

**ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS**

**PERCEPÇÃO DOS DISCENTES QUANTO AO PERFIL PROFISSIONAL DITADO  
PELAS NOVAS TENDÊNCIAS DE MERCADO**

## RESUMO

A presente pesquisa buscou analisar a percepção dos discentes de graduação e pós-graduação sobre o perfil de trabalho em meio às novas tendências de mercado impostas pela pandemia da COVID-19 em que o capital humano e a tecnologia devem estar cada vez mais alinhados. Como método, utilizou-se de uma pesquisa quantitativo-descritiva por meio de questionário aplicado pelo *Google Forms* e direcionado aos discentes da Universidade Federal do Delta do Parnaíba- UFDPAr. Como resultados obtidos, inferiu-se que os pesquisados reconhecem que o trabalho está cada vez mais ligado à tecnologia e, para tanto, exige-se a busca pela qualificação tanto técnica quanto comportamental a fim de manterem sua empregabilidade e estarem preparados para atuarem em um ambiente empresarial extremamente mutável e dinâmico. Constatou-se que, apesar de a maioria dos discentes não concordarem sobre a inserção das tecnologias substituírem as vagas de trabalho, todos concordam que as tecnologias vêm ganhando cada vez mais espaço e que é necessário que os profissionais devam se adaptar a elas. Por isso, os discentes buscam aprimoramento constante tanto das *hard* como das *soft skills* para se manterem atuantes no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Competências; empregabilidade; tecnologia.

## ABSTRACT

This research sought to analyze the perception of undergraduate and graduate students about the work profile amid new market trends imposed by the COVID-19 pandemic with which human capital and technology must be increasingly aligned with. As a method, we used quantitative descriptive research through a questionnaire Applied by Google Forms and directed to the students of the Federal University of Delta to Parnaíba- UFDPAr. As results were obtained, it was inferred that the surveyed recognize that work is increasingly linked to technology and, therefore, it is necessary to seek both technical and behavioural qualifications to maintain their employability and be prepared to a ct in an extremely chaging and dynamic business environment. It was found that, although most students did not agree on the insertion of Technologies to replace job vacancies, everyone agrees that technologies are gaining more and more space and that professionals must adapt to them. Therefore, students seek constant improvement of both hard and soft skills to remain working in the labour market.

**Keywords:** Skills; employability; technology.

## 1 INTRODUÇÃO

As mudanças fazem parte do mundo corporativo e se adaptar a elas tanto é primordial quanto um desafio constante para os profissionais. Dentre as inúmeras inovações que surgem no meio empresarial, a que mais vem ganhando destaque há alguns anos é, sem dúvida, a tecnologia. A intensidade, a velocidade e a finalidade com que ela tem se apresentado cresce e se intensifica a cada dia (ARTHUR, 2017). A pandemia da COVID-19, por exemplo, acelerou muito as tendências emergentes da globalização, tal como a redução de custos, o surgimento de novos negócios, dentre outros (VASCONCELOS, 2020).

A busca por profissionais que conseguem reaprender e se adequar a estas novas tecnologias é primordial para as empresas em um mercado cada vez mais competitivo. E, tendo em vista também que a implantação e o uso de tecnologias, já é algo frequente no meio empresarial, o que se torna um desafio constante para gestores manter equipes e profissionais qualificados e que consigam acompanhar de maneira eficaz as transformações que ocorrem cada vez mais em um curto espaço de tempo (VASCONCELOS, 2020; DUARTE; CUNHA, 2017).

O papel do gestor dentro deste contexto é essencial, pois é ele quem irá conduzir o trabalho conjunto entre capital intelectual e máquina, sem esquecer que o colaborador, dentro deste contexto, possui sentimentos, habilidades e percepções que não estão presentes em computadores, por exemplo. Por isso, é necessário que o administrador esteja preparado para os desafios organizacionais, sejam nas áreas de gestão organizacionais, de pessoas ou até mesmo a própria carreira (GORESKE; OLIVEIRA, 2012).

Diante disso, torna-se essencial cada vez mais que as pessoas se mantenham atualizadas e capacitadas, buscando um aprimoramento contínuo, não apenas técnico como, principalmente, emocional, sendo o papel do líder imprescindível para guiar a equipe de maneira a estimular a geração e compartilhamento de conhecimento que permitam a organização se manter ativa e estratégica no ambiente empresarial (SILVA; ANTUNES; CARVALHO, 2020).

É de suma importância que o profissional de administração esteja preparado para este novo cenário. Para tanto, viu-se a necessidade de averiguar como os discentes de graduação e pós-graduação percebem ou estão se preparando para a realidade que está surgindo e exigindo gestores cada vez mais preparados e com uma visão holística da organização e do meio. Esta pesquisa buscou, pois, responder à pergunta norteadora a seguir: como os discentes dos cursos de graduação em administração e de pós-graduação em Gestão de Negócios e Empreendedorismo da Universidade Federal do Delta do Parnaíba-UFDPar estão se preparando para o futuro no que tange ao novo cenário empresarial, em que a tecnologia e as competências humanas deverão estar cada vez mais presentes e alinhadas?

A pesquisa apresentou como objetivo analisar a percepção dos discentes de graduação, e pós-graduação, sobre o perfil de trabalho em face as novas tendências de mercado impostas pela pandemia da COVID-19, em que capital humano e tecnologia devem estar cada vez mais alinhados. Como objetivos específicos identificar o perfil dos discentes de graduação em administração, e pós-graduação em Gestão de Negócios e Empreendedorismo da UFDPar sobre o novo cenário pós-pandemia; descrever os desafios encontrados pelos discentes no novo cenário e verificar as modificações pós-pandemia, no que se refere ao trabalho ou carreira.

Como metodologia, utilizou-se a pesquisa de caráter quantitativo, uma vez que este permite quantificar dados, informações e opiniões a fim de permitir analisá-las

por meio de números/gráficos. Como procedimentos, empregou-se a pesquisa bibliográfica e o levantamento de dados que foi realizado por meio da aplicação de dois questionários diferentes direcionados a dois cursos da Universidade Federal do Delta do Parnaíba-UFDPAr: Graduação em Administração e Especialização em Gestão de Negócios e Empreendedorismo. Apresentando como tipo de pesquisa o caráter exploratório, uma vez que buscou mais informações sobre o tema pesquisado expondo a percepção dos discentes dos cursos de graduação e pós-graduação (MORESI, 2003).

Esta pesquisa está estruturada em cinco seções, além desta Introdução. A seção 2 apresenta os desafios profissionais oriundos das diversas modificações ocorridas no mercado de trabalho ao longo dos anos com ênfase no perfil profissional exigido pelo cenário atual, o qual é extremamente volátil e dinâmico. A seção 3 descreve a metodologia adotada para a estruturação deste trabalho. Na seção 4, estão demonstradas as análises e interpretação dos dados e, finalmente na seção 5, são apontadas as Considerações Finais da pesquisa.

## **2 DESAFIOS PROFISSIONAIS NO MERCADO DE TRABALHO PERANTE AS TEDÊNCIAS ADVINDAS DO CENÁRIO PANDÊMICO**

### **2.1 Mudanças no mercado de trabalho ao longo dos anos**

A maneira como o trabalho é realizado vem sofrendo grandes mudanças ao longo dos anos. Com estas alterações, novas habilidades e características são exigidas do trabalhador, o qual, se não estiver bem capacitado e não acompanhar as necessidades do mercado, acaba perdendo espaço e empregabilidade (PRICE WATERHOUSE COOPERS (PWC, 2014).

O mercado de trabalho interfere de maneira substancial junto às carreiras profissionais. Até a metade do século XX, por exemplo, havia muita previsibilidade e as mudanças aconteciam de maneira lenta, o que permitia uma estabilidade na carreira em que era exigido pouco conhecimento dos profissionais e a permanência no trabalho era algo mais estável. Com o decorrer dos anos, o conhecimento que era exigido inicialmente de maneira linear passa a ser visto de forma cada vez mais dinâmica (BROM, 2010). Por muito tempo, a qualificação e o bom desempenho eram atrelados à realização de tarefas definidas em desenhos de cargo que funcionavam em ambientes empresariais estáveis; porém, com a globalização e a volatilidade do mercado esta visão passou a ser arcaica e incompleta, principalmente quando levado em consideração a complexidade e concorrência em nível global (FRAUCHES, 2019).

Dentro desse contexto, a palavra que ganha destaque é competência que, inicialmente, tinha uma relação menos abrangente, direcionando-se mais à aptidão de realizar determinada tarefa ou ter o conhecimento sobre um assunto específico, passando, com o tempo, a compreender também conhecimentos, experiências e habilidades relacionadas às funções desempenhadas dentro das organizações (FRAUCHES, 2019). Dentre as competências requeridas do profissional, pode-se citar: *Soft Skills* e *Hard Skills*, em que a primeira se relaciona à personalidade do indivíduo, a como este reage em cada situação, suas características particulares e seu comportamento em sociedade, enquanto a segunda é caracterizada como as competências técnicas essenciais ao desenvolvimento do trabalho, ambas interligadas são cruciais para o profissional que deseja manter sua empregabilidade (SILVA; NETO; GRITTI, 2020).

Dentre as diversas competências, pode-se enumerar como *soft skill* essenciais: resolução de problemas complexos, pensamento crítico, criatividade e inovação, liderança, trabalho em equipe, inteligência emocional, tomada de decisão, expressão

oral, escuta ativa, adaptação e flexibilidade, relacionamento interpessoal, negociação, gestão do tempo, comunicação escrita, atitude positiva, ética e responsabilidade social (FRAUCHES, 2019). Em relação às *hard skills* tem-se a inteligência e o capital intelectual, podendo ser mensurada por meio de um diploma, por exemplo. Observa-se que o equilíbrio entre as competências é primordial. Para tanto, as *hard* e *soft skills* devem ser trabalhadas em concomitância para manter o diferencial requerido ao profissional pelo mercado extremamente volátil (TRAVASSOS, 2019).

Logo, com as frequentes mudanças e a rápida obsolescência do conhecimento, o se autoconhecer pode ser a peça-chave do aprimoramento e da evolução pessoal. Saber qual sua melhor forma de aprender e buscar aprimorar ou desenvolver suas diferentes habilidades pode ser o ponto crucial para o sucesso ou para o fracasso tanto pessoal quanto profissional (SANTOS; WILNER, 2018).

## **2.2 A inserção crescente da tecnologia no meio empresarial**

A tecnologia apresenta diversas vantagens competitivas e primordiais para a sobrevivência e sucesso das organizações e estará cada vez mais presente no meio organizacional. Para sua inserção de forma eficaz é necessário, porém, que os profissionais e gestores apresentem características e comportamentos pontuais que favoreçam os benefícios e vislumbrem vantagens positivas como redução de custos, mais dedicação para o planejamento estratégico, maior produtividade, entre outras (CARVALHO; SILVA SORCI; SOUZA FIGUEIREDO, 2020).

A ideia de apenas o trabalho repetitivo na indústria ser substituído por máquinas já está ultrapassada, pois a tecnologia digital cada vez mais está se aperfeiçoando e se especializando a ponto de iniciar determinados níveis de automação em trabalhos que exijam maior complexidade como, por exemplo, trabalhos que envolvam o recolhimento e tratamento de dados, bem como alguns trabalhos administrativos. Neste contexto, a hipótese de o homem ser substituído por máquinas é algo cada vez mais presente no ambiente organizacional, onde há uma redução constante de vagas de trabalho e um aumento no desemprego em que é visto um desequilíbrio entre demissões e criações de novos postos de trabalho (DUARTE; CUNHA, 2017), pois o volume de criação de novos cargos ou funções não será proporcional às baixas de empregos substituídos por tecnologias (ARTHUR, 2017).

Dentre diversas vantagens, as tecnologias permitem uma redução de custos significativa e contribuem para uma maximização do tempo e esforço (NEVES; JEAN VARVAKES; FIALHO, 2018). No entanto, é de suma importância que estas estejam alinhadas com os objetivos organizacionais para que não haja divergências entre ambos: homem e tecnologia, onde estes devem buscar se completar de maneira eficaz, pois, quando aliados de maneira harmônica, os dois se complementam e permitem um diferencial competitivo essencial para que as organizações se mantenham atuantes no mercado empresarial.

A previsão inicial que em 2030 haveria um equilíbrio na produção, tendo recursos suficientes para todos, porém, seria o período de intensificação do que pode ser chamado “desemprego tecnológico” (ARTHUR, 2017). Mas a realidade relacionada ao desemprego, oriundo da substituição de pessoas por tecnologias, já se faz presente em algumas economias e com a pandemia da COVID-19, observou-se que o nível de desemprego cresceu consideravelmente em todo o mundo e a tecnologia está cada vez mais presente até mesmo em países em desenvolvimento como o Brasil.

## **2.3 Pandemia e seus impactos junto às carreiras de trabalho**

Identificada primeiramente no dia 31 de dezembro de 2019 em Wuhan, China, a Covid-19 vem impactando de maneira drástica e rápida a economia do mundo inteiro, trazendo consigo diversas mudanças nos mercados, ambientes empresariais e interferindo na vida de milhões de pessoas (SILVA, 2020).

No Brasil, o primeiro caso confirmado da Covid-19 aconteceu no dia 26 de fevereiro de 2020 e a primeira morte foi notificada em 17 de março do referido ano (MENDES, 2020). A Organização Mundial de Saúde - OMS caracterizou a Covid-19 como uma pandemia no dia 11 de março de 2020 (SILVA, 2020) e, após esta confirmação, diversas medidas foram tomadas a fim de evitar que mais mortes ocorressem e que o sistema de saúde entrasse em colapso por conta dos diversos casos que necessitariam de acompanhamento médico.

Os campos mais afetados pela pandemia são a saúde e o mercado de trabalho, pois, em todos os países, um ambiente de incerteza se instaurou (SILVA, 2020). Muitos processos e tecnologias tiveram uma acelerada inserção no meio empresarial e o trabalhador, neste contexto, precisou lidar com muitas mudanças e cenários cada vez mais instáveis.

Em nosso país, se instaurou o funcionamento de apenas atividades essenciais, o que causou grandes ajustes e/ou perdas na economia brasileira (MENDES, 2020). Com o intuito de evitar aglomerações e, conseqüentemente, uma maior disseminação do vírus, houve recomendações para a adoção do isolamento social com o fechamento de diversas empresas e indústrias, impactando, desta forma, a economia no Brasil, desenvolvendo-se, então, “uma crise sanitária e econômica” (VANCONCELOS, 2020, p. 165).

As empresas buscaram diversas estratégias para se manter mesmo durante o pico da pandemia; porém, algumas empresas não conseguiram se adaptar nem se reinventar e acabaram fechando as portas, tendo como consequência muitos desempregos. A pandemia da Covid-19 “mudou o cenário mundial de forma abrupta” (VANCONCELOS, 2020, p. 169). A tecnologia passou a ser parte essencial para a sobrevivência das organizações, sendo que a velocidade do planejamento e a adaptação são exigências cada vez mais constantes para as estratégias e permanência das empresas no mercado (VASCONCELOS, 2020).

Observa-se que muitas tendências inovadoras, embora já se apresentassem há algum tempo no mercado, a velocidade com que estas vêm acontecendo cresce a cada ano e impactam diretamente no ambiente empresarial, seja na maneira de gerir ou pensar os negócios, na forma de apresentar ou vender os produtos e serviços ou até mesmo no trabalho em si (PWC, 2014).

## **2.4 Desafios da Administração**

Tendo origem da Universidade Federal do Piauí e com o nome de Campus Ministro Reis Velloso (CMRV) a Universidade Federal do Delta do Parnaíba, teve sua própria estrutura a partir do ano de 1971 e o Curso de Administração de Empresas passou a funcionar nas novas instalações em 1975 (UFPI, 2017).

Em 2020, deu início ao curso de Especialização em Gestão de Negócios e Empreendedorismo, o qual tem como principal objetivo, proporcionar aos profissionais graduados a possibilidade de desenvolvimento de competências e habilidades na área administrativa permitindo ao pós-graduando atuar de maneira estratégica e empreendedora no mercado organizacional (UFPI, 2019).

O curso de administração da Universidade Federal, Campus de Parnaíba tem como metodologia: equilíbrio entre ensino teóricos e básicos com a profissionalização do aluno e preparo para o ambiente empresarial adotando estratégias como

orientação extraclasse, estágios supervisionados, os quais permitem uma vivência prática ao aluno; acompanhamento do desempenho; projetos de extensão e pesquisa; incentivo a produções científicas, a participação de intercâmbios interinstitucionais (UFPI, 2012). Já os métodos propostos no Projeto Pedagógico de Curso (PPC) da Especialização da Gestão de Negócios e Empreendedorismo, busca conciliar teoria e prática, formando profissionais com competências e capacidades científicas, por meio de aulas, palestras, grupos de discussões, seminários, estudo documental, visitas técnicas, trabalhos individuais ou em grupos, atividades práticas (UFPI, 2017).

Os métodos de ensino de graduações e pós-graduações precisam se adequar à nova realidade que está se formando e possibilitar preparar profissionais que estejam aptos a se adequarem a um mercado de trabalho extremamente mutável e dinâmico. Os graduandos em administração já não conseguiam se sentir preparados há aproximadamente 30 anos atrás com os cursos de graduações existentes, pois identificavam falhas na abordagem que não focava na prática a ser desenvolvida no ambiente empresarial. Com o decorrer dos anos, as adequações aconteceram de maneira lenta e ainda não conseguiram acompanhar as tendências e exigências do mercado a contento (GIMENEZ; et al., 2020).

### **3 METODOLOGIA**

Quanto à forma de abordagem, a pesquisa se definiu por meio de caráter exploratório, uma vez que buscou maior familiaridade com o assunto quantitativo-descritivo ao utilizar questionário para coleta e análise de dados sobre uma população específica. Utilizando também procedimentos bibliográficos, a fim de possibilitar análise e interpretação de informações extraídas de materiais com base científica e por meio de senso crítico sobre os assuntos analisados (LAKATOS; MARCONI, 2003).

A pesquisa foi realizada por meio da aplicação de questionários junto aos graduandos do 7º e 8º período do curso de Administração e aos discentes do curso de especialização em “Gestão de Negócios e Empreendedorismo” da Universidade Federal do Delta do Parnaíba-UFDPAr, a fim de identificar a percepção destes acerca da nova realidade que vem se formando junto às organizações e de como eles estão se preparando para atuar e até mesmo se destacar profissionalmente.

A amostra deve considerar uma parcela significativa da população (LAKATOS; MARCONI, 2003) para possibilitar identificar atributos que permitam responder ao problema de pesquisa proposto. A amostra deste estudo estimou um intervalo de confiança de 95% e margem de erro de 5% em relação à quantidade total da amostra, margem essa definida por meio de cálculo amostral realizada em calculadora amostral on-line com endereço eletrônico em: <https://comentto.com/calculadora-amostral/>.

Foram obtidos na coleta do curso de graduação, 44 questionários respondidos do 7º e 8º período, o que correspondeu a 81,48% do total de 54 discentes, sendo que esta quantidade foi atualizada junto à coordenação do curso de Administração em setembro de 2021 e considerado como população 28 graduandos que estavam cursando o 7º período letivo 2021.1 e 26 alunos aptos a concluir o 8º período da graduação. Da amostra de 44 alunos, 45,5 % estavam cursando o 8º período e 54,5% cursando o 7º período do curso de bacharelado em Administração, sendo que a quantidade de cada turma se sucedeu de maneira equilibrada, apresentando-se em quantidade representativa de cada período para análise e interpretação dos resultados. Com relação à amostra dos discentes da especialização, obtiveram-se 22 participantes, correspondendo a 78,57% em relação ao total de 28 discentes da especialização.

Para a coleta dos dados, foi disponibilizado o link do questionário *Google Forms* por meio do *WhatsApp* e e-mail, iniciando no mês de julho e finalizando a coleta no início de setembro de 2021, mantendo o sigilo e identidade anônima de todos os participantes. Direcionados aos discentes conforme cadastros recebidos pela coordenação dos cursos de graduação e pós-graduação, sendo que apesar de reencaminhamento dos links, não se obteve êxito na devolução de 10 questionários do curso de graduação e 6 questionários do curso de especialização. Neste sentido, a coleta de dados apresentou no final um total de 66 questionários respondidos, correspondendo a 80,49% em relação à população total de 82 discentes, podendo ser considerada uma amostra significativa, uma vez que a média de devolução dos questionários são de 25% (LAKATOS; MARCONI, 2003).

Com relação ao tratamento de dados, estes foram recolhidos e transportados para planilha em *Microsoft Excel* a fim de favorecer o cruzamento de dados e variáveis consideradas essenciais para responder ao objetivo da pesquisa bem como na elaboração de tabelas e gráficos que facilitaram a leitura das principais análises encontradas.

#### 4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Para análise preliminar dos dados, foi utilizado o *Microsoft Excel*, sendo transportado para este os dados de cada questionário de forma individual, a fim de permitir identificar o perfil, faixa etária e a percepção dos discentes acerca dos desafios oriundos do novo cenário no mercado de trabalho onde as tecnologias e as competências humanas devem se complementar de maneira harmônica.

Tabela 1 – Perfil dos discentes

Variável	Níveis da variável	% de discentes da graduação	% de discentes da especialização
Sexo	Homes	38,6%	45,5%
	Mulheres	59,1%	54,5%
	Não binário	2,3%	0%
Faixa etária	De 18 a 24 anos	75%	18,2%
	De 25 a 34 anos	25%	72,7%
	De 35 a 44 anos	0%	9,1%

Fonte: Dados da pesquisa

Sobre o perfil dos discentes, nota-se que, tanto na graduação quanto na pós-graduação, o sexo feminino é predominante, representando respectivamente 59,1% e 54,5% de mulheres. Já em relação a faixa etária, observou-se que 75% encontram-se entre 18 a 24 anos que estão na graduação, enquanto na especialização 72,7% têm entre 25 a 34 anos, como pode ser observado abaixo na Tabela 1.

Tabela 2 – Qual motivo levou você a escolher o curso de Graduação em Administração/ Especialização em Gestão de Negócios e Empreendedorismo?

Afirmativa	Graduação				Especialização			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Afinidade com a profissão	9,1%	18,2%	38,6%	31,8%	9,1%	13,6%	45,5%	31,8%
Boas Perspectivas salariais	11,4%	38,6%	45,5%	2,3%	22,7%	22,7%	36,4%	18,2%
Abrangência em vários campos para exercer a profissão	2,3%	2,3%	43,2%	52,3%	4,5%	0,0%	27,3%	68,2%



<b>Influência de terceiros</b>	56,8%	11,4%	18,2%	13,6%	50,0%	31,8%	0,0%	18,2%
<b>Identificação de oportunidades no mercado de trabalho</b>	9,1%	11,4%	54,5%	22,7%	4,5%	9,1%	40,9%	40,9%

Fonte: Dados da pesquisa

\*graduação; \*\*especialização - sendo desconsideradas as respostas que apresentaram mais de uma escolha de escala por afirmativa.

Legenda: 1 – discordo totalmente; 2 – discordo; 3 – concordo; 4 – concordo totalmente

Sobre a variável Formação, 90,9% dos discentes estão cursando a primeira graduação e 9,1% possuem outras formações sendo 2,3% formados em Pedagogia, 2,3% em Redes de Computadores e 4,5% em Turismo. Quanto ao curso de especialização, a maioria dos discentes tem formação nos cursos de Administração com 31,8% e Ciências Contábeis com 27,3%, constando também formação de 9,1% em Direito, 9,1% em Tecnologia em Processos Gerenciais, 4,5% em Turismo e 18% em mais de uma formação.

Com o intuito de identificar a principal motivação na escolha em cursar Administração ou a Especialização em Gestão de Negócios e Empreendedorismo, foram utilizadas cinco afirmações: afinidade com a profissão; boas perspectivas salariais; abrangência em vários campos para exercer a profissão; influência de terceiros e identificação de oportunidades no mercado de trabalho, as quais os discentes puderam escolher entre quatro graus de concordância conforme a percepção destes, onde 1 representa discordo totalmente, 2 discordo, 3 concordo e 4 concordo totalmente. Os resultados podem ser observados na Tabela 2.

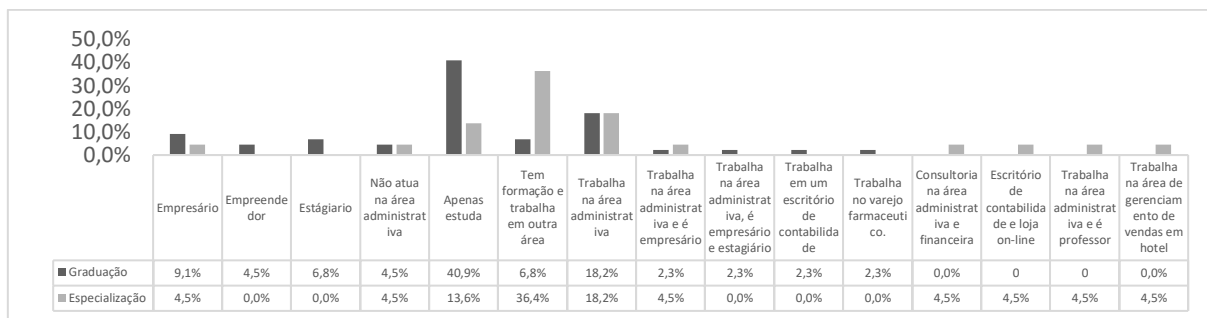
Com relação à graduação, a afirmativa que apresentou maior destaque foi a abrangência em vários campos para exercer a profissão, sendo 95,5% de concordância entre os discentes, seguido de identificação de oportunidades no mercado de trabalho com 77,2% e afinidade com a profissão com 70,4%. Com base nas respostas dos discentes da especialização, observou-se que a abrangência em vários campos para exercer a profissão foi considerada como principal atrativo para escolha do curso com 95,5%, seguido da identificação de oportunidades no mercado de trabalho com 81,8% e afinidade com a profissão com 77,3%, sendo ambos quando considerados o somatório das opções concordo e concordo totalmente em relação à opinião dos discentes.

Sobre as opções com menor concordância, pode-se considerar em relação ao curso de graduação que 31,8% escolheram o curso por influência de terceiros e 47,8% por apresentar boas perspectivas salariais. Já na especialização, 54,6% consideram que a pós-graduação pode trazer boas perspectivas salariais e 18,2% escolheram por influência de terceiros.

Alguns discentes apresentaram duas opções de escala para as afirmativas descritas, sendo três respostas da graduação e uma resposta da especialização, as quais não foram consideradas na pesquisa.

Nota-se, acerca dos resultados encontrados, que apresentam semelhança na sequência de importância quanto a escolha do curso para o aprimoramento profissional dos discentes, sendo que estes levam em consideração mais sua identificação com o curso e as oportunidades e abrangência de campos para exercer a profissão do que a influência de outras pessoas quando escolheram cursar a especialização em gestão de negócios e empreendedorismo ou a graduação em administração.

Gráfico 1 – Área de atuação dos discentes



Fonte: Dados da pesquisa.

Sobre a área de atuação 40,9% dos discentes da graduação apenas estudam, 22,8% trabalham na área administrativa, 13,6% são empresários ou empreendedores, 6,8% têm formação e trabalham em outra área, 6,8% são estagiários e 9,1% atuam em outras áreas. Já no que se refere ao curso de Especialização em Gestão de Negócios e Empreendedorismo 36,4% possuem formação e atuam em uma área diferente a administrativa, 31,7% atuam na área administrativa, 13,6% apenas estudam, 4,5% são empresários, 13,5% atuam em outras áreas. Infere-se, com os resultados obtidos, que a maioria dos discentes da graduação apenas estuda, enquanto na especialização a quantidade de discentes que trabalha na área administrativa e que tem formação e atua em outras áreas está bem dividida, sendo muito curta a diferença na porcentagem entre ambos os campos de atuação, como pode ser observado no Gráfico 1.

Tabela 3 - Como você classifica as rápidas mudanças oriundas da pandemia no mercado de trabalho como, por exemplo, o aumento do uso de tecnologias nas empresas?

Afirmativa	Graduação				Especialização			
	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>Acredito que algumas mudanças foram positivas e já estavam demorando a acontecer</b>	2,3%	13,6%	36,4%	43,2%	0,0%	4,5%	31,8%	63,6%
<b>Me sinto inseguro</b>	38,6%	43,2%	13,6%	4,5%	45,5%	36,4%	9,1%	4,5%
<b>Não estou preocupado, me sinto preparado</b>	27,3%	29,5%	29,5%	9,1%	18,2%	31,8%	45,5%	4,5%
<b>Me preocupo, por isso busco me atualizar constantemente, seja no campo técnico ou pessoal</b>	2,3%	25,0%	31,8%	40,9%	0,0%	4,5%	31,8%	59,1%
<b>Sou indiferente</b>	84,1%	13,6%	2,3%	0,0%	90,9%	9,1%	0,0%	0,0%

Fonte: Dados da pesquisa

\*graduação; \*\*especialização - sendo desconsiderado as respostas que apresentaram mais de uma escolha de escala por afirmativa.

Legenda: 1 – discordo totalmente; 2 – discordo; 3 – concordo; 4 – concordo totalmente

Quando questionados sobre as mudanças advindas da pandemia no mercado de trabalho, os discentes foram confrontados com cinco afirmações: acredito que algumas mudanças foram positivas e já estavam demorando a acontecer; me sinto inseguro; não estou preocupado, me sinto preparado; me preocupo, por isso busco me atualizar constantemente, seja no campo técnico ou pessoal; e sou indiferente. As quais estes puderam optar entre quatro graus de concordância em conformidade com

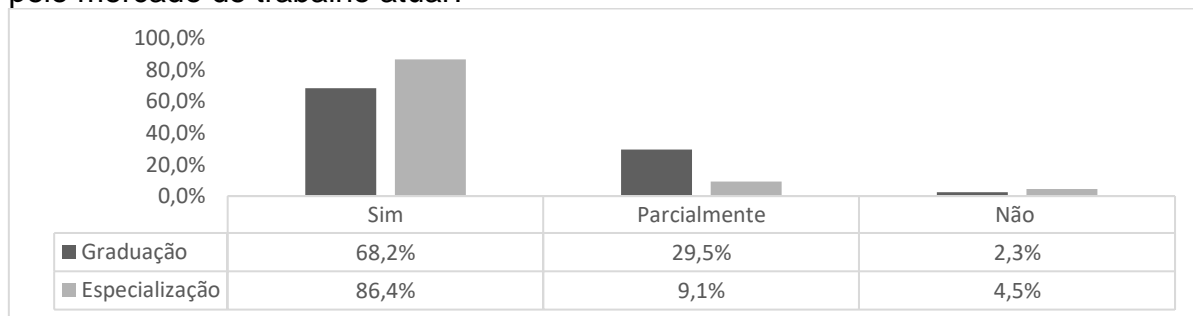
suas opiniões, sendo 1 discordo totalmente, 2 discordo, 3 concordo e 4 concordo totalmente. Os resultados e análises são apresentados a seguir.

Com relação às respostas que apresentaram maior concordância quando questionados sobre as rápidas mudanças advindas da pandemia no mercado de trabalho tanto o curso de graduação como a especialização obtiveram destaque para duas afirmativas: acreditam que algumas mudanças foram positivas e já estavam demorando a acontecer sendo que 79,6% dos graduandos e 95,4% dos discentes da especialização concordaram com essa afirmativa; e 72,7% dos discentes da graduação e 90,9% dos discentes da especialização concordaram em se preocupar, por isso buscam se atualizar constantemente, seja no campo técnico ou pessoal. Sendo a afirmação com maior discordância entre eles, a indiferença ao assunto, com 100% dos discentes da especialização e 97,7% dos graduandos discordando desta afirmativa, como pode ser observada na Tabela 3.

Observa-se, nos dois resultados, maior destaque de concordância tanto nos discentes da graduação quanto nos da especialização com relação às afirmativas apresentadas na pesquisa, a preocupação com as rápidas mudanças oriundas da pandemia no mercado de trabalho, tal como o aumento do uso de tecnologias nas empresas, para tanto os discentes se empenham em buscar atualizações constantes tanto nos campos técnicos como pessoal. Tal percepção pode ser corroborada pelas aceleradas mudanças, exigindo dos profissionais aperfeiçoamento contínuo para se adaptar às inovações e realidade que se forma no mercado de trabalho (DUARTE; CUNHA, 2017), notando-se que as mudanças já vinham acontecendo de forma cada vez mais acelerada, entretanto, estas foram intensificadas ainda mais com a pandemia da COVID-19, a qual antecipou de forma significativa a mudança no cenário mundial, exigindo adaptação das empresas e profissionais em um curto espaço de tempo a fim de se manterem atuantes no mercado de trabalho atual (VANCONCELOS, 2020).

A pesquisa apresentou como dados do questionário discentes da graduação que optaram por mais de uma opção quando questionados sobre a classificação das rápidas mudanças oriundas da pandemia, sendo desconsideradas da pesquisa três repostas da graduação e duas respostas da especialização, devido à impossibilidade de alcançar uma análise precisa sobre a opinião dos discentes.

Gráfico 2 - Você considera possuir competências comportamentais, como por exemplo, liderança, trabalho em equipe, equilíbrio emocional, entre outras, já exigidas pelo mercado de trabalho atual?



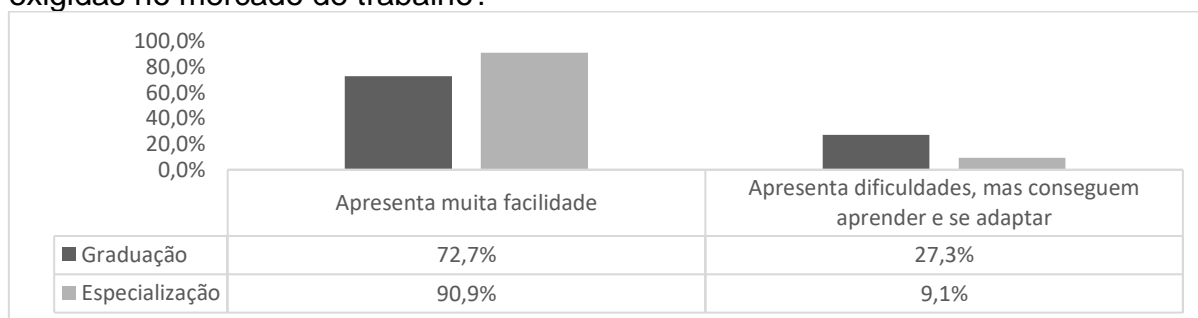
Fonte: Dados da pesquisa

Com relação às competências comportamentais, exposto no Gráfico 2, como liderança, trabalho em equipe, equilíbrio emocional, por exemplo, 68,2% dos discentes do curso de Administração considera possuir tais competências, enquanto 29,5% acreditam possuir de forma parcial e 2,3% relatam não possuir ainda tais

competências. Já em relação aos discentes da especialização em Gestão de Negócios e Empreendedorismo, observa-se que 86,4% consideram possuir tais competências, 9,1% possuem de maneira parcial e 4,5% informaram ainda necessitar desenvolver estas competências, como pode ser observado no Gráfico 2.

Nota-se que grande parte dos discentes da graduação e especialização considera possuir competências comportamentais, as quais vêm ganhando destaque maior e sendo requisito primordial para o autoconhecimento e aprimoramento pessoal e profissional (SANTOS; WILNER, 2018).

Gráfico 3 - Você tem facilidade em aprender e trabalhar com as novas tecnologias exigidas no mercado de trabalho?

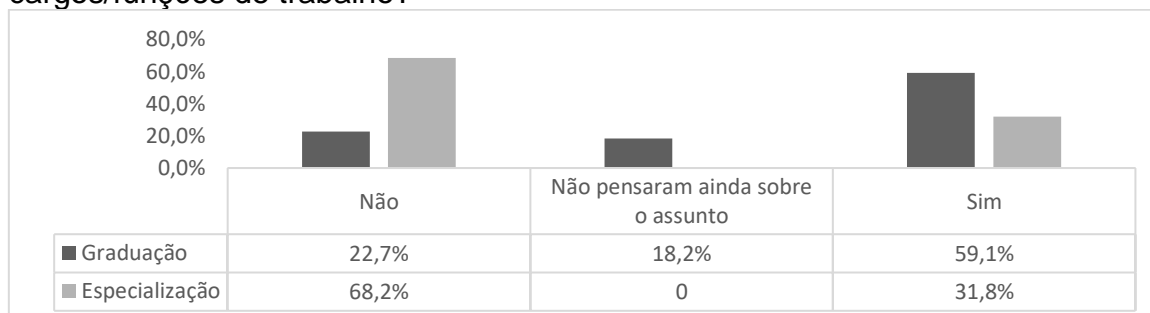


Fonte: Dados da pesquisa

Quando questionados a respeito do profissional que o mercado necessita, deve apresentar familiaridade com uso de tecnologias, 100% dos discentes da especialização e graduação, concordaram com esta afirmação. Quanto à facilidade em aprender e trabalhar com as novas tecnologias exigidas pelo mercado de trabalho, 72,7% dos alunos da graduação em Administração relatam que apresentam muita facilidade com o uso de tecnologias enquanto 27,3% informaram que apresentam dificuldades, mas conseguem aprender e se adaptar conforme a demanda e a necessidade, sendo que em relação aos discentes da especialização, 90,9% consideram apresentar facilidade e 9,1% conseguem se adaptar, como pode ser observado no Gráfico 3.

Grande parte dos discentes, tanto da graduação quanto da especialização, apresenta facilidade em trabalhar com tecnologias, o que favorece a adaptação das inserções tecnológicas no ambiente empresarial em que atuam, tendo em vista que o uso destas se torna cada vez mais expansivo e primordial para sobrevivência e sucesso das organizações, apresentando dentre suas diversas vantagens, redução de custos, maior produtividade, permitindo maior dedicação para tomada de decisões (CARVALHO; SILVA SORCI; DE SOUZA FIGUEIREDO, 2020).

Gráfico 4- Você considera que a inserção destas novas tecnologias irá reduzir cargos/funções de trabalho?



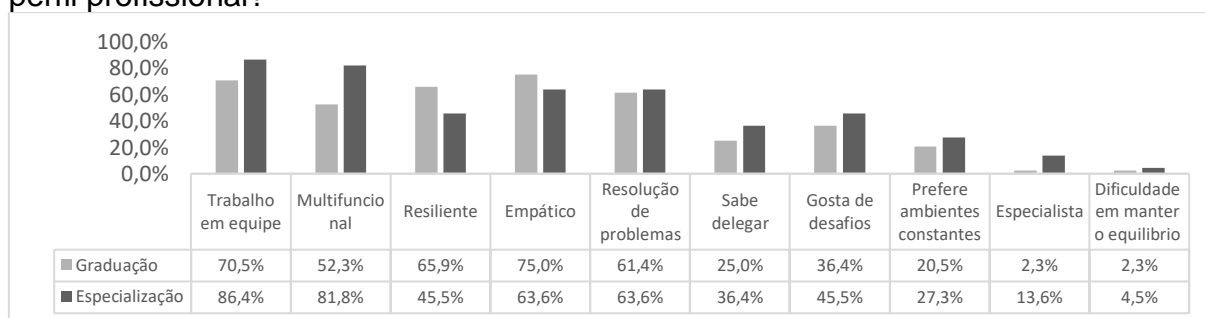
Fonte: Dados da Pesquisa.

Nos resultados obtidos sobre a percepção dos discentes em considerar que a inserção das novas tecnologias apresentada no Gráfico 4 poderá reduzir cargos de trabalho 59,1% dos graduandos e 31,8% dos discentes da especialização concordam com esta afirmação, enquanto 22,7% dos graduandos e 68,2% dos alunos da especialização discordam e 18,2% dos estudantes da graduação não pensaram ainda sobre o assunto. Nota-se que há opiniões diferentes sobre o tema quando se trata da substituição do trabalho humano pelo ingresso de novas tecnologias, sendo que grande parte dos discentes da especialização não concordam com esta afirmação ao oposto dos graduandos que em sua maioria acredita que estas mudanças são possíveis de acontecer.

O tema sobre a inserção de novas tecnologias já não é algo tão novo e ao longo do tempo vem apresentado a inclusão, por exemplo, de tecnologias como internet, robótica, inteligência artificial, *softwares* e processos interconectado, sendo que a inteligência não está mais apenas alojada no cérebro humano, mas foi transferida para a economia virtual, apresentando-se como uma fonte de ação inteligente, sendo essa disponibilizada de maneira externa ao ser humano. (ARTHUR, 2017). O desaparecimento de alguns cargos e empregos já é observado a algum tempo e o questionamento para o futuro é se esses empregos serão ou não substituídos por novos empregos, como vinha acontecendo anteriormente. Em 1930, John Maynard Keynes se referiu ao termo “desemprego tecnológico”, como uma previsão do que aconteceria por volta de 2030, onde máquinas causariam diminuição de vagas de emprego, podendo haver ao invés de substituição de profissões a escassez destas (ARTHUR, 2017).

No entanto, pode-se observar o redesenho do trabalho como uma opção a acontecer, ao possibilitar a substituição de profissões, sendo criados novos postos de trabalhos mediante as mudanças e implantação de novas tecnologias que exigirão em contrapartida, qualificação como requisito primordial para o trabalhador acompanhar e se adequar a novas atividades, ficando notório cada vez mais a disparidade entre os avanços da tecnologia digital e a capacidade humana de acompanhar no mesmo ritmo as mudanças que vêm surgindo no cenário atual, comprometendo, dessa maneira, a empregabilidade do mercado, necessitando para tanto serem pensados e planejados pelas autoridades ações a fim de evitar um nível de desemprego alarmante (MÉRIDA; HASENCLEVER; CARVALHO, 2019.).

Gráfico 5 – Quais das competências você consegue identificar mais presente em seu perfil profissional?

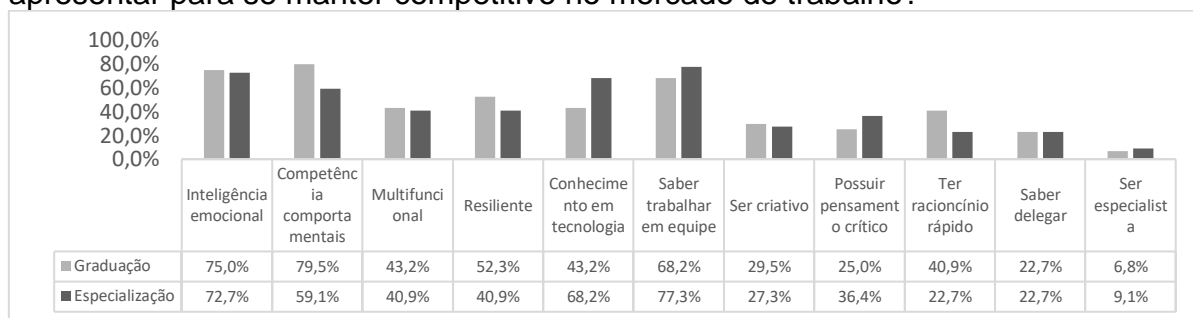


Fonte: Dados da pesquisa

Os discentes do curso de graduação avaliaram como mais presente em seu perfil as competências, 75% empatia, 70,5% trabalho em equipe, 65,9% resiliência, 61,4% resolução de problemas, 52,3% ser multifuncional, 36,4% gostar de desafios,

25% saber delegar, 20,5% preferir ambientes constantes e com menor destaque com 2,3% tanto para ser especialista como dificuldade em manter o equilíbrio em situações extremas. Para os discentes da especialização, as competências mais citadas na pesquisa, trabalho em equipe com 86,4%, ser multifuncional com 81,8%, 63,6% tanto para ser empático como para resolução de problemas, 45,5% tanto para resiliência como gostar de desafios, 27,3% preferir ambientes constantes, 13,6% ser especialista e menor destaque com 4,5% para dificuldades em manter o equilíbrio em situações extremas como pode ser observado no Gráfico 5. Infere-se que o trabalho em equipe ganhou destaque e foi uma das competências mais citadas em ambos os questionários, sendo que, no contexto geral, apesar da diferença quanto a porcentagem da competência citada, observa-se uma semelhança na sequência e importância considerada pelos discentes de ambos os cursos.

Gráfico 6 - Quais das habilidades abaixo você considera essencial um profissional apresentar para se manter competitivo no mercado de trabalho?



Fonte: Dados da pesquisa

Para obter qual a percepção dos discentes a respeito das habilidades consideradas essenciais para um profissional se manter competitivo no mercado de trabalho, obteve-se como resultados do questionário, considerando respectivamente as respostas dos discentes da graduação e da especialização: saber trabalhar em equipe com 68,2% e 77,3%; saber delegar 22,7% e 22,7%; possuir inteligência emocional 75,0% e 72,7%; não basta ter um bom currículo, tem que apresentar também competências comportamentais, como empatia, trabalho em equipe 79,5% e 59,1% ; ser especialista 6,8% e 9,1%; ser multifuncional 43,2% e 40,9%; ser resiliente, ou seja, ser capaz de se adaptar e crescer após situações de crise ou adversidades 52,3% e 40,9%; ter raciocínio rápido para resolução de problemas complexos 40,9% e 22,7% ; possuir conhecimento em tecnologia 43,2% e 68,2% ; ser criativo 29,5% e 27,3% e possuir pensamento crítico 25,0% e 36,4% . Os resultados em números podem ser observados no Gráfico 6.

As habilidades com maior destaque na pesquisa em relação à percepção dos discentes como essenciais para um profissional se manter competitivo no mercado de trabalho foram competências comportamentais, inteligência emocional, saber trabalhar em equipe, conhecimentos em tecnologia e resiliência, sendo que a habilidade em ser especialista foi a menos citada entre os discentes.

Com base na pergunta norteadora como os discentes dos cursos de graduação em administração e de pós-graduação em Gestão de Negócios e Empreendedorismo da UFDPAr estão se preparando para o futuro no que tange ao novo cenário empresarial, onde tecnologia e as competências humanas deverão estar cada vez mais presentes e alinhadas, constata-se que os discentes do curso de graduação e especialização acreditam que algumas mudanças advindas da pandemia foram positivas e que já estavam demorando a acontecer e que ambos se preocupam, para

tanto buscam se atualizar constantemente, seja no campo técnico ou pessoal.

Sobre as competências comportamentais que o mercado atual exige, 68,2% dos graduandos e 86,4% dos discentes da pós-graduação consideram possuí-las, bem como 100% dos discentes concordaram que o profissional deve apresentar familiaridade com uso de tecnologias, sendo estas cada vez mais inseridas no meio empresarial. Quando questionados sobre o aprendizado e a adaptação com as novas tecnologias, 72,7% dos graduandos e 90,9% dos discentes da especialização, consideram apresentar facilidade em trabalhar com elas.

Em relação a considerar que as inserções das novas tecnologias poderão reduzir cargos de trabalho, 59,1% dos graduandos e 31,8% dos discentes da especialização concordam com esta afirmação, observando-se que a maioria dos discentes da especialização, 68,2% não concordam com esta afirmativa.

Dentre as competências identificadas como mais presentes em seu perfil, observa-se uma similaridade na sequência e importância delas em ambos os cursos com destaque para trabalhar em equipe com respectivamente graduação e especialização, 70,5% e 86,4% ser multifuncional, 52,3% e 81,8%, resiliência 69,9% e 45,5%, empatia 75,0% e 63,6% e resolução de problemas com 61,4 e 63,6%, já a menos citadas foram dificuldade em manter o equilíbrio e ser especialista.

Sobre as habilidades consideradas essenciais para um profissional se manter competitivo no mercado de trabalho, considerando respectivamente graduação e especialização as mais citadas foram com 75,0% e 72,7% inteligência emocional, 68,2% e 77,3% saber trabalhar em equipe, 79,5% e 59,1% apresentação de competência comportamentais como empatia; 43,2% e 68,2% possuir conhecimento em tecnologia e 52,3% e 40,9% resiliência.

Quando questionados sobre a percepção de como seria o trabalho no futuro e de como estariam se preparando para as novas formas de trabalho, inferiu-se que os discentes da especialização acreditam que haverá a inserção cada vez maior de tecnologias em que serão requeridos dos profissionais adaptabilidade. Para tanto, estes buscam qualificação constante e adaptação às mudanças que já estão acontecendo.

A pesquisa, de modo geral, respalda que os discentes tanto do curso de graduação quanto da especialização possuem similaridade de opiniões no que tange às competências requeridas pelo mercado de trabalho, as que eles consideram já possuir, bem como sobre a necessidade em possuir facilidade com uso de tecnologias, sendo que eles veem a busca pela qualificação e aprimoramento como algo essencial para se manterem atuante no mercado de trabalho.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O estudo evidenciou que os discentes participantes da pesquisa percebem as rápidas modificações oriundas da pandemia no mercado de trabalho de maneira positiva, inferindo-se, com os dados aqui obtidos, que ambos estão buscando se profissionalizar e se qualificar para acompanhar as mudanças que, de certa forma, já estavam previstas a acontecer, entretanto, elas foram apenas antecipadas e geraram muitas transformações nos diversos ambientes e cenários mundiais, como afirma o autor Vasconcelos (2020), exigindo para isso adaptabilidade e rapidez tanto de profissionais como de empresas, a fim de se manterem atuantes e competitivos no mercado de trabalho.

Depreende-se, com esta pesquisa, que os discentes já percebem e buscam se qualificar com as exigências do mercado atual, buscando dar importância não só em desempenhar seu trabalho de maneira eficiente e desenvolvendo suas habilidades

técnicas, mas também priorizando seu comportamento e inteligência emocional ao lidar com situações adversas de maneira a tomar decisões de maneira ágil e de forma assertiva, desenvolvendo e aperfeiçoando suas competências sociais e cognitivas. Os discentes reconhecem que o trabalho estará cada vez mais atrelado às tecnologias e que exige pessoas que acompanham estas inserções e inovações e que, portanto, é necessário se preparar para atuar nesse meio empresarial extremamente mutável e dinâmico. Para tanto eles buscam o aprimoramento contínuo por meio de curso de qualificação profissional.

Logo, observa-se que, apesar de a maioria dos discentes da especialização não acreditar que as vagas de trabalho serão substituídas por tecnologias ao contrário dos graduandos, ambos concordam que o uso delas já é algo presente no mercado de trabalho e esse processo só foi acelerado com a pandemia, exigindo dos profissionais mais adaptabilidade e facilidade para aprender e manusear novas tecnologias bem como para buscar o aperfeiçoamento constante das *hard* e *soft skills* sendo que estas últimas serão cada mais requeridas e farão a diferença para o profissional se destacar no meio empresarial.

Para futuros trabalhos, propõe-se ampliar a pesquisa para os demais períodos da graduação e novas turmas da especialização, bem como outras Instituições de Ensino com a mesma formação, a fim de permitir um comparativo e aprofundamento sobre a percepção dos discentes quanto ao perfil profissional que o mercado exige.

## REFERÊNCIAS

ARTHUR, W. Brian. **Where is technology taking the economy**. McKinsey Quarterly, v. 697, 2017.

BROM, L. G. Pós-graduação e carreira profissional. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 12, n. 34, p. 5-5, 2010.

CARVALHO, Francicleide Santos de; SILVA SORCI, Paula Augusta Bezerra da; SOUZA FIGUEIREDO, Giane Lourdes Alves. Os desafios do administrador frente às novas tendências. **Facit Business and Technology Journal**, v. 1, n. 21, 2020.

DUARTE, Isabel; CUNHA, Luís. **Profissionais do Futuro: homens versus máquinas**. In: XVII Encontro Nacional de SIOT. Emprego, Desenvolvimento e Coesão Social: Que perspectivas para a regulação econômica e social?. **Atas** [...] Portugal Escola Superior de Ciências Empresariais – Instituto Politécnico de Setúbal. Tema 2, Trabalho, Organização e tecnologia. 2017. p. 56-69.

FRAUCHES, Vinicius de Souza. **A Importância das soft skills no processo de transição dos recém-diplomados para o mundo do trabalho atual: um estudo quantitativo no Estado do Espírito Santo-Brasil**. 2019. Dissertação (Mestrado em Gestão das Organizações). Instituto Politécnico do Porto. Espírito Santo. 2019.

GIMENEZ, C. G.; et al. Inovação nos Cursos de Administração no Brasil: Uma Análise do Alinhamento às Competências do Século XXI. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 21, n. 1, p. 181-213, 2020.

GORESKE, A. M.; OLIVEIRA, V. M. A humanização na era tecnológica. **Revista Eletrônica da Faculdade Metodista Granbery**, v. 13, 2012.



LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MENDES, M. S. A Crise da COVID-19: a resposta do estado brasileiro e os desafios pós pandemia. **Boletim Economia Empírica**, v. 1, n. 4, 2020.

MÉRIDA, S. M. A.; HASENCLEVER, Lia; CARVALHO, Marcia Marques de. Reflexos das inovações tecnológicas sobre o emprego: uma revisão da literatura. **Brazilian Journal of Development**, v. 5, n. 11, p. 26735-26761, 2019.

MORESI, E. et al. Metodologia da pesquisa. **Brasília: Universidade Católica de Brasília**, v. 108, n. 24, 2003.

NEVES, M. L. C.; JEAN VARVAKIS, G.; FIALHO, F. A. P. Pessoas, processos e tecnologia na gestão do conhecimento: uma revisão da literatura. **Revista de Ciências da Administração**, v. 20, n. 51, p. 152-167, 2018.

PRICE WATERHOUSE COOPERS (PWC). **O futuro do trabalho: Impactos e desafios para as organizações no Brasil**. 2014. Disponível em: <http://www.cohros.com.br/uploads/tinymce/uploads/PDF/FuturoDoTrabalho.pdf>. Acesso em: 16 dez 2020.

SANTOS, A. L.; WILNER, A. **Autoconhecimento: o passo para a realização**. **GV-executivo**, v. 17, n. 5, setembro-outubro, 2018.

SILVA, Beatriz Xavier Ferreira da; NETO, Victória Carolina; GRITTI, Neuza Haruka Sezaki. A Importância das “Soft Skills” no mundo profissional. **Revista Fatec Sebrae em debate-gestão, tecnologias e negócios**, v. 7, n. 12, p. 102-102, 2020.

TRAVASSOS, Vasco Daniel Cordeiro. **A importância das Soft Skills nas competências profissionais**. 2019. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial). Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra. Coimbra. 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ (UFPI). Edital N°01/2019. **Especialização em Gestão de Negócios e Empreendedorismo**. 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ (UFPI). Projeto Pedagógico do Curso de Especialização em Gestão de Negócios e Empreendedorismo. Parnaíba, 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ (UFPI). Projeto Político-Pedagógico do Curso de Graduação em Administração. Campus Universitário de Parnaíba, 2012.

VASCONCELOS, Paulo Sérgio; VASCONCELOS, Priscila Elise Alves. Desafios da Estratégia Empresarial: antes, durante e após a pandemia de 2020. **Revista Interdisciplinar de Direito**, v. 18, n. 1, p. 163-182, 2020.