

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO**

ROBSON SANTOS DA ROSA

**ANÁLISE DO POSICIONAMENTO NO MERCADO DE TRABALHO DOS
FORMANDOS DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DA UFSC
E UDESC NO SEGUNDO SEMESTRE DE 2008**

**FLORIANÓPOLIS
2008**

ROBSON SANTOS DA ROSA

**ANÁLISE DO POSICIONAMENTO NO MERCADO DE TRABALHO DOS
FORMANDOS DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DA UFSC
E UDESC NO SEGUNDO SEMESTRE DE 2008**

Trabalho de Conclusão de Estágio apresentado à disciplina Estágio Supervisionado – CAD5236, do Curso de Ciências da Administração, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.

Orientadora: Prof^ª. Ms. Valentina Gomes Haensel Schmitt

**FLORIANÓPOLIS
2008**

ROBSON SANTOS DA ROSA

**ANÁLISE DO POSICIONAMENTO NO MERCADO DE TRABALHO DOS
FORMANDOS DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DA
UFSC E UDESC NO SEGUNDO SEMESTRE DE 2008**

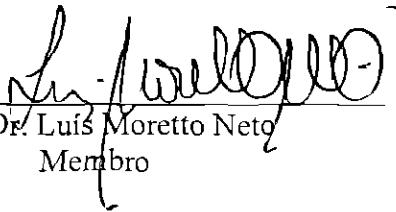
Este Trabalho de Conclusão de Estágio foi julgado pela Coordenadoria de Estágio para a obtenção do título de Bacharel em Administração do Curso de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina e aprovado, em sua forma final, em 02 de Dezembro de 2008.



Prof. Dr. Rudimar Antunes da Rocha
Coordenador de Estágio do Curso

Apresentada à Banca Examinadora, composta pelos Professores:

Profª. Ms. Valentina Gomes Haensel Schmitt
Orientadora



Prof. Dr. Luís Moretto Neto
Membro

Profª. Ms. Aniele Fischer Brand
Membro

RESUMO

ROSA, Robson Santos da. **Análise do posicionamento no mercado de trabalho dos formandos dos Cursos de Graduação em Administração da UFSC e UDESC no segundo semestre de 2008**. 113f. 2008. Trabalho de Conclusão de Estágio (Graduação em Administração). Curso de Ciências da Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

Este trabalho foi desenvolvido com a finalidade de verificar como se encontram posicionados no mercado de trabalho os formandos dos Cursos de Administração da UFSC e UDESC no segundo semestre de 2008. Para realização da pesquisa utilizou-se o método descritivo na forma de estudo de campo. A população foi composta por alunos dos cursos de Administração da UFSC e UDESC com data prevista de conclusão de curso para o segundo semestre de 2008. A coleta de dados foi feita por meio de pesquisa de campo com a aplicação de questionários e ocorreu nos meses de outubro e novembro de 2008. Foram pesquisados 126 formandos pela UFSC e UDESC entre os dias 13 de outubro e 4 de novembro. Após a análise dos resultados ficou evidente que todos os objetivos específicos foram respondidos. O delineamento do perfil demonstrou que: a população da UFSC é formada por 56,7% de homens e 43,3% de mulheres, com 56,7% na faixa etária predominantemente entre 20 e 23 anos e solteiros. Já entre os formandos da UDESC, 59,3% são do sexo masculino e 40,7% do sexo feminino, com faixa etária predominante entre os 20 e 23 anos de idade correspondendo a 59,3%. Os resultados mostraram que 88,1% são solteiros e 94,1% dos respondentes não possuem nenhum dependente. Dos formandos da UFSC 92,5% não possuem formação em outra graduação e na UDESC 84,7%. Para 47,77% dos acadêmicos da UFSC o inglês é o segundo idioma e para 37,29% dos formandos da UDESC também. 70,6% dos rendimentos dos formandos da UFSC e 78,94% da remuneração dos formandos da UDESC estão concentrados em até R\$ 1.660,00 reais. A atuação no mercado de trabalho dos formandos dos dois cursos ocorre frequentemente em empresas prestadoras de serviços e em empresa pública federal, e estas são na maioria de grande porte, médio porte e microempresas. Grande parte dos alunos de ambos os cursos ingressou na organização via concurso público, por processo de seleção e convite. As áreas da administração de atuação relacionadas pelos formandos ficaram bem distribuídas, sendo que: Na UFSC, a maioria atua em administração financeira, geral e marketing. Na UDESC, a maioria atua em administração geral, financeira e recursos humanos. Quanto ao nível hierárquico os formandos das duas universidades atuam geralmente no nível intermediário, em cargos de analista, assistente e auxiliar. Sobre a pretensão profissional, os alunos dos dois cursos querem fazer trainee, empreender o seu próprio negócio e trabalhar em empresa pública e, a preferência dos mesmos é que isso ocorra em Santa Catarina ou São Paulo. As habilidades apontadas pelos formandos da UFSC e da UDESC foram: a comunicação e expressão, a criatividade e iniciativa, o trabalho em equipe e a tomada de decisão. Quanto aos cursos de administração da UFSC e UDESC os formandos consideram que o mesmo contribuiu, mas, poderia ser mais bem adequado à realidade do mercado de trabalho.

Palavras-chave: Formandos; Curso de Administração; Mercado de trabalho.

ABSTRACT

ROSA, Robson Santos da. **Analysis of position in the labor market for graduates of Graduate courses on Administration of UFSC and UDESC in the second half of 2008.** 113f. 2008. Completion of work on Stage (Graduate in Business Administration). Course of Science of Administration, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianopolis, 2008.

This work was developed in order to see how they are positioned in the labor market learners Course management and UFSC UDESC in the second half of 2008. To conduct the survey used the method described as a field of study. The population was composed of students of management courses and UFSC UDESC with expected date of completion of travel for the second half of 2008. Data collection was done through field research in the application of questionnaires and occurred in October and November of 2008. 126 trainees were surveyed by UFSC and UDESC between October 13 and November 4. After analyzing the results became clear that all the specific objectives were answered. The design of the profile showed that: UFSC population is made up 56.7% from 43.3% of men and women, with 56.7% in the age group mostly between 20 and 23 years old and unmarried. Among learners UDESC, 59.3% are male and 40.7% female, with predominant age group between 20 and 23 years of age accounting for 59.3%. The results showed that 88.1% are unmarried and 94.1% of respondents do not have any dependent. Of the trainees of UFSC 92.5% do not have training in other graduate and UDESC 84.7%. For 47.77% of the academic UFSC English is a second language and for 37.29% of the trainees UDESC too. 70.6% of the income of graduates of UFSC and 78.94% of the remuneration of the trainees are concentrated in the UDESC up to \$ 1660.00 reais. The performance in the labor market for graduates of the two courses often occurs in companies providing services and federal public company, and these are mostly of large, midsize and small. Most students of both courses joined the organization via public tender for the selection process and call. The areas of government activity related to the trainees were well distributed, and that: In UFSC, most active in financial management, general and marketing. In UDESC, most acts in general administration, financial and human resources. As for the level learners of the two universities generally operate in intermediate level, in positions of analyst and assistant and sidekick. About the claim professional, students of the two courses they want trainee, undertake their own business and work in a public company, and the preference of them is that this occurs in Santa Catarina and Sao Paulo. The skills demonstrated by the trainees of UFSC and UDESC were the communication and expression, creativity and initiative, teamwork and decision-making. As for the administration of courses and UFSC UDESC learners feel that it helped, but it might be better suited to the reality of the labor market.

Key-words: Trainees; Course of Administration; Labor market.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Natureza da organização	59
Gráfico 2 – O porte da empresa/organização	61
Gráfico 3 – Área de Administração que atua	62
Gráfico 4 – Nível hierárquico que ocupa	63
Gráfico 5 – Forma de admissão na organização atual	64
Gráfico 6 – Principal pretensão profissional	65
Gráfico 7 – Estado ou país que pretende trabalhar	66
Gráfico 8 – Habilidades para o mercado de trabalho	67
Gráfico 9 – Contribuição do curso de Administração	69
Gráfico 10 - Natureza da organização	71
Gráfico 11 – O porte da empresa/organização	72
Gráfico 12 – Área de Administração que atua	74
Gráfico 13 – Nível hierárquico que ocupa	75
Gráfico 14 – Forma de admissão na organização atual	76
Gráfico 15 – Principal pretensão profissional	77
Gráfico 16 – Estado ou país que pretende trabalhar	78
Gráfico 17 – Habilidades para o mercado de trabalho	79
Gráfico 18 – Contribuição do curso de Administração	80
Gráfico 19 – Faixa etária	81
Gráfico 20 – Gênero	82
Gráfico 21 – Formação em outro curso	84
Gráfico 22 – Domínio de outro idioma	85
Gráfico 23 – Faixa salarial	86
Gráfico 24 – Faixa etária	87

Gráfico 25 – Gênero	88
Gráfico 26 – Estado civil	89
Gráfico 27 – Formação em outra graduação	90
Gráfico 28 – Domínio de outro idioma	91
Gráfico 29 – Faixa salarial.....	92

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Análise comparativa entre os administradores do passado e os do terceiro milênio.....	40
Quadro 2: Rendimento médio real recebido no trabalho (reais) – BH, PO, RE, RJ, SA, SP.....	47

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Natureza da organização	59
Tabela 2 – O porte da empresa/organização que trabalham	60
Tabela 3 – Área de Administração que atua	61
Tabela 4 – Nível hierárquico que ocupa	63
Tabela 5 – Forma de admissão na organização atual	64
Tabela 6 – Principal pretensão profissional	65
Tabela 7 – Estado ou país que pretende trabalhar ou estudar depois de formado	66
Tabela 8 – Habilidades para o mercado de trabalho	67
Tabela 9 – Contribuição do curso de Administração para o mercado de trabalho	69
Tabela 10 – Natureza da organização	71
Tabela 11 – O porte da empresa/organização que trabalham	72
Tabela 12 – Área de Administração que atua	73
Tabela 13 – Nível hierárquico que ocupa	74
Tabela 14 – Forma de admissão na organização atual	75
Tabela 15 – Principal pretensão profissional	76
Tabela 16 – Estado ou país que pretende trabalhar ou estudar depois de formado	77
Tabela 17 – Habilidades para o mercado de trabalho	78
Tabela 18 – Contribuição do curso de Administração para o mercado de trabalho	79
Tabela 19 – Faixa etária	81
Tabela 20 - Genêro	82
Tabela 21 – Estado civil	82
Tabela 22 – Quantidade de dependentes	83
Tabela 23 – Formação em outra graduação	83

Tabela 24 – Domínio de outro idioma.....	84
Tabela 25 – Faixa salarial.....	85
Tabela 26 – Faixa etária.....	87
Tabela 27 - Gênero	87
Tabela 28 – Estado civil	88
Tabela 29 – Quantidade de dependentes	89
Tabela 30 – Formação em outra graduação	90
Tabela 31 – Domínio de outro idioma.....	91
Tabela 32 – Faixa salarial.....	92
Tabela 33 – Sexo e faixa salarial	93
Tabela 34 – Sexo e faixa salarial	93
Tabela 35 – Sexo e nível hierárquico dos formandos da UFSC.....	94
Tabela 36 – Sexo e nível hierárquico dos formandos da UDESC.....	95

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 Objetivos	16
1.1.1 Objetivo Geral	16
1.1.2 Objetivos específicos	16
1.2 Justificativa	17
1.3 Estrutura do trabalho	18
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO-EMPÍRICA	20
2.1 Histórico da Administração	20
2.1.1 História da Administração no Brasil	22
2.1.2 O Curso de Administração da Universidade Federal de Santa Catarina	24
2.1.3 O Curso de Administração da Universidade do Estado de Santa Catarina	25
2.2 O Administrador	26
2.2.1 Perfil do Administrador	27
2.2.2 Funções do Administrador	28
2.2.2.1 <i>Planejar</i>	30
2.2.2.2 <i>Organizar</i>	31
2.2.2.3 <i>Liderar</i>	32
2.2.2.4 <i>Controlar</i>	34
2.3 Conhecimentos, Habilidades, Atitudes e Competências	35
2.3.1 Conhecimentos	35
2.3.2 Habilidades	36
2.3.3 Atitudes	37
2.3.4 Competências	37
2.4 Mercado de trabalho	39
2.4.1 Modos de ingresso no mercado de trabalho	41
2.4.2 As empresas/organizações	43
2.4.3 Remuneração	45
2.4.4 Áreas e setores de atuação do Administrador	48

3 METODOLOGIA.....	51
3.1 Determinação do método de pesquisa.....	51
3.1.1 Quanto aos fins	51
3.1.2 Quanto aos meios	52
3.2 Instrumento de pesquisa e coleta de dados	53
3.2.1 População e amostra de pesquisa.....	55
3.3 Tratamento e análise dos dados	56
3.4 Limitação da Pesquisa.....	57
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	58
4.1 Atuação no mercado de trabalho dos formandos da UFSC	58
4.1.1 Natureza da organização.....	58
4.1.2 Porte da empresa/organização	60
4.1.3 Área de atuação	61
4.1.4 Nível hierárquico	62
4.1.5 Formas de admissão	63
4.1.6 Principal pretensão profissional.....	64
4.1.7 Estado ou país pretende trabalhar ou estudar depois de formado.....	66
4.1.8 Habilidades para o mercado de trabalho.....	67
4.1.9 Contribuição do curso para o mercado de trabalho	68
4.2 Atuação no mercado de trabalho dos formandos da UDESC	70
4.2.1 Natureza da organização.....	70
4.2.2 Porte da empresa/organização	71
4.2.3 Área de atuação	73
4.2.4 Nível hierárquico	74
4.2.5 Formas de admissão	75
4.2.6 Principal pretensão profissional.....	76
4.2.7 Estado ou país pretende trabalhar ou estudar depois de formado.....	77
4.2.8 Habilidades para o mercado de trabalho.....	78
4.2.9 Contribuição do curso para o mercado de trabalho	79
4.3 Perfil dos formandos de administração da UFSC 2008/2	80
4.3.1 Faixa etária	80
4.3.2 Gênero, estado civil e quantidade de dependentes	81

4.3.3 Formação em outra graduação.....	83
4.3.4 Domínio de outro idioma.....	84
4.3.5 Remuneração	85
4.4 Perfil dos formandos de administração da UDESC 2008/2	86
4.4.1 Faixa etária	86
4.4.2 Gênero, estado civil e quantidade de dependentes	87
4.4.3 Formação em outra graduação.....	89
4.4.4 Domínio de outro idioma.....	90
4.4.5 Remuneração	91
4.5 Análise de dados associados.....	93
4.5.1 Análise associada entre sexo e remuneração	93
4.5.2 Análise associada entre nível hierárquico e sexo	94
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	96
5.1 Recomendações	101
REFERÊNCIAS	103
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO PRÉ-TESTE.....	108
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO FINAL/UFSC	110
APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO FINAL/UDESC.....	112

1 INTRODUÇÃO

O fenômeno sócio-econômico da globalização e a revolução tecnológica dos últimos tempos provocaram mudanças significativas no ambiente, tais como: a expansão do comércio, envolvendo e exigindo um alto desempenho de cada indivíduo; os produtos e serviços que se tornam obsoletos da noite para o dia, a renovação do conhecimento científico e a exigência do cliente (DRUCKER, 1996). Diante desse quadro de mudanças, as empresas têm exigido também uma maior qualificação do seu quadro funcional que deve se adaptar às novas tendências, aperfeiçoando-se e renovando sempre seus conhecimentos para se adequar ao mercado de trabalho. É preciso acompanhar a nova era da informação, tecnologia e gestão organizacional.

Portanto, essa economia globalizada faz com que o estudante universitário se defronte com um terreno fértil, porém cheio de variáveis, no qual, para ser bem sucedido, precisa-se mais do uso da inteligência que do trabalho braçal. E eis aí uma oportunidade para a Universidade contribuir ainda mais no desenvolvimento sustentado, oferecendo e/ou preparando o profissional que o mercado quer e atualizando-o permanentemente, para que não se tome desempregável. O administrador que deseja se destacar nesse mercado de trabalho tão competitivo deve ter a consciência da necessidade de estar constantemente se atualizando na área.

É incontestável que os administradores, assim como os demais profissionais da atualidade, deverão buscar cursos/treinamentos, reciclagens, pós-graduação, MBA's e demais cursos de capacitação contínua, tendo em vista a velocidade das informações e a grande concorrência no mercado de trabalho, exigindo postura e conhecimentos profissionais de primeira linha, aliados a uma visão sistêmica e conhecimento da área em que pretende atuar. Deve estar ciente da necessidade constante de se aprender a aprender.

Para Deming (1990), o curso de administração precisa ser destacado, pois envolve um leque de requisitos como conhecimentos e habilitações imprescindíveis ao perfil profissional dos dias de hoje, exigindo ainda mais dos cargos gerenciais, de assessoria e consultoria, coordenação nas organizações públicas e/ou privadas.

Na opinião de Drucker (1996), a escola necessita superar o significado atual da palavra "educação", estimulando os estudantes de todas as idades ao aprendizado permanente, constante e de qualidade, devendo, assim, prover uma educação universal de ordem superior muito além do que educação significa hoje. A educação precisa

permeiar toda a sociedade. As organizações empregadoras de todos os tipos - empresas, agências governamentais, instituições sem fins lucrativos – também precisam se transformar em instituições de aprendizado e ensino. As escolas devem, cada vez mais, trabalhar em parceria com os colaboradores e suas organizações.

Ainda, seguindo o conceito do autor, o curso de administração tem uma grande responsabilidade na mudança deste quadro, manifestada através da qualificação dos profissionais que forma, não apenas tecnicamente, mas como sujeitos portadores de formação crítica e de conhecimento, que lhes permitam interferir nesta realidade. Isso não significa que os projetos pedagógicos dos cursos de administração devam submeter-se passivamente à ordem vigente no meio empresarial, mas é inquestionável que a realidade carece ser levada em consideração.

Pela relevância destes aspectos supracitados este trabalho propõe-se a responder a seguinte pergunta: **Como é o posicionamento no mercado de trabalho dos formandos dos Cursos de Graduação em Administração da UFSC e UDESC no segundo semestre de 2008?**

1.1 Objetivos

Com o intuito de responder ao problema de pesquisa, foram delimitados os objetivos descritos a seguir.

1.1.1 Objetivo Geral

Segundo Lakatos e Marconi (1990, p. 102) “Tema é o assunto que se deseja provar ou desenvolver”. O objetivo geral está ligado à visão global e abrangente do tema. Relaciona-se com o conteúdo intrínseco, quer dos fenômenos e eventos, quer das idéias estudadas (LAKATOS E MARCONI, 1990). Desta forma, consiste no objetivo geral desta pesquisa: Analisar o posicionamento no mercado de trabalho dos formandos dos Cursos de Graduação em Administração da UFSC e UDESC no segundo semestre de 2008.

1.1.2 Objetivos específicos

De acordo com Lakatos e Marconi (1990), os objetivos específicos são de caráter mais concreto. Têm função intermediária e instrumental, permitindo atingir o objetivo geral e aplicar este a situações particulares.

Os objetivos específicos desta pesquisa foram:

- a) descrever o perfil sócio-econômico dos estudantes;
- b) identificar a área da administração que atuam e o cargo ocupado;
- c) analisar a forma de contratação dos formandos e o tipo de organização onde atuam;
- d) verificar as pretensões profissionais dos futuros egressos;
- e) identificar a contribuição e adequação do Curso de Administração da UFSC e UDESC ao mercado de trabalho no ponto de vista dos formandos;
- f) identificar quais as habilidades que os futuros egressos da UFSC e UDESC consideram mais importantes para o mercado de trabalho;

1.2 Justificativa

O tema de pesquisa proposto foi escolhido de forma a preencher os critérios básicos que justificam a sua execução. A seguir, estão os três principais itens que, de acordo com Castro (1977), devem estar fundamentados em um trabalho acadêmico: importância, originalidade e viabilidade.

A importância de um tema está de alguma forma ligada a uma questão crucial que polariza ou afeta um segmento substancial da sociedade. Um tema pode também ser importante se está ligado a uma questão teórica que merece atenção continuada na literatura especializada. A seleção mais delicada e difícil teria a ver com os temas novos que a ninguém preocupam, seja teórica ou praticamente, mas que contêm o potencial de virem a interessar ou afetar muita gente. (CASTRO, 1977, p. 61)

A importância da pesquisa se dá pelo fato de tratar-se de duas Universidades, que estão entre as dez melhores referentes ao curso de Administração no país segundo o Ministério da Educação (MEC, 2006). Conhecer como os futuros administradores se encontram posicionados no mercado de trabalho é importante tanto para os futuros egressos desses cursos que passam a ter um parâmetro dos seus colegas de profissão, como também é válido para as instituições que passam a conhecer melhor o posicionamento dos seus formandos.

Um tema original é aquele cujos resultados têm o potencial para nos surpreender (CASTRO, 1977). Castro (1977) salienta que o fato de não haver sido pesquisado não confere necessariamente originalidade a um tema. Em geral, quanto mais testada uma teoria, menos os novos testes nos surpreenderão e menor a probabilidade de que nos digam alguma coisa de novo.

Conferiu-se ao tema de pesquisa o critério de originalidade porque não foi encontrado qualquer projeto que tratasse de conhecer o posicionamento dos formandos no mercado de trabalho, que envolve-se as duas instituições simultaneamente.

Dentre os três critérios, o conceito de viabilidade é seguramente o mais tangível, e por isso a definição de pesquisa viável/inviável é mais fácil de ser obtida com confiança. (CASTRO, 1977).

Dados os prazos, os recursos financeiros, a competência do futuro autor, a disponibilidade potencial de informações, o estado da teorização a respeito, dá para fazer a pesquisa? O prazo pode ser insuficiente, o mesmo se dando com os recursos, ao pesquisador faltar o preparo específico naquele campo, pode não haver uma

sistematização prévia do conhecimento na área ou a teoria apresentar uma insolvência metodológica. Finalmente, os dados necessários podem inexistir, ou mesmo, sua coleta ser impossível.
(CASTRO,1977, p. 62)

No que diz respeito à viabilidade, mostrou-se exeqüível para chegar à resposta do problema apresentado, dado o prazo estipulado para a execução do trabalho, percebe-se que foi suficiente e possível a conclusão do mesmo dentro da data estabelecida, visto o acesso às informações, especialmente a acessibilidade da coordenadoria do Curso de Administração da UFSC e UDESC que facilitaram o acesso aos dados relativos aos acadêmicos. Os dados, primários e secundários, indispensáveis para o conhecimento do contexto e formulação do problema de pesquisa, além de necessários para interpretação dos resultados são de fácil acesso. Existe uma proposta viável e interessante, a população é acessível, analisando a área geográfica e o tempo necessário para a coleta de informações, foram utilizados questionários de fácil entendimento e rápido preenchimento, e esta pesquisa não possuiu a necessidade de grandes investimentos financeiros para a sua realização.

A justificativa apresentada possibilitou, então, o enunciado do problema de pesquisa: Como se encontram posicionados no mercado de trabalho os *formandos* dos Cursos de Administração da UFSC e UDESC no segundo semestre de 2008?

1.3 Estrutura do trabalho

Esta pesquisa iniciou-se com a elaboração do projeto, quando foram delineados seus objetivos e problema de pesquisa, bem como a organização geral da pesquisa para atingi-los. Desta forma para facilitar a leitura e busca de informações neste trabalho este breve capítulo descreve resumidamente o conteúdo de cada um de seus capítulos.

No primeiro capítulo encontra-se o tema de pesquisa, é apresentado o problema que será investigado, seus objetivos e sua justificativa.

No segundo capítulo é apresentada a fundamentação teórica, onde são demonstrados os principais estudos que serviram de base para as análises da pesquisa.

Primeiramente uma breve abordagem do histórico da administração, início da profissão no Brasil e a criação do curso de Administração da UFSC e da UDESC.

Em uma segunda etapa são abordados os aspectos relacionados à figura do administrador, seu perfil, função e papéis. O terceiro momento traz uma breve conceituação sobre conhecimentos, habilidades, atitudes e competências, e uma

abordagem sobre as habilidades e competências do administrador. Para concluir o segundo capítulo são apresentados os aspectos relacionados ao mercado de trabalho, forma de ingresso, as empresas e organizações, e possíveis áreas e setores de atuação de um administrador.

No capítulo 3, são demonstrados os procedimentos metodológicos utilizados para a consecução dos objetivos do trabalho e que serviram de base para elaboração do trabalho.

O quarto capítulo traz a análise dos resultados da pesquisa, e está subdividido entre a atuação do administrador no mercado de trabalho e dados relativos ao perfil. Por último é apresentada a análise de dados associados.

O quinto capítulo apresenta as considerações finais, onde são explicitadas as principais recomendações e conclusões sobre os resultados da pesquisa.

Finaliza-se este trabalho com a apresentação das bibliografias consultadas e referenciadas, que serviram de base para a sua elaboração.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO-EMPÍRICA

A fundamentação teórico-empírica contempla as variáveis a serem pesquisadas, o perfil do administrador, funções, competências, e habilidades. E por fim a variável de mercado de trabalho, o ambiente de atuação do profissional de administração.

2.1 Histórico da Administração

A história da Administração iniciou-se na Suméria por volta do ano 5.000 a.C. quando os antigos procuravam melhorar a maneira de resolver seus problemas práticos, exercitando assim a arte de administrar. Alguns fatos podem ser citados como exemplo para o início da utilização da administração em setores políticos, econômicos, sociais, tal como no Egito, onde Ptolomeu dimensionou um sistema econômico planejado que não poderia ter-se operacionalizado sem uma administração pública sistemática e organizada. Na China, a necessidade de adotar um sistema organizado de governo para o império, a Constituição de Chow, com seus oito regulamentos e as Regras de Administração Pública de Confúcio exemplificam a tentativa chinesa de definir regras e princípios de administração. E, ainda, as instituições otomanas, pela forma como eram administrados seus grandes feudos. Os prelados católicos, já na Idade Média, destacavam-se como administradores natos (PUBLIFOLHA, 2006).

Na evolução histórica da administração, duas instituições se destacaram: a Igreja Católica Romana e as Organizações Militares. A Igreja Católica Romana pode ser considerada a organização formal mais eficiente da civilização ocidental. Através dos séculos vem mostrando e provando a força de atração de seus objetivos, a eficácia de suas técnicas organizacionais e administrativas, espalhando-se por todo mundo e exercendo influência, inclusive sobre os comportamentos das pessoas, seus fiéis. As Organizações Militares evoluíram das displicentes ordens dos cavaleiros medievais e dos exércitos mercenários dos séculos XVII e XVIII até os tempos modernos com uma hierarquia de poder rígida e adoção de princípios e práticas administrativas comuns a todas da atualidade (SCHUCH, 1976).

O fenômeno que provocou o aparecimento da empresa e da moderna administração ocorreu no final do século XVIII e se estendeu ao longo do século XIX, chegando à fronteira do século XX. Esse fenômeno, que trouxe rápidas e profundas mudanças econômicas, sociais e políticas, chamou-se Revolução Industrial.

A Revolução Industrial teve início na Inglaterra, com a passagem do processo produtivo artesanal e agrícola para a produção em massa com a invenção da máquina a vapor, por James Watt, em 1776 e desenvolveu-se em duas fases distintas: a primeira fase de 1780 a 1860. É a revolução do carvão, como principal fonte de energia, e do ferro, como principal matéria-prima. A segunda fase de 1860 a 1914. É a revolução da eletricidade e derivados do petróleo, como as novas fontes de energia, e do aço, como a nova matéria-prima. Ao final desse período, o mundo já não era mais o mesmo (LOURDES E COVRE, 1982). A moderna administração surgiu em resposta a duas conseqüências provocadas pela Revolução Industrial, que são as seguintes:

a) crescimento acelerado e desorganizado das empresas que passaram a exigir uma administração científica capaz de substituir o empirismo e a improvisação;

b) necessidade de maior eficiência e produtividade das empresas, para fazer face à intensa concorrência e competição no mercado. Difícil é precisar até que ponto os homens da Antiguidade, da Idade Média e até mesmo do início da Idade Moderna tinham consciência de que estavam praticando a arte de administrar.

Já no século XX, surge Frederick W. Taylor, engenheiro americano, apresentando os princípios da Administração Científica e o estudo da Administração como Ciência. Conhecido como o precursor da Teoria da Administração Científica, Taylor preconizava a prática da divisão do trabalho, enfatizando tempos e métodos a fim de assegurar seus objetivos "de máxima produção a mínimo custo", seguindo os princípios da seleção científica do trabalhador, do tempo padrão, do trabalho em conjunto, da supervisão e da ênfase na eficiência (CHIAVENATO, 1981).

As propostas básicas de Taylor: planejamento, padronização, especialização, controle e remuneração trouxeram decorrências sociais e culturais da sua aplicação, pois representaram a alienação das equipes de trabalho e da solidariedade grupal, fortes e vivazes no tempo da produção artesanal. Apesar das decorrências negativas para a massa trabalhadora, que as propostas de Taylor acarretaram, não se pode deixar de admitir que elas representaram um enorme avanço para o processo de produção em massa.

Paralelamente aos estudos de Taylor, Henri Fayol que era francês, defendia princípios semelhantes na Europa, baseado em sua experiência na alta administração. Enquanto os métodos de Taylor eram estudados por executivos europeus, os seguidores da Administração Científica só deixaram de ignorar a obra de Fayol quando a mesma foi publicada nos Estados Unidos. O atraso na difusão generalizada das idéias de Fayol

fez com que grandes contribuintes do pensamento administrativo desconhecêssem seus princípios. Fayol relacionou 14 (quatorze) princípios básicos que podem ser estudados de forma complementar aos de Taylor que são: divisão do trabalho; autoridade; disciplina; unidade de comando; unidade de direção; subordinação do interesse individual ao interesse geral; remuneração; centralização; hierarquia; ordem; equidade; estabilidade e manutenção do pessoal; iniciativa e espírito de equipe (STONER E FREEMAN, 1999).

No que se refere às funções da gerência administrativa, estas serão aprofundadas em um tópico posterior que relaciona as funções do administrador.

2.1.1 História da Administração no Brasil

A história da Administração iniciou-se em 1931, com a fundação do Instituto da Organização Racional do Trabalho - IDORT, que contava com o Professor Roberto Mange, suíço naturalizado, na sua direção técnica. Em meados do mesmo ano o Departamento Administrativo do Serviço Público, até hoje conhecido pela sigla DASP, foi fundado pelo Dr. Luiz Simões Lopes. Por este órgão foi criada a Escola de Serviço Público que enviava técnicos de administração aos Estados Unidos para a realização de cursos de aperfeiçoamento, com defesa de tese. Os conhecimentos e as ações desenvolvidas por estes especialistas, no seu retorno ao país, fez deles pioneiros da Administração no Brasil, como profissão. Novamente sob orientação do Dr. Luiz Simões Lopes, em 1944, foi criada a Fundação Getúlio Vargas, mantenedora da EASP - Escola de Administração de Empresas de São Paulo. Junto com o DASP, foi criado um cargo exclusivo de Técnico em Administração (hoje Administrador) (CRA/CE, 2008).

Sentia-se então a necessidade de institucionalização urgente da profissão do Administrador, como forma de preservar o mercado de trabalho para os que já atuavam na Administração Pública e para os egressos daquelas escolas, bem como, defender a sociedade de pessoas inabilitadas e na maioria despreparadas.

No entanto, institucionalizar uma profissão não é tarefa fácil e a estratégia adotada deveria consistir na fundação da Associação Brasileira de Técnicos de Administração - ABTA -, em 19 de Novembro de 1960, que tinha como símbolo o hexágono.

A entidade recém-criada começou a desenvolver esforços com vistas a preparação de um projeto de lei que institucionalizasse a administração. É de inteira justiça salientar aqui a preciosa colaboração do Professor Alberto Guerreiro Ramos, Técnico de Administração do DASP, na época Deputado Federal, para a aprovação do projeto. Guerreiro Ramos foi decisivamente apoiado pela ABTA na luta pela sanção presidencial, já que a reação de poderosas forças contrárias pugnava pelo veto. Afinal, com o importante apoio do Diretor Geral do DASP, a Lei nº 4769, foi sancionada em 09 de Setembro de 1965, pelo então Presidente da República, Humberto de Alencar Castelo Branco (CRA/CE, 2008).

Para implantação da citada Lei, o Ministério do Trabalho nomeou uma Junta Federal presidida por Ibany da Cunha Ribeiro, aliada à ABTA, presidida por A. Nogueira de Faria, que forneceu sua estrutura e seus recursos materiais e humanos, implantando assim os Conselhos Regionais de Minas Gerais, Ceará, Pernambuco e Bahia.

Entre os que exerceram o cargo de Técnico de Administração no DASP, além dos acima mencionados, podemos citar Celso Furtado e Belmiro Siqueira. Este último ocupou vários cargos naquela repartição pública, dentre eles o de Diretor Geral, em 1967 e 1968.

Belmiro Siqueira é o Patrono dos Administradores, título que lhe foi outorgado "pos-mortem" e dá nome ao concurso nacional anualmente promovido pelo Sistema CFA/CRA's: prêmio "BELMIRO SIQUEIRA DE ADMINISTRAÇÃO".

Autor de vários trabalhos sobre Administração foi eleito Conselheiro Federal em 1977 e Vice-Presidente do Conselho Federal de Administração - CFA, até 28 de Novembro de 1987, data de seu falecimento. Na ocasião encontrava-se no exercício da Presidência do CFA. Era mineiro de Ubá, nascido a 22 de Outubro de 1921.

Os profissionais de administração eram denominados, na época, de Técnicos de Administração, o que transmitia uma conotação de formação escolar de nível médio.

Mais de 2 anos após a publicação dessa Lei ela foi regulamentada através do Decreto 61.934, de 22 de setembro de 1967. Foi criado então, o órgão responsável pela disciplina e fiscalização do exercício profissional: o CFTA – Conselho Federal de Técnicos de Administração, com a missão de trabalhar pela afirmação da existência e fixação da profissão de Administrador no macro-sistema sócio-jurídico-econômico nacional. Começaram a ser criados outros Conselhos Regionais nas diversas capitais do país, que hoje compõem o Sistema CFA/CRA's, com a finalidade de difundir e

consolidar a missão do órgão maior (CFTA) da categoria, com abrangência e autonomia nas diversas regiões da Unidade Federativa. Coincidindo com o 20º aniversário da criação da profissão de Administrador, por força da Lei Federal nº735, de 13 de junho de 1985, foi mudada a denominação de Técnico de Administração para ADMINISTRADOR, após uma vibrante campanha em 1983, coordenada pelo CRA-SP, que levou ao Ministério do Trabalho as reivindicações de todas as instituições do País ligadas ao campo da administração: universidades, faculdades, associações profissionais, sindicatos, além de milhares de assinaturas de profissionais e apoio de centena de Câmaras Municipais (CRA/SP, 2008).

Inicia-se, assim, um novo tempo de desenvolvimento e aperfeiçoamento da Administração, como Ciência e como Profissão. A tecnologia moderna aliada aos cientistas, pesquisadores e professores, com seus mecanismos, estudos e trabalhos vêm provando que Administrar é necessário, proveitoso e imprescindível em qualquer segmento, contexto ou situação na vida das pessoas, das empresas e das entidades.

Atualmente existem mais de 1.700 instituições de ensino superior e de especialização na área de Administração, um contingente de mais de 300.000 profissionais registrados em todo país, 600.000 alunos cursando administração, além da demanda aos vestibulares da área, que só perdem para os dos cursos de medicina (CRA/CE, 2008).

2.1.2 O Curso de Administração da Universidade Federal de Santa Catarina

Em 1970, surgiu na UFSC o Departamento de Ciências da Administração. Inicialmente o Departamento de Ciências de Administração de hoje era denominado de Ciências da Administração e Finanças da antiga Faculdade de Ciências Econômicas que foi instalado em 01 de agosto de 1963 (CAD, 2008).

O reconhecimento da antiga Faculdade de Ciências Econômicas de Santa Catarina foi através do Decreto 37.994 de 28 de setembro de 1955, tem sua origem no "Curso Superior de Administração e Finanças" e, assim incluía no regime do Decreto Nº 20.158 de 30 de junho de 1931, como Curso Técnico, sendo rigorosamente organizada em três séries, e a Divisão de Ensino Comercial permitiu seu funcionamento, em dezembro de 1942.

O Departamento de Administração e Finanças passou a denominar-se Departamento de Ciências da Administração (CAD) que em data de 22 de abril de 1971 após a reforma universitária. Conforme site da UFSC descreve:

Pelo Decreto Nº 75.590 de 10 de abril de 1975 o Curso de Ciências da Administração foi reconhecido, decreto este publicado DOU de 11 de abril de 1975. Sua primeira turma graduou-se em 1969 e era composta por nove (09) acadêmicos os quais adentraram ao curso em 1966, sendo que o mesmo até 1975 funcionava somente no período matutino e a partir de 1976 também no período noturno.

É importante salientar que o curso de Administração da UFSC tem como missão conforme o site do CAD de formar alunos que tenham grande conhecimento das empresas e as formas de gestão, utilizando a valorização dos talentos humanos e da melhor utilização dos recursos tanto ambientais quanto institucionais, usados em benefício da sociedade.

2.1.3 O Curso de Administração da Universidade do Estado de Santa Catarina

A Escola Superior de Administração e Gerência - ESAG - foi criada em 1964 pelo então Presidente do Conselho Estadual de Educação, Professor Elpídio Barbosa. Sediada num prédio a Rua Visconde de Ouro Preto, no centro de Florianópolis, a ESAG teve seu primeiro vestibular em 1966 (DAAG, 2008).

Em 1967 a ESAG adotou o conceito "Escola - Empresa - Comunidade", posicionamento que marcou a sua trajetória através da participação dos alunos, professores e a grande interação com a realidade do mercado catarinense.

Quando da criação da Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC, a ESAG foi incorporada, tornando-se parte integrante do Centro de Ciências da Administração.

A partir do segundo semestre de 2004, a ESAG passou a oferecer também o curso de Administração de Serviços Públicos, colaborando para a formação de gestores e profissionais principalmente em órgãos públicos, organizações do terceiro setor e empresas privadas comprometidas com a responsabilidade social.

2.2 O Administrador

As diversas definições a respeito do administrador se justapõem em todos os sentidos. Lacombe (2006) afirma que o administrador conduz as pessoas em prol dos objetivos da organização, é responsabilidade do administrador avaliar as pessoas e conduzi-las de forma adequada aos melhores resultados possíveis.

A profissão do administrador é diferenciada de outras por abranger várias áreas, contemplando assim uma grande quantidade de conhecimentos e habilidades. Drucker (1998) afirma que ele precisa ser empreendedor e capaz de gerar resultados maiores do que a soma das partes. A essência do papel do administrador, se caracteriza pela obtenção de resultados por meio de terceiros e do desempenho da equipe que ele supervisiona e coordena (LACOMBE E HEILBORN, 2006).

O administrador é responsável por fazer as coisas acontecerem da forma adequada a fim de gerar resultados positivos para a organização. O conhecimento é muito importante para sabermos o que devemos fazer e para fazermos à coisa certa, mas não adianta ficarmos obsessivamente preocupados em aumentar a nossa cultura sem a colocarmos a serviço das realizações úteis e práticas para a sociedade. Espera-se que o administrador tenha como principal qualidade a iniciativa para conseguir soluções para as dificuldades encontradas e para colocá-las em ação (LACOMBE; HEILBORN, 2006, p. 7).

Ainda sobre a profissão do administrador, Drucker (1975, p. 21) acrescenta que: “o administrador deve sempre, em toda ação e decisão, colocar em primeiro lugar, o desempenho econômico. Ele só pode justificar sua existência e sua autoridade pelos resultados econômicos obtidos”. Mesmo que outros resultados também sejam positivos para a organização o administrador terá falhado se não melhorar a capacidade de produzir riqueza que existe nos recursos a ele confiados.

Devemos chamar a atenção, ainda, para uma das perspectivas da profissão do administrador, a de empreendedor, que traduz a capacidade do empresário de “inovar, revigorando o sistema econômico, expandindo seu horizonte” (BERTERO, 2006).

Os resultados da administração de uma organização vão depender de como ela esta sendo administrada.

2.2.1 Perfil do Administrador

De acordo com o Ministério da Educação (BRASIL, 2008), o órgão regulador da educação brasileira, o graduado em Administração deve apresentar um perfil genérico conforme as especificidades relacionadas:

- a) internalização de valores de responsabilidade social, justiça e ética profissional;
- b) sólida formação humanística e visão global que o habilite a compreender o meio social, político, econômico e cultural onde está inserido e a tomar decisões em um mundo diversificado e interdependente;
- c) sólida formação técnica e científica para atuar na administração das organizações, além de desenvolver atividades específicas da prática profissional;
- d) competência para empreender, analisando criticamente as organizações, antecipando e promovendo suas transformações;
- e) capacidade de atuar de forma interdisciplinar; e
- f) capacidade de compreensão da necessidade do contínuo aperfeiçoamento profissional e do desenvolvimento da autoconfiança.

O Conselho Federal de Administração (CFA) realiza anualmente uma pesquisa com os administradores registrados. A pesquisa tem por objetivo identificar o perfil do administrador em todo território nacional, bem como analisar cenários e identificar tendências para a profissão do administrador no Brasil. A pesquisa realizada no ano de 2006 apresentou os seguintes dados relevantes ao trabalho atual. De acordo com CFA (2008) no que se refere ao perfil do administrador concluiu-se que: a maioria dos administradores é do sexo masculino, cerca de 70%, casado e sem dependentes, faixa etária de até 30 anos e 65% dos entrevistados atuam na área de administração geral, finanças, vendas e recursos humanos. A respeito dos cargos ocupados a maior parte (21%) atua como gerente, seguido por analistas (12,75%), e presidente ou proprietário (9,68%). A renda individual dos administradores entrevistados está concentrada em até 5 salários mínimos (27%) e entre 5 e 10 salários mínimos (27,57%), a média apurada da renda individual do total de entrevistados ficou em torno de 11,51 salários mínimos. A área de atuação é predominantemente a de serviços, seguida pela indústria e finalmente órgãos públicos. O CFA entrevistou aproximadamente 9.178 administradores durante o

ano de 2006, onde destes 9.178 entrevistados apenas 6% declararam que estavam desempregados durante a pesquisa (CFA, 2008).

A fim de se atingir esse perfil é necessário um currículo devidamente estruturado, bem como um corpo docente qualificado capaz de desenvolver certas habilidades, listadas a seguir (BRASIL, 2008):

- a) **comunicação e expressão:** estabelecer comunicação interpessoal, expressar-se corretamente nos documentos técnicos específicos e interpretar a realidade;
- b) **raciocínio lógico, crítico e analítico:** operar com valores e formulações matemáticas, além de estabelecer relações formais causais entre fenômenos. O graduando deverá também ser capaz de expressar-se de modo crítico e criativo frente aos diferentes contextos organizacionais e sociais;
- c) **visão sistêmica e estratégica:** demonstrar a compreensão do todo, de modo integrado e sistêmico, bem como suas relações com o ambiente externo;
- d) **criatividade e iniciativa:** propor e implementar modelos de gestão, inovar e demonstrar um espírito empreendedor;
- e) **negociação:** demonstrar atitudes flexíveis e de adaptação a terceiros e a situações diversas;
- f) **tomada de decisão:** ordenar atividades e programas, assumir riscos e decidir entre alternativas;
- g) **liderança:** influenciar o comportamento do grupo com empatia e equidade visando interesses interpessoais e institucionais; e
- h) **trabalho em equipe:** atuar de forma interativa em prol de objetivos comuns e compreender a importância da complementaridade das ações coletivas.

Dentro dos aspectos abordados demonstra – se que o perfil do administrador está voltado a um profissional detentor de habilidades e conhecimentos, com capacidades de adaptação em ambientes distintos, buscando de modo continuado aumentar seu conhecimento para atuar nas organizações.

2.2.2 Funções do Administrador

O entendimento da função do administrador decorre do desenvolvimento teórico da Administração como ciência por diversas áreas de estudo. Todavia atribui-se a Henri Fayol a contribuição para a moderna teoria de administração com a descrição do

administrador sob o enfoque de ordem prática e operacional. Fayol dividiu as atividades de um industrial em seis grupos: técnico, comercial, financeiro, segurança, contabilidade e administrativo, sendo este último o grupo ao qual atribuiu as atividades de planejar, organizar, comandar, coordenar e controlar, já conhecido e estudado nas escolas de administração – POC3 – que são fundamentos da Teoria Clássica defendida por Fayol (KOONTZ *et al*, 1986).

Esta Teoria considera: a obsessão pelo comando, a empresa como sistema fechado e a manipulação dos trabalhadores, que semelhante à Administração Científica, desenvolvia princípios que buscavam explorar os trabalhadores.

Traçando-se um paralelo entre a Administração Científica e a Administração Clássica, conclui-se que enquanto Taylor estudava a empresa privilegiando as tarefas de produção, Fayol a estudava privilegiando as tarefas da organização. A ênfase dada pelo primeiro era sobre a adoção de métodos racionais e padronizados e máxima divisão de tarefas enquanto o segundo enfatizava a estrutura formal de empresa e a adoção de princípios administrativos pelos altos escalões.

Diz-se que a Administração consiste em gerenciar, controlar e dirigir empresas, tendo como objetivo maior a produtividade e a lucratividade. Para que isto seja alcançado, o administrador avalia os objetivos da organização e desenvolve as estratégias necessárias para alcançá-los. No entanto, este profissional não tem apenas esta função teórica, ele é responsável pela implementação de tudo que planejou e, portanto, vai ser aquele que define os programas e métodos de trabalho, avaliando os resultados e corrigindo os setores e procedimentos que estiverem com problemas.

É necessário que o administrador seja um generalista, apto a dominar o conhecimento de um campo vasto e abrangente, nem por isso com menor profundidade (LACOMBE E HEILBORN, 2006).

Partindo desta visão generalista define-se por administrar o ato de: “planejar, organizar, liderar, coordenar e controlar atividades de uma unidade organizacional, empresa ou grupo de empresas”. Ou de forma sintetizada “administrar é o ato de trabalhar com e por meio de pessoas para realizar os objetivos tanto da organização quanto de seus membros” (LACOMBE; HEILBORN, 2006, p.49).

Como é função do administrador que a produtividade e os lucros sejam altos, ele também terá o papel de fiscalizar a produção e, para isto, é necessário que acompanhe cada etapa do processo, controlando até mesmo os equipamentos e materiais envolvidos na produção, evitando assim desperdícios e prejuízos para a empresa. Para que tudo seja

operacional, o administrador também faz um levantamento do aproveitamento da mão-de-obra, atuando, inclusive, na admissão e contratação dos funcionários, estabelece as relações da empresa com contratados, como também atua na área financeira com elaboração e análise de relatórios e tabelas, tudo para que este conjunto de fatores seja responsável pelo sucesso da empresa.

Stoner e Freeman (1999) corroboram com esta definição sobre a função do administrador sob o enfoque operacional e a definem como sendo: o processo de planejar, organizar, liderar e controlar o trabalho dos membros da organização e utilizar de forma competente os recursos disponíveis da organização para alcançar os objetivos previamente estabelecidos.

Drucker (1975) sintetiza as funções do administrador em basicamente três funções. A primeira é obter resultados através do uso adequado de recursos econômicos e tornar estes recursos produtivos; a segunda é a função gerencial ou administrativa, tornar os recursos humanos produtivos e maximizar a capacidade humana; e finalmente, a terceira função é a função pública, de representação.

Para o desenvolvimento de todas estas funções, é necessário que o profissional que vá trabalhar como administrador no futuro desenvolva estas habilidades e busque as formas mais claras de transmissão de idéias às outras pessoas.

Para que o futuro administrador desenvolva todas estas habilidades, o curso de administração contém disciplinas relacionadas à Psicologia, Economia, Sociologia, Direito, Matemática Financeira, Estatística dentre outras. A administração não é um curso exclusivamente teórico, ele também consiste em análise de casos e simulação de situações específicas em empresas reais e fictícias. Atualmente, como acontece em quase todas as profissões, o conhecimento de informática é muito importante para um trabalho mais ágil e preciso. O primeiro passo do Administrador no processo de Administrar é planejar.

2.2.2.1 Planejar

Planejar envolve pensar antes de tomar qualquer decisão ou buscar os modos mais adequados para agir. Dessa maneira objetiva-se o caminho mais seguro para que os resultados esperados sejam atingidos.

Stoner e Freeman (1999, p.5) dizem que:

Planejar significa que os administradores pensam antecipadamente em seus objetivos e ações, e que seus atos são baseados em algum método, plano ou lógica, e não em palpites. São os planos que dão à organização seus objetivos e que definem o melhor procedimento para alcançá-los.

De forma semelhante ao que Stoner e Freeman (1999) afirmam, Chiavenato (2000) coloca que: O Planejamento figura como a primeira função administrativa, por ser aquela que serve de base para as demais e determina previamente os objetivos que devem ser atingidos e como se deve fazer para alcançá-los.

Lacombe e Heilborn (2006) conceituam o planejamento como o ato de determinar de forma consciente para se alcançar um resultado desejado. Trata-se de um processo de decisão antecipada aos fatos, o planejamento é executado no presente e seus resultados é que se projetam no futuro.

É possível observar uma concordância entre a definição de planejamento por diferentes autores. Trata-se de uma atividade inerente a área de atuação do profissional, evidentemente grande parte das atividades realizadas em uma empresa requer um planejamento prévio, e até mesmo um operário no exercício diário de suas atividades necessita previamente estabelecer um plano de como fará para alcançar os objetivos traçados, mesmo que de uma maneira bem mais simplificada e que envolve menos variáveis do que o planejamento de uma organização com diferentes variáveis envolvidas.

2.2.2.2 Organizar

Lacombe e Heilborn (2006) definem de maneira apropriada o processo de organizar como o ato de identificar e agrupar logicamente as atividades da empresa, delinear autoridades e responsabilidades, e estabelecer relações de trabalho, de modo que os recursos sejam aplicados de forma ideal para se alcançar os objetivos, tanto os da empresa quanto dos funcionários. É no processo de organizar que a empresa é subdividida em órgãos ou departamentos de acordo com a atividade exercida naquele determinado núcleo, e cada qual alocado em um respectivo nível hierárquico.

Enquanto Lacombe e Heilborn destacam o agrupamento das atividades, e a delegação de autoridade, uma definição mais esclarecedora é proposta por Stoner e Freeman (1999, p.6) que conceituam organizar como: “[...] o processo de alocar o trabalho, a autoridade e os recursos entre os membros de uma organização, de modo que eles possam alcançar eficientemente os objetivos da mesma”. Ou seja, objetivos

diferentes requerem estruturas diferentes, portanto as empresas estão estruturadas de acordo com os objetivos traçados no planejamento.

Para Chiavenato (2000) organizar consiste em:

- a) Determinar as atividades específicas necessárias ao alcance dos objetivos planejados (especialização).
- b) Agrupar as atividades em uma estrutura lógica (departamentalização).
- c) Designar as atividades às específicas posições e pessoas (cargos e tarefas).

Por esses motivos, o processo de organizar demanda racionalização do trabalho objetivando minimizar desperdícios e aperfeiçoar a produtividade para alcançar excelentes resultados.

2.2.2.3 Liderar

A necessidade de um processo de liderança está presente em todas as segmentações da sociedade. Pais, professores, líderes religiosos, todos possuem como função básica a de servirem como líderes para um grupo de pessoas. A liderança decorre de uma série de características essenciais como visão do futuro, autocontrole, coragem e valores, sendo sua função primordial a junção das forças e idéias para a realização de um bem comum através da motivação gerada no grupo em que sua influência é exercida.

Para Lacombe (2003, p. 348) liderar é:

[..]conduzir um grupo de pessoas, influenciando seus comportamentos e ações, para atingir objetivos e metas de interesse comum desse grupo, de acordo com uma visão do futuro baseada num conjunto coerente de idéias e princípios.

A liderança trata-se de um importante conceito no que diz respeito à administração de empresa. Stoner e Freeman (1999, p. 344) conceituam liderança gerencial como sendo “o processo de dirigir e influenciar as atividades relacionadas às tarefas dos membros do grupo”. O autor também fala que o conceito de liderança envolve três implicações importantes: a primeira delas é o envolvimento com outras pessoas, que seriam os subordinados que obedecem as ordens do líder e aceitam essa condição, pois sem os subordinados ou também chamados de seguidores, não haveria a condição de liderança. Segunda implicação é relativa à distribuição desigual de poder,

onde o líder, geralmente tem mais poder. O poder pode ser definido como a “capacidade de exercer influência – isto é, de mudar as atitudes ou o comportamento de indivíduos ou grupos”. (STONER E FREEMAN, 1999, p. 344) A última implicação é referente à influência, que utilizando diferentes formas de poder, influencia-se de várias maneiras o comportamento dos seguidores.

John French (apud STONER, 1999) identifica cinco bases ou fontes de poder: o poder de recompensa (quando o influenciador tem a capacidade de recompensar o influenciado pelo cumprimento de ordens), o poder coercitivo (que seria a capacidade do influenciador em punir o influenciado), o poder legítimo (é reconhecido pela autoridade formal), o poder de competência (poder baseado na crença do influenciado de que o influenciador possui conhecimento técnico e competência que o influenciado não tem) e por último o poder de referência (quando o influenciado deseja ser parecido com o influenciador, e vê neste um exemplo a seguir).

Se os administradores de empresa pudessem confiar em que todos os subordinados contribuíssem com dedicação e confiança para a consumação das metas grupais, não haveria razão para se desenvolver a arte da liderança que consiste, portanto, em persuadir ou induzir todos os subordinados ou seguidores a contribuírem para as metas organizacionais com o máximo de suas capacidades (KOONTZ & O’DONNEL, 1981).

Muitas vezes o conceito de líder se confunde com o de chefe. É muito importante compreender esta diferenciação. O conceito de chefe está ligado a um tipo de poder definido pela autoridade formal, o que significa que possui uma hierarquia, o poder do chefe foi delegado a ele para que este possa conduzir um determinado grupo. Stoner (1999, p. 254) define autoridade formal como sendo “o poder baseado na compreensão geral de que indivíduos ou grupos específicos têm o direito de exercer influência, dentro de certos limites em virtude de sua posição na organização. Também chamado de poder legítimo”.

É importante salientar que um chefe nem sempre é um líder e o contrário também é verdadeiro. Isso se deve ao fato da existência da autoridade informal, que são pessoas, que por algum motivo, podendo este ser uma característica pessoal, exerce influência sobre os demais do grupo, mesmo não possuindo cargo de chefia no organograma da organização. Cabe aqui, ressaltar o conceito de influência, que é definida por Stoner (1999, p. 251) como “quaisquer ações ou exemplos de

comportamentos que causam uma mudança na atitude ou no comportamento de outra pessoa ou outro grupo”.

Para Senge (1998), o papel do líder é o de projetista, orientador e regente. O Projetista constrói o alicerce da Instituição com seus propósitos e valores essenciais, para definir políticas e estratégias, para criar processos de aprendizagem efetiva. O orientador faz aflorar os modelos mentais das pessoas e ajuda a reestruturar suas visões da realidade e, assim, sendo capazes de enxergar as causas subjacentes aos problemas, aquilo que não está explícito. E o regente para catalisar os esforços das pessoas para a realização da missão da Instituição.

2.2.2.4 Controlar

Controlar significa conhecer se o que foi planejado e organizado está alcançando os resultados esperados, é mensurar o sucesso ou insucesso de todo o processo administrativo.

Segundo Koontz *et al* (1986, p.89) “controlar é medir e corrigir atividades de subordinados para garantir que os eventos correspondam ao planejado.” O administrador deve se certificar de que os atos dos membros da organização levam-na de fato em direção aos objetivos estabelecidos.

Stoner e Freeman (1999) dividem a função de controle em quatro elementos: estabelecer padrões de desempenho; medir o desempenho atual; comparar esse desempenho com os padrões estabelecidos; e caso sejam detectados desvios, executar ações corretivas.

Sobre a finalidade do Controle, Stoner e Freeman (1999, p.7) dizem que: “Através da função de controlar, o administrador mantém a organização no caminho escolhido”. Corroborando com os autores, Chiavenato (2000) fala que a finalidade do controle é assegurar que os resultados do que foi planejado, organizado e dirigido se ajustem tanto quanto possível aos objetivos previamente estabelecidos.

Portanto, através do Controle é possível identificar se o processo está se desenvolvendo bem e melhorá-lo se possível ou se o processo está se desenvolvendo de maneira insatisfatória e propor ações corretivas ou novos direcionamentos para a Administração. É o Controle que garante os bons resultados e a melhoria contínua do Processo de Administrar.

2.3 Conhecimentos, Habilidades, Atitudes e Competências

Durand (apud BRANDÃO, 1999) estabeleceu um conceito de competência fundamentado em três dimensões, a saber: conhecimentos (saber o que fazer); habilidades (saber como fazer) e atitudes (querer fazer), englobando aspectos sociais, afetivos, cognitivos e técnicos relacionados ao trabalho. Neste caso, competência diz respeito ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes interdependentes e necessárias à consecução de determinado propósito.

2.3.1 Conhecimentos

Segundo Trevisan (2004) a aquisição de conhecimentos acontece por um processo educacional, cada pessoa aprende por estímulos e sensações, relações de causa e efeito entre fenômenos, com intuito de desenvolver o seu intelecto. Verifica-se que o conhecimento inclui todas as técnicas e informações que administrador domina e que são fundamentais para o desempenho adequado do seu trabalho.

Os conhecimentos funcionam como ponto de referência para o entendimento da realidade e como base para o desenvolvimento das habilidades (MAXIMIANO, 2000). Quanto maior a gama de conhecimentos de que uma pessoa dispõe, mais amplo será o seu poder de interpretar a realidade e enfrentar os desafios que porventura apareçam no trabalho.

Até recentemente para conseguir um trabalho, o requisito principal era o domínio das habilidades correspondentes ao posto específico (DEFFUNE E DEPRESBITERES, 2002). Com a revolução tecnológica e outras mudanças, os equipamentos de trabalho ficaram complexos, sofisticados e caros. Não basta, portanto, somente o domínio das habilidades é preciso que o trabalhador disponha também de uma excelente base de conhecimentos para que possa lidar não só com a tecnologia, mas com as novas formas das organizações.

No ambiente em que os administradores atuam é importante ter conhecimento genérico de diversas áreas, bem como de assuntos econômicos e financeiros, aspectos legais, relações empresariais, economia e política, além de gestão de pessoas e comportamento humano.

2.3.2 Habilidades

O desenvolvimento de qualquer papel gerencial, seja na alta ou média gerência, depende de habilidades dos profissionais. Segundo Maximiano (2002) habilidades são competências que determinam o grau de sucesso ou eficácia do gerente no cargo e da organização.

Katz (apud MAXIMIANO, 2002) dividiu as habilidades em três tipos principais: habilidades Técnicas, Humana e Conceitual. As habilidades técnicas referem-se aquelas diretamente ligadas à tarefa, às atividades do gerente, ou seja, conhecimentos e métodos necessários para o desenvolvimento das tarefas.

A habilidade humana refere-se ao relacionamento com as pessoas, a entender suas necessidades, interesses, e ser capaz de liderar e trabalhar com pessoas.

A terceira habilidade descrita por Katz é a conceitual, que "envolve a capacidade de compreender e lidar com a complexidade de toda a organização e de usar o intelecto para formular estratégias" (KATZ apud MAXIMIANO, 2002, p.66). Para o autor conforme se sobe na hierarquia, a importância das habilidades técnicas perde um pouco sua importância e a habilidade conceitual aumenta.

De acordo com Bateman e Snell (1998, p.36) "habilidades são conhecimentos específicos que resultam de entendimento, informação, prática e aptidão". Similar a divisão efetuada por Katz, dividem as habilidades em três categorias que são:

- a) técnicas: refere-se ao desempenho em uma atividade específica, que envolve métodos e processo;
- b) habilidades interpessoais e de comunicação: estão ligadas a maneira como os gerentes lidam com as pessoas. é uma das habilidades considerada mais importantes pelo autor para todos os níveis gerenciais para se conseguir uma colocação, mantê-la e desempenhar-se bem nela;
- c) habilidades conceituais e de decisão: envolvem o reconhecimento de questões complexas e dinâmicas, a análise de inúmeros fatores que possam influenciar estas questões e problemas.

Percebe-se que as habilidades que os autores consideram importantes são semelhantes, apenas com denominações um pouco diferentes na visão de Katz e Bateman e Snell, ambos os autores citam habilidades técnicas, humanas e conceituais.

2.3.3 Atitudes

Atitudes são maneiras de proceder que carregam muitos dos nossos traços, ou seja, o que somos, pensamos e também nossos conflitos. Segundo Robbins (2002), as atitudes podem ser entendidas como uma combinação de conhecimentos mediante os quais cada indivíduo e grupo interpretam e julgam o mundo que os cerca e a si próprios.

Atitudes são estados mentais de predisposição ou prontidão que influenciam a avaliação dos estímulos. Dependendo das atitudes, a avaliação pode ser positiva ou negativa. As atitudes fazem parte das características adquiridas por meio das diversas formas de aprendizagem. Desse modo, embora sejam estáveis, é possível mudá-las. A mudança de atitudes depende da mudança de crenças e sentimentos a respeito dos estímulos (outras pessoas, objetos, grupos, a própria pessoa. (MAXIMIANO 2002, P.257)

Dentro do contexto organizacional, faz-se necessário aos profissionais da área, o desenvolvimento de determinadas atitudes inerentes ao sucesso profissional. Ainda que uma pessoa domine muito bem a grande maioria das técnicas e ferramentas para administrar uma empresa, isso não quer dizer que, necessariamente, será um administrador bem sucedido. É preciso um conjunto de atitudes e comportamentos que o predispõe a ser criativo, a identificar oportunidades e saber aproveitá-las (COTO, 2007).

É de se esperar que o administrador deparando-se com situações que necessitam prontamente ações de sua parte o faça objetivando tomada de decisões que irão ser determinantes para a sobrevivência do negócio.

2.3.4 Competências

No senso comum, a palavra competência é utilizada para referir-se a pessoa qualificada para realizar algo. Já no mundo do trabalho a palavra tanto indica características da pessoa (conhecimentos, habilidades e atitudes) quanto ligadas à tarefa e resultados. É preciso diferenciar qualificação de competência. Enquanto a primeira está mais ligada à posição, ao cargo, conhecimentos que podem ser classificados e certificados de acordo com o sistema educacional, a competência vai além, é a capacidade de a pessoa ter iniciativa, ir além do que está prescrito, compreender e dominar novas situações de trabalho (FLEURY; FLEURY, 2000).

A competência é a inteligência prática para situações que se apóiam sobre os conhecimentos adquiridos e os modificam com tanto mais força, quanto mais aumenta a

complexidade das situações (ZARIFIAN, 2001). Para Dutra (2004) competência é um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para que a pessoa desenvolva suas atribuições.

O que os autores passam em seus conceitos, é que competência não é só o saber, mas o saber fazer, onde se aprende praticando, em situações que requeiram esse fazer determinado.

Zarifian (2001) recomenda que os administradores tenham as seguintes competências:

- a) competências sobre processos: compreender os processos do negócio da organização;
- b) competências técnicas: conhecimentos específicos sobre o trabalho a ser realizado;
- c) competências sobre a organização: compreender e ser capaz de organizar o fluxo do trabalho organizacional;
- d) competências de serviços: ser capaz de compreender o real impacto do produto ou serviço para o consumidor final;
- e) competências sociais: ter autonomia, responsabilidade e capacidade de comunicação e atitudes que influenciem os comportamentos das pessoas da organização.

Assim como os demais temas em estudos organizacionais, as competências dividem-se em grupos de pesquisadores com diferentes visões quanto ao modelo de referência (BITENCOURT & BARBOSA, 2004). No caso de competências, o modelo vigente é o da abordagem racionalista. Essa abordagem considera as competências como um conjunto de atribuições, escritas de alguma forma e em algum lugar, de modo que possam ser repassadas para o trabalhador mediante aprendizagem, ensino, auto-aprendizado ou treinamento, tendo em vista que o mesmo possua habilidade e atitude suficientes para conhecer – modelo CHA: conhecimento, habilidade e atitude (SANDBERG, 2000).

Sandberg (2000) crítica essa abordagem e credita maior valor às abordagens interpretativas sobre competências, principalmente quanto aos aspectos de experiências dos trabalhadores na interpretação do seu trabalho.

Esta natureza de competência é uma dimensão tácita (POLANY apud SANDBERG, 2000), resultante da experiência particular do trabalhador na aquisição de conhecimento e habilidade, que não é livre de contexto, mas justamente ao contrário, é

situacional e dependente dele (SANDBERG, 2000). Sandberg (2000) entende que o trabalho consiste na aquisição de competência, ou melhor, é a própria competência (SANDBERG, 2000,1998).

Em pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Administração junto aos professores, administradores e empresários sobre as competências que os mesmos julgam como preponderantes, cerca de 30% dos administradores pesquisados caracterizaram como competência essencial ao administrador o seu envolvimento com problemas da organização e formulação de respectivas soluções. Cerca de 28% dos professores e 29% dos empregadores pesquisados disseram que tal competência é importante. Quase 20% dos administradores e empresários definiram como uma segunda competência importante à ascensão do processo decisório em todas as suas fases (planejamento, organização, direção, controle). Entretanto os professores consideraram o raciocínio lógico, crítico e analítico sobre a realidade organizacional, como uma segunda competência fundamental (CFA, 2006).

A competência apresenta-se como estratégia para o administrador se colocar no mercado de trabalho, defendendo-se dos riscos e ameaças e aumentando sua mobilidade social e empregabilidade. O domínio de determinadas competências leva os profissionais a saírem na frente daqueles que não as possuem perante o mercado de trabalho (GRAMIGNA, 2007).

2.4 Mercado de trabalho

Mercado de trabalho é a relação entre a oferta de trabalho e a procura de trabalhadores, é o conjunto de pessoas e/ou empresas que em época e lugar determinados, provocam o surgimento e as condições dessa relação.

O trabalho vem passando grandes mudanças em todas as suas bases desde o início da civilização até os dias de hoje. Um dos fatores responsáveis por essa mudança é a globalização, que propiciou o compartilhamento de novas tecnologias disponíveis que acabaram alterando as maneiras de produção, acarretando em diferentes métodos e processos. A globalização enfatizou a luta pela melhor qualidade e com menor custo para concorrer no mercado competitivo.

Com o processo de globalização, as empresas passaram a ter um grau de exigência maior, buscando profissionais com novos perfis. O profissional que não procurar se atualizar, não terá mais chance nesse novo mercado. Segundo Saviani

(1997), nós precisamos adotar uma postura do não parar mais de aprender e principalmente de forma generalista, pois a tecnologia está nos mostrando que a cada dia poderemos assumir mais funções pela facilidade das informações disponíveis em todos os setores da vida humana.

Wick e León (1997) ilustram bem essa mudança do profissional ao fazerem uma comparação entre o administrador do passado e o do futuro (Quadro 1):

OS ADMINISTRADORES DO PASSADO	OS ADMINISTRADORES DO TERCEIRO MILÊNIO
Aprendiam quando alguém lhes ensinava	Procuram deliberadamente aprender
Achavam que o aprendizado ocorria principalmente na sala de aula	Reconhecem o poder do aprendizado decorrente da experiência de trabalho
Responsabilizavam o chefe pela carreira	Sentem-se responsáveis pela própria carreira
Não eram considerados responsáveis pelo próprio desenvolvimento	Assumem a responsabilidade pelo próprio desenvolvimento
Acreditavam que sua educação estava completa ou só precisava de pequenas reciclagens	Encaram a educação como uma atividade permanente para a vida toda
Não percebiam a ligação entre o que aprendiam e os resultados profissionais	Percebem como o aprendizado afeta os negócios
Deixavam o aprendizado a cargo da instituição	Decidem intencionalmente o que aprender

Quadro 1: Análise comparativa entre os administradores do passado e os do terceiro milênio
Fonte: adaptado de Wick e León (1997)

Estar atento ao mercado de trabalho é de suma importância para quem está almejando investir em uma profissão. Entender o que se busca em um profissional atualmente, as novas regras de trabalho, as relações de competição, as exigências da globalização, tudo isso faz parte da compreensão global da expressão “mercado de trabalho”.

A velocidade com que o mundo anda é tal que parece impossível acompanhar todas as mudanças no mercado. Independentemente da profissão escolhida, é importante saber que hoje em dia o profissional com chance de sobressair é aquele que se mantém atualizado através de leitura de livros, jornais e revistas (cultura geral). Esta é a base para um futuro promissor.

2.4.1 Modos de ingresso no mercado de trabalho

Para ingressar no mercado de trabalho, os indivíduos podem fazê-lo por meio de oportunidades de empregos oferecidos em empresas privadas, empresas (organizações) públicas, através de sociedade com uma ou mais pessoas que já possuam uma empresa ou através da implementação do seu empreendimento.

O ingresso em uma empresa privada pode ocorrer por convite de um dos membros, pela realização de um estágio, ou por meio de um processo de seleção onde o profissional se candidata à vaga divulgada pela organização e participa de uma série de testes, entrevistas e análise de currículo por parte do empregador. A Seleção é vista por Stoner & Freeman (1999) como o processo mútuo através do qual a organização decide se vai ou não fazer uma oferta de trabalho e o candidato decide se a aceita ou não.

De acordo com Chiavenato (1992) a seleção de recursos humanos pode ser definida simplesmente como a escolha do indivíduo certo para o cargo certo, pois se todos os indivíduos fossem iguais e tivessem as mesmas características e habilidades para desempenhar seu trabalho, a seleção não teria utilidade. Os procedimentos de seleção normalmente incluem: análise de currículo, entrevistas, testes práticos, testes escritos e testes psicológicos. Tentando evitar contratação inadequada, algumas empresas chegam a aplicar todas essas técnicas para um único processo de seleção.

O ingresso via estágio é fonte de conhecimento onde o estudante adquire experiência prática no campo de trabalho ao mesmo tempo em que está aprendendo a teoria. A instituição educadora ganha ao proporcionar o ensino prático ao aluno, sem qualquer custo e a empresa se beneficia qualificando-o profissionalmente, sem quaisquer encargos. Por fim, para a sociedade é uma alternativa de combate ao desemprego e de desenvolvimento econômico-cultural de um país.

O estágio como forma de contratação é previsto pela legislação. A Lei 6.494 dispõe a respeito do estágio:

Artigo 1º As pessoas jurídicas de Direito Privado, os órgãos de Pública e as Instituições de Ensino podem aceitar, como estagiários, os alunos regularmente matriculados em cursos vinculados ao ensino público e.
Artigo 2º O estágio, independentemente do aspecto profissionalizante, direto e específico, poderá assumir a forma de atividade de extensão, mediante a participação do estudante em empreendimentos ou projetos de interesse social. (LEI 6.494, 1977).

Apesar do estágio não caracterizar vínculo empregatício, o mesmo acaba ocorrendo após o período de estágio pelo desenvolvimento do aluno na organização e aplicação dos conhecimentos teóricos a atividade profissional. Posterior a isso empresa e estagiário celebram um contrato de trabalho, que por sua vez é regido pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) o que então caracteriza o vínculo empregatício.

Já a admissão via indicação, ocorre normalmente quando a área de Recursos Humanos (RH) de uma empresa divulga a existência de determinada vaga. A partir da divulgação da vaga, os membros da empresa fazem à recomendação de algum profissional que participe da sua rede de relacionamentos que também é conhecida tecnicamente de “*networking*”.

Paiva (2008) diz que:

Networking significa estabelecer contatos com pessoas com as quais você compartilha algum tipo de interesse. Este interesse não deve ser visto como algo negativo (no sentido de “interesseiro”), e sim como uma oportunidade de conseguir um relacionamento profissional no qual ambos saem ganhando.

Em pesquisa sobre a Contratação, a Demissão e a Carreira dos Profissionais Brasileiros, realizada no ano de 2007 com 12 mil profissionais pela agência de recolocação Catho, mostrou que 44,36% dos entrevistados conseguiram o atual emprego pela indicação de amigos.

Desenvolver sua rede de contatos é muito mais que ter amigos na empresa. No *networking* profissional, mais importante do que a amizade é a confiança, sinceridade e imagem.

Em se tratando de organizações públicas, a contratação normalmente ocorre por meio da prestação de concurso público que é regulamentado pela legislação de acordo com a esfera da administração pública onde ocorre o processo seletivo.

Outra forma de adentrar no mercado de trabalho é através da sociedade com outras pessoas, ou ingressar em um negócio já administrado pela família, ou escolher construir o seu próprio empreendimento.

Para Dolabela (2006), o empreendedor é o agente que dinamiza a economia através da inovação, ele é o responsável pelo desenvolvimento social e pelo crescimento econômico. Segundo o autor, o entendimento de tais conceitos e definições, pode auxiliar um indivíduo no desenvolvimento de seu potencial empreendedor.

De acordo com Dornelas (2001), uma pessoa decide empreender a partir de fatores externos, ambientais, sociais e aptidões pessoais. Diz ainda que todos estes

fatores são críticos para o surgimento e o crescimento de uma empresa e o processo empreendedor tem princípio quando um evento gerador destes fatores possibilita o início de um novo negócio

Em pesquisa realizada em 37 países pelo *Global Entrepreneurship Monitor* – GEM, em 2006, o Brasil ocupou pelo segundo ano consecutivo a sétima colocação entre os mais empreendedores. O estudo, realizado pelo GEM, em 2006, mostrou que o Brasil tem 13,5 milhões de empreendedores com até três anos e meio de atividade empresarial (GEM, 2007). Os primeiros quatro anos são as fases mais críticas de qualquer empreendimento. As pesquisas de mortalidade comprovam que o maior índice de fechamento de empresas concentra-se entre aquelas com até dois anos de funcionamento.

Dos 13 milhões de novos empreendedores brasileiros, 27% têm investido no setor de alimentação, seguido pelo setor de vestuário e confecções, que respondem por 14% dos negócios iniciais. De acordo com a pesquisa da GEM de 2006, as mulheres brasileiras são as sextas colocadas entre as mais empreendedoras do mundo, ficando atrás da Venezuela, Tailândia, Jamaica, Nova Zelândia e China.

Os motivos que levam o brasileiro a empreender ainda distanciam o país de uma situação ideal. O número de empreendedores que decidem abrir um negócio por oportunidade – têm vocação ou descobrem novos nichos no mercado – é timidamente superior àqueles que se lançam na atividade empresarial por falta de opção de trabalho. No Brasil, 53,85% (7 milhões) dos empreendedores iniciais são motivados por oportunidade, contra 46,15% (6 milhões) dos que empreendem por necessidade.

2.4.2 As empresas/organizações

Para Maximiano (1992) empresa é: "uma combinação de esforços individuais que tem por finalidade realizar propósitos coletivos. Por meio da mesma, toma-se possível perseguir e alcançar objetivos que seriam inatingíveis para uma pessoa". Ainda segundo autor, uma pequena oficina, um laboratório ou o corpo de bombeiros, um hospital ou uma escola são todos exemplos de empresas.

Uma empresa é formada pela soma de pessoas, máquinas, recursos financeiros e outros. O resultado da combinação de todos estes elementos orientados a um objetivo comum forma uma empresa.

O IBGE (2008) disponibiliza uma relação em seu site de como as organizações são classificadas de acordo com a sua natureza jurídica. A classificação primeiramente

acontece em três grandes grupos que são: empresas de administração pública, entidades empresariais e entidades sem fins lucrativos.

O segundo grupo é composto pelas Instituições Empresariais que são classificadas quanto ao número de proprietários em: responsabilidade limitada (LTDA), individual, sociedade anônima (S.A), sem fins lucrativos e sociedade por quotas. Elas ainda podem ser: sociedades abertas, fechadas, de nome coletivo, cooperativa, consórcio entre outras.

As empresas podem ser diferenciadas ainda pela atividade que exercem na economia. O Ministério do Trabalho (2008) se vale da Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE) estabelecida pelo IBGE para determinar os ramos de atividade das organizações. A primeira classificação denominada grande setor de atividade econômica é composta pela: agropecuária, comércio, construção civil, indústria e serviços.

Quanto ao porte, as empresas podem ser qualificadas nas seguintes categorias: microempresa, empresa de pequeno porte, média empresa, grande empresa. Segundo BNDES (2008), o porte das empresas pode ser definido conforme a receita operacional bruta anual ou anualizada, sendo subdividido entre as seguintes categorias:

- a) microempresas: receita operacional bruta anual ou anualizada até R\$ 1.200 mil (um milhão e duzentos mil reais);
- b) pequenas empresas: receita operacional bruta anual ou anualizada superior a R\$ 1.200 mil (um milhão e duzentos mil reais) e inferior ou igual a R\$ 10.500mil (dez milhões e quinhentos mil reais);
- c) médias empresas: receita operacional bruta anual ou anualizada superior a R\$ 10.500 mil (dez milhões e quinhentos mil reais) e inferior ou igual a R\$ 60 milhões (sessenta milhões de reais);
- d) grandes empresas: receita operacional bruta anual ou anualizada superior a R\$ 60 milhões (sessenta milhões de reais);

Segundo dados do SEBRAE (2008), em 2007 existiam 3,6 milhões de empresas no Brasil nas quais 97,8% eram micro e pequenas empresas. Apesar de serem a maioria, ainda cabe às grandes firmas a maior absorção de toda a mão-de-obra, 47,2%, embora seguida de perto pelas micro e pequenas, 43,8%. No entanto, quando o setor de atividades é o comércio, a situação começa a mudar. Embora as grandes empresas (que

são a minoria) empreguem a maior parte da mão-de-obra existente nos setores da indústria e serviços, as micro e pequenas empresas já lideram esses índices no setor de comércio absorvendo 78,4% da mão-de-obra. Sinais esses que talvez seja seguido pelos outros setores.

A rapidez com que essas empresas crescem no país é de vital importância para a economia, pois esse crescimento também será refletido no índice de empregabilidade e renda existente hoje.

2.4.3 Remuneração

Remuneração é o conjunto de atribuições oferecidas pelo empregador para com o empregado, pela prestação de serviços ofertados. Seja em dinheiro ou em benefícios, ela incide decorrente do contrato de trabalho, de modo que possa atender as necessidades fundamentais do empregado e de sua família.

A empresa, ao determinar a remuneração que julga adequada aos seus empregados, procura estabelecer planos e programas que tomem possível alcançar o equilíbrio salarial interno e externo.

O equilíbrio interno é alcançado pela correta avaliação dos cargos de forma a manter uma hierarquia. Mitraud (1973) ressalta que o equilíbrio interno é muito importante, pelo fato de que os funcionários comumente julgam a equidade de seus salários comparando-os com os dos demais empregados. Muitas vezes a insatisfação com a remuneração advém da diferença salarial entre cargos e pessoas, quando não se verifica maiores responsabilidades, produtividade, conhecimento e capacidade. O equilíbrio externo, por sua vez, é conseguido através da adequação salarial da organização frente ao mercado de trabalho. Também é muito importante o equilíbrio externo, uma vez que os funcionários julgam a equidade de suas remuneração comparando-as com dos ocupantes de cargos similares em outras organizações. Além disso, quando o equilíbrio externo não é mantido, a empresa tem dificuldade em manter seus talentos profissionais (PONTES, 1990).

Segundo Dessler (2003),

A equidade, especificamente a necessidade de equidade interna e externa, é um fator crucial na determinação salarial. Externamente, os salários devem ser comparáveis aos de outras empresas, ou será difícil para o empregador atrair e reter funcionários qualificados. Os salários também devem ter equidade interna: cada funcionário deve considerar o seu pagamento equivalente ao de outros na organização.

Nota-se, então, que a busca pela justiça salarial constitui-se no principal objetivo dos programas de remuneração. Além deste objetivo principal, segundo Pontes (1990), ao estabelecer um plano salarial, a empresa visa atender outras necessidades:

- a) Pagar a cada empregado de acordo com a importância e dificuldade oferecida pelo cargo;
- b) Recompensar o empregado adequadamente pelo seu esforço e desempenho;
- c) Atrair e reter candidatos, segundo os requisitos analisados nos cargos;
- d) Obter dos empregados a aceitação dos processos de remuneração adotados;
- e) Manter o equilíbrio entre os interesses financeiros da empresa e sua política de salários;
- f) Evitar o *turnover*, ou migração exagerada.
- g) É importante ressaltar que um plano de avaliação não se apresente apenas como solução de controvérsias em torno de salários, mas, também, às seguintes finalidades:
- h) Permite à empresa medir e controlar com maior precisão os custos de pessoal;
Serve de base para as negociações com os sindicatos;
- i) Proporciona uma estrutura que facilita as revisões periódicas de salário;
- j) Ajuda na seleção, integração, promoção e treinamento de pessoal;
- k) Esclarece funções, autoridade e responsabilidade, o que auxiliará a racionalização e simplificação do trabalho;
- l) Reduz as queixas e a movimentação do pessoal, melhorando as relações entre os dirigentes e os empregados (MITRAUD, 1973).

Um visão geral sobre os rendimentos pode ser observado no quadro 2, referente a rendimento médio real recebido pelo trabalho, os dados se referem as cidades de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Rio de Janeiro, Salvador e São Paulo.

Variáveis	mar/08	abr/08	maio/08	jun/08	jul/08
das Pessoas ocupadas	1.188,90	1.208,10	1.208,20	1.261,50	1.224,40
dos Trabalhadores por Conta Própria	1.013,50	1.036,90	1.033,50	1.040,30	1.042,00
dos Empregados no Setor Privado com Carteira de Trabalho assinada	1.138,50	1.139,40	1.156,60	1.153,30	1.160,70
dos Empregados no Setor Privado sem Carteira de Trabalho assinada	758,90	771,50	772,90	803,10	816,10
dos Servidores Públicos e Militares	2.016,90	2.055,00	2.050,00	2.081,40	2.130,20

Quadro 2 – Rendimento médio real recebido no trabalho (reais) – BH, PO, RE, RJ, SA, SP
 Fonte: DIEESE, 2008

Observa-se no quadro 2 que a média salarial mais expressiva é a dos empregados no Setor público, seguido pelos empregados com carteira de trabalho assinada. Os dados supracitados servem de parâmetro para verificar a questão salarial sem considerar diferenciação de classe profissional ou região.

No que tange a remuneração do profissional de administração pode-se identificar uma lacuna entre a estimativa do piso salarial e o que efetivamente é pago pelo mercado. Isso se deve a uma peculiaridade da profissão que não estabelece um piso mínimo da categoria. A esse respeito o CFA (2008) orienta para uma informação aproximada através de uma tabela de honorários apresentada pela Federação Brasileira de Administradores (FREBRAD). Uma estimativa aproximada pode ser verificada na pesquisa realizada pelo conselho que estima remuneração média em 11,78 salários mínimos, indicada pelos empregadores, e 11,50 salários mínimos, indicada pelos administradores.

Sendo assim, pode-se dizer que, além do atendimento das finalidades secundárias, o objetivo geral da remuneração é o de estabelecer e conservar estruturas salariais eqüitativas e justas. Segundo Pontes (1990), só assim será possível atrair e reter o melhor recurso humano possível, a fim de atender em qualidade, quantidade, e tempo, os objetivos de suas funções básicas, das quais dependem sua manutenção e progresso que é, na realidade, o objetivo final das Relações Humanas dentro das organizações.

2.4.4 Áreas e setores de atuação do Administrador

O momento atual em que vivemos pode ser considerado histórico, pois estamos vivenciando a última geração da chamada sociedade industrial e que já pertence a uma nova sociedade, a da tecnologia da informação, cujo escritor Alvin Tofler denominou em seu livro lançado em 1980 de "A Terceira Onda".

Diante deste contexto de mudança, falar sobre as perspectivas profissionais dos futuros egressos dos cursos de Administração, nos leva a pensar sobre os vários cenários dentro desta nova economia e também sobre o papel que os administradores devem desempenhar. Peter Drucker (2001), afirmou que: "o centro desta nova sociedade será a instituição administrada". Este é o principal papel do administrador que deve fazer com que as instituições às quais pertencem sejam bem administradas. Ao se refletir sobre esta abordagem, é fundamental que se tenha sempre uma visão positiva do próprio futuro profissional. Este otimismo pode ser justificado resgatando deste cenário, por exemplo, o processo de globalização econômica, ao qual o Brasil vem progressivamente ampliando sua participação em outros grandes centros. Este fato requer das organizações maiores índices de competitividade.

A competitividade é tão importante que, para a formação profissional do administrador, são necessários cinco anos de vida acadêmica estudando as organizações, suas diversas áreas, setores e como torná-las competitivas.

Segundo SENAC (2003) os setores do mercado que o administrador encontra oportunidades de trabalho são no serviço público, cooperativas, supermercados, hospitais, pequenas empresas, agronegócios, terceiro setor e outros negócios. SENAC (2003) classifica esses setores dizendo que:

O Serviço público é aquele de competência e responsabilidade do Poder Público (União, Estados e Municípios) buscando atender às necessidades coletivas da população. Tendo como objetivo do administrador o cumprimento de metas, em vez de realização de lucros como nas empresas privadas.

Este setor é regido pela lei 4769, art 3 de 1965 que diz:

Exercício de funções e cargos de Administrador do Serviço Público Federal, Estadual, Municipal, Autárquico, sociedades de Economia Mista, empresas estatais, para estatais e privadas, em que fique expresso e declarado o título do cargo sejam conexos;

A cooperativa é uma associação de pessoas que se unem, voluntariamente, para satisfazer aspirações e necessidades econômicas, sociais e culturais comuns, através de uma empresa de propriedade comum e democraticamente gerida. Tendo como atividades do administrador: organizar e supervisionar os serviços de apoio aos cooperados; orientar a atividade e os investimentos; controlar as finanças e a contabilidade; facilitar a inclusão de novas tecnologias através de programas de treinamento.

Supermercado é o setor com várias oportunidades, pois a operação de um supermercado com grande número de lojas é tarefa que exige uma setorização do trabalho administrativo. Cabendo ao administrador demonstrar a habilidade de negociar com fornecedores e boa capacidade de gerenciamento de mercadorias.

Nos Hospitais o administrador hospitalar é aquele que pode responder tanto pela área clínica ou administrativa. Cabe salientar que para a área clínica, organiza-se e supervisionam-se serviços de enfermagem, centros cirúrgicos, terapias, etc. Para a área administrativa, ocorre a coordenação de serviços: finanças, contabilidade, manutenção, recursos humanos, planos de saúde, etc.

Nas Pequenas empresas o administrador neste setor desempenha várias funções, assim, tem-se sobre a sua responsabilidade recursos humanos, compras, serviços de escritório, finanças, controle de material, etc. Enfim, possuindo assim uma ampla visão de toda uma pequena empresa e seus departamentos.

Nos Agronegócios é de responsabilidade do administrador administrar os insumos e serviços necessários à lavoura ou à criação. As oportunidades também incluem empresas alimentícias, onde se administra o beneficiamento, armazenamento e comercialização de produtos.

Já no Terceiro setor o administrador desse setor ONG's (Organização não-governamental), não busca o lucro, como na iniciativa privada, mas deseja tirar o melhor proveito dos recursos disponíveis para o cumprimento de sua missão social, visando ser *umfundraiser*, ou seja, um profissional para a captação de recursos.

Outras oportunidades: clubes esportivos, associações, empresas de comunicação, instituições, fundações, condomínios, etc.

Sobre as áreas de atuação do Administrador, o Conselho Federal de Administração (CFA, 2008), diz que os possíveis campos de atuação são oito: financeira, materiais/logística, mercadológica/ Marketing, produção, recursos humanos,

orçamentária, organização e métodos e campos conexos. A definição elaborada pelo CFA contempla ainda os respectivos desdobramentos das áreas de atuação em:

- a) administração financeira: análise, assessoria, assistência e consultoria financeira, bem como administração de capitais, controladoria, arbitragens, entre outras;
- b) administração materiais/logística: controle, catalogação, orçamento e estudo de materiais; logística, planejamento de compras e estoques, sistema de suprimentos;
- c) administração mercadológica/Marketing: planejamento de vendas, canais de distribuição, consultoria promocional, coordenação de promoções, pesquisa de mercado e desenvolvimento de produto, informações comerciais, técnica comercial e técnicas de varejo;
- d) administração da produção: controle de produção, pesquisa de produção, planejamento do produto planejamento e análise de custo;
- e) administração de recursos humanos: desenvolvimento, controle, coordenação, seleção e treinamento de pessoal; locação de mão de obra, recrutamento, cargos e salários, interpretação de performances;
- f) administração de orçamento: controle de custo e orçamento, elaboração de orçamento, projeções, provisões e previsões, implantação de sistemas;
- g) administração de organização e métodos: análise e implantação de processos, sistemas e métodos, gerência administrativa e de projetos, racionalização e reorganização, consultoria administrativa, análise de formulários;
- h) campos conexos: administração de consórcio, comércio exterior, cooperativas; administração hospitalar, condomínios, imóveis, processamento de dados/informática; administração rural, hoteleira, factoring, e turismo.

Por sua formação, o administrador deve ser um profissional de bastante flexibilidade, possibilitando sua adaptação em qualquer área de trabalho. É preciso estar atento, as novas tendências que são criadas com maior velocidade por causa da globalização que passou a exigir uma resposta mais rápida as mudanças no ambiente.

3 METODOLOGIA

De acordo com o pensamento de Gil (2002), uma pesquisa pode ser definida como um procedimento racional e sistemático, que tem como objetivo procurar respostas aos problemas propostos.

Diversas classificações podem ser usadas para descrever um mesmo estudo, as quais se diferenciam de acordo com as variáveis, técnicas e instrumentos utilizados nas etapas desenvolvidas durante o processo de pesquisa.

3.1 Determinação do método de pesquisa

Vergara (2007) sugere a classificação da pesquisa em relação a dois aspectos: quanto aos fins e aos meios.

3.1.1 Quanto aos fins

Quanto aos fins a pesquisa possui caráter basicamente descritivo. Caracterizou-se como descritiva por se tratar de uma pesquisa que busca identificar e analisar uma realidade. Para Triviños (1995), o foco essencial destes estudos reside no desejo de conhecer a comunidade, tendo a pretensão de descrever com exatidão os fatos e fenômenos relacionados a esta realidade. Já para Gil (2002), a pesquisa descritiva tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou então, o estabelecimento de relações entre variáveis.

Avaliando estes aspectos, a pesquisa se encaixa como descritiva por explorar as características da população dos formandos do Curso de Administração da UFSC e da UDESC, estabelecer relações entre variáveis como perfil e posicionamento no mercado de trabalho. Portanto, no demais foi uma pesquisa conclusiva descritiva, de modo que expôs as características de determinada população ou de determinado fenômeno, mas não teve o compromisso de explicar os fenômenos que foram descritos, embora serviu de base para tal explicação (VIEIRA, 2002).

3.1.2 Quanto aos meios

Em relação à classificação quanto aos meios essa pesquisa se caracterizou como: predominantemente quantitativa, pesquisa de campo, bibliográfica e *ex-post facto*.

A pesquisa quantitativa, segundo Richardson (1999, p.70) “caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples às mais complexas”. A análise quantitativa normalmente se mostra apropriada quando existe a possibilidade de medidas quantificáveis de variáveis e inferências a partir de amostras de uma população. Esse tipo de pesquisa usa medidas numéricas para testar constructos científicos e hipóteses, ou busca padrões numéricos relacionados a conceitos cotidianos (DIAS, 1999). Neste trabalho utilizou-se a quantificação para alcançar um número máximo de sujeitos entre os formandos pela UFSC e UDESC, para composição da amostra da pesquisa, a fim de se obter representatividade suficiente para realização de análise estatística.

De acordo com Vergara (2007), a pesquisa de campo é o método de investigação empírica realizada no local que dispõe de informações para explicar um fato. A realização da pesquisa diretamente com os formandos de Administração das duas Universidades, que dispunham das informações acerca do mercado de trabalho onde atuam, caracteriza o atual estudo como uma pesquisa de campo. Ruiz (1982, p.50) acrescenta que: “a pesquisa de campo consiste na observação dos fatos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados e no registro de variáveis presumivelmente relevantes para seguintes análises”.

Também foi realizada uma pesquisa bibliográfica, onde buscou-se materiais publicados como livros, revistas ou meios eletrônicos, através de sua identificação, seleção e análise. Para Martins (1994, p.28), o estudo bibliográfico “trata-se de estudo para conhecer as contribuições científicas sobre determinado assunto. Tem como objetivo recolher, selecionar, analisar e interpretar as contribuições teóricas já existentes sobre determinado assunto”.

Ex-post facto, na classificação de Souza et al (2007), refere-se a um estudo que parte de um fato passado, para verificar a existência de relação entre as variáveis. Foi desenvolvida uma pesquisa *ex-post facto*, pois se procurou descobrir a relação de existência do relacionamento entre variáveis em estudo após o estudo ocorrido.

3.2 Instrumento de pesquisa e coleta de dados

Para que o problema de pesquisa fosse respondido, foram coletados dados primários e secundários. Zanella (2007) define dados primários como sendo aqueles que estão em posse dos pesquisados: o pesquisado, as pessoas que têm informações sobre o pesquisado e situações similares.

Para a coleta de dados primários foi realizada uma pesquisa por comunicação, estruturada e não disfarçada, através de questionários auto-preenchidos que foram entregues em sala de aula e enviados por meio eletrônico aos formandos de ambas as universidades. Segundo Chizzotti (2001, p.55) “o questionário consiste em um conjunto de questões pré-elaborado, sistemática e sequencialmente disposto em itens que constituem o tema de pesquisa [...] é uma interlocução planejada”. Para Roesch (1999) o questionário requer esforço intelectual prévio de planejamento, com base na conceituação do problema de pesquisa e do plano de pesquisa.

Quanto ao formato do instrumento, optou-se que as questões fossem fechadas em escala nominal. Manteve-se um padrão estrutural no formato das perguntas a fim de não confundir o respondente e as poucas questões abertas se limitaram àquelas onde não seria viável enumerar todas as possíveis alternativas (VERGARA, 2007).

Cerca de 44 questionários foram entregues pessoalmente aos participantes – formandos do curso de administração da Universidade Federal de Santa Catarina em sala de aula e 60 questionários foram entregues pessoalmente aos formandos do curso de administração da Universidade dos Estado de Santa Catarina – após ser feita uma breve explanação sobre o mesmo. Outros questionários foram enviados por *e-mail* para que os alunos que não se encontravam em sala de aula por motivo de já terem cursado as matérias da última fase, ou simplesmente por terem faltado no dia da coleta dos dados, também pudessem preenchê-lo. As respostas podiam ser preenchidas no arquivo em anexo ou no corpo do *e-mail*. Foi estabelecido um prazo de 10 dias a contar do dia 13 de outubro para o retorno dos questionários respondidos tendo em vista o cumprimento do cronograma. No dia 26 de outubro foi encerrada a inclusão de dados na planilha de tabulação.

Os principais dados secundários coletados dizem respeito a uma pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Administração (CFA) no ano de 2006, que continha informações pertinentes ao perfil e atuação no mercado de trabalho dos Administradores registrados nos Conselhos Regionais de Administração (CRA) de todo país.

O instrumento foi estruturado em duas etapas, a primeira etapa do questionário foi composta por nove questões que tinha por objetivo situar à atuação destes profissionais no mercado de trabalho. As questões um, dois e três foram propostas a fim de definir de forma específica qual o tipo de organização onde atuam os egressos, referente à natureza jurídica e atividade econômica das organizações fundamentou-se na caracterização jurídica e econômica proposta pelo IBGE, quanto ao porte se baseou na classificação do BNDES.

A questão três utilizou a relação de possíveis áreas da administração divulgada pelo CFA para referenciar o campo da administração de atuação. Na questão quatro o objetivo foi de identificar o nível hierárquico ocupado pelo administrador baseado na classificação de ocupações elaborada pela CBO e divulgada pelo Ministério do Trabalho.

Na questão cinco foram colocadas diferentes alternativas que representam à forma de ingresso e contratação, sendo assim foi solicitado aos respondentes que indicassem de que forma o processo de contratação ocorreu. Também foi colocada uma alternativa para indicar o caso em que o respondente era o proprietário ou sócio do empreendimento, o que descaracteriza o vínculo empregatício.

As questões seis e sete solicitavam que os pesquisados indicassem a sua principal pretensão profissional depois de se tornar um bacharel em administração e, em que país ou estado que os mesmos gostariam que sua pretensão profissional se realizasse. Já na questão oito os respondentes tinham que escolher as quatro habilidades que consideram mais importantes para o mercado de trabalho. A relação de habilidades foi fundamentada na definição elaborada pelo Ministério da Educação.

Finalmente a questão nove foi elaborada com intuito de verificar se, no ponto de vista do entrevistado, os cursos de graduação em Administração da UDESC e da UFSC contribuíram para o exercício de suas atividades e se o mesmo está de acordo ou não com a realidade percebida no mercado de trabalho.

A segunda etapa do questionário foi composta por oito questões que correspondem à definição do perfil sócio-econômico do administrador formado pela UFSC e UDESC, abordando: idade, sexo, estado civil, quantidade de dependentes, formação adicional, domínio de idiomas e remuneração. A última questão pedia pra os pesquisados deixarem um comentário sobre o seu curso.

De acordo com Chizzotti (2001) os questionários são no geral testados, respondidos por alguns possíveis informantes para identificar problemas de linguagem,

de estrutura lógica ou demais circunstâncias que possam prejudicar o instrumento. O questionário pré-teste que se encontra no apêndice A foi realizado com cinco pessoas, sendo estas duas alunas graduadas no Curso de Administração da UFSC e três alunos na última fase de conclusão do curso também da UFSC. Os aspectos analisados neste processo foram: quanto ao vocabulário (entendimento das palavras e estruturação das questões); questões (em demasia ou falta); alternativas de resposta (em demasia ou falta, condições de alternativas).

O vocabulário utilizado nas questões foi considerado pelos respondentes de fácil compreensão. Porém, algumas questões tiveram alterações gramaticais, com o intuito de facilitar o entendimento das mesmas. Foram solicitadas alterações no enunciado de algumas questões. As questões que sofreram alterações foram: 6, 7 e 9. As alterações pedidas foram aceitas para melhor entendimento do público final.

As propostas sugeridas de alteração:

- a) Na questão 6 foi pedido que o enunciado da questão fosse alterado. “Ao invés de suas pretensões profissionais” para “Sua principal pretensão profissional”.
- b) Na questão 7 foi pedido que se substituísse a alternativa “Não” por “Não sei”.
- c) Na questão 9 foi pedido que se acrescentasse a alternativa “contribui, mas poderia ser melhor adequado a realidade”.

Concluída a análise do pré-teste, fizeram-se as modificações necessárias no questionário, e os mesmos foram entregues ou enviados para a população estudada. Os instrumentos de coleta de dados já com as alterações feitas, encontram-se na íntegra nos apêndices B e C do presente estudo.

3.2.1 População e amostra de pesquisa

Para a realização dessa pesquisa foi identificada uma população alvo. Segundo Vergara (2000) população alvo entende-se como sendo o conjunto de elementos (empresas, produtos, pessoas) que possuem características que serão objetos de estudo.

A população foi composta por alunos dos cursos de Administração da Universidade Federal de Santa Catarina e da Universidade do Estado de Santa Catarina matriculados na disciplina estágio supervisionado nos períodos matutino, vespertino e noturno, com data prevista de conclusão de curso para o segundo semestre de 2008.

Em casos que população a é pequena, Rudio (1986) aconselha a realização do censo, que consiste na avaliação do universo populacional. Esse foi o método adotado neste trabalho.

O número total de prováveis formandos com previsão de conclusão de curso em 2008/2, segundo a Coordenação de Estágios de ambas as universidades, é de 110 alunos na UFSC e, 115 alunos na UDESC. Porém, em entrevista com a comissão de formatura das duas universidades, apenas 75 alunos dos 110 irão colar grau na UFSC e 72 irão colar grau na UDESC. Visto isso, procurou-se entrevistar somente os alunos que iriam de fato colar grau.

Foram entrevistados os alunos matriculados regularmente na disciplina de estágio supervisionado no segundo semestre de 2008, entre os dias 13 e 22 de outubro do mesmo ano, alcançando um total de 67 entrevistados na UFSC, de um total de 75 alunos, e 59 foram entrevistados na UDESC, de um total de 72 alunos, ou seja, em face de motivos diversos, 8 membros na UFSC e 13 na UDESC da população alvo não responderam o questionário.

3.3 Tratamento e análise dos dados

Após a coleta foram definidos os procedimentos de contagem e tabulação dos dados. Os questionários respondidos por e-mail foram impressos e, juntamente com os questionários respondidos em sala de aula numerados e manualmente os dados foram postados na planilha eletrônica de tabulação. Para a análise do questionário, foi utilizado o pacote estatístico Sphinx Plus release 4.0, que forneceu informações descritivas em tabelas e gráficos e fez algumas associações entre variáveis de cada grupo. Para análise descritiva os dados foram apresentados em tabelas com a demonstração da frequência relativa ou absoluta e acumulada das respostas entre as alternativas. De acordo com Lakatos e Marconi (1990) a distribuição de frequências constitui-se em repetições agrupadas dos valores da variável de modo estatístico e permite melhor compreensão dos fenômenos. Para facilitar a representação optou-se pela expressão dos dados por meio de gráficos em forma de círculos concêntricos e em alguns casos histogramas e barras.

3.4 Limitação da Pesquisa

A coordenadoria do Curso de Administração da UDESC não permitiu o acesso do pesquisador aos formandos do curso de Administração da UDESC para aplicar a pesquisa em sala de aula, nem aos *e-mails* como havia sido combinado anteriormente com a alegação de: “Não podemos permitir a entrada do pesquisador em sala de aula, pois, acabamos de sair de duas semanas de palestras e os professores estão com o conteúdo atrasado. Em relação aos *e-mails* dos alunos, a coordenação do curso falou que não era possível fornecê-los e disse que quem falou que poderia ser fornecido cometeu um equívoco”. Para que a pesquisa não fosse fadada ao fracasso, foi sugerido ao pesquisador que deixasse os questionários no DAAG (Diretório Acadêmico de Administração e Gerência) onde os membros do DAAG ficariam encarregados de aplicar os questionários com os acadêmicos. Com isso, o tempo no campo de pesquisa que a princípio seria de quatorze dias, acabou passando para vinte e dois dias, pois os membros do DAAG pediram mais tempo para conseguir aplicar os questionários.

Para minimizar os riscos de não resposta foram utilizados ainda outros recursos, um deles foi o contato com amigos que estudam ou estudaram na ESAG que conseguiram os *e-mails* dos formandos e repassaram os questionários solicitando a colaboração daqueles que ainda não haviam respondido em sala de aula. Obteve-se grande receptividade e colaboração com a pesquisa.

Outra limitação da pesquisa foi que nem todos os alunos matriculados na disciplina estágio supervisionado estão concluindo o curso em análise neste semestre, o que acarretou em uma mensagem nos questionários e para os membros do DAAG pedindo que só respondessem à pesquisa aqueles que iriam de fato colar grau.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados e analisados os resultados da pesquisa. Os primeiros dados apresentados são pertinentes às informações relativas à atuação dos formandos no mercado de trabalho. A segunda parte da apresentação e análise é pertinente ao perfil da população pesquisada. E por fim, se estabelece a associação de dados com a finalidade de realizar análise cruzada de determinadas variáveis.

4.1 Atuação no mercado de trabalho dos formandos da UFSC

O propósito da primeira parte do questionário era delinear a atuação dos formandos no mercado de trabalho, por meio da identificação de alguns aspectos, que são esses: natureza da organização, porte das organizações, área da Administração que atuam, nível hierárquico que ocupam na organização em que atuam, forma de admissão na organização que trabalha atualmente, as competências que julgam mais importantes que um administrador possua, a principal pretensão profissional depois de se tornarem um bacharel em administração, em qual estado ou país pretendem trabalhar ou estudar depois de formado e as habilidades que consideram mais importantes para o mercado de trabalho. Finalmente foi perguntado aos formandos como eles caracterizavam a contribuição do curso de administração para o exercício da profissão e se o mesmo está adequado à realidade do mercado de trabalho.

4.1.1 Natureza da organização

A partir da classificação da natureza jurídica das organizações, elaborada pelo IBGE (2008), que divide as empresas entre: as de administração pública, entidades empresariais e entidades sem fins lucrativos; foi perguntado aos formandos qual a natureza jurídica da empresa onde eles trabalham. Foram apresentadas quatro alternativas: empresa privada, empresa pública, empresa terceiro setor, e desempregado.

Posterior a isso, o pesquisado deveria indicar dentre as opções qual é a atividade econômica da empresa. Para essa definição foi utilizada a nomenclatura do grande setor de atividade econômica proposta pelo IBGE (2008), que enumera as atividades entre: indústria, comércio, serviços e no caso da empresa pública entre as esferas de atuação, que pode ser de âmbito: federal, estadual, municipal. A frequência de dados pode ser verificada na tabela 1.

Tabela 1 – Natureza da organização

Natureza da organização que trabalha	Frequência Absoluta	Frequência Absoluta Acumulada	Frequência Relativa	Frequência Relativa Acumulada
Empresa privada prestação de serviços	17	17	25,30%	25,30%
Atualmente estou desempregado	16	33	23,90%	49,20%
Empresa pública Federal	14	47	20,80%	70,00%
Empresa pública Estadual	6	53	9,00%	79,00%
Empresa privada Comercial	6	59	9,00%	88,00%
Empresas do terceiro setor	4	63	6,00%	94,00%
Empresa privada Industrial	4	67	6,00%	100,00%
Empresa pública Municipal	0	67	0,00%	100,00%
TOTAL OBS.	67		100,00%	

Fonte: Dados primários

Nota-se que 25% dos formandos da UFSC, atuam em organizações cuja natureza das atividades é a prestação de serviços. Um segundo percentual significativo é o número de formandos que declararam estar desempregados no ato da entrevista que chegou a aproximadamente 24%. Outro número representativo foi o de profissionais que atuam em empresa pública federal que chegou a 21%. Das empresas privadas os setores menos ocupados pelos formandos da UFSC são o da indústria e o do terceiro setor. Em relação à indústria, este número pode ser justificado por Florianópolis não ser um grande pólo industrial do estado e suas atividades estarem mais concentradas na prestação de serviços. É possível verificar os dados acima distribuídos de maneira mais clara através do gráfico a seguir:

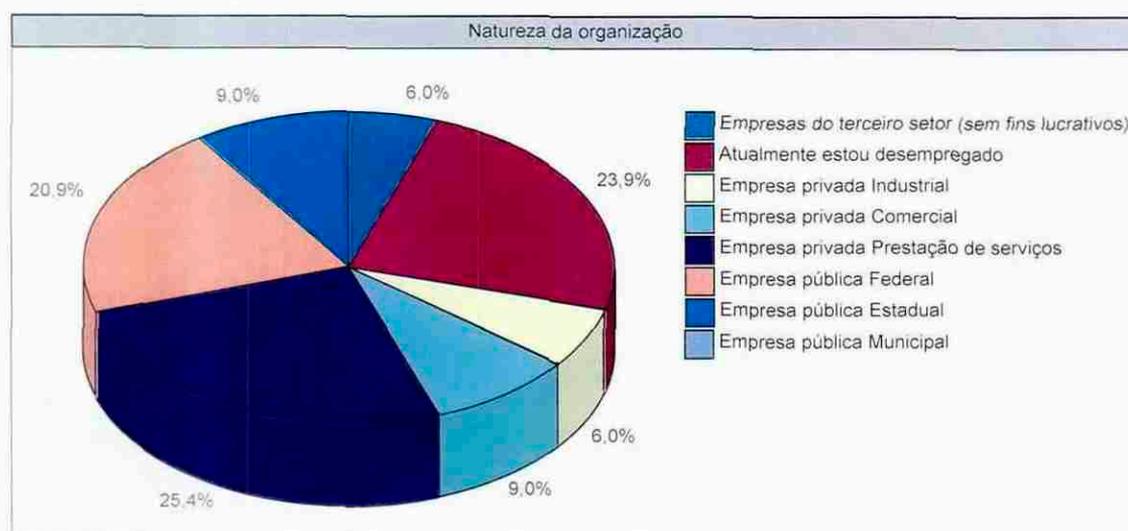


Gráfico 1 – Natureza da organização

Fonte: Dados primários

4.1.2 Porte da empresa/organização

A classificação utilizada pelo BNDES (2008), define o porte das organizações de acordo com a receita operacional bruta anual, e enumera as empresas entre: micro empresa - aquela que possui receita operacional bruta anual de até um milhão e duzentos mil reais; pequena empresa - aquela com receita operacional bruta anual superior a anterior e inferior a dez milhões e quinhentos mil reais; média empresa - que possui receita superior a dez milhões e quinhentos mil reais e inferior a sessenta milhões; grande empresa - que possui receita operacional bruta superior a sessenta milhões.

Baseado nessa classificação foi perguntado aos formandos que trabalhavam qual o porte das empresas onde eles atuam. Também foi adicionada a opção – não se aplica, para o caso de respondentes que atuavam em organizações públicas que não tem porte estabelecido de acordo com resultados financeiros. A tabela 2 apresenta os resultados:

Tabela 2 – O porte da empresa/organização que trabalham

O porte da empresa/organização	Frequência Absoluta	Frequência Absoluta Acumulada	Frequência Relativa	Frequência Relativa Acumulada
Grande Empresa	28	28	54,90%	68,60%
Microempresa	8	36	15,69%	11,90%
Média Empresa	7	43	13,72%	26,80%
Pequena Empresa	3	46	5,88%	16,40%
Não se aplica	5	51	9,81%	76,10%
TOTAL OBS.	51		100,00%	

Fonte: Dados primários

Aproximadamente 55% dos formandos da UFSC que trabalham indicaram que atuam em organização de grande porte, ou seja, receita superior a sessenta milhões. O segundo maior percentual de respondentes com 15,69%, apontou que atua em microempresa e muito próximo desse resultado com 13,72% apontou que atua em média empresa. A alternativa não se aplica, que obteve o quarto percentual de respondentes com 9,81%, foi destinada para aqueles que atuam em organizações cujo porte não pode ser definido por receita, como é o caso da Universidade Pública Federal, órgão estaduais, órgãos municipais e da saúde. Os dados são apresentados no gráfico 2.

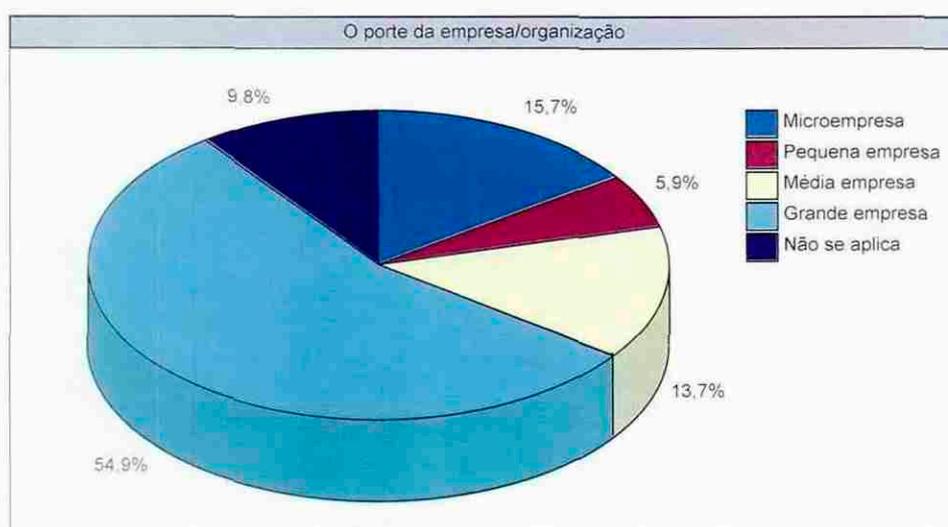


Gráfico 2 – O porte da empresa/organização
Fonte: Dados primários

4.1.3 Área de atuação

Conforme classificação organizada pelo CFA (2008), nesta questão foram relacionadas à maioria das possíveis áreas de atuação do administrador, onde foi perguntado à população qual a área da administração em que atuam. Para a eventualidade de o pesquisado atuar em alguma área não mencionada, foi acrescentada a alternativa - outra área, onde ele podia descrever, se fosse o caso, como mostra a tabela 3.

Tabela 3 – Área de Administração que atua

Área de Administração que atua	Frequência Absoluta	Frequência Absoluta Acumulada	Frequência Relativa	Frequência Relativa Acumulada
Administração Financeira	13	13	25,49%	25,49%
Administração Geral	9	22	17,65%	43,14%
Administração Marketing	8	30	15,68%	58,82%
Administração Pública	6	36	11,76%	70,58%
Administração Recursos Humanos	4	40	7,85%	78,43%
Administração Produção	1	41	1,96%	80,39%
Administração de Materiais	1	42	1,96%	82,35%
Organização e Métodos	1	43	1,96%	84,31%
Comércio Exterior	1	44	1,96%	86,27%
Outras	7	51	13,73%	100,00%
TOTAL OBS.	51		100,00%	

Fonte: Dados primários

Observa-se no gráfico 3 que o maior percentual 25,49% coube aos formandos da UFSC que se encontravam na área financeira. Em seguida 17,65%, apontaram à área de administração geral como principal área de atuação. Normalmente as atividades de administração geral são caracterizadas como aquelas inerentes das gerências e diretorias que compreendem atividades estratégicas e de planejamento. Contudo, é possível que alguns respondentes tenham optado por esta alternativa tendo em vista que não encaixaram suas atividades em nenhuma das outras áreas, especialmente atividades de cunho operacional que algumas vezes não estão situadas como área da administração. Aproximadamente 16% atuam em marketing e 13,73% em outras áreas onde se destacam administração de projetos e educação.

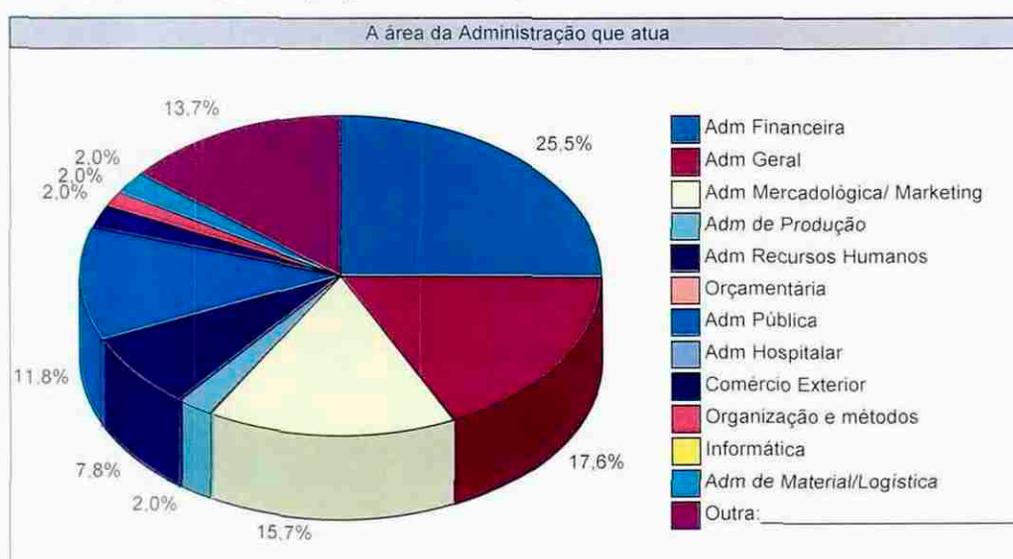


Gráfico 3 – Área de Administração que atua

Fonte: Dados primários

4.1.4 Nível hierárquico

Para identificar o cargo e conseqüentemente o nível hierárquico, perguntou-se aos formandos qual o nível hierárquico que eles ocupam dentro da organização. A terminologia de cargos foi baseada na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Baseado nos dados CBO (2008), foram apresentadas as seguintes alternativas de cargos: gerente, supervisor, analista, assistente, auxiliar e diretoria. Foram acrescentadas as opções – sócio ou proprietário e outros. A tabela 4 mostra os resultados dessa questão.

Tabela 4 – Nível hierárquico que ocupa

Nível hierárquico que ocupa	Frequência Absoluta	Frequência Absoluta Acumulada	Frequência Relativa	Frequência Relativa Acumulada
Assistente	22	22	43,14%	43,14%
Analista	6	28	11,76%	54,90%
Gerência	5	33	9,80%	64,70%
Auxiliar	4	37	7,85%	72,55%
Supervisor	3	40	5,89%	78,44%
Sócio ou proprietário	1	41	1,96%	80,40%
Outros	10	51	19,60%	100,00%
TOTAL OBS.	51		100,00%	

Fonte: Dados primários

Dentre os formandos da UFSC que se encontravam empregados no momento do preenchimento do questionário, identificou-se maior representatividade entre os cargos de assistente com 43,14% e outros com 19,6%. Outro cargo ocupado pelos formados é o de analista, indicado por 11,76% dos pesquisados. 9,8% dos respondentes estão em cargos de gerente, 7,85% de auxiliar e 5,89% de supervisor. Ademais se observou que o cargo com menor representatividade foi o de Sócio ou proprietário, conforme pode ser verificado no gráfico 4.

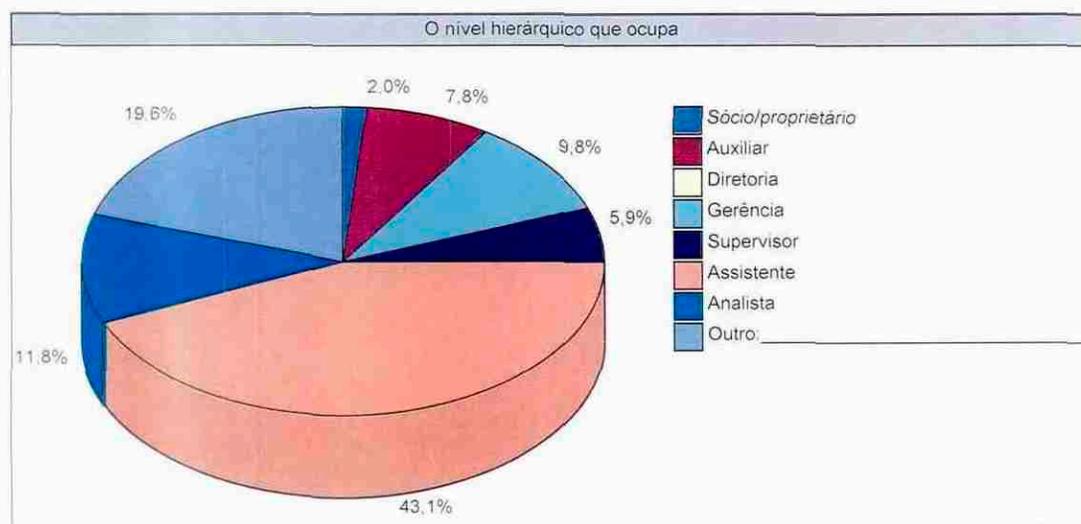


Gráfico 4 – Nível hierárquico que ocupa

Fonte: Dados primários

4.15 Formas de admissão

Foi perguntado aos formandos de qual forma eles foram admitidos na organização que trabalham atualmente. Para responder essa questão foram enumeradas as seguintes alternativas: concurso, seleção (análise de currículo, entrevista), convite (rede de contatos), trainee, ou sou sócio/proprietário e por última a opção outros. Por

intermédio dessa questão ficaram evidenciadas cinco formas de ingresso utilizadas pelos alunos do Curso de Administração da UFSC, conforme demonstra a tabela 5.

Tabela 5 – Forma de admissão na organização atual

Forma de admissão	Frequência Absoluta	Frequência Absoluta Acumulada	Frequência Relativa	Frequência Relativa Acumulada
Processo de seleção	20	20	39,22%	39,22%
Convite	17	37	33,33%	72,55%
Concurso	10	47	19,61%	92,16%
Trainee	2	49	3,92%	96,08%
Proprietário ou sócio	2	51	3,92%	100,00%
TOTAL OBS.	51		100,00%	

Fonte: Dados primários

De fato 39,22% dos pesquisados que responderam o questionário, ingressaram na organização que trabalham através de processo de seleção e, 33,33% conseguiu ingressar na empresa através de convite de alguém de sua rede de contatos. Ainda dentre os respondentes 19,61% ingressaram através de concurso público e 3,92% por meio de trainee ou fazem parte da sociedade da empresa ou são proprietários. O gráfico 5 apresenta a distribuição em percentuais.

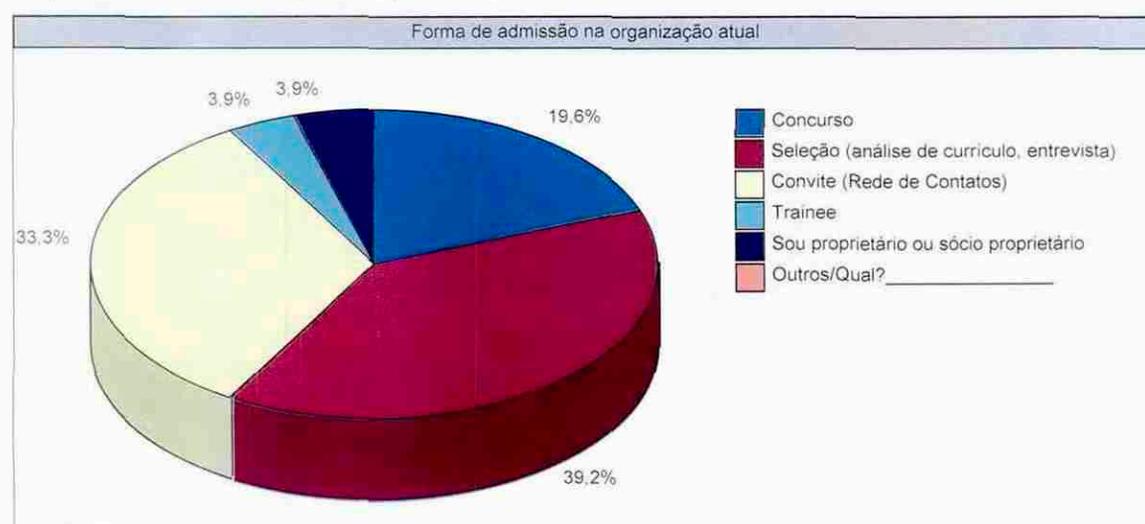


Gráfico 5 – Forma de admissão na organização atual

Fonte: Dados primários

4.1.6 Principal pretensão profissional

Na questão seis foi perguntado aos acadêmicos qual era a principal pretensão profissional deles depois de se tornarem bacharéis em Administração. Para responder essa questão foram colocadas as seguintes alternativas: Fazer trainee, empreender o seu

próprio negócio, trabalhar em empresa pública, fazer pós-graduação, fazer MBA, Fazer mestrado e trabalhar no terceiro setor. Foi acrescentada a opção – outros. A tabela 6 a seguir apresenta os resultados.

Tabela 6 – Principal pretensão profissional

Principal pretensão profissional	Frequência Absoluta	Frequência Absoluta Acumulada	Frequência Relativa	Frequência Relativa Acumulada
Fazer trainee	17	17	25,40%	25,40%
Empreender o seu próprio negócio	14	31	20,90%	46,30%
Trabalhar em empresa pública	11	42	16,40%	62,70%
Fazer pós-graduação	9	51	13,40%	76,10%
Fazer mestrado	9	60	13,40%	89,50%
Fazer MBA	6	66	9,00%	98,50%
Trabalhar no terceiro setor	1	67	1,50%	100,00%
TOTAL OBS.	67		100,00%	

Fonte: Dados primários

Conforme a tabela acima, observa-se que 25,4% dos formandos têm como principal pretensão profissional depois de formado fazer trainee, seguido de 20,9% que querem empreender o seu próprio negócio. Já para 16,4% trabalhar em empresa pública é sua principal pretensão. Fazer pós-graduação e fazer mestrado ficaram empatados na preferência de 13,4% respondentes.

Analisando o gráfico e os três maiores percentuais de resposta, nota-se que os formandos demonstram certa prioridade pelo trabalho em detrimento de uma formação complementar.

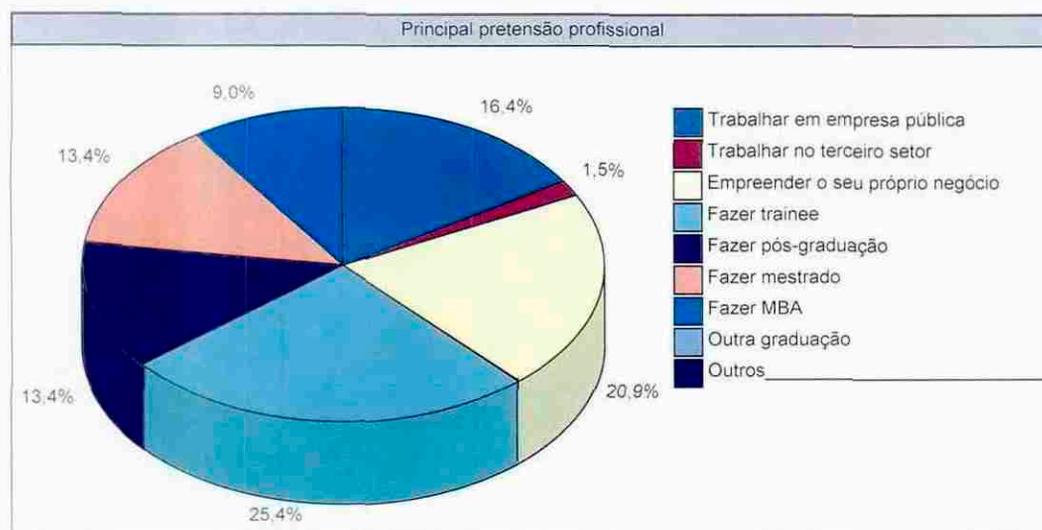


Gráfico 6 – Principal pretensão profissional

Fonte: Dados primários

4.1.7 Estado ou país pretende trabalhar ou estudar depois de formado

Nesse tópico foi perguntado aos futuros egressos em qual estado ou país os mesmos pretendiam trabalhar ou estudar depois de formados. Foram apresentadas duas alternativas de respostas. Uma alternativa “não sei” e a outra aberta onde em caso do formando saber onde pretende trabalhar ou estudar, ele poderia colocar por extenso o local escolhido. A tabela 7 traz os resultados.

Tabela 7 – Estado ou país que pretende trabalhar ou estudar depois de formado

Estado ou país que pretende trabalhar ou estudar depois de formado	Frequência Absoluta	Frequência Absoluta Acumulada	Frequência Relativa	Frequência Relativa Acumulada
Santa Catarina	23	23	34,33%	34,33%
São Paulo	9	32	13,43%	47,76%
Angola	2	34	2,99%	50,75%
França	1	35	1,49%	52,24%
Espanha	1	36	1,49%	53,73%
Canadá	1	37	1,49%	55,22%
Rio de Janeiro	1	38	1,49%	56,71%
Bahia	1	39	1,49%	58,20%
Não sabe	28	67	41,80%	100,00%
TOTAL OBS.	67		100,00%	

Fonte: Dados primários

Fica evidenciado nos resultados que 23% pretendem trabalhar ou estudar em Santa Catarina, ao modo que 13,43% almejam ir para São Paulo. O destaque maior fica por conta do número de indecisos que chega a 41,8% dos formandos que não sabem onde vão trabalhar ou estudar conforme se visualiza no gráfico 7.



Gráfico 7 – Estado ou país que pretende trabalhar

Fonte: Dados primários

4.1.8 Habilidades para o mercado de trabalho

A respeito das habilidades foram colocadas oito alternativas onde os formandos deveriam escolher quatro. As habilidades relacionadas foram fundamentadas na relação de habilidades e competências do administrador divulgadas pelo MEC (*apud* JACOBSEN, 2008). O enunciado da questão orientou para que os alunos escolhessem quatro habilidades que consideravam mais importantes que um administrador possuía para o mercado de trabalho. Os resultados podem ser observados na tabela 8.

Tabela 8 – Habilidades para o mercado de trabalho

Habilidades para o mercado de trabalho	Frequência Absoluta	Frequência Absoluta Acumulada	Frequência Relativa	Frequência Relativa Acumulada
Comunicação e expressão	42	42	15,70%	15,70%
Criatividade e iniciativa	42	84	15,70%	31,40
Trabalho em equipe	42	126	15,70%	47,10
Visão sistêmica e estratégica	41	167	15,30%	62,40
Raciocínio lógico, crítico e analítico	38	205	14,20%	76,60
Negociação	21	226	7,80%	84,40
Tomada de decisão	21	247	7,80%	92,20
Liderança	21	268	7,80%	100,00%
TOTAL OBS.	268		100,00%	

Fonte: Dados primários

Pode-se observar uma concentração significativa entre as cinco primeiras habilidades apresentadas na tabela, são estas: comunicação e expressão, criatividade e iniciativa, trabalho em equipe, visão sistêmica e raciocínio lógico, crítico e analítico. Tais habilidades concentraram aproximadamente 77% da indicação dos respondentes. Os outros 23% aproximadamente foram divididos igualmente pelas habilidades de negociação, tomada de decisão e liderança.

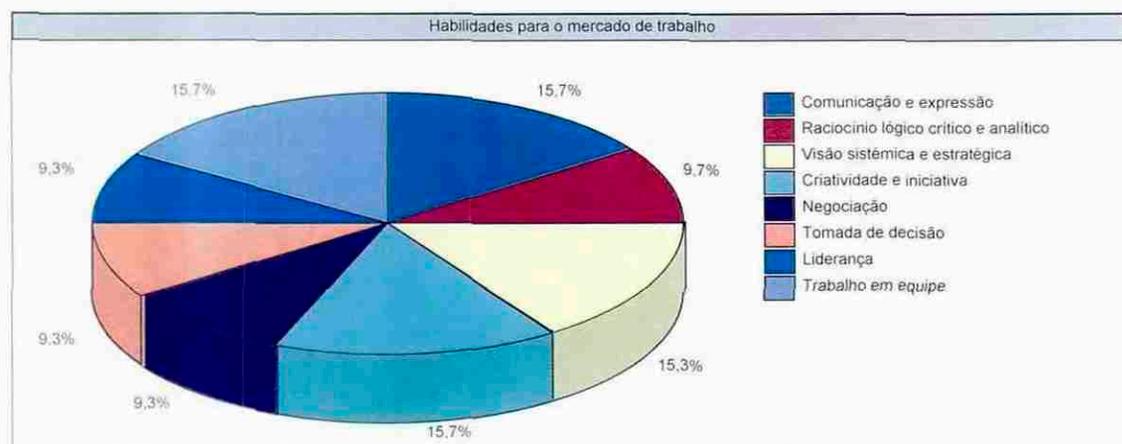


Gráfico 8 – Habilidades para o mercado de trabalho

Fonte: Dados primários

Alguns pontos merecem ser discutidos no que se refere aos resultados apresentados no gráfico 8. Um número alto de respondentes indicou a comunicação e expressão como uma habilidade que o administrador deve possuir no mercado de trabalho. É evidente que um administrador precisa ser um hábil comunicador, de outra forma não seria possível liderar, coordenar uma equipe, negociar e alcançar resultados através das pessoas.

A importância atribuída à habilidade de raciocínio lógico, crítico, analítico concorda com o fato de grande parte dos formandos 41,17% atuarem na área financeira e marketing, que realmente requer tal habilidade.

Um ponto observado foi o baixo número de formandos que destacaram a tomada de decisão como uma habilidade que o administrador deve possuir no mercado de trabalho, o que contraria os preceitos teóricos que afirmam ser o processo decisório uma das competências mais requisitadas na profissão do administrador. Essa inexpressividade pode ser justificada por outros resultados da pesquisa, os dados da tabela 4, a qual foi apresentada na questão 4, apontam que poucos são os formandos que ocupam cargos de liderança, a maioria está concentrada entre os níveis hierárquicos intermediários.

Lacombe (2006) descreve este fenômeno e explica que à medida que se sobe entre os níveis hierárquicos a proporção de habilidades muda, no início é vital que as habilidades aplicadas se concentrem entre as habilidades técnicas, evoluindo para a aplicação de habilidade humana, e por fim quando o administrador atua em nível estratégico a habilidade conceitual se torna imprescindível. De fato a tomada de decisão é pertinente à atividade dos administradores posicionados no topo da pirâmide hierárquica, obviamente que, os profissionais de nível técnico e intermediário também incorporam em suas atividades a tomada de decisão, entretanto em menor escala.

4.1.9 Contribuição do curso para o mercado de trabalho

O Departamento do Curso de Administração declara, por meio do planejamento estratégico, a missão do curso que é a de “construir e socializar o saber amplo sobre as organizações e sua gestão” (CAD, 2008). Entretanto é sabido que a construção do conhecimento só ocorre se houver, por parte tanto do aluno quanto do mestre, interesse em compartilhar esse conhecimento. Desta forma é difícil mensurar até onde compete a

Universidade capacitar o profissional para o mercado e o quanto isso depende somente do aluno.

A esse respeito foi perguntado aos formandos, sobre o Curso de Administração da UFSC, o quanto eles consideram que o mesmo contribuiu para a atuação profissional e se está adequado à realidade encontrada por eles no mercado de trabalho. Foram apresentadas quatro alternativas: contribuiu, e está adequado ao mercado; contribuiu pouco, pois está pouco adequado ao mercado; contribuiu, mas poderia ser melhor adequado a realidade; não contribuiu, pois não corresponde a realidade do mercado. Os resultados dessa questão são apresentados na tabela 9.

Tabela 9 – Contribuição do curso de Administração para o mercado de trabalho

Contribuição do curso de Administração da UFSC	Frequência Absoluta	Frequência Absoluta Acumulada	Frequência Relativa	Frequência Relativa Acumulada
Contribuiu, mas poderia ser melhor adequado a realidade	45	45	67,20%	67,20%
Contribuiu, pois está adequado a realidade do mercado de trabalho	14	59	20,90%	88,10%
Contribuiu pouco, pois está pouco adequado a realidade do mercado de trabalho	7	66	10,40%	98,50%
Não contribuiu, pois não corresponde a realidade encontrada no mercado de trabalho	1	67	1,50%	100,00%
TOTAL OBS.	67		100,00%	

Fonte: Dados primários

A maioria dos alunos, 67,2% considerou que o curso contribuiu, mas poderia ser melhor adequado a realidade do mercado de trabalho. Aproximadamente 21% consideraram que o curso contribuiu, pois está adequado a realidade do mercado de trabalho enquanto que 10,4% acharam que contribuiu pouco, pois está pouco adequado a realidade do mercado de trabalho como mostra o gráfico 9.

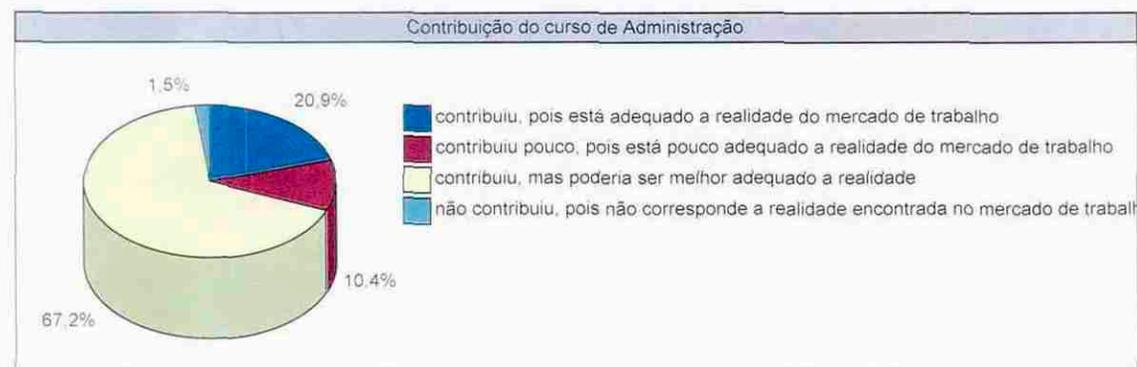


Gráfico 9 – Contribuição do curso de Administração

Fonte: Dados primários

4.2 Atuação no mercado de trabalho dos formandos da UDESC

O propósito da primeira parte do questionário era delinear a atuação dos formandos no mercado de trabalho, por meio da identificação de alguns aspectos, que são esses: natureza da organização, porte das organizações, área da Administração que atuam, nível hierárquico que ocupam na organização em que atuam, forma de admissão na organização que trabalha atualmente, as competências que julgam mais importantes que um administrador possua, a principal pretensão profissional depois de se tornarem um bacharel em administração, em qual estado ou país pretendem trabalhar ou estudar depois de formado e as habilidades que consideram mais importantes para o mercado de trabalho. Finalmente foi perguntado aos formandos como eles caracterizavam a contribuição do curso de administração para o exercício da profissão e se o mesmo está adequado à realidade do mercado de trabalho.

4.2.1 Natureza da organização

A partir da classificação da natureza jurídica das organizações, elaborada pelo IBGE (2008), que divide as empresas entre: as de administração pública, entidades empresariais e entidades sem fins lucrativos; foi perguntado aos formandos qual a natureza jurídica da empresa onde eles trabalham. Foram apresentadas quatro alternativas: empresa privada, empresa pública, empresa terceiro setor, e desempregado.

Posterior a isso, o pesquisado deveria indicar dentre as opções qual é a atividade econômica da empresa. Para essa definição foi utilizada a nomenclatura do grande setor de atividade econômica proposta pelo IBGE (2008), que enumera as atividades entre: indústria, comércio, serviços e no caso da empresa pública entre as esferas de atuação, que pode ser de âmbito: federal, estadual, municipal. A frequência de dados pode ser verificada na tabela 10.

Tabela 10 – Natureza da organização

Natureza da organização que trabalha	Frequência Absoluta	Frequência Absoluta Acumulada	Frequência Relativa	Frequência Relativa Acumulada.
Atualmente estou desempregado	21	21	35,60%	35,60%
Empresa privada Prestação de serviços	11	32	18,60%	54,20%
Empresa pública Federal	7	39	11,80%	66,00%
Empresa privada Comercial	6	45	10,20%	76,20%
Empresa privada Industrial	6	51	10,20%	86,40%
Empresa pública Estadual	5	56	8,50%	94,90%
Empresas do Terceiro setor	2	58	3,40%	98,30%
Empresa pública Municipal	1	59	1,70%	100,00%
TOTAL OBS.	59		100,00%	

Fonte: Dados primários.

Observa-se que 35,6% dos formandos da UDESC declararam estar desempregados no ato da entrevista. Depois com 18,6% vêm os formandos que atuam em organizações cuja natureza das atividades é a prestação de serviços. O número de profissionais que atuam em empresa pública federal chegou a 11,8% seguido de perto pelos futuros egressos que trabalham em empresa privada comercial e industrial com 10,2% cada uma respectivamente. Das empresas privadas o campo menos ocupado pelos formandos da UDESC é o do terceiro setor. É possível verificar os dados acima distribuídos de maneira mais clara através do gráfico a seguir:

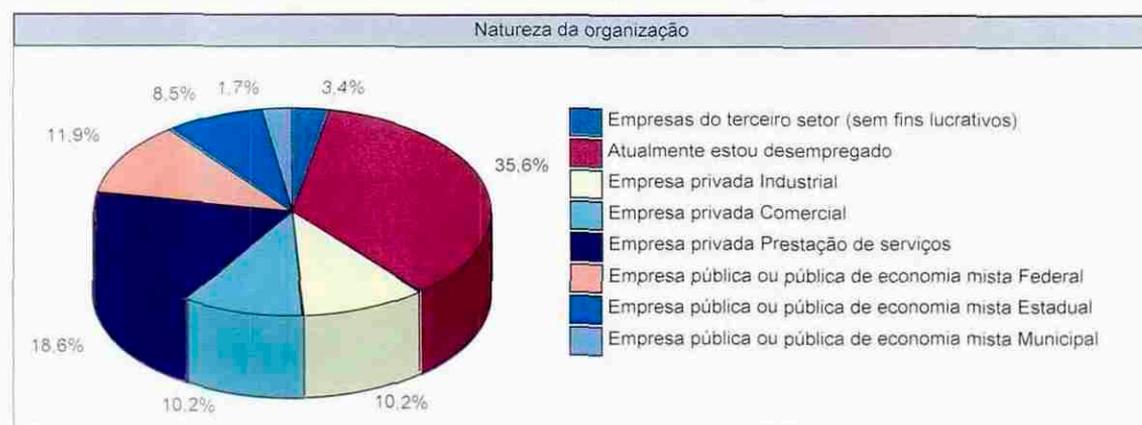


Gráfico 10 - Natureza da organização

Fonte: Dados primários

4.2.2 Porte da empresa/organização

A classificação utilizada pelo BNDES (2008), define o porte das organizações de acordo com a receita operacional bruta anual, e enumera as empresas entre: micro empresa - aquela que possui receita operacional bruta anual de até um milhão e duzentos mil reais; pequena empresa - aquela com receita operacional bruta anual

superior a anterior e inferior a dez milhões e quinhentos mil reais; média empresa - que possui receita superior a dez milhões e quinhentos mil reais e inferior a sessenta milhões; grande empresa - que possui receita operacional bruta superior a sessenta milhões.

Baseado nessa classificação foi perguntado aos formandos que trabalhavam qual o porte das empresas onde eles atuam. Também foi adicionada a opção – não se aplica, para o caso de respondentes que atuavam em organizações públicas que não tem porte estabelecido de acordo com resultados financeiros. A tabela 11 apresenta os resultados:

Tabela 11 – O porte da empresa/organização que trabalham

O porte da empresa em que trabalha	Freqüência Absoluta	Freqüência Absoluta Acumulada	Freqüência Relativa	Freqüência Relativa Acumulada
Grande Empresa	21	21	55,26%	55,26%
Média Empresa	8	29	21,05%	76,31%
Pequena Empresa	5	34	13,16%	89,47%
Microempresa	1	35	2,63%	92,10%
Não se aplica	3	38	7,90%	100,00%
TOTAL OBS.	38		100,00%	

Fonte: Dados primários

Aproximadamente 56% dos formandos da UDESC que trabalham indicaram que atuam em organização de grande porte, ou seja, receita superior a sessenta milhões. O segundo maior percentual de respondentes com 21,05%, apontou que atua em média empresa e 13,16% assinalou que atua em pequena empresa. A alternativa não se aplica, que obteve o quarto percentual de respondentes com 7,9%, foi destinada para aqueles que atuam em organizações cujo porte não pode ser definido por receita, como é o caso da Universidade Pública Estadual, órgãos estaduais, órgãos municipais e da saúde. Os dados são apresentados no gráfico 11.

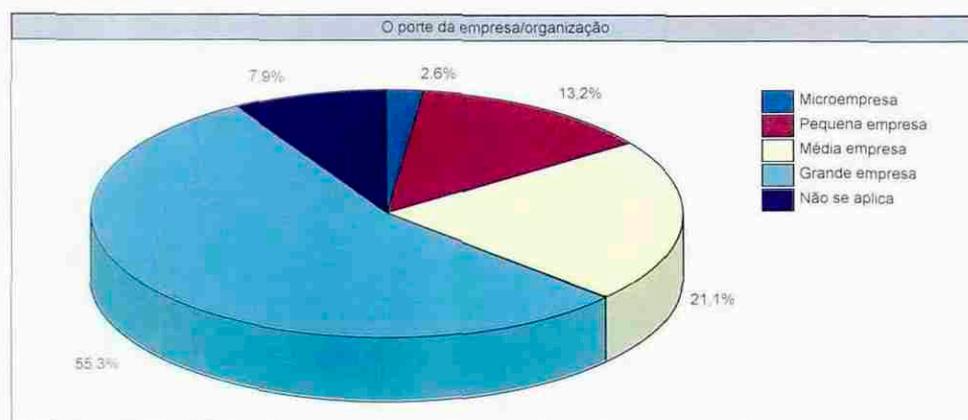


Gráfico 11 – O porte da empresa/organização

Fonte: Dados primários

4.2.3 Área de atuação

Conforme classificação organizada pelo CFA (2008), nesta questão foram relacionadas à maioria das possíveis áreas de atuação do administrador, onde foi perguntado à população qual a área da administração em que atuam. Para a eventualidade de o pesquisado atuar em alguma área não mencionada, foi acrescentada a alternativa - outra área, onde ele podia descrever se fosse o caso como mostra a tabela 12.

Tabela 12 – Área de Administração que atua

Área de Administração que atua	Frequência Absoluta	Frequência Absoluta Acumulada	Frequência Relativa	Frequência Relativa Acumulada
Administração Geral	12	12	31,58%	31,58%
Administração Financeira	4	16	10,53%	42,11%
Administração Recursos Humanos	3	19	7,90%	50,01%
Administração Pública	3	22	7,90%	57,91%
Administração Marketing	2	24	5,26%	63,17%
Informática	2	26	5,26%	68,43%
Administração Produção	1	27	2,63%	71,06%
Comércio Exterior	1	28	2,63%	73,69%
Outras	10	38	26,31%	100,00%
TOTAL OBS.	38		100,00%	

Fonte: Dados primários

Observa-se na tabela 12 que o maior percentual 31,58% coube aos formandos da UDESC que se encontravam na área de administração geral. Em seguida 26,31%, apontaram outras áreas onde se destacam à de assessoria jurídica e pesquisa. Aproximadamente 11% atuam na área financeira seguido pelas áreas de recursos humanos e administração pública que apresentarão mesmo percentual de 7,9%. Para tornar mais clara a visualização da distribuição dos respondentes quanto a sua área de atuação, apresenta-se o gráfico na página seguinte:

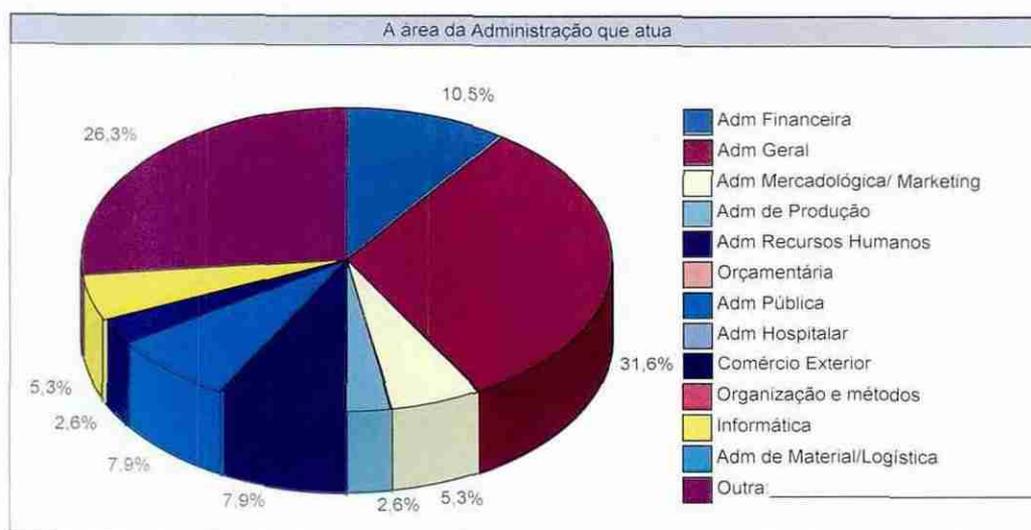


Gráfico 12 – Área de Administração que atua

Fonte: Dados primários

4.2.4 Nível hierárquico

Para identificar o cargo e conseqüentemente o nível hierárquico, perguntou-se aos formandos qual o nível hierárquico que eles ocupam dentro da organização. A terminologia de cargos foi baseada na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Baseado nos dados CBO (2008), foram apresentadas as seguintes alternativas de cargos: gerente, supervisor, analista, assistente, auxiliar e diretoria. Foram acrescentadas as opções – sócio ou proprietário e outros. A tabela 13 apresenta os resultados dessa questão.

Tabela 13 – Nível hierárquico que ocupa

Nível hierárquico que ocupa	Freqüência Absoluta	Freqüência Absoluta Acumulada	Freqüência Relativa	Freqüência Relativa Acumulada
Auxiliar	10	10	26,31%	26,31%
Assistente	5	15	13,16%	39,47%
Gerência	4	19	10,53%	50,00%
Supervisor	4	23	10,53%	60,53%
Analista	2	25	5,26%	65,79%
Diretoria	1	26	2,63%	68,42%
Sócio ou proprietário	0	26	0,00%	68,42%
Outros	12	38	31,58%	100,00%
TOTAL OBS.	38		100,00%	

Fonte: Dados primários

Com 31,58% os respondentes colocaram que o cargo ocupado por eles era outro dos propostos como resposta. Dos formandos da UDESC que trabalham, identificou-se maior representatividade entre os cargos de auxiliar com 26,31% e assistente com 13,16% seguidos dos cargos de gerente e supervisor com 10,53% cada um respectivamente conforme pode ser verificado no gráfico 13.

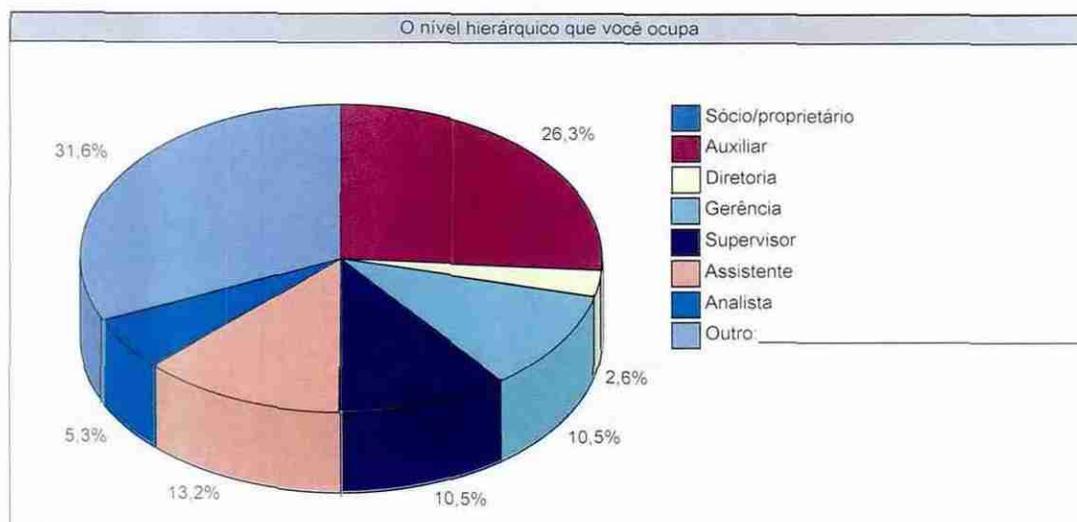


Gráfico 13 – Nível hierárquico que ocupa
Fonte: Dados primários

4.2.5 Formas de admissão

Foi perguntado aos formandos de qual forma eles foram admitidos na organização que trabalham atualmente. Para responder essa questão foram enumeradas as seguintes alternativas: concurso, seleção (análise de currículo, entrevista), convite (rede de contatos), trainee, ou sou sócio/proprietário e por última a opção outros. Por intermédio dessa questão ficaram evidenciadas três formas básicas de ingresso utilizadas pelos alunos do Curso de Administração da UDESC: processo de seleção, concurso e o convite, conforme demonstra a tabela 14.

Tabela 14 – Forma de admissão na organização atual

Forma de admissão na organização atual	Frequência Absoluta	Frequência Absoluta Acumulada	Frequência Relativa	Frequência Relativa Acumulada
Processo de seleção	21	21	55,26%	55,26%
Convite	13	34	34,21%	89,47%
Concurso	4	38	10,53%	100,00%
TOTAL OBS.	38		100,00%	

Fonte: Dados primários

De fato, 55,26% ingressaram na organização que trabalham através de processo de seleção, e 34,21% conseguiu ingressar na empresa através de convite de alguém de sua rede de contatos. Ainda dentre os respondentes 10,53% ingressaram através de concurso público. O gráfico 14 apresenta a distribuição em percentuais.

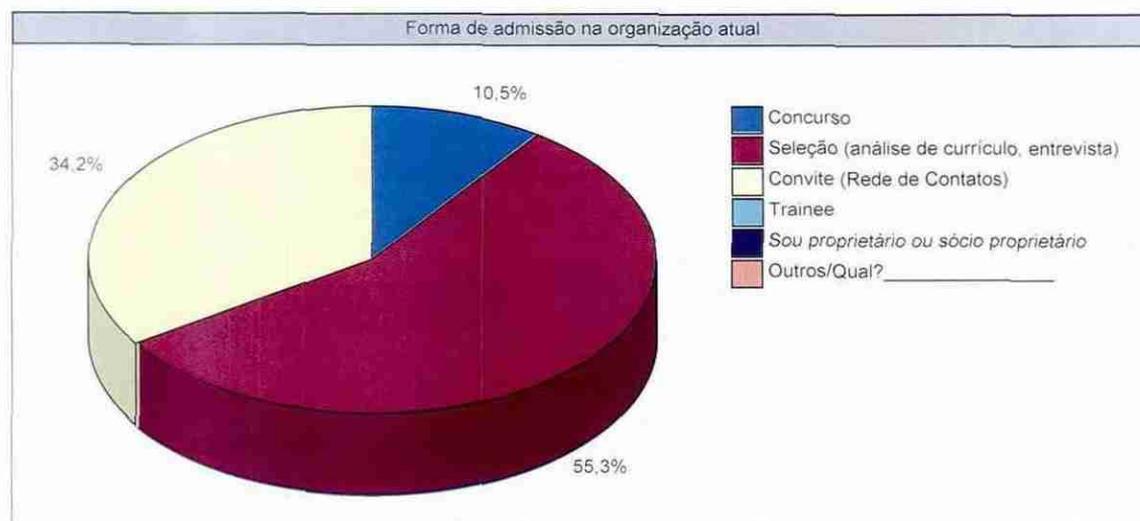


Gráfico 14 – Forma de admissão na organização atual

Fonte: Dados primários

4.2.6 Principal pretensão profissional

Na questão seis foi perguntado aos acadêmicos qual era a principal pretensão profissional deles depois de se tornarem bacharéis em administração. Para responder essa questão foram colocadas as seguintes alternativas: Fazer trainee, empreender o seu próprio negócio, trabalhar em empresa pública, fazer pós-graduação, fazer MBA, Fazer mestrado e trabalhar no terceiro setor. Foi acrescentada a opção – outros. A tabela 15 a seguir apresenta os resultados.

Tabela 15 – Principal pretensão profissional

Principal pretensão profissional	Frequência Absoluta	Frequência Absoluta Acumulada	Frequência Relativa	Frequência Relativa Acumulada
Fazer trainee	14	14	23,70%	23,70%
Empreender o seu próprio negócio	13	27	22,00%	45,70%
Trabalhar em organização pública	11	38	18,60%	64,30%
Fazer mestrado	8	46	13,60%	77,90%
Fazer pós-graduação	7	53	11,90%	89,80%
Trabalhar no terceiro setor	3	56	5,10%	94,90%
Fazer MBA	1	57	1,70%	96,60%
Outra graduação	1	58	1,70%	98,30%
Outros	1	59	1,70%	100,00%
TOTAL OBS.	59		100,00%	

Fonte: Dados primários

Conforme a tabela acima, observa-se que 23,7% dos formandos têm como principal pretensão profissional depois de formado fazer trainee, seguido de 22,0% que querem empreender o seu próprio negócio. Já para 18,6% trabalhar em empresa pública é sua principal pretensão. Fazer mestrado ficou com 13,6% e pós-graduação com 11,9%.

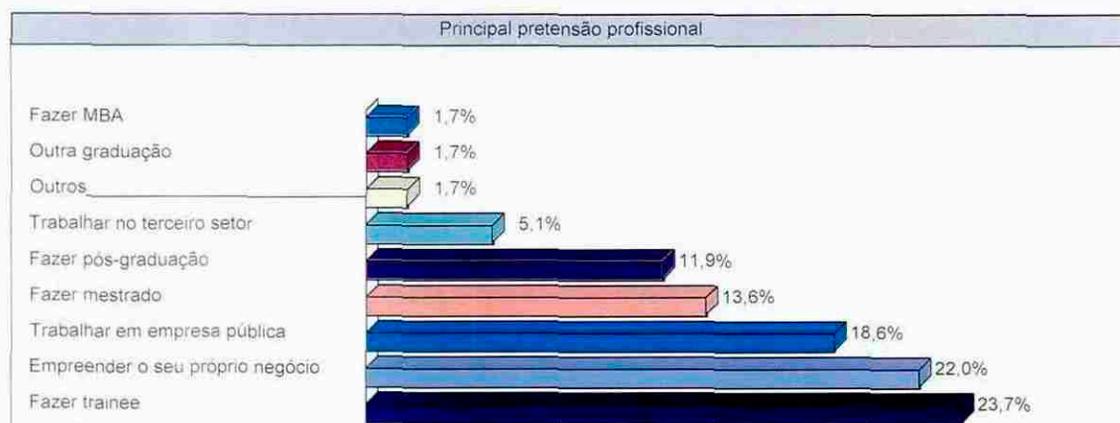


Gráfico 15 – Principal pretensão profissional
Fonte: Dados primários

4.2.7 Estado ou país pretende trabalhar ou estudar depois de formado

Nesse tópico foi perguntado aos futuros egressos em qual estado ou país os mesmos pretendiam trabalhar ou estudar depois de formados. Foram dadas duas alternativas de respostas. Uma alternativa era (não sei) e a outra era aberta onde em caso do formando saber onde pretende trabalhar ou estudar, ele poderia colocar por extenso o local escolhido. A tabela 16 traz os resultados.

Tabela 16 – Estado ou país que pretende trabalhar ou estudar depois de formado

Estado ou país que pretende trabalhar ou estudar depois de formado	Frequência Absoluta	Frequência Absoluta Acumulada	Frequência Relativa	Frequência Relativa Acumulada
Santa Catarina	21	21	35,60%	35,60%
São Paulo	13	34	22,05%	57,65%
Inglaterra	2	36	3,39%	61,04%
França	1	37	1,69%	62,73%
Rio Grande do Sul	1	38	1,69%	64,42%
Rio de Janeiro	1	39	1,69%	66,11%
Brasília	1	40	1,69%	67,80%
Não sabe	19	59	32,20%	100,00%
TOTAL OBS.	59		100,00%	

Fonte: Dados primários

Fica evidenciado nos resultados que 35,6% pretendem trabalhar ou estudar em Santa Catarina, ao modo que 22,05% desejam ir para São Paulo. O destaque maior fica por conta do número de indecisos que chega a 32,2% dos formandos que não sabem onde vão trabalhar ou estudar conforme se visualiza no gráfico 16.

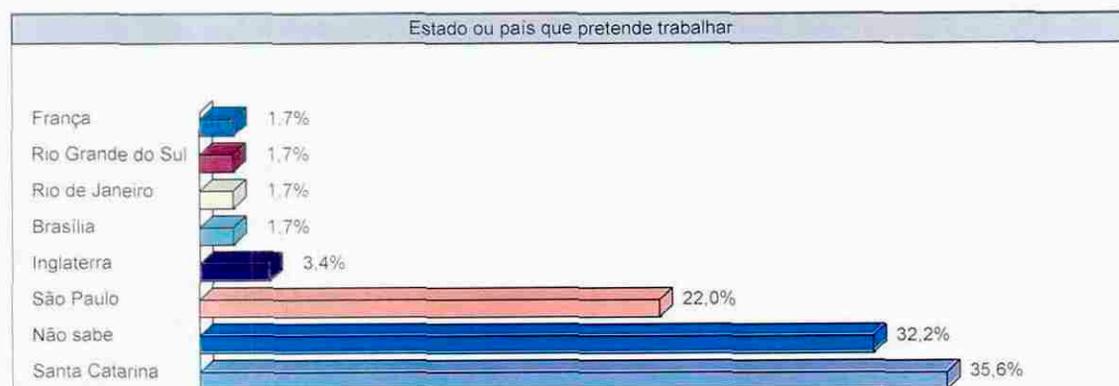


Gráfico 16 – Estado ou país que pretende trabalhar
Fonte: Dados primários

4.2.8 Habilidades para o mercado de trabalho

A respeito das habilidades foram colocados oito alternativas onde os formandos deveriam escolher quatro. O enunciado da questão orientou para que os alunos escolhessem quatro habilidades que consideram mais importantes que um administrador possua para o mercado de trabalho. Os resultados podem ser observados na tabela 17.

Tabela 17 – Habilidades para o mercado de trabalho

Habilidades para o mercado de trabalho	Frequência Absoluta	Frequência Absoluta Acumulada	Frequência Relativa	Frequência Relativa Acumulada
Trabalho em equipe	37	37	15,70%	15,70%
Tomada de decisão	37	74	15,70%	31,40%
Criatividade e iniciativa	35	109	14,80%	46,20%
Comunicação e expressão	34	143	14,40%	60,60%
Visão sistêmica e estratégica	28	171	11,90%	72,50%
Liderança	25	196	10,50%	83,00%
Raciocínio lógico, crítico e analítico	21	217	8,90%	91,90%
Negociação	19	236	8,10%	100,00%
TOTAL OBS.	236		100,00%	

Fonte: Dados primários

Pode-se observar na tabela uma concentração significativa entre as quatro primeiras habilidades apresentadas na tabela, são estas: trabalho em equipe, tomada de decisão, criatividade e iniciativa e comunicação e expressão. Tais habilidades concentraram aproximadamente 61% da indicação dos respondentes. Os outros 39%

aproximadamente foram divididos pelas habilidades de visão sistêmica e estratégica negociação com 11,9%, liderança com 10,5%, raciocínio lógico, crítico e analítico com 8,9% e negociação com 8,1%.

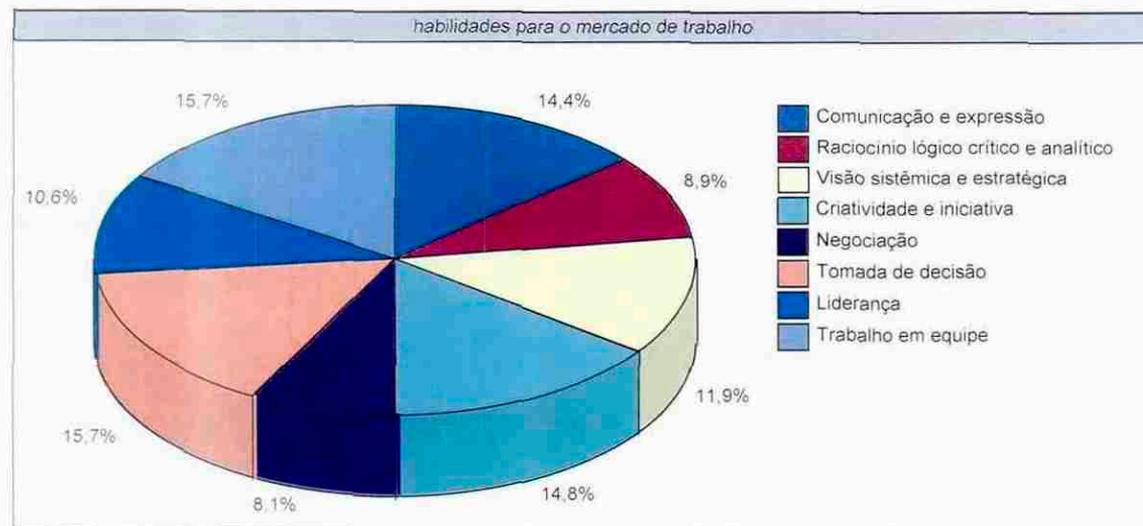


Gráfico 17 – Habilidades para o mercado de trabalho
Fonte: Dados primários

4.2.9 Contribuição do curso para o mercado de trabalho

Foi perguntado aos formandos, sobre o Curso de Administração da UDESC, o quanto eles consideram que o mesmo contribuiu para a atuação profissional e se está adequado à realidade encontrada por eles no mercado de trabalho. Foram apresentadas quatro alternativas: contribuiu, e está adequado ao mercado; contribuiu pouco, pois está pouco adequado ao mercado; contribuiu, mas poderia ser mais bem adequado à realidade; não contribuiu, pois não corresponde a realidade do mercado. Os resultados dessa questão são apresentados na tabela 18.

Tabela 18 – Contribuição do curso de Administração para o mercado de trabalho

Contribuição do curso de Administração da UDESC	Frequência Absoluta	Frequência Absoluta Acumulada	Frequência Relativa	Frequência Relativa Acumulada
Contribuiu, mas poderia ser melhor adequado a realidade	38	38	64,40%	64,40%
Contribuiu, pois está adequado a realidade do mercado de trabalho	21	59	35,60%	35,60%
Contribuiu pouco, pois está pouco adequado a realidade do mercado de trabalho	0	59	0,00%	100,00%
Não contribuiu, pois não corresponde a realidade encontrada no mercado de trabalho	0	59	0,00%	100,00%
TOTAL OBS.	59		100,00%	

Fonte: Dados primários

A grande maioria dos alunos, 64,4% considerou que o curso contribuiu, mas poderia ser mais bem adequado à realidade do mercado de trabalho. Os outros 35,6% consideraram que o curso contribuiu, pois está adequado a realidade do mercado de trabalho como mostra o gráfico 18.

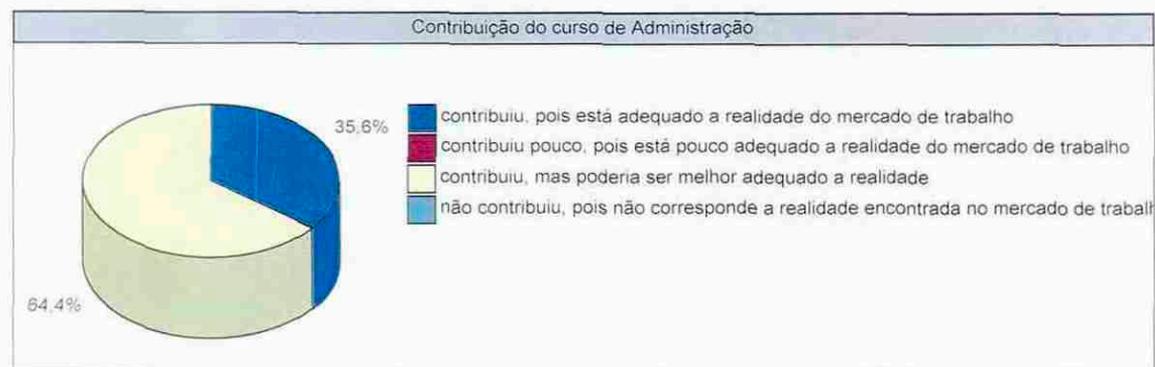


Gráfico 18 – Contribuição do curso de Administração

Fonte: Dados primários

4.3 Perfil dos formandos de administração da UFSC 2008/2

O perfil da população pesquisada é composto de formandos do curso de administração da UFSC no segundo semestre de 2008 de ambos os sexos, com faixa etária predominantemente de 20 a 23 anos, solteiros e sem dependentes. No que compete à formação em outra graduação um total de 7,5% já cursaram, ou estão cursando. Um percentual significativo de aproximadamente 48% possui conhecimento do idioma inglês e desses, 20,9%, tem o domínio de um terceiro idioma.

A respeito da remuneração destes profissionais a faixa de renda ficou concentrada em ganhos de até R\$ 3.320,00 reais (100%), sendo que desses, 41,2% ganham até R\$ 830,00. A relação completa dos resultados é apresentada nas seções subsequentes.

4.3.1 Faixa etária

A questão onze procurou verificar a faixa etária que se encontravam os formandos da UFSC pesquisados. Essa classificação pode ser observada na tabela 19.

Tabela 19 – Faixa etária

Faixa etária	Freq. Abs.	Freq. Abs. Ac.	Freq. Rel.	Freq. Rel. Ac.
20 a 23 anos	38	38	56,70%	56,70%
24 a 26 anos	21	59	31,30%	88,00%
27 a 30 anos	6	65	9,00%	97,00%
Mais de 30 anos	2	67	3,00%	100,00%
TOTAL OBS.	67		100,00%	

Fonte: Dados primários

Conforme o gráfico 19, 56,7% dos pesquisados têm idade entre 20 e 23 anos, 31,3% dos respondentes encontram-se entre 24 e 26 anos, seguidos de 9% com idade que varia de 27 a 30 anos. A minoria, representada por 3% possui faixa etária acima de 30 anos.

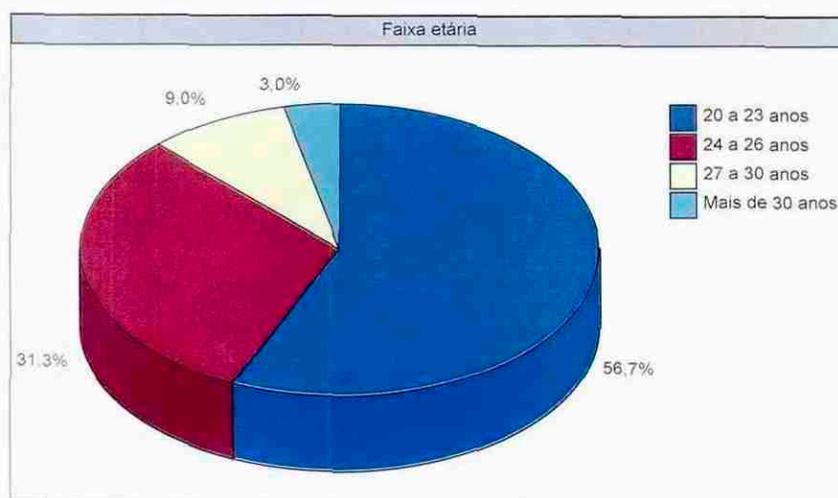


Gráfico 19 – Faixa etária

Fonte: Dados primários

4.3.2 Gênero, estado civil e quantidade de dependentes

Na questão gênero buscou-se identificar se a amostra havia sido efetivamente composta por um número mais próximo possível de respondentes de ambos os sexos, a fim de garantir certa uniformidade. Esses dados estão relacionados na seqüência na tabela 20.

Tabela 20 - Gênero

Gênero	Freq. Abs.	Freq. Abs. Ac.	Freq. Rel.	Freq. Rel. Ac.
Feminino	29	29	43,30%	43,30%
Masculino	38	67	56,70%	100,00%
TOTAL OBS.	67		100,00%	

Fonte : Dados primários

A amostra pôde ser considerada uniforme quanto ao gênero, sendo que 56,7% dos respondentes eram do sexo masculino, contra 43,3% de respondentes do sexo feminino. Esta diferença não pode ser considerada discrepante, e também não comprometeu os resultados da pesquisa. Os resultados estão representados no gráfico 20.

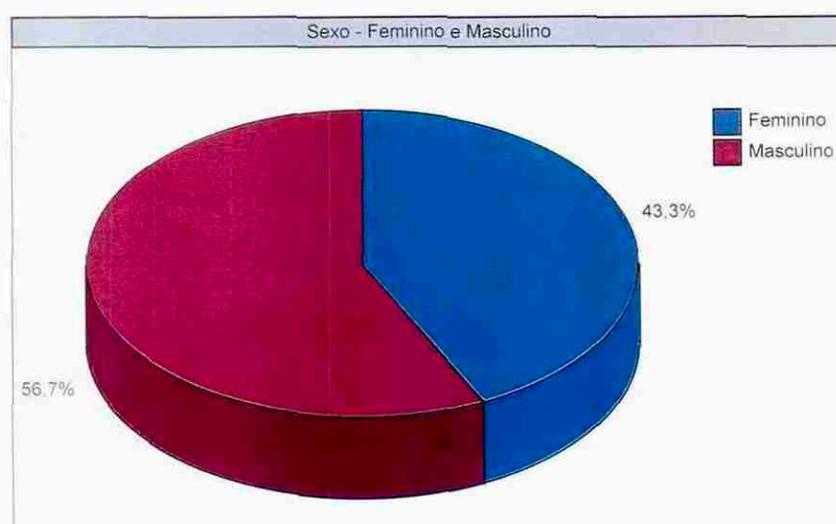


Gráfico 20 – Gênero
Fonte : Dados primários

A questão sobre o estado civil se restringiu a definir a situação civil dos respondentes da pesquisa com o propósito de cooperar na construção do perfil dos formandos de administração da UFSC. A tabela 21 apresenta o resultado destes dados.

Tabela 21 – Estado civil

Estado Civil	Freq. Abs.	Freq. Abs. Ac.	Freq. Rel.	Freq. Rel. Ac.
Solteiro	67	67	100,00%	100,00%
Separado	0	67	0,00%	100,00%
Viúvo	0	67	0,00%	100,00%
Casado	0	67	0,00%	100,00%
Divorciado	0	67	0,00%	100,00%
TOTAL OBS.	67		100,00%	

Fonte: Dados primários

Observa-se na tabela 21 que 100% dos formandos são solteiros.

Assim como a questão sobre estado civil a questão quantidade de dependentes teve como propósito ajudar na construção do perfil dos futuros egressos como é mostrado na tabela 22.

Tabela 22 – Quantidade de dependentes

Quantidade de dependentes	Freq. Abs.	Freq. Abs. Ac.	Freq. Rel.	Freq. Rel. Ac.
Nenhum	67	67	100,00%	100,00%
Um	0	67	0,00%	100,00%
Dois	0	67	0,00%	100,00%
Três	0	67	0,00%	100,00%
Quatro ou mais	0	67	0,00%	100,00%
TOTAL OBS.	67		100,00%	

Fonte: Dados primários

Na tabela acima, foi possível notar que 100% dos pesquisados não possuem dependentes.

4.3.3 Formação em outra graduação

Essa unidade de análise contempla os resultados relacionados à formação em outra graduação.

Os formandos foram perguntados se no ato da pesquisa os mesmos estavam ou já haviam cursado outra graduação. O resultado pode ser conferido na tabela 23.

Tabela 23 – Formação em outra graduação

Formação em outra graduação	Freq. Abs.	Freq. Abs. Ac.	Freq. Rel.	Freq. Rel. Ac.
Turismo	3	3	4,50%	4,50%
Educação Física	1	4	1,50%	6,00%
Música	1	5	1,50%	7,50%
Não possui	62	67	92,50%	100,00%
TOTAL OBS.	67		100,00%	

Fonte: dados primários

Nota-se na tabela 23 que a grande maioria 92,5% dos acadêmicos não têm formação em outra graduação. Já nos 7,5% que possuem outra formação, o destaque vai para área de turismo com 4,5%. Outro ponto a ser comentado é que os formandos que possuem outra graduação têm faixa etária entre 24 e 30 anos.



Gráfico 21 – Formação em outro curso
Fonte: Dados primários

4.3.4 Domínio de outro idioma

O domínio de outro idioma amplia consideravelmente as oportunidades no mercado de trabalho, isto se deve a participação cada vez mais acentuada de empresas nacionais no mercado global. A tabela 24 apresenta a frequência das respostas entre os idiomas.

Tabela 24 – Domínio de outro idioma

Domínio de outro idioma	Freq. Abs.	Freq. Abs. Ac.	Freq. Rel.	Freq. Rel. Ac.
Somente Inglês	32	32	47,77%	47,77%
Somente Espanhol	7	39	10,45%	58,22%
Somente Francês	1	40	1,49%	59,71%
Espanhol e Alemão	1	41	1,49%	61,20%
Inglês e Francês	4	45	5,98%	67,18%
Inglês e Espanhol	10	55	14,92%	82,10%
Inglês, Espanhol e Alemão	1	56	1,49%	83,59%
Inglês, Espanhol e Francês	2	58	2,98%	86,57%
Não possui	9	67	13,43%	100,00%
TOTAL OBS.	67		100,00%	

Fonte: Dados primários

Fica evidenciado na tabela 24 a importância do domínio da língua inglesa onde 47,77% dos respondentes disseram ter idioma como segunda língua. 10,45% responderam ter o espanhol como segunda língua e apenas 1,49% colocaram o francês

como segunda língua. Entretanto, muitos alunos selecionaram mais de um idioma, neste caso observou-se que 14,92% têm o inglês e o espanhol como segunda e terceira língua, 5,98% o inglês e o francês e 2,98% o inglês, o espanhol e o francês como segunda, terceira e quarta língua. 13,43% responderam não possuir conhecimento de nenhuma outra língua conforme apresentado no gráfico 22.

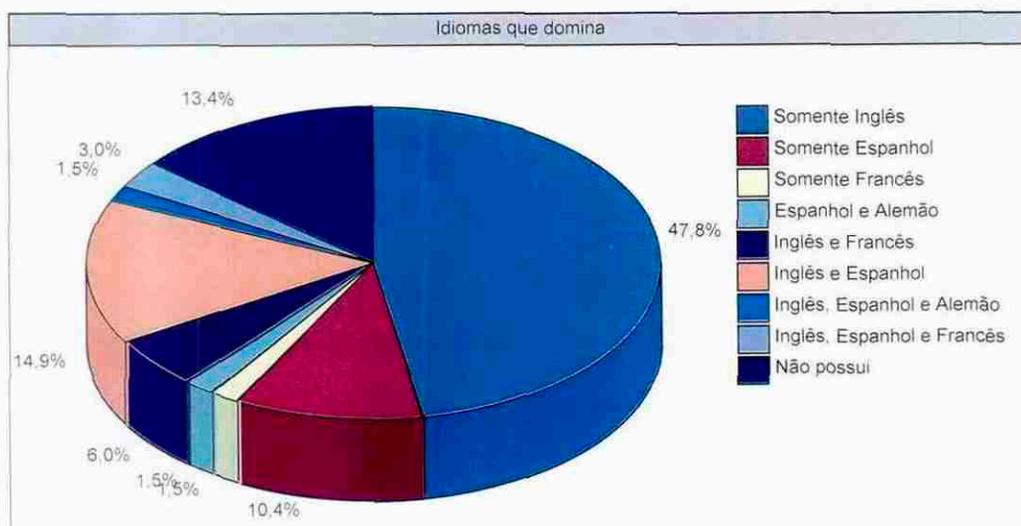


Gráfico 22 – Domínio de outro idioma
Fonte : Dados primários

4.3.5 Remuneração

Essa unidade de análise teve a finalidade de verificar os aspectos relacionados à renda dos formandos em administração pela UFSC que estavam trabalhando no momento da entrevista. O enunciado da questão pedia aos respondentes que assinalassem a alternativa que mais se aproximava de seus rendimentos. A tabela 25 expressa as possíveis alternativas, bem como, o número de respostas atribuído a cada uma delas.

Tabela 25 – Faixa salarial

Faixa Salarial	Freq. Abs.	Freq. Abs. Ac.	Freq. Rel.	Freq. Rel. Ac.
Até RS 830,00	21	21	41,20%	41,20%
De RS 831,00 à RS 1.660,00	15	36	29,40%	70,60%
De RS 1.661,00 à RS 2.490,00	11	47	21,60%	92,20%
De RS 2.491,00 à RS 3.320,00	4	51	7,80%	100,00%
Acima de 3.321,00	0	51	0,00%	100,00%
TOTAL OBS.	51		100,00%	

Fonte: Dados primários

A respeito dos rendimentos obtidos, o gráfico 23 demonstra que 41,2% dos alunos declararam rendimentos em até R\$ 830,00 reais, uma segunda parte, significativa, (29,4%) declarou renda entre R\$ 831,00 e R\$ 1.660,00 reais, 21,6% informaram possuir renda entre R\$ 1.661,00 e R\$ 2.490,00.

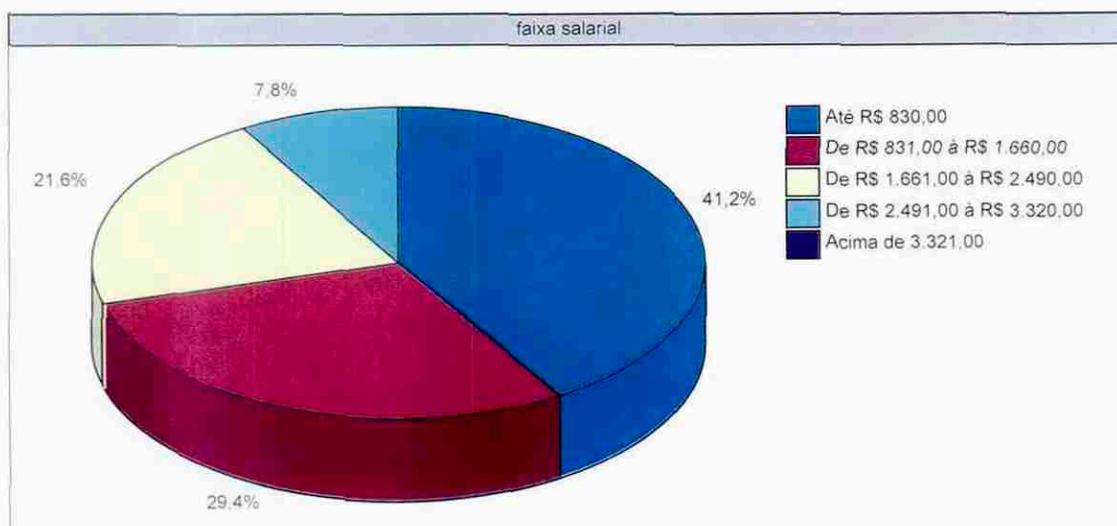


Gráfico 23 – Faixa salarial
Fonte: Dados primários

4.4 Perfil dos formandos de administração da UDESC 2008/2

O perfil da população pesquisada é composto de formandos do curso de administração da UDESC no segundo semestre de 2008 de ambos os sexos, com faixa etária predominantemente de 20 a 23 anos, a grande maioria solteira e sem dependentes. No que compete à formação em outra graduação um total de 15,3% já cursaram, ou estão cursando. Um percentual significativo de aproximadamente 38% possui conhecimento do idioma inglês e desses, 28,82%, tem o domínio de um terceiro idioma.

A respeito da remuneração destes profissionais a faixa de renda ficou concentrada em ganhos de até R\$ 3.320,00 reais (100%), sendo que desses, 39,47% ganham até R\$ 830,00. A relação completa dos resultados é apresentada nas seções subseqüentes.

4.4.1 Faixa etária

A questão onze buscou averiguar a faixa etária que se encontravam os formandos da UDESC pesquisados. Essa categorização pode ser notada na tabela 26.

Tabela 26 – Faixa etária

Faixa etária	Freq. Abs.	Freq. Abs. Ac.	Freq. Rel.	Freq. Rel. Ac.
20 a 23 anos	35	35	59,30%	59,30%
24 a 26 anos	17	52	28,80%	88,10%
27 a 30 anos	5	57	8,50%	96,60%
Mais de 30 anos	2	59	3,40%	100,00%
TOTAL OBS.	59		100,00%	

Fonte : Dados primários

Nota-se que 59,3% dos formandos estão com idade entre 20 e 23 anos, seguidos de 28,8% que possuem entre 24 e 26 anos. De 27 a 30 anos idade, a porcentagem da faixa etária foi de 8,5% e com mais de 30 anos de 3,4% como apresentado no gráfico 24.

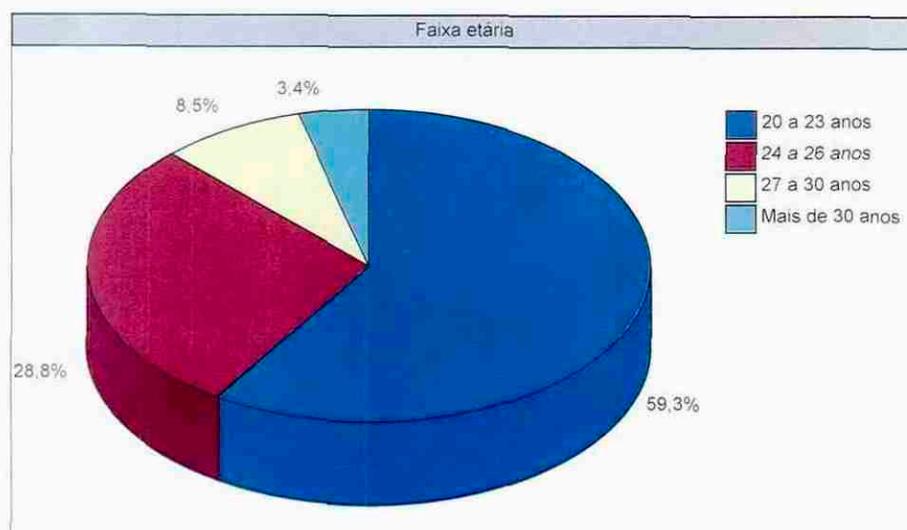


Gráfico 24 – Faixa etária

Fonte : Dados primários

4.4.2 Gênero, estado civil e quantidade de dependentes

Na questão gênero a fim de garantir certa uniformidade procurou-se identificar se a amostra havia sido efetivamente composta por um número mais próximo possível de respondentes de ambos os sexos. Esses dados estão relacionados na seqüência na tabela 27.

Tabela 27 - Gênero

Gênero	Freq. Abs.	Freq. Abs. Ac.	Freq. Rel.	Freq. Rel. Ac.
Masculino	35	35	59,30%	59,30%
Feminino	24	59	40,70%	100,00%
TOTAL OBS.	59		100,00%	

Fonte: Dados primários

Quanto ao sexo dos futuros egressos, pode-se observar que a maioria dos formandos pesquisados é do sexo masculino o que representa 59,3% do total pesquisados, contra 40,7% do sexo feminino conforme representados no gráfico 25.

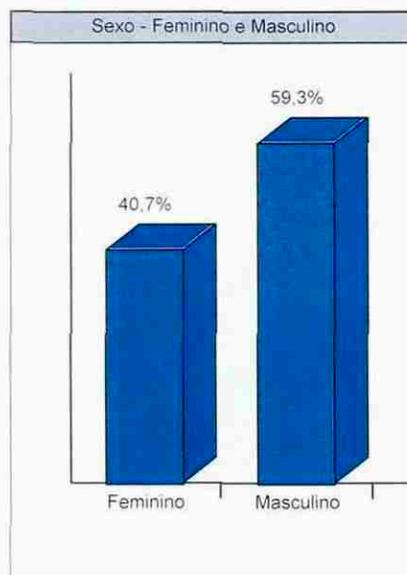


Gráfico 25 – Gênero
Fonte: Dados primários

A questão sobre o estado civil se balizou em determinar a situação civil dos respondentes da pesquisa com a intenção de contribuir na construção do perfil dos formandos de administração da UDESC. A tabela 28 apresenta o resultado destes dados.

Tabela 28 – Estado civil

Estado Civil	Freq. Abs.	Freq. Abs. Ac.	Freq. Rel.	Freq. Rel. Ac.
Solteiro	52	52	88,10%	88,10%
Casado	5	57	8,50%	96,60%
Separado	2	59	3,40%	100,00%
Viúvo	0	59	0,00%	100,00%
Divorciado	0	59	0,00%	100,00%
TOTAL OBS.	59		100,00%	

Fonte: Dados primários

Observa-se na tabela 28 que a grande maioria dos respondentes 88,1% são solteiros, casados representam 8,5% e 3% são separados.

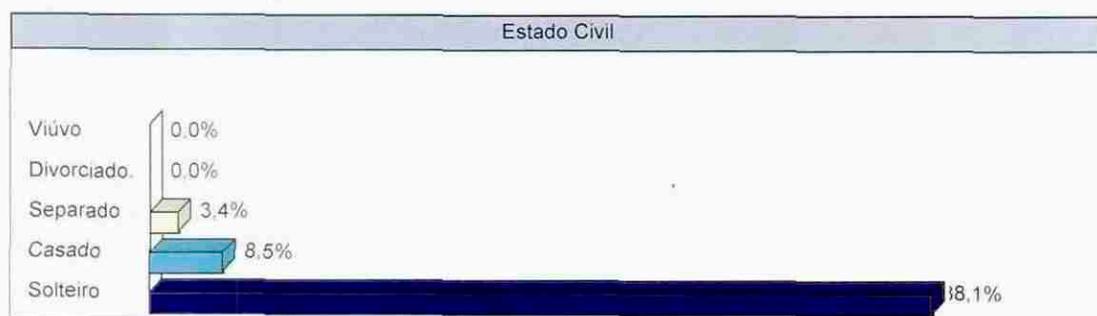


Gráfico 26 – Estado civil

Fonte: Dados primários

O propósito da questão quantidade de dependentes assim como a questão sobre estado civil foi de ajudar na construção do perfil dos formandos da UDESC como apresentado na tabela 29.

Tabela 29 – Quantidade de dependentes

Quantidade de dependentes	Freq. Abs.	Freq. Abs. Ac.	Freq. Rel.	Freq. Rel. Ac.
Nenhum	56	56	94,90%	94,90%
Um	1	57	1,70%	96,60%
Dois	2	59	3,40%	100,00%
Três	0	59	0,00%	100,00%
Quatro ou mais	0	59	0,00%	100,00%
TOTAL OBS.	59		100,00%	

Fonte: Dados primários

Observa-se que a maior parte dos pesquisados não possuem dependentes. Isto representou 94,9% dos respondentes. Com um e dois dependentes, estão 1,7% e 3,4% das pessoas respectivamente.

4.4.3 Formação em outra graduação

Os formandos foram perguntados se no ato da pesquisa os mesmos estavam ou já haviam cursado outra graduação. O resultado pode ser conferido na tabela 30.

Tabela 30 – Formação em outra graduação

Formação em outra graduação	Freq. Abs.	Freq. Abs. Ac.	Freq. Rel.	Freq. Rel. Ac.
Direito	3	3	5,10%	5,10%
Engenharia Mecânica	2	5	3,40%	8,50%
Turismo	1	6	1,70%	10,20%
Pedagogia	1	7	1,70%	11,90%
Comércio Exterior	1	8	1,70%	13,60%
Enfermagem	1	9	1,70%	15,30%
Não possui	50	59	84,70%	100,00%
TOTAL OBS.	59		100,00%	

Fonte: Dados primários

Na tabela acima é possível constatar que a grande maioria 84,7% dos acadêmicos não têm formação em outra graduação. Já nos 15,3% que possuem outra formação, o destaque vai para área de direito com 5,1% e para engenharia mecânica com 3,4%. Outro ponto a ser comentado é que os formandos que possuem outra graduação têm faixa etária entre 24 e 30 anos como apresentado no gráfico 27.

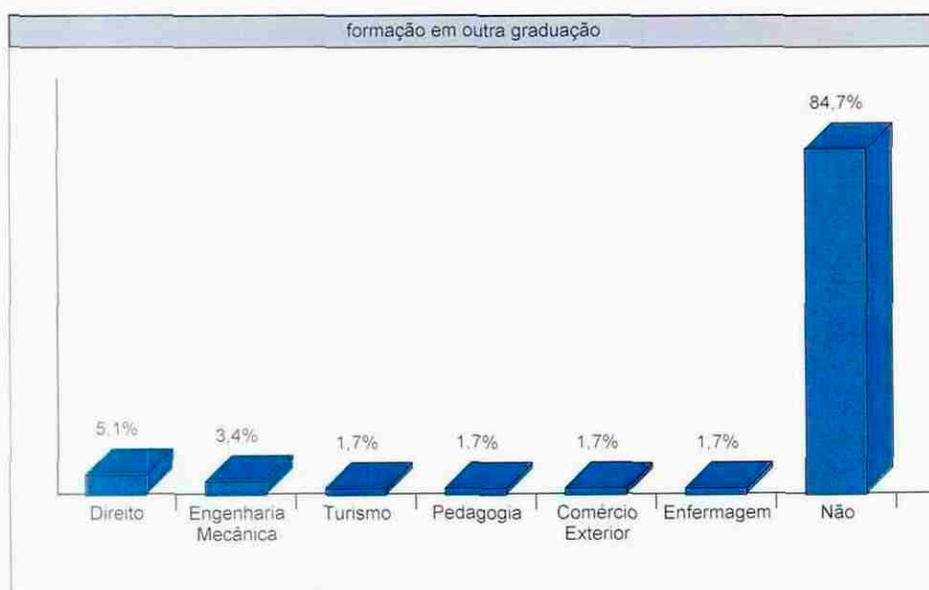


Gráfico 27 – Formação em outra graduação

Fonte: Dados primários

4.4.4 Domínio de outro idioma

Por causa da participação cada vez mais acentuada de empresas nacionais no mercado global, ter domínio de outro idioma pode ampliar significativamente às chances de um profissional no mercado de trabalho. A tabela 31 apresenta a frequência das respostas entre os idiomas.

Tabela 31 – Domínio de outro idioma

Domínio de outro idioma	Freq. Abs.	Freq. Abs. Ac.	Freq. Rel.	Freq. Rel. Ac.
Somente Inglês	22	22	37,29%	37,29%
Somente Espanhol	3	25	5,10%	42,39%
Somente Francês	0	25	0,00%	42,39%
Inglês e Espanhol	13	38	22,03%	64,42%
Inglês e Francês	3	41	5,10%	69,52%
Espanhol e Francês	1	42	1,69%	71,21%
Inglês, Espanhol e Francês	5	47	8,47%	79,68%
Não possui	12	59	20,32%	100,00%
TOTAL OBS.	59		100,00%	

Fonte : Dados primários

Na tabela fica evidenciado a predominância pelo domínio da língua inglesa, sendo que 37,29% dos respondentes disseram ter domínio do idioma como segunda língua e apenas 5,1% responderam ter o espanhol como segunda língua. Entretanto, muitos alunos selecionaram mais de um idioma, neste caso observou-se que 22,03% têm o inglês e o espanhol como segunda e terceira língua, 5,1% o inglês e o francês e 1,69% o espanhol e o francês. Já 8,47% têm o inglês o espanhol e o francês como segunda, terceira e quarta língua. 20,32% responderam não possuir conhecimento de nenhuma outra língua conforme apresentado no gráfico 28.

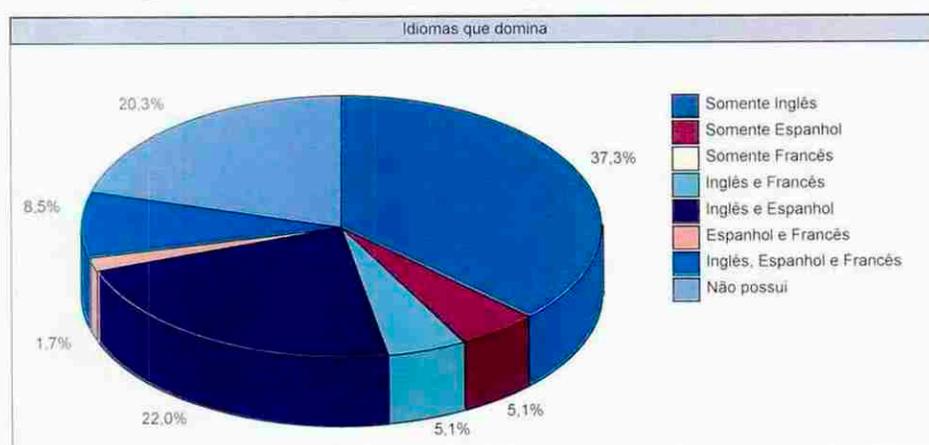


Gráfico 28 – Domínio de outro idioma
Fonte : Dados primários

4.4.5 Remuneração

Na análise dessa unidade a intenção foi de verificar os aspectos relacionados à renda dos formandos em administração pela UDESC que estavam trabalhando no momento da entrevista. O enunciado da questão pedia aos respondentes que

assinallassem a alternativa que mais se aproximava de seus rendimentos. A tabela 32 apresenta as possíveis alternativas, bem como, o número de respostas atribuído a cada uma delas.

Tabela 32 – Faixa salarial

Faixa Salarial	Freq. Abs.	Freq. Abs. Ac.	Freq. Rel.	Freq. Rel. Ac.
Até R\$ 830,00	15	15	39,47%	39,47%
De R\$ 831,00 à R\$ 1.660,00	15	30	39,47%	78,94%
De R\$ 1.661,00 à R\$ 2.490,00	4	34	10,53%	89,47%
De R\$ 2.491,00 à R\$ 3.320,00	4	38	10,53%	100,00%
Acima de 3.321,00	0	38	0,00%	100,00%
TOTAL OBS.	38		100,00%	

Fonte: Dados primários

Observando a tabela acima fica nítido certa divisão na renda dos pesquisados, onde 39,47% declararam rendimentos em até R\$ 830,00 reais, igualmente a outros 39,47% respondentes que disseram receber de R\$ 831,00 à R\$ 1.660,00 reais mensais. Quatro formandos que equivalem a 10,53% dos respondentes que estavam trabalhando no momento da entrevista revelaram possuir receita que varia de R\$ 1.661,00 à R\$ 2.490,00 reais. O gráfico 29 demonstra de maneira mais clara a faixa salarial dos pesquisados.

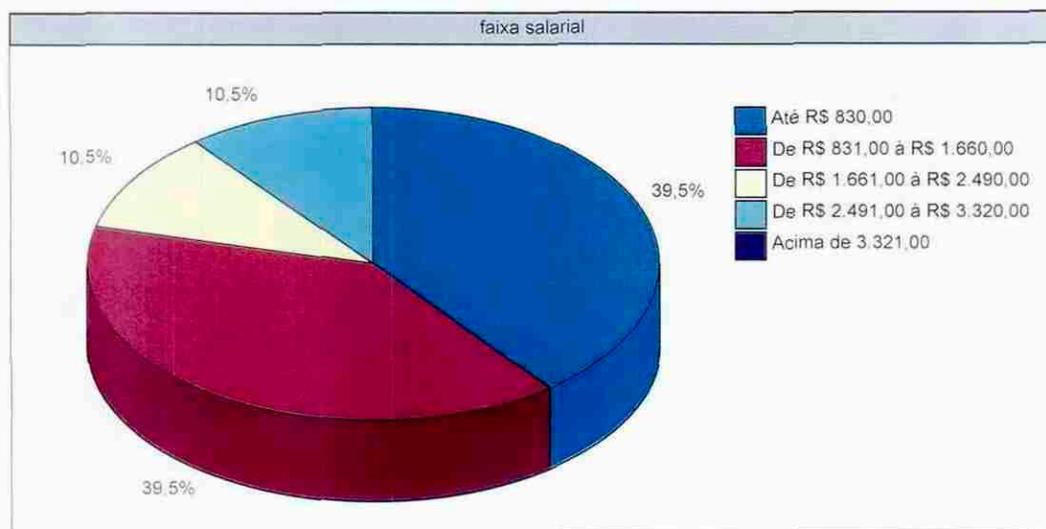


Gráfico 29 – Faixa salarial

Fonte: Dados primários

4.5 Análise de dados associados

A proposta deste capítulo é estabelecer correlações entre algumas variáveis pelo uso de ferramentas da estatística. Os dados que serão apresentados de forma associada se limitam a: nível hierárquico, remuneração e sexo.

4.5.1 Análise associada entre sexo e remuneração

A tabela 33 relaciona as variáveis: sexo e remuneração e têm por objetivo evidenciar como é a distribuição de renda entre os gêneros da UFSC.

Tabela 33 – Sexo e faixa salarial

Faixa salarial	Até R\$ 830,00	De R\$ 831,00 à R\$ 1.660,00	De R\$ 1.661,00 à R\$ 2.490,00	De R\$ 2.491,00 à R\$ 3.320,00	TOTAL
Sexo					
Feminino	47,60% (10)	46,70% (7)	63,60% (7)	0,00% (0)	47,10% (24)
Masculino	52,40% (11)	53,30% (8)	36,40% (4)	100,00% (4)	52,90% (27)
TOTAL OBS.	100,00% (21)	100,00% (15)	100,00% (11)	100,00% (4)	100,00% (51)

Fonte: Dados primários

Através dessa análise é possível demonstrar que o percentual de formandos da UFSC com remuneração igual ou inferior a R\$ 830,00 reais é bastante uniforme com os homens tendo 52,4%, e as mulheres com 47,6% dos rendimentos.

Pode se observar que a faixa salarial que varia de R\$ 831,00 a R\$ 1.660,00 possui também uma distribuição uniforme entre homens e mulheres com 53,3% e 46,7% respectivamente. Já na faixa de rendimentos entre R\$ 1661,00 e R\$ 2.490,00 a grande maioria é de mulheres com 63,6% contra 36,4% de homens. Entre os que indicaram rendimentos entre R\$ 2.491,00 e R\$ 3.320,00, (100,00%) são do sexo masculino.

Na tabela 34 podemos observar os dados associados entre sexo e remuneração dos formandos da UDESC.

Tabela 34 – Sexo e faixa salarial

Faixa salarial	Até R\$ 830,00	De R\$ 831,00 à R\$ 1.660,00	De R\$ 1.661,00 à R\$ 2.490,00	De R\$ 2.491,00 à R\$ 3.320,00	TOTAL
Sexo					
Feminino	26,70% (4)	53,30% (8)	25,00% (1)	0,00% (0)	34,20% (13)
Masculino	73,30% (11)	46,70% (7)	75,00% (3)	100,00% (4)	65,80% (25)
TOTAL OBS.	100,00% (15)	100,00% (15)	100,00% (4)	100,00% (4)	100,00% (38)

Fonte: Dados primários

A tabela acima mostra que dos pesquisados que possuem renda até R\$ 830,00, os homens são 73,3% e as mulheres 26,7%. Quando os rendimentos ficam entre R\$ 831,00 e R\$ 1661,00 nota-se certo equilíbrio com as mulheres tendo 53,3% e os homens 46,7%. Com vencimentos acima de R\$ 1.660,00 e inferiores a R\$ 2.490,00, observa-se um nítido desequilíbrio para homens com 75% e 25% para as mulheres. Não muito diferente do resultado anterior, quando a renda fica entre R\$ 2.491,00 e R\$ 3.320,00 temos 100% dos homens.

4.5.2 Análise associada entre nível hierárquico e sexo

As tabelas 35 e 36 apresentam os resultados da associação das variáveis: nível hierárquico e sexo. Esta análise tem por objetivo principal identificar como é a divisão dos cargos ocupados por cada gênero dos formandos da UFSC e da UDESC no mercado de trabalho.

Tabela 35 – Sexo e nível hierárquico dos formandos da UFSC

Sexo	Feminino	Masculino	TOTAL
Nível hierárquico			
Auxiliar	12,50% (3)	3,70% (1)	7,80% (4)
Assistente	45,80% (11)	40,70% (11)	43,10% (22)
Gerência	4,20% (1)	14,80% (4)	9,80% (5)
Supervisor	4,20% (1)	7,40% (2)	5,90% (3)
Analista	12,50% (3)	11,10% (3)	11,80% (6)
Diretoria	0,00% (0)	0,00% (0)	0,00% (0)
Sócio ou proprietário	4,20% (1)	0,00% (0)	2,00% (1)
Outros	16,70% (4)	22,20% (6)	19,60% (10)
TOTAL OBS.	100,00% (24)	100,00% (27)	100,00% (51)

Fonte: Dados primários

A tabela demonstra que 45,8% das mulheres e 40,7% dos homens se encontram em cargo de assistente. Outro cargo que teve resultado muito parecido para ambos os sexos foi o de analista com 12,5% para as mulheres e 11,1% para os homens. Quando se trata de cargos mais relacionados ao topo da hierarquia, têm-se quatro homens e uma mulher ocupando o cargo de gerência.

Tabela 36 – Sexo e nível hierárquico dos formandos da UDESC

Nível hierárquico	Sexo	Feminino	Masculino	TOTAL
Auxiliar		38,50% (5)	20,00% (5)	26,30% (10)
Assistente		23,10% (3)	8,00% (2)	13,20% (5)
Gerência		0,00% (0)	16,00% (4)	10,50% (4)
Supervisor		15,40% (2)	8,00% (2)	10,50% (4)
Analista		0,00% (0)	8,00% (2)	5,30% (2)
Diretoria		0,00% (0)	4,00% (1)	2,60% (1)
Sócio ou proprietário		0,00% (0)	0,00% (0)	0,00% (0)
Outros		23,10% (3)	36,00% (9)	31,60% (12)
TOTAL OBS.		100,00% (13)	100,00% (25)	100,00% (38)

Fonte: Dados primários

Observa-se que 38,5% das mulheres possuem cargo de auxiliar contra 20% dos homens. Elas também são maioria nos cargos de assistente e supervisor com 23,1% e 15,4% respectivamente, enquanto que os homens são 8% em cada um dos cargos mencionados. Assim como os formandos homens da UFSC são maioria nos cargos de gerência, na UDESC acontece o mesmo com quatro homens ocupando cargos de gerência e um de diretoria e nenhuma mulher nesses cargos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A fim de se auxiliar nesse desenvolvimento, o presente estudo foi delineado a partir do objetivo de verificar como se encontram posicionados no mercado de trabalho os formandos dos Cursos de Administração da UFSC e UDESC no segundo semestre de 2008. Para que esse objetivo fosse alcançado, foi indispensável estabelecer uma relação entre os teóricos da Administração, o Curso de Administração e o mercado de trabalho.

A história da Administração iniciou-se na Suméria por volta do ano 5.000 a.C. onde duas instituições se destacaram: a Igreja Católica Romana considerada a organização formal mais eficiente da civilização ocidental e as Organizações Militares com uma hierarquia de poder rígida e adoção de princípios e práticas administrativas comuns a todas da atualidade. Porém, o fenômeno que provocou o aparecimento da empresa e da moderna administração e que trouxe rápidas e profundas mudanças econômicas, sociais e políticas, chamou-se Revolução Industrial. Após a revolução industrial surge Frederick W. Taylor, com propostas básicas de planejamento, padronização, especialização, controle e remuneração. Paralelamente aos estudos de Taylor, Henri Fayol defendia princípios semelhantes na Europa, baseado em sua experiência na alta administração.

Já o contexto para a formação do administrador no Brasil começou a ganhar contornos mais claros na década de 40 pela necessidade de mão-de-obra qualificada e, conseqüentemente, profissionalização do ensino de administração para dar suporte a questões econômicas e administrativas, em uma sociedade que passava de um estágio agrário para industrialização. Com o surgimento da Fundação Getúlio Vargas (FGV) e a criação da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (USP) marcaram o ensino e a pesquisa de temas econômicos e administrativos no Brasil, contribuindo para o processo de desenvolvimento econômico do País. Em 1964 foi criada A Escola Superior de Administração e Gerência – ESAG que quando da criação da Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC, a ESAG foi incorporada, tomando-se parte integrante do Centro de Ciências da Administração. Da mesma forma ocorre no estado de Santa Catarina e os aclames da sociedade são respondidos em 1965 pela criação do curso de Administração na Faculdade de Ciências Econômicas de Santa Catarina (CAD, 2008).

Ao profissional de Administração Lacombe (2006) afirma que ele é quem conduz as pessoas em prol dos objetivos da organização, é responsabilidade do

administrador avaliar as pessoas e conduzi-las de forma adequada aos melhores resultados possíveis. O administrador é responsável por fazer as coisas acontecerem da forma adequada a fim de gerar resultados positivos para a organização.

O cenário de atuação dos administradores é o mercado de trabalho, nele ocorre a troca entre as competências do profissional e os benefícios financeiros propostos pelas empresas. No que se refere às empresas, estas recebem denominação jurídica, classificação econômica e são mensuradas pelos resultados financeiros que obtém pelo desempenho das atividades. No que tange aos atores das organizações estes podem obter ingresso de diferentes formas, todavia, atuarão em áreas pertinentes as competências individuais (IBGE, 2008; BNDES, 2008).

Aceitando estas hipóteses como verdade, estabeleceu-se princípios metodológicos a fim de verificar em campo a resposta a pergunta de pesquisa. Nesse caso optou-se pela realização de uma pesquisa descritiva, por meio de um estudo de campo. O estudo foi realizado através da aplicação de questionários autopreenchidos, com questões predominantemente quantitativas, com uso de escala nominal aplicados na população dos formandos dos Cursos de Administração da UFSC e UDESC no segundo semestre de 2008.

Finalmente, pode se dizer que a realização do estudo de campo permitiu algumas constatações que respondem à pergunta de pesquisa: Como é o posicionamento no mercado de trabalho dos formandos dos Cursos de Graduação em Administração da UFSC e UDESC no segundo semestre de 2008. A construção dessa resposta é apresentada na seqüência respeitando as etapas constituídas pelos objetivos.

Objetivando verificar o perfil sócio-econômico dos formandos, os resultados da análise de dados demonstraram que: dentre os formandos pesquisados da UFSC houve uniformidade quanto ao gênero, sendo a população constituída por 56,7% de homens e 43,3% de mulheres, com 56,7% na faixa etária entre 20 e 23 anos. A pesquisa mostrou que 100% são solteiros e, não possuem dependente. Já entre os formandos da UDESC, 59,3% são do sexo masculino e 40,7% do sexo feminino, com faixa etária predominante entre os 20 e 23 anos de idade correspondendo a 59,3%. Os resultados mostraram que 88,1% são solteiros e 94,1% dos respondentes não possuem nenhum dependente.

Nos números relativos à formação em outra graduação, 92,5% dos formandos da UFSC assinalaram não possuir formação em outra graduação, enquanto que 84,7% dos formandos da UDESC disseram também não possuir outra graduação.

Nos dados referentes ao domínio de outro idioma, 47,77% dos acadêmicos da UFSC responderam ter somente o inglês como segunda língua e 20,39% disseram ainda ter domínio de um terceiro idioma. Em relação aos alunos da UDESC, 37,29% possui o domínio somente do inglês e 28,82% têm o domínio de uma terceira língua.

Quanto à remuneração obtida com o exercício da profissão, os resultados apontaram que 41,2% dos alunos da UFSC declararam rendimentos em até R\$ 830,00 reais, uma segunda parte, significativa, 29,4% declararam renda entre R\$ 831,00 e R\$ 1.660,00 reais e 21,6% informaram possuir renda entre R\$ 1.661,00 e R\$ 2.490,00. Já a remuneração dos alunos da UDESC, fica nítido certa divisão onde 39,47% declararam rendimentos em até R\$ 830,00 reais, igualmente a outros 39,47% respondentes que disseram receber de R\$ 831,00 à R\$ 1.660,00 reais mensais.

Sobre a atuação no mercado de trabalho, quanto à finalidade de averiguar o nível hierárquico e o cargo ocupado pelos formandos da UFSC pode se verificar que 43,14% possuem cargo de assistente e outros com 19,6%, onde se destacam bolsistas e estagiários. O cargo de analista é indicado por 11,76% dos pesquisados e o de gerente por 9,8%. Com 7,85% vem o cargo de auxiliar e 5,89% de supervisor. Ademais se observou que o cargo com menor representatividade foi o de Sócio ou proprietário com 1,96%. Quanto a área de atuação observou-se que: 25,49% se encontravam na área financeira, 17,65% na área de administração geral, aproximadamente 16% no marketing e 13,73% em outras áreas onde se destacam administração de projetos e educação.

Dos formandos da UDESC, 31,58% dos respondentes assinalou que o cargo ocupado por eles era outro com destaque para bolsista e estagiário, 26,31% auxiliar, 13,16% assistente seguido dos cargos de gerente e supervisor com 10,53% cada um respectivamente. No que se trata da área de atuação, 31,58% atuam na área de administração geral, 26,31%, apontaram outras áreas onde se destacam à de assessoria jurídica e pesquisa, aproximadamente 11% atuam na área financeira seguido pelas áreas de recursos humanos e administração pública que apresentarão o mesmo percentual de 7,9%.

No que se refere à atuação dos formandos no mercado de trabalho, especificamente com objetivo de verificar o tipo de organizações onde estão exercendo a profissão, pode se concluir que: Grande parte dos pesquisados da UFSC com 25,3% atuam em organizações cuja natureza jurídica é privada e de prestação de serviços; 20,8% atuam em entidade pública federal, cerca de 9% exercem as atividades em empresas comerciais e entidade pública estadual; presentes na indústria e no terceiro

setor estão 6% respectivamente. Aproximadamente 24% da amostra declararam-se desempregados no ato da pesquisa.

Entre os futuros egressos da UDESC, 18,6% atuam em organizações cuja natureza das atividades é a prestação de serviços. O número de profissionais que atuam em empresa pública federal chegou a 11,8% seguido de perto pelos formandos que trabalham em empresa privada comercial e industrial com 10,2% cada uma respectivamente. Das empresas privadas o campo menos ocupado pelos formandos da UDESC é o do terceiro setor. 35,6% dos formandos da UDESC declararam estar desempregados no ato da entrevista.

Em relação ao porte das empresas onde atua a maior parte dos pesquisados da UFSC com 54,9% está vinculada à empresa de grande porte, outros 15,69% atuam na microempresa, 13,72% na média empresa e 5,88% lotados em pequena empresa. Quanto à forma que esses profissionais ingressaram nas organizações foi possível constatar que 39,22% ingressaram através de processo de seleção, 33,33% conseguiu ingressar na empresa através de convite de alguém de sua rede de contatos, 19,61% ingressaram através de concurso público.

Na UDESC, aproximadamente 56% dos formandos atuam em organização de grande porte, 21,05% em média empresa e muito próximo desse resultado com 13,16% apontou que atua em pequena empresa. Em relação à forma de admissão, 55,26% dos pesquisados ingressaram através de processo de seleção, 34,21% conseguiu ingressar na empresa através de convite de alguém de sua rede de contatos e 10,53% ingressaram através de concurso público.

Em relação aos formandos da UFSC a principal pretensão após se tornarem bacharéis em Administração é: fazer trainee para 25,4%, empreender o seu próprio negócio para 20,9% e 16,4% querem trabalhar em empresa pública. 13,4% querem fazer pós-graduação e fazer mestrado respectivamente e 9% fazer MBA. Quanto ao estado ou país que os futuros egressos pretendem morar para trabalhar ou estudar depois de formados, 23% responderam Santa Catarina, ao modo que 13,43% aspiram ir para São Paulo. O destaque maior fica por conta do número de indecisos que chega a 41,8% dos formandos da UFSC que não sabem onde vão trabalhar ou estudar.

Os formandos da UDESC têm como principal pretensão: fazer trainee 23,7%, empreender o seu próprio negócio 22%, trabalhar em organização pública 18,6%, fazer mestrado 13,6% e pós-graduação com 11,9% . Quanto ao estado ou país que os alunos pretendem morar para trabalhar ou estudar depois de formados, 35,6% pretendem

trabalhar ou estudar em Santa Catarina, 22,05% almejam ir para São Paulo, enquanto que 32,2% não sabem onde vão trabalhar ou estudar.

Quanto ao ajustamento e contribuição do Curso de Administração da UFSC a realidade do mercado de trabalho, 67,2% dos formandos considerou que o curso contribuiu, mas poderia ser mais bem adequado a realidade do mercado de trabalho. Aproximadamente 21% consideraram que o curso contribuiu, pois está adequado a realidade do mercado de trabalho enquanto que 10,4% acharam que contribuiu pouco, pois está pouco adequado a realidade do mercado de trabalho.

Já para os formandos da UDESC, 64,4% considerou que o curso contribuiu, mas poderia ser mais bem adequado à realidade do mercado de trabalho. Os outros 35,6% consideraram que o curso contribuiu, pois está adequado a realidade do mercado de trabalho.

Sobre a intenção de identificar as habilidades que os formandos da UFSC consideram mais importante que um administrador possua para o mercado de trabalho, os resultados permitem concluir que: a comunicação e expressão, a criatividade e iniciativa e o trabalho em equipe foram as mais assinaladas com 15,7% cada uma. A visão sistêmica e estratégica foi apontada por 15,2% e o raciocínio lógico, crítico e analítico por 14,2%. Entre as menos aplicadas estão negociação (7,8%), tomada de decisão (7,8%) e a liderança com (7,8%). Já para os formandos da UDESC o trabalho em equipe com 15,7% e a tomada de decisão também com 15,7% são as habilidades mais importantes para o administrador. Em seguida veio criatividade e iniciativa (14,8%), comunicação e expressão (14,4%) e visão sistêmica e estratégica com 11,9%. A habilidade de liderança teve 10,5%, raciocínio lógico, crítico e analítico 8,9% e negociação ficou 8,1%.

A análise dos resultados associados permitiu a visualização de como esta a distribuição de renda entre os gêneros dos cursos. O percentual de formandos da UFSC com remuneração igual ou inferior a R\$ 830,00 reais é bastante uniforme com os homens tendo 52,4%, e as mulheres com 47,6%. A mesma uniformidade ocorre quando a faixa salarial varia de R\$ 831,00 a R\$ 1.660,00 com homens tendo 53,3% e as mulheres 46,7%. Na faixa de rendimentos entre R\$ 1661,00 e R\$ 2.490,00 a grande maioria é de mulheres com 63,6% contra 36,4% de homens e, daqueles que indicaram rendimentos entre R\$ 2.491,00 e R\$ 3.320,00, (100,00%) são do sexo masculino.

Dos formandos da UDESC que possuem renda até R\$ 830,00 os homens representam 73,3% e as mulheres 26,7%. Quando os rendimentos ficam entre R\$

831,00 e R\$ 1661,00 nota-se certo equilíbrio com as mulheres tendo 53,3% e os homens 46,7%. Já com vencimentos acima de R\$ 1.660,00 e inferiores a R\$ 2.490,00, os homens ficam com 75% e as mulheres com 25%. Não muito diferente do resultado anterior, quando a renda fica entre R\$ 2.491,00 e R\$ 3.320,00 temos 100% dos homens.

E por fim, foi verificada a relação existente nível hierárquico e sexo onde 45,8% das mulheres e 40,7% dos homens da UFSC se encontram em cargo de assistente, 12,5% das mulheres e 11,1% dos homens em cargo de analista e para o cargo de gerência os homens representam 14,8% e as mulheres 4,2%. Na UDESC 38,5% das mulheres possuem cargo de auxiliar contra 20% dos homens. Elas também são maioria nos cargos de assistente com 23,1% contra 8% dos homens e supervisor com 15,4% e os homens ficando 8%.

Conclui-se que a pesquisa respondeu a todos os objetivos específicos traçados. Os resultados permitiram descrever o perfil dos formandos em Administração pela UFSC e UDESC, identificar a área da administração que atuam e o cargo ocupado, analisar a forma de contratação dos formandos e o tipo de organização onde atuam, verificar as pretensões profissionais dos futuros egressos, identificar a contribuição e adequação do Curso de Administração da UFSC e da UDESC ao mercado de trabalho no ponto de vista dos formandos e, identificar quais as habilidades que os futuros egressos da UFSC e da UDESC consideram mais importantes para o mercado de trabalho.

5.1 Recomendações

Estimular a realização de uma pesquisa nas empresas privadas e públicas para se conhecer o perfil que elas esperam que um formando em administração deva ter para que possa suprir as suas necessidades.

Os departamentos passem a estimular os graduandos desde a primeira fase em serem empreendedores e não para serem empregados de grandes corporações, desenvolvendo o espírito empreendedor.

Realizar um estudo de como é a inclusão no mercado de trabalho dos alunos de administração considerando não somente a UFSC e a UDESC, mas sim todas as IES situadas na grande Florianópolis.

Buscar saber a satisfação do aluno em relação ao curso e o que faltou em cada disciplina a cada fim de semestre, sendo o curso responsável pela coleta dos dados, não tendo o curso como referência apenas a coleta de dados do DAE.

Desenvolver mais propostas de visitas a empresas a fim de que os alunos conheçam mais a realidade do mercado de trabalho e, possam comparar com a teoria.

Estabelecer mecanismos institucionais, por parte da IES, para construção de *maior aderência entre as demandas do mercado e a matriz curricular ofertada.*

REFERÊNCIAS

BATEMAN, Thomas; SNELL, Scott A. **Administração: construindo vantagem competitiva**. São Paulo: Atlas, 1998. 539 p.

BERTERO, Carlos Osmar. **Ensino e pesquisa em Administração**. São Paulo: Thomson Learning, 2006.

BITENCOURT, C. & BARBOSA, A. C. Q. (2004) - **A Gestão de Competências**. In: BITENCOURT, C. (Org.). *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. Porto Alegre: Bookman. p. 238-264.

BRANDÃO, Hugo P. **Gestão baseada nas competências: um estudo sobre competências profissionais na indústria bancária**. 1999. Dissertação (Mestrado) – Universidade de Brasília, Brasília, 1999. 158 p.

BRASIL; **LEI n. 6.494 de 7 de dezembro de 1977**. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Disponível em: <<<http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L6494.htm>>>. Acesso em: ago. 2008.

BRASIL. Ministério da Educação. Disponível em: <<http://www.mec.gov.br>>. Acesso em: 15 ago. 2008.

CAD – **Departamento de Administração**. Disponível em: <<http://www.ufsc.br>>. Acesso em: 12 ago. 2008.

CASTRO, Cláudio de Moura. **A prática da pesquisa**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1977.

CATHO SOLUÇÕES ONLINE EM RECURSOS HUMANOS. **A Contratação, A Demissão e a Carreira dos Profissionais Brasileiros**. Disponível em: <http://www.catho.com.br/ver_noticia.php?not=23325>. Acesso em: 26 ago. 2008.

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

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 6 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

_____, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. 2. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1981.

_____, Idalberto. **Gerenciando pessoas: o passo decisivo para administração participativa**. São Paulo: Makron Books, 1992.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais**. 5ª Ed. São Paulo: Cortez Editora, 2001.

COTO, Gabriela Cordioli. **Análise da contribuição do curso de Administração da Universidade Federal de Santa Catarina para o estímulo da criatividade nos alunos egressos do segundo semestre de 2007.** 87 p. Trabalho de Conclusão de Estágio (Graduação em Administração). Curso de Ciências da Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

COVRE, Manzini; LOURDES, Maria de. A formação e a ideologia do administrador de empresa. Vozes, 1982.

CRA/CE. **Consello Regional de Administração do Estado do Ceará.** Disponível em: <<http://www.cra-ce.org.br>>. Acesso em: 10 ago. 2008.

CRA/SP. **Consello Regional de Administração do Estado de São Paulo.** Disponível em: <<http://www.crasp.com.br>>. Acesso em: 12 ago. 2008.

DAAG – **Diretório Acadêmico de Administração e Gerência.** Disponível em: <<http://www.daag.org.br>>. Acesso em: 13 ago. 2008.

DEFFUNE, D.; DESPRESBITERIS, L. **Competências, habilidades e currículos de educação profissional:** crônicas e reflexões. 2.ed. São Paulo: SENAC, 2002.

DEMING, W. Edwards. **Qualidade:** a revolução da Administração. Rio de Janeiro: Marques- Saraiva, 1990.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos.** São Paulo: Prentice Hall, 2003.

DIAS, Cláudia. **Grupo focal:** técnica de coleta de dados em pesquisas qualitativas. Nov. 1999. 16p.

DIEESE – **Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.** Apresentação do Banco de Dados de Mercado de Trabalho. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/ped/bd/mercado trab.xml>>. Acesso em: 23 ago. 2008.

DOLABELA, Fernando. **O Segredo de Luisa:** uma idéia, uma paixão e um plano de negócios: como nasce o empreendedor e se cria uma empresa. 2. ed. São Paulo: Cultura, 2006.

DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo:** transformando idéias em negócios. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas:** modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2004. 210p.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Introdução à Administração.** São Paulo: Pioneira, 2001.

_____, Peter Ferdinand. **A prática da administração de empresas.** São Paulo: Liv. Pioneira Ed., 1981. 381p.

_____, Peter Ferdinand. **Administração: tarefas, responsabilidades, práticas.** São Paulo: Pioneira, 1975.

_____, Peter Ferdinand. **Administrando em tempos de grandes mudanças.** 3a. ed., São Paulo, Pioneira, 1996.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria T. Lenil. **Estratégias Empresariais e Formação de Competências.** São Paulo: Atlas, 2000.

GEM - **Global Entrepreneurship Monitor.** Empreendedorismo no Brasil 2006. sumário executivo. Curitiba: SEBRAE, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 171p.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competências e gestão dos talentos.** 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

IBGE; **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.** Disponível em: <<http://www1.ibge.gov.br>>. Acesso em 13 ago. 2008.

JACOBSEN, Alessandra de Linhares. UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. SECRETARIA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA. **Introdução à Administração.** Florianópolis: SEaD/UFSC, 2007. 112p.

KOONTZ, Harold; O'DONNELL, Cyril; WEIHRICH, Heinz. **Administração.** 14a ed. São Paulo: Liv. Pioneira, 1986-1987.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: Princípios e tendências** São Paulo: Saraiva, 2006.

_____, Francisco; HEILBORN, Gilberto. **Administração: princípios e tendências.** São Paulo: Saraiva, 2006. 542p.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa.** 2a ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1990. 231p.

MARTINS, Gilberto de Andrade. **Manual para elaboração de monografias e dissertações.** 2.ed. São Paulo: Atlas, 1994.

MAXIMIANO, Antônio César A. **Introdução à administração.** 3ª. ed. São Paulo: Atlas, 1992.

_____, Antônio César A. **Introdução à Administração.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

_____, Antônio César Amaru. **Teoria Geral da Administração: Da Revolução Urbana à Revolução Digital.** 3 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MITRAUD, Alysson Darowish. **Avaliação de cargos: instrumento básico para o**

equilíbrio interno dos salários. 2. ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1973.

PAIVA, Luiz de. **Networking e Politicagem são Completamente Diferentes**. Disponível em: <<http://ogereente.com/congestionado/2007/02/22/networking-e-politicagem-sao-completamente-diferentes/>>. Acesso em 25 ago. 2008.

PONTES, B. R. **Administração de cargos e salários**. 4. ed. São Paulo: LTr, 1990.

PUBLIFOLHA. **Administrador**: série profissões: Ed. Publifolha, 2006.

RICHARDSON, Roberto J. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1999.

ROBBINS, Stephen. **Administração: Mudanças e Perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2002.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de Estágio e de Pesquisa em Administração**: Guia para estágios, trabalhos de conclusão dissertações e estudos de caso. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RUDIO, Franz Victor. **Introdução ao Projeto de Pesquisa Científico**. 11ª ed. Petrópolis: Vozes, 1986.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia Científica**: Guia para eficiência nos estudos. 1ª Ed. São Paulo: Atlas, 1982.

SANDBERG, J. (2000) - **Entendendo Competências Humanas no Trabalho**: uma abordagem interpretativa. A Academia de Gestão, v. 43, n. 1, p. 9-25.

SAVIANI, José Roberto. **Empresabilidade**: como as empresas devem agir para manter em seus quadros elementos com alta taxa de empregabilidade. São Paulo: Makron Books, 1997.

SCHUCH, Vitor Francisco. **Formação de administradores e mercado de trabalho**: Um estudo dos egressos do Curso de Administração da UFSM e o mercado de trabalho. Porto Alegre: UFRGS, PPGA, 1978. 104p.

SEBRAE - **Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas**. Criação e desenvolvimento de novas empresas. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br>>. Acesso em: 22 ago. 2008.

SENAC. DN. **Introdução às práticas administrativas**: o administrador no terceiro milênio. Janir Hollanda; Cláudio Ulysses Ferreira Coelho; Márcia Capella. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2003.

SENGE, Peter M. **A quinta disciplina**: arte e prática da organização de aprendizagem. 3 ed. São Paulo: Círculo do livro Best Seller, 1998.

SOUZA, A. C, de; FIALHO, F. A. P; OTANI, N. **TCC: Métodos e Técnicas**. Florianópolis: Visual Books, 2007.

STONER, James Arthur Finch; FREEMAN, R. Edward. **Administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: LTC, c1999. 533p

TREVISAN, Maria Júlia. **Competências dos Gestores Administrativos e de apoio em Universidades Comunitárias**. Florianópolis, 2004. 196f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção), Universidade Federal de Santa Catarina, 2004.

TRIVIÑOS, Augusto N.S. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais - A Pesquisa Qualitativa em Educação**. São Paulo: Atlas, 1995.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. SECRETARIA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA. **Metodologia da pesquisa**. Florianópolis: SEaD/UFSC, 2007. 134p.

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

_____, Philippe. **O modelo da competência**. São Paulo: Senac, 2003.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2000. 171p.

_____, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 8ª Ed. São Paulo: Atlas, 2007.93 p.

VIEIRA, Afonso Valter. "As tipologias, variações e características da pesquisa de marketing". In: Revista da FAE, Curitiba, v.5, n.1, p.61-70, jan./abr. 2002.

WICK, Calhoum W.; L EÓN, Lu Staton. **O desafio do Aprendizado**. Como fazer sua empresa estar sempre à frente do mercado. São Paulo: Nobel, 1997.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO PRÉ-TESTE

Prezado (a) Formando (a) em Administração:

Este questionário faz parte de uma pesquisa que tem como objetivo geral verificar como estão posicionados no mercado de trabalho os futuros egressos dos Cursos de Administração da UDESC e UFSC. Os dados servirão como base na elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso do acadêmico Robson Santos da Rosa, a ser defendido no segundo semestre de 2008 junto ao Curso de Graduação de Administração da UFSC.

O questionário é formado por questões objetivas e sua autenticidade nas respostas colaborará para a consistência dos resultados. Não é necessário colocar o nome.

Desde já agradecemos sua colaboração.

Acadêmico: Robson Santos da Rosa

Orientadora: Valentina Gomes Haensel Schmitt

1) Qual a natureza da organização que trabalha atualmente:

1.1 Empresas do terceiro setor (sem fins lucrativos)

1.2 Atualmente estou desempregado

1.3 Empresa privada:

1.3.1 Industrial Comercial Prestação de serviços

1.4 Empresa pública ou pública de economia mista:

1.4.1 Federal Estadual Municipal

CASO ESTEJA DESEMPREGADO PASSE PARA A QUESTÃO 6

2) Qual o porte da empresa em que trabalha, de acordo com a classificação do BNDES (aplicada a Indústria, comércio, e serviços):

Microempresa – receita operacional bruta anual até 1.200.000 (um milhão e duzentos mil reais)

Pequena empresa – receita operacional bruta anual superior a R\$ 1.200.000 e inferior ou igual a R\$ 10.500 (dez milhões e quinhentos mil reais)

Média empresa – receita op. Bruta anual superior R\$ 10.500.000 e inferior ou igual a R\$ 60 milhões.

Grande empresa – Receita operacional bruta anual superior a R\$ 60 milhões.

Não se aplica.

3) Qual a área da Administração que atua:

Adm financeira Administração geral

Adm Mercadológica/ Marketing Adm de produção

Adm Recursos Humanos Orçamentária

Adm pública Adm hospitalar

Comércio exterior Organização e métodos

Informática Adm de material/logística

Outra: _____

4) Qual o nível hierárquico que você ocupa na organização em que atua:

Sócio/proprietário Auxiliar

Diretoria Gerência

Supervisor Assistente

Analista Não se aplica

Outro: _____

5) De qual forma foi admitido na organização que trabalha atualmente:

Concurso Seleção (análise de currículo, entrevista)

Convite (Rede de Contatos) Estágio

Sou proprietário ou sócio proprietário Outros/Qual? _____

6) Quais são as suas pretensões profissionais depois de se tornar um bacharel em administração?

- Trabalhar em empresa pública Trabalhar no terceiro setor
 Empreender o seu próprio negócio Fazer trainee
 Fazer pós-graduação Fazer mestrado
 Fazer MBA Outra graduação
 Outros _____

7) Depois de formado você pretende trabalhar ou estudar em outro estado ou país?

- Sim/Qual? _____ Não

8) Enumere em ordem crescente (de 1 a 8) as habilidades que considera aplicadas em sua atuação no mercado de trabalho de acordo com a frequência:

- Comunicação e expressão Raciocínio lógico, crítico e analítico
 Visão sistêmica e estratégica Criatividade e iniciativa
 Negociação Tomada de decisão
 Liderança Trabalho em equipe

9) Quanto à contribuição do curso de Administração da UFSC para desenvolvimento das habilidades utilizadas na sua atuação no mercado de trabalho, você considera que o curso de Administração da UFSC:

- contribuiu, pois está adequado a realidade do mercado de trabalho
 contribuiu pouco, pois está pouco adequado a realidade do mercado de trabalho
 não contribuiu, pois não corresponde a realidade encontrada no mercado de trabalho

Sugestões: _____

10) Sua faixa etária é:

- 20 a 23 anos 24 a 26 anos 27 a 30 anos Mais de 30 anos

11) Qual o seu sexo?

- Feminino Masculino

12) Estado civil:

- Solteiro Casado
 Separado Divorciado Viúvo

13) Quantidade de dependentes:

- Nenhum 1 2 3 4 ou mais

14) Possui formação em outro curso?

- SIM NÃO

Qual o curso e a instituição?

15) Idiomas que domina (leitura, fala, e escrita), além do português:

- Não se aplica Inglês Espanhol Alemão Francês Outros: _____

16) Qual faixa salarial está mais próxima de seus rendimentos

- Até R\$ 830,00 (Dois salários mínimos)
 De R\$ 831,00 à R\$ 1.660,00 (Quatro salários mínimos)
 De R\$ 1.661,00 à R\$ 2.490,00 (Seis salários mínimos)
 De R\$ 2.491,00 à R\$ 3.320,00 (Oito salários mínimos)
 Acima de 3.321,00

17) Fique a vontade para fazer algum comentário.

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO FINAL/UFSC

Prezado (a) Formando (a) em Administração:

Este questionário faz parte de uma pesquisa que tem como objetivo geral verificar como estão posicionados no mercado de trabalho os futuros egressos dos Cursos de Administração da UDESC e UFSC. Os dados servirão como base na elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso do acadêmico Robson Santos da Rosa, a ser defendido no segundo semestre de 2008 junto ao Curso de Graduação de Administração da UFSC.

O questionário é formado por questões objetivas e sua autenticidade nas respostas colaborará para a consistência dos resultados. Não é necessário colocar o nome.

Desde já agradecemos sua colaboração.

Acadêmico: Robson Santos da Rosa

Orientadora: Valentina Gomes Haensel Schmitt

1) Qual a natureza da organização que trabalha atualmente:

1.1 () Empresas do terceiro setor (sem fins lucrativos)

1.2 () Atualmente estou desempregado

1.3 Empresa privada:

1.3.1 () Industrial () Comercial () Prestação de serviços

1.4 Empresa pública ou pública de economia mista:

1.4.1 () Federal () Estadual () Municipal

CASO ESTEJA DESEMPREGADO PASSE PARA A QUESTÃO 6

2) Qual o porte da empresa em que trabalha, de acordo com a classificação do BNDES (aplicada a Indústria, comércio, e serviços):

2.1 () Microempresa – receita operacional bruta anual até 1.200.000 (um milhão e duzentos mil reais)

2.2 () Pequena empresa – receita operacional bruta anual superior a R\$ 1.200.000 e inferior ou igual a R\$ 10.500 (dez milhões e quinhentos mil reais)

2.3 () Média empresa – receita op. Bruta anual superior R\$ 10.500.000 e inferior ou igual a R\$ 60 milhões.

2.4 () Grande empresa – Receita operacional bruta anual superior a R\$ 60 milhões.

2.5 () Não se aplica.

3) Qual a área da Administração que atua:

3.1 () Adm Financeira

3.2 () Adm Geral

3.3 () Adm Mercadológica/ Marketing

3.4 () Adm de Produção

3.5 () Adm Recursos Humanos

3.6 () Orçamentária

3.7 () Adm Pública

3.8 () Adm Hospitalar

3.9 () Comércio Exterior

3.10 () Organização e métodos

3.11 () Informática

3.12 () Adm de Material/Logística

3.13 () Outra: _____

4) Qual o nível hierárquico que você ocupa na organização em que atua:

4.1 () Sócio/proprietário

4.2 () Auxiliar

4.3 () Diretoria

4.4 () Gerência

4.5 () Supervisor

4.6 () Assistente

4.7 () Analista

4.9 Outro: _____

5) De qual forma foi admitido na organização que trabalha atualmente:

5.1 () Concurso

5.2 () Seleção (análise de currículo, entrevista)

5.3 () Convite (Rede de Contatos)

5.4 () Trainee

5.5 () Sou proprietário ou sócio proprietário

5.6 () Outros/Qual? _____

6) Qual a sua **principal** pretensão profissional depois de se tornar um bacharel em administração?

- 6.1 () Trabalhar em empresa pública 6.2 () Trabalhar no terceiro setor
 6.3 () Empreender o seu próprio negócio 6.4 () Fazer trainee
 6.5 () Fazer pós-graduação 6.6 () Fazer mestrado
 6.7 () Fazer MBA 6.8 () Outra graduação
 6.9 () Outros _____

7) Em qual estado ou país você pretende trabalhar ou estudar depois de formado?

- 7.1 _____ 7.2 () Não sei

8) Assinale dentre as opções abaixo, as **quatro** habilidades que considera mais importantes para o mercado de trabalho:

- 8.1 () Comunicação e expressão 8.2 () Raciocínio lógico, crítico e analítico
 8.3 () Visão sistêmica e estratégica 8.4 () Criatividade e iniciativa
 8.5 () Negociação 8.6 () Tomada de decisão
 8.7 () Liderança 8.8 () Trabalho em equipe

9) Quanto à contribuição do curso de Administração da UFSC para desenvolvimento das habilidades utilizadas na sua atuação no mercado de trabalho, você considera que o curso de Administração da UFSC:

- 9.1 () contribuiu, pois está adequado a realidade do mercado de trabalho
 9.2 () contribuiu pouco, pois está pouco adequado a realidade do mercado de trabalho
 9.3 () contribuiu, mas poderia ser melhor adequado a realidade
 9.4 () não contribuiu, pois não corresponde a realidade encontrada no mercado de trabalho
 9.5 Sugestões: _____

10) Sua faixa etária é:

- 10.1 () 20 a 23 anos 10.2 () 24 a 26 anos 10.3 () 27 a 30 anos 10.4 () Mais de 30 anos

11) Qual o seu sexo?

- 11.1 () Feminino 11.2 () Masculino

12) Estado civil:

- 12.1 () Solteiro 12.2 () Casado
 12.3 () Separado 12.4 () Divorciado 12.5 () Viúvo

13) Quantidade de dependentes:

- 13.1 () Nenhum 13.2 () 1 13.3 () 2 13.4 () 3 13.5 () 4 ou mais

14) Possui formação em outro curso?

- 14.1 () Sim/ Qual o curso e a instituição? _____ 14.2 () Não

15) Idiomas que domina (leitura, fala, e escrita), além do português:

- 15.1 () Não se aplica 15.2 () Inglês 15.3 () Espanhol
 15.4 () Alemão 15.5 () Francês 15.6 () Outros: _____

16) Em relação ao seu trabalho, qual faixa salarial está mais próxima de seus rendimentos:

- 16.1 () Até R\$ 830,00 (Dois salários mínimos)
 16.2 () De R\$ 831,00 à R\$ 1.660,00 (2 a 4 salários mínimos)
 16.3 () De R\$ 1.661,00 à R\$ 2.490,00 (4 a 6 salários mínimos)
 16.4 () De R\$ 2.491,00 à R\$ 3.320,00 (6 a 8 salários mínimos)
 16.5 () Acima de 3.321,00 (Acima de 8 salários mínimos)
 16.6 () Não trabalho

17) Fique a vontade para fazer algum comentário sobre o seu curso.

MUITO OBRIGADO

APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO FINAL/UDESC

Prezado (a) Formando (a) em Administração:

Este questionário faz parte de uma pesquisa que tem como objetivo geral verificar como estão posicionados no mercado de trabalho os futuros egressos dos Cursos de Administração da UDESC e UFSC. Os dados servirão como base na elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso do acadêmico Robson Santos da Rosa, a ser defendido no segundo semestre de 2008 junto ao Curso de Graduação de Administração da UFSC.

O questionário é formado por questões objetivas e sua autenticidade nas respostas colaborará para a consistência dos resultados. Não é necessário colocar o nome.

Desde já agradecemos sua colaboração.

Acadêmico: Robson Santos da Rosa

Orientadora: Valentina Gomes Haensel Schmitt

1) Qual a natureza da organização que trabalha atualmente:

1.1 () Empresas do terceiro setor (sem fins lucrativos)

1.2 () Atualmente estou desempregado

1.3 Empresa privada:

1.3.1 () Industrial () Comercial () Prestação de serviços

1.4 Empresa pública ou pública de economia mista:

1.4.1 () Federal () Estadual () Municipal

CASO ESTEJA DESEMPREGADO PASSE PARA A QUESTÃO 6

2) Qual o porte da empresa em que trabalha, de acordo com a classificação do BNDES (aplicada a Indústria, comércio, e serviços):

2.1 () Microempresa – receita operacional bruta anual até 1.200.000 (um milhão e duzentos mil reais)

2.2 () Pequena empresa – receita operacional bruta anual superior a R\$ 1.200.000 e inferior ou igual a R\$ 10.500 (dez milhões e quinhentos mil reais)

2.3 () Média empresa – receita op. Bruta anual superior R\$ 10.500.000 e inferior ou igual a R\$ 60 milhões.

2.4 () Grande empresa – Receita operacional bruta anual superior a R\$ 60 milhões.

2.5 () Não se aplica.

3) Qual a área da Administração que atua:

3.1 () Adm Financeira

3.2 () Adm Geral

3.3 () Adm Mercadológica/ Marketing

3.4 () Adm de Produção

3.5 () Adm Recursos Humanos

3.6 () Orçamentária

3.7 () Adm Pública

3.8 () Adm Hospitalar

3.9 () Comércio Exterior

3.10 () Organização e métodos

3.11 () Informática

3.12 () Adm de Material/Logística

3.13 () Outra: _____

4) Qual o nível hierárquico que você ocupa na organização em que atua:

4.1 () Sócio/proprietário

4.2 () Auxiliar

4.3 () Diretoria

4.4 () Gerência

4.5 () Supervisor

4.6 () Assistente

4.7 () Analista

4.9 Outro: _____

5) De qual forma foi admitido na organização que trabalha atualmente:

5.1 () Concurso

5.2 () Seleção (análise de currículo, entrevista)

5.3 () Convite (Rede de Contatos)

5.4 () Trainee

5.5 () Sou proprietário ou sócio proprietário

5.6 () Outros/Qual? _____

6) Qual a sua **principal** pretensão profissional depois de se tornar um bacharel em administração?

- 6.1 () Trabalhar em empresa pública 6.2 () Trabalhar no terceiro setor
 6.3 () Empreender o seu próprio negócio 6.4 () Fazer trainee
 6.5 () Fazer pós-graduação 6.6 () Fazer mestrado
 6.7 () Fazer MBA 6.8 () Outra graduação
 6.9 () Outros _____

7) Em qual estado ou país você pretende trabalhar ou estudar depois de formado?

- 7.1 _____ 7.2 () Não sei

8) Assinale dentre as opções abaixo, as **quatro** habilidades que considera mais importantes para o mercado de trabalho:

- 8.1 () Comunicação e expressão 8.2 () Raciocínio lógico, crítico e analítico
 8.3 () Visão sistêmica e estratégica 8.4 () Criatividade e iniciativa
 8.5 () Negociação 8.6 () Tomada de decisão
 8.7 () Liderança 8.8 () Trabalho em equipe

9) Quanto à contribuição do curso de Administração da UDESC para desenvolvimento das habilidades utilizadas na sua atuação no mercado de trabalho, você considera que o curso de Administração da UDESC:

- 9.1 () contribuiu, pois está adequado a realidade do mercado de trabalho
 9.2 () contribuiu pouco, pois está pouco adequado a realidade do mercado de trabalho
 9.3 () contribuiu, mas poderia ser melhor adequado a realidade
 9.4 () não contribuiu, pois não corresponde a realidade encontrada no mercado de trabalho
 9.5 Sugestões: _____

10) Sua faixa etária é:

- 10.1 () 20 a 23 anos 10.2 () 24 a 26 anos 10.3 () 27 a 30 anos 10.4 () Mais de 30 anos

11) Qual o seu sexo?

- 11.1 () Feminino 11.2 () Masculino

12) Estado civil:

- 12.1 () Solteiro 12.2 () Casado
 12.3 () Separado 12.4 () Divorciado 12.5 () Viúvo

13) Quantidade de dependentes:

- 13.1 () Nenhum 13.2 () 1 13.3 () 2 13.4 () 3 13.5 () 4 ou mais

14) Possui formação em outro curso?

- 14.1 () Sim/ Qual o curso e a instituição? _____ 14.2 () Não

15) Idiomas que domina (leitura, fala, e escrita), além do português:

- 15.1 () Não se aplica 15.2 () Inglês 15.3 () Espanhol
 15.4 () Alemão 15.5 () Francês 15.6 () Outros: _____

16) Em relação ao seu trabalho, qual faixa salarial está mais próxima de seus rendimentos:

- 16.1 () Até R\$ 830,00 (Dois salários mínimos)
 16.2 () De R\$ 831,00 à R\$ 1.660,00 (2 a 4 salários mínimos)
 16.3 () De R\$ 1.661,00 à R\$ 2.490,00 (4 a 6 salários mínimos)
 16.4 () De R\$ 2.491,00 à R\$ 3.320,00 (6 a 8 salários mínimos)
 16.5 () Acima de 3.321,00 (Acima de 8 salários mínimos)
 16.6 () Não trabalho

17) Fique a vontade para fazer algum comentário sobre o seu curso.

MUITO OBRIGADO