

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA
CAMPUS SANTANA DO LIVRAMENTO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

MARCUSVINÍCIUS CAMPOS PERES

**AS DIFICULDADES DO ADMINISTRADOR NO INGRESSO
AO MERCADO DE TRABALHO**

Sant'Ana do Livramento

2014

MARCUS VINÍCIUS CAMPOS PERES

**AS DIFICULDADES DO ADMINISTRADOR NO INGRESSO NO
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Curso apresentado como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração pela Universidade Federal do Pampa - UNIPAMPA.

Orientadora: Prof^ª. Kathiane Benedetti Corso

Sant'Ana do Livramento

2014

MARCUS VINÍCIUS CAMPOS PERES

**AS DIFICULDADES DO ADMINISTRADOR NO INGRESSO AO
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Curso apresentado como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração pela Universidade Federal do Pampa - UNIPAMPA.

Área de Concentração:

Trabalho de Curso defendido e aprovado em: dia, mês e ano.
Banca examinadora

Prof. (titulação). (Nome do Orientador)
(Curso/Programa) – (sigla da instituição)

Prof. (titulação). (Nome do Membro da Banca)
(Curso/Programa) – (sigla da instituição)

Prof. (titulação). (Nome do Membro da Banca)
(Curso/Programa) – (sigla da instituição)

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por me dar paciência e garra para ter chegado até esse momento.

Aos meus pais pelo apoio e suporte dado mesmo com a distância física, muito obrigado e eu prometo que esse é apenas o primeiro passo de uma longa caminhada.

Aos amigos pela ajuda e o companheirismo que foram fundamentais durante todo o trajeto.

Um agradecimento especial a Carmen Lia Remedi Fros, por ter sido minha companheira durante quase todo o caminho, ter me apoiado, me ajudado, tido paciência com os momentos de nervosismo e de ausência e me mostrado que a vida pode ser mais colorida ao seu lado, com certeza sem você ao meu lado, não teria sido possível, muitíssimo obrigado.

Ao meu grande irmão, Heitor Loureiro, gênio que com suas puxadas de orelha me direcionaram a sempre procurar melhor um pouco mais e por todo apoio e ajuda, sempre dados com extrema boa vontade e bom humor, muito obrigado.

Ao meu cachorro por não ter comido nem meu computador e nem o meu projeto.

Finalizando, mas não menos importante a minha querida orientadora, Kathiane Benedetti Corso e à professora Carolina Fleck por terem me guiado por essa jornada, por horas, tão pesados.

“As paixões são como as ventanias que incham as velas do navio. Algumas vezes o afundam, mas sem elas não se pode navegar”

Voltaire

RESUMO

Com o aumento do número de graduados na área de Administração, há uma maior dificuldade de obter um bom emprego devido à mudança da proporção de oferta e demanda. Nesse contexto, ainda se observa que muitas empresas preferem ceder a vaga que seria de um administrador para graduados em outras áreas de conhecimento relacionadas. Essa quebra na relação de oferta e demanda também encontra contribuição na globalização que abre espaço para empresas se estabelecerem em outros países ou ainda a importação de mão de obra especializada. Este estudo tem por objetivo conhecer melhor as dificuldades encontradas pelos administradores ao entrar no mercado de trabalho, analisando a opinião dos graduados sobre as demandas do mercado e o alinhamento dessa demanda com a formação dada nas instituições de ensino superior. O método utilizado foi a pesquisa exploratória e a coleta de dados foi feita através de questionário eletrônico. Como principais resultados, foi notado que, de fato, há a percepção de que os egressos encontram dificuldades em achar um emprego considerado bom, principalmente aqueles que não possuem maior especialização, bem como a percepção da necessidade de conhecimentos extra graduação como em idiomas e em informática e que as empresas tendem a valorizar habilidades individuais no momento de contratar um novo funcionário. Observou-se também que as instituições, segundo a percepção dos respondentes, estão alinhadas com a orientação dos órgãos regulamentadores quanto ao ensino da Administração, mas que isso não é o suficiente para um administrador alcançar um bom emprego.

Palavras-chave: Administração, mercado de trabalho, dificuldades.

ABSTRACT

Due to the increase in the number of undergraduate students in Management, which shifts the supply and demand on the labor market, it has been appeared greater difficulties to obtain a good job position. Additionally, many companies would rather hire workers trained in other fields than those who have major in Management. This imbalance between supply and demand is also influenced by globalization, which creates opportunities to companies operate in other countries and import trained labor. This study aims at analyzing the challenges faced by newly graduated managers when they try to enter the labor market. In order to know their opinion about the market's demand, and how the education is aligned to this demand, the adopted methodology is the explorative research with data collection via electronic survey. The main results of this research show that alumni indeed face difficulties to get a good position in the labor market, especially those who neither have higher specialization nor language or computer skills; the newly graduated managers also think that companies are likely to appreciate individual skills to hire a new worker. Based on the questionnaire replies, it is also observed that there is a perception among managers that universities are aligned to the to the determinations of regulatory agencies regarding the Management teaching, although it is not enough to provide a good job position to the alumni.

Keywords: Management, labor market, challenges.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Os três componentes da competência	28
Figura 2 – As três habilidades do administrador	29
Figura 3 – Framework	34

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Principais conhecimentos, habilidades, competências e atitudes do Administrador	28
Tabela 2 – Sexo dos entrevistados	41
Tabela 3 - Região do país em que cursou graduação	41
Tabela 4 - Qual o grau de formação	41
Tabela 5 – Há quanto tempo é formado em administração	42
Tabela 6 – Tempo de duração do curso de bacharel em administração na universidade em que se formou	42
Tabela 7 – Tempo que levou para se formar	43
Tabela 8 – Em que tipo de universidade se formou	43
Tabela 9 – Em quais línguas sabe se comunicar	43
Tabela 10 – Área de conhecimento em informática	44
Tabela 11 – Há quanto tempo trabalha como administrador	44
Tabela 12 – Como você julga ter sido sua formação na área de estudos antropológicos, sociológicos, filosóficos, psicológicos, ético-profissionais, políticos, comportamentais, econômicos e contábeis, bem como os relacionados com as tecnologias da comunicação e da informação e das ciências jurídicas?	45
Tabela 13 – Como você julga ter sido sua formação na área de estudos relacionados com as áreas específicas, envolvendo teorias da administração e das organizações e a administração de recursos humanos, mercado e marketing, materiais, produção e logística, financeira e orçamentária, sistemas de informações, planejamento estratégico e serviços?	45
Tabela 14 – Como você julga ter sido sua formação na área de estudos Quantitativos e suas Tecnologias: abrangendo pesquisa operacional, teoria dos jogos, modelos matemáticos e estatísticos e aplicação de tecnologias que contribuam para a definição e utilização de estratégias e procedimentos inerentes à administração?	46
Tabela 15 – Como você julga ter sido sua formação na área de estudos opcionais de caráter transversal e interdisciplinar para o enriquecimento do perfil do formado?	46
Tabela 16 – Competências	47
Tabela 17 – Habilidades	48
Tabela 18 – Conhecimentos	49
Tabela 19 – Atitudes	50
Tabela 20 – Área de emprego	51
Tabela 21 – Quanto tempo demorou em ter o primeiro emprego após a colação de grau? ...	51

Tabela 22 –Trabalha como administrador	52
Tabela 23 – Já trabalhava	52
Tabela 24 – Ascensão	52
Tabela 25 – Mercado de trabalho	53
Tabela 26 – Estado de formação X percepção de mercado	55
Tabela 27 – Grau de formação X percepção de mercado	57
Tabela 28 – Tempo que já é formado X percepção de mercado	59
Tabela 29 – Tipo de instituição formadora X percepção de mercado	61

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Evolução do Ensino em Administração	22
Quadro 2 – Competências transversais e técnicas exigidas por força do Decreto-Lei nº 74/2006, para os alunos dos cursos de Administração em Portugal.....	27
Quadro 3 – Principais características do administrador divididas por blocos.....	31
Quadro 4 – Principais características do perfil do executivo	32

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	PROBLEMÁTICA	14
1.2	OBJETIVOS	15
1.2.1	Objetivo Geral	15
1.2.2	Objetivos Específicos	15
1.3	JUSTIFICATIVA	15
2	REFERENCIALTEÓRICO	17
2.1	TRABALHO.....	17
2.1.2	Mercado de Trabalho.....	18
2.1.2.1	Interpretação Clássica.....	19
2.1.2.2	Interpretação Sociológica	20
2.2	FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO ADMINISTRADOR	21
2.2.2	Do Curso de Administração	21
2.2.3	Do profissional da administração	24
2.2.4	Competências do administrador	26
2.3	MERCADO DE TRABALHO DO ADMINISTRADOR	29
2.3.1	Dificuldades de entrada no mercado de trabalho de Administração	32
2.4	A UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA E O EGRESSO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO	Erro! Indicador não definido.
3.1	MÉTODO DE PESQUISA	35
3.2	POPULAÇÃO E AMOSTRA	36
3.3	TÉCNICA DE COLETAS DE DADOS.....	36
3.3.1	Aplicação do instrumento de coleta de dados	37
3.4	TÉCNICAS DE ANÁLISE DOS DADOS.....	37
4	ANÁLISE DOS DADOS	38
4.1	DEFINIÇÃO DO PERFIL.....	38
4.2	CARACTERÍSTICAS DA FORMAÇÃO.....	39
4.3	MERCADO DE TRABALHO	48
4.4	ANÁLISE DA DADOS CRUZADOS	53
4.4.1	Estado de formação x Percepção de mercado	54
4.4.2	Grau de formação x percepção do mercado	55
4.4.3	Tempo que já é formado x Percepção do mercado	58

4.4.4 Tipo de instituição formadora X Percepção do mercado	59
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
APENDICE A – QUESTIONÁRIO	68

1 INTRODUÇÃO

Ainda hoje é possível ouvir que a Administração é uma profissão secundária e dispensável. Entretanto, cada vez mais estudos mostram a importância do administrador para a prosperidade e a continuidade das empresas, principalmente em um período em que a disputa por mercado se torna mais acirrada a cada dia, com o surgimento de novas empresas e o concomitante desaparecimento de várias outras por problemas gerenciais.

Peter Drucker (2006) confirma isso ao afirmar que:

“A administração é trabalho. Na realidade, é o trabalho específico da sociedade moderna, o trabalho que distingue a nossa sociedade nas anteriores. Pois a administração constitui o trabalho específico da organização moderna, que a faz produzir um bom desempenho. Como trabalho, a administração tem suas especializações, seus instrumentos e técnicas.”

Porém, antes de entender a importância da administração para a vida das empresas, é necessário pautar algumas definições sobre esse campo das ciências sociais aplicadas.

Fayol foi o primeiro a definir que administrar é: planejar, organizar, controlar, coordenar e comandar. Posteriormente, sob influência da *abordagem neoclássica da Administração*, Peter Drucker, um dos principais pensadores dessa filosofia, define que os princípios da administração são: Planejar, Organizar, Dirigir e Controlar (PODC).

Contudo, apesar do curso de Administração ser o curso mais procurado por quem quer galgar o ensino superior, segundo o portal Guia do Estudante (2012), ainda é prática comum de várias empresas negligenciarem os conhecimentos dessa profissão, optando por conduzir seus negócios baseando-se no conhecimento adquirido por meio da experiência, ou reenquadrando profissionais de outras áreas para realizar essa função.

Essa prática pouco aconselhável acaba fazendo com que a disputa por uma vaga no mercado de trabalho se torne ainda mais acirrada, fazendo mister o contínuo aprimoramento por partes dos candidatos a um bom emprego.

Lussier (2010), afirma que:

“Hoje não há mais dúvida de que trabalhos nos quais ocorre uma gestão mais participativa, contemplando diferentes pontos de vista e contribuições individuais, são os que têm melhor resultado. É por isso também que grande parte dos empregadores contrata pessoas que possam contribuir para a gestão da empresa, mesmo que não tenham formação em administração.”

Chega-se ao ponto de livros didáticos de Administração como o de Maximiano (2009), onde há a afirmação, de que: “As pessoas que administram qualquer conjunto de recursos são administradores”, sem fazer qualquer menção à importância da formação adequada do profissional que trabalha nessa área, para gerar futuros colaboradores mais preparados para lidar com os desafios, não apenas na área de origem, mas também em outras áreas de interesse da instituição como, por exemplo, estudos na área de línguas estrangeiras, informática, experiência internacional, dentre outros.

1.1 PROBLEMÁTICA

O curso de Administração no Brasil é relativamente jovem, principalmente se analisado perante o estudo nos Estados Unidos da América, onde os primeiros cursos na área se iniciaram no final do século XIX, com a criação da *Wharton School*, em 1881. Em 1952, ano em que se iniciava o ensino de Administração no Brasil, os Estados Unidos da América (EUA), já formavam em torno de 50 mil bacharéis, quatro mil mestres e cem doutores por ano em Administração, segundo o *site* do Conselho Federal de Administração (CFA).

A Fundação Getúlio Vargas (FGV), representa a primeira e mais importante instituição que desenvolveu o ensino de Administração. Sua origem remonta à criação do Departamento de Administração do Serviço Público (DASP), em 1938.

A profissão passa a ganhar mais força e espaço com a regulamentação da profissão, ocorrida na metade dos anos sessenta, através da Lei nº 4.769, de 09 de setembro de 1965. Com essa Lei, o acesso ao mercado profissional seria privativo dos portadores de títulos expedidos pelo sistema universitário.

Em 2012, segundo pesquisa realizada pelo CFA em seu portal, havia 2.159 cursos de Administração no país. O Conselho Regional de Administração da Bahia apresenta em seu portal um relatório de dados estatísticos onde consta um estudo do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas (INEP), em que havia 1.325.374 matriculados e 238.595 concluintes contra 126.336 em 2011, mostrando a evolução e o crescimento da área no país. Já para o ano de 2013, o Conselho Federal de Administração publicou em seu portal que em agosto existiam 333.265 administradores com registro nos Conselhos Regionais de Administração (CRAs).

Atualmente, o país passa por um grande crescimento econômico, com o surgimento de empresas diariamente. Entretanto, é fato conhecido que vários administradores encontram grandes problemas para alcançar uma boa vaga de emprego ao se formarem, conforme afirma

Pinto(2006) em seus estudos.Muitas vezes acabam indo trabalhar em localidades distantes, outros países ou tendo que se adaptar a novos postos de emprego para os quais não foram preparados,ainda é fato conhecido também que diversos alunos procuram o curso de administração por ser um curso mais abrangente num momento em que não tem certeza de qual caminho querem seguir,o que nos faz questionar: **Quais as dificuldades que o recém-formado em Administração encontra ao entrar no Mercado de Trabalho?”**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Identificar as dificuldades que o recém-formado em Administração encontra ao entrar no Mercado de Trabalho, segundo a percepção destes.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Traçar o perfil do administrador
- Apontar as principais diferenças na formação dos graduados e suas trajetórias acadêmicas;
- Verificar características da atual situação profissional do administrador advindo das diferentes instituições no mercado de trabalho;
- Criar um Framework com a análise das possíveis diferenças entre a formação do administrador e as necessidades do mercado

1.3 JUSTIFICATIVA

A administração é um campo científico relativamente novo e, por conseguinte,necessita ainda de estudos a fim de aperfeiçoar os ensinamentos e alinhar a demanda do mercado de trabalho à formação acadêmica.

O papel do administrador nos períodos contemporâneos vem ganhando cada vez maior importância e destaque,conforme é possível perceber nos estudos de Drucker (2006):

“(...) administrar também é um trabalho diferente de qualquer outro. Diversamente do trabalho do médico, do pedreiro ou do advogado, a administração precisa sempre ser exercitada no interior de alguma organização – isto é, dentro de uma teia de

relações humanas. Por conseguinte, o administrador é sempre visto como exemplo. O que ele faz é importante. Mas igualmente importante é quem ele seja – muito mais importante do que com relação ao médico, ao pedreiro e até ao advogado. Só o professor possui a mesma dupla dimensão que ele, a dimensão da especialização e do desempenho, de um lado e, do outro, a da personalidade, exemplo em integridade. No administrador se destaca tanto as tarefas quanto o caráter.”

Diante do supracitado, o presente estudo justifica-se por propor melhorias para o processo de ensino e aprendizagem do profissional formado pelo curso de Administração na Universidade Federal do Pampa, Organização de Ensino Superior subordinada ao Ministério da Educação e localizada na cidade de Santana do Livramento - RS, para assim verificar se seus objetivos estão sendo atingidos, se existe alguma possível melhoria para o seu ensino, também, podendo expandir seus estudos para outras Instituições de Ensino Superior ou Ensino Técnico.

2 REFERENCIALTEÓRICO

2.1 TRABALHO

Segundo o dicionário Aurélio temos que trabalho é: “s.m. Atividade física ou intelectual que visa a algum objetivo; labor, ocupação. / O produto dessa atividade; obra. / Esforço, empenho;”

O trabalho então compreendido como atividade física ou intelectual gerando algum objetivo, pode ser entendido como algo inerente ao homem. Porém, a compreensão social e filosófica do que é trabalho é um conceito mais complexo.

Para uma compreensão acadêmica do conceito de trabalho, é necessário considerar seus estudos a partir do século XVIII, com o aparecimento das idéias de Locke, Smith e Marx já que anteriormente a isso, existia uma visão torpe que o trabalho seria um castigo divino:

“Antes de Locke descobrir no trabalho a fonte de toda propriedade, de Adam Smith atribuir o valor de troca de um produto ao trabalho gasto para a sua confecção (fonte de toda riqueza), de Marx considerar o trabalho como fonte de toda produtividade e expressão da humanidade do homem, o trabalho era uma maldição bíblica, relacionado à condenação da vagabundagem, possuindo um valor moral e religioso.”(PINTO,1999,p.24 apud VIERA E PINTO,2008).

Com acontecimentos econômicos e históricos marcantes como a Revolução Industrial e o Mercantilismo, que mudaram completamente a forma da economia mundial, mudou-se também a forma de venda da força de trabalho e com isso a visão anterior de “trabalho como maldição” conforme Vieira e Pinto (2008).

Ainda segundo Vieira e Pinto (2008), inicialmente na Grécia existia a divisão do que se entende hoje no Brasil como trabalho em “trabalho” e “labuta”, sendo a segunda um termo designado para as atividades que não deixavam um legado ou uma obra e era motivo de discriminação por parte de quem realizava o trabalho, que era um termo ligado as atividade políticas.

Com o surgimento posterior das ideias e acontecimentos históricos, começou-se a mudar as formas de compreensão do trabalho, com John Locke relacionando “labor” e “trabalho” como uma só coisa ligada à atividade privada. Adam Smith, por sua vez, relacionou o trabalho à fonte de riqueza e, por fim, Karl Marx, com uma visão mais aceita atualmente de que trabalho está na origem da produtividade e a expressão da humanidade do homem, conforme afirmam Vieira e Pinto(2008).

De acordo com a perspectiva da sociologia clássica marxista, o trabalho ocupa a centralidade das sociedades, pois elas são obrigadas, por meio dele, a realizar o metabolismo da natureza para garantir a sobrevivência física do homem em sociedade, assim como a organização desse metabolismo (OFFE, 1989 apud Vieira e Pinto 2008).

“A proletarização da força de trabalho e a liberação moral da atividade desencadeada pela utilização industrial dessa força motriz conduzem à predominância da racionalidade do tipo finalístico, cujos dois componentes são mais claramente destacadas. Em Marx [...]: o componente da racionalidade técnica aobuscar-se fins na relação entre o homem e a natureza, e a racionalidade econômico-estratégica, ao buscar-se fins na relação entre os atores econômicos”(OFFE, 1989, p.15 apud Vieira e Pinto 2008).

O trabalho toma contornos mais contemporâneos com o acontecimento da Revolução Industrial ocorrida na Grã-Bretanha por volta de 1760, onde o homem passou a vender sua força de trabalho para um empregador, perdendo o ranço feudal e manufatureiro e ganhando já contornos de uma classe proletária. Nesse contexto surge a concepção do que seria o mercado de trabalho.

2.1.2 Mercado de Trabalho

O cerne do entendimento do que é mercado de trabalho se encontra em um estado nebuloso entre conceitos econômicos e sociais. Comumente se entende por mercado de trabalho um local não físico, em que o trabalhador oferta sua força de trabalho em choque com a relação de oferta e demanda de pessoal em troca de um pagamento pelo bem ofertado, seu salário.

Entretanto, essa concepção é insuficiente para compreender todas as variáveis que existem nas relações entre trabalhadores e organizações, considerando que é uma relação mutável e que se altera a todo tempo pelo caráter dinâmico do mercado e da sociedade. É preciso se analisar o mercado de trabalho sobre mais de um ponto de vista para se entender um pouco melhor todas suas perspectivas e possibilidades.

O funcionamento e bom andamento da economia estão intimamente ligados ao mercado de trabalho. A determinação de taxas de desemprego, níveis salariais, poder de produtividade, distribuição de renda, poder de compra e as crises provenientes das disputas entre direitos e deveres por parte de empregadores e empregados são variáveis de suma importância dentro desse funcionamento. Essa forma de ver o mercado de trabalho divide-se em interpretação clássica e sociológica.

2.1.2.1 Interpretação Clássica

O primeiro nome a ser levantado ao se tratar de mercado de trabalho pela ótica da economia é o de Adam Smith que já no final do século XVIII fazia referências ao que se entende hoje por mercado de trabalho. Em seus estudos, defende que o funcionamento do mercado de trabalho é similar ao dos demais mercados, nos quais verifica-se que firmas e indivíduos procuram maximizar seu bem-estar e as ofertas e demandas de emprego são pautadas no nível salarial (Oliveira e Piccinini, 2011).

Ainda, segundo Brémond e Gélédan apud Oliveira e Piccinini, (2011), caso exista algum desajuste entre oferta e demanda, havendo assim desemprego, é porque o nível dos salários está muito alto e esse desequilíbrio pode ser causado, por exemplo, pela intervenção de sindicatos e convenções coletivas que tirem o sistema de seu equilíbrio. A empresa tenderá a contratar novos empregados enquanto o custo marginal for inferior à produtividade marginal. Assim sendo, quando o custo do trabalho cair a demanda aumentará.

No sentido clássico, o trabalho é um produto, no qual os trabalhadores são vendedores, os empregados atuam como compradores, os salários são considerados os preços e o mercado de trabalho representa o espaço onde ocorrem essas transações (Horn apud Oliveira e Piccinini, 2011).

Segundo a teoria de Karl Marx, a visão do trabalhador como uma mercadoria reafirma a exploração do proletariado, na qual o empregador, por deter a propriedade dos meios de produção e da tecnologia necessária, pode manter uma parcela da força de produção desempregada e a existência dessa mão de obra não utilizada possibilitaria ao empregador promover baixos salários. Oliveira e Piccinini (2011), ainda defendem que a organização do mercado de trabalho é pautada na desigualdade de recursos entre empregador e empregado e que esse é o cerne da existência do capitalismo junto com o desemprego.

Pela ótica neoclássica afirma-se, segundo Oliveira e Piccinini (2011, p.1521), a mesma estrutura de mercado, porém com as variáveis de formação entrando na equação como por exemplo, cursos técnicos, qualidade da formação básica e formação superior entre outros e que o trabalhador tem a liberdade de escolher o empregador.

No Keynesianismo, entretanto, segundo Singer (1979) apud Oliveira e Piccinini, (2011), existe a refutação da ideia de mercado, alegando que o salário não determina a demanda das firmas e sim pelo volume de produção das empresas e com isso pode-se chegar ao quadro em que a demanda de mão de obra seja menor que a oferta.

Todas essas abordagens pecam ao analisar o mercado de trabalho como um todo, não levando em considerações aspectos demográficos, geográficos e sazonais. Porém esses aspectos são abordados pela teoria da segmentação.

Segundo a teoria da segmentação dentro da visão clássica, existe mais de um mercado e esses mercados não competem entre si. Afirma que existe um mercado interno, no qual o empregado está menos suscetível às vicissitudes da economia; e o externo, no qual o mesmo estaria menos protegido e a mercê das regras da economia clássica.

Para Gambier e Vernieres (1991) apud Oliveira e Piccinini, (2011) a empresa vive em um quadro de incertezas e de informações incompletas e, por isso, tem que se adaptar às situações que a coloca em um quadro controverso em que tem que funcionar com seu quadro de pessoal com o menor custo possível e maximizar a eficácia do trabalho.

Ainda segundo Oliveira e Piccinini (2011), a diversidade das atividades profissionais dará surgimento a diversos tipos de mercado de trabalho podendo existir abundância de certa demanda e falta de outra e, nesse ponto, as diversidades demográficas como idade e formação passam a ser variáveis determinantes. Essa teoria defende a coexistência dos mercados de trabalho e que essa coexistência é o motivador da dinâmica do mercado.

Oliveira e Piccinini, (2011) citam Camargo (1989) e Fernandes (1996) para informar que em países em desenvolvimento, a teoria da segmentação é usada para explicar o problema da desigualdade de renda enquanto alguns autores defendem que a disparidade de salários entre pessoas com o mesmo grau de instrução se daria pela existência da convivência do mercado formal com o mercado informal.

2.1.2.2 Interpretação Sociológica

Essa interpretação tem sua origem nos Estados Unidos da América, com os estudos de Granovetter em 1985 e de Richard Swedberg em 1996 e passam a dar enfoque na atuação dos fatores sociais na formação do mercado. Existe dentro desse estudo ainda uma ligação com a relação de oferta x demanda da teoria clássica, porém, conforme defendem Oliveira e Piccinini (2011), essa relação é limitada por fatores sociais.

Segundo Granovetter apud Oliveira e Piccinini (2011), utilizam-se três formas para se encontrar profissionais no mercado: meios formais, contatos pessoais e contato direto. Por meio formal entende-se propagandas, agências de emprego, etc. Afirma-se ainda que apenas 20% dos empregos se disponibilizam por meios formais e que 56% dos postos de trabalho são ocupados devido a indicações e participação de amigos e demais contatos não formais.

Outro importante ponto é o da subjetividade das avaliações de perfil por parte de empregado e empregador, nas quais nem sempre a melhor preparação e qualificação garantirão o emprego e sim os interesses e impressões das partes interessadas. Esse ruído nesse tipo de percepção se torna maior nos postos de gerência nos quais os contatos de confiança tem mais peso nas decisões do que o currículo.

Segundo Oliveira e Piccinini (2011), o “homem social” passa com isso, então, a ter mais vantagem competitiva no mercado de trabalho que o “homem econômico”, em essência, porém, a visão social apresenta lacunas de entendimento por não conseguir considerar grandes grupos de estudos divididos por gênero ou etnia, por exemplo, sendo uma visão mais individual, com cada caso tendo suas próprias peculiaridades.

2.2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO ADMINISTRADOR

Para poder entender melhor como está sendo a formação profissional do administrador, é necessário conhecer mais sobre as diretrizes e normativas que cercam o curso, as principais características necessárias ao bom uso da administração e como são as demandas do atual mercado de trabalho desses profissionais.

2.2.2 O Curso de Administração

O início dos estudos na área da administração no Brasil, como ciência, são recentes e estão intimamente ligada a Lei n.º 4.769, de 9 de setembro de 1965 que regulamenta a profissão no país onde cabe-se ressaltar o Art. 2º e 3º:

Art. 2º: A atividade profissional de Administrador será exercida, como profissão liberal ou não, mediante:

- a) pareceres, relatórios, planos, projetos, arbitragens, laudos, assessoria em geral, chefia intermediária, direção superior;
- b) pesquisas, estudos, análise, interpretação, planejamento, implantação, coordenação e controle dos trabalhos nos campos da Administração, como administração e seleção de pessoal, organização e métodos, orçamentos, administração de material, administração financeira, administração mercadológica, administração de produção, relações industriais, bem como outros campos em que esses se desdobrem ou aos quais sejam conexos.

Art. 3º O exercício da profissão de Administrador é privativo: (1)

- a) dos bacharéis em Administração Pública ou de Empresas, diplomados no Brasil, em cursos regulares de ensino superior, oficial, oficializado ou reconhecido, cujo currículo seja fixado pelo Conselho Federal de Educação, nos termos da Lei n.º 4.024, de 20 de dezembro de 1961;

b) dos diplomados no exterior, em cursos regulares de Administração, após a revalidação do diploma no Ministério da Educação, bem como dos diplomados, até a fixação do referido currículo, por cursos de bacharelado em Administração, devidamente reconhecidos;

Entretanto, segundo Nicolini (2003) apud Silva, Silva e Freitas (2013), os primeiros cursos de administração que funcionaram no Brasil, ainda sem regulamentação, datam de 1902, pela a escola Álvaro Pentead, no estado do Rio de Janeiro e pela Academia de Comércio, no estado de São Paulo. Os autores ainda nos trazem os principais pontos históricos ligados ao ensino da administração no país:

Quadro 1 – Evolução do Ensino em Administração

Ano	Fato
1881	Marco no ensino de Administração: o curso da Universidade da Pensilvânia nos Estados Unidos foi o primeiro curso exclusivamente de Administração a ser ofertado.
1902	A Escola Álvaro Pentead (Rio de Janeiro) e a Escola de Comércio (São Paulo) ofertam cursos em Administração ,todavia estes ainda não eram regulamentados.
1930	No Brasil teve início o processo de industrialização, pelo presidente Getúlio Vargas ,em que começa a haver uma demanda por profissionais da área de Administração.
1938	Criação do DASP – Departamento de Administração do Serviço Público.
1941	Foi criada a ESAN – Escola Superior de Administração d eNegócios, na cidade de São Paulo e foi inspirado no modelo oferecido pela Universidade de Harvard.
1944	O DASP constituiu uma outra instituição, denominada Fundação Getúlio Vargas (FGV), voltada para as seguintes atribuições fundamentais: o estudo das organizações e da racionalização do trabalho e a preparação de quadros profissionais em nível superior.
1952	A FGV estabelece na cidade do Rio de Janeiro, a Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP), hoje EBAPE/FGV, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas.
1954	É criada a Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP/FGV) ,que foi responsável pelo primeiro currículo especializado em Administração do Brasil.
1946	Criação da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP),que, à época, possuía apenas os cursos de Ciências Econômicas e Ciências Contábeis,que ofertavam algumas disciplinas de Administração.
1963	Criação do curso de Administração da FEA/USP.
1965	Regulamentação da profissão de Administrador no Brasil, através da Lein.4769de9de setembro de 1965. Expansão da oferta de cursos em Administração.
1966	O primeiro currículo mínimo do curso de Administração entrou em vigência.
1993	Criação do segundo currículo mínimo em Administração.
2005	Criação do terceiro currículo mínimo em Administração, que possui algumas diferenças substanciais em relação aos seus antecessores. Primeiramente, cabe destacar o maior detalhamento em disciplinas de Ciência sHumanas ,como Sociologia e Psicologia. A Psicologia passa a ser dividida em Estudos Psicológicos e Comportamentais, enquanto a Sociologia em Estudos Antropológicos, Sociológicos e Políticos.

Fonte: Teixeira, Silva eMafra (2011,p. 04). Apud Silva, Silva e Freitas (2013).

Atualmente, a entidade que pauta o ensino de Administração como curso de graduação de nível superior é o Ministério de Educação por meio de decretos, resoluções e normativas a

fim de obter uma padronização mínima na formação, na qual se possa ressaltar a resolução nº 4, do Conselho Nacional De Educação - Câmara De Educação Superior de 13 de Julho de 2005 onde se destaca:

Art. 2º A organização do curso de que trata esta Resolução se expressa através do seu projeto pedagógico, abrangendo o perfil do formando, as competências e habilidades, os componentes curriculares, o estágio curricular supervisionado, as atividades complementares, o sistema de avaliação, o projeto de iniciação científica ou o projeto de atividade, como Trabalho de Curso, componente opcional da instituição, além do regime acadêmico de oferta e de outros aspectos que tornem consistente o referido projeto pedagógico.

§ 1º O Projeto Pedagógico do curso, além da clara concepção do curso de graduação em Administração, com suas peculiaridades, seu currículo pleno e sua operacionalização, abrangerá, sem prejuízo de outros, os seguintes elementos estruturais:

I - objetivos gerais do curso, contextualizados em relação às suas inserções institucional, política, geográfica e social;

II - condições objetivas de oferta e a vocação do curso;

III - cargas horárias das atividades didáticas e da integralização do curso;

IV - formas de realização da interdisciplinaridade;

V - modos de integração entre teoria e prática;

VI - formas de avaliação do ensino e da aprendizagem;

VII - modos de integração entre graduação e pós-graduação, quando houver;

VIII - incentivo à pesquisa, como necessário prolongamento da atividade de ensino e como instrumento para a iniciação científica;

IX - concepção e composição das atividades de estágio curricular supervisionado, suas diferentes formas e condições de realização, observado o respectivo regulamento;

X - concepção e composição das atividades complementares; e,

XI - inclusão opcional de trabalho de curso sob as modalidades monografia, projeto de iniciação científica ou projetos de atividades, centrados em área teórico-prática ou de formação profissional, na forma como estabelecer o regulamento próprio.

§ 2º Com base no princípio de educação continuada, as IES poderão incluir no Projeto Pedagógico do curso, o oferecimento de cursos de pós-graduação *lato sensu*, nas respectivas modalidades, de acordo com as efetivas demandas do desempenho profissional.

§ 3º As Linhas de Formação Específicas nas diversas áreas da Administração não constituem uma extensão ao nome do curso, como também não se caracterizam como uma habilitação, devendo as mesmas constar apenas no Projeto Pedagógico.

(...)Art. 5º Os cursos de graduação em Administração deverão contemplar, em seus projetos pedagógicos e em sua organização curricular, conteúdos que revelem inter-relações com a realidade nacional e internacional, segundo uma perspectiva histórica e contextualizada de sua aplicabilidade no âmbito das organizações e do meio através da utilização de tecnologias inovadoras e que atendam aos seguintes campos interligados de formação:

I - Conteúdos de Formação Básica: relacionados com estudos antropológicos, sociológicos, filosóficos, psicológicos, ético-profissionais, políticos, comportamentais, econômicos e contábeis, bem como os relacionados com as tecnologias da comunicação e da informação e das ciências jurídicas;

II - Conteúdos de Formação Profissional: relacionados com as áreas específicas, envolvendo teorias da administração e das organizações e a administração de recursos humanos, mercado e marketing, materiais, produção e

logística, financeira e orçamentária, sistemas de informações, planejamento estratégico e serviços;

III - Conteúdos de Estudos Quantitativos e suas Tecnologias: abrangendo pesquisa operacional, teoria dos jogos, modelos matemáticos e estatísticos e aplicação de tecnologia que contribuam para a definição e utilização de estratégias e procedimentos inerentes à administração; e

IV - Conteúdos de Formação Complementar: estudos opcionais de caráter transversal e interdisciplinar para o enriquecimento do perfil do formado.

Lacombe (2008) conclui em seus estudos ainda que: “um bom administrador deve ser um generalista e, em cima dessa base deve construir alguma especialização.”

Em seu estudo Lacombe (2008) afirma ainda que: “todo administrador que deseja alcançar os níveis mais altos de sua organização deve ter uma sólida base, pois, nesses níveis é necessário conhecimento genérico de todas as funções”, e complementa essa idéia ressaltando que: “a base geral tem que ser construída pelos próprios interessados para se chegar a um alto nível de responsabilidade numa organização”, ou seja, a formação generalista depende do interesse do futuro administrador em sua própria formação.

Desde sua criação o curso de Administração ganhou muito espaço no quadro de ensino superior no país sendo ensinada nos mais distantes rincões do país.

Segundo o sistema e-MEC, em consulta realizada no primeiro semestre do ano de 2014, havia 2.694 cursos ativos de administração no país, sendo 138 desses não presenciais e 2556 presenciais.

2.2.3 Do profissional da administração

Conforme Silva, Alberton e Verdinelli (2007) o Censo da Educação Superior de 2005 aponta que os cursos de administração representam 7,73% do total de cursos, 14,06% dos alunos matriculados e 12,82% dos concluintes. Porém muito se fala sobre a falta de conexão entre os conhecimentos adquiridos nas instituições de ensino e os desafios do mercado.

Segundo a resolução Nº 4, do Conselho Nacional de Educação- Câmara de Educação Superior de 13 de Julho de 2005 tem-se que:

Art. 3º O Curso de Graduação em Administração deve ensinar, como perfil desejado do formando, capacitação e aptidão para compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento, observados níveis graduais do processo de tomada de decisão, bem como para desenvolver gerenciamento qualitativo e adequado, revelando a assimilação de novas informações e apresentando flexibilidade intelectual e adaptabilidade contextualizada no trato de situações diversas, presentes ou emergentes, nos vários segmentos do campo de atuação do administrador.

Art. 4º O Curso de Graduação em Administração deve possibilitar a formação profissional que revele, pelo menos, as seguintes competências e habilidades:

I - reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;

II - desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;

III - refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;

IV - desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;

V - ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;

VI - desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável;

VII - desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações; e

VIII - desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais.

Essa lei mostra a preocupação existente não só com aspectos curriculares, mas também a importância do desenvolvimento de certos atributos da área cognitiva.

É possível ainda visualizar uma evolução do administrador com o passar do tempo como forma de atender a demanda do mercado que inicialmente, segundo Cunha (2009) apud Moreira et.al. (2012), existia apenas uma economia agrária e com a mudança desse quadro na década de 1940, com o início da industrialização, começou a ter a necessidade de mão de obra mais especializada.

Essa demanda de mão de obra foi acompanhada por uma crescente oferta de cursos de administração no país, o que segundo Moreira et. al. (2012) resultou em uma regressão na qualidade do ensino na área de administração. Añez et. al. apud Moreira et. al.(2012) diz que os administradores estão chegando ao mercado de trabalho sem a devida formação acadêmica.

Segundo Silva Reis apud Moreira et. al. (2012), os aspectos atualmente faltantes para o administrador são: inabilidade para integração nas funções empresariais, incapacidade de realizar comunicação de maneira eficiente e eficaz, insensibilidade a pessoas com formação diferente, inabilidade no relacionamento pessoal e grande dificuldade em se trabalhar em grupo. A essa análise pode-se somar as ideias de Lacruz e Villela apud Moreira et. al. (2012), que afirmam que a responsabilidade pela falta de conexão entre o administrador e o mercado é

fruto da maior especialização existente dentro do ensino das áreas da administração sem preocupação com a interligação.

Para Lussier (2010) espera-se do administrador não só um excelente preparo técnico, mas também e principalmente uma visão mais abrangente e humana do contexto empresarial em um mundo de complexidade crescente.

2.2.4 Competências do administrador

Segundo o Dicionário Aurélio, competência é atribuição, jurídica ou consuetudinária, de desempenhar certos encargos ou de apreciar ou julgar determinados assuntos: competência de um tribunal. Capacidade decorrente de profundo conhecimento que alguém tem sobre um assunto: recorrer à competência de um especialista.

Já para Dutra (2001) apud Fonseca et. al. (2007), não há um consenso sobre o conceito “*competência*” entre autores de Administração, mas há um quase consenso entre os estudiosos do assunto quando se trata de reconhecer as competências gerenciais obrigatórias sendo elas:

- Liderança,
- Criatividade,
- Orientação estratégica e planejamento,
- A gestão integrada de processos, recursos e prazos,
- A negociação/ interação com o ambiente,
- A tomada de decisão.

Citando Zarifian apud Silva, Alberton e Verdinelli (2007), a competência é “um entendimento prático de situações que se apóia em conhecimentos adquiridos e os transforma na medida em que aumenta a diversidade das situações”.

Silva, Alberton e Verdinelli (2007) ainda citam Perrenoud (1999) dizendo que competência é agir de forma eficaz apoiando suas atitudes em seus conhecimentos, mas sem se limitar só a eles, e cita também Nicolini (2003, p. 54), para quem “as competências desejáveis ao administrador, quando não são inatas, têm de ser desenvolvidas ao longo do curso desenvolvimento que pressupõe o estudante como sujeito de seu próprio processo de formação”.

Conforme Fonseca (2007) a Resolução Brasileira, CNE nº4 de 13/07/2005 não distingue competência Transversal de competência Técnica do Administrador, mas como forma de facilitar o entendimento Fonseca (2007) faz essa divisão da seguinte forma:

Quadro 2 – Competências transversais e técnicas exigidas por força do Decreto-Lei nº74/2006, para os alunos dos cursos de Administração em Portugal

Competências Transversais	Competências Técnicas
Ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas de seu exercício profissional.	Desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e de seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável.
Desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais.	Desenvolver capacidades para elaborar implementar e consolidar projetos em organizações.
Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais.	Desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicas e operacionais.
Reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão.	
Refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento.	

Fonte: Resolução CNE nº 4 de 13 de julho de 2005. Adaptação dos autores deste artigo. Apud Fonseca et. al. (2007)

Tal divisão não é encontrada dentro das normas brasileiras, contudo existe nas normas portuguesas conforme o Decreto-Lei nº74/2006na qual são definidas como competências transversais aquelas voltadas para o desenvolvimento relacionados ao individual com a sociedade. Já as competências Técnicas seriam aquelas voltadas ao desenvolvimento profissional propriamente dito.

Já o Conselho Federal de Administração traz o seguinte quadro com os principais conhecimentos, habilidades, competências e atitudes necessárias para o administrador:

Tabela 1 - Principais conhecimentos, habilidades,competências e atitudes do Administrador

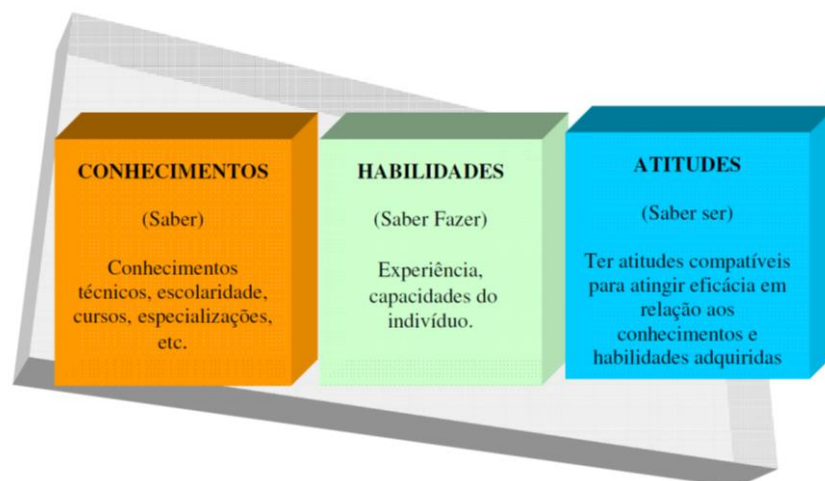
Conhecimentos	Habilidades
Administração de pessoas / equipes	Visão do todo
Administração financeira e orçamentária	Relacionamento interpessoal
Administração estratégica	Adaptação à transformação
Visão ampla,profunda e articulada do conjunto das áreas de conhecimento	Liderança
Administração de vendas e marketing	Criatividade e inovação

Competências	Atitudes
Identificar problemas ,formular e implantar	Comportamento ético
Desenvolver raciocínio lógico,crítico e analítico sobre a realidade organizacional	Profissionalismo
Assumir o processo decisório das ações de planejamento, organização, direção e controle	Comprometimento
Desenvolver e socializar o conhecimento alcançado no ambiente de trabalho	Aprendizado contínuo
Elaborar e interpretar cenários	Atitude empreendedora/ Iniciativa

Fonte: Elaborado pelo autor, adaptado de CFA(2006).

A figura seguinte apresenta os três componentes da competência, em uma adaptação de Ruzzarin (2002) feita por Amaral (2008), sendo estes o “saber” (conhecimentos), o “saber fazer” (habilidades) e o “saber ser” (atitudes).

Figura 1 –Os três componentes da competência



Fonte: Adaptação de Amaral (2008) de ilustração elaborada por Ruzzarin (2002).

Segundo Zarifian apud Silva, Alberton e Verdinelli (2007),o administrador tem que estar preparado e desenvolver competências para lidar com situações inesperadas, agindo de forma pró-ativa e destaca três procedimentos necessários: antes do evento (expectação atenta),durante o evento (intervenção ativa e pertinente) e depois do evento (debruçar-se reflexivo sobre o evento ocorrido).

Na definição das competências para Chiavenato (2004), temos o mesmo tripé basilar apoiado nos conceitos de conhecimento, perspectiva e atitude somados ao conceito de habilidade.Em sua obra Chiavenato (2004), traz conhecimento como o acervo de informações,

conceitos, idéias, experiências, e aprendizagens. Traz ainda que perspectiva é a capacidade de colocar o conhecimento em ação, de transformar a teoria em prática e que atitude é o comportamento pessoal do administrador frente às situações com que se defronta no cotidiano. O autor elenca três tipos de habilidades, sendo elas:

- Habilidades Técnicas: habilidade em usar os conhecimentos, métodos e técnicas e equipamentos para a realização de tarefas.
- Habilidades Humanas: consiste na habilidade e no discernimento para trabalhar com pessoas em equipe.
- Habilidades Conceituais: capacidade para lidar com ideias e conceitos abstratos.

Figura 2 – As três habilidades do administrador



Fonte: Chiavenato (2004)

É possível observar que para os autores, há características peculiares em comum para o perfil do administrador, que não se resumem apenas a traços profissionais e técnicos, mas também a pontos psicológicos.

2.3 MERCADO DE TRABALHO DO ADMINISTRADOR

O mercado de trabalho para o administrador em essência é algo que sempre existiu a partir da concepção de qualquer organização produtiva. Mas historicamente pode-se dizer que o surgimento do mercado de trabalho para o administrador graduado, no Brasil está ligado, segundo Cunha (2009) apud Moreira et.al. (2012), ao surgimento de um contorno de ensino de administração na década de 1940 com a substituição da característica até então quase

totalmente agrária por uma parcela de industrialização, que demandava uma mão de obra especializada.

No atual momento econômico, onde as distâncias são cada vez menores e a concorrência cada vez maior, o Administrador ganha um papel de destaque na sobrevivência das grandes empresas. Ele precisa ser capaz de se adaptar a mudanças rápidas e novas tecnologias.

Contratos cada vez mais arrojados e com prazos menores fazem a produção ser cada vez mais enxuta e um dos grandes responsáveis por garantir a manutenção da eficácia e eficiência sobre condições essa condição adversa é o administrador e para isso ele deve passar por algumas mudanças e desenvolver características específicas.

Echevest et. al. apud Oliveira et. al. (2012) afirmam que existem três blocos de atributos requeridos pelas grandes empresas para contratar um administrador: atitudes/valores, habilidades/competências e conhecimento, sendo que o primeiro seria referente às predisposições do indivíduo e a forma que agirão em certas circunstâncias. O segundo seria sobre competências próprias do administrador e, por último, os conhecimentos adquiridos que servirão de ferramentas para tomada de decisão.

Quadro 3 –Principais características do administrador divididas por blocos

Atitudes / Valores	Habilidades	Conhecimentos
Predisposição à negociação	Dimensionamento do tempo	Perfil generalista
Predisposição para correr riscos	Coordenação de trabalhos em equipe	Visão da empresa
Criatividade	Gerenciamento da inovação	Conhecimentos de negócios internacionais
Flexibilidade	Integração das diversas áreas funcionais	Processos de alianças e joint ventures
Motivação	Capacidade para tratar com culturas diversas	Outros idiomas
Intuição	Antecipação de ameaças e oportunidades	Tecnologia de informação
Empreendedorismo	Capacidade de negociação	Titulação em cursos de pós-graduação
Ética profissional e Pessoal	Visão estratégica	Cultura de outros países/ vivência internacional
Autoconfiança	Capacidade de delegação	Experiência
Mobilidade pessoal	Capacidade de decisão	Especialista com visão sistêmica
Capacidade de superação	Habilidade interpessoal	
Abertura a novas ideias	Capacidade de liderança	
Integridade	Agilidade	

Humildade	Autogerenciamento	
Vontade de autodesenvolvimento	Resolvedor de problemas	
Atitude pró-ativa	Foco no resultado	
Atitude reativa	Administrador de conflito	
Gosto pelo que faz	Desenvolvedor de pessoas	
	Capacidade de viabilizar/ implementar idéias	

Fonte: Echeveste et al. (1999) apud Moreira et. al. (2012)

Conforme Chiavenato (2004) e as normativas do CFA antes citadas, as informações sobre conhecimentos, habilidades e atitudes, vão ao encontro do que Echeveste (1999) apud Moreira et. al. (2012) apresenta na tabela acima, reafirmando a importância não apenas de conhecimentos técnicos na área de administração, mas também ressaltando a importâncias de traços psicológicos na formação de um bom administrador.

É importante ressaltar que administrador e executivo, apesar de muitas vezes desempenharem o mesmo papel, são posições independentes com habilidade específicas inerentes a sua função de gerência.

Em comparação ao perfil do administrador, Moreira et. al. (2012) trazem uma adaptação de Echeveste (1999) em que mostra o perfil do executivo.

Quadro 4– Principais características do perfil do executivo

Principais atributos do executivo no mercado globalizado	
1. Integro	7. Negociador
2. Dotado de visão estratégica	8. Motivado
3. Conhecedor de sua empresa	9. Coordenador de trabalhos em equipe
4. Possuidor de capacidade de decisão	10. Hábil nas relações interpessoais
5. Focalizado no resultado	11. Pró-ativo
6. Ético no trato das questões profissionais e sociais	12. Empreendedor

Fonte: Echeveste et al. (1999) apud Moreira et. al. (2012)

Outro importante fator levantado é o da importância do conhecimento de línguas estrangeiras, principalmente inglês. Segundo Mello apud Oliveira (2012), em um levantamento feito pela *BerntEntschevHuman Capital*, 64% das contratações gerências exigiram o domínio da língua inglesa e cita também que as duas línguas mais procuradas após o inglês são o espanhol e o alemão, porém ainda com baixa representatividade frente à língua inglesa.

2.3.1 Dificuldades de entrada no mercado de trabalho de Administração

Na atualidade, é perceptível a existência de diversas vicissitudes encontradas pelo Administrador recém-egresso das instituições de ensino superior para entrar no mercado de trabalho.

Segundo Pinto (2006), apesar do tema de dificuldade de inserção no mercado de trabalho ser um tema recorrente, não existe entre os autores que tratam do assunto um alinhamento sobre as causas desse fato.

Para Rifkin (1995) e Castel (1998) apud Pinto (2006), o principal fator para esse quadro de desemprego é a reestruturação produtiva, na qual se visa produzir mais com menos mão de obra, fazendo com que muitas vezes haja a necessidade de se suprimir cargos.

Para Pochmann (2001) apud Pinto(2006), o problema não seria só a reestruturação produtiva isolada, mas associada a globalização. Segundo Pinto (2006) uma gama de autores como Amadeo (2008), Paes e Barros (2001) e Reis (1999) associam a todos esses fatores a falta de preparo dos trabalhadores no Brasil como sendo o motivo do alto índice de desemprego.

Sob essa ótica, existiriam vagas e existiriam candidatos para essas vagas, mas o empregador preferiria deixar a vaga em aberto ou fazer alguma adaptação a contratar alguém que ele julgue despreparado para o cargo.

Já segundo Pinto (2006), o setor gerencial seria um dos mais afetados por esse quadro e diz que a falta de um entendimento sobre a demanda do mercado e as instituições de ensino superior (IES) é o principal responsável por esse hiato empregatício.

Paiva (1997) apud Pinto (2006) assegura que as virtudes intelectuais definiriam a competência do trabalhador, assim:

“elevada capacidade de abstração, de concentração e de exatidão, ao lado da capacidade de comunicação verbal, oral e visual”, (somadas ao) pensamento conceptual abstrato como fundamento da ampliação das possibilidades de percepção e de raciocínio, de manipulação mental de modelos, de compreensão de tendências e de processos globais(...)” (Paiva, 1997:123).

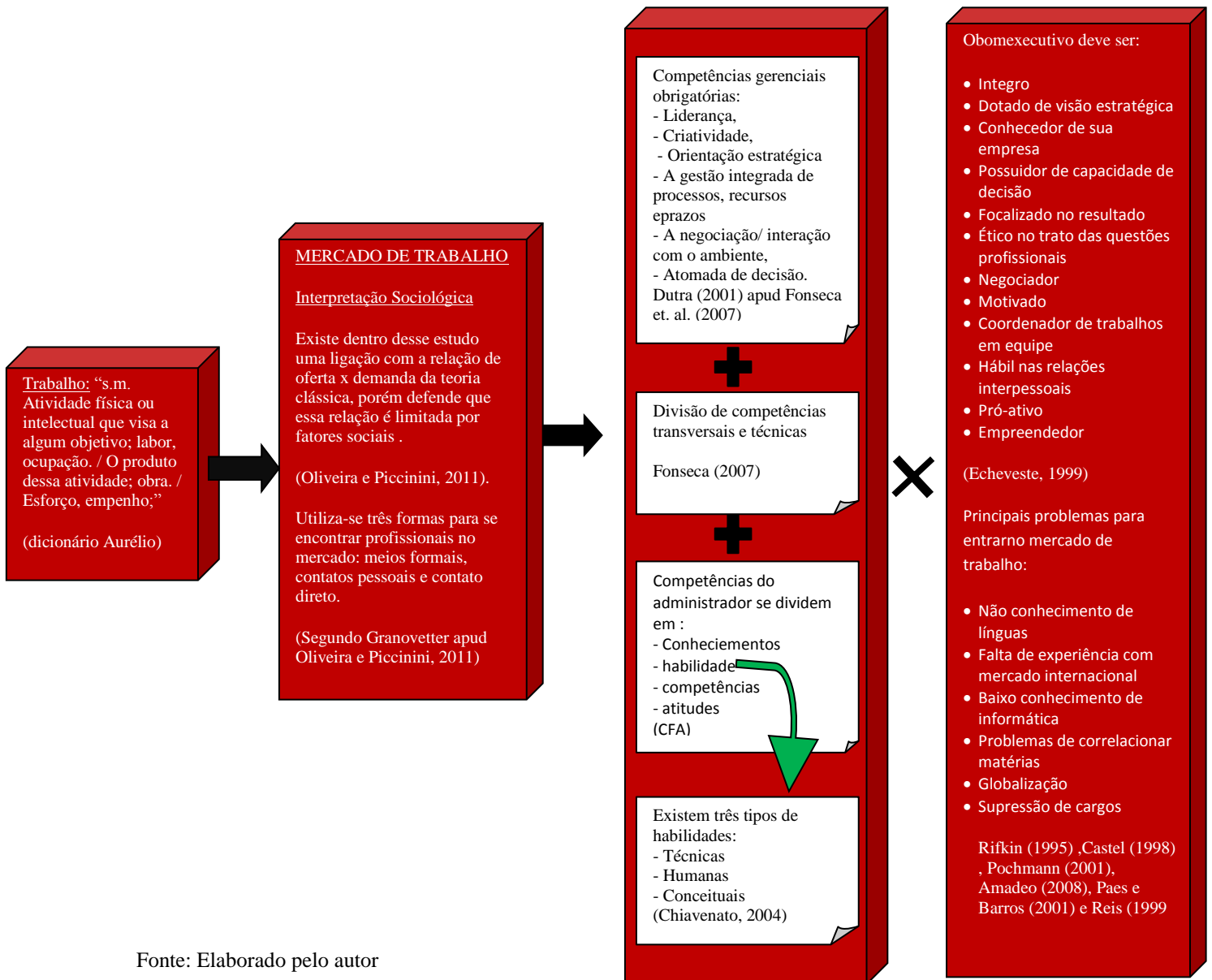
Pinto (2006) ainda afirma que o maior uso de máquinas e computadores passaria a exigir novas habilidades e conhecimentos do trabalhador manual e do intelectual tradicional, reduzindo assim, as fronteiras entre eles e fazendo necessária uma revisão das relações entre essas duas posições.

Paiva (1997) apud Pinto (2006) afirma que a formação do profissional contemporâneo é o somatório de formação geral sólida, virtudes e disposições sócio-motivacionais e que isso serviria de base para “socialização profissional aberta à reprofissionalização ao longo da vida”. O autor acredita ainda que em um contexto de “abundância de força de trabalho qualificada, faz crescer a importância do capital social para a inserção e permanência no mercado de trabalho” e que “a qualificação real, o saber fazer, o saber comportar-se de acordo com as situações diversas, o saber mostrar adequadamente a capacidade de acionar conhecimentos e virtudes, tornou-se mais importante que a qualificação formal” (Paiva,1998:17).

Outro importante ponto apontado por Pinto (2006) em pesquisa realizada é que os empregadores tendem a enfatizar os aspectos comportamentais em detrimento de conhecimentos específicos. Alegam que esses possíveis contratados seriam treinados e aprenderiam os conhecimentos específicos dentro da própria empresa através do treinamento que antecede a assunção de um cargo gerencial e com a rotina. Por fim, o autor argumenta que há a tendência a não valorizar tanto o conhecimento específico baseados na grande e constante mudança do mercado.

Pinto (2006) enfatiza ainda que análise, síntese, comunicação, propensão ao risco foram os aspectos mais apontados pelos entrevistados como sendo os mais desejados no momento de se contratar alguém para uma função gerencial. Em sua pesquisa, Pinto (2006) também apresenta que, por formação, os candidatos naturais aos cargos gerenciais seriam os formados em Administração de Empresas, mas que atualmente eles tem concorrido diretamente com egressos dos cursos de engenharia (principalmente produção), economia, ciências contábeis e, em alguns casos, egressos de psicologia e comunicação e que por muitas vezes os egressos de engenharia tendem a ter maior vantagem que os administradores pela sua capacidade de relacionar área distintas e ressalta a importância do domínio de línguas e de informática e que para muitos, ter alguma experiência no exterior conta positivamente.

Figura 3 – Framework de definições



Fonte: Elaborado pelo autor

No framework elaborado, é possível perceber que é uma rede complexa e com várias segmentações, onde a definição de trabalho evolui com o tempo de acordo com as mudanças no mercado de trabalho, que pode ser interpretado de mais de uma forma. É também visível que existe dissonância entre a formação do administrador e as aspirações do mercado de trabalho para o administrador formado e ainda que já existem estudos que mostram alguns obstáculos enfrentados por esses administradores.

3 METODOLOGIA

A forma de pesquisa utilizada para este trabalho é a exploratória-descritiva com amostra não probabilística que, segundo Collis e Hussey (2005), é utilizada em pesquisas quando o pesquisador não possui conhecimento pleno e deseja buscar mais informações a respeito de determinado problema. Sampieri, Collado e Lucio (2006) complementam essa interpretação alegando que estudos exploratórios são normalmente realizados com o objetivo de examinar uma situação ou tema de pesquisa pouco estudado. Assim, o pesquisador pode aproximar-se de particularidades do tema, obtendo informações até então desconhecidas ou com pouco conhecimento, alcançando com isso um entendimento mais preciso do problema.

Além de o estudo ser exploratório, também foi descritivo, pois mostrou familiaridades e comportamentos de um grupo de formação específica de Administradores. Para Sampieri, Collado e Lucio (2006), os estudos descritivos são utilizados para especificar as propriedades, as características e os perfis importantes de indivíduos ou grupos, pequenos ou grandes, ou qualquer outro objeto de análise.

A pesquisa apresentou uma natureza quantitativa, utilizando-se um grupo de Administradores egressos de diversas IES, com diferentes empregos e tempo de formação, apurando assim opiniões, atitudes e interesses compartilhados por esta comunidade. Conseguiu-se os dados de interesse para a pesquisa através de questionários auto aplicáveis, disponibilizados em redes sociais, fóruns e enviados por email requisitando aos elementos de interesse que respondessem a um questionário, composto de perguntas claras e objetivas, garantindo assim a uniformidade, imparcialidade e a padronização dos resultados. A análise dos dados foi feita através de métodos estatísticos.

3.1 MÉTODO DE PESQUISA

O método de coleta de dados utilizado foi o E-Survey através de um questionário enviado por e-mail ou disponibilizado em redes virtuais em que os respondentes escolhem às alternativas que melhor retratem a sua percepção e realidade.

Segundo Marconi e Lakatos (2009), o questionário seria um instrumento de coleta de dados primários, com questionamentos organizados em série, que podem ser respondidos independente da presença do pesquisador. O questionário deverá conter perguntas específicas,

capazes de levantar a informação desejada e também precisa incentivar o entrevistado, evitando esforço e cansaço tanto físico quanto mental.

A pesquisa foi elaborada no *GoogleDocs*, utilizando questionários *on-line*, nos quais o entrevistado responde as perguntas sem tempo pré-estabelecido. Os questionários compreenderam assuntos embasados no referencial teórico, propiciando mensurar a eficácia dos cursos realizados pelos administradores para sua entrada no mercado de trabalho e outros dados de interesse.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

O foco da pesquisa foi os formados no curso de ensino superior na área de administração egressos dos mais diversos IES no território nacional, independente de estarem ou não atuando na função de administradores.

Segundo Malhotra (2006), população é a soma dos elementos de um grupo que compartilham características comuns, sendo este o universo para o problema de pesquisa e compreende-se por amostra o subgrupo dos elementos da população selecionados para participar do estudo.

O grupo a ser alvo da pesquisa foi daqueles que possuem formação de nível superior na área de administração independente da instituição a qual seja egresso e a função que esteja exercendo no momento.

A população desta pesquisa não teve número restrito estipulado, sendo dado livre acesso ao maior número possível de respondentes através da vinculação do link para responder a pesquisa em fóruns referente a área de administração e através da utilização das redes sociais.

3.3 TÉCNICA DE COLETAS DE DADOS

O questionário foi dividido em três partes. A primeira contendo questões que visavam traçar o perfil dos entrevistados. Foram apresentadas questões referentes ao sexo, estado civil, idade e grau de instrução entre outras.

Foi apresentada como questão obrigatória na primeira fase a realização e conclusão ou não de curso de graduação na área de Administração. A partir desta resposta o respondente foi encaminhado para o segundo bloco de perguntas (caso positivo) ou encerado sua participação (caso negativo).

O segundo bloco da pesquisa teve por objetivo conhecer mais sobre o curso e a instituição de ensino superior responsável pela formação do entrevistado além de outros cursos que esse tenha que possam lhe ter sido útil como formação em outras línguas ou na área de informática e foi baseado nos conceitos trabalhados no referencial teórico, sobre a diretriz de formação que os órgãos responsáveis julgam ser a mais correta.

O último grupo de perguntas foi sobre as percepções dos entrevistados sobre o mercado de trabalho e sua profissão onde apontaram as principais dificuldades que esses têm ou tiveram no momento de entrar no mercado de trabalho.

3.3.1 Aplicação do instrumento de coleta de dados

O questionário para coleta de dados foi elaborado através do “*Google Docs Survey Toll*”, utilizado para questionários on-line. O link foi enviado por e-mail, anexado em redes sociais e fóruns na área de Administração sendo solicitado a esses que respondessem às questões. Foram utilizados três testes pilotos para verificação do questionário antes de sua aplicação, nos quais foram verificadas questões que apresentassem problemas de interpretação e o correto funcionamento da ferramenta para ser procedida a correção de falhas.

3.4 TÉCNICAS DE ANÁLISE DOS DADOS

A análise das informações coletadas a fim de responder aos objetivos da pesquisa foi feita através da compilação de resultados do Microsoft Office Excel 2007. Posteriormente os dados foram rodados em software SPSS para análise estatística dos resultados.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Neste segmento do trabalho apresentam-se os resultados obtidos através da aplicação do questionário online e posterior análise dos resultados, correlacionando com os estudos já apresentados. Para se alcançar tais objetivos, foram divididas as respostas em subgrupos como forma de facilitar o entendimento e a análise de dados.

4.1 DEFINIÇÃO DO PERFIL

O questionário foi divulgado em vários canais, via email para contato constate de instituições que disponibilizaram esses dados como a Universidade Federal do Pampa e a Universidade Federal de Juiz de Fora, divulgado em redes sociais como o Facebook ® em diversos grupos em que participam administradores como o Administração Online (<https://www.facebook.com/administracaonline?ref=ts&fref=ts>), Administrando (<https://www.facebook.com/portaldoadministrando?ref=ts&fref=ts>), Adm Unipampa (https://www.facebook.com/adm.unipampa?ref=br_rs), Fórum Regional de Administração (https://www.facebook.com/forumadmoficial?ref=br_rs), Portal do Administrador (https://www.facebook.com/admonline?ref=br_rs), Conselho Regional de Administração do RS (https://www.facebook.com/conselhoregionaldeadministracaodors?ref=br_rs), CFA – Conselho Federal de Administração (<https://www.facebook.com/CFAADM?ref=ts&fref=ts>), também foi feito contato com alguns portais com material relacionado a administração para que repassassem aos usuários cadastrados e feita publicação do link, tais como o portal do Conselho Federal de Administração (<http://www.cfa.org.br/>), portal Administradores (<http://www.administradores.com.br/>), Conselho Regional de Administração de São Paulo (<http://www.crasp.gov.br/>). Ressalta-se que todos os contatos e consultas foram realizados em Outubro e Novembro de 2014.

Oteve-se um total de 112 respondentes no intervalo de 10 de Outubro de 2014 à 08 de Dezembro do mesmo ano. Desse grupo foi possível observar que há um equilíbrio entre os sexos, sendo praticamente 50% de cada, conforme se observa na Tabela 2 e quanto a faixa etária, foi observado uma grande variedade de idades, mas a grande maioria está entre 20 a 35 anos.

Tabela 2 – Sexo dos entrevistados

Opções	Respostas	%
Masculino	55	49%
Feminino	56	50%
Prefiro não declarar	1	1%

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto a região onde os respondentes fizeram sua graduação, obteve-se uma grande maioria na região do Rio Grande do Sul conforme a Tabela 3 e quase nenhuma resposta vindas da região Norte e nordeste do país, mostrando que a pesquisa não conseguiu chegar até essa região.

Tabela 3 – Região do país em que cursou graduação

Opções	Respostas	%
Norte	0	0%
Nordeste	4	4%
Sudeste	1	1%
Centro-Oeste	8	7%
Sul	97	87%
Formação no Exterior	2	2%

Fonte: Dados da pesquisa.

4.2 CARACTERÍSTICAS DA FORMAÇÃO

Tentou-se nesse ponto, obter informações quanto a forma com que os respondentes conseguiram atingir seu nível de formação, suas habilidades específicas e como eles mesmo enxergam a própria formação. Iniciou-se avaliando qual o grau de formação dos respondentes, obtendo uma resposta até esperada em que a maioria são apenas bacharéis, seguidos por especialistas, mestres e doutores e os resultados se encontram na Tabela 4.

Tabela 4 – Qual o grau de formação

Opções	Respostas	%
Bacharel	66	59%
Especialista	41	37%
Mestre	4	4%
Doutor	1	1%
Pós-doutorado	0	0%

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao tempo de formados dos respondentes, como mostra a Tabela 5, foi observado que a grande maioria se formou há menos de 10 anos.

Tabela 5 – Há quanto tempo é formado em administração

Opções	Respostas	%
Até 1 ano	31	28%
De 1 a 3 anos	39	35%
De 3 a 10 anos	30	27%
De 10 a 20 anos	11	10%
Mais de 20 anos	1	1%

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao tempo gasto para ser formar foi observado que a grande maioria ou teve seu curso dividido em 8 semestres ou em 10 semestres sendo os primeiros a maioria entre os dois, conforme se observa na Tabela 6. Nesse contexto, a Unipampa segue a mesma doutrina da maioria dos cursos dos respondentes, ministrando seu curso em 8 semestres

Tabela 6 – Tempo de duração do curso de bacharel em administração na universidade em que se formou

Opções	Respostas	%
6 semestres	1	1%
7 semestres	0	0%
8 semestres	84	75%
9 semestres	5	4%
10 semestres	18	16%
Outros	1	1%

Fonte: Dados da pesquisa.

Já a Tabela 7 se refere quanto ao tempo que levaram para se formar ,e é possível se deduzir, ao se comparar os dados da Tabela 6 com a da Tabela 7 que a grande maioria demora mais que o esperado pela instituição para alcançar a formação, visto o aumento de 16% que responderam na Tabela 6 serem oriundos de cursos com formação em 10 semestres para os 24% que responderam na Tabela 7 que demoraram 10 semestres para se formar, além dos 11% que responderam um período diferente dos oferecidos nas alternativas.

Tabela 7 – Tempo que levou para se formar

Opções	Respostas	%
7 semestres	5	4%
8 semestres	54	48%
9 semestres	11	10%
10 semestres	27	24%
Outros	12	11%

Fonte: Dados da pesquisa.

Sobre o tipo de instituição que os respondentes se formaram, foi observado que a grande maioria se formou em universidades públicas presenciais, uma parcela menos em faculdades particulares presenciais e uma parcela irrelevante se formou em instituições de ensino a distância e os dados são apresentados na Tabela 8.

Tabela 8 – Em que tipo de universidade se formou

Opções	Respostas	%
Pública EAD	1	1%
Pública Presencial	91	81%
Privada EAD	1	1%
Privada Presencial	19	17%

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto a formação em línguas observou-se que uma grande parcela afirma ter conhecimento do inglês e do espanhol e que quase ninguém tem conhecimento de alguma outra língua, conforme os dados da Tabela 9, mostrando que já há uma conscientização da necessidade de se dominar línguas para disputar boas vagas de emprego no ramo da Administração.

Tabela 9 – Em quais línguas sabe se comunicar

Opções	Respostas	%
Português	108	96%
Inglês	53	47%
Espanhol	59	53%
Alemão	4	4%
Mandarim	1	1%
Italiano	6	5%
Outros	2	2%

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao conhecimento em informática, quase a totalidade declara dominar o pacote Office , metade usa apenas para comunicação e uma parcela muito pequena declara ter algum outro conhecimento na área, também demonstrando que há uma conscientização da necessidade de conhecimentos tecnológicos para a formação do perfil de um administrador, conforme os dados da Tabela 10.

Tabela 10 – Área de conhecimento em informática

Opções	Respostas	%
Uso apenas para comunicação (redes sociais e Emails)	57	51%
Montagem e Manutenção	17	15%
Redes e/ou programação	11	10%
Pacote Office e afins	103	92%
Não julgo ter conhecimento sobre informática	2	2%

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação ao tempo em que os respondentes trabalham como administradores ou quanto tempo trabalhou obteve-se as seguintes respostas apresentadas na Tabela 11, onde chama a atenção o alto percentual de respondentes que nunca trabalho como administradores, passando de um terço dos respondentes.

Tabela 11 – Há quanto tempo trabalha como administrador

Opções	Respostas	%
Nunca trabalhei	38	34%
Trabalho há menos de um ano	11	10%
Trabalho há mais de um ano e menos de três anos	15	13%
Trabalho há mais de três anos e menos de cinco anos	15	13%
Trabalho há mais de cinco anos e menos de dez anos	17	15%
Trabalho há mais de dez anos	6	5%
Trabalhei por mais de um ano e menos de três anos mas no momento não trabalho	5	4%
Trabalhei por mais de três anos e menos de cinco anos mas no momento não trabalho	0	0%
Trabalhei por mais de cinco anos e menos de dez anos mas no momento não trabalho	2	2%
Trabalhei por mais de dez anos mas no momento não trabalho	1	1%

Fonte: Dados da pesquisa.

A próxima seqüência de perguntas foram relativas à satisfação apresentada com relação a alguns pontos da formação onde os respondentes atribuíram um grau onde 1 quer dizer muito ruim, 2 quer dizer ruim , 3 quer dizer razoável, 4 bom e 5 é muito bom. As perguntas foram feitas conforme as diretrizes da Resolução nº4 do Conselho Nacional de

Educação de 13 de Julho de 2005 que regula o ensino de administração no país. Obteve-se as seguintes respostas, conforme Tabela 12, Tabela 13, Tabela 14 e Tabela 15, demonstrando que de forma geral os formados estão parcialmente satisfeitos com sua formação, o que vai ao encontro de Lacombe (2008) que ressalta a importância do administrador ser um generalista a fim de alcançar uma posição de destaque nas organizações em que fazem parte.

A Tabela 12 demonstra que praticamente metade dos respondentes considera ter tido uma formação razoável no tocante a estudos antropológicos, sociológicos, filosóficos, psicológicos, ético-profissionais, políticos, comportamentais, econômicos e contábeis, bem como os relacionados com as tecnologias da comunicação e da informação e das ciências jurídicas e uma parcela significativa, julga ter tido uma boa formação.

Tabela 12 – Como você julga ter sido sua formação na área de estudos antropológicos, sociológicos, filosóficos, psicológicos, ético-profissionais, políticos, comportamentais, econômicos e contábeis, bem como os relacionados com as tecnologias da comunicação e da informação e das ciências jurídicas?

Opções	Respostas	%
Muito Ruim	0	0%
Ruim	12	11%
Razoável	51	46%
Bom	43	38%
Muito bom	6	5%

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 13, demonstra que a maioria dos respondentes julga ter tido uma boa formação nas áreas relativas a estudos relacionados com as áreas específicas, envolvendo teorias da administração e das organizações e a administração de recursos humanos, mercado e marketing, materiais, produção e logística, financeira e orçamentária, sistemas de informações, planejamento estratégico e serviços e uma parcela considerável julga ter tido uma formação muito boa.

Tabela 13 – Como você Julga ter sido sua formação na área de estudos relacionados com as áreas específicas, envolvendo teorias da administração e das organizações e a administração de recursos humanos, mercado e marketing, materiais, produção e logística, financeira e orçamentária, sistemas de informações, planejamento estratégico e serviços?

Opções	Respostas	%
Muito Ruim	0	0%
Ruim	3	3%
Razoável	22	20%
Bom	63	56%
Muito bom	24	21%

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 14 já apresenta uma maior discordância entre os respondentes quanto sua formação na área de estudos Quantitativos e suas Tecnologias: abrangendo pesquisa operacional, teoria dos jogos, modelos matemáticos e estatísticos e aplicação de tecnologias que contribuam para a definição e utilização de estratégias e procedimentos inerentes à administração, tendo uma parcela maior entre razoável e bom mas também aparecendo uma porcentagem considerável de respondentes que julga ter tido uma formação ruim.

Tabela 14 – Como você julga ter sido sua formação na área de estudos Quantitativos e suas Tecnologias: abrangendo pesquisa operacional, teoria dos jogos, modelos matemáticos e estatísticos e aplicação de tecnologias que contribuam para a definição e utilização de estratégias e procedimentos inerentes à administração?

Opções	Respostas	%
Muito Ruim	5	4%
Ruim	21	19%
Razoável	36	32%
Bom	38	34%
Muito bom	12	11%

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 15 se comporta de maneira parecida com a Tabela 13, onde os respondentes julgam ter sido sua formação na área de estudos opcionais de caráter transversal e interdisciplinar para o enriquecimento do perfil do formado de forma razoável.

Tabela 15 – Como você julga ter sido sua formação na área de estudos opcionais de caráter transversal e interdisciplinar para o enriquecimento do perfil do formado?

Opções	Respostas	%
Muito Ruim	8	7%
Ruim	18	16%
Razoável	38	34%
Bom	39	35%
Muito bom	9	8%

Fonte: Dados da pesquisa.

O questionário seguiu, levantando o nível de desenvolvimento que os respondentes acreditam ter alcançado com o curso, nas competências que o Conselho Federal de Administração julga ser importante para o administrador, obtendo também uma resposta positiva para esses pontos, com a grande maioria se enquadrando como tendo sido bom ou razoável o trabalho nesses pontos e uma parcela muito pequena que julga ter tido uma formação ruim ou muito ruim, conforme a tabela 16.

Tabela 16 – Competências

Qual grau de desenvolvimento que o curso lhe proporcionou para as seguintes COMPETÊNCIAS								
Identificar problemas, formular e implantar soluções			Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico sobre a realidade organizacional			Assumir o processo decisório das ações de planejamento, organização, direção e controle		
Opções	Respostas	%	Opções	Respostas	%	Opções	Respostas	%
Péssimo	2	2%	Péssimo	1	1%	Péssimo	2	2%
Ruim	5	4%	Ruim	10	9%	Ruim	7	6%
Razoável	29	26%	Razoável	34	30%	Razoável	29	26%
Bom	62	55%	Bom	50	45%	Bom	60	54%
Ótimo	12	11%	Ótimo	17	15%	Ótimo	14	13%
Desenvolver e socializar o conhecimento alcançado no ambiente de trabalho			Elaborar e interpretar cenários					
Opções	Respostas	%	Opções	Respostas	%			
Péssimo	1	1%	Péssimo	0	0%			
Ruim	6	5%	Ruim	11	10%			
Razoável	34	30%	Razoável	38	34%			
Bom	51	46%	Bom	47	42%			
Ótimo	19	17%	Ótimo	14	13%			

Fonte: Dados da pesquisa.

Na mesma linha, foi levantada a impressão dos respondentes quanto as habilidades que o Conselho Federal de Administração traz como essenciais para o administrador onde obteve-se resultados semelhantes, havendo apenas um aumento da insatisfação quanto a criatividade e inovação, conforme se observa na Tabela 17

Tabela 17 – Habilidades

Qual grau de desenvolvimento que o curso lhe proporcionou para as seguintes HABILIDADES								
Visão do todo			Relacionamento interpessoal			Adaptação à transformação		
Opções	Respostas	%	Opções	Respostas	%	Opções	Respostas	%
Muito ruim	1	1%	Muito ruim	1	1%	Muito ruim	1	1%
Ruim	1	1%	Ruim	2	2%	Ruim	7	6%
Razoável	24	21%	Razoável	21	19%	Razoável	30	27%
Bom	63	56%	Bom	65	58%	Bom	59	53%
Muito bom	23	21%	Muito bom	23	21%	Muito bom	15	13%
Liderança			Criatividade e inovação					
Opções	Respostas	%	Opções	Respostas	%			
Muito ruim	1	1%	Muito ruim	2	2%			
Ruim	12	11%	Ruim	19	17%			
Razoável	31	28%	Razoável	39	35%			
Bom	52	46%	Bom	39	35%			
Muito bom	16	14%	Muito bom	13	12%			

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto aos conhecimentos necessários para o administrador segundo o Conselho Federal de Administração, também houve respostas bem semelhantes, apresentando um bom nível de satisfação por parte dos respondentes, onde pode-se ressaltar a visão ampla, profunda e articulada do conjunto das áreas de conhecimento, onde 53% julga ter tido um bom desenvolvimento nessa área tão importante, como pode ser observado na Tabela 18.

Tabela 18 – Conhecimentos

Qual grau de desenvolvimento que o curso lhe proporcionou para as seguintes CONHECIMENTOS								
Administração de pessoas / equipes			Administração financeira e orçamentária			Administração estratégica		
Opções	Respostas	%	Opções	Respostas	%	Opções	Respostas	%
Muito ruim	1	1%	Muito ruim	1	1%	Muito ruim	0	0%
Ruim	4	4%	Ruim	8	7%	Ruim	5	4%
Razoável	28	25%	Razoável	38	34%	Razoável	43	38%
Bom	59	53%	Bom	46	41%	Bom	48	43%
Muito bom	20	18%	Muito bom	19	17%	Muito bom	16	14%
Visão ampla, profunda e articulada do conjunto das áreas de conhecimento			Administração de vendas e marketing					
Opções	Respostas	%	Opções	Respostas	%			
Muito ruim	1	1%	Muito ruim	2	2%			
Ruim	6	5%	Ruim	2	2%			
Razoável	38	34%	Razoável	33	29%			
Bom	57	51%	Bom	52	46%			
Muito bom	10	9%	Muito bom	23	21%			

Fonte: Dados da pesquisa.

Já quanto as atitudes, os respondentes seguem a mesma linha de aceitação, declarando que, em grande maioria, tiveram uma formação boa quanto as atitudes, independente do quesito conforme é apresentado na Tabela 19.

Tais informações, apresentadas nas tabelas 16, 17, 18 e 19, mostram que a formação do administrador tem sido feita, de forma condizente não só com as normativas do CFA, mas com que vários autores como Chiavenato (2004) e Echeveste (1999) apud Moreira et. AL. (2012) defendem onde ressalta-se a importância não apenas de conhecimentos técnicos mas de conhecimentos em outras áreas ligadas a traços psicológicos.

Tabela 19 – Atitudes

Qual grau de desenvolvimento que o curso lhe proporcionou para as seguintes ATTITUDES								
Comportamento ético			Profissionalismo			Comprometimento		
Opções	Respostas	%	Opções	Respostas	%	Opções	Respostas	%
Muito ruim	3	3%	Muito ruim	2	2%	Muito ruim	3	3%
Ruim	2	2%	Ruim	3	3%	Ruim	0	0%
Razoável	17	15%	Razoável	16	14%	Razoável	15	13%
Bom	45	40%	Bom	50	45%	Bom	54	48%
Muito bom	45	40%	Muito bom	41	37%	Muito bom	40	36%
Aprendizado contínuo			Atitude empreendedora			Iniciativa		
Opções	Respostas	%	Opções	Respostas	%	Opções	Respostas	%
Muito ruim	1	1%	Muito ruim	2	2%	Muito ruim	1	1%
Ruim	2	2%	Ruim	14	13%	Ruim	11	10%
Razoável	22	20%	Razoável	29	26%	Razoável	24	21%
Bom	56	50%	Bom	45	40%	Bom	57	51%
Muito bom	31	28%	Muito bom	22	20%	Muito bom	19	17%

Fonte: Dados da pesquisa.

4.3 MERCADO DE TRABALHO

O próximo bloco de perguntas se refere ao mercado de trabalho do administrador, onde existiu a intenção de se obter informações de como os respondentes avaliavam sua colocação no mercado de trabalho e apontavam possíveis dificuldades existentes para a inserção destes.

Primeiramente, observou-se que uma parcela pequena de já formados trabalham como administradores e que a maior parte dos formados, conseguem arrumar emprego na área pública e ainda que existe uma parcela considerável de respondentes, 11%, que não possuem emprego algum como mostra a Tabela 20.

Tabela 20 – Área de emprego

Opções	Respostas	%
Proprietário de empresa	15	13%
Empregado de empresa na função de administração	20	18%
Empregado de empresa em outra função	18	16%
Servidor público	35	31%
Professor	3	3%
Desempregado	12	11%
Outros	9	8%

Fonte: Dados da pesquisa.

Posteriormente, perguntou-se o tempo de demora dos questionados para alcançar um emprego após a sua graduação, onde foi mostrando que a maior parte dos que conseguiram emprego, o fizeram no primeiro ano, conforme os dados da Tabela 21, e que outra boa parcela de respondente se manteve no mesmo emprego por vontade própria.

Tabela 21 – Quanto tempo demorou em ter o primeiro emprego após a colação de grau?

Opções	Respostas	%
Me mantive no mesmo emprego por vontade própria	33	29%
Me mantive no mesmo emprego por falta de oportunidade na área de administração	10	9%
Fui efetivado no meu antigo estágio	14	13%
Demorei até um ano	34	30%
Demorei de um a três anos	5	4%
Demorei de três a cinco anos	0	0%
Demorei mais de cinco anos	1	1%
Mais de 5 anos	2	2%
Não busquei emprego por algum motivo	6	5%
Não consegui emprego	7	6%

Fonte: Dados da pesquisa.

Em seqüência foi perguntado se os respondentes trabalhavam como administrador e quase metade destes não trabalham nessa função, conforme a Tabela 22, ou seja, se estão empregados, exercem uma função diferente daquela que foram preparados para exercer, onde pode-se perceber que não há vagas para administradores ou por estas estarem ocupadas por profissionais de outras áreas ou ainda por falta de demanda no mercado, mostrando que a dificuldade de entrada no mercado de trabalho para o administrador em sua área é real.

Tabela 22 –Trabalha como administrador

Opções	Respostas	%
Sim	59	53%
Não	44	39%
Não, mas já trabalhei	8	7%

Fonte: Dados da pesquisa.

Outro ponto levantado foi sobre o respondente já estar trabalhando, independente da área, enquanto realizava sua graduação como bacharel em Administração, onde a grande maioria respondeu que sim, conforme a Tabela 23.

Tabela 23 – Já trabalhava

Você trabalhava enquanto fazia sua formação na área de Administração?		
Opções	Respostas	%
Sim	82	73%
Não	30	27%

Fonte: Dados da pesquisa.

Foi também perguntado sobre questões de ascensão dentro da empresa ao se formarem como bacharéis e quase metade dos respondentes que já trabalhavam, alegaram não ter tido nenhuma ascensão empregatícia oriunda de sua formação enquanto os outros se dividiram entre aumento salarial, mudança de cargo e ganho da efetividade como é observado na Tabela 24.

Tabela 24 – Ascensão

Se SIM, você obteve alguma ascensão na empresa após sua formação?		
Opções	Respostas	%
não	53	47%
Sim, aumento de salário	18	16%
Sim, mudança de cargo	17	15%
Sim, efetividade	12	11%

Fonte: Dados da pesquisa.

Finalizando o questionário, foi questionado o grau de concordância do grau de influência de vários pontos da formação para vida dos respondentes como administrador, de

onde se pode destacar alguns pontos depois de observar os resultados contidos na Tabela 25. Primeiramente é possível se analisar que de uma forma geral, que os respondentes encontram-se satisfeitos com a sua formação em áreas de conhecimento técnico e emocional apesar de uma parcela discordar. Também é ponto comum a maior parte dos respondentes a concordância de que estudos em áreas tecnológicas fazem grande diferença na hora de procurar um emprego.

A maior fatia dos respondentes acredita que não é necessária uma especialização para se conseguir um bom emprego, mas sim, mudar de cidade para consegui-lo devido a falta de oferta de emprego na área de administração em suas cidades.

Outro ponto de acordo entre a maior parte dos respondentes, é a percepção de pessoas com formação diferente da administração exercendo cargos em que deveria ser empregado um administrador e também que as habilidades pessoais tiveram mais contribuição na hora de arrumar um emprego do que a formação em administração.

Entretanto, apesar desses problemas mencionados, a grande maioria julga que a graduação no curso de administração mudou sua vida e não se arrependem de ter cursado essa disciplina além de se julgarem plenamente capazes de exercer a profissão para qual foram formados.

Tabela 25 – Mercado de trabalho

Em relação ao mercado de trabalho do administrador, indique o seu grau de concordância para as seguintes afirmações

QUESTÃO	AVALIAÇÃO	QTD	%
Minha formação acadêmica na graduação em administração em relação a conhecimentos técnicos ,foi suficiente para eu arrumar um bom emprego na área	Discordo totalmente	9	8%
	Discordo	24	21%
	Indiferente / não sei opinar	24	21%
	Concordo	47	42%
	Concordo totalmente	7	6%
Minha formação acadêmica na graduação em administração em relação a inteligência emocional ,foi suficiente para eu arrumar um bom emprego na área	Discordo totalmente	5	4%
	Discordo	23	21%
	Indiferente / não sei opinar	34	30%
	Concordo	43	38%
	Concordo totalmente	5	4%
Conhecimento em línguas é de vital importância para arrumar um bom emprego na área de administração	Discordo totalmente	4	4%
	Discordo	11	10%
	Indiferente / não sei opinar	19	17%
	Concordo	48	43%
	Concordo totalmente	29	26%
Conhecimentos em área tecnológicas é importante para arrumar um bom emprego na área de administração	Discordo totalmente	2	2%
	Discordo	5	4%
	Indiferente / não sei opinar	13	12%
	Concordo	68	61%
	Concordo totalmente	23	21%
Só é possível arrumar um bom emprego na área de administração após uma especialização	Discordo totalmente	11	10%
	Discordo	51	46%
	Indiferente / não sei opinar	26	23%
	Concordo	15	13%
	Concordo totalmente	7	6%
Minha cidade apresenta empregos na área de administração	Discordo totalmente	21	19%
	Discordo	37	33%
	Indiferente / não sei opinar	18	16%
	Concordo	25	22%
	Concordo totalmente	9	8%
Foi ou será necessário mudar de cidade para conseguir um bom emprego na área de administração	Discordo totalmente	12	11%
	Discordo	18	16%
	Indiferente / não sei opinar	22	20%
	Concordo	33	29%
	Concordo totalmente	26	23%
Vejo profissionais de outras áreas ocupando cargos de administradores	Discordo totalmente	0	0%
	Discordo	3	3%
	Indiferente / não sei opinar	7	6%
	Concordo	50	45%

	Concordo totalmente	51	46%
O curso mudou minha vida profissional	Discordo totalmente	4	4%
	Discordo	8	7%
	Indiferente / não sei opinar	25	22%
	Concordo	51	46%
	Concordo totalmente	23	21%
Me julgo plenamente capaz de ocupar um cargo de administrador	Discordo totalmente	1	1%
	Discordo	5	4%
	Indiferente / não sei opinar	13	12%
	Concordo	53	47%
	Concordo totalmente	39	35%
Arrependo-me de ter feito o curso de Administração	Discordo totalmente	64	57%
	Discordo	23	21%
	Indiferente / não sei opinar	13	12%
	Concordo	7	6%
	Concordo totalmente	4	4%
Minhas habilidades pessoais foram mais importantes que minha formação para alcançar um bom emprego na área de administração	Discordo totalmente	4	4%
	Discordo	17	15%
	Indiferente / não sei opinar	41	37%
	Concordo	36	32%
	Concordo totalmente	13	12%
Um curso técnico da administração substituiria minha formação acadêmica sem grande prejuízos	Discordo totalmente	55	49%
	Discordo	23	21%
	Indiferente / não sei opinar	19	17%
	Concordo	10	9%
	Concordo totalmente	3	3%

Fonte: Dados da pesquisa.

4.4 ANÁLISE DE DADOS CRUZADOS

Para verificar se diferença estatística dos dados cruzados, analisou-se o SIG (α) do teste Qui-Quadrado. O teste Qui-quadrado, segundo Hair ET. AL. (2010), esse teste tem por objetivo estudar a relação entre duas variáveis ou mais. Afirma também que o teste verifica se a distribuição se comporta como o esperado se não houvesse relação entre as variáveis. Se o Qui-quadrado calculado apresenta valor menor que 0,05, demonstra que há alguma diferença estatística entre aquelas duas variáveis. O resultado desse cruzamento chama-se SIG e é representado pela letra grega alfa (α).

4.4.1 Estado de formação x Percepção de mercado

Primeiramente foram cruzados os dados de local da graduação com elementos referentes ao mercado de trabalho, conforme a tabela 26.

Tabela 26 – Estado de formação X percepção de mercado

		Nordeste	Sudeste	Centro-Oeste	Sul	Exterior	α
Questão	Opção	QTD	QTD	QTD	QTD	QTD	-
Minha formação acadêmica na graduação em administração em relação a inteligência emocional, foi suficiente para eu arrumar um bom emprego na área	Disc total	0	0	1	4	0	0,149
	Disc	0	0	2	21	0	
	Indiferente	1	1	1	32	1	
	Conc	1	0	4	37	1	
	Conc total	2	0	0	3	0	
Minha formação acadêmica na graduação em administração em relação a conhecimentos técnicos, foi suficiente para eu arrumar um bom emprego na área	Disc total	0	0	2	8	0	0,888
	Disc	0	0	3	21	0	
	Indiferente	1	0	2	20	1	
	Conc	2	1	1	42	1	
	Conc total	1	0	0	6	0	
Conhecimento em línguas é de vital importância para arrumar um bom emprego na área de administração	Disc total	0	0	0	4	0	0,845
	Disc	0	0	2	10	0	
	Indiferente	2	0	2	15	0	
	Conc	1	0	3	43	1	
	Conc total	1	1	1	25	1	
Conhecimento em área tecnológicas é importante para arrumar um bom emprego na área de administração	Disc total	0	0	0	2	0	0,723
	Disc	0	0	1	5	0	
	Indiferente	1	0	0	12	0	
	Conc	3	1	5	59	0	
	Conc total	0	0	2	19	2	
Só é possível arrumar um bom emprego na área de administração após uma especialização	Disc total	0	0	2	9	0	0,214
	Disc	2	0	2	47	0	
	Indiferente	1	0	2	24	1	
	Conc	1	0	2	11	1	
	Conc total	0	1	0	6	0	
Minha cidade apresenta empregos na área de administração	Disc total	1	0	3	18	0	0,117
	Disc	0	0	1	35	1	
	Indiferente	0	0	1	18	0	
	Conc	1	0	1	22	1	
	Conc total	2	1	2	4	0	
Foi ou será necessário mudar de cidade para conseguir um bom emprego na área de administração	Disc total	1	1	0	10	0	0,539
	Disc	1	0	2	15	0	
	Indiferente	1	0	3	17	0	
	Conc	0	0	0	32	1	
	Conc total	1	0	3	21	1	
Vejo profissionais de outras áreas ocupando cargos de administradores	Disc total	0	0	0	0	0	0,996
	Disc	0	0	0	4	0	
	Indiferente	0	0	0	7	0	
	Conc	2	0	4	43	1	
	Conc total	2	1	4	43	1	
O curso mudou minha vida profissional	Disc total	0	0	0	6	0	0,974
	Disc	1	0	1	5	0	
	Indiferente	0	0	2	23	0	
	Conc	2	0	4	44	1	

	Conc total	1	1	1	19	1	
Me julgo plenamente capaz de ocupar um cargo de administrador	Disc total	0	0	0	1	0	0,990
	Disc	0	0	1	5	0	
	Indiferente	0	0	1	12	0	
	Conc	1	1	3	47	1	
	Conc total	3	0	3	32	1	
Me arrependo de ter feito o curso de Administração	Disc total	3	1	3	57	1	0,995
	Disc	1	0	3	18	1	
	Indiferente	0	0	2	11	0	
	Conc	0	0	0	7	0	
	Conc total	0	0	0	4	0	
Minhas habilidades pessoais foram mais importantes que minha formação para alcançar um bom emprego na área de administração	Disc total	0	0	0	5	0	0,987
	Disc	2	0	1	14	0	
	Indiferente	1	1	3	35	1	
	Conc	1	0	2	32	1	
	Conc total	0	0	2	11	0	
Um curso técnico de administração substituiria minha formação acadêmica sem grandes prejuízos	Disc total	2	0	3	50	1	0,906
	Disc	2	0	1	19	1	
	Indiferente	0	1	1	18	0	
	Conc	0	0	2	8	0	
	Conc total	0	0	1	2	0	

Fonte: Dados da pesquisa.

Em nenhum dos pontos analisados foi encontrado um SIG (α) menor que 0,05, demonstrando que não há diferença significativa entre a região e a percepção de mercado de trabalho por parte dos entrevistados, demonstrando que apesar das diferenças existentes ao desenvolvimento regional do país, as dificuldades e as percepções do mercado são inerentes a profissão e não a região.

Isso aconteça, talvez, pelo fato do aumento de demanda ter uma tendência natural a acompanhar a aumento de oferta, ou seja, a área mais desenvolvida economicamente e teoricamente com isso apresentando mais vagas para administradores, trará consigo um fluxo de possíveis administradores para o local junto com outros profissionais de outras áreas, tornando assim a concorrência maior e as dificuldades iguais a uma área com menos desenvolvimento mas com uma oferta de mão de obra menor.

4.4.2 Grau de formação x percepção do mercado

Posteriormente foi feito o cruzamento da percepção de mercado com grau de formação dos respondentes e os dados obtidos estão na Tabela 27.

Tabela 27 – Grau de formação X percepção de mercado

		Bacharel	Especiali	Mestre	Doutor	Pós-Doc	α
Questão	Opção	QTD	QTD	QTD	QTD	QTD	-
Minha formação acadêmica na	Disc total	1	4	0	0	0	0,081

graduação em administração em relação a inteligência emocional, foi suficiente para eu arrumar um bom emprego na área	Disc	14	7	2	0	0	
	Indiferente	23	12	1	0	0	
	Conc	24	17	1	1	0	
	Conc total	4	1	0	0	0	
Minha formação acadêmica na graduação em administração em relação a conhecimentos técnicos, foi suficiente para eu arrumar um bom emprego na área	Disc total	5	4	1	0	0	0,008
	Disc	16	7	1	0	0	
	Indiferente	15	8	1	0	0	
	Conc	25	20	1	1	0	
Conhecimento em línguas é de vital importância para arrumar um bom emprego na área de administração	Conc total	5	2	0	0	0	
	Disc total	2	2	0	0	0	0,614
	Disc	9	2	1	0	0	
	Indiferente	7	11	1	0	0	
Conc	30	15	2	1	0		
Conhecimento em área tecnológicas é importante para arrumar um bom emprego na área de administração	Conc total	18	11	0	0	0	
	Disc total	1	1	0	0	0	0,954
	Disc	5	1	0	0	0	
	Indiferente	5	7	1	0	0	
Conc	41	24	2	1	0		
Só é possível arrumar um bom emprego na área de administração após uma especialização	Conc total	14	8	1	0	0	
	Disc total	6	4	1	0	0	0,064
	Disc	28	22	1	0	0	
	Indiferente	17	9	2	0	0	
Conc	9	5	0	1	0		
Minha cidade apresenta empregos na área de administração	Conc total	6	1	0	0	0	
	Disc total	14	6	0	0	0	0,001
	Disc	24	13	2	0	0	
	Indiferente	12	4	0	1	0	
Conc	13	12	2	0	0		
Foi ou será necessário mudar de cidade para conseguir um bom emprego na área de administração	Conc total	3	6	0	0	0	
	Disc total	7	5	0	0	0	0,002
	Disc	8	9	1	0	0	
	Indiferente	13	9	1	0	0	
Conc	22	10	0	1	0		
Vejo profissionais de outras áreas ocupando cargos de administradores	Conc total	16	8	2	0	0	
	Disc total	0	0	0	0	0	0,001
	Disc	1	1	2	0	0	
	Indiferente	4	3	0	0	0	
Conc	31	17	1	1	0		
O curso mudou minha vida profissional	Conc total	30	20	1	0	0	
	Disc total	2	2	1	0	0	0,003
	Disc	5	3	0	0	0	
	Indiferente	16	7	2	0	0	
Conc	32	17	1	1	0		
Me julgo plenamente capaz de ocupar um cargo de administrador	Conc total	11	12	0	0	0	
	Disc total	1	0	0	0	0	0,283
	Disc	2	1	3	0	0	
	Indiferente	7	6	0	0	0	
Conc	38	14	1	0	0		
Me arrependo de ter feito o curso de Administração	Conc total	18	20	0	1	0	
	Disc total	44	19	1	1	0	0,297
	Disc	11	11	1	0	0	
	Indiferente	7	6	0	0	0	
Conc	4	2	1	0	0		
Minhas habilidades pessoais foram mais importantes que minha formação para alcançar um bom emprego na área de administração	Conc total	0	3	1	0	0	
	Disc total	2	1	2	0	0	0,000
	Disc	7	8	1	1	0	
	Indiferente	27	13	1	0	0	
Conc	20	16	0	0	0		

	Conc total	10	3	0	0	0	
Um curso técnico de administração substituiria minha formação acadêmica sem grande prejuízos	Disc total	32	19	2	1	0	0,081
	Disc	14	9	0	0	0	
	Indiferente	11	7	2	0	0	
	Conc	4	6	0	0	0	
	Conc total	3	0	0	0	0	

Fonte: Dados da pesquisa.

Nesse caso, foi possível identificar alguns valores de SIG (α) menores que 0,05, demonstrando que há alguma diferença significativa entre o grau de formação e a percepção de mercado de trabalho por parte dos entrevistados.

Foi possível se perceber que o bacharel tende a ter uma percepção de que em sua cidade não há emprego em sua área, resultado esse pode ser fruto de existir uma maior oferta dessa mão-de-obra ou ainda um reforço a teoria de Pinto (2006) que defende que há vagas, mas não há gente preparada para elas, sendo necessário assim maior aprofundamento na formação. Nesse quesito o SIG foi de 0,001.

O próximo quesito em que se obteve um SIG relevante reforça a idéia anterior, quando os bacharéis tendem a defender que há a necessidade de sair de sua cidade para se conseguir um bom emprego, talvez por excesso de mão-de-obra ou por não estarem condicionados a atenderem a demanda do mercado local. Obteve-se nesse ponto um SIG de 0,002.

Outro ponto que apresentou diferença foi quanto à percepção da existência de profissionais de outras áreas, executando o papel do administrador. Há uma tendência de quanto mais superficial for a formação, maior ser essa percepção como mostra o SIG de 0,001 desse cruzamento.

Há essa mesma tendência de percepção quanto ao fato do curso ter mudado a vida do questionado, os bacharéis tendem a responder afirmativamente em maior quantidade percentual, enquanto essa tendência vai caindo a medida que se aumenta o grau de especialização como é apontado pelo SIG 0,003 desse ponto.

Pinto (2006) também traz que empregadores tendem a contratar mais por aspectos comportamentais do que técnicos. Os bacharéis, conforme aponta o SIG de 0,000 também tendem a ter essa visão que vai se dissipando de acordo com que se aumenta o grau de especialização.

4.4.3 Tempo que já é formado x Percepção do mercado

Em seqüência, submeteu-se ao teste o aspecto que leva em conta o tempo que o respondente já é formado com a sua percepção de mercado e os dados estão apresentados na Tabela 28.

Tabela 28 – Tempo que já é formado X percepção de mercado

		Até 1 ano	De 1 a 3 anos	De 3 a 10 anos	De 10 a 20 anos	Mais de 20 anos	α
Questão	Opção	QTD	QTD	QTD	QTD	QTD	-
Minha formação acadêmica na graduação em administração em relação a inteligência emocional, foi suficiente para eu arrumar um bom emprego na área	Disc total	0	1	2	2	0	0,114
	Disc	8	11	2	2	0	
	Indiferente	9	15	10	2	0	
	Conc	14	9	14	5	1	
	Conc total	0	3	2	0	0	
Minha formação acadêmica na graduação em administração em relação a conhecimentos técnicos, foi suficiente para eu arrumar um bom emprego na área	Disc total	3	2	1	4	0	0,003
	Disc	5	13	5	1	0	
	Indiferente	7	11	5	1	0	
	Conc	15	10	17	5	0	
	Conc total	1	3	2	0	1	
Conhecimento em línguas é de vital importância para arrumar um bom emprego na área de administração	Disc total	2	1	1	0	0	0,495
	Disc	5	3	2	2	0	
	Indiferente	3	7	7	1	1	
	Conc	9	20	14	5	0	
	Conc total	12	8	6	3	0	
Conhecimento em área tecnológicas é importante para arrumar um bom emprego na área de administração	Disc total	0	1	1	0	0	0,869
	Disc	4	1	0	1	0	
	Indiferente	4	5	4	0	0	
	Conc	16	24	19	8	1	
	Conc total	7	8	6	2	0	
Só é possível arrumar um bom emprego na área de administração após uma especialização	Disc total	2	5	2	2	0	0,513
	Disc	12	21	14	4	0	
	Indiferente	10	6	8	3	1	
	Conc	4	3	6	2	0	
	Conc total	3	4	0	0	0	
Minha cidade apresenta empregos na área de administração	Disc total	11	6	4	1	0	0,079
	Disc	9	17	9	2	0	
	Indiferente	4	6	6	7	0	
	Conc	5	9	8	3	0	
	Conc total	2	1	3	2	1	
Foi ou será necessário mudar de cidade para conseguir um bom emprego na área de administração	Disc total	3	5	4	0	0	0,160
	Disc	5	2	8	3	0	
	Indiferente	4	8	6	5	0	
	Conc	12	13	6	2	0	
	Conc total	7	11	6	1	1	
Vejo profissionais de outras áreas ocupando cargos de administradores	Disc total	0	0	0	0	0	0,487
	Disc	0	2	0	2	0	
	Indiferente	2	3	2	0	0	
	Conc	5	16	14	5	0	
	Conc total	14	18	14	4	1	
O curso mudou minha vida profissional	Disc total	2	0	2	1	0	0,126
	Disc	3	3	1	1	0	
	Indiferente	9	6	9	1	0	
	Conc	15	21	9	6	0	
	Conc total	2	9	9	2	1	

Me julgo plenamente capaz de ocupar um cargo de administrador	Disc total	1	0	0	0	0	0,456
	Disc	1	2	2	1	0	
	Indiferente	3	6	2	2	0	
	Conc	21	16	11	5	0	
	Conc total	5	15	15	3	1	
Me arrependo de ter feito o curso de Administração	Disc total	21	23	15	5	1	0,445
	Disc	6	9	7	1	0	
	Indiferente	3	3	4	3	0	
	Conc	1	4	2	0	0	
	Conc total	0	0	2	2	0	
Minhas habilidades pessoais foram mais importantes que minha formação para alcançar um bom emprego na área de administração	Disc total	1	1	1	1	0	0,143
	Disc	7	2	5	3	0	
	Indiferente	13	18	7	2	1	
	Conc	7	11	15	3	0	
	Conc total	3	7	2	1	0	
Um curso técnico de administração substituiria minha formação acadêmica sem grandes prejuízos	Disc total	18	17	15	5	1	0,775
	Disc	6	10	5	2	0	
	Indiferente	4	9	5	2	0	
	Conc	2	2	4	2	0	
	Conc total	1	1	1	0	0	

Fonte: Dados da pesquisa.

Com esse cruzamento, se obteve apenas um SIG representativo, de 0,003, onde é possível se observar que quem está formado há mais tempo, tende a ter uma percepção que os conhecimentos técnicos recebidos em sua formação, foram suficientes para que arrumasse um bom emprego.

Uma possível explicação para isso, seja o fato de que anteriormente se existia menor concorrência no mercado de trabalho, enquanto hoje em dia cada vez mais administradores são formados e a reestruturação produtiva, onde procurasse produzir mais com menos mão-de-obra. Reforçando assim as idéias de Rifkin (1995) e Castel (1998) apud Pinto (2006) e as idéias de Paiva (1998) que defende que o saber fazer atualmente é mais importante que o conhecimento técnico.

4.4.4 Tipo de instituição formadora X Percepção do mercado

Finalizando o cruzamento de dados, foi realizada a relação entre tipo de instituição formadora e a percepção de mercado. As instituições foram divididas entre públicas presenciais, públicas com ensino a distância, privadas presenciais e privadas com ensino a distância, conforme a Tabela 29.

Tabela 29 – Tipo de instituição formadora X percepção de mercado

		Pub EAD	Pub Pre	Priv EAD	Priv Pre	α
Questão	Opção	QTD	QTD	QTD	QTD	-
Minha formação acadêmica na graduação em administração em relação a inteligência emocional, foi suficiente para eu arrumar um bom emprego na área	Disc total	0	3	0	2	0,000
	Disc	0	19	0	4	
	Indiferente	0	31	1	4	
	Conc	1	34	0	8	
	Conc total	0	4	0	1	
Minha formação acadêmica na graduação em administração em relação a conhecimentos técnicos, foi suficiente para eu arrumar um bom emprego na área	Disc total	0	7	1	2	0,000
	Disc	0	21	0	3	
	Indiferente	0	21	0	3	
	Conc	1	38	0	8	
	Conc total	0	4	0	3	
Conhecimento em línguas é de vital importância para arrumar um bom emprego na área de administração	Disc total	0	4	0	0	0,110
	Disc	0	11	1	0	
	Indiferente	1	16	0	2	
	Conc	0	38	0	10	
	Conc total	0	22	0	7	
Conhecimento em área tecnológicas é importante para arrumar um bom emprego na área de administração	Disc total	0	2	0	0	0,247
	Disc	0	5	0	1	
	Indiferente	1	12	0	0	
	Conc	0	54	0	14	
	Conc total	0	18	1	4	
Só é possível arrumar um bom emprego na área de administração após uma especialização	Disc total	0	9	0	2	0,000
	Disc	0	42	0	9	
	Indiferente	0	21	1	6	
	Conc	1	12	0	2	
	Conc total	0	7	0	0	
Minha cidade apresenta empregos na área de administração	Disc total	0	20	0	2	0,000
	Disc	0	33	0	4	
	Indiferente	0	15	1	3	
	Conc	0	19	0	6	
	Conc total	1	4	0	4	
Foi ou será necessário mudar de cidade para conseguir um bom emprego na área de administração	Disc total	0	9	0	3	0,000
	Disc	0	11	0	7	
	Indiferente	1	19	1	2	
	Conc	0	30	0	3	
	Conc total	0	22	0	4	
Vejo profissionais de outras áreas ocupando cargos de administradores	Disc total	0	0	0	0	0,000
	Disc	0	2	1	1	
	Indiferente	0	7	0	0	
	Conc	1	42	0	7	
	Conc total	0	40	0	11	
O curso mudou minha vida profissional	Disc total	0	3	1	1	0,000
	Disc	0	8	0	0	
	Indiferente	0	24	0	1	
	Conc	1	43	0	7	
	Conc total	0	13	0	10	
Me julgo plenamente capaz de ocupar um cargo de administrador	Disc total	0	1	0	1	0,007
	Disc	0	5	1	6	
	Indiferente	0	12	0	13	
	Conc	1	46	0	53	
	Conc total	0	27	0	12	
Me arrependo de ter feito o curso de Administração	Disc total	1	52	0	12	0,002
	Disc	0	18	0	5	
	Indiferente	0	12	0	1	
	Conc	0	7	0	0	

	Conc total	0	2	1	1	
Minhas habilidades pessoais foram mais importantes que minha formação para alcançar um bom emprego na área de administração	Disc total	0	3	1	1	0,000
	Disc	1	12	0	4	
	Indiferente	0	36	0	5	
	Conc	0	29	0	7	
	Conc total	0	11	0	2	
Um curso técnico de administração substituiria minha formação acadêmica sem grande prejuízos	Disc total	0	44	0	12	0,060
	Disc	1	19	0	3	
	Indiferente	0	17	1	2	
	Conc	0	8	0	2	
	Conc total	0	3	0	0	

Fonte: Dados da pesquisa.

Nessa combinação de variáveis, se obteve o maior número de SIG (α) representativo. Inicialmente foi observado que no modulo privado EAD, há uma percepção negativa quanto a formação quanto a formação técnica e emocional, obtendo-se o valor de 0,000 para os dois SIGs nesse quesito.

Também foi observado que os oriundos de instituições presenciais tendem a ter uma percepção de maior dificuldade de arrumar um bom emprego apenas com a graduação, enquanto os em modulo EAD se mostram mais próximos a indiferença quanto ao ponto.

Outro ponto em que o SIG (α) mostra uma alteração, é quanto a percepção de vagas de emprego na cidade. Enquanto os oriundos de faculdades públicas presenciais tendem a um equilíbrio entre a existência ou não, os demais módulos apresentam uma tendência a apontar como um problema a falta de vagas na cidade em que residem.

Em contrapartida e de forma quase que paradoxal, os mesmos administradores oriundos de instituições públicas presenciais, tendem a julgar necessária a mudança de cidade para se conseguir um bom emprego, enquanto os demais tendem a neutralidade ou a idéia oposta.

Outro ponto levantado foi a percepção de outros profissionais atuando no mercado dos administradores. Os oriundos de faculdades privadas a distância tendem a não enxergar esse problemas, enquanto os demais corroboram com as idéias de Pinto (2006) que defende que os egressos de outros cursos estariam concorrendo diretamente aos cargos que teoricamente seriam próprios dos administradores.

Os egressos de instituições privadas EAD também tendem a não considerar a graduação como uma mudança de vida e nem se sentem preparados para o mercado de trabalho, enquanto os demais defendem que o curso mudou a vida destes e os preparou para serem administradores.

Foi também observado que os oriundos de faculdades em modulo a distancia não acharem que suas habilidades pessoais interfiram na ocupação de um bom cargo. Já os das faculdades presenciais, acreditam sim que suas habilidades pessoais podem ser determinantes na no êxito no mercado de trabalho corroborando com as idéias de Pinto (2006) que defende que os empregadores se preocupam mais com as habilidades específicas do que com os conhecimentos técnicos adquiridos nas instituições de ensino superior e de Moreira ET. AL. que ressalta a importância de traços psicológicos para um bom administrador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Estudar um campo tão recente da ciência e em pleno estado de evolução diária como a administração é um desafio assaz prazeroso. Por ser um campo vasto, são inúmeras as possibilidades de seu emprego, entretanto é fato já estudado e debatido que, por muitas vezes, esse profissional tem dificuldade em lograr êxito na busca por um bom emprego na área de formação.

Nesta seção, se tem por objetivo apresentar um fechamento das observações realizadas, comparando os resultados obtidos com o que fora proposto nos objetivos, apresentar as limitações encontradas, apontar as contribuições para academia e para prática organizacional referente ao mercado de trabalho, além das sugestões para estudos futuros.

Teve-se por objetivo central a esse estudo identificar as dificuldades que o recém-formado em Administração encontra ao entrar no mercado de trabalho. Para isso procurou-se traçar o perfil do administrador, apontar as principais diferenças na formação dos graduados e suas trajetórias acadêmicas e verificar características da atual situação profissional do administrador.

Para tanto foi aplicado um questionário a uma amostra aleatória de administradores formados contatados através de email ou de redes sociais, obtendo-se com isso 112 colaboradores.

Observou-se que a amostra foi constituída de forma ocasional por 50% de cada sexo e com idade em sua grande maioria entre 20 e 35 anos, mostrando que o curso tem atingido a uma grande gama de pessoas e que, por dificuldades que serão apresentadas mais a frente, foi de sua maioria formada por administradores gaúchos.

Foi visto também, que a grande maioria dos formados percebe que suas instituições de ensino cumpriram o que determinam as normas reguladoras do ensino de administração no país, editadas pelo Ministério da Educação e mais precisamente, pela resolução nº 4, do Conselho Nacional de Educação. Normas essas que pautam o ensino na Unipampa.

Outro ponto de destaque foi percebido na diferença com que o administrador com maior especialização enxerga o mercado, avaliando esse mais positivamente que os que apenas tem o bacharelado e a preocupação da grande maioria em procurar não apenas a formação da Academia, mas também de conhecimento na área de línguas e tecnologia. Tal busca, vai ao encontro das idéias de Oliveira et. al (2012) que salienta a importância das individualidades de um bom administrador, de Moreira et. al (2012) que traz a importância não apenas dos conhecimentos técnicos, mas também do conhecimento na área de línguas ou

ainda de Pinto (2006) que defende o constante preparo do administrador a fim de conseguir um melhor cargo como administrador.

Pode-se perceber também, que é real a ameaça sentida pelos administradores quanto a falta de vagas oriundas de uma engenharia cada vez mais enxuta dentro das empresas, muitas vezes suprimindo seu papel ou ainda por profissionais de outras áreas que disputam com o administrador sua vaga. Pinto (2006) cita diversos autores como Amadeo (2008), Paes e Barros (2001) e Reis (1999) para defender que tal problema é fruto do somatório da globalização com a falta de preparo dos trabalhadores no Brasil.

Cabe aqui uma ressalva sobre os resultados obtidos, devido aos mesmo serem fruto da percepção dos respondentes que podem ser levados a responder movidos por outros sentimentos alheios a esse estudo, podendo ainda serem infelizes com a profissão devido a terem escolhido ela por ser algo generalista e com isso não se dedicar a mesma.

Dito isso, pode-se dizer que os objetivos propostos inicialmente, puderam ser alcançados apesar das dificuldades encontradas. Apesar dos esforços para que a pesquisa alcançasse os mais diversos rincões do país, esbarrou-se em entraves burocráticos por parte de algumas instituições de nível superior do país não sendo possível com isso, conseguir uma amostra mais expressiva e com isso resultados mais significativos.

Entretanto, mesmo com um amostra não expressiva, foi possível confirmar o hiato que Pinto (2006) aponta existir entre as instituições de ensino superior – e conseqüentemente, as normativas que as orientam – e o mercado de trabalho. Também fica evidenciado que as instituições devem, cada vez mais, se preocupar na formação em áreas diversificadas como línguas e tecnologia.

Por ser uma amostra não probabilística, os resultados aqui encontrados não podem servir de parâmetros para qualquer posicionamento. Entretanto em virtude das dificuldades encontradas, fica como sugestão para estudos futuros, uma força integrada entre instituições de ensino superior na área de administração e instituições técnicas que ministrem o curso de administração, uma busca da real necessidade do mercado e uma análise aprofundada do perfil do administrador formado no Brasil.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, Roniberto Morato do. **Gestão de pessoas por competências em organizações públicas.** São Paulo, 2008. Disponível em: <http://www.sbu.unicamp.br/snbu2008/anais/site/pdfs/2594.pdf> - Acesso em:

BRASIL. Presidência da República. **Lei n.º 4.769, de 9 de setembro de 1965.** Dispõe sobre o exercício da profissão de Administrador e dá outras providências. Disponível em <<http://www.cfa.org.br/institucional/legislacao/leis/1965/Lei4769.pdf>>. Acesso em:

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação.** 2a.ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

CONSELHO Federal de Administração. Disponível em <<http://www.cfa.org.br/administracao/>>. Acesso em:

CONSELHO Regional de Administração da Bahia. **Dados estatísticos dos cursos de bacharelado e dos curso superiores de tecnologias em determinadas áreas da administração.** Salvador, 2013. Disponível em <http://www.cra-ba.org.br/Adm/FCKimagens/Not%C3%ADcias/SÍNTESE_BA%202013.pdf>. Acesso em:

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração:** uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 3ª Ed. Rev. e Atualizada. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DICIONÁRIO Aurélio. Disponível em <http://www.dicionariodoaurelio.com/>. Acesso em:

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Introdução a administração.** 3. ed. Sao Paulo, SP: Thomson, 2006. XXIII, 714 p.

FONSECA, Josefa Sônia Pereira da; MAGINA, Sandra Maria Pinto; BRAGA, Edner; OLIVEIRA, Ilca Maria Moya de. **A Influência da Formação em Administração nas Habilidades e Competência do Administrador (Futuro e Atual).** XXXI Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, 2007. Disponível em <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EPQ-A1985.pdf>>. Acesso em:

GUIA do Estudante. **Administração é o curso superior mais procurado do Brasil.** Disponível em <<http://guiadoestudante.abril.com.br/vestibular-enem/administracao-curso-superior-mais-procurado-brasil-754465.shtml>> . Acesso em:

HAIR, Joseph F., Fundamentos de pesquisa de marketing. Porto Alegre, RS: Bookman, 2010. LACOMBE, Francisco José Masset. **Administração: Princípios e tendências** / Francisco José Masset Lacombe, Gilberto Luiz José Heilborn. – 2.ed. rev. e atualizada. – São Paulo: Saraiva, 2008.

LUSSIER, Robert N. **Fundamentos de administração:** Tradução e adaptação da 4ª edição norte-americana / Robert N. Lussier, Ana Carla Fonseca Reis, Ademir Antonio Ferreira; [tradução Guilherme Rocha Basilio e Marta Reyes Gil Passos]. – São Paulo: Cengage Learning, 2010.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: Uma Orientação Aplicada**. 4 ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MANUAL para elaboração e normalização de trabalhos acadêmicos: conforme normas da ABNT / organização Cátia Rosana L. de Araújo, Dilva Carvalho Marques. Disponível em <<http://porteiros.r.unipampa.edu.br/portais/sisbi/files/2013/12/Manual-de-Normaliza%C3%A7%C3%A3o-3.-ed.-2013.pdf>>. Acesso em:

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 6 ed. – 7 reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Fundamentos de Administração**: manual compacto para as disciplinas de TGA e introdução à administração/ Antonio Cesar Amaru Maximiano. - 2. Ed. – 2. Reimpr. – São Paulo: Atlas, 2009.

MOREIRA, Fábio Mosso; QUEIROZ, Timóteo Ramos; MACINI, Nayeley CAMPEAO, Gabriela Hermida. **Os alunos de administração estão em sintonia com o mercado de trabalho?** Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior, 2014, vol.19, n.01, pp. 61-88. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-40772014000100004&script=sci_arttext>. Acesso em:

OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; PICCININI, Valmiria Carolina. **Mercadode trabalho: múltiplos (des)entendimentos**. Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v45n5/v45n5a12.pdf>>. Acesso em:

PINTO, RafaeldaSilva. **FlexibilizaçãotrabalhistaejornadadetrabalhonoBrasil:em busca de uma coerênciademocrática**. Dissertação de mestrado– PUC, RiodeJaneiro, 1999. Disponível em: http://www2.dbd.puc-rio.br/pergamum/biblioteca/php/mostrateses.php?arqtese=1999-PINTO_R_S.pdf. Acesso em:

PINTO, Vera Regina Ramos; MOTTER Júnior, Mario Divo. **Uma abordagem histórica sobre o ensino da administração no Brasil**. Disponível em <<http://www.uff.br/pae/index.php/pca/article/viewFile/250/150>>. Acesso em:

RUZZARIN, R. et al. **Gestão por competências: indo além da teoria**. Porto Alegre: SEBRAE/RS, 2002.

SAMPIERI, Roberto; COLLADO, Carlos; LUCIO, Pilar. **Metodologia de Pesquisa**. 3ª Edição – São Paulo, 2006.

SILVA, Anielson Barbosa da; ALBERTON, Anete; VERDINELLI, Miguel Angel. **As competências profissionais do Administrador e suas implicações na Formação Acadêmica**. I Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade. Recife, 2007. Disponível em <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/ENEPQ397.pdf>. Acesso em:

SILVA, Isabel Cristrina da; SILVA, Késia Aparecida Teixeira; FREITAS, Rodrigo Cassumirode. **Ensino de Administração: Reflexões Críticas sobre a Formação do Administrador**. IV Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e

Contabilidade. Brasília, 2013. Disponível em
<<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnEPQ122.pdf>>. Acesso em:

VIEIRA, Márcia Guedes; PINTO, Simone Rodrigues. **Visões e significados do trabalho: um olhar histórico**. Revista de Estudos e Pesquisas sobre as Américas, Vol. 2/2008. Disponível em <<http://seer.bce.unb.br/index.php/repam/article/download/1371/1026>>. Acesso em:

APENDICE A – QUESTIONÁRIO

Bloco 1 - Definição de perfil

Qual seu gênero? *

- Masculino
- Feminino
- Prefiro não declarar

Qual sua faixa etária? *

- até 25 anos
- de 25 a 30 anos
- de 31 a 40 anos
- de 41 a 50 anos
- acima de 51 anos

Em que região fez sua graduação em administração? *

Em qual região fez sua graduação em bacharelado em administração

- Norte
- Nordeste
- Sudeste
- Centro-Oeste
- Sul
- Formação no Exterior

Bloco 2 - Formação

Qual seu grau de formação? *

- Bacharel
- Especialista
- Mestre
- Doutor
- Pós-doutorado

Há quanto tempo é formado em administração? *

- até 1 ano
- de 1 a 3 anos
- de 3 a 10 anos
- de 10 a 20 anos
- mais de 20 anos

Qual tempo de duração do curso de Bacharel de Administração na universidade em que se formou?

- 6 semestres
- 7 semestres
- 8 semestres
- 9 semestres
- 10 semestres
- Outro:

Quanto tempo levou para se formar ?

- 7 semestres
- 8 semestres
- 9 semestres
- 10 semestres
- Outro:

Qual tipo de Universidade em que se formou em administração? *

- Pública EAD
- Pública Presencial
- Privada EAD
- Privada Presencial

Em quais línguas considera saber se comunicar? *

Entende-se se comunicar para este questionário saber ler, escrever, falar e ouvir.

- Português

- Inglês
- Espanhol
- Alemão
- Mandarim
- Italiano
- Outro:

Qual(ais) sua(s) área(s) de conhecimento em informática? *

- Uso apenas para comunicação (redes sociais e Emails)
- Montagem e Manutenção
- Redes e/ou programação
- Pacote Office e afins
- Não julgo ter conhecimento sobre informática

Nas próximas, por favor, avalie segundo seu grau de satisfação utilizando a escala abaixo:
1- Muito ruim 2- Ruim 3- Razoável 4- Bom 5- Muito Bom

Como você julga ter sido sua formação na área de estudos antropológicos, sociológicos, filosóficos, psicológicos, ético-profissionais, políticos, comportamentais, econômicos e contábeis, bem como os relacionados com as tecnologias da comunicação e da informação e das ciências jurídicas? *

1 2 3 4 5

Como você Julga ter sido sua formação na área de estudos relacionados com as áreas específicas, envolvendo teorias da administração e das organizações e a administração de recursos humanos, mercado e marketing, materiais, produção e logística, financeira e orçamentária, sistemas de informações, planejamento estratégico e serviços? *

1 2 3 4 5

Como você julga ter sido sua formação na área de estudos Quantitativos e suas Tecnologias: abrangendo pesquisa operacional, teoria dos jogos, modelos matemáticos e estatísticos e aplicação de tecnologias que contribuam para a definição e utilização de estratégias e procedimentos inerentes à administração? *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Como você julga ter sido sua formação na área de estudos opcionais de caráter transversal e interdisciplinar para o enriquecimento do perfil do formado? *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Qual grau de desenvolvimento que o curso lhe proporcionou para as seguintes competências? *

	Muito ruim	Ruim	Razoável	Bom	Muito bom
Identificar problemas, formular e implantar soluções	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico sobre a realidade organizacional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Assumir o processo decisório das ações de planejamento, organização, direção e controle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desenvolver e socializar o	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Muito ruim	Ruim	Razoável	Bom	Muito bom
conhecimento alcançado no ambiente de trabalho					
Elaborar e interpretar cenários	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Qual grau de desenvolvimento que o curso lhe proporcionou para as seguintes habilidades *

	Muito ruim	Ruim	Razoável	Bom	Muito bom
Visão do todo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relacionamento interpessoal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adaptação à transformação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liderança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Criatividade e inovação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Qual grau de desenvolvimento que o curso lhe proporcionou para as seguintes conhecimentos *

	Muito ruim	Ruim	Razoável	Bom	Muito bom
Administração de pessoas / equipes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administração financeira e orçamentária	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administração estratégica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Visão Ampla,profundae	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Muito ruim	Ruim	Razoável	Bom	Muito bom
articulada do conjunto das áreas de conhecimento					
Administração de vendas e marketing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Qual grau de desenvolvimento que o curso lhe proporcionou para as seguintes atitudes *

	Muito ruim	Ruim	Razoável	Bom	Muito bom
Comportamento ético	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Profissionalismo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comprometimento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aprendizado contínuo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atitude empreendedora/	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Iniciativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bloco 3 - Mercado de trabalho

Qual área de emprego trabalha? *

- proprietário de empresa
- empregado de empresa na função de administração
- empregado de empresa em outra função
- servidor público
- professor
- desempregado
- Outro:

Quanto tempo demorou para ter o primeiro emprego após a colação de grau? *

- me mantive no mesmo emprego por vontade própria
- me mantive no mesmo emprego por falta de oportunidade na área de administração
- fui efetivado no meu antigo estágio
- demorei até um ano
- demorei de um a três anos
- demorei de três a cinco anos
- demorei mais de cinco anos
- mais de 5 anos
- não busquei emprego por algum motivo
- não consegui emprego

Você trabalha como administrador? *

- sim
- não
- não, mas já trabalhei

Você trabalhava enquanto fazia sua formação na área de Administração? *

- sim
- não

se SIM, você obteve alguma ascensão na empresa após sua formação?

- não
- sim , aumento de salário
- sim , mudança de cargo
- sim , efetividade

Em relação ao mercado de trabalho do administrador, indique o seu grau de concordância para as seguintes afirmações *

	Discordo totalment e	Discordo parcialmen te	Indiferen te / não sei opinar	Concordo parcialmen te	Concord o totalmen te
minha formação acadêmica na graduação em administração em relação a conhecimentos técnicos ,foi suficiente para eu arrumar um bom emprego na área	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
minha formação acadêmica na graduação em administração e em relação a inteligência emocional ,foi suficiente para eu arrumar um bom emprego na área	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
conhecimento em línguas é de vital importância para arrumar um bom emprego na área de administração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
conhecimento em área tecnológicas é importante para arrumar um bom emprego na área de administração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Só é possível arrumar um bom emprego	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Discordo totalment e	Discordo parcialmen te	Indiferen te / não sei opinar	Concordo parcialmen te	Concord o totalmen te
na área de administração após uma especialização					
minha cidade apresenta empregos na área de administração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
foi ou será necessário mudar de cidade para conseguir um bom emprego na área de administração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vejo profissionais de outras áreas ocupando cargos de administradores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
o curso mudou minha vida profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
me julgo plenamente capaz de ocupar um cargo de administrador	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
me arrependo de ter feito o curso de Administração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
minhas habilidade pessoais foram mais importantes que	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Discordo totalment e	Discordo parcialmen te	Indiferen te / não sei opinar	Concordo parcialmen te	Concord o totalmen te
minha formação para alcançar um bom emprego na área de administração					
Um curso técnico da administração substituiria minha formação acadêmica sem grande prejuízos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>