



UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA - UNEB
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO - CAMPUS XII
COLEGIADO DE ADMINISTRAÇÃO

FABRÍCIA LOPES PEREIRA
WICKLEY BENEFRANCE CARDOSO CAMPOS

PERFIL, ATUAÇÃO E OPORTUNIDADES DE TRABALHO DO
EGRESSO DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO DE GUANAMBI - BA

GUANAMBI – BA
2012

FABRÍCIA LOPES PEREIRA
WICKLEY BENEFRANCE CARDOSO CAMPOS

**PERFIL, ATUAÇÃO E OPORTUNIDADES DE TRABALHO DO
EGRESSO DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO DE GUANAMBI – BA**

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade do Estado da Bahia - UNEB, *Campus XII*, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Administração Geral.

Orientador: Prof. M.Sc. Marcus Vinícius C.Fagundes
Prof. de TCC: M.Sc. Carlos Fernando Faria Leite

FABRÍCIA LOPES PEREIRA
WICKLEY BENEFRANCE CARDOSO CAMPOS

**PERFIL, ATUAÇÃO E OPORTUNIDADES DE TRABALHO DO
EGRESSO DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO DE GUANAMBI – BA**

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade do Estado da Bahia – UNEB, Campus XII como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração. Aprovada em ____/____/____

BANCA EXAMINADORA / COMISSÃO AVALIADORA

Prof. M.Sc. Marcus Vinícius Carvalho Fagundes
Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo

Prof. Esp. Marcelo Neves Costa
Universidade Federal de Lavras UFLA/MG

Prof. M.Sc. Rogério Santos Marques
Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Dedico este trabalho, a minha mãe Gilzete e ao meu pai Osvaldo, que sempre me deram muito amor, carinho e apoio em todos os momentos.

Ao meu noivo Clebe, por toda paciência, compreensão, carinho e amor.

Aos meus amigos, que me apoiaram e que sempre estive ao meu lado durante esta longa caminhada.

Fabília

Aos meus pais Benedita e Ednilton que sempre foram meu aporte ao longo da minha jornada.

À mulher da minha vida, Sidnéia.

Aos meus filhotes Vinícius e meu Bebê que está chegando.

Aos meus familiares e amigos que sempre acreditaram em mim.

Wickley

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, que foi o nosso porto seguro, nos dando forças para conclusão deste trabalho.

Ao nosso orientador professor M.Sc. Marcus Vinícius Carvalho Fagundes, pela contribuição dentro de sua área de conhecimento pela dedicação e confiança.

Ao nosso professor M.Sc Carlos Fernando Faria Leite, pelo exemplo de competência, paciência e companheirismo em todos os momentos, que levaremos como exemplo pela vida.

Ao coordenador do colegiado de Administração professor M.Sc. Rogério Santos Marques, pelo apoio prestado durante a conclusão deste trabalho.

Ao meu colega Wickley Benefrance Cardoso Campos, pela ajuda, compreensão e dedicação na construção deste trabalho.

Aos colegas de curso, que durante esses anos, nos deram mostra de amizade e companheirismo.

A todas as pessoas envolvidas, que colaboraram direta ou indiretamente para a concretização dos objetivos propostos no trabalho.

A todos o nosso Muito Obrigado!

Fabília

A minha estrela da manhã, Príncipe da paz, Pai da eternidade, autor e consumidor da minha fé, Deus, por me presentear a cada dia com o fôlego da vida, e ao mesmo tempo me proporcionar uma oportunidade ímpar de vivenciar o seu amor. Sempre me concedendo sua abundante graça e misericórdia ao longo de toda minha vida. Toda honra e glória a ti meu Deus.

À minha mãe Benedita, que sempre se fez presente em todos os momentos da minha vida, deixando para um grande exemplo de garra, dedicação e amor. Ao meu pai Edenilton que sempre com muita destreza geriu os momentos de crise no nosso lar sempre. Amo muito vocês dois!

À minha esposa Sidnéia, por toda amizade, ternura, dedicação, cumplicidade, paciência, cooperação, compreensão, amor... Enfim, por acreditar em mim e sempre me incentivar a alçar voos cada vez mais altos. Você é a mulher da minha vida!

Aos meus filhotes Vinícius e meu Bebê que está chegando, pela compreensão e paciência nos momentos de ausência. Vocês representam minha vida!

Aos meus irmãos, Robson, Laisa, Larissa, Igor e Itana pelos inúmeros momentos indescritíveis que passamos juntos, por toda amizade e cumplicidade.

Ao nosso estimado orientador professor M.Sc. Marcus Vinícius Carvalho Fagundes, por acreditar em nós, por toda dedicação, profissionalismo e confiança na superação dessa etapa de nossas vidas.

Ao nosso querido professor de TCC M.Sc Carlos Fernando Faria Leite, pelo exemplo de humildade, profissionalismo, companheirismo, dedicação e cumplicidade em todas as fazes turbulentas da nossa vida acadêmica, este e o legado que ficará para nossas vidas.

À minha amiga e colega Fabrícia, por acreditar em mim e aceitar compartilhar este projeto comigo, sempre com muita sabedoria e dedicação na construção deste trabalho.

Aos colegas de curso, que ao longo dessa vida acadêmica sempre presente, em a Regiane, Anna Paula, Ediane, Priscila, Robson, Vanusia, Beniezio pela amizade e companheirismo.

Aos colegas de trabalho, que sempre me encorajaram para percorrer essa jornada.

Todos os meus familiares e amigos que sempre acreditaram em mim, me deram muita força nas horas difíceis por meio de palavras e orações a Deus.

A todos o nosso muito obrigado!

Wickley

“As pessoas que vencem neste mundo são as que procuram as circunstâncias de que precisam e, quando não as encontram, as criam”.
(Bernard Shaw)

RESUMO

A globalização e as grandes mudanças no mercado mundial trouxeram novos desafios para os profissionais de administração. Neste contexto, o objetivo deste trabalho consiste em analisar o perfil, as áreas de atuação e a oportunidade de trabalho para os egressos dos cursos de administração de Guanambi, Bahia. Os métodos adotados para realização da pesquisa foram pesquisa descritiva, bibliográfica e de levantamento de dados. A população pesquisada foi constituída pelos egressos das instituições Alpha (pública) e Beta (privada), e os empresários de Guanambi. A coleta de dados foi realizada via email e in loco, sujeita ao critério de acessibilidade. Para análise dos resultados foram utilizadas técnicas qualitativas, utilizando para mensuração dos dados o programa estatístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Conforme resultados obtidos, identificou-se os pontos de convergência e divergência entre os egressos das instituições de ensino superior público e privada. No que tange as convergências, percebe-se que os egressos das duas instituições na sua maioria são jovens com renda salarial entre 3 e 10 salários mínimos alocados nas instituições financeira, comércio varejista e serviços no qual ocupa cargo de gerência indo de encontro as suas habilidades. Em relação às divergências observa-se que na instituição Alpha a maioria é do gênero masculino e não possui registro no Conselho Regional Administração enquanto na instituição Beta a maioria é do gênero feminino com um número considerável de egressos registrados no Conselho Regional Administração. Nota-se que para os empresários/empregadores as questões como tempo de formação e tipo de instituição do formado são pontos irrelevantes na hora de contratar dos administradores, todavia o cargo de gerente de suas organizações precisa ser ocupado por profissional qualificado com graduação em administração, tendo habilidades e competências essenciais. No que diz respeito às oportunidades de trabalho os setores que se mostram mais propensos a absorver esses egressos são comércio, serviços e as instituições financeiras.

Palavras Chaves: Perfil Profissional; Egressos; Curso de Administração; Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

Globalization and the great changes in the world market brought new challenges for management professionals. In this context, the aim of this paper is to analyze the profile, areas of expertise and job opportunities for graduates of management courses Guanambi, Bahia. The methods adopted to carry out the research was descriptive research, bibliographic and data collection. The population studied was composed by graduates of institutions Alpha (public) and Beta (private), and entrepreneurs Guanambi. Data collection was conducted via email and on the spot, subject to the discretion of accessibility. For data analysis techniques were used qualitative measurement data using SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). As results, we identified the points of convergence and divergence among the graduates of institutions of higher education and private. Regarding the convergence, it is perceived that the graduates of the two institutions are mostly young with wage income between 3 and 10 minimum wages allocated to financial institutions, retail trade and services in which occupies management position going against their skills . Regarding the differences we observe that the institution and the majority Alpha males and is not registered with the Regional Council Administration while in Beta institution and most females with a considerable number of graduates registered in the Regional Administration. Note that for business / employer issues such as length of training and the type of institution formed points are irrelevant when hiring administrators, however the manager position their organizations to be occupied by qualified professional with a degree in administration, taking skills and core competencies. With regard to work opportunities, the sectors that are most likely to absorb these graduates are trade, services, and financial institutions.

Key Words: Career Profile; graduates; Course Directors; Labor Market.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1: Habilidades do administrador nos diferentes níveis hierárquicos	24
GRÁFICO 1: Setores de atuação dos administradores	37
GRÁFICO 2: Cargos ocupados pelos administradores	38
GRÁFICO 3: Setores da economia a que pertencem às empresas pesquisadas	41
GRÁFICO 4: Habilidades dos Administradores	43

LISTA DE TABELAS

TABELA 1: Evolução dos cursos de administração no Brasil	21
TABELA 2: Quantidade de Cursos por Região	22
TABELA 3: Perfil dos Administradores	35
TABELA 4: Formação Continuada	36
TABELA 5: Empregabilidade dos Administradores	37
TABELA 6: Áreas funcionais dos Administradores	39
TABELA 7: Competências necessárias aos administradores	40
TABELA 8: Avaliação do curso	40
TABELA 9: Exigências do mercado de trabalho na ótica dos empresários	42
TABELA 10: Comparativo entre perspectivas de competências	44
TABELA 11: Características dos administradores	45

LISTA DE SIGLAS

CES - Câmara de Ensino Superior

CFA - Conselho Federal de Administração

CFE - Conselho Federal de Educação

CNE - Conselho Nacional de Educação

CRA - Conselhos Regionais de Administração

EAESP - Escola de Administração de Empresas de São Paulo

EBAP - Escola Brasileira de Administração Pública

ESAN - Escola Superior de Administração de Negócios

FEA SP - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo

FGV - Fundação Getúlio Vargas

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

MEC - Ministério da Educação

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 Problema	15
1.2 Objetivo Geral	16
1.2.1 Objetivos Específicos	16
1.3 Justificativa.....	16
2. ADMINISTRAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO	18
2.1 Estudo e formação em Administração: origem e trajetória.....	19
2.1.1 O ensino de Administração no Brasil.....	19
2.1.2 Criação dos Primeiros Cursos	21
2.1.3 Expansão da formação do profissional.....	22
2.1.4 Competências e habilidades do Administrador	23
2.1.5 Atuação do Administrador	26
2.2 Empregabilidade do Administrador	27
3. METODOLOGIA	30
3.1 Caracterização da Pesquisa	30
3.2 População e Amostra.....	30
3.3 Instrumentos de Coleta de Dados	31
3.4 Estratégias de Análise de Dados	31
4 ANÁLISE DOS DADOS	30
4.1 Caracterização das Instituições de Ensino Superior	32
4.1.1 Instituição Alpha - Universidade Pública	32
4.1.2 Instituição Beta - Faculdade Privada.....	33
4.2 Perfil dos Administradores.....	34
4.2.1 Formação Continuada	36
4.2.2 Mercado de Trabalho	37
4.2.3 Atuação dos Administradores	39
4.2.4 Empregabilidade dos Egressos	39
4.2.5 Avaliação do curso	40
4.3 Análises na Perspectiva dos Empresários	41
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
REFERÊNCIAS	49
APÊNDICE A	51
APÊNDICE B	53

1 INTRODUÇÃO

A sociedade vem passando por inúmeras transformações ao longo do tempo, os avanços na tecnologia da informação atrelados a globalização mudaram o cenário econômico mundial. Nesse ambiente marcado pela incerteza e acirrada competição as organizações buscam adequar-se as mudanças investindo em novas tecnologias e profissionais qualificados.

As constantes mudanças nos mercados, a diversificação de produtos e serviços, as alianças estratégicas entre empresas, a intensificação do uso das tecnologias, são elementos que tornam cada vez mais complexas as organizações no Brasil. Nesse contexto o mercado de trabalho brasileiro tornou-se mais exigente.

As organizações estão à procura de profissionais bem preparados, capazes de se adaptar rapidamente a essa nova realidade. Com isso, há uma crescente valorização do administrador cuja atuação profissional é ampla e de suma importância para o processo de desenvolvimento da sociedade. São afins ao indivíduo com formação em administração de variados tipos de organizações como públicas, privadas, mistas e do terceiro setor, configurando uma vasta área de atuação profissional.

A relevância do administrador nas organizações se deve à sua formação acadêmica que é um misto de conhecimentos que contribuem para o desenvolvimento e a sobrevivência das empresas. Drucker (2006) afirma que o administrador é o elemento dinâmico e necessário para qualquer empresa, sobretudo em uma economia competitiva, onde a qualidade e o desempenho dos administradores determinam o sucesso de uma empresa e sua sobrevivência.

É através do planejamento, da avaliação das necessidades da empresa e da formulação das estratégias que o administrador colabora na consecução dos objetivos organizacionais. Baseado na nova dinâmica do mercado as empresas buscam por profissionais que além de ter conhecimentos específicos sejam dotados de habilidades e competências que os tornem capazes de promover o desenvolvimento organizacional.

Tomando como exemplo a formação do administrador é perceptível a importância do papel da educação na sociedade e sua influência no desenvolvimento econômico e social através da consideração das necessidades da sociedade e dos setores produtivos locais, regionais e até mesmo nacionais,

fazendo das universidades uma das principais respostas do setor educacional às necessidades e demandas da sociedade.

Uma relação entre a implantação das instituições de ensino superior e desenvolvimento local está explícito no fato de que as regiões mais desenvolvidas do país são as que concentram a maioria das instituições de ensino superior no país; que por um lado demonstra a importância das universidades para o desenvolvimento de uma região e por outro lado mostra as estruturas institucionais que reforçam as disparidades entre as regiões.

O presente trabalho focaliza a atuação e a colocação profissional no mercado de trabalho dos egressos do Curso de Administração. Para tanto, tomou-se como referência o contexto da cidade de Guanambi– Bahia, onde foi realizada uma pesquisa exploratório-descritiva, com a aplicação de questionários estruturados aos administradores e empresários locais. Assim, adiante, apresenta-se a abordagem de pesquisa deste estudo, destacando-se o problema de partida, os objetivos e a justificativa da investigação.

1.1 Problema

Atrelado à expansão econômica da cidade de Guanambi o curso de administração despontou como um agente estratégico para tornar a economia local cada vez mais dinâmica e competitiva.

Pressupõe que o profissional com formação específica tem uma atuação embasada em conhecimento científico diferente do conhecimento empírico, baseado apenas no “querfazer” dos pais que foram comerciantes (vale ressaltar esta característica peculiar na gênese da cidade), abrindo um leque para os novos cenários de atuação e vislumbrando oportunidades de trabalho antes reduzida.

A relevância da formação destes profissionais está diretamente ligada à efemeridade do conhecimento e das instabilidades do mercado, fazendo com que este no seu processo formativo fomente competências e habilidades para atuar de forma segura e adaptativa neste contexto. Neste aspecto surge a indagação: Qual o perfil, as áreas de atuação profissional e oportunidades de trabalho para os egressos dos Cursos de Administração de Guanambi - BA?

1.2 Objetivo Geral

Analisar o perfil, as áreas de atuação e oportunidades de trabalho para os egressos dos Cursos de Administração de Guanambi, Bahia.

1.2.1 Objetivos Específicos

1. Identificar o perfil do Administrador egresso dos Cursos de Administração das instituições Alpha e Beta;
2. Conhecer os espaços de atuação profissional do egresso dos Cursos de Administração de Guanambi, Bahia;
3. Identificar as principais oportunidades de trabalho para o Administrador, na perspectiva dos empresários de Guanambi, Bahia.

1.3 Justificativa

A ampliação do sistema educacional público e privado levou à criação de um polo educacional em Guanambi. As instituições de ensino superior atraem professores e estudantes de várias cidades das regiões da Serra Geral, Sudoeste e do Estado da Bahia, constituindo numa fonte importante de disseminação de conhecimento, e geração de emprego e renda. As instituições de ensino contribuem para que os profissionais exerçam suas atividades dentro de padrões de competência e qualidade exigidos pelo mercado.

Aliado ao panorama supracitado pode-se salientar que a efetiva participação das pessoas no mercado de trabalho decorre da necessidade de fatores como melhoria na qualidade de vida e ascensão social. Nessa perspectiva a empregabilidade passa a nortear as aspirações do jovem profissional, visando aumento nas chances de inclusão no mercado de trabalho. Embora exista a preocupação com a questão da empregabilidade por parte das empresas, das universidades e dos estudantes, entretanto o conceito e o entendimento da empregabilidade são relativos e de difícil definição. A imprecisão das informações referentes aos perfis profissionais que os empregadores levam em conta na contratação dos administradores determinou a realização deste estudo.

A contribuição dos dados e reflexões sobre o tema é de alta relevância para a academia e para os administradores, pois tanto o aprimoramento do Curso de

graduação em Administração, como a reafirmação do espaço de atuação do administrador no mercado de trabalho são elementos importantes para o avanço desenvolvimentista da sociedade local e regional.

Desse modo, este projeto emerge da leitura da realidade vivenciada pelos pesquisadores na academia, daí surgiu à necessidade de confrontar a dialética entre teoria e prática, uma vez que, inseridos num âmbito acadêmico se pretende reconstruir o conhecimento com o foco na relevância das questões tratadas na sociedade. Como cita Demo (2002) é preciso construir a necessidade de construir caminhos, não receitas que tendem a destruir o desafio da construção. A atuação esperada para o profissional contemporâneo perpassa o processo de absorção de conhecimento e compreende um processo dinâmico de intervenção no âmbito das organizações públicas e privadas e na sociedade como um todo.

Esse estudo então contempla o universo de questões que envolvem o mercado de trabalho dos administradores na cidade e região.

Esta pesquisa está estruturada em mais quatro capítulos, além desta introdução. No próximo capítulo será apresentado o referencial teórico que vem abordar o surgimento da ciência da Administração, bem como a expansão do seu ensino no Brasil. Igualmente abordadas serão as competências e habilidades necessárias ao administrador, a conjuntura atual do mercado de trabalho e os índices de empregabilidade da profissão. No terceiro capítulo, serão tratados os procedimentos metodológicos adotados nesse estudo, como a caracterização e os sujeitos da pesquisa e a forma de obtenção e tratamento dos dados obtidos. Adiante, no quarto capítulo serão apresentadas as análises dos dados coletados. Por fim, no quinto capítulo serão apresentados os resultados da investigação empreendida e suas principais conclusões sobre o cenário atual do mercado de trabalho do administrador de Guanambi – BA.

2. ADMINISTRAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO

O presente capítulo versará sobre os seguintes assuntos: origem e trajetória da administração, ensino da administração no Brasil e sua evolução, habilidades e competência dos administradores e atuação desse profissional no mercado de trabalho.

É perceptível uma mudança de paradigma em relação às eras industriais quando o emprego era considerado algo estável e permanente, atualmente as carteiras de trabalho estão sendo substituída pelos contratos de trabalho por tempo determinado, subcontratação, terceirização e as novas formas de organização do trabalho. De acordo com Chiavenato (2004) é um fenômeno a extinção do emprego formal, com carteira assinada e com horários estabelecidos, pois as mudanças provocadas pela globalização exigem novas formas de emprego como o trabalho em tempo parcial, horários flexíveis e novos profissionais polivalentes com capacidade para atuação holística e bem referenciada intelectualmente.

Em consonância com a nova vertente de emprego cresce a exigência de qualificação dos profissionais em todos os setores. Em síntese, aumentou a mobilidade setorial, ocupacional e contratual. Essa mobilidade tende a depreciar rapidamente as competências e habilidades dos trabalhadores, requerendo dos mesmos qualificação contínua.

De acordo com Maximiano, (2007, p.11), “dependendo da forma como as organizações são administradas, podem se tornar eficientes e eficazes ou ineficientes e ineficazes, podendo as mesmas se tornar um problema em vez de solução”.

Drucker (1998) explica que a responsabilidade da administração em nossa sociedade é decisiva não só para a própria empresa, mas também para o prestígio, sucesso e posição do administrador, para o futuro do sistema econômico e social, e para a sobrevivência da empresa como uma instituição autônoma.

Dessa forma, o profissional da atual conjuntura deve buscar se qualificar para as novas demandas existentes no mercado de trabalho. Levando em conta essas informações, também é preciso que as instituições de ensino superior visualizem essa mudança, procurando assim efetuar de maneira integrada a formação dos profissionais que estão sobre o seu próprio cunho de moldagem.

2.1 Estudo e formação em Administração: origem e trajetória

De acordo Chiavenato (2010) a história da Administração iniciou-se na Suméria por volta do ano 5.000 a.C. quando os antigos sumerianos utilizavam registros escritos das suas atividades comerciais e governamentais.

No entanto, a prática administrativa só surgiu no século XVIII, com Revolução Industrial, quando segundo Maximiano (2008 p.29) “A produção e aplicação de conhecimentos administrativos passaram a ser influenciados por uma nova personagem social: a empresa industrial”.

Antes da industrialização as organizações eram voltadas ao artesanato e aos profissionais autônomos. A partir da Revolução Industrial surgem as grandes empresas com uma nova forma de trabalho que modificou totalmente as estruturas sociais e econômicas da época. O crescimento acelerado e desorganizado das empresas junto à necessidade de organizá-las deu origem aos primeiros princípios da ciência da administração.

Os primeiros cursos na área se iniciaram no final do século XIX, com a criação da Wharton School, nos Estados Unidos da América. Já no Brasil os cursos de Administração são muito recentes se comparados com os Estados Unidos da América.

2.1.1 O ensino de Administração no Brasil

A formação do ensino de Administração no Brasil está associada ao processo de desenvolvimento econômico e social brasileiro. O ensino de administração teve início no governo de Getúlio Vargas que conduziu uma política econômica, baseada na criação de empresas estatais e empresas privadas nacionais. E se intensificou no governo de Juscelino Kubitschek, onde grandes empresas estrangeiras se consolidado no mercado nacional.

Para Martins apud Andrade (2001) o contexto para a formação do administrador no Brasil começou a ganhar contornos mais claros na década de quarenta. A partir desse período, acentua-se a mão-de-obra qualificada e, conseqüentemente, a profissionalização do ensino de administração.

Segundo Andrade (2001), a Fundação Getúlio Vargas - FGV representa a primeira e mais importante instituição que desenvolveu o ensino de administração no Brasil.

De acordo o Conselho Federal de Administração - CFA (2012) em 1948, representantes da FGV visitaram vinte e cinco universidades americanas que mantinham cursos de administração pública, com intuito de conhecer diferentes formas de organização. Isto favoreceu a realização de encontros entre representantes da FGV e professores norte-americanos visando à criação de uma escola voltada ao treinamento de especialistas em administração pública. Como fruto dessas relações, foi criada em 1952, a Escola Brasileira de Administração Pública- EBAP, pela Fundação Getúlio Vargas.

No entanto, o CFA (2012) relata que somente em 9 de setembro de 1965, mediante a Lei nº. 4769, que o exercício da profissão foi regulamentado. E sucessivo à regulamentação da profissão, o Conselho Federal de Educação - CFE instaurou o primeiro currículo mínimo do curso de Administração por meio do Parecer nº 307/66, aprovado em 8 de julho de 1966.

Após essa regulamentação, foram instituídos organismos que controlam o exercício da profissão, que são os Conselhos Regionais de Administração - CRAs conforme estabelecido na Lei nº. 4769/65. A partir de então somente poderiam exercer a profissão aqueles que fossem registrados nos CRAs.

Na década de 1980, o Conselho Federal de Administração reivindicou junto ao Governo Federal a obtenção do título de administrador aos egressos dos cursos superiores de administração, pois os mesmos eram chamados de técnico de administração. O profissional diplomado em cursos regulares de ensino superior de administração só teve sua denominação alterada para administrador, quando foi promulgada a Lei Nº. 7321, de 13 de junho de 1985.

Segundo a portaria nº 4.034 do Ministério da Educação - MEC (2004) a Resolução MEC/CFE nº. 2, de 4 de outubro de 1993, inovou ao fixar os mínimos de conteúdos e duração do curso de graduação em administração possibilitando às instituições incluírem em seus currículos plenos os conteúdos específicos correlacionados ao foco do curso em determinada área da administração.

Recentemente a Câmara de Ensino Superior - CES e o Conselho Nacional de Educação - CNE homologaram a Resolução CES/CNE nº 04/2005 que dispõe sobre as novas diretrizes curriculares para o curso de graduação em administração. Esse documento inseriu termos aos currículos mínimos profissionalizantes, proporcionando às instituições de ensino superior flexibilidade na estruturação dos seus currículos.

A inclusão do elemento flexível no currículo decorreu do reconhecimento da complexidade crescente do ambiente organizacional no Brasil. Deste modo, a formação procura permitir aos alunos a opção por diferentes ênfases e distintas inserções profissionais.

2.1.2 Criação dos Primeiros Cursos

De acordo o manual do administrador publicado pelo CFA (2006) o ensino de Administração ganhou identidade com a criação do primeiro curso, na Escola Superior de Administração de Negócios - ESAN/SP, inspirado no modelo do curso da Graduate School of Business Administration da Universidade de Harvard. E em 1946, é criada a Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo - FEA/USP, que ministrava cursos de Ciências Econômicas e de Ciências Contábeis, onde eram apresentadas algumas matérias ligadas à Administração.

Porém, segundo Andrade e Amboni, (2002, p. 5) “Com a criação da Escola de Administração de Empresas de São Paulo - EAESP surgiu o primeiro currículo especializado em administração, que influenciou, de alguma forma, o movimento posterior nas instituições de ensino superior no país.”

Em um intervalo de 47 anos, o ensino de administração alcançou uma dimensão significativa na sociedade brasileira. Na tabela 1, pode-se verificar a evolução do número de cursos de administração.

TABELA 1: Evolução dos cursos de administração no Brasil.

DÉCADAS	NÚMERO DE CURSOS
Antes de 1960	2
1960	31
1970	247
1980	305
1990	823
2000	1.462
2002	1.158
2003	1.710
2004	2.048

Fonte: Censo 2004 - INEP/MEC

Assim, é notório o avanço do curso de administração no Brasil a partir da década de 1990. O aumento do número de Cursos de Administração está relacionado com a influência que a profissão vem exercendo no mercado.

2.1.3 Expansão da formação do profissional

No Brasil o ensino de Administração teve impulso durante processo de industrialização. A partir daí as grandes empresas passaram a adotar a profissionalização de seus funcionários, tendo em vista o tamanho e complexidade de suas estruturas, o que contribuir para a ampliação dos Cursos de Administração no país.

Um aspecto destacado por Andrade e Amboni (2002) na expansão dos Cursos de Administração é a considerável participação da rede privada nesse processo, ocorrida a partir do final dos anos 70. No início da década de 80, o sistema particular era responsável por aproximadamente 79% dos alunos, ficando o sistema público com o restante.

Outro fato relacionado à expansão dos cursos de Administração na sociedade brasileira é a concentração desse ensino em determinadas regiões. Segundo o Censo (2004) os cursos de administração estão concentrados nas regiões mais desenvolvidas do Brasil. Conforme se observa na tabela 1.2 a região sudeste oferta a metade dos cursos de administração.

TABELA 2: Quantidade de Cursos por Região

Região	Quantidade	Porcentagem
Brasil	2.046	100%
Norte	101	4,93%
Nordeste	274	13,38%
Centro Oeste	185	9,04%
Sudeste	1.067	52,15%
Sul	419	20,5%

Fonte: Censo 2004 – INEP/MEC

Observa-se uma intensa oferta desse curso nas regiões de maior produtividade, visto que elas apresentam as maiores chances em termos de mercado de trabalho para essa profissão.

De acordo com o Censo do Ensino Superior, realizado pelo INEP/MEC em 2008, existiam 5.080.056 alunos matriculados em cursos de graduação, sendo que, desse total, 864.223 estavam matriculados nos cursos de Administração, representando 17% do universo de alunos matriculados nesse nível de ensino no Brasil, ocupando dessa forma o primeiro lugar com maior número de alunos matriculados.

Assim, a expansão do curso de administração vem ocorrendo desde o seu surgimento. No início estava ligado a uma política econômica baseada no crescimento da produção industrial e da infraestrutura, com participação do estado, posteriormente à internacionalização da economia e nos dias atuais é explicada pelo baixo investimento financeiro necessário à abertura do curso, constituindo-se em um curso com maior expansão no quadro da educação superior.

2.1.4 Competências e habilidades do Administrador

A evolução tecnológica e a globalização trouxeram uma nova estrutura econômica mundial. E conseqüentemente o mercado de trabalho tem demandado cada vez mais por profissionais que se adaptem a esse contexto de transformações.

Para Robbins (2000) não é apenas a economia e as organizações que estão passando por mudanças, o cargo de administrador está mudando, ele precisa tanto ajustar-se a mudanças como também ser o catalisador da mudança na organização.

Drucker (2002) realça que o administrador é considerado recurso fundamental de uma empresa. Em vista disto, precisa aperfeiçoar-se, acompanhando o desenvolvimento da organização e da sociedade. Devem manter-se atentos e mentalmente ativos, procurando adquirir competências e habilidades que precisarão no futuro.

Há algum tempo os profissionais de administração se destacavam pelo seu nível de escolaridade. Hoje as organizações além de exigirem essa titulação têm buscado por profissionais que apresentem competências necessárias para o desempenho das atividades no ambiente de trabalho.

Segundo Chiavenato (2003, p.4) competências são qualidades de quem é capaz de analisar uma situação, apresentar soluções e resolver assuntos ou problemas, constituindo assim o maior patrimônio pessoal do administrador.

Para Durand *apud* Wood Jr. (2002), o conceito de competência é baseado em três dimensões – conhecimentos, habilidades e atitudes, que englobam não só questões técnicas, mas também cognição e atitudes relacionadas ao trabalho.

Ruas (2005) enfatiza o conceito de competência assimilando a idéia de capacidade. Para o autor capacidades seriam conhecimentos, habilidades e atitudes desenvolvidas em diversas situações como a formação superior e a experiência prática, sujeitas de serem mobilizadas em situações específicas no trabalho.

A combinação dessas capacidades permite ao profissional maior possibilidade de obtenção de sucesso na execução de determinadas atividades. Dessa forma, a adoção de um comportamento no trabalho exige da pessoa não apenas conhecimentos, mas também habilidades e atitudes apropriadas.

Habilidade, segundo Lacombe e Heilborn (2003), é a capacidade que o ser humano tem de transformar os conhecimentos adquiridos em produtos ou serviços com o desempenho esperado, a partir do ensinamento praticado.

A figura 1 mostra como as habilidades se relacionam com os diferentes níveis hierárquicos.

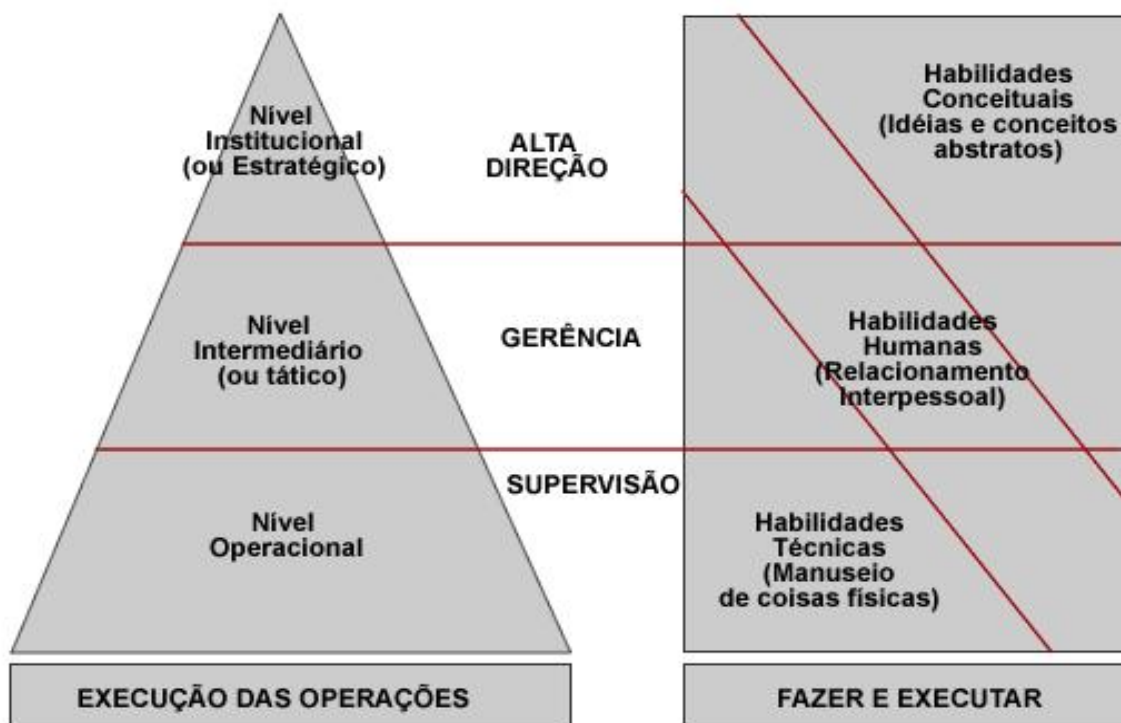


FIGURA 1: Habilidades do administrador nos diferentes níveis hierárquicos
Fonte: Maximiano, 2000

Para Katz apud Maximiano (2000) as três habilidades básicas para garantir uma administração eficiente, são:

- Habilidade técnica, caracterizada pelos conhecimentos, métodos e equipamentos necessários para a realização das tarefas;
- Habilidade humana consiste na capacidade e facilidade para trabalhar com pessoas, comunicar, compreender suas atitudes e motivações e liderar grupos de pessoas;
- Habilidade conceitual, envolve a capacidade de formular estratégias voltadas para os objetivos organizacionais, gerando resultados eficazes.

De acordo com Chiavenato (2003) as três habilidades são essenciais aos gestores, sua importância mudar conforme o nível de responsabilidade gerencial. Dessa forma, ao passo que o profissional ascende na hierarquia, a importância da habilidade técnica reduz, enquanto a habilidade conceitual aumenta.

A Resolução nº 4, de 13 de Julho de 2005 do Ministério da Educação nas Diretrizes Curriculares Nacionais consta as competências e habilidades que o profissional formado em administração deve possuir:

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 de 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 casuais 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 as mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se um profissional adaptável [...] .

Sendo assim, as Diretrizes Curriculares Nacionais não concentram o desenvolvimento de competências e habilidades apenas em conteúdo conceitual, e sim na aprendizagem por parte do aluno dos diferentes conteúdos das disciplinas.

Assim, com embasamento teórico, tornou-se possível a identificação das habilidades e competências a serem desenvolvidas pelo administrador em sua formação para entrada ou permanência no mercado de trabalho.

2.1.5 Atuação do Administrador

As organizações vivem num momento histórico marcado pela transição da chamada última geração da sociedade Industrial para uma sociedade eminente tecnológica. O conhecimento é a mola mestra, o principal recurso para os indivíduos e economia geral, aspectos com terra, mão-de-obra e capital tornam-se secundários diante do conhecimento especializado que integrado a práticas produz o que chamamos de sociedade de organizações.

Neste contexto, as perspectivas profissionais dos egressos em administração é algo promissor e postula em refletir sobre a multiplicidade de cenários dentro da nova economia e também no papel que os administradores precisam desempenhar. Segundo a pesquisa do CFA (2011) a imagem do administrador configura-se da seguinte forma:

A imagem do Administrador como um profissional que “atua com visão sistêmica da organização”, consolidou-se ainda mais pelos conhecimentos específicos, competências, habilidades e atitudes, que lhes permitem formar, liderar e motivar equipes de trabalho e articular as diversas áreas da organização (PESQUISA CFA 2011, p. 33).

O profissional em administração pode atuar nos mais variados níveis de uma organização: desde o nível hierárquico de supervisão elementar até o nível de dirigente máximo da organização. Para Chiavenato (2010, p.10) o administrador pode ser o presidente, diretor, gerente ou supervisor, dependendo do nível que ocupa, mas é uma figura essencial e indispensável para as organizações, qualquer que seja o seu tamanho ou tipo.

A legislação que define os campos de atuação do administrador reforça que o profissional de administração poderá exercer sua atividade profissional como liberal ou não, mediante o seu desempenho atividades técnicas relacionadas ao exercício de funções e cargos de Administrador do Serviço Público Federal, Estadual, Municipal, Autárquico, Sociedades de Economia Mista, empresas estatais, paraestatais e privadas. De acordo com a Lei n.º 4.769 de 1965 a atividade profissional do Administrador será exercida, mediante:

Pareceres, relatórios, planos, projetos, arbitragens, laudos, assessoria em geral, chefia intermediária, direção superior, pesquisas, estudos, análise, interpretação, planejamento, implantação, coordenação e controle dos trabalhos nos campos da Administração, como administração e seleção de pessoal, organização e métodos, orçamentos, administração de material, administração financeira, administração mercadológica, administração de

produção, relações industriais, bem como outros campos em que esses se desdobrem ou aos quais sejam conexos.

Ademais, a formação do acadêmico de administração deve primar pela peculiaridade das organizações, pela capacidade de adequar a situações novas e, sobretudo, pela atuação individual na busca de competência. Neste sentido Chiavenato (2010) diz que não importa se o administrador está no nível institucional, intermediário ou operacional. Em cada um desses níveis o papel exercido será diferente, haja vista a peculiaridade das organizações; cada organização tem seus objetivos, seu ramo de atividade, seus dirigentes, seus problemas internos e externos, seu mercado, sua situação financeira, sua tecnologia, seus recursos básicos, suas visões e missão do negócio.

Diante desse panorama econômico, as necessidades emergentes têm demandado do administrador uma atuação agregada a uma visão sistêmica, capaz de lançar mão de conhecimentos múltiplos utilizando-os nas diversas áreas da organização, conduzindo as equipes de trabalho a plena eficácia, por meio da motivação e liderança.

2.2 Empregabilidade do Administrador

O novo panorama econômico demonstra o dinâmico mercado de trabalho que não se restringe numa substancial troca e oferta. Tendo em vista as exigências de uma nova sociedade, o avanço tecnológico e o novo perfil de trabalho englobam a dialética de mercado e empregabilidade.

A década de 90 despontou no cenário nacional como um intenso momento transitório vivenciado pelo país, tanto na reconfiguração da sua estrutura produtiva, bem como no mercado de trabalho nacional. A abertura comercial, a estabilidade de preços, as privatizações, as inovações tecnológicas e o fenômeno demográfico foram fatores preponderantes para justificar as transformações na estrutura, no funcionamento e na evolução do mercado de trabalho brasileiro. Segundo Bateman e Snell (2010, p.7),

No início desta década, a economia passava por um período ascendente. A antiga tecnologia dos negócios estavam sendo substituída por outra e os novos administradores da internet destacavam-se em meio à multidão de tradicionalistas.

Nesse cenário, que combina competição intensa entre as empresas, necessidade crescente de recursos humanos altamente qualificados nas organizações e instabilidade das relações de trabalho, a preocupação com os aspectos que afetam a motivação e o comprometimento da força de trabalho ganharam proeminência.

A decisão de transformar a companhia e buscar um modelo de negócio e de organização que a torne mais competitiva exige profissionais com disposição para reagir às mudanças de mercado, capacidade de vislumbrar tendências e oportunidades e competência para abandonar, muitas vezes de forma radical, estruturas e práticas arraigadas na cultura corporativa. (Revista Angrad, 2009 p. 20).

A dinâmica do novo mercado de trabalho tem exigido dos profissionais uma maior capacidade de adequação profissional na perspectiva de proteger suas carreiras dos riscos inerentes ao mercado de trabalho. Neste sentido, a palavra empregabilidade tem ocupado um lugar de destaque no cenário mundial, tanto no universo acadêmico, quanto no mundo empresarial.

As assimetrias entre formação profissional, níveis salariais e o tipo de trabalho desempenhado pelo profissional põem em xeque o crédito do profissional e o desestimulando a formação de novos profissionais. Disto decorre a importância das IES formarem profissionais com vistas para o termo empregabilidade e não seres inertes, pois o mercado de trabalho é marcado pelas constantes mudanças.

[...] A universidade não pode ser refém do mercado de trabalho, ela deve formar profissionais para novos trabalhos demandados pelos tempos atuais, e não apenas para servir ao paradigma do eficientismo econômico. A formação universitária deve se desenvolver focada na mudança tecnológica e não no mercado de trabalho. (Administração: Ensino e Pesquisa, 2011 p. 280)

O termo empregabilidade foi criado por José Augusto Minarelli, no fim dos anos 90. Remete à capacidade de um profissional estar empregado, mas muito mais do que isso, à capacidade do profissional de ter a sua carreira protegida dos riscos inerentes ao mercado de trabalho. O modelo atual de empregabilidade fundamenta-se em seis pilares que sustentam a condição de ser contratável. São eles: adequação vocacional, competência profissional, idoneidade, saúde, reserva financeira e relacionamentos.

A Organização Internacional do Trabalho (2001) define empregabilidade como uma capacidade do indivíduo para assegurar e manter um trabalho digno, para

progredir dentro da empresa e entre os empregos, e para fazer face à evolução das tecnologias e condições do mercado de trabalho.

De acordo com Helal et al (2007) seu surgimento se deu em face do reflexo do agravamento da crise pela qual passa o mercado de trabalho em todo o mundo, decorrente da redução percentual dos empregos formais e do aumento dos níveis de desemprego e trabalhos informais. Sendo assim, esta temática ganhou relevância no cenário atual a partir do desemprego evidenciado em diversos países.

A ênfase nas competências em lugar de qualificações também intensifica a discussão da empregabilidade. Ao enfatizar características individuais, como criatividade e adaptabilidade, a noção de competência transfere do social para o individual a responsabilidade pela inserção profissional dos indivíduos.

Segundo Cardoso (2000) empregabilidade é um tema extremamente dinâmico e a lista de pré-requisitos necessários para ser desejado pelo mercado cresce continuamente. As chamadas competências essenciais vão se tornando mais amplas e mais complexas à medida que o tempo passa.

Assim o profissional de administração tem reforçado sua empregabilidade para garantir segurança e estabilidade. Para isso, têm buscado a atuação pautada nas exigências do mercado globalizado, primando pela qualificação e informação contínua, aspectos fundamentais para um profissional competente.

Portanto, a administração teve um itinerário que se configurou em um momento histórico de profundas transformações econômicas, surgindo como resposta a um inusitado mercado econômico. O próprio curso passou por mudanças ganhando espaço e aplicabilidade neste novo panorama brasileiro, é um somatório de vertentes que implicam na atuação multifacetada de segmentos, fomento de posturas e relação interpessoal sendo ele axial nas organizações. Com advento desse profissional e a competitividade do mercado, redefiniu-se o termo empregabilidade demonstrando que adaptabilidade e dinamicidade são palavras de ordem para quem deseja garantir sua estabilidade.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo serão apresentados os procedimentos metodológicos, como a caracterização da pesquisa, a amostragem, os instrumentos utilizados, o tratamento dos dados, enfim, tudo aquilo que se utilizou durante a pesquisa.

3.1 Caracterização da Pesquisa

Para o desenvolvimento deste trabalho, realizou-se uma pesquisa descritiva de caráter qualitativo, tendo a finalidade de encontrar as informações necessárias ao cumprimento do objetivo proposto e a resposta para o problema em questão. Segundo Vergara (2009 p.42) “a pesquisa descritiva expõe característica de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza”.

A fim de adquirir o embasamento necessário para fundamentar o estudo realizado, procurou-se fazer uma busca de informações pertinentes ao tema em bibliografias específicas por meio de livros, revistas e sites da internet. Nessa perspectiva buscou-se analisar o perfil do egresso de Administração e sua atuação frente ao mercado de trabalho.

3.2 População e Amostra

A amostra caracterizou-se por duas populações, uma representada pelas Instituições de Ensino Superior de Guanambi, com ênfase nos egressos dos cursos de Graduação em Administração, representadas pelas seguintes Instituições: Universidade Alpha e Faculdade Beta; A segunda população foi composta por empresários de empresas de maior expressão no contexto de Guanambi-Ba.

No entanto, a pesquisa se utilizou da amostragem não-probabilística por acessibilidade, visto que foi aplicada junto aos egressos e empresários que demonstraram interesse e permitiram a aplicação da mesma. Pela resistência de algumas instituições e empresas e pelo tipo de pesquisa realizada, tornou-se inviável utilizar-se de um cálculo amostral.

3.3 Instrumentos de Coleta de Dados

Procurando utilizar-se de meios que permitissem chegar aos objetivos propostos, a pesquisa teve início com a construção de um banco de dados que consistiu no levantamento dos nomes, telefones e email dos administradores egressos das universidades de Guanambi-Ba.

Sendo o questionário o instrumento adotado para coleta de dados e informações. Questionário é definido por Gil (1999, p. 128), como sendo uma “técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, interesses, expectativas, situações vivenciadas, etc.”.

Para a realização da pesquisa, foram utilizados subsídios da pesquisa feita pelo Conselho Federal de Administração – CFA, divulgada em 2011, com algumas adaptações. Assim sendo, os questionários destinados às empresas foram estruturados com 6 perguntas, buscando obter dados e informações com ênfase na formação requerida pelo empregador, as principais qualidades, habilidades e competências esperadas dos administradores. Já o questionário aplicado aos administradores egressos das instituições de ensino superior de Guanambi-Ba contém 14 questões abordando aspectos como o perfil do administrador e sua formação, colocação no mercado de trabalho e sua percepção quanto ao curso realizado. Sendo estes entregues através de endereços eletrônicos (e-mail), redes sociais e in lócus.

3.4 Estratégias de Análise de Dados

Para o processo de análise e interpretação dos dados coletados através dos questionários, foi utilizada a técnica de tabulação por meio do programa Microsoft Office Excel que em seguida foram transferidos para o programa estatístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 20.0. O qual possibilitou a utilização da técnica estatística de distribuição de frequências resumindo os dados através de tabelas de frequências.

Cabe acrescentar ainda, que a partir dos dados eletronicamente tabulados foram construídos gráficos, no sentido de sistematizar as informações e organizá-las de modo a atingir os objetivos do estudo.

4 ANÁLISE DOS DADOS

O presente estudo teve como objetivo oferecer elementos para analisar o perfil do administrador egresso, traçando um paralelo entre a Universidade Alpha (pública) e a Faculdade Beta (privada) presentes em Guanambi – Ba, bem como estabelecer uma relação comparativa com realidade nacional. Haja vista que as duas instituições supracitadas são as principais unidades educacionais formadoras de administradores da microrregião. Sendo assim, esse capítulo trará os principais resultados obtidos por meio da pesquisa de campo e da pesquisa nacional dos administradores, sempre fazendo comparações entre elas.

4.1 Atuação de Alpha e Beta em Guanambi

Atualmente a cidade de Guanambi tem sido considerada o polo educacional da microrregião, neste cenário as instituições Alpha e Beta aparecem como as principais instituições de Ensino Superior da cidade, formando profissionais em diversas áreas do conhecimento, sendo assim, é de suma importância conhecer estas instituições para compreender a dinâmica que move o município de Guanambi.

4.1.1 Instituição Alpha - Universidade Pública

A Universidade abordada é uma das maiores instituições públicas de ensino superior da Bahia, fundada em 1983 e mantida pelo Governo do Estado por intermédio da Secretaria da Educação - SEC está presente geograficamente em várias regiões do Estado. A universidade possui 29 departamentos instalados em 24 campi: um sediado na capital do estado, onde se localiza a administração central da instituição, e os demais distribuídos em 23 importantes municípios baianos de porte médio e grande.

O Departamento de Guanambi, o campus XII da Universidade Alpha foi criado inicialmente, como Faculdade de Educação de Guanambi (FAEG) pelo Decreto nº 2.636, em 04 de agosto de 1989. Em 1997, em função da Lei de nº 7.176 que dispõe sobre a reestruturação das Universidades Estaduais da Bahia, a Universidade Alpha adotou a estrutura de Departamento de Educação.

Hoje o Departamento de Educação de Guanambi oferece o curso de Licenciatura em Pedagogia e Educação Física e Bacharelado em Enfermagem e Administração.

A estrutura física da Universidade Alpha é formada por 11 salas de aulas, laboratórios de informática, laboratório de enfermagem, quadra poliesportiva coberta, piscina semiolímpica, biblioteca, auditório, centro de pesquisa e extensão e área administrativa financeira. O corpo docente é composto por 01 professora doutora, 21 professores mestres e 33 professores especialistas, sendo 44 efetivos e os demais substitutos. Entretanto, dependendo da necessidade de cada curso e semestre, outros professores colaboradores são convidados pelo DEDC XII. O corpo discente da Universidade Alpha é composto por 1.065 alunos, sendo 224 de Administração, 256 de Educação Física, 144 de Enfermagem e 441 de Pedagogia.

Com o apoio da comunidade acadêmica e da sociedade, a instituição tem o compromisso de contribuindo para o desenvolvimento socioeducacional e econômico da Bahia e do país.

4.1.2 Instituição Beta - Faculdade Privada

A Faculdade credenciada como instituição de ensino superior através da Portaria nº 3.081 de 07 de novembro de 2002, tendo seu regimento aprovado através da Portaria nº 2.168, de 17 de junho de 2004, pode ser considerada um marco nesta virada histórica do município.

A Faculdade Beta desenvolve ainda, programa de bolsas e descontos, que beneficiam estudantes, colaboradores e discentes, além de ser credenciada ao Financiamento Estudantil - FIES e ao Programa Universidade Para Todos - ProUni.

Cooperar para o bem-estar social e o desenvolvimento da comunidade é missão da Faculdade Beta, que não mede esforços para continuar cumprindo suas metas na transformação da microrregião de Guanambi.

O prédio onde funciona a Faculdade Beta está situado em área central da cidade, possui hoje 32 salas de aula, amplas, arejadas e de boa qualidade acústica, climatizadas, com kits multimídias e carteiras estofadas, que tornam a permanência em sala mais confortável, facilitando o processo de aprendizagem, sendo 23 no anexo 01 e 09 na sede.

Em todos os pavimentos existem sanitários femininos e masculinos apropriados também para portadores de necessidades especiais.

Todas as áreas comuns do Prédio onde funciona a Faculdade Beta permitem o acesso de portadores de necessidades especiais, como: vagas/estacionamento para deficientes físico, rampa de acesso ao prédio, telefones, cadeiras de rodas e sanitário especial.

A Biblioteca ocupa uma área de 312m², sendo 73,6m² destinados à guarda do material bibliográfico. Compreende sala do acervo, cabines de estudo em grupo e cabines de estudo individual. Conta ainda com espaço exclusivo de 21m² para o processamento técnico, onde são realizadas todas as tarefas pertinentes ao tratamento técnico do acervo, visando colocá-lo à disposição do usuário, desde a seleção e aquisição do documento até a sua liberação para empréstimo.

O Projeto Pedagógico Institucional é a constituição pedagógica da proposta educacional da Faculdade Beta. O atual PPI é do ano de 2009, devendo passar por revisões em 2013 para que o mesmo esteja coerente com o momento administrativo e pedagógico vivenciado pela Faculdade Beta com seus dez cursos de graduação: Administração, Biomedicina, Ciências Contábeis, Direito, Enfermagem, Farmácia, Fisioterapia, Nutrição, Psicologia e Turismo.

4.2 Perfil dos Administradores

A tabela 3 apresentará dados que traz em seu escopo algumas peculiaridades referentes ao perfil dos administradores das instituições de ensino superior Alpha e Beta de Guanambi-Ba fazendo uma relação com o perfil do administrador a nível nacional.

Quanto ao gênero, observa-se na tabela 3 que a instituição Alpha apresenta uma predominância de 70,59% do sexo masculino nos cursos de administração um ponto de convergência comparada com as pesquisa a nível nacional 65%. Em contrapartida na instituição Beta a presença do público feminino é mais expressivo se comparada à instituição Alpha e a pesquisa nacional.

A faixa etária dos egressos da instituição Alpha e Beta não apresentou uma discrepância considerável, uma vez que, a maioria dos egressos estão na faixa etária de 20 a 30 anos, nota-se com o resultado que a região onde as instituições

estão inseridas conta com uma geração de profissionais jovens que podem trazer novas perspectivas e mais dinamismo às organizações.

TABELA 3: Perfil dos Administradores

Variável	Opção	Alpha	Beta	Nacional
Gênero	Masculino	70,59%	39,53%	65%
	Feminino	29,41%	60,47%	35%
Faixa Etária	de 20 anos aos 30anos	52,94%	51,16%	-
	de 30 anos até aos 40 anos	38,24%	25,58%	-
	dos 40 anos aos 50 anos	8,82%	13,95%	-
	Acima dos 50 anos	0%	9,30%	-
Renda	Até 3 salários-mínimos	35,29%	27,91%	20%
	Entre 3,1 e 10 salários-mínimos	64,71%	62,79%	43%
	Entre 10,1 e 15 salários-mínimos	0%	9,30%	17%
	Acima de 15,1 salários-mínimos	0%	0%	20%
Registro no CRA	Registrado	0%	34,88%	97,40%
	Não Registrado	100%	65,12%	2,60%

Fonte: Pesquisa de campo 2012 / Pesquisa do CFA 2011

Além disso, a tabela 3 mostrou certo equilíbrio entre a renda dos egressos das instituições Alpha e Beta até de 10 salários mínimos, no entanto, esta renda dos administradores locais está aquém da média nacional que vivencia outra realidade econômica.

No quesito registro profissional no CRA, nota-se que a adesão dos egressos de Guanambi está distante da realidade dos administradores a nível nacional. De acordo com a tabela 3 os egressos da instituição Alpha não possui registro no CRA, já 34,88% dos egressos da instituição Beta possuem. Vale salientar que segundo postula a Lei Federal 4.769/65, para conseguir o registro no CRA é necessário obter o diploma, no entanto a instituição Alpha teve o curso recentemente reconhecido tornando um agravante na obtenção do registro.

Por outro lado, o administrador nacional apontado pela pesquisa do CFA (2011) possui uma adesão de 97,60% ao registro no CRA, este resultado positivo está associado a dois fatores: importância do registro profissional e exigência do mercado de trabalho.

Conforme previsto na Lei Federal 4.769/65, somente através do registro no CRA que o Bacharel em Administração se habilita legalmente a exercer a profissão de Administrador.

4.2.1 Formação Continuada

Pode-se notar na tabela 4 que a maioria dos egressos, tanto de Alpha (56%) quanto de Beta (48,84%) não possuem outro curso além da graduação em administração. Isso constitui uma disparidade ao ser comparado com a pesquisa nacional, uma vez que, apenas 4,68% dos administradores não procuram se aperfeiçoar profissionalmente.

TABELA 4: Formação Continuada

Curso	Alpha	Beta	Nacional
Outra Graduação	2,94%	9,3%	12,32%
Especialização (inclui MBA)	41,18%	41,86%	75,33%
Mestrado	0%	0%	6,25%
Doutorado	0%	0%	0,40%
Pós-Doutorado	0%	0%	1,02%
Nenhum	56%	48,84%	4,68%

Fonte: Pesquisa de campo 2012 / Pesquisa do CFA 2011

Em contrapartida, analisando-se os cursos de mestrado, doutorado e pós-doutorado perceber-se que mesmo em nível nacional o percentual de administradores que conseguem galgar este patamar de estudo é reduzido, ficando mais acessível o curso de especialização com os valores: instituição Alpha 41,18% instituição Beta 41,86% e nacional 75,33%, isso implica que mesmo neste nível de formação os egressos da nossa cidade ainda estão em desvantagem fazendo uma analogia com os administradores a nível nacional. Quanto a essa questão Drucker (2002), relata que o administrador precisa aperfeiçoar-se, acompanhando o desenvolvimento da organização e da sociedade, uma vez que é considerado recurso fundamental de uma empresa.

4.2.2 Empregabilidade dos Egressos

A tabela 5 traz os dados acerca do registro em carteira profissional dos egressos, bem como sua compatibilidade com a função de Administrador. Pode-se afirmar que o quantitativo de egresso com registro em carteira profissional da Alpha (60%) é menor que Beta (90,7%), enquanto a média nacional é de 78,48%.

TABELA 5: Empregabilidade dos Administradores

Situação	Opção	Alpha	Beta	Nacional
Registro em Carteira Profissional	Sim	60%	90,7%	78,48%
	Não, sou autônomo	33,33%	0%	9,72%
	Não, sou empresário	6,67%	9,3%	8,11%
	Não, trabalho informalmente	0%	0%	3,7%
Registro Carteira Compatível	Sim	75,91%	35,29%	33,33%
	Não	24,1%	52,94%	66,67%

Fonte: Pesquisa de campo 2012 / Pesquisa do CFA 2011

No entanto, quando se analisa o percentual de compatibilidade do registro em carteira com a função desempenhada, percebe-se que os salários dos egressos da Faculdade Beta não são compatíveis com as funções desempenhadas, quando comparado com os egressos da Universidade Alpha que apresenta o percentual de compatibilidade em 75,91%, superando inclusive a média nacional representada por 66,67%.

4.3 Mercado de Trabalho

Os resultados obtidos na pesquisa demonstraram que grande parte dos egressos de Guanambi-Ba atua em empresas cuja natureza jurídica das atividades é privada. O Gráfico 1 retrata os principais setores da economia em que os administradores estão alocados.

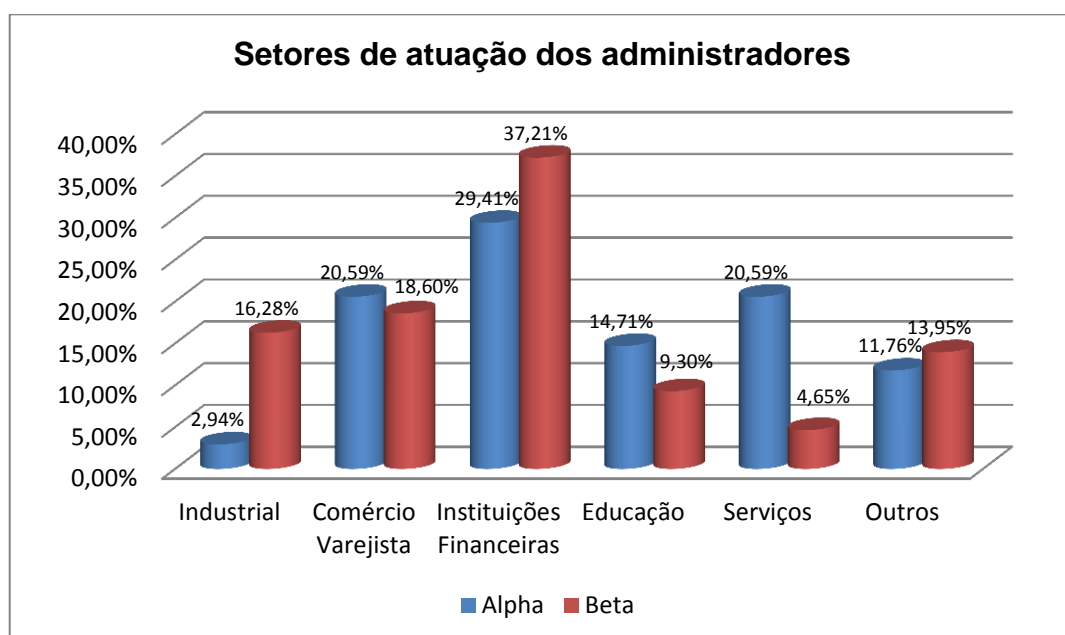


Gráfico 1: Setores de atuação dos administradores

Fonte: Pesquisa de campo, 2012

A análise dos dados do gráfico 1 permite inferir que os setores mais expressivos em que os egressos exercem sua ocupação principal da Universidade Alpha são instituições financeiras 29,41%, comércio varejista 20,59% e serviços 20,59%. Análogo aos egressos da Faculdade Beta os valores sofrem pouca variação nas instituições financeiras 37,21% e no setor varejista 18,60%, isso denota o contexto econômico da cidade, pois não apresentam oportunidades de trabalho em outros segmentos em larga escala. Desse modo há uma disparidade se comparada a realidade local com a nacional aproximando apenas o setor de serviços da IES Alpha 20,59% e a pesquisa nacional 22,84%.

A seguir o gráfico 2 apresentará os cargos ocupados pelos administradores nas organizações que atuam, com vistas a identificar em qual nível hierárquico se encontra a maioria dos egressos.

Traçando um paralelo entre os cargos dos administradores e o agrupamento das habilidades delineadas por Katz, fica evidente que a ocupação dos cargos emergem a partir das habilidades desenvolvidas pelos administradores. De acordo o trabalho de Katz citado por Maximiano (2000) as habilidades estão agrupadas em três categorias: habilidade técnica, humana e conceitual.

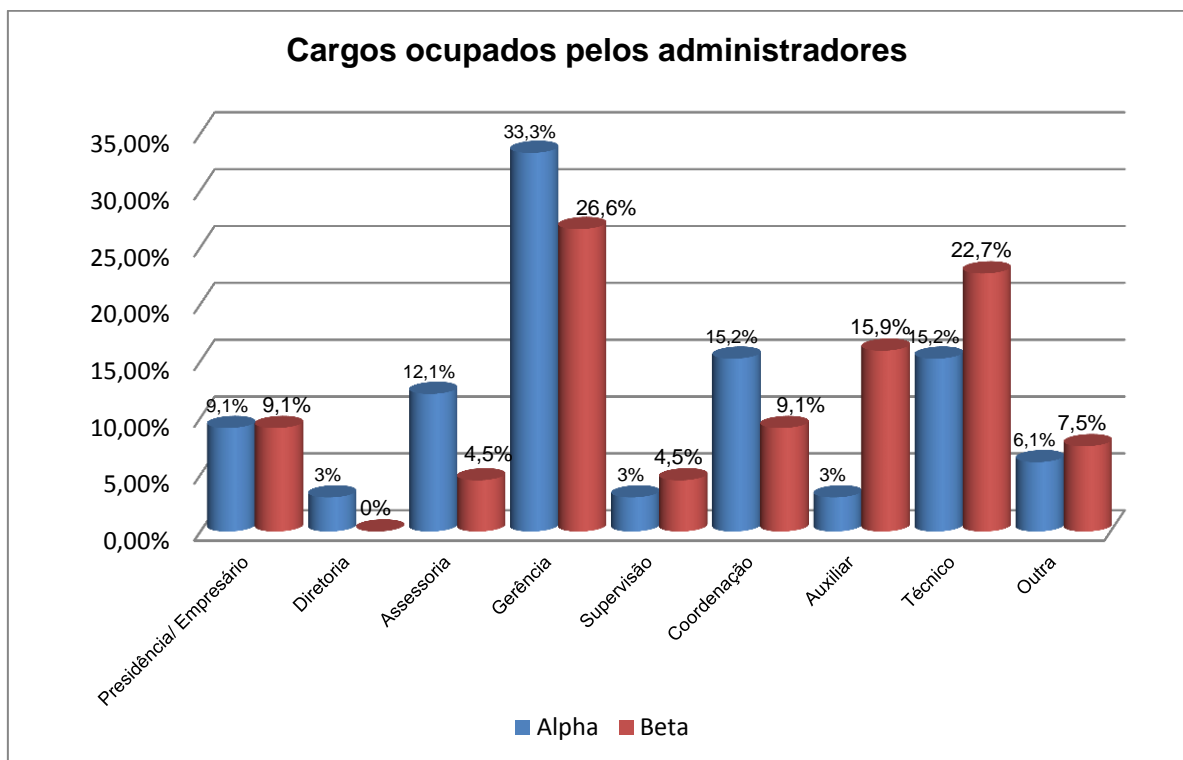


Gráfico 2: Cargos ocupados pelos administradores

Fonte: Pesquisa de Campo, 2012

Dessa forma, é possível observar no gráfico 2 os níveis hierárquicos dos administradores, sendo assim 36,36% estão no nível tático, e 19,48% no nível operacional e 18,18% estão no nível estratégico. Isto indica que a profissão do administrador em Guanambi ainda não alcançou o reconhecimento, pelas organizações que o contratam.

Logo abaixo a tabela 6 apresenta as áreas funcionais em que administradores de Guanambi estão atuando.

TABELA 6: Áreas funcionais dos Administradores

Área Funcional	Alpha	Beta
Administração Geral	27,8%	27,3%
Marketing	2,8%	0%
Vendas	16,7%	18,2%
Produção	2,8%	0%
Logística	2,8%	0%
Recursos Humanos	2,8%	13,6%
Finanças	11,1%	18,2%
Sistemas de Informações	8,3%	0%
Gestão de Processos	13,9%	4,5%
Outras	11%	18,2%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2012

Na qual se observa uma consonância entre os egressos das instituições Alpha e Beta com relação opção administração geral como principal área de maior atuação. Também é possível constatar um número expressivo de administradores nas áreas de vendas e finanças.

4.4 Atuação dos Administradores

A pesquisa realizada apontou que as habilidades indicadas pelos egressos concentraram-se em três: relacionamento interpessoal, liderança e visão do todo. A importância atribuída a essas habilidades evidencia o fato de que um administrador precisa ser um hábil comunicador, de outra forma não seria possível liderar, coordenar uma equipe, negociar e alcançar resultados com as pessoas.

A tabela 6 expõem os principais resultados das competências que os profissionais precisam adquirir na ótica dos egressos.

Verifica-se na tabela 7 uma discrepância entre os resultados obtidos da instituição Alpha para Beta. Visto que, a alternativa de assumir o processo decisório

das ações de planejamento, organização, direção e controle é a mais apontada pelos egressos da instituição Alpha, enquanto a mais indicada pelos egressos da instituição Beta foi desenvolver e socializar o conhecimento alcançado no ambiente de trabalho.

Evidencia-se ainda na tabela 7, que a realidade local de Alpha e Beta está distante da nacional, uma vez que elaborar e interpretar cenários aparece como a competência mais demandada pelos administradores a nível nacional.

TABELA 7: Competências necessárias aos administradores

Competências	Alpha	Beta	Nacional
Elaborar e interpretar cenários	14,7%	9,4%	20,2%
Identificar problemas, formular e implantar soluções	17,3%	9,4%	18,7%
Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico sobre a realidade organizacional	13,3%	13,5%	17,0%
Assumir o processo decisório das ações de planejamento, organização, direção e controle	25,3%	15,6%	16,9%
Desenvolver e socializar o conhecimento alcançado no ambiente de trabalho	14,7%	29,2%	13,8%
Ser capaz de enfrentar desafios e solucionar conflitos	14,7%	22,9%	13,5%

Fonte: Pesquisa de campo 2012 / Pesquisa do CFA 2011

Nesse sentido, Andrade e Amboni (2002) defendem uma postura de que a escolha das competências e habilidades específicas pode ser resultante do perfil, da vocação regional e, ainda, da organização diferenciada do currículo do curso que engloba a proposta de construção teórica.

4.4.1 Avaliação do curso

Abaixo a tabela 8 evidencia a percepção dos egressos de Alpha e Beta acerca da contribuição do curso para sua formação profissional, fazendo um comparativo com a realidade nacional.

TABELA 8: Avaliação do curso

Expectativa	Alpha	Beta	Nacional
O curso atendeu completamente as minhas expectativas	0%	23,26%	21,69%
O curso atendeu satisfatoriamente as minhas expectativas	58,82%	62,79%	63,44%
O curso não atendeu de forma satisfatória as minhas expectativas	41,18%	9,30%	14,12%
O curso não atendeu em nada as minhas expectativas	0%	4,65%	0,75%

Fonte: Pesquisa de campo 2012 / Pesquisa do CFA 2011

Os números obtidos na pesquisa de campo 2012 demonstraram que o nível de satisfação vivenciada pelos egressos da Faculdade Beta se aproxima da média nacional apontando que o curso atendeu satisfatoriamente e completamente às expectativas dos egressos, atinge-se um elevado percentual de satisfação. Por outro lado, o percentual de egressos da Universidade Alpha em que o curso não atendeu de forma satisfatória a sua expectativa é muito expressivo, sendo discrepante o comparativo tanto com a Faculdade Beta, como com a média nacional.

4.5 Análises na Perspectiva dos Empresários

Tendo em vista o contexto econômico da cidade de Guanambi, o resultado para a questão que versa sobre o setor da economia em que a empresa exerce sua atividade principal destaca-se como os três maiores: Comércio Varejista 38,24%, Serviços 23,53%, Industrial 14,71. Está distribuição é evidenciada no gráfico 3.

Este panorama delinea o Comércio Varejista como sendo atividade preponderante em que as empresas estão inseridas. Neste enfoque a pesquisa engendradora oferece um retrato da realidade econômica de Guanambi, Neste sentido os egressos de administração precisam entender e se adaptar a situação apresentada ao assumir sua função. Tendo também as IES que cumprir seu papel de ofertar à sociedade alunos que saibam enfrentar a dinamicidade e incertezas inerentes ao mundo do trabalho.

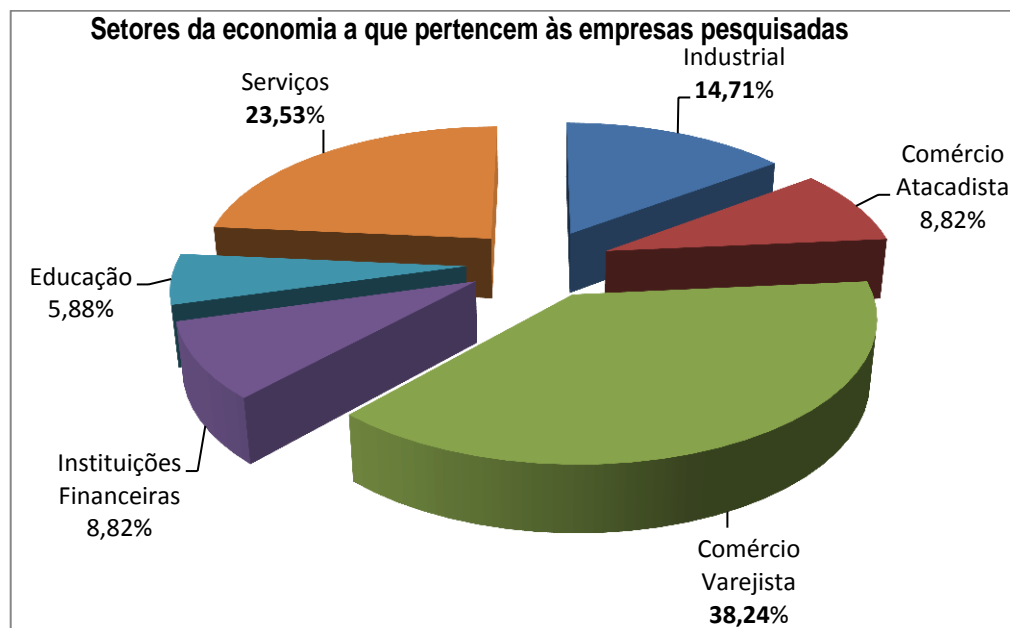


Gráfico 3: Setores da economia a que pertencem às empresas pesquisadas
Fonte: Pesquisa de Campo, 2012

A seguir será apresentada a tabela 9 que traz informações sobre as exigências do mercado de trabalho na ótica dos empresários no que versa o tempo de formado para atuar nas organizações, bem como a importância do tipo de instituição do formando (pública ou privada) e ainda qual a qualificação necessária ocupar cargo gerencial.

TABELA 9: Exigências do mercado de trabalho na ótica dos empresários

Variável	Opção	%
Tempo de formado exigido	Indiferente	88,46%
	Até 1 ano	7,69%
	Entre 2 e 5 anos	3,85%
Graduados em qual tipo de Instituição	Indiferente	84,62%
	Pública	11,54%
	Privada	3,85%
Qualificação exercer a função gerencial	Graduação em Administração	50%
	Qualquer graduação	3,85%
	Graduação em Administração e Especialização em áreas de Administração	19,23%
	Qualquer graduação e Especialização em Administração	3,85%
	Nenhuma exigência	23,08%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2012

No requisito de contratação os empresários/empregadores consideraram o tempo de formado do Administrador indiferente 88,46%, permitindo dizer que o mercado não exige experiências anteriores. Já em qual tipo de instituição o egresso se formou (público ou privado), os empresários/empregadores também se mantiveram em sua maioria indiferentes 84,62%, pendendo um pouco para o ensino público (11,54%).

Outro ponto importante na contratação refere-se ao quanto os empresários considera importante a formação universitária para a seleção dos colaboradores de suas empresas. Os empregadores/empresários de Guanambi demonstram que para o exercício da função gerencial em sua organização o candidato necessita ter formação específica como indica os dados da pesquisa: Graduação em Administração 50%, Graduação em Administração e Especialização em áreas de Administração 19,23%. Por outro lado, o percentual de empresários que não exige nenhuma formação para exercer a função gerencial é relativamente alto (23,08%).

A principal habilidade apontada pelos empresários aos seus administradores é a liderança com 23,08%. Seguida pela adaptação à transformação (20%) e relacionamento interpessoal (20%). Diante disso, verifica-se que o mercado procura por gerentes e líderes de equipes.

Observa-se através do gráfico 4 que tanto administradores quanto empresários apontam a liderança como a principal habilidade, havendo alinhamento entre o que os empresários esperam dos administradores e o que as instituições de ensino concebem a esses profissionais.

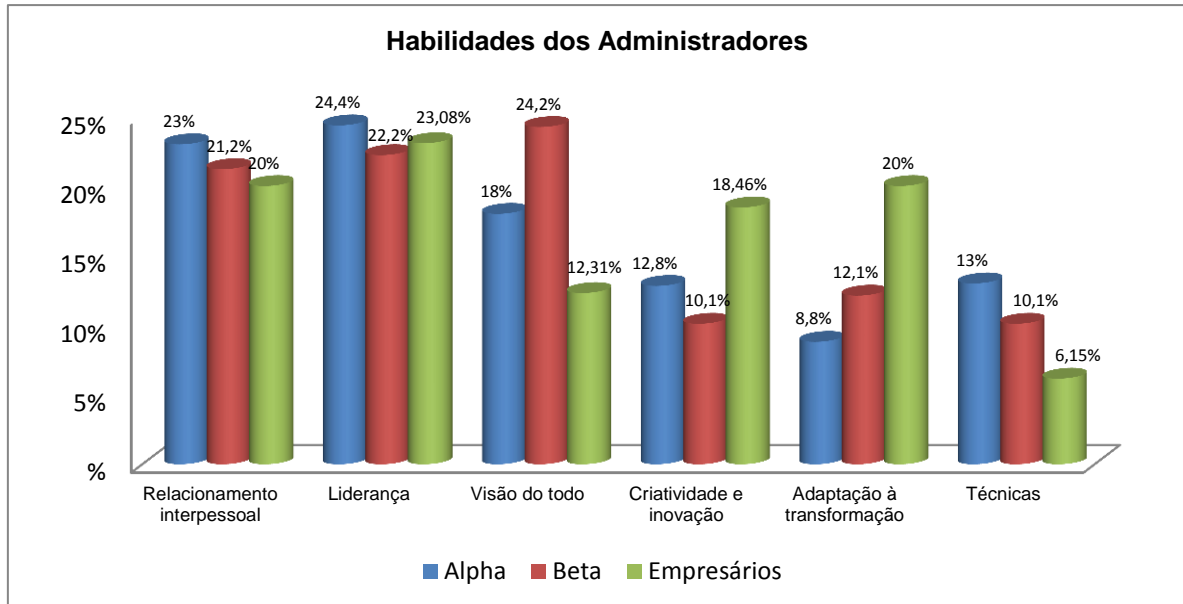


GRÁFICO 4: Habilidades dos Administradores
Fonte: Pesquisa de Campo, 2012

No entanto a habilidade adaptação a transformação, citadas pelos empresários, não convergem com o nível apontado pelos administradores. Deste modo, as habilidades dos administradores estão alinhadas em parte com o mercado de trabalho. E no futuro o diferencial desses profissionais podem ser as atitudes que eles terão diante das oportunidades de trabalho, visto que atualmente temos um mercado em transformação, e o sucesso dos profissionais não depende só da formação e sim de todo o contexto econômico.

A tabela 10 estabelece um comparativo entre as competências, tanto sobre a ótica dos egressos de Alpha e Beta, como na perspectiva do mercado, aqui representado pelos empresários/empregadores. No que diz respeito às competências profissionais desejadas pelos empresários de Guanambi nos administradores.

A opção mais indicada foi identificar problemas, formular e implantar soluções com 26,79% e a segunda alternativa indicada é uma consequência da primeira, pois trata de enfrentar desafios e solucionar conflitos (23,21%). Isso indica que o administrador precisa estar preparado para lidar com as constantes mudanças do

mercado, estabelecendo estratégias eficientes que solucionem as deficiências existentes e que aproveitem as oportunidades identificadas.

TABELA 10: Comparativo entre perspectivas de competências

Competências	Alpha	Beta	Empresário
Elaborar e interpretar cenários	14,7%	9,4%	3,57%
Identificar problemas, formular e implantar soluções	17,3%	9,4%	26,79%
Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico sobre a realidade organizacional	13,3%	13,5%	16,07%
Assumir o processo decisório das ações de planejamento, organização, direção e controle	25,3%	15,6%	17,86%
Desenvolver e socializar o conhecimento alcançado no ambiente de trabalho	14,7%	29,2%	12,50%
Ser capaz de enfrentar desafios e solucionar conflitos	14,7%	22,9%	23,21%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2012

Diante dos dados coletados, percebe-se certa discrepância entre as competências enfatizadas por administradores e as competências destacadas pelos empresários. Isso indica que as instituições de ensino devem sempre se questionar para saber se de fato o que é ofertado aos alunos é realmente o que é exigido pelo mercado local. Por isso, elas devem estar atentas às características do seu mercado. Havendo sinergia entre universidades, faculdades e empresas, será possível oferecer aos estudantes de graduação conhecimentos teóricos capazes de torná-los aptos a disputar um local efetivo no concorrido mercado de trabalho.

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

Segundo Chiavenato (2003), a empregabilidade significa o conjunto de competências e habilidades necessárias para uma pessoa manter-se colocada numa empresa. Significa a capacidade de conquistar e de manter um emprego de maneira sempre firme e valiosa.

A tabela 11 a seguir apresenta as qualidades apontadas pelos empresários aos administradores. As três mais indicadas foram: a capacidade de formar, liderar e motivar equipes de trabalho, a otimização dos recursos e atuar com visão sistêmica da organização.

TABELA 11: Características dos administradores

Qualidade	%
Formar, liderar e motivar equipes de trabalho.	31,34%
Otimizar a utilização de recursos.	14,93%
Atuar com visão sistêmica da organização.	13,43%
Negociar conflitos e interesses.	11,94%
Articular as diversas áreas da organização.	8,96%
Gerar processos eficazes e aprendizagem organizacional.	7,46%
Promover a interação com o ambiente externo.	5,97%
Desenvolver a gestão do conhecimento.	4,48%
Outras	1,49%

Fonte: Pesquisa de campo 2012

Assim, considerando a importância que o sistema de ensino superior tem no processo de modernização e desenvolvimento do país e, ainda, a necessidade de que administradores estejam capacitados para atuar em situações organizacionais diversas e complexas, torna-se relevante o diálogo entre as aspirações do estudante, as necessidades organizacionais e as expectativas da sociedade.

Na perspectiva dos empresários de Guanambi os administradores possuem um bom (46,15%) desempenho comparando a outros profissionais. O resultado obtido vai de encontro aos números apresentados pela pesquisa de 2011 do CFA, por meio da qual se constata que o Administrador foi bem avaliado por aqueles que lideram as organizações consultadas.

Diante da pesquisa realizada a nível nacional fazendo uma analogia com esta pesquisa numa realidade local, pode-se perceber que os dados demonstram um resultado positivo no que diz respeito à relevância do administrador nas organizações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ensino e campo de atuação dos egressos dos cursos de Administração tradicionalmente estiveram voltados para atender à sociedade industrial. Entretanto, as mudanças rumo a uma sociedade “pós-industrial” vêm afetando esta carreira. A globalização e grandes mudanças no mercado mundial também trouxeram novos e grandes desafios para os profissionais de administração. Neste contexto, o presente trabalho apresentou uma discussão sobre o perfil, à atuação e as oportunidades de trabalho dos egressos dos cursos de administração de Guanambi, Bahia.

Ao estabelecer um paralelo entre as instituições Alpha e Beta de Guanambi-Ba, pode-se identificar o perfil e atuação dos egressos de cada instituição, bem como sua alocação no mercado de trabalho.

Desse modo, ao cruzar os dados da pesquisa foi possível perceber alguns pontos de convergência e divergência entre os egressos das instituições de ensino superior de Guanambi-Ba. Segundos estes dados o perfil da Instituição Alpha consiste na predominância do sexo masculino relativamente jovem de 20 a 30 anos, com renda mensal de 3 a 10 salários mínimos. Apesar de muitos dos egressos dessa instituição não dar prosseguimento em sua formação continuada, há um número considerável que concluiu o curso de pós-graduação no intuito de se preparar melhor para o mercado de trabalho. Quanto ao registro da CRA é visível a dificuldade de obtê-lo, o que conjectura a falta de interesse ou os percalços burocráticos que envolvem o reconhecimento do curso, obtenção de diploma, uma vez que este é condição precípua para conseguir o registro do CRA segundo a Lei Federal 4.769/65.

Ademais, a respeito do setor no qual esses egressos atuam no mercado de trabalho fica evidente que a maioria exerce sua atividade em empresas cuja natureza jurídica é privada, presentes no setor varejista, nas instituições financeiras e no setor de serviços. Tendo em vista os cargos assumidos por esses profissionais nota-se que a maioria não alçou o reconhecimento dos empresários, pois ainda atuam no nível tático e operacional.

Quanto à atuação, os egressos dessa instituição traçam as habilidades e competências primordiais no fomento de seu trabalho, com isso as respostas demonstram que o profissional em administração precisa ser um hábil comunicador,

de outra forma não seria possível liderar, coordenar uma equipe, negociar e alcançar resultados com as pessoas.

Os egressos da Universidade Alpha tiveram respostas dicotômicas a respeito da avaliação do curso, a maioria se diz satisfeito com o curso e uma parcela considerável declarou que o curso não atendeu todas as expectativas, isso permite deduzir que essa dualidade perpassa pela vocação, postura na busca do conhecimento, conciliação do curso com o trabalho e a ausência de investimento público em educação.

Nos dados acerca do registro em carteira profissional, observa-se que a presença do registro em carteira dos egressos da IES Apha é menor do que os da IES Beta. No entanto, o percentual de egressos da IES Beta que trabalham com carteira compatível são menores do que os da IES Alpha.

Já o perfil dos egressos da IES Beta obteve algumas variações se comparado com os egressos da IES Alpha. Segundo os dados obtidos, a discrepância se deve a questão da maior parte dos egressos da instituição Beta ser do gênero feminino e haver um número considerável de egressos com registro no CRA. No quesito mercado de trabalho os egressos da Faculdade Beta estão alocados não só no comércio varejista e nas instituições financeiras como também no setor industrial, evidenciando que mesmo sendo um campo reduzido há participação desses administradores neste setor. Outro aspecto divergente, diz respeito à avaliação do curso. A maioria dos egressos da instituição Beta relata que foram atendidas completamente e satisfatoriamente suas expectativas com relação ao curso.

Compreendendo as instituições (Alpha e Beta) imbuídas da mesma realidade pode-se perceber que apesar delas obterem resultados parecidos, alguns aspectos ficaram distantes tendo como foco a pesquisa nacional, de forma substancial, podemos salientar alguns pontos: que o registro dos egressos no CRA tem percentual elevado, o salário é compatível com a função do administrador, existe uma preocupação com a qualificação vertical (especialização), o leque de setores econômicos é bem maior e por último as competências adquiridas pelos administradores a nível nacional são distintas da realidade local.

Desse modo, buscou-se analisar a visão dos empresários a respeito das oportunidades de emprego para os egressos. Primando pela atuação das empresas os setores que se mostraram mais propensos a absorver esses egressos foi o setor varejista, o setor de serviços e as instituições financeiras.

Além disso, nota-se que para os empregadores as questões como tempo de formação e tipo de instituição do formado (público ou privado) são pontos irrelevantes na hora de contratar o egresso, todavia, o serviço gerencial na organização precisa ser qualificado, ou seja, é necessário que o profissional tenha graduação em administração.

Neste sentido, o administrador precisa ter como habilidades essenciais a liderança, adaptação à transformação, relacionamento interpessoal o que pode inferir que o mercado busca por gerentes e líderes de equipes. Seguida das competências: identificar problemas, formular e implantar soluções; enfrentar desafios; e solucionar conflitos. Isso postula que o profissional precisa estar preparado para identificar as mudanças do mercado, estabelecendo estratégias eficientes que solucionem as deficiências existentes e que aproveitem as oportunidades identificadas.

Diante do exposto, os dados apontam para uma incongruência entre as competências salientadas pelos administradores e as competências destacadas pelos empresários. Este fator é crucial para uma discussão a respeito do que o mercado espera dos egressos em administração e qual formação é oferecida dentro da academia, de modo que esta duas dimensões se relacionem dialeticamente.

Por fim, é importante expressar as limitações metodológicas desta investigação. Uma vez que as limitações devem-se ao fato do estudo ser realizado apenas com egressos dos cursos presenciais devido ao período de estudo ser relativamente curto. Para pesquisas futuras, sugere-se a realização de investigação junto aos egressos das instituições presenciais e à distância, afim ampliar a compreensão do mercado de trabalho dos administradores de Guanambi, Bahia.

REFERÊNCIAS

ADMINISTRAÇÃO: ENSINO E PESQUISA, v. 11, n. 2, (Abril/Maio/Junho 2010) – Rio de Janeiro: ANGRAD, 2010 – trimestral.

ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de et al. **Administração: evolução, desafios, tendências**. São Paulo: Cobra. 2001.

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

BATEMAN, Thomas S.; SNELL, Scott A. **Administração: novo cenário competitivo**. 2. ed. 3. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.

CARAVANTES, Geraldo R.; PANNO, Claudia C.; KLOECHNER, Mônica C. **Administração: Teoria e processos**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

CARDOSO, René F. **Empregue-se: como obter, manter ou aumentar a sua empregabilidade**. São Paulo: Editora, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

_____. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

_____. Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 8. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

CNE - Conselho Nacional de Educação e CES - Câmara de Educação Superior **Resolução Nº. 4**, de 13 de julho de 2005.

CONSELHO FERERAL DE ADMINISTRAÇÃO – CFA. **Pesquisa Nacional: Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Administrador**. 2011. Disponível em: <http://www2.cfa.org.br/administrador/diversos/perfil-do-adminitrador>. Acesso em: 10/112011.

_____. **História da Profissão**. Disponível em: <http://www2.cfa.org.br/administrador/diversos>. Acesso em: 15/11 2011.

_____. **Manual do Administrador: guia de orientação profissional**, 2006. Disponível em: <http://www2.cfa.org.br>. Acesso em: 12/11 2011.

DEMO, Pedro. **Metodologia do Conhecimento Científico**. São Paulo: Atlas, 2000

DRUCKER, Peter Ferdinand. **A Profissão de Administrador**. São Paulo: Pioneira, 1998.

_____ Peter F. **Práticas da Administração de empresas**. São Paulo: Pioneira, 2002.

_____ Peter F. **O melhor de Peter Drucker: O homem, a Administração e a sociedade**. 7ª Ed. São Paulo: Nobel, 2006.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HELAL, Diogo Henrique et al. **Empregabilidade Gerencial no Brasil**. RAC-Eletrônica, v. 1, n. 2, art. 1, p. 1-19, Maio/Ago. 2007. Disponível em <http://www.anpad.org.br/rac-e>. Acessado em 15/10/2012.

LACOMBE, Francisco; HEILBORN, Gilberto. **Administração: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2003.

LEI N.º 4.769, de 9 de setembro de 1965.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Introdução à Administração**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2000.

_____ Antônio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. São Paulo: Atlas, 2007

_____ **Teoria Geral da Administração**. 1ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO - MEC. **Portaria nº 4.034**, 2004.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade: o caminho das pedras**. 17ª Ed. São Paulo: Gente, 1995.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/894>. Acesso em: 17/11/2012

REVISTA ANGRAD - Associação Nacional dos cursos de Graduação em Administração. v.10, n.1, (Jan./Fev./Mar. 2009) - Rio de Janeiro: ANGRAD, 2009.

ROBBINS, Stephen P. **Administração: Mudanças e Perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2000.

RUAS, Roberto. **Gestão por competência; uma contribuição à estratégia das organizações**. In: RUAS, Roberto et al. **Os novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional e competências**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projeto e relatório de pesquisa em administração**. 10 ed. - São Paulo: Atlas, 2009.

WOOD JÚNIOR, Thomaz. **Gestão empresarial: o fator humano**. São Paulo: Atlas, 2002.

APÊNDICE A

Perfil, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Egresso dos Cursos de Administração de Guanambi – BA.

Questionário Administradores

1) Qual seu gênero?

- Masculino Feminino

2) Qual sua faixa etária?

- até os 20 anos dos 40 anos aos 50 anos
 de 20 anos aos 30anos Acima dos 50 anos
 de 30 anos até aos 40 anos

3) Renda individual mensal?

- Até 3 salários-mínimos Entre e 20 e 25 salários-mínimos
 Entre 3, 1 e 10 salários-mínimos Mais de 25 salários-mínimos
 Entre 10,1 e 20 salários-mínimos

5) Formou-se em universidade pública ou privada?

- Pública Privada

6) Você é registrado no CRA?

- Sim Não

7)Dentre os programas abaixo indicados, qual(ais) outro(s) curso(s) você concluiu, além da graduação em Administração?

- Outra Graduação Doutorado
 Especialização (inclui MBA) Pós-Doutorado
 Mestrado Outro programa.

8) Você possui registro em Carteira Profissional?.

- Sim Não, sou empresário
 Não, sou autônomo Não, estou desempregado.

9) Seu registro na Carteira Profissional é compatível com a profissão de Administrador?

- Sim Não.

10) Considerando apenas a organização na qual você exerce sua ocupação principal, a qual setor da economia ela pertence?

- Setor Público. Setor Privado.

11)Em qual dos setores listados a seguir do você trabalha ou exerce sua ocupação principal?

- Industrial Educação
 Comércio Atacadista Agronegócio
 Comércio Varejista Serviços
 Instituições Financeiras Outra.
 Consultoria Empresarial

12) Considerando apenas sua ocupação principal (à qual você dedica a maior parte do tempo). Em que posição funcional você se encontra atualmente na organização?

- | | |
|--|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Presidência/ Empresário | |
| <input type="checkbox"/> Vice-Presidência | <input type="checkbox"/> Supervisão |
| <input type="checkbox"/> Conselheiro | <input type="checkbox"/> Coordenação |
| <input type="checkbox"/> Diretoria | <input type="checkbox"/> Auxiliar |
| <input type="checkbox"/> Assessoria | <input type="checkbox"/> Técnico |
| <input type="checkbox"/> Gerência | <input type="checkbox"/> Outra. |

13) A qual área funcional você dedica a maior parte do seu tempo na organização onde trabalha?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Administração Geral | <input type="checkbox"/> Recursos Humanos |
| <input type="checkbox"/> Marketing | <input type="checkbox"/> Finanças |
| <input type="checkbox"/> Vendas | <input type="checkbox"/> Sistemas de Informações |
| <input type="checkbox"/> Produção | <input type="checkbox"/> Gestão de Processos |
| <input type="checkbox"/> Logística | <input type="checkbox"/> Outra. |

14) Na sua avaliação, assinale nos grupos a seguir, o que o seu curso de graduação em Administração lhe proporcionou. (Assinale todos os itens que você adquiriu no seu curso).

14.1. Competências:

- Elaborar e interpretar cenários.
- Identificar problemas, formular e implantar soluções.
- Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico sobre a realidade organizacional.
- Assumir o processo decisório das ações de planejamento, organização, direção e controle.
- Desenvolver e socializar o conhecimento alcançado no ambiente de trabalho.
- Ser capaz de enfrentar desafios e solucionar conflitos.

14.2. Habilidades:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Relacionamento interpessoal. | <input type="checkbox"/> Criatividade e inovação. |
| <input type="checkbox"/> Liderança. | <input type="checkbox"/> Técnicas. |
| <input type="checkbox"/> Adaptação à transformação. | |
| <input type="checkbox"/> Visão do todo. | |

15) Qual a sua percepção ao final do curso de graduação em Administração?

- O curso atendeu completamente as minhas expectativas.
- O curso atendeu satisfatoriamente as minhas expectativas.
- O curso não atendeu de forma satisfatória as minhas expectativas.
- O curso não atendeu em nada as minhas expectativas.

APÊNDICE B

Questionário 02 – Empresário/Empregadores

1) Considerando apenas a principal atividade desenvolvida pela sua organização, a qual setor da economia ela pertence?

- Setor Privado Setor Público

2) Em qual setor da economia a empresa exerce sua atividade?

- | | |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Industrial | <input type="checkbox"/> Educação |
| <input type="checkbox"/> Comércio Atacadista | <input type="checkbox"/> Agronegócio |
| <input type="checkbox"/> Comércio Varejista | <input type="checkbox"/> Tecnológico |
| <input type="checkbox"/> Instituições Financeiras | <input type="checkbox"/> Serviços |
| <input type="checkbox"/> Consultoria Empresarial | <input type="checkbox"/> Outra. |
| <input type="checkbox"/> Terceiro Setor | |

4) Indique o perfil desejado, pela sua organização, para a contratação de profissionais graduados em administração.

4.1. Tempo de formado:

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Indiferente | <input type="checkbox"/> Entre 11 e 20 anos |
| <input type="checkbox"/> Até 1 ano | <input type="checkbox"/> Entre 21 e 30 anos |
| <input type="checkbox"/> Entre 2 e 5 anos | <input type="checkbox"/> Acima de 30 anos |
| <input type="checkbox"/> Entre 6 e 10 anos | |

4.2. Graduados em qual tipo de Instituição de Ensino Superior:

- Indiferente Pública Privada

5) Qual o nível de formação que você considera necessário para o exercício de função gerencial em sua organização?

- Graduação em Administração
 Qualquer graduação
 Graduação em Administração e Especialização em áreas de Administração
 Qualquer graduação e Especialização em Administração
 Técnico em Nível Médio
 Nenhuma exigência

6) Assinale, em cada grupo, quais os itens que indicam o perfil do administrador desejado pela sua organização?

6.3 Habilidades:

- Relacionamento interpessoal.
 Liderança.
 Adaptação à transformação.
 Visão do todo.
 Criatividade e inovação.
 Técnicas.

6.2 Competências:

-)Elaborar e interpretar cenários.
-)Identificar problemas, formular e implantar soluções.
-)Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico sobre a realidade organizacional.
-)Assumir o processo decisório das ações de planejamento, organização, direção e controle.
-)Desenvolver e socializar o conhecimento alcançado no ambiente de trabalho.
-)Ser capaz de enfrentar desafios e solucionar conflitos.

7) Quais as características dos administradores você mais valorizam na gestão de sua empresa?

-)Atuar com visão sistêmica da organização.
-)Formar, liderar e motivar equipes de trabalho.
-)Articular as diversas áreas da organização.
-)Otimizar a utilização de recursos.
-)Negociar conflitos e interesses.
-)Gerar processos eficazes e aprendizagem organizacional.
-)Promover a interação com o ambiente externo.
-)Desenvolver a gestão do conhecimento.
-)Outras.

8) Como sua organização avalia o desempenho de seus profissionais graduados em administração, em relação aos demais profissionais de nível superior?

-)Muito bom
-)Bom
-)Regular
-)Ruim
-)Péssimo
-)Não tenho opinião