

A PERCEÇÃO DOS DISCENTES DE GESTÃO PÚBLICA SOBRE INGRESSO E PERMANÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO

THE PERCEPTION OF PUBLIC MANAGEMENT STUDENTS ABOUT ENTERING AND REMAINING IN THE WORLD OF WORK

Flávia Furtado Rainha Silveira¹
Raíssa Moreira Pompeu²
Raphael de Lima Carvalho Moraes³

RESUMO: Este artigo tem como objetivo analisar se os alunos dos dois últimos semestres do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Brasília - *Campus Brasília* se percebem preparados para o ingresso e a permanência no mundo do trabalho. A presente pesquisa baseia-se em um estudo de caso descritivo com método misto, natureza dos dados primária, recorte de pesquisa transversal e amostragem por conveniência. A população de pesquisa é composta por 430 discentes, e a amostra é composta por 100. O instrumento de pesquisa foi um questionário confeccionado e distribuído de forma *on-line*. Os dados quantitativos foram analisados por meio de média simples, e os dados qualitativos por meio de Conteúdo Categorical proposta por Bardin (2011). Quanto aos resultados, eles indicam que 70% dos alunos se sentem preparados para atuar na área. Aqueles que não se sentem preparados apontaram como principal falha a falta de atividades práticas ou experiência na área. Ainda assim, os estudantes informaram que o curso contribuiu positivamente para a sua empregabilidade na área. Sendo assim, os alunos percebem que a formação no referido curso do Instituto Federal de Brasília está cumprindo com o seu objetivo. Já outros, relatam que a pandemia por Covid-19 prejudicou seus estudos e a sua empregabilidade.

Palavras-chave: Gestão pública; estudantes; preparação; empregabilidade.

ABSTRACT: This article aims to analyze whether students in the last two semesters of the Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Brasília - *Campus Brasília* perceive themselves prepared to enter and remain in the world of work. The present research is based on a descriptive case study, with mixed method, primary nature of data, cross-sectional research clipping and convenience sampling. The research population is composed of 430 students and the sample is composed of 100. The research instrument was a questionnaire prepared and distributed online. Quantitative data were analyzed using simple average and qualitative data through the Category Content analysis proposed by Bardin (2011). As for the results, they demonstrate that 70% of the students feel prepared to work in the area, those who do not feel prepared indicated that the main failure was the lack of practical activities or experience in the area. Even so, the students reported that the course contributed positively to their employability in the area. Thus, the students perceive that the training in the mentioned course of the Instituto Federal de Brasília is fulfilling its objective. Since others report that the Covid-19 Pandemic hampered their studies and employability.

Keywords: Public management; students; prep; employability.

¹ Doutora

Instituto Federal de Brasília

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2439249743856655>

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-2572-753X>

Email: flavia.silveira@ifb.edu.br

² Tecnóloga em Gestão Pública

Lattes: <https://lattes.cnpq.br/7001197995000233>

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-0198-8331>

Email: raissamoreirapompeu@gmail.com

³ Especialista em Tecnologia, inovação e empreendedorismo

Lattes: <https://lattes.cnpq.br/4960845605359365>

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-7919-8029>

Email: raphaelmoraes019@gmail.com

INTRODUÇÃO

Atualmente, vive-se na Era da Informação, período em que as mudanças acontecem de forma rápida, tendo em vista que o mundo está cada vez mais conectado, globalizado e imprevisível. De acordo com Silveira e Signori (2019), esse contexto pode ser intitulado como VUCA, que é um acrônimo para descrever quatro características da contemporaneidade, quais sejam: Volatilidade, Incerteza, Complexidade e Ambiguidade. No âmbito da Administração Pública, este contexto faz com que os agentes públicos enfrentem desafios cotidianos para atender às demandas dos cidadãos usuários (ANTONACOPULOU, 2018).

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública - CSTGP do Instituto Federal de Brasília - IFB, *Campus* Brasília - CBRA, visa formar gestores públicos aptos a atender, com eficiência e eficácia, as demandas dos cidadãos (IFB, 2017). Nesse sentido, Silveira e Signori (2019) destacam que, para se alcançar os objetivos da Administração Pública, é necessário que os agentes públicos sejam cuidadosamente selecionados, capacitados, avaliados e estejam motivados.

Tendo isso em vista, o estudo partiu do seguinte problema de pesquisa: os alunos se sentem preparados para ingressar e atuar no mercado de trabalho?

Para tanto, parte-se da seguinte pergunta de pesquisa: **qual a percepção dos alunos dos dois últimos semestres do CSTGP IFB - CBRA, sobre a sua preparação para ingressar e atuar no mundo do trabalho?**

A presente pesquisa tem como objetivo geral analisar se os alunos dos dois últimos semestres do CSTGP do IFB - CBRA se percebem preparados para o ingresso e a permanência no mundo do trabalho. Também temos quatro objetivos específicos, são eles: identificar a percepção dos discentes participantes sobre as dificuldades enfrentadas para sua atuação como gestor público; identificar as pretensões desses discentes em relação ao mundo do trabalho; especificar a expectativa dos discentes quanto ao cenário atual em relação à empregabilidade na área; analisar em que medida a formação no CSTGP do IFB - CBRA contribuirá para a atuação dos estudantes no mundo do trabalho.

Segundo o IFB (2017), formar gestores públicos com as competências necessárias para atuar no mercado de trabalho é importante, pois eleva os níveis de qualificação profissional da administração brasileira, auxiliando o enfrentamento de problemas e desafios no setor público, além de proporcionar uma melhoria dos processos, da qualidade dos serviços e da incorporação de práticas inovadoras na gestão.

Portanto, o presente artigo está organizado de tal forma que se apresenta, a *priori*, o referencial teórico, trazendo elementos que informam sobre o perfil do gestor público nos dias atuais, além do que o Fórum Econômico Mundial (2020) e os autores como Valadão Júnior *et al.* (2017), Santos (2020), Molina e Victorino (2020), discutem sobre as competências necessárias para a atuação no mundo do trabalho. Ademais, faz-se uma análise acerca das disciplinas e das competências construídas presentes no plano de ensino do curso. Em seguida, elucida-se a metodologia da pesquisa, que se estruturou de modo a investigar as percepções dos estudantes sobre o seu ingresso e permanência no mundo do trabalho. Posteriormente, apresenta-se os resultados, os quais foram organizados com base nos objetivos da presente pesquisa. À guisa de conclusão, o artigo traz as considerações finais, em que os autores retomam os objetivos e as implicações dos resultados à luz do contexto da formação dos futuros gestores.

A importância da presente pesquisa assenta-se nas possibilidades de contribuições para as tomadas de decisões relativas ao papel social do IFB, no que tange à formação de gestores para atuarem na Administração Pública e no terceiro setor. Podendo, assim, ser uma bússola para dirigentes, coordenadores, professores e discentes quanto às deficiências do próprio curso e às necessidades de atualização do seu projeto pedagógico. Tais dados podem gerar, inclusive, programas de acompanhamento de egressos e divulgação do curso nas diversas esferas da sociedade e/ou áreas do conhecimento.

A contemporaneidade e o perfil do gestor público

A sociedade atual vive diversas transformações, sejam aquelas ocasionadas pelo incremento das Tecnologias da Informação e Comunicação - TIC's, pelo aumento do nível de escolarização da população, ou pelas mudanças decorrentes de crises, como é o caso da pandemia de Covid-19. Valadão Júnior *et al.* (2017) destaca três competências essenciais em um contexto de mudanças a serem adotadas pelo gestor público, são elas: identificar problemas; resolver problemas; e lidar com mudanças. Para Santos (2020), a pandemia de Covid-19 trouxe novos desafios à sociedade e aos gestores públicos, que passaram a reagir a um novo cenário cada vez mais incerto. Desta forma, de acordo com o Fórum Econômico Mundial (2020), faz-se necessário intensificar competências outrora já requeridas, como, por exemplo, as *soft skills*, que é um termo em inglês utilizado para designar os conhecimentos, habilidades e as atividades comportamentais, relacionais e corporativas. Assim, voltando à Santos (2020), a informatização dos serviços para atender à população, mesmo durante o período de suspensão

dos serviços presenciais, exigiu conhecimentos, habilidades e atitudes voltadas ao domínio das diversas TIC's.

Mas, antes de discorrer acerca do perfil do gestor público, se faz necessário identificar as funções do gestor que gere e/ou administra, de maneira geral. Fayol (1989) define cinco funções do administrador, sendo elas: previsão, organização, comando, coordenação e controle. Prever, neste aspecto, diz respeito a visualizar o futuro e delinear estratégias e ações. Por seu turno, organizar perfaz constituir as condições para que a organização consiga colocar em ação o seu planejamento. Já comandar diz respeito a dirigir e orientar a organização e sua equipe. Em continuidade, coordenar condiz com conduzir os grupos de trabalho, de tal forma a alcançar a interdependência e a sinergia. Para concluir, controlar refere-se a avaliar e a verificar se o planejado foi executado de maneira efetiva. Na atualidade, comandar e coordenar, foram agrupadas em uma única categoria denominada dirigir - que tem a ver com liderar, motivar e comunicar a seus subordinados (ROBBINS, 2005).

Especificamente sobre o perfil do servidor público, o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, em sua Seção I, inciso I, preconizam que a função dos servidores públicos deve ser balizada pelos princípios da eficácia, o decoro, a dignidade e a consciência dos princípios morais (BRASIL, 1994). Para Valadão Júnior *et al.* (2017), os gestores públicos precisam não só desenvolver competências técnicas e gerenciais, como também competências comportamentais e relacionais, também chamadas de *soft skills*, perfazendo valores pautados na ética, criatividade, resiliência, respeito, cordialidade, urbanidade e política, com ênfase no compromisso com a responsabilidade social, a democracia e a cidadania.

As competências necessárias à empregabilidade

De acordo com o IFB (2017), o profissional egresso do CSTGP (Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública) pode atuar nos três setores da economia. No primeiro setor, nas instituições públicas das esferas federal, estadual ou municipal, em cargos políticos, comissionados, entre outras. No segundo setor, o egresso do CSTGP pode atuar em organizações privadas terceirizadas que prestam serviços para a administração pública. Além disso, é possível que o egresso do CSTGP exerça cargos de gestor, gerente, administrador e atender funções na área de finanças, comercial, entre outras em empresas privadas que visam lucro. Ademais, é possível prestar soluções às organizações do terceiro setor, que são as empresas privadas que declaram não ter intenções lucrativas com a atividade exercida em prol do bem comum. As atividades do Profissional de Ges-

tão Pública - GP convergem em:

Planejamento, implantação, gerenciamento e avaliação de programas e projetos de políticas públicas, que atendam as demandas sociais orientadas por uma consciência cidadã. Entre tais atividades encontram-se: diagnosticar o cenário político, econômico, social e legal na totalidade da gestão pública; desenvolver e aplicar inovações científico-tecnológicas nos processos de gestão pública; planejar, implantar, supervisionar e avaliar projetos e programas de políticas públicas voltados para o desenvolvimento local e regional; aplicar metodologias inovadoras de gestão, baseadas nos princípios da administração pública, legislação vigente, tecnologias gerenciais, aspectos ambientais e ética profissional; planejar e implantar ações vinculadas à prestação de serviços públicos que se relacionam aos setores e segmentos dos processos de gestão e, por fim, avaliar e emitir parecer técnico em sua área de formação. (IFB, 2017, p. 16).

Ainda no âmbito do Catálogo, as áreas de atuação dos egressos dos CSTGP podem ser as que se seguem:

Empresas de planejamento, desenvolvimento de projetos, assessoramento técnico e consultoria. Organizações privadas prestadoras de serviço público. Organizações sem fins lucrativos. Órgãos públicos. Institutos e Centros de Pesquisa. Instituições de Ensino, mediante formação requerida pela legislação vigente (MEC, 2016, p. 44).

Desta forma, verifica-se que o espectro de formação do egresso do CSTGP é amplo. Porém, isso não define, *per se*, a sua empregabilidade tendo em vista que esse é um fenômeno multifacetado. Para Ladeira *et al.* (2019), a empregabilidade pode ser definida como a capacidade para conseguir ou permanecer empregado e está relacionada ao conjunto de competências - conhecimentos, habilidade e atitudes - individuais. Trata-se, assim, de um diferencial competitivo que promove maior ou menor grau de possibilidade do indivíduo empregar-se ou manter-se de forma duradoura no emprego (SILVA; ANDRADE, 2016).

Ademais, além da formação em nível superior, outras competências são essenciais para o fomento da empregabilidade. O Fórum Econômico Mundial (2020), publicou o Relatório sobre o futuro do trabalho, sendo que das 15 habilidades mais valorizadas pelo mundo laboral até 2025, as cinco primeiras citadas são: pensamento analítico e inovação; aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem; resolução de problemas complexos; pensamento crítico e análise; bem como criatividade,

originalidade e iniciativa. Como se verifica, tais competências relacionam-se às *soft skills*. Assim, fica o questionamento se os cursos superiores, em especial o CSTGP, têm contemplado tais conhecimentos, habilidades e atitudes.

É importante mencionar que o conjunto sinérgico de conhecimentos, habilidades e atitudes traduzem a definição de Competências que, para Leal *et al.* (2018), são expressas em situações explícitas e específicas de trabalho e resultam em entregas para a organização.

As competências construídas no CSTGP

Os Cursos Superiores de Tecnologia - CST estão presentes no Brasil desde a década de 1960, sendo que os primeiros deles eram da área de Engenharia. É importante mencionar que os CST encontram-se no *rol* das graduações, formando profissionais em áreas específicas do mundo do trabalho. Trata-se de cursos mais breves, com tempos de integralização entre dois e três anos e com forte ligação com as demandas do mundo do trabalho (CAZAROTTI; BERNARDES, 2018).

De acordo com a Lei n.º 9.394/1996, também conhecida como Lei de Diretrizes e Bases da Educação - LDB, assegura, em seu Art. 39, que a educação deve possibilitar "o permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva", intimamente "integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia". Portanto, a educação profissional abrange tanto cursos de nível médio, cursos de formação inicial e continuada, quanto cursos superiores (BRASIL, 1996, Art. 39, Incisos I, II e III do § 2º).

Assim, para Cordão e Moraes (2017), a Educação Profissional alcança status estratégico para a formação de cidadãos que, além do domínio operacional de um determinado fazer, desenvolvam habilidades relativas à compreensão sistêmica do processo produtivo e do mundo à sua volta. Por isso, os cursos que englobam tal modalidade devem primar por construir competências no nível tecnológico e cultural, de modo que os seus egressos possam ser capazes de tomar decisões em situações complexas e incertas.

Conforme plano de curso, ao se delinear o CSTGP, buscou-se alinhamento com o que preconiza o Catálogo Nacional dos CST, contendo disciplinas que estruturam e materializam as competências requeridas aos egressos. Tais disciplinas objetivam construir competências técnicas e comportamentais. Dentre aquelas que visam a construção de competências comportamentais, encontra-se a disciplina Ética no Setor Público, Gestão de Pessoas no Setor Público e a disciplina Comportamento Organizacional, bem como todas as outras que, de forma transversal, colaboraram na construção de competências

técnicas, comportamentais e relacionais (IFB, 2017).

METODOLOGIA

Caracterização da pesquisa

Trata-se de um estudo de caso descritivo, pois tem como objetivo descrever um fenômeno que ocorre em determinado grupo, no caso, os discentes do CSTGP do IFB - CBRA, no que tange à sua percepção relativa a se sentirem preparados para ingressar e permanecer no mundo do trabalho (PEROVANO, 2016).

Ademais, trata-se de uma pesquisa mista que, de acordo com Creswell e Clark (2011), é a junção dos métodos quantitativo e qualitativo em uma mesma pesquisa, a fim de obter-se uma maior compreensão do fenômeno estudado.

A natureza dos dados é primária, e as informações analisadas são provenientes de um levantamento de dados, oriundos da aplicação de questionário criado e analisado pelos autores desta pesquisa, exclusivamente para este trabalho (BASTOS; FERREIRA, 2016). Além disso, o recorte da pesquisa é transversal, pois o questionário foi aplicado para os discentes formando uma única vez (PEROVANO, 2016).

Caracterização da organização

O IFB é considerado uma autarquia Federal e se encontra atrelado à rede de Institutos Federais brasileiros. Ele foi criado a partir da Escola Técnica de Brasília e possui dez *campi* distribuídos pelo Distrito Federal - DF. Um desses *campi* é o CBRA, localizado na região administrativa da Asa Norte - Plano Piloto de Brasília. O CBRA possui aproximadamente 5.000 alunos distribuídos em cursos de nível médio, técnico subsequente, superior e pós-graduação (IFB, 2019).

População ou amostra

A população de pesquisa deste trabalho é composta por 430 discentes do CSTGP do IFB - CBRA, especificamente aqueles dos dois últimos semestres do curso, ou seja, o quarto e o quinto semestre da Matriz de 2017. É importante ressaltar que não foram considerados alunos da grade de 2013, por estarem em menor número e cursarem disciplinas isoladas. A população foi selecionada partindo do princípio de que os alunos dos últimos semestres possuem uma maior percepção do curso e do mercado de trabalho.

Foi oportunizada, de forma igualitária, a toda população fazer parte da amostra, tendo em vista que o questionário

fora disponibilizado para todos. Dessa forma, os respondentes voluntários constituíram a amostra, sem interferência dos pesquisadores na seleção dos mesmos, caracterizando, assim, em uma amostragem por conveniência. Destaca-se que todos os participantes concordaram com a divulgação dos dados, preservando o anonimato.

Além disso, da população de 430 discentes do quarto e do quinto semestre, participaram do estudo 100 alunos, sendo 30 alunos que estão cursando o quarto semestre e 70 que estão cursando o quinto semestre.

Instrumento de coleta de dados

O instrumento utilizado foi o questionário misto, composto por dezesseis questões, sendo dez de múltipla escolha de seleção única, uma de múltipla escolha de seleção múltipla, quatro binárias, cujo as respostas possíveis eram sim ou não e uma questão aberta. Com exceção da questão aberta, todas as demais eram obrigatórias. Em decorrência da pandemia, o instrumento da pesquisa foi confeccionado *online* através do Formulário do *Google*.

Coleta dos dados

O questionário foi enviado via *e-mail* para todos os discentes que cursam o quarto e quinto período do curso e para os oitos grupos de *WhatsApp* das turmas participantes desta pesquisa. A coleta de dados ocorreu entre os dias 22 e 24 de julho de 2021.

Análise dos dados

Após o fechamento do questionário, as respostas foram transferidas para a base de dados do *Google* Planilhas. Os dados quantitativos foram analisados por meio da média simples. Já as respostas da pergunta aberta foram analisadas por meio de Análise de Conteúdo Categorical proposta por Bardin (2011), que é uma técnica de análise de dados qualitativos que busca ordenar o *corpus* do texto em unidades de significação. Assim, após a leitura flutuante do material, recorta-se o texto em unidades ou trechos que se esgotam em um único significado. Em seguida, reúne-se às unidades de significação semelhantes em uma única categoria. Cada categoria deve ser exclusiva, exaustiva e ampla. Neste estudo, especificamente, as categorias foram divididas por assunto, sendo eles: situações da pandemia; problemas percebidos ao que se refere a metodologia do curso; falta de relação teórica e prática; questões pessoais - falta de empenho; e circunstâncias do mercado de

trabalho.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção, serão apresentados os resultados provenientes das respostas dadas ao questionário respondido pelos alunos do CSTGP do IFB - CBRA. Tais resultados serão apresentados em tópicos que correspondem aos objetivos geral e específicos.

i) Percepção dos alunos dos dois últimos semestres do CSTGP do IFB - CBRA sobre preparação para o ingresso e a permanência no mundo do trabalho

De acordo com a pesquisa, 70% manifestaram que se sentem preparados para atuar no mercado de trabalho na sua área.

ii) Percepção dos discentes participantes sobre as dificuldades enfrentadas para sua atuação como gestor público

Dos 30 estudantes que alegaram não se sentirem preparados para atuar no mundo do trabalho, 16 resolveram não responder esta pergunta aberta, e 14 especificaram as dificuldades, as quais estão descritas e classificadas no **Quadro 1**:

Quadro 1 — Categorização das respostas dos discentes sobre os problemas que os levam a não se sentirem preparados para atuar no mundo do trabalho

CATEGORIAS	PERGUNTA ABERTA DA PESQUISA: QUAIS A/AS FALHA/S EM SUA FORMAÇÃO NO CURSO QUE LHE IMPEDE/M DE SE SENTIR PREPARADO PARA ATUAR NA ÁREA.
1- Situações da pandemia	"Além da deficiência na aplicabilidade da maioria dos conhecimentos teóricos adquiridos, o período pandêmico prejudicou uma formação teórica que fosse de fato sólida."
	"As aulas remotas advindas do coronavírus, pois dificultou o aprendizado."
	"Distanciamento dos professores, provas <i>online</i> , ausência de métodos eficazes de aprendizado e avaliação."
2- Problemas percebidos ao que se refere à metodologia do curso	"Não tem aula prática"
	"Algumas disciplinas os professores foram muito superficiais no conteúdo."
	"Baixo nível de ensino"
3 - Falta de relação teórica e prática	"Entrei acreditando que o curso era voltado para matérias práticas, porém só vi teorias. E me sinto despreparada para atuar na área."
	"Falta de aplicabilidade das matérias."
	"Falta mais a parte prática."

4- Questões pessoais - falta de empenho ou dificuldade para vivenciar a prática	<p>"falta de ter se empenhado mais para ter os devidos conhecimentos que o mercado exige."</p> <p>"No meu caso específico, é porque eu não atuei na área como estagiária, então não imagino como é o dia a dia em uma organização pública. No entanto, alguns colegas meus que fizeram estágio vários foram efetivados como terceirizados, o que aproxima cada vez mais de assumir posteriormente uma função de gestão. Compreende? O estágio é fundamental para o ingresso na área."</p>
CATEGORIAS	<p>PERGUNTA ABERTA DA PESQUISA: QUAIS A/AS FALHA/S EM SUA FORMAÇÃO NO CURSO QUE LHE IMPEDE/M DE SE SENTIR PREPARADO PARA ATUAR NA ÁREA.</p>
	<p>"Pouca vivência no âmbito da gestão."</p> <p>"Um bom gestor precisa ser assertivo, claro e entender bem quando e como delegar responsabilidades habilidades que ainda não possuo. Além disso, precisa confiar na equipe e inspirar ela a confiar nele também. O gestor é um mediador e facilitador, e uma peça essencial para garantir que os melhores resultados possíveis sejam alcançados, características as quais me faltam."</p>
5- Circunstâncias do mercado de trabalho	<p>"Alinhamento com o mercado/demanda."</p>

Fonte: Dados da pesquisa

A partir desses resultados, nota-se que uma das falhas apontadas pelos discentes foi a falta de atividades práticas ou experiência na área. Com isso, foram selecionadas as respostas dos A partir desses resultados, nota-se que uma das falhas apontadas pelos discentes foi a falta de atividades práticas ou experiência na área. Com isso, foram selecionadas as respostas dos discentes que nunca exerceram atividade profissional na área de gestão, e comparadas com as respostas nas quais os discentes afirmam que se sentem preparados ou não. Assim, constatou-se que 38,2% dos participantes que nunca trabalharam não se sentem preparados para atuar no mundo do trabalho, indicando um acréscimo de 8,2% em relação ao público geral, que era de 30%.

Molina e Victorino (2020) afirmam que apenas o curso, geralmente, não é o suficiente para a construção de competências necessárias à atuação no mundo do trabalho, sendo fundamental a soma das atividades extracurriculares. Observa-se também que no plano de curso do CSTGP da matriz de 2017, faz-se necessário a entrega de, no mínimo, 160 horas de atividades complementares como pré-requisito para a sua conclusão. Em tese, tais atividades deveriam ser a oportunidade para que o

estudante fizesse a conexão com o mundo do trabalho. Porém, para os 30% que responderam não se sentir preparados, parece que as atividades complementares não têm sido suficientes para se sentirem mais seguros para a atuação no mercado.

Os alunos também relataram que não conseguiram se adaptar ao contexto do ensino remoto. Sobre este aspecto, Melo *et al.* (2021) referem que, nesse cenário atual de rápidas mudanças e turbulências, são requeridas novas habilidades dos profissionais, como, por exemplo, a adaptabilidade, que é a capacidade de ajuste ao contexto econômico, social e tecnológico. Portanto, questiona-se: como se encontra a habilidade de adaptabilidade às situações adversas dos alunos?

Outra pergunta presente no questionário abordou as questões referentes às dificuldades enfrentadas para a atuação no mundo do trabalho. Essa pergunta era de múltipla escolha com seleção múltipla, ou seja, os estudantes poderiam apontar mais de uma dificuldade enfrentada, de acordo com a própria percepção. As respostas dos discentes podem ser visualizadas por meio da **Tabela 1**:

Tabela 1 — Dificuldades enfrentadas pelos discentes para a atuação como gestor público

Problema	Total de respostas
Falta de técnica/preparo teórico	13
Falta de experiência/ preparo prático	38
Falta de oportunidade na área	67
Falta de motivação para exercer a profissão	14
Outros ou não souberam responder	02

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com os resultados apresentados, as maiores dificuldades apontadas foram a falta de oportunidade na área, juntamente com a falta de preparo prático. Dos 67 que apontaram falta de oportunidade na área, 40 pretendem atuar no setor público, 12 no privado, um no terceiro setor, três têm intenção de empreender, nove pretendem atuar em qualquer área que surgir uma oportunidade e um não pretende atuar no mercado após o término do curso.

Já dos 38 que apontaram a falta de preparo prático como uma barreira para atuarem no mundo do trabalho, 21 respostas apontaram que pretendem atuar no setor público, cinco almejam atuar no mercado privado, dois buscam empreender, sete intentam atuar em qualquer área que surgir uma oportunidade e três não pretendem atuar no mercado de gestão pública após o término do curso.

Em pesquisa realizada junto aos profissionais da área de Gestão de Pessoas, Giordano *et al.* (2021) evidenciaram a importância do planejamento e da execução de práticas pedagógicas que contemplem as demandas do sistema produtivo local. Nessa pesquisa, os autores abordaram os professores de um curso de Administração e constataram que a técnica de ensino mais utilizada foi a aula expositiva e dialogada. Tais técnicas

são procedimentos didáticos comumente utilizados para o trabalho de conteúdos teóricos. Neste sentido, os dados de Giordano *et al.* (2021) corroboram com os resultados encontrados na presente pesquisa.

O cenário atual em relação à empregabilidade na área de GP sofre, ainda, os matizes da pandemia por Covid-19. A Lei Complementar - LC 173/2020 proibiu, até 31 de dezembro de 2021, a realização de concurso público nos níveis federal, estadual, distrital e municipal (BRASIL, 2020). Essa condição, contribui, assim, para o aumento da falta de oportunidade na área de gestão pública, neste caso, em específico ao setor pú-

blico, corroborando com a percepção de 67 participantes da pesquisa que apontaram a falta de oportunidade na área.

iii) Pretensões dos discentes em relação ao mundo do trabalho

A pretensão dos discentes no campo de atuação profissional e acadêmica perfaz os dados organizados na Tabela 2.

A Tabela 2 contempla duas questões presentes no questionário: A primeira refere-se à pretensão profissional dos discentes, e a segunda diz respeito à pretensão acadêmica dos estudantes após a conclusão do curso.

Tabela 2 — Pretensões dos discentes quanto à atuação no mundo do trabalho

Pretensão Profissional	Pessoas	Pretensão Acadêmica	Pessoas (%)
Setor Público	57	Mestrado	3,51
		Pós-graduação lato sensu	31,58
		Outra graduação	47,37
		Sem pretensões acadêmicas	17,54
Setor Privado	14	Pós graduação lato sensu	50
		Outra graduação	28,57
		Curso Técnico	7,14
		Sem pretensões acadêmicas	14,29
Terceiro Setor	02	Mestrado	50
		Pós graduação lato sensu	50
Empreender	06	Pós graduação lato sensu	33,33
		Outra graduação	50
		Sem pretensões acadêmicas	16,67
Qualquer área que surgir oportunidade	15	Mestrado	13,33
		Pós-graduação lato sensu	33,33
		Outra graduação	46,67
		Sem pretensões acadêmicas	6,67
Sem pretensões profissionais	06	Pós graduação lato sensu	16,67
		Outra graduação	50
		Sem pretensões acadêmicas	33,33

Fonte: Dados da pesquisa

Na Tabela 2, observa-se que a principal pretensão dos estudantes dos dois últimos semestres do CSTGP do IFB - CBRA quanto a área profissional é ingressar no setor público, seguida por qualquer área de atuação e, depois, pela área privada. É notável, ainda, o baixo estímulo dos estudantes em ingressar no terceiro setor.

Além disso, evidencia-se que, relacionando a coluna de todos os campos profissionais, a maioria dos participantes da pesquisa pretende fazer outra graduação após o término do curso, em comparação com as demais possibilidades de continuidade no âmbito acadêmico. Entretanto os participantes informaram, em segundo lugar, as suas pretensões em cursar uma pós-gra-

duação *lato-sensu*, demonstrando que parte dos discentes objetiva profissionalizar-se e permanecer na área de GP.

iv) Expectativa dos discentes quanto ao cenário atual em relação à empregabilidade na área

No que tange a empregabilidade na área de gestão pública, 34 participantes nunca trabalharam na área, enquanto 66 já tiveram experiência profissional na área de gestão. Dos que já atuaram na área, 43 ainda se encontram trabalhando ou estagiando, enquanto que 11, apesar de terem exercido atividade na área de gestão, atualmente estão desempregados. Ainda, 12 estudantes do quarto e do quinto semestre do CSTGP do IFB - CBRA já exerceram atividade na gestão, porém estão atuando

em outra área no momento.

Comparando esses dados com a faixa etária dos participantes, observou-se que a idade não interfere na empregabilidade na área, já que houveram respondentes de todas as idades em cada categoria. Isso demonstra que os participantes da presente pesquisa diferem da pesquisa realizada por Lameiras e Vasconcelos (2018), que apontou que os jovens entre 24 e 35 anos encontram desvantagens em relação ao mercado de trabalho. Já no âmbito nacional, de acordo com o Instituto Brasileiro de Estudos e Pesquisas - IBGE, o desemprego atinge aproximadamente 14,8 milhões de brasileiros, sendo que a faixa etária de 14 a 17 anos é a mais afetada pela falta de emprego (IBGE, 2021). Já a faixa etária de 18 a 24 anos encontra-se em segundo lugar, com 32% dos desempregados, fator este que não foi apontado nesta pesquisa.

Foi perguntado aos discentes qual dos setores da sociedade consideram o mais difícil para conseguir um emprego na profissão de gestor público. Dos 100 respondentes, 61% apontaram o Primeiro Setor como o mais complicado para se atuar como gestor público. O primeiro setor diz respeito ao poder público, que é o responsável pelas demandas sociais e por gerir o Estado (SANTOS, 2012).

Quanto à escolha do curso, 32% ingressaram pelo tempo do curso (dois anos e meio), 24% pela identificação com a área, 23% pelo formato do curso ter mais aplicabilidade prática, 17% tendo em vista mercado de trabalho ser promissor e 4% apontaram outros motivos.

Setenta e três (73%) dos participantes responderam que voltariam a escolher o curso caso tivessem uma segunda chance. Esses dados apontam para uma avaliação positiva do curso, visto que os estudantes voltariam a fazer o curso em questão.

v) Contribuição da formação no CSTGP do IFB - CBRA para a atuação dos estudantes no mundo do trabalho

Quanto à questão da influência do curso na sua empregabilidade na área, 92% responderam positivamente. Esses dados confirmam, mais uma vez, a influência positiva do curso em sua formação e atuação no mundo do trabalho.

Sobre o fomento da empregabilidade, Giordano *et al.* (2021) asseveram que a Educação Profissional tem como premissa a formação para a empregabilidade e deve tangenciar as suas matrizes com o planejamento de construção de competências tanto para o labor quanto para o exercício da cidadania. Por tudo isso, acredita-se que para os alunos participantes desta pesquisa, o plano de curso do CSTGP do IFB - CBRA alcança o seu intento de formar profissionais capacitados para inserirem-se e permanecerem na área.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve o objetivo de analisar se os alunos dos dois últimos semestres do CSTGP do IFB - CBRA consideram-se preparados para o ingresso e a permanência no mundo do trabalho. Ao final da pesquisa, verificou-se que tais objetivos foram atingidos, tendo em vista que as respostas dos participantes indicaram que a maioria dos formandos do CSTGP do IFB - CBRA se sentem preparados para o ingresso e a permanência no mundo do trabalho. Verificou-se, ainda, que este curso influencia a sua empregabilidade, já que os discentes supracitados consideram que o CSTGP está cumprindo com o seu objetivo de formar gestores públicos e de potencializar a empregabilidade dos seus egressos.

Além disso, foi possível observar que aqueles alunos que não se sentem preparados para a atuação no mundo do trabalho apontaram como principais motivos a falta de atividades práticas ao longo do curso. De fato, este parece ser um ponto de aprimoramento a ser considerado. Como proporcionar maior alinhamento entre teoria e prática? Sugere-se que tal questão seja levada ao colegiado do curso, assim como às instâncias pedagógicas e de ensino para que se fomente mais atividades práticas de forma a cumprir o cerne dos CST.

O modelo de aula remoto ocasionado pela suspensão das atividades presenciais pela crise da Covid-19, que instaurou as aulas remotas no IFB, também foi apontado como uma barreira ao preparo para a autorresponsabilidade, enfrentamento das *soft skills* e atuação no mundo do trabalho. Não obstante, questiona-se: em um mundo cada vez mais digital, principalmente este que se configura pós-pandemia, não seria necessário a construção de competências pautadas no domínio de conhecimentos e habilidades tecnológicas, assim como aquelas atreladas ao aprender a aprender em um contexto digital?

Como limitações da pesquisa, considera-se que o contexto das aulas remotas pode ter desestimulado alguns alunos do quarto e do quinto semestre a responderem o questionário. No tocante às pesquisas futuras, sugere-se estudos com os egressos, após um tempo de formados, para que seja possível relacionar a experiência pré e pós-formação no curso. Recomenda-se desenvolver a mesma pesquisa em condições de presencialidade, a fim de comparar os resultados. Sugere-se ainda estudos futuros que utilizem entrevistas qualitativas com parte desses discentes, a fim de ter uma visão mais aprofundada das temáticas relativas à sua visão sobre a empregabilidade na área.

Sugere-se também que sejam desenvolvidas outras pesquisas que visem a investigação do papel das *soft skills* ao longo do curso. Sob o ponto de vista dos empregadores, é de suma

importância analisar quais são aquelas habilidades e atitudes requeridas para a atuação no mundo do trabalho na região do DF.

As contribuições no campo social podem auxiliar nas tomadas de decisões relativas ao papel social do IFB. Já na institucional, podem nortear dirigentes, coordenadores, docentes e discentes quanto às necessidades do curso. E, por fim, no acadêmico, contribuir para futuras produções sobre a temática, já que este trabalho proporcionou uma visão sobre o perfil dos trabalhadores requerido pelo mundo do trabalho, especialmente as competências requeridas aos gestores públicos em quaisquer dos três setores sociais.

No âmbito da gestão pública, sugere-se que sejam aprimoradas as políticas relativas à participação discente no curso, de forma que continuamente haja mecanismos para o acolhimento e a coleta de dados a respeito das percepções dos alunos sobre as competências construídas e as demandas do mundo do trabalho. Sugere-se, assim, a realização de encontros semestrais com os representantes das turmas, com a coordenação do curso e a gestão acadêmica do *campus*. Ademais, sugere-se que os dados das pesquisas realizadas pela Comissão Própria de Avaliação - CPA sejam utilizados para o realinhamento do curso frente às necessidades dos discentes. Outra sugestão é a aproximação com a comunidade externa, principalmente com os empregadores, oriundos de organizações públicas e privadas, que empregam os alunos do CSTGP do IFB - CBRA. Certamente, esses empreendedores podem fornecer informações importantes sobre o desempenho dos alunos que estudam e trabalham, de modo a amparar as tomadas de decisões sobre a grade curricular, metodologias utilizadas, entre outros aspectos do curso.

REFERÊNCIAS

ANTONACOPOULOU, E. Organisational Learning for and with VUCA: Learning Leadership Revisited. **Teoria e Prática em Administração**, v. 8, n. 2, p. 10-32, 2018.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BASTOS, M.; FERRERIA, D. **Metodologia Científica**. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A, 2016.

BRASIL. Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 1994.

BRASIL. Lei complementar nº 173 de 27 de maio de 2020. **Diário Oficial da União**. Poder Executivo, Brasília, DF: 2020.

BRASIL. Lei de Diretrizes e B. Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996. **Diário Oficial da União**. Poder Executivo, Brasília, DF, 1996.

CAZAROTTI, M.; BERNARDES, S. Cursos superiores de tecnologia: fundamentos, controvérsias e desafios. **Revista online de Política e Gestão Educacional**, Araraquara, v. 22, n. 3, p. 992-1046, 2018.

CORDÃO, F.; MORAES, F. **Educação profissional no Brasil: síntese histórica e perspectivas**. Editora Senac São Paulo, 2017.

CRESWELL, J.; CLARK, V. Designing and conducting mixed methods research. **2 ed. Los Angeles: SAGE Publications**, 2011.

FAYOL, H. **Administração Industrial e Geral**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 1990.

GIORDANO, C. V. *et al.* Contribuição das práticas educacionais na educação profissional para a empregabilidade. **Educação em Revista**, v. 22, n. 1, p. 9-30, 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Desemprego**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 01 ago. 2021.

IFB: Campus que leva o nome da capital investe na vocação da cidade. **INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA- IFB**, 2019. Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/brasil/20467-ifb-campus-que-leva-o-nome-da-capital-e-grandioso-como-tal#:~:text=O%20Instituto%20Federal%20de%20Bras%C3%ADlia,%2C%20Ceil%C3%A2ndia%2C%20Estrutural%20e%20Gama>. Acesso em: 21 de outubro de 2020.

INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA- IFB. **Projeto pedagógico do curso superior de Tecnologia em Gestão Pública**. Brasília: 2017.

LADEIRA, M. R. M. *et al.* 2019. **Adaptabilidade de Carreira e Empregabilidade na Transição Universidade-Trabalho: Mediação das Respostas Adaptativas**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pusf/a/gK6V6QdfVVDKRZvZNWCBwj/?lang=pt>. Acesso em: 03 ago. 2021.

LAMEIRAS, M.; VASCONCELOS, L. **A evolução da população ocupada com nível superior no mercado de trabalho**. Carta de Conjuntura, n. 41. Brasil: IPEA, 2018.

LEAL, A. P. *et al.* **Gestão de competências: competências individuais x competências organizacionais.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 03, Ed. 08, Vol. 10, pp. 72-88, 2018.

MELO, M. R. *et al.* Barreiras, Adaptabilidade, Empregabilidade e Satisfação: Percepções de Carreira de Formandos em Administração. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 25, n. 6, 2021.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO- MEC. **Catálogo nacional de cursos superiores de tecnologia.** 3. ed. Brasília: 2016.

MOLINA, N.; VICTORINO, F. 2020. **Habilidades do futuro para desenvolver sua carreira agora.** Disponível em: <https://www.estadao.com.br/infograficos/economia,habilidades-do-futuro-para-desenvolver-sua-carreira-agora,1132782>. Acesso em: 27 jul., 2021.

PEROVANO, D. Manual de metodologia da pesquisa científica. Curitiba: **InterSaberes**, 2016.

ROBBINS, S. **Comportamento Organizacional.** 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SANTOS, L. Dilemas morais da gestão pública brasileira no enfrentamento da pandemia do novo coronavírus. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 4, p. 909-922, jul., 2020.

SANTOS, S. **Organização do terceiro setor.** Natal: UNP, 2012.

SILVA, M.; ANDRADE, L. 2016. **Avaliando pensamentos negativos sobre a carreira: o desenvolvimento de uma medida (EPNC).** Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203051246006>. Acesso em: 03 ago. 2021.

SILVEIRA, F.; SIGNORI, F. **Gestão de pessoas e comportamento organizacional no setor público.** Brasília: IFB, 2019.

VALADÃO JÚNIOR, V. M. *et al.* Formação de competências do gestor público. **Revista Capital Científico – Eletrônica (RCCe)**. Vol. 15, n.1, 2017.

THE ECONOMIC FORUM. **The future of jobs report. 2020.** Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf. Acesso em: 01 ago. 2021.