

TRANSIÇÃO

UNIVERSIDADE-MERCADO:

EXPECTATIVAS E REALIDADE

PROFISSIONAL DE DISCENTES

DE ADMINISTRAÇÃO DA UMESP*

ANDREIA DANIELA DOS SANTOS AVILA, CLÁUDIO ZANUTIM MORAES, CRISTIANY BIM GURATI ELOI

Resumo: a mulher por muito tempo foi vista como parte não integrante da sociedade, este artigo oferece ao leitor outra perspectiva da mulher no mundo do trabalho e estudantil. O estudo teve por objetivo descrever a trajetória de desenvolvimento profissional ao longo da experiência universitária, que conduzem a diferentes expectativas e modo de preparar o ingresso no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Mulher. Mercado de Trabalho. Universidade. Ensino Superior.

Este texto socializa os resultados de uma pesquisa em que empreendeu uma escuta a estudantes a respeito de suas expectativas enquanto discentes e a realidade sobre sua trajetória profissional após a formação acadêmica.

Segundo o relatório *Education at a Glance*, publicado pela Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), publicado em janeiro de 2012, a proporção de mulheres brasileiras com títulos acadêmicos de nível superior é maior que a de homens – a parcela da população feminina adulta com diploma é de 12%, ante 10% da masculina. Elas são maioria – representando 52% a 77% do total de títulos – nas áreas de Educação; Humanidades e Artes; Saúde; Ciências Sociais, Direito e Administração; e Serviços. Entretanto, esse dado nos demonstram uma inversão no mercado de trabalho. Quando se analisam as pessoas que atuam em funções de nível superior, 91% dos homens estão empregados, contra 81% das mulheres. Considerando esta realidade, este trabalho foi desenvolvido no intuito de analisar, através da per-

cepção das discentes, suas expectativas em galgar uma carreira promissora e a realidade enfrentadas por alunas egressas já atuantes no mercado de trabalho. O texto que segue é composto de quatro partes: inicialmente é feita a revisão de literatura, para fundamentar o trabalho; na sequência, são apontados os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa de campo; em seguida, são apresentados os resultados e as discussões do trabalho empírico e, por fim, são apresentadas as considerações finais.

REVISÃO DE LITERATURA

A Inserção da Mulher no Ensino Superior

Há tempos existe uma preocupação com a inclusão das mulheres no ensino superior. Estudos mostram que no Brasil as mulheres ingressam mais tarde na universidade. Somente a partir do século XIX e início do século XX, as mulheres brasileiras adquirem o direito de ingressar no ensino superior e obter grau em universidades. As mulheres eram educadas para se tornarem dona de casa, sem ter acesso ao trabalho e a uma escolaridade, era formada para serem do lar, mães e esposas dedicadas. Conforme afirma Bauer (2001) a conquista da mulher ao ensino superior foi uma luta árdua a ser vencida, por volta do século XIII as universidades eram voltadas a educação dos homens isso por sua vez as mulheres foram proibidas a ter acesso a esta nova forma de educação. As mulheres como afirma Bauer (2001) ainda estavam submissas a uma figura masculina, dentro de suas casas. Segundo Godinho *et al.* (2005) o pioneirismo das mulheres ao acesso as universidades ocorreu nos Estados Unidos em 1881 no curso de Medicina, com duas mulheres brasileiras: Maria Augusta Generoso Estrella e Josepha Azevedo Felisbela de Oliveira. Em 1883, este mesmo curso, acolhia quatro alunas, uma frequentava as aulas acompanhada pelo pai, outra por uma velha dama, as restantes dispensavam proteção e todas eram interditas a certas aulas como anatomia e fisiologia (FREIRE, 1989, p.104). No Brasil em 1888, o curso de Direito no Estado de Recife, formou três mulheres, solicitaram ao Instituto dos Advogados Brasileiros a permissão para exercerem Advocacia e a Magistratura. Dois anos depois em 1890, Anna M. Falcão sustentava a permissão da obtenção de sua tese de doutorado em Medicina pela Faculdade da Bahia. Em 1892, os jornais noticiaram que havia no Brasil seis senhoras médicas.

Em 19 de abril de 1879, D. Pedro II faz aprovar uma lei autorizando a presença feminina nos cursos superiores. A decisão do Imperador deveu-se ao episódio vivido por Augusta Generosa Estrella, que tendo se diplomado em Medicina, em New York, em 1876, com uma bolsa de estudos concedida pelo próprio Imperador, foi impedida de exercer a profissão ao retornar ao Brasil (BLAY; CONCEIÇÃO, 1991, p. 53).

Desde o século XX na Bahia as mulheres são inseridas nos cursos de Medicina, Direito e Engenharia, portanto estes cursos não eram tão expressivos para caracterizar o início do ensino superior no espaço feminino.

A grande expansão nas universidades ocorreu em 1970 quando as mulheres são inseridas no ensino superior universitário, a partir dos anos 70 que o ensino no Brasil começa a ter uma expansão gradativa. Segundo o Censo 2010 as matrículas nas universidades contaram com a participação majoritariamente feminina no período de 2001 a 2010,

sendo a participação feminina superior à masculina. Em 2010, do total de 6.379.200 matrículas, 57,0% são femininas e, entre os concluintes, a participação feminina é de 60,9%. As mulheres com acesso à universidade vem crescendo, antes eram minorias, hoje o cenário vem mudando, já ultrapassaram os homens em números de matrículas no ensino superior, conforme Godinho *et al.* (2005).

TRAJETÓRIA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Nas últimas décadas houve um crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, segundo estudo divulgado em março de 2012 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2011 as mulheres eram maioria na população de 10 anos ou mais de idade (PIA), cerca de (53,7%). Contudo, era minoria (45,4%) na população ocupada (PO). Essa estrutura distributiva reflete-se ao nível de ocupação, relação que mostra o contingente de ocupados em relação ao total da PIA. Para as mulheres, esse indicador foi de 40,5% em 2003 passando para 45,3% em 2011. Entre os homens, esse percentual era de 60,8%, passando para 63,4%. A partir dessa evolução, percebe-se o maior crescimento do nível de ocupação das mulheres, vis a vis ao dos homens, ainda que em patamar bem inferior ao dos homens.

Existe uma dimensão muito importante, não só para as organizações, mas também para a sociedade como um todo, que a participação da mulher no contexto do trabalho e os reflexos da sua maneira de pensar, agir e sentir sobre os fenômenos evidenciados na complexidade organizacional (MADRUGA *et al.*, 2001).

Ao longo do tempo ocorreram algumas mudanças que acabaram por influenciar o ambiente organizacional, dentre elas, a globalização, inovações tecnológicas, mudanças nas exigências dos clientes e os novos e sofisticados modelos de gestão. Sobre esse assunto Madruga *et al.* (2001) apontam que essas profundas mudanças fizeram com que as organizações revisassem sua postura quanto à visão e ação estratégica. Pode-se dizer que atualmente as organizações já abrem espaço para a presença feminina em postos de liderança.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho começou de fato com a I Guerra mundial de 1914 a 1918 e a II Guerra Mundial de 1939 a 1945, quando os homens foram para as frentes de batalha e as mulheres passavam a assumir os negócios da família. Alguns dos homens que sobreviveram ao conflito foram mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho. Foi nesse momento que as mulheres sentiram-se na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos (ARAÚJO, 2004).

A título de curiosidade, em 1916 foi aprovado o primeiro código civil brasileiro, reafirmando muitas das discriminações contra a mulher. Como não poderia deixar de ser, desde os primórdios da sociedade brasileira, as mulheres também foram excluídas de todo e qualquer direito político. Por exemplo, as constituições do Império (1824) e da República (1891) não lhes concederam o direito de votar e nem de serem votadas.

Uma situação que persistiria até as primeiras décadas do século 20 eram, portanto, cidadãs de segunda categoria. Nas últimas décadas do século XX, o país passou por importantes transformações demográficas, culturais e sociais que tiveram grande impacto

sobre o trabalho feminino: queda da taxa de fecundidade, sobretudo nas cidades e nas regiões mais desenvolvidas do país, de 4,4 filhos por mulher em 1980, para 2,3 filhos no final da década de 90; redução no tamanho das famílias que, no final dos anos 90, passaram a ter apenas 3,4 membros; envelhecimento da população brasileira, com maior expectativa de vida das mulheres e, conseqüentemente, aumento do percentual de viúvas na população; aumento do número de famílias chefiadas por mulheres que, no final do século, chegam a 26% do total das famílias brasileiras (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004).

Todos esses fatores explicam não apenas o crescimento da atividade feminina, mas também as transformações no perfil da força de trabalho feminino. A década de 90 foi marcada, para as mulheres, pelo fortalecimento de sua participação no mercado de trabalho e o aumento da responsabilidade no comando das famílias. A mulher, que hoje representa a maior parcela da população, viu aumentar seu poder aquisitivo, o nível de escolaridade e conseguiu reduzir a defasagem salarial ainda existente em relação aos homens. Segundo Gardone–Bergstrom (2004) a mulher compõe hoje parte significativa da força de trabalho, principalmente nos níveis de base e gerência. Em contrapartida, ainda são poucas, aquelas que galgaram os postos dos níveis mais altos nas organizações. Uma pesquisa realizada pelo Instituto Ethos/IBOPE, apresenta que nos cargos executivos, a atuação dos homens é de 91% contra 9% ocupados pelas mulheres, nos cargos de gerência é 82% contra 18 % das mulheres, em cargos de chefia de 72% atuação masculina contra 28% feminina.

As mulheres que ascendem em suas carreiras deparam - se com inúmeras intempéries durante suas trajetórias. Uma primeira explicação para a ocorrência de intempéries nas carreiras femininas está alicerçada no próprio modelo de carreira. Para as organizações, segundo Lombardi (2006), o modelo masculino de carreira ainda demonstra ser o mais interessante, pois está baseado na disponibilidade de tempo e dedicação exclusiva. Isto não ocorre na carreira feminina, que é mais complexa, pois está permeada por várias influências (O'NEIL, 2003). Evans (2000), por exemplo, lembra que a mulher, mesmo a executiva, dificilmente consegue desvincular-se do papel de mãe fato este que acaba influenciando em sua trajetória profissional.

Diversos são os fatores que influenciam a ascensão profissional feminina, entre eles, O'Neil (2003) destaca os fatores pessoal, organizacional e social. O fator pessoal diz respeito aos anseios da mulher, a saber: que tipo de trabalho a mulher deseja fazer? Que tipo de ambiente ela deseja estar? As influências pessoais que a mulher sofre no trabalho se referem aos desejos e escolhas que elas enfrentam em seu caminhar profissional, os quais são intrínsecos e subjetivos, como: o conflito entre carreira e família; maternidade e estabilidade no emprego, a dupla jornada de trabalho. Já o contexto organizacional envolve as políticas, procedimentos, cultura e o ambiente do negócio, os quais podem criar dificuldades para as mulheres até mesmo para as executivas, no contexto social são observadas as experiências das mulheres na sociedade. Vários estudos sobre as mulheres e em destaque sobre executivas tratam da conciliação ou do desejo de tentar conciliar a família com as exigências da carreira (RODRIGUEZ, 2003; MORAES, 2004; MIRANDA, 2006; MURARO, 2003; CAVEDON, GIORDANE e CRAINE, 2006). Na atualidade as mulheres continuam buscando o reconhecimento profissional e vem cada vez mais se destacando nas disputas por postos de trabalhos,

porém a mulher ainda tem encontrando muitos desafios em se destacar em cargos de liderança. Segundo Bruschini (2004) apesar de tantas mudanças, muita coisa continua igual, a saber, as mulheres, independente de se destacarem no mercado de trabalho, elas continuam sendo as principais responsáveis pelas atividades domésticas, cuidando dos filhos e dos demais familiares, Bruschini enfatiza ainda que a presença dos filhos pequenos continua sendo um fato que dificulta a ocupação feminina. Outro fator que é uma grande barreira para a mulher é a desigualdade salarial, que mesmo a mulher tendo a mesma qualificação profissional quanto o homem, ainda há em alguns cargos a diferença salarial. Segundo Adriano Arrudada Grupo Catho em entrevista para o site o globo, a mulher recebe em média 20% menos que o homem ocupando a mesma função, o mesmo salienta que isso se dá pelo fato de que as empresas podem contar com uma mão-de-obra altamente qualificada, porém com um custo inferior. Neste sentido ainda há grandes desafios a serem superados pelas mulheres.

Pode-se observar que as mulheres têm mais capacidade de sentir empatia, interpretar e lidar com os sentimentos dos outros, características da inteligência emocional, estas características fazem parte do seu estilo de liderança.

DECISÕES DE CARREIRA E EXPECTATIVA PROFISSIONAL

O estudante universitário tem diferentes atitudes e expectativas em relação à carreira e a transição universidade-mercado. A noção de carreira surgiu no decorrer do século XIX, e em sua definição moderna quer dizer “um ofício, uma profissão que apresenta etapas, uma progressão”. Essa ideia nasceu com a sociedade industrial capitalista liberal. (CHANLAT *apud* ASEVEDO, 2005). Segundo Osipow, Carney e Barak (1976 *apud* TEIXEIRA, 2002) a decisão de carreira é definida como a competência que um indivíduo possui de escolher e comprometer-se com uma dada direção educacional ou vocacional, sendo muitas vezes também tomada no sentido de identidade vocacional. Para Bohoslavsky, (*apud* BARDAG, LASSANCE, PARADISO, (2003), definem a escolha profissional como o estabelecimento do que fazer de quem ser e a que lugar pertencer no mundo através do trabalho, tradicionalmente, este é um período de reativação das crises vocacionais, de confrontação com a realidade ocupacional e de afirmação da escolha feita. Rossi e Melgaço (*apud* MAIA, CARVALHO, 2011), 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 (*apud* MAIA, CARVALHO, 2011), veem 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. No Brasil, a partir da década de 1990, houve um significativo aumento do número de jovens que chegam ao ensino superior, crescendo também a demanda por postos de trabalho qualificados. No período correspondente 2001 a 2010, o crescimento do acesso ao ensino superior no Brasil foi de 110,1%. Os dados são do Censo da Educação Superior 2010, realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira (Inep). Enquanto a formação se

amplia, notam-se uma redução da oferta de trabalho formal e a ampliação dos contratos flexíveis, evidenciando uma desconexão entre as estruturas educacional e ocupacional (HASENBALG *apud* PICCININI; OLIVEIRA, 2011).

Devido à posição anteriormente apresentada, vemos a necessidade de desenvolver nos graduandos competências consideradas eficientes e eficazes pelo mercado de trabalho.

Para Almeida, Lagemann e Sousa, (*apud* MAIA, CARVALHO, 2011) o mercado de trabalho requer competências e habilidades que devem ser aprimoradas durante a graduação, mais especificamente no período do estágio curricular.

É 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 (SAVIANI *apud* MAIA; CARVALHO, 2011, p. 4).

As oportunidades do mercado é um fator determinante para o desenvolvimento de projetos e expectativas profissionais de discentes, entretanto, outras variáveis estão associadas à decisão de carreira.

Por fim, a decisão de carreira também deve estar associada à percepção de cada indivíduo acerca das suas possibilidades pessoais de conseguir um trabalho satisfatório dentro da sua profissão. A expectativa de boas oportunidades de trabalho deve atuar como um elemento facilitador do processo de decisão, pois o indivíduo não necessitaria ajustar seu projeto às demandas do mercado de trabalho, podendo optar por um caminho profissional levando em consideração primordialmente os seus interesses pessoais. (TEIXEIRA, 2002, p. 40).

A modalidade de inserção promovida pela integração profissional do estudante na empresa (TEIXEIRA, 2002 p. 40) 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 (*apud* TEIXEIRA, 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. Segundo Oliveira e Piccinini (2011) para se compreender a inserção dos jovens, deve-se articular o ponto de vista estrutural – a sua vivência, delimitada por sua condição de origem – com a sua biografia – as peculiaridades de suas múltiplas experiências que decorrem da interação em seus contextos sociais (ambiente familiar, grupo de pares etc.) e do fato de eles viverem um momento do ciclo de vida dentro de uma geração sujeita às mesmas influências culturais de uma dada temporalidade histórica (DUBAR *apud* OLIVEIRA; PICCININI, 2011).

Assim, a carreira não está necessariamente vinculada à ideia 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, a carreira seria, então, a expressão do desenvolvimento intelectual e pessoal do indivíduo, meio pelo qual se poderia alcançar a plenitude individual (BRIDGES *apud* MAIA; CARVALHO, 2011 p. 4).

Ao tratar da formação de administradores Raymundo (*apud* SANTOS *et al.*, 2010), argumentam que por seu traço multidisciplinar, a Administração figura entre as matérias com problema de identidade devido à variedade e disparidade de definições, que ora é conceituada como ciência, ora como arte, outras vezes como tecnologia, e, ainda, como um fenômeno político.

Ainda sobre o tema, Lopes (*apud* MAIA; CARVALHO, 2011), contribuem salientando que 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. Ao se tratar da expectativa profissional, a universidade busca atrair candidatos com a promessa de uma qualificação diferenciada que seja atraente para o mercado. Ao mesmo tempo em que as empresas buscam candidatos que aumentem a sua lucratividade.

Johnson (*apud* ASEVEDO, 2005) aponta em seus estudos sobre a transição do papel de estudante para o papel de trabalhador, que o jovem conclui seu curso universitário com grandes expectativas em relação ao mercado de trabalho, porém irrealistas, mostrando desejo por recompensas que não podem ser atingidas. As expectativas somente são revistas quando o jovem experimenta a realidade do mercado de trabalho.

METODOLOGIA

A descrição fenomenológica apresenta os grandes temas trazidos pelas participantes nas entrevistas, relativos à experiência de transição da universidade para o mercado de trabalho. Trata-se da organização do material empírico no processo reflexivo dos pesquisadores, correspondendo assim à sua consciência da experiência das entrevistadas (TEIXEIRA, 2002, p.109).

O instrumento utilizado foi uma entrevista com roteiro tópico flexível, especialmente elaborado para este estudo. Tal tipo de entrevista busca circunscrever o tema de interesse ao mesmo tempo em que dá liberdade para que o entrevistado construa uma narrativa associando temas que, em suas inter-relações, constituem o sentido da experiência do entrevistado (GOMES *apud* TEIXEIRA; GOMES, 2004). No caso deste estudo, a entrevista explorou aspectos da trajetória na universidade, as impressões sobre o mercado de trabalho, a preparação profissional recebida, expectativas para o futuro e a participação das mulheres no mercado de trabalho. Em primeiro lugar, foram elaboradas as questões gerais que serviram como orientação. Em seguida foi feita a coleta de dados por meio de entrevistas com as estudantes e egressas dos cursos de administração da Universidade Metodista de São Paulo. Colher dados, por meio de observações e entrevistas com pessoas que experimentam ou experimentaram o fenômeno investigado. As entrevistas foram transcritas literalmente, com o objetivo de identificar passagens revelatórias relevantes ao tema da pesquisa. As passagens revelatórias foram analisadas quanto aos temas abordados e agrupadas por eixos temáticos: trajetória profissional, expectativas sobre o mercado de trabalho, transição e a variável gênero. A análise empreendida neste estudo é qualitativa, a apresentação dos resultados e discussão seguirá as três etapas do método fenomenológico: 1) descrição, 2) redução e 3) interpretação.

Na descrição, procura-se trazer o mundo conforme vivido pelo sujeito – sua experiência consciente – de um modo direto e não avaliativo. Na redução, distinguem-se as partes que se mostraram essenciais à descrição. A distinção entre partes é auxiliada pela técnica da variação imaginativa livre, um processo de sucessivos questionamentos sobre as presenças e ausências que compõem a descrição. Nesta etapa, o pesquisador questiona o seu entendimento inicial do problema e propõe para análise um elenco de experiências consideradas essenciais. Na interpretação, identificam-se e discutem-se os significados implícitos nas experiências definidas como essenciais e se apontam possibilidades de intervenção ou de modificação nas condições que parecem contribuir para a ocorrência de tais experiências (LANIGAN *apud* GOMES; TEIXEIRA, 2004, p. 5).

Assim, tal método visa somente trazer à luz de modo cada vez mais diferenciado, o que se mostra dos próprios fatos observados, o que se apresenta por si mesmo ao observador e ouvinte (COLTRO, 2000).

APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Primeiramente, as representações que emergiram nos discursos das entrevistadas sobre: 1) Trajetória universitária; 2) expectativas sobre o mercado de trabalho e a transição e 3) A variável gênero.

A Trajetória Universitária

Para a maior parte dos entrevistados a escolha do curso de Administração como decisão de carreira está relacionada com a ampla área de atuação e por considerarem terem o perfil necessário para atuar em cargos de lideranças. Os entrevistados consideram que o currículo do curso de administração oferece a oportunidade de transitar por diversas áreas, entretanto, foi possível observar que entre as estudantes já formadas, essa característica, foi apontada, algumas vezes, como algo negativo. Isso por que as estudantes egressas sentiram não terão suficientemente se aprofundados em determinados temas.

Escolhi administração por não ter uma área específica, assim posso trabalhar na área que eu me adequar melhor (Núbia, 21 anos discente).

Escolhi o curso de administração porque o meu perfil é de uma pessoa dinâmica e de liderança. Gosto da liberdade que o curso oferece devido a adquirirmos conhecimento de diversas áreas. O ponto negativo é que por ser um curso que engloba diversas áreas acabamos nos perdemos no que realmente queremos (Bruna 24 anos, egressa).

Escolhi o curso, pois engloba varias áreas, por não ser específico, como contabilidade ou economia, por exemplo (Valderene, 44 anos, egressa).

Ao se tratar do preparo para o mercado de trabalho oferecido pela universidade, existe uma divergência de opinião entre as entrevistadas discentes e egressas. Foi possível observar entre as discentes uma maior sensação de preparo em comparação com

as estudantes egressas. As estudantes já formadas relataram que apenas com o conteúdo e vivência dentro de sala de aula não é possível atender as demandas exigidas pelo mercado de trabalho, enquanto, as estudantes acreditam que já possuem as habilidades necessárias exigidas pelo mercado de trabalho.

Não. Principalmente experiência na área, porque na maioria das vezes é preciso demonstrar uma bagagem profissional que um jovem recém-formado não tem. Mas também curso de língua estrangeira (inglês e espanhol) e também em ferramentas específicas relacionadas a TI (Bruna 24 anos, egressa).

Não, a universidade não prepara o aluno para o mercado de trabalho. Cada empresa tem seu método de trabalho e plano de negócios. O curso dá apenas uma noção, uma base. Experiência na área é fundamental e conta pontos pra conseguir um lugar no mercado de trabalho (Elisangela, 29 anos, egressa).

Sim, a cada dia que passa tenho mais certeza, que estou preparada para o mercado de trabalho (Laísa, 19 anos, discente).

Sim com as áreas que tenho aptidão, isso por que administração é muito amplo e não são todas as áreas que me atraem (Andressa, 22 anos, discente).

Expectativa sobre o Mercado de Trabalho e a Transição

Quando questionadas se possuíam conhecimento sobre a atual situação do mercado de trabalho na profissão, as discentes, de modo geral, disseram que possuíam bastante conhecimento sobre as qualificações e exigências da profissão.

Ter um bom espírito de liderança, facilidade com o trabalho em grupo, além do conhecimento de finanças, são alguns dos atributos exigidos pelo mercado de trabalho (Talita, 22 anos, discente).

Para as estudantes egressas a realidade do mercado de trabalho foi bem diferente do cenário que elas almejavam. Para os cargos de lideranças e de grandes organizações são exigidas qualificações e conhecimento muito além dos que oferecidos pela universidade.

Para os cargos médios, com salários medianos e com plano de carreira mediano, as exigências não são muitas. Porém quando de quer almejar cargos de liderança em empresas multinacionais ou em empresas líderes em seu seguimento, é necessário estar preparado e conhecer as demandas, caso contrario não será possível se igualar a concorrência (Marley, 26 anos, egressa).

Não, entrei na faculdade sem experiência profissional. Sabia que seria concorrido, mas não tanto, principalmente com pessoas de outras formações, como por exemplo, engenheiros ocupando cargos de administrador (Bruna, 24 anos, egressa).

Ao tratar da transição universidade-mercado, as entrevistadas discentes relataram estar otimista quanto à inserção no mercado de trabalho, as discentes estavam confiantes na crença de que existe lugar no mercado para quem é competente e busca oportunidade. Para as egressas, de modo geral, a transição universidade-mercado ocorreu de forma natural, pois elas já haviam conseguido uma posição no mercado de trabalho ao término do curso, porém elas não estão ocupando os cargos que almejavam ou atuando nas áreas que gostariam.

Sinto que com dedicação e força de vontade posso chegar a um bom lugar e conquistar meus objetivos profissionais (Talita, 22 anos, discente).

Trabalho em uma instituição financeira, mas não na minha área, comecei como estagiária, depois fui efetivada em um setor e há um ano mudei para o setor atual que é a central de câmbio da instituição. Há uma maior satisfação do que o cargo anterior, porém ainda não alcancei meus objetivos (Bruna, 24 anos, egressa).

Quando foi abordada a questão dos planos profissionais e estratégias adotadas frente à transição universidade-mercado, as percepções das discentes e egressas não são contrastantes.

As entrevistadas acreditam que a continuidade dos estudos, através de uma especialização e a fluência no inglês são requisitos mínimos exigidos pelo mercado. Os entrevistados acreditam ser uma oportunidade de manter-se vinculado à universidade e assim ampliar ou manter contatos com profissionais que poderiam ser úteis no futuro, por isso, adquiri-los faz parte de suas estratégias. As discentes acreditam que é necessário já estar inserida profissionalmente no mercado de trabalho, mesmo sendo através do estágio, antes do término do curso. As estudantes apontam a experiência profissional como uma estratégia de diferenciação. Os relatos das entrevistadas egressas revelaram uma grande preocupação com a continuidade dos estudos, elas acreditam que a pós-graduação é uma estratégia para se conseguir melhores posições de destaque no mercado.

Fazer uma pós-graduação faz parte dos meus planos, assim posso conseguir um emprego efetivado e ter boas chances de crescimento (Núbia, 21 anos, discente).

Tenho planos de entrar em uma empresa multinacional, construir minha carreira na área administrativa lá dentro. Para isso pretendo fazer uma pós-graduação e me aperfeiçoar no inglês (Mychelle, 19 anos, discente).

Minha estratégia está sendo a qualificação profissional com a MBA e o aprimoramento do inglês, pretendo também fazer um intercâmbio fora do país nas minhas próximas férias (Isabel, 29 anos, egressa).

Ainda não consegui, por questões financeiras, mas pretendo fazer uma pós-graduação em breve, acredito que assim possa melhorar a minha colocação no mercado de trabalho e fazer contatos com pessoas (network).” Verônica, 25 anos, egressa.

As entrevistadas egressas foram questionadas sobre possíveis mudanças em suas expectativas profissionais se comparado com o período em que eram universitárias e agora que já são profissionais formadas. As impressões das entrevistadas frente às mudanças em suas expectativas foram bastante homogêneas. Elas relataram que, enquanto discentes, almejavam alcançar cargos de liderança tais como diretoria ou presidência, em grandes organizações. Atualmente já conhecendo o mercado e as restrições existentes, elas consideram que se tornariam suficientemente satisfeitas alcançando cargos de gestão intermediários.

Sim, no início me imaginava com uma posição alta liderança dentro de uma organização, mas agora já não almejo isso, desejo sim exercer minha profissão, mas pensando na minha qualidade de vida, pois sei que o cargo de alto nível hierárquico exige muito da nossa capacidade física e mental e seria muito estressante para mim não ter tempo para família e amigos (Bruna, 24 anos, egressa).

O curso de administração prepara o aluno pra assumir e gerenciar uma empresa. Não pretendo gerenciar uma empresa e sim assumir um setor (gestão de pessoas) (Elisangela, 29 anos, egressa).

Ao tratar das questões relacionadas ao gênero, e as possíveis dificuldades que poderiam ser percebidas no mercado de trabalho, as entrevistadas mostraram ter visões parecidas acerca do tema. Elas acreditam que ainda há muito preconceito e que os cargos de decisão, tais como diretoria e presidência, continua a ser ocupado por homens em sua maioria, entretanto, observam que há um progresso, se comparado há décadas anteriores. Apesar de acreditarem que exista ainda o preconceito, nenhuma entrevistada relatou já ter sofrido algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho e também não acreditam que, o fator gênero pode ter alguma interferência, positiva ou negativa, em sua trajetória profissional.

Os cargos de diretoria e presidência das empresas continuam em sua maioria com os homens, apesar de algumas mudanças terem ocorrido nos últimos anos, ainda temos muito que avançar (Paula, 36 anos, egressa).

Nunca me senti discriminada, em nenhuma das áreas (Valderene, 44 anos, egressa).

Não acredito que o fator gênero terá alguma interferência em minha trajetória profissional, acredito que se houverem dois candidatos com as mesmas aptidões profissionais, ambos terão as mesmas chances (Sheila, 37 anos, discente).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo surgiu da vontade de conhecer a percepção de discentes sobre a expectativa para a transição universidade-mercado e descrever a realidade enfrentada pelas egressas do curso superior de Administração da Universidade Metodista de São Paulo (UMESP). De acordo com os relatos realizados pelas entrevistadas, foi possível observar a existência de fatores que influenciam a escolha da carreira, trajetória na universidade,

as impressões sobre o mercado de trabalho, a preparação profissional recebida, expectativas para o futuro e a participação das mulheres no mercado de trabalho. De modo geral, no que se refere à escolha da carreira ficou nítido que as entrevistas optaram pela profissão, por acreditarem existir maiores oportunidades no mercado de trabalho devido à multidisciplinaridade do curso.

Enquanto discente, as participantes vislumbram uma carreira como gestoras em cargos de decisão em grandes organizações, já enquanto egressas e atuantes no mercado de trabalho percebeu-se certa desilusão com a carreira. Por sua vez, foi possível constatar que existe uma crença de que a qualificação profissional, através da pós-graduação e o estudo de novas línguas poderiam reverter um possível cenário negativo nas carreiras dessas egressas. Nota-se também um despreparo das discentes frente à transição universidade-mercado evidenciada pela falta de estratégias preparatórias para esse momento. Elas consideram o fato de possuírem um diploma suficiente para galgarem um cargo de destaque em uma empresa. Percebe-se que diferentemente dos relatos das estudantes egressas, as discentes já se consideram prontas para o mercado de trabalho. Outro fator relevante no estudo é que todas as participantes acreditam que ainda existe um preconceito não declarado ou invisível em relação atuação da mulher no mercado de trabalho, principalmente em cargos de liderança. Acredita-se que justamente pôr isto, as entrevistadas afirmam que nunca sofreram, ou presenciaram algum tipo de preconceito por serem mulheres nas empresas em que atuam ou atuaram. As participantes não acreditam que o fato de serem mulheres possa vir a ser um fator que impeça seu crescimento profissional. Apesar de não ser o foco desse estudo, é importante destacar o papel da universidade na preparação do aluno para o momento da transição universidade-mercado, e isso inclui a formação de profissionais eficientes, mas também cidadãos flexíveis, criativos, que convivam com mudanças, tenham capacidade de autogerir-se, de articular-se nas redes, e habilidade de aprender a aprender para toda a vida (DIAS, 2002 *apud* CAMARGOSA, CAMARGOS S.; MACHADO, 2005). Devem-se considerar as limitações deste estudo, por alguns motivos, em primeiro lugar por que se trata de uma pesquisa qualitativa que não teve a pretensão de estabelecer conclusões generalizáveis para toda população de discentes e egressos dos cursos de Administração, em segundo, os relatos obtidos mostraram-se diversificados e suficientemente ricos em características que, por muitas vezes, são comuns à realidade da maioria dos cursos universitários e à experiência dos próprios alunos, mas que não mede todo o universo possível, em terceiro, outros estudos se fazem necessários em diferentes contextos e com diferentes populações, a fim de ampliar as possibilidades aqui apontadas e o próprio entendimento do fenômeno.

TRANSITION UNIVERSITY-MARKET: ONE ANALYSIS ON THE EXPECTATION AND REALITY OF STUDENTS AND PROFESSIONAL ADMINISTRATION COURSE OF THE METHODIST UNIVERSITY OF SÃO PAULO.

Abstract: the woman has long been seen as an integral part of society does not, this article offers the reader another perspective of women in the labor and student. The study aimed to describe the trajectory of professional development during the university experience, which leads to different expectations and how to prepare the entry into the labor market.

Keywords: *Woman. Labor Market. University. Higher Education*

Referências

ASEVEDO, G M. Um estudo sobre as expectativas de carreira para estudantes de Administração de Empresas no Brasil. 2005.139f. Dissertação - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2005.

ARAUJO, L C G. As mulheres no controle do mundo – elas têm influência em todas as esferas, da política à comunicação. Forbes Brasil, São Paulo, set. 2004.

BAUER, C. Breve História da mulher no mundo ocidental- São Paulo: Xamã. Edições Pulsar. 2001.

BARDAGI, M P; LASSANCE, M C P; PARADISO, A C. Trajetória acadêmica e satisfação com a escolha profissional de universitários em meio de curso. Revista Brasileira de Orientação Profissional, Rio Grande do Sul, 2003, v.4, n. ½, p. 153-166.

BLAY, E A; CONCEIÇÃO, R R. A mulher como tema nas disciplinas da USP. Cadernos de Pesquisa, nº 76, fev. p. 50-56, 1991.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. Cadernos de Pesquisa. São Paulo, v.34, n.121, p. 105-138, jan./abr. 2004.

CAMARGOS, M A; CAMARGOS, M C S; MACHADO, C J. Análise das preferências de ensino de alunos de um curso superior de administração de minas gerais. Revista de Gestão USP, São Paulo, 2006, v. 13, n. 2, p. 1-14.

COLTRO, A. A fenomenologia: um enfoque metodológico para além da modernidade. Caderno de pesquisas em administração, São Paulo, 2000, v.1, n.11.

Disponível em: <http://noticias.terra.com.br/educacao/noticias/0,,OI5458942-EI8266,00Ensino+superior+cresce+em+anos+no+Brasil.html>. Acesso em 14 de Novembro de 2012.

Disponível em:

http://oglobo.globo.com/economia/seubolso/mat/2008/03/07/mulheres_conquistam_cada_vez_mais_espaco_na_area_executiva_das_empresas-426128395>. Acesso em: 26 novembro. 2012.

EVANS, G. Nos negócios, jogue como homem, vença como mulher. São Paulo: Futura, 2000.

FREIRE, Ana Maria Araújo. Analfabetismo no Brasil (...). São Paulo: Cortez / Brasília: INEP,1989.

GARDONE – BERGSTROM, C.A. Profiling Women Managers: the road to success and lessons learned. Doctor in philosophy. Capella University, 2004.

GODINHO, T. et al. (orgs.). 2005. Trajetória da mulher na educação brasileira: 1996-2003. Brasília, INEP.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Mensal de Emprego, Brasil (2012).

LOMBARDI, M.R Engenheira & Gerente: desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área tecnológica. Revista Tecnologia e Sociedade, v. 3, p. 63-86, 2006.

MADRUGA, Lucia R. R.; GOMES, Claudia M.; FLEIG, Daniel G. A valorização da mulher no contexto do trabalho: contradições e evidências identificadas na realidade

atual. 2001.

O'NEIL, D. A. Working in context: understanding the life-in-career experiences of women. Weatherhead School of Management. Western Reserve University. 2003.

RODRIGUEZ, CAMILA STECKERT. A administração do conflito entre maternidade e atividade profissional pela mulher empresária da cidade de Criciúma (SC). Dissertação Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

SANTOS E et al. Discurso do discente de administração sobre universidade, curso, administração e administrador. Pretexto, Belo Horizonte, 2010, v. 11, n.2, p. 81-101.

Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. VIII, 2011. Rio de Janeiro. A Influência do Perfil do Aluno em Suas Escolhas Profissionais: um Estudo em uma Instituição Federal de Ensino Superior. Rio de Janeiro, 2011.

TEIXEIRA, M A P. A experiência de transição entre a universidade e o mercado de trabalho na adultez jovem. 2002. 168f. Tese - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2002.

OLIVEIRA, S R; PICCININI, V C. Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil. RAM, REV.ADM. MACKENZIE, São Paulo, 2012, v. 13, n.2, p. 44-75.

* Recebido em: 12.12.2012 Aprovado em: 22.12.2012.

ANDREIA DANIELA DOS SANTOS AVILA,
Mestranda em Administração pela UMESP Formada em Administração de Empresas. *E-mail:*
andreiadaniela.adm@gmail.com.

CLÁUDIO ZANUTIM MORAES
Professor na Universidade Bandeirante-Anhanguera. Mestrando em Administração na Umesp.
Graduado em Administração de Empresas pela UNIP. *E-mail:* claudio@claudiozanutim.com.br.

CRISTIANY BIM GURATI ELOI
Mestranda em Administração na UMESP Formada em Administração de Empresas. *E-mail:*
cristianyelo@gmail.com.