

EMPREGABILIDADE DOS EGRESSOS EM ADMINISTRAÇÃO DA FACULDADE DE TALENTOS HUMANOS (FACTHUS) DE UBERABA

Letícia Abadia Ribeiro (leticiahauser@hotmail.com)¹

Cleide Ap. Martins Barillari (cleideamartins@gmail.com)²

RESUMO

Devido ao aumento da competitividade proveniente da globalização, as empresas verificaram a necessidade de mudanças rápidas e contínuas para sua sobrevivência no mercado. Surge a necessidade de contar com profissionais com uma visão global, que consigam reunir habilidades e competências para assumirem riscos e disporem de estratégias e soluções para o sucesso da organização. O objetivo deste trabalho é fazer uma análise do nível de empregabilidade dos egressos do curso de Administração da Faculdade de Talentos Humanos – FACTHUS e verificar se esses egressos estão buscando qualificações profissionais para terem ou manterem-se empregáveis. Levanta-se a hipótese de que os conhecimentos adquiridos durante o período do curso proporcionam um nível de empregabilidade satisfatório e que os egressos devem buscar qualificações profissionais para atuarem diante das exigências de mercado. Foi realizada uma pesquisa de campo de abordagem quantitativa, por meio de um questionário estruturado com questões fechadas e de múltipla escolha. Os resultados da pesquisa apontam que os egressos têm buscado aprimorar seus conhecimentos e agregarem qualificações profissionais para se destacarem no mercado de trabalho, aumentando com isso a sua empregabilidade.

PALAVRAS CHAVE: empregabilidade, egressos, administração.

ABSTRACT

Due to increased competition from globalization, companies have realized the need for rapid and continuous changes, in order to remain on the market. appears the need for professionals, with global vision, who can gather skills and expertise to take risks and seek new strategies and solutions to the organization's success. The objective of this study is to analyze the level of employability of students who graduated from the Administration course from the *Faculdade de Talentos Humanos – FACTHUS* and verify if these graduates are seeking for professional qualifications to gain or maintain themselves employed. We hypothesize that the knowledge acquired during the course provides a satisfactory level of employability and that the graduates should seek for more professional qualifications to attend the demand of the labor market. We conducted a field survey with a quantitative approach, through a questionnaire with multiple choices questions. The survey results indicate that graduates have sought to improve their knowledge and qualifications to stand out in the labor market, thus increasing their employability.

KEYWORDS: employability, graduates, administration.

¹ Graduada em Administração, Faculdade de Talentos Humanos, Uberaba (MG).

² Orientadora Mestre, Faculdade de Talentos Humanos, Uberaba (MG).

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho atualmente tem assumido características cada vez mais competitivas. Grande parte dessa competitividade está voltada para aqueles profissionais que estão em constante busca por qualificações e inovações para a empresa. Nesse aspecto, tem surgido a necessidade de contratar pessoas cada vez mais capacitadas e preparadas para as novas exigências e desafios do mercado.

Segundo Minareli (2010, p. 16), “para aumentar a própria empregabilidade, os profissionais precisam estar aptos do ponto de vista técnico, gerencial, intelectual, humano e social para solucionar com rapidez problemas cada vez mais específicos.”

A partir da concepção da grande importância da qualificação profissional, questiona-se: quais qualificações profissionais o mercado de trabalho tem exigido do administrador nos dias atuais?

Diante das dificuldades de inserção, principalmente dos recém-formados, no mercado cada vez mais competitivo, este estudo é uma tentativa de contribuir com os discentes, docentes e egressos da Faculdade de Talentos Humanos – FACTHUS, que buscam estar atentos aos assuntos da sua profissão e com as novas exigências empresariais.

O objetivo geral desta pesquisa foi verificar o nível de empregabilidade dos egressos do curso de administração da Faculdade de Talentos Humanos, dentro da sua área de formação, o que significa mostrar se esses novos profissionais buscam ou buscaram qualificações necessárias para terem ou se manterem empregáveis.

Para responder a estes objetivos, foi utilizada uma pesquisa de campo, juntamente com um levantamento bibliográfico, que forneceu o embasamento teórico para este artigo.

MATERIAL E MÉTODOS

O presente estudo parte de uma pesquisa de natureza aplicada. A forma de abordagem da pesquisa foi a quantitativa que, segundo Mascarenhas

(2012), baseia-se na quantificação para coletar e depois tratar os dados obtidos. Dessa forma, iniciou-se pela pesquisa exploratória, que foi utilizada para ter maior conhecimento sobre o problema e, em seguida, criar hipóteses sobre ele.

Nesse sentido, a pesquisa proposta tem a preocupação em responder à hipótese de que o nível de empregabilidade dos egressos do curso de Administração corresponde às expectativas do mercado de trabalho da atualidade.

A amostragem referente à pesquisa partiu de uma população formada por 130 egressos do curso de Administração da Faculdade de Talentos Humanos formados no período de 2010 a 2014, compostos por 72 mulheres e 58 homens. Foi classificada como não probabilística, onde os próprios componentes da população puderam participar da pesquisa voluntariamente.

Quanto à técnica de pesquisa utilizada para a coleta dos dados, foi a de observação direta extensiva, na qual foi aplicado um questionário estruturado contendo 20 perguntas entre questões de múltipla escolha e fechadas, com o objetivo de saber qual o nível de empregabilidade dos egressos do curso de Administração da Faculdade de Talentos Humanos – FACTHUS e quais vantagens competitivas estão sendo utilizadas por eles para se manterem no mercado de trabalho.

O questionário foi formulado através do *Google Docs*, um tipo de serviço gratuito disponibilizado pelo *Google* que permite a criação de documentos online.

A partir das evidências observadas, de acordo com a metodologia, a análise e interpretação dos dados foram complementadas por meio da relação feita entre o referencial teórico e as observações da pesquisadora.

Já com os dos resultados obtidos, foi feita uma análise buscando possíveis explicações necessárias para responder ao problema de investigação e verificar as hipóteses formuladas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Diante das mudanças ocorridas nas organizações e na sociedade, alguns autores mencionam conceituações mais modernas aplicadas à Administração.

Trazendo um conceito mais atualizado, Chiavenato (2011, p. 4) menciona que, "a Administração é o processo de planejar, organizar, dirigir e controlar o uso dos recursos e competências organizacionais para alcançar determinados objetivos com eficiência e eficácia, por intermédio de um arranjo convergente".

Numa outra definição, Maximiano (2004, p. 26) afirma que, "administração é o processo de tomar e colocar em prática decisões sobre os objetivos e utilização de recursos".

Embora a maioria dos autores tenha concentrado suas conceituações em torno das ações, dos processos e das tomadas de decisões, todos eles convergem para o mesmo significado, que é o alcance dos objetivos e a geração de resultados.

Apesar de a Administração começar a ser tratada como uma ciência a pouco mais de um século, ela é uma arte antiga, que vem sendo reformulada para resolver problemas de organizações.

Diferente das organizações atuais, a sociedade antiga organizava-se de forma autônoma e não precisavam ser lideradas, pois assumiam responsabilidades próprias. Sobre essa forma de se organizarem, Chiavenato (2013) explica que, as organizações eram poucas e de tamanho limitado, a maioria trabalhava por conta própria, como médicos, advogados, lavradores e artistas.

Com a modernização e abrangência que a administração alcançou, as organizações veem-se em um cenário de competitividade acirrada. A perspectiva da Administração para alguns anos é ter organizações cada vez menos burocráticas, baseando-se em novas formas de lidar com a pós-industrialização, através das crescentes demandas.

As organizações sairão de suas zonas de conforto e lidarão com imprevisibilidades e incertezas, à medida que ocorrerem as mudanças, precisarão se renovar, adaptar e reinventar-se rapidamente, isso é a Globalização.

Todas as empresas modernas estão passando por modificações. Estão tendo que se adaptar às novas necessidades e as demandas da sociedade moderna. "A mudança organizacional é um processo de modificar a ordem existente, com o intuito de melhorar a eficiência da empresa, o nível de alcance de seus objetivos" (FRANCO; RODRIGUES e CAZELA, 2011, p. 28).

A globalização trouxe inúmeros aspectos importantes que afetaram diretamente as organizações. "Se, por um lado, a globalização da economia impõe um aumento da produtividade real, por outro, dificulta a luta de inúmeros segmentos por uma melhoria de competitividade" (CHIAVENATO, 2004, p. 98). O administrador passa a ter um novo papel, que é assumir a responsabilidade de conhecer, lidar e utilizar as mudanças provenientes da globalização, para que a organização não seja esquecida e nem eliminada do mundo dos negócios.

Com a globalização, ocorreram mudanças não somente na forma como as organizações estão lidando com os novos desafios, como também na escolha dos profissionais que irão atuar neles. Surge então, um novo perfil de profissional. O administrador dos novos tempos precisa ter uma visão global para entender e solucionar os problemas das empresas de forma rápida, acompanhando as mudanças e suas consequências.

Embora muitas organizações saibam da necessidade de buscar novas estratégias para a sua sobrevivência no mercado, ainda existem muitas delas que se mantêm conservadoras no quesito de aceitação de novos paradigmas. Esse é o novo desafio que o gestor precisa enfrentar. Conseguir quebrar os paradigmas antigos adotados pelas organizações que as impedem de se desenvolverem. "O administrador de visão reorganiza e movimenta a estrutura, para romper os quadros organizacionais que tendem sempre a se manterem estáticos, ou mesmo calcificados" (CARAVANTES; CARAVANTES e KLOECKNER, 2009, p. 60).

Esse novo profissional, capaz de interpretar e reagir às mudanças, precisa além de tudo buscar constantemente qualificações e conhecimentos, para aumentar sua capacitação e desempenho nas organizações.

As empresas no mundo todo nunca se viram tão pressionadas como as do tempo atual. O fato é que agora elas sabem muito bem que, para sobreviverem no mercado, precisam não apenas de novas tecnologias, mas de uma força de trabalho humano dotada de conhecimento, competências e habilidades.

Caberá ao profissional buscar continuamente novos conhecimentos, além de desenvolver e reunir competências e habilidades. O sucesso do administrador irá depender de seus esforços. O seu desempenho vem de habilidades que ele possui e utiliza (Chiavenato, 2004). Ele precisa estar disposto a buscar e aprimorar esses elementos continuamente. O administrador precisa assumir um novo perfil profissional cada vez mais exigido pelas organizações. Ser dotado de conhecimentos, habilidade e competências passam a ser características fundamentais em seu processo de gestão.

Nas mudanças ocorridas pela economia mundial, as empresas que antes se sentiam estáveis e lucrativas devido à falta de concorrência, hoje lutam por seu espaço em disputas cada vez mais acirradas.

Essas mudanças levaram muitos empresários a mudar seus conceitos. O trabalhador braçal agora é substituído por aquele que é capaz de atender a um mercado de pessoas mais exigentes, por meio de sua capacidade criativa, educação superior, espírito empreendedor e proatividade, afirma Cintra (*et al*, 2011).

O mercado de trabalho atualmente, nutrido pelos avanços tecnológicos, tem derrubado profissões em um ritmo muito acelerado. O administrador torna-se peça chave para as organizações, pois ele é um profissional que conseguirá reunir inúmeros elementos, e deve trabalhá-los de maneira prática e conceitual, conduzindo toda a organização ao sucesso.

O Conselho Federal de Administração (CFA), ainda não estabeleceu um piso salarial para o administrador, uma vez que cabe às associações, sindicatos e federações dos administradores, fixar uma lei federal para que isso ocorra. Porém, os ganhos podem variar de R\$ 1.500,00 a mais de R\$ 20.000,00 mensais em empresas multinacionais.

A empregabilidade será um fator de grande importância, pois através dela será medida a capacidade de adaptação do indivíduo nesse meio competitivo.

EMPREGABILIDADE

A relação entre pessoas e as empresas tem sido muito importante nas questões da empregabilidade. Para entender melhor esse termo, Almeida (2006) explica que a empregabilidade baseia-se na recente nomenclatura dada à capacidade de adequação do profissional ao mercado de trabalho.

As empresas estão buscando pessoas que estão aptas para trabalhar diante dessas mudanças que surgem e fazer delas um meio para conseguirem alcançar seus objetivos. Porém, muitas dessas pessoas não necessariamente são empregadas por essas empresas, uma vez que essa é a nova forma de relação capital trabalho que está surgindo no mundo do trabalho.

Em outro conceito dado à empregabilidade, Barduchi (*et al.*, 2010) afirma que empregabilidade “é a capacidade do indivíduo de conseguir novas oportunidades de emprego, manter-se empregado e também conseguir novas promoções, por meio de seus conhecimentos, habilidade e atitudes” (BARDUCHI *et al.*, 2010, p. 35).

Manter a empregabilidade nos tempos atuais não é coisa fácil. Ela requer inúmeras particularidades individuais e profissionais. Para dar embasamento ao conceito, Minarelli (2010) menciona as bases de sustentação da empregabilidade, sendo elas: adequação profissional, competência profissional, idoneidade, saúde física e mental, reservas financeiras e fontes alternativas e relacionamentos. De forma conjunta, todos esses elementos levam o indivíduo a alcançar segurança profissional, além de obter capacidade de gerar trabalho e de se adequar às condições que o mercado exige.

O profissional da Administração possui um grande leque de atuação. Pode atuar tanto no setor público, quanto no privado. Além de ter flexibilidade em diversas especialidades que permitem sua atuação no mercado de trabalho de forma ampla. O perfil exigido hoje de um administrador, engloba dinamismo, visão globalizada, além das habilidades, competências e a contínua atualização de seus conhecimentos.

Segundo pesquisa nacional do Conselho Federal de Administração (CFA, 2011), realizada em 2011 sobre a empregabilidade dos administradores, mostra

que o índice dos que declaram possuir carteira profissional assinada aumentou comparativamente aos das pesquisas anteriores (67,87% em 2006 e 78,48% em 2011). Ou seja, as oportunidades de trabalho estão crescendo e os administradores estão sendo cada vez mais requisitados.

Apesar da oferta considerável de cursos de bacharelados em Administração, o CFA ressalta que a demanda por esses profissionais no mercado de trabalho continua aquecida. Hoje, ter um diploma de graduação é um grande diferencial, mas muitos que buscaram a formação superior, e conquistaram seu diploma, ainda têm dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Mas por que muitos desses recém-formados não conseguem conquistar a tão sonhada empregabilidade?

Assim que esses profissionais recebem seu diploma, a maioria não vê a necessidade da educação continuada. Além disso, a imaturidade, a falta de experiência e da capacidade de ir em busca das oportunidades, levam esses indivíduos a se estagnarem diante dos problemas que surgem e não alcançarem boas colocações no mercado de trabalho.

Atualmente, as empresas relutam em contratar esses profissionais recém-formados. Para que essa barreira possa ser quebrada, Cintra (*et al*,2011) explica que o profissional recém-formado deve enfatizar seus objetivos, além de suas expectativas e comprometimento, tendo os mesmo cuidados de um profissional experiente.

Ao tratar de questões sobre a inserção desses profissionais no mercado de trabalho, observa-se que possuir um diploma não resulta na sua empregabilidade imediata. O conteúdo que é atribuído juntamente com o diploma, esse sim, abrirá caminhos para o crescimento de uma carreira profissional de sucesso.

ANÁLISE DOS DADOS

Nesta etapa será feita uma análise dos dados pesquisados e apresentados os resultados obtidos a partir da aplicação de um questionário quantitativo realizado no período do dia 11 de Maio de 2014 a 28 de setembro de 2014 com

os egressos do curso de Administração da Faculdade de Talentos Humanos – FACTHUS.

Apresenta-se, a seguir, graficamente, os resultados obtidos no questionário aplicado, bem como as informações coletadas sobre o perfil profissional e a empregabilidade dos administradores que se formaram entre 2010 a 2014 na instituição.

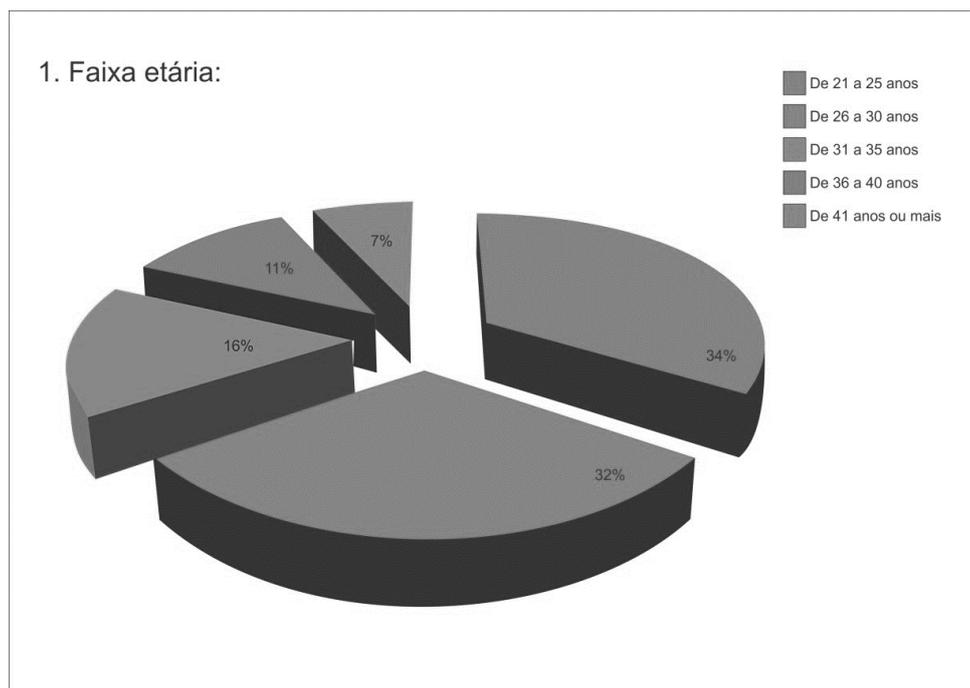


GRÁFICO 1 – Faixa etária
FONTE: A Autora, 2014.

Nesse Gráfico, constatou-se que 34% dos pesquisados estão na faixa etária entre 21 a 25 anos, seguidos com 32% de 26 a 30 anos. Com base nesses dois resultados, pode-se verificar que a maioria das pessoas que optam por um curso de graduação e se formam, ainda são os jovens. Eles buscam, em sua maioria, associar os estudos ao crescimento profissional e aumento das chances de inserção no mercado de trabalho. São jovens administradores com uma maior flexibilidade e estão prontos a assumir riscos em prol da sua carreira profissional. Porém, eles encontram muitas barreiras impostas pelas empresas, principalmente a relacionada com a falta de experiência e de qualificações.

Por outro lado, a pesquisa apresentou que 16% desses graduados estão na faixa etária de 31 a 35 anos, enquanto 11% de 36 a 40 anos e 7% de 41 anos ou mais. O que mostrou que a procura por uma formação superior,

também tem atingido homens e mulheres mais maduros. Isto se dá pelo fato de que os padrões de comportamento das pessoas vêm sofrendo mudanças a cada ano, trazendo novas carreiras, experiências e oportunidades que, muitas vezes, essas pessoas escolhem após certa experiência de vida. Segundo percepções da pesquisadora, uma das vantagens que eles têm ao se formar é que a grande maioria já trabalha e, com isso, as chances de uma melhor colocação dentro da organização pode ser maior. Outros buscam a graduação para ajudar na abertura de um negócio próprio ou mesmo para aprender a administrar um negócio já existente.

Cabe aos jovens administradores buscarem melhor qualificação para se sobressaírem no mercado de trabalho e aos mais maduros constantes atualizações profissionais para se manterem ativos no mercado.

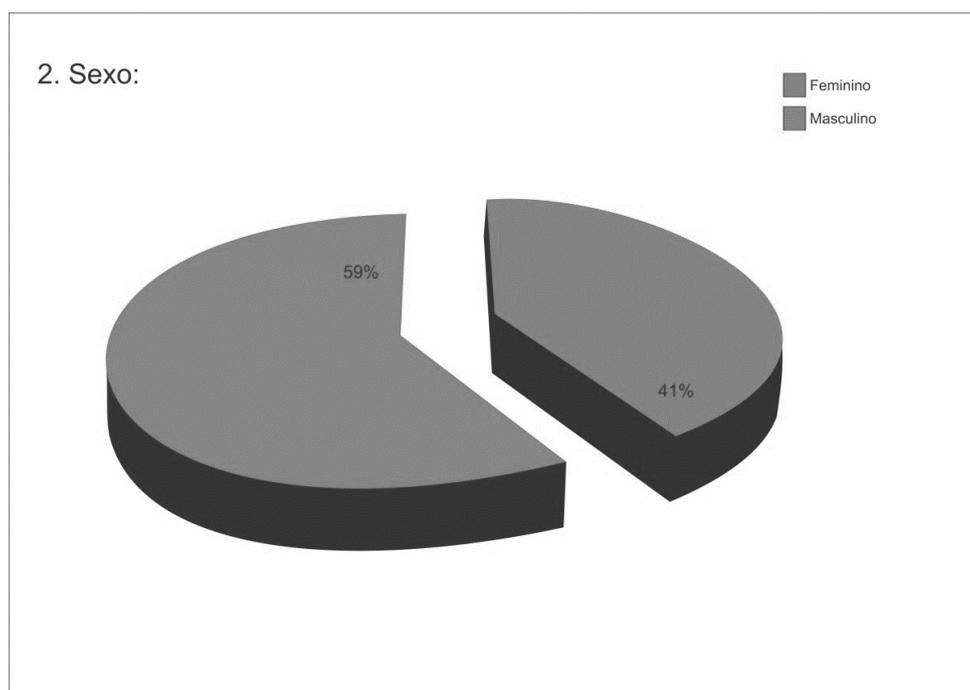


GRÁFICO 2 – Sexo
FONTE: A Autora, 2014.

Observa-se que enquanto 59% dos graduados são homens, 41% indicam a formação de mulheres. Contudo, foram formadas 130 pessoas entre os anos de 2010 a 2014 pela FACTHUS, sendo que 72 dessas pessoas correspondem a mulheres e 58 homens. Em relação à pesquisa, mostrou-se que a disposição

em responder ao questionário partiu da maioria do sexo masculino, porém, o número de mulheres recém-formadas foi maior.

Diante da situação, pode-se constatar que a formação em um curso superior pelas mulheres, foi relativamente maior que a dos homens, aumentando o acesso dessas ao mercado de trabalho. No entanto, sabe-se que as grandes oportunidades são oferecidas aos homens que conseguem atuar em funções de nível superior conforme pesquisa da OCDE (Organização para Cooperação e o Desenvolvimento Econômico), publicada na revista *Ensino Superior da Unicamp online* por Orsi (2013), deixando as mulheres com uma taxa de emprego ainda menor que a dos homens mesmo possuindo ambos níveis de graduação iguais.

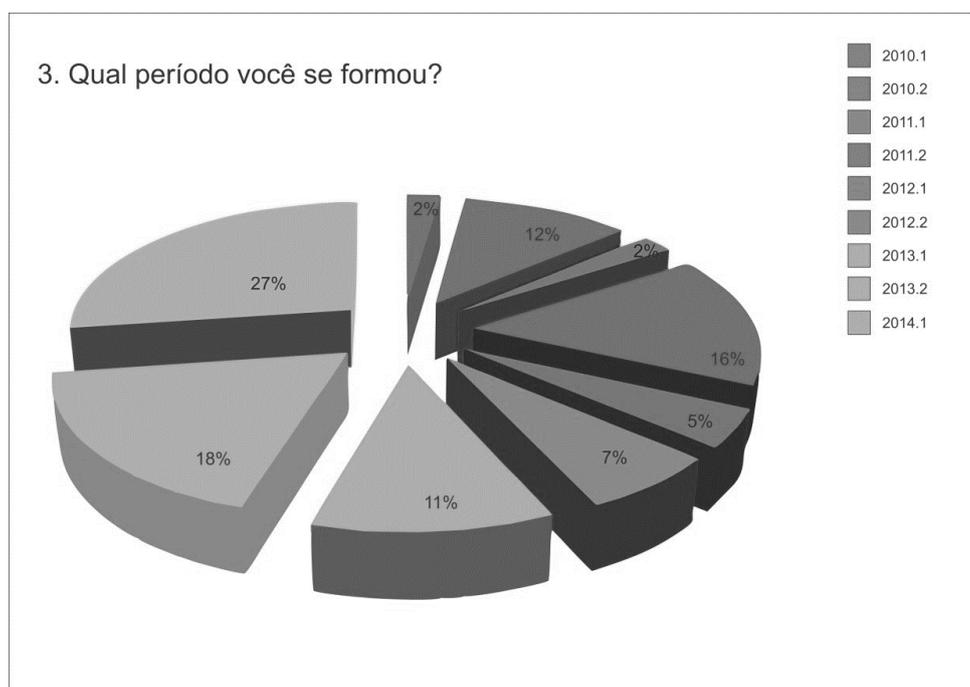


GRÁFICO 3 – Período da formação
 FONTE: A Autora, 2014.

Neste Gráfico 3, pode-se notar que o maior alcance de respostas coletadas foram por meio dos egressos do período 2014.1 com 27%. Observou-se que este percentual foi maior devido ao fato deles ainda estarem ligados aos grupos de relacionamentos criados pela internet por alunos da instituição, que foi um dos métodos que a pesquisadora utilizou para a coleta dos dados, além dos *e-mails* dos graduados utilizados pela pesquisadora, para o envio do questionário, estarem mais atualizados. Seguidos, com 18%, temos os de

2013.2, já os do período 2011.2 compreenderam 16% das respostas, com percentuais bem próximos ficaram os períodos de 2013.1 com 11% e 2010.2 com 12%, restando 7% dos 2012.2, 5% dos 2012.1, e por último também com empate de percentuais os períodos 2010.1 e 2011.1 com 2%.

Nos próximos gráficos serão apresentadas informações sobre as atividades profissionais dos egressos antes e após a sua formação, bem como o nível de satisfação em relação a essas atividades.

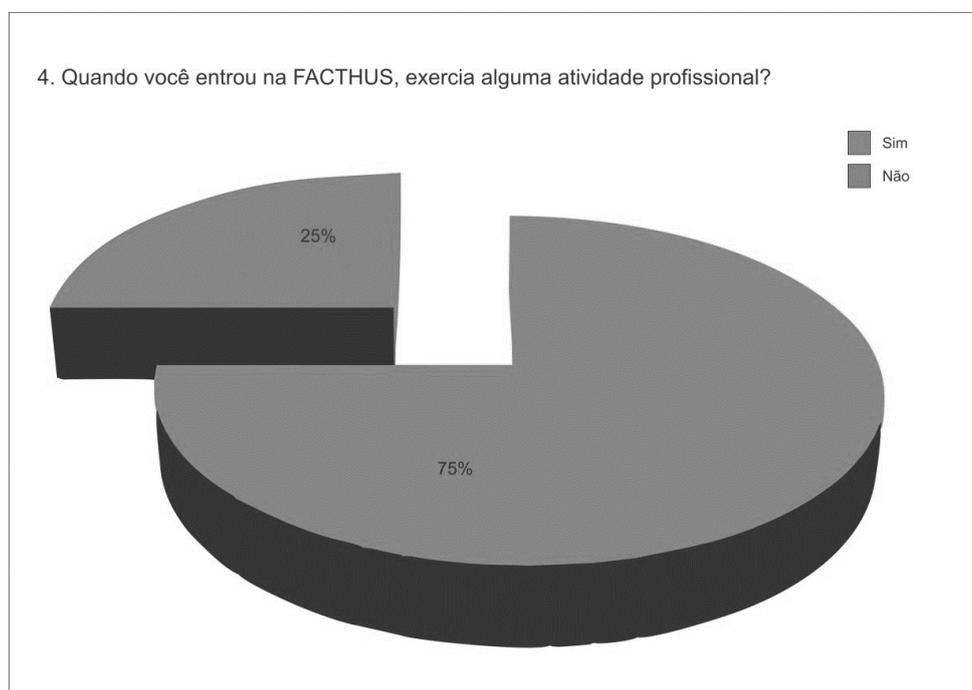


GRÁFICO 4 – Exercia atividade profissional antes da formação?
FONTE: A Autora, 2014.

Nota-se que há uma grande diferença de percentuais neste gráfico. Os graduados que já exerciam alguma atividade profissional antes de ingressarem na instituição corresponderam a 75%, enquanto apenas 25% alegaram que não.

A partir dos dados da pesquisa, percebe-se que o número de pessoas empregadas antes de optarem por fazer uma graduação é grande. Geralmente essa decisão parte quando estão dispostos a buscar um diferencial para o mercado de trabalho, obter maior qualificação profissional e agregar mais

conteúdo ao seus currículos. Pode-se considerar também que eles entram para a faculdade com mais experiência profissional.

É necessário aos que não exerciam nenhuma atividade, fiquem atentos quanto à ligação do conteúdo aprendido em sala de aula, e fora dela, bem como a prática, para adquirir experiência, haja vista que as empresas exigem um preparo maior desses profissionais, seja através da realização de estágios ou mesmo na aplicação de seus conhecimentos dentro da organização.

A busca por um curso de graduação de maior abrangência, como o da Administração, sem estar inserido no mercado de trabalho, pode auxiliar também na escolha da carreira profissional futuramente, uma vez que a Administração nos permite atuar em várias áreas.

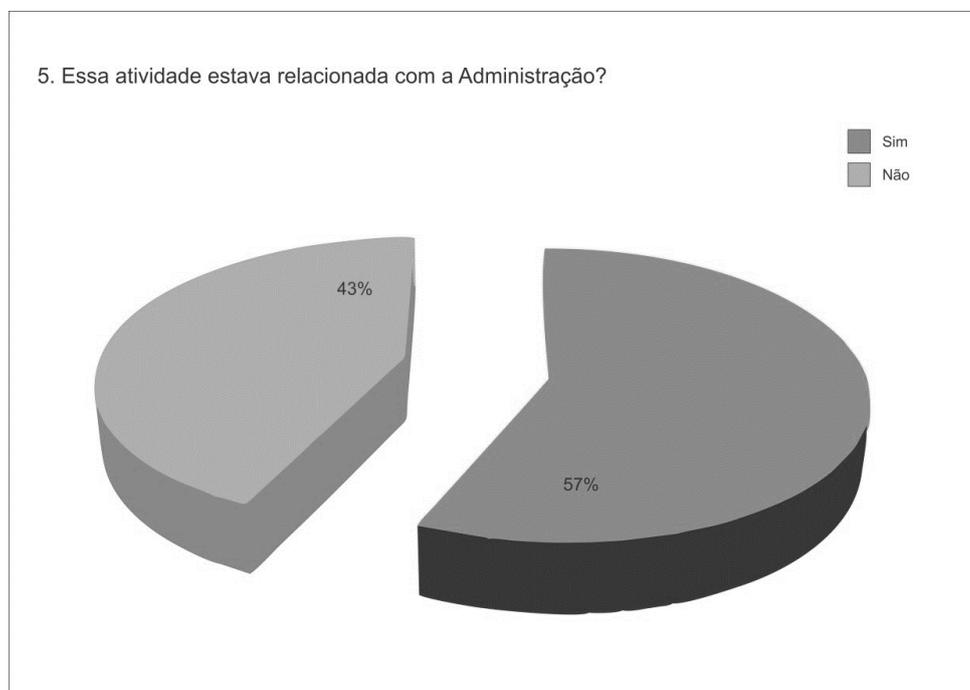


GRÁFICO 5 – Relação da atividade exercida com a administração
FONTE: A Autora, 2014.

Em relação ao gráfico anterior, nota-se que a maioria dos egressos que exerciam uma atividade profissional antes de entrarem pra faculdade, já estavam trabalhando em sua área de formação. Com um percentual de 57%, o Gráfico 5 mostra essa relação. Restando 43% que responderam não haver nenhuma ligação entre a atividade que exercia e a sua graduação.

No mercado de trabalho, as oportunidades para quem já trabalha em sua área de formação são maiores. Colocar em prática os conhecimentos adquiridos

ao longo do curso, no ambiente de trabalho, pode trazer benefícios não só ao empregado como ao empregador.

Muitas vezes, a falta de experiência e prática desses recém-formados pesam na hora de enfrentar as dificuldades e de encarar a realidade profissional. O mercado de trabalho hoje exige muito mais que um diploma, ele busca as pessoas que, durante a vida, conseguiram acumular experiências profissionais e dar ênfase à educação continuada.

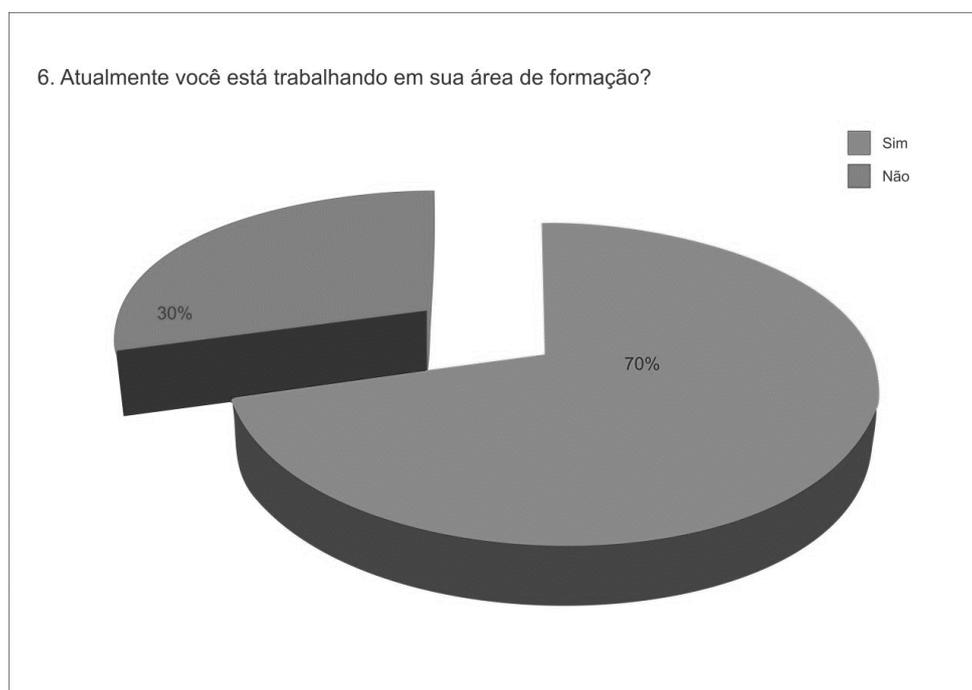


GRÁFICO 6 – Atualmente trabalha em sua área de formação?
FONTE: A Autora, 2014.

O Gráfico 6 apresentou que 70% dos egressos do curso estão trabalhando em sua área de formação, enquanto 30% não. Seguindo a mesma linha de raciocínio dos Gráficos 4 e 5, pode-se dizer que a grande maioria continuou exercendo atividades profissionais relacionadas com a Administração e que houve um aumento de graduados que conseguiram ingressar no mercado de trabalho. Diante desse aumento, cabe salientar que o papel da faculdade na formação e na preparação desses profissionais é muito importante. O que proporciona a esses formados, maiores condições de manterem ou obterem sua empregabilidade.

Observando os resultados obtidos no Gráfico 7, foi identificado que 70% dos graduados dizem estar satisfeitos com sua atividade profissional, ficando 30% a cargo daqueles que ainda não se sentem satisfeitos profissionalmente.

A satisfação profissional está diretamente ligada às escolhas que os indivíduos fazem para sua vida, seja ela profissional ou pessoal. Quando essas escolhas não são influenciadas por terceiros, ou seja, quando parte do próprio profissional, o nível de satisfação aumenta e a produtividade no trabalho também. A empresa então, torna-se a segunda maior responsável por esse aumento de satisfação. Com os novos desafios organizacionais e a necessidade das pessoas de receberem reconhecimento e estímulo pelo que fazem, fez com que as empresas reformulassem as suas estruturas em relação à qualidade de vida de seus funcionários dentro do ambiente de trabalho. Nunca se viu as empresas tão empenhadas com o bem estar e a valorização das pessoas que fazem parte do seu grupo de colaboradores, como nos últimos tempos.

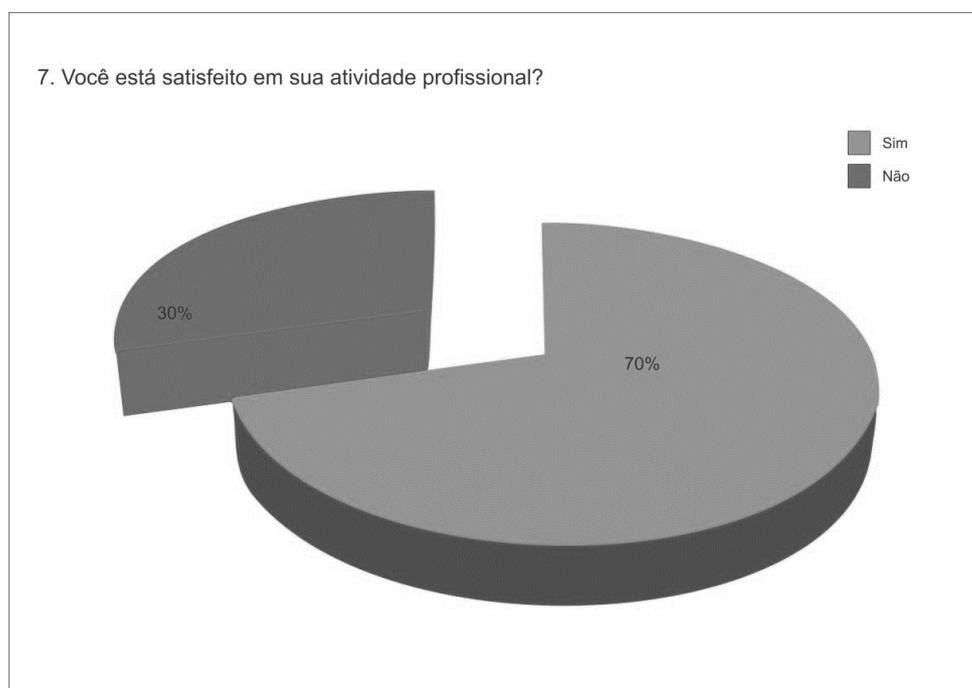


GRÁFICO 7 – Nível de satisfação sobre a atividade profissional
FONTE: A Autora, 2014.

Conforme o contexto apresentado no Gráfico 8, concluiu-se que grande parte dos pesquisados estavam satisfeitos com sua atividade profissional. E

que, geralmente esta satisfação, está ligada às escolhas certas dos indivíduos pela carreira profissional e a valorização dada pela empresa a eles.

Os resultados desse gráfico chamam atenção para um detalhe importante. Enquanto 52% responderam que o seu salário está de acordo com a atividade exercida, 48% disseram que não. Foi observado que os egressos satisfeitos com sua atividade profissional, não necessariamente têm boas remunerações. O que afirma que as pessoas não estão colocando o dinheiro mais como prioridade para aumentar seu grau de satisfação no trabalho. O dinheiro pode ser um motivador a curto prazo, porém a necessidade do profissional de perceber que está causando um impacto positivo para a empresa, através do seu trabalho, ainda é maior. Existe ainda, a possibilidade de vislumbrar-se o crescimento profissional dentro da própria empresa.

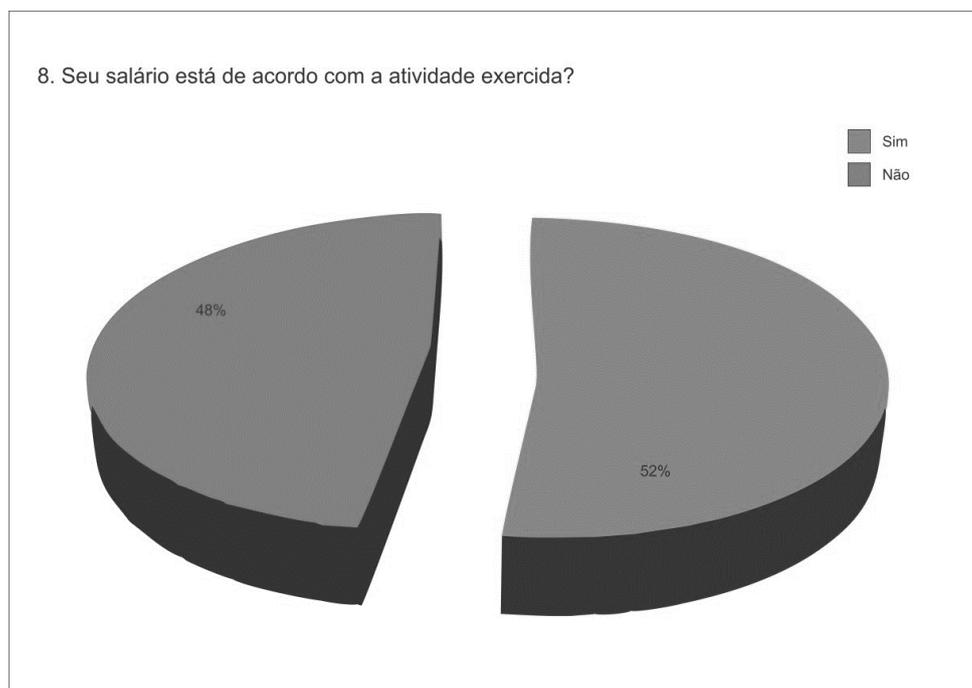


GRÁFICO 8 – Seu salário está de acordo com a atividade exercida?
FONTE: A Autora, 2014.

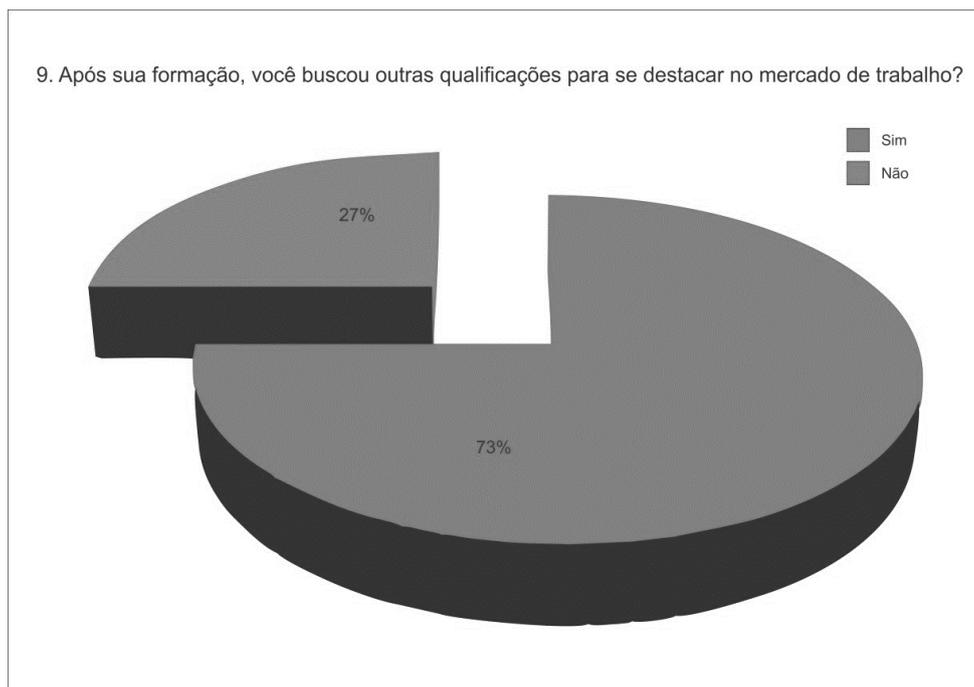


GRÁFICO 9 – Buscou outras qualificações para se destacar no mercado de trabalho após a formação?

FONTE: A Autora, 2014.

Ao questionar os egressos do curso de Administração se buscaram outras qualificações após a formação, 73% responderam que sim, e 27% que não.

Sabe-se da importância da qualificação para o mercado de trabalho, pois existem muito mais vagas de emprego do que profissionais preparados para preencherem essas vagas. Assim, a qualificação é um diferencial na hora de se enquadrar nas oportunidades que surgem.

Esses graduados, em sua maioria, mostraram estar “anteados” com as novas tendências de mercado por meio da busca de qualificações profissionais, o que torna isso um diferencial competitivo e uma ferramenta fundamental para obter o sucesso em suas carreiras profissionais.

No próximo gráfico, serão apresentadas quais qualificações os graduados agregaram à sua vida profissional.

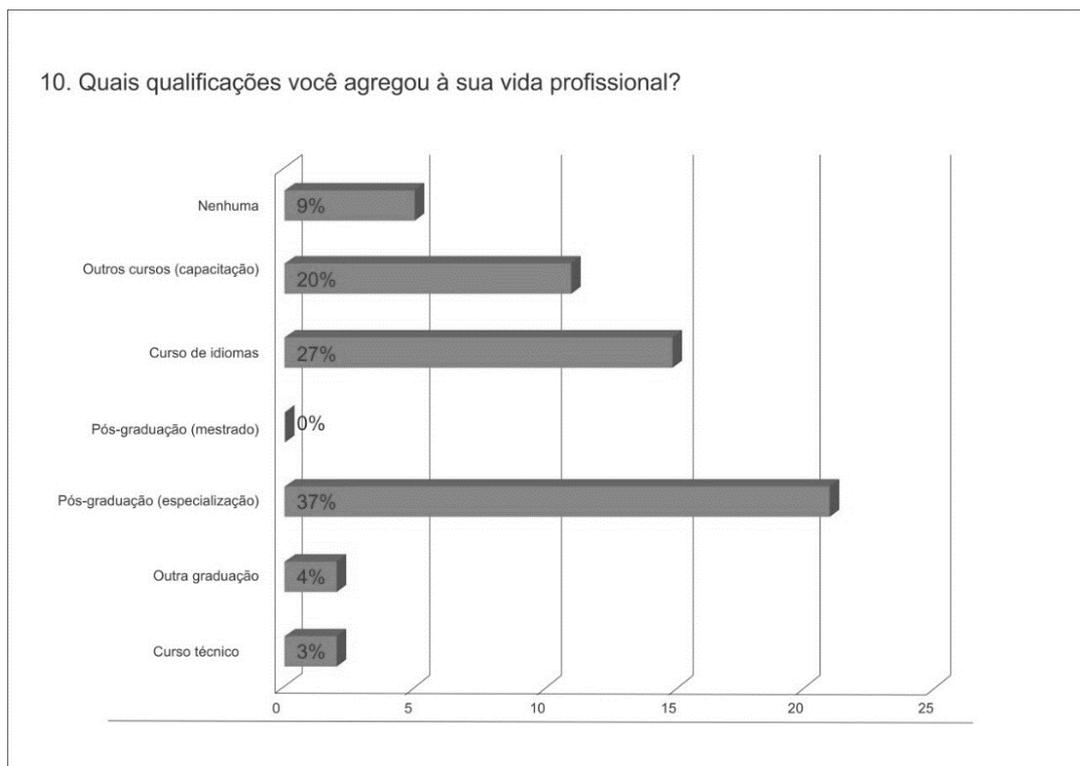


GRÁFICO 10 – Qualificações agregadas à vida profissional
 FONTE: A Autora, 2014.

Nota-se nesse gráfico que 37% dos graduados buscaram uma pós-graduação (especialização), enquanto 27% cursos de idiomas, 20% cursos de capacitação, 4% optaram por fazer outra graduação, 3% curso técnico, 0% pós-graduação (mestrado) e 9% dos pesquisados não buscaram nenhum tipo de qualificação.

Como já mencionado, a qualificação profissional é um grande diferencial competitivo que os indivíduos que a buscam têm em prol da sua carreira; haja vista que o mercado de trabalho busca muito além de um diploma de graduação, pois são exigidos dos indivíduos todos os níveis de aprendizagem que vão desde a graduação até os cursos de especializações, pós-graduações, capacitação, e outros afins. É preciso, portanto, alinhar os conhecimentos adquiridos, ao longo dos estudos, às necessidades práticas das empresas.

Os cursos de pós-graduação e especialização são excelentes opções para aqueles graduados que querem garantir um forte posicionamento no mercado e que não demandam muito tempo disponível. Já os cursos de idiomas, são essenciais aos profissionais que querem manter uma boa comunicação com o mundo para atuar, principalmente, em grandes companhias, uma vez que com

a globalização, é o mundo que se tornou sem fronteiras e, com isso, as empresas precisam manter uma comunicação eficiente para seus negócios. Os cursos técnicos são muito procurados pela rápida inserção no mercado de trabalho e, às vezes, tornam-se uma opção para quem se formou em um curso superior e ainda não conseguiu uma boa colocação de trabalho.

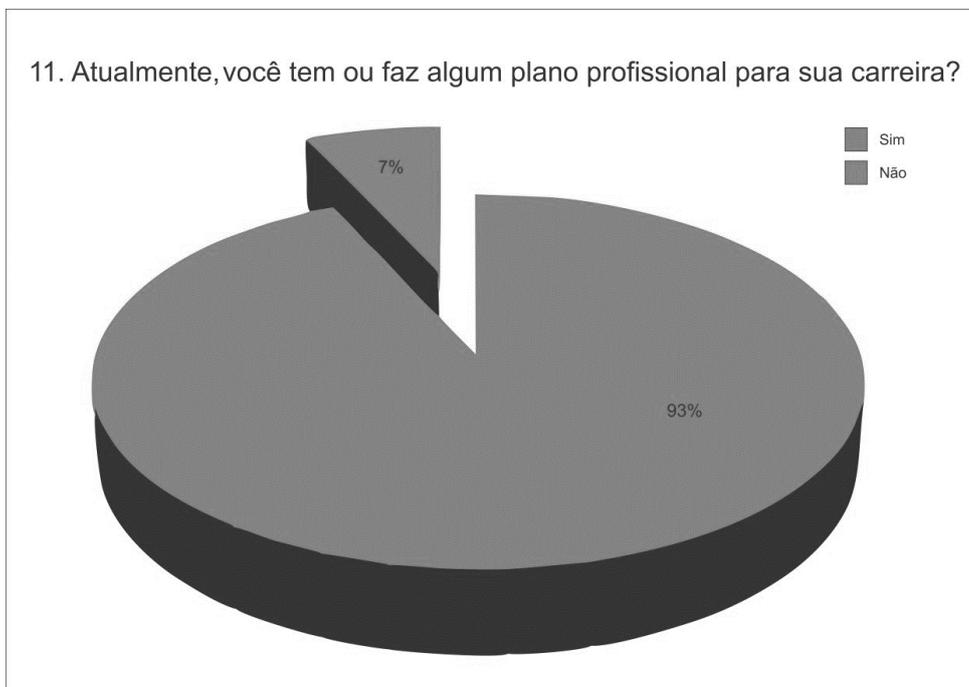


GRÁFICO 11 – Tem ou faz algum plano profissional para carreira?
FONTE: A Autora, 2014.

Cabe ressaltar, diante dessas qualificações adquiridas pelos egressos do curso de Administração da FACTHUS, que a cada dia as empresas estão em busca de pessoas que promovam constantemente o autodesenvolvimento e que têm atitude de buscarem atualizações profissionais contínuas.

Em relação aos planos profissionais que os egressos têm ou estão fazendo para sua carreira, 93% responderam que sim, e 7% que não.

Atualmente, as empresas não são mais as responsáveis pelo plano de carreira do profissional. Ele próprio precisa conduzi-la e desenvolver suas competências de acordo com o que o mercado precisa, já que para que se tenha sucesso na carreira profissional, o indivíduo precisa seguir um planejamento, que envolve: saber o que faz bem, gostar do que faz, buscar o que se encaixa com suas habilidades, competências e particularidades, além de

fazer uma autoavaliação, determinar sua área de interesse, instituir seus objetivos e acompanhar o plano em desenvolvimento.

A maioria dos graduados da FACTHUS afirmou que tem ou faz um plano de carreira profissional, o que contribui para que eles possam programar o tempo para traçar seus objetivos e para avaliar se estão ou não preparados para alcançá-los, obtendo, assim, sucesso profissional e também pessoal.

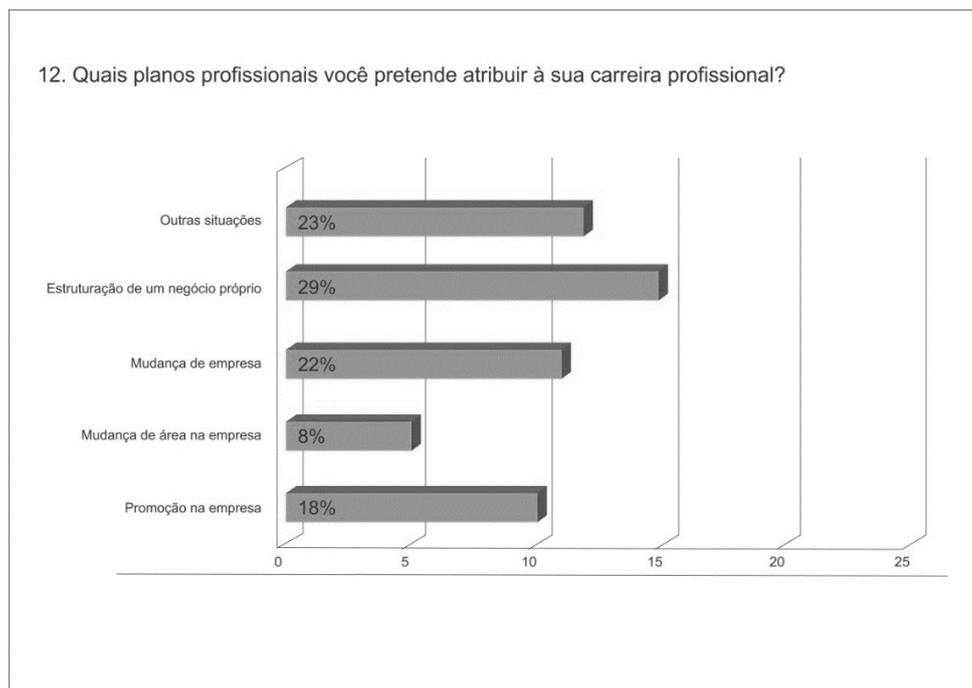


GRÁFICO 12 – Planos profissionais atribuídos à carreira
 FONTE: A Autora, 2014.

A seguir veremos o que esses profissionais estão atribuindo à sua carreira profissional.

Com 29% das respostas, os questionados responderam que atribuíram ou pretendem atribuir à sua carreira profissional a estruturação de um negócio próprio, 22% mudança de empresa, 18% promoção na empresa, 8% mudança de área na empresa e 23% em outras situações.

Aos que responderam sobre a estruturação de um negócio próprio, existem certos detalhes e cuidados que precisam ser observados para que ele seja bem sucedido. É preciso ter paciência, persistência e saber administrá-lo em todos os sentidos, para se chegar ao sucesso. Muitas empresas em sua fase

inicial fecham as portas devido à busca por ganhos rápidos. Fazer um bom planejamento pode resultar em negócios duráveis e rentáveis.

Em se tratando de planos de carreira dentro da empresa, o profissional precisa saber quais os critérios de avaliação que a empresa adota para seu crescimento profissional, pois assim terá mais ciência de onde poderá chegar ao atingir os objetivos e metas propostos pela organização.

Outra questão é a mudança de empresa, já que muitos profissionais fazem essa opção por não enxergarem possibilidades de crescimento dentro da qual atuam, não terem remunerações e salários de acordo com suas atividades exercidas ou mesmo porque o ambiente de trabalho não lhe é agradável. Cabe ao profissional buscar outras oportunidades quando verificar que não tem mais chances de melhorias tanto da parte dele, quanto da parte do empregador, fazendo, desse modo, um bom planejamento primeiro antes de deixar o referido emprego.

Os dados do Gráfico 13 revelaram que 93% dos egressos do curso de Administração estão cientes das oportunidades de emprego que dizem respeito à sua profissão, além de buscarem constantemente atualizações sobre o mercado de trabalho. Restando 7% para os que não têm conhecimento e nem buscam se atualizar.

É importante que o administrador esteja atento a essas oportunidades, buscando sempre se atualizar sobre os assuntos relacionados ao mercado que atua ou irá atuar. Assim, será possível verificar se os salários pagos estão de acordo com a atividade exercida, além de encontrar e se preparar para possíveis vagas de emprego dentro de sua área de interesse.

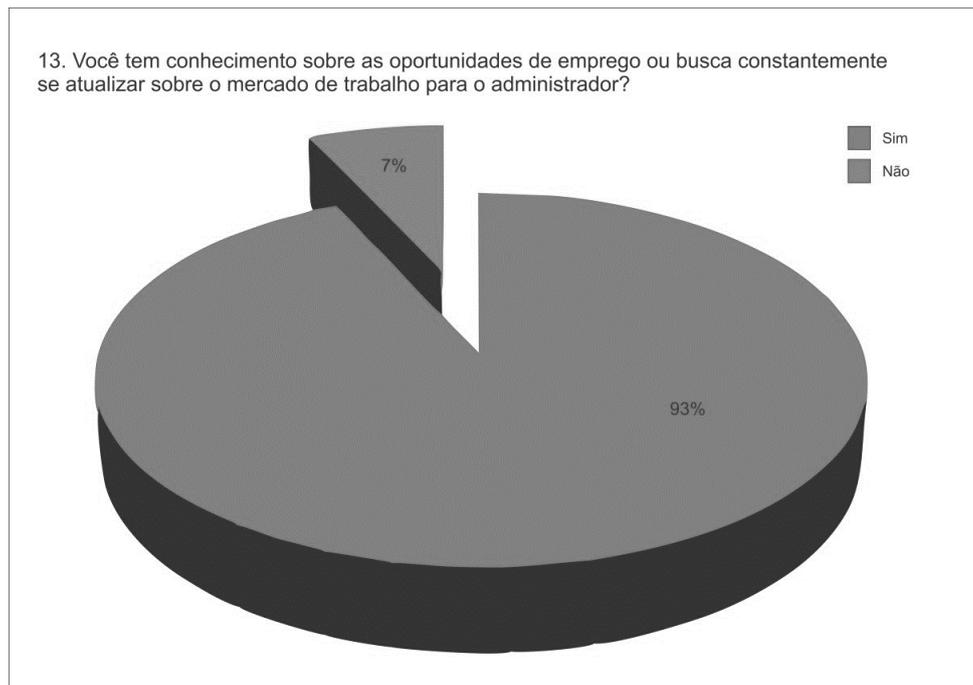


GRÁFICO 13 – Tem conhecimento ou busca se atualizar sobre as oportunidades de trabalho para o administrador?
 FONTE: A Autora, 2014.

Serão apresentados no próximo gráfico os meios pelos quais esses profissionais utilizam para buscar essas informações.

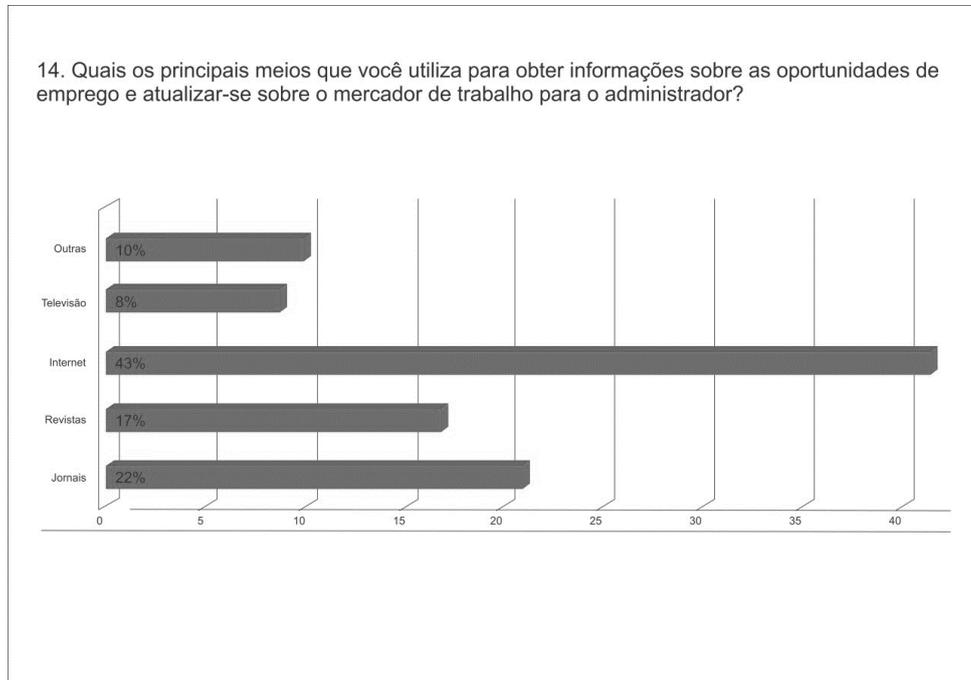


GRÁFICO 14 – Meios utilizados para obter informações sobre as oportunidades de emprego e atualizações do mercado de trabalho
 FONTE: A Autora, 2014.

Os dados da pesquisa apontam que 43% utilizam a internet como principal meio para se manter informado, 22% por meio dos jornais, 17% pelas revistas, 8% televisão e 10% buscam outros meios de informações.

A internet tornou-se o meio mais rápido e fácil de transmissão de informações. Isso comprova que a tecnologia foi a principal agente de mudanças ocorridas no século XXI. Entretanto, com um percentual também elevado entre as respostas dos graduados, estão os jornais e as revistas, que promovem o desenvolvimento cultural e são verdadeiras fontes de geração do conhecimento.

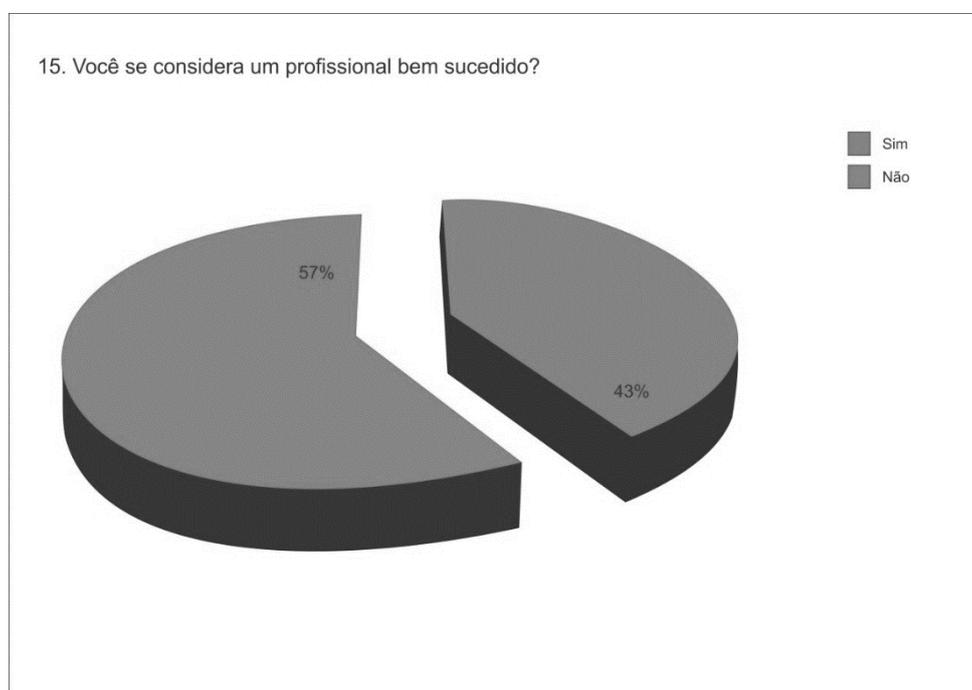


GRÁFICO 15 – Se considera um profissional bem sucedido?
FONTE: A Autora, 2014.

Foi questionado aos graduados se eles consideram-se profissionais bem sucedidos. Na oportunidade, 57% responderam que sim e 43% que não.

A resposta dada por esses graduados parte principalmente, do julgamento próprio a respeito do seu sucesso profissional, já que tendo os objetivos traçados e propósitos a serem alcançados, as chances de se obter êxito profissionalmente são muito maiores.

Eles precisam ser o mais específicos possíveis e traçar objetivos também a longo prazo, uma vez que, quando fica claro onde se quer chegar, o

profissional consegue desenvolver estímulos para alcançar mais rapidamente suas metas.

A determinação também é peça fundamental nesse processo, além de ajudar o profissional a obter melhores resultados ao longo da sua carreira, ela pode também auxiliá-lo a não desistir frente às dificuldades que surgirem.

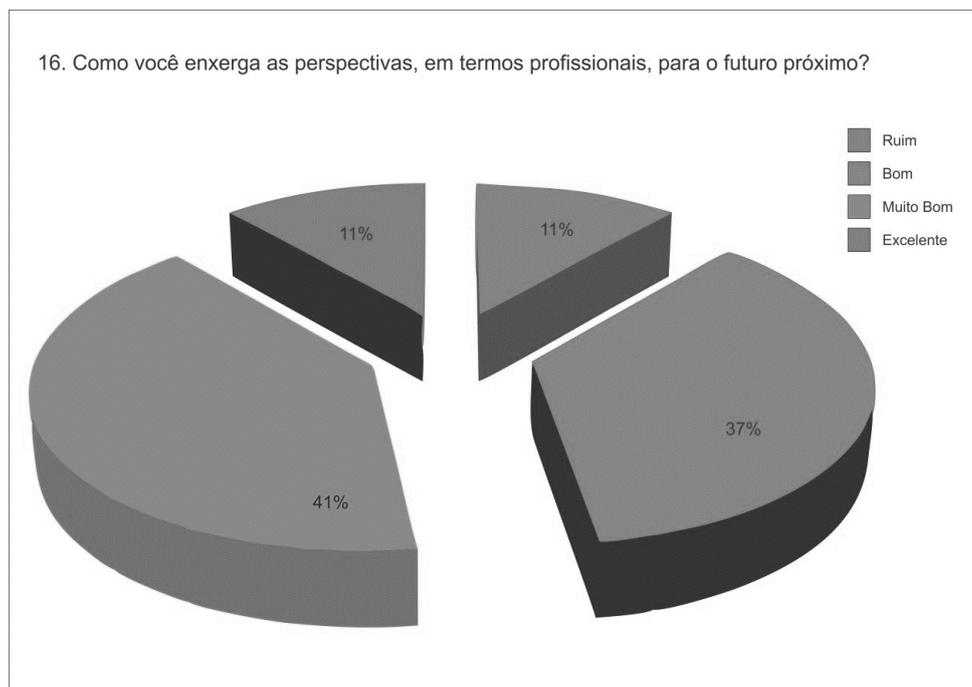


GRÁFICO 16 – Como enxerga as perspectivas, em termos profissionais, para o futuro próximo?

FONTE: A Autora, 2014.

Dos graduados de Administração os quais responderam ao questionário, 41% enxergam uma perspectiva profissional para o futuro muito boa, 37% consideram boa e com percentuais iguais de 11% ficaram os que acham ruim e, ao contrário, também, os que enxergam como sendo excelente.

De fato, as perspectivas que a Administração traz são de um cenário cada vez mais competitivo e que está sofrendo mudanças em um ritmo bastante acelerado. Se esses jovens administradores, em sua maioria, analisam condições que vão de boas a excelentes para o futuro da Administração, podemos dizer que eles estão se preparando e abrindo seu campo de visão também para o ambiente externo, o que é muito importante, pois indica que eles estão se antecipando aos novos desafios que poderão surgir, a fim de reagir de forma mais preparada e dinâmica.

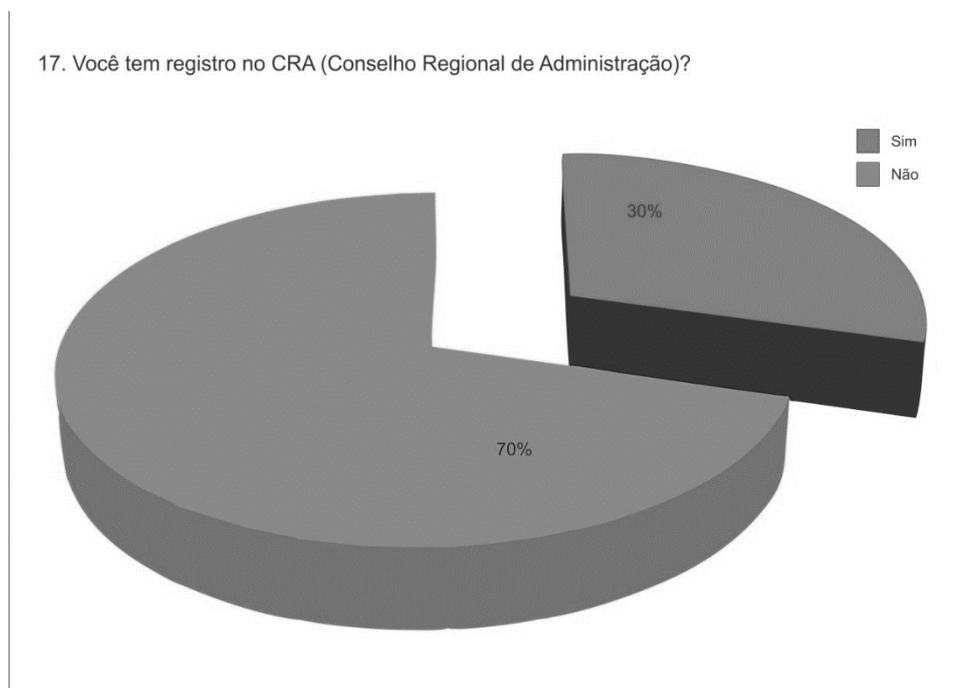


GRÁFICO 17 – Registro no CRA (Conselho Regional de Administração)
 FONTE: A Autora, 2014.

Ao questionar os pesquisados sobre o registro no Conselho Regional de Administração (CRA), as respostas não foram muito favoráveis, visto que 70% responderam não possuir registro no órgão, enquanto 30% já se regularizaram obtendo seu registro.

“O CRA é um órgão consultivo, orientador, disciplinador e fiscalizador do exercício da profissão de Administrador” (Conselho Regional de Administração de Minas Gerais, 2014). O administrador, para exercer legalmente suas atividades, precisa estar registrado nesse órgão, haja vista que isso é sinônimo de respeito e reconhecimento pela profissão que foi criada e regulamentada por lei, além de obter inúmeros benefícios e valorização aos profissionais através do registro. Esses profissionais precisam ter mais conhecimento da importância do registro no CRA, para fortalecer e desenvolver ainda mais a classe dos administradores.

Nos próximos gráficos serão apresentados os aspectos e a opinião dos entrevistados em relação a algumas implementações sobre a responsável por sua formação superior, a Faculdade de Talentos Humanos – FACTHUS.

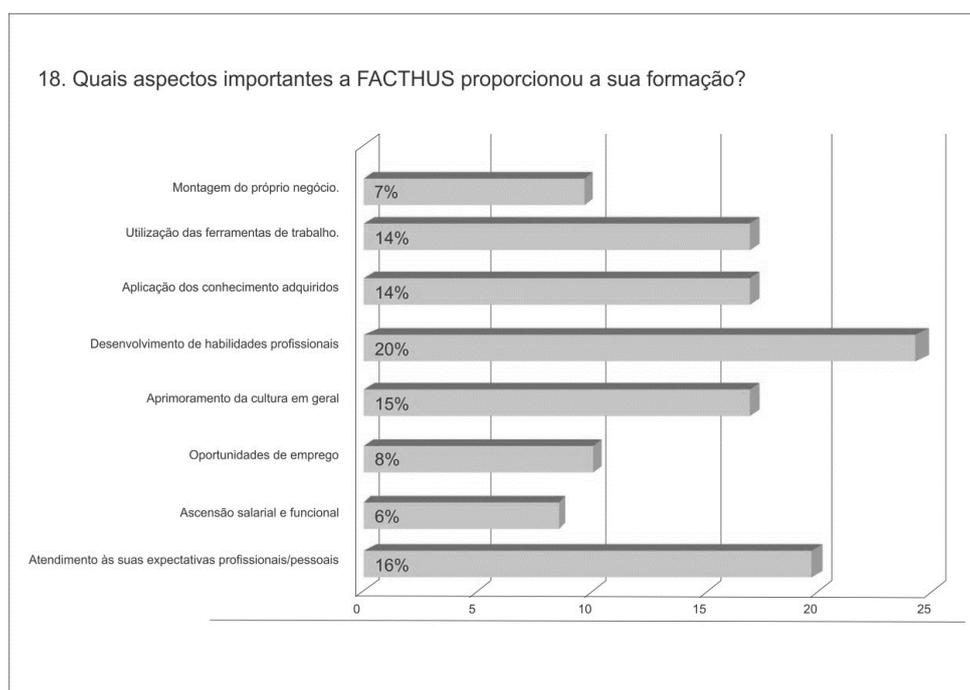


GRÁFICO 18 – Aspectos importantes que a FACTHUS proporcionou para a formação

FONTE: A Autora, 2014.

Na pergunta direcionada, os graduados tiveram a opção de responder mais de um aspecto proporcionados pela instituição responsável por sua formação acadêmica.

O ensino superior é responsável por formar profissionais mais qualificados e flexíveis, capazes de reagir rápido às mudanças de mercado. A instituição de ensino neste contexto precisa ter uma participação em todo processo acadêmico, que vai desde a sua formação até a utilização de estratégias para a inserção desses graduados no mercado de trabalho; além de trabalhar a formação cultural e dar estruturas mentais necessárias para que o acadêmico desenvolva linhas de raciocínios próprios, conquistados pelo desenvolvimento proposto pela instituição nos quesitos de habilidades e competências inerentes à formação do administrador.

Em se tratando da instituição de ensino em questão, a FACTHUS, foi questionado aos egressos da Administração, quais aspectos importantes foram proporcionados à sua formação. Com 20% está o desenvolvimento de habilidades profissionais, 16% atendimento às expectativas profissionais/pessoais, 15% aprimoramento da cultura em geral, 14% utilização

de ferramentas de trabalho e aplicação dos conhecimentos adquiridos, 8% oportunidades de emprego, 7% montagem de um negócio próprio e 6% ascensão salarial e funcional.

Vimos no gráfico 6 que a maioria dos recém-formados estão trabalhando em sua área de formação, ou seja, aqueles que já trabalhavam em atividades relacionadas com a Administração mantiveram a sua empregabilidade e houve um aumento da inserção de graduados nesse mercado. Entretanto, nota-se que um pequeno grupo direcionou suas respostas aos aspectos de oportunidade de emprego que a FACTHUS proporcionou. Conforme dito anteriormente, a faculdade precisa utilizar estratégias para amparar esses graduados mesmo após a sua formação. A ideia proposta pela pesquisadora para que esse aspecto seja melhorado, é da implantação de um núcleo de apoio e atendimento ao acadêmico e aos graduados da instituição, tendo sua atuação voltada a todos que possuem dificuldades de obterem um estágio para cumprimento parcial de sua graduação e aos graduados que buscam oportunidades de emprego em sua área de formação.

Ressaltamos que, como aspecto positivo está o desenvolvimento de habilidades que alavancou o maior número de percentual de respostas. Sabe-se da importância disso, tanto para o indivíduo manter ou ter sua empregabilidade, como para a empresa que necessita cada vez mais de profissionais capacitados, segundo a pesquisadora já abordou em capítulos anteriores.

Com base nos dados obtidos, 50% dos graduados de Administração acharam a ideia de implantação de cursos de extensão, especialização e pós-graduação na instituição excelente. Ainda somando pontos positivos, ficaram os que acham muito bom com 30%, além dos 16% que consideram a ideia boa e 4% que foram contra e alegaram ser uma ideia ruim.

Com base na importância de uma educação continuada, a implantação desses cursos na instituição mostra-se favorável e com grande aceitação por parte dos graduados. Cabe à FACTHUS analisar e discutir possíveis projetos para que se possa concretizar essa ideia e agregar maior valor à instituição.

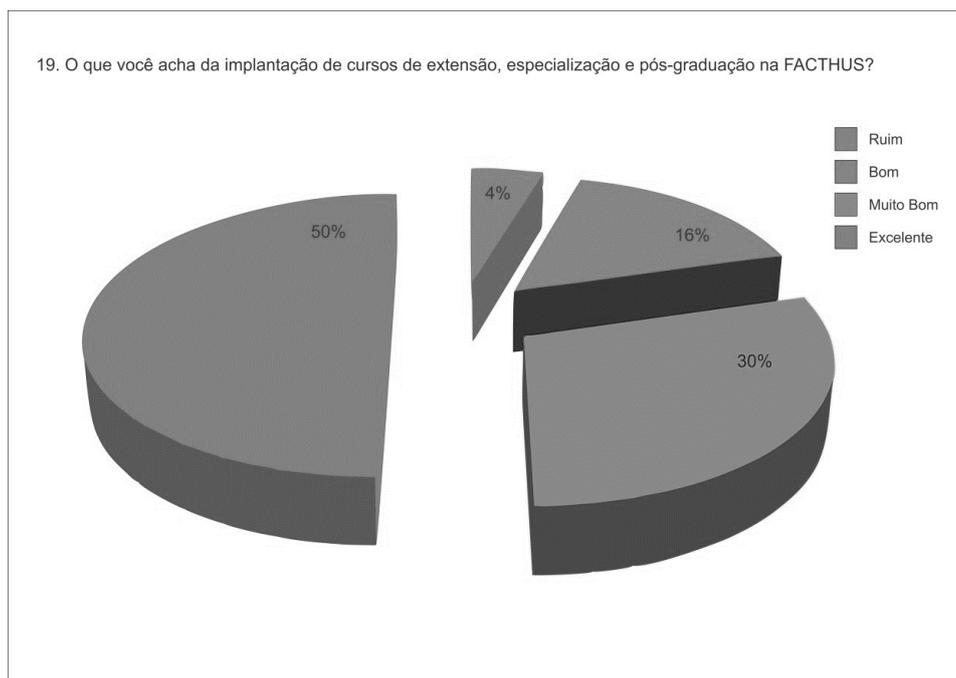


GRÁFICO 19 – Opinião sobre a implantação de cursos de extensão, especialização e pós-graduação na FACTHUS
 FONTE: A Autora, 2014.

Para complementar esse questionamento, o próximo gráfico irá concluir que o número de graduados interessados pela abertura de cursos de extensão, especialização e pós-graduação na FACTHUS, para dar continuidade aos seus estudos, é relativamente alto.

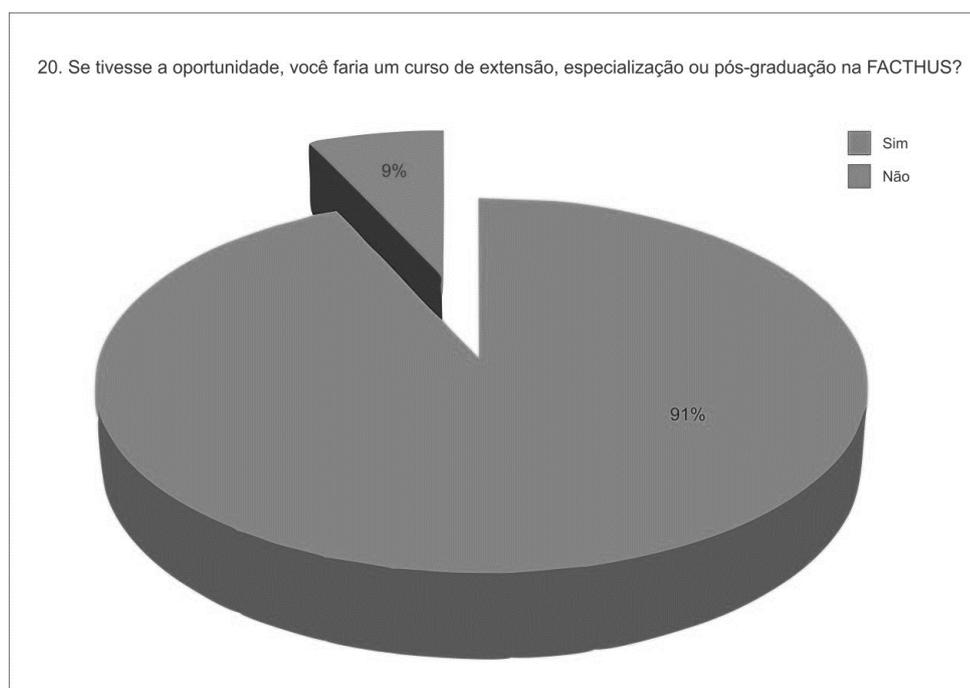


GRÁFICO 20 – Oportunidade de fazer um curso de extensão, especialização ou pós-graduação na FACTHUS
FONTE: A Autora, 2014.

Dentre os pesquisados, 91% afirmaram que se tivessem a oportunidade fariam um curso de extensão, especialização ou pós-graduação na FACTHUS. Restando apenas 9% aos que não fariam.

Com um número de respostas relativamente alto, mostra-se satisfatória a abertura desses cursos na instituição, visando oferecer aos graduados oportunidades de continuação dos estudos, aprimorando seus conhecimentos, habilidades e competências, aumentando as chances de empregabilidade em um mercado cada vez mais competitivo. Esse é o papel das instituições de ensino superior.

Através das respostas do questionário aplicado, verificou-se que houve um aumento de egressos que trabalham atualmente em sua área de formação. Isso pode estar relacionado ao fato de terem buscado e agregado maiores qualificações profissionais, além de buscarem conhecimento sobre as oportunidades de emprego e atualizações sobre o mercado de trabalho para o administrador, o que fornece a esses graduados um diferencial competitivo para conquista ou manutenção da sua empregabilidade, conforme a pesquisadora enfatizou por diversas vezes no decorrer de seu trabalho, por meio dos estudos realizados. Porém, muitos desses profissionais ainda não possuem registro no CRA, o que impede de exercerem legalmente suas atividades.

Foi observado que a instituição responsável pela formação desses egressos, a FACTHUS, propiciou condições favoráveis para o desenvolvimento de habilidades, além do aprimoramento da cultura em geral e da aplicação dos conhecimentos adquiridos à prática, dentre outros. Diante destes aspectos importantes proporcionados pela FACTHUS, a maioria dos graduados, mostrou-se interessados pela implantação de cursos de extensão, especialização e pós-graduação e, afirmaram disposição em dar continuidade aos estudos na própria faculdade, o que contribuiria para aumentar ainda mais o nível de empregabilidade dos seus graduados.

CONCLUSÃO

A realização dessa pesquisa teve como objetivo principal avaliar o nível de empregabilidade dos egressos do curso de Administração da Faculdade de Talentos Humanos – FACTHUS.

Para alcançar tal objetivo, foram delineados alguns objetivos específicos e conceitos que contribuíram para o embasamento teórico do presente estudo. Fez-se necessário tratar dos assuntos relacionados à empregabilidade, como a Administração, as organizações, o administrador e o mercado de trabalho para compreender as mudanças sofridas por eles ao longo dos anos e saber de que forma isso impactou sobre a empregabilidade nos tempos atuais.

Quanto aos objetivos específicos, a pesquisadora considerou que todos foram respondidos de acordo com sua intenção, uma vez que conseguiu dar relevância ao termo empregabilidade, caracterizando as exigências do mercado de trabalho atual através dos estudos dirigidos e constatando que os egressos têm buscado qualificações específicas para manterem ou terem sua empregabilidade.

Para fazer o fechamento da pesquisa, é prudente afirmar que o graduado precisa buscar constantemente qualificações e manter-se atualizado sobre o mercado de trabalho e suas modificações.

Finalizando, a pesquisadora sugeriu à FACTHUS a implantação de um núcleo de apoio e atendimento aos acadêmicos e graduados da faculdade, atuando de maneira direta com os profissionais que possuem dificuldades de inserção no mercado de trabalho, aumentando ainda mais o índice de empregabilidade dos seus alunos e graduados.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Marcus Garcia de. *Pedagogia empresarial: saberes, práticas e referências*. Rio de Janeiro: Brasport, 2006, p. 224.
- BARDUCHI, Ana Lúcia J. *et al. Empregabilidade: competências, pessoais e profissionais*. São Paulo: Pearson Prentice Hal, 2010, p. 148.
- BITENCOURT, Cláudia e colaboradores. *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. 2 ed. Porto Alegre, RS: Bookman, 2010.
- CARAVANTES, Geraldo R.; CARAVANTES, Cláudia B.; KLOECKNER, Mônica Caravantes. *Comunicação e comportamento organizacional*. Porto Alegre, RS: ICDEP, 2009. p. 215.
- Catho.com. *Vagas na área administrativa*. Disponível em: <<http://home.catho.com.br/vagas/area-administrativa/>>. Acesso em 02 de outubro, 2014.
- CFA, Conselho Federal da Administração. *Adm Empregos*. Disponível em : <<http://www.admempregos.org.br/vagas/area/administracao-de-empresas/1>>. Acesso em: 02 de outubro. 2014.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Administração nos novos tempos*. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p. 630.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Administração: teoria, processo e prática*. 4 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011 – 2 reimpressão. p. 411.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Os novos paradigmas: como as mudanças estão mexendo com as empresas*. 5 ed. rev. e atual. Barueri, SP: Monole, 2008, p. 422.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Princípios da Administração: o essencial em Teoria Geral da Administração*. 2 ed. São Paulo: Ebole, 2013 - 2 reimpressão. p. 639.

CHIAVENATO, Idalberto. *Teoria geral da administração: abordagens prescritivas e normativas*. 7 ed. Barueri, SP : Manole, 2014. Volume 1.

CINTRA, Josiane C. *et al. Desenvolvimento pessoal e profissional*. Valinhos, SP: Anhanguera Publicações, 2011. 256 p.

Conselho Regional de Administração de Minas Gerais. *Definição e finalidade*. Disponível em: <<http://www.cramg.org.br/definicao/>>. Acesso em: 30 de outubro, 2014.

EBOLI, Marisa. *et al. Educação Corporativa: fundamentos, evolução e implantação de projetos*. São Paulo: Atlas, 2010, p. 370.

FRANCO, Décio Henrique; RODRIGUES, Edna de Almeida e CAZELA, Moises Miguel. *Tecnologias e ferramentas de gestão*. Campinas, SP: Editora Alínea, 2011, p. 361.

GRAMIGNA, Maria Rita. *Modelo de competências e gestão de talentos*. 2 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007, p. 241.