

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA
CÂMPUS PROFESSOR FRANCISCO GONÇALVESQUILES
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO**

SABRINA PESSOA IPOLITO

**EMPREGABILIDADE DOS RECÉM-FORMADOS EM
ADMINISTRAÇÃO NO MUNICÍPIO DE CACOAL-RO**

CACOAL/RO

2017

SABRINA PESSOA IPOLITO

**EMPREGABILIDADE DOS RECÉM-FORMADOS EM
ADMINISTRAÇÃO NO MUNICÍPIO DE CACOAL-RO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Fundação Universidade Federal de Rondônia, *Campus* Professor Francisco Gonçalves Quiles, sob a orientação da Prof^aMs.Jane Aparecida Nunes de Araújo como requisito parcial para obtenção de título de Bacharel em Administração.

CACOAL/RO
2017

EMPREGABILIDADE DOS RECÉM-FORMADOS EM ADMINISTRAÇÃO NO MUNICÍPIO DE CACOAL/RO¹.

Sabrina Pessoa Ipolito²

RESUMO: O mercado de trabalho encontra-se muito competitivo, com isso os empregadores tornam-se mais rigorosos na seleção. Diante dessa realidade, é preciso que os recém-formados saibam quais são as exigências dos empresários ao contratar um jovem administrador, para assim, destacar-se em um cenário de grande concorrência e constantes mudanças como o cenário atual. A pesquisa teve como objetivo geral analisar qual a empregabilidade dos recém-formados no curso de Administração do município de Cacoal-RO, comparando os recém-formados do sistema de ensino presencial e os do sistema de ensino a distância; os objetivos específicos: levantar o perfil dos recém-formados em Administração oriundos dos dois sistemas de ensino; identificar os principais critérios utilizados na hora da contratação, as competências e habilidades exigidas de um administrador recém-formado na perspectiva dos empresários e verificar a preferência dos empresários quanto ao sistema de ensino da instituição de formação dos recém-formados. Utilizou-se metodologia do tipo descritiva, método dedutivo e abordagem qualitativa. As técnicas de coleta de dados aplicadas foram: pesquisa bibliográfica, questionário e entrevista. Os resultados apontaram que um grande número dos participantes da pesquisa encontra-se ativo profissionalmente, comparando os recém-formados dos dois sistemas de ensino, percebe-se que ambos buscam pelo aumento de sua empregabilidade, já os empresários estão à procura de profissionais competentes e com experiência na área que se propôs atuar. O presente artigo é recomendado para que os recém-formados busquem pelo aperfeiçoamento constante, mantendo-se atualizados e qualificados e também para os empresários se atentarem quanto aos requisitos exigidos/esperados de um administrador recém-formado.

PALAVRAS-CHAVE: Empregabilidade. Recém-Formado. Ensino a Distância. Ensino Presencial. Administrador.

INTRODUÇÃO

Inserir-se no mercado de trabalho é um dos principais desafios enfrentados pelos recém-formados, uma vez que o mercado está cada dia mais exigente e disputado. Uma pesquisa sobre educação para o mercado de trabalho, publicada em artigo pelo site Veritae (2013), abrangendo nove países, entre eles o Brasil, indicou que quase 40% dos empregadores ouvidos apontam a falta de competência como o principal motivo para que vagas destinadas a recém-formados deixem de ser preenchidas. Isso tem feito com que a procura por cursos superiores mais capacitados, no Brasil, aumente anualmente. Tanto as instituições de ensino presenciais, quanto as Instituições de Ensino a Distância (IEAD) buscam atender as

¹ Artigo apresentado a Fundação Universidade Federal de Rondônia, Campus Professor Francisco Gonçalves Quiles como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração, sob a orientação da Prof^a Ma. Jane Aparecida Nunes de Araújo.

² Acadêmica do 8º período de Administração. E-mail: sa-brinna@hotmail.com

necessidades dos estudantes que querem ingressar em um curso de nível superior aumentando em suas grades os números de cursos oferecidos.

O curso de Administração, de acordo com pesquisas realizadas pelo Ministério da Educação (MEC, 2013) é o mais procurado pelos brasileiros, tanto em Universidades de ensino presencial, quanto nas IEAD. Com o crescente número da procura pelo curso, aumenta também a quantidade de profissionais recém-formados na área da Administração, que é uma área que abrange um amplo espaço de atuação, desde o setor privado até órgãos públicos. Esse elevado número de recém-formados interfere diretamente no mercado de trabalho.

De fato, o aumento dos recém-formados acirra a concorrência na procura por oportunidades de emprego, obrigando assim, os empregadores imporem mais exigências na hora da contratação, para Henrique (2010) já se foi o tempo em que conseguir realizar um curso superior era sinônimo de emprego garantido e bem remunerado. O mercado não quer apenas um profissional formado, mas necessita sim, de uma mão de obra qualificada e muito bem preparada para atuar num mercado tão competitivo como o atual. Em meio a tanta disputa, é preciso estar atento às cobranças das empresas contratantes, e procurar saber o que o mercado de trabalho espera de um administrador recém- formado.

Com o tema Empregabilidade dos recém-formados em Administração no município de Cacoal- RO. A pesquisa realizou-se na área de Gestão de Pessoas com o estudo sobre a empregabilidade dos recém-formados e as exigências do mercado de trabalho. Foi realizada uma comparação entre a empregabilidade dos recém-formados em uma Universidade de ensino presencial e recém-formados em uma IEAD, no município de Cacoal.

Um administrador pode especializar-se em áreas como, sistema de informação, Administração pública, Administração bancária, *marketing*, empreendedorismo, e outras mais. O administrador tem um papel essencial nas organizações, e também na sociedade. Por ser o curso com um grande número de matrículas, o curso de bacharelado em Administração é um dos cursos com mais formandos a cada ano. A Administração trata das funções necessárias para realizar a coordenação, supervisão, planejamento e realização de uma empresa, gerenciando recursos humanos, materiais e financeiros.

Sendo um curso muito ofertado e conseqüentemente muito procurado, o mercado de

trabalho para um administrador recém-formado é muito concorrido, ainda mais quando o polo de empregabilidade em questão é um município jovem, que se encontra em desenvolvimento e com um dos maiores centros universitário do estado de Rondônia. Cacoal destaca-se quando o assunto é o oferecimento de cursos superiores, contando com quatro (4) faculdades de ensino presencial que oferecem o curso de Administração de Empresas e 1 (uma) IEAD.

Apesar de ser uma forma de ensino considerada recente, comparada com o sistema de ensino presencial, o sistema de ensino a distância (EAD) tem se destacado e ganhado cada vez mais estudantes adeptos a esse modelo de educação, dados do último Censo da Educação Superior (2011), mostram que o número de matrículas em IEAD cresceu 22,4%. O sistema presencial de ensino é, sem dúvidas, a forma de ensino mais procurada pelos estudantes, mesmo com um grande aumento de matrículas em IEAD é bom ressaltar que o ensino presencial continua sendo o mais forte no sistema de ensino brasileiro.

Ao elaborar um currículo, é indispensável que se coloque a formação acadêmica e a instituição de formação, uma pesquisa elaborada pelo site portal Carreira e Sucessos (2011), aponta que esse é o segundo item mais avaliado por selecionadores na hora da contratação. Analisando todos os pontos destacados, surge o seguinte questionamento: *qual a empregabilidade dos recém-formados nos cursos de Administração do ensino presencial e do ensino a distância do município de Cacoal/RO?*

A pesquisa tem como objetivo geral analisar a empregabilidade dos recém-formados em Administração do município de Cacoal, comparando os formados no sistema de ensino presencial x do sistema de ensino a distância. E seus objetivos específicos são: levantar o perfil dos recém-formados em Administração oriundos dos dois sistemas de ensino; identificar os principais critérios utilizados na hora da contratação, as competências e habilidades exigidas de um recém-formado em Administração na perspectiva dos empresários e verificar a preferência dos empresários quanto ao sistema de ensino da instituição de formação dos profissionais recém-formados.

A escolha do tema deu-se pela necessidade de levantar dados que ajudem os administradores recém-formados do município de Cacoal a analisarem quais são os requisitos para ingressar em uma organização, identificar as habilidades exigidas pelos empresários e comparar as oportunidades que são oferecidas para os recém-formados oriundos de

instituições de ensino distintas, como é o caso das universidades de ensino presencial e das IEAD.

O município de Cacoal está entre os grandes centros acadêmicos do estado de Rondônia, e o curso de Administração entre os mais procurados. Dessa forma, fica evidente a importância da abordagem deste tema, pois o mercado para um administrador que acabou de se formar não está com as portas completamente abertas, é preciso analisar o que as empresas buscam e/ou esperam de um profissional da Administração e comparar se o padrão exigido pelos empresários é o mesmo tanto para um recém-formado de uma IEAD quanto para uma instituição de ensino presencial.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 EMPREGABILIDADE

As organizações querem estar sempre um passo à frente de suas concorrentes, para que isso aconteça precisam ter profissionais qualificados e uma equipe que esteja habilitada e capacitada a passar pelas mudanças constantes que ocorrem no mercado atual.

Empregabilidade é um termo que tem se destacado no meio empresarial, pois à medida que esse meio se transforma, aumenta diretamente o padrão de exigência imposta na hora da contratação dos profissionais. Ela diz respeito à qualificação do empregado, ou candidato a vaga de emprego, por isso tem sido uma das grandes preocupações também daqueles que estão em busca de inserir-se no mercado de trabalho. Para Bandura (1997), a empregabilidade diz respeito à auto eficácia individual e possui relação com a visão que o indivíduo possui de si próprio quanto a sua capacidade de atingir determinado desempenho.

De acordo com Almeida (2006) o termo empregabilidade baseia-se na recente nomenclatura dada à capacidade de adequação do profissional ao mercado de trabalho. Quanto mais adaptado o profissional, maior sua empregabilidade. Ela exige a busca constante pelo aprimoramento do indivíduo e de suas habilidades e capacidades.

A questão da empregabilidade se tornou muito importante na relação entre as pessoas e as empresas. Por essa razão tem sido um tema muito presente em conversas entre empresários e trabalhadores, principalmente entre aqueles que estão em busca de uma oportunidade de emprego. McLaughlin (1995) considera que a empregabilidade é essencialmente a preparação para a busca do trabalho.

Harvey (1999, apud MOROSINI, 2001) ressalta que, no campo do Ensino Superior, a empregabilidade é a probabilidade de o graduando apresentar atributos que os empregadores antecipem como necessários para o funcionamento efetivo de sua organização. Preparar para a empregabilidade exigiria, portanto, propiciar não apenas habilidades de emprego, mas sim o desenvolvimento da capacidade crítica e reflexiva no processo de aprendizagem continuada.

Segundo Minarelli (1995) a empregabilidade tem como base seis pilares que trabalham em conjunto, para dar segurança ao profissional e auxiliar na capacidade de gerar trabalho, trabalhar e ganhar. São eles: adequação vocacional, competência profissional, idoneidade, saúde física e mental, reserva financeira e fontes alternativas e relacionamentos.

De modo geral, empregabilidade não é usada para designar a qualificação do profissional em apenas uma área da empresa ou do mercado de trabalho, o termo é usado para caracterizar a capacidade, habilidade e competência do profissional em adaptar-se e adequar-se a qualquer ambiente de trabalho que lhe for destinado.

1.2 ESTUDOS PRELIMINARES SOBRE EMPREGABILIDADE DO RECÉM-FORMADO EM ADMINISTRAÇÃO

Segundo o site Administradores (2013), um profissional formado em Administração tem um leque de oportunidades nos mais variados setores, mais isso não significa que as oportunidades de se inserir no mercado de trabalho sejam maiores que o de recém-formados de outros cursos. Imaturidade de uns e inexperiência de outros acaba fazendo com que a busca pelo primeiro emprego, após sair da universidade seja um grande desafio.

O jovem Administrador que deseja obter sucesso e destacar-se deve ter a consciência de manter-se atualizado na área que escolher atuar. Nesse contexto, para Petruccietall(2011, p. 23):

para que o profissional possa desenvolver uma carreira dentro da sua qualificação é preciso caminhar em direção ao desenvolvimento constante. Igualmente, ante tantas mudanças vividas, a cada dia o mercado traz cenários diferentes, novos desafios e novas indagações, onde se faz necessário reciclar competências.

Qualificar-se e inserir-se no mercado de trabalho deve partir dos próprios recém-formados, preparando-se da melhor maneira possível, aprendendo a ultrapassar todas as barreiras, saber lidar com as decepções, recuperar-se de todos os “nãos” que encontrar pela frente e se sentir seguro interiormente. Daí em diante o recém-formado estará preparado para driblar todos os obstáculos e alcançar o seu tão sonhado objetivo de inserir-se em uma empresa e tomar o seu posto como administrador.

Ainda durante a faculdade surgem ferramentas que servem como porta de entrada para o mercado de trabalho, como os estágios. É importante lembrar que a universidade não é apenas um ambiente em que estudantes se afogam em livros, o aprendizado constante é uma grande ferramenta, mais a faculdade apresenta uma série de oportunidades que não devem passar despercebidas: o *networking* com colegas e palestrantes, futuramente poderá render indicações de emprego; as experiências acadêmicas como trabalhos de imersão de campo e projetos de rádio e TV poderão ser apresentados como amostras. Almeida et al (2006) avaliaram a importância do Estágio Supervisionado para a formação do administrador, através de estudantes que estavam cursando ou já cursaram a disciplina de estágio supervisionado na União Metropolitana de Educação e Cultura (UNIME), onde foi constatada a contribuição da prática do Estágio Supervisionado, de forma significativa, para o desenvolvimento das capacidades e aptidões do administrador.

Muitos são os desafios para um administrador recém-formado que busca inserir-se no mercado de trabalho, o desemprego e a competitividade tornam o mercado cada vez mais concorrido e esse talvez seja o maior desafio para um Administrador recém-formado, ir à busca de oportunidades em um mercado que passa por constantes mudanças. Petrucci et al (2011, p.15) afirma que:

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 movimento junto ao próprio mercado que está em constante mudança, frente as necessidades mercadológicas existentes em cada setor que o mesmo pode passar em sua vida profissional.

Araújo (2010) afirma que buscar novos desafios, não se acomodar, acreditar em si mesmo, mesmo que os outros duvidem criar sinergia entre as pessoas, ser um líder mesmo que isso leve tempo, ainda são as melhores opções para se galgar um espaço no mercado. Minarelli (2010) diz que quem descuida de sua qualificação e atualização perde a “atratividade”, não desperta interesse. A constante busca por conhecimento mesmo estando empregado ou não deve fazer parte da vida do profissional.

1.3 PERFIL DO ADMINISTRADOR

O administrador é indispensável em uma organização. Além de se preocupar com suas atitudes dentro da empresa, um administrador deve preocupar-se com o que ele é fora de seu ambiente de trabalho, pois sabe que é muito visado, tanto dentro, como fora da organização.

Uma pesquisa realizada pelo Conselho Regional de Administração do Distrito Federal (CRA-DF, 2011) levantou o perfil do administrador, baseada em resultados da pesquisa nacional: perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalho do administrador quanto ao seu perfil, realizada no ano de 2011, destacando aspectos pessoais e aspectos da sua posição diante do mercado de trabalho profissional. De acordo com a pesquisa do Conselho Federal de Administração (CFA, 2011) os administradores são em sua maioria do sexo masculino, casado e sem dependentes; está na faixa etária de até 40 anos; é egresso de universidades particulares; concluiu o curso de Administração entre 2000 e 2011; possui especialização em alguma área de Administração; trabalha nos setores de serviços, da indústria e em órgãos públicos; atua nas áreas de Administração geral e finanças; ocupa cargos de gerência.

Quanto ao gênero dos administradores, a pesquisa do CFA (2011) deixou claro que são em maioria do sexo masculino, porém constatou-se que o número de mulheres administradoras vem crescendo de forma relevante nos últimos anos, atingindo um acréscimo de 35% na pesquisa de 2011. Ainda de acordo com a pesquisa do CFA (2011) a maior parte

dos formados é oriunda de instituições de ensino privadas.

De acordo com Carvalho (2009) o atual administrador deverá ter conhecimento do seu verdadeiro papel, os conhecimentos que lhe serão necessários e quais habilidades lhe serão exigidas, para conseguir se sobressair num ambiente acelerado e de mudanças.

Um administrador deve ter características que o diferencie dos demais profissionais, muitas são as qualidades necessárias para ele, no qual podem ser destacados: liderança, capacidade analítica, dinamismo, trabalho em grupo etc. Um bom administrador é aquele que tem uma visão ampla da empresa, aquele que sabe avaliar sua posição perante todo o conjunto empresarial, ou seja, aquele que toma decisões pensando no conjunto, num todo, e não somente em si mesmo. Administradores costumam pensar no coletivo, e não somente no indivíduo. Conforme Lacombe e Heilborn (2003) para que o administrador possa desenvolver essas características, precisa dispor de algumas habilidades como: comunicação, expressão, raciocínio lógico, crítico e analítico, visão sistêmica e estratégica, criatividade e iniciativa, negociação, tomada de decisão, liderança, trabalho em equipe.

1.3.1 Requisitos para o mercado de trabalho do administrador

Echeveste et al. (1999) trata sobre o tema, considerando que existem três blocos de atributos requeridos pelas empresas ao contratar administradores: atitudes/valores, habilidades/competências e conhecimentos. Além desses atributos, os administradores devem ter consciência do que as empresas exigem na hora da seleção. Petrucci, Rosa e Castello (2011) evidenciam que o emprego formal pode exigir experiência, e a existência desse requisito varia de acordo com a empresa e o cargo a ser ocupado.

Katz (1995), diz que o sucesso do administrador depende mais do seu desempenho e da maneira como lida com pessoas e situações do que de seus traços particulares de personalidade. Esse desempenho é o resultado de certas habilidades que o administrador possui e utiliza. Ainda de acordo com Katz (1995) existem 3 (três) tipos de habilidades importantes para o desempenho administrativo bem-sucedido: a habilidade técnica: consiste em usar conhecimentos, métodos para realização de tarefas; habilidade humana: é capacidade

de discernimento para trabalhar com pessoas; habilidade conceitual: consiste na compreensão total da organização e não apenas em seus objetivos e necessidades de seu cargo.

Chiavenato (2006) explica que as habilidades requerem competências pessoais distintas. As competências são qualidades de quem é capaz de analisar uma situação, apresentar soluções e resolver assuntos. Para ser bem sucedido, o administrador precisa desenvolver conhecimento, habilidade, julgamento e atitude.

Silva, Santana e Pereira Neto (2010), em estudos mais recentes, também descrevem características exigidas para contratação de um administrador: criatividade, inovação dos processos, honestidade, facilidade de raciocínio, empreendedorismo, eficiência, facilidade no relacionamento em equipe, caráter, formação técnico acadêmica e o bom relacionamento com as pessoas, não necessariamente nessa sequência.

Na medida em que as funções administrativas aumentam, cresce também o espaço para o administrador atuar. O mercado de trabalho de um administrador abrange um espaço bem amplo, tendo em vista as várias áreas de especialização possíveis para um administrador.

A pesquisa sobre o perfil do administrador elaborada pelo CFA (2011) diz que:

[...] as grandes áreas funcionais (Administração Geral, Financeira, Vendas e Recursos Humanos) atingiram 58,82% do total de respondentes em 2011, sendo possível afirmar tratar-se das áreas mais demandadas da Administração.

A Administração Geral em 2011 manteve alto o índice de alocação de Administradores, embora o seu percentual tenha sido reduzido considerando a pesquisa de 2006. Interessante verificar que Recursos Humanos, que vinha decrescendo ano após ano, nesta pesquisa apresentou uma recuperação em relação à de 2006, passando de 6,73% para 9,46%.

Para Chiavenato (2004) 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.

Em um artigo publicado, a revista eletrônica *Pense Empregos* (2014) afirma que o mercado de trabalho para Administração tem sempre grande volume de profissionais. De acordo com os currículos cadastrados no *Pense Empregos*, a maioria procura por emprego na

área, sendo quase 700 mil no total (representando 9,7% da base).

No que diz respeito ao administrador, Drucker (2006) afirma que o administrador é o elemento dinâmico e necessário para qualquer empresa e que em uma economia competitiva é sobre tudo a qualidade e o desempenho dos administradores que determinam o sucesso de uma empresa e sua sobrevivência.

Cláudia de Salles Stadtlober (2006), presidente do Conselho Regional de Administração do Rio Grande do Sul (CRA-RS), acredita que o mercado de trabalho procura por pessoas que queiram fazer a diferença, para ela uma das coisas importantes é ter um bom embasamento técnico, mas o mercado espera um profissional com atitude diferenciada, habilidade humana, que tenha bom relacionamento com as pessoas. Também quer alguém comprometido e que se desenvolve com a organização.

1.4 O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

No contexto mundial, a Administração surgiu a séculos atrás, especificamente 5.000 antes de Cristo (A.C), na Suméria, quando seus antigos habitantes procuravam uma maneira para melhorar a resolução de seus problemas práticos, então surge a arte e o exercício de administrar. É claro que durante todo esse período a Administração, também chamada de gestão passou por um grande processo de mudanças, mas não perdeu sua essência, que é basicamente a função de gerenciar seguindo funções consideradas primordiais.

Stoner (1999) afirma que a Administração é o processo de planejar, organizar, liderar e controlar os esforços realizados pelos membros da organização e o uso de todos os outros recursos organizacionais para alcançar os objetivos estabelecidos. 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”.

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). 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.

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).

Como curso superior, Administração de Empresas surgiu nos Estados Unidos da América (EUA) a mais de 100 anos. No Brasil, se comparada com a história dos Estados Unidos, o curso de Administração pode ser considerado novo. Segundo dados do CFA (2010), por volta de 1952, ano em que se iniciava o ensino de Administração no Brasil, os EUA já formavam em torno de cinquenta mil bacharéis, quatro mil mestres e 100 doutores por ano, em Administração.

Deming (1990, apud MARCONATO; DOLIVEIRA 2008) afirma que 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.

Para Andrade (2004), o marco dos cursos de Administração no Brasil surge a partir da fundação do Departamento de Administração Pública (Dasp) em 1938, que, por intermédio da Fundação Getúlio Vargas (FGV), criou em 1952 a Escola Brasileira de Administração Pública (Ebape). Em 2004 a quantidade de cursos de Administração no Brasil já alcançava 2.046 segundo dados obtidos no Relatório do Grupo de Trabalho, elaborado pela Secretaria de Educação Superior e o Ministério da Educação (SESU/MEC, 2004). O mesmo relatório apontava que em 1991 havia 333 cursos, resultando em um crescimento de 614% em pouco mais de uma década.

Administração é o curso com mais estudantes matriculados no Brasil, cerca de mais

800 mil alunos, é o que mostra o CFA baseado em pesquisa divulgada pelo Censo da Educação Superior juntamente com o MEC (2011). Ressaltando que o curso de Administração é líder no número de matrículas, tanto em instituições de ensino presenciais quanto nas IEAD's.

1.5 EDUCAÇÃO PRESENCIAL E A DISTÂNCIA

Segundo Gouvêa & Oliveira (2006), alguns compêndios citam as epístolas de São Paulo às comunidades cristãs da Ásia Menor, registradas na Bíblia, como a origem histórica da Educação a Distância. Estas epístolas ensinavam como viver dentro das doutrinas cristãs em ambientes desfavoráveis e teriam sido enviadas por volta de meados do século I.

Para Barros (2003), os primeiros indícios de utilização da Educação a Distância remontam ao século XVIII, quando um curso por correspondência foi oferecido por uma instituição de Boston (EUA). A partir de então, é possível estabelecermos uma cronologia da evolução da EAD no mundo.

Para Alves; Zambalde e Figueiredo (2004, pg.6) a Educação a Distância pode ser conceituada como:

uma atividade de ensino e aprendizado sem que haja proximidade entre professor e alunos, em que a comunicação bidirecional entre os vários sujeitos do processo professor, alunos, monitores, administração seja realizada por meio de algum recurso tecnológico intermediário, como cartas, textos impressos, televisão, radiodifusão ou ambientes computacionais.

Nos últimos anos, EAD tem sido foco de muitos estudos e de grande repercussão na mídia, sendo cada vez mais adotadas por colégios, universidades, professores, entre outros. A popularização e a visibilidade da EAD parecem estar diretamente ligadas à popularização, ao desenvolvimento e à expansão da internet e de novas tecnologias (MAIA & MATTAR, 2007).

No Brasil, a EAD ainda é considerada uma modalidade de ensino jovem, se comparada ao sistema de ensino presencial. A primeira IEAD surgiu em 1995, no estado de Mato Grosso. O número de cursos oferecidos por instituições de educação a distância cresce a cada ano, dados do último Censo da Educação Superior (2011) diz que o número de

matrículas em IEAD cresceu 22,4%.

Quando se trata do sistema de ensino presencial é o modelo considerado tradicional, pois ele acontece com a presença pessoal de professores, alunos e outros atores que participam do ensino e aprendizagem.

Calcula-se cerca de dois séculos de diferença entre o surgimento de ambas, sendo que a primeira escola de ensino superior presencial brasileira foi fundada em 1808 no estado da Bahia, e mesmo com um aumento mais acelerado do número de matriculados em IEAD, a modalidade presencial continua sendo preferência entre os estudantes informam dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas (INEP, 2013).

A EAD tem crescido no Brasil, mas o que faz esse sistema de ensino aumentar em ritmo tão acelerado e quais são os estudantes que optam por essa forma de educação, são dúvidas que podem ser esclarecidas com uma pesquisa elaborada pelo INEP (2010) onde diz que 53,4% dos alunos de EAD são mulheres, tem 29 anos e faz uma licenciatura numa instituição privada. Pelos dados levantados na pesquisa é possível identificar um público de estudantes mais maduros e que geralmente não dispõem de tempo suficiente para frequentar uma instituição de ensino presencial diariamente.

Quadro 01: Perfil do Universitário Brasileiro

PERFIL DO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO		
	PRESENCIAL	A DISTÂNCIA
SEXO	FEMININO	FEMININO
CATEGORIA	PRIVADA	PRIVADA
GRAU	BACHARELADO	LICENCIATURA
TURNO	NOTURNO	-----
IDADE	21	29
IDADE DE INGRESSO	19	28
IDADE DE CONCLUSÃO	23	31

Fonte: Inep/MEC2010

Ao analisar a o quadro 01, verificam-se algumas semelhanças entre os estudantes do sistema de EAD e os estudantes oriundos do sistema de ensino presencial. Os do sistema de ensino presencial, segundo estudo do Inep: mulher, frequenta uma instituição privada, faz

bacharelado noturno e tem entre 21 anos.

De acordo com pesquisa elaborada pela Associação Brasileira de Educação a Distância (ABED, 2009) em alguns cursos a EAD obteve resultados mais satisfatórios no Exame Nacional de Desempenho do Estudante (ENADE) do que instituições de ensino presencial, somando um total de sete cursos, Administração estava entre eles.

2. METODOLOGIA

A pesquisa foi do tipo descritiva, na visão de Gil (1991) a pesquisa descritiva visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática. Assume, em geral, a forma de levantamento.

Utilizou-se o método dedutivo, de acordo com as afirmações de Severino (2007) a dedução é um procedimento lógico, raciocínio pelo qual se pode tirar de uma ou de várias proposições uma conclusão que delas decorre por força puramente lógica. Mascarenhas (2012) afirma que o procedimento dedutivo é aquele que parte do conhecimento geral para entender o particular

A pesquisa teve abordagem qualitativa, Goldenberg (1997) afirma ser a que não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização (...). Os pesquisadores que adotam a abordagem qualitativa opõem-se ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências, já que as ciências sociais têm sua especificidade, o que pressupõe uma metodologia própria. (GOLDENBERG, 1997, p. 34).

As técnicas de coleta de dados aplicadas a esta pesquisa foram: pesquisa bibliográfica, entrevista e questionário. A pesquisa bibliográfica se embasou numa seleção de bibliografias a respeito do mesmo tema. Para Lakatos e Marconi (1992) a pesquisa bibliográfica trata-se de levantamentos de bibliografias já publicadas, em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita. O estudo bibliográfico informa sobre a situação atual do problema, sobre os trabalhos já realizados a esse respeito e sobre as opiniões

reinantes; permiti o estabelecimento de um modelo teórico inicial de referência, auxilia no estabelecimento das variáveis e na própria elaboração do plano geral da pesquisa. (RUIZ; 2002, p. 51).

A entrevista, que para Ruiz (2002) consiste no diálogo e tem como objetivo colher, de determinada fonte, pessoa ou informante, dados que sejam relevantes para a pesquisa. Também foi utilizado o questionário, que, ainda na visão de Ruiz (2002), diferentemente da entrevista, no questionário o informante responde por escrito a um elenco de questões cuidadosamente elaboradas.

A pesquisa bibliográfica se realizou através de dados coletados em materiais já publicados com assuntos considerados relevantes para este tema, sendo esses materiais artigos, teses e dissertações acadêmicas, jornais, revistas, sites autorizados e livros.

Aplicou-se entrevista semiestruturada, para Ludwig (2008), ela é a que se baseia em questões específicas, porém sem ordenamento rígido. Seu roteiro (APÊNDICE B) adaptado pela autora conforme trabalho de conclusão de curso apresentado a Universidade Federal de Rondônia pela pesquisadora Fernanda Cristina Ferreira (2014), com o título Empregabilidade de Administradores na gestão das empresas do município de Cacoal e aplicado junto a 8 (oito) empresários que possuem em seu quadro de colaboradores, pelo menos 1 (um) recém-formado no curso de Administração, como objetivo de analisar quais as exigências impostas pelo mercado de trabalho para um administrador recém-formado, verificando se existe a preferência quanto ao sistema de ensino em que este se formou.

O questionário (APÊNDICE A) adaptado pela autora também conforme trabalho de conclusão de curso apresentado a Universidade Federal de Rondônia (UNIR) pela pesquisadora Fernanda Cristina Ferreira (2014), teve como objetivo levantar o perfil dos recém-formados e conta com 14 (quatorze) questões fechadas e uma semiaberta. A UNIR formou 79 (setenta e nove) bacharéis em Administração entre os anos de 2015 e 2016, pela Universidade do Norte do Paraná (UNOPAR) se formaram 66 (sessenta e seis) no mesmo período. Foram distribuídos 37 (trinta e sete) questionários aos recém-formados do ensino presencial e 12 (doze) entre os recém-formados do sistema à distância, totalizando 49 questionários, porém, responderam a pesquisa 18 (dezoito) recém-formados, treze do sistema presencial e 05 (cinco) do sistema EAD.

Por possuir dois tipos de públicos-alvo diferentes, a pesquisa se realizou em locais distintos, empresas e Universidades do município de Cacoal. A entrevista com os empresários se realizou nas empresas onde os mesmos são proprietários e gestores. Os questionários aplicados aos recém-formados em Administração foram distribuídos por intermédio das IES responsáveis pela formação de cada um, sendo uma, a UNOPAR que trabalha com o sistema de EAD e a Universidade Federal de Rondônia que têm o sistema de ensino presencial.

Foram mantidos os aspectos éticos da pesquisa de acordo com Manual do Artigo científico do Curso de Administração da Universidade Federal de Rondônia – UNIR, Campus Cacoal (2010). Esses aspectos éticos foram mantidos tanto às fontes bibliográficas que colaboraram para a pesquisa, quanto aos sujeitos que fizeram parte do universo e amostra da pesquisa, garantindo, sob Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ANEXO A), sigilo em relação aos dados e opiniões individuais dos empresários participantes da entrevista e dos participantes do questionário.

3. RESULTADO E ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados permite a interpretação das respostas obtidas nas entrevistas e questionários, possibilitando assim, estabelecer uma relação entre os dados obtidos e as hipóteses formuladas. Para Marconi e Lakatos (2003), antes da análise os dados devem seguir os passos: seleção, codificação e tabulação, para que se faça uma pesquisa com planejamento a fim de evitar trabalhos desnecessários.

3.1 PERFIL DO ADMINISTRADOR RECÉM-FORMADO

Dentre os recém-formados do sistema de ensino presencial e do sistema de ensino a distância participantes da pesquisa, 56% são do sexo masculino e 44% do sexo feminino, a faixa etária predominante é de 24 a 29 anos de idade. Quanto ao estado civil, 39% são solteiros, 56% casados e 6% divorciados. Os dados obtidos sobre o perfil dos Administradores recém-formados se assemelham aos dados fornecidos pela pesquisa do (CFA, 2011) onde afirma que os administradores são em sua maioria do sexo masculino, casado e sem dependentes estão na faixa etária de até 40 anos.

O sistema de ensino predominante com 72% é o ensino presencial, o ensino a distância apresentou uma porcentagem de 28% mostrando que apesar do sistema de ensino a distância ter crescido em larga escala nos últimos anos, o sistema de ensino presencial ainda é preferência entre os estudantes. Dos recém-formados do ensino presencial e do EAD, 39% concluíram o curso no ano de 2015 e 61% em de 2016.

3.2 EMPREGABILIDADE

Dos recém-formados pelo sistema de ensino presencial, 85% estão empregados, 15% não estão no mercado formal de trabalho, entre os recém-formados pelo sistema de ensino a distância 80% estão ativos no mercado de trabalho e 20% encontram-se desempregados.

São variados os setores em que um administrador pode atuar, entre os pesquisados do sistema presencial, 15% atuam no setor de vendas, a mesma porcentagem no setor financeiro e como gestor geral/gerência, na área de Recursos Humanos e setor operacional 8%, 39% atuam em outras áreas. Dos recém-formados do sistema EAD 40% atuam com vendas, 20% no setor operacional ou de produção, 20% financeiro e 20% em outros setores. Isso confirma o artigo publicado pelo site Administradores (2013) onde afirmava que Administração é uma área que oferece a seus profissionais um grande leque de oportunidades.

Entre os recém-formados do sistema de ensino presencial, 54% já estavam empregados ao ingressarem no curso e 46% não estavam ativos no mercado de trabalho. Do sistema EAD 80% se encontravam empregados e 20% não tinham emprego. Tanto os recém-formados do sistema presencial quanto os do sistema de EAD não são registrados junto ao Conselho Regional de Administração. Ao serem questionados se o curso contribuiu em seu ingresso no mercado de trabalho, 89% responderam que sim e apenas 11% disseram que o curso não colaborou de forma alguma.

Atualizar-se sobre sua área de formação e atuação é de suma importância para atingir sucesso e satisfação profissional. Dos recém-formados pelo sistema de ensino presencial e sistema EAD 54% e 20% respectivamente disseram que se atualizam sobre a área em que

atuam, mensalmente, 15% e 20% se atualiza semanalmente, 16% e 40% responderam que se atualizam com outras assiduidades e 15% do sistema de ensino presencial diz se atualizar diariamente. Para Petrucci et al (2011) 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.

Quando questionados a respeito do conhecimento que possuem sobre as oportunidades que o mercado de trabalho oferece 94% disseram verificar apenas aquilo que interessa para sua carreira e a minoria de 6% não ficam atentos a essas oportunidades. Esses dados contabilizam tanto os recém-formados pelo sistema presencial, quanto os do sistema a distância.

Entre os participantes que concluíram o curso em instituição de ensino presencial, 38% já fizeram ou fazem curso de pós-graduação, 62% não fizeram ou fazem pós-graduação, porém 100% destes disseram ter o interesse de fazer. Quanto aos concluintes pelo sistema de ensino a distância 80% não fizeram ou fazem e 80% destes apresentaram o interesse em fazer cursar uma pós-graduação. Isso evidencia o que já afirmou Minarelli (2010) que quem descuida de sua qualificação e atualização perde a “atratividade”, não desperta interesse.

3.3 CRITÉRIOS, COMPETÊNCIAS E HABILIDADES

Existem critérios que são essenciais para a seleção de um administrador, os recém-formados foram questionados a respeito de quais eles acreditam serem essenciais na contratação de um administrador. No quadro 02 encontram-se as respostas obtidas dos questionários de recém-formados do sistema de ensino presencial.

Quadro 02: Critérios para seleção

Crítérios	Concordo Totalmente	Concordo	Nem discordo/ nem concordo	Discordo	Discordo totalmente
Experiência na área	69%	31%	0%	0%	0%
Indicação	46%	23%	15%	15%	0%
Formação técnica específica	23%	69%	8%	0%	0%

Bom desempenho na Entrevista	38%	46%	15%	0%	0%
------------------------------	-----	-----	-----	----	----

Fonte: A autora (2017)

Ao analisar o quadro 02 identifica-se que, 69% dos participantes da pesquisa concordam totalmente que os selecionadores buscam profissionais que tenham experiência na área, a mesma porcentagem concorda que a formação técnica é primordial, 46% concordam totalmente que a indicação conta como critério na hora da contratação, o bom desempenho na entrevista também é considerado um fator importante para a seleção de um administrador.

Os recém-formados do sistema de ensino a distância responderam ao mesmo questionamento, no quadro 03 encontra-se o que esses acreditam quanto aos critérios utilizados.

Quadro 03: Critérios para seleção

Critérios	Concordo Totalmente	Concordo	Nem discordo/ nem concordo	Discordo	Discordo totalmente
Experiência na área	20%	80%	0%	0%	0%
Indicação	40%	60%	0%	0%	0%
Formação técnica específica	20%	80%	0%	0%	0%
Bom desempenho na Entrevista	60%	40%	0%	0%	0%

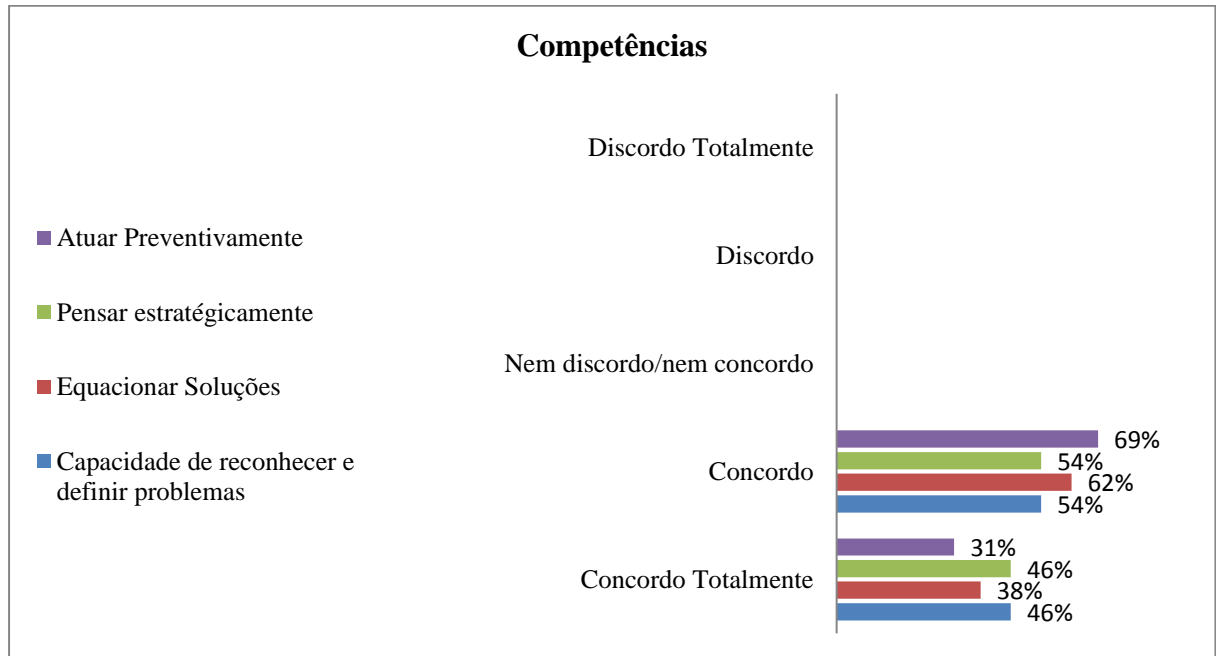
Fonte: A autora (2017)

Quanto aos recém-formados do sistema à distância, 80% concordam que a experiência na área conta como um critério de seleção, 60% concordam que a indicação é um critério essencial, 80% concordam também que a formação técnica específica seja um fator importante e 60% concordam totalmente que o bom desempenho na entrevista é muito relevante para os selecionadores.

Além dos critérios utilizados na hora da seleção, outros fatores contribuem para a contratação de um administrador. Echeveste et al. (1999) considera que existem três blocos de atributos requeridos pelas empresas ao contratar administradores: atitudes/valores, habilidades/competências e conhecimentos. No gráfico 01 encontra-se a visão dos recém-

formados do sistema de ensino presencial, sobre as competências exigidas dos administradores.

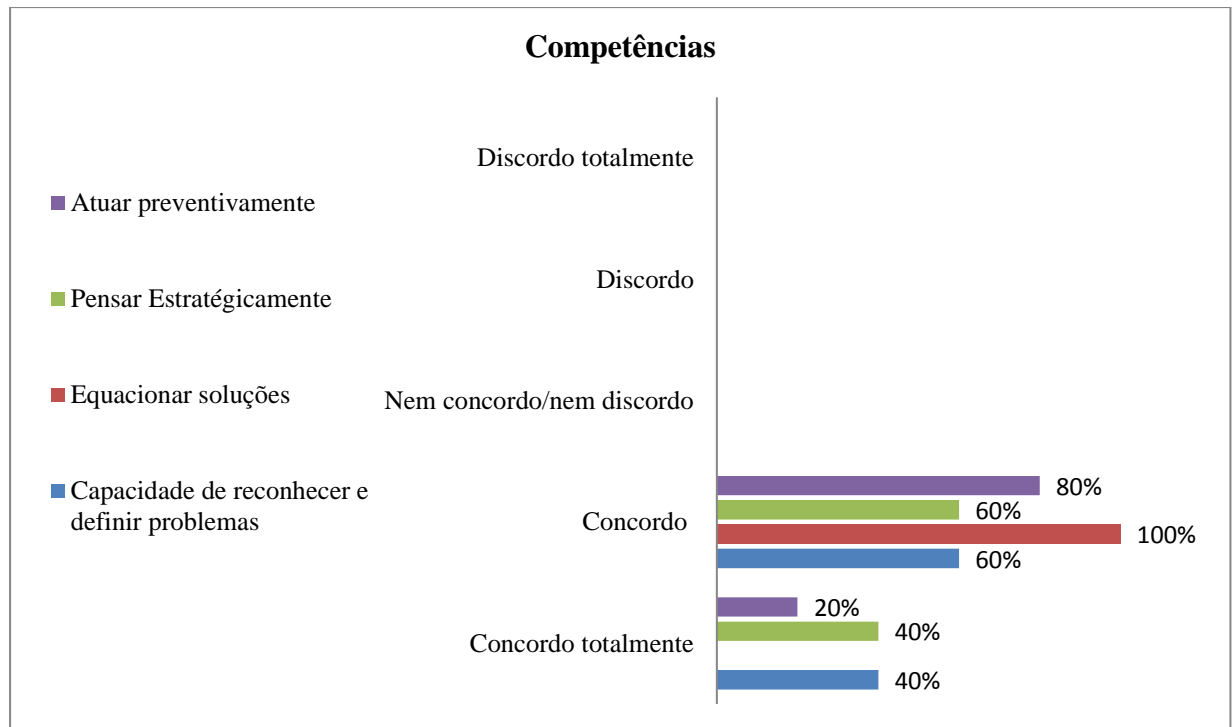
Gráfico 01: Competências



Fonte: A autora (2017)

Verificou-se que, 54% concordam que um Administrador deve ter a capacidade de reconhecer e definir problemas, 62% concordam que o administrador deve equacionar soluções, os que concordam que o administrador deve pensar estrategicamente representam 54% dos recém-formados e 69% concordam que o administrador deve atuar preventivamente.

No gráfico 02 observa-se a percepção dos recém-formados do sistema EAD quanto às competências de um Administrador.

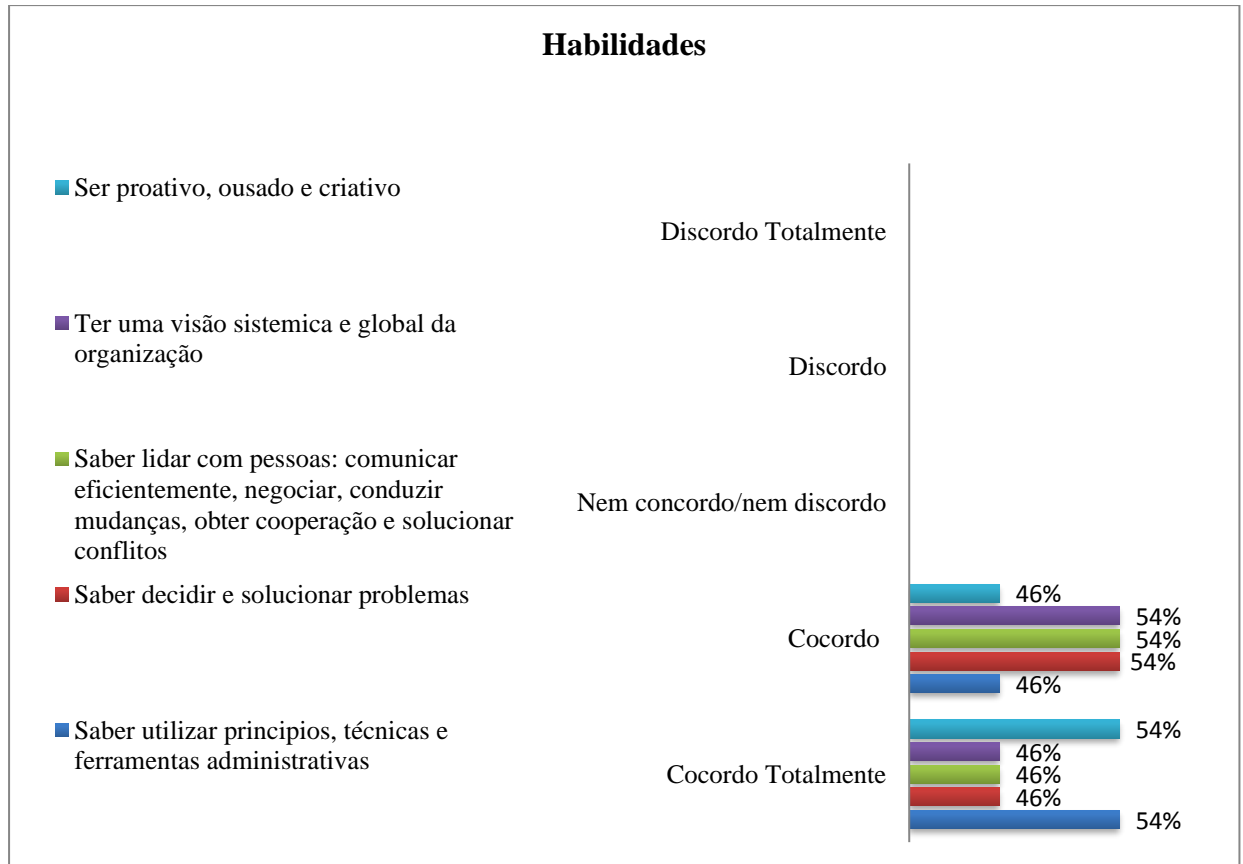
Gráfico 02: Competências

Fonte: A autora (2017)

Para os pesquisados do sistema de EAD a competência de maior destaque é saber equacionar soluções com 100% de concordância entre esses recém-formados. Outro fator avaliado como primordial com 80% da concordância dos recém-formados é que o administrador deve atuar preventivamente e 60% concordam que um administrador deve pensar estrategicamente e ter a capacidade de reconhecer e definir problemas.

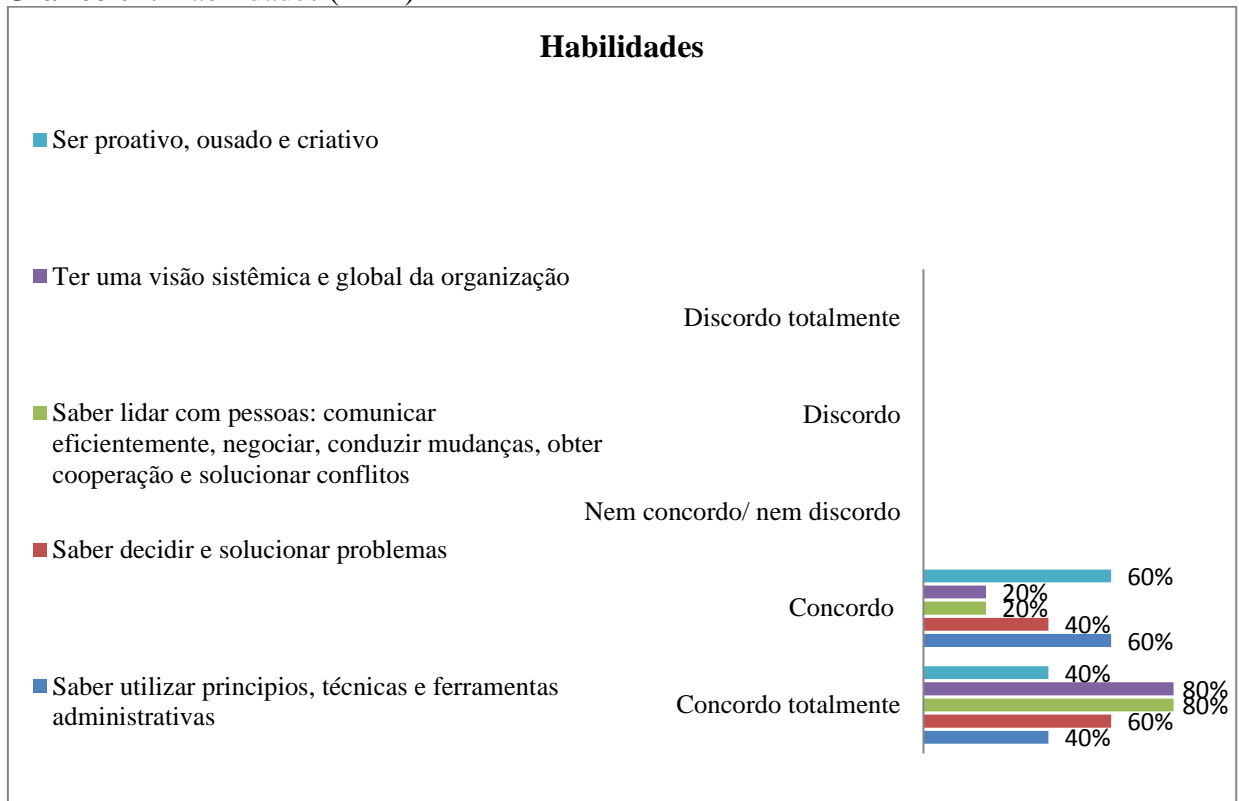
Conforme Lacombe e Heilborn (2003) já haviam mencionado, o administrador precisa dispor de algumas habilidades como: comunicação, expressão, raciocínio lógico, crítico e analítico, visão sistêmica e estratégica, criatividade e iniciativa, negociação, tomada de decisão, liderança, trabalho em equipe.

No gráfico 03 e 04 observam-se as habilidades que são exigidas de um administrador, no ponto de vista dos recém-formados do ensino presencial e do sistema EAD respectivamente.

Gráfico 03: Habilidades (Ensino presencial)

Fonte: A autora (2017).

Destes recém-formados do ensino presencial 54% concordam totalmente que saber utilizar princípios, técnicas e ferramentas administrativas é indispensável para um administrador, 54% também concordam que saber decidir e solucionar problemas, saber lidar com pessoas, ter uma visão sistêmica e global da empresa, ser proativo, ousado e criativo são habilidades que todo administrador deve ter.

Gráfico 04: Habilidades (EAD)

Fonte: A autora (2017)

Acima verifica-se que os recém-formados do sistema de ensino a distância classificaram todas as habilidades como importantes para um administrador, 60% concordam que devem saber utilizar princípios, técnicas e ferramentas administrativas e que também precisam ser proativos, ousados e criativos, 80% concordam totalmente que mais importante que esses dois aspectos, é ter uma visão sistêmica e global da organização e saber lidar com pessoas.

Os jovens administradores devem ter consciência que para ingressarem na vida profissional terão de enfrentar um mercado amplo e competitivo, concorrendo com demais candidatos. Incluindo os participantes do sistema EAD e do sistema presencial, 72% se consideram preparados para concorrer, com sucesso, com demais profissionais. A1 afirmou que *além dos conhecimentos adquiridos em sua graduação, tem uma ampla experiência na área de Administração e busca sempre por seu aperfeiçoamento*. Não se consideram preparados 28%, sendo que A5 destacou *a falta de experiência e prática na área fatores que impedem de concorrer com candidatos melhor preparados*.

Tanto recém-formados do sistema presencial, quanto os do sistema EAD concordam que o profissional que deseja manter-se ativo e competitivo no mercado de trabalho, deve buscar constantemente pelo aperfeiçoamento, seja através de cursos de capacitação, como o curso de pós-graduação, ou através das competências e habilidades que devem ser demonstradas por um profissional formado em Administração.

3.3 PERCEPÇÃO DOS EMPRESÁRIOS QUANTO AOS ADMINISTRADORES RECÉM-FORMADOS

Participaram da pesquisa empresários e/ou gestores representantes de 8 (oito) empresas no município de Cacoal, dentre essas empresas, 38% atuam em comércios, 25% em financeiras, 13% no setor industrial e 25% em outros, sendo E1 empresa do setor público e E2 empresa atuante no ramo de publicidade. Das participantes, 25% têm um período de 2 a 5 anos de atuação no mercado, 38% estão no mercado de 6 a 9 anos, 13% de 10 a 13 anos e 25% estão atuando no mercado a 14 anos ou mais.

As 8 (oito) empresas entrevistadas possuem apenas um administrador recém-formado em seu quadro de colaboradores. 25% são oriundos do sistema EAD e 75% do sistema de ensino presencial. Ao serem questionados se houve preferência quanto à instituição em que o administrador se formou, 100% dos entrevistados disseram que não.

Quanto à área de atuação para qual foram contratados os Administradores recém-formados, 13% atuam na área de vendas da empresa, 13% no setor de atendimento, 13% na produção, 13% no cargo de gerência, 13% Recursos Humanos e 38% atuam em outras áreas, sendo estes do setor financeiro.

3.4 CRITÉRIOS PARA SELEÇÃO, COMPETÊNCIAS E HABILIDADES EXIGIDAS DO ADMINISTRADOR

Das empresas participantes, 87% exigem que o profissional tenha experiência na área para qual foi contratado. A empresa E1 esclareceu que *profissionais com experiência garantem melhores resultados*, apenas 13% respondeu que não exige experiência, pois a

contratação se dá através de concurso. Esses dados explicam a fala de Petrucci, Rosa e Castello (2011) que o emprego formal pode exigir experiência, e a existência desse requisito varia de acordo com a empresa e o cargo a ser ocupado.

Além da experiência, outros critérios são primordiais para a contratação de um administrador. No quadro 04 encontramos demais critérios avaliados para a contratação de um administrador recém-formado, agora, na visão dos empresários e/ou gestores.

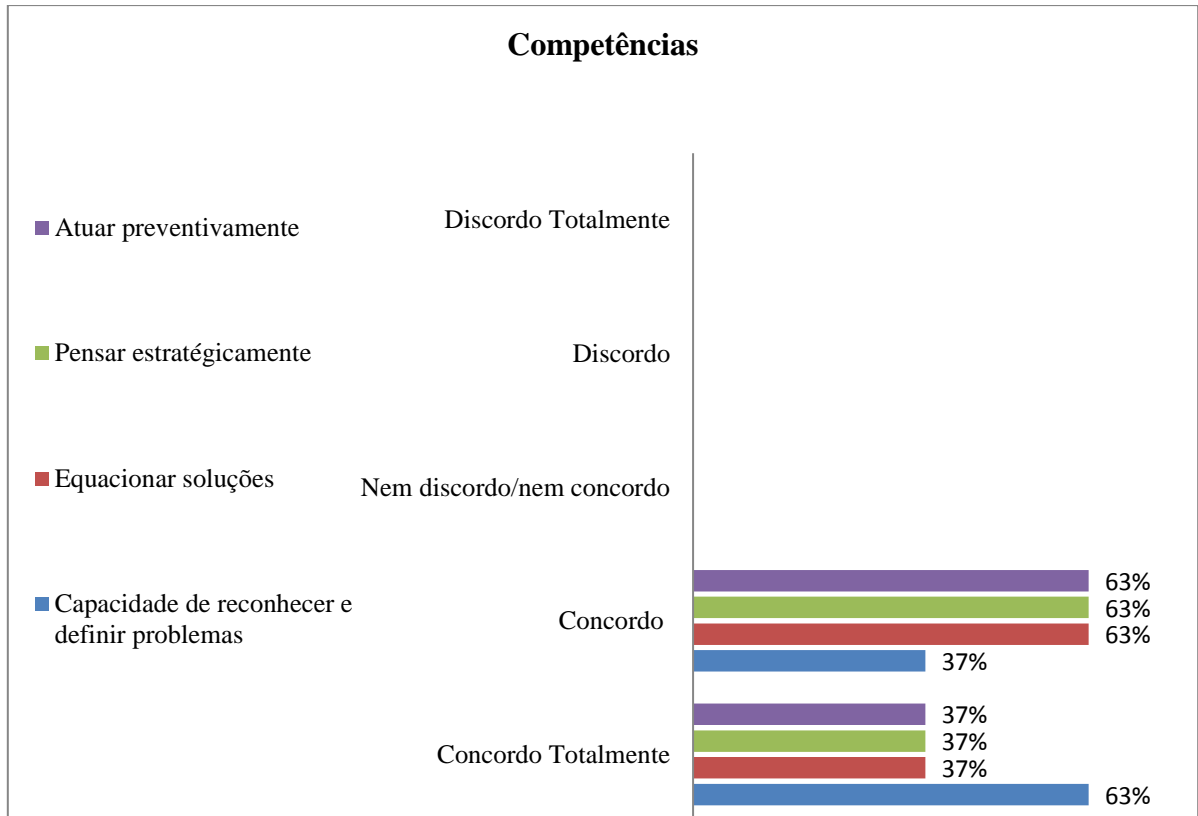
Quadro 04: Critérios para seleção

Critérios	Concordo Totalmente	Concordo	Nem discordo/nem concordo	Discordo	Discordo totalmente
Experiência na área	75%	25%	0%	0%	0%
Indicação	25%	63%	0%	12%	0%
Formação técnica específica	25%	63%	12%	0%	0%
Bom desempenho na Entrevista	88%	12%	0%	0%	0%

Fonte: A autora (2017)

Dos critérios apresentados, observa-se que 63% dos empresários concordam que a indicação e formação técnica específica são fatores essenciais para a contratação de um Administrador, porém 75% 88% respectivamente, concordam totalmente que ter experiência na área e um bom desempenho na entrevista pode garantir a contratação e 75% mostrando assim, que o desempenho do próprio candidato é muito importante para a contratação.

As empresas procuram por profissionais competentes e é a competência que determina o rumo que os negócios tomarão. No gráfico 05 encontram-se as competências que os empresários exigem dos administradores recém-formados.

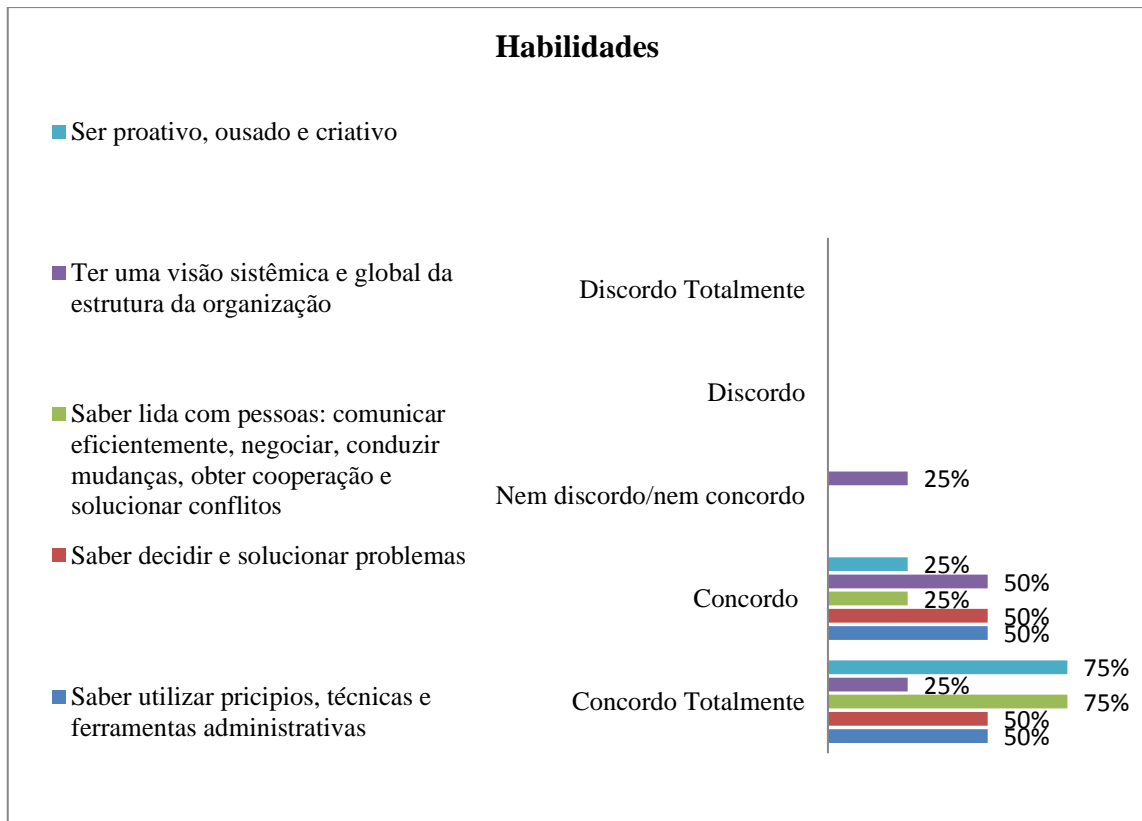
Gráfico 05: Competências

Fonte: A autora (2017)

Todos os critérios foram avaliados como importantes, 63% dos entrevistados concordam que um Administrador deve equacionar soluções, pensar estrategicamente e atuar preventivamente, mas acima de tudo, deve ter a capacidade de reconhecer e definir problemas.

Para que possam desenvolver essas competências, os Administradores devem possuir habilidades que os diferencie dos demais profissionais. No gráfico 06 identificam-se as habilidades necessárias para a contratação de um administrador, na visão dos empresários.

Gráfico 06: Habilidades



Fonte: A autora (2017)

Analisa-se que para 75% dos empresários, é fundamental que os administradores saibam lidar com pessoas, isso envolve: comunicar eficientemente, negociar, conduzir mudanças, obter cooperação e solucionar conflitos; e também que sejam proativos, ousados e criativos. As habilidades saber utilizar princípios, técnicas e ferramentas administrativas e saber decidir e solucionar problemas também são consideradas fundamentais para administradores, no conceito dos empresários.

Dentre os empresários e gestores participantes da entrevista, 50% acreditam que os recém-formados saem da faculdade preparados para atuarem no mercado de trabalho, E3 destaca que *não é mérito das faculdades/universidades, mas dos próprios recém-formados que tem buscado aprimorar seus conhecimentos para ingressarem no mercado de trabalho*. Os outros 50% não acreditam que um recém-formado sai da faculdade preparado, E2 afirmou que *infelizmente as instituições de ensino deixam a desejar no quesito ensino prático*.

Nota-se semelhança entre os resultados obtidos nas respostas dos recém-formados e no resultado obtido nas entrevistas aplicadas aos empresários. Os dois públicos-alvo

concordam que um administrador recém-formado deve estar preparado para enfrentar um mercado cheio de exigências e sujeito a mudanças constantes. Quanto aos critérios utilizados na seleção de um administrador, as competências e habilidades que lhe são exigidas, todos os pontos foram apontados como essenciais, havendo diferença apenas quanto ao grau de importância atribuído a cada um dos critérios apresentados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Devido elevado número de matrículas nos cursos de Administração, é grande a concorrência para o mercado de trabalho de um administrador, as dificuldades no egresso da vida profissional tornam-se ainda maiores para um administrador recém-formado, pois além da concorrência dos demais candidatos, enfrentarão também a exigência dos empregadores ao selecionar um recém-formado para ocupar um cargo em sua organização. O tema proposto buscou verificar a empregabilidade dos recém-formados do curso de Administração no município de Cacoal, tendo como prioridade a comparação entre recém-formados pelo sistema de ensino presencial e recém-formados do sistema de ensino a distância.

A pesquisa teve o intuito de observar qual tem sido a atitude do recém-formado para manter-se ativo profissionalmente, quais são os critérios utilizados para a contratação de um administrador, as competências e habilidades essenciais em um profissional da Administração, na visão dos próprios recém-formados e a percepção dos empresários quanto aos administradores recém-formados.

O objetivo geral da pesquisa, que consistia em analisar a empregabilidade dos recém-formados do curso de Administração no município de Cacoal, comparando os recém-formados do sistema de ensino presencial e os do sistema EAD e os objetivos específicos propostos, como: levantar o perfil dos recém-formados em Administração oriundos dos dois sistemas de ensino; identificar os principais critérios utilizados na hora da contratação, as competências e habilidades exigidas de um recém-formado em Administração na perspectiva dos empresários e verificar a preferência dos empresários quanto ao sistema de ensino da instituição de formação dos profissionais recém-formados, foram alcançados através dos resultados obtidos via questionário e entrevista aplicados, sendo possível observar aspectos

importantes, que em sua maioria vão de encontro com estudos já realizados a respeito do tema.

Como ponto forte destaca-se o número de recém-formados que estão atuando no mercado de trabalho, sendo do sistema presencial 85% e do sistema EAD 80%. Porém, como já mencionado no referencial teórico da pesquisa por diferentes autores, a empregabilidade não se dá apenas ao fato de estar ou não empregado, a empregabilidade diz respeito à capacidade de qualificar-se e adaptar-se ao ambiente de trabalho, mantendo-se empregável.

Comparando os recém-formados percebe-se que grandes partes de ambos os sistemas de ensino, se ainda não fazem/fizeram demonstraram o interesse em cursar uma pós-graduação e se consideram capazes de concorrer com sucesso, com demais candidatos. Isso demonstra que, tanto recém-formados do sistema presencial, quanto os do sistema EAD estão em busca de aumentar sua empregabilidade, mantendo-se competitivos e dispostos a oferecer aos empresários aquilo que eles buscam/esperam de um administrador.

Verificou-se que na visão dos empresários, não há preferência quanto ao sistema de ensino em que o profissional se formou, isto é, esse quesito não conta como essencial na escolha de um candidato. Quanto aos critérios para contratação, competências e habilidades, tanto na visão dos recém-formados, quanto na dos empresários, todos os fatores foram avaliados como importantes, mostrando que ambos têm a mesma visão quanto ao que exigir de um administrador e ao que oferecer às empresas.

Observa-se como ponto fraco o fato de nenhum dos recém-formados estarem devidamente registrados junto ao Conselho Regional de Administração. Do ponto de vista dos empresários, como ponto fraco destaca-se à exigência de experiência para a contratação de um recém-formado e o fato de metade dos entrevistados acreditarem que os recém-formados não saem das faculdades/universidades preparados para ingressarem no mercado de trabalho, justamente por falta de experiência.

Diante dos os pontos fortes e pontos fracos apresentados, aconselha-se aos recém-formados no curso de Administração, a busca constante pelo aperfeiçoamento e qualificação. Com o aumento da concorrência crescem também as exigências dos empregadores, desta

maneira, é primordial adotar os pré-requisitos impostos, para assim, conseguir destacar-se no meio profissional.

A maior limitação encontrada para que a pesquisa pudesse ser concluída foi no que diz respeito à coleta de dados. Por parte dos recém-formados houve dificuldade para entrar em contato com aqueles oriundos do sistema de ensino a distância, pois a instituição UNOPAR não se dispôs a passar o contato destes e dos recém-formados do sistema presencial, foram poucos que deram retorno sobre o questionário. Da parte dos empresários, houve limitação por se tratar de entrevista e demandar de tempo e horários disponíveis quase inexistentes.

Um ponto importante a ser destacado é que dos administradores recém-formados participantes da pesquisa, apenas 15% atuam no cargo de administração das empresas como gestores/gerentes. A recomendação para pesquisas futuras seria identificar quais são os critérios exigidos pelos empresários para contratarem seus gestores/gerentes, já que nem sempre esses cargos são ocupados por alguém formado no curso de Administração.

REFERÊNCIAS

- 1 ABED. **Desempenho do universitário de EAD**. 2011. Disponível em: <<http://www.abed.org.br/site/pt/>> acesso em: 27.Nov.2014
- 2 Administradores. **O papel atual do administrador**. 2013. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/mobile/noticias/academico/o-papel-atual-do-administrador/113283>> acesso em: 27. Nov. 2014
- 3 _____. **Educação a Distância x Educação Presencial: algumas diferenças encontradas**. 2010. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/tecnologia/educacao-a-distancia-x-educacao-presencial-algumas-diferencas-encontradas/46318/> acesso em 22/11/2014
- 4 ALMEIDA, Marcus Garcia de. *Pedagogia empresarial: Saberes, Práticas e Referências*. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.
- 5 ALMEIDA, Denise R de; LAGEMANN, L.; SOUZA, Sílvio Vanderlei A. **A Importância do Estágio Supervisionado para a Formação do Administrador**. In: **XXX Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração (ENANPAD)**, 2006, Salvador/BA. Anais do XXV Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração (ENANPAD), Salvador/BA: ANPAD, 2006.

6 ALVES, Rêmulo Maia; ZAMBALDE, André Luiz; & FIGUEIREDO, Cristhiane Xavier. **Ensino a Distância**. UFLA/FAEPE. 2004.

7 ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de. **Gestão de cursos de Administração: metodologia e diretrizes curriculares**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

8 BANDURA. A. **Self-efficacy: The exercise of control**. New York: Freeman, 1997.

9 BARROS, D. M. V. **Educação a Distância e o Universo do Trabalho**. Bauru-SP: EUDSC, 2003.

10 CARVALHO, Alexey. **O novo perfil do Administrador**. Disponível em: <www.administradores.com.br>. Acesso em: 29.Mar.2015

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

12 _____. _____. **Princípios da Administração: o essencial em Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

13 Conselho Federal de Administração (CFA) - **Perfil do Administrador – Pesquisa CFA – 2011**. Disponível em: <<http://www.cfa.org.br/administracao/administrador>> acesso em 02.Nov.2014

14 _____. _____. **A História da Administração**. Disponível em: <http://www.cfa.org.br/administracao/historia-da-profissao> acesso em 13.Nov.2014

15 _____. _____. **Censo dos Cursos, 2011**. Disponível em: <http://www.cfa.org.br/servicos/formacao-profissional/censo-dos-cursos-de-bacharelado-em-administracao-e-dos-cursos-superiores-de-tecnologia-nas-diversas-areas-da-administracao> acesso em: 22.Out.2014

16 Conselho Regional de Administração do Distrito Federal (CRADF). **PERFIL DO ADMINISTRADOR.PESQUISA CFA . 2006**. Disponível em: <http://www.cradf.org.br/cra/perfil_adm.asp> acesso em 22/10/2014

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

18 ECHEVESTRE, Simone et al. **Perfil do executivo no mercado globalizado**. RAC, v.3, n.2, mai./ago. 1999.

- 19 GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3 ed. São Paulo, 1991.
- 20 GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record, 1997.
- 21 GOUVÊA, G.; C. I. OLIVEIRA. **Educação a Distância na formação de professores: viabilidades, potencialidades e limites**. 4 ed. Rio de Janeiro: Vieira e Lent. 2006.
- 22 HENRIQUE, Marcos. **As dificuldades para os administradores recém-formados**. 2010. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/mobile/artigos/carreira/as-dificuldades-para-os-administradores-recem-formados/37806/>. Acesso em: 22.Nov.2014
- 23 Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas (INEP), 2010. **Perfil do Universitário Brasileiro**. Disponível em: <http://www.inep.gov.br/> acesso em: 22.Nov.2014
- 24 KATZ, R. L. “**Skills of an effective administrador**” Harvard Business Review, jan.fev. 1995.
- 25 LACOMBE, F.; HEILBORN, G. **Administração: Princípios e Tendências**. São Paulo: Saraiva, 2003.
- 26 LUDWIG, A. C. W. **Fundamentos e prática de metodologia científica**. Petrópolis; Vozes, 2009.
- 27 MCLAUGHIN, M. (1995). *Assessing Employability Skills*. Canadá : Eric Digest Information Analysis.
- 28 MAIA, C. e MATTAR, J. **ABC da EAD: educação a distância hoje**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- 29 MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 203.
- 30 MASCARENHAS, Sidnei Augusto. **Metodologia Científica**. São Paulo: Pearson. Education do Brasil, 2012.
- 31 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: 27.Mar.2015.
- 32 MINARELLI, Jose. **Empregabilidade: o caminho das pedras** – São Paulo : Gente, 1995.
- 33 _____ **Empregabilidade: Como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho**. 25ª ed. São Paulo, 2010.
- 34 Ministério da Educação (MEC) / Guia do Estudante. **Administração é o curso superior mais procurado do Brasil, 2013. Disponível em:**

<http://guiadoestudante.abril.com.br/vestibularenem/administracaocursosuperior-mais-procurado-brasil-754465.shtml> acesso em: 12.Nov.2014

35 MOROSINI, M. C. (2001). **Qualidade da educação universitária: isomorfismo, diversidade e equidade.** *Interface Comunicação, Saúde, Educação*, 5, 9, 89-102.

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

37 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.
acesso em 24.Nov.2014

38 Portal Carreira e Sucesso. **Itens mais avaliados pelos selecionadores na hora da contratação.** 2011. Disponível em:<<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/dicas-emprego/os-itens-mais-avaliados-pelos-selecionadores-na-hora-da-contratacao> acesso em 28.Out.2014

39 Revista Pense Empregos. **Administrador: o que o mercado de trabalho espera do profissional,** 2014. Disponível em: <<http://revista.penseempregos.com.br/noticia/2014/04/administrador-o-que-o-mercado-de-trabalho-espera-do-profissional-4484081.html>> acesso em: 23.Nov.2014

40 ROBBINS, Stephen P; DECENZO, David A. **Fundamentos de administração: conceitos essenciais e aplicações.**4 ed. São Paulo:PrenticeHall, 2004.

41 RUIZ, J. A. **Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos.** 5 ed. SP: Atlas, 2002.

42 SILVA, Adriano Camilotoda;NETO, Diogo Gonzaga Torres; QUINTINO,SimoneMarçal.**Manual do artigo científico do curso de administração.** Universidade Federal de Rondônia – Campus Cacoal. Cacoal-RO:2010.

43 SILVA, G.A.F; SANTANA, J.V.S.; PEREIRA NETO, J. **O perfil do Administrador de Empresas exigido pelo mercado de trabalho em tempos de crise.** Artigos Técnicos do Conselho Regional de Administração do Espírito Santo. Disponível em: <[http://www.craes.org.br/arquivo/artigoTecnico/Perfil_Administrador_Mercado%20de%20Trabalho_Crise\[1\]_37.pdf](http://www.craes.org.br/arquivo/artigoTecnico/Perfil_Administrador_Mercado%20de%20Trabalho_Crise[1]_37.pdf)>. Acesso em: 26.Mar.2015

44 STONER, R. **Teoria Geral da Administração.** São Paulo: Makron Books, 1999.

45 VERITAE, **Orientador Empresarial. Educação para o Trabalho,** 2013. Disponível em: <http://www.veritae.com.br/materias/arquivos/materia%20-%20340.pdf> acesso em: 21.Nov.2014

ANEXOS

ANEXO A: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO Você está sendo convidado (a) a participar, como voluntário (a), da pesquisa “**EMPREGABILIDADE DOS RECÉM-FORMADOS EM ADMINISTRAÇÃO NO MUNICÍPIO DE CACOAL/RO**”, no caso de você concordar em participar, favor assinar ao final do documento. Sua participação não é obrigatória, e, a qualquer momento, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador (a) ou com a instituição. Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e endereço do pesquisador (a) principal, podendo tirar dúvidas do projeto e de sua participação.

PROGRAMA: Graduação em Administração da UNIR – Fundação Universidade Federal de Rondônia.

PESQUISADOR (A) RESPONSÁVEL: Sabrina Pessoa Ipolito

ENDEREÇO: Rua Almirante Barroso nº 2819 Bairro: Novo Cacoal

TELEFONE: (069) 99310-8177

OBJETIVOS: Descrever qual perfil demandado pelo mercado de trabalho para um Administrador recém-formado, quais conhecimentos e habilidades são considerados indispensáveis e quais são as exigências impostas pelos empresários para a contratação de um recém-formado do curso de Administração no município de Cacoal/RO, seja ele um recém-formado do sistema EAD ou um recém-formado do sistema presencial.

PROCEDIMENTOS DO ESTUDO: Caso concorde em participar desta pesquisa, você terá que participar de uma entrevista sobre a empregabilidade do Administrador recém-formado. Os dados coletados serão tabulados e analisados para fechamento do Artigo para Graduação no Curso de Administração da Universidade Federal de Rondônia.

RISCOS E DESCONFORTOS: A pesquisa não oferece nenhum risco ou prejuízo ao participante.

BENEFÍCIOS: Oferecer informação específica aos recém-formados para que busquem cada vez mais a qualificação necessária.

CUSTO/REEMBOLSO PARA O PARTICIPANTE: Não haverá nenhum gasto ou pagamento com sua participação.

CONFIDENCIALIDADE DA PESQUISA: Garantia de sigilo que assegure a sua privacidade quanto aos dados confidenciais envolvidos na pesquisa. Os dados e o seu nome não serão divulgados.

Assinatura do Participante: _____

ANEXO B: TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Eu, _____, DECLARO, para todos os fins de direito e que se fizerem necessários que isento completamente a Fundação Universidade Federal de Rondônia – Campus Professor Francisco Gonçalves Quiles em Cacoal, o orientador e os professores indicados para comporem o ato de defesa presencial, de toda e qualquer responsabilidade pelo conteúdo e ideias expressas no presente trabalho de conclusão de curso.

Estou ciente de que poderei responder administrativa, civil e criminalmente em caso de plágio comprovado.

Cacoal / RO, ____ de _____ de 20__

Sabrina Pessoa Ipolito

APÉNDICE

APÊNDICE A: QUESTIONARIO A SER APLICADO JUNTO AOS ADMINISTRADORES RECÉM- FORMADOS

ORIENTADORA: Ms Jane Aparecida Nunes Araujo

PESQUISADORA: Sabrina Pessoa Ipolito

Questionário adaptado de FERREIRA, Fernanda Cristina, (2014) com objetivo de analisar o perfil, empregabilidade, competências e habilidades dos administradores recém-formados no município de Cacoal/RO.

I PERFIL

1. Sexo: () Masculino () Feminino

2. Idade:

() 18 a 23 anos

() 36 a 40 anos

() 51 a 55 anos

() 24 a 29 anos

() 41 a 45 anos

() Acima de 56 anos

() 30 a 35 anos

() 46 a 50 anos

3. Estado Civil

() Solteiro (a)

() Divorciado (a)

() Casado (a)

() Outros: _____

() Viúvo (a)

4. Em qual instituição concluiu sua graduação?

a) () EAD () Presencial

5. Em que ano terminou o curso?

() 2015 () 2016

II EMPREGABILIDADE

6. Está empregado? () Sim () Não

7. Qual a sua área de atuação?

() Operacional – Produção

() Financeiro

() Vendas

() Logística

() Marketing

() Gestão Empresarial – Geral

() Recursos Humanos

() Outros: _____

8. Ao iniciar o curso, estava empregado? () Sim () Não

9. É filiado ao Conselho Regional de Administração? () Sim () Não

10. O curso contribuiu em seu ingresso ao mercado de trabalho? () Sim () Não

11. Com que assiduidade você se atualiza sobre sua área?

(a) () Diária (b) () Semanal (c) () Quinzenal

(d) () Mensal (e) () Outros _____

12. Você tem conhecimento sobre as oportunidades de emprego que o mercado de trabalho te oferece?

() Nunca passam despercebidas () Verifico apenas o que interessa para minha carreira

() Não fico muito atento

13. Você já fez ou faz algum curso de pós-graduação?

() Sim () Não () Não Respondeu

Se a resposta foi “não”, gostaria de fazer?

() Sim () Não () Não Respondeu

III COMPETENCIAS E HABILIDADES

14. Dos critérios abaixo, quais você acredita serem essenciais na contratação de um Administrador?

Grau de importância	Concordo Totalmente	Concordo	Nem discordo/nem concordo	Discordo	Discordo Totalmente
CRITÉRIOS					
Experiência na área					
Indicação					
Formação técnica específica					
Bom desempenho na entrevista					
COMPETÊNCIAS					
	Concordo Totalmente	Concordo	Nem discordo/nem concordo	Discordo	Discordo Totalmente
Capacidade de reconhecer e definir problemas					
Equacionar soluções					
Pensar estrategicamente					
Atuar preventivamente.					
HABILIDADES					
	Concordo Totalmente	Concordo	Nem discordo/nem concordo	Discordo	Discordo Totalmente
Saber utilizar princípios, técnicas e ferramentas administrativas.					
Saber decidir e solucionar problemas.					
Saber lidar com pessoas: comunicar eficientemente, negociar, conduzir mudanças, obter cooperação e solucionar conflitos.					
Ter uma visão sistêmica e global da estrutura da organização.					
Ser proativo, ousado e criativo.					

15. Você se considera em condições para concorrer, com sucesso, com outros profissionais, em processos seletivos concursos ou especializações? () Sim () Não Por que ?

APÊNDICE B: ENTREVISTA A SER APLICADA JUNTO AOS EMPRESARIOS DO MUNICIPIO DE CACOAL-RO

PESQUISADORA: Sabrina Pessoa Ipolito

ORIENTADORA: Ms Jane Aparecida Nunes Araujo

Entrevista adaptada de FERREIRA, Fernanda Cristina, (2014) com objetivo de analisar as exigências impostas pelo mercado de trabalho para um Administrador recém-formado.

Informações Iniciais

1. Campo de atuação da empresa?

- () Comércio
 () Industria
 () Financeiro
 () Outros _____

2. Há quanto tempo à empresa atua no mercado?

- () 2 a 5 anos () 10 a 13 anos
 () 6 a 9 anos () 14 anos ou mais

3. Quantos administradores recém-formados compõem a equipe de trabalho?

- () 1
 () 2
 () 3
 () Mais ____

4 Qual modalidade de ensino de formação do (os) Administrador (es) ?

- () EAD () PRESENCIAL

5 Na contratação, houve preferência quanto a instituição de ensino em que ele se formou?

- () Sim () Não

6 Para qual área o Administrador foi contratado?

- () Atendimento () produção () Vendas
 () Recursos Humanos () Gerencia () Outros _____

7. A empresa geralmente exige que o profissional tenha experiência na área?

- () Sim () Não Por que? _____

8. Dos critérios apresentados, quais são utilizados na escolha de um candidato?

Grau de importância	Concordo Totalmente	Concordo	Nem discordo/nem concordo	Discordo	Discordo Totalmente
CRITÉRIOS					
Experiência na área					
Indicação					
Formação técnica específica					
Bom desempenho na entrevista					
COMPETÊNCIAS	Concordo Totalmente	Concordo	Nem discordo/nem concordo	Discordo	Discordo Totalmente

Capacidade de reconhecer e definir problemas					
Equacionar soluções					
Pensar estrategicamente					
Atuar preventivamente.					
HABILIDADES	Concordo Totalmente	Concordo	Nem discordo/nem concordo	Discordo	Discordo Totalmente
Saber utilizar princípios, técnicas e ferramentas administrativas.					
Saber decidir e solucionar problemas.					
Saber lidar com pessoas: comunicar eficientemente, negociar, conduzir mudanças, obter cooperação e solucionar conflitos.					
Ter uma visão sistêmica e global da estrutura da organização.					
Ser proativo, ousado e criativo.					

9 Você acredita que o recém-formado sai preparado para o mercado de trabalho?

() Sim () Não Por que?
