

PERFIL DE EGRESSOS DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DA SERRA GAÚCHA-FSG

Ingrid Laísa Moraes^a, Rafael de Lucena Perini^b

^a Acadêmica no Curso de Administração do Centro Universitário da Serra Gaúcha.

^b Mestre em Administração, professor do Centro de Negócios da FSG.

Palavras-chave:

Perfil de egressos. Administração.
Formação do administrador.

Resumo

O termo administração não apresenta uma definição certa. A interpretação dos objetivos específicos e a transformação dos mesmos em recursos organizacionais a partir do planejamento, controle, organização, liderança e assessoramento são tarefas a serem desenvolvidas, visando alcançar os objetivos da empresa de forma eficiente e eficaz. Esse subconjunto de operações forma a prática da administração. O principal objetivo da pesquisa é analisar o perfil de egressos do curso de graduação em Administração do Centro Universitário da Serra Gaúcha – FSG. Identificar a área de atuação, observar a trajetória e analisar o tempo médio de formação também complementam o estudo. A pesquisa tem 90% de grau de confiança e 4,9% de margem de erro, resultando na amostragem de 257 egressos a serem analisados. Espera-se, com esse estudo, que egressos da FSG estejam desempenhando cargos relevantes nas organizações, e que o tempo investido no curso de graduação em administração forme administradores que desenvolvam conhecimentos específicos significativos para atuar em qualquer área da empresa, apresentando ilustres competências e dispondo de habilidades indispensáveis a estruturação do perfil do administrador.

1 INTRODUÇÃO

A escolha por determinada carreira e a graduação que irá complementar essa evolução, são questões difíceis a serem tomadas ao sair da escola, mesmo quem já trabalha tem dúvida quanto a sua trajetória na organização, pois, o mercado de trabalho espera e pede mais conhecimento e especialização nas atividades desenvolvidas. Após a formação na faculdade, é comum encontrar pessoas que não atuam na área, e que não sabem em qual setor trabalhar,

quanto poderá ganhar e como será sua carreira dentro da empresa. Peter Drucker (1975) já dizia, os administradores haverão de transformar-se empreendedores, terão que compreender, coordenar e administrar companhias de forma inovadora.

A principal problematização encontrada foi justamente a de verificar o perfil dos egressos do curso de graduação em Administração do Centro Universitário da Serra Gaúcha – FSG. O fator que impulsiona tal discussão é a pesquisa feita pelo Conselho Federal de Administração (CFA), que analisa o perfil, formação, atuação e o mercado de trabalho do Administrador e do Tecnólogo. É muito importante ao graduando de administração e ao recém-formado, conhecer o cargo que irá assumir após investir tanto tempo de estudo em algo que pode influenciar sua vida profissional e pessoal.

Os resultados obtidos na pesquisa do CFA (2015) são preocupantes no quesito de cargo, pois, possuem um elevado índice de egressos desempenhando funções tênues. Em contrapartida, responder em qual nível os egressos da FSG se encontram é um dos objetivos deste trabalho, identificar a área de atuação, observar a trajetória e possíveis oportunidades profissionais de ascensão, e o tempo médio de formação.

Esses quereres são grandiosos ao final da formação, visto que, ao término do curso e antes mesmo da sua escolha, será possível ao aluno identificar potencial trajetória e de que modo o mercado de trabalho acomoda esses profissionais. A Administração, o Curso de Administração no Brasil e a Formação do Administrador são elementos que contemplam o referencial teórico, se faz necessário o conhecimento de como surgiu tal formação, quais são os seus principais autores e o que eles desenvolveram em benefício da disciplina para que fossem estudados e citados em dias atuais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ADMINISTRAÇÃO

O termo administrar apresenta vários significados, mas, a palavra administração pode ser dividida em *ad* (tendência para) e *minister* (prestação de serviço). Com base nessa definição, administração significa, realizar coisas por intermédio de outras pessoas. “O mais importante e consistente uso do termo administração é aquele em que ele é visto como um processo integrativo fundamental, buscando a obtenção de resultados específicos” (KWASNICKA, 2012, p. 20).

Na opinião de Drucker (1975, p. 5) “a palavra “administração” é extraordinariamente difícil de definir. Em primeiro lugar, ela é tipicamente um termo norte-americano e dificilmente pode ser traduzido para qualquer outra língua”. Em segundo lugar “indica uma função, mas também as pessoas que a desempenham. Indica uma posição e classe sociais, mas também uma matéria e um campo de estudo” (DRUCKER, 1975, p. 5).

Historicamente, a administração apresenta registros documentais desde 5000 a.C, fatores importantes como o planejamento e a elaboração de projetos para a construção de pirâmides, as primeiras normas legais na Veneza e o extenso império romano, demonstram que em tempos remotos utilizavam-se de preceitos administrativos para construir empreendimentos, planejar negócios e governar países. Contudo, registros descrevem que a Revolução Industrial mudou o mundo, substituindo a Era da Agricultura pela era Industrial (SILVA, 2008).

Snell (1998, p. 47) salienta que:

[...] entre 400 e 350 a.C., os gregos reconheceram a administração como uma arte separada e defendiam a abordagem científica do trabalho. Os romanos descentralizaram a administração de seu vasto império antes do nascimento de Cristo. Durante os tempos medievais, os venezianos padronizaram a produção por meio da utilização da linha de montagem, construindo armazéns e utilizando um sistema de estoque para monitorar os conteúdos.

O termo de administração é complexo de ser definido, mas sua funcionalidade não. Caracteriza-se como tarefa da administração, a interpretação dos objetivos específicos pela empresa e a transformação dos mesmos em recursos organizacionais a partir do planejamento, controle, organização, liderança e assessoramento ao desempenho da empresa como um todo visando alcançar os objetivos estipulados de forma eficiente e eficaz (CHIAVENATO, 2001). “Assim, a administração é o processo de planejar, organizar, dirigir e controlar a ação organizacional a fim de alcançar objetivos globais”. (CHIAVENATO, 2001, p. 9).

As empresas cresceram e tornaram-se complexas, houveram mudanças nos processos produtivos. Produção em massa e a força de trabalho, tornaram-se fatores importantes, esses processos modificaram a estrutura da sociedade de forma comercial e social, já não era mais adequado utilizar o termo sociedade empresarial, mas sim, sociedade pluralista (DRUCKER, 1975). Drucker (1975, p.7) esclarece que, “desde o início do século, a importância da empresa tem diminuído continuamente – não porque o mundo dos negócios tenha se tornado menor ou mais fraco, mas porque as demais instituições se desenvolveram muito mais rapidamente. A sociedade tornou-se pluralista”.

A sociedade pluralista representa um sistema que se aceita, tolera e reconhece a existência de diferentes pensamentos. Kwasnicka (2012, p. 21) enfatiza que, “com o passar dos

anos, introduziram-se novas variáveis no processo administrativo, e houve a necessidade de estabelecer novas premissas”. Hoje, a administração é mais flexível, e a empresa representa um conjunto de esforços em torno de uma série de metas e objetivos (KWASNICKA, 2012).

Organizações como comércio, hospitais e escolas, necessitam da função da administração para obter resultados eficazes e eficientes. A sociedade era diferente no século XIX, “as organizações eram poucas e pequenas: predominavam pequenas oficinas, artesãos independentes, pequenas escolas, profissionais autônomos – como médicos, advogados e artistas que trabalhavam por conta própria” (CHIAVENATO, 2004, p. 24).

A administração adquiriu influências de filósofos, instituições religiosas e militares. Andrade e Amboni (2011, p. 47) destacam que, “a estrutura da Igreja Católica serviu de modelo para muitas organizações que, ávidas de experiências bem-sucedidas, passaram a incorporar uma infinidade de princípios e normas administrativas – organização do tempo, hierarquia de autoridade e coordenação funcional”.

Teorias da administração foram desenvolvidas para enquadrar afirmações e descrever os ensinamentos por trás da prática. Maximiano (2004, p. 31) reforça que as “teorias oferecem aos administradores a possibilidade de escolher entre modelos de gestão e estilos, cada um apropriado para uma situação”. À medida que a administração amadurece, a pesquisa mostra, repetidamente, que muitas ideias são úteis em determinadas situações, mas não em outras (MAXIMIANO, 2004).

A primeira abordagem estudada foi a Administração Científica em 1903, com Frederick W. Taylor e Henry Ford, seu principal enfoque era analisar melhorias que aumentassem a eficiência do trabalhador, proporcionando maior produtividade no serviço, de forma a sanar a apreensão dos gerentes quanto a eficácia de seus funcionários (MONTANA; CHARNOV, 2010).

Montana e Charnov (2010, p. 13 e 14), citam:

[...] Taylor achava que a eficiência máxima só podia ser alcançada se o trabalho fosse reprojetoado e as atitudes dos trabalhadores em relação ao trabalho fossem modificadas. A tarefa redesenhada, projetada para alcançar a eficiência máxima, era a única maneira correta de se fazer o trabalho. Para Taylor, se os trabalhadores e a administração pudessem cooperar, haveria uma melhoria na sociedade e nas condições de trabalho. [...] Taylor conseguiu melhorar radicalmente a eficiência do trabalhador, usando os estudos de tempo e movimentos e um sistema conhecido como pagamento por peça, pelo qual os trabalhadores eram pagos de acordo com a quantidade produzida.

Em 1916, Henry Fayol, manifestou suas ideias com o desenvolvimento da Teoria Clássica. Suas principais contribuições foram: desenvolvimento dos princípios gerais da administração, definição funcional do administrador, e, a distinção entre os níveis de supervisão

e gerenciamento. (MONTANA; CHARNOV, 2010). “Fayol foi o pioneiro no reconhecimento de que a administração deveria ser vista como função separada das demais funções da empresa”. (MAXIMIANO, 2006, p. 52). O maior resultado desse pensamento foi em identificar qual era o real trabalho do administrador e separá-lo das atividades operacionais da companhia (MAXIMIANO, 2006).

A Teoria da Burocracia elaborada por Max Weber em 1909, trata da racionalidade organizacional, uma organização formal e burocrática, cuja a obediência dos funcionários era disciplinada com base em regulamentos legais e por um conjunto de regras estabelecidas (MAXIMIANO, 2006). “De acordo com Weber, as organizações formais modernas baseiam-se em leis, que as pessoas aceitam por acreditarem que são racionais, isto é, definidas em função do interesse das próprias pessoas e não para satisfazer aos caprichos arbitrários de um dirigente”. (MAXIMIANO, 2006, p. 68).

Peter Drucker expos em 1954 a Teoria Neoclássica, temática que evidenciava uma organização formal, utilizando os princípios gerais da administração e a formação do administrador, tendo como ênfase a prática da administração (ORLICKAS, 2010). “Os estudiosos neoclássicos preocuparam-se em estabelecer normas de comportamento administrativo baseadas nos princípios que os clássicos utilizaram, porém, associando-se a soluções administrativas mais práticas” (ORLICKAS, 2010, p. 43).

Com o intuito de citar e aprimorar outras abordagens, segue no Quadro 01 as principais teorias administrativas, ano, ênfase, enfoques e estudiosos.

ANO	TEORIAS	ÊNFASE	PRINCIPAIS ENFOQUES	ESTUDIOSOS
1903	Administração Científica	Tarefas	Visão mecanicista e racionalista.; Melhorias do trabalho no nível operacional.	Frederick W. Taylor; Henry Ford
1909	Teoria Burocrática	Estrutura	Organização formal burocrática; Racionalidade organizacional.	Max Weber
1916	Teoria Clássica	Estrutura	Organização formal; Melhoria da qualidade da gestão; Princípios Gerais da Administração.	Henry Fayol
1932	Teoria das Relações Humanas	Pessoas	Organização informal; Motivação, liderança, comunicação e dinâmicas de grupos.	Elton Mayo
1947	Teoria Estruturalista	Estrutura	Organização formal e informal; Análise intraorganizacional e interorganizacional.	Hebert Simon
1951	Teoria dos Sistemas	Ambiente	Organização auto reguladora; Abordagem Sistema aberto; Administração da tecnologia; Conjunto de partes interdependentes que juntos formam um todo, com um mesmo objetivo e função.	Ludwig von Bertalanffy; Hebert Simon
1954	Teoria Neoclássica	Estrutura	Organização formal; Princípios gerais da administração. Estrutura Prática.	Peter F. Drucker
1957	Teoria Comportamental	Pessoas	Análise do comportamento individual das pessoas para explicar o comportamento organizacional.; Teoria das decisões; Estilos de administração.	Douglas McGregor; Abraham Maslow
1962	Desenvolvimento Organizacional	Pessoas	Mudança organizacional planejada; Abordagem de sistema aberto; Orientação sistêmica abrangente.	Leland Bradford
1972	Teoria da Contingência	Tecnologia	Administração da tecnologia (imperativo tecnológico); Abordagem de sistema aberto.	Alfred Chandler
1990	Novas Abordagens	Competitividade	Aprendizagem organizacional; Capital intelectual.	Adam Smith

Quadro 01 - Teorias Administrativas: principais ênfase e enfoques.
Fonte: A autora (2018).

As abordagens da administração são utilizadas atualmente em diversas situações, cada uma direcionada as condições que o administrador se encontra, a fim de solucionar problemas

quanto a estrutura, pessoas e o meio organizacional. Seus princípios são facilmente encontrados e abordados por universidades, e analisados por acadêmicos do curso de administração (SOUZA et al., 2016).

2.2 ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL

A administração é uma ação universal, as empresas necessitam ser administradas, e o serviço do administrador é essencialmente o mesmo: orientar as empresas de modo a atingir seus objetivos (SOBRAL; PECI, 2008). A administração no Brasil “começou a ser disseminada em 1931, pelo Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT), em São Paulo” (ANDRADE; AMBONI, 2011, p. 9).

Andrade e Amboni (2011, p. 9) ressaltam que:

O processo de industrialização no Brasil ocorrido nos anos 30 e a necessidade de procedimentos administrativos no setor público motivaram a criação da Fundação Getúlio Vargas, em 1944, e, em seguida, a implantação da Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP) no Rio de Janeiro, em 1952, e da Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP), em 1954. Toda essa evolução fomentou a criação da profissão de administrador, que se deu com a edição da Lei nº 4.769, de 9 de setembro de 1965.

Segundo Conselho Federal de Administração (CFA, 2018), “a FGV representa a primeira e mais importante instituição que desenvolveu o ensino de Administração. Sua origem remonta à criação do Departamento de Administração do Serviço Público (DASP), em 1938”. O DASP tem como intuito, promover a abertura de uma entidade voltada ao estudo de princípios e métodos da organização racional do trabalho, visando a preparação de pessoal qualificado para a administração pública e privada (CFA, 2018).

Tendo o intuito de orientar, disciplinar e fiscalizar o exercício do profissional de administração, a regulamentação da carreira do administrador, anteviu a necessidade de criar órgãos responsáveis por essas diretrizes. Esses órgãos são denominados como: Conselho Federal de Administração (CFA), e os Conselhos Regionais de Administração (CRAs) (ANDRADE; AMBONI, 2011). “Os CRAs, tem por objetivo promover a ciência da Administração, registrar e fiscalizar o exercício profissional visando a defesa da sociedade” (CFA, 2018).

A finalidade do CFA é impulsionar a ciência da administração e o enaltecimento dos profissionais de administração. Para isso, a autarquia oferece alguns serviços, sendo eles: orientar e disciplinar o exercício da profissão, além de dirimir as dúvidas suscitadas pelos Conselhos Regionais de Administração (CFA, 2018). O CFA também julga, em última

instância, os recursos de penalidades impostas pelos CRAs, define o código de ética da profissão e zela pela sua fiel execução (CFA, 2018).

Observa-se que o administrador começou a ganhar importância, quando o ambiente profissional adquiriu influência dos efeitos da globalização, surgindo novas tecnologias, maior cobrança quanto a qualidade de serviços e produtos, e pressão por resultados. A demanda organizacional determina uma administração profissional, logo, a profissão do administrador cresceu naturalmente na mesma dimensão que a educação superior brasileira (ANDRADE; AMBONI, 2011).

A Tabela 01, representa a quantidade de cursos de graduação em administração e suas respectivas décadas (CFA, 2018).

Tabela 01 - Número de cursos segundo as décadas de 60, 70, 80, 90 e 2000.

DÉCADAS	NÚMERO DE CURSOS
Antes de 1960	2
1960	31
1970	247
1980	305
1990	823
2000	1.462
2010	1.805

Fonte: MEC - Dados compilados pelo Conselho Federal de Administração.

“Esses números demonstram que a profissão de administrador se tornou uma boa opção de oportunidade de trabalho” (ANDRADE; AMBONI, 2011, p. 11), pois a formação acadêmica, definida no regimento curricular, deve possibilitar, como perfil esperado do graduando, capacidade e predisposição para analisar e resolver as questões sociais, científicas, técnicas, e econômicas do processo produtivo e de seu gerenciamento (ANDRADE; AMBONI, 2011).

2.3 FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR

“Administrador é o profissional que otimiza os resultados das empresas, pela atuação, individual ou coletiva, das pessoas que trabalham em sua complementação e/ou sob sua orientação”. (OLIVEIRA, 2009, p. 15). São profissionais moldados para dirigir, planejar, organizar e controlar uma empresa, tornando eficiente os resultados e a máxima eficácia dos processos da organização (OLIVEIRA, 2009).

Nos primórdios da história da administração, definia-se o administrador como alguém “responsável pelo trabalho de terceiros”. Essa definição distinguia a função do administrador da do proprietário. Tornava claro que administrar era um tipo específico de trabalho que podia ser analisado, estudado e sistematicamente aprimorado (DRUCKER, 2000, p. 6). O comprometimento de colaborar com os resultados do negócio, e não o compromisso de trabalho executado por terceiros, é o que torna alguém administrador.

“As empresas geridas de forma a que seus resultados estejam sempre alinhados ao foco organizacional são bem administradas; daí se conclui, então, que os administradores são profissionais mais adequados para gerir as organizações” (ORLICKAS, 2010, p. 52), uma vez que, estes apresentam uma percepção completa das demandas organizacionais, devido a multifuncionalidade que sua formação apresenta (ORLICKAS, 2010).

Andrade e Amboni (2011, p. 9) enfatizam que:

O processo de industrialização no Brasil ocorrido nos anos 30 e a necessidade de procedimentos administrativos no setor público motivaram a criação da Fundação Getúlio Vargas, em 1944, e, em seguida, a implantação da Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP) no Rio de Janeiro, em 1952, e da Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP), em 1954. Toda essa evolução fomentou a criação da profissão do administrador no Brasil, que se deu com a edição da Lei nº 4.769, de 9 de setembro de 1965.

Hoje em dia, os administradores enfrentam o desafio de fazer frente à competição internacional, aumentar a produtividade e tomar decisões que interessam à sociedade. “Para enfrentar esses desafios, os administradores precisam desenvolver sua visão de longo prazo da organização e do lugar que ela ocupa no mundo” (STONER; FREEMAN, 1994, p. 14).

Habilidades técnicas, relacionadas ao desempenho de funções dentro da empresa, habilidades humanas, relacionadas à capacidade humana, e habilidades conceituais, relacionadas a visão total do negócio, integrar todos os interesses e atividades da organização, são competências que os administradores devem desenvolver para atuar de maneira eficaz no processo de suas atividades (SILVA, 2008). A maioria dos administradores passa parte de seu tempo empenhando-se em assuntos que não condizem com a análise sistêmica da administração científica (DRUCKER, 2000).

“Estabelecer objetivos, organizar, motivar e transmitir, avaliar e formar pessoas são funções de caráter formal. Somente a experiência do administrador pode torná-las atuantes, concretas e expressivas” (DRUCKER, 1975, p. 439). À medida que o administrador aperfeiçoa suas habilidades profissionais e seu desempenho em todos os departamentos de seu trabalho, observa-se o comprometimento com a própria evolução.

Na opinião de Coltre (2014, p. 81):

[...] os administradores precisam desenvolver suas competências planejando ações, organizando os meios administrativos e produtivos, liderando pessoas e controlando resultados para o sucesso organizacional, que envolve lidar com pessoas e suas personalidades e necessidades. O que esses profissionais podem fazer é apenas tentar satisfazer necessidades considerando as políticas implantadas em cada organização (remuneração, benefícios, carreira e desenvolvimento).

As três aptidões (técnicas, humanas e conceituais) demandam do administrador competências pessoais. Para ser bem-sucedido, é vital ao administrador desenvolver o famoso CHA. Conhecimento que pode ser visto como a teoria, experiência, ideias e aprendizagem do administrador; Habilidades que é descrita como a prática da função, sendo a capacidade de colocar o conhecimento em prática; Atitude que resulta na motivação, o comportamento pessoal do administrador frente a situações do cotidiano (CHIAVENATO, 2004).

Aprimorar competências e habilidades é uma ação necessária a carreira do administrador, saber quais são seus deveres e como praticá-los de maneira eficaz, se torna importante e essencial, uma vez que, a atuação do administrador se adaptará de acordo com o cenário em que se encontra (CFA, 2018). No parecer o CFA (1965) são deveres do Profissional de Administração:

- I - exercer a profissão com zelo, diligência e honestidade, defendendo os direitos, bens e interesse de clientes, instituições e sociedades sem abdicar de sua dignidade, prerrogativas e independência profissional, atuando como empregado, funcionário público ou profissional liberal;
 - II - manter sigilo sobre tudo o que souber em função de sua atividade profissional;
 - III - conservar independência na orientação técnica de serviços e em órgãos que lhe forem confiados;
 - IV - comunicar ao cliente, sempre com antecedência e por escrito, sobre as circunstâncias de interesse para seus negócios, sugerindo, tanto quanto possível, as melhores soluções e apontando alternativas;
 - V - informar e orientar o cliente a respeito da situação real da empresa a que serve;
 - VI - renunciar, demitir-se ou ser dispensado do posto, cargo ou emprego, se, por qualquer forma, tomar conhecimento de que o cliente manifestou desconfiança para com o seu trabalho, hipótese em que deverá solicitar substituto;
 - VII - evitar declarações públicas sobre os motivos de seu desligamento, desde que do silêncio não lhe resultem prejuízo, desprestígio ou interpretação errônea quanto à sua reputação;
 - VIII - esclarecer o cliente sobre a função social da organização e a necessidade de preservação do meio ambiente;
 - IX - manifestar, em tempo hábil e por escrito, a existência de seu impedimento ou incompatibilidade para o exercício da profissão, formulando, em caso de dúvida, consulta ao CRA no qual esteja registrado;
 - X - aos profissionais envolvidos no processo de formação dos Profissionais de Administração, cumprir informar, orientar e esclarecer sobre os princípios e normas contidas neste Código.
 - XI - cumprir fiel e integralmente as obrigações e compromissos assumidos, relativos ao exercício profissional;
 - XI - manter elevados o prestígio e a dignidade da profissão.
- (CFA, 2008).

Lacombe e Heilborn (2003, p. 3) enfatizam que “a essência do papel do administrador é a obtenção de resultados por meio de terceiros, do desempenho da equipe que ele supervisiona e coordena”, dessa maneira ele terá condições de liderar sua equipe e tomar decisões em nome da mesma (LACOMBE; HEILBORN, 2003). “Nesse contexto o administrador se faz necessário, mesmo que não trabalhe numa empresa, pois, as pessoas são o principal recurso que as organizações utilizam para realizar seus objetivos”. (MAXIMIANO, 2004, p. 131)

3 METODOLOGIA

“A metodologia é entendida como uma disciplina que se relaciona com a epistemologia. Consiste em estudar e avaliar os vários métodos disponíveis, identificando suas limitações ou não em nível das implicações de suas utilizações” (BARROS e LEHFELD, 2000, p. 1). “A pesquisa é desenvolvida mediante o concurso dos conhecimentos disponíveis e a utilização cuidadosa de métodos, técnicas e outros procedimentos científicos” (GIL, 2002, p. 17).

“Classificar uma abordagem como quantitativa ou qualitativa, etnográfica, levantamento, pesquisa-ação ou o que for, não significa que, uma vez selecionada uma abordagem, o pesquisador não possa sair dos métodos normalmente associados àquele estilo”. (BELL, 2008, p. 16). “A abordagem adotada e os métodos de coleta de dados selecionados vão depender da natureza da investigação e do tipo de informação necessária” (BELL, 2008, p. 16).

Inicialmente, de acordo com a natureza da investigação, a abordagem adotada para o estudo, descrevesse como sendo quali-quantitativa, pois, “na pesquisa qualitativa, a intenção é explorar o conjunto complexo de fatores que envolvem o fenômeno central e apresentar as perspectivas ou significados variados dos participantes” (CRESWELL, 2010, p. 162). E quantitativa, em razão das “estimativas numéricas dos valores da população baseados em dados coletados de amostras” (CRESWELL, 2010, p. 165).

O método utilizado define-se como pesquisa documental, uma vez que, o conteúdo selecionado ainda não recebeu um tratamento analítico. A presente metodologia apresenta certa semelhança com a pesquisa bibliográfica, pelo fato de possuir os mesmos passos, sendo o primeiro, levantamento de fontes documentais, que não apresentam um tratamento analítico, como por exemplo: filmes, gravações ou documentos oficiais, e o segundo, documentos de segunda mão, ou seja, relatórios de pesquisa, fontes documentais que já foram analisadas (GIL, 2014).

A população consiste em 3045 alunos do curso de graduação em Administração do centro Universitário da Serra Gaúcha FSG. Gil (2007, p. 165) destaca que “a amostra é uma

parcela convenientemente selecionada do universo (população); é um subconjunto do universo”. Assim sendo, a pesquisa tem 90% de grau de confiança e margem de erro de 4,9% resultando na amostragem de 257 egressos a serem analisados. A base das informações é de origem dos perfis do *LinkedIn* maior rede social do mundo voltada para o relacionamento profissional e plataforma central de oportunidades online no mundo corporativo.

A análise dos dados consiste em uma análise de conteúdo, objetivando desenvolver uma descrição objetiva, quantitativa e ordenada do tema escolhido, uma vez que, apresenta um grande volume de material. Com o intuito de otimizar a pesquisa, as três fases da análise de conteúdo são desenvolvidas. A pré-análise, que consiste na leitura constante, escolha dos documentos e a preparação do conteúdo para análise. A exploração do material e o tratamento dos dados, visando validação dos dados (GIL, 2014).

Gil (2014, p. 153) ressalta que, “foi por intermédio da análise de conteúdo que McClelland (1961) realizou sua conhecida pesquisa em que analisou a hipótese de Max Weber, segundo a qual existe uma relação entre a ética protestante e o espírito do capitalismo”. Ainda Gil (2014, p. 153) complementa que, “à medida que as informações obtidas são confrontadas com informações já existentes, pode-se chegar a amplas generalizações”, tornado assim, a análise de conteúdo um mecanismo essencial e imprescindível para análise de comunicação em massa.

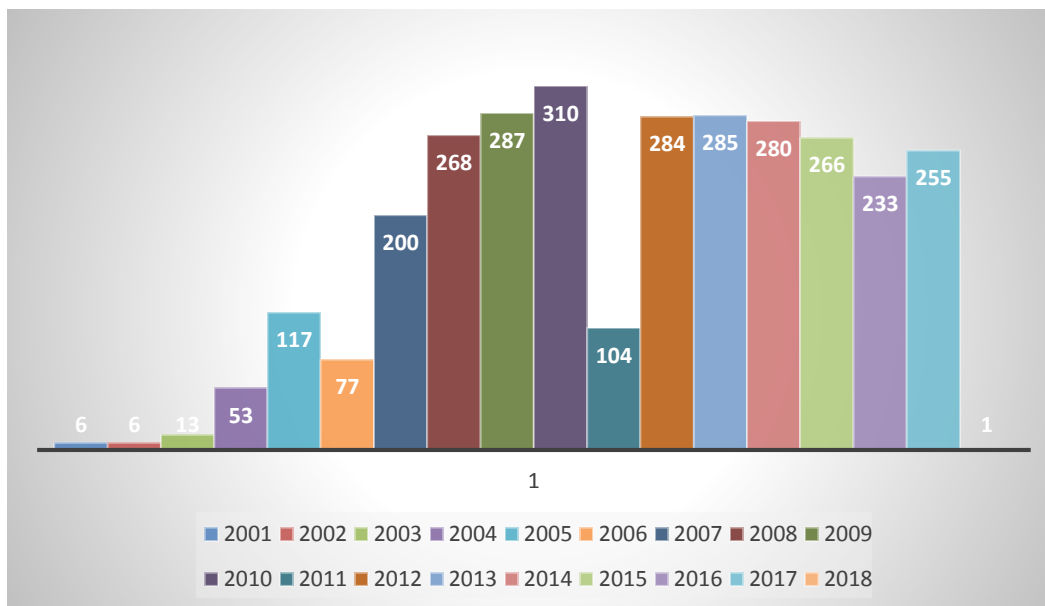
Gil (2007, p. 90) reforça que “para a análise estatística são utilizadas diferentes estratégias. Uma delas é a do emparelhamento, que consiste em associar os dados recolhidos a um modelo teórico com a finalidade de compará-los”. Para uma análise mais assertiva, e devido à mudança de grade curricular do curso de graduação em administração da FSG os dados foram alinhados e tratados igualmente, exemplos dessa ação são os cursos com ênfase em alguma área de negócios (*marketing*, comércio exterior, recursos humanos etc.), os mesmos foram classificados como administração no geral para melhor interpretação das informações. Os cargos também foram rotulados de modo global em analista, gerente, diretor, proprietário, objetivando melhor entendimento estatístico.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A FSG formou de 2001 até 2018 3045 administradores (Gráfico 01), a análise dos resultados foi feita com base nos dados dos egressos informados pelo perfil do *LinkedIn*. A interpretação das informações mostrará onde esses egressos se encontram, uma vez que, é de suma importância conhecer o tempo de duração do curso, os cargos, os setores e as atividades

das empresas estudadas. Para complementar o estudo, dados da pesquisa do CFA 2015 foram utilizados em comparação com os informes dos egressos da FSG.

Gráfico 01: Quantidade de administradores formados por ano na FSG.



Fonte: Registro Acadêmico FSG 2018.

De início ressalta-se o gênero dos egressos, 52,49% são do público feminino, e 47,50% do masculino. Segundo a pesquisa feita pelo Conselho Federal de Administração (CFA, 2015, p. 24) houve um “expressivo crescimento, nos últimos 12 anos, de 12 pontos percentuais de mulheres Administradoras”, em 1995 o índice feminino era 21%, em 2015 foi para 34%. Observa-se a busca contínua por desenvolvimento profissional, uma vez que os tempos mudaram, e as mulheres passaram a recorrer por seus direitos, deixando de atuar somente como dona de casa e começando a exercer funções no mercado de trabalho.

O tempo médio de duração do curso foi de seis anos, 49,04% dos egressos levaram de quatro a seis anos para terminarem a graduação, lembrando que na FSG, três disciplinas são a quantidade mínima que podem ser cursadas por semestre, isso influencia o tempo em que o graduando irá levar para se formar, uma vez que, ao escolher fazer menos de três, podem surgir empecilhos que atrapalhem o desenvolvimento do profissional. O CFA (2015, p. 25) ressalta que o “crescimento dos cursos superiores de Tecnologia em determinadas áreas da Administração” pode ter influenciado o tempo de formação dos alunos.

Os indicadores analisados demonstram que 97% já haviam iniciado carreira quando começaram a estudar. Na pesquisa do CFA (2015) encontram-se pontos relevantes que motivam a escolha do curso, em 2003, 26,84% manifestaram interesse em abrir a própria empresa e

ampliar negócio. Em 2006, 2011 e 2015 os índices mudaram, tendo como referência a formação abrangente do administrador. A grade curricular do curso de administração é muito ampla, o que possibilita atuar em qualquer área organizacional. Percebe-se ainda o desenvolvimento de microempreendedores individuais (MEI), ação que auxilia a economia de uma cidade no índice de empregabilidade.

A faixa salarial também é um fator importante para a definição da carreira profissional, de acordo com as referências do Site Nacional de Empregos (SINE, Tabela 02), a remuneração do administrador pode variar conforme nível profissional e porte da empresa. Destaca-se que na pesquisa do CFA (2015), em 2006, 27% recebia até 3 salários mínimos, enquanto em 2011 (43%) e 2015 (46%) dos entrevistados ganhavam entre 3,1 e 10 salários mínimos. Essas interpretações são notáveis e determinantes à escolha da graduação.

Tabela 02: Pesquisa salarial. Cargo de Administrador.

Porte da Empresa	Nível Profissional				
	Trainee	Júnior	Pleno	Sênior	Master
Pequena	R\$ 2437.73	R\$ 3047.16	R\$ 3808.95	R\$ 4761.19	R\$ 5951.49
Média	R\$ 3169.05	R\$ 3961.31	R\$ 4951.64	R\$ 6189.55	R\$ 7736.94
Grande	R\$ 4119.76	R\$ 5149.7	R\$ 6437.13	R\$ 8046.41	R\$ 10058.01

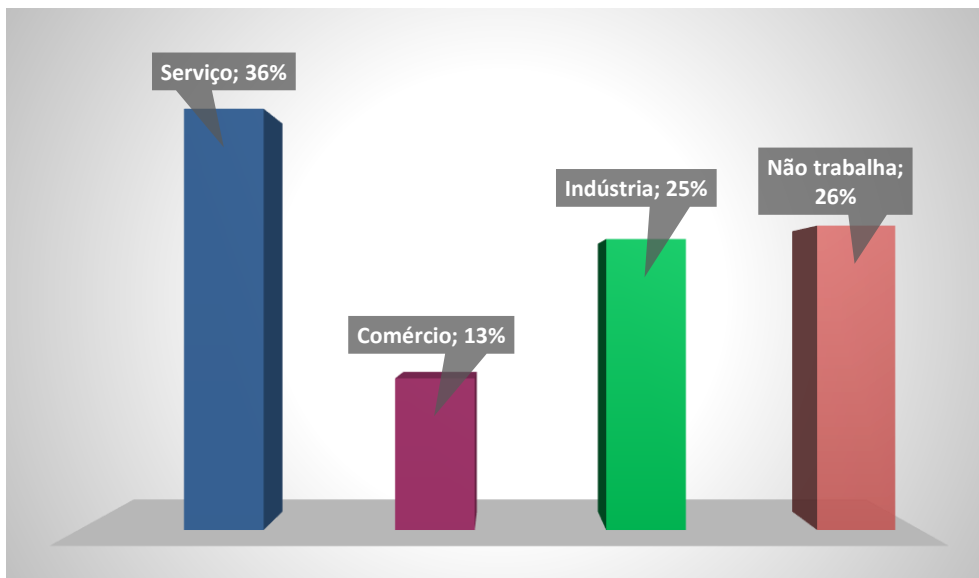
População: 51633 salários Amostragem: 15599 salários 82 contribuições.

Metodologia utilizada: salários pretendidos e contribuições salariais

Fonte: Currículos cadastrados no **Banco Nacional de Empregos** e contribuições salariais do Salário BR nos últimos doze meses.

O gráfico abaixo ilustra a atividade das empresas em que os egressos trabalham atualmente, 36% em Serviços, 25% na Indústria e 13% no comércio. Nota-se que 26% dos alunos não estão trabalhando, esse índice requer atenção, mas, vale lembrar que o Brasil tem passado por diversas crises e manifestações que impactam na economia do país, incluindo a retração do Produto Interno Bruto (PIB) desde 2010.

Gráfico 02: Classificação das empresas por atividade.



Fonte: A autora (elaboração própria a partir dos dados tabulados).

Ao analisar esse dado na cidade de Caxias do Sul, percebe-se que 2018 será melhor, conforme a Câmara de Indústria, Comércio e Serviços de Caxias do Sul (CIC, 2018), a economia da cidade cresceu 11,3% de janeiro a abril deste ano. A jornalista Marta Guerra Sfreddo (2018) destaca que, foram criados 362 postos de trabalho no mês de abril, o que significa uma alta de 0,2% no total de empregos, o que representa 161.971 postos de trabalho. Neste ano já foram gerados 4.024 empregos, 2,5% de variação, levando em conta que, em um ano foram 1.657 novas vagas, o que corresponde a 1% de crescimento.

O diretor de Economia, Finanças e Estatística da CIC Astor Milton Schmitt (CIC, 2018), analisa que “ainda é um nível bastante modesto de geração de empregos se lembrarmos que tínhamos 183 mil postos de trabalho em 2013 e caímos para 158 mil em dezembro de 2017”. Com base nessas informações, analisa-se que os administradores desempenham ações estratégicas muito importante dentro das organizações, e mesmo assim, essas ações não garantem seu emprego.

A busca por crescimento profissional desperta nos funcionários novas necessidades, se essas não são supridas, ocorrem mudanças que no geral resultam na rotatividade de empresas. As causas desse *turnover* podem ser o ambiente hostil, baixa remuneração e falta de benefícios, liderança ruim, falta de plano de carreira, rotina, atuação no mercado de trabalho de acordo com área de estudo etc. Segundo informes, 19,54% dos egressos já passaram por 3 empresas, 14,94% trabalharam em 4 e 24,90% construíram carreira na mesma empresa.

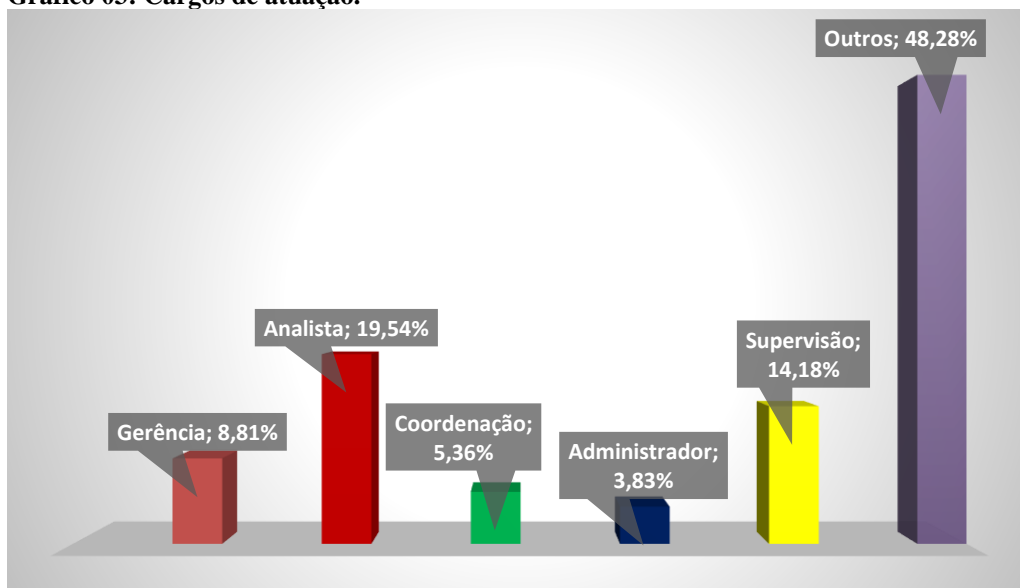
A nível de conhecimento, observa-se que os alunos da FSG tendem a permanecer na mesma empresa por aproximadamente 4 anos, estruturando-se de forma crescente, em constante desenvolvimento. Para se manter em uma organização e evoluir, é necessário mais que uma graduação, 40,99% dos egressos, não pararam no tempo, optaram por fazer especialização na área desejada. Auxílio educação, benefícios flexíveis, plano de carreira bem definidos e valorização dos funcionários, são estratégias que podem auxiliar na redução do *turnover*, mas, não depende somente da companhia. Fazer uma pós graduação, cursos e se atualizar, tornam o currículo de um candidato mais atrativo aos olhos do recrutador.

O Gráfico 2 revela que 3,83% dos egressos são empresários ou diretores, percebe-se nesse caso que, os alunos não possuem perfil empreendedor, fator preocupante, pois, uma cidade precisa de novos negócios, e mais trabalhadores para alavancar a economia. Contudo, vê-se que o cargo de analista é muito bem ocupado por 19,54%, representando um caráter analítico capaz de otimizar resultados por meio do controle e proção de situações diversas, tornando eficaz as atividades administrativas. Comparando com o estudo do CFA (2015), o índice mais alto de analista foi em 2011 com 22% de aderência, em 2015 esse paradigma foi para 15%, redução de 7%, condição que pode ter sido ocasionada pela falta de atualização, comprometimento, competências e habilidades.

Outro princípio que chama atenção é o nível de 14,18% na supervisão, que tem por finalidade supervisionar, controlar e coordenar atividades administrativas. Segundo fonte do CFA(2015), esse cargo evoluiu bastante de 1969 até 2015, sinal que, os alunos da FSG desenvolveram mais habilidades e competências para assumir a supervisão de uma empresa do que ser empreendedor da própria organização. O posto de gerência, que tem como atividades a gerência dos serviços administrativos, controle do que é executado e avaliação dos resultados objetivando a máxima eficácia dos processos, é de 8,81%, 4,19% do que divulga a pesquisa do CFA(2015).

A taxa outros com 48,28% é representada pelas funções de vendedores, compradores e *freelancer*, não menos importantes, os vendedores desenvolvem atividades de vendas de produtos e serviços auxiliando na prestação de informação quanto a preço, características do produto e formas de pagamento. O comprador compra a matéria-prima para a produção, mercadorias para a revenda em empresas de comércio e/ou varejo. As duas categorias precisam negociar e persuadir clientes, logo, essas competências são adquiridas com o curso de graduação em administração.

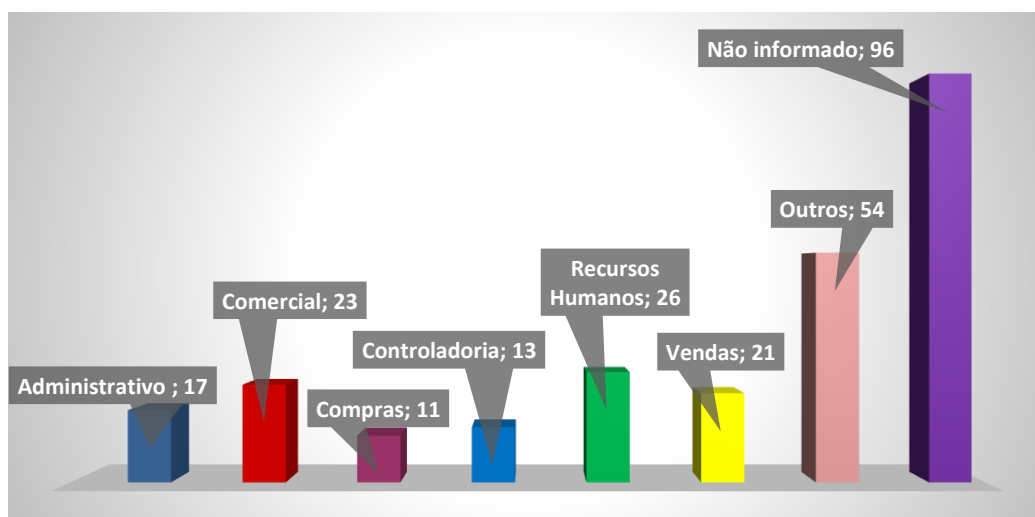
Gráfico 03: Cargos de atuação.



Fonte: A autora (elaboração própria a partir dos dados tabulados).

Tão importante quanto o cargo, é a área de atuação do mesmo, 26 egressos atuam no setor de recursos humanos, 23 no comercial e 21 em vendas (Gráfico 3). O índice outros, agrupa os setores de logística, relacionamento, atendimento, segurança, engenharia etc. Analisa-se que o setor administrativo pode ampliar seus serviços, uma vez que, apresenta apenas 17 alunos. Consultoria empresarial tende a ser, a maior área de performance do administrador, visto que, é necessário ajudar as empresas na definição de seu trajeto para o sucesso, indicando soluções, planejando uma trajetória de crescimento e promovendo uma performance de alto padrão empresarial (CFA, 2015).

Gráfico 04: Setor de Atuação



Fonte: A autora (elaboração própria a partir dos dados tabulados).

Percebe-se que os alunos da FSG desenvolveram conhecimentos para administração de pessoas, comercial e vendas. Identifica-se o mesmo padrão na pesquisa do CFA (2015), onde a maioria dos administradores apresentaram conhecimentos específicos com administração estratégica, administração de pessoas, orçamentária e finanças, contribuindo com uma visão global de todas as áreas da organização. Destacam-se ainda competências para identificar problemas, formular e implantar soluções, raciocínio lógico, crítico e analítico sobre a realidade organizacional, processo decisório das ações de organização, direção, controle e planejamento, mediar conflitos e elaborar e interpretar cenários.

Pode-se analisar também, tendo como referência a pesquisa do CFA (2015), que as habilidades em destaque se direcionam a capacidade de relacionamento interpessoal, visão do todo e liderança, conjuntamente com adaptação às mudanças, criatividade e inovação. Comprometimento, profissionalismo, aprendizagem contínua, proatividade e motivação demonstram as atitudes do administrador priorizando o comprometimento ético. Finalizando, analisa-se que o perfil de egressos do curso de graduação em administração da FSG, possui grande aceitação no mercado de trabalho, uma vez que, apresentam tempo médio de formação de seis anos, atuação no cargo de analista em empresas que desempenham atividades de serviços e industrial, tendo baixo *turnover* de trabalho, investindo ainda mais em conhecimento, sempre em busca de atualização profissional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em tese, o curso de graduação em administração na FSG, tem formado, em sua maioria, analistas e supervisores, que atuam em empresas do setor de serviços e industrial. As principais áreas de atividade são recursos humanos, comercial e vendas. Essas informações estão em concordância com o objetivo geral, uma vez que, foi possível analisar o perfil dos egressos no curso em destaque.

Em seguida, observou-se que os alunos começam a trabalhar antes de estudar, optando pela escolha da graduação após já terem iniciado carreira no mercado de trabalho. Esse fator demonstra que os pontos relevantes para a seleção do seguem o interesse em começar e ampliar o próprio negócio, e a formação abrangente do administrador, que tem a remuneração variável de acordo com o nível profissional e o porte da empresa. Mais um objetivo auferido, que foi observar a trajetória e oportunidades de ascensão dos egressos.

A pesquisa do CFA (2015), contrapõem a administração estratégica, administração de pessoas e finanças como sendo os conhecimentos específicos do profissional. Os mesmos

desenvolvem competências em identificar problemas, formular e implantar soluções, raciocínio lógico, crítico e analítico do meio organizacional. Destaca-se ainda as habilidades de relacionamento interpessoal, visão do todo e liderança, adaptação às mudanças, fatores que complementam a ascensão dos alunos na empresa.

O tempo de médio de formação, foi mais um objetivo auferido, os alunos apresentaram um tempo médio de formação muito bom, o mesmo tempo que a instituição estipula, considerando três disciplinas por semestre um número significativo, que facilita ao estudante um melhor aproveitamento do curso. Contudo, a primordial contribuição do estudo foi em analisar o perfil de egressos do curso de administração da FSG, procurando entender a aceitação dos estudantes no mercado de trabalho e quais seriam as oportunidades de progresso após investir e continuar investindo tanto tempo nos estudos.

Uma sugestão a ser feita é a criação de novas disciplinas na área de empreendedorismo para incentivar um perfil mais empreendedor dos alunos de administração. Elaborar um plano estratégico dentro da instituição para os índices que não foram muito satisfatórios, assim como os projetos já elaborados que trouxeram maior visibilidade do Centro Universitário da Serra Gaúcha e dos alunos formados e que irão se formar no curso de graduação em administração.

6 REFERÊNCIAS

ANDRADE, R. O.; AMBONI, N. **Teoria Geral da Administração**. 2 ed. São Paulo: Campus, 2011.

ANDRADE, M. M. **Introdução à Metodologia do Trabalho Científico**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

BARROS, A. J. S.; LEHFELD, N. A. S. **Fundamentos de metodologia científica. Um guia para a iniciação científica**. 2 ed. São Paulo: Pearson, 2000.

BELL, J. **Métodos de Pesquisa. Projeto de Pesquisa. Guia para pesquisadores iniciantes em educação, saúde e ciências sociais**. 4 ed. São Paulo: Bookman, 2008.

CFA – Conselho Federal de Administração. **Pesquisa Nacional Sistema CFA/CRA**s. CFA. 2015

CFA- Conselho Federal de Administração. **Dispõem sobre a história da profissão**. Disponível em: < <http://cfa.org.br/administracao-administracao/administracao-historia-da-profissao/>>. Acesso: 1. jun. 2018

CFA- Conselho Federal de Administração. **Dispõem sobre a legislação do administrador**. Disponível em: < <http://cfa.org.br/administracao-administracao/administracao-legislacao-relacionada/>>. Acesso: 1. jun. 2018

CHARNOV, B. H; MONTANA, P. J. **Administração**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 5 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

CHIAVENATO, I. **Teoria Geral da Administração**. 6 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

CIC – Câmara de Indústria, Comércio e Serviços de Caxias do Sul. Dispõem sobre a economia de Caxias do Sul. Disponível em: <
<http://ciccaxias.org.br/noticias/2018/06/06/economia-de-caxias-do-sul-acumula-crescimento-de-113-no-ano/>>. Acesso: 4. jun. 2018

COLTRE, S. M. **Fundamentos da administração, um olhar transversal**. 1 ed. Curitiba: Intersaberes, 2014.

CRESWELL, J. W. **Métodos de Pesquisa. Projeto de pesquisa. Métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3 ed. São Paulo: Bookman, 2010.

DE SOUZA, L. H. R.; DOS SANTOS PORTUGUAL, N.; SILVA, S. W.; DE OLIVEIRA, F. F.; DA SILVA, S. V. **O mercado de trabalho para alunos e egressos do curso de administração**. 2016.

DRUCKER, P. F. **Administração**. 1 ed. São Paulo: Pioneira, 1975.

DRUCKER, P. F. **Introdução à Administração**. 3 ed. São Paulo: Pioneira, 2000.

FILIPE, S; PEDI, A. **Administração. Teoria e prática no contexto brasileiro**. 5 ed. São Paulo: Pearson, 2008.

GIL, A. C. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Fundamentos de metodologia científica**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

KWASNICKA, E. L. **Introdução à Administração**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

LACOMBE, F.; HEILBORN, G. **Administração, princípios e tendências**. 1 ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da Administração. Da Revolução Urbana à Revolução Digital**. 4 ed. São Paulo: Atlas. 2004.

OLIVEIRA, D. P. R. **Fundamentos da Administração. Conceitos e práticas essenciais**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

ORLICKAS, E. **Modelos de Gestão das teorias da administração à gestão estratégica**. 4 ed. Curitiba: IBPEX, 2010.

SILVA, R. O. **Teorias da Administração**. 2 ed. São Paulo: Person, 2008.

SINE – Site Nacional de Empregos. Dispõe sobre a média salarial do administrador.
Disponível em: < <https://www.sine.com.br/media-salarial-para-administrador>>. Acesso: 1. jun. 2018

SNELL, B. **Administração: Management Construindo vantagem competitiva**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1998.

STONER. J. A. F; FREEMAN. R. E. **Administração**. 1 ed. Rio de Janeiro: Copyright, 1994.