

PERFIL E PERSPECTIVAS DOS FORMANDOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIFRA AO INGRESSAREM NO MERCADO DE TRABALHO¹

*PROFILE AND PERSPECTIVES OF THE TRAINEES OF THE
BUSINESS ADMINISTRATION COURSE AT UNIFRA UPON
ENTERING THE LABOR MARKET*

**Graziela da Silveira², Lisandra Taschetto Murini³ e
Élio Sérgio Denardin⁴**

RESUMO

O estudo é caracterizado como pesquisa bibliográfica, de campo, de abordagem quali-quantitativa, com o objetivo de analisar o perfil do acadêmico do Curso de Administração de Empresas da UNIFRA, bem como suas perspectivas para ingressar no mercado de trabalho. Contou com a participação de 14 graduandos e constatou-se que muitos estão empregados, que maior parte tem afinidade com a profissão. Para um grupo a área com maior afinidade é *marketing*, projeto de futuro para a maioria é se tornar funcionário público, almejam ascensão profissional ao ingressar no mercado de trabalho, também salientam a importância de realizar pós-graduação. Percebeu-se que os acadêmicos têm boa imagem do Curso, além de expectativas em relação ao futuro profissional, refletindo assim uma visão positiva do Curso.

Palavras-chave: profissional, competitividade, mercado.

ABSTRACT

The study it is characterized as bibliographical research, of field, of qualitative quantitative boarding, with the objective to analyze the profile of the academic of the Course of Business administration, of the UNIFRA, as well as its perspectives

¹ Trabalho Final de Graduação - TFG.

² Acadêmica do Curso de Administração - UNIFRA.

³ Orientadora - UNIFRA.

⁴ Colaborador - UNIFRA.

to enter the work market. It counted on the participation of 14 graduated, of both the sex, showed that many are used; bigger part has affinity with the profession; for a group the area with bigger affinity is marketing; project of future for the majority is if to become public officer; the half longs for professional ascension when entering the work market, also points out the importance to carry through after-graduation. One perceives that the academics have good image of the Course, beyond expectations in relation to the professional future, thus reflecting a vision positive of the Course.

Keyword: *professional, competitiveness, market.*

INTRODUÇÃO

A globalização e a tecnologia interferem em toda a ação administrativa, e isso vem sendo fator de alterações nos paradigmas da administração. Sendo assim, a competitividade global faz com que se desenhe um novo perfil para o profissional da administração, com características mais dinâmicas e de liderança. Assim, toma-se de fundamental importância o conhecimento do perfil dos acadêmicos do Curso de Administração de Empresas do Centro Universitário Franciscano (UNIFRA), bem como suas expectativas para ingressar no mercado de trabalho. Com o conhecimento do perfil dos acadêmicos, podem-se analisar as melhores áreas de atuação para cada profissional.

Atualmente, muito se tem discutido sobre perfil dos profissionais, o que as organizações procuram em cada um, e na área de Administração, isto é muito enfocado, porque o administrador necessita de um perfil adequado para a área que irá atuar. O que muito se procura no profissional do novo milênio é competitividade, lealdade, ética, comprometimento entre outras qualidades.

Com a proximidade do final da graduação, aumentam as expectativas e também a preocupação com o futuro e com o decorrer da carreira profissional. Entre as preocupações ressalta-se o desejo de poder desempenhar a profissão de maneira que possa ter uma vida confortável e satisfatória. Assim, os acadêmicos pensam em fazer parte de uma multinacional, de abrir seu próprio negócio, de se tornar um funcionário público, de atuar em pequenas, médias ou grandes empresas, ou fazer carreira como profissional autônomo, e suas expectativas relacionadas à remuneração.

Devido à existência de uma ampla diversidade de áreas relacionadas ao trabalho do administrador, e também a ampla concorrência ao ingressar no mercado de trabalho, o mesmo faz suas perspectivas em relação à construção de sua carreira.

Destaca-se que o mercado de trabalho do administrador nunca estará saturado, pois a formação acadêmica do administrador lhe oferece condições amplas de trabalho.

Com base nestas informações, o perfil e as expectativas dos novos profissionais foram temas deste estudo, assim, a Instituição de Ensino Superior UNIFRA obteve que tipo de profissional está formando para o mercado de trabalho, bem como suas expectativas e anseios. Tendo em vista o tema relacionado ao perfil e perspectivas dos acadêmicos do Curso de Administração frente ao mercado de trabalho, a presente pesquisa teve como problemática responder a seguinte questão: Qual o perfil e as perspectivas dos acadêmicos do Curso de Administração da UNIFRA ao ingressar no mercado de trabalho? Circunscreve à problemática.

Visando responder a problemática levantada, a presente pesquisa contou com o seguinte objetivo geral: analisar o perfil do acadêmico do Curso de Administração de Empresas do Centro Universitário Franciscano - UNIFRA, bem como suas perspectivas ao ingressar no mercado de trabalho. Para o alcance do objetivo geral teve-se os seguintes objetivos específicos: contextualizar o Curso de Administração da Unifra; levantar as expectativas e anseios a respeito da vida profissional.

Assim justifica-se a realização deste trabalho, visto que poderá contribuir, em termos práticos, para a Instituição e para os futuros Administradores que poderão criar como base em seu perfil e perspectivas uma nova linha de estudo e de direcionamento, para a construção de um profissional capacitado e competitivo.

REFERENCIAL TEÓRICO

O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Conforme dados do site do Conselho Federal de Administração (CFA, 2008), os cursos de Administração tiveram início em 1881, nos Estados Unidos da América (EUA), com a criação da Wharton School. Em contra partida surgiu no Brasil, somente em 1952, no Governo de Getúlio Vargas com a inauguração da Escola Brasileira de Administração Pública, pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), com o apoio da ONU e UNESCO inicialmente. Assim, a FGV foi a primeira e mais importante instituição de Administração do país, nessa época, os EUA já haviam formado cerca de cinquenta mil bacharéis em administração. O aumento da procura pelo Curso veio com o governo do presidente Juscelino Kubitschek, devido à alavancagem da industrialização e desenvolvimento das empresas, necessitando assim de pessoal especializado para analisar e planificar as mudanças que estavam ocorrendo no mercado.

A atividade do Administrador teve grande espera até sua regulamentação, o que ocorreu no Brasil somente em 09 de setembro de 1965, com a Lei nº. 4.769, restringindo assim o mercado profissional apenas aos portadores de diploma da área. Conforme o artigo 21 da referida Lei (BRASIL, 1965): a atividade profissional de Administração será exercida, como profissional liberal ou não, mediante: a) pareceres, relatórios, planos, projetos, arbitragens, laudos, assessoria em geral, chefia intermediária, direção superior; b) pesquisas, estudos, análise, interpretação, planejamento, implantação, coordenação e controle dos trabalhos nos campos da Administração, como administração e seleção de pessoal, organização e métodos, orçamentos, administração de material, administração financeira, administração mercadológica, administração de produção, relações industriais, bem como em outros campos em que esses se desdobrem ou aos quais sejam conexos.

As oportunidades para quem deseja seguir a profissão são inúmeras, pois um profissional formado no curso de administração tem um grande número de possibilidades de trabalho em diversos setores. De acordo com o artigo 3º do Decreto 61.934/67 que regulamenta a profissão, as áreas de atuação para este profissional envolvem análises, estudos de campo, pesquisas, administração, planejamento, projetos, organização e outros com bons salários. Segundo o Conselho Federal de Administração, entre os campos de atuação privativos do administrador pode-se citar: Administração Financeira; Administração de Material; Administração da Produção; Administração Mercadológica/*Marketing*; Administração e Seleção de Pessoal; Recursos Humanos; Orçamento; Organização e Métodos e Programas de Trabalho; Campos Conexos (Administração de Consórcio; Administração de Comércio Exterior; Administração de Cooperativas; Administração Hospitalar; Administração de Condomínios; Administração de Imóveis; Administração de Processamento de Dados/Informática; Administração Rural; Administração Hoteleira; “*Factoring*”) (BRASIL, 1965).

Nos tempos atuais, muitas são as instituições de ensino que apresentam em sua grade o Curso de Administração seja de Empresas ou em outras habilitações. No ano de 2000, eram cerca de 1.462. Com base nestes números e devido à globalização, a atual situação do mercado, aos altos custos das empresas em manter funcionários, maior se torna a preocupação dos acadêmicos quais se encontram no final do curso em relação ao futuro profissional, perspectivas de trabalho, anseios e dificuldades de ingressar no mercado de trabalho. As empresas estão cada vez mais exigentes na hora de contratar profissionais, querem profissionais multifuncionais, com experiências e pro-ativos. Então, no mundo atual, não basta concluir a faculdade é preciso muita atualização

e dedicação para não perder espaço no mercado de trabalho, porque o que se procura com o final do curso de graduação é a construção de uma carreira sólida e promissora (CFA, 2008).

CARREIRA E O PERFIL DO ADMINISTRADOR

A administração é um conjunto de princípios, normas e funções destinadas a ordenar, dirigir, planejar e controlar os esforços de grupos de pessoas para obtenção de um resultado comum. O grande desafio dos administradores é gerir recursos humanos e materiais de modo a atingirem as metas das organizações, dentro do contexto de globalização (CFA, 2008).

Segundo Desaulniers (1997, p. 54), “com a globalização da economia, o desenvolvimento de todas as capacidades do trabalhador como um ser integral constitui-se numa das condições ao avanço dessa nova ordem social”.

Para Alcoforado (1997), globalização é a área do intercâmbio econômico, político e sociocultural de todos os países do planeta e conseqüentemente de todas as empresas, e aos administradores cabem esforços totais neste processo, pois disso depende o sucesso e expansão da empresa ou instituição que estiveram administrando.

Segundo esse autor,

A globalização está exigindo uma nova postura para a condução dos negócios, ou seja, uma forma diferente de administrar os recursos existentes. Assim os administradores estão sendo desafiados a adquirir habilidades e atitudes novas, a buscar estratégias alternativas, a garantir a posse de condições que dêem sustentação às empresas, frente aos ventos da mudança. (ALCOFORADO, 1997, p. 50).

De acordo Vianna e Junqueira (1996), os executivos precisam tentar ser tão eficazes como pessoas tanto quanto são como gerentes. E os autores dedicam um capítulo do livro ao assunto de jovens gerentes, no qual prescrevem o dicas do dia a dia, e a importância de conhecer e principalmente entender os valores, missão e visão das empresas que trabalham ou querem trabalhar.

Hoje, não se fala muito em trabalho e sim em empregabilidade que, conforme Vianna e Junqueira (1996, p. 55), significa:

conjunto de conhecimentos, habilidades, e comportamentos que tomam um executivo ou profissional importante para sua organização e para toda e qualquer empresa.

São características que transcendem à organização, pois atendem às necessidades do mercado de executivos e profissionais como um todo.

Ainda para estes os autores, ter empregabilidade é quando se consegue um emprego rapidamente, independente do momento em que esteja inserido o mercado, seja de crise ou não.

Para Balassiano e Costa (2006), a empregabilidade atualiza as concepções de carreira, a qualificação profissional é uma exigência permanente para a atualização de suas capacidades.

A empregabilidade é definida como “condição daquele que, apesar das mudanças no mundo de trabalho, continua apto para nele permanecer” (TEIXEIRA; RIOS, 1998, p. 64).

De acordo com Mckinlay (2002 apud COSTA; CAMPOS, 2006, p. 65):

A carreira tradicional é uma promessa que a organização faz ao indivíduo de que o mérito, a diligência e a autodisciplina serão recompensados com progresso contínuo numa trajetória desenhada à semelhança de uma escada. Essa promessa tem cunho de longo prazo e a progressão na carreira está diretamente associada a níveis preestabelecidos de desempenho e demonstrações particulares de caráter e comportamento.

A gestão de carreira proposta por Costa e Campos (2006) segue as seguintes etapas: escolha: referente às decisões fundamentais de carreira (direito ou administração, carreira assalariada ou autônoma, etc.); planejamento: estabelecimento de metas específicas de carreiras e de estratégias para alcançá-las; implementação: execução do plano; avaliação: apreciação dos resultados alcançados em termos específicos (alcance das metas) e gerais (satisfação pessoal com a carreira).

Então, conforme o resultado, três possibilidades surgem: a redefinição da carreira, ou seja, uma nova escolha; o replanejamento, novas metas ou novas estratégias; e por último, a manutenção do plano, que é a continuidade da implementação seguida.

Estas etapas são realizadas com informações internas e externas, ou seja, informações do próprio profissional e informações do ambiente em que está inserida sua carreira.

Fayol (1990, p. 61) explica que:

Para que o pessoal seja estimulado a empregar no exercício de suas funções toda a boa vontade e o devotamento de que é capaz, é preciso que sejam tratados com benevolência; e equidade resulta da combinação da benevolência com a justiça. A equidade exige em sua aplicação, muito bom senso, muita experiência e muita vontade.

Segundo Welch e Welch (2005, p. 235), as análises positivas e negativas da troca de emprego, ou seja, de quem está pensando na possibilidade de buscar um novo emprego são apresentadas no quadro abaixo.

De acordo com Ferreira (1986), satisfação é a sensação agradável que as pessoas sentem, quando as coisas correm à sua vontade, ou se cumprem a contento, então, quando trabalha-se no que se gosta, tornam-se pessoas mais satisfeitas. E este contexto de satisfação é cada vez mais trabalhado pelas empresas, porque funcionários satisfeitos trabalham mais e melhor.

No que diz respeito a perfil, Ferreira (1986) apresenta a seguinte definição, “pequeno escrito em que se salientam os traços característicos de uma pessoa; gráfico que representa as diversas aptidões de uma pessoa”. Para Chiavenato (2000, p. 8):

o administrador atual deve ser um profissional com formação ampla e variada; precisa conhecer disciplinas heterogêneas (como Matemática, Direito, Psicologia, Sociologia, Estatística, etc.); precisa lidar com pessoas (que executam tarefas ou que planejam, organizam, controlam, assessoram, pesquisam, etc.) que lhe estão subordinadas ou que estão no mesmo nível ou acima dele; precisa estar atento aos eventos passados e presentes, bem como às previsões futuras, pois o seu horizonte deve ser mais amplo, já que é o responsável pela direção de pessoas que seguem suas ordens e orientação; precisa lidar com eventos internos (localizados dentro da empresa) e externos (localizados no ambiente externo da empresa); precisa ver mais longe que os outros, pois deve estar ligado aos objetivos futuros que a empresa pretende alcançar por meio da atividade conjunta de todos.

Sinal	Considere bom se...	Fique preocupado se...
Pessoas	Você gosta muito das pessoas, seu relacionamento com elas é bom e você gosta da companhia delas. Na verdade, as opiniões delas são muito parecidas com as suas.	Você tem a impressão de que precisa pôr uma máscara no trabalho. Depois de visitar a empresa, você começa a dizer coisas do tipo “não preciso fazer amizade com pessoas no trabalho”.
Oportunidades	O emprego lhe oferece oportunidade de crescer como pessoa e como profissional e você tem a impressão de que lá aprenderá coisas que você nem mesmo sabia que precisaria saber.	Você está sendo contratado como especialista e, ao chegar, provavelmente será a pessoa mais inteligente da sala.
Escolhas	O emprego lhe dá credenciais que você poderá levar ao sair do emprego, a empresa e o setor têm futuro.	O setor já chegou ao máximo de seu potencial ou enfrenta situação econômica difícil e a empresa em si, por várias razões, pouco contribuirá para ampliar suas opções de carreira.
Dono da situação	Você está aceitando o emprego por você mesmo, ou sabe por quem o está aceitando, e se sente em paz com a situação.	Você está aceitando o emprego sob a influência de outras pessoas, como a esposa que quer que você viaje menos ou o professor da sexta série que disse que você não dá para nada.
Conteúdo do trabalho	O tipo de trabalho mexe com você – você ama o trabalho, ele é divertido e importante para você, até parece que ele toca em algum ponto sensível da sua alma.	O trabalho parece trabalho. Ao aceitá-lo, você diz coisas do tipo: “Só até aparecer coisa melhor” ou “O salário não poderia ser melhor”.

Quadro 1 - Análises positivas e negativas da troca de emprego.

Fonte: Welch; Welch (2005, p. 235).

Em qualquer profissão, as empresas procuram profissionais com amplas habilidades, algumas citadas anteriormente, mas, algo fundamental e relevante é a competência de tais funcionários, competência seja para gerir os negócios da organização, para lidar com os recursos humanos tanto internos ou externos à organização.

De acordo com Fleury e Fleury (2000, p. 18), “competência é designar pessoa qualificada para realizar algo. Seu oposto ou antônimo não apenas implica a negação dessa capacidade. Guarda também um sentimento pejorativo, depreciativo”.

Já para Zarifian (2001, p. 69), “competência é tomar iniciativa e assumir responsabilidade do indivíduo diante de situações profissionais com as quais se depara, tomar iniciativa é uma ação que modifica algo que existe que começa alguma coisa, que cria”.

Conforme pesquisa realizada em 2006 pelo Conselho Federal de Administração e exposta no próprio site, consolidou-se a imagem do Administrador como um profissional que atua com a visão sistêmica da organização, tendo com isso condições de articular as suas diversas áreas internas. Na mesma pesquisa, constatou-se que a maioria dos profissionais é do sexo masculino, com faixas etárias até 30 anos, casados e sem dependentes, e concluíram o curso em instituições de ensino particulares.

O perfil do Administrador que as organizações tanto buscam deve ter as seguintes qualificações: ter visão estratégica e sistêmica do negócio, saber compartilhar conhecimentos e promover a aprendizagem do trabalho em equipe, aprender a aprender, inglês fluente, ser parceiro, provedor de serviços, criatividade, ser proativo, ser um bom ouvinte, ter iniciativa de trabalhos, ser multifuncional, estar sempre se qualificando e aprendendo, possuir facilidade de comunicação, capacidade de planejar e agir em curto e longo prazo.

Para Bottoni (2009), as competências profissionais mais valorizadas pelas empresas depois que a crise começou são: dupla visão, inovação, dedicação, liderança, cabeça de consumidor, capacidade de decisão, capacidade de resolver problemas.

Nota-se que, em tempos de crise ou não, a liderança e a capacidade de resolver problemas são sempre competências essenciais buscadas pelas empresas na hora de contratação e manutenção de um profissional.

Por se entender que o administrador é um formador de opiniões, ele deve agir com ações positivas para o atendimento das metas, a fim de não causar futuras decepções ou desgastes, responsabilizando-se assim pelo seu próprio desenvolvimento pessoal e profissional, bem como de toda a sua equipe. Tal atitude é o que diferencia o Administrador do passado com o Administrador do novo milênio, pois este assume e reconhece a responsabilidade pelo seu próprio aprendizado, desenvolvimento e crescimento de sua carreira, enquanto que aquele pensava de forma contrária, responsabilizando sempre o seu superior por todo o desenvolver e trajetória profissional.

Para Arantes (1998), a tarefa básica do administrador é ter ideias que contribuam para os resultados empresariais, colocá-los em prática e, ainda, ter a coragem de inovar, mudar e assumir os riscos inerentes a essas inovações e mudanças, assumindo o compromisso e a responsabilidade pela contribuição de sua área para as finalidades empresariais. Para tal, deve ter uma gama de conhecimentos em: administração financeira, economia, contabilidade, *marketing*, relações humanas.

Conforme Murini, Freo e Madruga (2006), entende-se que o perfil do administrador de hoje é de um eterno aprendiz, capaz de levar o seu aprendizado para o ambiente das organizações. Para sobreviver às mudanças contínuas que ocorrem no ambiente empresarial, é necessária a mudança do perfil do administrador que, além de uma formação técnico-científica, necessita ter uma formação humanística, interdisciplinar e sistêmica, levando a aprendizagem para todos os níveis organizacionais, uma nova concepção de administração nas organizações.

Quanto mais o administrador cresce na carreira, mais responsabilidade assume e mais decisões têm de tomar, a velocidade e qualidade dessas decisões geram impacto crucial no crescimento e para que isto ocorra de forma positiva o profissional além de ter claro o seu perfil é preciso descobrir o perfil da empresa em que está atuando, para que o processo seja o mais rápido e natural possível. E hoje, com a exposição cada vez mais precoce dos profissionais, é preciso saber conduzir as pessoas e, portanto, além do conhecimento técnico é também preciso entender tanto de comportamento quanto de resultados, a comunicação e a humanização são as chaves de qualquer negociação ou relações (PENNA, 2008).

METODOLOGIA

A pesquisa classifica-se como um estudo quali-quantitativo, de características exploratórias e descritivas, tratando-se de um estudo de caso em uma instituição de ensino. Conforme Diehl e Tatim (2004), a pesquisa qualitativa descreve a complexidade do problema e a interação de variáveis e classifica os processos dinâmicos. Para Víctora, Knauth e Hassen (2000, p. 37), métodos quantitativos de pesquisa descrevem uma variável quanto a sua tendência central - média, mediana, moda - ou “dividi-la em categorias e descrever a sua frequência” - taxas e medidas de risco. Já os métodos qualitativos de pesquisa não têm qualquer utilidade na mensuração de fenômenos em grupos, sendo basicamente úteis para quem busca entender o contexto onde algum fenômeno ocorre.

Gil (2010) salienta que a pesquisa exploratória tem como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista

a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. As pesquisas descritivas têm o objetivo primordial à descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis.

O estudo de caso é uma pesquisa que vem sendo frequentemente utilizada no campo da Administração por permitir a descrição e o aprofundamento sobre uma dada realidade social, estudo profundo e exaustivo de poucos objetos, permitindo seu vasto e detalhado conhecimento (GIL, 2010). É um estudo dos mais relevantes, pois é uma categoria de pesquisa, cujo objeto é um grupo que se analisa em profundidade e a sua complexidade será determinada pelos suportes teóricos que servem de orientação ao pesquisador.

Já para Yin (2006), aponta o estudo de caso como estratégia de pesquisa a ser utilizado em muitas situações, considerando que esta modalidade contribui com o conhecimento que se tem dos fenômenos individuais, organizacionais, sociais, políticos e de grupo, além de outros fenômenos relacionados. Em todas essas situações, a clara necessidade pelos estudos de caso surge do desejo de se compreender fenômenos sociais complexos. O estudo de caso, como outras estratégias de pesquisa, representa uma maneira de investigar um tópico empírico, seguindo-se um conjunto de procedimentos pré-especificados. As estratégias de investigação ligam o pesquisador a métodos específicos de coleta e análise de dados e, quando se utiliza do estudo de caso como estratégia de investigação, analisam-se documentos e/ou entrevistas, como também, constantemente exercita-se a observação do campo.

A metodologia utilizada para a formulação deste estudo de caso foi o desenvolvimento de uma pesquisa bibliográfica, que buscou estruturar o conhecimento científico sobre os assuntos, com buscas via internet, livros e artigos especializados nos assuntos. A pesquisa ocorreu no mês de maio de 2009 por meio da aplicação de um questionário contendo 16 perguntas de múltiplas escolhas, para a obtenção do perfil e as expectativas dos acadêmicos ao ingressarem no mercado de trabalho, após o término do Curso de Administração, sendo que oito (8) acadêmicos não devolveram o questionário. Utilizou-se uma amostra de 14 acadêmicos de uma previsão de 22 formandos, dados estes fornecidos pela coordenação do respectivo curso. Após a aplicação do questionário, os dados foram analisados e tabulados por meio do programa Excel e realizados as devidas sugestões.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

BREVE HISTÓRICO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO FRANCISCANO

O Centro Universitário Franciscano pertence à Congregação das Irmãs Franciscanas, fundada na Holanda, em 1835, inspirada no ideal, na regra de vida e na espiritualidade de São Francisco de Assis. As Irmãs Franciscanas, desde sua chegada ao Rio Grande do Sul (1872), atuaram na área educacional. E, no início do século XX, fundaram a sua primeira escola em Santa Maria - o Colégio Sant'anna. Depois de 50 anos de educação básica, expandiram a atuação para o ensino superior, criando, em 1955, duas instituições: a Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras Imaculada Conceição (FIC) e a Faculdade de Enfermagem Nossa Senhora Medianeira - FACEM (UNIFRA, 2008).

Em 1996, a FIC e a FACEM transformaram-se em Faculdades Franciscanas (FAFRA), o que trouxe muitos benefícios, como um melhor aproveitamento dos recursos humanos e materiais; de ampliação do espaço físico, e também maior integração nas diversas áreas do conhecimento, propiciando o crescimento qualitativo da instituição. No final de 1998, a transformação em Centro Universitário Franciscano (UNIFRA), o que constituiu um significativo incremento nas atividades de ensino, pesquisa e extensão e garantiu maior autonomia acadêmica (UNIFRA, 2008).

A instituição foi recredenciada pela Portaria MEC nº 1.564, de 27/05/2004, publicada no Diário Oficial da União em 31/05/2004.

A UNIFRA, nesse contexto, representa uma caminhada de meio século de experiência em ensino superior. Sempre comprometida com as questões educacionais procura, coerente com a concepção institucional, desenvolver a produção e divulgação do conhecimento, a promoção da cultura e contribuir para o desenvolvimento técnico-científico e social, em consonância com a filosofia franciscana.

O Centro Universitário Franciscano está sempre se atualizando. A cada ano que passa, a infraestrutura é modernizada, novos cursos vão surgindo e o trabalho relacionado à pesquisa, ao ensino e à extensão torna-se mais sólido e atuante. Um diferencial importante para quem busca um ensino superior de qualidade, além de bons professores e modernos equipamentos, é ter a chance de estar em contato permanente com o mercado de trabalho. Para isso, o Centro Universitário Franciscano oportuniza aos seus alunos diversos caminhos, desde cursos e congressos a intercâmbios com outras universidades e instituições

empresariais. Aliando qualidade de ensino, infraestrutura completa para o desenvolvimento do saber e tecnologia, o Centro Universitário Franciscano prepara muito mais que bons profissionais (UNIFRA, 2008).

O Centro Universitário Franciscano possui em seu currículo cursos de graduação, pós graduação, extensão e técnicos, com 31 cursos de graduação.

O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

O Curso de Administração da Unifra tem como habilitação Bacharelado e é oferecido nos turnos diurno e noturno com duração de oito semestres, com reconhecimento do MEC pela Portaria n: 3.971, de 30/12/2002, publicada no DOU de 31/12/2002, com enfoque em empreendedorismo. Nele busca-se a formação de profissionais empreendedores capazes de interagirem num mundo em constante transformação, por meio de uma sólida formação interdisciplinar, contextualizada, ética e humanista. O Administrador pode atuar em diversas organizações e desempenhar diferentes funções, como a gerência ou direção de empresas, consultorias e assessorias, centros de pesquisa e instituições de ensino superior.

RESULTADOS E DISCUSSÃO DA PESQUISA

A pesquisa realizou-se com uma amostra de 14 formandos do Curso de Administração, correspondente a 64% dos questionários validados. Em relação ao gênero, 50% são do sexo feminino e 50% masculino; quanto à faixa etária, 50% estão entre 21 e 25 anos, 36% entre 26 e 30 anos, 14% estão acima de 36 anos.

Entre as questões apresentadas na pesquisa, foi perguntado se durante a faculdade o acadêmico realizou cursos extracurriculares para aperfeiçoamento em alguma área. As respostas revelaram que 9 acadêmicos não frequentaram outros cursos e 5 realizaram. Os que frequentaram, foram realizados cursos de Recursos Humanos, *Marketing*, rádio-fusão e outros.

Cada profissional possui um perfil, este se relaciona com a área escolhida para seguir carreira, é um item analisado e avaliado na hora de uma contratação, ou até mesmo para seguir carreira autônoma, como por exemplo, para a abertura do próprio negócio, o que vai de acordo com o seu perfil, que lhe agrada mais, gera maior satisfação. De acordo com Kotler (1998), a equação expectativas *versus* desempenho gera o nível de satisfação, seja a respeito de um produto, de um serviço, ou até mesmo de suas atitudes.

Foi questionado aos acadêmicos se possuem fluência de outro idioma, além do português. As respostas em sua maioria foram negativas (71 %) dos

pesquisados, já 29% responderam de forma positiva. Entre os idiomas fluentes, além do português, estão o inglês e o espanhol.

Referente à ocupação, foi perguntado aos acadêmicos sobre sua situação profissional atual. As respostas foram: 10 acadêmicos estão empregados; 2 estagiando e 2 somente estudam. Percebe-se que 25% dos estudantes não tinham no momento outra ocupação além dos estudos. Assim, nota-se que o mercado de trabalho está acolhendo os acadêmicos mesmo que não seja na área de formação.

Conforme o Centro de Integração Empresa Escola (CIEE, 2006) de São Paulo, os universitários da área de Administração de empresas são os mais requisitados pelo mercado, com relação a estágios. A questão seguinte perguntava aos 10 acadêmicos que já estão atuando no mercado profissional, qual sua opinião a respeito do salário e benefícios recebidos. As respostas apontam que 7 estão satisfeitos e 3 insatisfeitos.

Foi questionado aos acadêmicos se depois de formado se pretende continuar no mesmo emprego. As respostas apontaram que 20% pretendem permanecer no mesmo emprego, 20% não e 60% pretendem, mas por pouco tempo. Estes resultados apontam que os acadêmicos possuem vontade de trocar de emprego após a formatura, isto é, o contentamento do emprego é momentâneo, ao andamento da graduação.

Solicitou-se a opinião dos acadêmicos sobre qual a principal característica para obter sucesso na profissão de administrador. As respostas apresentadas foram: seis acreditam que é necessário gostar da profissão/ter afinidade; um respondente apontou a responsabilidade; cinco elencaram estar atualizado com o mercado e dois ser proativo.

Nessa questão percebeu-se que os acadêmicos pensam ser mais importante gostar da profissão e ter responsabilidade, assim como estar atualizado com o mercado, do que a educação continuada. Essa resposta confirma que os acadêmicos que fizeram outros cursos durante a formação acadêmica são poucos. Ressalta-se que programas de educação continuada e de pós-graduação oferecem oportunidade e estímulo ao aprimoramento profissional e acadêmico, mantendo assim o profissional cada vez mais atualizado.

A questão seguinte referiu-se aos atributos citados pelo acadêmico, as respostas apontaram que nenhum imagina como seu principal atributo ter habilidade em tomar decisões; 21 % enfrentar situações difíceis; para 7% é liderança, entusiasmo; para 21 % habilidade para administrar com eficiência; 7% habilidade em influenciar as pessoas e 44% habilidade em trabalhar em equipe.

Foi perguntado qual o motivo pela escolha da profissão de Administrador. Destacam-se 7% boas perspectivas salariais, 14% por influência de terceiros e 79% por afinidade com a profissão.

Na questão seguinte, buscou-se informações sobre qual área o acadêmico acredita possuir maior afinidade. As áreas com maior afinidade são: quatro acadêmicos recursos humanos; cinco *marketing*; quatro produção; um administração geral; já as áreas de organização, sistemas e métodos, financeira, logística, produção e outras áreas, nenhum acadêmico se referiu. Percebe-se com a questão que a afinidade com a profissão foi o fator considerado mais importante no momento de optar. A administração é uma área ampla, que permite ao profissional atuar em diversos ramos do setor público, privado e governamental. As principais áreas de atuação do profissional de administração, de acordo com o Conselho Federal de Administração (CFA), são: finanças, *marketing*, mercadologia, recursos humanos, orçamento, relações industriais, administração de material e de produção e organização e métodos e programas de trabalho (CFA, 2008).

A questão sobre qual é seu projeto de futuro, foi respondida da seguinte maneira: 7% trabalhar em uma multinacional; 43% tomar-se funcionário público; 36% montar o próprio negócio; 14% trabalhar em outras empresas. Percebe-se o desejo maior de ter um emprego estável, como o de funcionário público. A resposta variada dos acadêmicos reflete que conhecem a amplitude do Curso de Administração, e por isso é o mais procurado no país. De acordo com Silva e Zelaya (2005), o curso de Administração é o que abriga maior número de alunos do país. No ano de 2004, a graduação concentrava 14,9% das matrículas no ensino superior, com 640.724 estudantes em 2.046 cursos. O número de alunos é dez vezes maior do que os matriculados em Medicina (64.965) e quase 20 (31.522) vezes o total de alunos nas turmas de Agronomia.

Com relação se o curso de Administração prepara para o mercado de trabalho, as respostas apontaram que para 13 respondentes às vezes e 1 sempre; Percebe-se que os acadêmicos têm uma opinião mais favorável a respeito do curso de Administração, pois nenhum acadêmico respondeu nunca.

Quanto ao que espera ao ingressar no mercado de trabalho: 50% responderam ascensão profissional; 21 % qualidade de vida; 29% reconhecimento profissional. A ascensão profissional é o maior desejo dos participantes da pesquisa sobre o ingresso no mercado de trabalho.

Referente à opinião dos acadêmicos em relação à realização de um curso de pós-graduação em Administração, os acadêmicos revelaram que: 10 pensam que é muito importante e 4 importante.

Percebeu-se que os acadêmicos estão interessados em um curso de pós-graduação em Administração, visto que 71 % apontaram ser esse fator muito importante. Em tempos de globalização, que produzem rápidas mudanças na forma de administrar

e, na forma de lidar com os clientes internos e externos, os conhecimentos adquiridos nos cursos regulares precisam ser constantemente atualizados. Por essa necessidade de constante atualização, aponta-se a importância da educação continuada.

A última questão aos acadêmicos referiu-se sobre como se sentem ao terminar a graduação e ingressar no mercado de trabalho. Os acadêmicos se sentem: 29% muito otimistas; 64% otimistas; 7% pouco otimistas. Assim, o administrador de empresas tem um mercado de trabalho aberto e amplo em empresas públicas e privadas, nos mais diversos setores de mercado.

CONCLUSÃO

A formação de administradores é uma necessidade cada vez mais premente no mundo globalizado, que cresce e se modifica desordenadamente, exigindo maior organização, planejamento, direção e controle, sob o risco da empresa não poder se manter ativa no mercado. Esses fatores exigem um profissional alinhado com as mudanças que ocorrem, permitindo e favorecendo que as empresas se desenvolvam ordenadamente e progridam.

A pesquisa que contou com a participação de 14 graduandos de ambos os sexos refletiu o que os acadêmicos pensam do curso e da profissão. Entre as principais informações obtidas com a pesquisa destacam-se: 64% não frequentaram outros cursos; 71 % não falam outro idioma; 72% estão empregados. Para 44%, o principal atributo é habilidade em trabalhar em equipe; 79% escolheram administração por afinidade com a profissão; para 35% a subárea com maior afinidade é *marketing*; projeto de futuro para 43% é se tornar funcionário público; 50% almejam ascensão profissional ao ingressar no mercado de trabalho. Para 71% é muito importante um curso de pós-graduação; sobre o mercado de trabalho, 64% se sentem otimistas.

A pesquisa ainda demonstrou que os formandos têm boas expectativas em relação ao curso e à profissão. Essa visão positiva do Curso está de acordo com o que aponta a literatura, pois destaca a administração como uma profissão promissora em todos os sentidos, ou seja, é uma profissão que oferece diversas possibilidades de atuação e também pela ampla oferta de trabalho no mercado.

Destaca-se que a opinião dos acadêmicos apontou duas questões consideradas importantes e que merecem atenção: a primeira refere-se aos poucos cursos extracurriculares que os acadêmicos realizaram durante a graduação e o fato terem apontado que não os consideraram importantes; o segundo refere-se ao curso de pós-graduação, o qual a maioria apontou como necessário. O que se compreende dessas informações é que os acadêmicos acreditam na Instituição

formadora, como sendo proporcionadora de um curso que corresponde às expectativas do acadêmico e necessidades do mercado.

Pelo fato da administração ter grande influência na vida das pessoas e principalmente na área profissional, essa carreira tem merecido destaque, sendo uma das mais procuradas no país. Os administradores são essenciais a qualquer empresa. As empresas buscam cada vez mais profissionais competentes para planejar, organizar, dirigir e controlar suas operações. Eles ainda lideram pessoas, e direcionam os interesses de todos para o mesmo fim e ainda buscam alcançar os objetivos da empresa ou organização.

As organizações precisam de profissionais capacitados para o alcance das suas metas e objetivos. Nesse sentido, necessitam não somente de um processo seletivo adequado, mas também de um trabalho contínuo com os funcionários, integrando-os na própria função e no contexto institucional.

Destaca-se a partir do estudo que a importância do administrador vem crescendo e que a sua área de atuação já não se restringe aos problemas que a empresa possa enfrentar, pois ele passou a ser um profissional de planejamento, atuando nos mais diversos setores e tipos de organizações. A pesquisa com os acadêmicos mostra que estes se sentem motivados com a formação que receberam e com a iminente conclusão do curso. Assim, refletem a sua satisfação pela escolha e entusiasmo pelo futuro.

REFERÊNCIAS

ALCOFORADO, Fernando. **Globalização**. São Paulo: Nobel, 1997.

ARANTES, Nélío. **Sistemas de gestão empresarial: conceitos permanentes na administração de empresas válidas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

BALASSIANO, Moisés; COSTA, Isabel de Sá. **Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2006.

BOTTONI, Fernanda. Como fazer seu trabalho aparecer. **Revista Você S/A**: Editora Abril, v. 130, p. 40-43, 2009.

BRASIL. **Lei nº 4.769, de 09 de setembro de 1965**. Dispõe sobre o exercício da profissão do Administrador, 2005. Disponível em: <<http://www.aocp.com.br/concursos/arquivos/retificaedita lcra.PDF>>. Acesso em: 01 jun. 2009.

CFA. **Conselho Federal de Administração**. Disponível em: <<http://www.cfa.org.br>>. Acesso em: 01 nov. 2008.

CIEE. Centro de Integração Empresa-Escola. **Estudantes de administração são os mais procurados pelas empresas**. 15 fev. 2006. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/noticias/estudantes_de_administracao_sao_os_mais_procurados_pelas_empresas/3033/>. Acesso: 01 nov. 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. Edição Compacta. 2. ed. revisada e atualizada. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

COSTA, Isabel de S. A. da; CAMPOS, Ana Maria de S. M. **Carreira, vivência e construção de si**. Gestão de Carreiras: dilemas e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2006.

DESAULNIERS, Julieta Beatriz Ramos. Formação, competência e cidadania. **Educação e sociedade**, v. 18, n. 60, p. 53-63, 1997.

DIEHL, Astor A.; TATIM; Denise C. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Pearson, 2004.

FAYOL, Henri. **Administração industrial e geral**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 1990.

FERREIRA, Aurélio B. de Hollanda. **Novo dicionário da Língua Portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Teresa. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. São Paulo: Atlas, 2000.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

KOTLER, Philip. **Administração de marketing: análise, planejamento, implementação e controle**. São Paulo: Atlas. 1998.

MURINI, Lisandra T.; FREO, Arlei A.; MADRUGA, Lúcia Rejane da R. G. Perspectivas de Ingresso no Mercado de Trabalho: a visão dos Acadêmicos de Administração da Universidade Federal de Santa Maria e do Centro Universitário Franciscano. **Revista ANGRAD**, v.7, n. 2, abr./maio/jun. p. 83-102. 2006.

PENNA, Gabriel. O que as empresas querem. **Revista Você S/A**: Editora Abril, v. 122, p. 52-53, ago., 2008.

SILVA, Eduardo; ZELAYA, Maura Ligia. **O Profissional de administração e os desafios da sua profissão**: um estudo na microrregião Alto Rio Grande – MG. *Revista Científica Symposium*. v. 3, n. 1, p. 6-18, 2005.

TEIXEIRA, José Emídio; RIOS, Iaci. **Empregabilidade e aprendizagem**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

UNIFRA. **Centro Universitário Franciscano**. Disponível em: <<http://www.unifra.br>>. Acesso em: 25 out. de 2008.

VIANNA, Marco Aurélio; JUNQUERA, Luis Augusto. **Gerente total**: como administrar com eficácia no século XXI. São Paulo: Gente, 1996.

VÍCTORA, Ceres G.; KNAUTH Daniela R.; HASSEN, Maria de N. A. **Pesquisa qualitativa**: uma introdução ao tema. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2000.

WELCH, Jack; WELCH Suzy. **Paixão por vencer**: a bíblia do sucesso. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

YIN, Roberto K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo competência**: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001.