



Reflexos da Pandemia da Covid-19 para os graduandos concluintes do curso de administração de uma autarquia municipal: desafios na inserção frente ao atual mercado de trabalho

Reactions of the Covid-19 Pandemic for graduating graduates of the administration course of a municipal faculty: challenges in insertion in the current labor market

Larissa Rezende^a

Caroline Dias^b

Cláudia Silva^c

^{abc} Faculdade de Petrolina - Brasil

Palavras-chave

Administrador; Desafios; Mercado 4.0.

Resumo

Sabe-se que o advento da tecnologia no mundo vem impulsionando as organizações a aderirem ao Mercado 4.0, marcado por novas práticas e facilidades ao realizar processos do dia-a-dia nas empresas. Nesse sentido, a pesquisa buscou relacionar o atual momento de crise, impulsionada pela infecção através da COVID-19, com a necessidade por parte dos administradores em formação, de se atentarem às ferramentas tecnológicas, assim como habilidades e competências para manterem-se no mercado de trabalho atual. Para isto, avaliou-se a argúcia dos estudantes concluintes do curso de Administração da Faculdade de Ciências Aplicadas e Sociais de Petrolina (FACAPE), a respeito de desafios enfrentados no mercado de trabalho durante o período de pandemia, referente ao primeiro semestre de 2020. O estudo foi baseado numa pesquisa descritiva e quantitativa. A coleta de dados se deu transversalmente, através da aplicação de questionários fechados e entrevistas com formato semiestruturado. Com base nos resultados obtidos, percebeu-se que inúmeros são os desafios que o mercado tem imposto aos estudantes e constatou-se, entretanto, que a maior parte dos jovens apontou que a falta de experiência, os desequilíbrios nos âmbitos políticos, sociais e econômicos, e ainda, as poucas habilidades podem dificultar a sua admissão.

Keywords

Administrator; Challenges; Market 4.0.

Abstract

It is known that the advent of technology in the world has been driving organizations to join Market 4.0, marked by new practices and facilities when carrying out day-to-day processes in companies. In this sense, the research sought to relate the current moment of crisis, driven by infection through COVID-19, with the need on the part of administrators in training, to pay attention to technological tools, as well as skills and competencies to remain in the market current work environment. To this end, it was evaluated the shrewdness of the graduating students of the Administration course at the Faculty of Applied and Social Sciences of Petrolina (FACAPE), regarding challenges faced in the labor market during the pandemic period, referring to the first semester of 2020. The study was based on descriptive and quantitative research. Data collection was carried out transversally, through the application of closed questionnaires and interviews with a semi-structured format. Based on the results obtained, it was realized that there are countless challenges that the market has imposed on students and it was found, however, that most young people pointed out that the lack of experience, the imbalances in the political, social and economic spheres, and yet, the few skills can hinder their admission.

Informações do artigo

Recebido: 04 de fevereiro de 2021

Aprovado: 19 de abril de 2021

Publicado: 24 de abril de 2021

Autor para correspondência

Tel. +55 (74) 99972-6547

E-mail:

larissamariarezende@outlook.com

Endereço: Condomínio Morada das Árvores, Q. B1, nº 42, Juazeiro – Ba.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia causada pelo novo coronavírus 2019 (COVID-19) tornou-se um dos maiores desafios do século XXI. O vírus, devido a sua alta capacidade de disseminação, encontra-se espalhado por mais de 100 países e territórios localizados em cinco continentes. Seus impactos ainda não são mensuráveis, mas sabe-se que têm afetado fortemente não apenas a saúde pública como também a economia mundial (Pires Brito, Braga, Cunha, Palácio, & Takenami, 2020)

Atualmente, a população humana vivencia um cenário totalmente tomado pelo caos e incertezas nos âmbitos político, social e econômico no mundo, ocasionado principalmente pela Covid-19, esta que tem provocado uma recessão global e um elevado índice de desemprego. Diante desta realidade, se faz importante e necessária uma análise dos principais acontecimentos que impulsionaram demasiadas transformações no contexto empresarial, especialmente no que tange aos inúmeros desafios provocados no processo de inserção dos futuros administradores em início de carreira (Jackson Filho et al., 2020).

Em decorrência do isolamento social compulsório no decorrer da pandemia, como medida de proteção de vidas, o trabalho remoto tornou-se uma alternativa para preservação dos postos de trabalhos. As redes sociais ganharam uma força gigantesca como plataformas de divulgação de produtos e serviços, posicionamento de marcas e empreendedorismo digital, provando o despontar de uma transformação radical na carreira profissional, desenvolvimento pessoal, mercado de trabalho, qualidade de vida e novos modelos de gestão e negócios (Freitas, Napimoga, & Donalisio, 2020).

Em relação a esses novos modelos e paradigmas nas organizações, surge a necessidade de se investigar o advento de novas tecnologias e automatização de atividades empresariais que, conforme apontado por Porter (1990), fez com que as empresas compensassem os fatores que eram considerados insuficientes por meio de novos processos e produtos.

Notoriamente, com o passar dos anos a tecnologia promoveu modificações nos comportamentos individuais e coletivos, demandando maiores exigências na produção de bens e prestação de serviços, relações das empresas com fornecedores e novos perfis de profissionais no mercado atual de trabalho. Estes profissionais, além de capacidade técnica, devem dispor de características comportamentais específicas para o manuseio adequado de

ferramentas e alto desempenho que propiciam a alavancagem dos negócios (Santos, 2018).

Levando em consideração o cenário atual, marcado por crise e todo o contexto de desafios enfrentados por trabalhadores de diversas classes ao buscar emprego, incluindo os graduandos em administração, o presente trabalho visou responder a seguinte problemática: Quais os desafios contemporâneos enfrentados pelos futuros administradores na busca por uma ocupação no mercado de trabalho?

Desse modo, o objetivo geral da pesquisa consistiu em identificar os principais desafios que os futuros administradores enfrentam na colocação no mercado de trabalho ao sair da faculdade. Como objetivos específicos buscou-se investigar quais os principais empecilhos impostos e enfrentados por estes estudantes do oitavo período do curso de administração de empresas da FACAPE para seu ingresso no mercado frente ao atual momento de crise; e por fim, constatar quais são as principais cobranças do mercado e a contribuição que a universidade tem possibilitado na formação dos mesmos.

Justifica-se, portanto, a necessidade de conhecer as aspirações destes profissionais em início de carreira, de modo a propor soluções aceitáveis a este processo de formação profissional, além de identificar as maiores tendências na atualidade, que influenciam diretamente na inserção destes jovens no mercado de trabalho.

O capítulo 2 desse artigo abordou sobre todo embasamento teórico que fundamenta a pesquisa, trazendo uma contextualização sobre as mudanças demandadas pela sociedade ao longo dos anos acerca da relação de trabalho; no capítulo 3 foi descrito toda a metodologia utilizada para atingir o objetivo final da pesquisa; no capítulo 4 abordou-se sobre os dados obtidos e a discussão destes; o capítulo 5 apresenta os principais achados da pesquisa, e se o objetivo foi atingido, assim como a delimitação e sugestões para trabalhos futuros; e, por fim, encontram-se as referências bibliográficas utilizadas para a produção desse trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A seção que se segue será retratada em cinco partes. Primeiramente, será exibida uma breve retrospectiva da primeira, segunda e terceira revolução industrial e os seus conflitos. Na segunda, será apresentada uma contextualização a respeito da indústria 4.0, na terceira parte será exposta as tendências e desafios na indústria 4.0, na quarta serão destacados os principais impactos da Covid-19 e por fim os desafios impostos aos futuros administradores.

2.1 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Entre os anos 1760 e 1830 acontece a primeira revolução industrial, conhecida como a era da produção mecanizada. Os principais eventos neste período foram a mecanização dos processos e introdução da máquina a vapor nas indústrias, o que promoveu a racionalização e otimização do tempo, conforme apontado por Chiavenato (2011), com a teoria da Administração Científica desenvolvida por Taylor. O principal foco deste processo consistiu em produzir mais em menos tempo, evitando os desperdícios dos recursos disponíveis pelas empresas.

Por volta de 1870, ocorre a segunda revolução, onde a eletricidade impulsionou a manufatura em massa, e os modelos de trabalhos sugeridos por Henry Ford, como a padronização e a produção em larga escala, ganharam destaque. Essa revolução ficou conhecida como a era do êxodo rural, na qual a população migrou para os centros urbanos. O período foi marcado também por um envolvimento crescente de sindicatos (Piaia, Costa, & Willers, 2019).

A terceira, denominada era digital, iniciou-se em meados do ano 1960 com o emprego da robótica, tecnologia da informação e a informática, estes que passaram a compor os processos produtivos. Foi neste período que os computadores, softwares e hardwares foram adotados efetivamente como equipamentos para potencialização da produção e que novos modelos de empresas começaram a surgir (Silva & Gomes, 2019).

O mundo da internet oportunizou novos modelos de negócios, entretanto, a falta de entendimento sobre os canais de comunicação e o seu crescimento exponencial, provocou uma caçada desenfreada ao ouro e a riqueza (Dornelas, 2012). Ou seja, a tecnologia tornou-se um grande diferencial competitivo nas organizações. Desde então, a tecnologia é considerada a maior propulsora da inovação e expansão de mercados, fomentando rigorosamente a quarta revolução, classificada indústria 4.0 (Silva & Gomes, 2019).

Nos últimos anos a humanidade tem vislumbrado um poderoso processo de transformação, denominada a 4ª Revolução Industrial. O mundo digital tomou grande evidência no século XXI, tornando-se pré-requisito para as organizações que almejam sobreviver aos impactos ocasionados pelas inovações implantadas. Diante disso, inúmeros questionamentos se formam nos mais diversos campos da sociedade (Galdino, 2019).

Especialmente em relação ao recurso humano nas organizações, esses questionamentos giram em torno de perguntas como: É possível planejar o futuro com a modernização tecnológica sem limites e a era digital sendo a maior propulsora de transformações sem precedentes? Pode acontecer assim como calhou durante as revoluções industriais anteriores, com a automatização dos processos, os robôs e a inteligência artificial substituírem os seres humanos nas empresas? Será que os profissionais recém-formados e os que estão em formação estão preparados e conscientes do contexto atual do mercado de trabalho? (Andrade, Rainatto, Silva Neto, & Faria, 2020).

Porter (1990) afirma que a ascensão a fatores copiosos é menos formidável em muitas indústrias do que a tecnologia e as ciências para processar efetiva ou eficientemente. Assim, a formulação de uma retrospectiva das revoluções anteriores possibilitará maior clareza sobre a intensidade da indústria 4.0.

2.2 INDÚSTRIA 4.0

A quarta revolução traz consigo mudanças ainda mais acentuadas. Surge a partir deste momento a automação absoluta das indústrias, por meio de sistemas ciber físicos, que tem como principal efeito combinar máquinas com processos digitais e inteligência artificial que tomam decisões descentralizadas e cooperativas com os humanos. Tal revolução iniciou-se em 2011 e vem projetando uma transformação brusca nas empresas, no comportamento dos consumidores e *stakeholders*, com o advento da internet móvel e global totalmente acessível (Wanka, 2018).

Partindo desse pressuposto, percebe-se que as empresas estão se reinventando e se posicionando estrategicamente diante de um cenário completamente incerto. Nesta corrida, líderes e gestores, empregados e também os estudantes necessitam estar em constante aquisição de conhecimentos e expertises para manterem-se no jogo e em vantagem competitiva, conforme enfatiza Porter (1990).

Como supracitado no parágrafo anterior, as organizações precisam trabalhar de forma estratégica, superando as dificuldades e se destacando cada vez mais, se tornando, assim, mais competitivas, como afirmam Woitchunas, Sausen, Froemming e Siedenberg (2018):

Os determinantes, individualmente e como um sistema, criam um contexto no qual as empresas de um país nascem e competem: a disponibilidade de recursos e competência necessários à vantagem numa indústria; as informações que

condicionam quais as oportunidades percebidas e as direções nas quais os recursos e a competência são orientados; as metas dos proprietários, diretores e empregados que estão envolvidos na competição e a realizam; e, o mais importante, as pressões sobre as empresas para investir e inovar. (Woitchunas et al., 2018, p. 307).

Para Schwab (2018), a quarta revolução se destaca pelo desenvolvimento industrial e inovações tecnológicas que vêm transformando substancialmente a maneira como as pessoas se relacionam, trabalham e pensam. Ainda segundo o autor:

Estamos a bordo de uma revolução tecnológica que transformará fundamentalmente a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. Em sua escala, alcance e complexidade, a transformação será diferente de qualquer coisa que o ser humano tenha experimentado antes. (Schwab, 2018, p. 130).

A quarta revolução, como todas as anteriores, tem um alvo específico, impulsionar a evolução das pessoas, afinal, por trás de toda a inovação e suas complexidades, existem vários cérebros trabalhando em conjunto (Atamanczuk & Siatkowski, 2019).

2.3 TENDÊNCIAS E DESAFIOS PARA INDÚSTRIA 4.0 NO BRASIL

Mediante a conjuntura contemporânea, as indústrias, no geral, tiveram de se reinventar para lidar e se posicionar frente às tendências desdobradas na ciência, na aquisição de conhecimentos, novas tecnologias e engenharias de produção e logística (Silva & Gomes, 2019).

Segundo o documento do Fórum Econômico Mundial de 2016, sete países constituíram os desbravadores aderentes da quarta revolução industrial: Holanda, Cingapura, Finlândia, Israel Suécia, Noruega e Estados Unidos. Neste relatório, o Brasil ocupou a 72ª posição do ranking e alguns países da União Europeia apostaram no modelo industrial 4.0 visando à competitividade global. Em virtude de todo esse alvoroço frente às novas tecnologias e inovações, todos os países foram meio que forçados a se englobarem neste novo cenário.

No mercado virtual, Dornelas (2008) afirma que há uma tendência irreversível nesta era para o surgimento de negócios puramente on-line, atendimento personalizados dos clientes, proliferação de comunidades virtuais, integração das mídias, TV, internet, aplicativos e formas mais eficazes de comunicação.

Em coluna exibida na revista O Papel, Leandro Dias, sócio da Falconi, considerou as

principais tendências em recursos humanos: “Os negócios estão mudando e, em consequência disso, as relações de trabalho”. Entre elas, é citada a busca por equipes mais profissionalizadas, que passaram a atuar, inclusive, por *jobs*; o trabalho remoto, pela sua possibilidade de redução de custos com ambientes físicos e, concomitantemente, por trazer acréscimo de produtividade ao acrescentar qualidade de vida para o funcionário, mesmo que ainda não tão incorporada pelas empresas. (Santi, 2018)

Os maiores desafios propostos por essa realidade complexa envolvem as combinações de múltiplas tecnologias conjuntamente com o fator humano, sofisticação das exigências dos clientes, alta competitividade, capacidade cognitiva avançada, inteligência emocional (essencial no processo de tomada de decisões delicadas e precisas), expansão do portfólio dos produtos e serviços oferecidos e demandados, bem como, modelos de logística, distribuição e entrega adotada pelas corporações e a adaptação e inovação dos processos.

Desse modo, observa-se que essa revolução provocará benefícios e desafios na mesma proporção, conforme esclarece Schwab (2018):

Os desafios colocados pelo aumento da desigualdade são difíceis de quantificar, pois, em grande maioria, somos consumidores e produtores; dessa forma, a inovação e a ruptura afetarão nossos padrões de vida e bem-estar tanto de forma positiva quanto negativa. Parece que o consumidor será quem mais ganhará. A quarta revolução industrial tornou possível a existência de novos produtos e serviços que aumentam, sem praticamente nenhum custo, a eficiência de nossas vidas como consumidores. (Schwab, 2018, p. 75).

Na nova era, não apenas tornou-se possível a efetivação de afazeres básicos de maneira singela e remota, como também tarefas mais avançadas, por exemplo: a realização de reuniões virtuais, compras e pagamentos de produtos ou serviços, seleção e recrutamento via plataformas digitais, modernização na transmissão de ensino via Ensino a Distância (EAD), mobilidade urbana facilitada por aplicativos. Todas essas possibilidades sugerem uma disparidade gigantesca quando comparada às revoluções anteriores (Wanka, 2018).

A inovação em tempo real, interconexão e integração dos recursos humanos e tecnológicos e controle de produção são, de acordo com a Confederação Nacional das Indústrias (CNI) (CNI, 2016), características específicas dessa revolução. Concordando com o pensamento acima, a CNI (2016) enfatiza que:

As principais tecnologias habilitadoras por trás dessa revolução incluem a já mencionada internet das coisas, a big data, a computação em nuvem, a robótica avançada, a inteligência artificial, novos materiais e as novas tecnologias de manufatura aditiva (impressão 3D) e manufatura híbrida (funções aditivas de usinagem numa mesma máquina). (Confederação Nacional das Indústrias [CNI], 2016, p. 12)

Ainda segundo estudo realizado pela Confederação Nacional das Indústrias (2016), observou-se que os impactos da nova era abrangem muito além dos ganhos de produtividade no chão da fábrica, haja vista o encurtamento dos prazos para lançamentos de novos produtos no mercado, bem como maior flexibilização das linhas de produção, customização de bens que constituem esse novo tempo, conforme demonstrado no Quadro 1:

Quadro 1: Inovações da Revolução 4.0.

Ganhos de Produtividade, adoção de tecnologias que potencializam grandiosamente a cadeia produtiva e propicia a articulação de investimentos mais produtivos.
Competitividade sustentável, essencial para o desenvolvimento do país, onde as empresas se apropriam dos recursos mais diversificados para alavancar seus resultados frente ao mercado.
Negócios escaláveis, com redução expressiva dos custos de produção em relação aos negócios tradicionais.
Surgimento de novos produtos e serviços digitais devido à alta demanda.
Vasto campo de captação de talentos e o advento de novas profissões e carreiras, o que reflete diretamente nos novos perfis de profissionais exigidos por tamanha evolução.

Fonte: Adaptado de CNI (2016).

2.4 PRINCIPAIS IMPACTOS DO COVID-19

A pandemia causada pelo vírus SARS-Cov-2, conhecida popularmente como COVID-19, vem causando sérias preocupações, não somente no que diz respeito ao campo da saúde global, mas também em diversos segmentos que envolvem o mundo a fora, como os impactos sociais, políticos, culturais e econômicos (Medina, Giovanella, Bousquat, Mendonça, & Aquino 2020).

O vírus surgiu na China em dezembro do ano de 2019, e neste período, 400 pessoas já haviam sido infectadas, gerando temor aos primeiros especialistas que tiveram contato inicial com a doença e que logo tomaram a proporção do impacto e da disseminação do vírus, este que, rapidamente, se alastrou para outros países (Croda & Garcia, 2020).

O estudo de Daumas et al. (2020) atestou que o vírus chegou ao Brasil por volta do dia 09 de fevereiro de 2020. A Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou no dia 12 de março de 2020 a pandemia do novo coronavírus, e desde então os casos registrados pela infecção da Covid-19 vêm aumentando exponencialmente e atingindo absolutamente o cotidiano dos indivíduos, alterando seus costumes, estilos e consumo (Organização Pan-Americana da Saúde [OPAS], 2020).

Em termos econômicos, nota-se uma eventual recessão, embora o impacto imediato já possa ser visto, como o alto índice de desemprego e o número crescente de empresas fechando (Menezes Filho & Komatsu, 2020).

A combinação de dados divulgados pelo IBGE demonstra que cerca de três milhões de cidadãos ficaram sem emprego desde o começo do isolamento social devido à pandemia. Notoriamente, serviços que exigem baixo nível de escolaridade foram os mais afetados. Ainda nesta pesquisa, foi constatado que o índice de trabalhos informais aumentou gradativamente, o que revela um enorme avanço do empreendedorismo informal no país (Alves, 2020).

Estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) faz um alerta preciso em relação ao choque da pandemia na vida profissional dos jovens, que contiveram suas carreiras e formações. Conforme apontamento da entidade, a saúde mental desses jovens está sendo fatalmente comprometida. Uma vez que a pesquisa apontou que 50% dos jovens podem padecer de ansiedade ou depressão, em contrapartida, 17% já sofrem desses males (Lopes, Pereira Júnior, Vasconcelos, & Neto, 2020).

Ainda segundo Lopes et al. (2020), no transcorrer do isolamento social nasceram diversas modalidades de trabalhos, assim como o aumento na demanda por serviços digitais, programadores, copyright, social media, experts, bem como, o desenvolvimento de aplicativos que cooperaram significativamente com as exigências do Ministério da Saúde em relação a prevenção da doença. De certo modo, notou-se grande habilidade de alguns jovens que se posicionaram no mercado utilizando a tecnologia como intermediadora e impulsionadora de sua carreira profissional.

Porsse, Souza, Carvalho e Vale, (2020) afirmaram em sua pesquisa que em março de 2020 o relatório FOCUS, do Banco Central, apresentava um percentual de crescimento para o Brasil de 1,68%, bem inferior ao esperado para o mesmo período, cerca de 2,23%. Esse índice apresentava os primeiros reflexos da pandemia no aspecto sobre o mercado de trabalho e essa

foi a 2ª maior queda da linha histórica, ficando atrás exclusivamente da ocorrida crise de 2008.

Em decorrência do alastramento do vírus, vários segmentos foram afetados de forma brusca, principalmente Empresas de Pequeno Porte (EPP) e Microempreendedores Individuais (MEI), que tiveram o volume das suas vendas reduzidas abruptamente, impossibilitando sua sobrevivência perante a crise. Neste período, foram registradas mais de 700 mil empresas que não sobreviveram ao isolamento (Menezes Filho & Komatsu, 2020).

Dentre as que sofreram grandes perdas estão às redes de hotelaria e aviação que também tiveram suas atividades suspensas (Santos, & Ubirajara, 2020). Entretanto, outros segmentos se mostraram estáveis e com um desenvolvimento significativo, como, por exemplo, as classes de produtos alimentícios, limpeza e higiene que apresentaram crescimento, com destaque especial para os desinfetantes e a área do e-commerce que alavancou de vez.

A revista Universo Online (UOL) registrou que grandes companhias do meio digital prosperaram disparadamente durante a pandemia: *Apple, Amazon, Google e Microsoft*. Segundo a revista, o *Google* conseguiu arrecadar US\$ 42,1 bilhões (R\$ 249,9 bi) no primeiro trimestre, 13% a mais do que no ano anterior. Enquanto a *Apple* obteve leve prejuízo nas vendas dos *Ipshones*, embora tenha registrado um aumento de 16% na receita de serviços com a *Apple Music, Apple TV+ e o iCloud*. Já a *Amazon*, fechou o período com uma receita de US\$ 75,5 bi, tendo um lucro de US\$ 4 bi (R\$ 23,1 bi) em comparação ao ano anterior. Em contraposição, a empresa *Uber* foi uma das que registrou maior perda, desvinculando cerca de 6.000 mil motoristas e presume fechar 45 escritórios (Universo Online [UOL], 2020).

Devido aos acontecimentos recentes, o papel do administrador mostrou-se essencial, principalmente no que tange a área de gerenciamento de risco e estratégico, tendo em vista que grande parte da classe empresária não tem reserva financeira para tolerar a interrupção de suas atividades por mais de dez dias em consequência da gestão inapropriada (Nassif, Corrêa, & Rosseto, 2020). Ainda segundo os autores Nassif et al. (2020), esse despreparo só agravou ainda mais os impactos que já eram bem intensos, especialmente no contexto empresarial e, além do mais, a necessidade por líderes altamente competentes para gerir equipes e manter a produtividade da empresa ativa tornou-se crucial nos últimos meses.

A pandemia foi um divisor de águas para muitos profissionais da área de gestão, na

qual foi possível detectar líderes comprometidos com o desenvolvimento da empresa e com o bem-estar das equipes de trabalho. A crise também trouxe amplos proveitos e benefícios, seja na inovação ou nos novos negócios. O diretor geral do IBCG, Pedro Melo, afirmou em uma entrevista que:

Já estamos vendo algumas dessas consequências. As empresas estão investindo em tecnologia, estão implantando projetos que antes caminhavam a passos mais lentos. “São transformações ágeis e, ao mesmo tempo, profundas”, segundo ele, a pesquisa é um foco de luz para administradores neste momento de tanta incerteza (Diário do Comércio, p. 1, 2020).

A revolução digital não apenas acelerou transformações que já eram esperadas e projetadas nos modelos de negócios, como provocou um despertar em massa. Em uma reportagem com o Roy Amara, do Instituto do Futuro do Vale do Silício, tem-se uma observação bastante interessante: "Nós tendemos a superestimar os efeitos da tecnologia em curto prazo e subestimar os efeitos em longo prazo" (Hart, 2019, p. 1). Complementando o pensamento anterior, Hart (2019) afirma ainda que ao longo de toda a história da evolução tecnológica, percebe-se uma relevância imediata aos prós e contras ocasionados por tais inovações e mudanças no primeiro momento e certo descuido em relação ao que está por trás dessas inovações.

Com a migração de muitas empresas que ainda não estavam no digital, o e-commerce, gerenciamento de mídias sociais e os gestores de tráfego provam o modelo escalável do negócio (Porsse; et al., 2020). Ou seja, uma empresa que anteriormente à crise solucionava apenas um problema e se limitava a um público dentro de um raio geográfico, passou a expandir e adentrar para novos mercados, oferecendo serviços e/ou produtos agregados, customizados e diversificados. Isso configura o marco dessa revolução, onde as ferramentas estão acessíveis a todos, fomentando inúmeras possibilidades de atuação de profissionais e posicionamento de empresas durante e depois da crise (Alves, 2020).

2.5 DESAFIOS IMPOSTOS AOS FUTUROS ADMINISTRADORES

Conforme Chiavenato (1998), o mundo passa por uma era de constantes transformações e de incertezas induzidas especialmente pela Era da Informação, em que impulsiona novos desafios para as organizações. Nesse sentido, o curso de Administração é bastante requisitado, principalmente pelo fato de que há um universo gigantesco de possibilidades para sua atuação, que acopla as seguintes áreas: financeira, recursos humanos,

marketing, produção, logística, dentre outras.

No contexto atual, dispor de formação acadêmica na área não é caução de sucesso na carreira. As empresas estão cada vez mais exigentes em relação às agilidades e aptidões específicas da área de gestão, controle, organização, liderança, inteligência emocional, aptidão para manusear as novas tecnologias, negociação, alto desempenho, altruísmo, relações interpessoais e alta capacidade para tomada de decisões.

Neste sentido, dispor das habilidades e estar em constante aprendizado é, inquestionavelmente, os principais desafios para os jovens que buscam adentrar neste mercado, é o que já lavrava Drucker (1996):

Nesses novos tempos, saber se comunicar assertivamente é considerado um pré-requisito para a função de um administrador levando em consideração que este tem o papel de liderar, inspirar, questionar e estimular *mindsets* de crescimento nos seus colaboradores (Drucker, 1996, p. 50).

3 METODOLOGIA

3.1 DELINEAMENTO DO ESTUDO

O presente estudo apresentou um modelo de pesquisa descritiva. Conforme Rampazzo (2005) “a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis), sem manipulá-los.” (p. 53).

A pesquisa foi classificada como sendo de abordagem quantitativa. Para Santos Filho e Gamboa (2007) “A pesquisa de natureza quantitativa é a que tem o objetivo de mensurar algumas variáveis, transformando os dados alcançados em ilustrações como tabelas, quadros, gráficos ou figuras.” (p. 72).

A abordagem quantitativa se deu através da aplicação de um questionário pessoal estruturado, contendo respostas objetivas em todas as perguntas. O formulário de questões foi encaminhado por meio eletrônico (via e-mail), possibilitando a obtenção das respostas dos entrevistados de forma imediata.

Quanto aos procedimentos técnicos e ao desenvolvimento no tempo, o estudo configurou-se em pesquisa de campo (coleta de dados primários) e em estudo do tipo transversal (retratação de um dado momento), respectivamente.

3.2 PÚBLICO-ALVO

A coleta de dados foi realizada com os discentes do oitavo período matriculados no segundo semestre de 2020 do curso de administração de empresas da Faculdade de Ciências Aplicadas e Sociais (FACAPE), localizada na cidade de Petrolina-PE, a investigação ocorreu com todos os estudantes matriculados na turma, totalizando 28 (vinte e oito) indivíduos, todos estes consentindo voluntariamente com a participação na presente pesquisa, atingindo assim 100% (cem por cento) do universo.

A amostra foi obtida através de uma amostragem não probabilística por conveniência, na qual os participantes não são selecionados por um critério estatístico, e sim por estarem disponíveis e atender aos requisitos mínimos para responder as questões com segurança (Freitas, 2018).

A escolha por uma amostragem não probabilística foi fundamentada pelo baixo custo que esse tipo de amostragem representa, e por ser possível atingir 100% do universo para obtenção dos resultados definidos nos objetivos da pesquisa.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O instrumento empregado para a coleta de dados para os discentes foi um formulário *online* na Plataforma *Google Forms* constituído de 15 (quinze) perguntas do tipo múltipla-escolha de respostas únicas, previamente analisadas e estabelecidas para obtenção de respostas assertivas e o mais próximo da realidade (APÊNDICE A).

3.4 PROCESSAMENTO DOS DADOS

Os dados obtidos foram inseridos em planilha eletrônica – Excel® 2019 – para análise e processamento dos dados. Esta etapa compreendeu a organização e representação gráfica dos resultados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A primeira parte das discussões de resultados aqui apresentados aborda sobre o perfil dos futuros administradores, assim como a percepção acerca da ocupação e os desafios que enfrentam e observam para inclusão no mercado de trabalho. Para tanto, os resultados obtidos foram explanados a partir de três subseções: caracterização do perfil dos respondentes,

percepção dos futuros administradores com relação ao futuro e aos desafios contemporâneos, como, por exemplo, a crise de ordem sanitária, ocasionada pela COVID-19.

Procurou-se nesta seção conhecer atributos pessoais dos respondentes para melhor compreensão do perfil destes, categorizando: gênero, faixa etária, ocupação e escolha da profissão.

Tabela 01: Caracterização do Perfil dos respondentes

	Questionário	Respostas	Número Absoluto	(%)
1	Gênero	Feminino	18	64%
		Masculino	10	36%
2	Faixa etária	17 anos a 20 anos	0	0%
		21 anos a 24 anos	26	93%
		25 anos a 40 anos	2	7%
		41 anos e mais	0	0%
3	Ocupação	Estudante	18	64%
		Empregado CLT	9	32%
		Empresário/Autônomo	0	0%
		Outros	1	4%
4	Quais motivos conduziram sua escolha à essa profissão?	Decisão Própria	23	82%
		Influência Familiar	1	4%
		Influência de Amigos	0	0%
		Conhecimento Multidisciplinar	1	4%
		Outros	3	10%

De acordo com a tabela acima, a turma do oitavo período do curso de Bacharel em Administração de Empresas da FACAPE possui de forma majoritária o público feminino, correspondendo a 64% do total de alunos investigados. Esse achado corrobora com a pesquisa realizada por Silva et al. (2017) que enfatiza que cada vez mais as mulheres vêm ocupando vagas de administradores em grandes corporações, sendo assim maioria em cargos voltados para quem possui ensino superior em administração e áreas afins.

A respeito do perfil dos respondentes, ao questioná-los sobre a idade, observa-se os resultados demonstrados que a faixa etária predominante consiste entre 21 a 24 anos (93%) o que diz muito a respeito dos futuros administradores, possuindo de tal modo um público bastante jovem.

Outra questão que faz parte do perfil dos respondentes é a ocupação profissional durante o semestre 2020.2, conforme ilustrado, no que tange a ocupação atual desses jovens, os dados apontam que 64% são apenas estudantes e 32% atuam no regime CLT. Esses

números evidenciam o empenho dos mesmos no que compete à dedicação exclusiva aos estudos e às expectativas futuras em relação a suas carreiras. Conciliar trabalho e estudo ainda é um desafio para muitos universitários, que procuram caminhos promissores no futuro, então, a amostra atesta que a maior parte dos alunos do curso de Administração, vem investindo na educação, para que assim possuam uma melhor qualidade de vida no futuro.

Ainda sobre o perfil dos entrevistados, questionou-se sobre quais os motivos que influenciaram na escolha da profissão de administrador e de acordo com os resultados, 82% da amostra revelou que a escolha se deu por decisão própria, por se identificar com a área, 4% afirmaram terem tido influência familiar, 4% justificou a opção pelo conhecimento multidisciplinar proporcionado pelo curso de Administração, e 10% afirmaram que outros motivos influenciaram nessa escolha.

Questionou-se aos discentes, sobre o papel indispensável do administrador dentro de uma empresa, onde foram apresentados esses dados através da tabela 2:

Tabela 02: Percepção dos futuros administradores em relação ao futuro profissional

Questionário	Respostas	Número Absoluto	(%)
5	O administrador tem papel indispensável dentro de uma empresa?	Concordo Plenamente	23 82%
		Concordo Parcialmente	5 18%
		Não concordo nem discordo	0 0%
		Discordo Plenamente	0 0%
		Discordo Parcialmente	0 0%
6	São habilidades primordiais para um Administrador:	A arte da negociação, gestão de custos	0 0%
		Tomada de decisões estratégicas	5 18%
		Gestão e liderança de equipes	5 18%
		Manuseio de novas tecnologias	0 0%
		Inteligência Emocional	0 0%
		Todas	18 64%
7	São competências essenciais para um administrador:	Nenhuma	0 0%
		Capacidade crítica/analítica	7 25%
		Elaborar, implantar e consolidar projetos	4 14%
		Todas	16 57%
8	A faculdade está contribuindo para o seu	Nenhuma	1 4%
		Concordo Plenamente	6 21%
		Concordo Parcialmente	16 57%

	desenvolvimento profissional?	Não concordo nem discordo	3	11%
		Discordo Plenamente	3	11%
		Discordo Parcialmente	0	0%
		Totalmente satisfeito	10	36%
		Satisfeito	11	39%
9	Está satisfeito com a escolha da sua carreira?	Nem satisfeito e nem insatisfeito	7	25%
		Insatisfeito	0	0%
		Totalmente Insatisfeito	0	0%
		Concordo Plenamente	18	64%
		Concordo Parcialmente	7	25%
10	A realização profissional é tão importante quanto a satisfação pessoal?	Não concordo nem discordo	0	0%
		Discordo Plenamente	0	0%
		Discordo Parcialmente	3	11%
11	Já realizou alguma análise de perfil comportamental?	Sim	15	54%
		Não	13	46%
		Sempre	15	54%
12	Ter visão empreendedora é completamente indispensável nessa profissão?	As vezes	12	43%
		Nunca	1	3%

Para obter a resposta sobre o papel indispensável do administrador dentro das organizações, utilizou-se a escala de Likert, que busca obter dados através de níveis de percepção. Em combinação com os dados obtidos acima, 82% dos respondentes concordaram plenamente que o administrador tem papel indispensável dentro de uma empresa e 18% concordam parcialmente. Chiavenato (2000) destaca que a ocupação de um administrador exige habilidades e competências específicas, nas áreas técnicas, humanas e conceituais.

Nesse sentido questionou-se sobre qual a maior e mais importante habilidade do administrador por parte dos discentes. Nesta sequência de perguntas buscou-se averiguar o nível de conhecimento e percepção dos discentes em relação às habilidades do administrador. Segundo os resultados obtidos, 18% dos discentes afirmaram que o administrador é imprescindível apenas para a tomada de decisões estratégicas, enquanto que 18% afirmaram que é fundamental para a gestão e liderança de equipes, e 64% (maioria dos participantes) afirmaram que todas as habilidades citadas no questionamento são fundamentais para que o administrador exerça sua função com excelência.

Além das habilidades, qualquer profissional de gestão deve possuir competências que são indispensáveis para a execução da tarefa de forma precisa, objetiva e que atenda às

necessidades da empresa/organização. (Silva, Mendes, Pinto, Silva, & Ferreira, 2017). A cerca dessas competências essenciais para um administrador na percepção dos discentes, de acordo com Lima (2006), administrar é algo muito mais abrangente, mais complexo, não basta ter apenas bom senso, é preciso preparo, conhecimento e determinação para encarar as mais diversas situações propostas pela profissão. Desse modo torna-se indispensável para os futuros administradores disporem de capacidade crítica e analítica, bem como, elaborar, implantar e consolidar projetos. É possível notar que a maior parte dos discentes (57%) afirmou que o administrador deve possuir todas estas competências. Em contrapartida, 25% afirmaram que os administradores só precisam ter capacidade crítica/analítica; e 14% afirmaram que os gestores precisam apenas elaborar, implantar e consolidar projetos. De acordo com Piaia et al. (2019), atualmente o administrador deve possuir competências que permitam integrar os vários setores da organização e por isso é básico que todas as competências essenciais façam parte do dia-a-dia desse profissional para que ele obtenha êxito nas decisões tomadas e nas ações executadas.

Para que o administrador obtenha conhecimento das habilidades e competências pertinentes à sua profissão, se faz necessário que a instituição de ensino na qual esteja matriculado contribua de forma a garantir uma formação profissional, permitindo a este se avultar no mercado de trabalho (Santos, 2018). Nesse contexto, questionou-se a contribuição da faculdade para o desenvolvimento profissional do mesmo e notou-se que através da Escala de Likert, 57% dos discentes afirmaram concordar parcialmente que a universidade tenha uma contribuição para o desenvolvimento profissional, enquanto 21% concordam plenamente, 11% não concorda e nem discorda, 11% discorda parcialmente. Nesse sentido é importante que a universidade invista em inovação e em disseminar o conhecimento, para assim conseguir atingir uma satisfação completa por parte dos alunos.

Após perceber o grau de satisfação dos discentes com relação à universidade que estão cursando administração, o próximo questionamento apresenta dados sobre o grau de satisfação com a escolha da carreira.

A maior parte dos discentes está totalmente satisfeita (36%) ou satisfeita (39%) com a escolha da carreira, enquanto 25% se mostraram indiferente a cerca dessa satisfação com a própria carreira, e escolha da profissão. Nesse contexto vale ressaltar que embora haja um grande número de estudantes convictos da profissão que escolheram $\frac{1}{4}$ dos respondentes se mostraram indecisos a respeito da escolha da profissão, e isso gera uma preocupação acerca

das perspectivas desses profissionais frente ao atual mercado.

Outro questionamento feito foi referente à realização profissional ser tão importante quanto à satisfação pessoal, no qual foram expostos dados no tocante a concretização profissional *versus* satisfação pessoal. Sabendo que uma esfera interfere diretamente na outra, buscou-se certificar o que tais áreas representam para os mesmos. Neste item, 64% informaram que ambas são concomitantemente importantes, 25% concordaram parcialmente e 11% discordaram plenamente.

Na administração, muito se discute sobre o perfil comportamental do profissional. A análise de perfil comportamental é de extraordinária importância para o processo de autoconhecimento que permite aos jovens maior clareza de quais são suas habilidades e competências (pontos fortes) e seus pontos de melhorias. A comumente conhecida Análise *SWOT* ou FOFA é imprescindível para o progresso e contínuo desenvolvimento em qualquer carreira. Além disso, esta análise de comportamento possibilita aos gestores direcionar as pessoas adequadas para realizarem determinadas funções.

No intuito de atestar a compreensão que estes jovens possuem com relação ao autoconhecimento, fator crucial para o sucesso profissional e pessoal, demonstrou que 54% informam não ter efetivado nenhum teste de perfil comportamental, enquanto 46% indicam que já realizaram.

Ainda sobre identificação das habilidades de um administrador e suas competências no exercício profissional, questionou-se aos discentes sobre a importância da visão empreendedora na profissão, com isso demonstrou que 54% da amostra concordou que ter visão empreendedora é sempre indispensável para a profissão, 43% afirmou que só às vezes, enquanto 3% entende que a visão empreendedora não é tão basilar para o exercício da profissão.

Com o intuito de aprofundar a pesquisa, a questão que se segue apurou a concepção dos jovens com relação às transformações que a crise ocasionada pela COVID-19 impulsionou no decorrer da quarentena, período em que novos modelos de negócios surgiram compulsoriamente, funções básicas foram substituídas pela inteligência artificial (IA) e novas carreiras despontaram. Em vista disso, algumas habilidades predominantes neste novo cenário, como: conhecimento básico, intermediário e avançado em inglês, comunicação, desenvoltura com as mídias sociais, autoconhecimento e manipulação das novas tecnologias,

tornaram-se poderosos diferenciais competitivos.

Diante dessa crise de ordem sanitária no país, questionou-se aos discentes que logo mais encararão o mercado de trabalho, qual o maior impacto perceptível por parte deles acerca das transformações que o momento provocou, e a tabela 3 ilustra os dados a seguir.

Gráfico 03: Concepção dos jovens com relação às transformações que a crise ocasionada pela COVID-19 impulsionou no decorrer da quarentena

Questionário	Respostas	Número Absoluto	(%)
13	Trabalho remoto	7	25%
	Medidas preventivas de proteção dos clientes e trabalhadores	5	18%
	Readaptação de processos (Migração para as plataformas digitais, mídias sociais etc.)	14	50%
	Maiores objeções para se inserir no mercado de trabalho	2	7%
	Outros	0	0%
14	Conhecimento básico, intermediário e avançado em Inglês	7	25%
	Falar em Público	6	21%
	Desenvoltura com as mídias sociais	8	29%
	Autoconhecimento	1	4%
	Manipulação das novas tecnologias	6	21%
15	Falta de Experiência	7	25%
	Elevado índice do Desemprego	2	7%
	Poucas habilidades desenvolvidas	4	14%
	Desequilíbrio nos âmbitos social, político e econômico	6	21%
	Todos	9	32%
	Nenhum	0	0%

Nesta análise, 50% dos estudantes acreditam que a readaptação de processos causou maior impacto; 25% consideram o trabalho remoto como o maior impacto ocasionado pela pandemia; 18% atribuem às medidas preventivas; e 7% observam que as objeções para inserção no mercado de trabalho imputaram os maiores impactos.

Diante dos impactos ocasionados pela pandemia decorrente da COVID-19, questionou-se aos estudantes quais as habilidades que cada um possui, principalmente no processo de adaptação.

Conforme revista UOL (2020), o novo cenário passou a exigir profissionais solucionadores, autodidatas, protagonistas, solucionadores e multifacetados. Desse modo, buscou-se averiguar tais habilidades nos respondentes.

No item acima demonstra que 29% da amostra dispõem de desenvoltura com as mídias sociais; 25% possui o básico, intermediário e avançado em inglês; 21% tem habilidade para comunicar-se com o público; 21% consegue manipular as novas tecnologias; e 4% detém nível de autoconhecimento. Considerando os dados obtidos constata-se que há uma enorme carência no quesito autoconhecimento, o que revela baixo nível de percepção sobre si mesmo, fator determinante nos processos seletivos e de recrutamento. Por fim, o último questionamento expõe a percepção dos entrevistados no que tange aos maiores desafios impostos aos futuros administradores desde o seu egresso, à sua atuação diante deste cenário.

Dos discentes participantes da pesquisa, 25% responderam que a falta de experiência vai ser o maior gargalo ao se tornar egresso da universidade, enquanto que 21% afirmaram que os desequilíbrios nos âmbitos sociais, político e econômico terão maior peso ao enfrentar as dificuldades; 14% enfatizaram que as poucas habilidades desenvolvidas será fator decisivo; e 7% afirmaram que o elevado índice de desemprego vai ser a maior dificuldade que eles irão enfrentar no mercado de trabalho após esse momento de crise. Porém, mais de ¼ dos participantes demonstraram que temem por todos esses desafios de forma complementar (32%).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo da pesquisa foi verificar qual a percepção dos discentes concluintes do curso de Administração, acerca dos desafios impostos pelo mercado de trabalho para a inserção dos mesmos, principalmente pertinente a momentos de crise, como tem sido a pandemia ocasionada pela COVID-19.

O início de uma carreira profissional, independentemente da área, tem em si suas inúmeras dificuldades. Por certo, desenvolver as aptidões necessárias para ter êxito e galgar excelentes resultados é um dos principais desafios enfrentados pelos iniciantes.

A partir da análise dos achados obtidos com a pesquisa, constatou-se, entretanto, que a maior parte dos jovens apontou que a falta de experiência, os desequilíbrios nos âmbitos políticos, sociais e econômicos, e ainda, as poucas habilidades podem dificultar a sua admissão no mercado atual de trabalho.

Verificou-se ainda que sob a análise dos respondentes, que impactos ocasionados pela Covid-19 ocorreram na readaptação dos processos organizacionais, onde se configura um novo perfil de profissional, em que agora mais que nunca deve dispor de competências essenciais e desenvoltura com as mídias sociais e plataformas digitais, além de equilíbrio emocional e disciplina para atuar remotamente.

Desse modo, a proposta deste trabalho foi promover uma nova perspectiva para o processo de formação acadêmica destes futuros profissionais. Em um mundo inundado pelo avanço da tecnologia, profissionais que se limitam ao básico estão fadados a frustração e insatisfação em todas as áreas da sua vida.

É imprescindível que a instituição de ensino assegure aos seus formandos a qualificação acertada, contrapondo teoria e prática, realizando parcerias com empresas e eventos regionais, nacionais e até mesmo, internacionais, voltados para a área, a fim de prepará-los efetivamente para este novo cenário.

Além disso, aos jovens, é indispensável que tenham convicção da jornada profissional que estão se inserindo e que estejam de fato comprometidos com o seu progresso, desenvolvendo as expertises necessárias, especificamente, em relação às três principais inteligências inerentes a todos os seres humanos: inteligência intelectual; inteligência emocional; e inteligência espiritual, tendo em vista que todas estas são cruciais para o seu sucesso profissional e conseqüentemente, pessoal.

Como perspectivas finais, espera-se incentivar através deste trabalho: a realização de uma pesquisa em outras instituições, que englobe, entre outros fatores, as expectativas de estudantes do curso de administração ao ingressar em uma universidade num momento de pandemia; e a execução de um estudo que permita mensurar quantitativamente o retorno que as novas tecnologias e que um colaborador proativo pode trazer para uma empresa. Tais levantamentos poderão servir, não somente para comparar com os resultados obtidos na presente pesquisa, como também para ampliar a discussão sobre mudanças e melhorias necessárias em cenários cada vez mais desafiadores no mundo administrativo.

REFERÊNCIAS

- Alves, E. D. (2020). Bônus demográfico no Brasil: do nascimento tardio à morte precoce pela COVID-19. *Revista Brasileira de estudos de população*, 37.
- Alves, L. (2021). O profissional do novo normal. *Revista Universo Online*. Recuperado de <https://www.uoledtech.com.br/blog/o-profissional-do-novo-normal/>
- Andrade, N. A., Rainatto, G. C., Silva Neto, G. R. S., & Faria, J. M. B. (2020). Transformação Digital e a Quarta Revolução Industrial: Teoria da Inovação Disruptiva Digital. *Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia*, 13(1), 1-15.
- Atamanczuk, M. J., & Siatkowski, A. (2019). Indústria 4.0: o panorama da publicação sobre a quarta revolução industrial no Scientific Periodicals Electronic Library – SPELL. *Future Studies Research Journal*, São Paulo, 11(3), 281-304.
- Pires Brito, S. B., Braga, I. O., Cunha, C. C., Palácio, M. A. V., & Takenami, I. (2020). Pandemia da COVID-19: o maior desafio do século XXI. *Vigilância Sanitária Em Debate: Sociedade, Ciência & Tecnologia (Health Surveillance under Debate: Society, Science & Technology) – Visa Em Debate*, 8(2), 54-63. <https://doi.org/10.22239/2317-269x.01531>.
- Chiavenato, I. (2011). *Introdução à teoria geral da administração* (8a ed.). Rio de Janeiro: Elsevier.
- Chiavenato, I. (2000). *Introdução à teoria geral da administração* (6a ed.). Rio de Janeiro: Campus.
- Confederação Nacional da Indústria. (2016). *Desafios para a indústria 4.0 no Brasil*. Confederação Nacional da Indústria. Brasília.
- Croda, J. H. R., & Garcia, L. P. (2020). Resposta imediata da vigilância em saúde à epidemia da COVID-19. *Revista epidemiologia e serviço da saúde*, 29(1).
- Daumas, R. P., Silva, G. A., Tasca, R., Leite, I. C., Brasil, P., Greco, D. B., ... Campos, G. W. S. (2020). O papel da atenção primária na rede de atenção à saúde no Brasil: limites e possibilidades no enfrentamento da COVID-19. *Revista cadernos de saúde pública*, 36(6).
- Diário do comércio. (2020, maio 7). *Empresas não estavam preparadas para o COVID-19*. Recuperado de <https://diariodocomercio.com.br/negocios/empresas-nao-estavam-preparadas-para-o-covid-19/>
- Dornelas, J. C. A. (2008). *Empreendedorismo: Transformando Ideias em Negócios* (3a ed.). Rio de Janeiro, Elsevier.
- Dornelas, J. C. A. (2012). *Empreendedorismo: transformando ideias em negócios* (4a ed.). Rio de Janeiro: Elsevier.
- Drucker, P. F. (1996). *O líder do futuro: visões, estratégias e práticas para uma nova era* (7a ed.). São Paulo: Futura.

Freitas, T. M. K. (2018). Amostras sociolinguísticas ou por conveniência? *Revista de estudos da linguagem*, 26(2), 667-686.

Freitas, A. R. R. F., Napimoga, M., & Donalisio, M. R. (2020). Análise da gravidade da pandemia de Covid-19. *Revista Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 29(2).

Galdino, J. F. (2019). Reflexos da era do conhecimento e da 4ª Revolução Industrial na defesa. *Revista Informativos Estratégicos*, 6(1).

Gressler, L. A. (2004). *Introdução à Pesquisa: projetos e relatórios* (2a ed.). São Paulo: Loyola.

Hart, S. (2019, fevereiro 01). A inteligência artificial e a “Lei de Amara”. *Revista Cio from IDG*. Recuperado de <https://cio.com.br/gestao/a-inteligencia-artificial-e-a-lei-de-amara/#:~:text=Amara%20ficou%20conhecido%20pela%20lei,seu%20efeito%20no%20longo%20prazo%E2%80%9D>

Jackson Filho, J. M., Assunção, A. A., Algranti, E., Garcia, E. G., Saito, C. A., & Maeno, M. (2020). A saúde do trabalhador e o enfrentamento da COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45(14).

Lima, A. (2006). *Teorias da Administração* (4a ed.). São Paulo: Saraiva.

Lopes, A. M. D., Pereira Júnior, J. P., Vasconcelos, M. C., & Neto, A. B. (2020). *Direitos humanos e empresas em tempos da pandemia da COVID-19*. Porto Alegre: Livraria do Advogado.

Medina, M. G., Giovanella, L., Bousquat, A., Mendonça, M. H. M., & Aquino, R. (2020). Atenção primária à saúde em tempos de COVID-19: o que fazer? *Revista Caderno de Saúde Pública*, 36(8).

Meireles, M. (2003). *Teorias da administração: clássicas e modernas*. São Paulo: Futura.

Menezes Filho, N. A., & Komatsu, B. K. (2020). Simulações de impactos da COVID-19 e da renda básica emergencial sobre o desemprego, renda e pobreza e desigualdade. *Policy paper*, 43.

Nassif, M. J., Corrêa, V. S., & Rosseto, D. (2020). E. Estão os empreendedores e as pequenas empresas preparadas para as adversidades contextuais? Uma reflexão à luz da pandemia do COVID-19. *Revista empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, 9(2).

Organização Pan-Americana da Saúde. (2020). *OMS afirma que COVID-19 é agora caracterizada como pandemia*. Recuperado de https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6120:oms-afirma-que-covid-19-e-agora-caracterizada-como-pandemia&Itemid=812.

Piaia, T. C., Costa, B. S., & Willers, M. M. (2019). Quarta revolução industrial e a proteção do indivíduo na sociedade digital: desafios para o direito. *Revista Paradigma*, 28(1), 122-140.

Porsse, A. A., Souza, K. B., Carvalho, T. S., & Vale, V. A. (2020). Impactos econômicos da

COVID-19 no Brasil. *Nota técnica NEDUR UFPR*, 1(1).

Porter, M. (1990). The Competitive Advantage of Nations. *Harvard Business Review*, 73-93.

Rampazzo, L. (2005). *Metodologia Científica* (3a ed.). São Paulo: Loyola.

Santi, T. (2018). *Mercado & Gestão: principais tendências da indústria e perfil profissional nos próximos anos* (11a ed.). São Paulo: O Papel.

Santos, L. D. V., Oliveira, C. V. S., Holanda, F. S. R., Andrade, C. E. C., Santos Filho, J. C. dos., & Gamboa, S. S. (2007). *Pesquisa educacional: quantidade-qualidade* (6a ed.). São Paulo: Cortez.

Santos, R. (2018). Educação, tecnologia e trabalho: uma convergência necessária como elemento de superação do desemprego. *Revista do Tribunal do Trabalho da 10ª Região*, 22 (1).

Santos, M. S., & Ubirajara, W. M. (2020). Percepção do turista durante a Pandemia da COVID-19 sobre o setor Hoteleiro de Aracaju/SE utilizando o método Eletronic Data Scraping (EDS). *Research, Society and Development*, 9(10).

Schwab, K. (2018). *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro.

Silva, A. L., Mendes, A. B., Pinto, G. A. N., Silva, J. W., & Ferreira, A. A. (2017). Empreendedorismo e empresas que dão suporte ao empreendedor. *Revista Maiêutica, Indaial*, 5(1), 77-84.

Silva, L. S., & Gomes, G. F. (2019). *Quarta Revolução Industrial: indústria 4.0 e Big Data. Encontro de ensino, pesquisa e extensão*. Resumo do trabalho 13ª Unepe UFGD – 10º EPEX UEMS. Paranaíba.

Wanka, R. (2018). 4ª Revolução Industrial: a indústria 4.0 no Brasil. *Revista Processos Químicos*.

Woitchunas, L. F., Sausen, J. O., Froemming, L. M. S., & Siedenberg, D. R. (2018). Uma análise das vantagens competitivas de um território a partir do modelo diamante de Porter: o caso do APL metalmeccânico pós colheita de Panambi/Condor-RS. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, 14(2), 300-324.