



**CENTRO UNIVERSITÁRIO CHRISTUS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

ANA PATRICIA VIANA ALENCAR DE PAULO

**O ATUAL CENÁRIO DO MERCADO DE TRABALHO E OS DESAFIOS PARA OS
ALUNOS RECÉM-FORMADOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO.**

FORTALEZA

2021



ANA PATRICIA VIANA ALENCAR DE PAULO

**O ATUAL CENÁRIO DO MERCADO DE TRABALHO E OS DESAFIOS PARA OS
ALUNOS RECÉM-FORMADOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO.**

Trabalho de conclusão de curso (TCC)
apresentado ao curso de administração
do centro universitário Christus, como
requisito parcial para obtenção do título
de bacharel em administração.

Orientadora: Prof^ª. MSC. Lise Alcântara
Castelo

FORTALEZA

2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Centro Universitário Christus - Unichristus
Gerada automaticamente pelo Sistema de Elaboração de Ficha Catalográfica do
Centro Universitário Christus - Unichristus, com dados fornecidos pelo(a) autor(a)

A368a Alencar, Ana Patricia.
O ATUAL CENÁRIO DO MERCADO DE TRABALHO E OS
DESAFIOS PARA OS ALUNOS RECÉM-FORMADOS DO CURSO
DE ADMINISTRAÇÃO. : Gestão de pessoas / Ana Patricia
Alencar. - 2021.
83 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro
Universitário Christus - Unichristus, Curso de , Fortaleza, 2021.
Orientação: Profa. Ma. Lise Alcântara Castelo.

1. Mercado de trabalho. 2. Competências . 3. Administração . I.
Título.

CDD

Ana Patrícia Viana Alencar de Paulo

Monografia apresentada ao Curso de Administração do CENTRO UNIVERSITÁRIO CHRISTUS, como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel.

9,9

Média Final

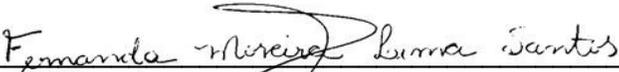


Ma. Lise Alcântara Castelo
Orientador(a)

NICOLE DE ALBUQUERQUE
VASCONCELOS
SOARES:78790697391

Assinado de forma digital por NICOLE DE
ALBUQUERQUE VASCONCELOS
SOARES:78790697391
Dados: 2021.07.05 11:03:11 -03'00'

Ma. Nicole Albuquerque Vasconcelos
Examinador(a)



Me. Fernanda Moreira Lima Santos
Examinadora(a)

Data da Aprovação: 6/29/2021

Nenhuma instituição pode sobreviver se precisar de gênios ou super-homens para a administrar. Ela deve estar organizada de forma a ser capaz de seguir em frente sob uma liderança composta de seres humanos medianos.

PETER DRUCKER

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar, a Deus, por ser essencial em minha vida e por ter me dado forças para seguir em frente.

Aos meus pais, Antônio Patrício (*in memoriam*) e Elineide Viana, por seus esforços no investimento em meus estudos, me fazerem sentir amada e protegida, e ainda por me presentear com a riqueza do estudo e por não me fazerem somente profissional, mas, sobretudo, um ser humano íntegro, todas as qualidades que tenho hoje foram graças a vocês, a eternidade seria pouco para expressar o quanto sou grata por tudo que me proporcionaram.

Ao meu amado esposo, Daniel Alencar (*in memoriam*), que acreditou e me apoiou desde o início em minha graduação, mesmo diante de todas as dificuldades que enfrentamos juntos, esteve sempre ao meu lado até o fim de seus dias de vida. As minhas amadas filhas, Lara Ellen, Lívia Viana e Ana Lis, por compreenderem muitas vezes a minha ausência e até hoje estarem ao meu lado me dando forças para dar continuidade.

A minha orientadora Lise Alcântara Castelo pela dedicação e apoio, dado ao meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), orientando-me incessantemente inclusive em suas horas de descanso, sou grata por você ter compartilhado seus conhecimentos, sua paciência e por ser essa pessoa maravilhosa.

Agradeço aos meus professores pelos ensinamentos e resignação que dedicaram-me tornando possível minha formatura.

Aos meus amigos de faculdade, Deise, Jéferson e Anderson pelo incentivo e ajuda, suas companhias foram essenciais para que pudesse dar continuidade nessa jornada, foram pequenos instantes que se tornaram eternos. Podem contar comigo.

Glórias a Deus!

... “Até aqui o Senhor nos ajudou” (1 Samuel 7:12)

RESUMO

Desde a Revolução Industrial o mercado de trabalho vem apresentando mudanças significativas e exigindo dos candidatos mais competências. O atual cenário do mercado de trabalho é concorrido, as vagas de emprego escassas e o desemprego crescente. Segundo dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP), o Curso de Administração é um dos que mais procurados no Brasil, o que requer ainda mais destreza de tais profissionais e habilidades dos docentes. Desta forma, a pesquisa apresentou como objetivo geral identificar as competências requeridas pelo atual mercado de trabalho frente aos alunos recém-formados do curso de administração de empresas de um Centro Universitário de Fortaleza/CE. E como objetivos específicos: registrar as competências que o atual mercado de trabalho exige para o administrador; relacionar as competências percebidas nos futuros administradores de uma Instituição de Ensino Superior Particular de Fortaleza; e, apresentar os dados através de uma correlação de competências exigidas *versus* competências percebidas *versus* competências individuais. Com relação ao método aplicado, tratou de um estudo quantitativo que se utilizou de um questionário estruturado como instrumento de coleta de dados. Os resultados, quanto aos dados demográficos da amostra, foi identificado um perfil predominantemente jovem feminino e já atuante no mercado de trabalho, e em relação as diversas competências questionadas pode-se destacar que o autocontrole e autoconhecimento, a ética, a flexibilidade, a comunicação, o comportamento, o engajamento, o trabalho em equipe, o planejamento, a autonomia, a competitividade e a resiliência foram e continuam sendo essenciais para o candidato no atual mercado de trabalho frente aos egressos do curso de administração.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Competências. Desafios. Administração.

ABSTRACT

Since the Industrial Revolution, the job market has been changing and increasingly demanding more competent and prepared candidates. The current scenario of the labor market is very worrying and competitive, job vacancies are increasingly scarce, and unemployment is growing in the market as a whole. According to INEP data, the Administration Course is one of the most sought after in Brazil, which requires even more skill from such professionals. Thus, the research has as general objective: To identify the skills required by the current job market in front of newly graduated students of the business administration course at a University Center in Fortaleza/CE. And the specific objectives are: (I) Register the skills that the current job market requires for the administrator; (II) List the skills perceived in the future administrators of a Private Higher Education Institution in Fortaleza. And (III) Present the data through a correlation of required skills versus perceived skills versus individual skills. Regarding the method applied, this is a quantitative study that used a structured questionnaire as an instrument for data collection. In the results, the demographic data of the sample stand out, a predominantly young female profile was identified and already active in the labor market. Regarding the various skills questioned in the research, the following stand out: Self-control and Self-knowledge, Ethics, flexibility, communication, engaging behavior, teamwork, planning, autonomy, competitiveness and resilience as essential for the candidate in the current labor market against graduates of the administration course.

Keywords: Labor Market. Skills. Challenges. Management.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 -	Elementos da competência.....	34
-------------------	-------------------------------	----

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - Sexo.....	42
GRÁFICO 2 - Idade.....	43
GRÁFICO 3 - Estado civil.....	43
GRÁFICO 4 - Desenvolve atividade remunerada.....	44
GRÁFICO 5 - Tipo de atividade remunerada.....	44
GRÁFICO 6 - Faixa de renda.....	45
GRÁFICO 7 - Dependentes financeiros.....	45
GRÁFICO 8 - Semestre em curso.....	46
GRÁFICO 9 - Turno.....	47
GRÁFICO 10 - Autocontrole e autoconhecimento.....	49
GRÁFICO 11 - Ética.....	49
GRÁFICO 12 - Flexibilidade.....	50
GRÁFICO 13 - Ser comunicativo.....	51
GRÁFICO 14 - Comprometimento e engajamento.....	51
GRÁFICO 15 - Trabalhar em equipe.....	52
GRÁFICO 16 - Autonomia.....	52
GRÁFICO 17 - Competitividade.....	53
GRÁFICO 18 - Resiliência.....	54
GRÁFICO 19 - Capacitação e aptidão.....	56
GRÁFICO 20 - Tomada de decisão.....	56
GRÁFICO 21 - Desenvolver gerenciamento.....	57
GRÁFICO 22 - Flexibilidade e adaptabilidade.....	58
GRÁFICO 23 - Expressão e comunicação.....	59
GRÁFICO 24 - Reflexão e atuação.....	60
GRÁFICO 25 - Raciocínio lógico crítico e analítico.....	61
GRÁFICO 26 - Capacitação para elaborar projetos.....	61
GRÁFICO 27 - Capacitação para gerir e administrar.....	62
GRÁFICO 28 - Pensar estrategicamente.....	64
GRÁFICO 29 - Introduzir mudanças no processo.....	64

GRÁFICO 30 - Ser preventivo.....	65
GRÁFICO 31 - Ser participativo.....	65
GRÁFICO 32 - Transferir conhecimento.....	66
GRÁFICO 33 - Saber expressar-se.....	66
GRÁFICO 34 - Ter iniciativa.....	67
GRÁFICO 35 - Ser criativo.....	68
GRÁFICO 36 - Aceitar mudanças e buscar aprendizado.....	68
GRÁFICO 37 - Consciência da qualidade.....	69
GRÁFICO 38 - Ser Ético.....	70

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 -	Setores do mercado de trabalho.....	21
QUADRO 2 -	Habilidades exigidas pelo mercado de trabalho.....	25
QUADRO 3 -	Elementos da competência.....	34
QUADRO 4 -	Tipos de competências.....	35
QUADRO 5 -	Tipos de competências.....	35
QUADRO 6 -	Tipos de competências.....	36

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 -	Resumo dos dados coletados parte 1 – Dados gerais.....	47
TABELA 2 -	Resultado do item quanto a percepção das competências exigidas pelo mercado de trabalho.....	55
TABELA 3 -	O curso de graduação em administração e o perfil desejado do formando.....	58
TABELA 4 -	Competências percebidas nos futuros administradores de acordo com o art 4º da resolução 04/2002.....	63
TABELA 5 -	Percepção das competências exigidas pelo aluno de administração e futuro administrador.....	71

SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS.....	
LISTA DE GRÁFICOS.....	
LISTA DE QUADROS.....	
LISTA DE TABELAS.....	
1. INTRODUÇÃO.....	14
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	18
2.1 Gestão de pessoas.....	18
2.2 Considerações acerca do Mercado de Trabalho (MT).....	19
2.2.1 Conceitos e importância.....	20
2.2.2 Classificações do MT.....	21
2.2.3 Estudo evolucionar e perspectivas futuras do MT.....	21
2.2.4 O jovem e a perspectiva no mercado de trabalho.....	23
2.3 A formação do administrador e as exigências do MT.....	26
2.3.1 O papel da Instituição de Ensino Superior na preparação e formação Do aluno de administração para o MT.....	26
2.3.2 Perfil do formando do curso de administração de empresas.....	29
2.3.3 Mercado de trabalho para os recém-graduados em administração.....	30
2.4 Mecanismos de inserção do mercado de trabalho.....	31
2.4.1 Mecanismos organizacionais.....	31
2.5 Competências.....	33
2.5.1 Competências do administrador segundo o Art. 4 da Resolução nº 04/2005	36
3.0 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	38
3.1 Ambiente da pesquisa.....	38
3.2 Natureza da pesquisa.....	39
3.3 Tipologia da pesquisa.....	39
3.4 Universo e Amostra da pesquisa.....	41
3.5 Coleta de dados.....	41
4.0 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	42

4.1	Análise das respostas relacionadas à parte I - Dados gerais.....	42
4.2	Dados específicos.....	48
4.2.1	Percepção de competências exigidas do atual mercado de trabalho.....	48
4.2.2	Meta do curso de administração quanto ao perfil desejado do formando....	55
4.2.3	Competências percebidas nos futuros administradores.....	59
4.2.4	Habilidades que o aluno de administração e futuro administrador deve possuir.....	63
5.0	CONCLUSÃO.....	72
	REFERENCIAS.....	

1 INTRODUÇÃO

Desde os primórdios o trabalho faz parte da história do homem. Teve início com a atividade agrícola ainda na pré-história, com um único propósito, a subsistência. Nas palavras de Kurz (1997, p.3) o trabalho, na Antiguidade, não se desvincula do entendimento da escravatura, que foi um recurso usado para excluí-lo da condição de vida do homem, que só podia ser viabilizada pela institucionalização da escravatura, dadas a capacidade de produção e a concepção de vida e de sociedades vivenciadas no período.

Somente a partir da Revolução Industrial surgiu o conceito de emprego, onde seu significado revela-se com a remuneração da força de trabalho, pois através deste, são desenvolvidas habilidades técnicas, a relação entre as pessoas e a busca por objetivos econômicos e sociais. Portanto o emprego passa a ser o único caminho extenso para alcançar o sucesso e sobreviver.

Nesse sentido convém acostar que mercado de trabalho, segundo Chiavenato (2014) são as oportunidades de emprego que as empresas proporcionam, e o mercado de recursos humanos é o conjunto de profissionais que oferecem seus conhecimentos e habilidades a essas vagas de emprego.

Com o advento da globalização, observou-se uma modificação no mercado de trabalho através das constantes transformações que visam maior lucratividade e respostas rápidas para a sobrevivência das organizações, exigindo assim de seus gestores diversas competências que venham suprir essa dinâmica empresarial.

As mudanças econômicas, políticas e sociais ocorridas no mundo fazem com que as empresas busquem profissionais multifuncionais, flexíveis e que pratiquem, pelo menos dois idiomas, aumentando desta forma competitividade entre eles. O que, de certa forma, torna-os proativos e sempre em busca de um diferencial diante de tantos outros candidatos preparados.

Por esta razão, a busca por investimentos para uma melhor formação acadêmica e profissional passa a ser prioridade na vida destes indivíduos com o intuito de melhorar seus níveis de conhecimento e qualificação, podendo assim, atender a demanda cada vez mais exigente do mercado e seu crescimento.

No contexto atual do Brasil a realidade do jovem que tenta ingressar no curso superior apresenta excelentes progressos, diversos programas que foram e continuam sendo oferecidos pelo poder público com novas políticas de inserção para os adolescentes que estão saindo do ensino médio para as universidades, tornando mais acessíveis sua entrada nos mais variados cursos através de bolsas de estudo ou até mesmo com direito à gratuidade total do curso.

No entanto, são inúmeros os desafios que os estudantes enfrentam durante o curso, como carga horária, estágios, pesquisas, mensalidades, e hoje mais do que nunca o estilo de aula remota, híbrida ou virtual decorrente da pandemia do Corona vírus exigindo mais concentração e internet, e ao término, a preocupação do recém-formado em entrar no mercado de trabalho.

Esta ampla disponibilidade, reflete nestes discentes das instituições públicas e privadas do país, quanto à dúvida de muitos em não saber se atuarão na área ou até mesmo se esta é a carreira desejada.

Pochmann (2013) destaca que a expansão das vagas e a facilitação do acesso ao ensino superior que tem emergido como necessária à formação para o trabalho imaterial tem, também, postergado o ingresso de um maior número de jovens no mercado de trabalho.

Diante da ampliação no tempo de estudos, os jovens, ao mesmo tempo em que elevam o seu nível de escolaridade, aumentando conforme o discurso da teoria do capital humano, sua empregabilidade, por outro lado, enfrenta a não garantia de emprego imediato, diante da vulnerabilidade que apresentam face à diversificação das relações de emprego (GUIMARÃES, 2013).

Moreira et al. (2014) afirmam que devido à competitividade, o mercado requer o perfil de um administrador com uma visão generalista de conhecimentos, que geralmente é adquirida na graduação, nas várias áreas da Administração como contabilidade, direito, economia, gestão ambiental, dentre outras. Além disso, os autores consideram que o administrador moderno deve aprimorar suas habilidades por meio de atividades variadas para que construa um perfil considerado adequado para o mercado.

Gallego et al. (2014), afirmam que há uma necessidade de adequação entre a oferta do mercado de trabalho e demandas educacionais em termos de número de programas oferecidos, no entanto, considerado essencial aprofundar e atualizar o conteúdo, práticas e metodologias, haja vista que às vezes as instituições de ensino, principalmente universidades, são percebidas como distantes da realidade e incapazes de lidar com as demandas do mundo empresarial.

Neste cenário é visível a interferência destas mudanças na preparação do estudante para tornar-se um profissional que esteja nos parâmetros exigidos para um excelente administrador. Tornando-se essencial e crescente a procura dos estudantes pelo curso de administração, o qual encontra-se no ranking dos quatro cursos mais procurados no Brasil segundo o Censo da Educação Superior realizado anualmente pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP, 2019).

Segundo dados do último Censo da Educação Superior realizado em (2019), o curso em foco é o terceiro mais procurado no Brasil. E de acordo com os estudos os dados do INEP (2019), está entre os dez maiores cursos com o maior número de alunos, ocupando o terceiro lugar com um total de 645.777 matrículas, os demais cursos são Direito em primeiro lugar, Pedagogia em segundo e Ciências Contábeis na quarta posição.

A carreira do administrador pode ser eclética a partir do momento no qual o profissional tem que conhecer sobre as diversas funções que norteiam uma organização, seja pública ou privada. Atividades que envolvam a gestão de pessoas, o marketing, o financeiro, a logística e outras. O mesmo deverá entender sobre o assunto.

Preocupando-se, portanto, com o número de recém-formados que se encontram no mercado de recursos humanos a procura de emprego formal ou o ingresso no mercado de trabalho e em filas intermináveis dos Sistemas Nacional de Empregos – SINE, o estudo tem sua justificativa pautada na área social, econômica e acadêmica, através do conteúdo pesquisado e ainda com o intuito de transmitir informações sobre os desafios, dificuldades e entraves no caminho destes.

Baseado no exposto, a problemática que gira em torno do estudo é: quais as competências requeridas diante do atual mercado de trabalho para os alunos recém-formados do curso de administração de empresas?

Com o intuito de responder ao questionamento anteriormente mencionado lança-se como objetivo geral: Identificar as competências requeridas pelo atual mercado de trabalho frente aos alunos recém-formados do curso de administração de empresas de um Centro Universitário de Fortaleza/CE.

E os objetivos específicos são assim destacados:

- (I) Registrar as competências que o atual mercado de trabalho exige para o administrador;
- (II) Relacionar as competências percebidas nos futuros administradores de uma Instituição de Ensino Superior Particular de Fortaleza.
- (III) Apresentar os dados através de uma correlação competências exigidas versus competências percebidas versus competências individuais.

O desenvolvimento do estudo foi estruturado obedecendo as seguintes seções: a primeira seção, Introdução, é composta pela contextualização, justificativa, problemática e objetivos gerais e específicos; a segunda, o Referencial Teórico, são expostos dados bibliográficos sobre o tema em questão na visão de autores que o vivenciam através de livros, artigos, e publicações variadas. A metodologia da pesquisa encontra-se na terceira seção.

Dando sequência ao estudo, a quarta seção foi composta pela análise dos resultados e a quinta expõe-se as conclusões. Ao final encontram-se os Apêndices e as Referências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para Vergara (2016), o Referencial Teórico é o capítulo que tem por objetivo apresentar os estudos sobre o tema, ou especificamente sobre o problema, já realizado por outros autores. Sua importância para esta pesquisa está na revelação para o leitor sobre questionamentos, comparativos percebidos pelo autor sobre o tema pesquisado.

Assim descrito, a pesquisa foi realizada com o intuito de entender o conceito, importância, evolução e situação atual do mercado de trabalho para o jovem administrador.

2.1 Gestão de pessoas

A área de gestão de pessoas além de ser de importância ímpar para o processo organizacional por tratar com o seu maior bem, as pessoas, ainda é responsável por orientá-las quanto às políticas, cultura e clima organizacionais.

Entretanto, referida área nem sempre foi conhecida por desenvolver e capacitar as pessoas. Foi preciso uma evolução ou revolução que transformassem as pessoas de meros recursos básicos por volta de 1900, para talentos, capital humano e capital intelectual nos dias atuais.

Segundo Chiavenato (2014) as Eras conhecidas como a Industrialização Clássica e Industrialização Neoclássica tratavam dos assuntos relacionados às pessoas como Relações Industriais e Administração de Recursos Humanos, respectivamente. Ambas consideravam as pessoas como um recurso relacionado à produção e básico a toda e qualquer organização.

A valorização do homem como recurso humano, dotado de conhecimento e motivado por novas oportunidades de crescimento e aprendizagem, veio somente com Era da Informação na qual o trato com as pessoas passou a ser chamado de Gestão de Pessoas – GP, além de considerar as pessoas como talentos responsáveis pelo sucesso organizacional (CHIAVENATO, 2014).

De acordo com Knapik (2011), as empresas são constituídas de talentos humanos, onde esses buscam a realização de seus objetivos pessoais e profissionais, devendo esses estar em equilíbrio com a remuneração ofertada pela organização. Opinião concordada por Pereira (2014, p.05) quando destaca que:

A busca por talentos faz com que falem vagas em determinadas áreas e haja excesso de vagas em outras. Contudo, uma coisa é certa: existe uma verdadeira disputa por profissionais que detenham o conhecimento requerido.

Percebe-se, portanto, segundo Bohlander e Snell (2014) que o grande desafio das empresas de hoje é administrar bem seus recursos humanos, pois são as pessoas que obtêm e mantêm vantagens competitivas. Torna-se necessário para tal, saber como selecionar e desenvolver líderes, como atender melhor os clientes, como recompensar o bom desempenho, como controlar os custos de mão de obra e ao mesmo tempo manter um tratamento justo aos empregados.

Pensando, pois no compromisso que envolve as organizações e as pessoas, e ainda suas competências essenciais e requeridas para fixar-se no mercado de trabalho, disserta-se a seguir sobre o futuro do jovem administrador no mercado de trabalho e suas competências.

2.2 Considerações acerca do Mercado de Trabalho (MT)

São diversas as mudanças ocorridas no que se refere a empregabilidade, dentre estas transformações pode-se destacar a flexibilização dos contratos, mudanças resultantes do projeto de reestruturação produtiva e a queda de emprego nas indústrias, elevando o crescimento de empregos indiretos e o aumento no setor da prestação de serviços, como também novas tecnologias que são inseridas no mercado e que se renovam em pouco espaço de tempo.

Nesse cenário, tanto jovens como adultos têm competido de modo desigual pelos empregos existentes (SANTOS, 2013) além de perceber-se uma competição desleal e desigual entre jovens ingressantes e os profissionais já experientes e atuantes. Em busca de uma vaga de emprego, os jovens têm mais dificuldades pela falta de experiência.

2.2.1 Conceitos e importância

O mercado de trabalho é uma expressão utilizada para se referir as formas de trabalho que possam existir, sendo remunerados de alguma forma, seja trabalho manual ou intelectual. As pessoas vendem sua força de trabalho por um salário, que pode ser em dinheiro, moradia, bonificação, ou outra forma de recompensa pelo trabalho exercido (SILVA, 2014).

Nas palavras de Pereira (2015) é um termo que se refere as formas existentes de trabalho, sendo prestadas de forma manual ou intelectual, ou seja, as pessoas trocam sua mão de obra/ experiência por um salário e/ou benefício. Sua funcionalidade é vital para sobrevivência do ser humano.

Segundo os autores Moura, Lopes e Barbosa (2017, p. 273) tem-se que:

O Mercado de Trabalho é um cenário dinâmico e sofre contínuas mudanças. Observa-se que as transformações no Mercado de Trabalho ocorreram de forma significativa a partir do século XVIII, com a Revolução Industrial, na Inglaterra, quando ocorreram mudanças no meio de produção que consistiu na substituição do trabalho humano pelo trabalho automobilístico, e cada vez mais esse processo vem se transformando e a exigência do mercado vem crescendo junto com essas transformações.

Complementando ao exposto, foi após a Revolução Industrial que o Mercado de Trabalho passou a exigir pessoas qualificadas e experientes, pois os meios de produção abandonaram as características artesanais para adotar características industriais, dando foco na produtividade dos funcionários (LANDES, 1994, p. 9-10),

O mercado de trabalho passou por evoluções, principalmente no que diz a entrada das tecnologias, extinguindo algumas profissões, causando o desemprego estrutural. Por outro lado, há criações de novas profissões, que necessitam dessas tecnologias, onde há relações diretas com os meios tecnológicos, por exemplo, o profissional de Tecnologia da Informação (TI), que tem crescido muito nos últimos tempos.

Percebe-se, dessa forma, que o mercado de trabalho não é estável e que sofre influência de diversos fatores que o afetam positivo e negativamente, como a economia do país, as leis, a sazonalidade, entre outros. Assim, pode-se destacar como variáveis a empregabilidade, os investimentos, a inflação, o empreendedorismo, as inovações tecnológicas.

2.2.2 Classificações do MT

Segundo o Serviço Brasileiro de Apoio as Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE, o mercado de trabalho é dividido em três setores, segundo o Quadro 1 a seguir:

Quadro 1 - Setores do mercado de trabalho

SETORES	CARACTERÍSTICAS
Setor Primário	Neste setor ocorrem as relações de trabalho que lidam diretamente com a matéria-prima, como a agricultura, a pecuária e a extração mineral e vegetal;
Setor Secundário	Neste setor ocorrem as relações de trabalho que lidam com a modificação da matéria-prima, construindo objetos utilizáveis, como as indústrias e a construção civil;
Setor Terciário	Neste setor ocorrem as relações de trabalho interpessoais, ou seja, que há correspondência entre as pessoas, a prestação de serviços, como o ramo de vendas, bancos, hospitais, escolas, ou seja, quando a forma de trabalho lida com pessoas e não com os objetos como principal foco de trabalho. É esse setor que se encontram principalmente a força de trabalho intelectual.

Fonte: SEBRAE (2018)

Embora lidem com relações de trabalho diferentes, há uma inter-relação entre eles, pois a matéria prima que é extraída no setor primário é modificada e se transforma em um objeto no setor secundário e posteriormente é comercializada no setor terciário. Tal mercado abrange a interação existente entre empregadores e mão de obra.

Percebe-se também que existem duas classificações de trabalho: o trabalho formal, onde há registro na carteira de trabalho, contribuições à previdência social, legalidades trabalhistas e o trabalho informal, que não há registro, não há pagamento da contribuição previdenciária, e tem crescido muito nos últimos tempos.

2.2.3 Estudo evolucionar e perspectivas futuras do MT

O Mercado de Trabalho (MT) e o Mercado de Recursos Humanos (MRH) sofrem modificações em suas relações conforme o tempo e o espaço. O vínculo entre empresa e pessoas aptas ao trabalho não depende apenas da disposição para o trabalho, menos ainda da oferta de vagas de emprego, mas é influenciado por fatores como economia, contexto social e político.

A procura por uma vaga de emprego torna-se cada vez mais longa e desgastante. Os salários estão cada vez mais baixos, isso pode ser explicado, em partes, pela lei da oferta e demanda: como muitas pessoas foram demitidas com a crise, o mercado ficou com muita gente disponível e as empresas conseguem contratar por menos.

Segundo o IBGE (2019) 11,4 milhões de pessoas já estavam desempregadas no país em junho de 2016, um índice de 10,4%. Especificamente entre jovens de 18 a 24 anos, o índice sobe para 24,1%, um dos mais altos níveis históricos. Para o universitário brasileiro, o grande problema é ter currículo curto em uma competição acirrada. Atualmente as vagas existentes no MT, estão focadas mais na qualidade do candidato do que na quantidade de profissionais.

Pesquisas apontam que no Brasil, a crise ocasionada pela pandemia afeta os empregos formais quanto programas de estágios e de trainees. Segundo Marcelo Gallo (superintendente Nacional de Operações do Centro de Integração Empresa Escola (CIEE), a referida instituição, contabilizou uma queda de 25% nas contratações de estagiários e aprendizes nos primeiros quatro meses de 2020. “A queda de abril foi muito grande. Se compararmos com o mês do ano passado, chega a 85% (CIEE,2020, s. p.)”

No entanto, para o Instituto SEMESP (2020) que trata da empregabilidade em tempos de pandemia, a chance de desemprego para pessoas com ensino superior completo, no entanto, é quase 50% menor na comparação com pessoas de nível fundamental ou médio.

O cenário atual é de grandes incertezas quanto a recuperação do mercado de trabalho, pois a interrupção de parte da atividade econômica e seus efeitos desafiam a economia mundial. Desta forma, aos poucos as mudanças vão acontecendo, novas adequações e modalidades de trabalho surgem, como o trabalho *home office*, reuniões online por meio de aplicativos, transformações que aos poucos trará soluções e influenciará o comportamento do mercado nos próximos anos.

2.2.4 O jovem e a perspectiva no mercado de trabalho

A inserção do trabalhador no mercado de trabalho vai depender de suas aptidões em relação às novas tecnologias e no atendimento dos requisitos, cada vez mais rigorosos. Com o aumento das incertezas o profissional deve buscar seu autodesenvolvimento, visando a manutenção e o destaque no mercado de trabalho.

A qualificação profissional tem sido apontada como requisito para empregabilidade e vem constituindo-se como um desafio para aqueles que pretendem se inserir no mercado de trabalho. De acordo com Mesquita (2016, s.p.): “As pessoas precisam assumir a gestão das suas carreiras. Essa é a melhor coisa que você pode fazer para não ser pego de surpresa”

Para Mesquita (2016) o lado bom, a seu ver, é realizar diferentes aptidões e desejos numa mesma vida e não precisar mais se prender a velhos modelos. “Não sabemos para que lado vão as profissões”.

Em 2019, de acordo com dados informados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2020), o Brasil tinha 47,2 milhões de jovens de 15 a 29 anos, que representavam 28% da população ativa acima de 15 anos. No entanto, os jovens somavam mais da metade dos trabalhadores desocupados (54%). Com a pandemia, houve um aumento da inatividade, principalmente do número de jovens desalentados, que desistiram de procurar emprego por não ter esperanças de que vão encontrar.

Em março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a Covid-19, doença causada pelo novo coronavírus, como pandemia e recomendou medidas de distanciamento social. Em um período muito curto, a atividade econômica foi severamente atingida, o que, por sua vez, também afetou o mercado de trabalho em todo o mundo (IPEA, 2020).

Ainda de acordo com o relato do IPEA (2020), no Brasil, o Produto Interno Bruto (PIB) caiu quase 10% no segundo trimestre de 2020 em relação ao trimestre anterior. De acordo com dados da PNAD Contínua do IBGE, 8,9 milhões de pessoas perderam seus postos de trabalho entre abril e junho, em relação ao período de janeiro a março de 2020.

Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho – OIT (2020), a crise econômica decorrente da pandemia de COVID-19 está afetando os jovens – especialmente as mulheres – com mais força e rapidez do que qualquer outro grupo. Em todo mundo, mais de 1 em cada 6 jovens deixou de trabalhar desde o início da pandemia. Com isso, globalmente, o número de jovens desempregados chega a 67,9 milhões.

Nas palavras de Martin Hahn, Diretor do Escritório da OIT no Brasil, tem-se que:

A pandemia causa um triplo choque na população jovem. Ela mostrou que tem o potencial de destruir o emprego e de afetar negativamente a educação e a capacitação profissional e de colocar grandes obstáculos no caminho de quem procura entrar no mercado de trabalho ou mudar de emprego (OIT, 2020, s. p.).

Em meio a pandemia e a muitas restrições sanitárias, o futuro administrador e gestor terá que rever conceitos e novas estratégias em suas tomadas de decisão, uma vez que as mudanças nas organizações estão cada vez mais rápidas e os planejamentos de médio e longo prazo cada vez mais curtos, pois as decisões tomadas hoje, no dia seguinte não terá a garantia de serem aplicadas mediante as constantes alterações das autoridades em decorrências de planejamentos do setor sanitário para combater a doença afetando assim as indústrias, e os demais setores na economia.

As habilidades mais exigidas no mercado de trabalho são as contidas no quadro 2, a seguir.

Quadro 2 - Habilidades exigidas pelo MT

HABILIDADES	CARACTERÍSTICAS
Ética	A ética representa um verdadeiro divisor de águas pois norteará toda a vida de uma pessoa até os menores detalhes. Quem não possui ética pessoal dificilmente a terá no trabalho. O senso ético diz respeito ao impacto das suas atitudes nas relações interpessoais e no mundo.
Flexibilidade	Para além da flexibilidade nas habilidades técnicas que precisam ser aprendidas, ela é válida para valores e comportamento. Um dos grandes exemplos em que a flexibilidade se evidencia é diante do choque geracional muito comum nas empresas. Tanto os mais velhos precisam ser flexíveis a uma cultura e valores mais jovens quanto o contrário.
Comunicação	Comunicação é a arte de saber expressar-se e ser compreendido tanto quanto de ouvir e compreender. A comunicação nunca é unilateral e sempre pressupõe uma troca seja de ideias, informações ou até emoções.
Comprometimento e Engajamento	O verdadeiro engajamento está ligado à habilidade do autoconhecimento. Isso porque é preciso fazer escolhas que estejam integradas aos seus valores e propósitos. Diferente da ética, essa habilidade não pode ser simplesmente transferida para qualquer setor.
Trabalho em Equipe	Essa habilidade está diretamente ligada à comunicação, porém não significa a mesma coisa. Para trabalhar bem em equipe é necessário não apenas se comunicar com eficiência com os pares, mas também cooperar mutuamente.
Planejamento	O planejamento não só ajuda a ter uma visão mais clara sobre o todo e atingir resultados assertivos, como também a otimizar o tempo e lidar com imprevistos.
Autonomia	Quer seja um empreendedor, um autônomo de fato, um líder ou ainda um funcionário, a autonomia reforça o protagonismo de profissionais mais proativos e que se responsabilizam por suas ações. É uma habilidade intrínseca que não se atinge simplesmente por se chegar na fase adulta caso não tenha sido trabalhada antes.
Competitividade	Ter visão de competitividade ajuda os profissionais a ter energia para se superar, que é o oposto da inércia. É uma habilidade que traz a vontade de vencer e por isso o mercado também valoriza.
Resiliência	A resiliência é um convite à capacidade de compreensão e adaptação mediante a situações desagradáveis que fogem ao nosso controle. Seja um feedback negativo ou mesmo um resultado não atingido. As pessoas resilientes compreendem essas nuances entre “ganhos e perdas” e mesmo que se sintam atingidas quando a balança não pende a seu favor, logo retornam ao seu estado habitual. Basicamente, elas não desistem nos primeiros desafios.

Fonte: Adaptado dos autores Bohlander e Snell (2014), Pereira (2015) e Mesquita (2016).

Desta forma, segundo o exposto no Quadro 2, Autocontrole e Autoconhecimento, Ética, flexibilidade, comunicação, comportamento engajamento, trabalho em equipe, planejamento, autonomia, competitividade e resiliência são habilidades essenciais para o candidato ao mercado de trabalho.

O mercado de trabalho atual exige características comportamentais para que os profissionais se adaptem à nova realidade, como: conhecimento do negócio, flexibilidade, saber trabalhar em equipe. Também é necessário ter uma visão geral de tudo que o cerca. Além disso, é fundamental estar inteirado da tecnologia. Todas essas mudanças devem ser absorvidas por todos que almejam obter sucesso no novo cenário.

2.3 A formação do administrador e as exigências do MT

O mercado de trabalho está mais competitivo, cada vaga é concorrida por inúmeros candidatos e na sua maioria todos são qualificados, além disso, as empresas estão cada vez mais em busca de novas habilidades na hora de preencher um novo posto ou promover um colaborador.

2.3.1 O papel da Instituição de Ensino Superior na preparação e formação do aluno de administração para o MT

Segundo Xavier e Boas (2015) o curso deve ser fundamentado por um projeto pedagógico consistente, e esse não deve ser pensado como um documento que apenas impressione pelo seu conteúdo bem redigido, mas deve ser algo que expresse com precisão sobre o que se deseja num curso superior e como alcançar os resultados pretendidos.

Sob essa ótica, ainda de acordo com os autores supracitados:

Um projeto pedagógico é muito mais do que um conjunto de informações curriculares e o uso de frases de efeito filosófico, sem retratar a realidade. Antes de qualquer coisa, o projeto pedagógico deve conter de forma clara, os objetivos e que estes sejam exequíveis. Os métodos a serem empregados deverão guardar afinidade com as reais condições da instituição (XAVIER e BOAS, 2015, s. p.).

Assim, para uma formação profissional adequada, torna-se necessário que o curso tenha um currículo bem estruturado, corpo docente bem qualificado e com boa experiência prática, boa estrutura de meios e suporte ao educando, projeto pedagógico consistente, estrutura organizacional compatível, um bom plano de desenvolvimento institucional, de acordo com as reais possibilidades, gestão competente e ágil, estímulo à pesquisa e que a formação não seja restrita somente à teoria, mas integrada à prática (XAVIER e BOAS, 2015)

No caso da pesquisa, por tratar-se do curso de Administração, destaca-se que o mesmo é regido através da Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005, do Conselho Nacional de Educação e a Câmara de Educação Superior que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, além de descrever outras providências.

Desta forma, os cursos de graduação em Administração devem buscar formar sólidas competências na medida do nível de ensino de graduação e na medida da educação permanente, preparando seus alunos para enfrentar os desafios do mercado de trabalho e das condições do exercício profissional, em função das rápidas transformações da sociedade.

A graduação em si, na maioria das universidades, centros universitários ou faculdades é formada por oito semestres, ou seja, serão quatro anos em que o aluno aprenderá sobre os mais variados assuntos, técnicas, ferramentas organizacionais, conceitos e assim por diante. De início, uma introdução a respeito da teoria geral da administração na qual serão observados a importância de Taylor, Fayol e Ford na abordagem clássica da área.

Convém ressaltar a parte jurídica que, embora não seja aprofundada como no curso de Direito, traz ótimos conceitos para lidar bem com as questões previdenciárias, trabalhistas e abertura de empresas. Ainda na parte humana do curso, será enaltecido a necessidade de gerir bem as pessoas, do trabalho em equipe e do comportamento em relação a cultura, ao clima e ao desenvolvimento organizacional.

Quanto ao marketing, o discente aprenderá sobre pesquisas mercadológicas, segmentações de mercado, composto de produtos e serviços, entre outros aspectos. Da mesma forma, verá o quanto a logística é fundamental para os processos organizacionais e que a gestão da produção, estatística, matemática financeira e custos devem ser prioridade nas empresas.

O estudo do empreendedorismo levará ao aluno a buscar boas oportunidades para estabelecer a sua empresa e deixar as ideias fluírem para criar algo que chame a atenção do seu público-alvo. E nesse sentido, a inovação terá um papel importante para garantir o conhecimento e criatividade.

No Estágio o discente poderá utilizar ferramentas estratégicas como a Análise de SWOT, o Balanced Scorecard, o 5W2H, o modelo Canvas de negócio, que acompanhado da disciplina de Empreendedorismo II o fará determinar o produto ou serviço que venderá, para quem, como e quanto custará.

Sem esquecer disciplinas como Filosofia, Produção Textual, Planejamento de Carreira, Mercado Exterior, Estágio, dentre outras que juntas formam os quatro anos ou oito semestres que complementam o curso.

Entretanto, segundo Fundação Instituto de Administração – FIA (2020) durante o curso é sempre importante o aluno observar quais são as áreas de atuação que pode e vai querer trabalhar futuramente, afinal, o planejamento é uma das características básicas para ser um bom administrador. É preciso avaliar os prós e os contras de cada área de atuação antes de buscar um estágio, até mesmo para enxergar um plano de carreiras rentável.

Compete, portanto, às IES possuidoras de cursos de Administração de Empresas, a escolha estratégica das competências específicas que deverão ser desenvolvidas com o intuito de consolidar o perfil de egresso pretendido pelo curso e/ou habilidades. Hoje, percebe-se um foco no empreendedorismo e na inovação tecnológica.

Ainda de acordo com a FIA (2020) existem oito motivos para se estudar Administração de Empresas: é um curso multidisciplinar; ter um mercado de trabalho amplo; habilidade estruturada de empreender; desenvolvimento de liderança; possibilidade de carreira internacional; vagas em concursos; estímulo a criatividade e por último, atuação em qualquer setor da economia.

Assim, lado a lado à educação continuada para a atualização profissional, investe-se, cada vez mais, em programas de aprimoramento pessoal, nos quais a aquisição de resiliência tem-se tornado a principal meta (BARLACH; LIMONGI-FRANÇA; MALVEZZI, 2008).

Ressalte-se, entretanto, que apesar das IES estarem preparadas para o ensino organizacional, há que se destacar que o mundo enfrenta uma outra problemática que acentua a crise econômica causando impactos mais significativos para esta estrutura, a COVID-19.

A epidemia trouxe novos desafios para as IES e os graduandos, pois houve a necessidade de uma readequação nos processos de ensino, novas ferramentas e investimentos em plataformas digitais, contratação de funcionários que dominem o ambiente virtual, um novo formato de ensino para as aulas não sofressem atrasos e assim, manter a qualidade do mesmo em busca de melhorias, manter o vínculo com seus alunos e maior proximidade, embora a distância.

2.3.2 Perfil do formando do curso de administração de empresas

As preocupações mais prementes do estudante de administração de empresas são o receio de ficar desempregado ou não saber qual rumo tomar após o término da graduação (CALVOSA, 2006). Os estudantes classificam a graduação como demasiadamente generalista, e talvez por isso sintam-se desorientados ao longo dela, gerando uma desmotivação de seguir a frente a carreira depois de formados (XAVIER, SANTO e CALVOSA, 2012).

Ressalte-se que caberá ao profissional formado em Administração de Empresas as funções descritas por Henry Fayol, na Teoria Clássica da Administração, ao colocar as funções de planejar, organizar e gerenciar o uso dos recursos pessoais e financeiros de uma organização como essenciais ao administrador. Nesse sentido, objetivo do administrador é elaborar estratégias para melhorar o desempenho da empresa, maximizar os lucros, evitar desperdícios e reduzir custos.

Percebe-se que desde as últimas décadas vem ocorrendo uma mudança substancial no mercado de trabalho dos alunos formados nos cursos de administração. Os postos de trabalho estão cada vez mais resumidos e o universo empresarial está deixando de ser predominantemente composto de grandes indústrias e passando a ser dominado por micro e pequenas empresas.

Os autores Souza e Reinert (2010), descrevem características exigidas para contratação de um Administrador: criatividade, inovação dos processos, honestidade, facilidade de raciocínio, empreendedorismo, eficiência, facilidade no relacionamento em equipe, caráter, formação técnico acadêmica e o bom relacionamento com as pessoas, não necessariamente em sequência.

Os novos desafios do mercado atual como a globalização, descentralização e a terceirização, exigem do formando uma maior capacidade em identificar quais habilidades estão sendo requeridas nas organizações.

Algumas qualidades como: capacidade de liderança, raciocínio lógico, criatividade, sociabilidade, ética, espírito empreendedor, desenvolvimento de talentos, adaptação às mudanças, autoconhecimento e autocontrole fazem a diferença na hora de lidar com situações definidoras na profissão.

Convém ressaltar que a pandemia alterou e intensificou um cenário recessivo já existente onde a recolocação profissional está ainda mais concorrida e restrito, cabendo aos alunos egressos do ensino superior a uma requalificação, investimento em suas habilidades para potencializá-las e assim estar compatível a essa vaga de trabalho que está cada vez mais exigente e seletiva.

2.3.3 Mercado de trabalho para os recém-graduados em administração

A instabilidade e insegurança instituído pelos novos tempos, valorizam-se, como visto anteriormente, as iniciativas individuais para sobreviver diante deste drama da falta de oportunidades e demanda no atual cenário do trabalho.

As dificuldades para o ingresso no mercado de trabalho podem ser caracterizadas por um desenvolvimento pessoal ineficaz e insegurança no momento das contratações. Há também as dificuldades relacionadas com os cursos de graduação escolhidos, conseqüentemente os novos profissionais surgem, mas não se desenvolvem, não estão preparados, logo não são absorvidos pelo mercado e assim sentem grande dificuldade em conseguir o primeiro emprego.

Moreira et al. (2014) afirmam que devido à competitividade, o mercado requer o perfil de um administrador com uma visão generalista de conhecimentos, que geralmente é adquirida na graduação, nas várias áreas da Administração como contabilidade, direito, economia, gestão ambiental, dentre outras.

Independente da área de atuação ou do curso superior, uma vez que o fator determinante para o novo profissional é a experiência e para o mercado de trabalho são as regras e exigências já definidas por um mercado cada vez mais competitivo que requer diariamente mais particularidades e talentos capazes de vencer os desafios impostos pela realidade global, onde a produção e os resultados estão em primeiro lugar.

No caso de profissionais egressos das universidades, a falta de oportunidades de inserção no mercado tem adiado, cada vez mais, o projeto de autonomia financeira e, com isto, o ingresso na vida adulta (CALLIGARIS, 2000).

2.4 Mecanismos de inserção do Mercado de trabalho

São diversos mecanismos utilizados pelas organizações com o objetivo de preparar o jovem universitário para o mercado de trabalho. Assim sendo, coloca-se a seguir, algumas maneiras de inserir o futuro graduado no mercado de trabalho.

2.4.1 Mecanismos organizacionais

As instituições governamentais sejam elas federais estaduais ou municipais, possuem estágios supervisionados, através dos quais convênios são firmados com universidades o intuito preparar o jovem para o trabalho.

O problema sobre a oportunidade de emprego aos jovens fez com que o governo federal criasse, através do Ministério do Trabalho (BRASIL, 2018) as políticas públicas que permitissem a todos os brasileiros emprego e renda. Tais iniciativas são visíveis através da criação de órgãos, dentre eles citam-se o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – PRONATEC, a Lei da Aprendizagem, a categoria de Microempreendedor Individual, entre outros.

Em conformidade com o Ministério do Trabalho tem-se que:

O Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego - PRONATEC já chegou a 6,8 milhões de matrículas, o que significa que mais brasileiros estão se capacitando para conquistar mais oportunidades no mercado de trabalho (Brasil, 2017, s. p.).

As qualificações são realizadas por meio dos sistemas: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC, Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR e Serviço Nacional de Aprendizagem e Transporte – SENAT, ou por meio dos Institutos Federais, sem gerar nenhum tipo de custo financeiro para o aluno (BRASIL, 2018).

Outro órgão responsável pela captação de solicitação de empregos é o Sistema Nacional de Emprego – SINE, que foi desenvolvido pelo Banco Nacional de Empregos – BNE, no ano de 2000 para auxiliar os profissionais na busca por recolocação no mercado de trabalho, estreitando o relacionamento entre trabalhador e empregador. O trabalhador cadastra o currículo e busca a vaga que for de seu interesse. Ao se candidatar, o currículo é submetido diretamente ao empregador (SINE, 2018).

A Procuradoria-Geral de Justiça – PGJ, através do Núcleo Gestor do Estágio – NUGE, mantêm um convênio com a Universidade Federal do Ceará, através dos quais alunos de diversos cursos têm a oportunidade de colocar em prática um pouco do que aprendeu em sala de aula. E, dentre esses diversos cursos, inclui-se o de Administração de Empresas (PGJ/NUGE, 2019).

Para ingressarem no órgão citado, os alunos passam por um processo seletivo com provas gerais e específicas, e após a publicação da lista dos aprovados, começam a estagiar. Em contrapartida, remunera-os com um salário estipulado no edital e vale-transporte.

O Instituto Euvaldo Lodi – IEL, também é destacado como exemplo de instituição que oferece treinamento nas mais diversas áreas, presenciais ou na modalidade à Distância – EaD, com esse intuito.

Conforme exposto anteriormente, não é papel somente da universidade formar o futuro administrador e já colocá-lo apto assumir o mercado de trabalho, é necessário que o aluno se interesse e tenha determinação pela teoria posta em prática. Assim, nas palavras de Mach et al. (2013), a formação não cabe somente a universidade e seu corpo docente, mas também aos próprios alunos, a vontade e capacidade em aprender passa a ser essencial.

De acordo com os estudos realizados por Moreira et al. (2014), que analisam a qualidade do curso de Administração de uma Instituição de Ensino Superior – IES para o mercado, apresentou como atributos-chave os seguintes itens: qualidade do diploma do curso para o mercado de trabalho e qualidade do curso que venha a beneficiar a sociedade; e, como atributos básicos destacaram-se: a reputação do curso e da IES; o conteúdo aprendido para empregabilidade e a qualidade do curso na formação para trabalho em equipe.

2.5 Competências

As pessoas são diferentes umas das outras e por isso mesmo alguns postos de trabalho servem para determinados indivíduos e outros não. Fatores pessoais como o conhecimento, a habilidade e a aptidão são, dessa forma, fundamentais para o futuro candidato.

Segundo Grimand (2011, p.14) A expressão competência utilizada pela área de Gestão de Pessoas “não insurgiu de efeitos ou desdobramentos das teorias estratégicas, apesar dessa vertente ter reforçado a importância das competências dos profissionais na esfera da gestão estratégica de pessoas”.

O termo competência no aspecto organizacional, conforme apontado por Dutra (2009, p. 26) é considerado como “conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para que a pessoa desenvolva suas atribuições e responsabilidades”. Nesse sentido surge a competência, podendo ser observada segundo a Figura 1 a seguir. como:

FIGURA 1: Elementos da Competência

Competências		
Conhecimentos	Habilidades	Atitudes
C	H	A
Saber	Saber Fazer	Querer Fazer
Conhecimentos técnicos, escolaridade, cursos, especializações, etc.	Experiência nos conhecimentos técnicos, ter colocado em prática o saber.	Ter atitudes compatíveis para atingir eficácia em relação aos conhecimentos e habilidades adquiridas ou a ser adquirido.

Fonte: Chiavenato (2014, p. 64)

Portanto, competência é a soma do conhecimento, que é o saber; com a habilidade, entendida como o saber fazer, e as atitudes que é o querer fazer.

Ao descrever sobre o tema, há que se acrescentar o estudo do autor Zarifian (2003, p. 137), quando em sua obra afirmava que o conceito de competências deveria basear-se em três elementos:

Quadro 3 - Elementos da competência

ELEMENTOS	CARACTERÍSTICAS
Elemento 1	Competência é a tomada de iniciativa e responsabilidade do indivíduo em situações profissionais com as quais ele se defronta.
Elemento 2	Competência é uma inteligência prática das situações, que se apoia em conhecimentos adquiridos e os transforma à medida que a diversidade das situações aumenta.
Elemento 3	Competência é a faculdade de mobilizar redes de atores em volta das mesmas situações, de compartilhar desafios, de assumir áreas de responsabilidade.

Fonte: Adaptado de Zarifian (2003)

Desta forma, deve-se tomar a iniciativa, ter inteligência prática para as situações que porventura aconteçam, e, fazer com que os outros o percebam através dos desafios e responsabilidades assumidos.

O autor supracitado ao referir-se ao modelo de gestão de competências efetivamente adotado em algumas empresas francesas, para os operários de produção, destaca três domínios de competências, a saber:

Quadro 4 - Tipos de competências

COMPETÊNCIAS	CARACTERÍSTICAS
Competências técnicas	Dizem respeito ao domínio dos processos e dos equipamentos, com uma forte tendência a associar competências de fabricação e competências na manutenção de equipamentos;
Competências de gestão	Focalizam a gestão de qualidade e a gestão dos fluxos (planejamento e sequenciamento da produção);
Competências de organização	Concentram em dois domínios, a comunicação e a iniciativa/autonomia

Fonte: Adaptado de Zarifian (2003)

Para Zarifian (2003, p.24) tratar-se, acima de tudo, de um modo de gestão da empresa, visto que “gerir as competências” pressupõe “gerir pela competência”, o que requer “uma revisão das políticas de formação profissional e, sobretudo, sua articulação com as opções de organização do trabalho”.

Conforme descrevem os autores Fleury e Fleury (2011, p. 30) a competência pode ser compreendida “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, agregando valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”. E ainda descrevem as competências de quatro maneiras distintas, mostradas no Quadro 4, a seguir.

Quadro 5 - Tipos de competências

COMPETÊNCIAS	CARACTERÍSTICAS
Competências essenciais	“Competências e atividades mais elevadas, no nível corporativo, que são chave para a sobrevivência da empresa e centrais para sua estratégia”.
Competências distintivas	“Competências e atividades que os clientes reconhecem como diferenciadores de seus concorrentes e que provêm vantagens competitivas”.
Competências organizacionais	“Competências coletivas associadas às atividades meios e atividades a fins”.
Competências individuais	“Saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.”

Fonte: Adaptado de Fleury e Fleury (2011)

Portanto, as competências, conforme dispostas no quadro 4 são essenciais para as organizações, pois visam, através do indivíduo, que a mesma atinja a tão almejada vantagem competitiva.

Corroborando com o estudo, Leme (2015) também aprecia as competências humanas, entretanto, as classifica de maneira diferente, conforme destacadas no Quadro 5.

Quadro 6 - Tipos de competências

COMPETÊNCIAS	CARACTERÍSTICAS
Competências técnicas	Conhecimento, saber, habilidade, saber fazer.
Competências comportamentais	Atitude, querer fazer.

Fonte: Adaptado de Leme (2015)

Sokolova e Mohelska (2014) acrescentam que a educação e o desenvolvimento de competências são uma das condições chaves para o desenvolvimento da sociedade em geral, além disso, pessoas qualificadas têm melhores empregos e oportunidades no mercado de trabalho.

Como dito anteriormente, o mercado de trabalho nos dias de hoje é caracterizado pela aleatoriedade, o que requer uma maior flexibilidade por parte dos profissionais, sendo necessário que os indivíduos, cada vez mais, tenham capacidades e motivações para uma aprendizagem contínua, entretanto, há de se ressaltar que possuir a qualificação não representa a garantia de ingresso no mercado de trabalho (SOARES, 2014).

2.5.1 Competências do administrador segundo o Art. 4 da Resolução nº 04/2005

A formação acadêmica de um profissional de nível superior, deve seguir as normas que são instituídas pelo Conselho Nacional de Educação e a Câmara de Educação Superior. No caso da pesquisa, por tratar-se do curso de Administração, são regidas através da Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, além de descrever outras providências.

Dentre as tantas providências observadas convêm destacar o Art. 3º, a saber:

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

Além de elementos básicos, encontrados nos demais cursos superiores como: interdisciplinaridade, atividades didáticas, incentivo a pesquisa, estágios, monografia entre outros, o aluno do curso de administração precisa de uma formação que possibilite o desenvolvimento de suas habilidades e competências.

Ainda citando a Resolução nº 04/2005, em seu Art. 4º O Curso de Graduação em Administração deve possibilitar a formação profissional que revele, pelo menos, as seguintes competências e habilidades:

- I – Reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;
- II – Desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;
- III – Refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;
- IV – Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;
- V – Ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;
- VI – Desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e das experiências cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável;
- VII – Desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações; e
- VIII – Desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais (MEC, 2005).

Assim descrito, caberá ao administrador possuir as competências acostadas no Art. 4º requeridas pelo curso, segundo o Ministério da Educação e Cultura-MEC (2005).

A seção a seguir trata da metodologia da pesquisa utilizada visando atingir os objetivos propostos.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

Segundo Roesch (2009), a metodologia descreve como o projeto será realizado. Aconselha-se partir de objetivos do projeto para definir que tipo de método é mais apropriado. Para Michel (2015) o tema volta-se ao conhecimento geral e habilidades necessárias ao pesquisador para se orientar no processo de investigação, tomar decisões, selecionar conceitos, hipóteses, técnicas e dados adequados.

Na opinião de Aquino (2010) a metodologia é a parte mais detalhada do projeto/artigo. Nela o autor tem que detalhar o material utilizado, o lugar onde foi conduzido o experimento e o método de condução do trabalho.

Dessa forma, para sua realização, as subseções abordando o ambiente, a natureza, a tipologia, o universo e amostra, bem como o instrumento utilizado para coletar os dados e como sua análise foi concretizada serão descritos a seguir.

3.1 Ambiente da pesquisa

O Centro Universitário em questão possui cursos devidamente autorizados pelo MEC e de reconhecimento, atuando nas áreas de conhecimento nas Ciências Exatas, Ciências Biológicas e Ciências Sociais e Humanas, como: Ciências Contábeis, Arquitetura e Urbanismo, Biomedicina, Engenharia Civil, Engenharia de Produção, Fisioterapia, Odontologia, CST em Radiologia, CST em Gastronomia, Sistemas de Informação, Enfermagem, Psicologia, Administração, Direito, Pedagogia e Medicina.

O local de ensino em destaque situa-se no bairro Aldeota, na cidade de Fortaleza - Ce, que dentre os diversos cursos de graduação em seu portfólio, possui um curso de Administração de qualidade, com quatro anos de duração, oito semestres, totalizando uma carga horária de 3.000 horas, composto por 30 (trinta) professores, com foco no aprendizado, fazendo com que os alunos, de maneira geral, possam se desenvolver pessoal e profissionalmente.

Sua missão é promover um ensino de qualidade e desenvolver profissionais talentosos, enaltecendo seus ensinamentos éticos e humanos, com um embasamento inovador e técnico, com o ensino exemplar dos professores.

3.2 Natureza da pesquisa

A pesquisa é um exercício direcionado para explicação das questões abordadas de práticas teóricas ou práticas com o aproveitamento de processamentos científicos. Para Vergara (2016) tal busca parte de um problema ou uma dúvida e, com o uso da metodologia científica, procura uma solução.

Podendo ser quantitativa e qualitativa, e que segundo Mascarenhas (2012) a de natureza quantitativa fundamenta-se na quantificação para recolher, e, depois, dedicar-se aos dados obtidos. Nesse perfil de pesquisa é fundamental utilizar estatísticas, como percentuais, desvio padrão, médias. Já a de natureza qualitativa é usada quando se quer produzir um objetivo de estudo com mais profundidade, nesse caso, a pesquisa situa-se à vontade para traçar o estudo de maneira que achar mais conveniente, sem medição numérica.

No caso desse estudo, a pesquisa caracterizada foi a de natureza quantitativa. Para Marconi e Lakatos (2011), na metodologia quantitativa, a autora do trabalho atenta-se em aplicar a observação, realizando a análise e apuração. Quanto maior o número de participantes, melhor será a representação numérica.

Quantifica-se, nesse caso, o número de alunos, do curso de Administração que responderam ao questionário.

3.3 Tipologia da pesquisa

Pesquisas devem se fundamentar em uma teoria, que se enquadra como passagem para apurações bem-sucedidas de algumas questões. De acordo com Carvalho (2014), a teoria, sendo ferramenta de ciência, é usada para conceitualizar os tipos de dados a serem examinados. Com o intuito de ser válido, deve concordar-se em acontecimentos observados e constatados decorrentes da pesquisa. A pesquisa de questões práticas pode acarretar a descobrimentos de conceitos básicos e oferece, frequentemente, conhecimentos que possuem aplicações aceleradas.

Segundo Vergara (2016, p. 41) “O leitor deve ser informado sobre o tipo de pesquisa que será realizada, sua conceituação e justificativa à luz da investigação específica”.

Ainda Segundo Vergara (2016), têm-se dois tipos de critérios de pesquisa: quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins, uma pesquisa pode ser: exploratória, descritiva, explicativa, metodológica, aplicada, intervencionista; e quanto aos meios, uma pesquisa pode ser: pesquisa de campo, pesquisa de laboratório, documental, bibliográfica, experimental, *ex post facto*, participante, pesquisa-ação e estudo de caso.

Esse estudo apresentou características de pesquisa bibliográfica e estudo de caso quanto aos meios, e, descritiva e exploratória quanto aos fins.

Caracteriza-se como bibliográfica, onde se dá pelo levantamento da literatura já publicada, em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita. (MARCONI; LAKATOS, 2009).

Pesquisa de Campo porque, como cita Andrade (2001), objetiva analisar a realidade dos dados, identificando os acontecimentos da população em estudo, e a autora do trabalho em questão tem como esclarecer e evidenciar os dados.

E, quanto aos fins caracteriza-se como exploratória e descritiva onde é exposto todas as características de algo estudado. Pode estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza (VERGARA, 2016).

A pesquisa, no tocante aos objetivos, pode ser definida como descritiva, exploratória e explicativa. Os autores Sampieri, Collado e Lucio (2017) afirmam que, os estudos descritivos buscam especificar propriedades, características e traços importantes de qualquer fenômeno que analisarmos. Descreve tendências de um grupo ou população.

Farias Filho (2015) concorda e acrescenta que a pesquisa descritiva visa descrever as características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Entretanto Cooper e Schindler (2016) afirmam que os estudos descritivos buscam especificar propriedades, características e traços importantes de qualquer fenômeno que analisarmos. Descreve tendências de um grupo ou população.

3.4 Universo e Amostra da pesquisa

O Universo da pesquisa, de acordo com Rudio (2014), resulta em um conjunto de pessoas, as quais apresentam as mesmas propriedades para que a pesquisa possa focar no estudo em questão. Totaliza no curso o número de 300 alunos existentes em Administração na Instituição de Ensino Superior Particular.

Já a amostra da pesquisa resulta em, apenas, um fragmento do universo em estudo. Ao analisá-la, é necessário cumprir com a metodologia aplicada, pois ela dará a resposta exata da parte observada. A amostra da pesquisa pode-se caracterizar por probabilística e não-probabilística.

No caso da referida pesquisa dá-se por não-probabilística, pois, de acordo com Vergara (2016), recolhe-se parte da amostra da pesquisa, que se encontra instantaneamente disposta. Os alunos do Curso de Administração da referida Instituição de Ensino Superior Particular compõem essa amostra, a qual é levantada para o estudo e desenvolvimento da pesquisa.

3.5 Coleta de dados

Segundo Carvalho (2014), é chamado de instrumento de pesquisa tudo aquilo que é usado para realizar uma coleta de dados, etapa do método de pesquisa o qual tem a finalidade de conseguir informações da realidade. Esses instrumentos de pesquisa relacionam-se à técnica selecionada para garantir os dados, e no caso dessa pesquisa, o questionário será aplicado de maneira que auxilie diretamente no recolhimento e verificação dos resultados.

Os dados foram coletados através de um questionário postado no google forms, haja vista o período delicado referente a pandemia, no qual a aplicação presencial não pode ser realizada, com alunos de Administração pertencentes a todos os semestres, dos turnos manhã e noite.

Sua aplicação deu-se no primeiro semestre 2021, precisamente no mês de abril, ao qual 61 alunos devolveram com as devidas questões respondidas.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

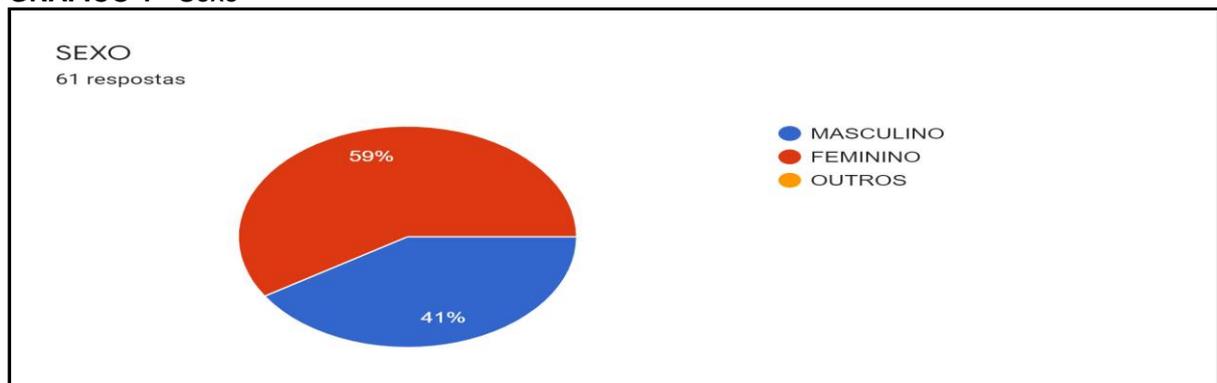
Visando atender aos objetivos propostos, foi elaborado um questionário direcionado aos alunos acadêmicos do curso de administração. O questionário foi dividido em duas partes, a primeira parte contém perguntas de cunho geral dos entrevistados, sequenciando com a segunda parte contendo perguntas buscando coletar dados sob a ótica de percepção dos alunos quanto ao assunto da pesquisa em foco.

Assim sendo, passa-se a discorrer o que foi coletado procurando correlacionar a pesquisa com os objetivos propostos, em forma de gráficos e quadros a seguir

4.1 Análise das respostas relacionadas à parte I - Dados gerais

Os dados compostos na Parte I do questionário (disponibilizado nos apêndices) seguiram a seguinte ordem: sexo, idade, estado civil, se exerce atividade remunerada, tipo de atividade desenvolvida, faixa de renda, se possui dependentes financeiros, qual semestre está cursando no curso de administração e o turno. Desta forma, o Gráfico 1 evidencia o resultado obtido a partir da pergunta inicial na qual fez referência ao sexo dos respondentes.

GRÁFICO 1 - Sexo

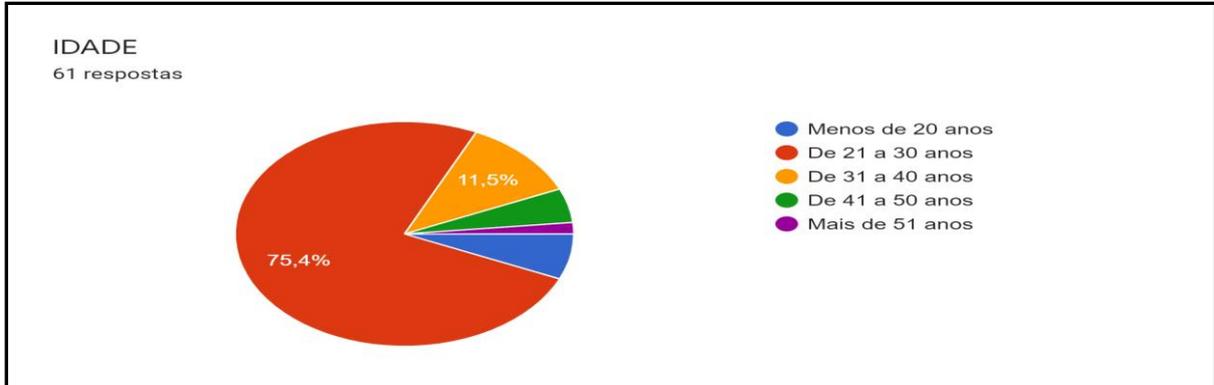


Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Compreende-se ao analisar o gráfico, que na instituição de ensino superior particular escolhida, com ênfase no curso de administração o percentual de alunos do gênero feminino é superior ao gênero masculino, onde as mulheres atingem um percentual de 59,0% e os homens 41,0%.

No Gráfico 2 foram analisados os dados referentes a idade de cada aluno e apresentada em agrupamentos.

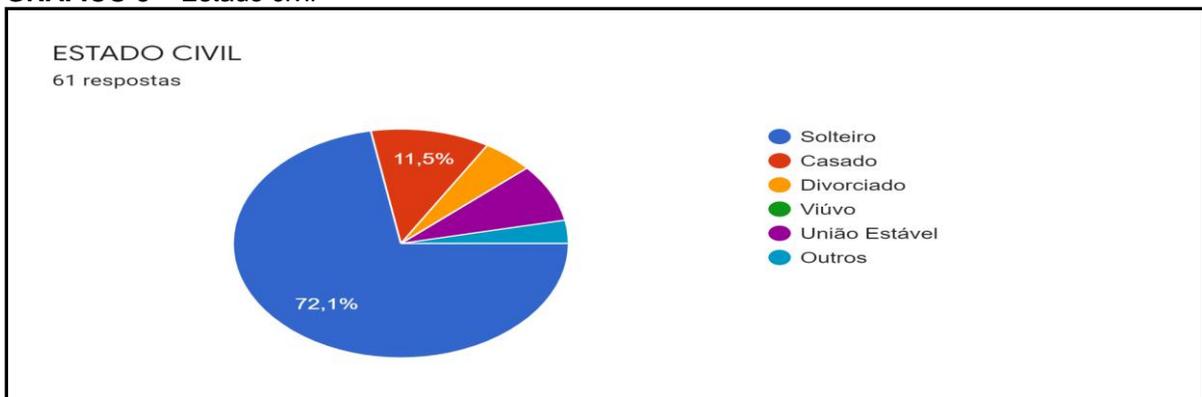
GRÁFICO 2 - Idade



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

De acordo com os dados expostos no Gráfico 2, 1,6% dos alunos participantes possuem mais de 50 anos, sendo considerados adultos; 6,6% menores de 20 anos, porém 75,4% dos entrevistados, considerados a maioria possuem entre 21 a 30 anos essa idade é compreendida como o início da vida adulta de cada ser humano, sendo enfatizada pelo processo de construção da vida profissional e financeira. 11,50% possuem entre 31 a 40 anos encaixando-se assim na própria fase adulta, apenas 4,9% dos entrevistados possuem entre 41 a 50 anos. Observou-se ainda que somente 1 aluno é maior de 51 anos de idade, desta forma conclui-se que maior parte dos entrevistados é composta por adultos.

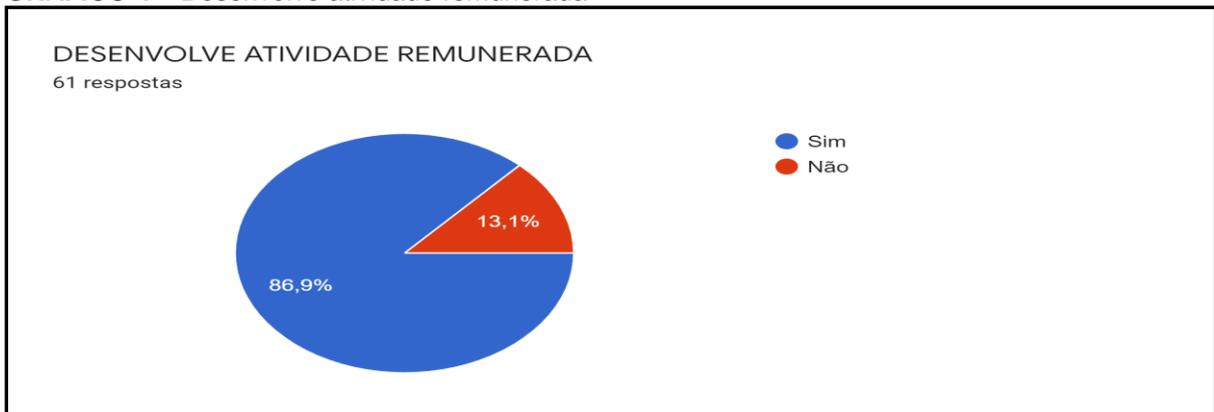
O Gráfico 3 ressalta o resultado referente ao estado civil dos alunos entrevistados. Conforme os dados apresentados verificam-se que 72,10% dos alunos possuem estado civil solteiro (a), sendo considerados como maioria:

GRÁFICO 3 – Estado civil

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Observou-se que 11,5% dos alunos são casados, 8,2% detêm de união estável e 3,3% outros tipos de relacionamentos, somente 4,9% dos entrevistados são divorciados. Na pesquisa não foi identificado nenhum indivíduo viúvo.

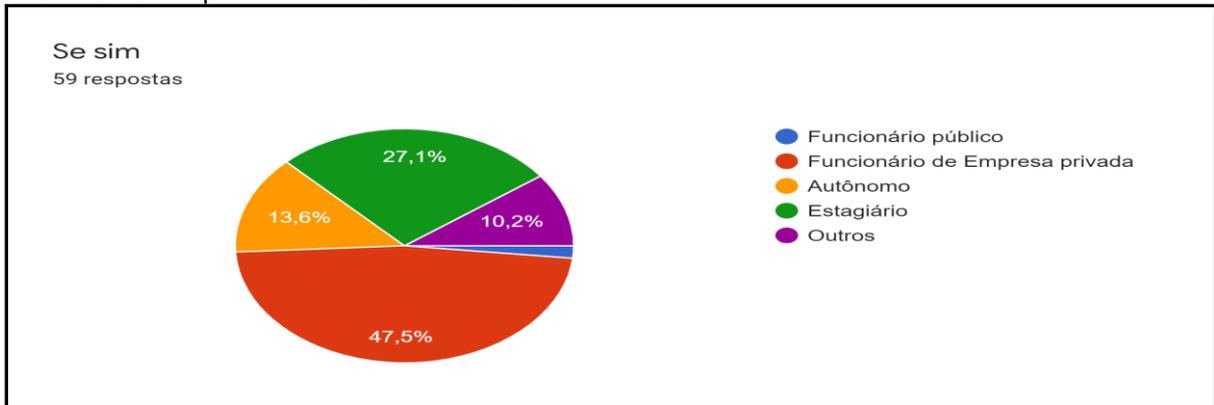
O Gráfico 4 aponta o resultado dos entrevistados que desenvolvem atividade remunerada.

GRÁFICO 4 – Desenvolve atividade remunerada

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Diante das informações obtidas, analisou-se que 86,9% dos entrevistados desenvolvem atividade remunerada, o que agrega a pesquisa devido ao fato de terem percepções claras baseada nas suas vivências de mercado. Somente 13,10% não desenvolvem atividade remunerada atualmente.

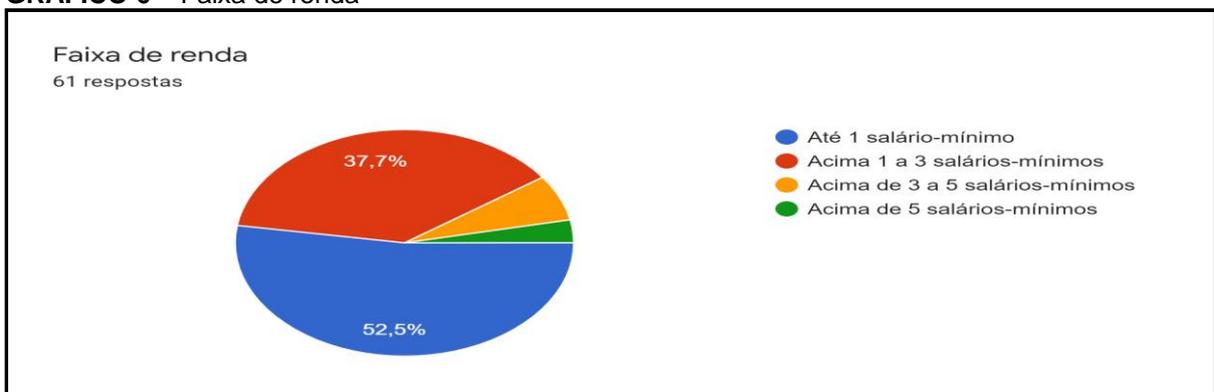
Com o intuito de obter maior conhecimento sobre a vivência de mercado dos entrevistados, expõe-se o Gráfico 5, com dados respectivos ao tipo de atividade ou cargo em atuação. Buscou-se averiguar se os entrevistados em questão possuíam algum tipo de negócio próprio ou se atuavam em empresa privada ou pública.

GRÁFICO 5 – Tipo de atividade remunerada

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

O gráfico ilustra que 47,5% dos entrevistados atuam em empresas de iniciativa privadas, esses são a maioria. 27,1% são estagiários, os demais 13,6% são autônomos, 10,2% exercem outro tipo de atividade econômica e apenas 1,7% dos entrevistados são funcionários públicos.

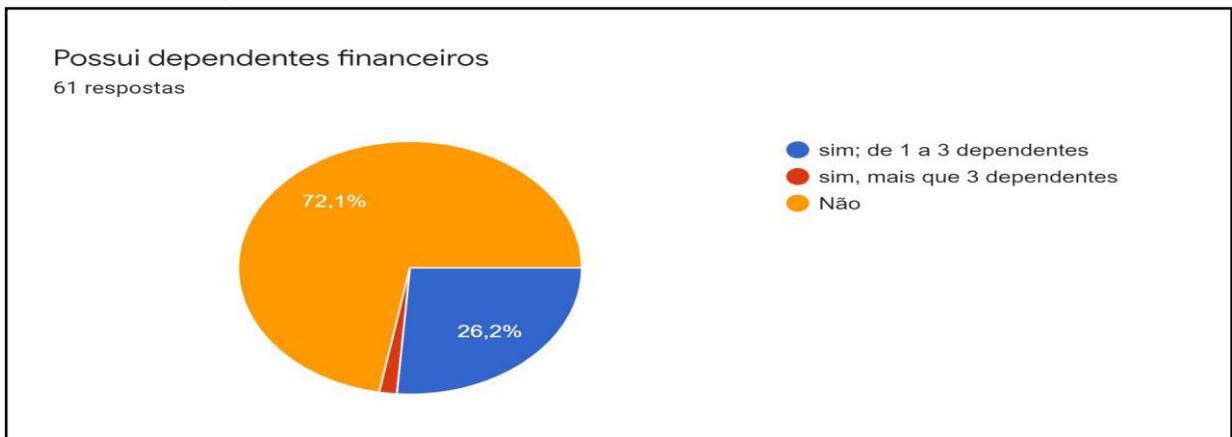
O Gráfico 6 apresenta o resultado obtido referente a faixa de renda dos entrevistados.

GRÁFICO 6 – Faixa de renda

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Conforme os dados apresentados no gráfico, 52,5% dos entrevistados recebem até 1 salário mínimo pelas atividades profissionais desenvolvidas, outros 37,7% recebem entre 1 a 3 salários. Em contrapartida uma minoria entre 3,3% e 6,6% recebem salários que variam de 3 ou acima de 5 salários mínimos.

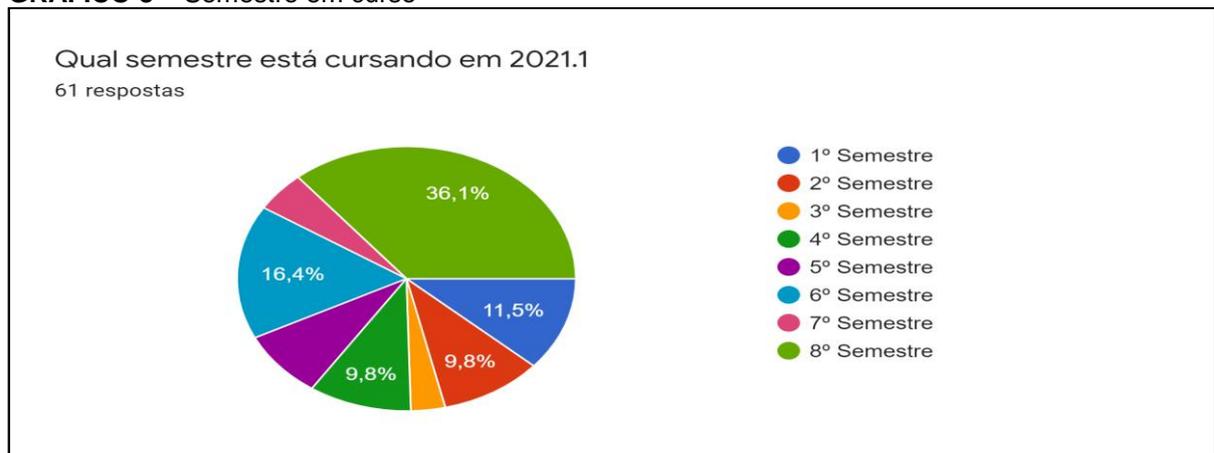
O Gráfico 7 destaca o percentual obtido sobre os entrevistados que possuem ou não dependentes financeiros.

GRÁFICO 7 – Dependentes financeiros

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Observa-se que 72,1% a grande maioria dos entrevistados não possuem dependentes financeiros. Contudo 26,2% sim, seguem a média de 1 a 3 dependentes e 1,6% possuem mais de 3 dependentes.

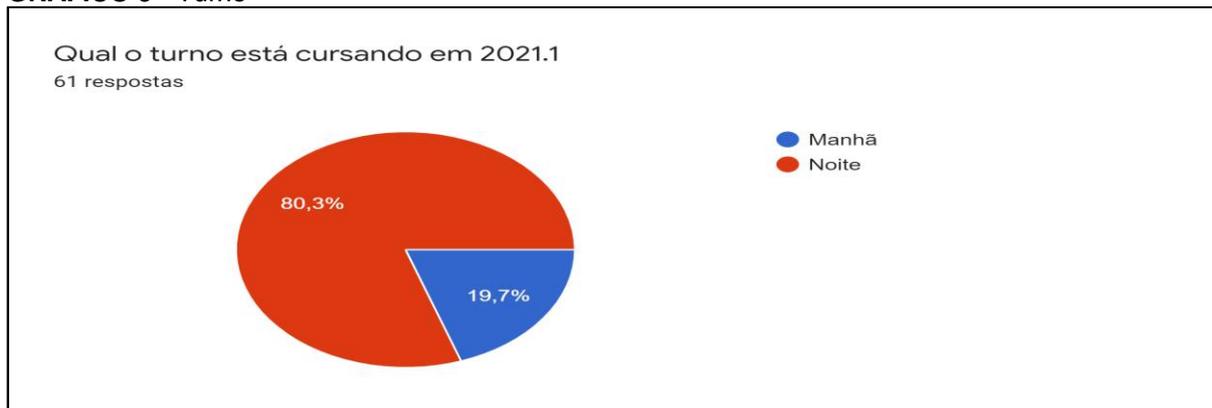
Os dados expostos no gráfico 8 representam o semestre em curso dos alunos respondentes da pesquisa no ano de 2021.1

GRÁFICO 8 – Semestre em curso

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

De acordo com o gráfico os alunos do 1º semestre representam 11,5%, já os do 2º representam 9,8% seguidos do 3º com apenas 3,3% dos respondentes. Os alunos do 4º semestre representam 9,8% igualmente aos do 2º, o 5º semestre com 8,2% representa a metade dos entrevistados do 6º com 16,4%, no 7º semestre há uma redução de alunos cursando com 4,9%. Observa-se que grande parte dos entrevistados cursam o 8º semestre já em processo de conclusão do curso.

O gráfico 9, tem-se a representação relacionada ao turno em que os alunos estão matriculados. Nota-se que a maioria dos respondentes pertencem ao turno da noite onde constatamos um percentual de 80,3%.

GRÁFICO 9 - Turno

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

A tabela 1 a seguir trata – se de um resumo referente aos dados apurados do Apêndice A, objetivando uma melhor compreensão ao leitor quanto aos dados demográficos dos gráficos ilustrados anteriormente.

TABELA 1 – Resumo dos dados coletados parte I – Dados gerais relacionados aos participantes

Gênero					
Feminino - 59,0%			Masculino - 41,0%		
Faixa etária					
Menor 20 – 6,6%	21 a 30 – 75,4%	31 a 40 – 11,5%	41 a 50 – 4,9%	Maior de 51 – 1,6%	
Estado civil					
Solteiro 72,10%	Casado 11,5%	Divorciado 4,9%	União 8,2%	Outros 3,3%	Viúvo 0%
Atividade remunerada					
Sim – 86,9%			Não – 13,1%		
Tipo de empresa e/ou cargo em atuação					
Pública – 1,7%	Privada – 47,5%	Autônomo – 13,6%	Estagiário – 27,1%	Outros – 10,2%	
Faixa de renda					
Até 1 salário mínimo 52,5%	1 salário/ 3 salários 37,7%	3 salários/5 salários 6,6%	Acima de 5 salários 3,3%		
Dependentes financeiros					
1 a 3 dependentes – 26,2%		Acima de 3 dependentes – 1,6%		Nenhum – 72,1%	
Semestre em curso					
1º - 11,5%	2º - 9,8%	3º - 3,3%	4º - 9,8%	5º - 8,2%	6º - 16,4%
7º - 4,9%		8º - 36,1%			
Turno					
Manhã – 19,7%			Noite – 80,3%		

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Ao se observar a Tabela 1 percebe-se que a representatividade maior é do gênero feminino, encontram-se na faixa etária compreendida entre 21 a 30 anos de idade, a maioria possui estado civil solteiro (a), grande parte exerce atividade remunerada em empresas privadas, possuindo uma faixa de renda em torno de R\$ 1.000,00 a 3.000,00 reais, não possuem nenhum dependente financeiro, cursando o a grande maioria o 8º semestre, em seguida o 6º e o 3º semestre sendo o curso com menor representatividade de alunos entrevistados cursando.

Durante o turno da noite. Passa-se a seguir a analisar os dados relativos aos objetivos específicos do estudo, no qual será relatado pontos a respeito da diversidade.

4.2 Dados específicos

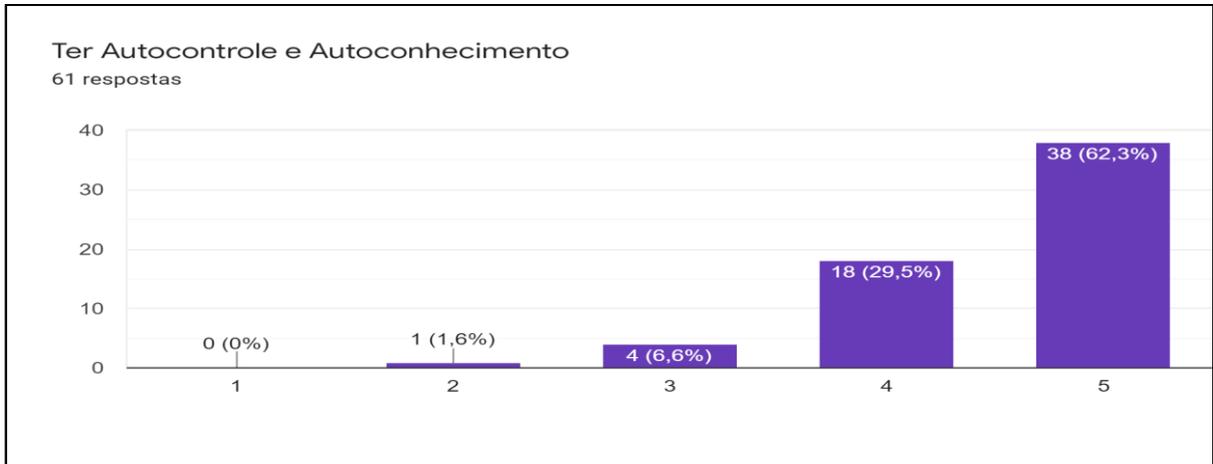
Conforme descrito nos parágrafos seguintes, a segunda parte do questionário consiste na análise: Quanto a percepção dos entrevistados das exigências do atual mercado de trabalho sobre as competências e perfil do futuro administrador, e percepção sobre os tipos de diversidade existentes nas organizações, com quais dessas diversidades o respondente já teve contato em sua experiência acadêmica e/ou profissional, obstáculos gerados nas organizações devido a diversidade e por último os danos causados ao indivíduo devido os obstáculos da diversidade.

4.2.1 Percepção de competências exigidas do atual mercado de trabalho

Os gráficos a seguir tratam da percepção dos respondentes da pesquisa quanto as competências exigidas pelas organizações frente ao atual cenário mercadológico.

Desta forma, as perguntas realizadas foram compostas pelos itens alistados no quadro 02, ou seja, as habilidades relacionadas ao mercado de trabalho, e foram ilustradas por meio de gráficos, e uma tabela final, objetivando uma compreensão clara do leitor dos dados coletados.

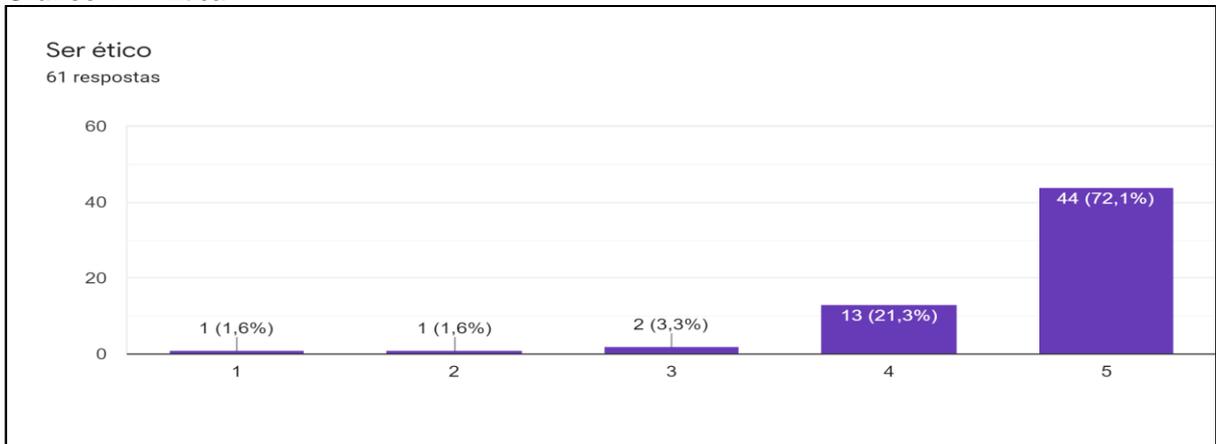
Desta forma, os Gráficos seguintes avaliam os tipos de competências que mensuram a percepção dos entrevistados sob a ótica de mercado de trabalho. Iniciando-se pelo gráfico 10 quanto ao autocontrole e autoconhecimento exigidos no mercado de trabalho.

GRÁFICO 10 – Autocontrole e autoconhecimento

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Observa-se que diante da percepção dos entrevistados 62,3%, ou seja, mais da metade concordam que o autocontrole e o autoconhecimento são competências essenciais e exigidas pelas empresas no mercado atual pelas organizações. Opinião que corresponde aos estudos de Mesquita (2016) ao colocar que a qualificação profissional tem sido apontada como requisito para empregabilidade e vem constituindo-se como um desafio para aqueles que pretendem se inserir no mercado de trabalho.

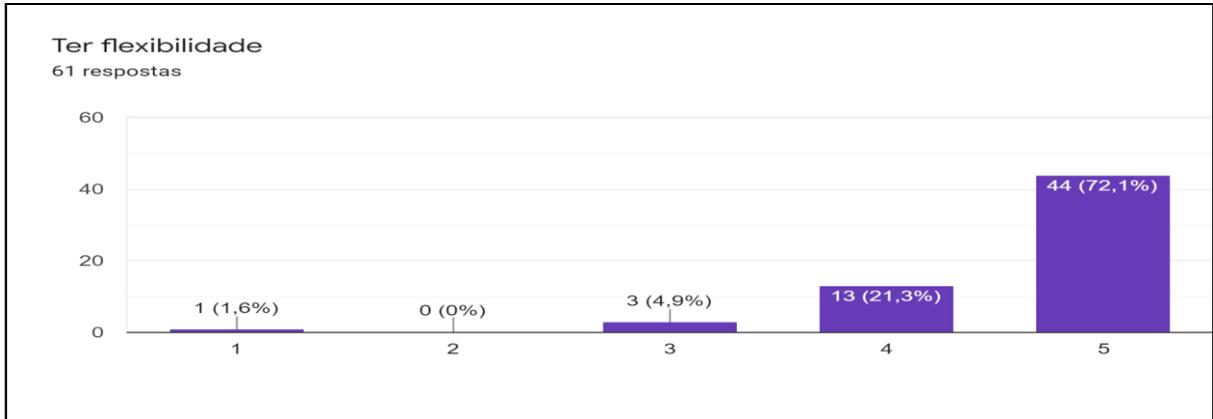
O gráfico 11 apresenta a consulta aos entrevistados sobre a percepção a respeito da exigência das empresas da ética e sua prática nas organizações.

Gráfico 11 – Ética

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

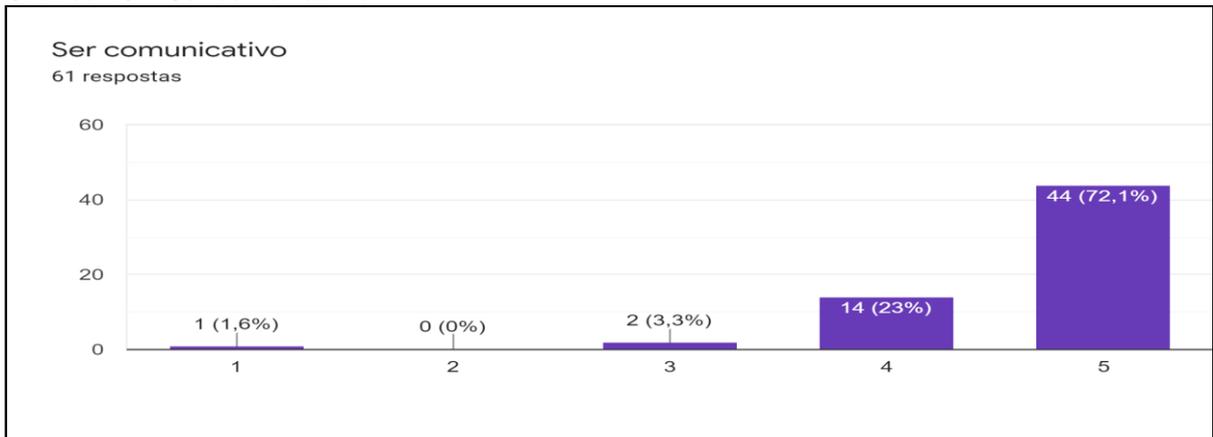
Conforme exposto no gráfico 11, 72,1% dos respondentes concordam que a Ética é uma competência exigida no mercado de trabalho. Já 1,65% acreditam que não é uma exigência para o candidato à vaga de trabalho nas organizações. Cita-se, portanto, Xavier e Boas (2015) ao descreverem que a ética faz parte do rol de competências necessárias ao administrador.

No gráfico 12 ilustra a percepção dos alunos quanto a ter flexibilidade para candidatar-se a uma vaga de emprego.

Gráfico 12 – Flexibilidade

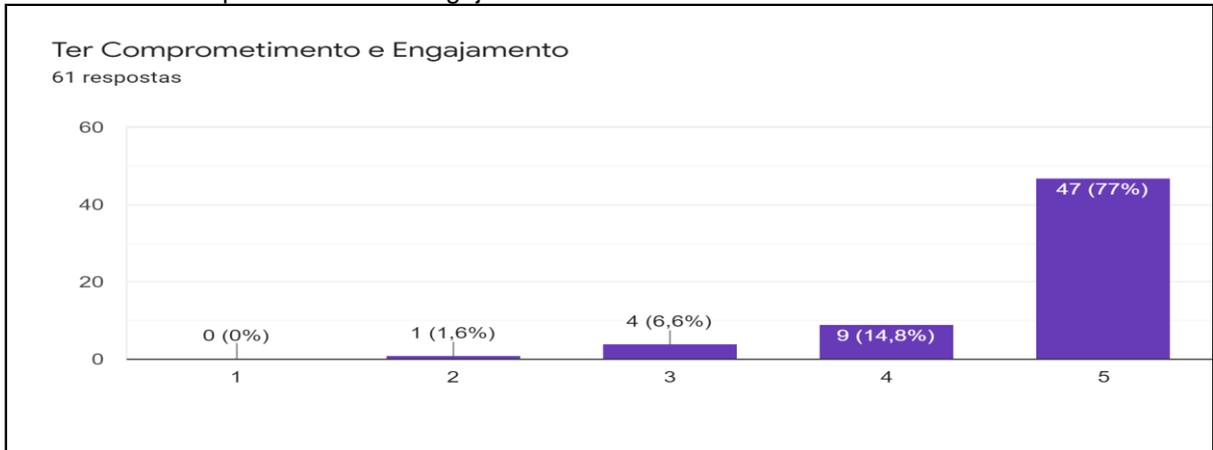
Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Ao observar-se que 72,1% dos entrevistados percebem a flexibilidade como característica coloca-se as palavras destacadas pelos estudos realizados sobre o mercado de trabalho, ou seja, o autor Pochmann (2013) destaca que a expansão das vagas e a facilitação do acesso ao ensino superior que tem emergido como necessária à formação para o trabalho imaterial e a flexibilidade de horários tem, também, postergada o ingresso de um maior número de jovens no mercado de trabalho.

Gráfico 13 – Ser comunicativo

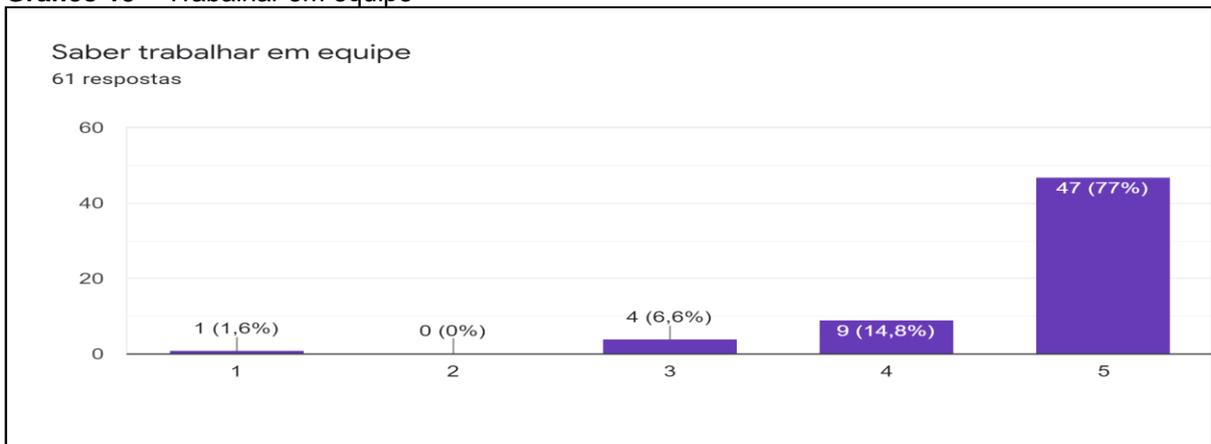
Fonte: Dados da pesquisa (2021)

As pessoas vendem sua força de trabalho por um salário, que pode ser em dinheiro, moradia, bonificação, ou outra forma de recompensa pelo trabalho exercido e nesse sentido o indivíduo ser comunicativo e expansivo torna-se essencial, opinião destacada por Silva (2014) e acatada pelos entrevistados ao responder que concordam plenamente com um total de 72,1%.

Gráfico 14 – Comprometimento e engajamento

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

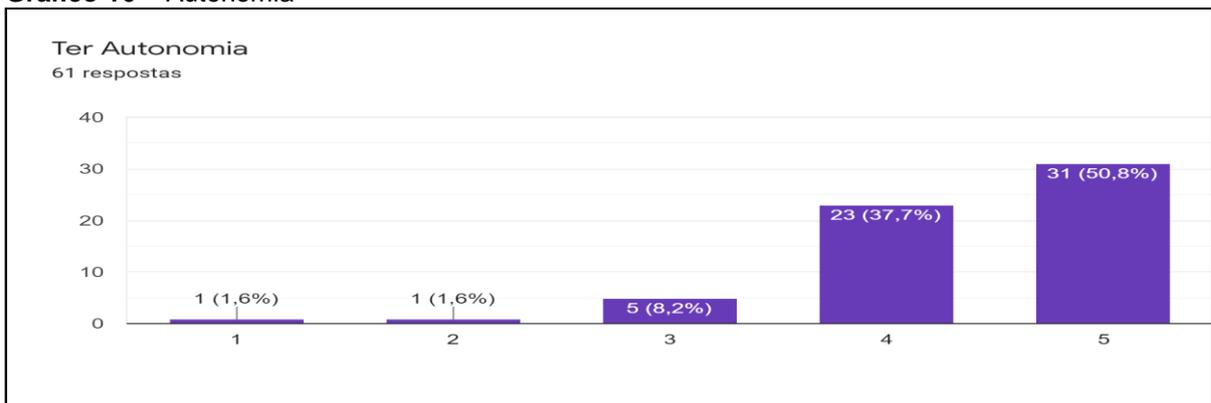
Segundo os autores Bohlander e Snell (2014) o grande desafio das empresas de hoje é administrar bem seus recursos humanos, pois são as pessoas que obtêm e mantêm vantagens competitivas, nesse sentido, seus profissionais devem possuir comprometimento e engajamento, opinião compreendida pelos entrevistados ao destacarem um percentual de 77% que concordam plenamente.

Gráfico 15 – Trabalhar em equipe

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Em meio a pandemia e a muitas restrições sanitárias, o futuro administrador e gestor terá que rever conceitos e novas estratégias em suas tomadas de decisão, uma vez que as mudanças nas organizações estão cada vez mais rápidas e os planejamentos de médio e longo prazo cada vez mais curtos, desta maneira, o trabalho em equipe emerge como um predicado indispensável e, ao observar-se o gráfico 15, percebe-se o entendimento dos alunos ao acatarem com 77% a opção de concordarem plenamente com o atributo.

Quanto a autonomia, obteve-se 50,8% de concordância plena e 37,7% de concordância, conforme ilustra o gráfico 16 a seguir.

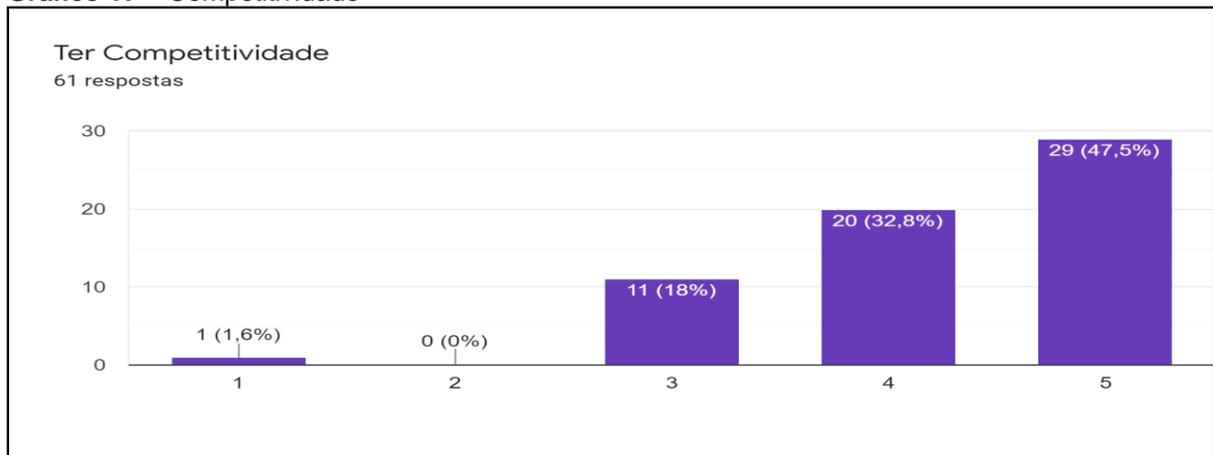
Gráfico 16 – Autonomia

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Desta maneira pode-se destacar as palavras de Pereira (2015) ao descreve-la como um termo que se refere as formas existentes de trabalho, sendo prestadas de forma manual ou intelectual, ou seja, sua funcionalidade é importante para o profissional.

A competitividade é um termo bastante discutido em todas as áreas de atuação, e hoje, devido a pandemia, mas do que nunca se buscou competitividade. Assim, perguntou-se a importância da competitividade para os futuros administradores. A resposta encontra-se postada no gráfico 17.

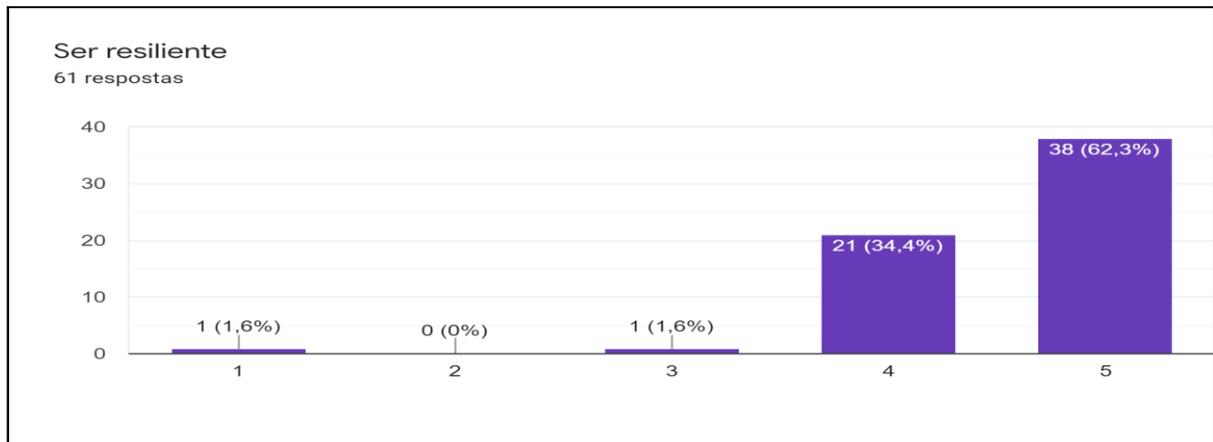
Gráfico 17 – Competitividade



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

De acordo como os dados obtidos, ou seja, 47,5% concordaram plenamente e 32,8% concordaram, insere-se as palavras de Moreira et al. (2014) ao afirmarem que devido à competitividade, o mercado requer o perfil de um administrador com uma visão generalista de conhecimentos, que geralmente é adquirida na graduação, nas várias áreas da Administração como contabilidade, direito, economia, gestão ambiental, dentre outras.

Quanto a resiliência, a última característica sobre a percepção de competências exigidas do atual mercado de trabalho, o gráfico 18 destaca um percentual de 62,3% e 34,4% de concordância.

Gráfico 18 – Resiliência

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Assim, compreende-se que o mercado de trabalho atual exige características comportamentais para que os profissionais se adaptem à nova realidade, como: conhecimento do negócio, flexibilidade, saber trabalhar em equipe. Segundo os autores Barlach; Limongi-França; Malvezzi (2008) lado a lado à educação continuada para a atualização profissional, investe-se, cada vez mais, em programas de aprimoramento pessoal, nos quais a aquisição de resiliência tem-se tornado a principal meta.

Para Moreira et al. (2014) e Pereira (2015) Também é necessário ter uma visão geral de tudo que o cerca. Além disso, é fundamental estar inteirado da tecnologia, ter competitividade e resiliência. Todas essas mudanças devem ser absorvidas por todos que almejam obter sucesso no novo cenário.

Com o intuito de apresentar o resumo dos dados obtidos com o quesito relacionado a percepção de competências exigidas do atual mercado de trabalho, a tabela 2 proporciona uma visão geral.

Tabela 2 – Resultado do item quanto a percepção das competências exigidas pelo mercado de trabalho

Percepção de competências exigidas do atual mercado de trabalho				
DT	D	PC	C	CP
Autocontrole e autoconhecimento				
-	1,6%	6,6%	29,5%	62,3%
Ter ética				
1,6%	1,6%	3,3%	21,3%	72,1%
Ter Flexibilidade				
1,6%	-	4,9%	21,3%	72,1%
Ser comunicativo				
1,6%	-	3,3%	23%	72,1%
Ter comprometimento e engajamento				
-	1,6%	6,6%	14,8%	77%
Trabalhar em equipe				
1,6%	-	6,6%	14,8%	77%
Ter autonomia				
1,6%	1,6%	8,2%	37,7%	50,8%
Ser competitivo				
1,6%	-	18%	32,8%	46,5%
Ter resiliência				
1,6%	-	1,6%	34,4%	62,3%

Fonte: dados da pesquisa (2021)

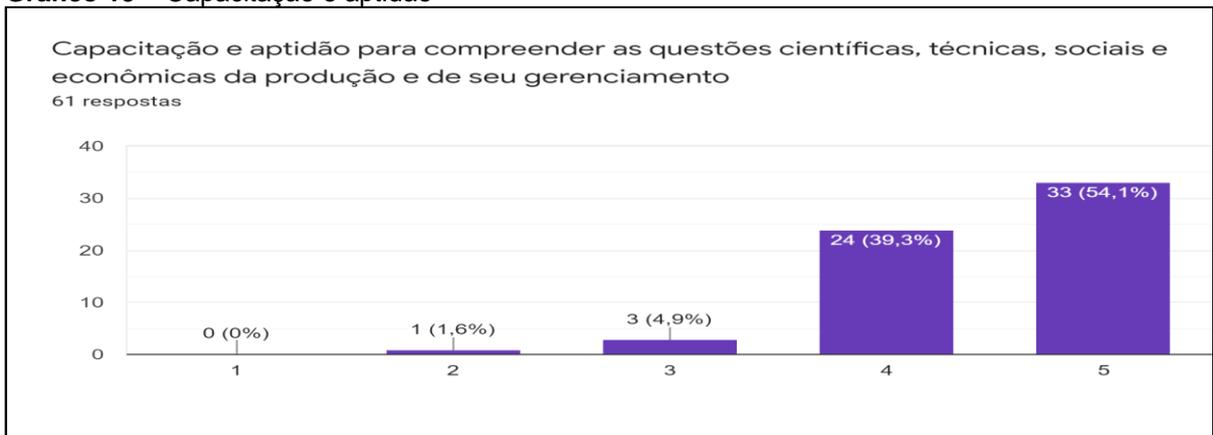
De tal modo, pode-se observar que os dados obtidos cujos percentuais mais se destacaram foram relacionados a concordância plena dos atributos apresentados para se manter estabilizados no mercado de trabalho.

4.2.2 Meta do curso de administração quanto ao perfil desejado do formando.

O segundo quesito contido no instrumento de pesquisa visava obter informações relacionadas ao curso de administração e o perfil desejado do formando, para tal, tomou-se como base, as normas instituídas pelo Conselho Nacional de Educação e a Câmara de Educação Superior.

No caso da pesquisa, por tratar-se do curso de Administração, observou-se o art. 3º, da Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, além de descrever outras providências.

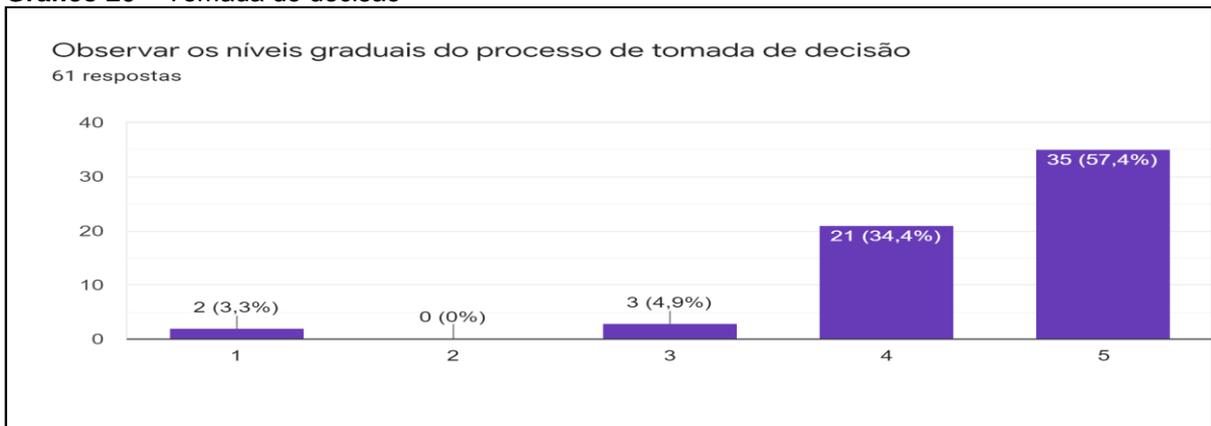
Assim, o gráfico 19 ilustra os dados obtidos em relação a capacitação e aptidão para compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento.

Gráfico 19 – Capacitação e aptidão

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Conforme se observa, existe um percentual de 54,1% relacionado a concordância total e 39,3% de concordância. Opinião que seguem a concordância dos autores Segundo Xavier e Boas (2015) ao descreverem que o curso deve ser fundamentado por um projeto pedagógico consistente, com conteúdo bem redigido, além de ser algo que expresse com precisão sobre o que se deseja num curso superior e como alcançar os resultados pretendidos.

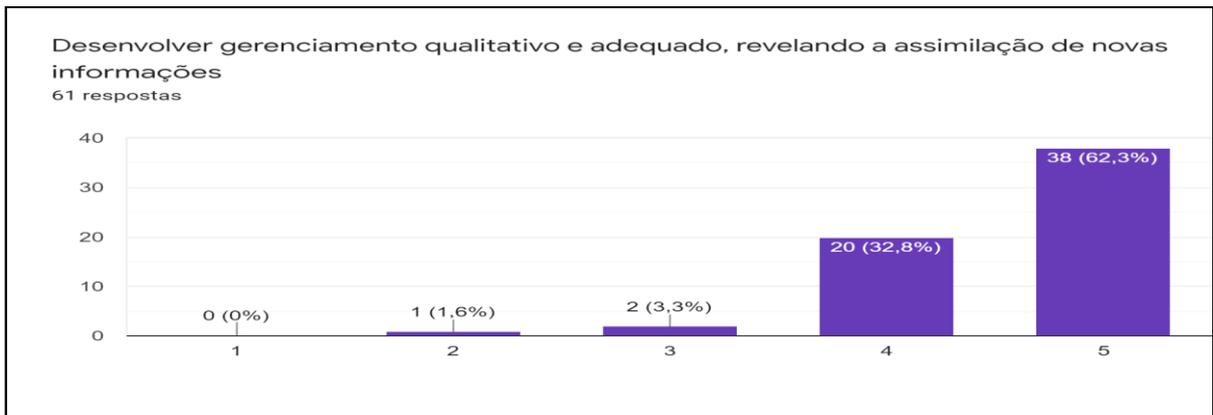
Quanto a observação aos níveis graduais do processo de tomada de decisão, as resposta estão agrupadas no gráfico 20 a seguir.

Gráfico 20 – Tomada de decisão

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Segundo a Fundação Instituto de Administração – FIA (2020) durante o curso é sempre importante o aluno observar quais são as áreas de atuação que pode e vai querer trabalhar futuramente, afinal, o planejamento bem como a tomada de decisão são características básicas e fundamentais para ser um bom administrador, corroborando, neste caso, com os dados obtidos, pois 57,4% e 34,4% dizem respeito a concordância quanto ao item perguntado.

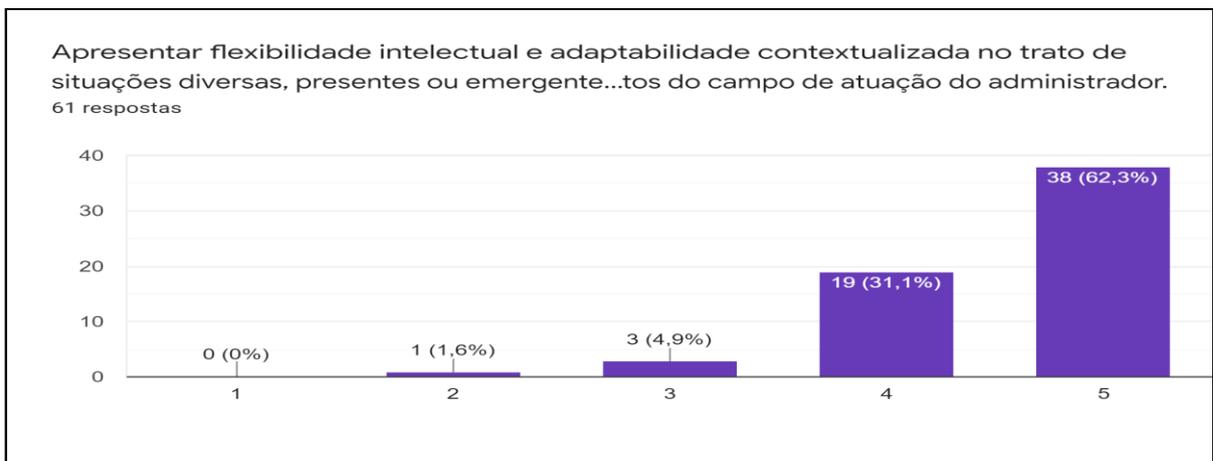
O gráfico 21 ilustra a questão relacionada ao desenvolvimento e gerenciamento qualitativo e adequado, revelando a assimilação de novas informações. Ao qual pode-se observar que os maiores percentuais se encontram nos itens de concordância e concordância plena, ou seja, 32,8% e 62,3% respectivamente.

Gráfico 21 – Desenvolver gerenciamento

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Tal opinião vai de encontro aos estudos de Moreira et al. (2014) quando destacam que a instabilidade e insegurança instituído pelos novos tempos, valorizam-se, como visto anteriormente, as iniciativas individuais para sobreviver diante deste drama da falta de oportunidades e demanda no atual cenário do trabalho, assim, os futuros administradores devem assimilar novas tecnologias e informações.

Encerrando o bloco, os entrevistados foram indagados sobre apresentar flexibilidade intelectual e adaptabilidade contextualizada no trato de situações diversas, presentes ou emergentes, nos vários segmentos do campo de atuação do administrador. O gráfico 22 releva as respostas obtidas.

Gráfico 22 – Flexibilidade intelectual e adaptabilidade contextualizada

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Observa-se que não é papel somente da universidade formar o futuro administrador e já colocá-lo apto assumir o mercado de trabalho, é necessário que o aluno se interesse e tenha determinação pela teoria posta em prática. Assim, nos vocábulos de Mach et al. (2013), a formação não cabe somente a universidade e seu corpo docente, mas também aos próprios alunos, a vontade e capacidade em aprender passa a ser essencial.

Com o intuito de apresentar o resumo dos dados obtidos quanto ao quesito relacionado ao Curso de Graduação em Administração deve ensejar, como perfil desejado do formando, a tabela 3 proporciona uma visão geral.

Tabela 3 – O Curso de Graduação em Administração e o perfil desejado do formando

O Curso de Graduação em Administração deve ensejar, como perfil desejado do formando				
DT	D	PC	C	CP
Capacitação e aptidão para compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e seu gerenciamento				
-	1,6%	4,9%	39,3%	54,1%
Observar os níveis graduais do processo de tomada de decisão				
3,3%	-	3,34,9%	34,4%	57,4%
Desenvolver gerenciamento qualitativo e adequado, revelando a assimilação de novas informações				
-	1,6%	3,3%	32,8%	62,3%
Apresentar flexibilidade intelectual e adaptabilidade contextualizada no trato de situações diversas, presentes ou emergentes, nos vários segmentos do campo de atuação do administrador				
-	1,6%	4,9%	31,1%	62,3%

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Portanto, quanto ao entendimento dos sujeitos pesquisados pode-se destacar que, apresentando uma maioria expressiva a lacuna correspondente ao concordo plenamente seguida do concordo.

4.2.3 Competências percebidas nos futuros administradores

A terceira bateria de perguntas estavam relacionadas às competências percebidas nos futuros administradores de acordo com a Resolução nº 04/2005, artigo 4, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, além de descrever outras providências.

Inicia-se com o gráfico 23 que expressa o que os alunos pesquisados responderam quando indagados sobre desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais.

Gráfico 23 – Expressão e comunicação



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Percebe-se que 60,7% dos respondentes assinalaram com concordo plenamente e 31,1% concordam. Opinião que expressa as palavras dos autores Moreira et al. (2014) ao relatarem que Compete, portanto, às IES possuidoras de cursos de Administração de Empresas, a escolha estratégica das competências específicas que deverão ser desenvolvidas com o intuito de consolidar o perfil de egresso pretendido pelo curso e/ou habilidades.

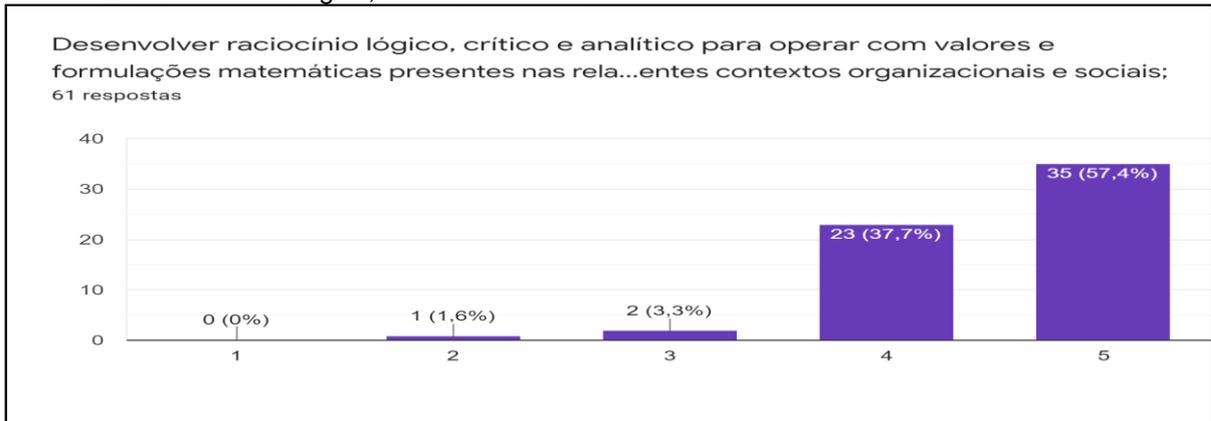
O gráfico 24 destaca o resultado sobre o item refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento.

Gráfico 24 – Reflexão e atuação

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Destaca-se que 55,7% assinalaram que concordavam plenamente com a afirmativa e 36,1% concordavam, opinião já comentada anteriormente por Moreira et al. (2014).

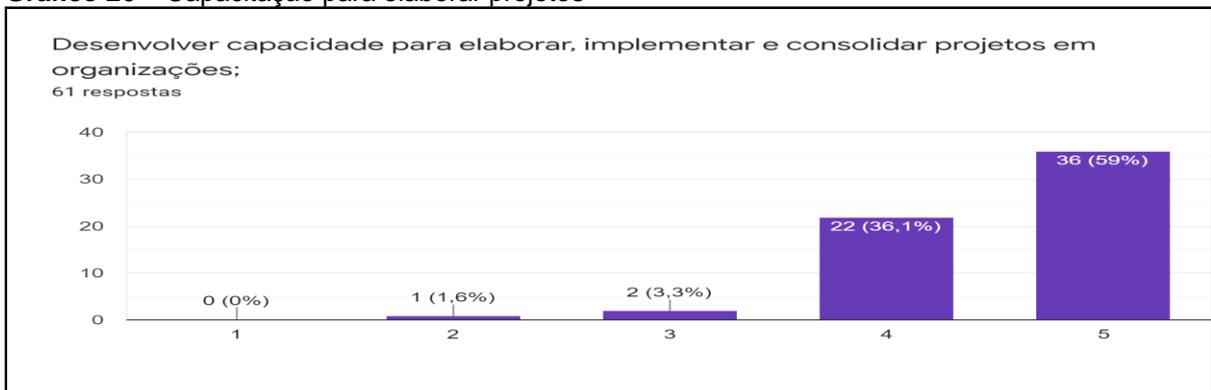
A seguir, o item sobre desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais, ilustrado no gráfico 25.

Gráfico 25 – Raciocínio lógico, crítico e analítico

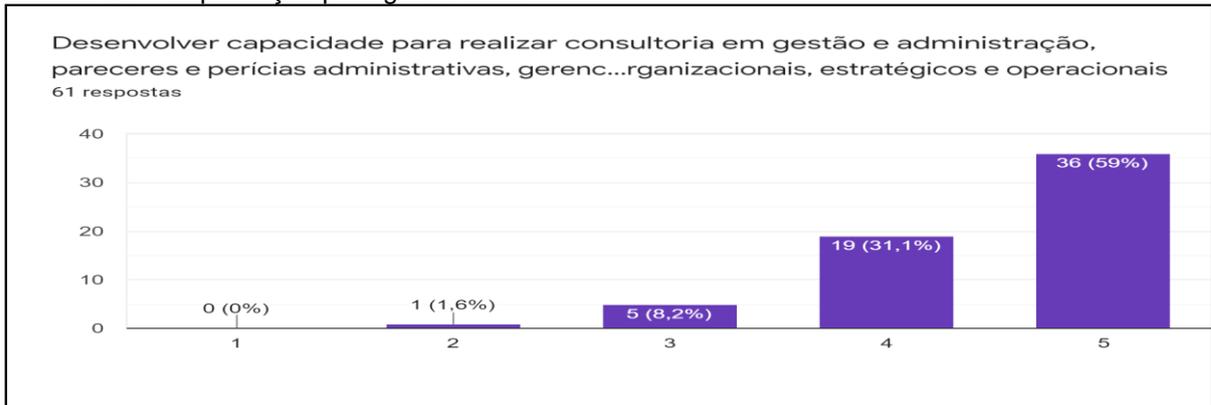
Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Destaca-se que 57,4% concordam plenamente e 37,7% concordam, assim, os autores Souza e Reinert (2010), descrevem características exigidas para contratação de um Administrador e dentre elas a criatividade, inovação dos processos, honestidade, facilidade de raciocínio, empreendedorismo, eficiência, facilidade no relacionamento em equipe, caráter, formação técnico acadêmica e o bom relacionamento com as pessoas, não necessariamente em sequência.

Os gráficos 26 e 27 correspondem aos itens desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações, e desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais, respectivamente.

Gráfico 26 – Capacitação para elaborar projetos

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Gráfico 27 – Capacitação para gerir e administrar

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Ambos gráficos ressaltam a concordância plena e concordância como maiores percentuais, ao que segundo os autores Souza e Reinert (2010) bem como Moreira et al. (2014) já citados anteriormente descrevem a elaboração, organização, gerenciamento e estratégias como competências que os administradores devem possuir.

Com o intuito de apresentar o resumo dos dados obtidos quanto ao quesito relacionado as Competências percebidas nos futuros administradores de acordo com a Resolução 04/2005, a tabela 4 proporciona uma visão geral.

Tabela 4 – Competências percebidas nos futuros administradores de acordo com o art. 4º da Resolução 04/2005

O Curso de Graduação em Administração deve ensinar, como perfil desejado do formando				
DT	D	PC	C	CP
Desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais				
-	1,6%	6,6%	31,1%	60,7%
Refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento				
-	3,3%	4,9%	36,1%	55,7%
Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais				
-	1,6%	3,3%	37,7%	57,4%
Desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações				
-	1,6%	3,3%	36,1%	59%
Desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais				
-	1,6%	8,2%	31,1%	59%

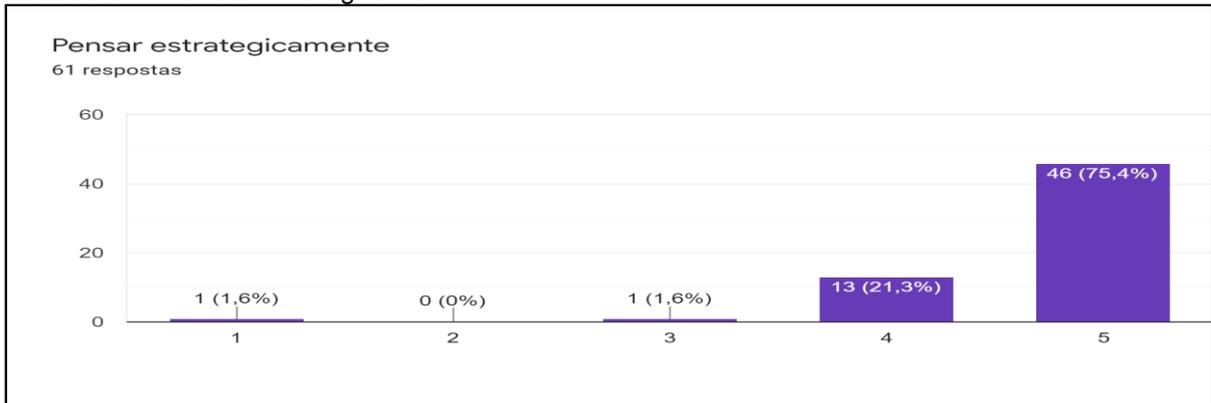
Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Portanto, quanto ao entendimento dos sujeitos pesquisados pode-se destacar que, apresentando uma maioria expressiva a lacuna correspondente ao concordo plenamente seguida do concordo.

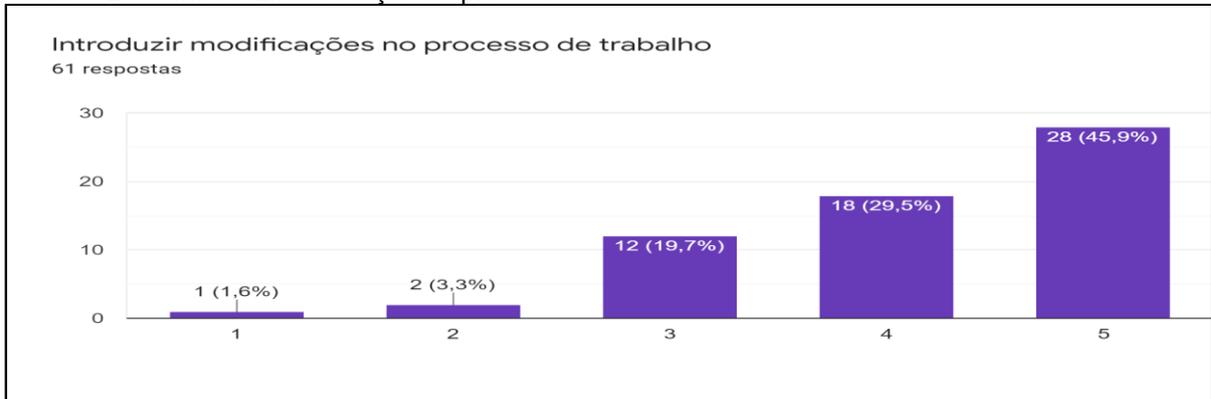
4.2.4 Habilidades que o aluno de administração e futuro administrador deve possuir.

O último item do instrumento de pesquisa tinha como intuito saber quais habilidades o aluno de administração e futuro administrador devem possuir e qualidades como pensar estrategicamente, ser preventivo, saber expressar-se, ser ético, ter relacionamento interpessoal, dentre outros.

Pensar estrategicamente bem como ser iniciativo e introduzir mudanças no processo de trabalho são os itens que iniciaram o bloco e estão representados pelos gráficos 28 e 29 a seguir.

Gráfico 28 – Pensar estrategicamente

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Gráfico 29 – Introduzir Mudanças no processo

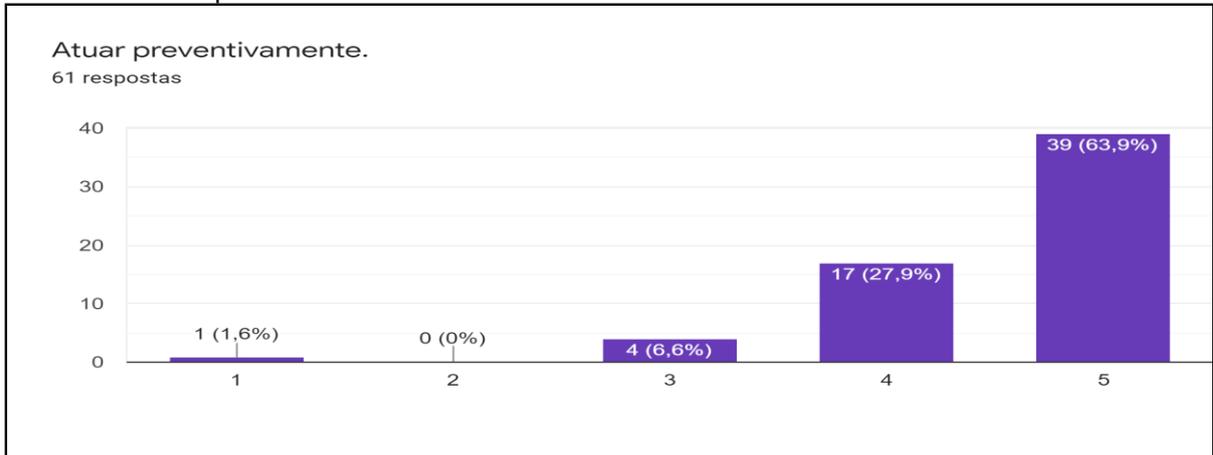
Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Pensar estrategicamente é um requisito fundamental ao administrador, e dessa forma percebeu-se um percentual maior de concordância plena, ou seja, 75,4%, ao passo que introduzir modificações no processo de trabalho, pode depender de superiores ou tipo de instituições para sua implementação, assim, observou-se um menor percentual, 45,9%.

Observa-se que ambos são assuntos discutidos em salas de aula através de disciplinas específicas que visam justamente colocar o aluno diante de situações que enfrentarão ao ingressarem nas organizações, desta feita cita-se Mach et al. (2013), quando inferem que a formação não cabe somente a universidade e seu corpo docente, mas também aos próprios alunos, a vontade e capacidade em aprender passa a ser essencial. O mercado de trabalho será o termômetro de atuação dos próprios.

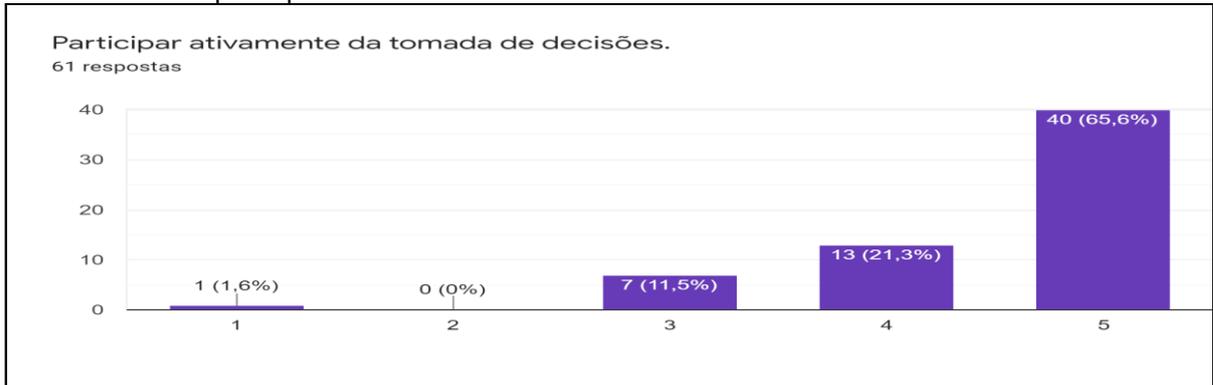
A atuação do administrador envolve ações preventivas, ou seja, ser proativo, e também ser participativo nas decisões quando solicitados. Tais habilidades são ilustradas nos gráficos 30 e 31.

Gráfico 30 – Ser preventivo



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Gráfico 31 – Ser participativo



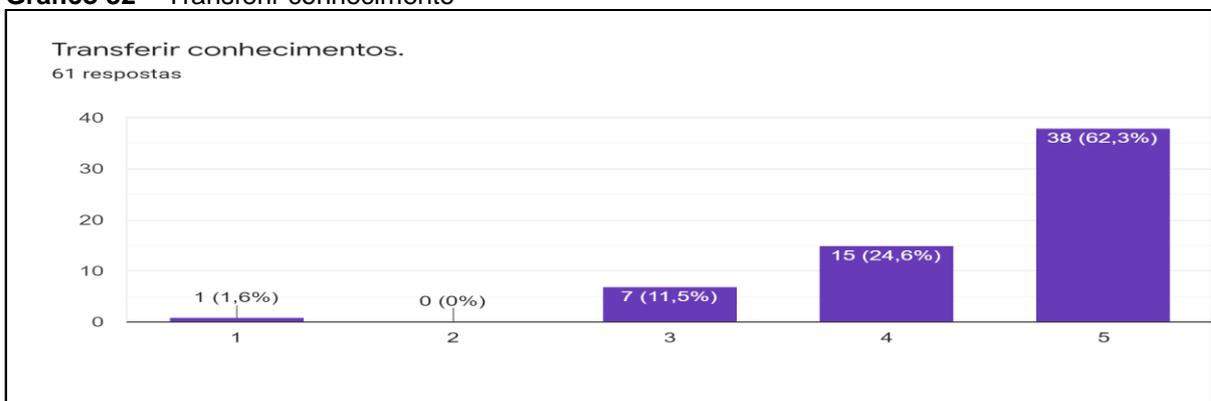
Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Percebe-se, portanto, segundo Bohlander e Snell (2014) que o grande desafio das empresas de hoje é administrar bem seus recursos humanos, pois são as pessoas que obtêm e mantêm vantagens competitivas. Desta forma, torna-se necessário saber como selecionar e desenvolver líderes, saber se prevenir de situações, atender melhor os clientes, recompensar o bom desempenho, ser participativo e envolvido.

Portanto, os entrevistados entenderam que atuar de forma preventiva e participar ativamente da tomada de decisões são habilidades fundamentais para quem pretende ser um administrador bem sucedido, tanto que 63,9% e 65,6% responderam que concordam plenamente às solicitações contidas nos gráficos de números 30 e 31.

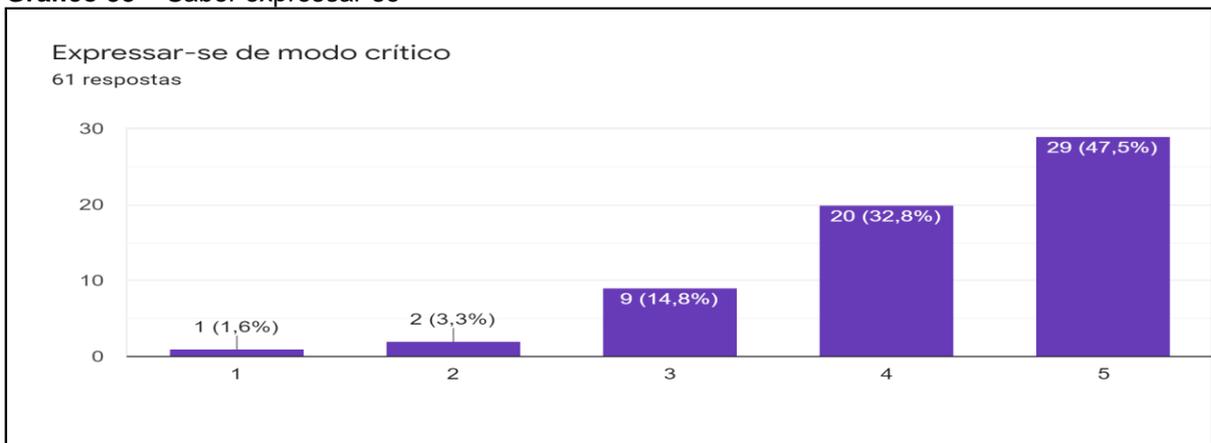
Quanto a habilidade de adquirir conhecimento, saber transferi-lo de forma clara e objetiva bem como ter iniciativa foram as perguntas seguintes, cujos resultados encontram-se nos gráficos 32, 33 e 34.

Gráfico 32 – Transferir conhecimento

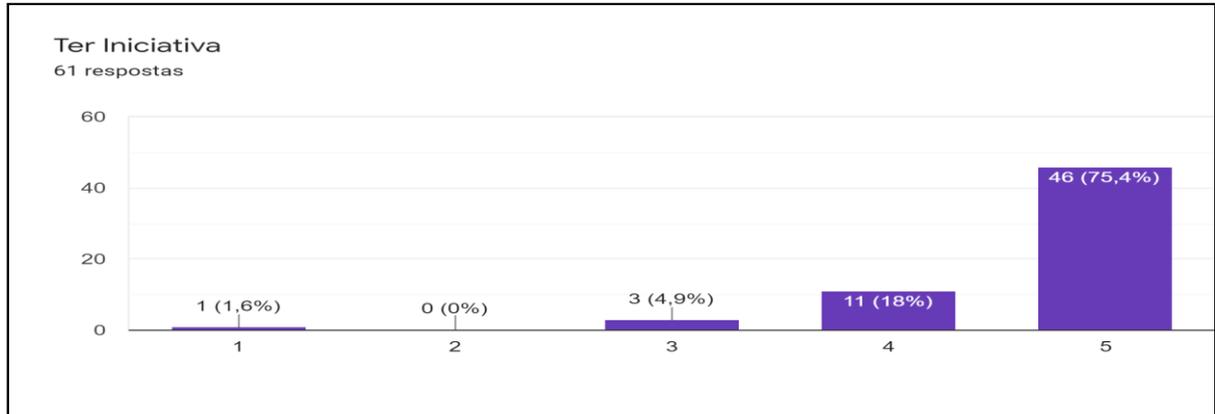


Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Gráfico 33 – Saber expressar-se



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

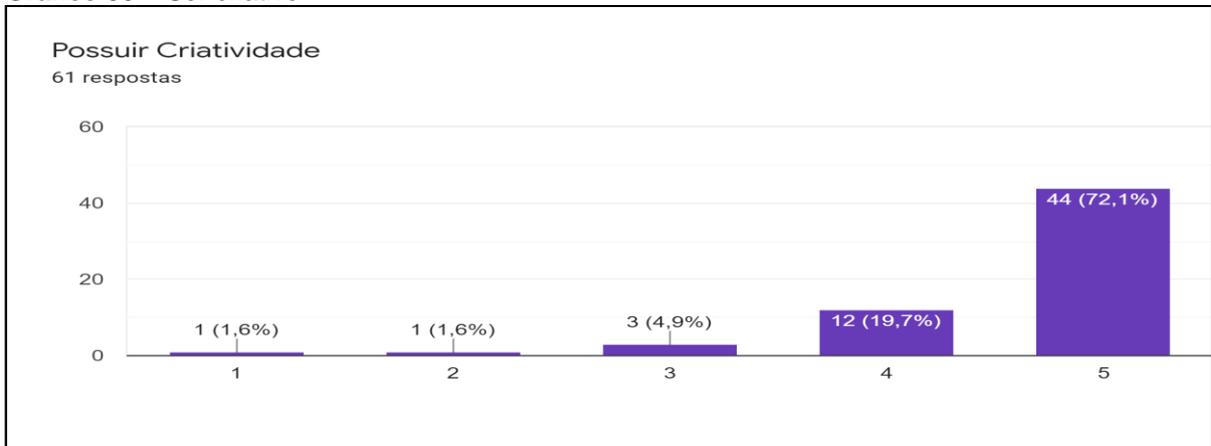
Gráfico 34 – Ter iniciativa

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

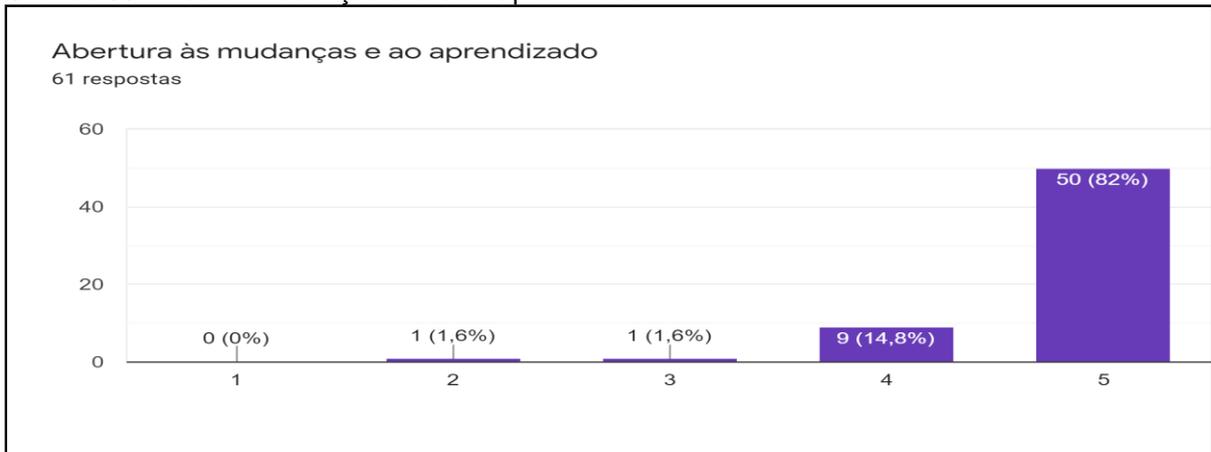
De acordo com os dados observados no quadro 32, com 62,3% de concordância plena, e no gráfico 33, com 47,5%, destaca-se as palavras dos autores Moreira et al. (2014) ao afirmarem que devido à competitividade, o mercado requer o perfil de um administrador com uma visão generalista de conhecimentos, que geralmente é adquirida na graduação, e que sabia se comunicar e expressar de forma coerente.

Quanto a atitude de saber expressar-se, pode-se perceber um certo receio no percentual obtido, e tal situação também pode ser sentida em sala de aula, pois segundo Xavier e Boas (2015) para uma formação profissional adequada, torna-se necessário que o curso tenha um currículo bem estruturado, corpo docente bem qualificado e com boa experiência prática, boa estrutura de meios e suporte ao educando, projeto pedagógico consistente, estrutura organizacional compatível, um bom plano de desenvolvimento institucional, de acordo com as reais possibilidades, gestão competente e ágil, estímulo à pesquisa e que a formação não seja restrita somente à teoria, mas integrada à prática.

Os gráficos 35 e 36 constituem outras habilidades essenciais aos administradores indispensáveis aos alunos do curso de administração, conforme expressam os resultados a seguir.

Gráfico 35 – Ser criativo

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Gráfico 36 – Aceitar mudanças e buscar aprendizado

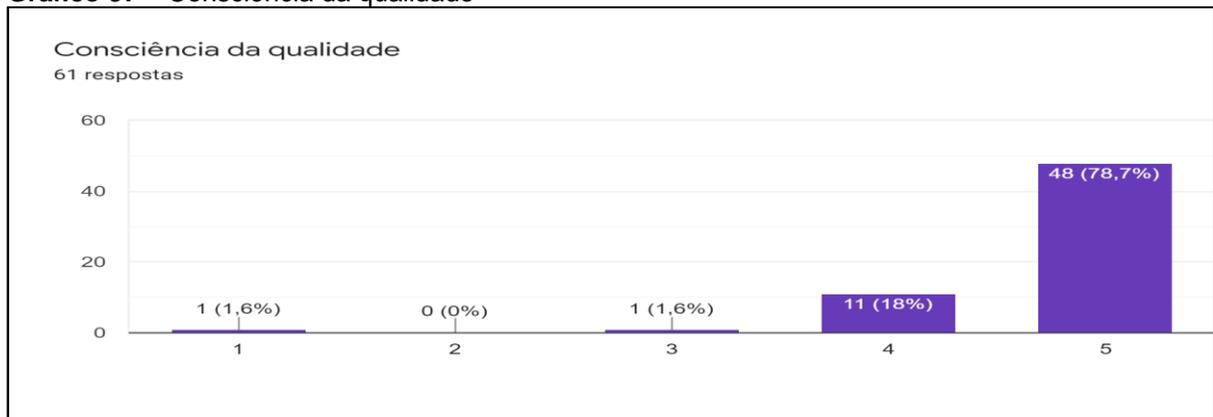
Fonte: Dados da pesquisa (2021)

O termo competência no aspecto organizacional, conforme apontado por Dutra (2009) é considerado como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para que a pessoa desenvolva suas atribuições e responsabilidades. Assim, para o estudante que pretende ser um bom profissional, a criatividade, inovação, empreendedorismo e consciência da qualidade são fundamentais.

Observação percebida ao verificar os dados obtidos nos gráficos 35 e 36, nos quesitos possuir criatividade e ser aberto para mudanças e aprendizado, cujo percentual de concordância plena chegou a 72,1% e 82%, respectivamente.

Finalmente as características relacionadas a consciência da qualidade e ser ético, conforme ilustram os gráficos 37 e 38 a seguir.

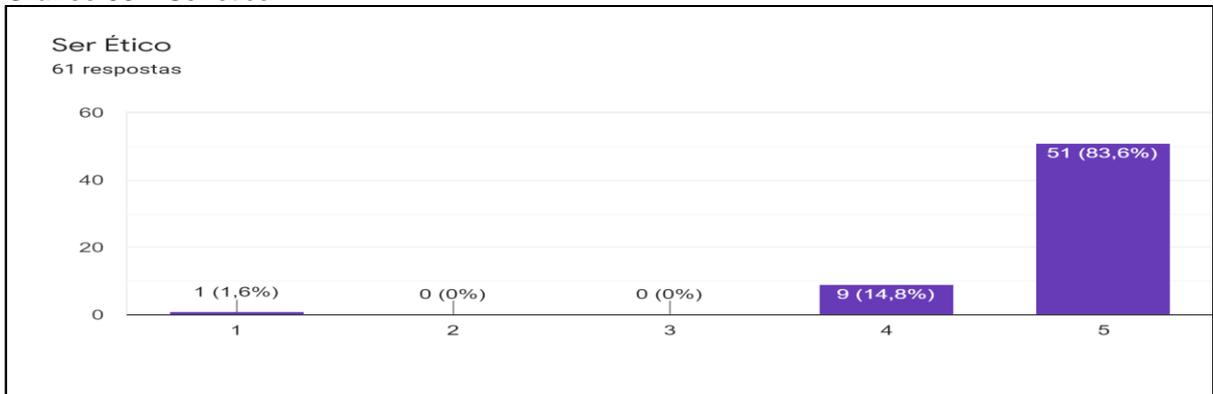
Gráfico 37 – Consciência da qualidade



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

As regras e exigências já definidas por um mercado cada vez mais competitivo que requer diariamente mais particularidades e talentos capazes de vencer os desafios impostos pela realidade global, onde a produção e os resultados estão em primeiro lugar, são essenciais ao administrador segundo Bohlander e Snell (2014).

Tal afirmação pode ser compreendida ao se perceber que os entrevistados entendem seus valores, conforme a obtenção de 78,7% e 83,6% de concordância total aos itens.

Gráfico 38 – Ser ético

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Acrescenta-se ainda as palavras de Calvosa (2006) quando expõe que as preocupações mais prementes do estudante de administração de empresas são o receio de ficar desempregado ou não saber qual rumo tomar após o término da graduação, desta forma o mesmo terá que adquirir habilidades essenciais para tornar-se um profissional respeitado no mercado.

Com o intuito de apresentar o resumo dos dados obtidos quanto ao quesito relacionado as Competências percebidas nos futuros administradores de acordo com a Resolução 04/2005, a tabela 5 proporciona uma visão geral dos percentuais.

Tabela 5 – Percepção das competências exigidas pelo aluno de administração e futuro administrador

Percepção de competências exigidas do atual mercado de trabalho				
DT	D	PC	C	CP
Pensar estrategicamente				
1,6%	0%	1,6%	21,3%	75,4%
Introduzir modificações no processo de trabalho				
1,6%	3,3%	19,7%	29,5%	45,9%
Atuar preventivamente				
1,6%	0%	6,6%	27,9%	63,9%
Transferir conhecimentos				
1,6%	0%	11,5%	21,3%	65,6%
Participar ativamente da tomada de decisões				
1,6%	0%	11,5%	24,6%	62,3%
Expressar-se de modo crítico				
1,6%	3,3%	14,8%	32,8%	47,5%
Ter Iniciativa				
1,6%	0,0%	4,9%	18%	75,4%
1,6%Possuir Criatividade				
1,6%	1,6%	4,9%	19,7%	72,1%
Abertura às mudanças e ao aprendizado				
0%	1,6%	1,6%	14,8%	82%
Consciência da qualidade				
16%	0%	1,6%	18%	78,7%
Ser Ético				
1,6%	0%	0%	14,8%	83,6%

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Diante dos dados obtidos tem-se uma visão geral da consciência dos alunos na aquisição de competências essenciais como alunos do curso de graduação e futuros administradores.

Afinal, o mercado de trabalho atual exige características comportamentais para que os profissionais se adaptem à nova realidade, como: conhecimento do negócio, flexibilidade, saber trabalhar em equipe. Também é necessário ter uma visão geral de tudo que o cerca. Além disso, é fundamental estar inteirado da tecnologia. Todas essas mudanças devem ser absorvidas por todos que almejam obter sucesso no novo cenário.

5. CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo principal identificar competências essenciais dos administradores recém-formados de um Centro Universitário em Fortaleza-CE, para tal, foram elaborados objetivos específicos que facilitaram o alcance do mesmo.

Desta maneira, foi elaborado um referencial teórico que fundamentasse os assuntos focados na pesquisa com a participação de dados de órgãos e descrição de autores cujas publicações dessem suporte ao estudo.

A metodologia utilizada como suporte a pesquisa foi considerada quanto a natureza quantitativa, com tipologia bibliográfica, estudo de caso, descritiva e exploratória, utilizando o questionário como instrumento de pesquisa com escala Likert, respondido por 61 (sessenta e um) alunos, que relacionou dados que foram apresentados em gráficos sequenciais e ao final de cada subitem, uma tabela com o resumo dos percentuais com o intuito de obter-se uma visão global.

O instrumento de pesquisa, foi elaborado em duas partes, a primeira com intuito de coletar os dados demográficos da amostra, ao qual identificou-se um perfil predominantemente jovem feminino e já atuante no mercado de trabalho; a segunda parte, procurou averiguar as questões relacionadas às competências que o atual mercado de trabalho exige do futuro administrador; o que o Curso de Graduação em Administração deve ensinar, como perfil desejado do formando; as competências percebidas nos futuros administradores de acordo com o art. 4º da Resolução 04/2005; e, finalmente, para o aluno de administração e futuro administrador as competências que deveriam possuir.

Como resultados obtidos percebeu-se que o autocontrole e autoconhecimento, a ética, a flexibilidade, a comunicação, o comportamento e engajamento, o trabalho em equipe, o planejamento, a autonomia, a competitividade e resiliência como essenciais não somente para o candidato no atual mercado de trabalho frente aos egressos do curso de administração, como para autores que desenvolvem estudos no tema.

Quanto às competências exigidas tomando-se como base os artigos 3º e 4º da Resolução 04/2005 instituída pelo Conselho Nacional de Educação e a Câmara de Educação Superior, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, pode-se perceber que os sujeitos envolvidos perceberam a importância de saber conhecer e definir os problemas, desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, atuar criticamente, desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico, ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional, dentre outras.

Quanto as competências relacionadas e essenciais aos alunos e futuros administradores ao atuarem como profissionais no mercado de trabalho, o percentual de concordância pleno e desta forma, compreende-se que tais competências devem ser buscadas pelos mesmos, com a prática das disciplinas e dos docentes que atuam na Instituição de Ensino pesquisada.

Desta maneira, o resultado da pesquisa compreendeu que as competências técnicas e comportamentais devem ser desenvolvidas e estar alinhadas para o desenvolvimento da profissionalidade, dentre elas citam-se: pensar estrategicamente, agir preventivamente, ser capaz de transferir conhecimento, ter iniciativa e criatividade, expressar-se de modo crítico e estar aberto as mudanças.

Dificuldades encontradas no decorrer do estudo foram inúmeras, desde a atividade profissional e familiar que envolvem tempo demasiado ao estudante, contratempos decorridos com internet, referências atuais e metodologias utilizadas, como fazer os alunos, e nesse caso o maior beneficiário da pesquisa, responder ao instrumento de pesquisa.

Sugere-se, desta forma, que pesquisas similares sejam realizadas com mais frequência, para que os alunos e futuros profissionais de administração possam se preparar para atuarem no mercado de trabalho com mais fervor e competências.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à Metodologia do Trabalho científico**. 5ª edição. São Paulo: Atlas, 2001.

AQUINO, Ítalo de Souza: **Como escrever artigos científicos**: Sem arrodeio e sem medo da ABNT. Saraiva, 2010. Acesso em: 22 maio 2019.

As 10 habilidades profissionais mais exigidas do mercado. Disponível em: **<https://educador360.com/gestao/as-10-habilidades-profissionais-mais-exigidas-do-mercado/>** Acesso em 28 mar de 2021

BARDUCHI, Ana Lúcia Jankovic; PICOLI, Ana Paula Bonilha; TITTANEGRO, Francisco Sérgio. **Empregabilidade: competências pessoais e profissionais**. São Paulo: Pearson Prentice, 2010.

BARLACH, L.; LIMONGI-FRANCA, A. C.; MALVEZZI, S. **O conceito de resiliência aplicado ao trabalho nas organizações**. Revista interamericana de psicologia, porto Alegre, v. 42, n. 1, p. 101-112, abr. 2008.

BISOL, Aline; GALO Marcelo. Por que a empregabilidade dos jovens é mais afetada na pandemia. E como a IES pode ajudar. **Desafios da educação**. Disponível em: <<https://desafiosdaeducacao.grupoa.com.br/empregabilidade-jovens-pandemia/>>15 de junho de 2020. Acesso em: 21 mar 2021.

BOHLANDER, George W.; SNELL, Scott A. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Cengage, 2015.

CABRAL, Bruno. **Desemprego no Ceará**. Jornal Diário do Nordeste. Negócios, 22:40 / 18 de Dezembro de 2018. Disponível em: <<https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/editorias/negocios/nivel-de-desemprego-no-ceara-deve-encerrar-ano-no-patamar-de-10-1.2039811>>. Acesso em: 06 mai 2019

CALLIGARES, C. **A adolescência**. São Paulo: Publifolha, 2000.

CALVOSA, Marcello. **Um Modelo Atual de Liderança entre os Estudantes de Administração da UFRRJ**: estudo exploratório sobre a posição credora / devedora da relação líder-seguidor. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Gestão e Estratégia em Negócios. UFRRJ – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2006.

CARVALHO, Francisco Geraldo Freitas. **Introdução à Metodologia do Estudo e do Trabalho Científico**. 2º edição. Fortaleza: Expressão Gráfica e Editora, 2014.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A. **Metodologia Científica**. 5º edição. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4ª Ed. Barueri, São Paulo: Manole, 2014.

DUTRA, J. S. **Competências**: Conceitos e Instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas S.A, 2009.

FARIAS FILHO, Milton Cordeiro. **Planejamento da pesquisa científica**. Atlas, 2. ed. 2015. Acesso em: 06 jan 2021.

FREIRE, E. P. F.; ANDRADE, A. F.; SOUZA, L. Q. **A administração e os desafios da contemporaneidade**: A percepção dos acadêmicos do curso de administração quanto ao desenvolvimento de sua empregabilidade. In: Simpósio de excelência em gestão e tecnologia. Rio de Janeiro, 2013.

FUNDAÇÃO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO – FIA. **Por que estudar Administração**. Disponível em: <https://fia.com.br/graduacao/blog/por-que-estudar-administracao/> Acesso em 19 de mar de 2021

GALLEGO, L. V.; YÁÑIZ, C.; MORO A. **Competences for Employment**: Training and the Labour Market. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, v. 139, p. 373-379, 2014.

GRIMAND, A. **Das competências individuais às competências estratégicas:** uma experiência de modelagem das estratégias concorrenciais com base na gestão de recursos humanos. In: RETOUR, D.; PICQ, T.; DEFÉLIX, C.; RUAS, R. *Competências coletivas: no limiar da estratégia*. Porto Alegre: Bookman, 2011.

GUIMARÃES DOS SANTOS, Geórgia Patrícia. Juventude, **Trabalho e educação:** uma agenda pública recente e necessária. Por quê? In: MACAMBIRA, Júnior; ANDRADE, Francisca Rejane B. *Trabalho e Formação Profissional: juventudes em transição*. Fortaleza: IDT, UECE, BNB, 2013, p. 73-88.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua PNAD Contínua**. Rio de Janeiro, 27 de fevereiro de 2019. Disponível em:<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/c660ec7241f55bb424d4be529bf7dc9d.pdf>. Acesso em: 05 mai 2019

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA – INEP. **Resumo Técnico:** censo da educação superior de 2017. Brasília/DF: [s.n.]. Disponível em:<http://portal.mec.gov.br/docman/setembro-2018-pdf/97041-apresentac-a-o-censo-superior-u-ltimo/file>. Acesso em: 07 mar 2019.

INSTITUTO SEMESP. *Excelência de Serviço no Ensino Superior*. 2020. Disponível em:<https://www.semesp.org.br>. Acesso em 15 de abr de 2021

KNAPIK, Janete. *Gestão de pessoas e talentos*. Curitiba: Ibplex, 2011.

KURZ, Robert. **A origem destrutiva do capitalismo:** modernidade econômica encontra suas origens no armamentismo militar. Folha de São Paulo. 30.3.1997.

LANDES, D.L. **Prometeu desacorrentado:** transformação tecnológica desenvolvimento industrial na Europa ocidental, dês 1750 até hoje a nossa época. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1994.

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

MACH, J.; BOHACKOVA, I.; SELBY, R. **Knowledge or degree?** – Insight of the Czech Republic. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, v. 116, p. 3135-3141, 2013.

MARTINS, Bibiana Volkmer; OLIVEIRA, Sidinei Rocha. **Reflexões sobre a empregabilidade dos jovens provenientes de cursos superiores de tecnologia**. *Revista pensamento contemporâneo em administração*. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/172990/001055897.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 28 abr. 2019. (Recebido em 16.08.2016. Aprovado em 12.01.2017 Avaliado pelo sistema double blind review)

MASCARENHAS, Sidnei A. **Metodologia Científica**. 1ª edição. São Paulo: Pearson, 2012.

MEC. RESOLUÇÃO CNE/CES. 2005. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/pdf/rces004_05. Acesso em 24 de mar de 2021.

MERCADO DE TRABALHO. **IPEA e OIT avaliam o impacto da pandemia sobre jovens no mercado de trabalho do Brasil**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_759995/lang--pt/index.htm Acesso em 20 de mar de 2021

MESQUITA, Renata Valério de. **O futuro do emprego**. *Revista O planeta*. Nº Edição: 525. Disponível em: < <https://www.revistaplaneta.com.br/o-futuro-do-emprego/>>. Acesso em: 05 mai 2019.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. Atlas, 3. ed. 2015. Acesso em: 05 jan 2021.

MINISTÉRIO DO TRABALHO (MTE). **Observatório Nacional do Mercado de Trabalho**. Secretaria de políticas públicas de emprego. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/>> Acesso em: 05 mai 2019.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE ESTADO DO CEARÁ. **Nuge anuncia convocação de mais 110 estagiários de Direito em junho.** Disponível em: <<http://www.mpce.mp.br/2019/06/10/nuge-anuncia-convocacao-de-mais-110-estagiarios-de-direito-em-junho/>>. Acesso em 14 jun. 20

MOREIRA, F. M.; Queiroz, T. R.; MACINI, N.; CAMPEÃO, G. H. Os alunos de administração estão em sintonia com o mercado de trabalho? **Avaliação:** Revista da Avaliação da Educação Superior, 19(1), p.61-88, 2014.

MOURA, Renan Gomes de; LOPES, Paloma de Lavor; BARBOSA, Marcus Vinícius. **Dicotomia Experiência X Competência:** o Mercado de Trabalho para os que procuram o primeiro emprego. 2017. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/79>. Acesso em 26 jan 2021.

MUNDO DO TRABALHO. **Jornal Gazeta Digital** <<http://www.gazetadigital.com.br/colunas-e-opiniao/colunas-e-artigos/o-mundo-do-trabalho/509294>>. Acesso em: 07 mar 2019

OIT, Organização Internacional do Trabalho. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work, 2020. Disponível em: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf>. Acesso em: 01 mar. 2021.

PEREIRA, Maria Célia Bastos. **RH Essencial.** São Paulo: Saraiva, 2014.

PESQUISA NACIONAL AMOSTRA DE DOMICÍLIOS - PNAD. Síntese de indicadores 2015. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatística/população/trabalhoerendimento/pnad2015/sintese_defaultxls.shtm> Acesso em: 01 mai 2019.

PINHO, A.; CARVALHO Pedro Gallo Rafael. **Na prática.** Disponível em:<https://www.napratica.org.br/app/uploads/2017/04/eBook_NaPratica_Futurodotrabalho.compressed.pdf>. Acesso em: 06 mai 2019

POCHMANN, M. Juventudes na Transição para a Sociedade Pós-Industrial. In: MACAMBIRA, Jr.; ANDRADE, F. R. B. **Trabalho e Formação Profissional: juventudes em transição**. Fortaleza: IDT, UECE, BNB, 2013, p. 37-55.

ROECOSH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**. Atlas, 3. ed. 2009. Acesso em: 10 mar 2021.

RUDIO, Franz Vitor. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. Petrópolis: RJ. Editora Vozes, 2014.

SAMPIERI, Roberto Hernández; **Metodologia de Pesquisa**. Penso, 5. ed. 2013. Acesso em: 12 jan 2021.

SILVA, Wellington Souza. Info Escola. Disponível em: <<https://www.infoescola.com/economia/mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 06 mai 2020.

SOARES, A. P. **Satisfação com a formação superior e transição do ensino superior para o mercado de trabalho: percepções de estudantes de psicologia da região do grande Porto**. Tese de Doutorado. Universidade do Porto, 2014.

SOUZA, Saulo A. de; REINERT, José N. **Avaliação de um curso de ensino superior através da satisfação/insatisfação discente**. Avaliação, Campinas; Sorocaba, v. 15, n. 1, p. 159-176, mar. 2010.

SOKOLOVA, M.; MOHELKA, H. **Why adults return to school?** Procedia-Social and Behavioral Sciences, v. 171, p. 1060-1064, 2014.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

XAVIER, Adne da Cruz; SANTO, Rubem Vinicius Ferreira do Espírito; CALVOSA, Marcello Vinicius D. **O Perfil do Graduando em Administração:** Comparando Amostras de uma Universidade Federal do Rio de Janeiro. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/43616453.pdf>. Acesso em 18 de mar de 2021.

XAVIER, Volnei de Moraes; BOAS, Ana Alice Vilas. **Perfil do Aluno de Administração de Empresas como Instrumento de Melhoria da Qualidade do Ensino:** um estudo de caso. 2015. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/30378152.pdf>. Acesso em 15 de mar de 2021.

WOLECK, Aimoré. **O Trabalho, a Ocupação e o Emprego:** Uma Perspectiva Histórica, 2002. Artigo disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br>>. Acesso em: 07 mar 2019.

APÊNDICES

QUESTIONÁRIO APLICADO AOS ALUNOS

Este questionário tem por objetivo coletar informações para finalizar o estudo monográfico da aluna Ana Patricia Viana Alencar de Paulo, do Curso de Administração do Centro Universitário Christus – UNICHRISTUS, propondo-se verificar como os estudantes do curso de Administração de Empresas de uma Instituição de Ensino Superior percebem os desafios enfrentados pelos novos administradores frente ao mercado de trabalho. Para que os resultados e ações sejam atingidos é fundamental sua participação. Obrigado pela colaboração. Os dados serão mantidos em sigilo. Obrigada.

PARTE 1 - QUESTÕES GERAIS

1. Sexo
 Feminino Masculino Outros
2. Idade
 Menos de 20 anos 21 a 30 31 a 40 41 a 50 Mais de 51
3. Estado civil
 Solteiro Casado Divorciado Viúvo União estável
 Outros
4. Desenvolve atividade remunerada
 Sim Não
5. Se sim
 Funcionário público Funcionário de Empresa privada Autônomo
 Estagiário Outros
6. Faixa de renda
 Até 1 salário-mínimo Acima 1 a 3 salários-mínimos
 Acima de 3 a 5 salários-mínimos Acima de 5 salários-mínimos
7. Possui dependentes financeiros
 não sim; de 1 a 3 dependentes sim, mais que 3 dependentes
8. Qual semestre está cursando em 2019.2
 1º Semestre 2º Semestre 3º Semestre 4º Semestre

() 5º Semestre () 6º Semestre () 7º Semestre () 8º Semestre

9. Qual o turno está cursando em 2021.1

() Manhã () Noite

PARTE II - QUESTÕES ESPECÍFICAS

Para cada afirmativa são oferecidas ao entrevistado cinco opções: “Discordo Totalmente”(DT); “Discordo”(D); “Pouco concordo”(PC); “Concordo”(C) e “Concordo Plenamente”(CP), desta forma, caberá a você grifar a opção selecionada.

PERGUNTAS	(DT)	(D)	(PC)	(C)	(CP)
I – Competências que o atual mercado de trabalho exige do futuro administrador					
Ter Autocontrole e Autoconhecimento					
Ser ético					
Ter flexibilidade					
Ser comunicativo					
Ter Comprometimento e Engajamento					
Saber trabalhar em equipe					
Saber Planejar					
Ter Autonomia					
Ter Competitividade					
Ser resiliente					
II – O Curso de Graduação em Administração deve ensinar, como perfil desejado do formando:					
Capacitação e aptidão para compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento					
Observar os níveis graduais do processo de tomada de decisão					
Desenvolver gerenciamento qualitativo e adequado, revelando a assimilação de novas informações					
Apresentar flexibilidade intelectual e adaptabilidade contextualizada no trato de situações diversas, presentes ou emergentes, nos vários segmentos do campo de atuação do administrador.					
III – Competências percebidas nos futuros administradores de acordo com a Resolução 04/2005					
Reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de					

complexidade, o processo da tomada de decisão					
Desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;					
Refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;					
Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;					
Ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;					
Desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e das experiências cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável;					
Desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações;					
Desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais					
IV – Como aluno de administração e futuro administrador devo possuir					
Pensar estrategicamente					
Introduzir modificações no processo de trabalho					
Atuar preventivamente.					
Transferir conhecimentos.					
Participar ativamente da tomada de decisões.					
Expressar-se de modo crítico					
Ter Iniciativa					
Possuir Criatividade					
Abertura às mudanças e ao aprendizado					
Consciência da qualidade					
Ser Ético					

