



INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA
PRÓ REITORIA DE ENSINO
CAMPUS GUARABIRA
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO COMERCIAL

MAX CLAUDINO MENDONÇA DE LUNA

OS FUTUROS GESTORES E O MERCADO DE TRABALHO NA CIDADE DE
GUARABIRA

GUARABIRA/PB

2019

Max Claudino Mendonça de Luna

OS FUTUROS GESTORES E O MERCADO DE TRABALHO NA CIDADE DE
GUARABIRA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação do Curso Superior de Tecnologia
em Gestão Comercial do Instituto Federal da
Paraíba – Campus Guarabira, como requisito
obrigatório para a obtenção do título de
tecnólogo em Gestão Comercial.

Orientador(a): Jucyara Gomes da Silva, Ma.

GUARABIRA, PB

2019

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DO IFPB - GUARABIRA

L961f Luna, Max Claudino Mendonça de
Os futuros gestores e o mercado de trabalho na cidade de Guarabira /
Max Claudino Mendonça de Luna. – Guarabira, 2019.
23f.:il.;color.

Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnólogo em Gestão Comercial) –
Instituto Federal da Paraíba, Campus Guarabira, 2019.

"Orientação: Profa. MSc. Jucyara Gomes da Silva."

Referências.

1. Gestão Comercial. 2. Mercado de Trabalho. 3. Organizações. I.
Título.

CDU 658

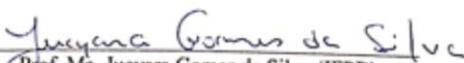
MAX CLAUDINO MENDONÇA DE LUNA

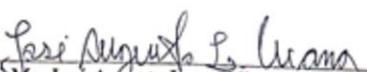
OS FUTUROS GESTORES E O MERCADO DE TRABALHO NA CIDADE DE
GUARABIRA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação do Curso Superior de Tecnologia
em Gestão Comercial do Instituto Federal da
Paraíba – Campus Guarabira, como requisito
obrigatório para a obtenção do título de
tecnólogo em Gestão Comercial.

Defendida em: 08 / 05 / 2019.

BANCA EXAMINADORA


Prof. Ma. Jucyara Gomes da Silva (IFPB)
Orientador


Prof. Me. José Augusto Lopes Viana (IFPB)
Membro Examinador Interno


Prof. Ma. Geisa Fabiane Ferreira Cavalcante (UFPB)
Membro Examinador Externo

RESUMO

Os futuros gestores comerciais encontram dificuldades para se inserir no mercado de trabalho pelo aumento significativo da concorrência. Esse aumento ocorre devido à globalização, ao aumento do empreendedorismo e as poucas oportunidades de emprego oferecidas para os gestores comerciais nas organizações. Nesse sentido, o objetivo da pesquisa foi analisar as possíveis dificuldades enfrentadas pelos futuros gestores para se inserirem no mercado de trabalho. A pesquisa teve caráter quantitativo, descritivo e exploratório. Foi realizada no Instituto Federal da Paraíba no Campus Guarabira através de questionário que trouxe perguntas sobre o que os futuros gestores consideram a respeito das possíveis dificuldades que os mesmos irão enfrentar para ingressar no mercado de trabalho. Dentre os resultados encontrados, destacam-se a cidade de Guarabira com mais alunos que frequentam o curso, que são alunos da própria cidade sede do campus, a faixa etária da maioria dos alunos foram de jovens com idades entre 18 e 25 anos e a maioria com renda de até dois salários mínimos. Foi encontrado um resultado preocupante já que em geral os futuros gestores não fazem investimentos pessoais em educação profissional além do curso tanto como deveriam fazer. Quanto as principais dificuldades que acham que irão enfrentar destacou-se a falta de experiência profissional. Os resultados da pesquisa mostraram que grande parte dos futuros gestores já passaram por processos seletivos em empresas. Os futuros gestores em geral se mostraram cientes das habilidades exigidas pelas empresas na escolha de um gestor, além de concordarem que a experiência na área profissional, a formação técnica e específica e um bom desempenho na entrevista são fatores determinantes para se inserirem no mercado de trabalho. Além disso, a pesquisa mostrou que são poucas as diferenças entre futuros gestores da fase inicial do curso e futuros gestores da fase final do curso.

Palavras-chave: Organizações, Mercado de Trabalho, Futuros Gestores.

ABSTRACT

Future commercial managers find it difficult to enter the labor market by significantly increasing competition. This increase is due to globalization, increased entrepreneurship and the few job opportunities offered to commercial managers in organizations. In this sense, the objective of the research was to analyze the possible difficulties faced by future managers to enter the labor market. The research was quantitative, descriptive and exploratory. It was

carried out at the Federal Institute of Paraíba at Campus Guarabira through a questionnaire that asked questions about what future managers consider about the possible difficulties they will face in order to enter the labor market. Among the results found, we highlight the city of Guarabira with more students who attend the course, who are students of the city itself from the campus, the age group of the majority of students were young people between 18 and 25 years and most with income of up to two minimum wages. A worrying finding has been found since in general future managers do not invest people in professional education beyond the course as much as they should. The main difficulties they think they will face were the lack of professional experience. The results of the survey showed that most of the future managers have already undergone selective processes in companies. Future managers in general were aware of the skills required by companies in choosing a manager, and agreed that professional experience, technical and specific training and a good performance in the interview are determining factors for entering the job market . In addition, the research also showed that there are few differences between future managers of the initial phase of the course and future managers of the final phase of the course.

Key Words: Organizations, Labor Market, Futures Managers.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	6
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA	6
1.2	JUSTIFICATIVA	7
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	7
2.1	O MERCADO DE TRABALHO E A INSERÇÃO DO FUTURO GESTOR COMERCIAL.....	7
2.2	AS COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DOS PROFISSIONAIS DA ÁREA DE GESTÃO	9
3	METODOLOGIA.....	11
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	12
4.1	PERFIL DOS RESPONDENTES	12
4.2	PERCEPÇÃO DOS FUTUROS GESTORES QUANTO AS DIFICULDADES DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	14

4.3 PERCEPÇÃO DOS FUTUROS GESTORES QUANTO AS PRINCIPAIS HABILIDADES EXIGIDAS PELAS EMPRESAS NA ESCOLHA DE UM GESTOR	16
4.4 PERCEPÇÃO DOS FUTUROS GESTORES QUANTO AOS CRITÉRIOS USADOS PELAS EMPRESAS NA ESCOLHA DE UM CANDIDATO	17
4.5 VISÃO DO FUTURO GESTOR COMERCIAL NO INÍCIO E NO FIM DO CURSO	18
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	19
REFERÊNCIAS	20

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA

Com a globalização e o aumento do empreendedorismo, as organizações estão passando por um intenso processo de transformação. Segundo Chiavenato (2003, p.4), “em um mundo em constante mudança e transformação, a aquisição de uma nova competência necessária, significa quase sempre o abandono de outra que se torna velha e ultrapassada”. Para que a organização esteja nos parâmetros do mercado de trabalho a mesma precisa obter competitividade. Segundo Carvalho (2000), a competitividade da empresa depende da capacidade de produção e inovação e é isso que põe em jogo a formação de seus recursos humanos. Com isso, o mercado exige cada vez mais das organizações um perfil mais flexível e com maior velocidade de resposta na resolução de problemas e busca de resultados. Sousa (2016), afirma que o administrador de empresas deve ser flexível, dinâmico e ter a capacidade de tomar decisões de forma rápida e que acompanhe a velocidade do mercado e de suas mudanças. Devido a isso, estudantes de cursos da área de gestão que buscam se inserir no mercado de trabalho procuram a todo momento novas especializações para assim atender as expectativas das empresas. Ainda segundo Chiavenato (2003), os profissionais não são apenas analisados pelas organizações por seus conhecimentos técnicos de administração, mas principalmente, por seu modo de agir, suas atitudes, conhecimentos, habilidades, competências, personalidade e filosofia de trabalho. Nesse contexto, a presente pesquisa busca responder ao seguinte questionamento: **Quais as dificuldades encontradas pelos futuros gestores para conseguir se inserir no mercado de trabalho?**

O presente trabalho tem como objetivo geral analisar as possíveis dificuldades enfrentadas pelos futuros gestores comerciais para se inserirem no mercado de trabalho. Para alcançar tal objetivo foram definidos os seguintes objetivos específicos: Descrever o perfil do futuro gestor que busca inserção no mercado de trabalho, identificar a percepção que os futuros gestores têm das dificuldades que irão enfrentar para se inserir no mercado de trabalho na cidade de Guarabira e elencar possíveis diferenças da visão profissional do futuro gestor que está no começo do curso e do futuro gestor que está na fase final do curso.

1.2 JUSTIFICATIVA

Para que se alcance um lugar no mercado de trabalho, o futuro gestor não só deve estar ciente das possíveis dificuldades que irá enfrentar, mas também se torna necessário saber como superá-las.

Chiavenato (2003) afirma que toda vez que uma organização pretende incluir um profissional em seu quadro administrativo, os candidatos são submetidos a diversos testes e entrevistas com a finalidade de investigar em profundidade seus conhecimentos, suas habilidades e competências, suas características de personalidade, suas atitudes, seu passado profissional, seus antecedentes morais, seu sucesso ou fracasso em determinadas atividades, entre outros.

Jacobsen e Moretto Neto (2012), afirmam que cada vez mais as organizações precisam ser adaptáveis aos tempos de rápidas mudanças, portanto, se faz necessário o contínuo estudo do meio e manter-se atualizado é essencial para todas as partes envolvidas.

Além disso, segundo Chiavenato (2003), mesmo que o funcionário tenha profundidade na sua área de conhecimento e possua um bom currículo profissional, ele não é só julgado pelo que sabe das suas funções que irá exercer em sua especialidade, mas principalmente pela forma como irá realizar seu trabalho e pelos resultados que consegue obter dos recursos disponíveis. Essa pesquisa foi realizada com os alunos de gestão comercial do campus Guarabira para promover o melhor entendimento sobre o curso e seus profissionais em Guarabira e região. Com os resultados encontrados nesta pesquisa, o futuro gestor comercial poderá analisar quais possíveis dificuldades irá enfrentar e quais habilidades são inerentes ao perfil de um gestor, colocando em prática possíveis ações que o levarão a se inserir no mercado de trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 O MERCADO DE TRABALHO E A INSERÇÃO DO FUTURO GESTOR COMERCIAL

Vivemos em uma civilização na qual predomina as organizações e na qual o esforço cooperativo do homem é a base fundamental da sociedade. E a tarefa básica da administração é a de fazer as coisas por meio das pessoas com eficácia e eficiência. Nas organizações, sejam

elas em qualquer forma de empreendedorismo humano, a eficiência e a eficácia na qual as pessoas trabalham em grupo para conseguir objetivos comuns dependem diretamente da capacidade daqueles que exercem a função administrativa (CHIAVENATO,2003).

As organizações possuem a necessidade de se adaptar as mudanças. Para Chiavenato (2003) as organizações precisam modificar sua linha de ação, renovar-se, ajustar-se, transformar-se e adaptar-se rapidamente. Para Silva (2005, p.55) “as organizações devem continuamente monitorar as mudanças dos indicadores-mestres da economia, de modo a minimizar fraquezas e capitalizar oportunidades”.

Pode-se compreender o mercado de trabalho como o conjunto de relações em que se há oferta e demanda, constituídas pelas empresas e pelas oportunidades de trabalho que surgem com a necessidade que as empresas possuem de ter profissionais para exercer atividades econômicas. Chiavenato (2009) define mercado como um conjunto das ofertas oferecidas pelas empresas, em determinado tempo e em determinado local. Nesse sentido, o mercado de trabalho pode ser entendido como a troca de determinados bens e serviços visando a satisfação dos envolvidos.

Para Previdelli e Côrtes (2000), o novo perfil de formação do administrador torna-se essencial a partir do momento em que se observa as mudanças no contexto social, político e econômico. Em todo o mundo, tais mudanças refletem no dia a dia das pessoas, trazendo modificações no comércio, empresas e trabalho.

Conhecer o mercado de trabalho é algo muito importante para aqueles que já estão inseridos nele como para os que pretendem fazê-lo num futuro não muito distante. Este conhecimento é importante também para os que já trabalham enquanto estudam e para os que já saíram da faculdade, estão trabalhando e querem ter uma noção de como o mercado de trabalho se encontra e de como vem evoluindo ao longo do tempo (MACEDO, 1998). É nesse momento que surge o gestor moderno, que para atender às novas exigências das empresas, precisa somar todo seu conhecimento adquirido em sua formação com o seu desenvolvimento profissional para assim atender as novas necessidades das organizações que vem surgindo com o avanço do mundo moderno os quais exigem flexibilidade e velocidade de resposta como reação às constantes alterações de mercado.

Para GEHRINGER (2011), se inserir no mercado de trabalho nos dias atuais não basta ter uma boa faculdade ou um excelente currículo, é preciso saber que o mercado de trabalho está à procura de profissionais que ajudem no crescimento da empresa, que o profissional mostre que sua contratação não foi só pelo currículo e sim por suas habilidades. Ademais, as empresas procuram jovens com criatividade e agilidade para resolver problemas na área, para

assim evitar processos de instrução aos mesmos. Para se inserir no mercado de trabalho é necessário oferecer aquilo que o mercado está precisando. Não adianta ter faculdade, pós-graduação e intercâmbio se não é isso simplesmente o que as empresas estão procurando. O maior índice de desemprego atual é entre os jovens de até 25 anos, formados em curso superior e que nunca trabalharam. As empresas procuram um equilíbrio entre currículo acadêmico e experiência prática (GEHRINGER, 2011).

2.2 AS COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DOS PROFISSIONAIS DA ÁREA DE GESTÃO

Para ter competência em sua área de atuação é fundamental que o futuro profissional de gestão tenha em mente quem ele é e qual o seu papel dentro da organização. Sousa (2016) afirma que o administrador/gestor de empresas é o profissional responsável em garantir o bom funcionamento das organizações. Segundo Jacobsen e Moretto Neto (2012), o papel do gestor é conhecer, avaliar e acompanhar sistematicamente o desempenho das funções da organização.

Para uma empresa conseguir o sucesso dentro do mercado, ela precisa de bons gestores, que compreendam que a partir do momento que a empresa cresce se torna também necessário o crescimento do gestor e que para ser um bom gestor é preciso ter competências e habilidades dos profissionais da área de gestão.

Para Katz (1955), existem três habilidades que ele defende como básicas para alcançar uma administração bem-sucedida, são elas habilidades técnicas, humanas e conceituais.

A habilidade técnica é a que alcançamos por meio do treinamento profissional, educação e experiência. É o domínio de determinada atividade que envolve habilidade analítica, conhecimento especializado e facilidade ao usar as técnicas e os instrumentos da disciplina específica (KATZ,1955).

A habilidade humana é a capacidade de trabalhar em equipe, ser eficaz como membro de um grupo, conseguir fazer com que o grupo se empenhe para conseguir os objetivos estabelecidos, ou seja, é a habilidade de trabalhar com pessoas e obter resultados por meio das mesmas, criar um ambiente agradável para a comunicação, segurança e motivação da equipe (KATZ,1955).

A habilidade conceitual é se posicionar no ponto de vista da organização, perceber a interdependência das várias funções e perceber como uma alteração em uma delas afeta todas as demais. É necessário observar a organização dentro do seu ambiente externo e

compreender as forças políticas, econômicas e sociais que atuam sobre as mesmas (KATZ,1955).

Segundo Chiavenato (2003), para ser bem-sucedido profissionalmente, o administrador precisa desenvolver três competências duráveis: o conhecimento, a perspectiva e a atitude.

O Conhecimento significa todo o acervo de informações, conceitos, ideias, experiências, aprendizagens que o administrador possui a respeito de sua área, sua especialidade. Como o conhecimento muda a cada instante em função da mudança e da inovação que ocorrem com intensidade cada vez maior, o administrador precisa atualizar-se constantemente e renová-lo continuamente. Isso significa aprender a aprender, a ler, a ter contato com outras pessoas e profissionais e, sobretudo, reciclar-se continuamente para não tornar-se obsoleto e ultrapassado em seus conhecimentos. Todavia, as empresas estão repletas de profissionais com excelentes currículos e uma enorme gama de conhecimentos, mas que não são capazes de transformar a sua bagagem pessoal em contribuições efetivas ao negócio e criar valor para a organização. Eles têm o conhecimento para si, mas não disponível para a organização. Têm o conhecimento, mas não sabem como utilizá-lo ou aplicá-lo. O conhecimento é necessário e fundamental; mas não é suficiente para o sucesso profissional. Ele precisa ser adicionado a duas outras competências duráveis: a perspectiva e a atitude (CHIAVENATO, 2003).

A Perspectiva significa a capacidade de transformar o conhecimento em ação. Em saber transformar a teoria em prática. Em saber aplicar o conhecimento para analisar situações, para solucionar problemas e conduzir o negócio. Não basta apenas possuir o conhecimento; ele pode ficar apenas em estado potencial. Torna-se necessário saber como utilizá-lo e aplicá-lo nas diversas situações e na solução dos diferentes problemas. A perspectiva representa a habilidade de colocar em ação os conceitos e ideias abstratas que estão na mente do administrador. Em ver as oportunidades que nem sempre são percebidas pelas pessoas comuns e transformá-las em novos produtos, serviços ou ações pessoais. Na realidade, a perspectiva é a condição pessoal que torna o administrador capaz de encontrar situações e propor soluções criativas e inovadoras. É a perspectiva que dá autonomia e independência ao administrador, que não precisa perguntar ao chefe o que deve fazer e como fazer nas suas atividades. Contudo, o conhecimento e a perspectiva são fundamentais, mas carecem de uma terceira competência durável: a atitude (CHIAVENATO, 2003).

A Atitude significa o comportamento individual do administrador frente às situações com que se encontra no seu trabalho. A atitude representa o estilo pessoal de fazer as coisas

acontecerem, a maneira de liderar, de motivar, de comunicar e de levar as coisas para frente. Envolve o impulso e a determinação de inovar e a convicção de melhorar continuamente, o espírito empreendedor, o inconformismo com os problemas atuais e, sobretudo, a facilidade de trabalhar com outras pessoas e gerí-las. É esta competência durável que transforma o administrador em um agente de mudança nas empresas e organizações e não simplesmente um agente de conservação (CHIAVENATO, 2003).

Segundo Lacombe e Heilborn (2015), existem atividades importantes que cabem ao administrador, são elas: planejar, organizar, prover recursos humanos, liderar, coordenar e controlar. Planejar é pensar antecipadamente o que se deseja alcançar para o futuro, estabelecendo metas e objetivos a serem alcançados, determinando os meios e recursos que irá utilizar. Organizar é o processo de identificar, alocar e dividir o trabalho inclui o processo de selecionar e treinar pessoas capacitadas para a realização de tarefas. Prover recursos humanos é formar um time competente e motivado disposto a agir para o conjunto. Liderar diz respeito a conduzir um grupo, influenciando seu comportamento para assim alcançar os objetivos e metas do grupo. Coordenar é cooperar com todas as partes da organização para que as atividades sejam executadas de forma correta e, por fim, controlar é fazer com que as atividades da organização estejam indo ao encontro de seus objetivos (LACOMBE; HEILBORN, 2015).

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa é de caráter quantitativo que é um elo comum em todas as variáveis da abordagem quantitativa e que nela se emprega números ou símbolos para representar fenômenos de interesse ou modelo da realidade (SANTO, 1992). É de caráter descritivo, pois foram registradas informações sobre as dificuldades dos jovens gestores. Conforme afirma Prodanov e Freitas (2013, p. 53), “a pesquisa descritiva assume, em geral, a forma de levantamento. Apenas registra e descreve os fatos observados sem interferir neles”.

É uma pesquisa exploratória, portanto, tem como base o questionário com pessoas que cursam gestão comercial na cidade de Guarabira. Pesquisa exploratória é quando a pesquisa possui finalidade de proporcionar mais informações sobre o assunto que será investigado (PRODANOV; FREITAS, 2013).

A pesquisa foi realizada no Instituto Federal da Paraíba no Campus Guarabira com a aplicação de um questionário que contém 13 questões. O questionário adaptado (SILVA;

OLIVEIRA; OLIVERA, 2015) tratou sobre o perfil socioeconômico dos futuros gestores, a percepção das possíveis dificuldades encontradas por eles para ingressar no mercado de trabalho e a diferença da visão do futuro gestor que inicia o curso para a visão do futuro gestor que está a concluir o curso. A população compreende todos os alunos que frequentam regularmente o curso Tecnológico em Gestão Comercial do IFPB Campus Guarabira que totaliza 120 alunos (dados cedidos pelos professores do curso). A amostra investigada foi de 92 alunos, com nível de confiança de 95% e margem de erro de 5%. O resultado do questionário foi analisado pela verificação da média e porcentagem.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir, serão apresentados os resultados acerca do perfil dos respondentes, bem como a percepção que os futuros gestores têm das dificuldades que irão enfrentar para se inserir no mercado de trabalho na cidade de Guarabira e algumas diferenças entre futuros gestores em fase inicial para futuros gestores em fase final de curso.

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

Inicialmente, buscou-se identificar o perfil dos respondentes. A tabela 01 mostra informações como o Período do curso, Gênero e Faixa Etária dos futuros gestores do campus Guarabira.

Tabela 01: Período/Gênero/Faixa Etária

Período	N° de alunos	Porcentagem
1° Período	32	34,8%
2° Período	16	17,4%
3° Período	16	17,4%
4° Período	28	30,4%
Gênero		
Masculino	40	43,5%
Feminino	52	56,5%
Idade		
18 a 25 anos	66	71,74%
>25	26	28,26%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A tabela 1 indica que a maior parte dos alunos que responderam as questões foram alunos do 1° período (34,8%) e 4° período (30,4%), seguido dos alunos do 2° período

(17,4%) e 3º período (17,4%), ou seja, a maior parte dos respondentes estão no início e no final do curso. Sobre o gênero, **56,5%** dos respondentes são do gênero feminino e 43,5% do gênero masculino. Quanto a idade, a maioria dos alunos são jovens entre 18 e 25 anos (**71,74%**).

Posteriormente, conforme pode ser observado na Tabela 02, buscou-se levantar informações acerca da Cidade, Estado Civil e Renda Familiar dos futuros gestores.

Tabela 02: Cidade/Estado Civil/Renda Familiar.

Cidade	Nº de alunos	Porcentagem
Guarabira	42	45,65%
Dona Inês	6	6,52%
Belém	5	5,43%
Outras	39	42,40%
Estado Civil		
Solteiro (a)	71	77,2%
Casado (a)	15	16,3%
Outros	6	10,2%
Renda Familiar		
Até R\$ 998,00	31	33,7%
De R\$ 998,00 a 1.996,00	37	40,2%
De R\$ 1.996,00 a 2.994,00	11	12%
Acima de 2.994,00	13	14,1%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A tabela 2 indica que a cidade com mais alunos que frequentam o curso é Guarabira (**45,65%**), resultado já esperado já que é a cidade na qual se localiza o campus da Instituição. Quanto ao estado civil, a maior parte dos alunos são solteiros(as) (**77,2%**), e a grande maioria não ultrapassa a renda de mais de dois salários mínimos (**73,9%**).

Posteriormente, buscou-se investigar informações pessoais dos alunos, na qual os mesmos responderam se já possuem outra formação, se encontram-se empregados e se fazem investimentos pessoais em sua educação profissional além do curso de Gestão Comercial.

Tabela 03: Outra Formação/Empregabilidade/Investimentos em Educação Além do Curso.

Outra Formação	Nº de alunos	Porcentagem
Sim	11	12%
Não	81	88%
Empregado		
Sim	52	56,5%
Não	40	43,5%
Investimentos Pessoais		

Sim	48	52,2%
Não	44	47,8%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A Tabela 03 mostra que a maior parte dos alunos não possui outra formação (**88%**) enquanto apenas 12% possuem e são formados em cursos como Pedagogia, Letras, Gestão Pública, entre outros. Quanto à empregabilidade, observa-se que **56,5%** dos alunos estão empregados e 43,5% não se encontram empregados. No tocante a realização de investimentos pessoais em sua educação profissional além do curso universitário, tais como leituras de livros e revistas, especializações, seminários, palestras ou estudos de línguas, apenas **52,2%** realizam tais atividades. Tal resultado se mostra preocupante, pois os futuros gestores necessitam sempre de qualificação, para que possam gerir empresas e exercer suas funções com competência no mercado, a necessidade de investimento pessoal em educação profissional se evidencia quando Jacobsen e Moretto Neto (2012), afirmam que cada vez mais as organizações precisam ser adaptáveis aos tempos de rápidas mudanças, portanto, se faz necessário o contínuo estudo do meio e se manter atualizado é algo essencial para todas as partes envolvidas.

A seguir a pesquisa trouxe os resultados percentuais em relação aos alunos que já passaram ou não por algum processo seletivo em alguma empresa.

Para se inserir no mercado de trabalho é necessário oferecer aquilo que o mercado está precisando, não adianta ter faculdade se não é apenas isso que as empresas estão procurando (GEHRINGER,2011). Esta afirmação nos mostra que para entender o que as empresas procuram os futuros gestores precisam se submeter a processos seletivos. A pesquisa mostrou que **70,7%** dos futuros gestores comerciais já se submeteram a processo seletivo em alguma empresa enquanto 20,3% não passaram por nenhum processo seletivo em alguma empresa e, portanto a experiência por passar em processos seletivos não será uma dificuldade para a maioria dos futuros gestores.

4.2 PERCEPÇÃO DOS FUTUROS GESTORES QUANTO AS DIFICULDADES DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

A tabela 04, a seguir demonstra os resultados alcançados sobre a percepção que os futuros gestores já têm das dificuldades que irão enfrentar para se inserir no mercado de trabalho na cidade de Guarabira.

A Tabela 4 traz a percepção dos futuros gestores comerciais sobre as principais dificuldades que acham que irão enfrentar para se inserir no mercado de trabalho. Macedo (1998), nos mostra que conhecer o mercado de trabalho é algo muito importante para os que já estão inseridos nele como também para os que pretendem se inserir.

Tabela 04: Percepção dos futuros gestores acerca das dificuldades enfrentadas para inserção no mercado de trabalho

Categorias	Grau de Concordância				
	Discordo Totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo Totalmente
Falta de experiência profissional	10,86%	18,5%	13,04%	39,1%	18,5%
Falta de qualificação	11,96%	28,26%	17,4%	22,82%	19,56%
Baixa remuneração	4,35%	18,5%	30,4%	27,1%	19,56%
Disponibilidade de horário	8,7%	25%	21,74%	30,43%	14,13%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A Tabela 4 mostra que os futuros gestores comerciais concordaram **57,6%** que a falta de experiência profissional pode ser uma das possíveis dificuldades enfrentadas para ingressar no mercado de trabalho. Os respondentes se mostraram divididos em relação à falta de qualificação ser uma dificuldade, 40,22% discordaram, 17,4% se mostraram indiferentes e **42,38%** concordaram.

Sobre a baixa remuneração, 30,4% se mostraram indiferentes, 22,85% não concordaram e **46,66%** concordaram que a baixa remuneração pode ser uma dificuldade. A questão sobre a remuneração depende de vários requisitos como a qualificação do profissional, sua experiência na área em que atua e principalmente a possível oscilação da economia brasileira, segundo Previdelli; Cortês (2000), o novo perfil de formação do administrador torna-se essencial a partir do momento em que se observa as mudanças no contexto social, político e econômico, e são essas mudanças que refletem na vida de todos, trazendo modificações no comércio, na empregabilidade e nas organizações.

Os respondentes concordaram em **44,56%** que a disponibilidade de horário seria uma dificuldade, se mostraram indiferentes em 21,74% das respostas e discordaram em 33,7% ,

entende-se que a disponibilidade de horário depende do perfil do respondente, ou seja, se o mesmo tem outras responsabilidades, como por exemplo se o respondente está na fase inicial do curso ou se ele se encontra já em fase final, se ele faz ou não investimentos pessoais ou se mora perto ou mais distante do local em que pretende se inserir no mercado de trabalho.

4.3 PERCEPÇÃO DOS FUTUROS GESTORES QUANTO AS PRINCIPAIS HABILIDADES EXIGIDAS PELAS EMPRESAS NA ESCOLHA DE UM GESTOR

A Tabela 5 mostra o grau de concordância dos futuros gestores em relação às principais habilidades exigidas pela empresa na escolha de um gestor. Segundo KATZ (1955), existem três habilidades para obter uma administração bem sucedida, são elas a habilidade técnica, a habilidade humana e a habilidade conceitual. Tais características foram abordadas nas categorias expostas na Tabela 05, a seguir.

Tabela 05: Grau de concordância dos futuros gestores em relação às principais habilidades exigidas pela empresa na escolha de um gestor

Categorias	Grau de Concordância				
	Discordo Totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo Totalmente
Saber lidar com pessoas: comunicar eficientemente, negociar, conduzir mudanças, obter cooperação e solucionar conflitos	0	0	3,3%	33,7%	63%
Ser proativo, ousado e criativo	0	0	6,53%	39,13%	54,34%
Saber decidir e solucionar problemas	0	0	5,43%	35,87%	58,7%
Saber utilizar princípios, técnicas e ferramentas administrativas	0	1,1%	7,6%	42,3%	49%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Na tabela 5 os futuros gestores concordaram em **96,7%** com a importância de saber lidar com pessoas: comunicar eficientemente, negociar, conduzir mudanças, obter cooperação e solucionar conflitos, nas organizações, a eficiência e eficácia na qual as pessoas trabalham em grupo para conseguir objetivos comuns dependem diretamente da capacidade daqueles que exercem a função administrativa (CHIAVENATO,2003), apenas 3,3% se mostraram

indiferentes e nenhum respondente discordou com tal importância. Os futuros gestores concordaram em **93,47%** com a importância em ser proativo, ousado e criativo, enquanto 6,53% se mostraram indiferentes e nenhum dos respondentes discordaram com a importância de tais habilidades, a concordância dos futuros gestores pode ser embasada na afirmação de Sousa (2016) que fala que o gestor é o profissional responsável em garantir o bom funcionamento das organizações. A maioria (**94,57%**) também concordaram que saber decidir e solucionar problemas é uma habilidade importante, resultado satisfatório já que demonstra que os futuros gestores sabem qual o seu papel dentro da organização e isso é um fator importante para ter competência em sua área. Enquanto 5,43% foram indiferentes e nenhum discordou. Segundo Jacobsen e Moretto (2012), afirmam que o papel do gestor é conhecer, avaliar e acompanhar sistematicamente o desempenho das funções da organização. Tal afirmação engloba a questão de saber utilizar princípios, técnicas e ferramentas administrativas e em tal categoria os futuros gestores concordaram em **91,3%**, 7,6% se mostraram indiferentes e apenas 1,1% chegaram a discordar.

4.4 PERCEPÇÃO DOS FUTUROS GESTORES QUANTO AOS CRITÉRIOS USADOS PELAS EMPRESAS NA ESCOLHA DE UM CANDIDATO

A tabela 6 refere-se ao grau de concordância dos futuros gestores em relação aos critérios utilizados pelas empresas na escolha de um candidato.

Tabela 06: Grau de concordância dos futuros gestores em relação aos critérios utilizados pelas empresas na escolha de um candidato.

Categorias	Grau de Concordância				
	Discordo Totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo Totalmente
Experiência na Área	1,1%	2,18%	15,2%	50%	31,52%
Formação Técnica e Específica	0%	1,1%	7,6%	53,3%	38%
Bom desempenho na entrevista	3,3%	0%	7,6%	39,1%	50%
Indicação	6,53%	9,8%	33,7%	27,17%	22,8%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A tabela 6 indica que os futuros gestores concordam que as empresas exigem critérios como experiência na área (**81,52%**) e formação técnica e específica (**91,3%**), Segundo

Gehring (2011), o maior índice de desemprego atual está entre jovens de até 25 anos, formados em curso superior e que nunca trabalharam, as empresas procuram equilíbrio entre **currículo acadêmico** e **experiência prática**. Concordaram que é preciso ter um bom desempenho na entrevista (**89,1%**) e que a indicação também é um fator importante (**49,97%**). O bom desempenho na entrevista se mostrou um fator importante e é isso que Chiavenatto (2003) fala quando diz que os profissionais não são apenas analisados pelas organizações por seus conhecimentos técnicos, mas também por seu modo de agir e suas atitudes, afirmação que se estende também a indicação, já que ninguém irá indicar um profissional com ações e atitudes ruins para uma empresa.

4.5 VISÃO DO FUTURO GESTOR COMERCIAL NO INÍCIO E NO FIM DO CURSO

Após analisar o perfil do futuro gestor, buscou-se analisar as questões que demonstraram algumas diferenças entre os alunos que estão no início do curso (1º e 2º Períodos) e no fim do curso (3º e 4º Períodos). A amostra foi dividida em dois grupos, sendo o primeiro grupo os alunos do primeiro e segundo período e o segundo grupo os alunos do terceiro e quarto período.

A tabela 7 trata a diferença do futuro gestor da fase inicial e do futuro gestor da fase final do curso sobre **investimento pessoal em educação profissional**. Gehring (2011) afirma que para se inserir no mercado de trabalho é necessário oferecer aquilo que o mercado está precisando, não adianta ter faculdade se não é apenas isso que as empresas estão procurando; Chiavenato (2003), afirma que os profissionais também são analisados por seus conhecimentos, habilidades e competências e Jacobsen e Moretto Neto (2012), afirmam que cada vez mais as organizações precisam ser adaptáveis aos tempos de rápidas mudanças, portanto, se faz necessário o contínuo estudo do meio e se manter atualizado é algo essencial para todas as partes envolvidas.

Tabela 07: Respondentes que não fazem investimento pessoal em sua educação profissional

Questão	1º e 2º Períodos	3º e 4º Períodos
Você faz algum tipo de investimento pessoal em sua educação profissional além do curso universitário?	58% não fazem nenhum tipo de investimento pessoal em sua educação profissional	38,7% não fazem investimentos pessoais em sua educação profissional

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A tabela 7 indica que **58,3%** dos alunos do começo do curso não fazem nenhum tipo de investimento pessoal em sua educação profissional além do curso universitário, enquanto apenas **38,7%** dos futuros gestores que estão em fase final do curso não fazem investimento pessoal. Os alunos em fase inicial do curso não buscam fazer investimentos pessoais em sua educação profissional tanto quanto os alunos em fase final buscam, isso pode ter relação com o fato dos alunos novatos ainda não terem desenvolvido, ao decorrer do curso, a percepção que os alunos veteranos tem dos requisitos necessários de um gestor, cujos requisitos são encontrados ao longo do curso e citados por diversos estudiosos da área administrativa, como nos exemplos citados acima.

Posteriormente, a tabela 8 exibe a questão da diferença do futuro gestor da fase inicial e do futuro gestor da fase final do curso sobre a falta de qualificação profissional como possível dificuldade de inserção no mercado de trabalho.

Tabela 08: Falta de qualificação profissional como uma possível dificuldade de inserção do mercado de trabalho

Questionamento	1° e 2° Períodos	3° e 4° Períodos
Falta de qualificação profissional como uma possível dificuldade	48% veem como uma dificuldade	34% veem como uma dificuldade
	35,4% não veem como uma dificuldade	47,72% não veem como uma dificuldade
	16,6% indiferentes	18,18% indiferentes

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Na tabela 8 verifica-se que os alunos do começo do curso assinalaram em **48%** que concordam que a falta de qualificação seria uma dificuldade a ser enfrentada, enquanto apenas 35,4% não veem como uma dificuldade e os demais 16,6% se mostraram indiferentes. Já sobre os alunos da fase final do curso 34% veem a falta de qualificação profissional como uma possível dificuldade, enquanto **47,72%** não viram como uma possível dificuldade e 18,18% se mostraram indiferentes. Essa diferença foi mínima e os resultados muito parecidos para os alunos que estão no início e no fim do curso.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa analisou as possíveis dificuldades enfrentadas pelos futuros gestores comerciais para se inserirem no mercado de trabalho na cidade de Guarabira, trazendo conceitos teóricos juntamente com a prática nos questionários aplicados a alunos de Gestão Comercial, para isso foi descrito o perfil socioeconômico do futuro gestor que busca inserção no mercado de trabalho na cidade de Guarabira.

Vimos que o futuro gestor comercial espera enfrentar dificuldades como a falta de experiência profissional, a falta de qualificação, disponibilidade de horário e baixa remuneração, além de grandes desafios como gestor devido a grande competitividade nas organizações mas vimos que essas dificuldades podem ser amenizadas com atitudes que o levem ao encontro da inserção no mercado de trabalho, como por exemplo: manter-se atualizados á tendências do mercado de trabalho; Fazer investimentos pessoais em sua educação profissional além do curso universitário, conhecer habilidades e funções do seu papel como profissional, buscar um diferencial entre outros.

Por fim, de forma geral o resultado da pesquisa mostrou que os alunos do campus Guarabira estão cientes do que será exigido dos mesmos futuramente como gestores comerciais. Que é ser proativo, criativo, saber solucionar problemas, tomar as melhores decisões, saber lidar com as pessoas e utilizar princípios, técnicas e ferramentas administrativas. Além disso, para obter a inserção no mercado o futuro gestor deve ter um bom desempenho na entrevista e sempre unir boas experiências, formação técnica e espírito empreendedor, para que assim alcance a inserção, permanência e sucesso em sua área da Gestão Comercial.

REFERÊNCIAS

CARVALHO, P. C.. **Recursos Humanos**. 1ª. ed. Campinas: Alínea, 2000. v. 1. 222p .

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução á teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

-----CHIAVENATO, Idalberto. **I.Recursos Humanos**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009a.

-----CHIAVENATO, Idalberto. **I.Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

-----CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação á administração geral**. Barueri SP: Monolé, 2009.

GEHRINGER, Max. **Ninguém entra numa empresa para ser entendido, e sim entende-la.** 2011.dBrasilia-f: Wordpress.com. Disponível em: <<https://administracaoshow.wordpress.com/tag/os-jovens-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 17 out. 2018.

JACOBSEN, Alessandra de Linhares; MORETTO NETO, Luís. **Teorias da Administração II.** 2. ed. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2012.

KATZ, R. Habilidades de um administrador eficaz. Harvard Business Review, jan / fev.1955 e set./out.1974.

LACOMBE, Francisco; HEILBORN, Gilberto. **Administração: Princípios e tendências.** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MACEDO, Roberto Brás Matos. **Seu diploma, sua prancha: como escolher a profissão e surfar no mercado de trabalho.** 7. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

PASTORE, J. **A agonia do emprego.** São Paulo: Ltr, 1998.

PREVIDELLI, José de Jesus ; CÔRTEZ, Renata de Souza. **Globalização e mercado de trabalho do administrador.** ANGRAD, 2000. Disponível em <http://www.angrad.org.br/artigo_todos.asp>. Acesso em: 17 out. 2018.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. D. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico.** 2ª. ed. Novo Hamburgo: Universidade Freevale, 2013.

SANTO, Alexandre do Espirito. **Delineamentos da metodologia científica.** São Paulo: Edições Loyola, 1992.

SILVA, Reinaldo O. **Teorias da Administração.** São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2005.

SILVA, A.; OLIVEIRA, M.; OLIVEIRA, R.; **Ciências humanas e sociais: Jovens Administradores e o Mercado de Trabalho,** Recife, v. 2, n. 1, p. 47-49, 2015.

SOUSA, Nelson Batista de. **Gestão Comercial e Vendas: Conceitos Básicos Para Profissionais de Vendas.** São Paulo: Clube dos Autores/agbook, 2016.

APÊNDICE

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Olá. Estou realizando uma pesquisa sobre as possíveis dificuldades enfrentadas pelos futuros gestores comerciais para ingressar no mercado de trabalho. Você poderia responder a algumas perguntas? Gostaria de esclarecer que os resultados desta pesquisa são confidenciais e, em nenhum momento, seu nome será mencionado nos resultados. Sua participação é muito importante!

01. Qual o seu período atual?

- 1° Período [] 3° Período []
 2° Período [] 4° Período []

02. Qual o seu gênero? 1. [] Masculino 2. [] Feminino**03. Qual sua idade?** ____**04. Em qual cidade você reside?** _____**05. Qual o seu estado civil?**

1. [] Solteiro (a) 4. [] Viúvo (a)
 2. [] Casado (a) 5. [] União estável
 3. [] Separado 6. [] Outro

06. Qual sua renda familiar total?

1. [] Até R\$ 998,00 3. [] De R\$ 1.996,00 a 2.994,00
 2. [] De R\$ 998,00 a 1.996,00 4. [] Acima de R\$ 2.994,00

07. Já possui outra formação?

1. [] Sim. Indique sua formação: (_____) 2. [] Não

08. Você está atualmente empregado?

1. [] Sim
 2. [] Não

09 – Você faz investimentos pessoais em sua educação profissional além do curso universitário?

1. [] Leituras de livros e revistas 4. [] Palestras
 2. [] Especializações 5. [] Estudos de língua
 3. [] Seminários 6. [] Não faço nenhum tipo de investimento pessoal
 em minha educação profissional

10– Em relação às PRINCIPAIS DIFICULDADES que você acha que irá enfrentar para ingressar no mercado de trabalho, pedimos que marque, de acordo com o seu grau de concordância, cada afirmação a seguir: (Marque todas as categorias).

CATEGORIAS	Discordo Totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo Totalmente
FALTA DE EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL					
FALTA DE QUALIFICAÇÃO					
BAIXA REMUNERAÇÃO					
DISPONIBILIDADE DE HORÁRIO					

11 – Você já passou por um processo seletivo em alguma empresa?

1. [] Sim
 2. [] Não

12 – De acordo com o seu grau de concordância, quais às principais habilidades exigidas pela empresa na escolha de um gestor? (Marque todas as categorias).

CATEGORIAS	Discordo Totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo Totalmente
SABER LIDAR COM PESSOAS: COMUNICAR EFICIENTEMENTE, NEGOCIAR, CONDUZIR MUDANÇAS, OBTER COOPERAÇÃO E SOLUCIONAR CONFLITOS					
SER PROATIVO, OUSADO E CRIATIVO					
SABER DECIDIR E SOLUCIONAR PROBLEMAS					
SABER UTILIZAR PRINCÍPIOS, TÉCNICAS E FERRAMENTAS ADMINISTRATIVAS					

13 – Em relação aos critérios utilizados pelas empresas na escolha de um candidato, pedimos que marque, de acordo com o seu grau de concordância, cada afirmação a seguir (Marque todas as categorias).

CATEGORIAS	Discordo totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo totalmente
EXPERIÊNCIA NA ÁREA					
FORMAÇÃO TÉCNICA E ESPECÍFICA					
BOM DESEMPENHO NA ENTREVISTA					
INDICAÇÃO					