



**VII SINGEP**

Simposio Internacional de Gest3o de Projetos, Inova3o e Sustentabilidade  
International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability

ISSN: 2317-8302

## **MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE OS DESAFIOS DOS EGRESSOS DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS PAULISTAS**

**PAULA RODRIGUES GASPAR**  
UNESP

**RENATO DIAS BAPTISTA**  
UNESP

Registra-se aqui os melhores agradecimentos ao CNPq pela concess3o da Bolsa de Pesquisa que muito auxiliou no desenvolvimento da pesquisa e ao Professor Dr. Renato Dias Baptista pela leitura cr3tica do presente manuscrito e pela eficiente colabora3o nas ilustra3o es do trabalho.

**MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE OS DESAFIOS DOS  
EGRESSOS DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS PAULISTAS****Resumo**

Com o advento do conceito teórico de gerações e como as mesmas estão se comportando atualmente no ambiente de trabalho, faz com que seja necessária inovação, criatividade e flexibilidade nas tarefas próprias da Gestão de Pessoas, a fim de gerir tal convívio. Além disso, a academia é fundamental para o preparo dos jovens na entrada do mercado de trabalho, pois o que se espera do aluno ao sair do ensino superior é que ele saiba agir em diferentes situações e cenários. A estrutura de ensino das universidades públicas demanda por uma revisão em suas metodologias de ensino. Concomitantemente, as organizações precisam rever suas estratégias de gestão direcionada aos profissionais recém-formados. O presente trabalho estuda de que forma a estrutura das universidades públicas e o gerenciamento das organizações atuais afetam o desempenho do estagiário no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Estágio; Ensino Superior; Gerações; Universidades Públicas.

**Abstract**

The advent of the theories of generations and how they behave in the work environment, makes necessary innovation, creativity and flexibility in the areas of People Management for a better understanding of their characteristics and how these different generations work together. In addition, the academy is fundamental for the preparation of the new graduated in the workforce, once is expected that the student is able to act in different contexts and scenarios. The structure of public universities demands a reconsideration of the teaching methods and your strategies of management for new graduates. This research will study how the structure of public university and management in the corporations will affect the intern's performance in the workplace.

**Keywords:** Internship; Higher Education; Generations; Public Universities.



## 1 Introdução

Ao decorrer dos anos muitas mudanças acontecem no mercado de trabalho e no cenário econômico. Novas tecnologias surgem, negócios disruptivos são criados, funções reduzem ou ampliam de importância e alguns serviços e produtos sofrem ou se beneficiam com a variação de demanda decorrente do perfil do consumidor. Todavia, há uma grande mudança afetando o mercado de trabalho e está relacionada à inserção de novas gerações de profissionais que se renova cada vez mais rápida.

Cada geração de certa maneira configura o cenário corporativo. Veja-se o caso da geração *baby boomer*, constituída por pessoas nascidas entre 1946 e 1964 e que acompanharam períodos de guerras e revoluções, é reconhecida por características fortes, buscam mudanças e são extremamente resilientes. Logo, em seguida vem à geração X com os nascidos entre 1960 e 1980, pessoas que de acordo com ALTINI *apud* Comportamental Brasil (2011) “(...) eram considerados muito rebeldes para os padrões que se vivia na época”. Chegando mais próximo aos anos atuais temos a geração Y (1980 a 2000) e a Z que chega após o ano 2000 e até mesmo a W, a mais nova classificação e que faz referência aos 3Ws da internet.

Com o advento do conceito teórico de gerações e de como essas são entendidas e podem influenciar no contexto social, nos últimos anos passa-se a pensar em como as gerações podem ser compreendidas no contexto organizacional. Dessa forma, passam a emergir diversos estudos acerca das definições, semelhanças e diferenças entre as gerações e a sua influência nos mais diversos locais de trabalho. Independentemente do que cada estudioso das gerações tenha como definição, o que as classificações nos levam a pensar é que atualmente há, sem dúvidas, uma heterogeneidade de indivíduos convivendo no mercado de trabalho (COMAZETTO et al, 2016).

As diferenças entre os sujeitos não se detêm exclusivamente às diferenças de idade, mas vão além, em comportamentos, entendimentos, valores e visões de mundo peculiares a cada faixa etária. Assim, as diferenças e paridades entre tais gerações nesses quesitos, acabam fazendo com que haja também diferenças nas competências organizacionais desses sujeitos, tais como: liderança, comprometimento, relacionamento interpessoal, entre outros (COMAZETTO et al, 2016).

Além disso, a academia é fundamental para o preparo dos jovens na entrada do mercado de trabalho, pois o que se espera do aluno ao sair do ensino superior é que ele saiba agir em diferentes situações e cenários, algo cotidiano em um mundo dominado por transformações diárias.

A estrutura de ensino das universidades públicas demanda por uma revisão em suas metodologias de ensino. Concomitantemente, as organizações precisam rever suas estratégias de gestão direcionada aos profissionais recém-formados. De que forma a estrutura das universidades públicas e o gerenciamento das organizações atuais afetam o desempenho do estagiário no mercado de trabalho.

Diante desse contexto, o objetivo da pesquisa foi analisar as interfaces geracionais sob a perspectiva de recém egressos do curso de administração de três universidades públicas paulistas: UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP), UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO” (UNESP) e UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS (UNICAMP).



## 2 Referencial Teórico

Cada vez mais com as mudanças e complementos nas exigências profissionais, sociais e econômicas, a educação nacional tem se tornado pauta dos mais diversos fóruns. Sendo elas, questionamentos sobre como as universidades têm preparado as pessoas para o mercado de trabalho, como a mesma têm se adaptado às novas áreas de conhecimento e como o modelo/estrutura atende as exigências da sociedade.

Como componentes desse cenário encontram-se diversas consequências, segundo CHADE em 2017, o Brasil atingiu o maior índice de desemprego entre jovens desde 1991, praticamente 30% dos jovens estariam fora do mercado de trabalho. A previsão para 2018 é que a taxa reduza um pouco, mas sem grandes diferenças.

Além disso, segundo EXAME (2017) o número de ingressantes na universidade no ano de 2015 caiu cerca de 6%, a primeira queda registrada desde 2009. Ao analisar mais a fundo esses números, CHADE (2017) constatou que os que possuem maior nível de escolaridade terão uma transição mais curta entre a escola e o mundo do trabalho. Segundo a BRASIL JÚNIOR (2017), em pesquisa realizada com mais de 10.000 universitários, quase 30% dos alunos não se envolvem com nenhum projeto extracurricular e se prendem apenas a sala de aula.

Retendo-se às três universidades que serão estudadas nesse projeto constata-se um alto nível de interesse nos egressos na USP, que ficou em 1º lugar, a UNICAMP em 2º lugar e a UNESP apenas em 8º lugar (EXAME, 2017).

**Figura 1:** Tabela de avaliações da USP

Instituição	Universidade de São Paulo
Posição no ranking de reputação entre empregadores da América Latina	1º
Nota da reputação entre empregadores	100
Posição geral no ranking da América Latina	1º

**Fonte:** UOL, 2017.

**Figura 2:** Tabela de avaliações da UNICAMP

Instituição	Universidade Estadual de Campinas (Unicamp)
Posição no ranking de reputação entre empregadores da América Latina	10º
Nota da reputação entre empregadores	99,7
Posição geral no ranking da América Latina	2º

**Fonte:** UOL, 2017.

**Figura 3:** Tabela de avaliações da UNESP

Instituição	UNESP
Posição no ranking de reputação entre empregadores da América Latina	47º
Nota da reputação entre empregadores	79,8
Posição geral no ranking da América Latina	8º

**Fonte:** UOL, 2017.

#### 4 Metodologia

A pesquisa foi utilizada como recorte geográfico a UNESP-Tupã, FCA-UNICAMP e a FEA-USP limitando-se a coletar insumos e analisar exclusivamente os cenários dos formandos desses campus no curso de Administração. O recorte temporal foi de 2010 a 2017 das universidades.

A pesquisa é de caráter exploratório, que se conduz por meio do levantamento bibliográfico sobre o tema, como por exemplo, entrevista, questionários e pesquisa em campo. Compõe-se também o método descritivo, que possui como objetivo descrever os dados coletados, com o intuito de propor um estudo mais detalhado sobre o tema. Toda a coleta dos dados se deu por base nos métodos quantitativo e qualitativo. Para o método quantitativo, foi utilizado à aplicação de um questionário presencial, que se fundamenta no pensamento estatístico. Sendo utilizados métodos de análises numéricas como índices, planilhas e tabelas. Houve também perguntas objetivas sobre o tema, caracterizando também o método qualitativo. Os dados foram coletados por meio de um questionário online e entrevistas.

A amostra por conveniência foi constituída por 200 estudantes. Com relação ao tratamento dos dados, as respostas foram inseridas em planilhas no Excel. Após a coleta dos insumos os dados foram detalhados e analisados, gerando algumas hipóteses que possibilitem a compreensão do tema.

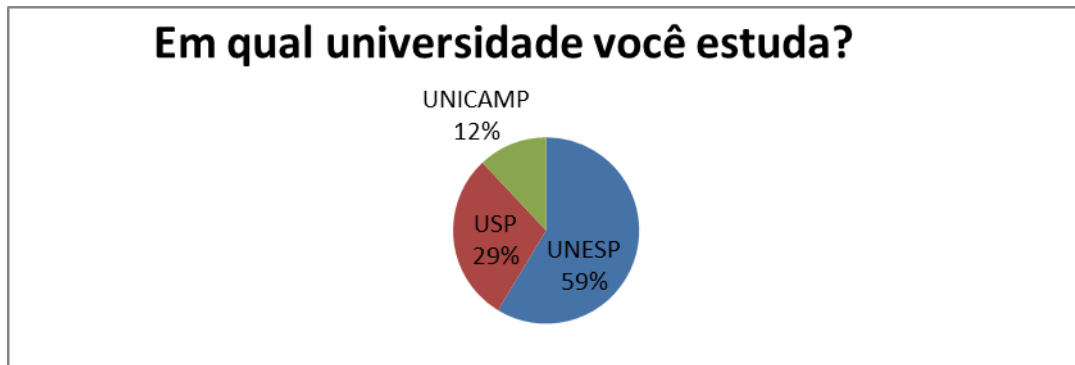
#### 5 Análise dos Resultados

A primeira questão tem como objetivo identificar a faixa etária dos entrevistados. Os resultados do questionário mostram que 82% dos entrevistados tem idade entre 24 e 26 anos, 12% entre 27 e 31 anos e 6% entre 32 e 37 anos. Pode-se dizer que a maioria dos formandos entrevistados tem até 26 anos.

A segunda questão aborda em quais universidades os entrevistados se formaram.



**Gráfico 1:**

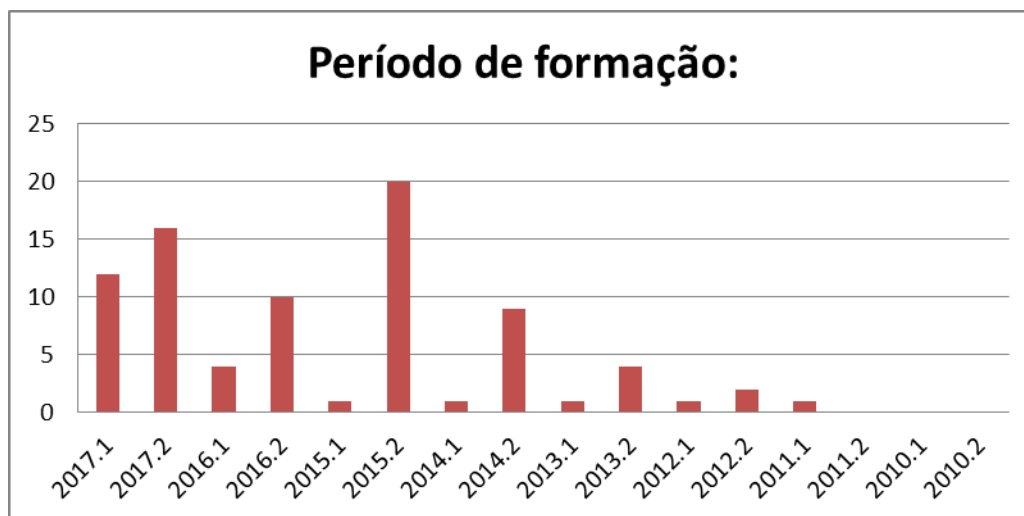


**Fonte:** Elaborado pelos próprios autores

A maioria dos entrevistados, especificamente, 54% estuda na UNESP, em seguida 27% dos entrevistados são da USP e por último, 11% da coleta são da UNICAMP.

A terceira questão tem como finalidade identificar o ano de formação dos entrevistados.

**Gráfico 2:**



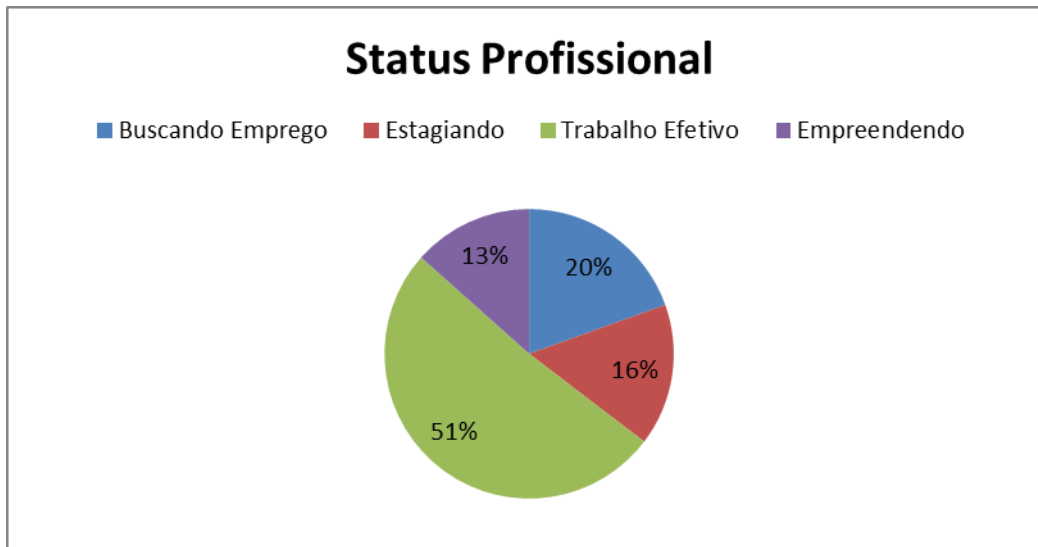
**Fonte:** Elaborado pelos próprios autores

Os resultados do questionário mostram que 24% dos entrevistados se formaram em 2015, especificamente, no segundo semestre; em seguida com 20%, os administradores se formaram em 2017, também no segundo semestre; 15% em 2015, no primeiro semestre; 12% em 2013, no segundo semestre e por último 11% em 2014, no segundo semestre.

A quarta questão apresenta o status profissional dos formados.



**Gráfico 3:**

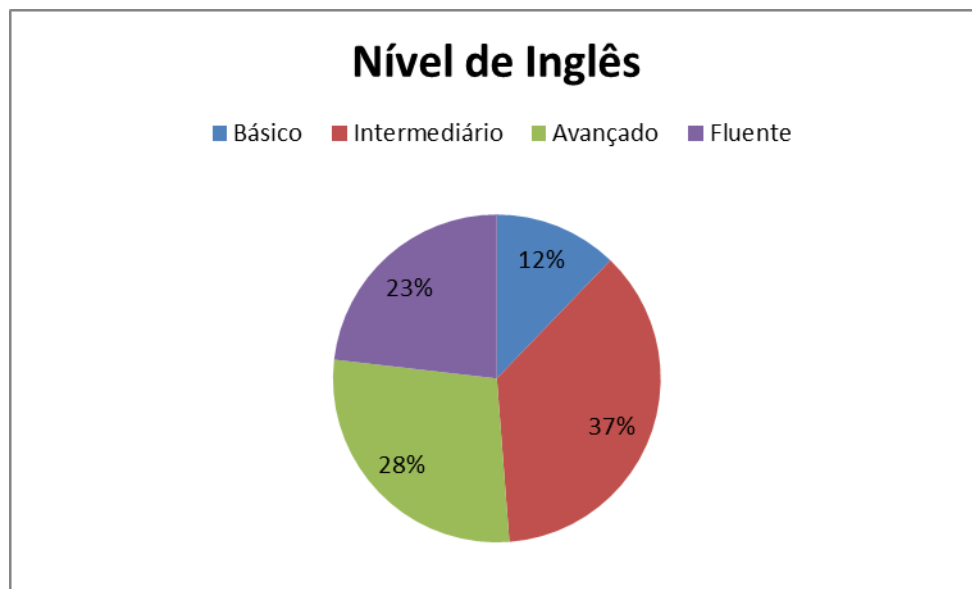


**Fonte:** Elaborado pelos próprios autores

Analisando as respostas do questionário, 51% dos entrevistados estão trabalhando de forma efetiva, em seguida, com número relevante, 20% está buscando emprego, 16% está estagiando e por fim, 13% estão empreendendo. Cruzando os dados, os entrevistados que estão buscando emprego, saíram da universidade para dar início ao estágio entre 2016 e 2017.

A quinta questão apresenta o nível de inglês dos entrevistados.

**Gráfico 4:**



**Fonte:** Elaborado pelos próprios autores

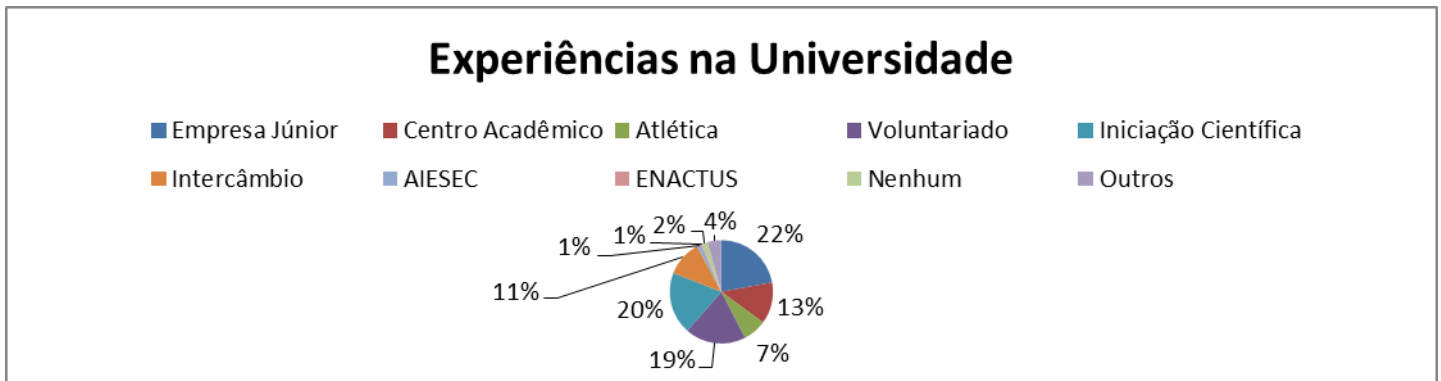
Em relação ao nível de inglês dos entrevistados, 37% dos mesmos apresentam o inglês intermediário, no qual, pode ser um fator de dificuldade de entrada nos estágios, em seguida, 28% apresentam nível avançado e 23% apresentam fluência no idioma, apenas 12% dos



entrevistados apresentam nível básico. Porém, parte dos formados aperfeiçoou o inglês já no mercado de trabalho, não tendo oportunidades antes e durante a universidade.

A universidade possui diversos projetos de extensões, na questão seis foram identificados os principais projetos ativos na vida universitária dos entrevistados.

**Gráfico 5:**



**Fonte:** Elaborado pelos próprios autores

As experiências mais vividas pelos entrevistados estão listadas em empresas juniores, iniciação científica, voluntariado, centro acadêmico, intercâmbio e atlética. Aos que se envolveram em projetos de extensão nas universidades, participaram de dois projetos ou mais, sendo a maioria empresas juniores e iniciações científicas, 4% dos entrevistados participaram de outros projetos não listados, como por exemplo, PET, Cursinho, Semana de Administração, Estágio de Férias, Grupo More e USP Recicla. Apenas 2% não participaram de nenhum projeto dentro das universidades. Como justificativa, as participações relevantes se deram pela empresa júnior, por ser uma empresa sem fins lucrativos que tem o intuito de praticar a teoria dada em aula e é a experiência mais semelhante com o mercado de trabalho e a iniciação científica, que pode resultar em publicações e congressos, sendo de significância para o curriculum dos mesmos.

A questão sete apresenta as opiniões dos entrevistados diante do sucesso ou não das atividades extracurriculares no mercado de trabalho. De acordo com a análise das respostas do questionário, todos os entrevistados acreditam que as atividades extracurriculares contribuem para a formação e a entrada no mercado, citam que os mesmos, deram uma visão do mercado e como ter uma boa postura nas empresas, ademais auxiliaram no aperfeiçoamento de comportamentos, como comunicação, trabalho em equipe e como lidar com pressão e prazos e a que foi o fator que contribuiu totalmente para a execução da prática em relação à teoria dada em aula.

A questão oito aborda as opiniões de como a universidade preparou os estudantes para o mercado de trabalho. Os resultados do questionário apresenta que 60% dos entrevistados acreditam que a universidade preparou para a entrada no mercado de trabalho, porque a teoria também é importante para a execução, porém, 20% dos mesmos acreditam que preparam em partes, pois dão apenas uma base para o conhecimento de mercado, não trabalhando a prática e apenas a teoria. Por fim, 10% dos entrevistados afirmam que a universidade não preparam os estudantes e os mesmos tiveram um “choque” quando adentraram no mercado.

A questão nove apresenta os diferenciais que auxiliaram os universitários na entrada do programa de estágio. Analisando as respostas dos entrevistados, a maioria citam diferenciais comportamentais, como proatividade, liderança, agilidade, desenvoltura e comunicação. Todavia, em seguida, o conhecimento de ferramentas na área de informática e a

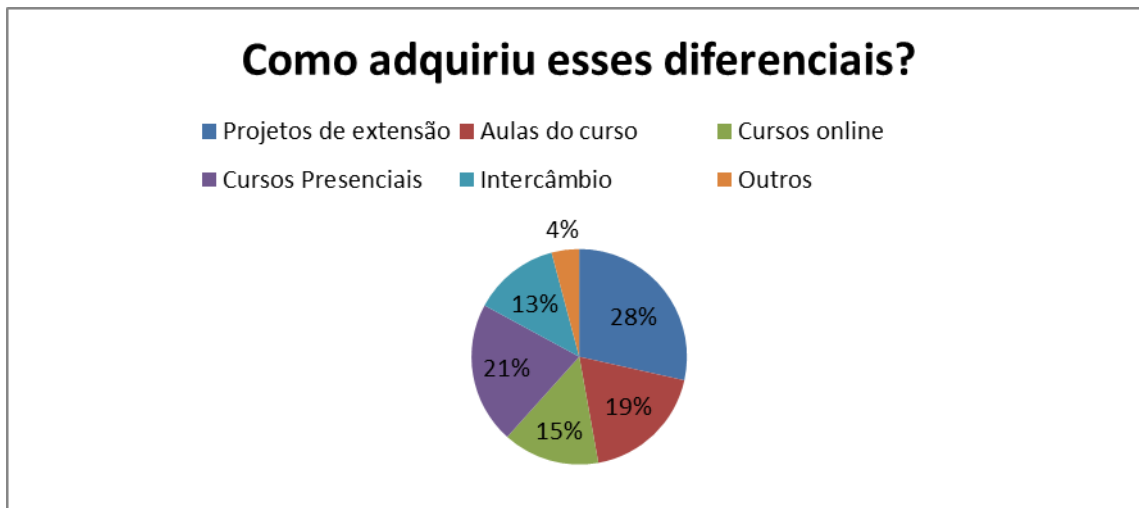




língua estrangeira foram de suma importância para se destacarem entre os demais na procura do estágio e por último, poucos já tinham trabalhado na área e foram privilegiados por ter a experiência como diferencial.

A questão dez identifica como os universitários conseguiram esses diferenciais.

**Gráfico 6:**



**Fonte:** Elaborado pelos próprios autores

Analisando as respostas, 28% dos entrevistados adquiriram esses diferenciais em projetos de extensões, em seguida 21% em cursos presenciais, 19% em aulas do curso da universidade, 15% em cursos online, 13% na experiência de intercâmbio e 4% adquiriram diferenciais em experiências com a vida, estudo próprio e empregos anteriores.

A questão 11 aborda as dificuldades que tiveram para entrar no mercado de trabalho. De acordo com os entrevistados, as principais dificuldades na busca pelo estágio são 56% afirmam o pouco conhecimento em fatores técnicos, como a língua estrangeira e o domínio de ferramentas de informáticas, 26% apresentaram dificuldades comportamentais, como a insegurança e a timidez no ato do processo seletivo, 12% acreditam que a concorrência está aumentando cada vez mais e isso dificulta a entrada no mercado e por fim, 6% citaram a localização de empresas em grandes centros e terem que mudar de cidade para afirmar o estágio.

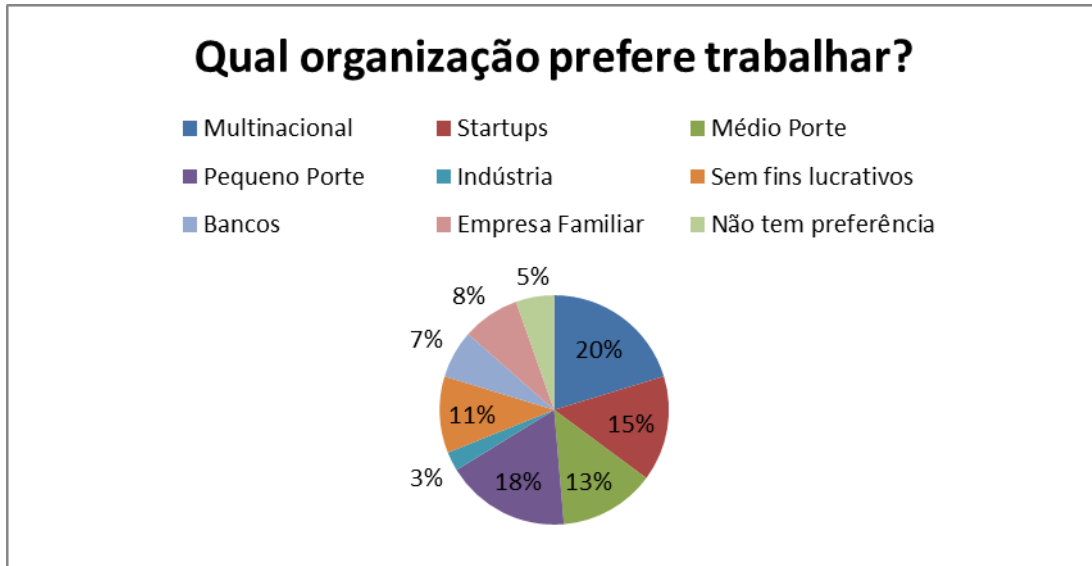
A questão 12 apresenta como os estudantes superaram essas dificuldades. De acordo com os entrevistados, os mesmos se aperfeiçoaram antes da procura de estágio e também já estagiando, tendo como exemplos, a realização do intercâmbio, cursos em gerais, o estudo por conta própria e também a busca de empresas menores com o intuito de encontrar menos concorrência e menor rigidez no processo seletivo de estágio. Na opinião dos mesmos, a universidade poderia preparar uma grade curricular com aulas mais práticas, tendo uma abordagem realista do mercado de trabalhando e trabalhando conhecimento técnico, como ferramentas de informática e inglês e também proporcionando visitas técnicas em empresas, workshops e palestras.

A questão 13 apresenta quais tipos de benefícios os entrevistados buscam em uma organização. Na análise dos resultados, todos afirmaram que esperam benefícios assistenciais, como vale transporte, alimentação e convênio médico e também benefícios comportamentais, como treinamentos, plano de carreira e, além disso, as organizações deveriam investir em atividades e dinâmicas para integração de colaboradores e geração de resultados.



Na última questão, 14, identifica quais empresas os entrevistados gostariam de trabalhar.

**Gráfico 7:**



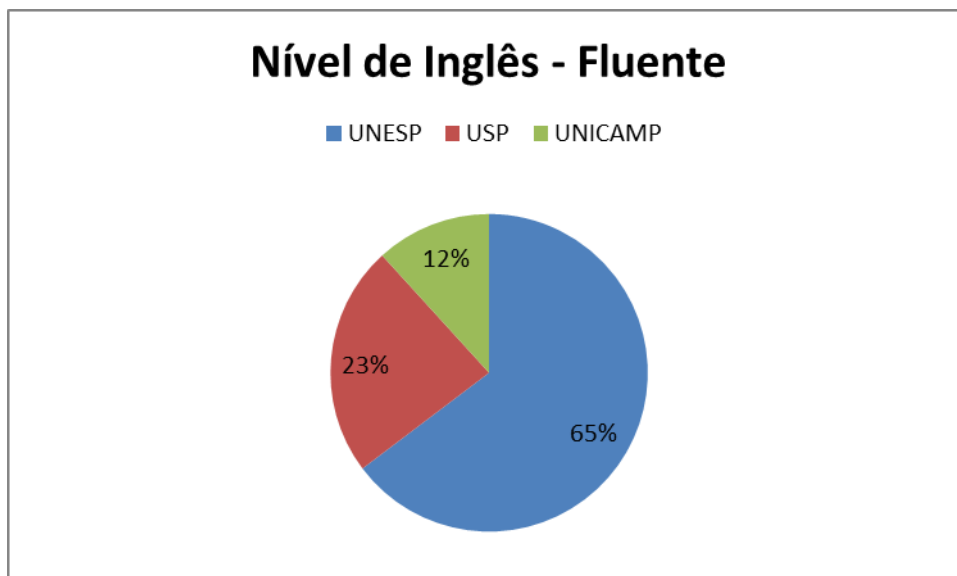
**Fonte:** Elaborado pelos próprios autores

Os resultados do questionário mostram que 20% optam por trabalhar em empresas multinacionais, em seguida com 18% preferem trabalhar em empresas de pequeno porte, 15% em startups, 13% em empresas de médio porte, 11% em empresas sem fins lucrativos e apenas 5% não possuem preferência de organização.

A análise dos resultados do questionário e o cruzamento de dados com as informações resultaram na obtenção de relações comparativas entre as universidades.

O primeiro dado cruzado foi o nível de fluência na língua estrangeira e inglesa entre as universidades.

**Gráfico 8:**

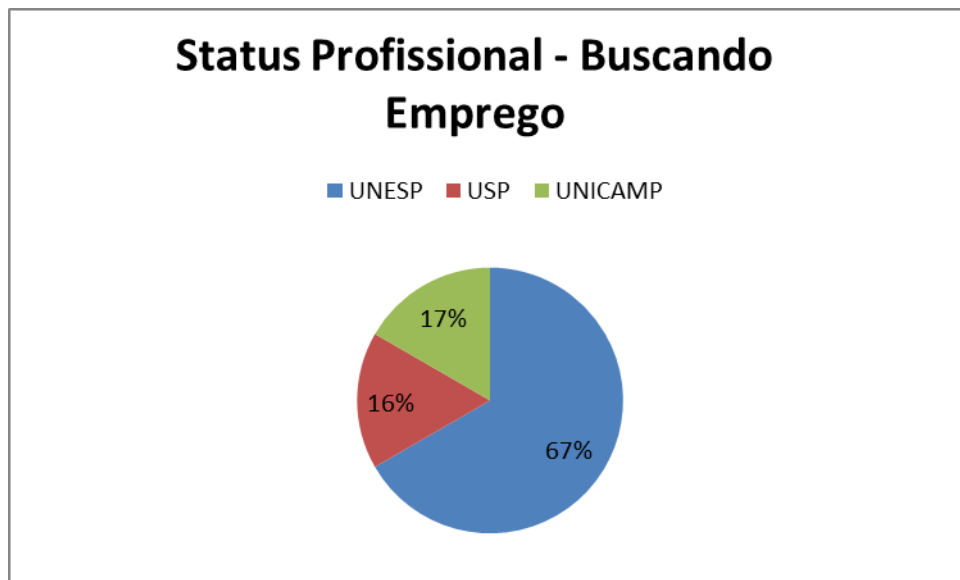


**Fonte:** Elaborado pelos próprios autores



De acordo com o gráfico e partir da análise dos dados referentes à competência quanto ao domínio fluente de língua estrangeira, especificamente o Inglês, uma parcela substancial dos entrevistados correspondente ao percentual de 65% eram formados pela instituição UNESP, seguido de 23% dos entrevistados formados pela USP e por fim, com um percentual de 12% os formados pela UNICAMP.

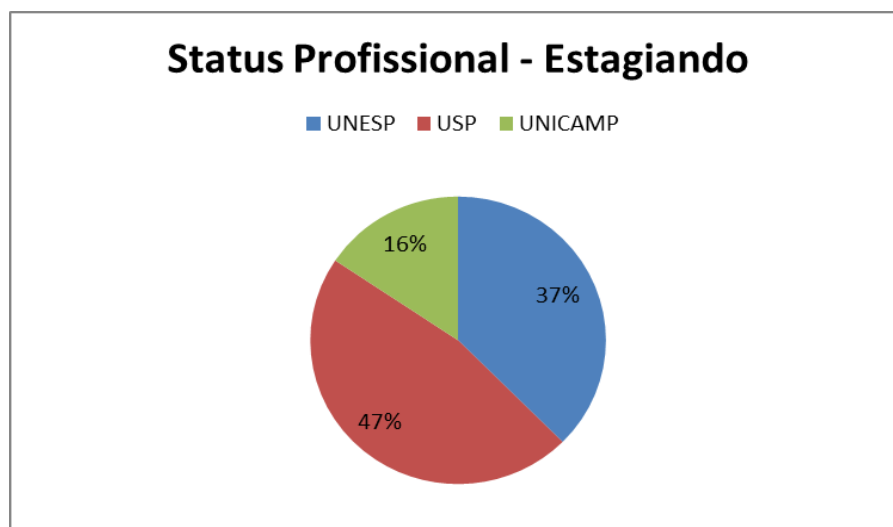
**Gráfico 9:**



**Fonte:** Elaborado pelos próprios autores

De acordo com os dados coletados a partir das respostas do questionário foi possível estabelecer uma relação entre as instituições avaliadas que revelaram quanto ao status profissional “Buscando Emprego”, que a maior parte dos entrevistados, cujo percentual abrange 67% do gráfico pertencem a UNESP, ao passo que os formados pela UNICAMP ocupam razão semelhante aos da USP, respectivamente 17% e 16%.

**Gráfico 10:**

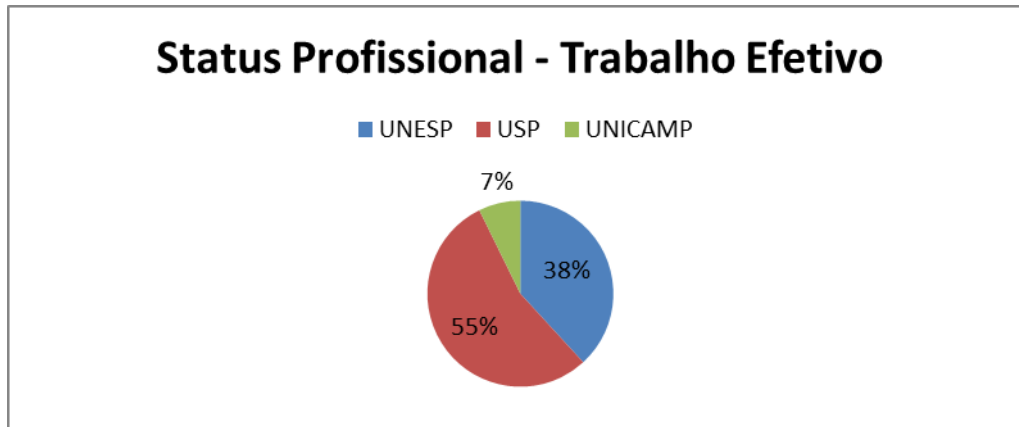


**Fonte:** Elaborado pelos próprios autores



O gráfico referente aos dados coletados quanto ao status profissional dos entrevistados que estão “Estagiando”, foi possível observar que os formados pela USP abrangeram majoritariamente a parcela correspondente a 47%, seguido pelos entrevistados formados pela UNESP com percentual de 37% e por fim a UNICAMP com 16%.

**Gráfico 11:**



**Fonte:** Elaborado pelos próprios autores

Compilando os resultados apresentados pelos gráficos, os últimos dados cruzados faziam referência quanto ao status profissional dos entrevistados que já assumem posição com “Trabalho Efetivo”, dos quais 55% dos resultados pertencem aos entrevistados formados pela USP, seguidos pela fração média dos formados pela UNESP com um percentual de 38% e 7% do total de resultados pertencentes a UNICAMP.

### 5.1 ORGANIZAÇÕES X ESTÁGIO

Diante dos estudos apresentados, se fez necessário um detalhamento e aprofundamento maior não só em relação aos ingressantes do programa estágio, mas também das organizações que preparam o programa e que selecionam esses estudantes.

Nessa questão, foram abordados pontos como: processo de estágio, experiências e perfil dos candidatos e quais universidades têm originado os melhores candidatos.

A primeira organização estudada é a *Endeavor*, no qual, é uma organização global sem fins lucrativos e uma rede de apoio ao empreendedorismo. No programa de estágio, realiza as seguintes etapas; a *Triagem*, sendo uma fase de análise dos candidatos em suas experiências para encaixar as competências das vagas, ainda nela ocorre um *Teste de Lógica e Inglês*, sendo que possuem áreas que necessitam de mais lógica e outras menos, assim também o inglês. Os testes são considerados complementares da análise inicial, foi dito que não há corte de candidatos em relação ao inglês e lógica, caso o mesmo tenha experiências que se encaixem na vaga. Em seguida, é feito uma *Resolução de Case*, ou seja, um exercício prático em cima da funcionalidade da vaga, no qual, o candidato será avaliado pelos aspectos técnicos e foi apontado que essa etapa é importante para ambos os lados, pois o candidato também irá entender o que irá fazer no dia a dia. Após, há o *Fit Cultural*, sendo um teste para avaliar comportamentos do formando e analisar se o mesmo se adequa a cultura organizacional da empresa. Por último, são feitas as entrevistas, sendo abordados temas, como: experiências, funcionalidade e comportamento. As competências ideais apontadas pela empresa são: execução, perfil empreendedor, inconformismo, trabalho em equipe e espírito de liderança. Além disso, foi destacada a importância da participação em projetos na



universidade, sendo um critério de desempate de candidatos, pois essas experiências tornam os estagiários mais produtivos e representam um perfil inquieto.

Em relação às universidades, a empresa apontou que não há uma relação entre faculdades particulares e públicas, porém há um índice alto de universidades apontadas como estrelas, sendo elas: USP, UNESP, UNICAMP, ESPM, FGV E INSPER. Porém, a universidade não é um fator de alta relevância na escolha do candidato, foi abordado que a empresa possui diversidade em relação às universidades.

A segunda organização estudada é a *Boticário*, é uma rede de franquias de cosméticos e perfumes brasileiros e é a oitava maior empresa varejista do país. No programa de estágio, contém a *Triagem* de curriculum que é uma aba no site da empresa, os selecionados passam por uma *Prova Online* de conhecimento gerais, lógica e matemática e também inglês; para os aprovados dessa fase, a próxima etapa é *Dinâmica* de grupo *Online* e em seguida a *Dinâmica* de grupo *Presencial*, para avaliar aspectos comportamentais e uma competência necessária que é o trabalho em equipe e por último é feito um painel com a entrevista, para avaliar aspectos técnicos, criativo e operacional do candidato. As competências ideais apontadas pela empresa são: liderança, trabalho em equipe, flexibilidade, execução e tomada de decisões. Além disso, o conhecimento de uma língua estrangeira, principalmente, o inglês é de suma importância para a organização e é um critério para a avaliação e a vivência no exterior se torna relevante para o processo. Também a empresa possui um alto índice de candidatos de universidades públicas, porém não há uma relação de preferência entre as universidades públicas e particulares. A empresa deu o valor da participação de projetos de extensão, uma vez que, os mesmos proporcionaram experiências técnicas e comportamentais fundamentais para o mercado de trabalho.

## 6 Conclusão

Cada vez mais há mudanças e complementos nas exigências profissionais, sociais e econômicas, diante da problemática apresentada, se faz necessário o estudo em relação aos desafios enfrentados pelos estudantes das universidades públicas paulistas e como as universidades têm preparado as pessoas para o mercado de trabalho.

Os dados obtidos indicam forte probabilidade de que ao final do curso de Administração o estudante apresente uma razoável formação teórica, porém em falta com a formação prática, que se adquire ao participar de projetos de extensão. Segundo os entrevistados, a participação em atividades extracurriculares contribuem para uma visão mais ampla do mercado e um aperfeiçoamento de competências e a universidade prepara de forma teórica, no qual, é considerado um fator relevante para a execução.

Outro estudo abordado na pesquisa são as dificuldades para a entrada no estágio, as citadas são o pouco conhecimento em ferramentas de informática, como o *Pacote Office* e o domínio da língua estrangeira, fatores destacados com pouca abordagem na universidade. Ademais, o preparo do estudante na tomada de decisão em diversos cenários e na aquisição de competências essenciais para as organizações, como liderança, empreendedorismo e execução. No qual, o tema empreendedorismo ainda é pouco falado em salas de aula e a execução entra na questão de ainda ter pouca prática no ensino superior tradicional. A maioria dos conteúdos se baseia na apresentação de conceitos, mas não mostra como eles devem ser construídos e aplicados. A academia é fundamental para acelerar o processo tecnológico no mercado brasileiro em qualquer setor, uma vez que, a sala de aula não é mais o modelo tradicional, o seu conceito foi ampliado para o mundo, ela está nas ruas, no mercado, nos dispositivos e no acesso online. A universidade deve criar pontes da sala de aula para o



mercado, como o uso de palestras e workshops e a resolução de cases reais para maior conhecimento técnico.

Em geral, as universidades apresentam grades curriculares semelhantes, conquanto todas possuem falhas na execução desses conteúdos e no auxílio de entrada no mercado de trabalho, ademais, majoritadamente os estudantes acreditam que as atividades extracurriculares auxiliam diretamente o entendimento prático da teoria, as competências e as habilidades dos mesmos. As falhas apontadas indicam a necessidade de mais acompanhamento e supervisão acadêmica por parte da universidade para a inserção de atividades práticas que contribuem para ingressar no mercado.

Além disso, em relação ao status profissional, a UNESP possui o maior índice de desempregos e para os que estão estagiando e possui trabalho efetivo, a parcela maior é da USP. Realizando uma ligação entre as universidades citadas e esse dado, a USP apresenta uma grade com matérias opcionais que apresentam maior prática do conteúdo e uma quantidade relevante de projetos de extensão.

Em contato com as empresas, as mesmas são exigentes em relação à prática e ao domínio da língua estrangeira. As competências ideais apontadas pela empresa são: execução, inconformismo, trabalho em equipe e espírito de liderança. Nenhuma das empresas entrevistadas prioriza estudantes de universidades públicas em relação a universidades particulares. Nesse contexto, é importante salientar que essas competências pouco são adquiridas em sala de aula e sim em atividades extracurriculares.



## 7 Referências

ALTINI, M. Z.; **Evolução das Gerações**; Faculdade Metropolitana de Guaramirim; 01 dez. 2011; [Online]; Disponível em: < <http://phmp.com.br/artigos/evolucao-das-geracoes/> >. Acesso em: 10 de janeiro de 2018.

BAGATINI CAUDURO, Klynsmann. **Índice de Universidades Empreendedoras**. São Paulo. 2017.

CAVAZOTTE, F. de S. C. N.; LEMOS, A. H. C.; VIANA, M. D. A.; **Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais?**; Cad. EBAPE.BR, v. 10, nº 1, artigo 9, Rio de Janeiro, Mar. 2012

CHADE, Jamil. **Desemprego entre jovens no Brasil tem maior taxa em 27 anos, diz OIT**. O Estado de São Paulo. 20 de novembro de 2017. Disponível em: < <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,desemprego-entre-jovens-no-brasil-tem-maior-taxa-em-27-anos-diz-oit,70002091029> >.

COMAZZETTO, L. R.; PERRONE, C. M.; VASCONCELLOS, S. J. L.; GONÇALVES, J. A. **Geração Y no Mercado de Trabalho: um estudo comparativo de gerações**. Psicologia: Ciência e Profissão, v. 36, p 145-157, jan/mar. 2016.

EBC; **Ipea diz que jovens entre 14 e 24 anos são os mais atingidos pelo desemprego**; 19 dez 2016; [Online]; Disponível em:< <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2016-12/ipea-diz-jovens-entre-14-e-24-anos-sao-os-mais-atingidos-pelo-desemprego>>.

EDUCANDO PARA O FUTURO: As mudanças tecnológicas e os desafios do ensino superior em administração. **Revista Administrador Profissional – CRA**, São Paulo, ano 41, nº 382, junho de 2018.

FOLHA DE SÃO PAULO; **Um quarto dos jovens de 18 a 24 anos estão desempregados**; 24 fev 2017; [Online]; Disponível em: < <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/02/1861571-um-quarto-dos-jovens-de-18-a-24-anos-estao-desempregados.shtml> >.

GIL, A. C. **Metódos e Técnicas da Pesquisa Social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

GODOY, A. S. **Introdução à pesquisa qualitativa e su/as possibilidades**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, vol. 35 no .2, mar./abr. 1995.

GOMES, F. P; ARAÚJO, R. M. de. **Pesquisa quanti-qualitativa em administração: uma visão holística do objeto em estudo**. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 8, 2005, São Paulo. Anais... São Paulo: FEA/USP, 2005.

**Ranking de Cursos**. Administração. FOLHA. 2016. Disponível em: < <https://ruf.folha.uol.com.br/2016/ranking-de-cursos/administracao-de-empresas/> >. Acesso em: 05 de janeiro de 2018.



## VII SINGEP

Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade

International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability

ISSN: 2317-8302