

Perspectivas dos estudantes de administração da UFAM frente aos desafios do mercado de trabalho pós-pandemia

Este artigo apresenta um estudo sobre as perspectivas dos estudantes de administração da Universidade Federal do Amazonas frente aos desafios do mercado de trabalho para o período pós-pandemia. Foi utilizada para a realização da pesquisa a abordagem qualitativa, de cunho exploratório, por meio de entrevistas com roteiro semiestruturado junto a seis alunos do curso de administração da Universidade Federal do Amazonas. Os dados coletados por meio das entrevistas foram tratados por meio da análise de conteúdo. Os resultados da pesquisa apontam para uma rápida mudança nas formas de trabalho tradicional devido a pandemia da COVID-19, e a intensificação do uso das tecnologias nas atividades laborais. Foi possível evidenciar a ótica dos formandos do curso em relação aos impactos das tecnologias emergentes da Quarta revolução Industrial na profissão do administrador, que olham para essas tecnologias como algo positivo e que os profissionais da área precisam acompanhar e conversar com essas novas tecnologias.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho; Administrador; Pós-Pandemia.

Perspectives of UFAM administration students facing the challenges of the labor market post-pandemic

This article presents a study on the perspectives of administration students at Federal University of Amazonas facing the challenges of the labor market for the post-pandemic period. A qualitative, exploratory approach was used to carry out the research, through interviews with a semi-structured script with six students from the administration course at the Federal University of Amazonas. The data collected through the interviews were treated through content analysis. The survey results point to a rapid change in traditional ways of working due to the COVID-19 pandemic, and the intensification of the use of technologies in work activities. It was possible to evidence the perspective of the graduates of the course in relation to the impacts of emerging technologies of the Fourth Industrial Revolution on the profession of administrators, who look at these technologies as something positive and that professionals in the area need to monitor and talk to these new technologies.

Keywords: Labor Market; Administrator; Post-pandemic.

Topic: **Recursos Humanos**

Received: **09/10/2021**

Approved: **21/12/2021**

Reviewed anonymously in the process of blind peer.

Ítalo Nascimento Silva 

Universidade Federal do Amazonas, Brasil

<http://lattes.cnpq.br/6763537260123032>

<http://orcid.org/0000-0002-2605-4619>

italonascimento@ufam.edu.br

Armando Araújo de Souza Júnior 

Universidade Federal do Amazonas, Brasil

<http://lattes.cnpq.br/4819744809032210>

<http://orcid.org/0000-0003-2950-1434>

armandoaraujo@ufam.edu.br



DOI: 10.6008/CBPC2179-684X.2021.004.0007

Referencing this:

SILVA, Í. N.; SOUZA JÚNIOR, A. A.. 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. DOI: <http://doi.org/10.6008/CBPC2179-684X.2021.004.0007>

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho é um lugar onde há uma convergência entre trabalhadores ofertando sua força de trabalho e empresas que procuram trabalhadores adequados e comprometidos a contribuir para o atingimento dos objetivos da mesma. De tempos em tempos, o mercado de trabalho passa por oscilações, em que em um dado momento, a procura por trabalhadores qualificados é predominante e, em outras situações, a oferta de trabalhadores qualificados é dominante. Fazendo com que a oferta, procura e instituições sejam os pilares para o funcionamento do mercado de trabalho (CENTENO, 2016).

O principal problema da economia está relacionado com a escassez, e isso torna importante a escolha de um profissional que seja eficiente e eficaz dentro das organizações. O equilíbrio entre oferta e demanda de trabalho, seu bom arranjo e eficiência com que as transições empregatícias acontecem são de fundamental importância para o desenvolvimento de um país (SOUZA, 2017).

Um alto tempo de procura por uma vaga de trabalho, a destruição de vagas disponíveis, está relacionada ao desemprego. Nos dias de hoje, o mercado de trabalho apresenta um cenário de alta rotatividade, ocasionada muitas vezes por uma baixa escolaridade, o que diminui o valor do salário ofertado pelas empresas a estas pessoas e há também um elevado número de trabalhadores informais (DIAS, 2018; SOUZA, 2017).

Estudos anteriores tais como o de Silva et al. (2015) e Silva et al. (2016), abordam sobre as maiores exigências que o mercado de trabalho está demandando dos novos administradores, fato esse que decorre das grandes transformações que estão ocorrendo no mundo nos últimos anos, tais como a globalização e o avanço das tecnologias da informação e comunicação que trazem consigo uma maior competitividade entre as organizações e os trabalhadores, o que aumenta o nível de complexidade na gerência dessas organizações.

Dentre as exigências que o mercado está demandando dos administradores está relacionada as competências dos mesmos, com destaque a três competências das quinze pesquisadas no estudo realizado por Silva et al. (2016), que são: habilidade de trabalhar em grupo, estar alinhado com os objetivos da empresa e dar resultados para a empresa.

Para Oliveira Junior et al. (2018), a administração é uma profissão em que há a possibilidade de se trabalhar em várias áreas e que o aumento no número de ingressantes na profissão torna a profissão bastante competitiva e acaba elevando o nível de preparação dos mesmos. Além de que, aquelas profissões em que oferecem uma boa remuneração são as que geralmente possuem maior procura.

No entanto, conforme Haussmann et al. (2018), que realizaram uma pesquisa sobre o mercado de trabalho relacionado a profissões ligadas as ciências sociais aplicadas, os autores evidenciam que dentre os três cursos analisados: Administração, Contabilidade e Economia, o curso de Administração foi o que apresentou menor média de salário no ano de 2015.

D'Avila et al. (2017) afirmam que há um pequeno crescimento na oferta de vagas para gerência e ele não é disputado somente por formandos do curso. Para esses autores, possuir apenas um diploma de ensino superior não é mais suficiente para os egressos de Administração conseguirem sua inserção no mercado de

trabalho. Ademais, com a decretação do Estado Pandêmico da COVID-19 pela Organização Mundial de Saúde em março de 2020, o mercado de trabalho passou e vem passando por mais uma onda de transformações. Sob esta perspectiva, a questão norteadora desta pesquisa ficou definida como: Qual a percepção dos estudantes do curso de administração da Universidade Federal do Amazonas (UFAM) em relação ao mercado de trabalho após o término da graduação considerando o período pós-pandemia?

Abordar o tema mercado de trabalho representa uma oportunidade para aprofundar o conhecimento sobre o tema pesquisado e contribuir para o direcionamento dos profissionais de Administração face ao novo cenário competitivo, as demandas cada vez mais intensas do mercado de trabalho e ao novo cenário imposto pela pandemia da COVID-19.

Este estudo se propôs a investigar as perspectivas futuras sobre o mercado de trabalho sob a ótica dos estudantes de administração para o período pós-pandemia. Além de abordar sobre 5 (cinco) dimensões: Competitividade, Exigências, Globalização, Mercado de trabalho e Tecnologias.

Este artigo está estruturado em seis seções, incluindo esta introdução. Na segunda parte é apresentado o referencial teórico que deu sustentação a pesquisa de campo. A terceira parte refere-se ao campo da pesquisa e aos procedimentos metodológicos que nortearam a realização da coleta de dados e, em seguida, a quarta parte descreve os resultados obtidos com a pesquisa aplicada e nas considerações finais serão apresentadas as conclusões e contribuições deste estudo, seguido das referências.

REVISÃO TEÓRICA

Globalização e Competitividade

Segundo Pereira (2018), a globalização é um conjunto contínuo de mudanças que vem ocorrendo no mundo em âmbito econômico, social e político, desde a década de 70. Segundo este autor, a globalização foi apresentada ao mundo pelos Estados Unidos na década de 90 por meio do Consenso de Washington, na qual muitos países a adotaram, mostrando a influência deste país sobre os demais. No entanto, Serio et al. (2017), argumentam que alguns países asiáticos, como a China, não aderiram ao Consenso de Washington, esses países utilizaram outras estratégias para o seu desenvolvimento. O Brasil foi um dos países que aderiram a este modelo neoliberal imposto pelos Estados Unidos, o que ocasionou a abertura comercial, e uma série de privatizações no país (LUZ NETO, 2018).

Ademais, Mariano et al. (2014), alegam que se a globalização for analisada de forma mais profunda, pode-se verificar que ela existe desde o período das grandes navegações, momento no qual os países começaram a se inter-relacionar de forma mais abrangente. Corroborando com essa ideia, Machado et al. (2019), argumentam que não há como indicar precisamente quando se deu o início da globalização, mas concordam que já se podia observá-la entre os séculos XV e XVI, época das grandes navegações, onde ocorreram diversos descobrimentos e iniciaram-se as colonizações.

Para Oliveira et al. (2015) e Serio et al. (2017), a globalização trouxe consigo uma série de novas mudanças tanto para as empresas quanto para os países, tudo passou a acontecer mais rápido,

principalmente, a partir da revolução da tecnologia da informação e comunicação e de transportes, as empresas passaram a ter a oportunidade de angariar clientes de outras nações com seus produtos, entrando questões relativas à cultura, valores, etc., ou seja, tudo ficou mais complexo, as organizações passaram a ter mais oportunidades de expandir seus negócios. Entretanto, a concorrência também aumentou, e para as organizações sobreviverem nos dias de hoje é essencial que estas sejam competitivas neste mundo cada vez mais interligado.

De acordo com o World Economic Forum (WEF, 2019), a competitividade está relacionada a capacidade que um país tem de ser produtivo, por meio de instituições, empresas, políticas públicas etc., e define que todos os países podem juntos alcançarem uma maior produtividade. Reforçando essa ideia, Vecchia et al. (2019), afirmam que a competitividade está atrelada a produtividade, e quanto maior a produtividade de um país, melhor será a sua economia e maior será a sua capacidade para proporcionar qualidade de vida para a população.

Conforme Miranda et al. (2019), para um país ter um alto nível de competitividade em âmbito global, é necessário que ele forneça a estrutura necessária para as empresas se desenvolverem e para que elas prosperem, fazendo com que estas aumentem sua produtividade, e contribuam para o crescimento econômico do país, dado que o crescimento das empresas traz benefícios para o desenvolvimento do país.

Segundo Proença et al. (2015), a competitividade, de forma mais objetiva, é quando uma empresa tem condições lucrativas para defrontar a concorrência no nicho em que ela atua. Este mesmo autor avança para a definição de vantagem competitiva, que nada mais é do que um retorno financeiro maior de uma empresa em relação as concorrentes que atuam no mesmo nicho no longo prazo.

Para Porter (1985), a competição entre as empresas é o centro do seu sucesso ou fracasso. Para este mesmo autor, a empresa que conseguir se diferenciar das demais e atribuir mais valor do que as concorrentes, terá mais chances de obter sucesso em seu negócio. As organizações atualmente, precisam ir em busca de vantagem competitiva, pois ela contribui para que as empresas tenham um alto desempenho organizacional, contribuindo para que estas sobrevivam em seu mercado de atuação, e para obtê-las as empresas devem formular a melhor estratégia possível para seu negócio (MIRALES et al., 2019).

O cenário econômico vem sofrendo fortes impactos por conta da globalização que tem trazido uma maior conexão entre os países e, dessa forma, tem afetado o mercado de trabalho e as empresas que estão apreciando mais o capital intelectual. Devido a isso, a globalização e a competitividade estão fazendo com que as empresas inovem mais e melhorem as qualidades dos seus produtos e serviços, enquanto que por outro lado, o mercado está demandando profissionais qualificados que estejam sempre dispostos a aprimorar seus conhecimentos, habilidades para que realizem de forma adequada suas atividades (CORRÊA JÚNIOR et al., 2016). O mercado de trabalho exige perfis de profissionais versáteis, e que sejam capazes de responder as demandas do ambiente (NASCIMENTO et al., 2016).

Perspectivas Atuais e Futuras do Mercado de Trabalho

Uma das primeiras menções ao mercado de trabalho foi de Smith em seu livro *A riqueza das nações*,

no século XVIII (OLIVEIRA et al., 2011). Para Stefano et al. (2020), o mercado de trabalho é formado por organizações e indivíduos que demandam e ofertam força de trabalho, respectivamente, organizações necessitam de mão de obra para produzir bens e serviços e indivíduos precisam de um trabalho para receber um salário. É por meio de uma ocupação que as pessoas conseguem sobreviver e satisfazer as suas necessidades básicas, aquelas que não conseguem acabam dependendo de outras pessoas para sobreviver ou de programas do governo.

De acordo com Murad (2017), o mercado de trabalho estabelece uma aproximação entre aqueles que oferecem e demandam força de trabalho. Para este autor, devido a globalização as organizações estão sendo cada vez mais exigentes na hora de contratar profissionais, e esses devem sempre estar se aprimorando e se desenvolvendo para atender aos requisitos que são solicitados pelas empresas. Em consonância com esse pensamento, Silva et al. (2015), afirmam que com a globalização o mercado de trabalho está cada vez mais dinâmico e exigente em relação a mão de obra, e que se antes era atribuído as máquinas o fator diferencial das empresas, hoje esse diferencial se encontra nos conhecimentos dos profissionais.

Diante do exposto, surge o conceito de empregabilidade, que segundo Leite et al. (2017), é quando um sujeito consegue sua inserção no mercado de trabalho e consegue a sua permanência nele, ao mesmo tempo em que este tem a possibilidade de progredir na empresa.

Segundo dados do IPEA (2020), o atual cenário do mercado de trabalho brasileiro não se encontra em uma boa situação, ele vinha em uma recuperação do emprego formal no ano de 2019. No entanto, no ano de 2020 essa situação mudou, principalmente por conta da pandemia causada pelo novo coronavírus, que fez com que admissões caíssem no país no mês de abril de 2020 em relação ao mesmo mês do ano anterior e os desligamentos aumentassem no período de março a abril de 2020 se comparado aos mesmos meses do ano anterior, conforme Gráfico 1.

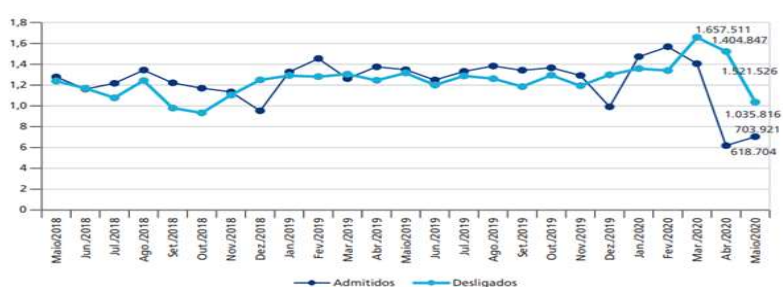


Gráfico 1: Admitidos e desligados (2018-2020) - (Em milhões). Fonte: IPEA (2020).

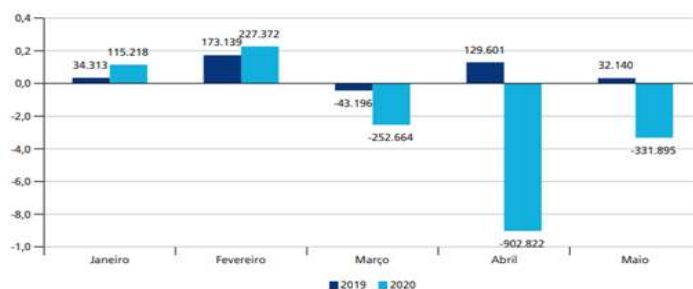


Gráfico 2: Saldo de empregos formais (2019-2020) – (Em milhões). Fonte: IPEA (2020).

Nos gráficos 2 e 3, ainda com base nos dados do IPEA (2020), pode-se visualizar a situação atual do mercado de trabalho no Brasil. No gráfico 2, observa-se que no ano de 2020, houve redução de 902 mil empregos no mês de abril em relação ao mesmo mês do ano anterior, gerando uma perda de 331 mil empregos no mês seguinte.



Gráfico 3: Taxa de participação, nível de ocupação e taxa de desemprego no trimestre móvel terminado em maio (2012-2020)¹.

A partir do cenário exposto, os desafios que se encontram hoje no mercado de trabalho poderão ainda estar presentes no futuro com outros novos desafios, tanto para as empresas quanto para os profissionais, o avanço da tecnologia e a intensificação do processo de globalização trazem consigo uma série de inovações que obrigam as empresas e os profissionais a se adaptarem as dinâmicas do mercado de trabalho cada vez mais competitivo (ASSUNÇÃO et al., 2016).

Não obstante, o mercado de trabalho também sofrerá significativos impactos com os efeitos da pandemia da COVID-19. Barbosa et al. (2020), identificaram impactos imediatos ocasionados no mercado de trabalho pela adoção do distanciamento social por parte do governo, e os mais afetados por esse distanciamento social foram as mulheres, os jovens, as pessoas com baixa escolaridade e aquelas que não conseguem realizar as suas atividades de maneira remota.

Para Ferreira Junior et al. (2020), as medidas de isolamento social (quarentena) afetam principalmente os serviços onde há uma maior interação física entre as pessoas e as empresas, fazendo com que empresas entrem em falência e pessoas percam seus empregos. Segundo esses autores, cabe as políticas públicas evitar ou diminuir os efeitos negativos sobre as empresas e pessoas.

Ainda não há uma certeza sobre quando as coisas retornarão ao normal nem quando os postos de trabalho serão recuperados, e apesar de algumas atividades já estarem sendo retomadas, outras áreas como a de serviços ainda não tem uma data permanente para retorno. Retornando apenas aquelas atividades em que há a possibilidade de retorno remoto, porém, alguns colaboradores ainda encontram limitações relacionadas ao uso de tecnologias como problemas de internet em casa (MACIENTE, 2020).

Diretrizes Curriculares do Curso de Administração

Para Arantes et al. (2016), a administração no Brasil ainda é muito nova se comparada aos países desenvolvidos como os Estados Unidos, surgindo a partir de 1952 com a Fundação Getúlio Vargas - FGV

¹ PNAD Contínua/IBGE. Disponível em: <<http://bit.ly/2XeaWP2>>. Acesso em: 6 jul. 2020.

ofertando o primeiro curso no país. A relevância do curso de administração ascendeu devido ao aumento das complexidades das organizações tanto públicas quanto privadas, e da maior turbulência que ocorre nos cenários econômicos até os dias de hoje, e isso requer profissionais mais aptos e mais bem preparados.

O curso inaugural em Administração Pública no Brasil, deu-se em 1952, através da Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP), dois anos depois em 1954, a FGV criou outra escola para a formação de administradores de empresas, voltada para a área privada, tendo em vista que, a criação desse curso ajudaria os administradores a gerir melhor as empresas que eram e são de fundamental importância para o desenvolvimento de qualquer país (ABRUCIO et al., 2017). Conforme Coelho et al. (2013), a aprovação da lei que regulamenta a profissão no país em 1965, faria com que a demanda e a oferta do curso superior aumentassem no futuro.

De acordo com Oliveira et al. (2014) e Boaventura et al. (2018), a administração no Brasil passou por três ciclos: a primeira refere-se ao currículo mínimo implantado em 1966, que nos anos seguintes não foram suficientes para atender as reais necessidades do ambiente. O segundo ciclo surgiu visando atender as mudanças ocorridas no ambiente e as novas tecnologias que surgiam, e assim, houve uma nova proposta de currículo mínimo, em 1993, que trouxe mais flexibilidade para os cursos de administração. O terceiro ciclo traz as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN), por meio da Câmara de Educação Superior/Conselho Nacional de Educação (CES/CNE) parecer nº 134 em 2003, que traz orientações gerais para o curso de Administração.

O Brasil estabeleceu uma parceria com os EUA, e como pioneiros nesta área a exemplo de Taylor, os americanos tiveram uma forte influência nos currículos no Brasil, adotando os mesmos métodos e conteúdo para o aprendizado dos primeiros alunos no país (DIAS et al., 2017). No Quadro 1 é possível observar a diferença entre o currículo mínimo de 93 e as diretrizes de 2003.

Quadro 1: Diferenças entre os currículos de 1993 e de 2003.

	Currículo Mínimo – 1993	Novas Diretrizes – 2003
Disciplinas	Formação Básica e Instrumental (720h); Formação Profissional (1.020h); Disciplinas Eletivas e Complementares (960h).	Competências e Habilidades; Conteúdo Básico, Qualitativo e Complementar.
Estágio	300h	Opcional
Trabalho Final	Nada Consta	Opcional
Carga Horária Mínima	3.000h	3.000h

Fonte: Boaventura et al. (2018).

A resolução nº 4 (CNE/CES, BRASIL, 2005), institui essas diretrizes para o curso de Graduação em Administração, e é obrigatório para as IES, nele é possível observar as determinações que são feitas para o curso, uma delas é possibilitar o desenvolvimento de um profissional competente e habilidoso, através de conteúdos ligados a vários campos, fazendo uso também de novas tecnologias. Dentre os conteúdos estão aqueles relacionados a formação básica, formação profissional, tecnológicos e conteúdos complementares para agregar valor ao perfil dos alunos, essas atividades complementares ajudam a aumentar os conhecimentos dos alunos e não precisam ser realizadas dentro da universidade, há projetos que podem ser realizados fora do ambiente acadêmico. No Quadro 2 é apresentado um resumo sobre as novas Diretrizes, conforme resolução nº 4 (CNE/CES, BRASIL, 2005).

Quadro 2: Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração.

Conteúdos	Formação Básica; Formação Profissional; Estudos Quantitativos e suas Tecnologias; Formação Complementar.
Trabalho de Curso	É um componente curricular opcional da Instituição que, se o adotar, poderá ser desenvolvido nas modalidades de monografia, projeto de iniciação científica ou projetos de atividades centrados em áreas teórico-práticas e de formação profissional relacionadas com o curso, na forma disposta em regulamento próprio.
Estágio Supervisionado	Opcional.
Atividades Complementares	Possibilitam o reconhecimento, por avaliação, de habilidades, conhecimentos e competências do aluno.

Fonte: Quadro elaborado a partir da Resolução No 04/2005 (CNE/CES).

De acordo com Bezerra (2017), a globalização e a competitividade incentivam o lucro, a expansão dos negócios, a rentabilidade e devido a esse fato a educação é reformulada, podendo adicionar conteúdos novos, novos métodos, técnicas com o intuito de preparar profissionais para o mercado de trabalho. Com isso, as pessoas são estimuladas a procurar, por meio da educação, o desenvolvimento dos seus conhecimentos e habilidades para conseguir disputar uma vaga no mercado de trabalho.

As diretrizes curriculares do curso de administração devem buscar orientar as instituições de ensino superior a formarem profissionais condizentes com as exigências atuais e futuras do mercado de trabalho, preparando profissionais que atendam as expectativas do mercado cada vez mais competitivo (RIBEIRO et al., 2018).

Segundo dados do Censo da Educação Superior (INEP, 2018), o curso de administração é um dos cursos que mais possui alunos matriculados no Brasil no ano de 2018, com 654.843 matrículas, sendo 45,6% compostos pelo sexo masculino e 54,4% pelo sexo feminino, em comparação com o ano de 2009, o curso de administração tinha mais de 803 mil alunos matriculados, ou seja, no ano de 2018 houve uma redução nesse número em comparação ao ano de 2009, mas mesmo assim está entre os cursos em que há mais procura por parte das pessoas.

O alto número de alunos em Administração preocupa Silva et al. (2016), que dizem que algumas instituições não se preocupam em formar profissionais de qualidade, se importam apenas em atender a demanda, aumentar a quantidade de alunos sem se importar com a qualidade do ensino dado aos mesmos. Dada essas circunstâncias, esses mesmos autores dizem que muitos profissionais não estariam prontos para administrar as organizações devido ao elevado grau de complexidade que estas apresentam.

METODOLOGIA

O objetivo geral deste artigo foi investigar as perspectivas futuras sobre o mercado de trabalho sob a ótica dos estudantes de administração para o período pós-pandemia. Para tanto, optou-se por utilizar a estratégia de pesquisa qualitativa de natureza exploratória.

A abordagem qualitativa segundo Menezes et al. (2019), cuida de fenômenos e o pesquisador é um elemento-chave na interpretação desses fenômenos visto que, nesse tipo de pesquisa não há a necessidade de um critério matemático. Já para Silva (2018), a pesquisa qualitativa usa métodos indutivos para descobrir,

identificar de forma mais profunda um fenômeno.

Um estudo exploratório tem por objetivo aumentar a quantidade de informações sobre o assunto investigado, bem como ajudar a delimitar um campo de atuação do pesquisador (SEVERINO, 2017). Nessa direção, Silva (2014), acrescenta que em um estudo exploratório não há muito conhecimento sobre um determinado tema.

Para operacionalização do estudo, foi realizado uma pesquisa de campo. A pesquisa de campo segundo Prodanov et al. (2013), é usada para alcançar informações sobre o problema que buscamos uma resposta, observando determinado fenômeno, coletando dados e registrando-os para posteriormente sofrerem uma análise pelo pesquisador.

As informações para a realização desta pesquisa foram levantadas por meio de entrevistas com roteiro semiestruturado. Para Pereira et al. (2018), a entrevista é uma técnica usada pelo pesquisador para a obtenção de informações específicas através de perguntas feitas ao entrevistado. Já para Zanella (2013), a entrevista semiestruturada é orientada por um roteiro elaborado pelo pesquisador, em que não há uma ordem para a realização das perguntas que serão feitas. No roteiro das entrevistas foi abordado sobre 5 (cinco) dimensões: Competitividade, Exigências, Globalização, Mercado de trabalho e Tecnologias.

Os dados coletados por meio das entrevistas foram tratados por meio da análise de conteúdo. A análise de conteúdo busca entender aquilo que está detrás das palavras que são objeto de estudo, e é estruturada em três fases: (1) Pré-análise, (2) Exploração do material e (3) Tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação (BARDIN, 2016).

Corroborando, Silva et al. (2015) citam que a análise de conteúdo consiste em uma técnica utilizada pelo pesquisador para analisar o conteúdo de uma entrevista. Nessa análise o conteúdo é classificado em um tema ou categoria que ajudam no entendimento do que está sendo dito.

Os sujeitos da pesquisa foram os discentes que estão na etapa final do curso de graduação. Foram realizadas entrevistas com 6 (seis) alunos do curso de Administração da Universidade Federal do Amazonas que foram selecionados por conveniência.

Para manter a confidencialidade dos sujeitos da pesquisa, os entrevistados foram identificados no estudo como E1, E2, E3, E4, E5 e E6. Antes da realização das entrevistas, foi submetido aos entrevistados um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido citando o objetivo da pesquisa e todos os critérios para a operacionalização da mesma.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O mercado de trabalho é um lugar onde reúne diversas pessoas e empresas que demandam e ofertam força de trabalho, lugar no qual onde os formandos do curso de administração esperam encontrar diversas oportunidades de trabalho. Os fragmentos de discurso E1, E2, e E5 mostram essa perspectiva. No entanto, o discurso de E4 mostra outro ponto de vista.

E1: É um curso que engloba tanta coisa, que tem muita oportunidade de emprego nessa área.

E2: Em primeiro lugar, competitividade, em segundo lugar, oportunidades diversas [...], e flexibilidade também.

E4: Geralmente existe um preconceito no mercado de pegar trabalhadores muito novos.

E5: Eu espero muito mais oportunidades e maior facilidade em questão de recrutamento, eu acho que o leque de opções para o formado é muito maior.

Nos seguintes trechos: “que tem muita oportunidade de emprego”, “oportunidades diversas”, e “Eu espero muito mais oportunidades” corroboram com esse pensamento otimista dos formandos em relação ao mercado de trabalho. Entretanto, o discurso de E4 traz uma perspectiva diferente em relação ao mercado de trabalho. Esse ponto levantado pode trazer para o formando um sentimento de desapontamento, exclusão social, o que pode acabar dando lugar ao desânimo, problemas de estresse, frustração, baixa autoestima, ansiedade por não ter uma oportunidade de trabalho (MARQUES, 2018; ARAÚJO et al., 2016).

A partir do que foi mencionado anteriormente, o mercado busca algumas exigências dos novos administradores, e é interessante que os mesmos atendam a esses requisitos. Os fragmentos de discurso de E1, E2 e E4 mostram as habilidades interpessoais e a liderança como as principais exigências que o mercado está demandando.

E1: A parte comportamental, que hoje em dia essas coisas de trabalho em equipe (sic), de liderança, muita coisa que a gente vê no curso que não é nem só para o administrador, mas para qualquer outra profissão.

E2: As habilidades humanas realmente vão ganhar cada vez mais importância para o profissional.

E4: Tem a questão das habilidades interpessoais e habilidades de liderança que são coisas fundamentais que são necessárias para qualquer profissional, são habilidades hoje fundamentais que fazem uma grande diferença na área profissional e na área pessoal também de qualquer um.

O relacionamento interpessoal é a habilidade que uma pessoa tem de se relacionar com outros indivíduos buscando compreender suas atitudes, anseios, desejos e que seja capaz de se colocar sob o ponto de vista do outro. As empresas e organizações enfrentam diversos problemas diários e trabalhar com um administrador que não tenha essa habilidade interpessoal pode acabar prejudicando o desempenho das equipes de trabalho assim como nos seus resultados (FREITAS, 2015). A liderança vem como um processo necessário para motivar essas equipes de trabalho para que elas cumpram os seus objetivos (ABELHA et al., 2018).

A globalização vem trazendo uma série de transformações em todo o mundo, seja em âmbito econômico, político e social. Os relatos de E1, E3 e E5 apontam de que forma a globalização pode afetar em suas vidas profissionais.

E1: A mudança em um país já tem efeito no mundo todo e isso se aplica também na profissional. A questão do inglês que hoje em dia eu acho que já é muito difícil não saber porque a qualquer momento pode ter uma coisa de outro país.

E3: Hoje em dia no meu trabalho não haveria como eu cumprir as minhas demandas se eu não tivesse conhecimento de língua inglesa se não tivesse conhecimento de língua espanhola.

E5: A principal coisa eu creio que é a oportunidade de poder lidar com outras culturas e com diferentes meios de comunicação.

Nos dias atuais é muito importante ter o conhecimento de outros idiomas, não somente o inglês que

vem se tornando algo básico, tendo em vista que muitas empresas estão se internacionalizando e esse conhecimento facilita a comunicação em um mercado globalizado (CLOSS et al., 2015). No discurso de E5, é possível identificar que o fenômeno da globalização implica na internacionalização das organizações e consequentemente em uma troca cultural, devido a esse fato o fenômeno da expatriação tem aumentado nas empresas (CALDERÓN et al., 2016).

Uma das consequências da globalização refere-se à velocidade com que as coisas acontecem atualmente, o mundo está mais conectado e tudo passou a ocorrer de maneira mais rápida. Nos fragmentos de E1 e E2 é possível identificar que é necessário um filtro para poder selecionar as melhores informações e usá-las da melhor maneira possível e os fragmentos de discurso de E3 e E5 apontam para a adaptação das pessoas.

E1: O problema é que está tão rápido hoje em dia que o perigo não é nem falta de informação, mas sim que é difícil filtrar, né? (sic) para saber qual que é boa ou ruim, porque está muito instantâneo mesmo as coisas.

E2: Você precisa criar um filtro baseado naquilo que você precisa hoje se não você simplesmente pode ficar para trás nessa velocidade que é impressionante.

E3: Essa questão da rapidez esbarra na adaptação porque os cenários mudam com frequência e as pessoas precisam acompanhar esse fluxo e quem não acompanha o fluxo, infelizmente não consegue ter sucesso.

E5: Na minha opinião quem não se adapta a essa velocidade da informação acaba ficando para trás, então é uma necessidade de adaptação de todos se adaptarem a essa questão da velocidade.

Em meio a era das tecnologias da informação e comunicação, existem uma imensidade de informações que estão disponíveis e que são propagadas de uma maneira muito mais rápida e fácil, devido a isso, frequentemente as informações podem acabar sendo conflitantes umas com as outras, o que faz com que seja mais difícil identificar aquelas informações que sejam de fato interessantes para as organizações, e isso pode prejudicar o processo decisório dos administradores levando em consideração que um gestor em tempos atuais precisa tomar decisões de forma rápida e precisa para poder formular um planejamento adequado, sendo ele de curto, médio ou mesmo longo prazo (GARCIA et al., 2020; BARROS et al., 2018).

Os termos 'filtrar' e 'adaptação' reforçam a ideia de que é necessário, em meio a essa imensa quantidade de informações que estão disponíveis, que o gestor precisa utilizar ferramentas para filtrar da melhor maneira possível as melhores informações e que se adaptar a essas mudanças é um elemento fundamental para a sua carreira.

Um outro elemento que advém da globalização é a competitividade que faz com que o mercado seja cada vez mais rígido e exigente. Os fragmentos de discurso de E5 e E6 apontam a competitividade como um processo natural.

E5: Eu acho que nada mais justo, se na nossa vida pessoal a gente cada vez mais quer traçar metas e objetivos maiores, as organizações, as empresas elas só são o reflexo disso, então nada mais justo do que um ambiente competitivo e exigente e a pessoa que não for competitiva primeiramente com ela mesma e não com os outros e exigente de si mesmo acaba ficando para trás.

E6: O cenário altamente competitivo ele sempre vai existir, daqui a alguns anos você vai ter essa mesma pergunta porque ele vai estar mais competitivo ainda.

O cenário é outro se comparado ao passado. As empresas devem ser mais flexíveis em suas estruturas e constantemente precisam se aperfeiçoar, atender de forma rápida as demandas do ambiente. O mesmo vale para os novos administradores que são elementos estratégicos para o sucesso das organizações (TONET et al., 2012).

O surgimento da COVID-19 no Brasil no início de 2020 levou o país a uma crise assim como já vinha acontecendo em outros países e trouxe impactos de imediato para as empresas e para a vida das pessoas. Os fragmentos de discurso de E1, E2, E3, E4 e E5 indicam as principais mudanças que devem ocorrer no mercado pós pandemia.

E1: Eu acho que vai ter um foco bem maior mesmo nesse trabalho em casa do que antes [...], já estava começando a crescer, só que agora foi meio que foi obrigatório para muita gente.

E2: Várias coisas que ainda aqui no nosso país estavam andando bem lentamente, várias coisas foram aceleradas do processo. E no nosso país eu também enxergo um crescente no empreendedorismo (sic).

E3: Eu acredito que no pós-pandemia o mercado ele vai apreciar muito mais a questão do *home office*.

E4: As principais mudanças que vão acontecer no pós-pandemia elas iam acontecer mais cedo ou mais tarde, o que acontece é que a pandemia ela acelerou isso de forma brutal a questão do *home office*.

E5: Vão ser muito mais valorizados aqueles que conseguem lidar facilmente com tecnologias de reuniões online, de apresentações online.

Se outrora o trabalho remoto/*home office* era algo incipiente, depois da crise sanitária provocada pela COVID-19, essa modalidade ganhou grande importância nos diversos setores da economia em vários países. Muitos trabalhadores tiveram que se adaptar a esse novo contexto. É possível identificar nos discursos de E1, E2, E3 e E4 que as empresas vão dar mais ênfase no trabalho remoto e que essa pandemia acelerou de forma brutal o que já vinha acontecendo (BRIDI et al., 2020).

O discurso de E2 e E5 apontam, respectivamente, para o acréscimo do empreendedorismo e o maior uso das tecnologias. Essa crise traz consigo também oportunidades para a abertura de novos negócios e é fundamental que os empreendimentos utilizem a internet como uma ferramenta para continuarem visíveis para seus clientes, uma vez que muitas lojas físicas fecharam e o comportamento de compra dos consumidores se intensificou para o meio online e pós pandemia esse hábito tende a ser o “novo normal” (STANGHERLIN et al., 2020).

A pandemia causou uma série de mudanças em muitas profissões e para o administrador fica o desafio de se reinventar e de lidar com os avanços das tecnologias. Os relatos de E2, E3 e E4 relatam essa ótica.

E2: O administrador precisa se reinventar, a gente percebe que o desenvolvimento tecnológico ele foi acelerado por conta dessa crise sanitária mundial.

E3: Pós pandemia fica o desafio de adaptação de lidar com a tecnologia da informação e com a segurança da informação.

E4: Alguns administradores vão precisar se reinventar totalmente.

Alguns administradores vão precisar apenas se adaptar ao cenário atual visto que seu negócio pode ser flexível como restaurantes que trabalham com entregas, no entanto, outros administradores vão precisar

se reinventar totalmente. As tecnologias da informação e comunicação vão exigir das empresas uma nova forma de atuação, e estas precisam criar um ambiente adequado para os seus funcionários. E diante dessa intensificação do uso das tecnologias, o gestor deve levar em consideração as políticas de segurança da informação para evitar que dados sensíveis da empresa sejam invadidos ou vazados, precisa haver uma maior segurança dos dados da organização (NASSIF et al., 2018).

A autoavaliação dos discentes quanto a preparação dos mesmos em relação aos desafios do mercado de trabalho foi otimista. Os fragmentos de discurso de E3 e E6 mostram que o preparo é contínuo.

E3: São tantos desafios que o que eu posso dizer é que eu sinto que eu estou me preparando dia após dia, o preparo para mim é um processo contínuo.

E6: Completamente preparada não, porque a gente está sempre procurando aprender no dia a dia.

A preparação é um processo contínuo, os profissionais precisam se aperfeiçoar dia após dia e buscar estar melhorando sempre. Visto que, hoje um profissional deve aprender uma habilidade e aplicar o mais rápido possível, ou seja, não tem muito tempo nem para aprender aquilo que precisa e nem muito tempo para aplicar. Portanto, o conhecimento teórico que é adquirido durante a universidade tem um papel fundamental na vida de um profissional, no entanto, o mesmo precisa garantir competências técnicas e também sociais para poder se integrar ao mercado de trabalho que é muito competitivo (BAUTH et al., 2019).

Com o advento das tecnologias emergentes ocasionadas pela Quarta Revolução Industrial, essas impactam e vão impactar diversas profissões futuramente, e essas tecnologias estão atingindo e vão atingir muito mais os futuros administradores. Os fragmentos de discurso de E2, E3, E4 e E5 relatam as perspectivas futuras para os profissionais de administração.

E2: Eu acredito que essas tecnologias não acabarão com os administradores que já descobriram que aquilo que podem delegar para essas tecnologias assim como aquilo que não podem, naquilo que não podemos delegar, nós precisamos ser os melhores, porque as pessoas precisam de pessoas, o mercado de trabalho precisa de pessoas, por mais que uma inteligência artificial faça a maioria das atividades que eu faço hoje em meu trabalho, ela não fará tudo, principalmente aquelas que envolvem as habilidades humanas.

E3: Eu acredito que nós administradores temos como desafio lidar com a Quarta Revolução Industrial de uma forma profissional, nós devemos enxergar que a tecnologia ela não busca nos eliminar do mercado, ela busca mudar a nossa posição no mercado.

E4: Eu acho que nas grandes empresas o administrador ele vai perder algumas de suas funções em compensação ele vai ganhar novas.

E5: Mesmo a gente vendo o fluxo de informações maior e cada vez mais os meios de produção robotizados isso ainda precisa ser controlado por alguém e o administrador ele vai precisar saber conversar com essas tecnologias.

As tecnologias emergentes vão causar um efeito disruptivo no modo em que vivemos e trabalhamos, elas vão propiciar grandes vantagens tanto para a indústria quanto para a sociedade, tendo impacto nas relações sociais, trazendo novos negócios ao mercado de trabalho, e para alcançar isso é necessário que ela seja liderada por humanos e que saibamos gerenciar todos os riscos e danos que a Quarta Revolução Industrial pode ocasionar, tendo como base as revoluções anteriores (SCHWAB et al., 2019).

A utilização dessas tecnologias (como robótica, computação quântica, impressão 3D, veículos autônomos, biotecnologia) acarreta em um aumento da produtividade por outro lado pode eliminar

empregos, no entanto, pode deslocar essa mão de obra para outros setores da economia. Todavia, sempre haverá empregos para atividades específicas que só poderão ser realizadas por seres humanos e algumas capacidades e habilidades são desenvolvidas melhor por seres humanos do que por máquinas como o pensamento lógico para resolver diversos problemas que o necessitem, a criatividade, a capacidade de inovação, planejamento, organização (JUNQUEIRA, 2020). O administrador vai ter que se adaptar as mudanças que ocorrerão, algumas de suas funções poderão ser delegadas para essas tecnologias novas, aquelas funções que não são estratégicas, fazendo assim com que ele se dedique para aqueles processos que são estratégicos e é de suma importância que este profissional saiba lidar com essas novas tecnologias.

CONCLUSÕES

O objetivo geral deste trabalho foi investigar as perspectivas futuras sobre o mercado de trabalho sob a ótica dos estudantes de administração para o período pós-pandemia. Os resultados da pesquisa evidenciam que quanto mais o graduando apostar em uma formação acadêmica de qualidade, quanto mais buscar após a graduação uma especialização e continuar a desenvolver seus conhecimentos, habilidades e suas atitudes, maiores são as chances de o mercado de trabalho absorver essa mão de obra e ele se manter no mercado. Ademais, a pandemia da COVID-19 coloca o futuro administrador em um ambiente competitivo que requer, acima de tudo, grande familiaridade com a tecnologia.

Os resultados das entrevistas indicam, ainda, que a globalização é um elemento principal que faz com que as empresas se internacionalizem e tenham contato com o mundo todo. Toda essa interligação resultante da globalização é importante não somente para aspectos econômicos como também para os sociais, políticos. Hoje, é através dessa globalização que é possível avançar cada vez mais rápido em pesquisas, como a diminuição de tempo no desenvolvimento de vacinas que normalmente demoram anos.

Nesse cenário, a velocidade das coisas e a competitividade são processos naturais. A competitividade faz com que os indivíduos saiam da sua zona de conforto, por outro lado, ela pode fazer com que se veja o outro apenas como inimigo, alguém que se precisa vencer a todo custo, fazendo com que indivíduos e organizações pratiquem atos antiéticos, em prol de alguma vantagem pessoal. Isso é totalmente possível em um mundo em que as informações são cada vez mais importantes e acessíveis.

Quanto ao trabalho remoto que está sendo adotado pela maioria das organizações públicas e privadas decorrente da pandemia da COVID-19, fica o desafio de o administrador saber lidar com essa nova forma de trabalho, uma vez que afeta umas de suas funções básicas como a direção e o controle, que ocorre devido a distância física dos colaboradores do gestor. Devido a este fato, o administrador precisa se planejar e organizar para que ele possa, mesmo que distante dos colaboradores, liderar e motivar a sua equipe a alcançar os resultados esperados.

No que se refere as tecnologias emergentes da Quarta Revolução Industrial, a qualificação dos profissionais de administração precisa acompanhar a evolução dessas tecnologias, e diante deste contexto, utilizar essas tecnologias a favor não somente das empresas, mas também para diminuir a desigualdade existente na sociedade, bem como diminuir externalidades negativas causadas pela indústria atualmente,

como o excesso de poluição, principalmente pela rápida inserção dessas tecnologias e seus efeitos no mercado de trabalho gerados pela pandemia da COVID-19.

Em função da pandemia, as entrevistas foram realizadas remotamente, como também, impossibilitou prospectar a percepção de uma maior quantidade de alunos do curso de Administração, limitando, desta forma, este estudo. Para pesquisas futuras, recomenda-se a ampliação do escopo e até mesmo a aplicação de métodos quantitativos para ampliar o entendimento dos estudantes do curso de Administração da UFAM em relação as perspectivas futuras do mercado de trabalho para o Administrador para o período pós-pandemia.

REFERÊNCIAS

ABELHA, D. M.; CARNEIRO, P. C. D. C.; CAVAZOTTE, F. D. S. C. N.. Liderança transformacional e satisfação no trabalho: avaliando a influência de fatores do contexto organizacional e características individuais. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, Rio de Janeiro, v.20, 2018. DOI: <http://doi.org/10.7819/rbgn.v0i0.3949>

ABRUCIO, F. L.; TEIXEIRA, M. A. C.. Trajetória, Inovações e Perspectivas: O Curso de Administração Pública da FGV-SP. In: VENDRAMINI, P.; ALMEIDA, L. D. S. B.. **Pioneirismo, renovação e desafios: Experiências do Campo de Públicas no Brasil**. Florianópolis: UDESC, 2017.

ARANTES, S. S.; MONTEIRO, S. B.. 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: Revista do Departamento de Administração da FEA**, v.10, n.1, 2016.

ARAÚJO, J. P. F.; ANTIGO; FURLAN, M.. Desemprego e Qualificação da Mão de Obra no Brasil. **Revista de Economia Contemporânea – REC**, Rio de Janeiro, v.20, 2016. DOI: <http://doi.org/10.1590/198055272025>

ASSUNÇÃO, Y. B.; GOULART, I. B.. Qualificação Profissional ou Competências para o Mercado Futuro? **Future Journal**, São Paulo, v.8, 2016.

BARBOSA, A. L. N. D. H.; COSTA, J. S.; HECKSHER, M.. **Mercado de trabalho e pandemia da covid-19: ampliação de desigualdades já existentes?**. 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/bmt69/notastecnicas1>

BARDIN, L.. **Análise de Conteúdo**. 2016.

BARROS, D. B. D.; PEREIRA, C. R.; LOPES, J. C. D. S.. Perícia contábil: Nível de percepção dos egressos do curso de Ciências Contábeis acerca do ensino e preparação para o mercado de trabalho. **CONGREGA**, p.662-641, 2018.

BAUTH, M. F.; RIOS, A. C.; LIMA, D. C.; RESENDE, K. I. D. S. D.. Avaliação das habilidades sociais de universitários ingressantes e concluintes. **Contextos Clínicos**, v.12, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.4013/ctc.2019.121.05>

BEZERRA, A. M. D. C.. **A formação de professores no Brasil: um estudo das diretrizes curriculares nacionais para a formação inicial e continuada dos professores (2002-2015)**.

Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2017.

BOAVENTURA, P. S. M.; SOUZA, L. L. F. D.; GERHARD, F.; BRITO, E. P. Z.. Desafios na formação de profissionais em administração no Brasil. **Administração: Ensino e Pesquisa**, Rio de Janeiro, v.19, n.1, 2018. DOI: <http://doi.org/10.13058/raep.2018.v19n1.775>

BRASIL. **Resolução Nº 4**: Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências. Brasília: Conselho Nacional de Educação, 2005.

BRIDI, M. A.; BOHLER, F. R.; ZANONI, A. P.; BRAUNERT, M. B.; BERNARDO, K. A. D. S.; MAIA, F. L.; FREIBERGER, Z.; BEZERRA, G. U.. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Curitiba: UFPR, 2020.

CALDERÓN, P. A.; GUEDES, A. L. M.; CARVALHO, R. W. D.. Gestão internacional de recursos humanos: Adaptabilidade intercultural na expatriação de brasileiros. **Revista Eletrônica de Negócios Internacionais**, Rio de Janeiro, v.8, n.1, p.48-6, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.18568/1980-4865.1126-20>

CENTENO, M.. **O Trabalho, Uma Visão de Mercado**. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2016.

CLOSS, L. Q.; OLIVEIRA, S. R. D.. História de Vida e Trajetórias Profissionais: Estudo com Executivos Brasileiros. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v.19, n.4, 2015. DOI: <http://doi.org/10.1590/1982-7849rac20151951>

COELHO, F. D. S.; NICOLINI, A. M.. Do auge à retração: análise de um dos estágios de construção do ensino de Administração Pública no Brasil (1966-1982). **Revista Organizações & Sociedade**, Salvador, v.20, n.3, 2013. DOI: <http://doi.org/10.1590/S1984-92302013000300003>

CORRÊA JÚNIOR, C. C. M.; LIMA, F. A. D.; CONCEIÇÃO, I. A. D.; SOUZA, W. A. D.; KONRAD, M. R.. O gerenciamento das relações entre as múltiplas gerações no mercado de trabalho. **Revista Educação, Gestão e Sociedade**, São Paulo, v.6, n.21, 2016.

D'AVILA, G. T.; COUTINHO, M. C.. Trajetórias laborais de jovens administradores/as. **Revista de Estudos**

Organizacionais e Sociedade, Belo Horizonte, v.4, n.11, 2017.

DIAS, E. M. M.; BARROS, M. J. F. D.; SANTOS, J. N.. Hiato entre a especificação da formação em administração pelas diretrizes curriculares nacionais e as competências, habilidades e conteúdos requeridos pelo mercado de trabalho. In: ENANGRAD, 18. **Anais**. Brasília, 2017.

DIAS, T. D. S.. Características e tendências atuais do mercado de trabalho de Rondonópolis-MT: Um estudo na visão dos integrantes do SINE. **Revista Estudos e Pesquisas em Administração**, v.2, n.1, p.15-32, 2018. DOI: <http://doi.org/10.30781/repad.v2i1.6263>

FERREIRA JUNIOR, R. R.; RITA, L. P. S.. Impactos da Covid-19 na Economia: limites, desafios e políticas. **Revista Teste**, v.1, n.7, p.35-47, 2020.

FREITAS, L. B. D. C.. **Comportamento Organizacional**. Cuiabá: UFMT, 2015.

GARCIA, L. P.; DUARTE, E.. Infodemia: excesso de quantidade em detrimento da qualidade das informações sobre a COVID-19. **Epidemiol. Serv. Saúde**, Brasília, v.29, n.4, 2020. DOI: <http://doi.org/10.1590/S1679-49742020000400019>

HAUSSMANN, D. C. S.; VOGT, M.; HEIN, N.; SILVA, M. Z. D.. Desigualdades de Gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro: Uma Análise na área de Ciências Sociais Aplicadas. In: CONGRESSO DE ADMINISTRAÇÃO, SOCIEDADE E INOVAÇÃO - CASI. **Anais**. 2018. DOI: <http://doi.org/10.4025/enfoque.v37i3.35892>

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Censo da educação superior: Resumo Técnico do Censo da Educação Superior 2018**. INEP, 2018.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**. IPEA, 2020.

JUNQUEIRA, A.. **A Quarta Revolução Industrial e o Potencial Impacto da Indústria 4.0 sobre o Emprego**. Dissertação (Mestrado em Economia Social) – Universidade do Minho: Escola de Economia e Gestão, Braga, 2020.

LEITE, J. A. B.; MELO, L. D. S. G.. Empregabilidade: Inserção do trabalhador e mercado de trabalho, uma equação possível em tempos atuais? **Revista Elaborar**, v.4, 2017.

LUZ NETO, D. R. S.. Impactos da globalização da economia na indústria metalmeccânica da cidade de Tabuleiro do Norte (CE). **Espaço em Revista**, Tabuleiro do Norte, v.20, n.2, p.72–85, 2018. DOI: <http://doi.org/10.5216/er.v20i2.55939>

MACHADO, M. W.; MATSUSHITA, T. L.. Globalização e blocos econômicos. **Revista de Direito Internacional e Globalização Econômica**, v.1, n.1, p.104-132, 2019. DOI: <http://doi.org/10.23925/2526-6284.2019next1p104-132>

MACIENTE, A. N.. **Essencialidade, contato interpessoal, teletrabalho e automação das ocupações no mercado formal brasileiro: riscos e potencialidades advindos da COVID-19**. 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/bmt69/notastecnicas4>

MARIANO, A. M.; VÉRAS, J. M.; SILVA, A. J. D.; SAMPAIO, F. G. D. S.; SANTOS, L. M. G. D.. Impactos da globalização nas organizações brasileiras. **Revista Eletrônica Gestão & Saúde**, p.3657-75, 2014.

MARQUES, A. P. P.. Na Fronteira do Mercado de Emprego: Jovens, trabalho e cidadania. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v.18, n.1, 2018. DOI: <http://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00249>

MENEZES, A. H. N.; DUARTE, F. R.; CARVALHO, L. O. R.; SOUZA, T. E. S.. **Metodologia científica teoria e aplicação na educação a distância**. Petrolina, 2019.

MIRALES, E.; JACOMINO, G. P.; BALDIN, C.. Análise Swot: Um Estudo sobre o Nível de Competitividade de uma Empresa de Fast-Food Japonês. **Revista Gestão & Conexões**, Vitória, v.8, n.3, p.141-162, 2019. DOI: <http://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2019.8.3.26183.141-162>

MIRANDA, A. L. B. B.; NODARI, C. H.; NOBRE, L. H. N.; NETO, A. R. V.. Relação entre investimentos em pesquisa e desenvolvimento (P&D) e relatórios de sustentabilidade: uma análise global. **Revista Innovar Journal**, v.29, n.72, 2019. DOI: <http://doi.org/10.15446/innovar.v29n72.77938>

MURAD, I.. O Mercado de Trabalho na Área de Administração: analisando a formação profissional e as demandas das organizações. **Revista Foco**, v.10, n.2, 2017. DOI: <http://doi.org/10.21902/jbslawrev.%20foco.v10i2.197>

NASCIMENTO, K. D. S.; SOUZA, L. K. C. D.; VERNI, D.. As Habilidades do Administrador no Mercado de Trabalho. **Revista UNILUS Ensino e Pesquisa**, v.13, 2016.

NASSIF, M. E.; RESENDE, W. D. C.. Gestão da informação e do conhecimento e suas relações com segurança da informação e compartilhamento. **Revista IBICT**, Belo Horizonte, v.45, n.3, 2018.

OLIVEIRA JUNIOR, M. V. F. D.; FOREST, R.; IACIA, J. C.; SCALON, H.; PAVÃO, M. E. C.. Mercado de Trabalho do Administrador: Uma análise com base no marketing profissional. **Revista Magsul de Administração e Contabilidade**, v.1, n.5, 2018.

OLIVEIRA, A. L. D.; LOURENÇO, C. D. D. S.; CASTRO, C. C. D.. **Ensino de Administração nos EUA e no Brasil: Uma Análise Histórica**. Pretexto, 2014.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C.. Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v.45, n.5, 2011. DOI: <http://doi.org/10.1590/S0034-76122011000500012>

OLIVEIRA, W. F. M. D.; AOUAR, W. A. E.; BARRETO, L. K. D. S.; SANTOS, O. S. D.; OLIVEIRA, H. C. D.. Da teoria clássica à contingencial: contribuições à competitividade das organizações. **Revista Raunp**, v.7, n.2, 2015. DOI: <http://doi.org/10.21714/raunp.v7i2.1159>

PEREIRA, A. S.; SHITSUKA, D. M.; PARREIRA, F. J.; SHITSUKA, R.. **Metodologia da Pesquisa Científica**. Santa Maria, 2018.

PEREIRA, L. C. B.. **Globalização e Competição**: Por que alguns países emergentes têm sucesso e outros não. Rio de Janeiro: Alta Books, 2018.

PORTER, M. E.. **Competitive Advantage**: Creating and sustaining superior performance. 1985.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. D.. **Metodologia do Trabalho Científico**: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

PROENÇA, A.; LACERDA, D. P.; JÚNIOR, J. A. V. A.; JUNIOR, J. L. T.; SALERNO, M. S.. **Gestão da inovação e competitividade no Brasil**: da teoria para a prática. Porto Alegre: Bookman, 2015.

RIBEIRO, R. P.; VIANA, A. B. N.. Estruturação do PBL para Aplicação em Disciplinas do Curso de Graduação em Administração. **Revista de Graduação USP**, São Paulo, v.3, n.1, 2018. DOI: <http://doi.org/10.11606/issn.2525-376X.v3i1p39-47>

SCHWAB, K.; DAVIS, N.. **Aplicando a quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2019.

SERIO, L. C. D.; VASCONCELLOS, M. A. D.. **Estratégia e Competitividade Empresarial**: Inovação e criação de valor. São Paulo: Saraiva, 2017.

SEVERINO, A. J.. **Metodologia do Trabalho Científico**. 24 ed. São Paulo: Cortez, 2017.

SILVA, A. H.; FOSSÁ, M. I. T.. Análise de Conteúdo: Exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. **Qualitas Revista Eletrônica**, v.17, n.1, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.18391/qualitas.v16i1.2113>

SILVA, A. J. H. D.. **Metodologia de Pesquisa**: Conceitos Gerais. UNICENTRO, 2014.

SILVA, A. M.. **Metodologia do Trabalho Científico**. Fortaleza: EdUECE, 2018.

SILVA, A. M. S. D.; OLIVEIRA, M. E. S. D.; OLIVEIRA, R. P. A. D.. Jovens Administradores e o Mercado de trabalho. **Ciências Humanas e Sociais**, v.2, n.1, p.39-52, 2015.

SILVA, J. F. D.; CAEIRO, M.. O Ensino de Administração no Brasil: uma reflexão sobre a gestão simplista e palpável decorrente do pop-management. **Revista de Administração da FATEA - RAF**, v.12, n.12, 2016.

SILVA, P. D. O. M.; SILVA, C. S.; JUNIOR, A. D. S.. As competências dos administradores: seu processo de formação e as exigências do mercado de trabalho. **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v.14, n.2, 2016.

SOUZA, M. C. D.. Política Monetária e Mercado de Trabalho no Brasil. **Revista de Economia Contemporânea**, v.21, n.1, p.1-24, 2017. DOI: <http://doi.org/10.1590/198055272117>

STANGHERLIN, A.; JOÃO, D. D. M.; OLIVEIRA, J. N. D. D.. **Os desafios enfrentados pelos pequenos empreendedores durante a pandemia da COVID-19**. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, 2020.

STEFANO, S. R.; ROSA, F. A. D. S.; BERNARDIM, M. L.; LARA, L. F.; GOMES, J. L.. Mercado de Trabalho: Análise da Produção Científica Internacioanal. **International Journal of Professional Business Review**, São Paulo, v.5, n.1, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.26668/businessreview/2020.v5i1.122>

TONET, H. C.; BITTENCOURT, F. R.; COSTA, M. E. B.; FERRAZ, V. N.. **Liderança e gestão de pessoas em ambientes competitivos**. Rio de Janeiro: FGV, 2012.

VECCHIA, L. A. D.; WERNKE, R.; ZANIN, A.. Relação entre Competitividade Global e Fatores do Ambiente Institucional de 134 Países. **Revista Capital Científico - Eletrônica (RCCe)**, v.17, 2019. DOI: <http://doi.org/10.5935/2177-4153.20190028>

WEF. World Economic Forum. **The Global Competitiveness Report**. Committed to improving the state of the world. WEF, 2019.

ZANELLA, L. C. H.. **Metodologia de Pesquisa**. 2 ed. Florianópolis, 2013.

A CBPC – Companhia Brasileira de Produção Científica (CNPJ: 11.221.422/0001-03) detém os direitos materiais desta publicação. Os direitos referem-se à publicação do trabalho em qualquer parte do mundo, incluindo os direitos às renovações, expansões e disseminações da contribuição, bem como outros direitos subsidiários. Todos os trabalhos publicados eletronicamente poderão posteriormente ser publicados em coletâneas impressas sob coordenação da **Sustenere Publishing**, da Companhia Brasileira de Produção Científica e seus parceiros autorizados. Os (as) autores (as) preservam os direitos autorais, mas não têm permissão para a publicação da contribuição em outro meio, impresso ou digital, em português ou em tradução.