

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ - UFPI  
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS – CSHNB  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO – CADM

Thauane de Maria dos Santos e Silva

**NÍVEL DE EMPREGABILIDADE DOS CONCLUDENTES  
EM ADMINISTRAÇÃO: UFPI**

Picos (PI)  
2012

Thauane de Maria dos Santos e Silva

**NÍVEL DE EMPREGABILIDADE DOS CONCLUDENTES  
EM ADMINISTRAÇÃO: UFPI**

Monografia apresentada ao  
Curso de Bacharelado em  
Administração da Universidade  
Federal do Piauí - UFPI, em  
cumprimento parcial das  
exigências de para obtenção do  
título de Bacharel em  
Administração.

Orientadora: Prof. Liliane Araújo Pinto, MSc.

Picos (PI)

2012

FICHA CATALOGRÁFICA

Serviço de Processamento Técnico da Universidade Federal do Piauí

Biblioteca José Albano de Macêdo

S586n Silva, Thauane de Maria dos Santos e.

Nível de empregabilidade dos concludentes em  
administração - UFPI / Thauane de Maria dos Santos e Silva.  
– 2012.

CD-ROM : il. ; 4 ¼ pol. (74 p.)

Monografia(Bacharelado em Administração) – Universidade  
Federal do Piauí. Picos-PI, 2012.

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – UFPI**  
**CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS – CSHNB**

**PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA**  
**DE DEFESA DE MONOGRAFIA DE GRADUAÇÃO DE**

**THAUANE DE MARIA DOS SANTOS E SILVA**

Nível de Empregabilidade dos Concludentes em Administração: UFPI

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência do primeiro, considera a discente **APROVADA**.

Picos (PI), 11 de outubro de 2012



---

Profa. Liliane Araújo Pinto, MSc. (Orientadora)



---

Profa. Iane Rodrigues de Carvalho, M.Sc. (Membro)



---

Profa. Joyce Marques Wenzel, Esp. (Membro)

*Dedico este trabalho à minha mãe que faz parte da minha história e que acredita em mim, e a cada conquista e sonho realizado é pra ela que eu vou dedicar, pois ela é a fonte da minha motivação.*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus por me iluminar e abençoar em todos os momentos;

A minha mãe por acreditar em mim e se doar completamente em prol da minha formação, meu Pai que mesmo ausente se fez presente através do exemplo de vida que me deixou;

Minha Irmã (Thamyres) e minhas amigas (Crislane, Dayane e Mônica) pela força e por me fazer acreditar no real significado da amizade.

Meus colegas de classes pelo companheirismo e por terem me ajudado a crescer e a amadurecer junto com eles, em especial, Ronaldo Lima (Ronald).

Aos professores que colaboraram com seu conhecimento e sabedoria e principalmente às professoras Joyce, Iane e Liliane pela compreensão e disponibilidade.

## RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo evidenciar o nível de empregabilidade dos concludentes em administração entre o período de 2010.2 a 2011.2 da Universidade Federal do Piauí *campus* Picos - PI, permitindo, uma análise dos novos administradores, suas habilidades e competências, se já estavam empregados quando terminaram o curso ou não, enfim, analisar se a universidade está formando profissionais de acordo com as exigências do mercado e também, apresentar que atitudes os concludentes devem possuir para se manter empregável no mercado de trabalho. No referencial, procurou-se abordar o conceito e a importância da empregabilidade para o profissional e ressaltar sobre as exigências do mercado, que vive, atualmente, em constantes mudanças devido aos avanços tecnológicos e a globalização. Um dos principais motivos para realização da pesquisa foi conhecer a realidade dos graduados e o que estão fazendo para se tornar um profissional cada vez mais competitivo; foi realizado um estudo caracterizado como pesquisa de campo quantitativa utilizando um questionário fechado de caráter exploratório e descritivo, Por meio da análise dos resultados, conclui-se que a ambição pelo crescimento é um fator determinante para o sucesso dos profissionais.

**PALAVRAS CHAVE:** empregabilidade, concludentes, mercado de trabalho, administrador.

## **ABSTRACT**

This research was how objective evidence the level of employability of conclusive in administration between the period 2010.2 a 2011.2 of Federal University of Piauí campus Picos – PI, allowing an analysis of new administrators their skills and expertise, if already employees were now completed the course or not, finally, consider whether the university is forming professional according to the market requirements and also, to present the attitudes that must have conclusive to keep employable in the work market, and also, submit that the attitudes conclusive must have to stay employable in the labor market. In the frame, we tried to approach the concept and the importance of employability for the professional and emphasize on the requirements on market demands living, currently, changes in constates due to technological advances and globalization. One of the main reasons for the research was to know the reality of graduates the reality of graduates and what they are doing to become a professional increasingly competitive; a study characterized as quantitative field research using a closed questionnaire exploratory and descriptive. Through the analysis of the results, concluded that the ambition for growth is a determining factor for the success of professionals.

**KEYWORDS:** Employability, Work's Market, Conclusive, Administrator



## LISTA DE ILUSTRAÇÃO

<b>Figura 1</b> ação administrativa.....	21
<b>Figura 2</b> principais funções do processo de gestão.....	21

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> Idade .....	44
<b>Gráfico 2</b> Gênero.....	46
<b>Gráfico 3</b> Período de Formação.....	47
<b>Gráfico 4</b> Já trabalhava antes da graduação.....	48
<b>Gráfico 5</b> Exerceu algum cargo de gerencia ou supervisão.....	49
<b>Gráfico 6</b> Está buscando qualificações.....	50
<b>Gráfico 7</b> Com que assiduidade você se atualiza sobre a área.	51
<b>Gráfico 8</b> Oportunidade de emprego que o mercado oferece....	52
<b>Gráfico 9</b> Possui domínio em outra língua.....	53
<b>Gráfico 9.1</b> Se sim gostaria de ter.....	54
<b>Gráfico 10</b> Fez ou faz algum curso de pós- graduação.....	55
<b>Gráfico 11</b> Pretende fazer algum curso de pós-graduação.....	56
<b>Gráfico 12</b> Já empreendeu .....	57
<b>Gráfico 13</b> Facilidade para trabalhar em equipe.....	58
<b>Gráfico 14</b> Possui uma rede de contatos.....	59
<b>Gráfico 15</b> Como se relaciona com sua network.....	60
<b>Gráfico 16</b> Sabe as qualidades que o distingue dos demais.....	61
<b>Gráfico 17</b> Suas competências estão em harmonia com as competências que o mercado de trabalho exige.....	62
<b>Gráfico 18:</b> Saúde física e mental.....	63
<b>Gráfico 19:</b> Título no CRA.....	64

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b> O perfil do graduando dos cursos de administração	26
<b>Quadro 2</b> Competências.....	34

## **LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

<b>UFPI:</b> Universidade Federal do Piauí.....	15
<b>CRA:</b> Conselho Regional de Administração.....	64

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>15</b>
1.1 Problema de pesquisa .....	16
1.2 Pressupostos .....	16
1.3 Objetivo .....	17
1.3.1 <i>Objetivo geral</i> .....	17
1.3.2 <i>Objetivos específicos:</i> .....	18
1.4 Justificativa .....	18
1.5 Estrutura do trabalho .....	19
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>20</b>
2.1 Administração .....	20
2.2 As organizações .....	23
2.3 O administrador .....	25
2.4 O mercado de trabalho e o administrador .....	28
2.5 Surgimento da empregabilidade .....	30
2.6 Entendendo o termo empregabilidade .....	31
2.7 Tipos de competência em empregabilidade .....	33
2.8 O futuro da administração .....	35
2.9 As dificuldades para os Administradores recém-formados .....	37
2.10 O papel da universidade .....	38
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>40</b>
3.1 Tipos de pesquisa .....	40
3.2 Fontes de dados .....	41
3.3 Seleção da amostra .....	41
3.4 Coleta de dados .....	42
3.5 Análise e interpretação dos dados .....	42
<b>4 ANÁLISE DOS DADOS .....</b>	<b>44</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>65</b>

<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>688</b>
<b>APÊNDICE</b> .....	<b>71</b>

# 1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho está cada vez mais exigente com os seus colaboradores, demandando pessoas competentes e preparadas para agir em um mercado tão competitivo. Para que o profissional se torne empregável ele necessita ter capacidades indispensáveis que influenciam não só no seu crescimento profissional como também no crescimento da empresa.

O termo empregabilidade surgiu para dar nome à capacidade que o profissional tem de se adequar as novas necessidades do mercado, o presente trabalho pretende mesurar se os novos profissionais estão prontos para atender exigências feitas pelo mercado de trabalho, mostrando também os diferenciais e as estratégias que podem ajudá-los a se destacar profissionalmente.

As empresas necessitam se diferenciar dos seus concorrentes, para isso é necessário profissional qualificado com competências técnicas, inovadores, com valores éticos e que atenda o perfil da empresa, daí a importância do termo empregabilidade tanto para os empregados, quanto para os empregadores.

O termo empregabilidade ou *employability* está relacionado às aptidões e competências dos indivíduos e organizações. Observa-se a diminuição drástica de empregos estáveis, com um acréscimo exponencial de oferta de trabalhos, de modo que as atualizações constantes do conhecimento se instituem sempre em avanço no principal canal de entrada para desenvolver e ampliar o nível de emprego (MARCONATO e DOLIVEIRA, 2008).

A pesquisa avaliou o nível de empregabilidade dos concludentes em administração da UFPI (Universidade Federal do Piauí) *campus* Picos – PI, os alunos que se graduaram no período

de 2010.1 a 2011.2 foram avaliados para saber se as suas competências estão condizentes com as competências que o mercado impõe, ou seja, a pesquisa procurou conhecer sobre as habilidades e qualificações que os formandos adquiriram ao longo das suas experiências de vida e da sua formação acadêmica, depois avaliou o nível de empregabilidade dos concludentes.

Com essa pesquisa sobre o nível de empregabilidade dos concludentes em administração a universidade poderá observar o comportamento dos seus ex-alunos e como estão os seus desempenhos profissionais junto ao mercado de trabalho.

## 1.1 Problema de pesquisa

A partir desta visão sistêmica o problema da pesquisa é: **qual o nível de empregabilidade dos concludentes em administração?** Para conquistar uma boa posição é preciso vencer os concorrentes, por esse e outros motivos, fez necessário questionar sobre o nível de empregabilidade dos alunos da UFPI *campus*– Picos - PI para saber se existe um equilíbrio entre o que o mercado de trabalho vem exigindo e às suas habilidades individuais.

## 1.2 Pressupostos

- Em geral, os concludentes de Administração possuem um bom nível de empregabilidade, por isso, os mesmos têm uma grande capacidade de conseguirem emprego rapidamente.

Os concludentes que se sobressaírem com uma boa empregabilidade terão chances maiores de se destacar profissionalmente, pois algumas competências como, saber se



comunicar e estar apto as mudanças, são primordiais para tal realização.

- Embora a universidade ofereça boas estruturas e uma base sólida para a formação dos profissionais, alguns deles precisam se qualificar mais para aumentar o seu nível de empregabilidade, pois não foi satisfatório.

Para esses administradores talvez ainda falte mais informação de suas verdadeiras necessidades e conhecimento do que o mercado competitivo vem exigindo atualmente.

- Apesar das dificuldades enfrentadas, pode-se observar que a maior parte dos concludentes tem um bom desempenho no mercado de trabalho, com probabilidade de crescimento profissional no ramo atividade que optarem desenvolver.

Os novos profissionais possuindo um bom desempenho, e acreditando em seus potenciais e em suas capacidades de aprender e desempenhar todas as funções aumentarão suas chances de crescer profissionalmente.

## 1.3 Objetivo

### 1.3.1 *Objetivo geral*

Avaliar o nível de empregabilidade dos graduados pela UFPI campus Picos – PI do curso de administração; o que significa que esta pesquisa mostrou se os novos profissionais formados pela universidade se graduaram de acordo com as exigências do mercado de trabalho e o que os concludentes estão fazendo para aumentar as suas aptidões individuais.

### 1.3.2 *Objetivos específicos:*

- Informar a importância e o conceito da empregabilidade;
- Verificar quais as habilidades os concludentes estão utilizando para encontrar ou reter um emprego;
- Mostrar como estão atuando os novos profissionais depois da graduação.

## 1.4 Justificativa

O grande valor da realização deste estudo consiste em saber como está a vida profissional dos graduados em Administração da Universidade Federal do Piauí – *Campus Picos* – PI. Esta pesquisa foi realizada para mostrar os resultados de pelo menos quatro anos e meio de estudo e/ou também para apontar a realidade para quem pretende ingressar em breve no mercado de trabalho.

Em relação aos benefícios que a pesquisa trará para os graduados será possível perceber que para conseguir um bom emprego, é preciso exercer competências necessárias ao cargo, esse estudo comprovará que para ocupar uma boa colocação em uma instituição de renome é preciso não só obter um diploma, mais que isso, é preciso, entre outros, possuírem habilidades de se adequar às novas necessidades impostas pelo mercado atual, ou seja, a presente pesquisa apontará a relevância da empregabilidade como vantagem competitiva para se destacar dos outros.

Com este estudo pretende-se obter informações necessárias para saber se os graduados entendem sobre o valor desse novo conceito de empregabilidade.

Se tratando dos discentes e docentes da universidade, esse trabalho também servirá para que os mesmos analisem como está o comportamento profissional dos alunos que já concluíram o curso.

## 1.5 Estrutura do trabalho

No capítulo 1: encontra-se a contextualização do tema, o problema da pesquisa, hipóteses, os objetivos e a justificativa. Capítulo 2: foram abordados tópicos sobre o surgimento e o conceito de empregabilidade, e os principais autores citados foram Chiavenato(2004); Lacombe e Heilborn(2003) que enfatizou ainda mais a importância dessa nomenclatura. Capítulo 3: apresentação dos procedimentos metodológicos para a concretização da pesquisa, expondo o conceito de metodologia, a caracterização da pesquisa, quais foram as fontes de dados, como foi a coleta e o tratamento dos dados. Capítulo 4: resultado e discussão sobre o nível de empregabilidade dos concludentes que foram analisados e contextualizados através de gráficos e teorias dos livros. E por último, no capítulo 5: considerações finais que finaliza o trabalho.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

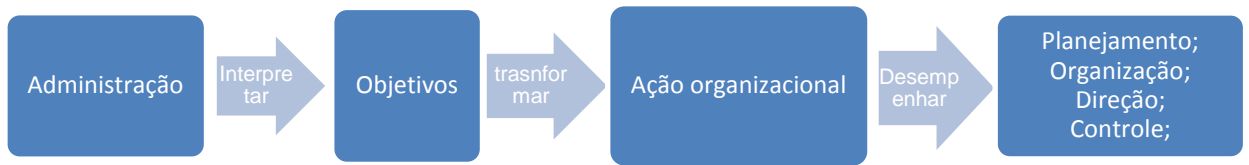
Foram abordados aqui de maneira teórica todos os conceitos relacionados com o tema, incluindo o surgimento e o conceito de empregabilidade, as competências e o futuro da administração, a fim de permitir formar um alicerce com a teoria.

### 2.1 Administração

A administração possui uma história recente como corpo organizado de conhecimentos, (apesar de ser uma arte antiga). As tentativas de formular princípios de administração existem desde a mais remota antiguidade. Nos dois últimos séculos, tornou-se necessário profissionalizar a formação de gerentes, para aprimorar as práticas administrativas e tornar as empresas eficientes e eficazes de acordo com o seu ramo de atividade, a partir daí, surgiram livros, escolas, pesquisadores e consultores de administração, fazendo a administração um estudo sistemático que produz um corpo de conhecimentos organizados. (MAXIMIANO, 2007)

Segundo Robbins e Decenzo (2004 p. 06), o termo administração “se refere ao processo de fazer com que as coisas sejam executadas, com eficácia e eficiência, por meio de outras pessoas e com elas”, ou ainda trabalhar com indivíduos ou por meio deles para conseguir objetivos das pessoas ou da organização.

O papel da administração inclui a interpretação dos objetivos com a finalidade de transformá-los em ação organizacional por meio do planejamento, da organização, da direção e do controle. (PEREIRA, 2004).

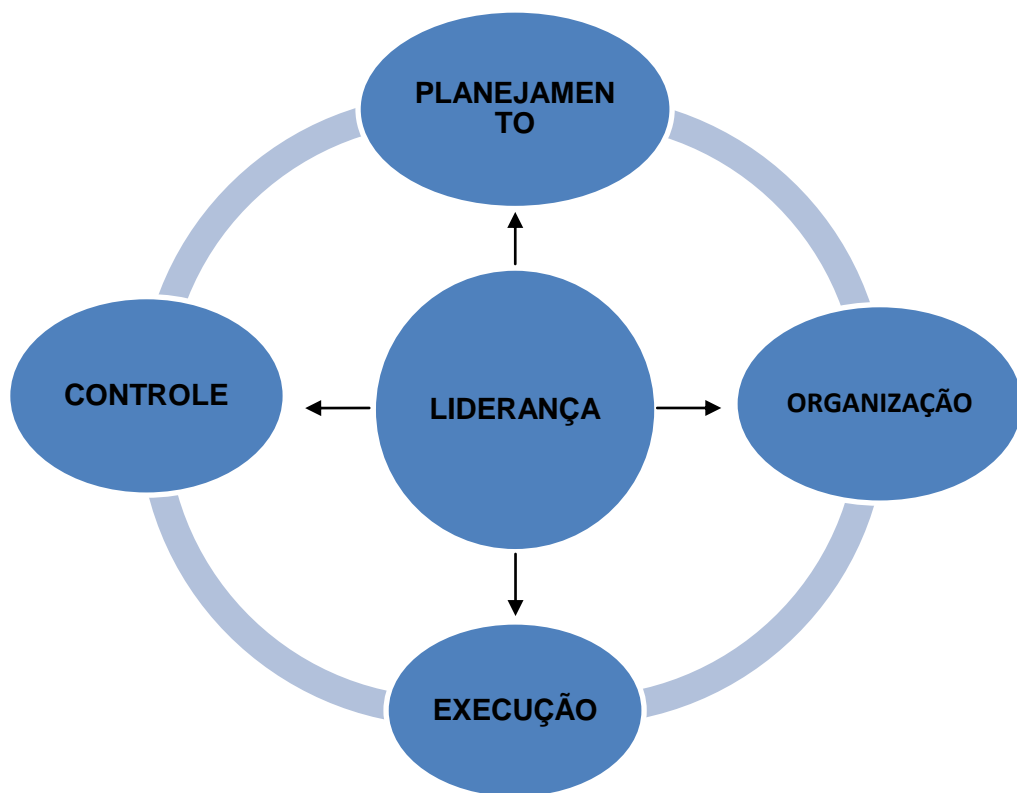


**Figura 1: Ação administrativa**

Fonte: Pereira (2004, p. 3)

Diante disso, é preciso planejar, organizar, dirigir e controlar sistematicamente as ações administrativas para conseguir os objetivos empresariais, todo esse processo é desenvolvido pela administração.

Sobre o conceito de administração Maximiano (2007 p. 34), diz que “a administração é um processo dinâmico de tomar decisões e realizar ações que compreende cinco processos principais interligados: planejamento, organização, liderança, execução e controle”. Veja a figura 2:



**Figura 2: Princípios do processo de gestão**

Fonte: Maximiano (2007, p. 34)

Sobre esses processos administrativos Maximiano (2007 p.34) explica:

- Planejamento. O processo de planejamento é a ferramenta para administrar as relações com o futuro. As decisões que procuram, de alguma forma, influenciar o futuro, ou que serão colocadas em práticas no futuro, são decisões de planejamento.
- Organização. Organização é o processo de dispor os recursos em uma estrutura que facilite a realização dos objetivos. O processo de organizar consiste no ordenamento dos recursos ou na divisão de um conjunto de recursos em partes coordenadas, segundo algum critério ou princípio de classificação.
- Liderança (e outros processos de administração de pessoas). Liderança é o processo de trabalhar com pessoas para possibilitar a realização de objetivos. Liderança é um processo complexo, que compreende diversas atividades de administração de pessoas, como coordenação, direção, motivação, comunicação e participação no trabalho em grupo.
- Execução. O processo de execução consiste em realizar atividades planejadas, por meio da aplicação de energia física e intelectual.
- Controle. O processo de controle procura assegurar a realização de objetivos. Controlar é a função que consiste em comparar as atividades realizadas com as atividades planejadas, para possibilitar a realização dos objetivos.

A administração é considerada uma arte tanto no sentido de profissão ou de ação humana e toda arte depende de habilidades. Os administradores precisam de competências que incluem diversas habilidades técnicas e gerenciais, essas habilidades podem ser contraídas e aperfeiçoadas por meio de experiências e estudo. Existem pessoas que revelam competências excepcionais como administradores nos diversos tipos de organizações e empreendimento humano, como por exemplo, Henry Ford e Bill Gates demonstram essa competência em alto grau. (MAXIMIANO, 2007)

Pereira (2004 P. 03),

segundo Peter Druck, é importante afirmar que o conceito de Administração é muito mais amplo do que o

de Administração de Empresas, na medida em que se aplica a organizações empresariais e não empresariais. No decorrer do século XX, os setores que mais cresceram foram o governamental, o dos profissionais liberais, o da saúde e o da educação, e não, conforme podem acreditar alguns, o setor empresarial

O curso de administração deve ser destacado, pois envolve um leque de requisitos / conhecimentos e habilitações imprescindíveis ao perfil profissional dos dias de hoje, exigindo ainda mais dos gerentes, dos assessores e consultores nas organizações públicas e/ou privadas. (DEMING 1990 *apud* MARCONATO; DOLIVEIRA 2008).

## 2.2 As organizações

Uma organização é constituída por duas ou mais pessoas que se unem em busca de um mesmo objetivo. Sobre a organização Chiavenato (2006 p. 22) afirma que,

(...)devido às limitações individuais, os seres humanos são obrigados a cooperar, uns com os outros, formando organizações para alcançar certos objetivos que a ação individual isolada não conseguiria alcançar. A organização é um sistema de atividades conscientemente coordenadas de duas ou mais pessoas.

Para um adequado funcionamento da organização é preciso colaboração, comunicação e interação das pessoas que a compõem para que bons resultados prevaleçam.

Conforme Kwasnicka (2004, p. 230),

organização é mais bem definida como a estrutura ou a rede de relações entre indivíduos e posições em um ambiente de trabalho e o processo pelo qual a estrutura é criada, mantida e usada. A definição tem dois aspectos inter-relacionados: estrutura e processo. A estrutura

consiste em uma rede de relacionamentos específico entre indivíduos, posições e tarefas. Essa é uma visão estática. Processo, que é uma visão dinâmica, refere-se às funções gerenciais pelas quais as organizações são criadas, adaptadas e mudadas continuamente.

Sintetizando, a estrutura está relacionada como o modo em que os arranjos, as pessoas, e ocupações se relacionam entre si e o processo é o enfoque nos procedimentos administrativo que podem alterar a estrutura organizacional.

Do ponto de vista do Maximiano (2007 p. 37),

nas organizações, os administradores ou gerentes são as pessoas responsáveis pelo desempenho de outras pessoas que formam sua equipe têm autoridade. A autoridade é um tipo especial de recurso, que dá aos gerentes a capacidade ou poder de tomar decisões e acionar o trabalho de seus funcionários e outros recursos. Nas organizações, os gerentes são também chamados, genericamente, de chefes.

A importância da organização se dá pelo fato de que ela está inteiramente presente na sociedade atual, mostrando assim sua essencial influência na vida das pessoas. Utilizando recursos como conhecimentos, colaboradores, dinheiro, tecnologia e informação, as organizações desempenham tarefas através do trabalho coletivo que não seria feito com apenas um indivíduo isoladamente. (CHIAVENATO, 2004, p. 08).

Tendo como base a afirmação de Lacombe e Heilborn (2003 p.13)

são as organizações que executam quase todas as atividades na sociedade moderna. As organizações complexas representam um dos elementos mais importantes da sociedade atual. Em geral, as pessoas nascem em hospitais, são educadas nas escolas e trabalham em organizações. Tiram



grande parte da satisfação material, social, cultural de organizações.

Tal relevância se dá pela importância das organizações para sociedade em geral, baseada nessas teorias, é possível afirmar que todo e qualquer ser humano passa por uma empresa que se faz presente em quase todas as dimensões da vida social, nas dimensões religiosas e culturais que estruturam cada tempo e espaço. (CARVALHO; VIEIRA, 2007).

### 2.3 O administrador

Para uma organização ser bem sucedida, ela precisa de colaboradores devidamente capacitados para conduzir pessoas, executar processos e que contribua para chegar aos objetivos para assim aproximar-se dos resultados esperados, independente do nível hierárquico em que esteja situado, do tipo de formação profissional ou do tipo da organização em que esteja atuando, empresarial ou não empresarial; todo esse trabalho é realizado pelo administrador, ficando claro a sua importância dentro de toda organização. (PEREIRA, 2004).

Sobre o valor do administrador Chiavenato (2004, p. 04) expõe que, o administrador alcança resultados através de sua organização e das pessoas que nela trabalham. Para tanto planeja, organiza, dirige pessoas e recursos materiais financeiros, informação e tecnologia visando ao alcance de determinados objetivos. (...) O administrador assume uma responsabilidade básica: assegurar que a organização alcance elevado desempenho através das pessoas e da utilização rentável de todos os seus recursos.

Assim como outros profissionais, os administradores devem apresentar um curso superior, conhecimento indispensável e habilidades resultantes de um longo período acadêmico, para atuar em organizações corretamente, desenvolvendo o seu espírito de equipe, tendo confiabilidade, autocontrole, sendo social, comunicar-se claramente, entre outras competências que estão inclusas no perfil do profissional, tudo isso se fazendo valer de valores éticos e morais e seguindo sempre bons princípios.

As pessoas que administram qualquer conjunto de recursos são administradores, gerentes ou gestores. Não importa o título de seus cargos ou as posições em que ocupam, quase todas as pessoas desempenham tarefas de administração. Quem quer que esteja dirigindo recursos ou tendo decisões, está gerindo. O ação de gerir é relevante em qualquer escala de utilização de recursos: pessoal, familiar, organizacional e social. (MAXIMIANO, 2007)

A respeito do perfil do administrador Chiavenato (2004, p. 5) ressalta que, “o administrador dá direção e rumo às organizações, proporciona liderança às pessoas e decide como os recursos organizacionais devem ser arranjados e aplicados para o alcance dos objetivos da organização”.

Lacombe e Heilborn (2003, p. 05) apresenta o quadro 2.2 que traz uma amostra do que seria o perfil ideal para o administrador.

O PERFIL DO GRADUANDO DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO	
1	Internalização de valores de responsabilidade social, justiça e ética profissional;
2	Formalização humanística e visão global que o habilite a compreender o meio social, político, econômico e cultural no qual está inserido e a tomar decisões em um mundo diversificado e interdependente;
2	Formação técnica e científica para atuar na administração das organizações, além de desenvolver

atividades específicas da prática profissional e consonância com as demandas mundiais, nacionais e regionais;

3 Competência par empreender, analisando criticamente as organizações, antecipando e promovendo suas transformações;

4 Capacidade de atuar em equipes multidisciplinares;

5 Capacidade de compreensão da necessidade do contínuo aperfeiçoamento profissional e do desenvolvimento da autoconfiança.

**Quadro 1: o perfil do graduando dos cursos de administração**

**FONTE:** Ministério da Educação e Desporto Comissão do curso de Administração para o exame nacional de cursos (*apud* LACOMBE E HEILBORN 2003, p.5)

De acordo com Pereira (2004, p. 5) o administrador deve ser capaz de:

- Trabalhar participativamente na heterogeneidade organizacional;
- Executar as tarefas que lhe cabem, considerando a interdependência funcional;
- Trabalhar em equipe, na busca de interdisciplinaridade funcional, sem perder a identidade;
- Reforçar as habilidades de comunicação, negociação e manutenção de relações interpessoais multiculturais.

Conforme Lacombe e Heilborn (2003, p. 04), “no livro *Management*, Rucker mostra o que cabe ao administrador: ser empreendedor e ser capaz de criar resultados maiores do que a soma de suas partes, isto é, produzir mais do que os resultados utilizados”.

Apesar das dificuldades em empregos encaradas todos os dias, são inúmeras as vantagens em ser um administrador, profissionais treinados para lidar com desafios, encontrar soluções, criando estratégias, liderar e orientar pessoas dentro das organizações, cumprindo metas, procurando atingir

objetivos em busca de ser um pioneiro em um mercado tão competitivo quanto o atual.

## 2.4 O mercado de trabalho e o administrador

O administrador deve está preparado para controlar, planejar, liderar, os mais variados tipos de procedimentos na organização. O mercado de trabalho para os administradores é muito vasto podendo trabalhar em diversas áreas como confirma o Queiroga *et al.* (2007 *apud* SILVA E SANTANA 2012 p. 05) no se refere ao mercado de trabalho do administrador, caracteriza-se por ser bastante amplo. O profissional da administração deve ser capaz de atuar em funções de direção e coordenação nos diferentes níveis administrativos, desenvolvendo novas tecnologias para acompanhar a rapidez das inovações, procurando atender as reais necessidades no campo em que atua.

Complementando, o curso de administração envolve um leque de conhecimentos e competências indispensáveis ao perfil profissional contemporâneo, com isso exige-se ainda mais dos cargos gerenciais, de assessoria e consultoria, coordenação nas organizações públicas e/ou privadas. Deming (1990, *apud* MARCONATO; DOLIVEIRA 2008).

Petrucci *et. al.*(2011, p.15)

O administrador que deseja se destacar neste mercado tão competitivo deve ter a consciência da necessidade de estar constantemente atualizado na área em que se propôs atuar, e como consequência disto estar sempre em movimentação junto ao próprio mercado que esta em constante mudança, frente às necessidades mercadológicas existentes em cada setor que o mesmo pode passar em sua vida profissional.

O mercado de trabalho, as organizações e também a amplitude da profissão está passando por modificações. O atual administrador deverá ter conhecimento do seu verdadeiro papel, as noções generalistas que lhe serão precisos para poder resolver diversos tipos de situações e quais habilidades lhe serão exigidas, para conseguir se sobressair num ambiente acelerado e de mudanças. A capacidade de ser ágil, de resolver e responder às situações em um curto espaço de tempo. (CARVALHO, 2009 *apud* SILVA E SANTANA 2012).

O mercado de trabalho demanda a busca por colaboradores com capacidade para a produção flexível: polivalente, altamente qualificado, maior autonomia, recompensado em seu trabalho pela motivação recebida no próprio processo de reestruturação produtiva como agente com imaginação criativa, que foi apagada no passado pelo sistema alienador de produção. Desse modo, o colaborador se permite ser e permanecer um administrador que sempre terá condições de inovar dentro das organizações modernas e empreendedoras. Carvalho (1998, *apud* BINOTTO; NAKAYAMA 2000).

## 2.5 Surgimento da empregabilidade

Segundo Petrucii *et al* (2011, p. 11), “a empregabilidade é uma recente nomenclatura dada à capacidade de adequação do profissional às novas necessidades e dinâmica do novo mercado. O termo foi criado por José Augusto Minarelli no fim dos anos 90”. O termo empregabilidade apareceu recentemente para dar nome às exigências que o mercado de trabalho impunha sobre os seus pretendentes à vagas, de acordo com Helal e Rocha (2011, p.140) a empregabilidade “reflete o agravamento da crise pela qual passa o mercado de trabalho em todo mundo, em função da diminuição

do número de empregos formais e do aumento dos níveis de desemprego e de trabalho informal”.

As empresas precisam mostrar-se à frente de seus concorrentes com profissionais individualizados e inovadores dispostos a permanecerem atualizando-se constantemente.

Os profissionais sentem a obrigação de se aperfeiçoarem, por causa da forte concorrência no mercado, a crise imobiliária que fez muitas organizações demitirem milhões de pessoas que ocorreu nos EUA refletiu no mundo, junto com a desaceleração econômica se tornaram grande as causas da necessidade de agregar valor às carreiras e aos currículos profissionais, fora esses fatores as empresas e os profissionais estão em frequente transformação por acompanharem as fieis mudanças do mercado. É importante, se aperfeiçoar, obter conhecimento, Saber explorar a falta de mão de obra qualificada analisar as reais oportunidades que o mercado oferece nesse momento, em que o desemprego aumenta e as empresas cada vez mais procuram profissionais diferenciados, que realmente dão às organizações algo novo, excêntrico, inovador, que as deixe a frente dos concorrentes. (GIOVANELA; SANTOS, 2009)

Chiavenato sobre o surgimento do termo empregabilidade (2009 *apud* GIOVANELA; SANTOS 2009, p. 245):

Sendo assim, surge o termo empregabilidade que é a capacidade de se proteger das oscilações do mercado, obtendo conhecimento, fácil adaptação a novos ambientes, experiências, sendo empreendedor, criativo, uma referência no seu segmento de atuação.

Pode-se ver o porquê do surgimento dessa nomenclatura (empregabilidade) tornando importante tanto para os empregados, para conquistar ou manter uma vaga, quanto para

os empregadores, que estão sempre a procura de profissionais qualificados e competitivos.

Apesar de ainda não existir o significado desta expressão no dicionário à empregabilidade se tornou muito importante no vocabulário organizacional, isso porque as empresas contemporâneas estão procurando alternativas de modernização de seus sistemas e processos produtivos e ocorrendo diminuições no seu quadro de pessoal, a condição de ser empregável passa a ser mais importante do que o emprego, estabelecendo que as pessoas tenham mais disposição de aprender e de se adaptar à nova realidade de mercado. (REUDA *et al.* 2004).

## 2.6 Entendendo o termo empregabilidade

A importância da empregabilidade para as organizações está no fato de que a mesma se encontra ligada diretamente com o mais importante ativo das organizações; os colaboradores que a compõe devem ter capacidades individuais para aproximarem-se aos resultados desejados da empresa.

Para Martins et al (2010, p. 1) a empregabilidade:

é algo essencial a ser comentado nos dias atuais, já que implica na adequação do profissional às novas necessidades e dinâmica dos novos mercados de trabalho, pois este sofreu várias mudanças como, novas tecnologias, globalização da produção, abertura das economias, internacionalização do capital e as constantes mudanças que vêm afetando o ambiente das organizações, com tudo isto, são necessárias a adaptação a tais fatores por parte dos profissionais.

O mal que aflige boa parte dos brasileiros é o desemprego, isso se dá pelo fato de muitas vezes o candidato não está preparado para ocupar a vaga porque o perfil e competências dele não foram de encontro com o perfil empresarial exigido pela organização. É importante que não só o administrador, mas os outros profissionais busquem qualificações para conquistar um emprego e/ou manter um cargo da melhor maneira possível. Por estas razões a empregabilidade está se tornando cada vez mais importante no mercado de trabalho.

A empregabilidade consiste na formação técnica diferenciada que o profissional pode possuir e que é requerida pelas organizações para pleitear vagas almejadas. Nos Estados Unidos o termo equivalente é *employability* significa a “condição de oferecer um cargo ao que se sabe a habilidade de obter ou reter um trabalho” Minarelli (1995, p. 37 *apud* RUEDA MARTINS, CAMPUS 2004).

Segundo Campos e colaboradores (2003 *apud* Rueda, *et al* 2004 p. 64), a empregabilidade pode ser entendida como as ações empreendidas pelas pessoas, no intuito de desenvolver habilidades e de buscar conhecimentos favoráveis ao alcance de uma colocação, seja ela formal ou informal, no mercado de trabalho

Segundo Paiva, (2000 *apud* HELAL; ROCHA 2001 p. 141). empregabilidade é uma “construção social mais complexa, na medida em que se descola das instituições formais e da experiência adquirida para considerar aspectos pessoais e disposições subjetivas e para dar maior peso não apenas a aspectos técnicos, mas à socialização”.

Minarelli (1995 *apud* RUEDA, MARTINS, CAMPUS, 2004, p. 65):



entende empregabilidade como a condição de ser empregável, isto é, de dar e conseguir emprego para os seus conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidos pela educação e treinamento, sintonizados com as necessidades do mercado de trabalho. É a capacidade de os profissionais manterem-se empregados ou de encontrar novo emprego quando demitidos. No marco universitário, pode-se dizer que empregabilidade não é conseguir empregos para graduados, e sim o desenvolvimento da capacidade crítica no processo de aprendizagem continuada, o que não quer dizer reduzir a educação superior a treinamento.

Levando-se em consideração a concorrência acirrada, a busca por melhores colocações e pessoas competentes é importante saber o quanto vale a sua empregabilidade, para estar ciente das possibilidades de ser empregado ou de continuar na empresa.

## 2.7 Tipos de competência em empregabilidade

O profissional precisa ser empregável e manter essa empregabilidade, a seguir serão vistos 6 pilares para que aumento a capacidade de gerar e reter um emprego.

Segundo Minarelli (1995, *apud* PETRUCCI 2011, p. 12), os seis pilares que sustentam a empregabilidade são:

- Adequação Profissional
- Competência Profissional
- Idoneidade
- Saúde física e mental
- Reservas Financeiras
- Fontes alternativas e relacionamentos

A união de todos eles dá segurança ao profissional, confere empregabilidade, isto é, a capacidade de gerar trabalho, de trabalhar e ganhar.

É com base na junção destes 6 pilares que o indivíduo atingirá a segurança profissional, proporcionando a capacidade de gerar trabalho, de trabalhar e ganhar. Ambos funcionam num grau de interdependência, isto é, de nada adianta ter um se não obtiver o outro, pois os seis são imprescindíveis para uma boa formação profissional. (PETRUCCI *et al* 2011)

Competências são aptidões, capacidades e atitudes necessários para que alguém desempenhe algumas atividades da melhor forma possível. Essas competências podem se desenvolver ao longo de uma experiência profissional, educação formal e informal e convívio familiar/ social. Essas competências relevantes para um bom desempenho de atividades gerenciais agrupam-se categorias que se relacionam entre si, as principais são: intelectuais, interpessoais, técnicas e intrapessoais; que serão vistas na tabela a seguir. (MAXIMIANO, 2007).

<b>COMPETÊNCIAS</b>	<b>SIGINIFICADO</b>
Competências intelectuais	Referem-se a todas as formas de raciocinar. São as competências usadas para elaborar conceitos, fazer análises, planejar, definir estratégias e tomar decisões.
Competências interpessoais	São as que o gerente usa para liderar sua equipe, trabalhar com seus colegas, superiores e clientes e relacionar-se com todas as outras pessoas de sua rede de contatos.
Competências técnicas	Abrange os conhecimentos sobre a atividade específica do gerente, da equipe e da organização
Competência intrapessoal	São todas as relações e formas de reflexão e ação da pessoa a respeito dela própria, como: autoanálise, autocontrole, automotivação, autoconhecimento,

	capacidade de organização pessoal e administração de próprio tempo.
--	---

**Quadro 2: competências**

Fonte: Maximiano (2007 p. 41 E 42 )

Segundo Sanshotene (2011 P.17), O profissional dinâmico com iniciativa, criatividade e capacidade empreendedora, cultura geral, postura profissional e ética e responsabilidade social fazem parte do perfil profissional que terá seu espaço garantido num mercado de acirrada concorrência. Deve ser desenvolvida nos profissionais, a mentalidade competitiva, a que muitos não foram preparados. Deve ser mudada a relação das pessoas com o trabalho.

O empregado tem que ser “empregável” e obter várias qualidades, como por exemplo, a idoneidade devido a importância dos valores éticos e morais, o mercado atual não aceita mais “tudo por dinheiro e resultados”; o candidato a vaga ou o funcionário tem que ter competências técnicas ou comportamentais, procurar uma pós-graduação mais técnica e aprender sobre gestão de pessoas para saber lidar com os outros; a saúde física e mental também é importante. (SANSHOTENE, 2011).

Fazem parte do perfil profissional atitudes necessárias para seu desempenho, como por exemplo, iniciativa, criatividade e capacidade empreendedora, cultura geral, postura profissional e ética e responsabilidade social, esse profissional terá seu espaço garantido num mercado de acirrada concorrência. Deve ser desenvolvida nos profissionais, a mentalidade competitiva, a que muitos não foram preparados. Deve ser mudada a relação das pessoas com o trabalho. (BINOTTO; NAKAYAMA, 2000).

## 2.8 O futuro da administração

Conforme Kwasnicka, (2004, p. 331),

o estilo da administração será afetado pelos novos modelos de comportamentos que emergem do desejo de harmonizar a intersecção de empregador-administrador, na administração do futuro as relações administrador-empregado podem tornar-se enormemente menos humanas, mais refratárias e simples. Como a técnica, além disso, encoraja os negócios no futuro, o papel da administração será engrandecido pelo resultado das relações múltiplas entre os níveis da administração.

Os vencedores de amanhã serão as empresas que começarem hoje a inventar o futuro da administração, não só isso, serão as empresas que possuem a maior capacidade de inovação e adaptabilidade. (PASSOS, 2008).

Segundo Gonçalves (2007, p.11),

a empresa do século XXI será organizada em torno de seus processos e centrará seus esforços em seus clientes. Ela será ágil e enxuta, seus *Jobs* exigirão conhecimento do negócio, autonomia, responsabilidade e a habilidade na tomada de decisões. Nela, não haverá lugar para os empregados tradicionais, aqueles que as empresas prepararam durante tanto tempo e que hoje tripulam as nossas organizações.

Kwasnicka, (2004 p. 331), o caráter das organizações futuras pode ser encontrado pela extrapolação seletiva das tendências atuais. Observando esta orientação, John M. Pfiffner e Frnak P. Sherwood tiveram condições de afirmar o seguinte:

- O tamanho das organizações será variável; elas podem aumentar ou ser mais intensas em tecnologia;
- O ambiente cultural no qual as organizações operam representará um aumento de esforço para o indivíduo. O indivíduo será mais importante do que foi no passado;

- A automação e outros avanços tecnológicos continuarão a mudar a composição básica da força de trabalho, com ênfase muito maior na especialização, na administração do conhecimento e na inteligência da empresa;
- Em vez de parecer uma pirâmide, a organização do futuro poderá não ter uma forma específica, e será flexível e mutante;
- Em vez de parecer uma pirâmide, a organização do futuro poderá não ter uma forma específica, e será o meio de cooperar com o problema do tamanho da organização.

## 2.9 As dificuldades para os Administradores recém-formados

A imaturidade de uns e a inexperiência de outros é o que ainda pesa em muitos currículos, é relevante está sempre em busca de qualificações e aproveitar as oportunidades que surgem, pois, ter um curso superior ou ter influência em uma segunda língua já não é mais um diferencial e sim essencial para permanecer no mercado competitivo.

Para muitos o desemprego é o grande desafio no início da carreira profissional, portanto procurar qualificações é preciso para enfrentar o mercado competitivo buscar novos desafios, não se acomodar, acreditar em si mesmo, mesmo que os outros duvidem do seu potencial, criar sinergia entre as pessoas, ser um líder mesmo que isso leve tempo, resumindo, ser empregável, ainda são as melhores opções para se galgar um espaço no mercado de trabalho; afinal os grandes administradores do presente, já foram os recém-formados do passado. Araújo (2010, *apud* PETRUCCI *et. al.* 2011).

O mercado de trabalho se encontra cada vez mais concorrido, visto que, é grande o número de recém-formados em administração inseridos no mercado a cada ano, se tornando inversamente proporcional ao número de vagas disponíveis.

Um dos segredos para o desenvolvimento profissional é procurar competências para ser o diferencial, pois a resolução do problema para a inserção dos recém-formados em administração, no mercado de trabalho, deve partir dele próprio, buscando sempre se atualizar, saber enfrentar os diversos obstáculos, recuperar-se rapidamente das decepções e ser seguro interiormente, a partir daí o recém-formado saberá superar toda essa dificuldade em conseguir seu tão sonhado posto dentro de uma organização. (PETRUCCI *et al.* 2011).

## 2.10 O papel da universidade

A universidade se tornou um lugar privilegiado para construção do conhecimento e da educação de novas gerações. Por isso que ela virou uma das instituições mais relevantes para sociedade e da economia (DEMO, 2011).

A universidade tem papel primordial, não só para os administradores como os demais profissionais da atualidade, deverão buscar cursos/treinamentos, reciclagens, pós-graduação, MBA's e demais caminhos de capacitação contínua, tendo em vista a velocidade das informações e a grande concorrência no mercado de trabalho, exigindo postura e conhecimento profissionais de primeira linha, aliados a uma visão sistêmica e conhecimento da área em que pretende atuar. Devem ter consciência da necessidade constante de se aprender a aprender. (MARCONATO; DOLIVEIRA 2008).

É importante saber até que ponto o nível de ensino oferecido pelas universidades brasileiras, estão atendendo às exigências do mercado global, no contexto da competitividade no que tange ao atendimento das necessidades organizacionais. (PETRUCCI, 2011)

É necessário saber se o ensino oferecido pelas universidades brasileiras está atendendo às exigências do mercado global, no contexto da competitividade e no que tange ao atendimento das necessidades organizacionais, o curso de administração deve ser destacado, pois envolve um leque de requisitos / conhecimentos e habilitações exigindo ainda mais dos cargos gerenciais nas organizações públicas e/ou privadas. (DEMING 1990 *apud* MARCONATO; DOLIVEIRA 2008)

### 3 METODOLOGIA

Este capítulo apresenta os procedimentos metodológicos da pesquisa, que tem como principal objetivo avaliar o nível de empregabilidade dos concludentes em administração da Universidade Federal Do Piauí – Picos (PI). Onde será exposto o tipo desta pesquisa, as estratégias para coleta e análise dos dados.

#### 3.1 Tipos de pesquisa

A pesquisa é de caráter exploratório e descritivo, considerando as várias taxonomias e classificações existentes de diferentes tipos de pesquisas. Vergara (2007), propõe dois critérios básicos: quanto aos fins e quanto aos meios. E Gil (2002), propõe dois critérios de classificação das pesquisas: a primeira baseada nos objetivos e a segunda nos procedimentos técnicos que serão utilizados. (LIMA, 2011).

Neste trabalho, a pesquisa pode ser classificada quanto aos fins como exploratória e descritiva, já que se trata de uma nova área, com um tema pouco conhecido, pretendendo torná-lo mais explícito, que será aprofundado em um estudo referente a essa área e apresentando atributos da população, considerando a classificação de Vergara (2007).

Quanto aos meios de investigação a pesquisa pode ser considerada como bibliográfica que segundo Gil (1996, p. 44) “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base no material já elaborado, constituídos principalmente de livros e artigos científicos”.

Conforme Dias e Silva (2010, p. 44), “o método da pesquisa pode ser classificada de várias maneiras, entretanto uma das disposições mais comuns está entre métodos



qualitativos e quantitativos de pesquisa”. Sobre a forma em que os entrevistados foram abordados a pesquisa pode ser avaliada como sendo quantitativa, pelo fato de os questionários terem sido aplicados aos concludentes com perguntas fechadas e questões de múltiplas escolhas.

### 3.2 Fontes de dados

Sobre os dados necessários para a coleta foram utilizados dados primários e os dados secundários, segundo Dias e Silva (2010, p.54), os dados primários são aqueles que coletamos diretamente na fonte em que são gerados (...), já os dados secundários são aqueles que, já tendo sido coletados e registrados por outrem, se encontram à disposição do pesquisador em livros, revistas, relatórios, páginas na *internet*, arquivos digitais etc.

Sendo assim, os dados primários foram os dados coletados diretamente com as pessoas que vivenciaram o fato abordado na pesquisa, e os dados secundários foram utilizados as teorias encontradas principalmente em livros e artigos.

### 3.3 Seleção da amostra

A população referente à pesquisa é composta por concludentes do curso de administração da UFPI – *Campus Picos* - PI, que se formaram no período de 2010.1 a 2011.2. Segundo Vergara (2007 P.50) “entende-se por população um conjunto de elementos (empresas produtos, pessoas, por exemplo) que possuem as características que serão objetos de estudo. População amostral ou amostra é uma parte do universo (população) escolhida segundo algum critério de representatividade”.

A pesquisa é identificada como não probabilística, levando-se em consideração o acesso e facilidade de chegar até os entrevistados (VERGARA, 2007).

### 3.4 Coleta de dados

Conforme Trivinões (1995 *apud* DIAS; SILVA 2010, p. 53), “um dado é tudo aquilo que o pesquisador procurará para fundamentar o estudo de algum fenômeno”. Essa parte é fundamental porque mostra como os dados foram coletados.

Os respondentes foram abordados através de uma entrevista formal por meio de um questionário estruturado (alguns foram enviados por *e-mails* para os concludentes que moravam em outra cidade), elaborado a fim de atender o objetivo e responder o problema da pesquisa.

Algumas questões foram baseadas em testes feitos por empresas que querem conhecer o nível de empregabilidade dos seus funcionários ou candidatos à vaga, alguns questionários foram enviados para o e-mail e outros entregues para os entrevistados responderem em casa para obter um resultado satisfatório e garantir informações precisas dos fatos.

A entrevista foi feita com 34 dos 50 administradores formados pela UFPI *campus* Picos – PI com 19 perguntas fechadas.

### 3.5 Análise e interpretação dos dados

Gil (1995 p. 166) afirma que, “após a coleta de dados, a fase seguinte da pesquisa é a de análise e interpretação, que tem como objetivo organizar e resumir os dados de forma tal que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para a investigação”.

Esta parte é bastante estimulante para o pesquisador, pois ele irá descobrir se as suas hipóteses e presunções serão sancionadas. Essa análise deve ser feita partindo-se das afirmações mais simples para a mais complexa, até se chegar ao resultado obtido para as suposições mais gerais da pesquisa. (DIAS; SILVA 2010).

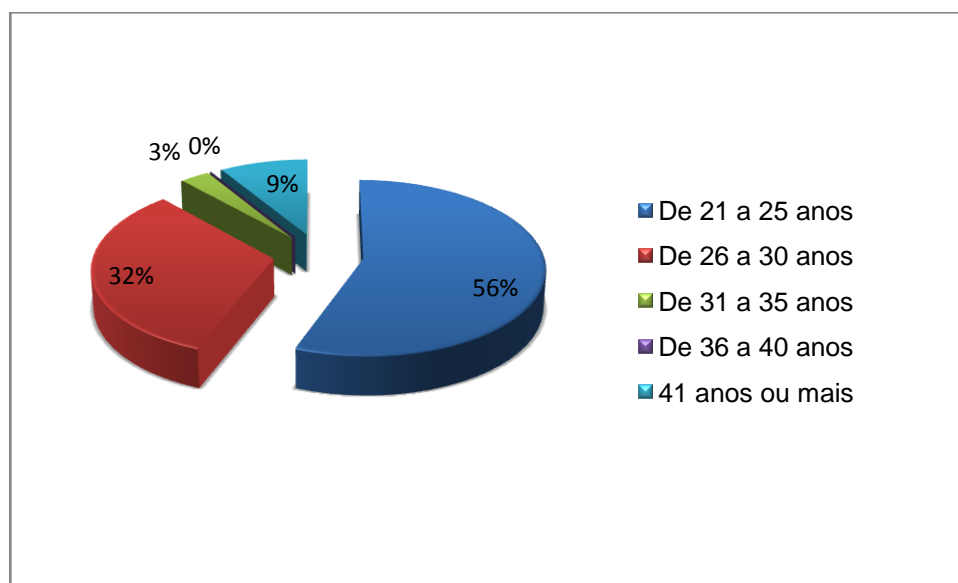
Realizada aplicação do questionário, foi feita uma análise quantitativa das respostas obtidas através das informações repassadas pelos concludentes do curso de administração da UFPI, no período de 2010.1 a 2011.2, com finalidade de obter as respostas necessárias para a solução do problema da pesquisa.

## 4 ANÁLISE DOS DADOS

Nesta parte analisou-se os dados questionados e os resultados obtidos, a pesquisa foi realizada por meio de um questionário quantitativo do dia 11 ao dia 25 de maio de 2012 aos concludentes do curso de administração do campus de Picos – PI.

Até agora o curso de administração da UFPI (Picos – PI) formou 50 profissionais, sendo 25 homens e 25 mulheres que entraram no período de 2006.2, 2007.1, 2007.2, simultaneamente; todos os concludentes que foram entrevistados estudaram no turno da noite. Foram aplicados 34 questionários para mostrar da melhor maneira o nível de empregabilidade dos concludentes do curso de administração.

Na coleta, buscaram-se informações que pudessem mostrar um pouco da vida profissional dos recém-formados, a seguir são apresentados graficamente o perfil e a empregabilidade dos administradores.



**Gráfico 1: Idade**

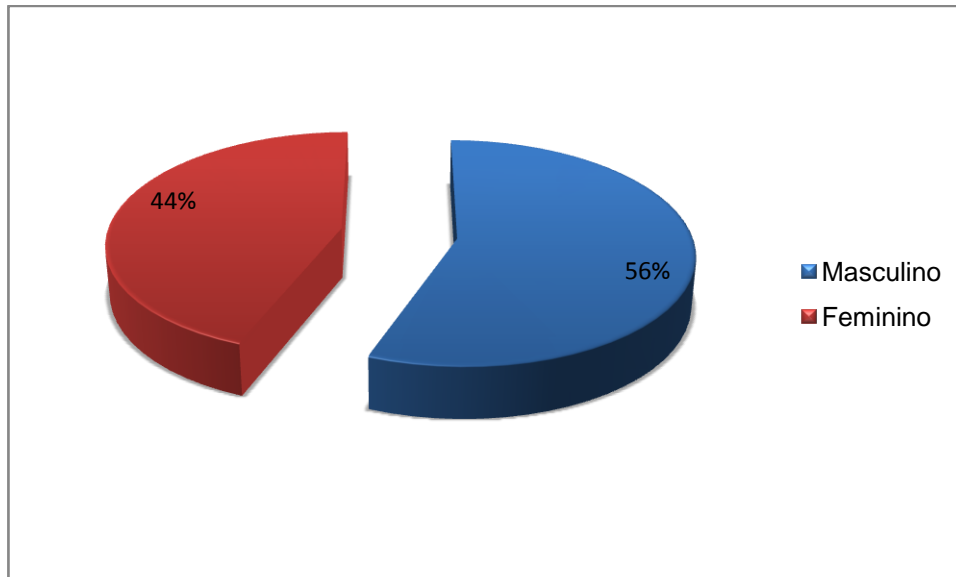
**Fonte:** Dados da pesquisa, Maio, 2012

Pode-se constatar que 56% dos respondentes possuem a faixa etária entre 21 a 25 anos, 32% dos entrevistados estão entre 26 a 30 anos, 3% de 31 a 35 anos, e 9% possuem mais de 41 anos de idade.

A pesquisa mostrou que os concludentes, em sua maioria estão entre 21 a 25 anos de idade, demonstrando que os jovens estão mais preocupados para ingressar no mercado de trabalho, pode-se perceber também que à medida que a idade vai aumentando o número de graduados vai diminuindo, exceto 3 administradores que estão acima de 41 anos e que entraram no curso de administração porque já possuíam negócio e queriam aprimorá-lo, e/ou porque viram uma oportunidade de crescimento profissional dentro da empresa em que já trabalhavam.

Outro aspecto relevante e importante para esses jovens administradores, é que no mercado atual os jovens possuem maiores chances de encontrar um emprego do que os que possuem mais idade, estas, na maioria das vezes, estão sendo prejudicadas na busca por um emprego, por causa de preconceito e por não possuírem a mesma eficácia e/ou força que um jovem, a essas pessoas torna-se necessário uma atualização profissional, ser pró-ativo, ter criatividade, ser flexível e estar apto a mudanças já que ser uma pessoa mais velha, muitas vezes, não é visto como uma pessoa experiente e sim como uma barreira; porém, segundo Costa, (2007)

para a felicidade dos mais “maduros” está acontecendo uma mudança muito importante: a experiência deles está voltando a ser valorizado no mercado, que estava antes muito focado na energia e na atualidade de conteúdo dos profissionais mais novos. Pesquisas do IBGE mostram um pequeno, mas continuo aumento no índice de emprego dos profissionais mais maduros.

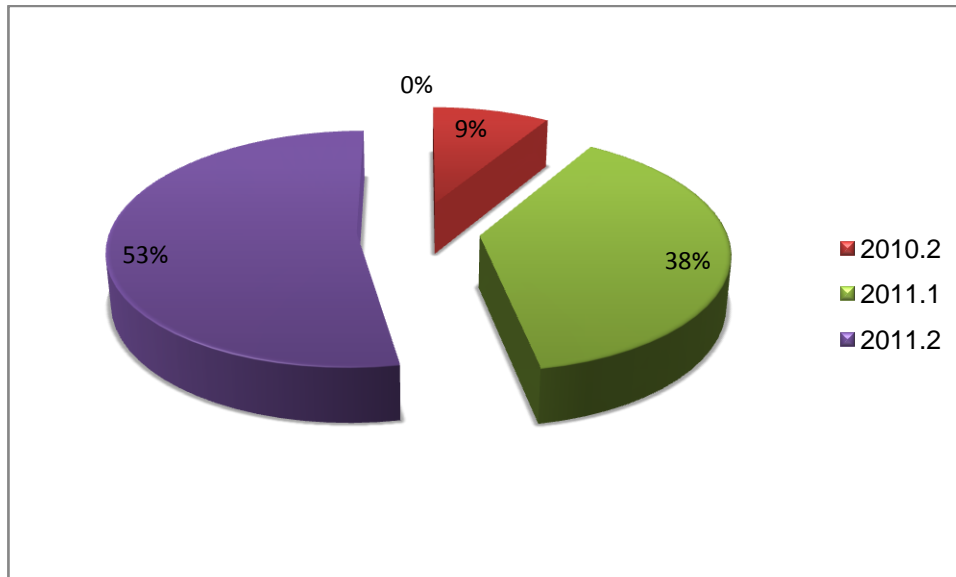


**Gráfico 2: Sexo**

**Fonte:** Dados da pesquisa, Maio, 2012

Observa-se que a maioria dos concludentes em administração ainda é do sexo masculino, se tratando dos entrevistados, 56% dos recém-formados são do sexo masculino e 44% dos entrevistados são do sexo oposto, o curso de administração, formou um número igual de profissionais, mas na pesquisa teve uma diferença pequena, pode-se visualizar, então, o aumento do acesso das mulheres no mercado de trabalho e que elas estão cada vez mais conquistando o seu lugar, se colocando em posição igual, ou melhor, ao do homem.

Procurou saber, também, o período de formação de cada entrevistado, no gráfico a seguir será visto o resultado.



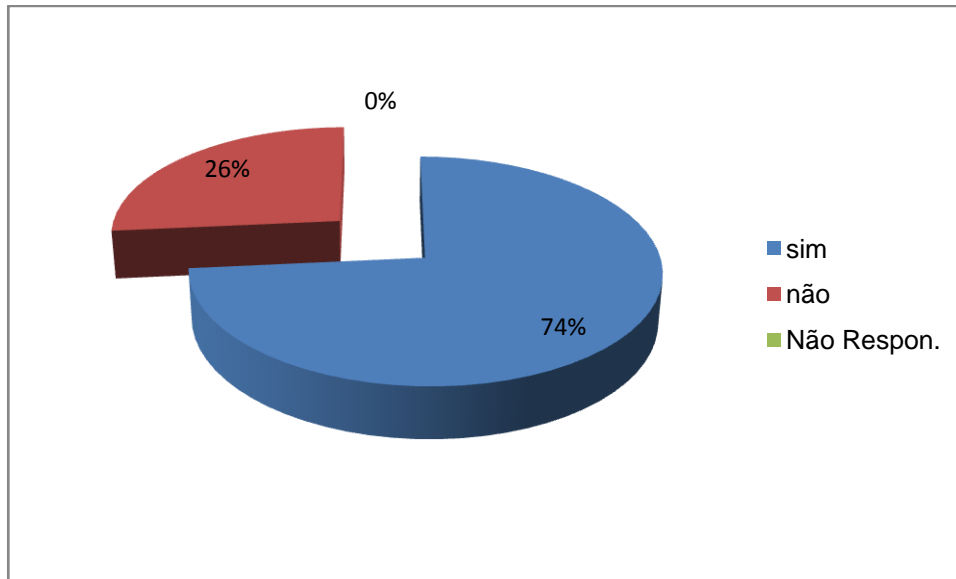
**Gráfico 3: Período de Formação**

**Fonte:** Dados da pesquisa, Maio, 2012

Em relação ao período de formação apenas 9% dos entrevistados se formaram no período de 2010.2, 38% deles obtiveram a sua formação no período de 2011.1 e a maioria deles (53%) se formaram no período de 2011.2, podendo ser tiradas algumas conclusões.

No início, o curso de administração passou por várias dificuldades que pesaram no aprendizado dos alunos, o reflexo disso é o atraso na formação dos mesmos, o gráfico mostra claramente que há o desequilíbrio entre as partes, e os primeiros alunos foram prejudicados atrasando as suas formações e atrasando também a sua vida profissional; questões pessoais também são relevantes para tal atraso, e até mesmo o desinteresse de alguns também contribui para esse resultado.

O próximo gráfico abordará sobre a experiência de alguns profissionais antes de concluir o curso.



**Gráfico 4: Já trabalhava antes da graduação**

Fonte: Dados da pesquisa, Maio, 2012

Dos entrevistados, 74% responderam que já trabalhavam quando eram universitários, contra 26% que não trabalhavam quando estudavam.

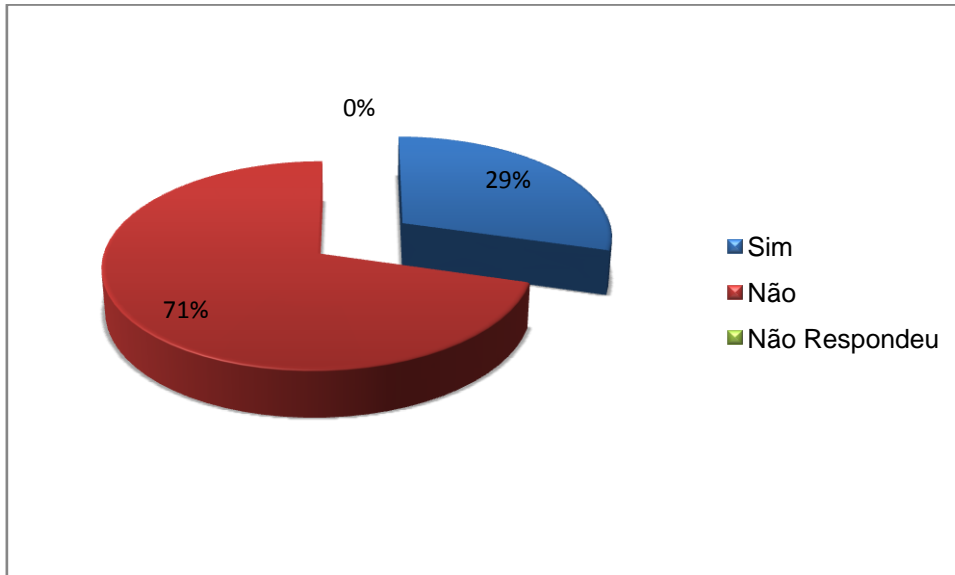
É importante que o administrador saiba ligar o conhecimento adquirido à prática, por isso a experiência profissional é tão importante, pois o mercado de trabalho está cada vez mais concorrido, e para que o profissional consiga garantir seu lugar, precisa estar bem qualificado e ser pró-ativo.

É necessário ter um preparo anterior para quem está ingressando no mercado, seja através de estágios, projetos sociais ou até mesmo dos conhecimentos adquiridos dentro da própria universidade. Estas são as bases que permitirão ter o preparo técnico ideal para conseguir enfrentar e determinar os problemas que sempre existirão entre as organizações. (PETRUCCI *et al*, 2011).

É possível perceber que a grande parte dos concludentes de administração já possuía alguma experiência profissional, ocupando os mais variados cargos, podendo ser da área ou não como, auxiliar de escritório, digitador, secretária, caixa/faturista, técnico fiscal, auxiliar administrativo, gerente de compras,



vendedor, analista bancário, entre outros. O fato das aulas serem a noite ajudou ainda mais a elevar esse índice.

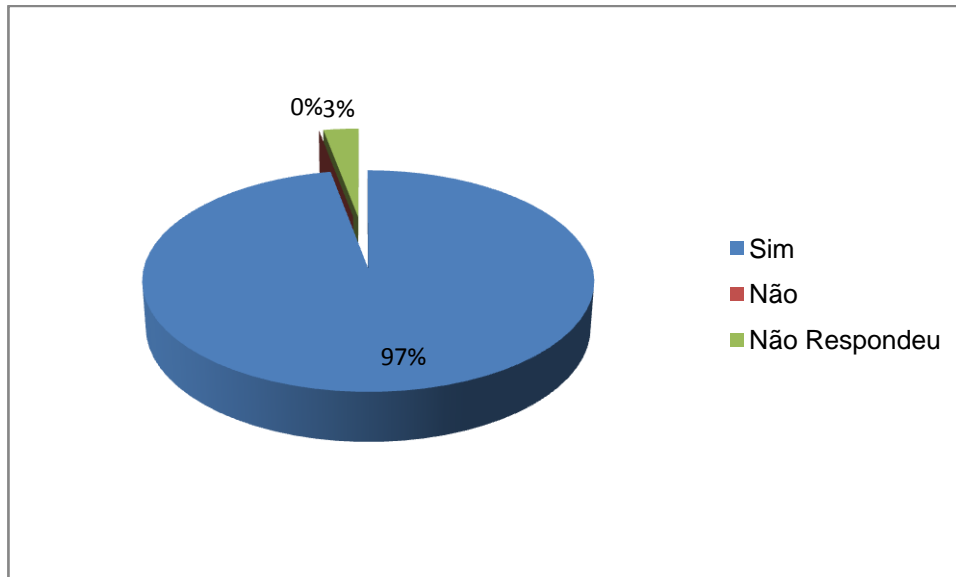


**Gráfico 5: exerceu algum cargo de gerência ou supervisão**

**Fonte:** Dados da pesquisa, Maio, 2012

Verifica-se que, 71% afirmam não ter exercido nenhum cargo de gerência ou supervisão e apenas 29% deles puderam ocupar um cargo de gerência ou supervisão, então, pôde-se notar que a maioria não passou por nenhum tipo de promoção.

Sendo assim, o gráfico mostra que depois da formatura nem todos os profissionais passaram por uma promoção, apesar de quase todos já saírem empregados existe um fator preocupante, pois expõe o que o empregado não está sendo reconhecido dentro da empresa.



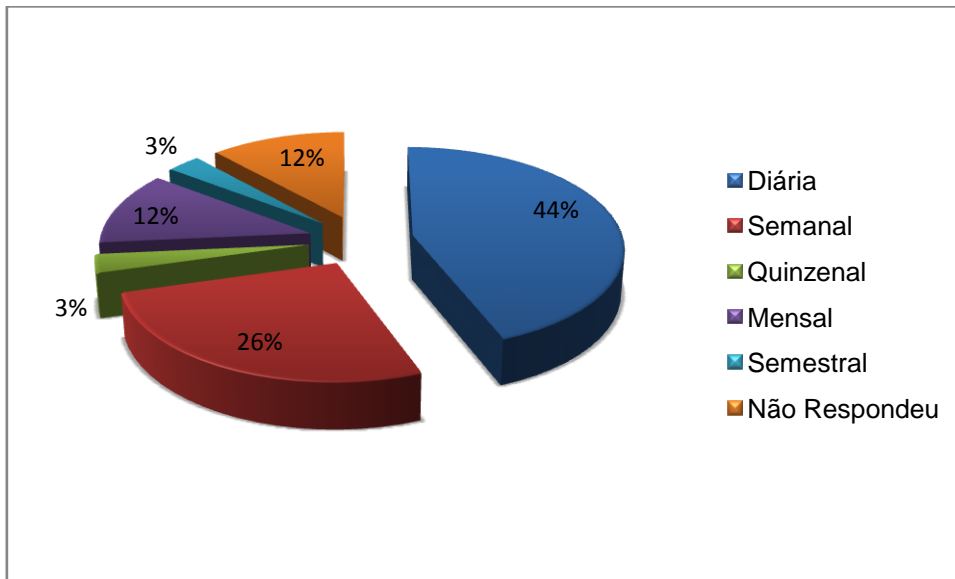
**Gráfico 6: está buscando qualificações**

**Fonte:** Dados da pesquisa, Maio, 2012

Com base nos questionários, 97% dos entrevistados afirmaram que estão buscando qualificações, contra 3% que “não responderam”. A maioria dos entrevistados admitiram que fizeram o curso porque estavam procurando aumentar as suas qualificações.

O mercado de trabalho passa por mudanças contínuas, daí vem a necessidade de querer está se atualizando e se adaptando às mudanças e à nova realidade do mercado, então é preciso que o profissional tenha uma boa formação para poder concorrer diretamente com os outros, pois com as organizações estão exigindo cada vez mais dos seus funcionários, que devem se adaptar as novas tendências mercadológicas, principalmente os recém-formados, que com a conclusão do curso aumenta as chances de entrar no mercado e adequar as suas exigências.

Para Magalhães (1997 *apud* RUEDA, *et. al.* 2004 p. 64), “a nova dinâmica do mercado traz consigo a empregabilidade como um novo conceito para o perfil do trabalhador, que deve possuir habilidades, conhecimentos e capacidades que vão muito além do necessário em sua área profissional, devendo ser um indivíduo polivalente”.



**Gráfico 7: assiduidade de atualização**

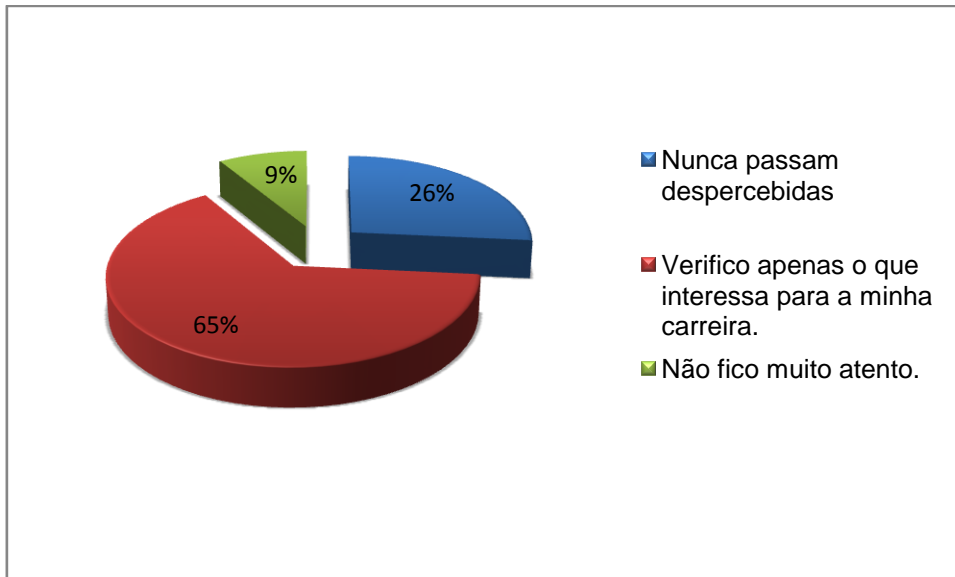
**Fonte:** Dados da pesquisa, Maio, 2012

Foi perguntado aos entrevistados sobre a frequência em que eles se atualizam sobre suas áreas de interesse, 44% responderam que se atualizam diariamente (percebe-se que existe um grande esforço aos que escolheram essa opção), 26% disseram que se atualizam semanalmente, 3% afirmam que fazem isso quinzenalmente, 12% mensalmente, 3% semestralmente, e os outros 12% não responderam, ou seja, não se atualizam com frequência.

Estar atento às atualizações se torna importante, pois o mercado de trabalho passa por várias transformações, o empregado que quiser prosperar deve está atento e buscar ampliar habilidade e competências e desenvolver conhecimentos adequados para o seu crescimento promocional, aos que não se atualizam podem perder as oportunidade de emprego oferecidas.

Sendo assim, é necessário manter-se atento as inovações da sua área de interesse, estar sempre se atualizando, também é necessário saber sobre as oportunidades que o mercado oferece e se o profissional não tiver prevenido pode perder boas

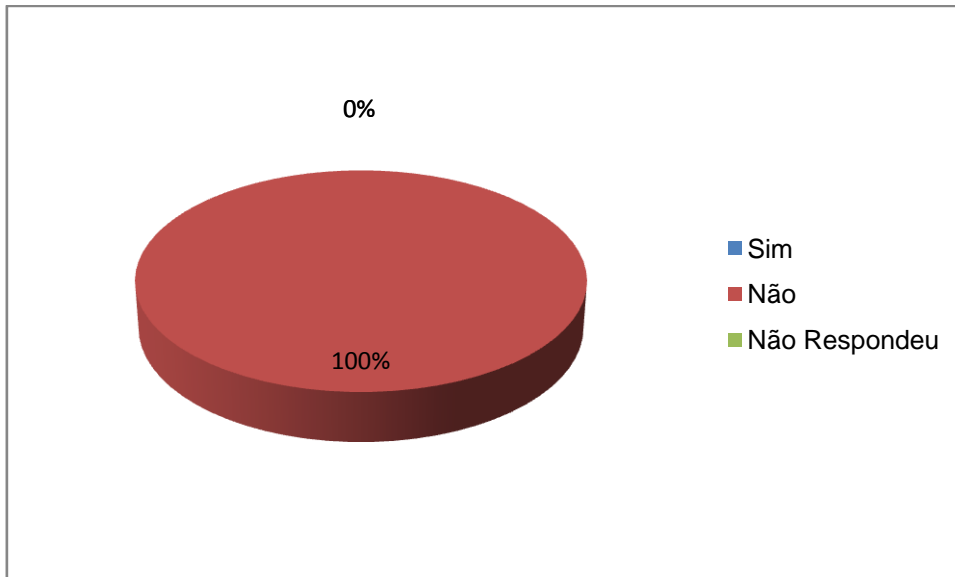
oportunidades; o próximo gráfico mostrará se os recém-formados estão atentos a essas oportunidades.



**Gráfico 8: Oportunidades de emprego que o mercado oferece**

**Fonte:** Dados da pesquisa, Maio, 2012

Sobre as oportunidades de emprego que o mercado oferece 65% afirmam estar atento apenas ao que interessa para a sua carreira, 26% disseram que essas oportunidades nunca passam despercebidas e 9% não ficam muito atento às chances de emprego.



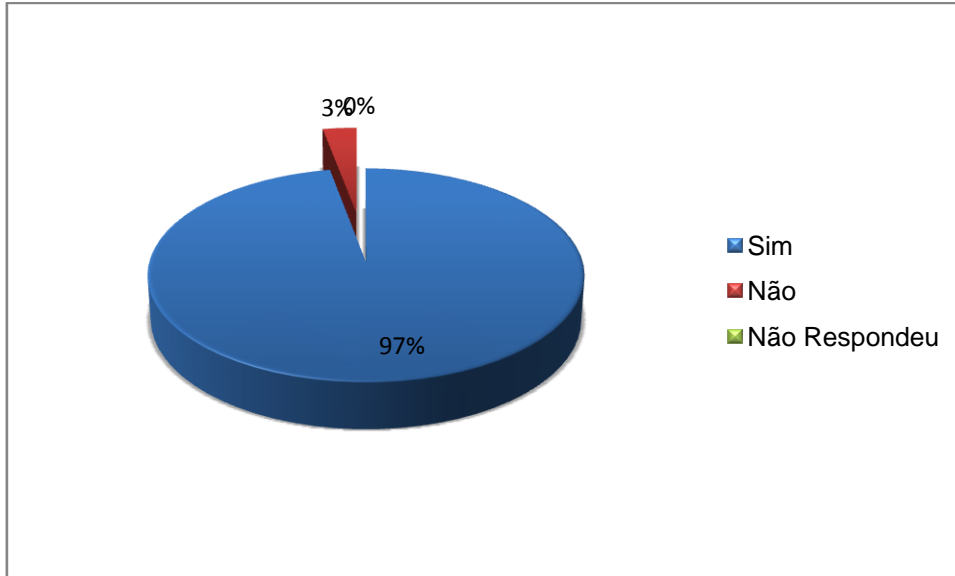
**Gráfico 9: possui domínio em outra língua**

**Fonte:** Dados da pesquisa, Maio, 2012

Esse indicador apresentou um resultado não muito agradável, sobre a fluência em outras línguas, muitas empresas exigem que os funcionários tenha o domínio em outro idioma de preferência à língua inglesa. Com unanimidade, 100% dos concludentes entrevistados responderam que não possuem domínio em outra língua.

Apesar dos entrevistados não saberem outro idioma, eles reconhecem a importância de aprender, que para a profissão de administração ela é fundamental, a seguir foi indagado o interesse dele em aprender outra língua.

Futuramente na cidade de Picos – PI será criado um Porto Seco, que segundo Mendes (2012), tem como objetivo nacionalizar produtos importados e internacionalizar produtos locais, devendo estes serem escoados por via ferroviária ou rodoviária ao seu destino final”. Nesse caso o domínio em outro idioma trará muitas vantagens para os principais interessados.

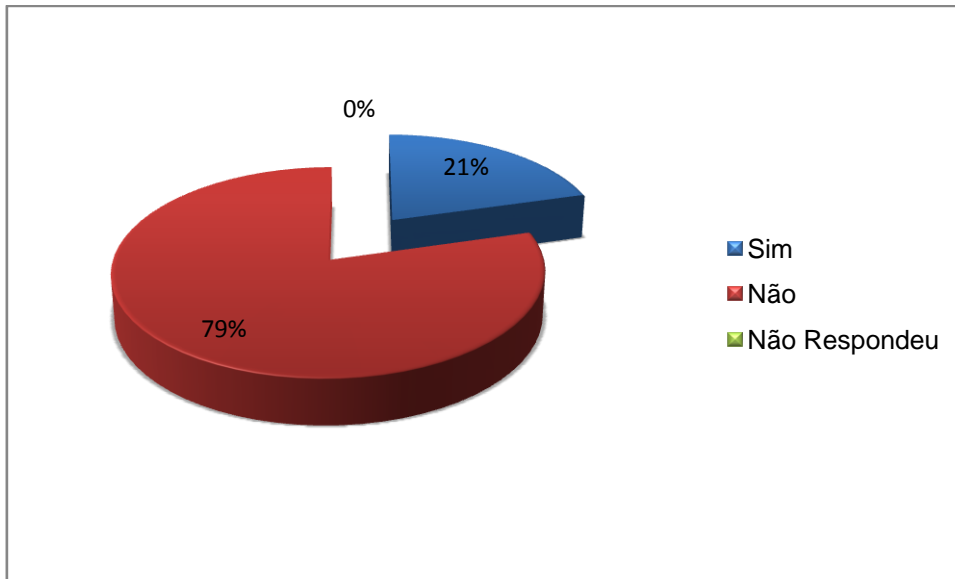


**Gráfico 9.1: gostaria de ter domínio em outro idioma**

**Fonte:** Dados da pesquisa, Maio, 2012

Apesar dos entrevistados não serem bilíngues o gráfico 9.1 mostra a pretensão que os profissionais têm em aprender, a maioria dos entrevistados, ou seja, 97% mostrou que eles possuem vontade de fazer um curso para aprender outra língua admitindo que ter conhecimento de outro idioma é um diferencial em relação aos outros, e 3% afirmam não querer aprender qualquer outro idioma, demonstrando o desinteresse desse profissional em aprender também outras culturas.

Em seguida, questionou-se se os entrevistados já fizeram ou fazem algum curso de pós-graduação.



**Gráfico 10: Fez ou faz algum curso de pós-graduação**

Fonte: Dados da pesquisa, Maio, 2012

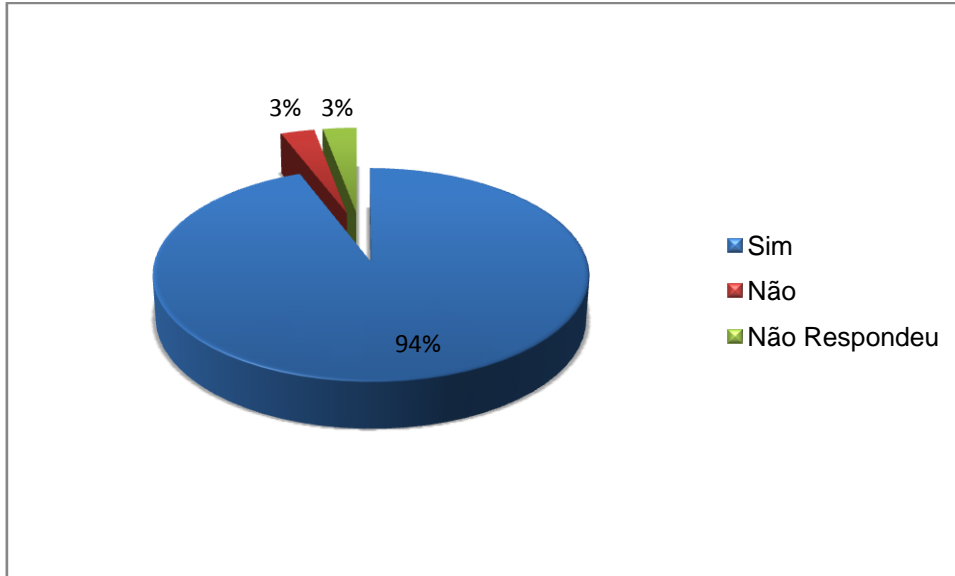
Depois da graduação muitos alunos se acomodam e de imediato não pesquisam sobre os cursos de pós-graduação e a pesquisa mostrou que 79% responderam que não fazem e nunca fizeram um curso de pós-graduação, 21% já fazem ou fizeram.

Rueda *et al* (2004 p. 64), afirmam que:

as pessoas que quiserem progredir devem buscar desenvolver novas habilidades e competências, incluindo-se aqui o ensino formal. Para poder fazer frente ao novo contexto, o conhecimento tornou-se o principal ingrediente do que se produz, faz, compra e vende. Administrar esse conhecimento tornou-se a tarefa econômica mais importante dos indivíduos, das empresas e do país.

Mostrando a importância do conhecimento e de estar sempre estudando e se desenvolvendo profissionalmente.

Dando continuidade, foi questionado se os administradores pretendem fazer um curso de pós-graduação, o resultado será visto no gráfico a seguir.



**Gráfico 11: pretende fazer algum curso de pós-graduação**

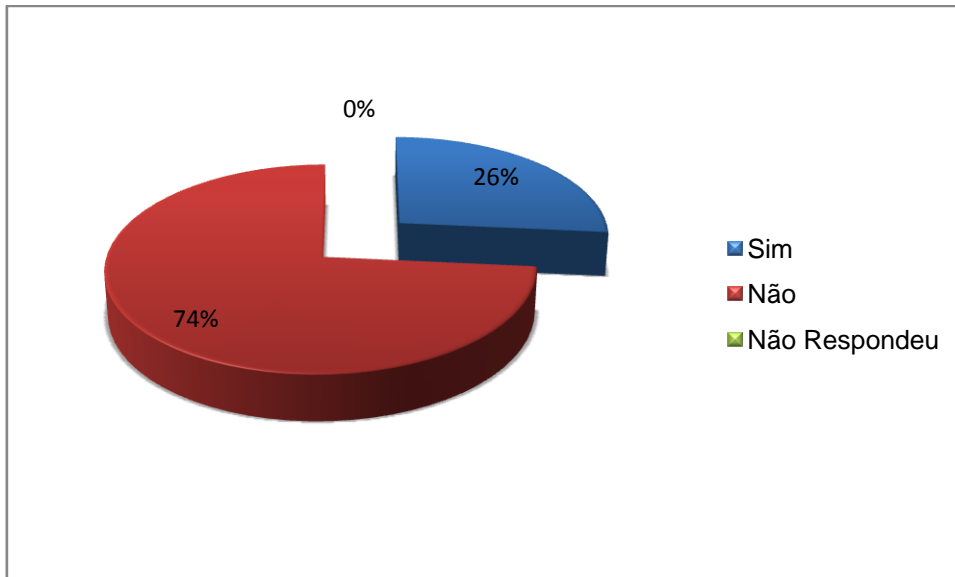
**Fonte:** Dados da pesquisa, Maio, 2012

O gráfico anterior mostrou que a maioria dos entrevistados não fez nenhuma especialização, em contrapartida esse gráfico mostra o empenho maior deles quando afirmam que pretendem fazer uma pós-graduação, 94% dos entrevistados pretendem fazer um curso de pós-graduação, 3% mostrou que não desejam fazer e 3% não responderam.

O resultado mostrou que eles querem fazer uma pós-graduação, é válido ressaltar que antes de escolher qual especialização fazer, é bom pesquisar qual área o mercado local está necessitando mais de profissionais especialistas daquela área.

Indagou-se também sobre o grau de empreendedorismo dos entrevistados, no próximo gráfico, quantos já empreenderam ou não em forma de porcentagem.





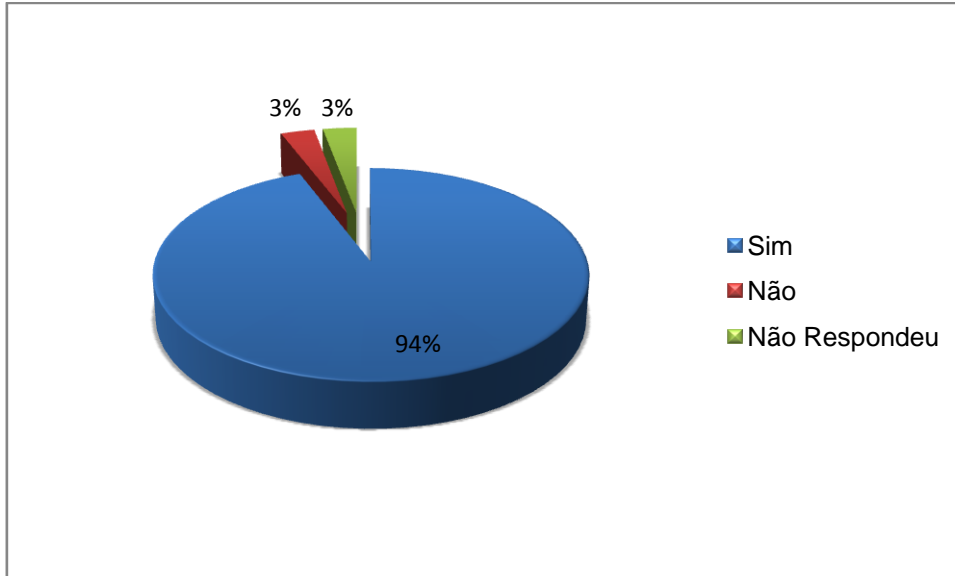
**Gráfico 12: já empreendeu**

**Fonte:** Dados da pesquisa, Maio, 2012

Quando indagados sobre o nível de empreendedorismo desenvolvido 74% dos concludentes afirmaram nunca terem empreendido contra 26% admitem já ter feito algum empreendimento, talvez o medo de arriscar seja o fator preponderante para tal resultado.

Abrir uma empresa, aproveitar as oportunidades e assumir riscos são as três principais responsabilidades de um empreendedor, quem não as possui, não possui o espírito empreendedor.

Em seguida visualiza-se sobre a facilidade dos concludentes para trabalhar em equipe uma característica muito importante para as suas carreiras profissionais.



**Gráfico 13: facilidade para trabalhar em equipe**

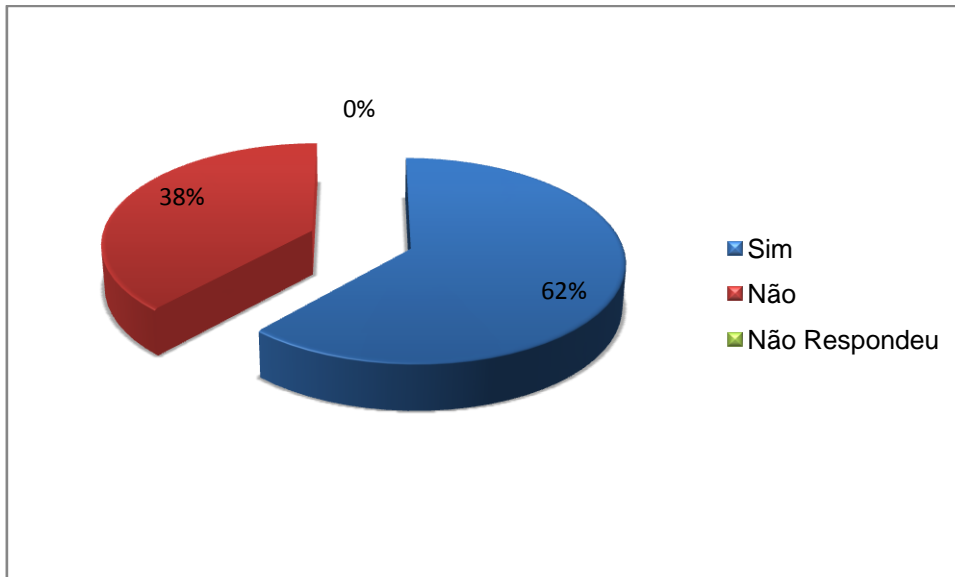
Fonte: Dados da pesquisa, Maio, 2012

Dentre os respondentes, 94% dos entrevistados afirmam possuir facilidade para trabalhar em equipe, 3% disseram que não e 3% não respondeu.

A maioria dos concludentes em administração reconheceram obter a capacidade de trabalhar em equipe, uma habilidade muito boa, pois segundo Binotto e Nakayama (2000 P. 14),

os tipos de trabalho bem remunerados do futuro exigirão, (...) a capacidade de comunicação oral e escrita, inclusive as capacidades de ouvir, de preparar relatórios e de fazer apresentações. As habilidades interpessoais, a capacidade de trabalhar em equipe e a capacidade de assumir papéis de liderança e de tomar decisões também serão altamente valorizadas.

No próximo gráfico, foi questionado sobre a rede de contatos dos profissionais entrevistados.



**Gráfico 14: possui uma rede de contatos**

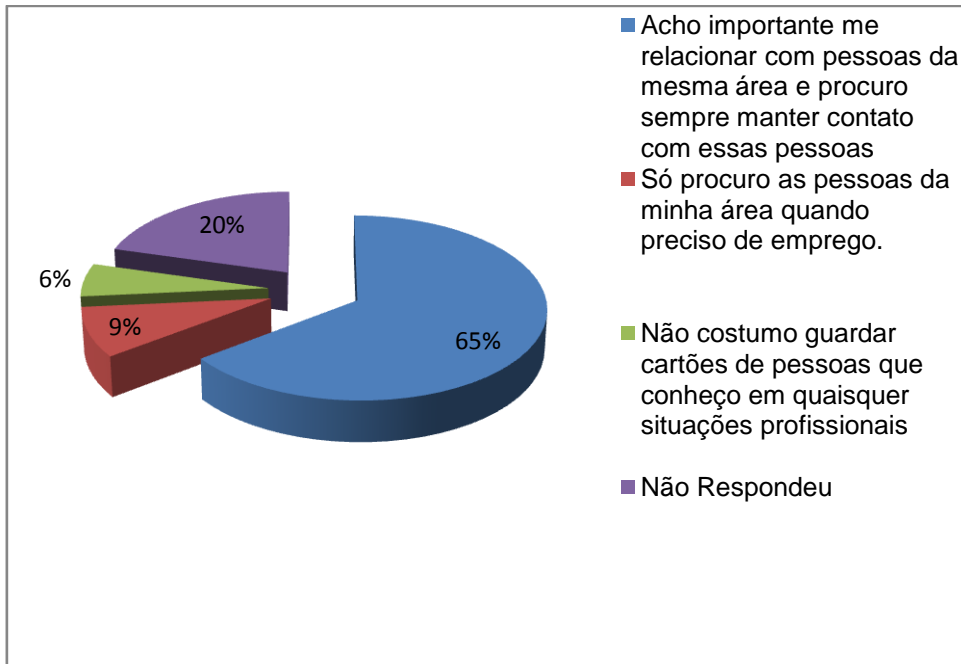
Fonte: Dados da pesquisa, Maio, 2012

Pode-se verificar que 62% dos entrevistados possuem uma rede de contatos, 38% afirmaram que não têm.

A maior parte dos entrevistados assume a relevância de possuir uma rede de contatos e afirmaram ter uma *network*, conforme Alfredo Passos (2008),

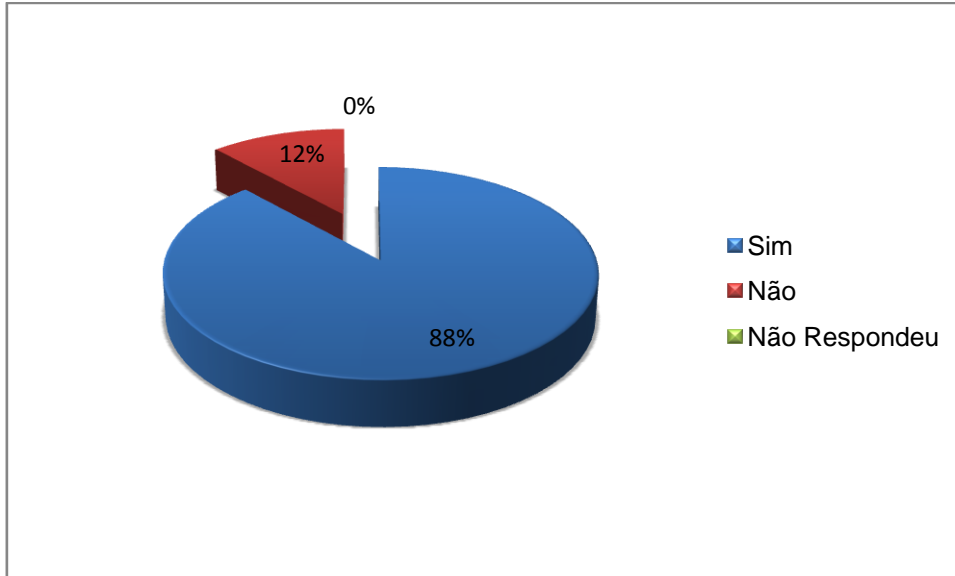
aumentar e melhorar seu network deve ser parte do seu plano estratégico de negócios, de acordo com a missão definida pela sua empresa. Os benefícios em longo prazo, tanto para você quanto para seus resultados em vendas, serão imensos.

Ainda sobre rede de contatos, no próximo gráfico foi indagado como se dá o relacionamento desses profissionais com o seu networking.



**Gráfico 15: como se relaciona com sua *networking***  
**Fonte:** Dados da pesquisa, Maio, 2012

Sobre os seus relacionamentos com suas redes de contatos, 65% dos graduados entrevistados afirmaram que acham importante se relacionarem com pessoas da mesma área e que sempre procuram manter contato com essas pessoas, 20% não responderam, 6% não costumam guardar cartões de pessoas que conhecem em qualquer situação profissional, 9% só procuram as pessoas da mesma área de emprego.

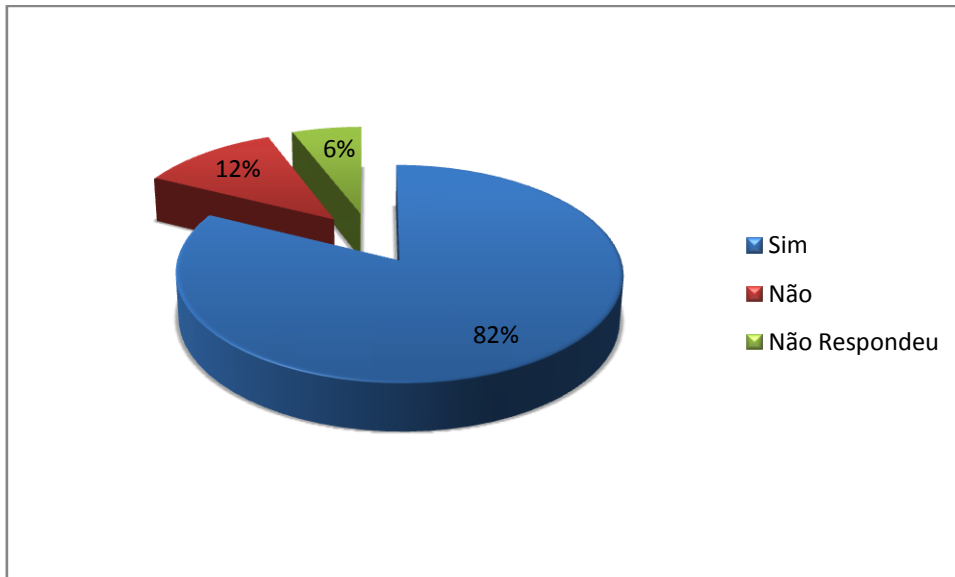


**Gráfico 16: sabe as qualidades que o distingue dos demais**  
**Fonte:** Dados da pesquisa, Maio, 2012

Dos concluintes de administração que responderam o questionário, 88% dos respondentes admitem que sabem quais são as suas qualidades que os distingue dos demais, 12% responderam que não sabem quais são essas qualidades.

A constante busca por profissionais qualificados é uma realidade atual e cabe ao profissional, seja ele de qualquer área, estar preparado e consciente de seu desempenho, caso contrário estará de qualquer forma automaticamente fora das exigências do mercado de trabalho. (PETRUCCI *et. al.* 2011).

No gráfico seguinte serão mostradas as opiniões dos entrevistados para saber se suas competências estão de acordo com as competências que se exige de um profissional qualificado.



**Gráfico 17: suas competências estão em harmonia com as competências que o mercado de trabalho exige**

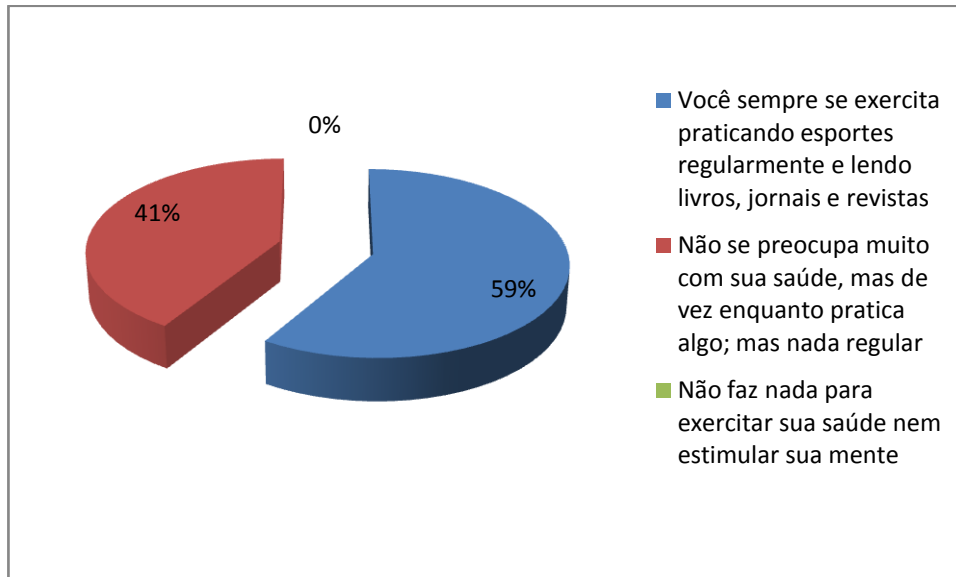
Fonte: Dados da pesquisa, Maio, 2012

Os administradores, em sua maioria, admitiram ser empregável, assumindo que suas competências estão de acordo com as competências que o mercado de trabalho oferece. Conforme o gráfico, 82% deles acreditam que sim, suas competências estão em harmonia com as competências que o mercado de trabalho vem exigindo para ser considerado um profissional qualificado, 12% declararam que não possuem essa competência e 6% não responderam.

Segundo Rueda, *et al* (2007 p. 64), essas competências se tornam necessárias na vida profissional, pois, “a condição de ser empregável passa a ser mais importante do que o emprego, exigindo que as pessoas tenham maior capacidade de aprender e de se adaptar à nova realidade de mercado”.

Complementando, Petrucci *et. al.* (2011 p. 12), afirma que, “Para que o indivíduo seja inserido no mercado de trabalho, é necessário ter a consciência de suas verdadeiras competências e habilidades; portanto não basta ter um diploma, a empregabilidade exige bem mais do que isso”.

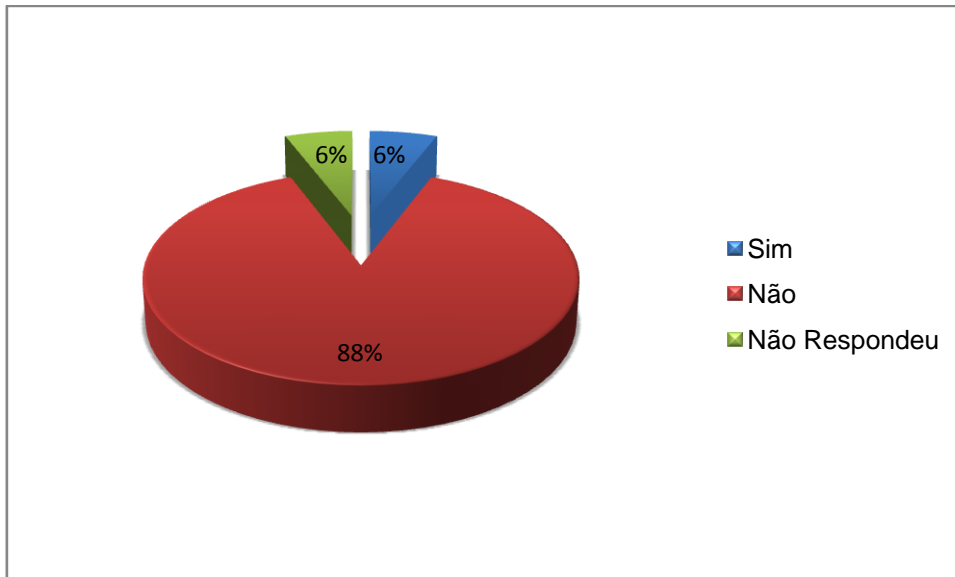
No próximo gráfico será visto outro fator importante para o desempenho do profissional, que se trata da saúde física e mental dos administradores.



**Gráfico 18: Saúde física e mental**  
**Fonte:** Dados da pesquisa, Maio, 2012

Pessoas saudáveis conseguem desempenhar melhor qualquer atividade, se preocupar com a saúde física e mental, dos profissionais entrevistados, 59% deles afirmaram que sempre se exercitam, praticando esporte e lendo regularmente, 41% não se preocupam muito com a saúde, mas de vez enquanto pratica algo, mas nada regular.

De acordo com, Sanchotene (2011), “pessoas saudáveis, física e mentalmente interagem de maneira mais harmoniosa com o meio e com as pessoas. Buscam com menos esforço e conseguem ter sabedoria para lidar com adversidades”.



**Gráfico 19: título no CRA**

**Fonte:** Dados da pesquisa, Maio, 2012

Percebe-se que 88% ainda não possuem o título no Conselho Regional de Administração - CRA, 6% não responderam e 6% afirmaram que possuem.

A maioria dos administradores ainda não possui título no CRA, um aspecto negativo para eles, pois, esse título é necessário para o profissional exercer legalmente a profissão, caso contrário, está sujeito a penalidades, tais como multa, perda de cargo, etc. Além de ser uma obrigação legal, o registro no CRA, assim como a pontualidade no pagamento da anuidade, representam atos de consciência profissional. A falta do competente registro, bem como do pagamento da anuidade ao CRA, torna ilegal o exercício da profissão e punível o infrator. (PETRUCCI *et. al.* 2011)

O CRA segundo Petrucci *et al.* (2011 P. 28) “tem como missão promover a difusão da Ciência da Administração e a valorização da profissão do Administrador visando a defesa da Sociedade, é integrado pelo CFA e pelos 27 Conselhos Regionais de Administração – CRAs, sediados em todos os Estados da Federação”.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As grandes empresas estão à procura de profissionais competentes que ofereçam retorno para a organização, em meio às transformações que o mercado passa é quase um suicídio profissional ficar parado, é preciso estar em busca de competências, qualificações, ficar atento as oportunidades de emprego disponíveis, se especializar em uma área e perceber a área que o mercado de trabalho está mais carente.

A presente pesquisa pôde possibilitar um estudo com os alunos que já se desligaram da universidade e mostrando um pouco das suas vidas profissional e suas ações para o aumento de sua empregabilidade, permitindo conhecer também um pouco dos desafios imposto pelo mercado de trabalho, servir de parâmetros para os que ainda vão ingressar nesse mercado tão competitivo e mostrar aos docentes como os ex-alunos estão atuando.

Tendo como base as respostas dos administradores percebeu o grande interesse dos mesmos em crescer profissionalmente, que apesar dos desafios, dificuldades e deficiências em algumas questões (que serão vistas a seguir), além das barreiras, existem a força de vontade, a ambição e a capacidade de conquistar o querem.

Os concludentes, (em sua maioria com menos de 30 anos), mostraram estar atentos às transformações que o mercado de trabalho passa, visto que, o mercado de trabalho busca profissionais atualizados e conscientes das possíveis transformações. Com base na pesquisa, a maior parte deles afirma que se atualizam periodicamente e que estão atentos às oportunidades oferecidas, a maioria dos entrevistados afirmaram que estão buscando sempre renovar as suas competências, se

qualificando sempre, com a finalidade de estarem aumentando as suas empregabilidade

Outro aspecto que a pesquisa demonstrou sobre os entrevistados é que, eles precisam melhorar em alguns quesitos, como por exemplo, a especialização e o domínio em outro idioma, provando interesse em suprir essas necessidades.

O campo de atuação para os profissionais em administração é muito vasto, em contrapartida há milhares profissionais procurando um bom emprego, cabe a cada um procurar ser o diferencial e possuir característica para ser um bom profissional: ter criatividade, ambição, ousadia, ser pró-ativo, comunicativo, possuir espírito de liderança, eficiência e eficácia na execução dos processos, atualizar-se constantemente, serem flexíveis e o mais importante, acreditar em si mesmo, seguindo sempre suas intuições sem se deixar levar pelos outros.

Com base nos pressupostos e nas perguntas feitas pode-se confirmar que, em geral, os concludentes de Administração possuem um bom nível de empregabilidade, sendo que a maior parte deles possui competências necessárias, pois grande parte dos entrevistados tem facilidade para trabalhar em equipe, afirmam também possuírem rede de contatos, se atualizarem constantemente renovando suas habilidades, para aumentar sua empregabilidade e conseqüente conseguirem emprego com mais facilidade.

Baseado em algumas respostas dos entrevistados, pôde-se perceber que a minoria ainda precisa aumentar o seu nível de empregabilidade, pois observou que alguns não estão buscando qualificação, outros não se atualizam ou não estão atentos as oportunidades que o mercado oferece, ou ainda, não possuem domínio em outra língua, mas foi possível notar que boa parte desses entrevistados demonstraram interesse em aprender. Para esses administradores talvez ainda falte mais informação de suas

verdadeiras necessidades e conhecimento do que o mercado competitivo vem exigindo.

Diante disso, é possível afirmar que para atingir um bom nível de empregabilidade é preciso ter uma boa formação acadêmica, experiência significativa, desenvolver novas aptidões, dominar outros idiomas, ficar atento às transformações do mercado e as oportunidades de emprego, possuir facilidade para trabalhar em equipe, tendo sempre bons resultados ao longo da carreira profissional, entre outros.

Depois da formação, a dificuldade para encontrar um novo emprego e conquistar um espaço é notável para os recém-formados. Com a pesquisa, foi possível ver que os mesmos possuem um bom desempenho, acreditam em seus potenciais e em suas capacidades de aprender, e assim, aumentarem as suas chances de crescerem profissionalmente.

## REFERÊNCIAS

BINOTTO, Erlaine; NAKAYAMA, Marina Keiko. **Os reflexos das mudanças no mercado de trabalho**. READ. Porto Alegre: Abril, ed. 14 Vol. 6 No. 2 , Mar- Abr de 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

COSTA, M, Flávio. 2007. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Carreira/Artigo/4848/idade-x-empregabilidade.html>. Acesso em: 14/05/2012.

DEMO, P. Conhecimento e Aprendizagem na Nova Mídia. Editora: Plano, Brasília. **Revista Brasileira de Docência, Ensino e Pesquisa em Administração**. 2001 ISSN 1984-5294 - Vol. 1, n. 1, p.52-64, Maio/2009. Disponível em: <http://www.facec.edu.br/seer/index.php/docenciaepesquisaemadministracao/article/view/11/25>. Acesso em: 20/04/2012

DIAS, Donaldo de Sousa; SILVA, Mônica Ferreira. **Como escrever uma monografia**. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1995.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos científicos**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1996.

GIOVANELA, Adriana; SANTOS, Gisele dos. Plano de carreira e empregabilidade na percepção dos estudantes de Administração do IBES/SOCIESC. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.3, n.4, p.241-257, Sem II 2009. Temática TCC.

GONÇALVES, José Ernesto Lima. **Os novos desafios da empresa do futuro**. RAE, São Paulo v.37, n.3, jul./set 1997, p.12. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v37n3/a03v37n3.pdf>. Acessado em: 13/04/2012.

HELAL, Diogo Henrique; ROCHA, Maíra. **O discurso da empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial**. Cad. EBAPE.BR [online]. 2011, vol.9, n. 1, PP. 139-154. ISSN 1679-3951. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1679-39512011000100009>. Acesso em: 12/04/2012.

KWASNICKA, Eunice Lacava. **Introdução administração**. 6. ed. Sao Paulo: Atlas, 2004.

LACOMBE, Gilberto; LACOMBE Francisco. **Administração: princípios e tendências**. 1 ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

Lima, Atanael de Macêdo Vieira. Universidade Federal do Piauí. **A motivação no contexto de políticas públicas: um estudo de caso entre os professores da ufpi – cshnb**. Picos – PI, 2011. Disponível em: <http://www.ufpi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/ATANIEL%20DE%20MACEDO%20VIEIRA.pdf> Acesso em: 10/05/2012.

MARCONATO, M. L. DOLIVEIRA, S. L. D. **Mercado de trabalho dos profissionais formados em administração na universidade estadual do centro-oeste - Unicentro**, 2008.

MARTINS F. C, PRADO J W, FERREIRA J C B. Empregabilidade: uma análise das competências e habilidades pessoais e acadêmicas desenvolvidas pelos graduandos do IFMG - Campus bambuí, necessárias ao ingresso no mercado de trabalho. **XIX congresso de pós-graduação da UFLA**. 2010.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. 6 ed. São Paul: Atlas, 2007  
PASSOS, Alfredo. **O futuro da administração**, disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/o-futuro-da-administracao/23208/>. 2008. Acesso em: 15/05/2012.

MENDES, Romário. **Empresários se reúnem para discutir criação do Porto Seco em Picos**. Disponível em: <http://www.riachaonet.com.br/empresarios-se-reunem-para-discutir-criacao-do-porto-seco-em-picos.html/> . Acesso em: 30/10/2012.

PEREIRA, Anna Maris. **Introdução administração**. 3. ed. Sao Paulo: Prentice Hall, 2004.

PETRUCCI, A.P.; ROSA, C. G.; GOMES, R. C.; CASTELLO, T.A.M.  
**Empregabilidade para recém-formados em Administração**: Expectativa X Oportunidades. Trabalho de conclusão de curso. Bacharelado em Administração. UNAR – Centro Universitário de Araras Dr. Edmundo Ulson, 2011.

ROBBIS, Stephen P; DECENZO, David A. **Fundamentos de administração**: conceitos essenciais e aplicações.4 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

RUEDA F. J. M. MARTINS L. J. CAMPOS K. C. de L.  
Empregabilidade: o que os alunos entendem sobre isto?  
**Psicologia: teoria e prática**, v. 2, n.6, p. 63-73, 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v6n2/v6n2a06.pdf> acessado em: 14 de abril de 2012.

SANCHOTENE, Diná. **Você sabe o quanto vale?** Gazeta, 2011. Disponível em: [www.psicostore.com.br/blog/wp-content/uploads/2011/02A-Gazeta-Voce-sabe-o-quanto-vale.pdf](http://www.psicostore.com.br/blog/wp-content/uploads/2011/02A-Gazeta-Voce-sabe-o-quanto-vale.pdf). Acessado em: 05/05/2012.

SILVA, G. A. F. SANTANA, J. V. S. **O perfil do administrador de empresas exigido pelo mercado de trabalho em tempos de crise**. Disponível em: [http://www.craes.org.br/arquivo/artigoTecnico/Perfil\\_Administrador\\_Mercado%20de%20Trabalho\\_Crise%5B1%5D\\_37.pdf](http://www.craes.org.br/arquivo/artigoTecnico/Perfil_Administrador_Mercado%20de%20Trabalho_Crise%5B1%5D_37.pdf). Acessado em: 16/04/2012.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

Você S/A. como está sua empregabilidade? (s.d.). Disponível em: <http://vocesa.abril.com.br/testes/carreira/Como-esta-sua-empregabilidade.shtml>. Acesso em: 02/05/2012. (Teste: Estela Silva, do TCInet).

## APÊNDICE

## Questionário

Pesquisa realizada para conhecer o nível de empregabilidade dos concludentes de administração, ou seja, saber se o curso de administração da UFPI campus de Picos – PI está aperfeiçoando profissionais de acordo com as exigências do mercado de trabalho. Os dados e a identidade dos entrevistados serão preservados.

### 1 Faixa etária

- De 21 a 25 anos       De 26 a 30 anos  
 De 31 a 35 anos       De 36 a 40 anos  
 41 anos ou mais

### 2 Qual o seu sexo?

- Masculino       Feminino

### 3 Em que período você se formou em Administração?

- 2010.2       2011.1       2011.2

### 4 Você já trabalhava antes da sua graduação?

- Sim       Não       Não Respondeu

**Se sim, qual função exercia na organização?** \_\_\_\_\_

---

### 5 Depois da sua formação profissional você exerceu ou exerce algum cargo de gerencia, supervisão?

- Sim       Não       Não Respondeu

### 6 Você está buscando qualificações para se destacar no mercado de trabalho?

- Sim       Não       Não Respondeu

### 7 Com que assiduidade você se atualiza sobre sua área?

- a)  diária



- b)  semanal
- c)  quinzenal
- d)  mensal
- e)  semestral
- f)  não respondeu

**8 você tem conhecimento sobre as oportunidades de emprego que o mercado de trabalho oferece:**

- a)  Nunca passam despercebidas.
- b)  Verifico apenas o que interessa para a minha carreira.
- c)  Não fico muito atento.

**9 Você possui domínio de outro idioma?**

sim; qual? \_\_\_\_\_  não  não respondeu

Se sua resposta foi “não”, gostaria de ter?

Sim  Não  Não respondeu

**10 Você já fez ou faz algum curso de pós-graduação?**

Sim  não  não respondeu

**11 você pretende fazer algum curso de pós-graduação?**

Sim  não  não respondeu

**12 Você já empreendeu, abriu uma empresa, aproveitando as oportunidades e assumindo riscos?**

Sim  não  não respondeu

**13 Você possui facilidade para trabalhar em equipe?**

sim  não  não respondeu

**14 você possui uma rede de contatos, networking?**

