

**A PERCEPÇÃO DE ACADÊMICOS E EGRESSOS DOS CURSOS DE  
ADMINISTRAÇÃO DE CACHOEIRA DO SUL/RS EM RELAÇÃO  
AO MERCADO DE TRABALHO**

**THE PERCEPTION OF ACADEMICS AND GRADUATES OF ADMINISTRATION  
COURSES IN CACHOEIR  
A DO SUL/RS IN RELATION TO THE LABOR MARKET**

**LA PERCEPCIÓN DE ACADÉMICOS Y EGRESOS DE LOS CURSOS DE  
ADMINISTRACIÓN DE CACHOEIRA DEL SUR / RS EN RELACIÓN AL  
MERCADO DE TRABAJO**

**Recebimento: 29/01/2018- Aceite: 13/10/2018- Publicação: 28/10/2018**

**Processo de Avaliação: Double Blind Review**

*Matusalem Dias Silva*<sup>1</sup>

Universidade Luterana do Brasil – ULBRA Campus Cachoeira do Sul  
[matusalendiassilva@gmail.com](mailto:matusalendiassilva@gmail.com)

*Gilmar Luiz Colombelli*

Mestre em Administração  
Universidade Luterana do Brasil – ULBRA Campus Cachoeira do Sul  
[gilmarcolombelli@gmail.com](mailto:gilmarcolombelli@gmail.com)

*Adriana Porto*

Mestre em Engenharia de Produção  
Universidade Luterana do Brasil – ULBRA Campus Cachoeira do Sul  
[adrianaporto2005@gmail.com](mailto:adrianaporto2005@gmail.com)

*David lorenzi Júnior*

Doutor em Desenvolvimento Regional  
Professor Adjunto da Universidade Federal de Santa Maria  
[davilorenzi@yahoo.com.br](mailto:davilorenzi@yahoo.com.br)

---

<sup>1</sup> Autor para correspondência: ULBRA – Universidade Luterana do Brasil- Campus Cachoeira do Sul-. R: Martinho Lutero, 301 Universitário Cachoeiro do Sul – RS – Brasil – CEP: 96501-591

*Roni Storti de Barros*

Mestre em Gestão de Organizações Públicas

Universidade Federal de Santa Maria

[ronistt@gmail.com](mailto:ronistt@gmail.com)

## **RESUMO**

O ingresso ao mercado de trabalho gera interrogações aos futuros administradores e alunos e/ou egressos de cursos de graduação em Administração. Em virtude disso, o objetivo da presente pesquisa foi identificar e descrever a percepção dos egressos e acadêmicos dos períodos finais dos cursos de Administração da cidade de Cachoeira do Sul/RS referente ao mercado de trabalho para o profissional Administrador. Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa e quantitativa utilizando como método de trabalho um levantamento (*Survey*) com 72 egressos e acadêmicos dos períodos finais dos cursos de Administração da cidade de Cachoeira do Sul/RS entre agosto e setembro de 2017. Os dados foram tratados por meio da análise de conteúdo e análise estatística e, de acordo com os principais resultados, foram identificadas as competências como o conhecimento geral sobre a Administração, capacidade de relacionamento, comprometimento e profissionalismo, e papéis decisórios necessários para o administrador, segundo a percepção dos acadêmicos e egressos, bem como as expectativas que estes detêm quanto ao ingresso no mercado de trabalho e a profissão de administrador. Os acadêmicos e egressos também se consideraram aptos para trabalhar como administradores após o término do curso de Administração e percebem que terão dificuldades para ingressar no mercado de trabalho devido a fatores como concorrência, tecnologia e situação econômica do país que impactam as organizações. Porém, esperam que a sua carreira profissional de administrador proporcione realizações pessoais e profissionais.

**Palavras-chave:** Jovem Administrador, Inserção Profissional, Expectativas da Carreira

## **ABSTRACT**

Admission to the labor market generates questions to the future Administrators as students and/or graduates of undergraduate courses in Administration. As a result, the objective of the present research was to identify and describe the perception of graduates and academics of the final periods of the Administration courses of the city of Cachoeira do Sul/RS referring to the job market for the professional Administrator. This is a qualitative and quantitative research using as a working method a survey with 72 graduates and academics of the final periods of the Administration courses of the city of Cachoeira do Sul/RS between August and September 2017. The data were dealt with through Content Analysis and Statistical Analysis and, according to the main results, the competencies were identified as the general knowledge about the Administration, capacity for relationship, commitment and professionalism, and the necessary decision-making roles for the Administrator, according to the and the expectations they have about entering the job market and the profession of Administrator. The Academics and Graduates also considered themselves able to work as Administrator after the end of the Administration course and perceive that they will have difficulties to enter the labor market

due to factors such as competition, technology and economic situation of the country that impact the organizations. However, they expect their professional career as an Administrator to provide personal and professional accomplishments.

**Keywords:** Young Administrator, Professional Insertion, Career Expectations

## **RESUMEN**

El ingreso al mercado de trabajo genera interrogantes a los futuros Administradores como alumnos y / o egresados de cursos de graduación en Administración. En virtud de ello, el objetivo de la presente investigación fue identificar y describir la percepción de los Egresos y Académicos de los períodos finales de los cursos de Administración de la ciudad de Cachoeira do Sul / RS referente al mercado de trabajo para el profesional Administrador. Se trata de una encuesta de abordaje cualitativo y cuantitativo utilizando como método de trabajo un levantamiento con 72 egresados y académicos de los períodos finales de los cursos de Administración de la ciudad de Cachoeira do Sul / RS entre agosto y septiembre de 2017. Los datos fueron tratados por medio del Análisis de contenido y Análisis estadístico y, de acuerdo con los principales resultados, se identificaron las Competencias como el conocimiento general sobre la Administración, capacidad de relación, compromiso y profesionalismo, y papeles decisorios necesarios para el Administrador, percepción de los Académicos y Egresos, así como las expectativas que éstos detienen en cuanto al ingreso en el mercado de trabajo y la profesión de Administrador. Los Académicos y Egresos también se consideraron aptos para trabajar como Administrador después del término del curso de Administración y perciben que tendrán dificultades para ingresar en el mercado de trabajo debido a los factores como competencia, tecnología y situación económica del país que impactan a las organizaciones. Sin embargo, esperan que su carrera profesional de administrador proporcione logros personales y profesionales.

**Palabras clave:** Joven Administrador, Inserción Profesional, Expectativas de la carrera

## **1. INTRODUÇÃO**

Na atualidade, a Administração é considerada uma Ciência Social Aplicada que tem como objetivo estudar os seres humanos e como estes comportam-se quando inseridos em Organizações (COLTRE, 2014). Além do mais, a Administração é um campo específico do conhecimento que faz o uso de elementos provenientes das Ciências Exatas na sua metodologia (GRÜTZMANN, 2014).

Com a evolução da Administração e o surgimento das organizações, surge a necessidade de um profissional para comandar o trabalho organizacional. O administrador será a pessoa responsável por assegurar que a organização atinja seus objetivos decidindo de que forma será realizada a aplicação de recursos para alcançar tais finalidades (SOBRAL; PECI, 2013). Geralmente, o administrador inicia sua carreira profissional quando jovem

diplomado pelas faculdades e universidades que ministram cursos de Administração, adquirindo conhecimentos e competências necessárias para atuar na profissão.

O ingresso no mercado de trabalho gera interrogações aos futuros administradores enquanto alunos e/ou egressos, e a forma como ocorrerá essa entrada no mercado de trabalho é essencial para o início da sua carreira profissional. As organizações, por sua vez, esperam que os futuros administradores estejam capacitados conforme as competências adquiridas em sala de aula.

Devido a isso, torna-se relevante o estudo abordado pela presente pesquisa que objetiva identificar e descrever a percepção dos egressos e acadêmicos dos períodos finais dos cursos de Administração da cidade de Cachoeira do Sul/RS referente ao mercado de trabalho para o profissional administrador. Assim, será possível identificar a percepção dos egressos e acadêmicos em relação ao contexto que envolve o ingresso no mercado de trabalho.

Para alcançar o objetivo proposto, a presente pesquisa tem uma abordagem qualitativa e quantitativa. Quanto aos objetivos, estes são exploratórios e descritivos. E o método de trabalho utilizado foi um levantamento (*Survey*) empregando como instrumento de coleta de dados um questionário composto por perguntas discursivas e afirmações com Escala de Concordância (Escala do tipo Likert).

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO ADMINISTRADOR**

A formação profissional do Administrador ocorre por meio de cursos de graduação em Administração. Ao final do século XIX surgiram os primeiros cursos da área com a criação, nos Estados Unidos da América, da *Wharton Business School* no ano de 1881. Já no Brasil, em 1952, foi criada a Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP) pela Fundação Getúlio Vargas e apoiada pela ONU e UNESCO, tornando-se uma das principais referências do ensino em Administração no país (ANDRADE; AMBONI, 2002).

De acordo com o Censo da Educação Superior 2015, há 4.841 cursos de graduação em Administração que abrangem grande parte da população, tornando-se presentes em todos os Estados Brasileiros e no Distrito Federal nas modalidades Presencial e Educação à Distância (INEP, 2016). As Instituições de Ensino Superior (IES) elaboram o currículo do

curso de Administração com base nas Diretrizes Curriculares Nacionais – DCNs (ANDRADE; AMBONI, 2002).

Os campos de conteúdos interligados para construir a formação profissional do Administrador correspondem a Conteúdos de Formação Básica, Formação Profissional, Estudos Quantitativos e suas Tecnologias, e Conteúdos de Formação Complementar. Ao final do curso, o aluno deverá ser capaz de entender os pontos científicos, técnicos, econômicos e sociais que envolvem a produção e a coordenação nos vários segmentos das esferas atuantes do administrador. (BRASIL, 2005).

## **2.2 PROFISSIONAL ADMINISTRADOR**

O administrador desempenha seu ofício coordenando e direcionando as atividades dos colaboradores da organização, auxiliando-os a atingir os objetivos organizacionais estipulados, além de também responsabilizarem-se pela execução direta de certas tarefas (SOBRAL; PECI, 2013). Para que o administrador desempenhe suas atribuições nas funções da organização é necessário que detenha certas competências. O desenvolvimento das competências profissionais de um indivíduo ocorre por meio da educação formal e informal, da experiência profissional e do convívio familiar e social (MAXIMIANO, 2011).

Na esfera do trabalho é amplamente relatada a importância das competências e das habilidades; a habilidade é considerada um dos elementos que compõe a competência que pode ser expressa pela sigla CHA – Conhecimentos, Habilidades e Atitudes (COLTRE, 2014). Como a Administração é considerada uma Ciência Social Aplicada, a autora ressalta que para praticar qualquer Ciência é necessário possuir uma mentalidade científica, cujo propósito está em fundamentar os fenômenos da Organização através de uma compreensão e coordenação baseada nas razões e estudos efetivos ao invés do empirismo.

O administrador necessita possuir um conhecimento generalista em virtude da possibilidade que terá em supervisionar o trabalho especializado de diversos colaboradores nas diferentes áreas funcionais da Organização para (LACOMBE; HEILBORN, 2008). Com relação às habilidades necessárias para um administrador, estas são: (1) Habilidades Conceituais: envolvem conhecimentos teóricos que ajudam o administrador a pensar como solucionar as demandas da Organização; (2) Habilidades Humanas: representam a forma como o administrador deve se relacionar com os membros da Organização; (3) Habilidades

Técnicas: referem-se a capacidade do administrador em executar tarefas que requerem um conhecimento específico (DAFT, 2010).

De acordo com Robbins, Judge e Sobral (2010), a atitude é formada por componentes estritamente relacionados e interligados, referindo-se ao: (1) Cognitivo: crença ou opinião sobre um objeto, indivíduo ou circunstância; (2) Afetivo: sentimento e emoções relativos a um objeto, indivíduo ou circunstância; (3) Comportamental: intenção em proceder de determinado modo quanto a algum indivíduo ou alguma coisa. Algumas atitudes necessárias para o Administrador são o Comportamento ético, Comprometimento, Profissionalismo, Aprendizado contínuo, Proatividade e Motivação (CFA, 2015).

Sobral e Peci (2013) relatam que os papéis do administrador foram identificados através de uma pesquisa realizada por Mintzberg, na qual identificou dez papéis que um administrador assume nas atividades organizacionais, abrangendo-os em três categorias, nas quais: (1) Papéis Interpessoais: estão relacionados com a maneira que o administrador interagirá e influenciará outras pessoas (símbolo, líder, e elemento de ligação); (2) Papéis Informacionais: estão relacionados ao processamento de informações (monitor, disseminador e porta-voz); (3) Papéis Decisórios: relacionam-se a tomada de decisão e como o Administrador utiliza essas informações para decidir (empreendedor, solucionador de conflitos, administrador de recursos e negociador).

### **2.3 MERCADO DE TRABALHO**

A profissionalização do administrador foi influenciada pela expansão do mercado de trabalho. Na década de 60, devido ao desenvolvimento econômico que o Brasil sofrera, grandes empresas expandiram suas atividades e necessitaram de profissionais capacitados para ocupar as vagas de emprego que começaram a surgir devido a essa expansão (ANDRADE; AMBONI, 2002). Em razão disso, houve a regulamentação do exercício da profissão de administrador através da Lei nº 4.769, de 9 de setembro de 1965 (BRASIL, 1965).

O trabalho está presente na vida do ser humano desde os primórdios das primeiras civilizações e sofreu modificações ao longo das eras evolutivas (LOTZ; BURDA, 2015). A inserção profissional pode ser interpretada, dentre as várias significações, como a entrada na “vida ativa”, a passagem escola-trabalho ou a transição profissional (OLIVEIRA; PICCININI, 2012).

A atividade profissional do administrador pode ser liberal ou não exercendo atividades de assessoria em geral, chefia intermediária, direção superior, dentre outros, nos campos da Administração (BRASIL, 1965). As áreas funcionais de uma Organização são campos em que um administrador pode atuar. Tais áreas consistem nas funções e atividades especializadas da divisão do trabalho de uma organização cuja execução é realizada por unidades ou setores da empresa (SOBRAL; PECI, 2013).

Porém, o ingresso no mercado de trabalho é impactado por dificuldades e/ou entraves. A juventude atual percebe que as novas vagas de emprego criadas não estão progredindo na mesma proporção que o aumento populacional, e a quantidade de formandos graduados supera a quantidade de vagas disponíveis para esse nível de graduação (SILVA; OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2015). As autoras ainda ressaltam que, frente a essa questão, a experiência torna-se um obstáculo para a inserção no mercado de trabalho, pois os candidatos que disputam as vagas de emprego acabam não ingressando nesse mercado por não possuírem a experiência requisitada pelas Organizações.

Contudo, há áreas em que proporcionarão oportunidades de trabalho para o administrador. Conforme a pesquisa Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de trabalho do Administrador e do Tecnólogo (CFA, 2015), as áreas de Consultoria Empresarial, Administração Pública direta e indireta, Instituições Financeiras e Industrial seriam mais promissoras para o trabalho do administrador. Apesar disso, o trabalho do administrador é impactado de maneira drástica pelas modificações que o meio ambiente provoca na organização e a administração terá como desafio no novo ambiente de trabalho a construção de uma Organização de aprendizado (DAFT, 2010).

O administrador será desafiado a instigar que os colaboradores da Organização sejam criativos e tolerantes à mudança, já que serão eles os principais estimuladores da inovação e da mudança, ou também poderão ser o principal obstáculo para tal estimulação (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010). Uma visão holística do mundo e do próprio negócio deve ser desenvolvida pelos administradores para não limitar a visão somente no mercado em que a empresa costuma atuar (SOBRAL; PECI, 2013). Outra questão levantada pelos autores relaciona-se à diversidade cultural dos membros da organização que requer dos administradores uma compreensão e respeito para com as diversas culturas das pessoas que trabalham ao seu redor.

### **3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa são apresentados nas seções a seguir.

#### **3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA**

A presente pesquisa se enquadra como um levantamento (*Survey*) que se caracteriza por interrogar diretamente indivíduos a quem se pretende conhecer o comportamento (GIL, 2010). Nesse tipo de pesquisa, podem-se coletar dados como crenças, pontos de vista, atitudes, estilo de vida e dados demográficos que estão relacionados com o comportamento de um indivíduo (HAIR JR *et al.*, 2005).

Quanto à abordagem da pesquisa, esta é qualitativa e quantitativa. Na abordagem qualitativa os aspectos mais profundos são analisados e interpretados para descrever a complexidade do comportamento humano; já na abordagem quantitativa são utilizadas ampliadas amostras e informações numéricas e a análise dos dados ocorre por meio de conteúdo psicossocial (MARCONI; LAKATOS, 2011).

Os objetivos da pesquisa, por sua vez, são exploratórios e descritivos. A pesquisa exploratória objetiva propiciar maior intimidade para com a problemática da pesquisa; já a pesquisa descritiva objetiva descrever características de determinada população (GIL, 2010).

#### **3.2 SELEÇÃO DOS SUJEITOS, DESCRIÇÃO DA AMOSTRA E INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS**

A população escolhida foi a de acadêmicos dos períodos finais e egressos dos cursos de Administração de três Instituições de Ensino Superior (IES) da cidade de Cachoeira do Sul/RS. As IES compõem-se por: 1 (um) IES Pública, 1 (um) IES Privada, 1 (um) IES de Educação à Distância (EAD). Para selecionar os Acadêmicos dos períodos finais utilizou-se como critério o período de curso (7º, 8º e 9º semestres), e para selecionar os Egressos utilizou-se como critério a participação na colação de grau da última turma formada pelas IES.

Pesquisas do tipo levantamento geralmente são realizadas com populações que englobam uma grande quantidade de elementos, o que pode impossibilitar que a pesquisa alcance todos os elementos da população (GIL, 2010). Em virtude disso, para a presente



pesquisa foi escolhida uma amostra não probabilística por julgamento (HAIR JR *et al.*, 2005) da população estimada de acadêmicos e egressos, totalizando uma amostra de 72 pessoas.

Os dados necessários para a presente pesquisa foram coletados por meio de um questionário com perguntas discursivas e afirmações com Escala de Concordância (Escala Likert), dividido conforme as variáveis de pesquisa, nas quais: (1) Profissional Administrador: Conhecimento, Habilidades, Atitudes e Papeis; (2) Inserção no Mercado de Trabalho: Expectativas, e Dificuldades e/ou Entraves; (3) Áreas de Atuação: Áreas Funcionais da Organização, Áreas Promissoras e Desafios; (4) Dados de Identificação.

Após de coletarem-se os dados provenientes dos Questionários, esses foram tratados e analisados conforme o teor das perguntas/afirmações. Para as perguntas discursivas utilizou-se a Análise de Conteúdo, e para as afirmações com Escala de Concordância (Escala Likert) utilizou-se a Análise Estatística com a tabulação dos dados no editor de planilhas *Microsoft Excel*; elaboração de tabelas e estruturação de gráficos (BARROS; LEHFELD, 2007).

#### 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Inicialmente, apresenta-se na Tabela 1 as características da amostra definida para a pesquisa.

**Tabela 1: Características descritivas da amostra**

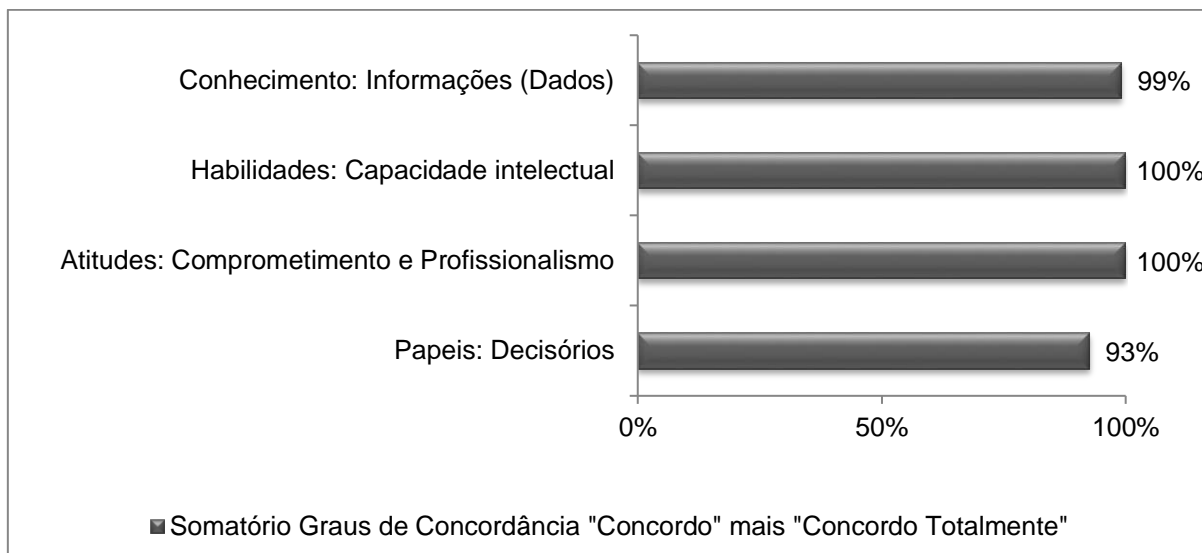
<b>GÊNERO</b>	<b>QTDE</b>	<b>(%)</b>
Feminino	50	69
Masculino	22	31
<b>IDADE</b>	<b>QTDE</b>	<b>(%)</b>
20 a 25 anos	37	51
26 a 30 anos	17	24
31 a 35 anos	13	18
36 a 40 anos	5	7
<b>IES</b>	<b>QTDE</b>	<b>(%)</b>
IES Pública	28	39
IES Privada	42	58
IES Educação à Distância (EAD)	2	3
<b>SEMESTRE/EGRESSOS</b>	<b>QTDE</b>	<b>(%)</b>
7º Semestre	16	22
8º Semestre	29	40
9º Semestre	10	14
Egressos/Formados	17	24

Fonte: Dados da pesquisa

#### 4.1 PROFISSIONAL ADMINISTRADOR E ÁREAS DE ATUAÇÃO

As principais competências para o administrador, segundo a percepção dos sujeitos da pesquisa, estão evidenciadas na Gráfico 1.

Gráfico 1: Competências do administrador segundo a percepção dos entrevistados



Fonte: Dados da pesquisa

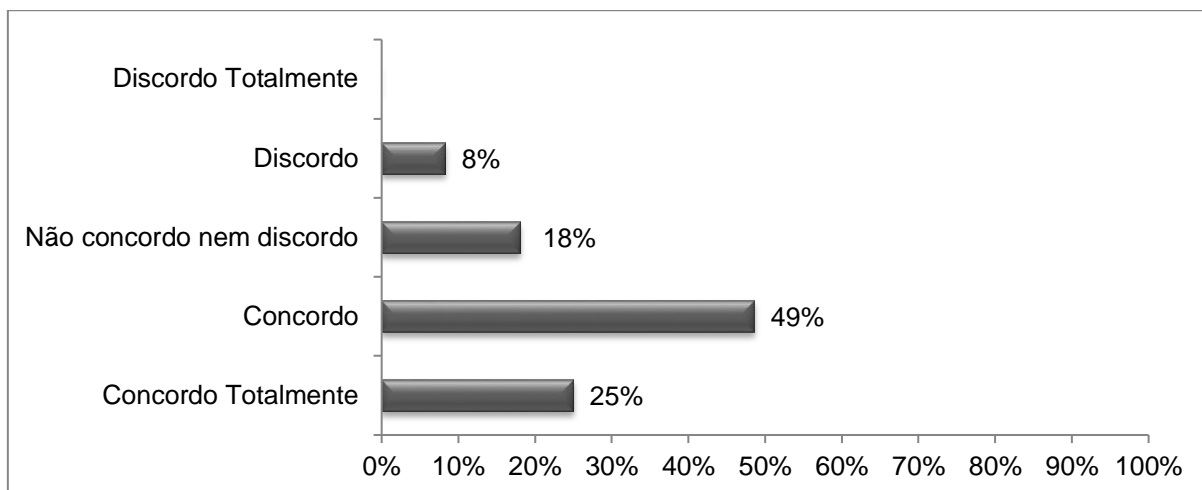
Com relação às áreas de atuação, as três principais áreas funcionais que mais demandam os serviços do administrador na percepção dos entrevistados foram: Administração Estratégica (95%), Comercial e Marketing (90%), Financeira e Orçamentária (89%). Já as áreas que seriam promissoras para o trabalho do Administrador foram: Consultoria Empresarial (22%) e Financeira (21%).

Para os acadêmicos e egressos, os principais desafios que o administrador enfrenta no ambiente profissional são administrar crises e acontecimentos inesperados (96%) e influenciar que os colaboradores da organização sejam criativos e tolerantes à mudança (90%).

#### 4.2 EXPECTATIVAS

Os acadêmicos e egressos deveriam assinalar o Grau de Concordância referente à afirmação: “Com o término do Curso de Graduação em Administração eu estou/estarei apto para trabalhar como administrador(a)”. Os resultados são apresentados no Gráfico 2.

Gráfico 2: “Com o término do Curso de Graduação em Administração eu estou/estarei apto para trabalhar como Administrador(a)”



Fonte: Pesquisa

A justificativa para a escolha dos Graus de Concordância “Discordo” e “Não concordo nem discordo” foram referentes à falta de experiência prática no decorrer do curso de Administração. Para o Grau de Concordância “Concordo”, as justificativas referiram-se aos estudos teóricos e práticos que o curso de Administração proporciona aos alunos. Por fim, para o Grau de Concordância “Concordo Totalmente”, as justificativas relacionaram-se às questões da qualidade de ensino dos professores e ao que o curso oferece de teoria e prática.

Com relação à pergunta “Como você percebe o seu ingresso no mercado de trabalho como Administrador(a)?”, os entrevistados percebem que terão tanto dificuldades quanto pontos positivos. Ressalta-se que os entrevistados foram identificados como A (Acadêmico) ou E (Egresso):

Através da área pública, e oportunidades na área privada que propicie meu crescimento profissional (A15).

Percebo que há grande chance de ingressar no mercado após a conclusão. Com certeza é um diferencial (Graduação) considerado pelas empresas (A60).

Percebo que será difícil, pois na cidade em que moro é difícil entrar em uma empresa como gestor (A12).

Infelizmente vejo uma grande dificuldade na cidade de Cachoeira do Sul, pois a carreira de Administrador muitas vezes é ocupada por pessoas que não possuem a Graduação (E41).

Para a pergunta: “O que você espera da sua carreira profissional de administrador(a)?”, os acadêmicos e egressos deveriam descrever suas intenções quanto à própria carreira profissional. As expectativas dos pesquisados são exemplificadas pelos acadêmicos e egressos do Quadro 1.

Quadro 1: As expectativas dos Pesquisados são exemplificadas pelos Acadêmicos e Egressos

EXPECTATIVAS	JUSTIFICATIVA
Sucesso	<p>“Espero ter uma carreira de sucesso e ampliar ainda mais meus conhecimentos nesta área supercomplexa” (A6).</p> <p>“Espero ser um Administrador de sucesso, buscando sempre fazer o meu melhor dentro das condições legais e éticas, buscando cumprir com honra nosso juramento!” (E51).</p>
Aprendizado	<p>“Espero que vá sendo aperfeiçoada através da busca de informações, sempre procurando gerenciar da melhor forma os recursos” (A14).</p> <p>“Em primeiro lugar, adquirir experiência e conhecimento [...]” (E47).</p>
Trabalhar na área	<p>“Espero poder trabalhar em uma função que me agrada, como Recursos Humanos, pois acredito que a gente ‘rende’ muito mais quando faz o que gosta” (A16).</p> <p>“Acredito que pelas oportunidades que surgiram vou seguir a docência, mas talvez desempenhe a profissão em paralelo” (E54).</p>
Contribuir para com o ambiente organizacional	<p>“Eu espero poder ajudar a empresa da melhor maneira possível auxiliando estrategicamente para os problemas da empresa; ser ético; saber interpretar de maneira inteligente” (A17).</p> <p>“Espero poder impactar de forma positiva o ambiente em que estou inserida, principalmente melhorando a vida das pessoas, gerando emprego e renda no município e colaborando para o desenvolvimento sustentável de instituições parceiras” (E31).</p>
Reconhecimento e Realização	<p>“Espero ser feliz e realizada profissionalmente” (A52).</p> <p>“Espero ser reconhecido como um grande profissional e valorizado” (E71).</p>

Fonte: Dados da Pesquisa.

Com relação às dificuldades e aos entraves que impactam o ingresso no mercado de trabalho, os Acadêmicos e Egressos percebem que enfrentarão as seguintes dificuldades e/ou entraves: falta de experiência profissional (84%), competição entre candidatos (72%), exigências requisitadas pelas empresas (69%), demora de tempo para conseguir o emprego (68%).

## 5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Conforme os resultados da pesquisa, para o conhecimento do administrador, é necessário ter informações, já que o somatório que obteve o maior percentual foi o item “Informações (Dados)” correspondente a 99%. O conhecimento explícito é expresso por palavras ou números e pode ser processado por computador, armazenado em um banco de dados ou transmitido eletronicamente (LACOMBE; HEILBORN, 2008), ou seja, a informação é a base do trabalho do administrador nas organizações.

Robbins, Judge e Sobral (2010) destacam que as habilidades humanas devem mostrar-se mais bem desenvolvidas já que o administrador executa seu trabalho através do trabalho de outros indivíduos. No caso do resultado da presente pesquisa, os acadêmicos e egressos percebem a habilidade conceitual (capacidade intelectual) como a mais importante para o administrador.

Dentro da organização, as atitudes refletem muitas questões pertinentes ao comportamento organizacional. É o componente comportamental que torna as atitudes relevantes para organizações porque, através delas, os colaboradores expõem suas considerações positivas ou negativas a respeito dos vários aspectos do ambiente organizacional (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010). Para os acadêmicos e egressos, o comprometimento e o profissionalismo tornam-se as atitudes mais relevantes para o administrador.

Cada papel do administrador representa as atividades que deverá encarregar-se a fim de executar as funções básicas da Administração (DAFT, 2010). Espera-se que o administrador tenha um padrão de entendimento pertinente sobre as funções que exerce dentro da unidade funcional da organização (BERTO *et al.*, 2016). Os acadêmicos e egressos consideraram os papéis decisórios como importantes para a atuação do administrador no ambiente organizacional.

Na pesquisa nacional para identificar o perfil, a formação, a atuação e as oportunidades de trabalho do administrador (CFA, 2015), as áreas de Administração Estratégica e Financeira foram as áreas que apresentaram os maiores números de administradores ocupando cargos. No resultado da pesquisa realizada pelos autores deste artigo, tais áreas também atingiram os maiores percentuais de concordância na pesquisa. Dessa forma, pressupõe-se que há uma procura, por parte dos administradores formados, pelas referidas áreas, tornando-se as que contemplam o maior número de administradores atuantes no mercado de trabalho.

Especificamente para a Área de consultoria empresarial, o público que respondeu a Pesquisa CFA (2015) destacou que essa área demandaria mais os trabalhos do administrador nos cinco anos que sucederiam a realização da pesquisa. Para os acadêmicos e egressos que responderam à pesquisa dos autores do presente artigo, a área de Consultoria Empresarial também é a mais promissora.

Para Coltre (2014), o maior desafio que o Administrador enfrenta é criar uma ligação dos colaboradores com a cultura, a história e a tradição da empresa. Mas conforme as respostas dos pesquisados, esse desafio não obteve os maiores percentuais de concordância, pois o maior desafio para o trabalho do administrador nas organizações, segundo a percepção deles, é administrar crises e acontecimentos inesperados. Os acadêmicos e egressos percebem ser esse o maior desafio ao trabalho do administrador, visto que as organizações enfrentam vários níveis de crises todos os dias do trabalho organizacional.

Para a questão de estar apto para trabalhar como administrador após a conclusão do curso de Administração, verificou-se nos resultados que a maioria dos respondentes consideram-se aptos, mesmo que fatores como a experiência prática dificulte o exercício da profissão. Evidencia-se, por parte dos pesquisados, a importância da prática aliada à teoria obtida em sala de aula.

Dentre os fatores que influenciam a percepção do indivíduo, há o Contexto da Situação – ambiente social, ambiente de trabalho e momento (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010). A percepção dos acadêmicos e egressos, para responder ao questionamento relacionado ao ingresso no mercado de trabalho foi influenciada pelo Contexto da Situação (mercado de trabalho): mudanças tecnológicas e mercadológicas e a crise atual do país.

Conforme Daft (2010), os administradores podem atuar tanto em Organizações privadas, cujo foco é gerar lucro, quanto em Organizações sem fins lucrativos, cujo foco é gerar algum impacto social para a população. Os resultados da pesquisa realizada com os acadêmicos e egressos evidenciam que estes percebem oportunidades de trabalho em qualquer campo da Administração.

Conforme Silva, Oliveira e Oliveira (2015), a experiência torna-se um obstáculo para a inserção no mercado de trabalho, pois os candidatos que disputam vagas de emprego acabam não ingressando nesse mercado por não possuírem a experiência requisitada pelas organizações. Berto *et al.* (2016) destacam que o setor administrativo tem competição e os

formandos disputam vagas de emprego entre eles e com graduados de áreas diferentes que possuem especialização ou MBA em outras áreas.

Com relação à carreira de Administrador(a), os acadêmicos e egressos expressam o desejo de sucesso, aprender continuamente, ter reconhecimento e serem realizados profissionalmente. Especificamente, anseiam que sua carreira profissional contribua para com o ambiente organizacional (interno e/ou externo). É mediante o trabalho exercido que um indivíduo tem a possibilidade de colaborar e modificar o contexto em que está inserido (LOTZ; BURDA, 2015). Atualmente, evidencia-se um forte vínculo do ser humano com o seu trabalho e o mercado de trabalho (VIANA, 2013) já que a profissão está presente diariamente no cotidiano social.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo deste estudo era identificar e descrever a percepção dos egressos e acadêmicos dos períodos finais dos cursos de Administração da cidade de Cachoeira do Sul/RS referente ao mercado de trabalho para o profissional Administrador. Para atingir esse objetivo, foi identificada a percepção de uma amostra de 72 perguntados que cursam ou cursaram Administração em uma IES Pública, uma IES Privada, e uma IES de Educação à Distância da cidade de Cachoeira do Sul/RS.

Conforme a análise dos resultados, o administrador deve ser um profissional que detenha as competências (CHA – Conhecimento, Habilidades e Atitudes) e os papéis indicados pela literatura da área. Os acadêmicos e egressos percebem que o mercado de trabalho para o profissional administrador é oportuno tanto para organizações privadas quanto públicas. Também percebem que há áreas da Administração que oportunizam outros trabalhos para o administrador, como a área de Consultoria Empresarial. Apesar disso, eles também percebem que enfrentarão dificuldades e entraves para ingressar no mercado de trabalho.

Além daquelas expectativas comumente encontradas por outros estudos da área, como sucesso, crescimento e reconhecimento profissional, na presente pesquisa foram encontradas expectativas diferentes dessas que também influenciam o comportamento dos acadêmicos e egressos. Essas expectativas diferentes relacionam-se à vontade destes em aprender continuamente durante a profissão, bem como o anseio em contribuir para com a organização e para com a sociedade em que atuarão.

De um modo geral, a presente pesquisa tem como fator limitador a seleção não probabilística dos elementos da amostra da população considerada para este estudo. Com isso, impossibilita-se atribuir uma representatividade estatística generalizada dos resultados para a população de acadêmicos e egressos dos cursos de Administração da cidade de Cachoeira do Sul/RS.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de; AMBONI, Nério. **Projeto Pedagógico para Cursos de Administração**. São Paulo: Makron Books, 2002.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 3. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

BERTO, Cícera Aristides Ferreira, *et al.* A Inserção do Administrador no Mercado de Trabalho de Barra do Garças-MT. **Revista Eletrônica Interdisciplinar**, Mato Grosso, v. 1, n. 15, p. 131-38, 2016. Disponível em: <<http://revista.univar.edu.br/index.php/interdisciplinar/issue/view/20>>. Acesso em: 11 mai. 2016.

BRASIL. Lei nº 4.769, de 9 de Setembro de 1965. Dispõe sobre o exercício da Profissão Técnico de Administração, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 set. 1965. Seção 1, p. 9337.

BRASIL. Resolução nº 4, de 13 de Julho de 2005. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, Bacharelado, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 19 jul. 2005. Seção 1, p. 26.

CFA. **Pesquisa Nacional: Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Administrador 6ª Edição e do Tecnólogo 1ª Edição**. Conselho Federal de Administração, 2015.

COLTRE, Sandra Maria. **Fundamentos de Administração: Um Olhar Transversal**. Curitiba: InterSaber, 2014.

DAFT, Richard L. **Administração**. Traduzido por Harue Ohara Avritcher. São Paulo: Cengage Learning, 2010. Tradução de: New era of management.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GRÜTZMANN, Lidiane. **Fundamentos Filosóficos da Administração**. Curitiba: InterSaber, 2014.

HAIR JR., Joseph F; *et al.* **Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração**. Traduzido por: Lene Belon Ribeiro. Porto Alegre: Bookman, 2005.



INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Sinopse Estatística da Educação Superior 2015**. Brasília: Inep, 2016.

LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. **Administração: Princípios e Tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

LOTZ, Erika Gisele; BURDA, Jocely Aparecida. **Recrutamento e Seleção de Talentos**. Curitiba: InterSaberes, 2015.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à Administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; PICCININI, Valmira Carolina. Uma Análise sobre a Inserção Profissional de Estudantes de Administração no Brasil. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 44-75, mar./abr. 2012.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: Teoria e Prática no Contexto Brasileiro**. Traduzido por Rita de Cássia Gomes. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. Tradução de: Organizational behavior.

SILVA, Annyelle Magda Souza da; OLIVEIRA, Mayara Evelin Soares de; OLIVEIRA; Rita Patrícia Almeida de. Jovens Administradores e o Mercado de Trabalho. **Ciências Humanas e Sociais**, Recife, v. 2, n. 1, p. 39-52, nov. 2015.

SOBRAL, Filipe; PECI, Alketa. **Administração: Teoria e Prática no Contexto Brasileiro**. 2. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013.

VIANA, José Jair Soares. Percepção dos Egressos sobre o Curso de Administração de uma IPES. **Revista Organização Sistêmica**, v. 4, n. 2, p. 89-110, jul./dez. 2013.