



Jornada de Iniciação
Científica e Extensão

Instituto Federal do Tocantins

FORMAÇÃO PROFISSIONAL E INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: PERCEPÇÕES DO EGRESSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Samuel Ferreira Da Silva¹, Maria do Socorro Tavares Furtado², Weder Ferreira dos Santos³, Jéssica Passarinho Glória¹, Roberto Mauro Guarda⁴, Cláudia Nolêto Maciel Luz⁴

¹Graduando em Engenharia de Bioprocessos e Biotecnologia - UFT. e-mail: samuel.engbiotec@gmail.com; jessicapassarinhogloria@gmail.com

²Graduanda em Administração pela Faculdade ITOP. E-mail: mariatfurtado773@gmail.com

³Docente do Curso de Engenharia de Bioprocessos e Biotecnologia - UFT. e-mail: eng.agricola.weder@gmail.com

⁴Docente do Curso de Administração da Faculdade ITOP. e-mail: robertomaurog@gmail.com; claudia.noleto@gmail.com

Resumo: Com a exigência do mercado de trabalho em procurar profissionais de qualidade, estudantes estão se dedicando a ter uma formação de nível superior para atender essa necessidade, mas após a formação encontram caminhos diferentes. E para ver quais caminhos esses estudantes irão seguir, foi realizada uma pesquisa com discentes do curso de administração na cidade Palmas-TO. A pesquisa foi composta por um questionário, onde 50 estudantes responderam perguntas fechadas referente ao seu curso. Esse trabalho tem o objetivo conhecer a formação profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções do egresso de graduação em administração. Por isso foi observado que o tema é importante e deve ser pesquisado, para que as empresas progridam nesse novo perfil de estudantes de administração, para obterem pontos benéficos de seus funcionários. Investindo em novos procedimentos de trabalho e obtendo os resultados esperados para que eles desempenhem o seu melhor, sentindo-se realizados com o seu trabalho.

Palavras-chave: administradores, dificuldades, empregos

1 INTRODUÇÃO

Um profissional formado em Administração tem um leque de oportunidades nos mais variados setores. De acordo com o artigo 3º do decreto 61.934/67 que regulamenta a profissão, as áreas de atuação para este profissional englobam análises, estudos de campo, pesquisas, administração, planejamento, projetos, organização e outros, todos com bons salários (ROBSON, 2010).

O mercado de trabalho para os estudantes de administração não é dos mais fáceis. Segundo relatório realizado pela Organização das Nações Unidas (ONU), 36% dos jovens entre 15 e 24 anos estão atualmente desempregados no Brasil e muitos deles demoram pelo menos 15 meses para conseguir o primeiro emprego. As principais dificuldades que esses talentos encontram quando buscam empregos são: salários inferiores às habilidades desenvolvidas, número insatisfatório de oportunidade, concorrência acirrada e exigências cada vez mais apertadas do mercado (SINAERJ, 2013).

O administrador deve ser generalista e ao mesmo tempo, especialista. Ele deve ser generalista para ter a visão da organização como um todo e também deve se especializar em uma determinada área ou função, como finanças, marketing ou recursos humanos (LACOMBE; HEILBORN, 2003).

A profissão do administrador é acima de tudo uma prática (DRUCKER, 2008). Assim, acredita-se ser essencial que o estudante de administração tenha contato, já na graduação, com o ambiente empresarial. Deste modo, a empresa júnior possui um papel muito importante no processo de formação profissional, já que é uma alternativa de dinamizar e unificar a formação acadêmica com a profissional. A administração não pode ser encarada como uma ciência ou uma profissão, ela permanece incrustada nas práticas da vida diária e devemos celebrar este fato (CURY; BRUNO, 2007).

Assim o presente trabalho tem como objetivo analisar formação profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções do egresso de graduação em administração na Cidade de Palmas-TO.

2 METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada nos meses de junho e julho de 2017 com 50 pessoas sendo que seus dados serão mantidos em sigilo. A presente pesquisa foi realizada em apenas uma fase na cidade de Palmas-TO.

Após o levantamento de dados necessários para compor as perguntas a serem investigadas para responder os problemas de pesquisa, os questionários foram realizados.

Foram entrevistadas 50 pessoas na Instituição de ensino ITOP/TO que responderam ao instrumento contendo 06 (seis) perguntas fechadas. As entrevistas foram entregues pessoalmente e/ou enviadas por e-mail.

A interpelação de pesquisa utilizada para esse projeto foi qualitativa, pois foi realizada uma pesquisa detalhada sobre o tema, empregando o método Survey, aplicando questionários com perguntas abertas de abordagem indireta.

A apresentação e análise dos dados visam mostrar o perfil dos pesquisados e o resultado de suas percepções acerca das variáveis: Registro no conselho do curso, satisfação na prestação de serviço, qualidades, avaliando a satisfação deles em relação às empresas, com objetivo de melhorar seu desempenho nas empresas da cidade de Palmas na qual fazem parte.

Nesta etapa serão apresentados os dados da pesquisa, obtidos por meio da aplicação de questionários aos administradores recém-formados. O instrumento de coleta de dados é composto de questões na qual o respondente tem a liberdade de responder o que julgar conveniente.

O período de aplicação dos questionários desta pesquisa foi de 19/06/2017 a 10/07/2017. As primeiras questões visam identificar o percentual do gênero, da faixa etária, renda familiar e

nível de escolaridade dos funcionários. Nestas questões são apresentadas diferentes opções para serem escolhidas de acordo com a realidade que vivem com as seguintes características: 1. Sim, 4. Não opinou, 2. Não, 5. Parcialmente, 3. Não sabe 6. Futuramente.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Em relação à faixa etária dos administradores a figura apresenta que para a faixa etária de 18 a 24 anos ficou representada em 20%, já em relação à série de 25 a 34 anos ficou representada em 50%, posteriormente o item de 35 a 59 anos ficou representado com 20%, tendo a mesma proporção da primeira faixa etária e por último a faixa etária de Acima de 60 anos com 10%.

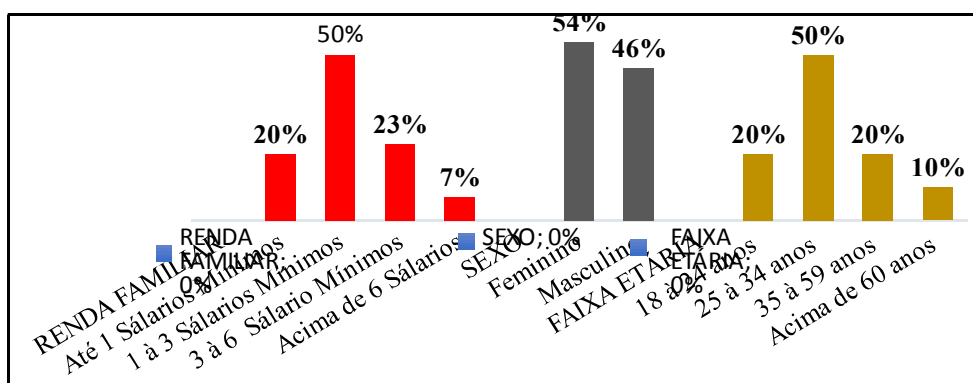


Figura 1 - Perfil.

A figura 1 demonstra que 54% da composição dos respondentes são do sexo feminino, restando 46% para o sexo masculino. Com isso é demonstrado que as mulheres possuem uma predominância maior neste contexto, contudo a quantidade de pessoas do gênero masculino é pouca expressiva, um pouco distante da quantidade do gênero feminino. No que tange ao nível de escolaridade dos funcionários, a figura representada acima, ilustra que 100% dos respondentes tem ensino superior completo.

A figura 1 indica que dos funcionários entrevistados 20% afirmam ter uma renda familiar de até 1 salário mínimo, já a grande maioria representado em 50% do total, tem renda de 1 a 3 salários mínimos. Já a renda de 3 a 6 salários ficou representada com um pouco a mais que a primeira, sendo então 23% do total e por último acima de 6 salários temos 7%.

A figura 2 teve representatividade de 70% positivamente. Com este resultado, demonstra que a grande maioria faz o que realmente foi proposto na oferta da prestação do serviço. Cabe ressaltar que, mesmo sendo uma pequena parte não favorável, é uma questão que pode ser trabalhada a fim de obter melhoria na função desenvolvida.

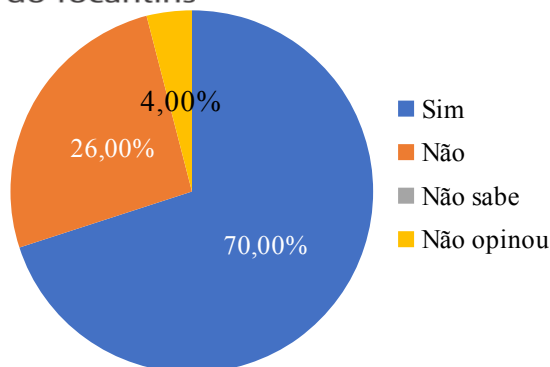


Figura 2 - A função que você exerce é desempenhada como você gostaria?

A satisfação com o desempenho das tarefas, contribui de modo direto no planejamento estratégico, pois a partir do momento que a pessoa gosta do que faz, conseqüentemente irá desempenhar um bom trabalho, além do que apresentará elevado nível de motivação, ideias e sugestões favorecendo o crescimento da empresa.

É sabido observando a figura 3 a existência do desvio de função que ocorre quando em contrato e acordos feitos previamente à execução de um trabalho, o trabalhador acaba exercendo função distinta daquela definida durante reuniões, acordos e no contrato do trabalhador, mesmo que isto ocorra de forma eventual e não permanente.

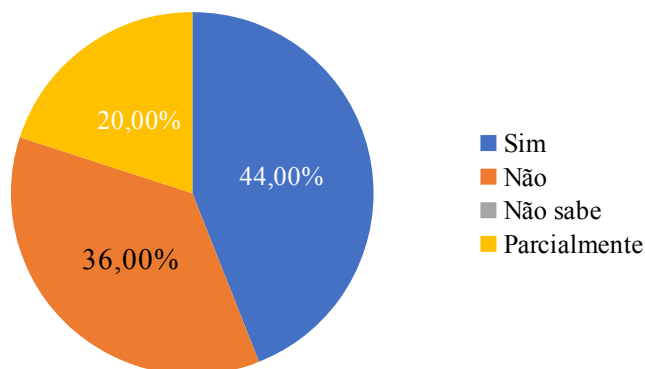


Figura 3 - Você atua na área da Administração no seu emprego?

Diante dos resultados, pode se dizer que se somado os que responderam sim e os que disseram parcialmente, mesmo com um alto índice de não atuantes, a maioria atua na área administrativa das Organizações onde prestam serviço.

A figura 4 apresenta que 80% dos entrevistados acreditam que a experiência e o dia a dia no trabalho são tão importantes na aprendizagem como a teoria passada na sala de aula. Freire (1996) já dizia que é preciso trabalhar a realidade do cotidiano do estudante para uma efetiva aprendizagem. É o aprender fazendo, com o aprender pensando a respeito do que está sendo feito.

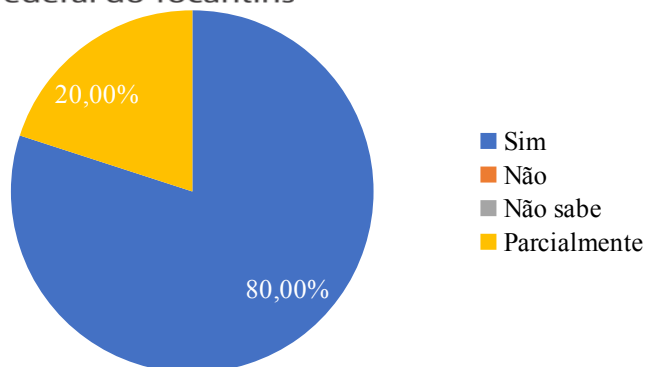


Figura 4 - O curso de Administração contribuiu para o seu desenvolvimento profissional?

A figura 5 mostra um misto de respostas dos entrevistados onde estes disseram sim, não e alguns não souberam identificar os processos na organização ou não os conhece e assim preferiram não opinar. Levando em consideração a junção das respostas negativas, é interessante ressaltar que apesar de inferior a parcela de negatividade da questão, pode representar que a empresa precisa aprimorar e buscar meios de melhorar o índice de desempenho e procurar meios de manutenção dos atuais indicadores.

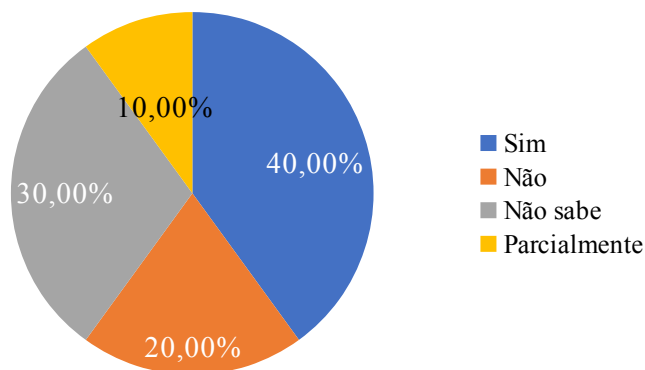


Figura 5 - Em sua opinião a empresa onde presta serviço consegue se ajustar aos modelos de administração aprendidos na instituição do curso?

Sade- se que sem as ferramentas ensinadas no curso a liderança e os funcionários podem ter dificuldades de desenvolver de forma integral e eficiente suas funções e o relacionamento organizacional, aumentando os conflitos e interferindo na harmonia do ambiente de trabalho e na produtividade. Pode se afirmar também que as lideranças não utilizam técnicas científicas da moderna administração, com a aplicação de indicadores. A avaliação ocorre sempre mais ou menos de forma subjetiva, no trato do dia a dia.

A figura 6 diz que a maioria dos respondentes não tem Empreendimento e que apenas 30% disseram possuir. De acordo com a pesquisa os homens são maioria nesta aquisição. A justificativa é que eles mesmo sem muito planejamento, possuem mais ousadia na hora de abrir o seu negócio, e acaba dando certo e perdurando por bom tempo no mercado.

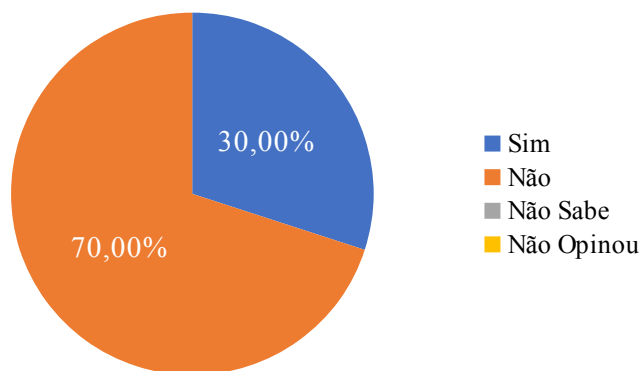


Figura 6 - Você tem algum empreendimento/Negócio?

Representado por 70%, a figura 6 afirma que os administradores respondentes abrirão seu próprio negócio em breve. Ficou constatado através da pesquisa que o maior motivo para a não abertura do negócio próprio é o medo de não dar certo. E o maior motivo para a abertura é ser autônomo, ser dono, diretor, proprietário de você mesmo. A independência. Surgindo então as pequenas empresas no mercado.

Para os entrevistados quando perguntado se os mesmos obtêm o registro no conselho do seu curso (CRA) 70% responderam que não possuem e 30% possuem o registro. É sabido por muitos que o registro profissional é feito na sede do CRA, localizada nas Capitais e no Distrito Federal, ou em suas Delegacias e Representações Regionais, no interior dos Estados.

A profissão de Administrador é criada e regulamentada por lei (Lei nº 4.769/65 e Regulamento aprovado pelo Decreto nº 61.934/67), só podendo exercê-la o profissional que esteja legalmente habilitado com registro no CRA, na forma da legislação citada. Do contrário, o profissional estará exercendo ilegalmente a profissão e, portanto, sujeito a penalidades, tais como multa e perda de cargo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar dos fatores levantados pelo questionário aplicado, o número de recém-formados empregados é considerável, visto que a grande maioria já exerce funções na área administrativa.

Em geral, o profissional que deseja se destacar nesse mercado em constate mudança deverá ter a consciência desta realidade, acompanhando no mesmo ritmo; renovando as suas habilidades e competências a fim de conquistar a sua empregabilidade.

Através da pesquisa foi possível observar que, mesmo sendo em uma pequena parte (26%), há administradores que não estão satisfeitos com a função desempenhada e que 70% desses formados não obtém registro no conselho de seu curso.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, M.M. **Introdução a metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 2005.
- ANDRADE, R.O.B.D. **Administração: evolução, desafios, tendências**. São Paulo: Cobra, 2001.
- BUENO, S. **Minidicionário da Língua Portuguesa**. Cidade: FTD, 2000.
- CURY, A. H; BRUNO, S. O trabalho do gerente executivo: uma visão geral e crítica. **Revista de Ciências Gerenciais**, 2007.
- CERTO, S.C.; PETER, J. P. **Administração Estratégica: planejamento e implementação da estratégia**. São Paulo: Makron Books, 1993.
- CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral Da Administração**. 6 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- DAYCHOUM, M. **40 Ferramentas e Técnicas de Gerenciamento**. Rio de Janeiro: Brasport, 2007.
- DRUCKER, PETER. **A prática da administração de empresas**. 2 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- Equipe Infomoney. **Programa de Trainee é vantajoso para empresas e recém-formados**. São Paulo, SP: Infomoney, 2007. Disponível em: <http://web.infomoney.com.br/templates/news/view.asp?codigo=226600&path=/seunegocio/rh/>. Acesso em: 05 ago. 2017.
- FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários a prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FACHIN, O. **Fundamentos de metodologia**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

KATZ, R. **As habilidades de um administrador eficiente**. São Paulo: Nova Cultural, 1976.

LACOMBE, F.; HEILBORN, G. **Administração: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2003.

MAXIMIANO, A.C.A. **Teoria Geral da Administração**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NOGUEIRA, D. **Introdução a Administração**. Disponível em: http://arquivos.unama.br/nead/graduacao/ccbs/fisioterapia/4semestre/gest_gerenc_serv_saude/material/artigos/introducao_administracao.pdf. Acesso em: 12 ago. 2017.

OLIVEIRA, C.A. **Influências históricas na administração**. Disponível em: <http://www.professorcezar.adm.br/Textos/InfluenciasHistoricasAdm.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2017.

RIZZO, C. **Marketing pessoal no contexto pós-moderno**. São Paulo: Trevisan Editora Universitária, 2006.

ROBSON, C. **O mercado de trabalho do administrador e a relação entre competência e ética**. 2010. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-mercado-de-trabalho-do-administrador-e-a-relacao-entre-competencia-e-etica/47202/>. Acesso em: 04 ago. 2017.

SANCHES, L.R. **Empregabilidade uma exigência profissional**. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/empregabilidade-uma-exigencia-profissional/>. Acesso em: 03 ago. 2017.

SINAERJ – **Sindicato dos Administradores do Rio de Janeiro. O jovem administrador no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://administradores-rj.blogspot.com.br/2013/05/o-jovem-administrador-no-mercado-de.html>. Acesso em: 05 ago. 2017.

TEIXEIRA, M.L.M; POPADIUK, S. Confiança e desenvolvimento de capital intelectual: o que os empregados esperam dos seus líderes. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. 2, p. 73-92, 2003.