

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

DANIELLE PEREIRA DUTRA

**A PERCEPÇÃO DOS EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFMA
SOBRE O MERCADO DE TRABALHO.**

São Luís
2018

DANIELLE PEREIRA DUTRA

**A PERCEPÇÃO DOS EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFMA
SOBRE O MERCADO DE TRABALHO.**

Monografia apresentada ao Curso Superior de Administração de Empresas da Universidade Federal do Maranhão – UFMA, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Ademir da Rosa Martins

São Luís
2018

Dutra, Danielle Pereira.

A percepção dos egressos do curso de administração da UFMA sobre o mercado de trabalho. / Danielle Pereira Dutra. – 2018.

78 f.

Orientador(a): Ademir da Rosa Martins.
Monografia (Graduação) - Curso de Administração,
Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2018.

1. Mercado de Trabalho. 2. Egresso. 3. Dificuldades. I.
Martins, Ademir da Rosa. II. Título.

DANIELLE PEREIRA DUTRA

**A PERCEPÇÃO DOS EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFMA
SOBRE O MERCADO DE TRABALHO.**

Monografia apresentada ao Curso Superior de Administração de Empresas da Universidade Federal do Maranhão – UFMA, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovado em: 13 / 12 / 2018.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ademir da Rosa Martins (orientador)
Dr. em Informática na Educação (UFRGS)
Universidade Federal do Maranhão

2º Examinador

3º Examinador

Este trabalho é dedicado a minha mãe, por todo esforço dispensado todos esses anos, me incentivando e apoiando para que eu pudesse ter uma boa educação.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha família, em especial a minha mãe, Rose, por ser uma mulher forte e exemplo de garra, por toda confiança depositada em mim, pelo apoio e suporte possibilitando que eu tivesse a oportunidade de me formar em uma universidade, e por encorajar-me a sempre a buscar o meu melhor.

A todos os meus professores que tanto contribuíram para o meu conhecimento, durante esses anos como estudante de administração e por dedicarem as suas vidas a essa profissão tão nobre.

Ao meu orientador, Professor Mestre Ademir Rosa Martins, pela enorme contribuição na produção deste trabalho, paciência e apoio, durante todo período dispensado na execução do mesmo, enriquecendo ainda mais meu aprendizado.

À amiga Ana Isabel Bílio, aqui citada, pela importante contribuição na construção deste trabalho, com sua pesquisa sobre a avaliação do curso de administração em 2017.

Aos amigos, Édipo Pinto, Léo Batista, Gisele Reis, por estarem sempre dispostos a tirar dúvidas e contribuir no que podiam, mesmo num período tão atarefado para todos.

A universidade como um todo por me receber durante todos esses anos contribuindo de forma significativa para a minha vida acadêmica, profissional e pessoal. Agradeço a todos pelas valorosas contribuições!

RESUMO

As constantes mudanças do mundo, em decorrência de fatores como a globalização, tecnologia e informação, mudaram a forma de administrar, evidenciando novos modelos corporativos, e assim um mercado de trabalho mais dinâmico, competitivo e exigente. Com isso, este trabalho tem por objetivo identificar, através da percepção dos egressos do curso de administração da UFMA, as dificuldades e exigências para inserir-se no mercado de trabalho. Para isso, a metodologia utilizada, além de uma pesquisa bibliográfica sobre a temática, foi aplicado um questionário aos egressos do curso, para a obtenção de dados. Como resultado, ressalta-se a falta de experiência e capacitação como maiores dificuldades enfrentadas e trabalho em equipe e proatividade como as habilidades mais exigidas pelo mercado de trabalho. Conclui-se, portanto, a necessidade da continuidade dos estudos, no intuito de estar sempre preparado e capacitado profissionalmente para pleitear as melhores oportunidades.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Egresso. Dificuldades.

ABSTRACT

The constant changes in the world, due to factors such as globalization, technology and information, have changed the way of managing, showing new corporate models, and thus a more dynamic, competitive and demanding job market. With this, the objective of this work is to identify, through the perception of graduates of the UFMA administration course, the difficulties and requirements to enter the labor market. For this, the methodology used, in addition to a bibliographical research on the subject, a questionnaire was applied to the graduates of the course, in order to obtain the data. As a result, the lack of experience and training as greater difficulties faced and teamwork and proactivity as the skills most demanded by the labor market stands out. It is concluded, therefore, the need for continuity of studies, in order to be always prepared and trained professionally to claim the best opportunities.

Keywords: Job market. Egress. Difficulties

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABMES	Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CES	Câmara de Educação Superior
CFA	Conselho Federal de Administração
CNE	Conselho Nacional de Educação
CONSEPE	Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão
CONSUN	Conselho Universitário
DASP	Departamento Administrativo do Serviço Público
DCN	Diretrizes Curriculares Nacionais
DECCA	Departamento de Ciências Contábeis, Imobiliárias e Administração
DOU	Diário Oficial da União
EAESP	Escola de Administração de Empresas de São Paulo
ENADE	Exame Nacional de Desempenho de Estudantes
ENEM	Exame Nacional do Ensino Médio
FIES	Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior
FGV	Fundação Getúlio Vargas
Gelnep	Grupo de Estudos em Logística, Negócios e Engenharia Portuária
GEP	Grupo de Estudos em Planejamento e Gestão de Pessoas
IES	Instituições de Educação Superior
Ipea	Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IDORT	Instituto da Organização Regional do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MA	Maranhão

MEC	Ministério da Educação
Pnad	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PPP	Projeto Político Pedagógico
PROUNI	Programa Universidade Para Todos
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SINAES	Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior
UFMA	Universidade Federal do Maranhão

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Principais Funções do Processo de Gestão.....	22
Figura 2 – Competência.....	38
Figura 3 – Habilidades e seus níveis hierárquicos	41

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Idade.....	45
Gráfico 2 – Sexo.....	45
Gráfico 3 – Tempo de Egresso.....	47
Gráfico 4 – Inserção no mercado de trabalho	48
Gráfico 5 – Recurso utilizado para conseguir uma ocupação	49
Gráfico 6 – Ferramenta utiliza pelos não ocupados	50
Gráfico 7 – Atuação na área da administração	51
Gráfico 8 – Mudança de área?	52
Gráfico 9 – Continuação dos estudos	53
Gráfico 10 – Tempo para conseguir uma ocupação.....	55
Gráfico 11 – Dificuldades que enfrentou ou tem enfrentado	56
Gráfico 12 – Habilidades e atitudes exigidas pelo mercado de trabalho.....	58
Gráfico 13 – Remuneração Justa.....	59
Gráfico 14 – Seleção em Entrevistas	60
Gráfico 15 – Curso foi Suficiente?.....	62
Gráfico 16 – Habilidades não Ofertadas.....	63
Gráfico 17 – Conceito 5.....	64
Gráfico 18 – Como Melhorar?	65

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – As principais teorias administrativas e seus enfoques.	20
Quadro 2 – Currículo Mínimo 1993	24
Quadro 3 – Taxa desemprego dos anos de 2016 e 2017.	35

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
2	ADMINISTRAÇÃO	16
2.1	Histórico	16
2.1.1	Os primórdios	16
2.1.2	Contribuições da Filosofia.....	16
2.1.3	Aprendendo com as organizações	17
2.1.4	Se desenvolvendo com a Revolução Industrial	18
2.1.5	Formalizando a Administração Científica.....	19
2.2	Conceitos	20
2.3	A Administração no Brasil e a Formação do Administrador	22
2.4	A Administração na UFMA.....	26
3	O MERCADO	30
3.1	O mercado frente as inovações.....	30
3.2	Empregabilidade.....	32
3.2.1	Empregos no Brasil	33
3.2.2	Empregabilidade do administrador	35
3.3	Dificuldades e desafios de um recém-formado em Administração	37
3.4	O CHA da Competência.....	38
3.4.1	Conhecimento.....	39
3.4.2	Habilidade.....	40
3.4.3	Atitudes.....	41
4	METODOLOGIA.....	42
5	A PERCEPÇÃO DOS EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFMA SOBRE O MERCADO DE TRABALHO	44
5.1	Perfil dos Egressos	44
5.2	A inserção no mercado de trabalho	47
5.3	Percepção das Dificuldades e Exigências do Mercado	54
5.4	O Curso de Administração e o mercado.....	61
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	67
	REFERÊNCIAS	70

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFMA	74
--	-----------

1 INTRODUÇÃO

O curso de administração segundo, o Censo da Educação Superior (2016), realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), responsável pela pesquisa de dados das Instituições de Ensino Superior no Brasil (IES), ocupa o segundo lugar em número de matrículas, 710.984, e em número de formandos, 118.304, subsequente ao curso de direito e pedagogia respectivamente. Isso eleva o número de profissionais no mercado de trabalho, e acirra a disputa por oportunidades melhores. (INEP,2016)

Podemos relacionar esses dados, as crescentes políticas públicas realizadas nos últimos anos, como; o Fies (1999) que oferece financiamento estudantil para alunos de baixa renda, o Enem (2009) que usa as notas dos alunos como forma de ingresso nas universidades federais e estaduais do país, o Prouni (2015) que concede bolsas de estudo integrais e parciais em faculdades privadas, além dos financiamentos privados que alguns Institutos de Educação Superior concedem. Tais políticas contribuíram significativamente para o aumento da procura pelo curso e para o ingresso no ensino superior de forma geral. Com um número maior de pessoas tendo acesso à educação superior, e mais profissionais na área, aumenta também, as opções do mercado de trabalho, tornando-o mais competitivo e exigente.

Como diz Chiavenato (2006), vivemos na Era da Informação, em que o impacto do desenvolvimento tecnológico, a intensa globalização da economia, as profundas transformações nas organizações e o novo conceito de emprego, tem sido fatores que impulsionam, a cada dia, a forma de administrar. O mundo mudou e é preciso que nos preparemos adequadamente para ocupar o nosso lugar em condições competitivas tão intensas. O autor ainda ressalta a importância do desenvolvimento de competências pessoais, através do conhecimento, habilidades e atitudes. A competência é o que vai diferencia-lo das demais pessoas, ela representa um pacote com todas as habilidades que permitem alcançar resultados e objetivos. Diante disso algumas características e habilidades são indispensáveis para o administrador na hora de se inserir no mercado.

É válido ressaltar o vasto campo de atuação que a administração possui e a importância das IES na formação desses alunos, preparando-os não só

teoricamente, mas com atividades que os estimulem a desenvolver as habilidades que o mercado de trabalho tanto exige.

Contudo, dá-se a importância desta pesquisa, que pretende identificar, através dos dados coletados, por meio de um questionário aplicado, tabulado e apresentados em forma de gráficos, as dificuldades que os egressos em administração pela UFMA, enfrentam/enfrentaram para se inserir no mercado de trabalho, as exigências e habilidades, bem como a contribuição do curso na sua formação, além de uma visão mais real para os futuros administradores, e como forma de incentivar o curso a desenvolver novas práticas, que contribuam para a formação profissional dos alunos. Para tal delineou-se os seguintes objetivos específicos:

- a) Apresentar os conceitos da administração como ciência e seu histórico no Brasil, bem como o mercado de trabalho e suas especificidades;
- b) Compreender as dificuldades enfrentadas pelos alunos recém formados para se inserir em um mercado tão competitivo;
- c) Entender o que esse mercado exige;
- d) Identificar de que forma a percepção dos egressos, pode influenciar os estudantes e o curso de administração na implantação de novas práticas para o desenvolvimento das habilidades dos alunos.

Este trabalho constitui-se de 6 capítulos, divididos da seguinte forma: Introdução, evidenciando a problemática do trabalho apresentado; Administração, caracterizado pela pesquisa bibliográfica, mostrando a evolução da administração até hoje como conhecemos; O mercado, também, caracterizado pela pesquisa bibliografia, mostrando os dados do mercado atual brasileiro, assim como da administração; Metodologia, mostrando os métodos utilizados na pesquisa e A Percepção dos egressos sobre o mercado de trabalho, ressaltando a análise e resultado dos dados obtidos com o questionário aplicado.

2 ADMINISTRAÇÃO

2.1 Histórico

A Administração ao longo do tempo sofreu inúmeras transformações, partindo da necessidade de organização dos povos antigos, passou pelas contribuições de instituições como a igreja e os militares, agregou os ensinamentos fundamentados na filosofia, até chegar nos economistas e precursores da administração, como Taylor, Fayol, Ford, entre outros, que influenciaram a administração até os dias de hoje.

2.1.1 Os primórdios

A Administração teve sua origem na Suméria — umas das civilizações mais antigas do mundo, em torno de 5000 anos a.C. — a partir da necessidade de organização para suas tarefas práticas do dia-a-dia. Os sumérios foram os primeiros povos a se desenvolverem em torno de templos e cidades, suas habilidades com matemática, engenharia e escrita, eram impressionantes para a época. Dessa estrutura social tão bem desenvolvida surge a necessidade de estabelecerem centros políticos administrativos, para melhor gerenciar os aspectos de sua civilização crescente (MEGGINSON, MOSLY E PIETRI, Jr, 1998).

2.1.2 Contribuições da Filosofia

A partir disso e ao longo da história, a administração recebeu inúmeras contribuições para a sua formação. A filosofia teve um papel importante.

Sócrates (470 a.C. - 399 a.C.) dizia que administrar é uma habilidade pessoal, separada do conhecimento técnico e da experiência. Platão (429 a.c. - 347 a.c.), discípulo de Sócrates, preocupou-se em analisar os problemas sociais decorrente do desenvolvimento do povo. Aristóteles (384 a.C. 322 a.C.), com o seu livro Política, encaminhou sua pesquisa para a organização do estado analisando as três formas de governo público: monarquia, aristocracia e democracia (CHIAVENATO, 2004).

Outros filósofos contribuíram enormemente para a administração ao longo do tempo (CHIAVENATO, 2004):

- Francis Bacon (1561-1626): Fundador da Lógica Moderna baseada no método experimental e indutivo.
- René Descarte (1596-1650): Considerado o fundador da Filosofia Moderna, autor do livro O Discurso do Método.
- Thomas Hobbes (1588-1679): Defendia o governo absoluto, pois para ele ausência do governo, os indivíduos tendem a viver em guerra permanente e conflito interminável para obtenção de meios de subsistência
- Jean Jacques Rousseau (1712-1778): Desenvolveu a teoria do Contrato Social: o Estado surge de um acordo de vontades
- Karl Marx (1818-1883) e Friedrich Engels (1820-1895): Juntos desenvolveram a teoria da origem econômica do Estado onde o poder político e do Estado nada mais é do que o fruto da dominação econômica do homem pelo homem, teoria descrita no Manifesto Comunista.

2.1.3 Aprendendo com as organizações

Nessa evolução a igreja católica e as organizações militares também marcaram a trajetória da administração.

De acordo com Megginson, Mosly E Pietri Jr., (1998), a igreja, à medida que se espalhava, concentrava poder e necessitava de uma estrutura que a auxiliasse na administração dos conflitos resultantes da expansão de seus territórios e de suas funções internas. Definir missão, valores, regulamentos e objetivos, foi fundamental para criar uma instituição com hierarquias bem definidas, centralizando a autoridade e responsabilidade.

Já a organização militar inspirou vários teóricos da administração ao desenvolver aspectos da estrutura organizacional vistos até hoje, como: a disciplina; o princípio da unidade de comando; a responsável pelo senso de direção; a hierarquia; o planejamento e controle, dispensados na realização de suas operações. (FARIA, 2002)

2.1.4 Se desenvolvendo com a Revolução Industrial

A história da administração, tal como conhecemos atualmente, é, no entanto, recente, concebida apenas no século XX. Ela se deve primeiramente a eclosão da Revolução Industrial.

Iniciada por volta de 1780, com a revolução do carvão e ferro, a Revolução Industrial, estendeu-se até 1914, com a revolução do aço e da eletricidade. Esta segunda fase, considerada mais importante, caracteriza-se como a época das maiores contribuições para o desenvolvimento do capitalismo e o surgimento das primeiras organizações e empresas, como conhecemos (FARIA, 2002).

Na 1ª parte a Revolução passou por 4 fases (FARIA, 2002):

1. *Mecanização da indústria e da agricultura*: Substituição do trabalho manual (do homem, animal ou da roda de água) por grandes máquinas;
2. *Aplicação da força motriz à indústria*: Invenção da máquina a vapor;
3. *Desenvolvimento do sistema fabril*: O artesão dá lugar ao operário e às fábricas. A migração das áreas agrícolas para a cidade;
4. *Um espetacular aceleração dos transportes e das comunicações*: Aperfeiçoamento das locomotivas, estradas de ferro, e meios de comunicação

Na segunda parte, iniciada em 1860, fica mais evidente as contribuições que a Revolução deu ao desenvolvimento fabril. O aço toma conta das indústrias; o vapor dá lugar à eletricidade e ao petróleo como fonte de energia; a ciência tem um crescimento significativo, assim como os transportes e os meios de comunicação; surgem novas formas de capitalismo, como o capitalismo financeiro, que abriu portas para a criação de bancos e entidades financeiras, de grande importância para a obtenção de capital e desenvolvimento das empresas. Tais transformações modificaram o modo de produção, o trabalho manual foi substituído pelo maquinário pesado, as tarefas tornaram-se automatizadas e repetitivas, levando a migração do homem do campo para as cidades. (CHIAVENATO, 2007).

Ainda segundo o autor, apesar da mecanização da indústria e do desenvolvimento fabril, as empresas estavam crescendo de forma desordenada, sem base técnica apenas seguindo o empirismo em suas ações. A migração era intensa e as condições de trabalho eram degradantes, os riscos de graves acidentes

e os longos períodos de trabalho, foram o estopim para os conflitos entre a classe operária e os donos das fábricas.

2.1.5 Formalizando a Administração Científica

A partir daí surgiram as primeiras obras da administração científica e da Administração como ciência.

No começo do século XX, Frederick Winslow Taylor (1856-1915), iniciou os estudos da administração como ciência, com a sua Teoria da Administração Científica, que basicamente pregava a diminuição dos desperdícios para aumentar a eficiência (MAXIMIANO,2011). Nela estava contida quatro princípios básico:

- I. O objetivo da boa administração era pagar salários altos com baixo custo de produção.
- II. A administração devia aplicar métodos de pesquisa de forma a melhorar a execução das tarefas.
- III. Os empregados deviam ser cientificamente selecionados e treinados, de maneira que as pessoas e as tarefas fossem compatíveis.
- IV. As relações de trabalho deviam ser cordiais, para garantir um ambiente trabalho saudável.

Enquanto Taylor, desenvolvia sua teoria científica, Henry Ford (1841-1924), dava início ao Fordismo. Essa abordagem tem como pressuposto a linha de montagem e a produção em massa. Duas características importantes são: as peças padronizadas e o trabalhador especializado. Tal abordagem ainda se faz bem presente nos dias de hoje: ao entrarmos em qualquer indústria poderemos identificar cada processo de montagem até os acabamentos finais, sempre com especialistas da área monitorando cada fase (MAXIMIANO,2011).

Outro precursor de grande importância para o estudo da Administração foi Henri Fayol (1841-1925), concomitantemente aos estudos do taylorismo e do fordismo, Henri elevou o estudo da administração a um patamar mais elevado, pois para ele a administração estava voltada a diretoria, que devia admitir em seu processo administrativo, planejamento, organização, comando, coordenação, e controle, e contava com quatorze princípios básicos para desenvolver esses cinco elementos do processo administrativo, são eles: divisão do trabalho; autoridade; disciplina; unidade de comando; unidade de direção; subordinação do interesse

individual ao interesse geral; remuneração; centralização; hierarquia; ordem; equidade; estabilidade e manutenção do pessoal; iniciativa e espírito de equipe (KWASNICKA,1995).

Nesse processo de evolução diversas teorias com seus enfoques trouxeram significativas contribuições para a formalização dos princípios da Administração como ciência. O Quadro 1 mostra algumas dessas teorias e seus enfoques.

Quadro 1 – As principais teorias administrativas e seus enfoques.

ÊNFASE	TEORIAS ADMINISTRATIVAS	PRINCIPAIS ENFOQUES
Nas Tarefas	Administração Científica	Racionalização do trabalho no nível operacional.
Na Estrutura	Teoria Clássica	Organização formal.
	Teoria Neoclássica	Princípios gerais da Administração. Funções do administrador.
	Teoria da Burocracia	Organização formal burocrática. Racionalidade organizacional.
	Teoria Estruturalista	Múltipla abordagem: Organização formal e informal. Análise intra-organizacional e análise interorganizacional.
Nas Pessoas	Teoria das Relações Humanas	Organização informal. Motivação, liderança, comunicações e dinâmica de grupo.
	Teoria do Comportamento Organizacional	Estilos de Administração. Teoria das decisões. Integração dos objetivos organizacionais e individuais.
	Teoria do Desenvolvimento Organizacional	Mudança organizacional planejada. Abordagem de sistema aberto.
No Ambiente	Teoria Estruturalista	Análise intra-organizacional e análise ambiental. Abordagem de sistema aberto.
	Teoria da Contingência	Análise ambiental (imperativo ambiental). Abordagem de sistema aberto.
Na Tecnologia	Teoria da Contingência	Administração da tecnologia (imperativo tecnológico).
Na Competitividade	Novas Abordagens na Administração	Caos e complexidade Aprendizagem organizacional Capital Intelectual

Fonte: Chiavenato (2004)

2.2 Conceitos

A palavra Administração vem do latim *ad* (direção, tendência para) e *minister* (subordinação ou obediência) e significa aquele que realiza uma função sob o comando de outrem, isto é, aquele que presta um serviço a outro (CHIAVENATO,2004).

Ainda segundo Chiavenato (2004), a Administração é o processo de planejar, organizar, dirigir e controlar, identificando os objetivos propostos pela organização e transformá-los em ação organizacional.

Kwasnicka (1995), assim como Chiavenato, compreende a Administração como um processo pelo qual o administrador, cria, dirige, mantém, opera, e controla uma organização, buscando a obtenção de resultados.

Koontz, O'Donnell, Weihrich (1986), acredita que a Administração, é uma das áreas mais importantes da atividade humana, pois tem como tarefa básica, projetar e manter um ambiente no qual indivíduos, trabalhando em grupos, possam cumprir missões e objetivos pré-estabelecidos.

Drucker (1962) ressaltava a administração como um órgão importante para a sociedade, encarregada de tornar os recursos produtivos, e responsável pelo progresso econômico, fato relacionado ao seu rápido crescimento.

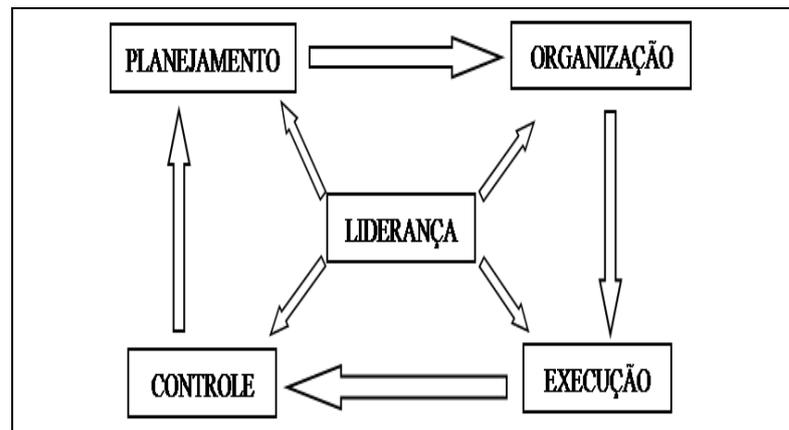
Gullo (2016), compreende que:

A Administração tem como objetivo aplicar suas funções à empresa para, através de recursos materiais e humanos, concretizar os processos executados em todas as suas áreas, considerando seu ambiente interno e o ambiente externo que a envolve. O administrador, de dentro da empresa, analisa os elementos que compõem o ambiente externo, para poder adaptar o ambiente interno de sua empresa a esse ambiente externo e, com isso, poder traçar um caminho de sucesso para a empresa. (GULLO, 2016)

Chiavenato (2004), diz, ainda, que a Administração é uma união de esforços, de vários setores da organização, em prol de um objetivo. São atividades, desenhadas, organizadas, dirigidas e controladas, que movimentam uma organização inteira.

A Administração significa tomar decisões, para cuidar dos recursos e realizar objetivos. Esse processo compreende cinco processos interligados: planejamento, organização, liderança, execução e controle, como se pode ver na Figura 1. (MAXIMIANO, 2011)

Figura 1 – Principais Funções do Processo de Gestão



Fonte: Maximiano (2011, p.8)

2.3 A Administração no Brasil e a Formação do Administrador

A Administração científica no Brasil teve início em 1931 com a fundação do Instituto da Organização Regional do Trabalho, o IDORT. Dentre suas atribuições estavam a divulgação e difusão dos teóricos da administração científica e clássica e de seus métodos, objetivando o aperfeiçoamento do desempenho gerencial dos profissionais e a solução de problemas ligados à racionalização da administração das empresas em geral. (SANTIAGO, 1995)

Em seguida, em torno da década de 40, com o desenvolvimento industrial no Brasil, acentuou-se a necessidade de mão-de-obra qualificada e especializada da administração, de grande importância para a qualificação pessoal e a continuidade das mudanças e contribuições econômicas e administrativas de uma sociedade que passara do modo agrícola para o industrial. (CFA, 2017)

Nessa mesma década e com o lema “Governar é Administrar”, o presidente Getúlio Vargas, teve papel importante na concepção da administração no Brasil, propiciando condições para que a administração científica influenciasse a administração pública do país. Com objetivo de aprofundar a reforma administrativa destinada a organizar e a racionalizar o serviço público no país, foi criado o Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), em 1938, e posteriormente a Fundação Getúlio Vargas, FGV (1944), escola pioneira no ensino de excelência da administração (SANTIAGO, 1995).

A Fundação Getúlio Vargas (FGV) e a Escola de Administração de Empresas de São Paulo, (EAESP), foram fundadas em 1944 em meio ao

crescimento econômico e industrial do país, que necessitava formar profissionais que acompanhassem essas transformações, a fim de capacitar o setor público e o empresariado brasileiro, para continuar crescendo, sendo assim, um marco para o ensino da administração do Brasil (FGV/EAESP, 2018).

Diante a evolução do curso de administração no Brasil e a necessidade cada vez maior de profissionais que exercessem as funções administrativas nas empresas, a profissão do administrador foi reconhecida e regulamentada no dia 9 de setembro de 1965, com a sanção da Lei nº 4.769, determinando, no seu artigo 3º, o exercício da profissão aos bacharéis em Administração Pública ou de Empresas, diplomados em instituições de ensino superior no Brasil e grade curricular fixada pelo Conselho Federal de Educação, de acordo a Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961, nas Diretrizes e Bases da Educação no Brasil. (CFA,2017)

Contudo inicia-se um momento marcante para a história do ensino superior no Brasil, e para a Administração de forma geral. Concebida em um momento de pleno desenvolvimento do país e de grande crescimento econômico e social, ao longo dos anos a Administração tomou contornos maiores e, através de suas teorias e abordagens, desenvolveu novas técnicas capazes de acompanhar as transformações tecnológicas e de mercado e assim alcançar objetivos maiores.

Após a década de 60, oficializada por lei e com a abertura das primeiras escolas de ensino, a administração deu um grande passo na formação de profissionais. Entre 1966, foi elaborado o primeiro currículo mínimo, que tinha como objetivo fornecer base para a formação do administrador e para novos cursos de administração. Esse formato curricular perdurou até 1993. Com um mercado cada vez mais dinâmico e com o avanço tecnológico, um novo currículo que estivesse em conformidade com as mudanças do mundo globalizado, foi implantado, conforme as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) do curso de Bacharelado em Administração homologadas em 2004 pelo Ministério da Educação (MEC). (CRA-BA, 2018).

O Quadro 2 apresenta a estrutura curricular proposta pelo currículo mínimo de 1993.

Quadro 2 – Currículo Mínimo 1993

PERFIL DA DISCIPLINA	DISCIPLINA	CARGA HORÁRIA	PER-CENTUAL
Matérias de Formação Básica e Instrumental	Economia	720 horas	24%
	Direito		
	Matemática		
	Estatística		
	Contabilidade		
	Filosofia		
	Psicologia		
	Sociologia		
Matérias de Formação Profissional	Informática	1020 horas	34%
	Teoria da Administração		
	Administração Mercadológica		
	Administração de Produção		
	Administração de Recursos Humanos		
	Administração Financeira e Orçamentária		
	Administração de Recursos Materiais e Patrimoniais		
	Administração de Sistemas de Informação		
Organização, Sistemas e Métodos			
Disciplinas Complementares	-	960 horas	32%
Estágio Supervisionado	-	300 horas	10%
Total	-	3000 horas	100%

Fonte: Conselho Federal de Administração (2015) *apud*.
Boaventura, Souza, Gerhard, Zamith (2017).

Em 2003 conforme o parecer das Diretrizes Curriculares Nacionais, CES/CNE de nº 0134/2003, homologado pelo Ministério da Educação (MEC), o curso de administração passou a ter maior flexibilidade na sua grade curricular, abrangendo o perfil do formando, as competências e habilidades, os componentes curriculares, o estágio curricular supervisionado, as atividades complementares, o sistema de avaliação, a monografia, o projeto de iniciação científica ou o projeto de atividade, como trabalho de conclusão de curso – TCC, componente opcional da instituição, além do regime acadêmico de oferta e de outros aspectos que tornem consistente o referido projeto pedagógico. (MEC,2003).

Segundo o Art. 4º do CES/CNE de nº 0134/2003, 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. (MEC,2003).

Nesse contexto, Drucker (2002), diz que o administrador precisa aperfeiçoar-se, manter-se mentalmente ativo e desafiado, desenvolver suas habilidades e pensar em si para conhecer suas próprias qualidades.

O propósito do curso de administração é formar profissionais que possuam as competências e habilidades necessárias para exercer seu papel em mercados extremamente competitivos e de constantes transformações. Além disso, as instituições de ensino buscam desenvolver técnicas e práticas vivenciadas, além de incentivar o espírito empreendedor do discente (LISBOA, 2015, apud CALIARI, MOREIRA, BORGES E CERGUEIRA, (2017).

No que se refere aos dados sobre o curso de administração mais recentes, o Censo da Educação Superior (2016), realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), responsável pela pesquisa de dados das Instituições de Ensino Superior no Brasil (IES), o curso de Administração ocupa

o segundo lugar em número de matrículas, 710.984, e em número de formandos, 118.304, subsequente ao curso de direito e pedagogia respectivamente. Isso eleva o número de profissionais no mercado de trabalho, e acirra a disputa por oportunidades melhores. (INEP,2016)

O Censo atua na coleta de informações sobre as Instituições de Educação Superior (IES), caracterizando um importante método de obtenção de dados para a geração de informações, que favoreçam o monitoramento e a avaliação das unidades de ensino superior. Conforme estabelece o Decreto nº 6.425, de 4 de abril de 2008, todas as instituições da educação superior devem responder a pesquisa. Os resultados coletados auxiliam o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), que avalia as instituições, os cursos e o desempenho dos estudantes, assim como o corpo docente e as instalações das IESs. Seu objetivo é melhorar o conceito das instituições, dos cursos e programas, pesquisa, extensão, gestão e formação, a fim de melhorar a qualidade da educação superior e orientar a expansão de novos cursos. (INEP,2018).

Outro método de avaliação que compõe o SINAES (Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior), é o Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (Enade), que avalia o desempenho dos estudantes com relação aos conteúdos programáticos previstos nas diretrizes curriculares dos cursos de graduação, o desenvolvimento de competências e habilidades necessárias ao aprofundamento da formação geral e profissional (INEP, 2018).

Diante disso o aluno de administração pode contar com o amparo dessas ferramentas, como panorama da qualidade oferecida por essas Instituições de Ensino Superior, pois uma instituição bem avaliada forma, conseqüentemente, bons profissionais.

2.4 A Administração na UFMA

A Universidade Federal do Maranhão, deu início as suas atividades em 1953, por iniciativa da Academia Maranhense de Letras, na antiga Faculdade de Filosofia de São Luís, mas o Curso de Administração só foi concebido em 2007 por meio da Resolução nº 92 de 32/10/2006 CONSUN. Reconhecido posteriormente pela

Portaria nº 299, de 27/12/12, DOU 31/12/12, teve sua renovação formulada pela Portaria nº 707, 18/12/13, DOU (PORTAL UFMA, 2018).

De acordo com o Projeto Pedagógico do Curso de Administração (2006), o baixo nível profissionalizante das empresas maranhenses, decorrente em boa parte do baixo número de profissionais de administração, evidenciou alguns problemas, como a baixa qualidade, fraco desempenho, má gestão de recursos humanos, baixo índice de capacitação, o que tornava as empresas locais pouco competitiva nos cenários nacional e internacional. Deu-se então, a necessidade da implantação do Curso de Administração em São Luís, como proposta para elevar o contingente de profissionais, e assim suprir o déficit do mercado, orientando as empresas e organizações do estado com base no conhecimento técnico específico da administração, desenvolvendo a melhor forma de gerenciamento, sempre com foco no crescimento econômico.

Ainda segundo o Projeto Pedagógico do Curso de Administração (2006), a criação do curso de administração na UFMA, teve como objetivo principal formar profissionais agentes de transformação no processo de construção da realidade econômica, social e política, com competências desenvolvidas no contínuo aprendizado, na ética, na cidadania e no empreendedorismo. Além de:

- I. Valorizar o aprendizado do aluno, respeitando as diferenças e experiências individuais;
- II. Identificar as competências e habilidades requeridas para a formação do administrador com perfil empreendedor e foco em aprender a aprender, desenvolvendo-as nos alunos;
- III. Desenvolver estratégias de ensino-aprendizagem que coloquem o aluno como elemento ativo e alvo do processo;
- IV. Promover a integração das dimensões teórico-práticas, envolvendo ensino, pesquisa e extensão;
- V. Desenvolver a capacidade de aprender a aprender;
- VI. Disseminar valores éticos, de cidadania e de responsabilidade socioambiental em todas as práticas propostas durante o Curso;
- VII. Desenvolver e estimular ações criativas;

O processo de formação do profissional de Administração pela UFMA, é realizado de forma que os conhecimentos adquiridos no curso possibilitem o desenvolvimento de competências, habilidades e atitudes indispensáveis a sua trajetória profissional.

Integrados e indissociáveis, ensino, pesquisa e extensão, são o tripé que constituem a teoria/prática e universidade/sociedade, promovendo a formação do

aluno de forma crítica, emancipatória e ética com base científica e cultural, gerando uma análise e compreensão mais ampla realidade. (UFMA, 2006)

Englobando esse tripé tem-se as Atividades Acadêmicas Complementares, com carga horária total de 120 horas, equivalentes a 8 créditos, compreendendo projetos de pesquisa, monitoria, iniciação científica, projetos de extensão, seminários, simpósios, congressos, conferências e disciplinas não constantes da matriz curricular do curso, com o objetivo de aumentar e estimular o aprendizado fora do ambiente acadêmico, contribuindo para o currículo do estudante com experimentos e vivências externas ao Curso (UFMA, 2006).

Nesse contexto, Bílio (2017), identificou que o curso dispunha de apenas duas atividades de pesquisas, são eles: o Grupo de Estudos em Logística, Negócios e Engenharia Portuária (Gelnep), criado em 2011 e coordenado pelo Professor e coordenador do curso Sérgio Cutrim; e o Grupo de Estudos em Planejamento e Gestão de Pessoas (GEP), criado em 2015 e coordenado pela Professora Amanda Aboud. Atualmente o curso encontra-se com oito grupos de pesquisas, além dos dois citados acima, podemos contar com outros seis, são eles: GPPDEO – Grupo de Pesquisa em Políticas Públicas, Desenvolvimento e Estudos Organizacionais, desenvolvido pelo professor Tadeu Gomes Teixeira; o grupo de Direitos Humanos e Gestão da Segurança Pública, coordenado pela professora Rosângela Maria Guimarães Rosa; GEPEETO - O Grupo de Estudos e Pesquisa em Estratégias e Tecnologias Organizacionais, com o professor Walber Lins Pontes; a ENOVATEC, grupo, criado pelo professor Hélio Trindade de Matos; o GECON, liderado pelo professor João Maurício Carvalho Beserra ; e o grupo de Marketing, Consumo e Turismo, encabeçado pela professora Mayana Virginia Viégas Lima.

Ainda no ensino e extensão temos; o estágio supervisionado, regulamentado pela Resolução 1.191/2014 – CONSEPE, na Resolução 1.674/2017 – CONSEPE e na Instrução Normativa 04/2018 – PROEN; e o Trabalho de Conclusão de Curso, TCC, Resolução nº 1.175-CONSEPE, de 21 de julho de 2014. O estágio supervisionado avalia a evolução do aluno e possibilita a integração dos conteúdos teóricos apreendidos com a realidade prática das organizações. Já o TCC, constitui parte fundamental e de extrema importância ao final da vida acadêmica, nele serão dispostos toda carga de conhecimento e competências que o aluno adquiriu ao longo do curso, para formular, com base em um assunto específico, pesquisa

oportuna e de grande contribuição, tanto para processo de construção do conhecimento e amadurecimento do aluno como profissional, quanto para a administração como ciência.

Vale ressaltar a estrutura que o curso de administração oferece. Atualmente o curso tem seu regime acadêmico semestral, com duração mínima de 4 anos (8 períodos), e máxima de 6 anos (12 períodos), com carga horária total é de 3.225 horas. Segundo informações do coordenação do curso, atualmente o curso conta ainda com 32 professores; sendo 19 mestres, 14 doutores, 4 especialistas; e 372 alunos ativos até o período 2018.2.

Com tantos esforços para oferecer um ensino de qualidade, que envolva e desenvolva o aluno, incentivando-o na construção do próprio conhecimento, o curso de administração da UFMA, obteve nota 5, conceito máximo do Enade, que avalia através do conhecimento dos alunos, a qualidade do ensino oferecido pela IES. (SINDICATO DOS ADMINISTRADORES DO MARANHÃO, 2017). Resultado, sem dúvidas, do empenho dispensado pela coordenação do curso e do corpo docente, em buscar e transmitir conhecimentos, que favoreçam a aprendizagem teórica e social, formando, assim, profissionais atentos a realidade e preparados para enfrentar as adversidades do mercado de trabalho. A otimização do ensino eleva a avaliação do curso, trazendo confiança e prestígio a instituição, não só pelos órgãos responsáveis, mas também pela sociedade e pelos próprios alunos.

3 O MERCADO

Vivemos em um mundo de constantes transformações, e no mercado de trabalho não seria diferente. Com o advento da Revolução Industrial, que deu início ao processo de globalização, juntamente com o avanço da tecnologia e a Era da Informação nos anos 90, o mercado da Administração sofreu grandes mudanças, acarretando em novas formas e relações de trabalho. Essa interação e influências — políticas, financeiras e culturais — tornou-o mais competitivo e diversificado, exigindo do administrador dinamismo e a constante busca por conhecimento prático e teórico para enfrentar os desafios e demandas desse novo cenário. (LACOMBE E HEILBORN, 2008).

3.1 O mercado frente as inovações

A influência da globalização, tecnologia e informação, mudaram os parâmetros do conhecimento e do modo de trabalho em todo o mundo. Ao incorporar novas técnicas, políticas econômicas, modos de produção mais modernos, o mercado pode ser explorado em suas dimensões positivas como na eliminação das funções rotineiras, repetitivas e degradantes, de insatisfação, evoluindo para um processo de diversificação, desenvolvimento e interação com o mundo através das novas tecnologias, mudando a forma de administrar das organizações e tornando os processos mais rápidos, simples e flexíveis. (LARANGEIRA, 2000).

O início dos anos 90 teve papel fundamental no modo de trabalho como administrar como conhecemos. Chiavenato (2003), explica que a Era da Informação invadiu a vida das organizações e das pessoas provocando profundas transformações; prédios e escritório sofreram uma brutal redução em tamanho; a compactação fez com que arquivos eletrônicos acabassem com os papeis e com a necessidade de móveis, liberando espaço para outras finalidades; as comunicações tornaram-se móveis, flexíveis, rápidas, diretas e em tempo real, permitindo maior tempo de dedicação ao cliente; a conectividade (microcomputador portátil, multimídia) facilitou o trabalho em grupo, embora distantes fisicamente. Mas trouxe, também, um novo contexto e uma avalanche de problemas para as organizações.

Pegou a maior parte das organizações totalmente despreparadas para a nova realidade. A velocidade e a intensidade das mudanças foram além do que se esperava. Um dos principais problemas enfrentados pelas organizações, era a falta de contingente ambientado àquela nova realidade do mercado tecnológico. Era preciso desenvolver novas práticas a fim de capacitar os administradores para enfrentar o mercado.

Com esses novos cenários no mercado de trabalho, as exigências mudaram e com elas os perfis dos profissionais que pretendem ingressar no meio trabalhista. Hoje em dia o mercado busca profissionais, criativos, audaciosos, experientes e com novas habilidades, além de boa formação acadêmica e bons níveis de conhecimentos técnicos. (SOUZA E OLIVEIRA, CADERNOS DE GRADUAÇÃO, 2015)

Nesse contexto, Snell (2006) compreende que a tecnologia teve e tem papel principal no desenvolvimento da estrutura das novas organizações, sua complexidade e ritmo de mudança, à tornaram fator essencial de vantagem competitiva. O que exige que gestores entendam como ela surge, se desenvolve, e afetam as organizações e o modo de trabalho das pessoas.

Chiavenato (2006), compreende o mercado de trabalho como transações de oferta e procura em uma dupla dimensão, isso se refere as ofertas de trabalho ou de empregos oferecidos pelas empresas em um determinado lugar e época.

Amaral, (2012), citado por Murad (2017), diz que o mercado de trabalho pode ser definido como o elo que organiza a relação de troca, aproximando aqueles que ofertam a força de trabalho e aqueles que a demandam. De um lado, o sistema produtivo precisa ser provido com o trabalho necessário para a geração de riqueza; do outro, os indivíduos detentores da força de trabalho necessitam dos meios monetários e sociais para assegurar sua sobrevivência.

Chiavenato (2006) esclarece, ainda, que as transformações do mercado, podem ser entendidas como decorrência de 5 fatores: tecnologia, informação, globalização, serviços e conhecimento. Esses fatores influenciam, na preparação e no enfrentamento das constantes e instáveis mudanças do mercado de trabalho, tornando-o mais complexo, e exigindo, do profissional de administração, a busca continua por conhecimento.

Ehrenberg e Smith (2000) explicam o mercado com uma analogia entre vendedores e compradores, onde os vendedores são os funcionários que oferecem seu trabalho como mercadoria e os compradores são representados pelas organizações que compram esses serviços.

Contudo, o mercado de trabalho, ao longo da história da Administração, desenvolveu-se sobremaneira. Estar ciente e buscar conhecimento que ajude a adaptar-se às mudanças, sem dúvida, eleva a capacidade de empregabilidade do administrador.

3.2 Empregabilidade

A empregabilidade em tempos de crise é um desafio ainda maior a ser enfrentado. Com as transformações sofridas ao longo do tempo e a maior competitividade do mercado de trabalho, conseguir um emprego ou mantê-lo, requer, cada vez mais, a busca por capacitação prática e teórica do administrador.

Empregabilidade tem como definição as novas realidades. Novos empregos surgiram, exigindo qualificações dos trabalhadores, diferentes das que existiam até então. A grande demanda por profissionais com conhecimentos mais específicos elevou o número de desemprego, uma vez que os profissionais disponíveis no mercado não atendiam as necessidades reais dos novos empregos. (BORIN, PARO, HORTOLAN, FAGUNDES, BRASIL E LEMES, 2016).

Empregabilidade, de acordo com Chiavenato (2016), significa o conjunto de competências e habilidades necessárias para alguém conquistar e, também, manter sua colocação dentro de uma empresa. Essa capacidade está diretamente ligada aos conhecimentos e a flexibilidade do administrador, ao lidar com incessantes mudanças do mercado. Além disso, outros fatores que devem ser incorporados ao comportamento do profissional de administração, são:

- **Aprender a aprender**- estar sempre disposto a enriquecer seus conhecimentos; aprender mais e mais rápido;
- **Desenvolver habilidades e competências pessoais**- definir quais habilidades e competências devem ser usadas como base para estar sempre apto ao mercado de trabalho;

- **Agregar valor e contribuir para a empresa**- o que de relevante o administrador pode fazer para o próprio sucesso e da empresa;
- **Ser responsável**- assumir compromissos com a empresa e com seus clientes;
- **Ter iniciativa**- estar além das expectativas da empresa; fazer as coisas acontecerem.

Em um sentido mais prático, Minarelli (2010), apud Andrade, Ferreira e Souza (2013), diz que: “empregabilidade designa a condição de ser contratável, seja para um emprego ou para a prestação de serviço autoempresariada”; e que “o profissional contratável tem mais chance de encontrar um novo emprego ou de obter um contrato de prestação de serviços de forma independente”.

3.2.1 Empregos no Brasil

Partindo para os dados sobre o mercado de trabalho atual brasileiro, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), através do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), divulgou alguns dados sobre o mercado de trabalho referente ao mês de maio de 2018.

Segundo o CAGED (2018), o emprego formal no Brasil apresentou um acréscimo de +33.659 postos de trabalho, equivalente à variação de +0,09% em relação ao mês anterior. Esse resultado decorreu de 1.277.576 admissões e de 1.243.917 desligamentos. No acumulado do ano, houve crescimento de +381.166 empregos, representando variação de +1,01%.

Em relação aos setores da economia que apresentaram crescimento, a mesma pesquisa afirma que, houve crescimento em seis dos oito setores econômicos. Os dados registram expansão no nível de emprego nos setores de Agropecuária (+29.302 postos), Serviços (+18.577 postos), Construção Civil (+3.181 postos), Serviços Industriais de Utilidade Pública (SIUP) (+555 postos), Extrativa Mineral (+230 postos) e Administração Pública (+197 postos). Os dois setores que apresentaram queda no nível de emprego foram os setores do Comércio (-11.919 postos) e Indústria de transformação (-6.464 postos). (OBSERVATORIO NACIONAL DO TRABALHO E EMPREGO, 2018)

No mesmo sentido, o Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada (Ipea), em seu *Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise nº 64*, de abril de 2018, baseado em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad Contínua), responsável por produzir informações contínuas sobre a inserção da população no mercado de trabalho associada às características demográficas e de educação, e, também, para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do país, destaca uma melhoria, gradativa, no mercado de trabalho brasileiro.

Nos últimos meses, o mercado vem surpreendendo positivamente, embora ainda se encontre em níveis muito abaixo aos observados no período pré-crise. O contingente de trabalhadores ocupados vem crescendo, na comparação interanual, desde o trimestre encerrado em julho de 2017. Em janeiro de 2018, a taxa de expansão interanual apontada pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad Contínua), foi de 2,1%, o que se constitui o melhor resultado, neste tipo de comparação, desde fevereiro de 2014. Mesmo este aumento tendo sido verificado, essencialmente, no mercado informal.

No Quadro 3, podemos observar que o desemprego em relação aos dois últimos anos no Brasil, se concentra, basicamente, com maior preponderância no universo feminino, na região nordeste, entre jovens (18 a 24 anos) e entre aqueles que não completaram o ensino médio.

Quadro 3 – Taxa desemprego dos anos de 2016 e 2017.

Taxa de desemprego (Em %)								
	2016				2017			
	1ª trim.	2ª trim.	3ª trim.	4ª trim.	1ª trim.	2ª trim.	3ª trim.	4ª trim.
Brasil	10,9	11,3	11,8	12,0	13,8	13,0	12,4	11,8
Centro-Oeste	9,7	9,7	10,0	10,9	12,1	10,6	9,7	9,4
Nordeste	12,8	13,2	14,1	14,4	16,3	15,9	14,8	13,8
Norte	10,5	11,2	11,4	12,7	14,2	12,5	12,2	11,3
Sudeste	11,4	11,7	12,3	12,3	14,2	13,6	13,2	12,6
Sul	7,3	8,0	7,9	7,7	9,3	8,4	7,9	7,7
Masculino	9,5	9,9	10,5	10,7	12,2	11,5	11,0	10,5
Feminino	12,7	13,2	13,5	13,8	15,8	14,9	14,2	13,2
18 a 24 anos	24,1	24,5	25,7	25,9	28,8	27,3	26,5	25,3
25 a 39 anos	9,9	10,4	10,9	11,2	12,8	12,0	11,3	10,8
40 a 59 anos	5,9	6,3	6,7	6,9	7,9	7,6	7,4	7,0
Mais de 60 anos	3,3	3,8	3,6	3,4	4,6	4,5	4,3	4,2
Não chefe de família	15,0	15,3	15,8	16,0	18,1	17,1	16,4	15,3
Chefe de família	6,1	6,6	7,0	7,2	8,4	7,9	7,6	7,4
Fundamental incompleto	9,1	9,7	10,5	11,3	12,3	12,0	11,4	10,9
Fundamental completo	11,6	12,9	13,4	13,4	15,2	15,0	14,8	13,6
Médio incompleto	20,4	20,6	21,4	22,0	24,2	21,8	21,0	20,4
Médio completo	12,7	12,8	13,2	13,2	15,5	14,6	14,0	13,0
Superior	7,6	7,8	7,8	7,6	9,2	8,3	7,9	7,8

Fonte: Boletim do Mercado de Trabalho- Ipea (2018)

3.2.2 Empregabilidade do administrador

Como visto no Quadro 3, o mercado de trabalho brasileiro começou o ano em alta, e a administração segue no mesmo ritmo. Atualmente, segundo dados do Ministério do Trabalho, os administradores de empresas estavam entre os profissionais mais procurados pelas empresas no Brasil nos quatro primeiros meses de 2018. No total, foram admitidos, com carteira assinada, 12.441 profissionais da área, colocando a carreira no quinto posto entre as mais requisitadas. (PORTAL DE NOTÍCIAS G1, 2018). Continuando com os dados sobre a situação da administração no mercado de trabalho brasileiro, a última *Pesquisa Nacional sobre o Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Administrador*, realizada pelo Conselho Federal de Administração (CFA) em 2016, mostra o setor privado como o que mais emprega os profissionais de administração (53,2% dos entrevistados).

Quando o assunto é a empregabilidade do administrador, a Consultoria Empresarial deverá ser a área com maior potencial de absorção de administradores nos próximos cinco anos, seguida das áreas da administração pública indireta e administração pública direta.

De acordo com o último levantamento “Concluintes do Ensino Superior, Empregabilidade e Estoque”, realizado pela Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior (ABMES) no período de 2010 a 2015, o curso de Administração tem o maior número de vagas disponíveis para egressos do ensino superior. Isso se deve a quantidade de profissões atreladas à carreira. A análise demonstra que nesse período foram realizadas mais de 2 milhões de admissões na área de Administração.

Para 2018 as expectativas são grandes, a Catho, um dos maiores sites de vagas de empregos do país, aposta na Auditoria, Consultoria, Finanças, Planejamento Estratégico e Comércio Exterior, como as áreas de maior crescimento da administração.

Essa constante procura se deve ao dinamismo da profissão e a capacidade de adaptação. A profissão de administrador engloba vários seguimentos e constantemente agrega novos campos de atuação. O profissional formado tem a opção de seguir diversas áreas como a Logística, Vendas, Recursos Humanos, Marketing, Produção, podendo atuar tanto em empresas privadas, como em órgãos e repartições públicas. Nesse sentido é válido ressaltar que a administração está presente em todos os campos do mercado, ou seja, todos os setores que prestam ou ofereçam serviços precisam de um profissional capacitado para melhor gerir seus processos organizacionais.

Contudo, o administrador necessita ter uma formação humanística e visão sistêmica, estar sempre em constante aperfeiçoamento e atualização, para, assim, compreender o meio social, político, econômico e cultural onde está inserido e a tomar decisões em um mundo diversificado e interdependente, procurando atingir os objetivos planejados, nos parâmetros da eficácia e eficiência. (SEGeT – GESTÃO DE PESSOAS-UNIFRA)

Dele espera-se que exerça suas funções, conheça a natureza humana e saiba conduzir as pessoas, que não apenas tome decisões e sim que transforme suas ações em oportunidades, que vise não somente o crescimento individual, mas

que interligue os setores da empresa de maneira que ela funcione como um todo e que seus esforços estejam voltados para atingir o mesmo objetivo, o sucesso. [HUGRIA E PRADO, 201?]

Entretanto, para que esse profissional esteja de acordo com as exigências do mercado é necessário desenvolver suas competências, e isso só será possível através do desenvolvimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes que ele possui. Ou seja, em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, onde há a necessidade da busca incessante pela qualificação e desenvolvimento de competências, é preciso que o profissional, com o desejo de se inserir neste meio, desenvolva suas habilidades.

3.3 Dificuldades e desafios de um recém-formado em Administração

Como vimos acima a Administração, mesmo em um período conturbado da economia brasileira, continua em alta. Os dados comprovam que a boa fase, se deve a dinâmica da profissão, requisitada em vários âmbitos do mercado. Ao mesmo tempo, quando nos referimos aos recém-formados a realidade é sempre um desafio.

Segundo Araujo (2010), *apud*, Petrucci, Rosa, Gomes E Castello (2011), buscar novos desafios, não se acomodar, acreditar em si mesmo, mesmo que os outros duvidem, criar sinergia entre as pessoas, ser um líder mesmo que isso leve tempo, ainda são as melhores opções para se galgar um espaço no mercado de trabalho; afinal os grandes administradores do presente, já foram os recém formados do passado.

Nesse sentido, Chiavenato, (2006), alerta o recém-formado que mesmo com toda bagagem teórica e informações obtidas, estágios visitas, consultas, pesquisas adquiridas ao longo da vida acadêmica, nada o ensina mais que a própria vivência em uma empresa.

Ele ainda ressalta que para que o recém-formado seja bem-sucedido em sua busca por emprego é necessário que ele invista em aprendizado constante e renovação profissional. Portanto só o diploma não basta. A chave para o recém-formado é investir em um diferencial. Seja na sua capacitação, através de cursos, especializações ou desenvolvendo as habilidades e atitudes, que o mercado espera de um bom profissional.

3.4 O CHA da Competência

Para sair na frente o administrador deve possuir ingredientes essenciais para desenvolver-se de acordo com os novos parâmetros do mercado de trabalho. Podemos afirmar que a mistura desses ingredientes é o caminho para se obter as competências indispensáveis profissionalmente.

No intuito de captar profissionais capacitados para exercer funções cada vez mais dinâmicas, o mercado de trabalho está sempre atento às competências dos novos administradores. Competência significa tudo aquilo que você consegue fazer e realizar mesmo em condições negativas. É a competência que vai diferenciá-lo das demais pessoas (CHIAVENATO, 2006).

Parry (1996), *apud* Dutra, Hipólito e Silva (2000), conceituam competência como:

[...] um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionados, que afetam a maior parte de alguma tarefa, papel ou responsabilidade que se reporta ao desempenho da função assumida, e que podem ser aferidos por parâmetros bem aceitos; tais predicados são susceptíveis de melhor capacitação pelo treinamento e desenvolvimento. (PARRY 1996, *apud* DUTRA, HIPÓLITO E SILVA, 2000)

Figura 2 – Competência



Fonte: Administraçãoblog.com, (2016)

Esses três elementos que compõem a competência, (CHA), ilustrados na Figura 2, são requisitos básicos exigidos por uma empresa para que seus serviços ou produtos sejam bem administrados e de boa qualidade. No entanto, estas atribuições precisam estar bem definidas e atualizadas. Rabaglio (2001), *apud* Urbanavicius, Olegário, Prudenciano e Rezende, (201x) define significados para essas letras, assim como segue:

- C = Saber (conhecimentos adquiridos no decorrer da vida, nas escolas, universidades, cursos etc.);
- H = Saber fazer (capacidade de realizar determinada tarefa, física ou mental);
- A = Querer fazer (comportamentos que temos diante de situações do nosso cotidiano e das tarefas que desenvolvemos no nosso dia-a-dia.

3.4.1 Conhecimento

Para sobreviver no mercado de trabalho ou mesmo só para atuar na sociedade em geral, o indivíduo é obrigado a assimilar um número de conhecimento que se amplia a cada minuto (DE LARA, 2004).

Chiavenato (2006), enfatiza que o conhecimento vem primeiro por meio da leitura, muita leitura, conversas, reuniões com pessoas, amigos, discussões de conceitos, troca de ideias, participação em equipes, entres outros. O autor ainda aconselha a não nos satisfazermos apenas com o curso de graduação, mas prosseguir nos estudos e nunca se contentar com o nível alcançado, investindo sempre a fundo no conhecimento como capital intelectual.

Ainda segundo Chiavenato (2006), o conhecimento será o principal elemento de ascensão profissional. As melhores oportunidades, a remuneração maior, os postos mais elevados e as maiores chances de crescimento profissional, estão diretamente ligados ao conhecimento do administrador. O autor ainda explica que, adquirir constantemente novos conhecimentos e atualizar os já adquiridos será fundamental para preservar o sucesso profissional, bem como, desenvolver capacidades metalinguísticas, multifuncionais e multiculturais, essenciais para a empregabilidade de mercado cada vez mais globalizado.

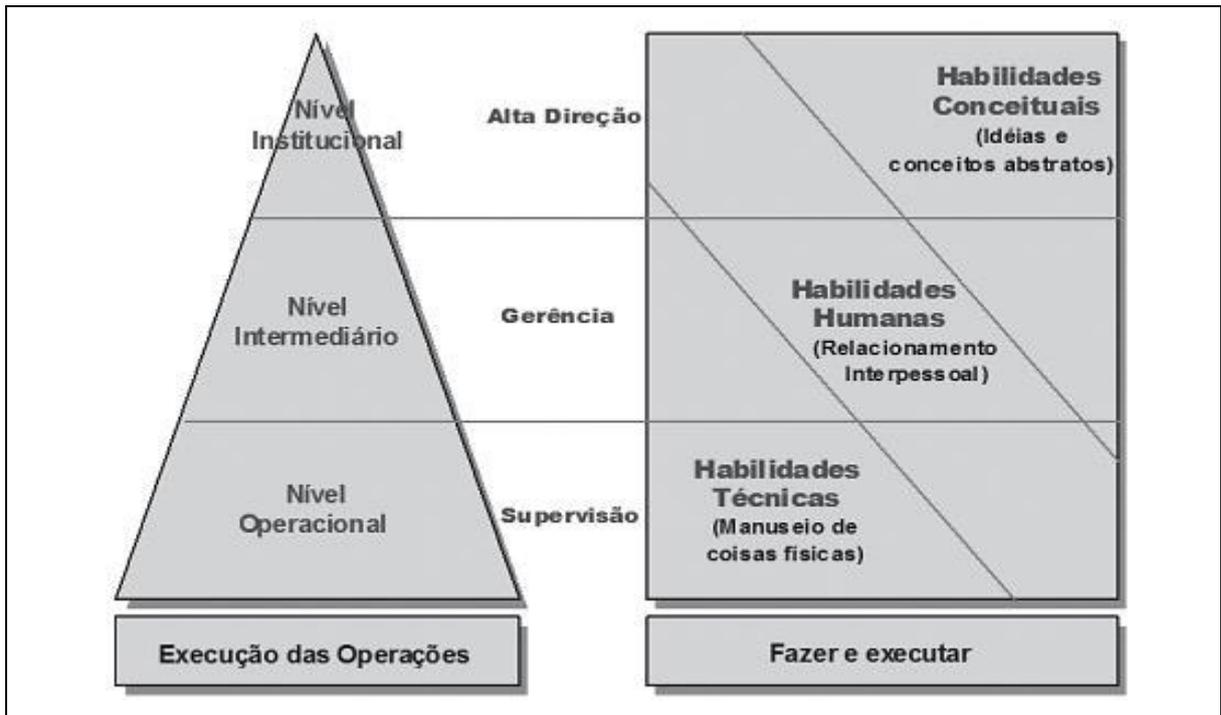
3.4.2 Habilidade

Chiavenato, (2004) conceitua habilidade como “a capacidade de transformar conhecimento em ação e que resulta em um desempenho desejado”.

Em seu livro, Chiavenato (2004) baseado em Katz, expõe os 3 tipos de habilidades importantes para o administrador, ilustradas na Figura 3. Essas habilidades são:

- **Habilidades Técnicas**- envolve o uso de conhecimento especializado e técnicas relacionados com o trabalho. Essas habilidades estão envolvidas em fazer o trabalho com processos, materiais e objetos concretos.
- **Habilidades Humanas**- está relacionada com o saber trabalhar com pessoas, a facilidade de relacionamento interpessoal, a capacidade de se comunicar, motivar, coordenar, liderar e resolver conflitos.
- **Habilidades Conceituais**- está relacionada com o pensar, entender a organização como um todo, o seu ambiente, diagnosticando situações e formulando alternativas para solucionar problemas. Representa a capacidade mais sofisticada do administrador, permitindo-o planejar o futuro e perceber oportunidades.

Figura 3 – Habilidades e seus níveis hierárquicos



Fonte: Chiavenato (2004).

3.4.3 Atitudes

Ruzzarin, Amaral e Simionovschi, (2006), conceituam a Atitude, como a capacidade que a pessoa tem de traduzir na prática seus conhecimentos técnicos e suas habilidades pessoais. Postura, reação ou maneira de agir.

Em um conceito menos formal Leme diz que: “a atitude é o que nos leva a exercitar nossa habilidade de um determinado conhecimento, pois ela é o querer fazer” (LEME 2005, *apud* SIQUEIRA, 2010).

4 METODOLOGIA

A pesquisa define-se como um procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. A pesquisa é requerida quando não se dispõe de informação suficiente para responder ao problema, ou então quando a informação disponível se encontra em tal estado de desordem que não possa ser adequadamente relacionada ao problema. (GIL, 2002)

Portanto a pesquisa desenvolvida neste trabalho, tem o objetivo de analisar a percepção dos egressos do curso de administração da UFMA sobre o mercado de trabalho. Visto a presente conjuntura do país, entender as dificuldades e exigências do mercado de trabalho através da visão dos egressos do curso é válido no que tange a importância de se ter um panorama das adversidades que os alunos de administração poderão vir a enfrentar após formarem-se. Além de sugerir ao curso de administração da UFMA práticas sobre o tema, de acordo com as deficiências encontrada pelos egressos em anos anteriores.

Para analisar essa percepção realizou-se no primeiro momento, uma pesquisa bibliográfica — conceituada por Cervo, Bervian, Da Silva (2007), como a procura da explicação de um problema, a partir de referências teóricas publicadas em artigos, livros, dissertações e teses — a fim de obter informações sobre a administração e o mercado de trabalho, como base para o melhor entendimento das questões apontadas nesta pesquisa. Nesse sentido foram consultados livros e artigos acadêmicos relacionados a mesma temática, assim como a busca de dados específicos em plataformas que tratam destes assuntos como o Ministério do Trabalho, Ipea e IBGE.

A presente pesquisa buscou a participação essencial dos egressos do curso de administração da UFMA. O universo da pesquisa foi baseado em um total de 247 alunos, formados nos últimos 5 anos, entre os períodos de 2013.2 a 2018.1. O percentual de respostas obtidas dentro desse universo foi de 27%, ou seja, 66 respostas. Para a coleta e levantamento dos dados, utilizou-se um questionário (APÊNDICE A) que de acordo com Cervo, Bervian, Da Silva (2007), refere-se a um meio de obter respostas as questões por uma fórmula que o próprio informante preenche. Todas as questões relacionadas a um problema central. Contudo requer

esforço intelectual anteriormente planejado, com base na conceituação do problema de pesquisa. (ROESCH, 2006)

O questionário aplicado é composto por 18 perguntas fechadas, que como diz Barros e Lehfeld (2007), são questões que apresentam categorias ou alternativas de respostas fixas. Algumas com respostas múltiplas.

A pesquisa caracteriza-se como descritiva, pois relaciona-se aos dados e fatos colhidos da própria realidade, por meio de observações, entrevista, questionário ou formulários, no intuito de conhecer as diversas situações e relações que ocorrem na vida social, política, econômica e nos demais aspectos da vida humana, tanto do indivíduo isolado como de grupos e comunidades maiores. (CERVO, BERVIAN, DA SILVA, 2007)

No que tange a aplicação do questionário, o mesmo foi enviado aos e-mails dos egressos, disponibilizados pela coordenação do Curso de Administração, disponibilizando o link gerado pela plataforma de elaboração do questionário, no período de 12 de novembro de 2018 a 19 de novembro do mesmo ano.

Considera-se algumas dificuldades encontradas, ao ponto que alguns e-mails não puderam ser entregues, pois alguns egressos já não utilizam o e-mail cadastrado na coordenação de Administração e, também, a limitação de contato, visto que o questionário foi disponibilizado somente por e-mail, sem uso de outras plataformas digitais ou redes sociais para reforço da importância das respostas. No entanto, alguns egressos retornaram de forma positiva o e-mail, destacando a importância desse estudo através das questões respondidas por eles.

5 A PERCEPÇÃO DOS EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFMA SOBRE O MERCADO DE TRABALHO

A pesquisa apresentada neste trabalho tem como objetivo identificar através da percepção dos egressos do curso de administração da UFMA, formados nos últimos 5 anos, as dificuldades e exigências para se inserir no mercado de trabalho.

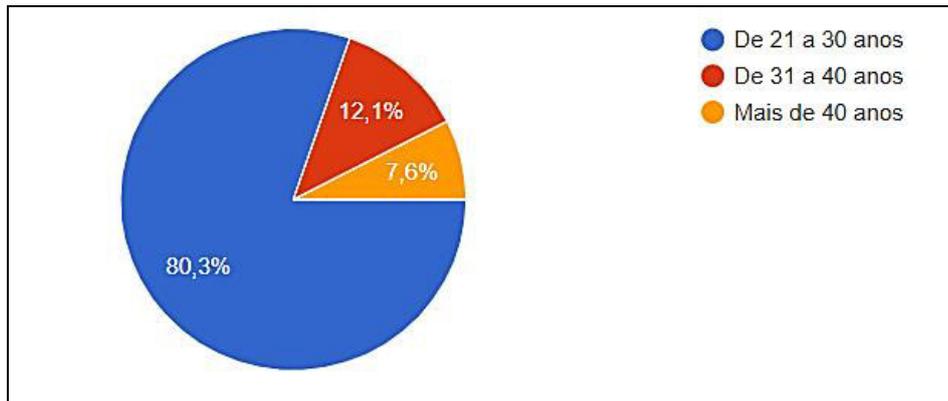
Quanto à análise das respostas obtidas através do questionário aplicado, esta se divide em quatro partes: a) o perfil dos egressos; b) a inserção no mercado de trabalho; c) a percepção das dificuldades e exigências do mercado; d) o curso de administração e o mercado. Os resultados foram tabulados e apresentados através de gráficos com os percentuais correspondentes a cada resposta.

5.1 Perfil dos Egressos

A primeira seção, denominada de perfil dos egressos, traz aspectos pessoais sobre eles, como idade, sexo e tempo de egresso, ou seja, a quanto tempo já estão formados.

Do total de 66 respostas obtidas através do questionário, podemos observar que, a grande maioria, 80,3% dos egressos se encontram na faixa etária dos 21 aos 30 anos, enquanto o percentual entre 31 a 40 anos é de 12,3 %, e ainda menor o percentual de egressos com mais de 40 anos, apenas 7,7%. Isso nos mostra, o que é perceptível ao adentrarmos em uma sala de aula do curso de administração, os alunos são compostos em sua maioria por jovens, muitos acabaram de sair do ensino médio, iniciando e finalizando a vida acadêmica bem cedo.

Gráfico 1 – Idade

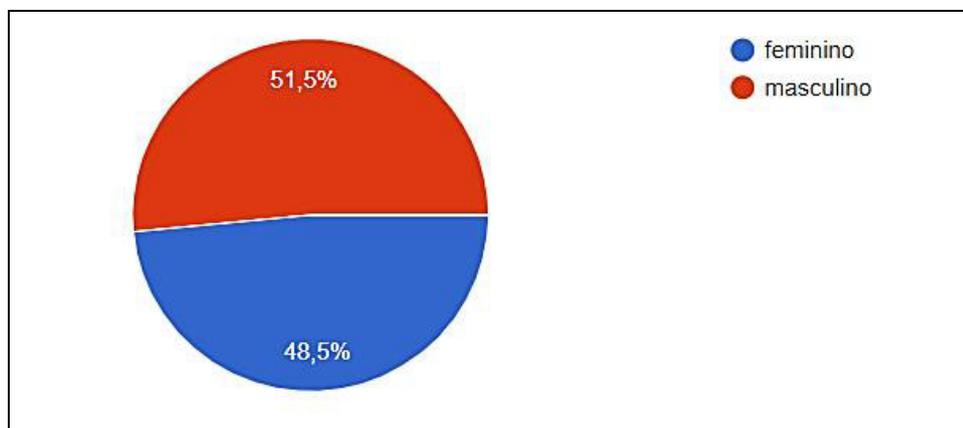


Fonte: Autora (2018). Dados da pesquisa.

Podemos relacionar isso ao fato de os estudantes entrarem no universo acadêmico aos 17 ou 18 anos, quando se espera que já tenham terminado o ensino médio. O modelo de vestibular adotado no Brasil, aliado a pressão da sociedade e da família por resultados positivos nos vestibulares e carreiras promissoras são os principais fatores pelo ingresso e formação cada vez mais cedo dos estudantes nas universidades brasileiras.

Ao observarmos o Gráfico 2, referente a informação do sexo dos participantes da pesquisa, notamos um equilíbrio a respeito dos percentuais masculinos, 51,5% e feminino, 48,5%. Uma pequena diferença entre ambos, também é vista no total do universo analisado, onde dos 247 egressos, 131 são do sexo masculino e 116 do sexo feminino. Isso demonstra uma conformidade entre o percentual extraído do questionário e o universo total de egressos.

Gráfico 2 – Sexo



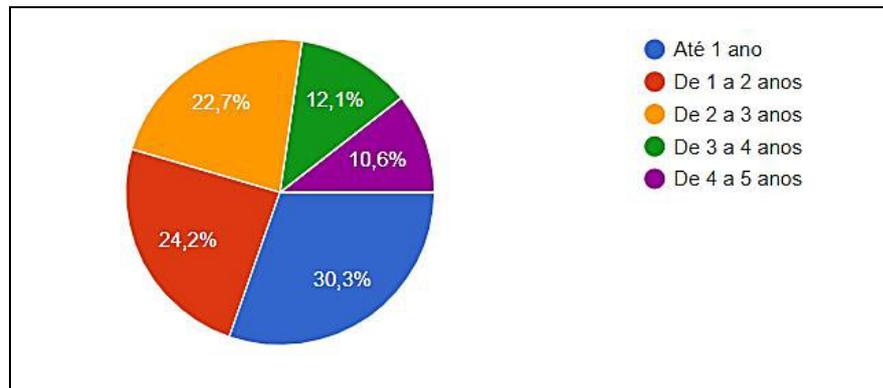
Fonte: Autora (2018). Dados da pesquisa.

Ao ponto que a luta por direitos da mulher torna-se cada vez mais forte, esse percentual pode ser considerado um reflexo de uma maior participação da mulher nas universidades e conseqüentemente no mercado de trabalho. A participação da mulher no mercado brasileiro tem ganhado destaque principalmente nos últimos anos. Em 2007 a presença feminina representava 40,8% do mercado formal. Já em 2016, esse número subiu para 44%. Os dados são do Ministério do Trabalho e são baseados em pesquisas do Cadastro Geral de Emprego e Desemprego (Caged) e da Relação Anual de Informações Sociais (Rais). (PORTAL IBC, 2018). Ainda assim, a maioria das mulheres ainda enfrentam muitas dificuldades, como rendimentos mais baixos que o dos homens, além de ter que conciliar as atividades domésticas com o trabalho fora de casa. As mulheres trabalham, em média, três horas por semana a mais do que os homens, combinando trabalhos remunerados, afazeres domésticos e cuidados com outras pessoas. Mesmo assim, e ainda contando com um nível educacional mais alto, elas ganham, em média, 76,5% do rendimento dos homens, ou seja, 23,5 a menos. (IBGE, 2018).

Observando melhor os dados da pesquisa, percebemos que do lado dos egressos não empregados, em número de 17 respondentes, 67% são mulheres e 33% homens, enquanto do lado dos egressos empregados, em número de 59 respondentes, 40% são mulheres e 60% são homens, portanto há um indicativo de uma maior absorção de homens no mercado de trabalho, enquanto que dentre aqueles que ainda não se inseriram no mercado de trabalho a maioria são do sexo feminino.

Sobre o tempo de formação dos egressos, conforme mostra o Gráfico 3, a maioria dos respondentes, 30,3%, formaram-se a menos de um ano. Houve um equilíbrio entre os percentuais de 1 a 2 anos, 24,2% e de 2 a 3 anos, 22,7%.

Gráfico 3 – Tempo de Egresso



Fonte: Autora (2018). Dados da pesquisa.

Como vimos a maioria dos egressos possuem menos de um ano de formação, aos recém formados encarar o mercado de trabalho muitas vezes não é tarefa fácil, várias barreiras são impostas a quem iniciou-se no meio empregatício recentemente, a falta de experiência, a imaturidade em relação a vivencia no meio corporativo, são algumas das adversidades encontradas, além das dificuldades econômicas enfrentadas pelo país nos últimos anos, diminuindo o número de vagas ofertadas e acirrando a competitividade. Deles, portanto, se espera que continuem investindo nos estudos, a fim de desenvolver conhecimentos e habilidades inerentes a sua carreira profissional.

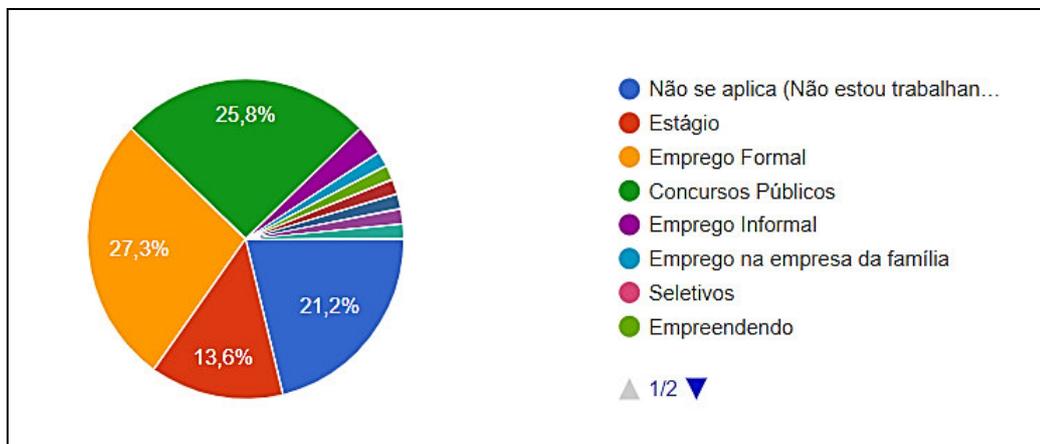
5.2 A inserção no mercado de trabalho

Chiavenato, (2006), ao falar sobre a aventura que é inserir-se no mercado de trabalho, explica que terminada a fase de preparação profissional e acadêmica é chegada a hora de iniciar a carreira em alguma organização, seja pública ou privada, industrial ou de serviços. E mesmo com toda a bagagem adquirida durante o período como estudante — estágio, visitas, consultas, pesquisas, casos práticos — a realidade empresarial se mostra completamente diferente.

Nesta segunda seção trataremos sobre a inserção no mercado de trabalho para os egressos, de que forma e como se deu seu primeiro contado com o trabalho. Analisaremos também o percentual de egressos que ainda não estão trabalhando e qual meio utilizam para a busca do tão sonhado emprego, além de sabermos se mudaram a área de atuação ou continuam investindo na carreira administrativa.

Conforme o Gráfico 4, podemos observar que 21,2% dos egressos ainda não estão trabalhando. Apesar do número do desemprego ter aumentado nos últimos anos, o Ministério do Trabalho, relata que os administradores estavam entre os profissionais mais procurados pelas empresas no Brasil nos quatro primeiros meses de 2018. No total, foram admitidos, com carteira assinada, 12.441 profissionais da área, colocando a carreira no quinto posto entre as mais requisitadas. (PORTAL DE NOTÍCIAS G1, 2018).

Gráfico 4 – Inserção no mercado de trabalho



Fonte: Autora (2018). Dados da pesquisa.

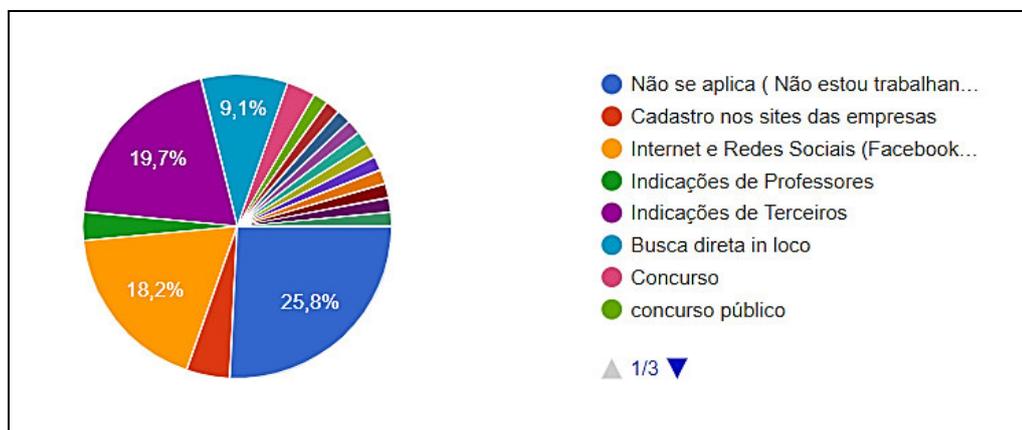
Contudo, 78,8 % dos egressos estão inseridos no mercado de trabalho, dentre eles, 27,3% conseguiram essa inserção por meio de emprego formal, ou seja com carteira assinada, 25,8% através de concurso público, mesmo com a crise dos últimos 3 anos, abrem-se milhares de vagas todos os anos, e 13,6% por meio de estágio, o que expressa a importância do mesmo na vida acadêmica e pessoal, como diz Roesch (2006), o estágio propicia ao aluno maior oportunidade de consolidar a aprendizagem acadêmica, aprofundar conhecimentos e habilidade em áreas de interesse, familiarizando-os com a prática, para assim analisar situações reais e propor soluções.

Dentre as respostas obtidas através do campo Outros — onde se abre a possibilidade do respondente expressar outras formas, além das opções apresentadas para seleção — alguns egressos responderam que se inseriram no mercado de trabalho com o emprego informal, seletivos, através de cargos comissionados, consultorias e empreendendo, que nos últimos anos caracterizou-se como uma alternativa para voltar ao mercado e enfrentar um período conturbado da

economia .O percentual de empreendedorismo por necessidade, ou seja, aquele iniciado como falta de opção de renda, passou de 29% em 2014 para 42% em 2016, e diminuiu em 2017, 39,9%, mesmo com pouca diferença, ela pode ser reflexo de uma melhora na economia. (SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS-SEBRAE, 2017)

O Gráfico 5 explicita de que forma os egressos que estão inseridos no mercado de trabalho conseguiram o tão sonhado emprego.

Gráfico 5 – Recurso utilizado para conseguir uma ocupação



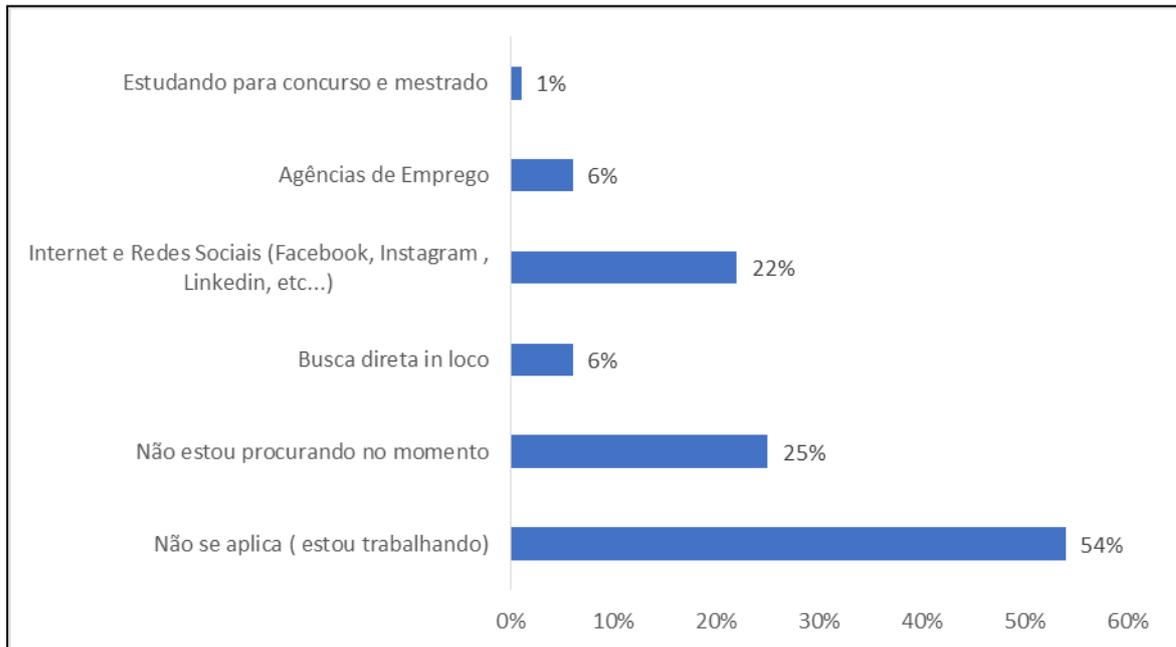
Fonte: Autora (2018). Dados da pesquisa.

Retirando-se o percentual de egressos aprovados em concurso público, visto nos gráficos anteriores, 19,7% conseguiram trabalho por indicação de terceiros, ou seja, conhecidos com algum grau de influência no local de trabalho desejado. Já a fatia que representa a busca por emprego por meio da internet e redes sociais ocupa 18,2%. Atualmente a internet é vista como forte aliada na busca por uma ocupação, o número de vagas e empresas cadastradas em sites especializados em recrutamento tem aumentado a cada ano. Segundo dados do Ministério do Trabalho, a busca por empregos na Internet aumentou 87%, ou seja, os brasileiros estão utilizando mais os sistemas virtuais para achar sua recolocação profissional. Diversas razões contribuem para essa mudança, como a grande quantidade de bancos de vagas digitais e mesmo a comodidade que se encontra na internet. (REVISTA EXAME, 2018). Aos que buscam emprego da forma tradicional e direta, entregando currículo em empresas, o percentual é de 9,1%. Já os que disseram conseguir através de cadastro em sites próprios das empresas foi de 4,5% e 3% por indicações de professores.

Outras formas para a inserção no mercado citadas foram: feira e eventos, indicação de amigos e a abertura do negócio próprio.

Quando perguntado a quem ainda não está trabalhando que ferramenta utiliza para procurar emprego, obteve-se a distribuição indicada no Gráfico 6.

Gráfico 6 – Ferramenta utilizada pelos não ocupados



Fonte: Autora (2018). Dados da pesquisa.

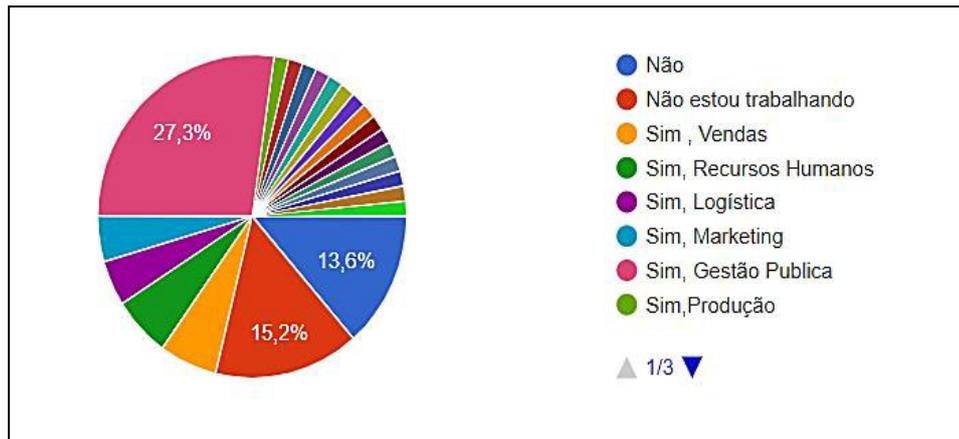
Retirando-se o percentual de ocupados, 25 % assinalaram que não estão procurando emprego no momento, percentual que pode indicar um outro objetivo do egresso, como uma nova graduação, atenção voltada para os estudos de um novo idioma ou concursos e seletivos. Já a internet e redes sociais ocupam um bom percentual, 22 %, o que corrobora com a pesquisa do Ministério do Trabalho citada acima através da Revista Exame, onde a procura por uma ocupação através das redes cresceu bastante no ano de 2018. As buscas diretas nas empresas e agências de emprego ocupam um percentual bem menor 6 % cada uma. Podemos relacionar isso à adaptação do recrutamento e seleção da empresas às redes de informação, otimizando tempo através de agências de emprego virtuais e usando os sites próprios como fonte de dados dos candidatos.

No espaço destinado a outras respostas, estudando para concurso e mestrado foi citado, o que, como dito acima, pode estar relacionado ao percentual

de egressos que não estão procurando emprego no momento, dedicando-se integralmente aos estudos.

A seguir foi verificado se o egresso continua com seu foco de atuação na área de Administração, obtendo a distribuição mostrada no Gráfico 7.

Gráfico 7 – Atuação na área da administração



Fonte: Autora (2018). Dados da pesquisa.

O gráfico observado, demonstra o percentual de egressos ocupados que atuam na área da administração, 27,3% atuam na área de gestão pública, esse percentual pode estar relacionado ao percentual de egressos que se inseriram no mercado de trabalho através de concursos públicos, haja vista que concursos feitos no Brasil são de órgãos públicos municipais, estaduais e federais.

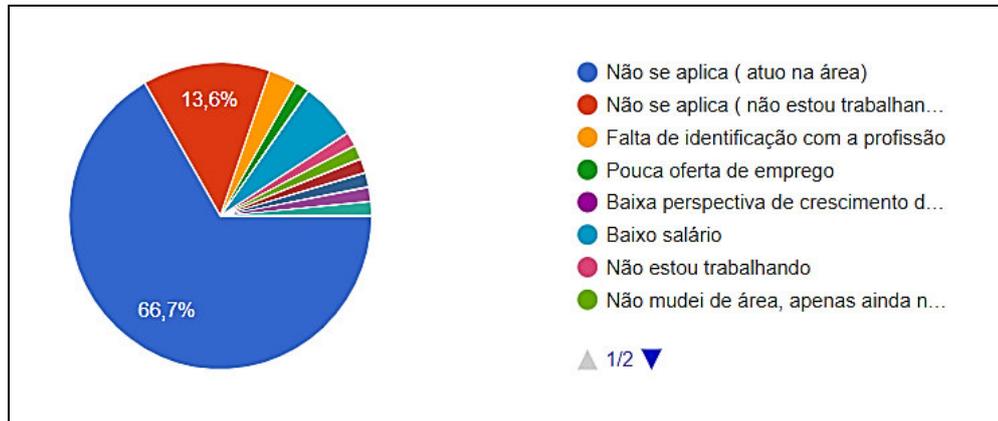
Aos demais, vendas e recursos humanos ocupam 6,1 % dos egressos ocupados e que atuam na administração, logística e marketing 4,5% cada e a área acadêmica apenas 1%.

Outras respostas submetidas englobam o empreendedorismo, operações, inovação, consultorias e a área financeira. As duas últimas fazem parte das apostas da Catho, um dos maiores sites de vagas de empregos do país, que revelou ter boas expectativas nas áreas de Consultorias, Finanças, Auditoria, Planejamento Estratégico e Comércio Exterior, como as áreas de maior crescimento da administração para 2018.

Ao que se refere aos percentuais negativos, 13,6 % não atuam na área da administração, mesmo com a boa perspectiva da área mostrando que os administradores estavam entre os profissionais mais procurados pelas empresas no Brasil nos quatro primeiros meses de 2018. (PORTAL DE NOTÍCIAS G1, 2018)

Complementando a questão anterior, buscou-se saber, dentro os que mudaram de área, quais seriam as razões. As respostas estão representadas no Gráfico 8.

Gráfico 8 – Mudança de área?



Fonte: Autora (2018). Dados da pesquisa.

Como vimos no Gráfico 2, que revela a idade dos egressos, a maioria deles tem entre 21 e 30 anos, isso evidencia a iniciação na vida acadêmica relativamente cedo. O modelo de vestibular brasileiro, ENEM, estimula os alunos a tentarem entrar em uma universidade assim que terminem o ensino médio, por volta dos 17 ou 18 anos. A pouca idade e a grande responsabilidade em escolherem uma carreira ainda muito novos, abre parâmetro para a falta de maturidade ao escolherem o curso que irão ingressar. Há de considerar-se a pressão sofrida por eles, para que consigam ingressar em um curso de status elevados, com carreira promissora, sem considerar suas verdadeiras aptidões, por muitas vezes principal fator de evasão dos cursos de graduação ou mudança de área de atuação. Navarro (2006), nesse sentido, evidencia o caráter motivacional ao escolhermos uma carreira, se foi através de uma motivação íntima ou por fatores externos. Estimulados e ensinados a seguir o modelo de sucesso de outros, temos a tendência de escolher a carreira mais promissora, que paga melhor, que tenha mais poder, sem levar em conta o que realmente queremos.

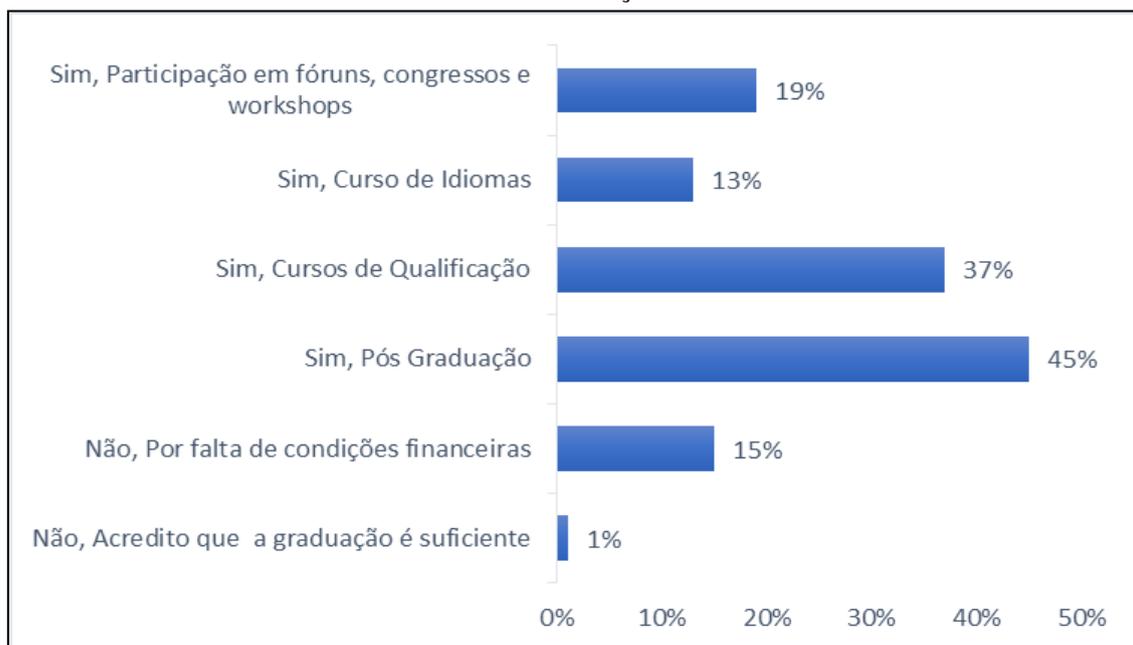
Contudo isso não se aplica ao que releva o gráfico, haja vista o baixo percentual de 66,7% ao que se refere aos egressos que atuam na área da administração. O percentual mais relevante 6,1%, aponta a mudança da área da administração por motivo de baixo salário, seguida pela falta de identificação com a

profissão 3% e pouca oferta de emprego e baixa perspectiva de crescimento 1,5% cada.

Podemos observar que, no geral, os egressos em sua maioria continuam atuando na área da administração. Alguns egressos em suas respostas diretas, relatam a mudança de área como consequência de oportunidades ou a seleção em concursos em outras áreas, mas sem abandonar deliberadamente a administração, caracterizando, assim, a mudança atual como oportunidades que não poderiam ser relevadas no momento.

Chiavenato (2006), enfatiza que as melhores oportunidades, a remuneração maior, os postos mais elevados e as maiores chances de crescimento profissional, estão diretamente ligadas ao conhecimento do administrador. O autor ainda explica que, adquirir constantemente novos conhecimentos e atualizar os já adquiridos será fundamental para preservar o sucesso profissional e aconselha a não nos satisfazermos apenas com o curso de graduação, mas prosseguir nos estudos e nunca se contentar com o nível alcançado, investindo sempre a fundo no conhecimento como capital intelectual. Este foi o foco da questão representada no Gráfico 9.

Gráfico 9 – Continuação dos estudos



Fonte: Autora (2018). Dados da pesquisa.

A citação revela o que o gráfico transmite, a importância da continuidade dos estudos e a percepção dos egressos se mostram em conformidade ao que foi dito acima, haja vista que ao perguntar-se sobre a continuação dos estudos, 45% dos egressos admitem estar cursando uma pós graduação, 37% estão fazendo algum curso de qualificação, 19%, mesmo após formarem-se, continuam participando de fóruns, congressos e palestras e 13 % investem no aprendizado de um novo idioma. Aos que assinalaram Não, 15% encontram dificuldade financeira para dar continuidade aos estudos, percentual que podemos relacionar ao de egressos que não estão ocupados no momento; a falta de ocupação evidencia a falta de condições financeiras para dar continuidade aos estudos. E 1% acreditam que o conhecimento adquirido durante o curso de administração da UFMA foi suficiente. Isso demonstra a consciência e preocupação dos egressos em manterem-se atualizados e capacitados para assim conseguirem enfrentar a competitividade desse mercado de trabalho tão exigente.

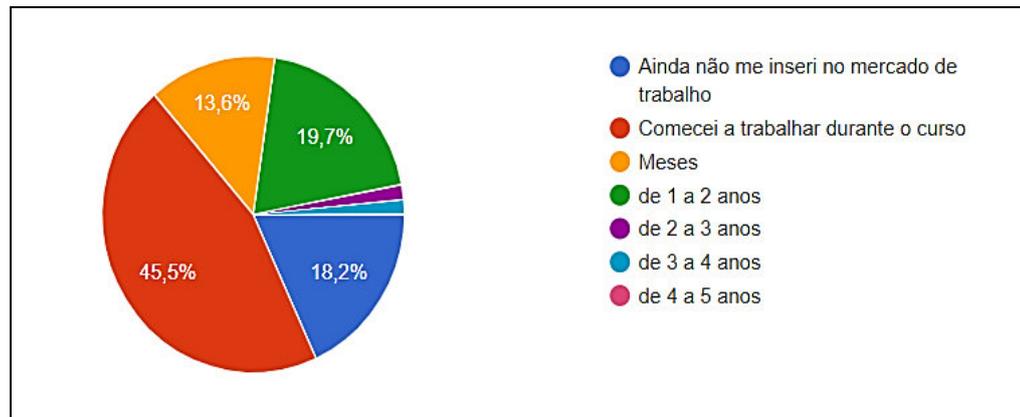
5.3 Percepção das Dificuldades e Exigências do Mercado

Nesta terceira seção, serão abordadas as dificuldades e exigências enfrentadas pelos egressos ao inserirem-se no mercado de trabalho.

A inovação tecnológica provocou uma profunda reestruturação das empresas. Antes, rígida, centralizadora e conservadora. Agora, flexíveis, ágeis, democrática, consultiva e mutáveis, dando lugar a redes internas, equipes multifuncionais, visando a inovação como diferencial competitivo frente ao mercado de trabalho. Nesse novo formato de empresa, o ideal é possuir habilidades em relacionamento humano, saber trabalhar em equipe, ter senso crítico apurado, criatividade, facilidade em focar em metas, possuir espírito empreendedor e muito conhecimento. (CHIAVENATO, 2006)

Ao sair da universidade as expectativas do egresso muitas vezes não condizem com a realidade encontrada por eles. Lidar com um mercado competitivo e exigente, que busca os melhores e mais bem preparados profissionais não é tarefa fácil.

Gráfico 10 – Tempo para conseguir uma ocupação



Fonte: Autora (2018). Dados da pesquisa.

Neste sentido ao serem perguntados sobre o tempo para conseguir um emprego após a formação, conforme mostra o Gráfico 10, 45,5% responderam que começaram a trabalhar durante o curso; podemos encarar esse percentual como ponto positivo, visto que alguns egressos iniciaram no mercado de trabalho através do estágio como vimos no Gráfico 4. Conciliar estudo e trabalho não é uma tarefa fácil, conciliar atividades da universidade com o trabalho, ocupa quase todo o tempo do estudante, exigindo disciplina, foco e muita dedicação. Por mais cansativo que possa ser, também ajuda o aluno a ir colocando em prática a teoria adquirida em sala de aula e a trazer pra dentro dela situações do cotidiano no trabalho. Quanto aos alunos que demoraram alguns meses para inserir-se no mercado de trabalho, o percentual foi de 13,6%. De 1 a 2 anos, 19,7% e as porcentagens de 2 a 3 anos e 3 a 4 apenas 1,5 %. De 4 a 5 anos não houve respostas.

Referente ao percentual de não empregados, 14% começaram a trabalhar durante o curso, mas atualmente não possuem uma ocupação.

Nossa atenção se volta, agora, para as dificuldades de inserção no mercado de trabalho. As respostas dadas pelos pesquisados à essa questão contribui para a modelagem do Gráfico 11.

Chiavenato (2006), alerta que:

A globalização da economia, o cenário de mudanças e transformações, os ventos da competitividade e os intensos programas de produtividade e de qualidade estão modificando o papel dos profissionais nas empresas...alterando o perfil profissional dos funcionários.

Contudo, é necessário estar atualizado para enfrentar esse novo cenário. A capacitação, o investimento na continuidade dos estudos, o desenvolvimento de competências e habilidades pessoais, serão de extrema importância para manter-se ativo no mercado.

Gráfico 11 – Dificuldades que enfrentou ou tem enfrentado



Fonte: Autora (2018). Dados da pesquisa.

Dito isso, ao serem perguntados quais dificuldades enfrentaram ou tem enfrentado para se inserir no mercado de trabalho e contando que poderiam assinalar mais de uma opção, 47% dos egressos encontram na Falta de Experiência sua maior dificuldade. Uma pesquisa encomendada, este ano, por um dos maiores sites de vagas de emprego do Brasil, o Vagas.com, revelou que 67% dos entrevistados, consideram a falta de experiência a maior dificuldade ao se candidatar a uma vaga de emprego no mercado de trabalho (O GLOBO, 2018). Entretanto, essa dificuldade, pode e deve ser compensada com o desenvolvimento de habilidades pessoais e a capacitação desse egresso.

O estágio também deve ser usado como arma contra a falta de experiência, pois é através dele que muitos estudantes têm seu primeiro contato com o trabalho, devendo ser aproveitado ao máximo como forma de conhecimento e prática.

Ao compararmos, o percentual de dificuldade por falta de experiência corrobora com o percentual de respostas sobre a faixa etária dos egressos, onde

80,3% tem entre 21 aos 30 anos. Os jovens recém formados, apesar da bagagem teórica adquirida durante a graduação, deparam-se com um mercado que prioriza a experiência, candidatos com mais tempo de mercado tendem a conseguir uma oportunidade com mais facilidade. Esse detrimento torna-se negativo ao ponto que o mercado deixar de aproveitar o jovem recém formado com uma visão mais criativa e inovadora, empolgado e cheio de ideias, que poderiam ser benéficas a empresa.

Outros percentuais bastante significativos foram: os de Exigência por Qualificação, 33%, muitos estudantes param na graduação, e como já vimos o mercado de trabalho está sempre em processo de transformação, portanto a continuidade dos estudos através de cursos profissionalizantes, pós graduações, MBA's, cursos de idiomas e tudo mais que agregue valor ao conhecimento intelectual e pratico do egresso, torna-se um diferencial para sua empregabilidade.

A Falta de Vagas obteve 36% das respostas. O Mercado Competitivo também obteve um percentual considerável 31%, demonstrando que os egressos têm consciência de que o mercado vem ao longo do tempo se aprimorando e adquirido novas técnicas e tecnologias, as quais devem ser acompanhadas através do continuo investimento em conhecimento. E 15% disseram que não houve dificuldades em conseguir sua ocupação, percentual esse, que pode estar relacionado ao percentual de egressos que conseguiram trabalho por indicação de terceiros, descrito no gráfico 5 desta pesquisa.

A percepção dos não ocupados quanto a dificuldade em conseguir uma ocupação, se mostra em conformidade com a dos ocupados, 32% falam da falta de experiência, 21% em cursos de qualificação e falta de vagas, 18% em mercado competitivo e 4% consideram o nepotismo em área privada e também 4% aguardam serem chamados em concursos. Um dado chama a atenção, mais do que indicar falta de vagas, os não ocupados citam com mais frequência a falta de experiência e de qualificação, indicando que o mercado está aberto para o profissional de Administração, como supracitado.

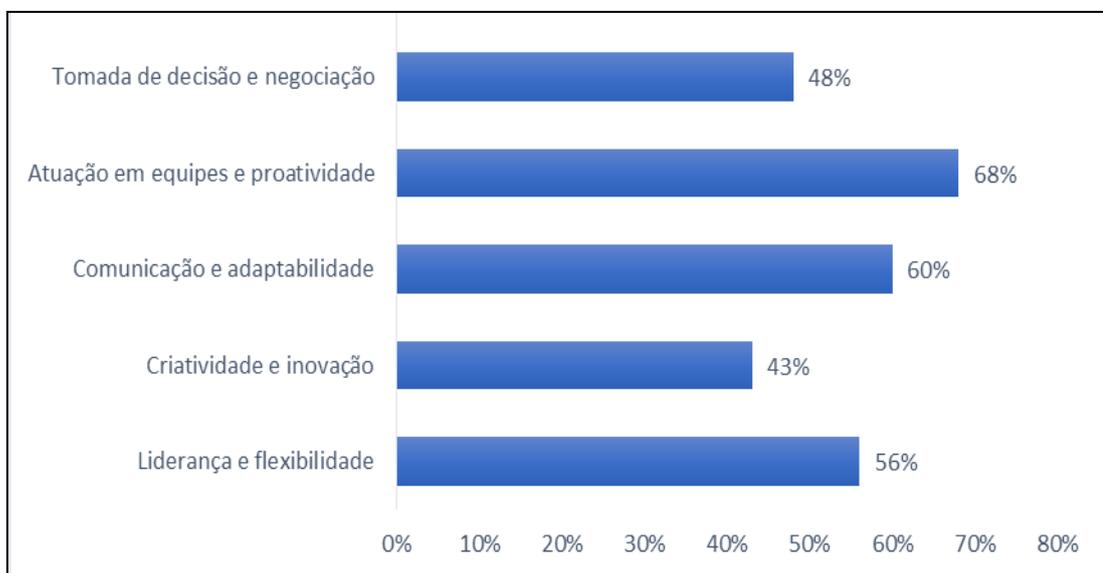
Outras respostas citadas, cada uma delas referente à 1,5% do gráfico em questão, foram:

- e) Falta de equivalência (em grande parte) entre academia (engessada) e exigências do mercado (mudanças constantes);
- f) Contratação de pessoal;

- g) Vagas que exigem muitas qualificações, mas com baixa remuneração;
- h) Aguardando concurso público e sobre a questão anterior, a 10, porque eu já estava trabalhando antes de começar o curso, ou seja, não houve dificuldade por já estar empregado durante o curso.

As habilidades e atitudes fazem parte, juntamente com o conhecimento, um tripé (CHA) para desenvolver-se as competências pessoais de cada administrador. Este é o foco da questão representada no Gráfico 12.

Gráfico 12 – Habilidades e atitudes exigidas pelo mercado de trabalho



Fonte: Autora (2018). Dados da pesquisa.

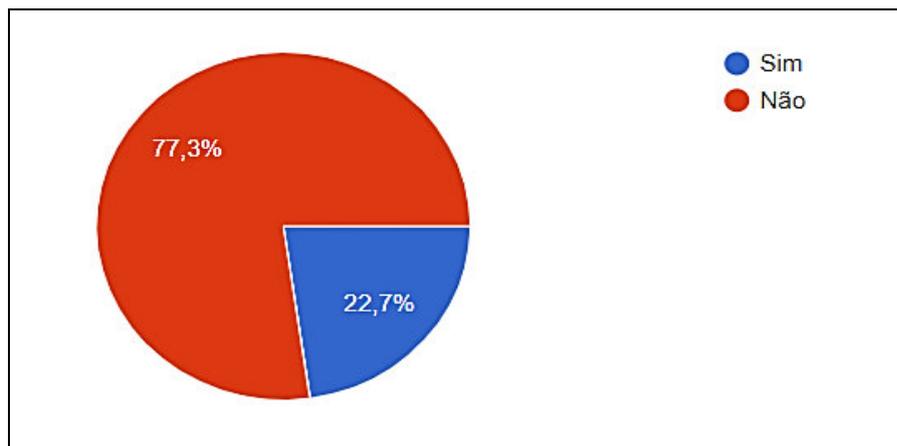
Nota-se pelos percentuais a importância dada pelos egressos as habilidades e atitudes que todos os administradores devem possuir. Contando que na questão poderia ser assinalada mais de uma opção, 68% acreditam que a Atuação em Equipe e Proatividade são as mais exigidas pelo mercado de trabalho. Como diz Maximiano (2004), para trabalhar eficazmente com pessoas, é necessário entender as diferenças individuais, os processos de motivação, dinâmica de grupos e a comunicação entre eles. Ser proativo é estar orientado para a ação, em um mercado tão dinâmico, é preciso estar além das expectativas da empresa, para isso deve-se trocar o comportamento passivo pelo desempenho ativo, mostrar soluções, não só apontar os problemas, é estar sempre atento onde as coisas acontecem. (CHIAVENATO, 2006)

A Comunicação e Adaptabilidade ocupam 60% das mais exigidas. A capacidade de comunicar-se e adaptar-se a diversos cenários é fator primordial para estar em posição de competitividade. Em cenários cada vez mais complexos nas organizações, as interações globais, tecnológicas e de informações instantâneas, requerem adaptação e boa comunicação como fator de interação mundial com as várias realidades encontradas no mundo corporativo.

Maximiano (2004), diz que ser um líder e influenciar o comportamento de uma pessoa ou grupos está ligada diretamente no processo de motivação, em uma situação de dependência mútua entre a relação líder e liderados. A Liderança e Flexibilidade ocuparam 56% do percentual de exigências, 48% Tomada de Decisão e Negociação e 43% Criatividade e Inovação, habilidades indispensáveis nos dias de hoje, onde o avanço tecnológico, a ênfase na informação, a gradativa e incessante globalização, o aumento e complexidade das técnicas e processos tecnológicos, exigem a maior capacidade de criar e inovar do administrador. (CHIAVENATO, 2006)

A percepção dos egressos sobre a remuneração oferecida em suas atividades foi alvo também da pesquisa e as respostas estão mapeadas no Gráfico 13.

Gráfico 13 – Remuneração Justa



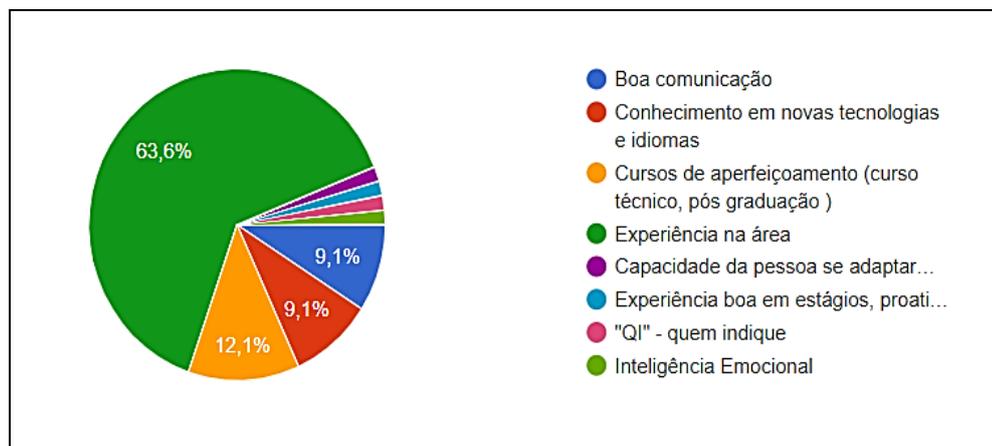
Fonte: Autora (2018). Dados da pesquisa.

A faixa salarial do administrador atualmente, está entre 3,1 e 10 salários mínimos, a pesquisa foi realizada pelo Conselho Federal de Administração, através do Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Administrador e do

Tecnólogo de 2016. O CFA também informa que não estabelece piso salarial para o Administrador, uma vez que sua fixação depende de lei federal, o que deve ser pleiteado pelas Associações, Sindicatos e Federações dos Administradores (CFA, 2018). No entanto, tendo em vista a não existência de salário mínimo profissional para a categoria, é sugerido o valor de ingresso R\$ 2.250,00 para profissional recém formado, e de R\$ 5.000,00 para profissional com mais de 3 anos de experiência. Entretanto, esses valores não condizem com a satisfação dos egressos do curso. É o que releva o Gráfico 13 onde 77% acham o salário incompatível com o tempo dispensado na capacitação, somente 22% estão satisfeitos com a remuneração atual.

O Gráfico 14 compreende o percentual de critérios que os egressos acreditam que as empresas ponderam ao selecionar um candidato em uma entrevista de emprego.

Gráfico 14 – Seleção em Entrevistas



Fonte: Autora (2018). Dados da pesquisa.

A grande maioria assinalou a opção Experiência na Área, 63,6%, podemos relaciona-lo ao percentual do gráfico 11, onde 47% dos egressos afirmaram ter dificuldades em conseguir uma ocupação por falta de experiência.

Os Cursos de Aperfeiçoamento foram observados por 12%, como os mais requisitados; 9%, percentual relativamente baixo, assinalaram os Conhecimentos em Tecnologia como importantes, apesar de hoje em dia ser essencial ter domínio dessas novas ferramentas tecnológicas de gestão, para pleitear uma boa vaga. Chiavenato (2006), ressalta ainda, que a tecnologia moldará as futuras empresas e

profissões do futuro. Tudo que puder ser substituído por uma máquina o será, e muito rapidamente.

E a Comunicação ficou com 9%, mesmo sendo uma habilidade pessoal indispensável para gerir pessoas e equipes. Como diz Chiavenato (2006), a comunicabilidade e a facilidade de expressão são aspectos vitais quando você tem que trabalhar em equipes ou com um grupo de pessoas. O domínio de outra língua também faz parte dessa comunicabilidade, a dificuldade no relacionamento provocado pelo seu desconhecimento, pode afetar relações de trabalho e bloquear oportunidades.

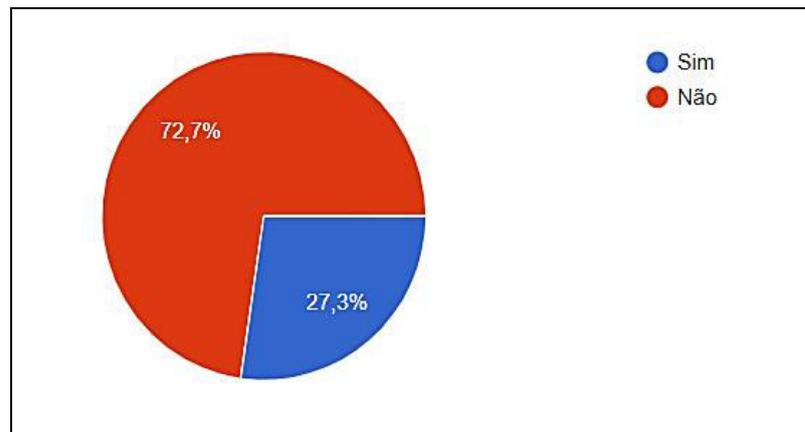
Ao espaço destinado a Outros a Adaptabilidade, Proatividade, Inteligência Emocional e Influência de Terceiros, ficaram com 1% das respostas.

5.4 O Curso de Administração e o mercado

O curso de administração da UFMA, atualmente é o curso mais bem avaliado pelo ENADE no Maranhão, o conceito 5 é a nota máxima do exame. (CRA, 2017). A boa avaliação evidencia a qualidade do ensino, que vem se aprimorando. O curso conta hoje com um quadro de 32 docentes entre mestres e doutores. Os grupos de estudo antes dois, agora são oito. Novos programas sobre o mercado de trabalho vêm sendo desenvolvidos, como o “Descobrimo sua Carreira”. Os esforços dispensados por professores e coordenação do curso, mostra a importância do desenvolvimento de novas práticas, no intuito de manter a boa avaliação, não só pelo ENADE, mas também para toda a comunidade acadêmica sendo referência de qualidade para toda a sociedade.

A próxima questão diz respeito à satisfação dos egressos com os conhecimentos oferecidos pelo curso de administração como forma de construção da carreira no mercado de trabalho, cujo distribuição das respostas está representada pelo Gráfico 15.

Gráfico 15 – Curso foi Suficiente?



Fonte: Autora (2018). Dados da pesquisa.

Como indicado no gráfico, 72% mostraram-se insatisfeitos, ou seja, acreditam que os conhecimentos adquiridos não foram suficientes para formar profissionais completos. E 27,3% assinalaram de forma positiva a essa questão.

Navarro (2006), ressalta a perspectiva dos egressos ao explicar por que a universidade não proporciona todo conhecimento que precisamos. Para ela, a velocidade com que o conhecimento se propaga através da internet, diariamente, nos faz sair da universidade já desatualizados, necessitando atualização contínua para não ficarmos defasados. Outro ponto, ressaltado por ela é a falta de estímulos criativos, que desenvolvam a curiosidade e a percepção da realidade, aspectos importantes na construção do conhecimento.

Essa negativa pode estar relacionada com o Gráfico 16 onde estão explicitadas quais habilidades os egressos sentiram mais falta durante o curso quando aluno.

Gráfico 16 – Habilidades não Ofertadas.



Fonte: Autora (2018). Dados da pesquisa.

A Tomada de Decisão e Negociação, juntamente com a Criatividade e Inovação, obtiveram o maior percentual, 47% sentiram que durante o período acadêmico o curso de administração não ofereceu base suficiente sobre a temática. O que corrobora com a fala de Navarro, onde evidencia a falta de estímulos criativos das universidades de forma geral. Liderança e Flexibilidade, necessário no mundo corporativo, onde tudo pode mudar a qualquer momento, obtiveram 39%. Comunicação e Adaptabilidade 21%. Navarro (2006), fala em adaptabilidade no que tange a capacidade de encontrar novas soluções quando o que é planejado não sai como esperado e como pode-se aproveitar oportunidades em áreas diferentes.

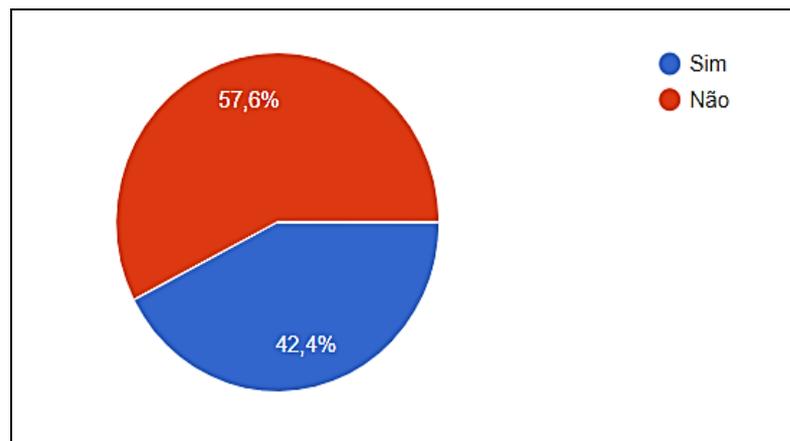
Atuação em Equipes e Proatividade obtiveram um percentual menor, 12%, isso demonstra que nesse aspecto, o curso de administração ofereceu um desenvolvimento maior que as outras habilidades citadas.

A atual avaliação do curso de Administração da UFMA, realizado através do ENADE, teve como resultado o conceito 5, a nota máxima do exame, O curso, foi o único no Maranhão com nota 5 e dentre os 88 cursos que alcançaram este conceito, a UFMA ficou em 49º lugar, de um total de 1.806 cursos avaliados. Além disso, a graduação está no 8º lugar da região Norte/Nordeste. (CRA, 2017). O Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (Enade) é responsável por avaliar o rendimento dos concluintes dos cursos de graduação, e seu desempenho em

relação aos conteúdos programáticos previstos nas diretrizes curriculares dos cursos de graduação, bem como o desenvolvimento de competências e habilidades necessárias ao aprofundamento da formação geral e profissional, e o nível de atualização dos estudantes com relação à realidade brasileira e mundial, integrando o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes). O Sinaes é composto também pelos processos de Avaliação de Cursos de Graduação e de Avaliação Institucional que, junto com o Enade, formam um tripé avaliativo, que permite conhecer a qualidade dos cursos e instituições de educação superior (IES) de todo o Brasil. (INEP, 2018)

Dito isso e presumindo a importância deste conceito, essa pesquisa também procurou saber como os egressos percebem a repercussão disso no mercado.

Gráfico 17 – Conceito 5



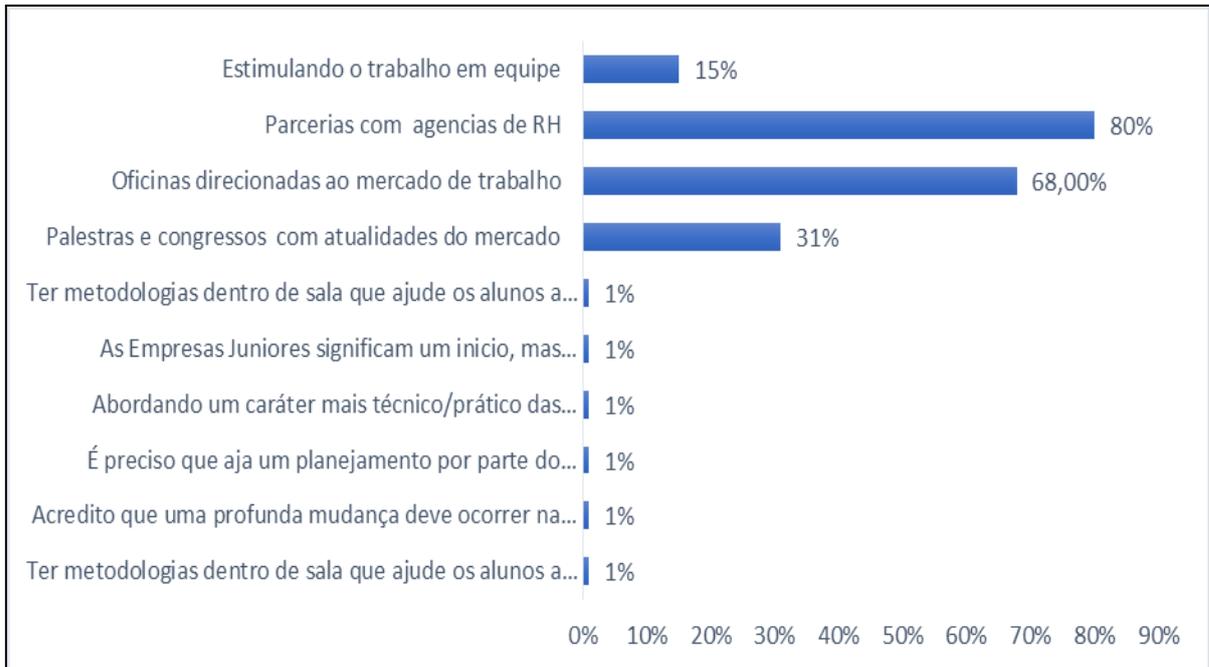
Fonte: Autora (2018). Dados da pesquisa.

Ao serem perguntados sobre esse tema 57,6% dos egressos não reconhecem esse conceito como sendo alguma vantagem para o conseguir uma ocupação. Já 42,4% acreditam que o conceito do curso pode ser visto com fator importante de reconhecimento.

Olhando pela perspectiva de quem está ocupado ou não, há um certo equilíbrio no que estão empregados, enquanto que naqueles não empregados há uma razão de 2:1 que não sente a importância desse conceito. Isso nos leva a crer que o conceito 5 não é um fator determinando para o ingresso no mercado de trabalho, mas uma vez que se esteja empregado e desempenhando plenamente suas atividades o conceito 5 representa em si a boa formação que lhe dá suporte em suas atividades.

Visto a importância da trajetória acadêmica, o Gráfico 18, mostra a partir da visão dos egressos de que forma o curso de administração da UFMA, pode contribuir com a empregabilidade dos seus alunos.

Gráfico 18 – Como Melhorar?



Fonte: Autora (2018). Dados da pesquisa.

Nesta questão o egresso pode assinalar mais de uma opção, contudo o gráfico mostra que a grande maioria 80% apostam na Parceria com agências de RH, de forma a integrar as empresas que buscam novos talentos e alunos em fase de conclusão de curso, a uma oportunidade de ocupação.

As Oficinas direcionadas à temática do mercado de trabalho ocuparam um bom percentual 68%, assim como Palestras e Congressos 31%. No mês de novembro deste ano, a coordenação do curso de administração, entendendo a importância de estimular seus alunos a descobrirem-se como administradores e a ter uma visão mais específica do mercado de trabalho, iniciou um projeto chamado “Descobrendo sua Carreira”, com o objetivo de apresentar aos alunos as várias vertentes da administração no mercado. São encontros mensais cada um direcionado a uma área da administração.

E, por fim, 12% pensam que a Estimulação de trabalho em equipe pode ser um fator positivo ao tentar uma vaga no mercado de trabalho. Atualmente o curso de administração dispõe de 8 grupos de estudos, como; o Grupo de Estudos em Logística, Negócios e Engenharia Portuária (Gelnep); o Grupo de Estudos em Planejamento e Gestão de Pessoas (GEP); o Grupo de Pesquisa em Políticas Públicas, Desenvolvimento e Estudos Organizacionais (GPPDEO); o Grupo de Direitos Humanos e Gestão da Segurança Pública; O Grupo de Estudos e Pesquisa em Estratégias e Tecnologias Organizacionais GEPEETO; a ENOVATEC; o GECON; e o grupo de Marketing, Consumo e Turismo, todos voltados para o desenvolvimento do aluno com foco na aprendizagem e trabalho em equipe.

Outras opções destacadas, com 1% cada uma, foram:

- a) Acredito que uma profunda mudança deve ocorrer na base do curso, ou seja, no PPP (Projeto Político Pedagógico) de forma proporcionar ao egresso uma formação com maior equivalência ao mercado. Assim, as demais questões em torno da construção do perfil do egresso no que tange a empregabilidade serão mais assertivas
- b) Estimulando o trabalho em equipe, Incentivando a vivência empresarial durante o curso
- c) É preciso que aja um planejamento por parte do estudante relacionado à área que deseja atuar e se aperfeiçoar e acumular experiência nessa área. Pois creio que a principal barreira é a falta de experiência.
- d) Abordando um caráter mais técnico/prático das disciplinas
- e) Ter metodologias dentro de sala que ajude os alunos a pensarem diferente, a resolverem problemas reais de empresas e a trabalharem em times para tomarem decisões.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao sair da universidade a expectativa do aluno muitas vezes não condiz com a realidade encontrada por ele. Lidar com um mercado competitivo e exigente, que busca os melhores e mais bem preparados profissionais não é tarefa fácil.

A presente pesquisa buscou apresentar a partir da visão dos egressos do curso de administração da UFMA, as dificuldades e exigências do mercado de trabalho, assim como a percepção da contribuição do curso de administração na formação desses egressos.

Para isso buscou-se referências bibliográficas em livros, artigos e sites sobre a temática da administração e do mercado de trabalho. Em específico o livro *Carreiras: você é aquilo que faz* de Chiavenato (2006), que mostra o planejamento e estratégias para se inserir no mercado de trabalho, através de uma análise do mercado de trabalho atual, assim como das habilidades e competências pessoais necessárias.

A pesquisa foi dividida em 4 seções, onde analisou-se: O perfil dos egresso; A sua inserção no mercado de trabalho; A percepção das dificuldades e exigências; e o Curso de Administração, em relação as contribuições dispensadas durante a graduação.

Dito isso, sobre a primeira seção analisada na pesquisa, o perfil dos egressos, concluiu-se que a grande maioria são jovens entre 21 e 30 anos, com até um ano de egresso e do sexo masculino, apesar da porcentagem feminina apresentar-se em equilíbrio, o que evidencia a busca por mais espaço da mulher nas universidades e conseqüentemente no mercado de trabalho.

A segunda seção, relacionada a inserção no mercado de trabalho, mostra que os egressos inseriram-se no mercado através do emprego formal com carteira assinada, e conquistaram seu emprego atual por indicação de terceiros. A busca na internet e redes sociais, também foi bastante citada, caracterizando a tecnologia como ferramenta essencial nos dias de hoje na busca de novas oportunidades. O setor público foi o mais citado pelos egressos como área de atuação, alguns atuam na área, por indicação em cargos comissionados e outros por concurso públicos evidenciados no gráfico 4 desta pesquisa. Aos que não estão trabalhando no momento a principal fonte de busca é a internet e redes sociais.

Quanto a continuidade dos estudos a maioria dos egressos relataram que continuam investindo principalmente através da pós graduação ou algum curso de qualificação. Visto as incessantes transformações do universo corporativo, dar-se a importância da continuidade aos estudos. Apesar do número de administradores que se formam todos os anos ser relativamente alto, o déficit de profissionais especializados ainda é grande. O mercado da administração, vive em constante transformação, em função da globalização e das novas tecnologias, aprimorando, desenvolvendo novas técnicas, inovando e exigindo, assim, profissionais mais completos, dinâmicos e proativos, que tenha capacidade de adaptação, criatividade e ideias inovadoras.

Contudo na terceira seção, foram analisados aspectos relacionados as dificuldades e exigências do mercado. Concluiu-se portanto que, a maioria dos egressos começaram a trabalhar ainda durante o curso, o que podemos caracterizar como fator positivo, uma vez que ao decorrer do curso o aluno pode colocar em pratica toda bagagem teórica adquirida, valorizando ainda mais seu trabalho. Quanto as dificuldades a maioria relatou a falta de experiência, como a maior delas, essa percepção também vale para o principal critério utilizado pelas empresas ao selecionar um candidato. Partindo da primeira seção em que evidencia a maioria dos egressos na faixa dos 21 aos 30, a pouca idade pode explicar a falta de maturidade no mercado de trabalho, entretanto o caminho é compensar a imaturidade com a capacitação profissional.

Sobre as habilidades e atitudes exigidas os egressos destacaram a atuação em equipes e a proatividade como as mais procuradas pelo mercado. Em um mercado bastante dinâmico, torna-se necessário ter habilidades que contribuam para as relações interpessoais nas empresas, assim como mostrar-se disposto a procurar soluções e formas inovadoras de desenvolver seu trabalho nas organizações. Quando o assunto é a remuneração a grande maioria não concorda com a remuneração recebida atualmente, haja vista que o administrador não possui um piso salarial, as empresas determinam o valor a ser oferecido de acordo com a média do mercado, o que na maioria das vezes não condizem com o esforço e dedicação dispensados na formação desse administrador.

Na quarta seção, procurou-se saber sobre a contribuição do curso de administração da UFMA, para a formação dos egressos. Foi percebido que a grande

maioria não acredita que os conhecimentos adquiridos no curso de administração foi suficiente na sua formação profissional como administrador. Essa insatisfação pode está relacionada a falta de algumas práticas específicas a temática do mercado de trabalho não desenvolvidas pelo curso durante o período de graduação dos mesmos.

Quanto as habilidades e atitudes a mais citada pelos egressos como não ofertada pelo curso foi criatividade e inovação. Habilidades essenciais no mercado tecnológico, dinâmico e de constantes transformações. Sobre o conceito 5 do curso, para os egressos não é visto como fator vantajoso no mercado de trabalho. Quando o assunto é a melhoria na empregabilidades dos alunos, os egressos apontaram, com grande porcentagem, apostam em parceria com agencias de RH. Os feirões de empregos, poderiam caracterizar uma boa opção de integração entre os alunos e as empresas que buscam novos talentos, por intermédio das agências de RH.

A trajetória construída ao longo da vida acadêmica, contudo, mostra-se de suma importância na preparação desse aluno, a base de conhecimentos adquiridos através das disciplinas ofertadas na grade curricular, podem e devem ser complementadas. Os fóruns, congressos, grupos de estudo, empresas júniores, e principalmente o estágio, primeiro contato com o mercado de trabalho, são fontes de conhecimento, que devem ser exploradas, a fim desenvolver a empregabilidade desses egressos.

Em suma, estar de acordo com essas exigências é um desafio para os recém-formados. Além da competitividade e falta de capacitação técnica, uma das principais dificuldades encontradas por eles é a falta de experiência e oportunidades de trabalho por conta disso. Portanto, o investimento em capacitação profissional precisa ser contínuo, além do conhecimento adquirido ao longo da vida acadêmica, é importante que esse profissional busque, após formado, especializações, cursos, palestras, congressos e tudo que acrescente e desenvolva suas competências, no intuito de superar sua imaturidade no mercado.

REFERÊNCIAS

BATEMAN, Thomas; SNELL, Scott A. **Administração: construindo vantagem competitiva**. São Paulo: Atlas, 1998.

BARROS, A. J. da S.; LEHFELD, N. A. de S. **Fundamentos da metodologia científica**. 3 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

BRASIL. Ministério da Educação. Disponível em: <<http://www.mec.gov.br>>. Acesso em: dezembro de 2018.

BRASIL. Inep, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br>> Acesso em: outubro de 2018.

_____. Inep, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Resumo técnico: Censo da Educação Superior**. 2. Ed. Brasília, 2015.

ABMES, Associação Brasileira de Mantenedores do Ensino Superior. **Concluintes do Ensino Superior, Empregabilidade e Estoque**. [S.l.].2015.

BORIN, F A; PARO, F.; HORTOLAN, R.; FAGUNDES, T. B.; BRASIL, A. S.; LEMES, A. D. **Empregabilidade como a nova realidade do mercado de trabalho**. Mato Grosso do Sul, 2006.

CALIARI, L.; MOREIRA, M. G.; BORGES, S. C.; ADÃO, S. A. da R. C. **A Formação do Administrador e a sua Orientação Profissional para o Mercado de Trabalho: A Percepção dos Acadêmicos de uma Universidade Privada do Interior do Rio Grande do Sul**. Rio Grande do Sul, 2017.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; DA SILVA, R. **Metodologia científica**.6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CFA. Conselho Federal de Administração; Disponível em: <<https://cfa.org.br/>>. Acesso em: out. 2018.

CRA-BA, Conselho Regional de Administração da Bahia. **Histórico do curso de administração no Brasil**. Disponível em:< <http://www.cra-ba.org.br/Pagina/58/Historico-dos-Cursos-de-Administracao-no-Brasil> >Acesso em: out. de 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração De Empresas Uma Abordagem Contingencial**. São Paulo: Mcgraw-Hill, 1987.

_____. **Teoria geral da administração**. 6 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

_____. **Administração nos novos tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

_____. **Carreira: você é aquilo que faz**. São Paulo: Saraiva, 2006.

DE LARA, Consuelo Rocha Dutra. **Gestão do conhecimento**; a importância de avaliar e identificar o capital humano nas organizações. São Paulo: Nobel, 2004.

DUTRA, J.S.; HIPÓLITO, J. A. M.; SILVA, C. M. **Gestão de Pessoas por Competências**: o Caso de uma empresa de telecomunicações. [S.l.], 2000.

DRUCKER, Peter F. **Introdução à Administração**. São Paulo: Pioneira, 2002.

_____. **Prática de Administração em Empresas**. Rio De Janeiro: Fundo De Cultura S.A, 1962.

EDUCAÇÃO. Portal. **Empregabilidade em um mercado de globalização**. Disponível

em:<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/empregabilidade-em-um-mercado-de-globalizacao/37998> > Acesso em: nov. de 2018

EXAME, Revista. **Busca por Empregos na Internet**. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/dino/busca-por-empregos-na-internet-aumenta-87-no-ultimo-semester-de-2017/> > Acesso em: nov. de 2018

FGV, Fundação Getúlio Vargas. **Historia**. Disponível em <<https://eaesp.fgv.br/escola/historia> > Acesso em out. de 2018

FARIA, José Carlos. **Administração**: teoria e aplicações. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.

G1, Portal. **Mesmo em cenário de crise, mercado de trabalho para administrador opera em expansão**. Disponível

em:<<https://g1.globo.com/ce/ceara/especial-publicitario/unifor/ensinando-e-aprendendo/noticia/mesmo-em-cenario-de-crise-mercado-de-trabalho-para-administrador-opera-em-expansao.ghtml> > Acesso em: outubro de 2018

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GULLO, José. **Administração pra Quem Estuda Ensina e Pratica**. 1. ed. Editora Bom Dia, 2016.

IBGE; Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso dezembro de 2018.

HUGRIA, L.; PRADO, M. **Perspectivas dos Profissionais de Administração para com o Mercado de Trabalho – Frente aos Novos Cenários do Mundo Globalizado**. [S.l.].[201-].

IBGE. **Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil**.

Disponível em: <

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf > Acesso em: novembro de 2018

IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; Ministério do Trabalho. **Mercado de trabalho**: conjuntura e análise. Brasília: Ministério do Trabalho, 2018.

KWASNICKA, Eunice Lacava. **Introdução a Administração** .5. Ed. São Paulo: Atlas, 1995.

KOONTZ, H.; O'DONNELL, C.; WEHRICH H. **Administração Fundamentos da Teoria e da Ciência**. 14. ed. São Paulo: Pioneira, 1986.

LACOMBE, F.; HEILBORN, G. **Administração: princípios e tendências**. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2008

LARANGEIRAS, Sonia Maria Guimaraes. **As Transformações do Trabalho num Mundo Globalizado**. Porto Alegre,2000.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração**.2.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

_____. **Fundamentos de Administração**. São Paulo: atlas, 2004.

MEC, Ministério da Educação. **Diretrizes Curriculares - Cursos de Graduação**. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/escola-de-gestores-da-educacao-basica/323-secretarias-112877938/orgaos-vinculados-82187207/12991-diretrizes-curriculares-cursos-de-graduacao>> Acesso em: out. de 2018.

MEGGINSON, L. C.; MOSLEY, D. C.; PIETRI Jr., P. H. **Administração – conceitos e aplicações**. São Paulo: HARBRA, 1998.

MENDONÇA, Fernanda. **Administração: mais que 50 anos de história**. Disponível em<<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/o-que-a-administracao-tem-a-ver-com-o-desenvolvimento-do-brasil/90143/>>. Acesso em out. de 2018.

MOREIRA, Márcio Borges. **Comportamento e Práticas Culturais**. [S.l.].2013

MURAD, Isabela. **O MERCADO DE TRABALHO NA ÁREA DE ADMINISTRAÇÃO: analisando a formação profissional e as demandas das organizações**. Universidade Federal de Lavras. Minas Gerais, 2017.

NAVARRO, Leila. **O que a universidade não ensina e o mercado exige**. São Paulo: Saraiva, 2006.

ONE, Finance. **O perfil do profissional de Administração em 2018**. Disponível em:< <https://financeone.com.br/profissional-de-administracao/>> Acesso em: out. de 2018.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de Estágio e de Pesquisa em Administração: Guia para estágios, trabalhos de conclusão dissertações e estudos de caso**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

RUZZARIN, R.; DO AMARAL, A. P.; SIMIONOVSKI, M.**Sistema integrado de gestão de pessoas com base em competências**. Porto Alegre: Age, 2006.

SANTIAGO, Henri Cristian. **A História Da Administração No Brasil**. São Paulo, 1995.

BRASIL. Sebrae - **Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. Criação e desenvolvimento de novas empresas.** Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br>>. Acesso em: dezembro de 2018.

SILVA, Júlio César Lázaro da. "**O Processo de Globalização**"; *Brasil Escola*. Disponível em <<https://brasilecola.uol.com.br/geografia/processos-globa.htm>>. Acesso em out. de 2018.

UFMA, Portal. **Projeto Pedagógico do Curso de Administração.** Disponível em: <<http://www.ufma.br/portalUFMA/arquivo/UPhgD9MGXoHt9U3.pdf>> Acesso em: outubro de 2018.

URBANAVICIUS, V. J.; DE PAULA, J. O.; PRUDENCIANO, R.; REZENDE, M. L. **Identificação do Conhecimento, Habilidade e Atitude (CHA) dos coordenadores de curso de uma Instituição de Ensino Superior.** Universidade Federal de Itajubá – UNIFEI. Rio de Janeiro, [201-].

SEGeT – Gestão de Pessoas. **Curso de Administração x Preparação para mercado de trabalho: a visão dos acadêmicos da UNIFRA.** Rio Grande do Sul, [201-].

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFMA

A percepção dos egressos do curso de administração da UFMA sobre o mercado de trabalho.

Perfil do Egresso

*Obrigatório

1. Idade

- de 21 a 30 anos
- de 31 a 40 anos
- mais de 40 anos

2. Sexo *

- feminino
- masculino

3. Tempo de Egresso *

- Até 1 ano
- De 1 a 2 anos
- De 2 a 3 anos
- De 3 a 4 anos
- De 4 a 5 anos

A Inserção no Mercado de Trabalho

4. De que forma se deu a sua inserção no mercado de trabalho?

*

- Não se aplica (Não estou trabalhando)
- Estágio
- Emprego Formal
- Concursos Públicos
- Emprego Informal
- Emprego na empresa da família
- Seletivos
- Outro: _____

5. Caso esteja inserido no mercado de trabalho, qual recurso você utilizou para conseguir seu emprego? *

- Não se aplica (Não estou trabalhando)
- Cadastro nos sites das empresas
- Internet e Redes Sociais (Facebook, Instagram , LinkedIn, etc...)
- Indicações de Professores
- Indicações de Terceiros
- Busca direta in loco
- Outro: _____

6. Caso ainda NÃO esteja inserido no mercado de trabalho, qual ferramenta você utiliza para procurar emprego? (PODE MARCAR MAIS DE UMA OPÇÃO) *

- Não se aplica (estou trabalhando)
- Não estou procurando no momento
- Busca direta in loco
- Internet e Redes Sociais (Facebook, Instagram , LinkedIn, etc...)
- Agências de emprego
- Outro: _____

7. Atua na área da administração? Qual? *

- Não
- Não estou trabalhando
- Sim , Vendas
- Sim, Recursos Humanos
- Sim, Logística
- Sim, Marketing
- Sim, Gestão Pública
- Sim, Produção
- Sim, Acadêmica
- Outro: _____

8. Caso tenha respondido NÃO na pergunta acima, porque mudou de área? *

- Não se aplica (atuo na área)
- Não se aplica (não estou trabalhando)
- Falta de identificação com a profissão
- Pouca oferta de emprego
- Baixa perspectiva de crescimento da área
- Baixo salário
- Outro: _____

9. Continua investindo na continuação dos seus estudos? (PODE MARCAR MAIS DE UMA OPÇÃO) *

- Não, Acredito que a graduação é suficiente
- Não, Por falta de condições financeiras
- Sim, Pós Graduação
- Sim, Participação em fóruns, congressos e workshops
- Sim, Curso de Idiomas
- Sim, Cursos de Qualificação
- Outro: _____

Percepção das Dificuldades e Exigências do Mercado

10. Após a formação quanto tempo demorou para conseguir um emprego? *

- Ainda não me inseri no mercado de trabalho
- Comecei a trabalhar durante o curso
- Meses
- de 1 a 2 anos
- de 2 a 3 anos
- de 3 a 4 anos
- de 4 a 5 anos

11. Quais dificuldade você enfrentou/ tem enfrentado?(MARQUE MAIS DE UMA OPÇÃO) *

- Mercado Competitivo
- Maior exigência de qualificação e especialização
- Falta de vagas na área
- Falta de experiência
- Não houve dificuldade
- Outro: _____

12. Na sua opinião, quais as principais habilidades e atitudes exigidas de um administrador pelo mercado de trabalho ? (PODE MARCAR MAIS DE UMA OPÇÃO) *

- Tomada de decisão e negociação
- Atuação em equipes e proatividade
- Comunicação e adaptabilidade
- Criatividade e inovação
- Liderança e flexibilidade

13. Acha a remuneração oferecida justa de acordo com o tempo e dedicação investidos na sua formação? *

- Sim
- Não

14. Na sua opinião, qual o principal critério utilizado pelas empresas ao selecionar um candidato em uma entrevista de emprego? *

- Boa comunicação
- Conhecimento em novas tecnologias e idiomas
- Cursos de aperfeiçoamento (curso técnico, pós graduação)
- Experiência na área
- Outro: _____

O Curso de Administração e o Mercado

15. Você acredita que os conhecimentos adquiridos durante o curso de administração foram suficiente para sua formação como administrador? *

- Sim
 Não

16. Qual habilidade exigida pelo mercado você acredita que o curso de administração NÃO proporcionou? (PODE MARCAR MAIS DE UMA OPÇÃO) *

- Tomada de decisão e negociação
 Atuação em equipes e proatividade
 Comunicação e adaptabilidade
 Criatividade e inovação
 Liderança e flexibilidade
 Acredito que a universidade ofereceu todas as habilidades necessárias.

17. Você acredita que o conceito 5 do curso de administração da UFMA é um fator vantajoso na hora do mercado contratar? *

- Sim
 Não

18. De que forma o curso de administração poderia contribuir ainda mais para a empregabilidade de seus alunos? (PODE MARCAR MAIS DE UMA OPÇÃO) *

- Estimulando o trabalho em equipe
 Parcerias com agencias de RH
 Oficinas direcionadas ao mercado de trabalho
 Palestras e congressos com atualidades do mercado
 Outro: _____