

A Influência do Perfil do Aluno em Suas Escolhas Profissionais: um Estudo em uma Instituição Federal de Ensino Superior

Vinicius Mothé Maia
aguamolhada@hotmail.com
PUC-Rio

José Luis Felício Carvalho
zkcarvalho@hotmail.com
UFRJ

Resumo: Críticas acerca da relevância e da qualidade dos processos de formação em gestão são comuns desde o surgimento das primeiras escolas de administração e negócios, notadamente no que se refere ao distanciamento entre a instância teórica de ensino e aprendizagem na universidade e a instância da prática nas organizações. O clássico embate entre teoria e prática nos processos formativos em gestão ganha corpo a cada nova turma de estudantes, especialmente por volta do meio do curso, quando uma parte significativa dos alunos passa a dedicar-se mais ao estágio profissionalizante na empresa do que às atividades de estudo e pesquisa na faculdade, sendo que muitos desses alunos chegam mesmo a reproduzir o discurso corporativo de que a teoria é inferior à prática. Ao que parece, em lugar de propiciar uma integração curricular capaz de amalgamar teoria e prática, os estágios talvez contribuam para acirrar a relação dicotômica entre tais instâncias, que passam a ser vistas não como complementares, mas como concorrentes. O objetivo desta pesquisa é analisar as influências dos perfis individuais mais adequados para o desenvolvimento pessoal e profissional atrelado aos modelos preconizados pela empresa ou pela universidade nas escolhas profissionais de estudantes de administração. Por meio de revisão bibliográfica, abordam-se pontos como as expectativas dos alunos em relação à empresa e à universidade, as demandas dessas instituições, a categorização de perfis profissionais e sua influência sobre decisões relacionadas à carreira. A parte empírica da pesquisa comporta um estudo de base quantitativa e qualitativa com coleta de dados realizada por meio de questionário aplicado a alunos matriculados no curso de graduação em administração de uma instituição federal de ensino superior

localizada no Rio de Janeiro. Os resultados sugerem que, em sua maioria, os estudantes parecem mais interessados nas atividades práticas dentro da empresa do que na aprendizagem da teoria na universidade.

Palavras Chave: Formação em gestão - Teoria X prática - Perfil de alunos - Estágio na graduação - Escolhas de carreira

1. INTRODUÇÃO

A motivação para a presente pesquisa advém da necessidade de se buscar aprofundar a clássica – porém ainda atual – discussão acerca da relação dicotômica entre teoria e prática nos processos de ensino e aprendizagem em cursos de graduação (LIMA & FRAGA, 2010; RICARDO, 2010), particularmente no que tange à formação de estudantes de administração (BERTERO, 2003). No parecer de Braccialli *et al.* (2008, p. 103), um currículo integrado se caracteriza por uma “efetiva articulação do ensino e da prática profissional, no avanço da construção de teorias e na busca de soluções específicas para diferentes situações adaptadas à realidade local e aos padrões culturais próprios de uma determinada estrutura social”.

Entretanto, é comum que processos formativos em nível de graduação – especialmente nas escolas de negócios, gestão e contabilidade – tendam a diminuir a proporção relativa dos ensinamentos julgados “teóricos demais” em nome “da utilidade social ou econômica dos saberes produzidos ou transmitidos” (CHARLE *et al.*, 2004, p. 972). Na graduação em administração, por instância, é comum que, em algum momento próximo ao meio do curso, alguns estudantes optem por privilegiar a prática do estágio em detrimento da dedicação aos estudos.

De acordo com Kersting (2005), estudantes universitários anseiam por liberdade e auto-afirmação, pois acreditam que tais aspectos constituem indicativos de sucesso pessoal e profissional. Em processos de recrutamento e seleção de jovens talentos para organizações produtivas, algumas empresas parecem atrair os estudantes com base em tais promessas, haja vista que estagiários e *trainees* representam uma mão-de-obra ávida por trabalhar a custos menores do que empregados efetivos. Para Bendassolli (2009), a formação profissional opera tanto na construção identitária quanto na realização individual, pois é por intermédio da carreira que o indivíduo se integra à sociedade e desempenha seu papel social.

Por outro lado, em oposição à modalidade de inserção promovida pela integração profissional do estudante na empresa, a universidade exige de seus alunos não uma inserção prematura no mundo do trabalho, mas antes o desenvolvimento de conhecimento imbuído de senso crítico, sem a preocupação primordial de atender às demandas do sistema produtivo. Tal fato é evidenciado no estudo de Gondim (2002) junto a universitários, que afirmaram crer que a formação na universidade não garante uma boa posição no mercado de trabalho, em razão de um suposto descompasso entre aprendizagem e prática.

Devido às demandas divergentes apresentadas a partir das aparentemente conflitantes orientações da universidade e da empresa para acolher estudantes, é de se supor que haverá perfis individuais mais adequados para o desenvolvimento pessoal e profissional atrelado aos modelos preconizados pela empresa ou pela universidade, sendo o objetivo da presente pesquisa analisar as influências de tais perfis nas escolhas profissionais feitas por estudantes de administração. Mais especificamente, o foco do trabalho recai sobre a discussão relacionada à formação do estudante universitário de administração no ensino público por meio da dicotomia teoria *versus* prática, ou seja, sobre a perspectiva pedagógica que privilegia o estudo e não a prática contra a perspectiva que preconiza a prática em lugar do estudo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR E A CONSTRUÇÃO DA CARREIRA

Cunha (2005) trata da formação profissional pela perspectiva da indústria, a partir da qual se percebe a formação de novos profissionais como um meio para a expansão e barateamento do trabalho, ficando a formação profissional restrita ao desenvolvimento de competências no trabalhador que interessassem à indústria. A adequação da formação profissional às necessidades das empresas está igualmente presente em Festinalli, Canopf e

Bertuol (2007), que discorrem sobre a necessidade de desenvolver nos graduandos competências consideradas eficientes e eficazes pelo mercado de trabalho. Sob essa ótica, a capacitação pode ser considerada como um investimento a partir do qual o indivíduo espera obter uma maior possibilidade de inserção no mercado de trabalho proveniente da maior produtividade e capacidade intelectual desenvolvida (LEMOS, DUBEUX & PINTO, 2009).

Almeida, Lagemann e Sousa (2006) reforçam a posição anteriormente apresentada argumentando que o mercado de trabalho requer competências e habilidades que devem ser aprimoradas durante a graduação, mais especificamente no período do estágio curricular. Saviani (1994) crê ser visível uma relação direta entre a instrução e a possibilidade de conseguir um emprego; como consequência dessa relação, a formação profissional passou a ser atrelada aos ditames do sistema capitalista, que se fortalece quanto mais a mão-de-obra se especializa para propiciar aumentos de produtividade. Lemos, Dubeux e Pinto (2009) concluem que há uma relação entre os recursos pessoais e a possibilidade de conseguir um estágio, fato que sugere a não predominância da educação como fator isolado da inserção.

Ao tratar da formação de administradores, Lopes (2002), aborda a fragmentação do ensino, em que o estudante é estimulado a entender o processo empresarial de forma pulverizada e genérica, fato que induz o aluno a não perceber a complexidade presente no ambiente, comprometendo análises e decisões. Para Nicolini (2003), fragmentar a educação leva à alienação do aluno, que se torna um agente passivo em seu aprimoramento intelectual.

De modo geral, uma formação profissional alicerçada na educação formal constitui o primeiro passo para a carreira de um administrador. Pode-se entender a carreira como o caminho escolhido para se trilhar a vida profissional (CHAMON, 2008), em consonância com as características do indivíduo, as escolhas feitas ao longo da vida e a valorização associada ao trabalho e ao lazer (SILVA, 2009). Assim, a carreira não está necessariamente vinculada à idéia de progressão crescente ou melhoria de renda, haja vista que sua ligação se dá com o desenrolar dos acontecimentos, com a progressão do tempo e com o amadurecimento pessoal em direção a uma significação na vida pessoal (BRIDGES, 1995 *apud* CHAMON, 2008): a carreira seria, então, a expressão do desenvolvimento intelectual e pessoal do indivíduo, meio pelo qual se poderia alcançar a plenitude individual.

Segundo Savickas (2005), a carreira tem uma influência menor do ambiente no qual a pessoa se desenvolve e maior do amadurecimento das estruturas internas mentais, pois a estruturação da carreira requer diversas tomadas de decisões, negociações e interações sociais que irão provocar o amadurecimento pessoal. Além do olhar sobre a carreira como um fator social individual, Bendassolli (2009) a vê como o caminho por meio do qual o indivíduo desempenharia seu papel social; Arthur, Hall e Lawrence (1989), por outro lado, tratam dela como parte principal do processo de transição para a vida adulta; ambos concordam com relação à importância da carreira sobre a integração do indivíduo a sociedade.

Chamon (2008) aborda a carreira como uma relação construída entre trabalhador e organização, enquanto Silva (2009) evidencia a tendência da empresa em reforçar o desenvolvimento do indivíduo vinculado à organização, além de se valer de ferramentas para manter o controle sobre o sujeito, tais como rodízios de cargos, avaliação de desempenho, mentoriação e outros artifícios associados à gestão de pessoas. Para Lima e Fraga (2010, p. 270), “a carreira constrói-se à medida que os indivíduos realizam escolhas que exprimem o seu auto-conceito e que estruturam os seus objetivos na realidade social do papel de trabalho”.

No parecer de Soares (2002), prevalece uma dicotomia no conceito de carreira: em primeira instância, há a carreira interna, composta pelas características, escolhas e percepções do indivíduo em relação à sua carreira; em outro âmbito, faz-se notar a carreira externa,

relativa ao desenvolvimento pessoal dentro do ambiente organizacional, que compreende aprendizagem organizacional, socialização e reconhecimento. Assim, a organização vale-se da carreira externa para influenciar os funcionários, comprometê-los aos objetivos organizacionais e dosar a expectativa em relação ao trabalho (BENDASSOLLI, 2009).

A despeito das proposições teóricas previamente apresentadas, Harrington e Hall (2007) afirmam que o trabalhador tem primazia sobre suas decisões e aspirações, conseqüentemente, sobre qual caminho profissional percorrer, considerando as influências do ambiente, o que tornaria o trabalhador agente de seu desenvolvimento, gerenciando suas escolhas de carreira por meio da avaliação de suas necessidades e expectativas para o futuro. Teixeira e Gomes (2005) reforçam essa idéia asseverando que o trabalhador pode criar um projeto profissional, uma estratégia para a vida profissional, com base em seus interesses e objetivos, a fim de concretizar suas aspirações, então menos suscetíveis a influências externas.

Sucintamente, quatro fatores individuais podem influenciar a tomada de decisão com relação à gestão da carreira (CAMPBELL *et al.*, 1996; TEIXEIRA & GOMES, 2005). O primeiro fator seria a clareza de auto-conceito, ou a consciência bem definida de si mesmo, de suas características e potenciais próprios. O segundo fator é a expectativa de auto-eficácia, isto é, a percepção da competência e segurança de si mesmo em relação à capacidade de realização. Terceiro, o comportamento exploratório, ou empenho espontâneo que a pessoa tem em relação a explorar determinada atividade para descobrir informações sobre uma área de interesse. Por fim, em quarto lugar, a percepção de barreiras e apoios, ou seja, a noção dos fatores que irão dificultar e facilitar os objetivos traçados e as decisões atreladas aos mesmos. Teixeira e Gomes (2005) acreditam, pois, que o mercado não influencia propriamente as decisões de carreira, mas a percepção que o trabalhador tem dele. Assim, caso um trabalhador tenha uma visão positiva sobre o mercado e outro uma visão negativa, o primeiro terá mais confiança e segurança para tomar suas decisões e concretizá-las em relação ao segundo.

2.2 ASPECTOS PSICOPEDAGÓGICOS DA FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR

O desenvolvimento psicossocial de um estudante de graduação pode ser abordado por meio de três aspectos principais: (1) o desenvolvimento do conhecimento formal; (2) a criação da identidade; e (3) a socialização atrelada aos valores de pertencimento.

Pode-se conceituar conhecimento como o resultado do trabalho mental de refletir sobre os fatos do mundo exterior à mente, de forma a adaptar o que foi percebido a um modelo mental (WILLIAMSON, 2002). Tal definição apresenta correlação com a proposta da presente pesquisa – relacionada ao suposto embate de teoria versus prática, debatido em função da oposição entre conhecimento formal e conhecimento informal. Para Barbosa (2003), o conhecimento formal provém do estudo e da pesquisa realizados no sistema formal de ensino ora representado pela universidade, enquanto o conhecimento prático é proveniente da vivência. Silva, Alberton e Verdinelli (2007) tratam do conhecimento formal, proveniente do estudo, como importante para o desenvolvimento de competências sociais, posto que estas influenciam fortemente o saber teórico e os saberes do ambiente do indivíduo.

Com respeito ao desenvolvimento da identidade, a relevância do tema está atrelada ao fato de que, na universidade, geralmente o estudante se acha em um momento de transição para a vida adulta, em que subsiste a reflexão acerca de sua inserção na sociedade. Para Machado (2003), a identidade pode ser entendida simultaneamente como um fenômeno pessoal, no qual a identidade é o orientador dos comportamentos individuais, e como um fenômeno social, existente para diferenciar o indivíduo do grupo.

Toledo (2006) conceitua identidade como o grau de identificação de um indivíduo em relação a um dado grupo: a identidade seria o ponto de encontro entre as características

individuais e os constructos sociais. As múltiplas perspectivas acerca da temática convergem para a criação do conceito de si, ou percepção do indivíduo sobre si mesmo, vinculada ao próprio sujeito e a suas interações com os grupos sociais (MACHADO, 2003). Em relação à identidade dos jovens, Fontana (1991) aborda que esta carrega uma carga de perspectivas para a vida adulta, pois na transição da adolescência para a vida adulta ocorrerá a consolidação da identidade, sendo ela mais estática e base da formação posterior. Conclui-se que a formação da identidade do estudante universitário se dá por meio de sua interação com os diversos grupos sociais ao redor, de forma a dar-lhe segurança e individualidade. Ao passar para a vida adulta, após sua socialização – a qual será explicada a seguir – o jovem terá como alicerce para o desenvolvimento ao longo de sua vida adulta o que foi internalizado durante essa fase.

Savickas (2005) entende que a utilidade da carreira para os jovens relaciona-se a um movimento de socialização e sustentação de seu lugar na sociedade, pois dessa forma eles passariam a desempenhar um papel social bem definido, o qual lhes conferiria status e importância social. A aceitação em uma organizacional levaria o jovem a se legitimar perante a sociedade. Acerca da socialização, Rocha (2008) aborda a dicotomia existente entre trabalho versus educação, em função da importância dada pela sociedade e pela juventude ao trabalho: na idade de 18 anos, o número de jovens trabalhando começa a aumentar, enquanto os que apenas estudam aceleram seu declínio, iniciado aos 16 anos. Assim, apesar dos diversos fatores relacionados ao abandono dos estudos, um dos mais importantes é a necessidade de os jovens se inserirem na sociedade pelo trabalho para obterem sua afirmação.

Para os estudantes de administração, adentrar o mundo do trabalho significa, na maioria das vezes, ponderar o aprendizado obtido na universidade e na empresa, por meio do equilíbrio entre o tempo despendido na sala de aula e o tempo dedicado ao estágio profissional. No entanto, universidade e empresa parecem ter planos diferentes para seus alunos e estagiários, e as demandas daí decorrentes parecem, por vezes, incongruentes.

No caso da universidade, Buarque (1994) e Hortal (2002) destacam como objetivo principal despertar junto ao aluno a criação de novos conhecimentos. Num sentido amplo, pode-se atribuir também à universidade a função social de democratização e modernização do país, pois ela é a principal responsável pela disseminação do conhecimento (MARTINS, 2006) e do desenvolvimento de tecnologia (ALBUQUERQUE, SILVA & PÓVOA, 2005).

Martins (2006) discorre sobre a importância da interação da universidade com outros agentes sociais, como, por exemplo, as empresas produtoras e o governo, para concretizar seu objetivo institucional, sempre em consonância com uma troca profícua de interesses. Na posição de agente de inovação, a escola precisa interagir com a sociedade com o intuito de avançar as tecnologias e de formar profissionais capazes de utilizar no ambiente organizacional os conhecimentos desenvolvidos pela academia (ALBUQUERQUE, SILVA & PÓVOA, 2005). No contexto de interação com a sociedade, Buarque (1994) destaca a importância de a universidade ter autonomia para agir, pois o controle social pode tolher a flexibilidade da instituição, o que poderia dificultar sua atuação.

As atividades acadêmicas e pedagógicas desenvolvidas por universidades geralmente encontram-se atreladas a um documento denominado Plano Político Pedagógico (PPP) ou Projeto Pedagógico de Curso (PPC), em que são relacionados os objetivos almejados pela instituição para seus estudantes, bem como as diretrizes para alcançar tais objetivos. No PPC desenvolvido pelo Departamento de Administração da instituição federal de ensino superior (IFES) em que se realizou a etapa empírica da presente pesquisa, por exemplo, o principal objetivo pedagógico do curso de graduação em administração foi declarado como desenvolver no corpo discente uma visão crítica capaz de favorecer sua evolução pessoal, meta que requer empenho, dedicação e comprometimento do estudante com a atividade acadêmica.

Para Libâneo (2002), as competências e habilidades a serem desenvolvidas nos alunos pela universidade tendem, de maneira geral, a contribuir para formar profissionais-cidadãos. Magalhães (2010) vê como interesse da universidade a premência de formar profissionais com anseio pela ciência, atraídos pela atividade da pesquisa.

Quando são consideradas as demandas das organizações que acenam com ofertas de estágios para os estudantes, em contrapartida, o suposto desenvolvimento profissional dos alunos parece atrelado ao eventual crescimento da empresa. Como parece cada vez mais difícil para uma empresa obter elevada lucratividade – seu objetivo central –, devido à reestruturação dos mercados em função do acirramento da competição, os imperativos da eficácia e da flexibilidade frente ao meio parecem prevalecer atualmente (BRAGA & LIMA, 2007). Assim, os desafios enfrentados por gestores e gerentes frente às mudanças nas arenas de mercado acarretam novas responsabilidades e, por conseguinte, funcionários mais capacitados, os quais, segundo Pinto e Lemos (2006) não atendem a essa demanda, pois há um desnível entre as necessidades empresariais e a qualificação do trabalhador. Abre-se então o espaço para os jovens talentos egressos da universidade (ALMEIDA, 2004).

Diante dos problemas enfrentados pelas organizações, alterou-se o perfil de seus novos funcionários. Braga e Lima (2007) destacam que o perfil do gerente atual está pautado na flexibilidade, no gerenciamento de conflitos e pessoas, no poder de liderança e na formação generalista: além da necessidade de encampar os valores e crenças da empresa, os novos talentos precisam destacar-se com relação ao perfil comportamental, que talvez seja mais valorizado que os conhecimentos técnicos por muitas organizações. Nasce daí a duvidosa idéia de que os jovens talentos podem aprender a teoria “que realmente conta” dentro da própria empresa (PINTO & LEMOS, 2006). Bandeira, Marques e Veiga (2000) reforçam essa perspectiva ao valorizarem sobremaneira a importância do comprometimento do funcionário com a organização, acima do aparato de conhecimento formal que ele possa trazer consigo.

Em suma, a universidade procura atrair candidatos por meio da promessa de uma qualificação aceita pela sociedade e atraente ao mercado de trabalho, além da criação de um senso crítico, enquanto a empresa se preocupa em selecionar pessoas que poderão aumentar a competitividade e a lucratividade, com a mentalidade da pessoa certa no lugar certo (BITENCOURT & KLEIN, 2007). Com o objetivo de concretizar sua estratégia de atração para os melhores estudantes, as empresas capturam “os sonhos, frustrações, expectativas e desejos dos trabalhadores, passam a ser a referência, o caminho para a auto-realização do sujeito, de suas fantasias, da busca pelo reconhecimento social” (TOLEDO, 2006, p. 12).

Por outro lado, a despeito das divergências, a universidade e a empresa precisam agir em cooperação para desenvolver as competências dos alunos. Bitencourt e Klein (2007), por instância, obtiveram em sua pesquisa resultados que apontam para a relevância da cooperação entre universidade e empresa para o desenvolvimento das competências dos alunos, pois a universidade proporcionaria o “saber agir”, enquanto a empresa se encarregaria do “querer agir” e do “poder agir”, referentes às esferas pessoal e profissional, respectivamente.

2.3 ESTUDANTE DE ADMINISTRAÇÃO: AUTOCONCEITO, PERFIL E A PRÁTICA

Para Souza e Reinert (2009), a importância do autoconceito no processo de ensino-aprendizagem do aluno relaciona-se ao fato de que, por intermédio desse constructo, educadores podem compreender os discentes e aprimorar seus métodos de ensino. Entende-se autoconceito como a estrutura cognitiva formada pelas crenças e valores pessoais de um indivíduo que, após interagir com o meio, dá origem a uma imagem do próprio indivíduo, por meio da qual a pessoa pode perceber sua própria satisfação ou insatisfação na relação com o ambiente a seu redor (BACHA, SANTOS & STREHLAU, 2009).

Souza e Reinert (2009) descrevem como traço principal relacionado ao autoconceito de estudantes de administração a percepção do eu como estudante/profissional preocupado com os objetivos futuros: os discentes se vêem como alunos e profissionais, ambos em formação, preocupados com o futuro. Reafirma-se a importância da carreira na vida desses indivíduos, pois através dela chega-se ao aperfeiçoamento para a vida adulta/futura.

Além do autoconceito, o perfil sócio-demográfico do estudante de administração pode ajudar a aprofundar o entendimento de sua realidade. Os estudos de Costa, Soares e Brasileiro (2007) e Rossi e Melgaço (2009) podem ser usados como referências para tais informações. O primeiro retrata a preponderância de jovens, proporção aproximada entre homens e mulheres, alunos provenientes majoritariamente de escolas particulares e com uma renda familiar superior a R\$ 4.000,00. O segundo estudo reforça parcialmente esses dados, ao apontar para uma divisão equilibrada entre homens e mulheres, predomínio de indivíduos jovens, com renda familiar superior a cinco salários mínimos, tendo um percentual aproximado de 45% com renda superior a dez salários e, ao contrário do primeiro estudo, com uma preponderância de alunos provenientes de escolas públicas. As divergências sobre os alunos serem oriundos do ensino público ou privado podem ser atribuídas às diferenças entre as amostras.

No que tange aos interesses dos estudantes com relação à procura por um curso de graduação de administração, os estudos convergem para um resultado em comum, de que a faculdade de administração é almejada com o objetivo de obter uma formação que garanta uma boa posição no mercado de trabalho (COSTA, SOARES & BRASILEIRO, 2007; REZENDE, CAIXETA & MORIGUCHI, 2010; ROSSI & MELGAÇO, 2009). Silva e Machado (2006) concluem que os alunos de administração são motivados a escolher seu curso devido à crença de que a formação adquirida irá ter reflexo positivo na futura profissão; ademais, os discentes apontaram as revistas e livros de administração como uma fonte importante de informação no momento da escolha da carreira a ser traçada.

Rossi e Melgaço (2009), por sua vez, obtiveram como razões principais para a escolha do curso o “mercado de trabalho”, a “vocação e o interesse” e a “importância para a profissão atual”. Os resultados apontam a influência das demandas mercadológicas sobre os interesses individuais. Costa, Soares e Brasileiro (2007) vêem a escolha do curso de administração em função da percepção de valor, do prestígio do curso e da identificação com a profissão: os alunos se mostram fortemente identificados com a profissão, tendo alto grau de prestígio percebido e, de maneira geral, um elevado grau de valor atribuído à carreira escolhida.

Rezende, Caixeta e Moriguchi (2010) estruturaram um mapa hierárquico de valor das respostas dos discentes pesquisados com relação à opção pela graduação em administração e através do mapa assinalaram as associações mais comuns. Os autores concluíram que os estudantes associam o “renome” da graduação a “conseguir um bom emprego” e à “diferenciação do currículo”, que por sua vez se liga à “facilidade de conseguir emprego”. Novamente, fica clara a importância atribuída à entrada no mercado de trabalho e obtenção de um bom emprego para os estudantes. Nesse contexto, Rossi e Melgaço (2009) alertam para o fato de que, em razão dos motivos expostos anteriormente, os discentes podem ser levados a menosprezar a universidade, pois esta acabaria por ser mais um meio para alcançar objetivos do que uma etapa de formação pessoal e profissional. Os autores argumentam que reduzir a faculdade apenas à tarefa de formação de mão-de-obra é retirar o valor e deveres desta instituição, além de impedi-la de cumprir seu objetivo social, cultural e histórico mais amplo.

Para Rossi e Melgaço (2009), pode-se estabelecer uma categorização de estudantes universitários com base em dois perfis de características abrangentes: aqueles que vêem a universidade como um fim em si e aqueles que a utilizam como um degrau para alcançar seus objetivos. Relacionando os perfis descritos com a proposta da presente pesquisa, o primeiro

perfil incorpora alunos que enxergam na universidade a continuidade dos estudos e a obtenção do diploma como símbolo de objetivo cumprido, valorizando mais o conhecimento apreendido do que a entrada no mercado de trabalho, por exemplo, com a prática no estágio. Já o segundo grupo de estudantes é composto pelos indivíduos fortemente interessados em ingressar no mercado, que enxergam na universidade um meio para se conseguir essa inserção, valorizando mais as experiências profissionais do que a aprendizagem em classe. Para aprofundar a argumentação aqui pretendida, pode-se conceber ainda dois perfis com base no trabalho de Rossi e Melgaço (2009): estudantes que valorizam de maneira equilibrada prática e teoria; e estudantes que não se interessam nem pela prática e nem pela teoria.

Com relação ao estágio profissional, é necessário considerar ao menos três pontos de vista, para esclarecer se tal atividade é percebida como facilitadora da integração entre teoria e prática e teoria ou se é entendida de outro modo: o da empresa, o da escola e o do aluno.

A empresa utiliza o estágio como uma forma de avaliar e treinar os estudantes – seus potenciais empregados – com o intuito de garimpar talentos e propiciar a renovação do quadro funcional (AQUINO & TOMASSINI, 2008). Tal interesse fica evidente no trabalho de Murari e Helal (2010), em que os representantes das empresas estudadas afirmaram que o estágio serviria para ensinar ao aluno competências técnico-funcionais em acordo com os interesses organizacionais. Aquino e Tomassini (*op. cit.*) criticam o interesse de algumas organizações pela mão-de-obra barata representada pelos estudantes, fato que consideram prejudicial, pelo não desenvolvimento completo do aluno. Festinalli, Canopf e Bertuol (2007) acrescentam mais uma vantagem obtida pela empresa ao contratar estagiários: o estágio proporciona aprendizagem de habilidades organizacionais necessárias na formação profissional, de maneira a facilitar a compreensão do ambiente de atuação. Por essa ótica, fica claro o interesse da empresa em ambientar potenciais funcionários às práticas organizacionais.

A universidade, por sua vez, percebe o estágio como um processo de ensino-aprendizagem no qual o estudante poderá aprofundar os conhecimentos aprendidos em sala de aula para analisar de maneira crítica e solucionar os problemas provenientes do ambiente organizacional. Esta perspectiva está relacionada ao conceito de “profissional reflexivo” (GODOY et al., 2009, p. 268), aquele que é capaz de integrar o conhecimento e a ação por meio da “reflexão em ação (durante uma atividade) e reflexão sobre ação (após uma atividade)”. O estágio também possibilitaria o trânsito por diferentes áreas do saber, e como fruto dessa interação entre teoria e prática seriam desenvolvidas competências multidisciplinares (MURARI & HELAL, 2010).

Em última instância, os estudantes almejam obter com o estágio experiências práticas em seu campo profissional, experiências que possam proporcionar uma aprendizagem repleta de conhecimentos, aprimoramento pessoal e profissional; suas expectativas também incluem iniciar sua vida profissional e conseguir um emprego satisfatório (AQUINO & TOMASSINI, 2008). Na pesquisa de Almeida, Lagemann e Sousa (2006, p. 10), os estudantes relacionaram a “capacidade para realizar consultoria em gestão e administração” e a “reflexão e atuação crítica sobre a esfera da produção” como as duas habilidades mais desenvolvidas no estágio.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente investigação pode ser caracterizada como descritiva, que, em consonância com os critérios delineados por Vergara (2009, p. 42), é a pesquisa com objetivo de expor “características de determinada população ou de determinado fenômeno” sem o compromisso de realizar correlações entre as variáveis estudadas. A pesquisa utilizou-se de um estudo empírico apoiado por um levantamento bibliográfico relacionado ao tema em questão.

A etapa empírica da pesquisa foi realizada em uma instituição federal de ensino superior (IFES) localizada na cidade do Rio de Janeiro, mais especificamente, no curso de graduação em administração da universidade, um dos mais conceituados do Brasil. O curso foi estruturado a partir de um projeto pedagógico de curso (PPC) elaborado em 1998, que determina uma duração de nove semestres letivos para a formação do estudante, com atividades obrigatórias de estágio supervisionado distribuídas ao longo de ao menos dois períodos, com 300 horas de duração.

O universo para a pesquisa foi composto por estudantes cursando a partir do quinto período letivo do curso, e que já tivessem se submetido a alguma experiência profissional relacionada ao trabalho de um administrador, mesmo que em nível de aprendizado, à guisa de estágio profissional, ou mesmo como emprego. Acreditava-se que tais indivíduos produziram respostas mais representativas por terem mais tempo vivido dentro da universidade e algum contato com o universo empresarial, fatores que ajudariam os respondentes a estabelecer de modo mais aproximado seus interesses com relação aos aspectos de teoria e prática.

A partir de um protocolo misto de pesquisa (CRESWELL, 2007), elaborou-se um questionário contendo perguntas fechadas, para suprir o caráter quantitativo do estudo, e perguntas abertas, de caráter qualitativo.

A pesquisa quantitativa foi dividida em três partes, uma contendo perguntas sobre o perfil demográfico do aluno, outra com questões acerca do processo de inserção e permanência do respondente no estágio profissional, e uma terceira com afirmações acerca de fatos da vivência universitária que tendiam para os interesses da universidade ou da empresa, a partir das quais o respondente deveria se posicionar com relação a seus interesses por meio de uma escala Likert de sete pontos, estabelecida num gradiente que partia de -3 (“discordo totalmente” até +3 (“concordo totalmente”). A pesquisa qualitativa foi alicerçada a partir de quatro questões abertas, a primeira dos interesses e anseios do sujeito com respeito à universidade, a segunda em relação à empresa e as duas últimas sobre a opinião do estudante sobre o estágio supervisionado requerido para sua graduação como administrador na IFES.

Os questionários foram distribuídos em sala de aula e também disponibilizados em meio eletrônico e enviados por correio eletrônico aos alunos listados na base de dados da instituição como estudantes dos quatro últimos semestres letivos da faculdade. Surpreendentemente, o índice de respostas foi muito baixo e, como resultados iniciais, foram obtidos 104 questionários respondidos, dos quais 14 foram descartados por não se encaixarem no universo amostral almejado, restando uma amostra de 90 questionários para análise.

Os dados quantitativos foram submetidos a diversos procedimentos de análise estatística. Primeiramente, utilizou-se uma análise dos dados demográfica dos sujeitos, acompanhada de uma análise inferencial, ou seja, uma análise de uma amostra com o intuito de criar parâmetros da população em estudo (SILVESTRE, 2007), por intermédio do software MS Excel. Em seguida, recorreu-se a uma análise fatorial dos dados acerca do estágio e dos interesses dos estudantes com o programa DTREG (Software For Predictive Modeling and Forecasting). Por fim, conduziu-se uma análise de *cluster* das respostas acerca dos interesses dos estudantes utilizando-se do software MATLAB (MATrix LABoratory).

A análise de *cluster* procura agrupar os dados ou indivíduos de determinada amostra seguindo um critério de proximidade ou parentesco, com o objetivo de criar uma classificação ou tipificação (ALDENDERFER & BLASHFIELD, 1984; ROMESBURG, 2004). Os agrupamentos podem ser obtidos por diversos métodos matemáticos, sendo a análise de *cluster* do presente trabalho feita utilizando-se da análise K-means, com o ponto de partida gerado de maneira aleatória e, assim, permitindo se iniciar as interações. Para se determinar a

quantidade ideal de *clusters*, realizaram-se dez interações com número de *clusters* esperados de dois a oito. Através do exame dos dados obtidos (oitenta interações), determinou-se que o número ideal de *clusters* seria de dois. Definido o número de agrupamentos, utilizaram-se métricas para procurar *clusters* com maior coerência grupal. Enfim, realizou-se uma análise fatorial (factor analysis), a qual se destina a procurar por fatores presentes dentro das variáveis que mostram uma influência comum entre elas, focando a descoberta de inter-relações esperadas ou não esperadas entre as variáveis, por meio de métricas matemáticas, sendo a primeira delas a matriz de covariância (GORSUCH, 1983; KIM & MUELLER, 1978).

Na parte qualitativa da investigação, procurou-se observar padrões de respostas a partir dos questionários, a fim de evidenciar as características mais presentes no discurso dos estudantes (SAMPIERI, COLLADO & LUCIO, 2006), de maneira a possibilitar a tipificação dos estudantes em grupos e, assim, elaborar perfis.

Duas principais limitações podem ser atribuídas ao método seguido para a realização da etapa empírica da pesquisa. A primeira vincula-se ao baixo aproveitamento das perguntas abertas da pesquisa qualitativa, que não deixaram tão evidente a opinião dos estudantes, com respostas pouco marcantes. Nesse sentido, a utilização de entrevistas em profundidade ou de grupos de foco poderia trazer resultados mais expressivos (STOKES & BERGIN, 2006). No que diz respeito a uma eventual universalização ou generalização dos resultados, a segunda limitação refere-se ao tamanho da amostra, que não respeitou os critérios preestabelecidos por Martins (2007), que afirma que o tamanho da amostra deveria ser calculado por meio da seguinte fórmula: $n = (Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N) \div [d^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q]$, onde “n” é o tamanho da amostra, “Z” a abscissa da normal padrão, “p” a estimativa da proporção de determinado fato na amostra e “q” seu suplemento (1 – p), “d” o erro amostral e “N” o tamanho da população.

4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1 RESULTADOS DA ANÁLISE QUANTITATIVA

O perfil da amostra em relação ao período letivo do aluno distribuiu-se da seguinte maneira: 16,67% pertencentes ao quinto período, 31,11% ao sexto, 27,78% ao sétimo e 24,44% ao oitavo semestre. Do contingente de respondentes, 45,56% eram homens e 54,44% mulheres. Em relação à renda familiar total, os dados apontaram para uma renda em geral superior a R\$ 6.000,00, pois cerca de 59,37% da amostra encaixaram-se nessa categoria. Apenas 5,55% da amostra afirmaram ter renda familiar menor que R\$2.000,00. A idade média dos estudantes ficou em 22,17 anos, o que leva a crer que parte considerável dos alunos inicia a faculdade com 18 ou 19 anos de idade. Ao se tratar da escolaridade dos pais, os dados apontaram para a predominância de pais com segundo grau completo e terceiro grau completo ou incompleto, pois essas três categorias reuniram 81,11% dos pais e 78,89% das mães.

Em relação ao estágio, os dados mostraram que os alunos em média começam a estagiar com 4,14 períodos concluídos (e desvio-padrão de 1,43), e estagiam em média em 1,84 empresas (e desvio-padrão de 0,81), evidenciando que os alunos de administração da IFES pesquisada entram no mercado de trabalho em média no meio do curso e têm certa fidelidade às empresas onde estagiam, pois ocorre pouca rotatividade ao longo do curso. A média de meses dedicados ao estágio foi de 12,74 (e desvio-padrão de 8,03), ou seja, pouco mais de um ano. Se essa média for considerada somente em relação aos alunos do oitavo período, sobe para 17,5 meses (e desvio-padrão 8,82), demonstrando que os estudantes de administração começam a estagiar no meio da graduação e continuam a fazê-lo de forma quase ininterrupta até a conclusão do curso.

De maneira geral, os alunos sublinharam a importância do conhecimento apreendido dentro da universidade, pois 74,44% dos sujeitos concordaram em algum grau com esse aspecto durante o preenchimento das questões associadas à escala Likert. Além disso, 62,22% não deixariam de cursar alguma matéria da faculdade em função de alguma demanda da empresa, caso houvesse essa demanda explícita por parte da organização. Por outro lado, 70% dos estudantes aceitariam perder uma semana de aula caso a empresa requisitasse e 77,78% não escolheriam desempenhar apenas atividades acadêmicas, evidenciando assim o comprometimento com a empresa e a importância atribuída à prática. Por outro lado, caso fosse necessário faltar a um dia de trabalho para executar alguma atividade acadêmica ou estudar para um prova, apenas 26,67% concordariam em fazê-lo.

Outras questões não tiveram posicionamento evidente. Com relação à concordância dos alunos com a auto-suficiência da prática, 47,78% discordaram e 37,78% concordaram, enquanto o restante se colocou neutro. O mesmo ocorreu em relação ao favorecimento do estudo como uma prioridade, devido ao nível de 36,67% de alunos a favor e 55,56% contra.

Desenvolveu-se então uma matriz de covariância dos dados demográficos, que apontou forte relação inversamente proporcional entre as variáveis “período em que começou a estagiar” e “número de meses estagiados”, deixando mais clara a influência de se iniciar no meio da faculdade as atividades profissionais com respeito ao tempo estagiado. Por outro lado, ambas as variáveis tiveram uma covariância mediana com a variável “quantidade de estágios realizados”, mostrando assim que, apesar de os alunos começarem cedo e estagiarem muitas horas por dia, trocam pouco de estágio, fato que sugere certa fidelidade às empresas.

As informações anteriormente apresentadas se confirmam na análise fatorial ao se tratar de um fator X gerado pelo programa DTREG, com autovalor de 1,213 e variância explicada de 26,162, que permeavam fortemente as variáveis “período que começou a estagiar” e “número de meses estagiados” e de maneira moderada a variável “quantidade de estágios realizados”, com valores do fator X de -0,7385, 0,8298 e 0,4514, respectivamente. Já entre as variáveis “número de meses estagiados” e “quantidade de estágios realizados” e as questões da segunda etapa, houve uma covariância positiva e fraca/moderada, resultado reforçado pela análise fatorial com a criação de um fator Y, que está fortemente presente nas questões sobre as demandas da empresa e com uma ligação moderada com aquelas variáveis previamente citadas. Assim, é possível afirmar com algum grau de certeza que, em atendimento às demandas da empresa, os alunos tendem realmente a procurá-las mais.

A análise fatorial na matriz de covariância apontou para uma covariância negativa e fraca/moderada entre as questões relacionadas às demandas da universidade e da empresa, deixando claro que os alunos tenderam a concordar ou discordar das demandas da universidade e fizeram o inverso com as empresa, apontando para uma tomada de decisão a favor de uma das instituições. Infelizmente a análise fatorial não permite visualizar claramente essa tendência, apenas a evidencia, e por esse motivo foi feita uma análise de *clusters*, com o intuito de procurar por grupos com posicionamento específico.

Os dois *clusters* gerados pela análise apresentaram diferenças significativas em relação à renda e aos interesses acerca de teoria e prática, além de uma suave diferença na quantidade de estágios realizados. O grupo A, formado por 61,25% dos respondentes, se caracterizou por forte concordância em relação às demandas da empresa e forte discordância com as demandas da universidade, evidenciando maior interesse pela prática. O grupo B, a seu turno, mostrou forte discordância com relação às demandas da empresa e moderada concordância às demandas da universidade, mostrando certo interesse pela teoria e nenhum pela prática.

No que tange à renda familiar, o grupo A (interesse pela prática) detém uma renda de cerca de mil reais a mais que o grupo B e realiza um pouco mais de estágios que o segundo grupo. As demais variáveis, tais como “escolaridade dos pais”, “período em que começou a estagiar” e “número de meses estagiados” foram semelhantes para ambos os grupos. Tais dados levantam a questão do motivo que influencia o grupo B, apesar de ter mais interesse pela universidade, a seguir o mesmo caminho do grupo A e começar a estagiar no meio do curso. Os dados sugerem que a renda mais baixa talvez seja um dos fatores que influencia o estudante a tomar decisões de carreira divergentes dos seus interesses, do seu perfil.

4.2 RESULTADOS DA ANÁLISE QUALITATIVA

Por meio da análise qualitativa, chegou-se a três grupos bem definidos constituídos pelos estudantes pesquisados, sendo sua apresentação caracterizada pelo nível de representatividade dentro da amostra. O primeiro grupo se caracteriza pelos alunos que vêm a universidade como um rito de passagem para entrar no mercado. Para eles, a universidade deixa de ser um fim em si mesma e torna-se um degrau para alcançar outros objetivos pessoais. As justificativas mais marcantes para justificar o ingresso na universidade foram:

- *Uma boa formação para posteriormente entrar no mercado de trabalho* (F, 27a, 7ºP)
- *Uma possibilidade de construir uma carreira profissional bem sucedida e uma vida financeira confortável. Além disso, poder progredir em minha carreira e ser um fator de diferenciação* (F, 22a, 6ºP)
- *O que me impulsiona a estudar é a crença de que uma boa formação contribuirá para o meu sucesso profissional* (M, 22a, 7ºP)
- *Eu estou fazendo a faculdade porque sei que para trabalhar eu preciso de um diploma. O que me impulsiona a continuar estudando é o fato de que preciso me formar para ser efetivada!* (F, 20a, 6ºP)

Esse primeiro grupo de sujeitos parece ver o trabalho como uma forma de angariar independência financeira e de obter um papel na sociedade, sendo a faculdade o meio pelo qual seu objetivo será alcançado. Essa perspectiva, como sugere a literatura revista, pode levar os estudantes a menosprezar o papel da universidade, tornando-a apenas uma instituição formadora de mão-de-obra para o mercado, visto como instituição mais importante.

O segundo grupo de sujeitos tem uma perspectiva oposta à do primeiro, pois enxerga na faculdade a possibilidade de desenvolvimento pessoal por meio da continuidade nos estudos e do amadurecimento. Os motivos para justificar o ingresso na universidade foram:

- *Gosto de estudar e julgo importante estarmos sempre estudando* (F, 24a, 8ºP)
- *Aprender a pensar!* (M, 23a, 8ºP)
- *Minha motivação provém da busca por conhecimento acadêmico para continuação do estudo* (M, 22a, 8ºP)
- *Ingressei na faculdade para possuir uma graduação importante para a minha formação acadêmica, profissional e pessoal* (M, 20a, 6ºP)

Assim, esse segundo grupo de sujeitos relega à universidade não apenas o dever de prepará-los para o mercado de trabalho, mas também atribui à instituição a obrigação de formá-los como cidadãos imbuídos de senso crítico. Além disso, esses alunos manifestam o interesse de continuar os estudos.

O último grupo de sujeitos é composto por alunos que vêm na faculdade uma maneira de melhorar sua situação financeira e de sustentar a família. Simpatizam com a universidade por enxergá-la como a solução dos problemas financeiros, por possibilitar melhores salários no futuro. As justificativas mais marcantes para justificar o ingresso na universidade foram:

- *Busca de um futuro melhor e a força do nome (da IFES) ajuda com isso* (M, 23a, 6ºP)

- *Ter um futuro melhor para mim e minha família* (F, 20a, 6ºP)
- *A oportunidade de crescimento profissional e melhores condições de vida* (F, 22a, 8ºP)

Curiosamente, esse grupo de sujeitos – cujas motivações não foram encontradas como predominantes em estudos anteriores – pensa no estágio como uma necessidade para manter a família e/ou para se manter estudando, apesar de algumas vezes preferir apenas estudar.

Quando questionados a respeito da possibilidade de o estágio supervisionado realizar uma efetiva integração entre teoria e prática, os alunos se dividiram em dois grupos polarizados. O primeiro grupo posicionou-se a favor dessa prática por acreditar nos resultados positivos para os alunos, enquanto o segundo grupo afirmou ver o estágio supervisionado apenas como uma exigência da universidade para que se possa obter o diploma. As frases mais marcantes acerca da temática proposta do primeiro grupo foram:

- *É com o estágio supervisionado que se pode aplicar o que é aprendido na sala de aula no ambiente empresarial* (M, 22a, 7ºP)
- *O estágio é a prática da teoria na sua área. O pensamento estratégico que você cria na aprendizagem de faculdade pode ser aplicado e aprimorado no estágio* (F, 24a, 8ºP)
- *Fornece uma melhor dimensão do que será enfrentado no mercado de trabalho, além de trazer experiência profissional* (M, 28a, 7ºP)

Os discursos construídos pelo grupo de sujeitos que percebe o estágio supervisionado como mera exigência para integralização do currículo obrigatório incluíram as seguintes falas:

- *Trabalhei muito antes dessa matéria e não senti falta alguma* (M, 24a, 8ºP)
- *Consiste em apenas fazer um relatório. Acredito que a teoria e a prática se juntam e têm essa interface todos os dias* (F, 20a, 6ºP)
- *O estágio supervisionado é apenas uma maneira de verificar as atividades desempenhadas pelos alunos* (F, 24a, 6ºP)

5. CONSIDERAÇÕES CONCLUSIVAS

Os resultados da etapa quantitativa da pesquisa apontam para resultados semelhantes àqueles apontados e tratados no referencial teórico. De maneira geral, pode-se aventar que os estudantes de administração começam a estagiar aproximadamente no meio do curso de graduação, antes mesmo de cursar matérias avançadas do currículo, dando a entender que os alunos privilegiam as demandas da empresa sobre as da universidade. Assim, talvez não seja exagero afirmar que, por volta do quinto semestre letivo, quando os alunos têm cerca de 21 ou 22 anos de idade, a instituição educacional começa a perdê-los para o mundo organizacional. A partir desse momento, as prioridades do corpo discente seguirão, preferencialmente, os ditames da empresa, não as orientações da universidade. No discurso de alunos e empresas, a chamada instância da prática sobrepuja a da teoria.

O interesse maior pela prática é ressaltado quando os estudantes mostram estar dispostos a ausentar-se de uma semana inteira de aulas na universidade caso a empresa assim solicite, porém não aceitariam faltar a um único dia de estágio – ao qual os alunos são extremamente fiéis, como mostra o tempo médio de vínculo com a empresa – para estudar para uma prova na universidade. A desproporção entre a orientação para a empresa versus a orientação para a universidade fica evidente por meio dessa comparação e, no parecer dos autores da presente pesquisa, esses dados são alarmantes. Além disso, como se viu, raros foram os estudantes que se dispunham a desempenhar apenas atividades acadêmicas, sem ter contato algum com a vida profissional em um estágio, que parece ser visto como essencial.

Em consonância com a teoria revista ao longo do referencial teórico, os resultados sugerem que talvez os estudantes não vejam a universidade como um fim em si mesma, pelo contrário, possivelmente a enxerguem como um trampolim para galgar uma posição mais

privilegiada no mercado de trabalho, como uma forma de diferencial competitivo frente aos demais estudantes, com os quais eles posteriormente disputarão colocações mais permanentes nas empresas em que por ora apenas cumprem estágios.

Infelizmente, os dados aqui levantados e comparados aos achados de pesquisas anteriores, parecem sugerir que, com relação ao curso de graduação em administração, a universidade não consegue completar seu objetivo de criar cidadãos orientados para a reflexão, profissionais imbuídos de senso crítico, haja vista que os estudantes são atraídos mais facilmente pela empresa, o que acaba por esvaziar a importância da universidade. Tais resultados, como se viu, dizem respeito ao curso de graduação em administração de uma IFES localizada na cidade do Rio de Janeiro e sua generalização encontra limitações. Por outro lado, não seria imprudente associar esses dados a proposições e hipóteses a serem testadas em um futuro próximo, à guisa de sugestão para a constituição de uma nova agenda de pesquisas.

Por outro lado, a análise de *clusters* revelou que, dentre os estudantes, existem aqueles que não concordam com as demandas da empresa e se interessam sobremaneira pelas atividades letivas e acadêmicas propostas pela universidade, porém fatores tais como a necessidade financeira fazem com que esses alunos aceitem as exigências da empresa. Sugere-se então que sejam conduzidos novos estudos para aferir se a mudança do perfil sócio-demográfico dos alunos e de suas famílias – em direção a rendas mais baixas, ao menos em instituições públicas de ensino – seria capaz de afastar o corpo discente de uma maior dedicação ao estudo. Em contrapartida, a análise qualitativa aponta para a existência de um pequeno grupo de estudantes que valorizam a universidade e são adeptos de suas práticas.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, E.; SILVA, L.; PÓVOA, L. Diferenciação intersetorial na interação entre empresas e universidades no Brasil. São Paulo em Perspectiva, v. 19, n. 1, p. 95-104, 2005.

ALDENDERFER, M.; BLASHFIELD, R. Cluster analysis. Beverly Hills: SAGE, 1984.

ALMEIDA, D.; LAGEMANN, L.; SOUSA, S. A importância do estágio supervisionado para a formação do administrador. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 30. Anais... Salvador: Anpad, 2006.

ALMEIDA, W. Captação e seleção de talentos. São Paulo: Atlas, 2004.

AQUINO, R.; TOMASSINI, R. Os estágios curriculares e suas representações sociais segundo os graduados em Administração. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 32. Anais... Rio de Janeiro: Anpad, 2008.

ARTHUR, M.; HALL, D.; LAWRENCE, B. Handbook of career theory. Cambridge: Cambridge University Press, 1989.

BACHA, M.; SANTOS, J.; STREHLAU, V. Panorama comparativo do lazer da terceira idade nas classes AB e CD em São Paulo: um estudo sobre hábitos, atitudes e perfil psicográfico. São Paulo: ESPM, 2009.

BANDEIRA, M.; MARQUES, A.; VEIGA, R. As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. Revista de Administração Contemporânea, v. 4, n. 2, p. 133-157, 2000.

BARBOSA, R. Formação de educadores: desafios e perspectivas. São Paulo: UNESP, 2003.

BENDASSOLLI, P. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. Revista de Administração de Empresas, v. 49, n. 4, p. 387-400, 2009.

BERTERO, C. A problemática educação de administradores. Revista de Administração de Empresas, v. 43, n. 2, p. 10, 2003.

BITENCOURT, C.; KLEIN, M. Desenvolvimento de competências: a percepção dos egressos do curso de graduação em administração. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 31. Anais... Rio de Janeiro: Anpad, 2007.

- BRACCIALLI, L.; RAPHAEL, H.; CHIRELLI, M. OLIVEIRA, M.** Avaliação do estudante: no exercício da prática profissional. *Revista Avaliação*, v. 13, n. 1, p. 101-118, 2008.
- BRAGA, C.; LIMA, I.** Transformações na função gerencial: a percepção dos gestores de Recursos Humanos sobre o papel do gerente contemporâneo. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 1. Anais... Natal: Anpad, 2007.
- BUARQUE, C.** A aventura da universidade. 2. ed. São Paulo: UNESP, 1994.
- CAMPBELL, J.; TRAPNELL, P.; HEINE, S.; KATZ, I.; LAVALLEE, L.; LEHMAN, D.** Self-concept clarity: measurement, personality correlates and cultural boundaries. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 70, n. 1, p. 141-156, 1996.
- CHAMON, E.** Gestão integrada de organizações. Rio de Janeiro: Brasport, 2008.
- CHARLE, C.; DEL BUONO, L.; GAUBERT, C.; SOULIE, C.** Ensino superior: o momento crítico. *Educação & Sociedade*, v. 25, n. 88, p. 961-975, 2004.
- COSTA, F.; SOARES, A.; BRASILEIRO, A.** Formação em administração na perspectiva do aluno: valor percebido no curso, percepção do prestígio e identificação com a profissão. In: ENCONTRO DE ENSINO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE, 1. Anais... Recife: Anpad, 2007.
- CRESWELL, J.** Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Porto Alegre: Artmed, 2007.
- CUNHA, L.** O ensino profissional na irradiação do industrialismo. 2. ed. São Paulo: UNESP, 2005.
- FESTINALLI, R.; CANOPF, L.; BERTUOL, O.** Inquietações sobre o estágio supervisionado e a formação do administrador. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 31. Anais... Rio de Janeiro: Anpad, 2007.
- FONTANA, D.** Psicologia para professores. São Paulo: Manole, 1991.
- GODOY, A.; ANTONELLO, C.; BIDO, D.; SILVA, D.** O desenvolvimento das competências de alunos formandos do curso de Administração: um estudo de modelagem de equações estruturais. *Revista de Administração da USP*, v. 44, n. 3, p. 265-278, 2009.
- GONDIM, S.** Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. *Estudos de Psicologia*, v. 7, n. 2, p. 299-309, 2002.
- GORSUCH, R.** Factor analysis. New York: Routledge, 1983.
- HARRINGTON, B.; HALL, D.** Career management & work-life integration: using self-assessment to navigate contemporary careers. Beverly Hills: SAGE, 2007.
- HORTAL, J.** A universidade: realidade e esperança. São Paulo: Loyola, 2002.
- KERSTING, W.** Liberdade e liberalismo. Porto Alegre: EdiPUCRS, 2005.
- KIM, J.; MUELLER, C.** Factor analysis: statistical methods and practical issues. Beverly Hills: SAGE, 1978.
- LEMOS, A.; DUBEUX, V.; PINTO, M.** Educação, empregabilidade e mobilidade social: convergências e divergências. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 7, n. 2, p. 368-384, 2009.
- LIBÂNEO, J.** O ensino de graduação na universidade – a aula universitária, 2002. Disponível em: http://www.ucg.br/site_docente/edu/libaneo/pdf/ensino.pdf. Acesso em: 26 de novembro de 2010.
- LIMA, R.; FRAGA, S.** Intervir para ajudar e ajudar para construir: Um modelo de intervenção psicológica com estudantes do ensino superior. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 11, n. 2, p. 269-277, 2010.
- LOPES, P.** Reflexões sobre as bases da formação do administrador profissional no ensino de graduação. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 26. Anais... Salvador: Anpad, 2002.
- MACHADO, H.** A identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 7, Edição Especial, p. 51-73, 2003.
- MAGALHÃES, J.** Análise do perfil do profissional contábil que as instituições de ensino superior do estado de Goiás objetivam formar e os desafios nessa formação. In: CONGRESSO USP DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA EM CONTABILIDADE, 7. Anais... São Paulo: Universidade de São Paulo, 2010.
- MARTINS, C.** Uma reforma necessária. *Educação Social*, v. 27, n. 96, p. 1001-1020, 2006.

- MARTINS, G.** Manual para elaboração de monografias e dissertações. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- MURARI, J.; HELAL, D.** O estágio e o desenvolvimento de competências profissionais em estudantes de Administração. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 34. Anais... Rio de Janeiro: Anpad, 2010.
- NICOLINI, A.** Qual será o futuro das fábricas de administradores? Revista de Administração de Empresas, v. 43, n. 2, p. 44-54, 2003.
- PINTO, M.; LEMOS, A.** Empregabilidade dos administradores: quais os perfis profissionais que vêm sendo demandados pelas empresas?. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 30. Anais... Salvador: Anpad, 2006.
- REZENDE, R.; CAIXETA, R.; MORIGUCHI, S.** Percepção de valor em educação superior pública: um estudo empírico com os alunos ingressantes no curso de administração. In: ENCONTRO DE MARKETING DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 4. Anais... Florianópolis: Anpad, 2010.
- RICARDO, E.** Discussão acerca do ensino por competências: problemas e alternativas. Cadernos de Pesquisa, v. 40, n. 140, p. 605-628, 2010.
- ROCHA, S.** A inserção dos jovens no mercado de trabalho. Caderno CRH, v. 21, n. 54, p. 533-550, 2008.
- ROMESBURG, C.** Cluster analysis for researchers. Belmont: Lulu Press, 2004.
- ROSSI, M.; MELGAÇO, S.** A mudança de perfil do estudante de Administração entre 2000 e 2008: um estudo de caso. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 33. Anais... São Paulo: Anpad, 2009.
- SAMPIERI, R.; COLLADO, C.; LUCIO, P.** Metodologia de pesquisa. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.
- SAVIANI, D.** O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias. In: FERRETTI, C.; ZIBAS, D.; MADEIRA, F.; FRANCO, M. (Orgs.), Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar. Petrópolis: Vozes, 1994. p. 151-168.
- SAVICKAS, M.** The theory and practice of career construction. In: BROWN, S.; LENT, R. (Eds.). Career development and counseling: putting theory and research to work. New York: John Wiley & Sons, 2005.
- SILVA, A.; ALBERTON, A.; VERDINELLI, M.** As competências profissionais do administrador e suas implicações na formação acadêmica. In: ENCONTRO DE ENSINO DE PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE, 1, 2007. Anais... Recife: Anpad, 2007.
- SILVA, R.** E-Rh em um ambiente global e multicultural. Brasília: SENAC, 2009.
- SILVA, W.; MACHADO, M.** Motivos que levam os alunos a cursar graduação em administração: um estudo nas instituições públicas e privadas do estado da Paraíba. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 30. Anais... Salvador: Anpad, 2006.
- SILVESTRE, A.** Análise de dados e estatística descritiva. Lisboa: Escolar, 2007.
- SOARES, D.** A escolha profissional do jovem ao adulto. São Paulo: Summus, 2002.
- SOUZA, S.; REINERT, J.** Autoconceito dos estudantes dos cursos de graduação em Administração da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 33. Anais... São Paulo: Anpad, 2009.
- STOKES, D.; BERGIN, R.** Methodology or “methodolatry”? An evaluation of focus groups and depth interviews. Qualitative Market Research, v. 9, n. 1, 2006. p. 26-37.
- TEIXEIRA, M.; GOMES, W.** Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso de administração. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 21, n. 3, p. 327-334, 2005.
- TOLEDO, S.** Carreira e identidade: reflexos das exigências mercadológicas na vida pessoal e profissional dos jovens de empresas multinacionais. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 30. Anais... Salvador: Anpad, 2006.
- VERGARA, S.** Projetos e relatórios de pesquisa em Administração. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- WILLIAMSON, T.** Knowledge and its limits. Oxford: Oxford University Press, 2002.