestre de 2021	14	53,8
Curso de especialização	Sim	2	4,7
	Não	12	6,2
	Em andamento	5	19,2
	Penso em realizar futuramente	7	26,9

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Em relação aos cursos de especialização buscados, obteve-se que dois dos egressos já realizaram, um deles cursou MBA em *Data Science e Analytics* e está cursando mestrado, e o segundo optou por especialização em Marketing. Além disso, cinco dos respondentes afirmaram estar com curso de especialização em andamento, sendo que desses: três na área de Finanças, um na área de Gestão de Projetos e um na área de Gestão de Negócios. Quanto aos que pretendem realizar futuramente, cinco deles não definiram em qual campo de estudo, um possui interesse em pós-graduação em Economia e outro em Compras.

O que corrobora com o número de respostas afirmativas referente a educação continuada, já que 69,2% dos participantes afirmaram que consideram cursos realizados após a graduação, como especialização, mestrado e doutorado, auxiliam na busca por melhores oportunidades de carreira. O número de afirmativas quanto à necessidade de complementação de estudos além da graduação concorda com a pesquisa realizada pelo CFA (2016), a qual apontou que 73,37% dos administradores já participaram de algum curso de especialização ou vêm sentido na realização dos mesmos.

A escolha do curso é uma importante área da vida, pois visa a escolha da carreira profissional do indivíduo, a fim de compreender os propósitos ao iniciar os estudos na área de Administração, observa-se a tabela 3:

Tabela 3 - Intenções ao cursar Administração

Alternativa	Nº de respostas	Percentual de respostas
Prestar concurso público	13	50
Atuar em gerenciamento de equipes	11	42,3
Abrir o próprio negócio	9	34,6
Atuar no gerenciamento de finanças	5	19,2
Prestar consultorias	4	15,4
Outros	3	11,4
Dar continuidade no negócio familiar	2	7,7

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Vale ressaltar que, nesta questão havia a possibilidade de apontar mais de uma alternativa, e quanto aos que afirmaram possuir outra pretensão além daquelas citadas, as respostas foram focadas em cursar uma formação com alto índice de empregabilidade. Ainda sobre as intenções ao iniciar os estudos de Administração, vale ressaltar o número de participantes com características empreendedoras, considerando que somando àqueles que possuíam vontade de iniciar o próprio negócio e o número de pessoas com o intuito de dar continuidade ao negócio familiar tem-se que 42,6% dos bacharéis possuem a atitude empreendedora como fator motivacional.

Portanto, a respeito do perfil do formando em Administração pela UFFS, foi possível notar que a maioria é do gênero masculino, apesar da proximidade do número de pessoas do gênero feminino. Ainda, pessoas de faixa-etária jovem são predominantes, possivelmente iniciando suas atividades no mercado de trabalho, sendo que 26,9% desses estão realizando, ou já realizaram algum curso de especialização na área. Além disso, um número considerável desses egressos não possui parentes de primeiro grau com graduação no ensino superior. No tópico a seguir, serão abordadas as facilidades e dificuldades pessoais apontadas pelos questionados a respeito do mercado de trabalho no cenário pós-pandemia por coronavírus.

#### 4.2 FACILIDADES E DIFICULDADES PESSOAIS DO MERCADO DE TRABALHO NA VISÃO DOS EGRESSOS EM ADMINISTRAÇÃO

No mercado de trabalho estão inseridas diversas organizações e indivíduos, de um lado há a demanda por mão de obra, enquanto do outro existe a oferta dessa mão de obra, é neste cenário que os egressos do curso de Administração esperam encontrar múltiplas oportunidades de emprego, capazes de satisfazer suas expectativas de carreira. Nesta parte serão abordadas as facilidades e as dificuldades pessoais apontadas pelo público estudado quanto ao mercado de trabalho no cenário pós-pandemia.

Com o objetivo de melhor compreender a atual conjuntura do grupo analisado, no que se refere ao campo de atuação, obteve-se o seguinte resultado:

Tabela 4 - Área de atuação

Alternativa	Número de respostas	Percentual de respostas
Trabalhando em organização privada em tempo integral	16	61,5
Trabalhando em organização privada e continuando estudos na área de Administração	5	19,2
Trabalhando em órgão público em tempo integral	1	3,8
Trabalhando em organização privada e realizando uma nova formação	3	11,5
Trabalhando no negócio próprio e realizando uma nova formação	1	3,8

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Com base na tabela exposta, conclui-se que a maior parte dos egressos encontra-se trabalhando em organização privada em tempo integral, o que diverge com a informação levantada de que 42,6% tinham o desejo de empreender, já que apenas uma pessoa afirmou trabalhar no negócio próprio atualmente, parte desse fato pode ser explicado pelo processo empreendedor apresentado por Dornelas (2008), o qual afirmava que a inovação é um processo que perpassa por diversas características como ensino, criatividade, visão de negócio, oportunidade e experiências que despertam na pessoa o desejo de empreender. No entanto, para que isso ocorra realmente é necessário que haja um ponto inicial, um fator motivador. Este ponto inicial pode ser marcado por questões financeiras, insatisfação com o trabalho, desejo por status, ou algo que tire o indivíduo de sua situação de relativo conforto. Como os dados levantados apontam que esses indivíduos se encontram empregados em tempo integral, pode haver certa resistência em sair da situação conhecida para iniciar um novo empreendimento em circunstâncias arriscadas.

Ainda a respeito da tabela 4, têm-se que 19,2% da amostra obtida optaram por trabalhar em organização privada e seguir com os estudos na área de Administração, o que vai ao encontro da informação de que a maioria dos participantes acredita que cursos realizados após a graduação possibilitam melhores chances de carreira, o que denota que esses indivíduos estão buscando por essas melhores oportunidades, por meio de estudo.

Vale ressaltar como ponto positivo que nenhum dos respondentes encontram-se desocupados no momento, e ainda, 96,2% deles afirmam estar atuando em sua área de formação. Com essa informação percebe-se que, mesmo formando-se em um cenário de

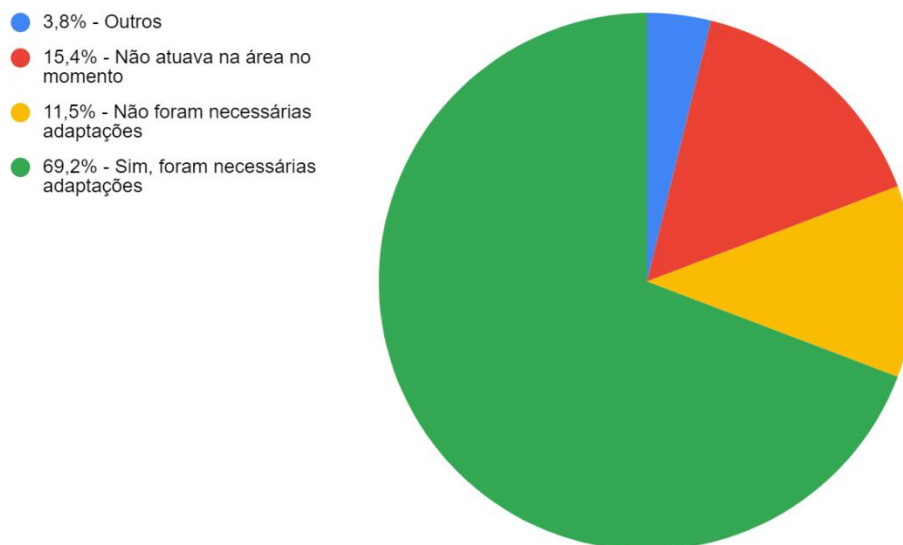
adversidades, o grupo estudado encontrou espaço no mercado de trabalho.

A respeito do alcance da expectativa profissional, foi obtido que metade dos participantes atingiu sua expectativa profissional depois de formados em Administração pela UFFS, enquanto os demais tiveram suas expectativas alcançadas em partes, no entanto, nenhum participante afirmou não ter alcançado suas expectativas, o que concorda com a pesquisa realizada pelo CFA (2016), na qual as informações apontavam que a maior parte, 65,87% dos entrevistados estavam satisfeitos com a escolha da profissão. Considerando que a maioria se encontra em início de carreira e realizando estudos de especialização, e até mesmo mestrado, há boas expectativas para que a parcela de indivíduos satisfeitos entre os analisados cresça ao longo dos anos.

Quanto à atuação no mercado de trabalho antes da ocorrência por coronavírus, observa-se que 73,1% dos respondentes já atuavam em sua área de formação antes da pandemia por coronavírus e durante a graduação, ponto este que é característico dos estudantes do curso de Administração, que costumam realizar estágios na área, e conforme apontam Rocha e Guimarães (2022, p. 16) o estágio é visto “como uma porta de entrada para o mercado de trabalho como também sendo para grande maioria uma forma de enriquecimento do currículo”, sendo extremamente valioso para os ingressantes no ramo, uma vez que com a globalização e a competitividade, cada vez mais são requisitadas boas experiências de trabalho.

A respeito da interferência da pandemia por coronavírus no modo como a organização onde atuavam passou a funcionar, dezoito dos egressos concordaram que foram necessárias adaptações, seguido por 15,4% de pessoas que afirmaram não estarem atuando no momento referido, conforme observa-se abaixo:

Gráfico 5 - Necessidade de adaptações nas organizações



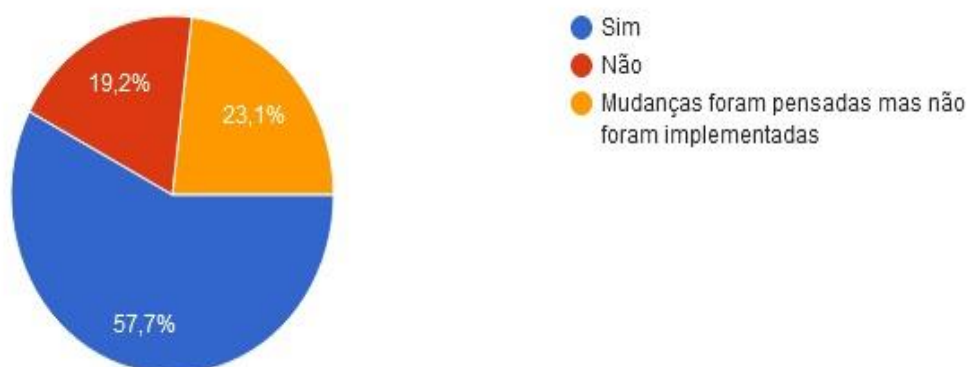
Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Ademais, um dos participantes apontou que “durante a pandemia, não estava exercendo nenhuma atividade profissional, estando somente cursando a graduação por conta das incertezas ocasionadas pela possibilidade das aulas presenciais (tendo passado o período de pandemia fora de Chapecó)” (E8), o discurso do participante concorda com a ideia de insegurança trazida pela pandemia quanto ao mercado de trabalho naquele período, pois além de terem de lidar com as medidas de segurança necessárias, houve a necessidade de alterar o modo de trabalho, e até mesmo pensar em prioridades.

Com a necessidade de *lockdown*, as organizações tiveram a necessidade de adotar mudanças no modo de realização das suas atividades. Por outro lado, a fim de verificar se essas mudanças permaneceram mesmo após o pico da pandemia, obteve-se o gráfico:



Gráfico 6 - mudanças que permaneceram mesmo após o fim da pandemia por coronavírus

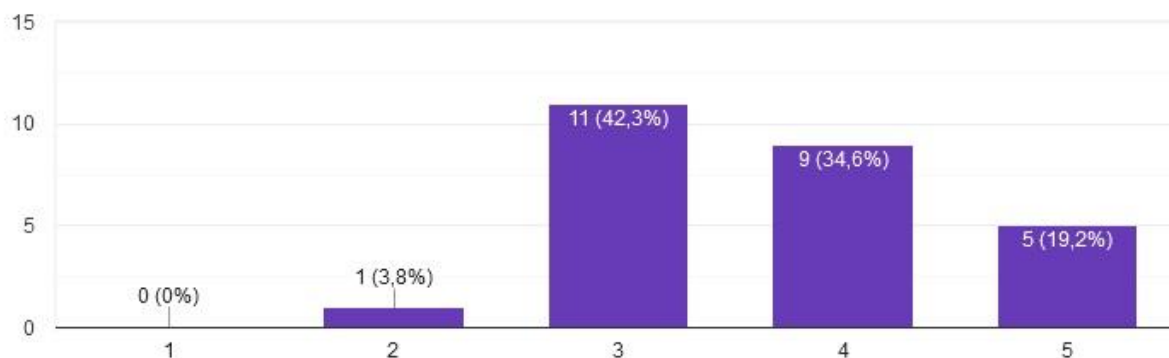


Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Constata-se, que na experiência de 15 dos participantes houve mudanças que permaneceram mesmo após o fim da pandemia, o que evidencia que as pessoas e as organizações se adaptaram bem frente às mudanças, chegando ao ponto de implementá-las em seu modo de funcionamento usual, como no caso de reuniões a distância, que de acordo com relatos levantados fez com que alguns processos se tornassem mais eficientes. Entretanto, seis pessoas afirmaram que as organizações pensaram manter algumas das mudanças, porém não as colocaram em prática.

Cabe ressaltar, que quanto à interferência da pandemia por coronavírus nas relações do mercado de trabalho, a maioria dos questionados enxerga a crise sanitária vivenciada pelo mundo como de interferência neutra, ou seja, não causou mudanças significativas na área, ainda que tenha sido responsável por adaptar a forma como algumas empresas passaram a funcionar. Observa-se no gráfico:

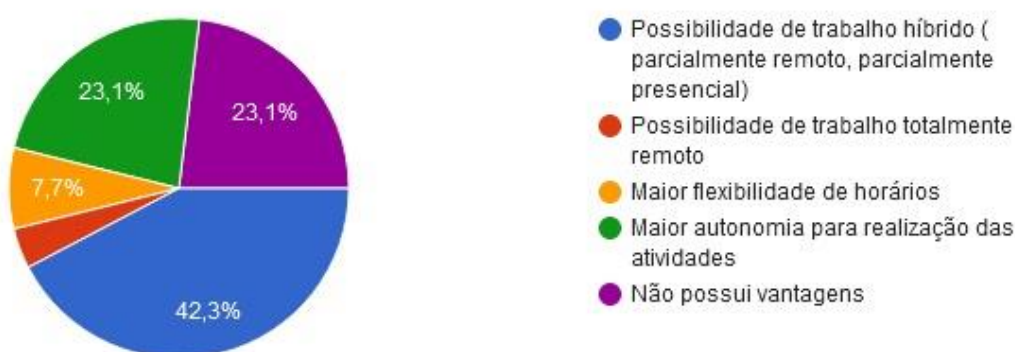
Gráfico 7 - Interferência da pandemia por coronavírus no mercado de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

No que tange as facilidades encontradas no mercado de trabalho após a pandemia atesta-se que na visão da maioria dos participantes a principal facilidade concebida foi a possibilidade de trabalho híbrido, seguido de maior autonomia para realizar as atividades ao passo que 23,1% acreditam não haver nenhuma facilidade.

Gráfico 8 - As principais facilidades percebidas no mercado de trabalho após a pandemia



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Sabe-se que a pandemia trouxe novas relações laborais, despertou novos modos de trabalho que já estavam em pauta, porém não eram colocados em prática, como é o caso do trabalho híbrido e do trabalho remoto. A incidência da crise sanitária provocada pelo coronavírus e, conseqüentemente, o isolamento social, fez com que os gestores pensassem em maneiras alternativas de dar continuidade às atividades das organizações.

Neste contexto, o trabalho híbrido tornou-se uma realidade mais próxima no mundo do trabalho. De acordo com os dados obtidos na pesquisa, a maioria dos egressos de

Administração percebeu o advento do trabalho *home-office* como uma das principais facilidades, e ainda, 23,1% deles aponta a maior autonomia para realização das atividades como uma facilidade percebida no período. Essas informações vão ao encontro da ideia trazida pela Indústria 4.0, a qual aponta para relações mais informatizadas e flexíveis.

Visando caracterizar as principais dificuldades pessoais enfrentadas pelos egressos em Administração no período pós-pandemia, pode-se observar no gráfico a seguir:

Gráfico 9 – Dificuldades pessoais



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Com base no gráfico, infere-se que na visão da maioria dos egressos não existiram dificuldades, o que concorda com a ideia de que o administrador deve ser um profissional capaz de adaptar-se às situações, e ainda de acordo com a resolução nº 5, de 14 de outubro de 2021, institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, deve ser hábil para lidar com tecnologias e ter pensamento computacional, usando-os na resolução de problemas e aproveitando oportunidades.

Quanto às facilidades, o público estudado apontou para o trabalho híbrido, que se caracteriza como sendo parcialmente remoto e parcialmente presencial, no entendimento do presidente do CFA (2022), a experiência com o trabalho remoto trazida pela pandemia foi positiva, apesar de mesmo defender o trabalho presencial, ele ressalta que as empresas brasileiras estão preparadas para gerenciarem equipes de maneira que parte do trabalho seja realizado pessoalmente, e outra parte remotamente, mas que para isto é necessário haver um devido reconhecimento de produtividade por parte das organizações e ainda determinações da

legislação trabalhista para esta condição mista de atuação.

No tópico a seguir, serão retratadas as perspectivas do mercado de trabalho na visão dos participantes.

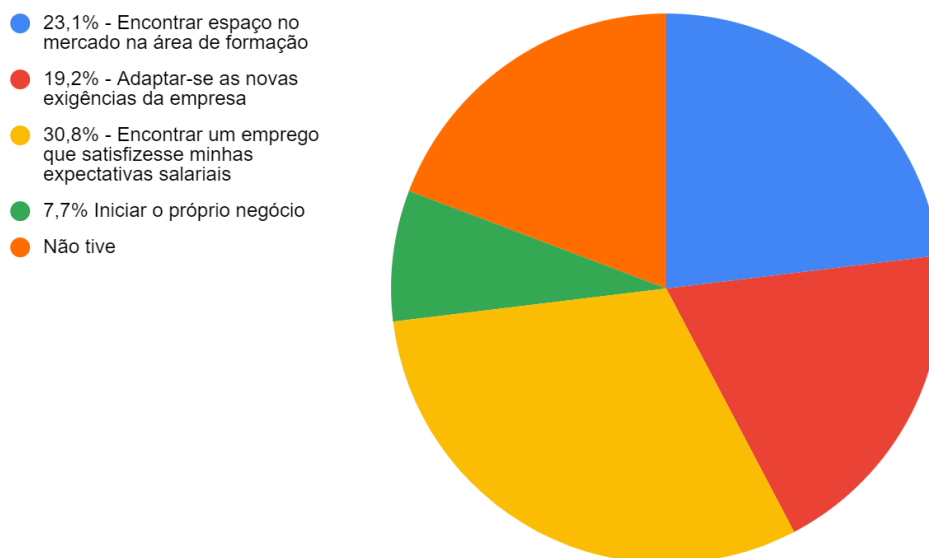
#### 4.3 DESAFIOS E PERSPECTIVAS DO MERCADO DE TRABALHO PARA FORMADOS EM ADMINISTRAÇÃO

O período pós-pandemia trouxe consigo desafios e necessidades de adaptação, tanto por parte das organizações, quanto por parte dos trabalhadores. Uma pesquisa realizada pelo IBGE (2022) apontou que, mesmo com a melhora da taxa de pessoas ocupadas após o pico da pandemia, o índice indica uma situação preocupante entre as pessoas de baixa escolaridade, sendo essas as que mais vêm sofrendo com desocupação ou trabalho informal. Por outro lado, para profissionais com maior nível de escolaridade, em especial aqueles de áreas financeiras, administrativas e tecnológicas são exigidos maiores níveis de especialização.

Esses levantamentos apontam para o surgimento de novos desafios para os trabalhadores, que devem buscar constantemente pelo desenvolvimento de novas habilidades, ao passo que as organizações devem adaptar-se às novas tendências da globalização para se manterem competitivas. Com vistas disso, neste tópico serão retratados os desafios e as perspectivas do mercado de trabalho para formados no primeiro e segundo período, no curso de Administração pela UFFS – Chapecó.

Com base nisto, e visando compreender os desafios enfrentados quanto ao mercado de trabalho, observa-se o gráfico:

Gráfico 10 – Desafios do mercado de trabalho

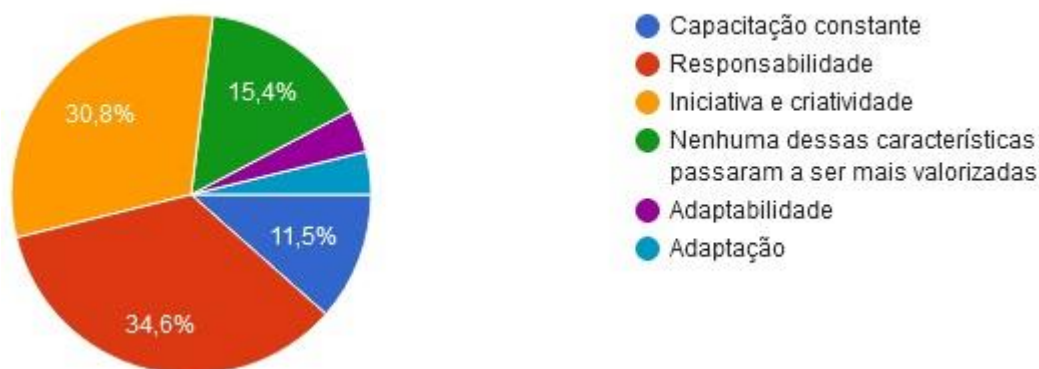


Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Analisa-se com base nas respostas, que o principal desafio enfrentado foi encontrar um emprego que satisfizesse as expectativas salariais dos egressos, seguido por uma parcela de 19,2% que encontraram dificuldades em adaptar-se às novas exigências do seu posto de trabalho no período analisado. Em contraponto a isto, 19% dos participantes afirmaram não terem encontrado dificuldades, e ainda, um dos respondentes afirmou que “o mercado pós pandemia proporcionou apenas mais oportunidades, está sobrando vagas e faltando profissionais” (E2), e ainda, na experiência de outro participante “não tive dificuldades, consegui uma promoção” (E6).

Quanto às atuais relações laborais e as características mais reconhecidas por parte dos empregadores, na visão dos egressos em Administração, se tem que a responsabilidade foi o fator valorizado no período pós-pandemia, seguido pela iniciativa e criatividade, ainda, 11,5% enxerga a capacitação constante como este ponto, e 7,8%, correspondente a dois participantes, entende que outros fatores passaram a ser mais considerados, sendo que adaptabilidade foi o apontado por ambos. No entanto, 15,4% da amostra afirmam que nenhum desses pontos passou a ser mais prezados pelas organizações.

Gráfico 11– Características mais valorizadas pelos empregadores na visão dos egressos em Administração



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A respeito dos desafios enfrentados no mercado de trabalho e se as mudanças permaneceram, houve consonância de respostas afirmando que as mudanças necessárias durante o espaço de tempo estudado foram benéficas, pois acelerou uma tendência que já estava em evidência, a do trabalho híbrido ou *home-office*, no entanto, na visão de alguns dos respondentes as organizações sofreram com a necessidade de adaptar-se rapidamente. É importante ressaltar outros dois pontos que apareceram com frequência nas respostas: a necessidade de adaptar-se para seguir os protocolos de segurança e a necessidade de planejar novas estratégias de ação.

Ainda sobre as adaptações necessárias e os desafios impostos, um dos participantes afirmou que

eu trabalho na área de aluguel por short stays. a empresa já trabalhava em home office, mas com a pandemia as pessoas pararam de viajar e o faturamento da empresa caiu, então uma série de ações foram realizadas para que a empresa permanecesse rentável e em funcionamento (E1).

Já na visão de outro respondente “A necessidade de se adaptar às regras impostas pelo governo de capacidade máxima de pessoas frequentando o espaço. Isso resultou em muito mais transtornos nas marcações de horários e até perda de clientes” (E10), já na experiência de outro participante do questionário “sim, como as reuniões por videoconferência, a possibilidade de trabalho híbrido” (E11), um participante apontou que houve a necessidade de “planejamento de novas estratégias, para trabalhar híbrido” (E4) houve ainda a seguinte afirmação:

o setor da empresa onde trabalho mudou para remoto durante a pandemia o que foi um desafio no início pois em casa não havia um espaço adequado, depois de adaptado este local considero o trabalho híbrido algo positivo, pois possibilita mais flexibilidade (E24).

Com base nessas respostas, infere-se que os desafios enfrentados foram diversos, dentre eles houve a troca de atividades presenciais para remotas, outro ponto que entrou em evidência foi o de empresas que não alteraram seu *modus operandi*, havendo apenas a inclusão do uso de máscaras e álcool em gel, conforme apontam as seguintes falas: “Fora os protocolos de segurança e saúde não tive mudanças do ambiente de trabalho” (E2), “Na empresa onde trabalho permanecemos presencial, uso de máscaras e álcool em gel que logo foi possível acostumar” (E21).

No entanto, além do exposto acima, alguns dos respondentes encontraram dificuldades de espaço no mercado de trabalho, apontando que: “Por se tratar de uma cidade de porte pequeno, o maior desafio foi encontrar uma oportunidade na área com uma remuneração aceitável para o nível de graduação”(E8), “Mercado de trabalho estava muito instável foram várias entrevistas para conseguir emprego” (E15) e “com a ocorrência da pandemia ficou difícil encontrar emprego na área pois muitas empresas estavam com receio de contratar mais pessoas” (E17).

Em contraponto a isto, na visão de um dos participantes existem vagas remanescentes que não são ocupadas por falta de profissionais, conforme a fala do participante:

As adaptações somente ajudaram. O uso de máscaras não foi difícil de superar. Em relação ao trabalho híbrido a pandemia apenas acelerou uma tendência já existente. Na nossa região faltam profissionais capacitados para trabalhar. As empresas até estão dispostas a pagar bons salários, mas a contrapartida de profissionais qualificados para as vagas ainda é tímida (E6).

Por fim, quanto ao mercado de trabalho no cenário atual, os pontos que se destacaram na visão do grupo estudado foram: a flexibilidade, a adaptabilidade e a tendência ao remoto, conforme é possível observar nos discursos que se seguem:

“Empresas com mais flexibilidade de horário, onde o funcionário trabalha para entregar o serviço dentro do prazo, mas sem rigidez de horário de chegar e sair da empresa” (E21),

“a pandemia trouxe algo que já estava entrando em evidência mas muitas empresas evitavam encarar, o trabalho remoto. Com o covid as empresas se forçaram a adaptar” (E24),

“adaptabilidade por parte das pessoas e das empresas, mais flexibilidade” (E10). Entretanto, em discordância a estes pontos citados, um dos respondentes acredita que os postos de

trabalho não sofreram alterações, “acredito que não mudou muito, continua competitivo e difícil para quem não tem experiência” (E25).

Com base nessas questões e com as falas mais comuns, entende-se que os egressos em Administração pela UFFS – Campus Chapecó, no primeiro e no segundo semestre de 2021, tiveram como um desafio a ser enfrentado, a troca da modalidade de trabalho, de presencial para *home-office*, ponto que foi rapidamente superado, tornando-se até mesmo uma facilidade na percepção dos mesmos. Houve também, dificuldade de encontrar oportunidades de emprego de acordo com as suas pretensões, apesar disso, atualmente essas adversidades foram superadas, por um lado a possibilidade de trabalho híbrido tornou-se benéfico, e por outro lado as pessoas que encontraram dificuldades de espaço na área laboral encontram-se ocupadas. Quanto às perspectivas em relação ao mercado de trabalho, tem-se que os integrantes enxergam a flexibilidade das organizações como o principal ponto que permaneceu mesmo depois de findado o período de quarentena, seguido pela possibilidade de trabalho híbrido, que apesar de ser tendência há alguns anos despontou ainda mais com a necessidade de atender as medidas de segurança impostas pela crise sanitária enfrentada.

Dessa maneira, as tendências antes incipientes tomaram espaço nas relações laborais, com as séries de mudanças causadas os administradores têm o desafio de reinventarem-se e de saber lidar com as tecnologias, afinal, além de passarem por um cenário que os forçou a mudanças, há a quinta revolução industrial emergindo, impactando nas profissões futuras e daqueles que às iniciaram recentemente. Quanto às organizações, as tecnologias da informação e da comunicação passam a exigir uma nova maneira de atuação, tanto para aquelas que têm a opção de atuar totalmente de maneira remota, como para aquelas que podem flexibilizar realizando parte de seus serviços no modelo de *home-office* e parte de maneira presencial, cabendo a estas realizar o devido planejamento para tal.

A pandemia causada pelo coronavírus marcou a sociedade como um todo, causando mudanças possivelmente definitivas no mercado de trabalho, e nas relações laborais. Apesar ainda não ser possível mensurar totalmente o nível dessas mudanças existe poucas chances de retorno ao formato pré-pandêmico. Portanto, diante dessas discussões, a seguir apresentam-se as considerações finais com suas limitações e recomendações para pesquisas futuras.



## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo geral analisar os desafios e as potencialidades do mercado de trabalho após a pandemia causada pelo coronavírus para os egressos de Administração pela Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS) Campus Chapecó, no primeiro e segundo semestre de 2021. Por meio da aplicação de um questionário estruturado buscou-se respostas aos objetivos específicos e ao objetivo geral, atendendo à finalidade da pesquisa.

As implicações da crise sanitária causada pelo COVID-19 afetaram diversas áreas das relações humanas, dentre elas, as relações de trabalho. A escolha da profissão a qual seguir é um marco na vida de um indivíduo, e todas as carreiras enfrentam percalços ao longo do caminho, de forma que é necessária aos profissionais a capacidade de adaptação e flexibilidade, não sendo diferente para aqueles que escolhem a área de Administração, considerando as mudanças estimuladas pelas adversidades causadas pelo coronavírus, é de fundamental importância a realização de estudos focados nesta temática.

Sabendo disso, e visando atingir ao objetivo proposto, primeiramente foi realizado um levantamento do perfil de egressos do período estudado, a maioria das respostas foi do gênero masculino, representando 50% da amostra, apesar da situação de quase igualdade em relação ao número de respostas do gênero feminino, além disso, 50% dos participantes possuem idade entre 20 à 25 anos, os demais 50% estão distribuídos entre pessoas de 26 à 31 anos (46,2%), e de 32 à 37 anos (3,8%). Referente à importância que o grupo estudado aplica a cursos realizados após a graduação, entende-se que 69,2% considera relevante para o crescimento profissional, e quanto ao motivo que os levou a optar pelo curso de Administração, teve-se que a maioria escolheu com o intuito de prestar concurso público, seguido por uma parcela relevante de participantes que escolheram com a intenção de atuar no gerenciamento de equipes.

Quanto às facilidades percebidas pelos egressos, no cenário pós-pandêmico, atestou-se como principal ponto a possibilidade de trabalho híbrido e a autonomia para realização das tarefas, por outro lado, 23,1% dos respondentes acreditam não haver facilidades despertadas pelas mudanças. Por outro lado, 42,3% dos integrantes da amostra afirmaram não possuir dificuldades pessoais no cenário atual, seguido por dificuldade em voltar a rotina de trabalho usual e dificuldade em colocação profissional, que juntas somaram 46,2% do total.

Já quanto aos desafios e perspectivas de ingresso no mercado de trabalho, foi possível perceber que os maiores desafios na área estiveram voltados a encontrar espaço de acordo com suas expectativas profissionais, uma vez que 30,8% do grupo apontou essa dificuldade, e ainda, 23,1% apontou dificuldades em encontrar espaço em sua área de formação, sendo que por meio das questões abertas estes afirmaram que devido à pandemia as empresas reduziram suas contratações, apesar disso, atualmente 96,2% desses egressos em Administração operam na área, estando 50% do total do grupo analisado satisfeitos com a escolha do curso, os demais 50% apontaram estar satisfeitos em partes.

Por outro lado, os resultados da pesquisa evidenciam que o administrador contemporâneo possui como maior desafio a necessidade de adaptar-se, de saber lidar com as tecnologias, já que, do grupo questionado, considerando aqueles que já operavam na área, o principal desafio enfrentado no âmbito do trabalho foi a questão da troca do modelo de trabalho do presencial para o híbrido ou remoto, o que pode afetar nas funções de direção e controle do administrador, devido a distância física do ambiente sendo fundamental pensar novas estratégias de agir.

Quanto às perspectivas em relação ao mercado de trabalho, foram evidenciadas que possivelmente as organizações tornar-se-ão mais flexíveis, devendo pensar tanto em como gerir suas atividades de modo a acompanhar a competitividade, quanto em atender a qualidade de vida dos seus colaboradores. É fato que hoje, vivendo na época da indústria 4.0 é indispensável às organizações o uso eficiente das tecnologias da informação e comunicação em equilíbrio com questões ambientais e humanas.

É importante ressaltar que a incidência da pandemia por coronavírus forçou com que as organizações pensassem em novas maneiras de agir, e possivelmente, depois de aplicadas estas maneiras muitas delas seguirão com algumas das mudanças aplicadas, como é o caso do trabalho híbrido, que de acordo com a experiência do grupo estudado, manteve-se em alguns setores das organizações em que trabalham. O fato é que o COVID-19 trouxe consigo a necessidade de mudanças, alterando profundamente o modo como as relações humanas passaram a funcionar, apesar dessa interferência ainda não poder ser analisada em sua plenitude, dificilmente o mundo voltará a funcionar como na época pré-pandêmica.

Por fim, o estudo limita-se a partir do momento em que foi questionado apenas um grupo dos egressos de Administração, para estudos futuros sugere-se ampliar o escopo do trabalho para uma trílice análise, incluindo tanto coordenação do curso, quanto as

organizações, incluindo além de questionários, entrevistas a fim de analisar mais profundamente os aspectos de interferência do COVID-19 nas perspectivas de trabalho para administradores.

## REFERÊNCIAS

ANUDA, Matheus Fonseca. O que muda na gestão das organizações com a Covid-19. Um olhar dinâmico sobre o papel da liderança durante a pandemia no contexto da engenharia de produção. 2022. Disponível em: <<https://app.uff.br/riuff/handle/1/24676>> Acesso em 02 de março de 2023.

APPOLINÁRIO, Fabio. Dicionário de Metodologia Científica. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011. 295p.

ARANTES, Sandra Stockli; MONTEIRO, Silas Borges. Competências Definidas nas diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em Administração, Bacharelado: Existem dificuldades de avaliação e certificação na prática do dia a dia em sala de aula?. **Caderno de Administração**, São Paulo, v. 10, n. 1, 2016. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/caadm/article/view/26525>> Acesso em 18 de maio de 2022.

BALASSIANO, Marcel. Década cada vez mais perdida na economia brasileira e comparações internacionais. **FGV**, 2020. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/artigos/decada-cada-vez-mais-perdida-economia-brasileira-e-comparacoes-internacionais>> Acesso em: 11 de maio de 2022.

BARBOSA, A. L. N. D. H.; COSTA, J. S.; HECKSHER, M.. Mercado de trabalho e pandemia da covid-19: ampliação de desigualdades já existentes? **IPEA**2020. Disponível em: <[https://web.archive.org/web/20200903224334id\\_/https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/200811\\_BMT\\_69\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](https://web.archive.org/web/20200903224334id_/https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/200811_BMT_69_mercado_de_trabalho.pdf)> Acesso em: 28 de maio de 2022.

BARDIN, Laurence. Organização da Análise. In: BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 1997. Disponível em: <<https://ia802902.us.archive.org/8/items/bardin-laurence-analise-de-conteudo/bardin-laurence-analise-de-conteudo.pdf>> Acesso em: 11 de junho de 2022.

BARRETO, João Marcelo Pitiá. Introdução à administração. 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/handle/ri/24417>> Acesso em: 26 de janeiro de 2023.

BITAR, Alan Barros; VICENTE, Kyldes Batista. A administração na educação: os primeiros escritos sobre a administração escolar. **Humanidades & Inovação**, v. 7, n. 7, p. 399-407, 2020. Disponível em: <<https://revista.unitins.br/index.php/humanidadesinovacao/article/view/957>> Acesso em: 26 de janeiro de 2023.

BRASIL. Lei nº 4.769, de 9 de setembro de 1965. Dispõe sobre o exercício da profissão de Técnico de Administração, e dá outras providências. Disponível em:

<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/14769.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14769.htm)> Acesso em: 15 de dezembro de 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Portaria n. 188, de 03 de fevereiro de 2020. Brasília, 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388>> Acesso em: 12 de maio de 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. CBO - Classificação Brasileira de Ocupações. Portaria Nº 397 de 9 de outubro de 2002. Brasília, 2002. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/home.jsf>> Acesso em: 20 de novembro de 2022.

BRASIL. Resolução nº 5, de 14 de outubro de 2021. Brasília, 2021. Disponível em:<<https://www.in.gov.br/web/dou/-/resolucao-n-5-de-14-de-outubro-de-2021-352697939>> . Acesso em: 30 de maio 2022.

BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estudos avançados**, v. 34, p. 141-165, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ea/a/3MfRK5yDnzN9HsMzH5bCfqD/abstract/?lang=pt>> Acesso em 28 de outubro de 2022.

CARVALHO, Andressa Santos; NAZARIO, Fernanda Costa Almeida. O PODER DO USO ADEQUADO DA TECNOLOGIA NO MERCADO. **Facit Business and Technology Journal**, v. 2, n. 31, 2021. Disponível em: <<http://revistas.faculdefacit.edu.br/index.php/JNT/article/view/1307>> Acesso em: 28 de outubro de 2022.

CARVALHO, Ronaldo do nascimento; CASTRO, Joana. O profissional do futuro: uma visão corporativa das organizações e a adequação dos seus colaboradores. Disponível em:<<https://downloads.editoracientifica.com.br/articles/220308210.pdf>> Acesso em: 26 de janeiro de 2023.

CHEESE, Peter; THOMAS, Robert J; CRAIG, Elizabeth. **A empresa movida pelo talento: uma visão estratégica e holística da gestão de equipes de alta performance na era da globalização**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COELHO, M. D. G. C. D. S; MATOS, Roberta Pereira. Perspectivas da formação técnica e inserção no mercado de trabalho: Um estudo em uma Instituição Pública Federal de Minas Gerais. **Research, Society and Development**, Minas Gerais, v. 9, n. 2, p. 108 – 121, out./2019. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7342215>> Acesso em: 02 de junho de 2022.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. Administrador. Disponível em: <<https://cfa.org.br/administracao-administracao/administracao-administrador/>> Acesso em: 11 de maio de 2022.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. Administração: história da profissão. Disponível em: <<https://cfa.org.br/administracao-administracao/administracao-historia-da-profissao/>> Acesso em: 13 de dezembro de 2022.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. Revoluções Industriais. Disponível em: <[Conheça as quatro Revoluções Industriais que moldaram a trajetória do mundo – CFA](#)> Acesso em: 13 de dezembro de 2022.

DA FONSECA, João José Saraiva. **Apostila de metodologia da pesquisa científica**. João José Saraiva da Fonseca, 2002.

DA ROCHA, Manuela Rodrigues; DE CARVALHO GUIMARÃES, Jairo. O ESTÁGIO EM ADMINISTRAÇÃO AMPLIANDO AS OPORTUNIDADES PROFISSIONAIS. **Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN)**, v. 6, n. 1, 2022. Disponível em: <<https://trilhasdahistoria.ufms.br/index.php/EIGEDIN/article/view/16951>> Acesso em 12 de fevereiro de 2023.

DE AMORIM, Wilson Aparecido Costa et al. As intrincadas relações sistêmicas entre mercado de trabalho, relações de trabalho e gestão de recursos humanos em contexto pandêmico. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 63, n. 1, p. e2021-0669, 2023. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rac/article/view/88574>> Acesso em: 26 de janeiro de 2023.

DELGADO, Darlan Marcelo et al. Competências no trabalho no contexto de pós-pandemia de COVID-19: um estudo de conteúdos de vídeos no youtube. In: **Congresso de Tecnologia-Fatec Mococa**. 2021. Disponível em: <<https://congresso.fatecmococa.edu.br/index.php/congresso/article/view/350>> Acesso em 04 de março de 2023.

DIAS, Joilson Alcindo. A importância da educação profissional para o Mercado de trabalho contemporâneo. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, v. 1, n. 16, p. e6029-e6029, 2019. Disponível em: <<https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/RBEPT/article/view/6029>> Acesso em:

DORNELAS, J.C.A. Empreendedorismo: Transformando ideias em negócios. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Plageder, 2009.

FARIAS, Eliete de Almeida. Soft skills: liderança em tempos de pandemia. 2022. Disponível em: <https://dspace.uniceplac.edu.br/handle/123456789/1793> Acesso em 04 de março de 2023.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Indicadores**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores.html>. Acesso em: 12 de maio de 2022.

IBGE. **Síntese de indicadores sociais** :uma análise das condições de vida da população brasileira. Disponível em:<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101979> Acesso em: 02 de fevereiro de 2023

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**. Disponível em:[https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&id=36978&Itemid=9](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&id=36978&Itemid=9). Acesso em: 17 de dezembro de 2022.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **O teletrabalho potencial no Brasil revisitado: uma visão espacial**. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&id=36978&Itemid=9](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&id=36978&Itemid=9). Acesso em: 31 de maio de 2022

LACOMBE, F.; HEILBORN, G. **Administração: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2008.

LEAL, Paulo Souza; DE MORAES, Daiany Dias. IMPORTÂNCIA DO ADMINISTRADOR NA GESTÃO DE UMA PEQUENA EMPRESA. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 2, n. 33, p. 37-49, 2021. Disponível em: <https://www.faculdadedelta.edu.br/revistas3/index.php/gt/article/view/87>

MACIEL, E. R.; GRANDO, A. C. B.; TURCATO, J. C.; RIBAS, M.; KELM, M. L.. Competências e habilidades para empregabilidade dos egressos de administração: a experiência de uma universidade gaúcha. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v.9, n.1, p.1-13, 2018. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/333874443\\_Competencias\\_e\\_habilidades\\_para\\_e\\_mpregabilidade\\_dos\\_egressos\\_de\\_administracao\\_a\\_experiencia\\_de\\_uma\\_universidade\\_gauch\\_a](https://www.researchgate.net/publication/333874443_Competencias_e_habilidades_para_e_mpregabilidade_dos_egressos_de_administracao_a_experiencia_de_uma_universidade_gauch_a)> Acesso em: 20 de novembro de 2022.

MASIERO, Gilmar. **Administração de empresas**. Saraiva Educação SA, 2017.

MEDEIROS, Victor Hugo Souza et al. Teoria da contingência: um estudo sobre a evidenciação dos fatores contingenciais em empresas do setor de telecomunicações listadas na B3. 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/21662>> Acesso em: 25 de janeiro de 2023.

MONEGO, Emilia et al. TEORIAS DA ADMINISTRAÇÃO E DAS RELAÇÕES HUMANAS. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 7, n. 8, p. 254-261, 2021. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/1882>> Acesso em: 26 de janeiro de 2023.

NASCIMENTO, APPM; TORRES, Luiz Gustavo Ramos; NERY, Suzana Maia. Home office: prática de trabalho promovida pela pandemia do Covid-19. **IN: Simpósio de excelência em gestão e tecnologia. XVII SEGeT**, v. 1, 2020. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/6930120.pdf>> Acesso em: 25 de maio de 2022.

PENHAKI, Juliana de Rezende et al. **Soft Skills na indústria 4.0**. 2019. Dissertação de Mestrado. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Disponível em: <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/4275> > Acesso em 03 de março de 2023

PEREIRA, Adriana Soares *et al.* Metodologia da pesquisa científica. 2018. Disponível em <<https://repositorio.ufsm.br/handle/1/15824>> Acesso em: 11 de junho de 2022.

QUEIROZ, Lucileila *et al.* Habilidades dos profissionais formados em cursos superiores de tecnologia requeridas pelo mercado de trabalho. **Concilium**, v. 22, n. 4, p. 709-723, 2022. Disponível em: <<http://clium.org/index.php/edicoes/article/view/287>> Acesso em: 14 de outubro de 2022.

RAMOS, Ney Kassiano; YAMAGUCHI, Cristina Keiko; DA COSTA, Ubirajara Maciel. GESTÃO DO CONHECIMENTO E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO COMO ESTRATÉGIA DE COMPETITIVIDADE NAS ORGANIZAÇÕES. In: **Anais do Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação–ciki**. 2019. Disponível em: <<https://proceeding.ciki.ufsc.br/index.php/ciki/article/view/704>> Acesso em: 24 de maio de 2022

SARDINHA, Alex Sandro Romão. O papel do administrador: uma análise do cenário brasileiro atual. 2018. Disponível em: <[Repositório FAEMA: O PAPEL DO ADMINISTRADOR: UMA ANÁLISE DO CENÁRIO BRASILEIRO ATUAL](#)> Acesso em: 14 de dezembro de 2022.

SELIGMANN-SILVA, Edith *et al.* O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, p. 187-191, 2010. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/WLqRPd87NwyFw5sq83tS6nM/?lang=pt#>> Acesso em: 26 de janeiro de 2023.

SILVA, Ítalo Nascimento; DE SOUZA JÚNIOR, Armando Araújo. Perspectivas dos estudantes de administração da UFAM frente aos desafios do mercado de trabalho pós-pandemia. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v. 12, n. 4, p. 93-109, 2021. Disponível em: <<http://sustenere.co/index.php/rbadm/article/view/6293>> Acesso em: 28 de maio de 2022.

SOARES, Tânia Cristina Lemes. Introdução à Administração. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia: São Paulo, 2015. Disponível em: <[Introducao Administracao ADMINISTRACAO-IFSP.pdf \(rnp.br\)](#)> Acesso em: 14 de dezembro de 2022.

STEFANO, Silvio Roberto *et al.* Mercado de trabalho: análise da produção científica internacional. **International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.**, v. 5, n. 1, p. 28-42, 2020. Disponível em: <<https://openacessojs.emnuvens.com.br/JBReview/article/view/122>> Acesso em: 28 de maio de 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL (UFFS). A Instituição. (2014). Disponível em: <[https://www.uffs.edu.br/institucional/a\\_uffs/a\\_instituicao/historia](https://www.uffs.edu.br/institucional/a_uffs/a_instituicao/historia)>. Acesso em 25 de janeiro de 2023

VEIGA, Alesandro Irigaray. Percepções dos egressos do curso de administração da Unipampa em relação ao seu ingresso no mercado de trabalho. 2017. Disponível em:



<<https://dspace.unipampa.edu.br/bitstream/riu/2096/1/Alesandro%20Irigaray%20Veiga.pdf>>  
Acesso em: 12 de maio de 2022.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração. 2. ed. São Paulo: Atlas S.A., 1998. 90 p. Disponível em:  
[https://www.academia.edu/34947983/Vergara\\_sylvia\\_constant\\_projetos\\_e\\_relatorios\\_de\\_pesquisa\\_em\\_administracao\\_150205113714\\_conversion\\_gate](https://www.academia.edu/34947983/Vergara_sylvia_constant_projetos_e_relatorios_de_pesquisa_em_administracao_150205113714_conversion_gate) . Acesso em: 13 de junho de 2022.

VIEIRA, Paulo Roberto Cisneiros; MACIEL, Andrilene Ferreira. **Administração da produção:** da Revolução Industrial à Indústria 4.0. 1 ed. Belo Horizonte: Autografia, 2020.

World Health Organization. Organização Mundial da Saúde. Perguntas e respostas sobre a doença coronavírus. Disponível em: <<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub>> Acesso em: 12 de maio de 2022.

## APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

### **DESAFIOS DO MERCADO DE TRABALHO EM UM CENÁRIO PÓS- PANDEMIA: UMA ANÁLISE COM GRADUADOS EM ADMINISTRAÇÃO PELA UFFS – CAMPUS CHAPECÓ**

Prezados, meu nome é Ana Luiza Pitaluga Klein e sou graduanda no curso de Administração pela UFFS. Tenho o prazer de lhe convidar para participar da minha pesquisa de Trabalho de Conclusão do Curso intitulada “Desafios do mercado de trabalho para graduados em Administração em um cenário pós pandemia”, sob a orientação da professora Dra. Enise Barth. Este estudo tem por objetivo geral: Analisar os desafios e as perspectivas de ingresso no mercado de trabalho após a pandemia causada pelo coronavírus para graduados em Administração pela Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS) Campus Chapecó, no primeiro e segundo semestre de 2021.

Sua participação é muito importante e consistirá em responder às questões a seguir, estima-se que em 4 minutos você conclua o preenchimento do questionário. Peço sua colaboração para atingir o objetivo proposto.

Ressalto que as informações fornecidas no questionário serão analisadas sendo assegurado o sigilo absoluto e não identificação dos participantes. Desde já agradeço a sua colaboração. Caso você tenha alguma dúvida poderá entrar em contato nos endereços abaixo.

E-mail: [analuzaklein2014@gmail.com](mailto:analuzaklein2014@gmail.com)

Telefone: (49) 991952499

#### **I – IDENTIFICAÇÃO DO RESPONDENTE**

1- Qual sua Faixa Etária em anos

- ( ) 20 à 25 anos
- ( ) 26 à 31 anos
- ( ) 32 à 37 anos
- ( ) 38 à 43 anos
- ( ) 43 à 48 anos
- ( ) 49 à 54 anos
- ( ) 54 anos ou mais

2- Gênero:

- ( ) Masculino
- ( ) Feminino

3 - Estado civil

Solteiro(a)

Casado(a)

Divorciado(a)

União estável

Viúvo(a)

4 – Considerando seus parentes de 1º grau (pai, mãe, tios), algum deles possui graduação em alguma área?

Sim

Não

Não sei informar

## **II – FORMAÇÃO ACADÊMICA**

6 - Qual era sua intenção ao cursar Administração?

Abrir o próprio negócio

Prestar concurso público

Prestar consultorias

Atuar no gerenciamento de equipes

Atuar no gerenciamento de finanças

Dar continuidade no negócio familiar

Outros: \_\_\_\_\_

5 - Em qual período você se formou em Administração pela UFFS- Campus Chapecó?

1º período de 2021

2º período de 2021

6 - Você realizou algum curso de especialização na área de Administração?

Sim

Não

Em andamento

Se sim, qual curso? \_\_\_\_\_

7- Você considera que cursos realizados após a conclusão na graduação (como especialização, doutorado, mestrado...) auxiliam na busca por melhores oportunidades de carreira?

Sim

Não

Outros \_\_\_\_\_

### III – MERCADO DE TRABALHO PARA GRADUADOS PÓS PANDEMIA

7 –No momento, seu campo de atuação é:

- Trabalhando em organização privada em tempo integral
- Trabalhando em organização privada e dando continuidade nos estudos área de Administração
- Trabalhando em organização privada e iniciando uma nova formação
- Dando continuidade nos estudos de Administração em tempo integral
- Trabalhando no negócio próprio
- Trabalhando em órgão público
- Trabalhando no negócio próprio e dando continuidade nos estudos da área de Administração
- Outros \_\_\_\_\_

8 - Você atua na sua área de formação?

- Sim
- Não
- Outros

09 - Você teve sua expectativa profissional atingida após formado no curso de Administração pela UFFS?

- Sim
- Não
- Em partes

10- Você atuava na área de formação antes da ocorrência da pandemia por coronavírus?

- Sim
- Não

11 –Caso já atuasse em sua área de formação, você acredita que a pandemia por coronavírus interferiu no modo como a organização funcionava?

- Sim, foram necessárias adaptações
- Não foram necessárias adaptações
- Não atuava na área no momento
- Outros

12 –Caso esteja ocupado, a empresa em que você atua adotou mudanças que permaneceram mesmo após o fim da pandemia por coronavírus?

- Sim
- Não
- Mudanças foram pensadas, porém não foram implementadas

13 - Na sua opinião, qual o nível de impacto causado pela pandemia por coronavírus no mercado de trabalho?

- Impactou totalmente
- Impactou moderadamente
- Neutro
- Não impactou
- Não impactou totalmente

14- Qual foi o maior desafio que você enfrentou no mercado de trabalho após a pandemia?

- Encontrar espaço no mercado na área de formação
- Adaptar-se às novas exigências das empresas
- Encontrar um emprego que satisfizesse minha expectativa salarial
- Iniciar o negócio próprio
- Outros \_\_\_\_\_

15 - Quais os principais desafios pessoais enfrentadas no mercado de trabalho após a pandemia?

- Dificuldade em voltar a rotina de trabalho usual
- Dificuldade em adaptar-se ao novo modelo de trabalho empregado na empresa
- Dificuldade em colocação profissional
- Dificuldade de deslocamento
- Não possui dificuldades
- Outros \_\_\_\_\_

16 - Quais as principais facilidades percebidas no mercado de trabalho após a pandemia?

- Possibilidade de trabalho híbrido (parcialmente remoto, parcialmente presencial)
- Possibilidade de trabalho totalmente remoto
- Maior flexibilidade de horários
- Maior autonomia para realização das atividades
- Não possui vantagens

17 - Na sua opinião, quais dessas características passaram a ser mais valorizadas pelos empregadores após a pandemia?

- Capacitação constante
- Responsabilidade
- Iniciativa e criatividade
- Nenhuma dessas características passaram a ser mais valorizadas
- Outro \_\_\_\_\_

18- A ocorrência da pandemia por coronavírus trouxe a necessidade de adaptação por parte de diversas organizações. Em sua opinião, quais desafios você precisou enfrentar para o ingresso no mercado de trabalho no período pó-pandemia? Caso já estivesse no mercado de trabalho, adaptações causadas durante a pandemia permaneceram após ela?

19 – Qual sua perspectiva a respeito do mercado de trabalho após a pandemia por coronavírus?

**APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)  
UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL - *CAMPUS* CHAPECÓ**

Prezado (a) participante,

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa: Desafios do mercado de trabalho em um cenário pós-pandemia: uma análise com graduados pela UFFS - Campus Chapecó a ser desenvolvida por Ana Luiza Pitaluga Klein, graduanda do curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS) - Campus Chapecó, sob orientação da Prof.<sup>a</sup> Dra.<sup>a</sup> Enise Barth.

O objetivo central do trabalho é analisar os desafios e as perspectivas de ingresso no mercado de trabalho após a pandemia causada pelo Coronavírus para graduados em Administração pela Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS) Campus Chapecó, no primeiro e segundo semestre de 2021.

Sua participação não é obrigatória e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como tem o pleno direito de desistir no momento em que desejar. Você não será prejudicado de nenhuma forma caso opte por não participar.

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

Esclarecemos que sua privacidade e a confidencialidade de suas informações serão preservadas, dessa forma omitiremos qualquer dado que possa identificá-lo na pesquisa. O material a ser utilizado durante a entrevista ficará sob os cuidados dos pesquisadores, em local seguro.

Você pode solicitar ao pesquisador em qualquer momento, no que tange a informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa. Também fui esclarecido (a) de que, se tiver alguma dúvida, questionamento, ou reclamação, poderei me comunicar com a pesquisadora Ana Luiza Pitaluga Klein.

- Autorizo a gravação da entrevista para fins de transcrição;  
 Não autorizo a gravação da entrevista.

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

Chapecó/SC – 2023

---

Ana Luiza Pitaluga Klein  
e-mail: [analuizaklein2014@gmail.com](mailto:analuizaklein2014@gmail.com)