

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

MARIAH MULLER ARRUDA  
MARLUSA PICININ MORAIS

**OS EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UTFPR – CÂMPUS PATO  
BRANCO E O MERCADO DE TRABALHO: CONQUISTAS E DESAFIOS**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

PATO BRANCO  
2014

MARIAH MULLER ARRUDA E MARLUSA PICININ MORAIS

**OS EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UTFPR – CÂMPUS PATO  
BRANCO E O MERCADO DE TRABALHO: CONQUISTAS E DESAFIOS**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Curso Superior de Administração da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, Câmpus Pato Branco, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Liliane Canopf

PATO BRANCO

2014



Ministério da Educação  
**Universidade Tecnológica Federal do Paraná**  
Campus Pato Branco



Coordenação de Administração  
Curso Superior de Administração

---

---

## **TERMO DE APROVAÇÃO**

MARIAH MULLER ARRUDA  
MARLUSA PICININ MORAIS

### **OS EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UTFPR – CÂMPUS PATO BRANCO E O MERCADO DE TRABALHO: CONQUISTAS E DESAFIOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado às 16h30min do dia 04 de novembro de 2014, como requisito parcial para a obtenção do Título de Bacharel em Administração, do Curso de Administração da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Câmpus Pato Branco, aprovado pela seguinte Banca Examinadora:

\_\_\_\_\_  
Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Liliane Canopf

\_\_\_\_\_  
Membro da Banca: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Marlize Rubin Oliveira

\_\_\_\_\_  
Membro da Banca: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Giovanna Pezarico

Pato Branco, 04 de novembro de 2014.

## **AGRADECIMENTOS**

Cientes de que a realização deste trabalho não seria possível sem o envolvimento e a contribuição de várias pessoas, agradecemos imensamente a todos que, de alguma maneira, fizeram parte deste processo.

Reverenciamos, primeiramente, a Deus, ser superior e essencial em nossa vida, que iluminou nosso destino diante desta caminhada.

A Professora Dra. Liliane Canopf, orientadora deste trabalho, por sua dedicação, presteza e cumplicidade. Principalmente por estar disponível a nos atender, mesmo em situações de contratempo.

Agradecemos a Professora Msc. Audrey L. M. de Aguiar, coordenadora do curso de Administração, por ter sugerido o tema de pesquisa para este trabalho e por sua presteza em atender nossas necessidades.

Aos egressos do curso de Administração que participaram da nossa pesquisa, que dedicaram uma parte de seu tempo em responder nosso questionário. Sem dúvida, este estudo não seria possível sem a colaboração dos mesmos.

A banca examinadora, por sua dedicação e responsabilidade em analisar a presente pesquisa.

Por fim, somos totalmente gratas pelo incentivo e paciência de nossos familiares, que mesmo em momentos de dificuldades, se fizeram presentes e motivaram esse desafio.

Aos demais, que não mencionados nestes parágrafos, porém não menos importantes, que contribuíram com o desenvolvimento deste trabalho.

## RESUMO

ARRUDA, Mariah Muller; MORAIS, Marlusa Picinin. Os Egressos do Curso de Administração da UTFPR – Câmpus Pato Branco e o Mercado de Trabalho: Conquistas e Desafios. 2014. 66 f. Trabalho de Conclusão do Curso Bacharelado em Administração. Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Câmpus Pato Branco. Pato Branco, 2014.

O presente estudo propõe compreender as conquistas e desafios encontrados pelos egressos do curso de Administração da UTFPR – Câmpus Pato Branco, formados entre os anos de 2008 a 2012 em suas relações com o mercado de trabalho. Partindo de uma abordagem quantitativa, utilizou-se como instrumento de pesquisa o questionário de respostas fechadas, distribuído a 136 alunos que possuíam seus e-mails cadastrados na Instituição. A pesquisa obteve retorno de 75 respondentes, correspondendo a 55% do total do Universo pesquisado. Esses dados possibilitaram caracterizar o perfil do egresso, a mobilidade salarial percebida pelo mesmo durante e após a graduação em Administração, bem como identificar a contribuição do curso para a realização profissional destes egressos. Neste contexto, encontraram-se homens e mulheres jovens, que residem em sua grande maioria na região sudoeste do Paraná. Esses jovens perceberam progressão salarial e melhor posicionamento em suas carreiras como consequência da formação acadêmica. No âmbito das ocupações, os pesquisados estão distribuídos nas mais diversas áreas administrativas, porém, há destaque para o setor público e para o setor financeiro. Em geral, os respondentes da pesquisa se dizem satisfeitos com os conhecimentos adquiridos durante a graduação em Administração. Embora alguns tenham encontrado dificuldades em relacionar os conceitos teóricos com a prática, a maior parte dos egressos se considera preparado para enfrentar as atuais condições do mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Formação Acadêmica. Egressos de Administração. Mercado de Trabalho.

## ABSTRACT

ARRUDA, Mariah Muller; MORAIS, Marlusa Picinin. The Graduated in Management Course of UTFPR, College Pato Branco and the Job Market: Achievements and Challenges. 2014. 66 f. Trabalho de Conclusão do Curso Bacharelado em Administração. Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Câmpus Pato Branco. Pato Branco, 2014.

This review proposes to understand the challenges and achievements by graduated in Management course of UTFPR, college Pato Branco, graduated between 2008 to 2012 about their relationships with the job market. Starting from a quantitative approach, for research instrument has used a questionnaire, with closed answers. This questionnaire was sent to 136 students who had registered e-mails on school system. The research had 75 answers, corresponding to 55% of total. These data allows to characterize the profile of graduated in Management and identify how de graduation course contributes to the professional conquerors of these people. In this context, was founded young men and women who lives, mostly, on southwestern of Paraná. This young people notes a salary progression and a better positioning in their careers in function of the graduation. About the job, the respondents are allocated in several administrative function, however, stands out the financial and public sectors, Generally, the respondents are pleased about their acquired knowledge during the Management course. Although some peoples had difficulties to relating theoretical and practical concepts, mostly graduated considers ready to face the job market.

**Keywords:** Academic Training. Management Graduates. Job Market.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Ano de Formação dos Egressos Pesquisados.....	33
Gráfico 2 - Faixa Etária Atual dos Egressos (2014).....	34
Gráfico 3 - Região de origem dos pesquisados no momento de ingresso na Universidade.....	34
Gráfico 4 - Área de Atuação Anterior a Formação.....	36
Gráfico 5 - Área de Atuação Após a Formação.....	37
Gráfico 6 - Renda dos Egressos Anterior ao Curso de Administração.....	38
Gráfico 7 - Renda Atual (2014) dos Egressos de Administração.....	39
Gráfico 8 - Desafios Encontrados pelos Egressos durante sua Formação em Administração.....	41
Gráfico 9 - Preparação do Egresso quanto à relação com o mercado de trabalho atual.....	43
Gráfico 10 - Aplicabilidade prática das disciplinas abordadas durante a graduação em Administração.....	44
Gráfico 11 - Desafios encontrados pelos Egressos após sua formação em relação ao mercado de trabalho.....	46
Gráfico 12 - Conquistas alcançadas frente ao mercado de trabalho como consequência da formação em Administração.....	48
Gráfico 13 - Contribuição do Curso para a Progressão da Carreira Profissional.....	49
Gráfico14 - Satisfação dos Egressos em Relação aos Conhecimentos e Experiências Adquiridos através do Curso de Administração da UTFPR – PB.....	50

## LISTA DE SIGLAS

CEFET-PR	Centro Federal de Educação Tecnológico do Paraná
CFA	Conselho Federal de Administração
CPEA	Centro Pastoral, Educacional e Assistencial Dom Carlos
EAESP	Escola de Administração de Empresas de São Paulo
EBAP	Escola Brasileira de Administração Pública
ENADE	Exame Nacional de Desempenho de Estudantes
FACEPAL	Faculdades Reunidas de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas de Palmas
FACIBEL	Faculdade de Ciências Humanas de Francisco Beltrão
FACICON	Fundação Faculdade de Administração e Ciências Contábeis de Pato Branco
FACIPAL	Faculdades Integradas Católicas de Palmas
FAFI	Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras
FGV	Fundação Getúlio Vargas
FIA	Fundação Instituto de Administração
FUNESP	Fundação de Ensino Superior e Pato Branco
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES	Instituição de Ensino Superior
IFPR	Instituto Federal Paraná
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas
MEC	Ministério da Educação
MIT	Instituto de Tecnologia de Massachusetts
PME	Pesquisa Mensal de Emprego
SISU	Sistema de Seleção Unificada
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura
UNICS	Centro Universitário Diocesano do Sudoeste do Paraná
UNIOESTE	Universidade do Oeste do Paraná
UTFPR	Universidade Tecnológica Federal do Paraná

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
1.1 JUSTIFICATIVA .....	10
1.2 OBJETIVOS .....	12
1.2.1 Objetivo Geral .....	12
1.2.2 Objetivos Específicos: .....	12
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>13</b>
2.1 O MERCADO DE TRABALHO E SUAS TEORIAS .....	13
2.2 O MERCADO DE TRABALHO PARA OS ADMINISTRADORES .....	19
2.3 O PROFISSIONAL DE ADMINISTRAÇÃO: HABILIDADES E COMPETÊNCIAS .....	21
2.4 AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO COMO FORMADORAS DE PROFISSIONAIS.....	25
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>29</b>
3.1 LÓCUS DE PESQUISA.....	31
<b>4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>33</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>53</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>56</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>59</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A crescente expansão da industrialização e da economia brasileira na década de 1960 resultou no surgimento de grandes empresas equipadas com tecnologia complexa e um alto grau de burocratização, demandando no mercado um profissional qualificado para lidar com essa realidade e atender as diferentes funções de controlar, analisar e planejar as atividades empresariais (CFA, 2013).

É neste sentido, que em 1965 a profissão de Administrador ganhou regulamentação legal com a Lei nº 4.769, dando prioridade ao acesso no mercado profissional aos portadores de títulos expedidos pelo Sistema Universitário (BRASIL, 1965). Porém, foi somente em 1985, através da Lei nº 7.321 que a profissão de Administrador passou de uma visão singularmente técnica para uma visão e papel multidisciplinar (BRASIL, 1985).

Devido ao processo histórico, a demanda deste tipo de profissional foi evoluindo assim como a criação de instituições de ensino superior ofertantes do curso. De acordo com dados do MEC, o ensino de Administração alcançou uma dimensão significativa na sociedade brasileira. No ano de 2011 exatamente 951.393 pessoas concorreram a mais de 500.900 vagas ofertadas em 2.333 cursos de administração pelo Brasil (MEC/INEP, 2011). Esse dado pode ser comparado com o ano de 1954, quando existiam apenas dois cursos de Administração em todo o Brasil – oferecidos pela EAESP e pela EBAP, ambos mantidos pela FGV (CFA, 2013).

Os dados apresentados demonstram que para uma crescente demanda de profissionais de Administração, existe uma crescente e rápida oferta de instituições formadoras de pessoas com titularidade capaz de atuar como profissionais desse ramo. Na medida em que o mercado de trabalho se desenvolve, expandem-se as exigências por profissionais qualificados, providos dos mais diversos conhecimentos.

A partir do exposto, depreende-se que a formação acadêmica está passando de um diferencial para uma obrigação para aqueles que desejam inserir-se no mercado de trabalho. No entanto, é válido refletir como esses profissionais, preparados pelos cursos de administração, estão se inserindo no mercado, assim como perceber a maneira que sua qualificação profissional é reconhecida em suas relações de trabalho.

A expectativa para um egresso de curso superior é de que os conhecimentos e experiências adquiridos durante a formação lhe forneçam melhores condições de trabalho. O mesmo ocorre no âmbito empresarial, pois o que se espera do profissional graduado, é que este encontre-se preparado para assumir novas responsabilidades. Tais responsabilidades são encaradas pelo egresso como desafios, capazes de lhe assegurar recompensas individuais para sua carreira profissional, essas recompensas são definidas como conquistas.

É neste contexto, que o presente estudo busca compreender: **Quais as conquistas e desafios encontrados pelos egressos do curso de Administração da UTFPR, Câmpus Pato Branco, formados entre o período de 2008 a 2012 em sua relação com o mercado de trabalho?**

## 1.1 JUSTIFICATIVA

A recente história do curso de Administração no Brasil demonstra um significativo avanço para a sociedade se comparado ao ano de 1954, quando iniciaram as atividades deste ramo que mantinha apenas dois cursos em todo país. A necessidade por mão de obra qualificada e o aumento da burocracia devido ao desenvolvimento da sociedade industrial, desencadearam uma evolução deste curso para a sociedade brasileira (CASTRO, 1981).

Desde então, tem se revelado uma crescente procura por cursos de nível superior em Administração no país. Esta informação é comprovada pelo último censo da educação superior, divulgado pelo MEC em 2011, onde existiam no país mais de 2.300 cursos instituídos nas mais diversas regiões brasileiras (MEC/INEP, 2011).

A percepção das constantes exigências que vem aferindo o mercado de trabalho atualmente sugerem significativas mudanças na demanda de profissionais de Administração. À medida que o mercado se expande, a oferta por profissionais qualificados tende a aumentar, assim como dúvidas frequentes sobre como esses profissionais estão enfrentando essa rotina de competitividade e em contínua transformação.

Esse fato desperta a atenção, para como os egressos de administração, com base nos conhecimentos adquiridos durante o curso e na busca de sua identidade profissional, alcançaram sua inserção no mercado de trabalho e a forma como seu aprendizado foi percebido perante as organizações.

Com esse objetivo o presente estudo propõe compreender as conquistas e desafios encontrados pelos egressos do curso de administração da UTFPR – Câmpus Pato Branco, após a conclusão do curso e no decorrer de suas carreiras profissionais. Acredita-se que esses resultados terão importância na base decisória de novos ingressantes para o curso, assim como poderá contribuir para uma análise crítica da coordenação e corpo docente em relação ao direcionamento e andamento do curso na instituição. Além de que, os egressos pesquisados terão a oportunidade de realizar um *feedback* sobre suas perspectivas acadêmica e realizações profissionais.

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

Analisar as conquistas e os desafios enfrentados pelos egressos do curso de Administração da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Câmpus Pato Branco, em sua relação com o mercado de trabalho.

### 1.2.2 Objetivos Específicos:

- Caracterizar o perfil do egresso do curso de administração da UTFPR – Câmpus Pato Branco.
- Averiguar a mobilidade funcional e salarial dos egressos durante e após sua formação acadêmica.
- Identificar a contribuição da formação em Administração na inserção do egresso no mercado de trabalho.
- Verificar os desafios e conquistas encontrados pelo egresso pós-formatura na sua relação com o mercado.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

A velocidade com que as mudanças mercadológicas se apresentam e a expansão dos cursos de nível superior no Brasil, sejam eles presenciais ou à distância, evidenciam a oportunidade que os jovens encontram na educação continuada em manterem-se competitivos em um mercado de trabalho globalizado e inovador. Para Pochmann (2005), este processo começa a ter relevância no país desde a década de 1970, quando a ruptura nas tradicionais normas de produção, a concorrência intensa e a instabilidade econômica desencadearam a necessidade por uma nova composição no emprego.

Os novos requisitos profissionais, indispensáveis ao ingresso e à permanência no mercado de trabalho em transformação, seriam passíveis de atendimento somente por meio de um nível educacional dos trabalhadores (POCHAMNN, 2005, p. 41).

É neste sentido, que o presente estudo busca compreender sua problemática através de embasamento teórico abordado no decorrer deste capítulo. Assim, para facilitar sua composição, os conceitos abordados foram organizados em quatro subcapítulos classificados por: O Mercado de Trabalho e suas Teorias; O Mercado de Trabalho para Administradores; O Profissional de Administração: Habilidades e Competências; As Instituições de Ensino Como Formadoras de Profissionais.

### 2.1 O MERCADO DE TRABALHO E SUAS TEORIAS

O processo de valorização da formação profissional que se difunde no Brasil, além de promover o desenvolvimento econômico, é vista como uma estratégia para enfrentar a empregabilidade. As pessoas buscam na aprendizagem formal, aumentar as chances individuais de inserção no mercado de trabalho, revalorizando assim o papel da educação (LEMOS, DUBEUX e PINTO, 2009).

Pesquisas recentes buscam justificar, teoricamente, as variáveis que influenciam o desempenho dos egressos do ensino superior nas suas rotinas

profissionais. Procura-se entender se o rendimento acadêmico, bem como qualidades socioeconômicas como: gênero, idade, estado civil, classe social, relações públicas, experiência de trabalho antes da conclusão do curso, entre outras variáveis, interferem de forma efetiva na determinação da carreira destes egressos.

Assim, este capítulo baseou-se em teorias recentemente discutidas em artigos científicos, para compreender quais os fatores determinantes na construção da carreira profissional dos recém-graduados diante do mercado de trabalho. As teorias abordadas ao longo do capítulo serão: a Teoria do Capital Humano; a Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho; Bases Sociais e as Âncoras de Carreira.

Para tentar explicar as relações entre a educação e o desenvolvimento, surge em 1960 a teoria do Capital Humano, que teve como seu principal elaborador Theodore Schultz. Tal teoria é desenvolvida a partir do pressuposto de que o processo educativo produz atitudes e conhecimentos que valorizam as capacidades e habilidades do indivíduo. Conseqüentemente, esses fatores influenciam sobre o aumento em ganhos econômicos e sociais, elevando a produtividade e os lucros dos trabalhadores além de impulsionar o desenvolvimento econômico (SILVA, 2010b).

Para Machado e Machado (2011), a Teoria do Capital Humano utiliza o investimento em educação como elemento fundamental no processo de concentração da renda e busca explicar os ganhos de produtividade gerados pelo fator humano na produção. Esta teoria segue o seguinte raciocínio: As pessoas se educam; a educação tem como principal efeito mudar suas habilidades e conhecimentos; quanto mais uma pessoa estuda, maior sua habilidade cognitiva e maior sua produtividade; maior produtividade permite que a pessoa perceba maiores rendas (SILVA, 2006).

Silva (2006, p.130) diz que “a Teoria do Capital Humano foi inovadora, pois considerou a força de trabalho como sendo heterogênea e que tal heterogeneidade interfere diretamente na remuneração recebida pelos trabalhadores”.

Para o professor Gary Becker a Teoria do Capital Humano explica e justifica as diferenças de salários como sendo uma responsabilidade individual. Para ele a educação é uma decisão pessoal que leva a um aumento da produtividade. Seguindo esse raciocínio quanto mais um indivíduo investisse na sua auto formação, mais valor de mercado ele teria (MACHADO e MACHADO, 2011, p. 4).

Em síntese, a Teoria do Capital Humano considera que a progressão profissional individual é resultado do investimento pessoal alcançado pela educação

formal, através também de programas de treinamento e da própria experiência profissional. Nesse sentido, Schultz (1961) afirmou que, investindo em si mesmas, as pessoas poderiam aumentar a gama de escolhas disponíveis a elas. Uma vez que, o conhecimento agrega valor à produtividade gerando lucro ao profissional e a organização na qual está inserido.

Para Machado e Machado (2011, p. 5): “A Teoria do Capital Humano é falha ao considerar o trabalhador como ser isolado, que depende somente do seu esforço pessoal para conseguir melhor remuneração”, e sugerem a Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho como fator complementar no desenvolvimento da relação Profissional x Mercado de Trabalho.

Esta teoria segundo Biagioni (2006, p. 5) “busca observar os determinantes estruturais do mercado de trabalho no acesso a cargos (teoria posicional do mercado de trabalho).” Ela muda o foco da discussão para o mercado de trabalho. De uma maneira simples, pode-se dizer que a Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho considera que as características específicas de cada mercado de trabalho são a razão para o diferencial na carreira do indivíduo (MACHADO e MACHADO, 2011). Neste modelo:

O principal papel da educação é dar acesso a certos segmentos. As escolas reforçam certas características determinadas previamente, quer pela própria família, quer pelo meio ambiente em que vive. Elas também fornecem credenciais (diplomas) e “sinais” que determinam a que mercado de trabalho a pessoa vai ter acesso (SILVA, 2006, p.133).

Os fatores que irão influenciar na mobilidade salarial e funcional do profissional dependerão do local onde este está inserido e “são definidos segundo as características dos postos de trabalho” (SILVA, 2006, p. 133). Os mercados que oferecem melhores oportunidades geralmente são associados às grandes corporações, capazes de oferecer:

[...] hábitos de trabalho e empregos estáveis, salários relativamente altos, progresso técnico, produtividade alta e pela existência de canais de promoção ocupacional dentro das próprias firmas, pelo oferecimento de treinamento no próprio trabalho, promoção por antiguidade, etc. (CALABI e ZAGHEN, 1976, p. 3).

Para Gomes Filho e Correia (1997 apud MACHADO e MACHADO, 2011), o mercado de trabalho pode apresentar barreiras à mobilidade, e estas barreiras são

reflexos não apenas de diferentes níveis de conhecimento e habilidades, por parte da mão de obra, mas das próprias características do local onde o indivíduo desenvolve suas atividades profissionais. Essa corrente teórica afirma que os indivíduos mesmo quando possuem características semelhantes podem receber salários diferentes devido às características específicas do mercado de trabalho.

Ainda sobre a teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho, considera-se que as características pessoais dos trabalhadores (raça, sexo, escolarização, experiência no emprego, entre outras) também determinam o tipo de mercado em que os profissionais serão alocados (MACHADO e MACHADO, 2011). Outro aspecto relevante levantado por esta corrente teórica é a diferenciação das classes sociais definindo os mercados de trabalho, “o que conseqüentemente responsabiliza o sistema educacional pela manutenção de uma relativa imobilidade ocupacional (e social) intergerações” (MACHADO e MACHADO, 2011, p. 6).

No contexto das classes sociais Lemos, Dubeux e Pinto (2009), ao citarem o estudo de Bourdieu (1988), ressaltam a importância das relações culturais/sociais, combinadas à educação formal superior, como propulsora das chances do diplomado converter a formação recebida em capital econômico. Ou seja, esse princípio “abre portas para os bons empregos, para a boa clientela, para os bons contatos que, em última instância, permitem aos filhos das elites econômica e/ou cultural reproduzirem sua condição social” (LEMOS, DUBEUX e PINTO, 2011, p.6). Diante deste aspecto, Bourdieu (1988 apud LEMOS, DUBEUX e PINTO, 2011, p. 8) afirma que:

[...]o capital de relações mundanas que podem, dependendo do caso, proporcionar ‘apoios úteis’, capital de honorabilidade e de respeitabilidade que é indispensável para se atrair ou assegurar a confiança da boa sociedade.

Sobre tal teoria, “é plausível questionar se a contratação de novos trabalhadores baseia-se exclusivamente em critérios meritocráticos ou se elementos ‘aristocráticos’ são também levados em consideração” (LEMOS; DUBEUX; PINTO, 2011, p. 3). Uma pesquisa realizada por Ramos (2006) indica que o desemprego afeta de forma mais intensa os brasileiros que, apesar da elevada escolaridade (curso superior completo), são procedentes de estrato social menos favorecido. Porém, segundo o mesmo autor, o “berço” é fundamental para garantir a inserção no

mercado de trabalho, mas isso não significa que a educação não seja relevante no que tange à empregabilidade.

Em estudo sobre o aspecto da Mobilidade a partir de pesquisa realizada com egressos do curso de Administração, Gomes et al. (2011), ressalta a importância do conceito de “Âncoras de Carreiras” para os dias atuais, na realidade do âmbito profissional brasileiro.

Pela necessidade de adequação às demandas e exigências do mercado, o indivíduo se vê impelido a assumir maior parcela de responsabilidade sobre o desenvolvimento de sua carreira. É nesse contexto que o conceito “âncora de carreira” evidencia sua importância, na medida em que norteia as decisões e escolhas do indivíduo (GOMES et al., 2011, p. 1).

O estudo sobre âncoras de carreiras foi desenvolvido por Edgar Schein envolvendo alunos da Escola Sloan de Administração do Massachusetts Institute of Technology (MIT) entre os anos de 1961 a 1973 e teve por finalidade reunir conhecimentos sobre a construção dos valores que acompanham um indivíduo em sua atividade profissional. Para tanto, Schein, realizou entrevistas com os alunos enquanto formandos e após a conclusão do curso em seus locais de trabalho. Durante esse período de estudos, as mudanças ocorridas nas carreiras foram observadas criticamente, bem como seus respectivos motivos e/ou atribuições, valores e atitudes (GOMES et al., 2011).

Sobre as conclusões da análise, observou-se que quando confrontado com seus valores, atitudes e objetivos, o profissional tende a retornar à uma situação de conforto com sua auto-imagem. “Os indivíduos que tentavam outros empregos que não aqueles aos quais se adequavam frequentemente referiam-se à imagem de retorno, de volta àquelas atividades que lhes eram mais e melhor ajustadas” (GOMES et al., 2011, p. 3).

Em outro trabalho, realizado entre os anos de 1979 e 1982, Schein e T. J. Delong identificaram oito categorias de âncoras de carreira de acordo com as características gerais de cada uma. As categorias foram elaboradas através do conjunto de autopercepções relativas a talentos, habilidades e atitudes, baseadas nas experiências efetivas e individualmente vividas pelas pessoas:

- **Competência Técnica/ Funcional (TF)** – Nessa âncora, o profissional adquire o senso de identidade através da aplicação de suas habilidades técnicas. A

realização profissional vem através da possibilidade de enfrentar desafios em áreas técnicas.

- **Competência Gerência Geral (GG)** – Pessoas ancoradas nessa competência integram uma minoria dos profissionais, o profissional orientado para a gerência geral possui a capacidade de realizar um contrato psicológico com a organização, assim, o sucesso da organização será o seu sucesso.
- **Autonomia/ Independência (AI)** – Nesse grupo encontram-se as pessoas que possuem um nível reduzido de tolerância pelas regras estabelecidas por outras pessoas, por procedimentos e outros tipos de controle que venham a cercear a sua autonomia.
- **Segurança/ Estabilidade (SE)** - Nessa âncora a principal preocupação é a sensação de bem-estar gerada pela baixa volatilidade na sua carreira. Para isso, o profissional aqui ancorado, irá guiar suas decisões de carreira pautadas pela segurança e estabilidade.
- **Criatividade Empreendedora (CE)** – Nesse grupo estão aqueles profissionais focados na criação de novas organizações, serviços ou produtos.
- **Serviço/ Dedicção a uma Causa (SD)** – Nessa âncora não há renúncia, em qualquer hipótese, a trabalhos que sejam condizentes com os valores pessoais do profissional.
- **Puro Desafio (DP)** – A busca incessante por superação de obstáculos aparentemente impossíveis e a solução de problemas insolúveis, definem o sucesso para os profissionais aqui ancorados.
- **Estilo de Vida (EV)** – Nessa âncora, o profissional busca encontrar uma forma de integrar as necessidades individuais, familiares e as exigências de carreira (GOMES et al., 2011).

Para Dutra e Albuquerque (2002 apud GOMES et al., 2011, p. 12), a âncora de carreira é uma combinação das áreas percebidas de competência, motivos e valores que a pessoa não abandonaria mesmo diante de escolhas difíceis; representa o seu verdadeiro “eu”. Sem o conhecimento desta âncora o indivíduo pode buscar outro trabalho, porém, não lhe será satisfatório, pois sente que não lhe corresponde ou não é o que gostaria de estar fazendo. Analisar o momento presente da carreira e as decisões futuras poderá ser mais fácil e ter maior valor se a pessoa

tiver um claro entendimento de sua orientação pessoal para o trabalho, seus motivos, seus valores e sua autopercepção de talentos.

Assim, as teorias procuram entender e explicar a empregabilidade, a distribuição de renda e o comportamento dos profissionais, assumindo a importância da educação para a consolidação profissional. Porém, reconhecem as peculiaridades de cada mercado e os aspectos pessoais individuais como fator decisivo na condução de suas carreiras.

## 2.2 O MERCADO DE TRABALHO PARA OS ADMINISTRADORES

O processo histórico da empregabilidade no Brasil demonstra a necessidade de conhecimento para o desenvolvimento das organizações.

Diante das exigências incessantes de renovação e de adaptação dos produtos e dos serviços, e da necessidade de inovar, torna-se indispensável renovar os conhecimentos e as competências, colocando-se em situação de aprendizagem permanente (LE BOTERF, 2003, p. 17).

A globalização das empresas e a complexidade de seus processos requerem profissionais com alto nível de capacitação e intelecto. Assim, conforme visto na Teoria do Capital Humano, a educação é percebida como estratégia individual das pessoas em tornarem-se competitivas perante o mercado de trabalho. Tal circunstância, fez com que a procura por cursos de nível superior no Brasil sofresse um crescimento acelerado nos últimos anos. Para atender essa demanda, houve a necessidade da criação de novas Instituições de Ensino Superior em todo o país.

A Pesquisa Mensal de Emprego (PME) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) confirma a propagação das formações acadêmicas, apresentando no ano de 2012 um índice de quase 20% de trabalhadores brasileiros que possuem formação superior completa em contraste com o ano de 2003, quando iniciou-se a pesquisa, que apresentava 14% de trabalhadores com ensino superior completo (IBGE, 2013). De acordo com dados do Ministério da Educação (2013), o ensino superior brasileiro é composto por 2.377 instituições de ensino superior. Desse total, 85% são faculdades, 8% são universidades, 5,3 centros tecnológicos e 1,6% são institutos tecnológicos.

No cenário das ocupações, os desafios contemporâneos para os trabalhadores são os processos tecnológicos associados a perfis profissionais multifuncionais com capacidade motivadora e habilidades laborais, fazendo com que os níveis de educação sejam ainda mais exigentes (POCHMANN, 2005). É neste contexto, que o profissional de Administração surge como ícone fundamental para as organizações, pois “o administrador é o profissional responsável pelo planejamento das estratégias e pelo gerenciamento do dia a dia de uma empresa” (ABRIL, 2014). “Sem sombra de dúvida o sucesso de uma empresa está vinculado às decisões tomadas pelo setor administrativo da empresa” (CFA, 2013).

Considerado o “gigante da graduação”, Administração é o curso mais ofertado no país. Pesquisa realizada em 2013 pelo Guia do Estudante da Revista Abril, informou que existem 1.822 instituições ofertantes desta graduação em todo o Brasil (ABRIL, 2014). O curso também é o primeiro em número de matrículas, 833.042, conforme o Censo da Educação Superior de 2012 (MEC, 2014). Essa abrangência pode ser justificada pelo caráter generalista do curso e pelo fato de o profissional ser um dos mais requisitados por empresas de todos os segmentos e de todos os portes. “O bacharelado em Administração é um dos cursos com maior número de formandos a cada ano, isso dá uma ideia de quão concorrido é a área” (ABRIL, 2014).

No que se refere ao mercado de trabalho, o administrador é o profissional procurado em todos os setores. Nas corporações, suas principais áreas de atuação são gestão financeira, recursos humanos e operações, planejamento estratégico e marketing, além de logística e vendas. Existem ainda as funções emergentes, como gestão da inovação e gestão com foco em sustentabilidade. Abrir negócio próprio, como empreendedor, ou trabalhar em empresas de consultoria e auditoria são outras possibilidades. Sul e Sudeste têm as melhores oportunidades, mas há trabalho em todo o país. A maioria das empresas contrata o profissional ainda durante a graduação como trainee e muitos são efetivados depois de formados (ABRIL, 2014).

De acordo com a “Pesquisa Nacional sobre o Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades do Administrador 2011” divulgada no ano de 2012 pelo Conselho Federal de Administração (CFA) em parceria com a Fundação Instituto de Administração (FIA), o Brasil apresenta um amplo mercado de trabalho para administradores com áreas de atuação significativamente promissoras.

Realizada com mais de 21.110 Administradores, os dados da pesquisa revelam média salarial de 3,1 a 10 salários mínimos, que varia de acordo com gênero (feminino, masculino), porte da empresa, empresa pública ou privada e regiões do país. O setor privado é o que mais emprega este profissional, concentrados nas áreas de serviços em geral, indústria, comércio varejista, consultoria empresarial, instituições financeiras e serviços hospitalares e da saúde. Constatou-se ainda, que 21,84% dos Administradores que atuam no setor privado, ocupam cargos de gerência.

A mesma pesquisa revelou ainda que a atratividade desse mercado foi o motivo da escolha de 25,41% dos entrevistados pelo curso de Administração. Outro fato bastante relevante divulgado pela mesma pesquisa é que apesar desses administradores declararem-se satisfeitos com a aprendizagem durante a graduação, os mesmos encontraram dificuldades como ingresso no mercado de trabalho pela falta de conteúdos nas disciplinas que os aproximassem das práticas.

Quanto às tendências para os próximos cinco anos, as áreas mais promissoras para os profissionais de administração serão áreas de administração pública direta e indireta, indústria, serviços, assim como consultorias em micros e pequenas empresas (CFA, 2012). Essas informações sugerem a prosperidade da área, demonstrando a representatividade e oportunidades relevantes para o futuro administrador.

### 2.3 O PROFISSIONAL DE ADMINISTRAÇÃO: HABILIDADES E COMPETÊNCIAS

Buscando definir o perfil do profissional de Administração, Lacombe (2009, p. 3), afirma que “Administrar é o ato de trabalhar com e por meio de pessoas para realizar os objetivos tanto da organização quanto de seus membros”. Na visão de Robbins (2010, p. 3) “Os administradores realizam tarefas por meio de outras pessoas. Eles tomam decisões, alocam recursos e dirigem as atividades de outros com o intuito de atingir determinados objetivos”.

Seguindo as teorias definidas por Fayol, as funções dos administradores são um conjunto de princípios e normas classificadas em: Planejamento; Organização; Direção e Controle. Nas organizações, o processo de definir seus objetivos e as

possíveis formas de alcançá-los, é função de Planejamento. A necessidade de definir quais tarefas serão realizadas e quem irá realizá-las, é a função de Organização. Liderar e motivar as pessoas para atingir os objetivos da empresa é a função de Direção. Por fim, para garantir que as tarefas sejam realizadas o gestor deve monitorar o desempenho e comparar com as metas estabelecidas, sendo essa a função de Controle (ROBBINS, 2010).

De acordo com o CFA (2013), são diversas as áreas que o formado de administração é habilitado para atuar, dentre elas: Administração e Seleção de Pessoal/ Recursos Humanos; Organização e Métodos/ Análise de Sistemas; Orçamento; Administração de Material/ Logística; Administração Financeira; Administração Mercadológica/ Marketing; Administração de Produção; Relações Industriais/ Benefício/ Segurança do trabalho e ainda, campos considerados como Desdobramentos ou Conexos. A formação abrangente do administrador oferece princípios básicos gerais para aqueles que desejam ter seu próprio negócio, capacita os profissionais para oferecer consultorias, além de habilitar pessoas capazes de assumir concursos públicos.

A teoria geral da administração passou por importantes fases que contribuíram e influenciaram na expansão do conhecimento. De acordo com Lacombe (2009), o conhecimento é a nova fonte de riqueza do mundo econômico.

Na nova era da informação, a capacidade de obter resultados por meio de terceiros torna-se prioritária, pois o conhecimento está na mente das pessoas, e a capacidade do administrador para saber transformar conhecimento em resultado requer habilidades, além de conhecimentos de administração (LACOMBE, 2009, p.3).

A expectativa que cerca o ingresso de um curso superior é de que o ambiente educacional promova mudanças pessoais e transforme esse aluno em um profissional capacitado. Neste contexto, as Instituições de Ensino Superior exercem uma contribuição valiosa no desenvolvimento de competências e habilidades capazes de agregar valor em sua educação profissional (NEIS; SOARES; NEIS, 2012).

Ao longo dos tempos, vários estudos e modelos foram desenvolvidos para o entendimento de competência, definida como um conjunto de qualificações que um indivíduo possui para desempenhar um bom trabalho.

De acordo com Ramos (2001, apud FALK, PACIFICO e SILVA, 2012), alguns modelos dispõem competência e qualificação com o mesmo conceito, no entanto, existe distinção entre essas palavras. O conceito de qualificação foi norteado nas relações com o trabalho diante da questão da produtividade em massa. Contudo, as mudanças nos processos produtivos nos quais a produção em massa sede lugar para a produção diferenciada, esse conceito é redimensionado, abrindo espaço para o conceito de competência.

Nas décadas de 1980 e 1990 alguns autores associaram o conceito de competência ao que as pessoas produzem ou entregam em seu ambiente de trabalho. Os autores Le Boterf (1994) e Zarifian (1996) contribuem com esses conceitos com modelos vinculados à ação, aos resultados e realizações individuais, considerando as dimensões de agregação de valor. Sendo assim, Le Boterf (1994 apud FLEURY e FLEURY, 2001), define competência como um saber agir responsável reconhecido pelos outros, que implica em saber mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo (NEIS, SOARES, NEIS, 2012).

Ainda segundo Le Boterf (2003 apud FALK, PACIFICO e SILVA, 2012), a competência não pode ser vista como sendo um conhecimento ou o resultado de um treinamento, mas a prática do que se sabe, marcada pelas relações de trabalho, cultura da empresa, imprevistos, limitações de tempo e de recursos, dentre outros aspectos.

Nestas circunstâncias, a formação profissional passou do simples instruir-se para o desenvolvimento sistemático de conhecimentos, habilidades e atitudes em ação. Para Fleury e Fleury (2010, apud NEIS, SOARES e NEIS, 2012, p. 2):

O trabalho não é mais um conjunto de tarefas associadas exclusivamente ao cargo, mas se torna um prolongamento direto da competência que o indivíduo desenvolve frente à uma situação profissional cada vez mais mutável e complexa.

Sendo assim, a cobrança do mercado de trabalho atual por trabalhadores mais preparados, demonstra a importância do sistema educacional em estimular o desenvolvimento das competências técnicas, interpessoais e conceituais, preparando o ingresso para o mundo do trabalho.

As aplicações desses conceitos nos cursos de Graduação em Administração são observadas pelas instituições de ensino em seus projetos pedagógicos,

respondendo à importância destes nas demandas sugeridas pela sociedade, pelo mercado de trabalho e ao bom desempenho dos futuros administradores.

A Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005 do Ministério da Educação e Cultura, denomina As Diretrizes Curriculares para os Cursos de Graduação em Administração, instituídas pelo MEC. Estas diretrizes agregam o conceito de competências profissionais, relacionando um conjunto de competências e habilidades que devem ser desenvolvidos nos alunos.

I - reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;

II - desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;

III - refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;

IV - desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;

V - ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;

VI - desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável;

VII - desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações;

VIII - desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais (MEC, 2014).

Para o profissional administrador, além das competências e habilidades é necessário ter uma visão abrangente de sua profissão, o conhecimento técnico e científico somados aos valores como um comportamento ético, a valorização do trabalho em equipe e o planejamento estratégico devem ser associados em uma responsabilidade social e ambiental. Segundo Robbins (2010, p. 94), “Os valores estabelecem a base para a compreensão das atitudes e da motivação, além de influenciar nossas percepções”.

Assim, os cursos superiores de Administração têm por objetivo proporcionar o desenvolvimento de competências e habilidades, capazes de assegurar a seus acadêmicos, aptidões necessárias para enfrentar as contingências mercadológicas.

## 2.4 AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO COMO FORMADORAS DE PROFISSIONAIS

Respondendo às demandas geradas pelo início do processo de industrialização na década de quarenta, a profissão de administrador no Brasil começou a ganhar contornos. Neste período, ocorre um crescimento acentuado das grandes empresas, com transformações no plano econômico e uma crescente burocratização dos processos, impulsionando a necessidade de uma mão de obra qualificada que resultou na busca da formação de pessoal especializado. Neste sentido, o surgimento do curso de administração no Brasil está relacionado ao processo de desenvolvimento do país, assumindo um papel relevante na ampliação da organização escolar que até então se constituía apenas de engenheiros, médicos e advogados (CFA, 2013).

No ano de 1952 foi criado no município do Rio de Janeiro a Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP), fato pelo qual fez surgir à preocupação em criar uma escola destinada especialmente na preparação de Administradores de Empresas, com o objetivo de formar especialistas em técnicas modernas de administração empresarial. Essa instituição surgiu em 1954 com a Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP), com a graduação da primeira turma em 1959, dando origem ao primeiro currículo especializado em Administração, tornando-se modelo para as demais instituições de ensino no país. No final dos anos 60 a expansão dos cursos de Administração ocorreu não mais vinculada a instituições universitárias, mas as faculdades isoladas que proliferaram num processo de expansão privatizada (CFA, 2013).

Neste contexto, a evolução e expansão do ensino superior e do curso de Administração nacional, também se refletem no cenário regional. Conforme estudos de Bernartt (2006), o primeiro curso de ensino superior da região Sudoeste do Paraná surgiu no município de Palmas/PR em 1967.

A Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Palmas - (FAFI) foi criada por uma iniciativa do Centro Pastoral, Educacional e Assistencial Dom Carlos – (CPEA), que na época contava com quatro cursos: Filosofia, história, pedagogia e letras. Foi no ano de 1979, em uma parceria com o Poder Executivo Municipal, que foram criadas as Faculdades Reunidas de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas de Palmas (FACEPAL). Em 2001, a FAFI e a FACEPAL passam a

denominarem-se as Faculdades Integradas Católicas de Palmas (FACIPAL), posteriormente são transformadas em Centro Universitário Diocesano do Sudoeste do Paraná (UNICS). No início de 2009 a administração do CPEA/UNICS, passou a focar na federalização da UNICS por entender a importância de um Instituto Federal para o desenvolvimento da região. Assim, em março de 2010 ocorre à instalação do Instituto de Educação, Ciências e Tecnologia do Paraná – IFPR – Complexo Tecnológico D. Agostinho José Sartori (IFPR, 2013).

Ainda segundo Bernartt (2006), na década de 1970, surgem mais duas instituições na região, ambas vinculadas ao poder público municipal, a Faculdade de Ciências Humanas de Francisco Beltrão e a Fundação Faculdade de Administração e Ciências Contábeis de Pato Branco. A Faculdade de Ciências Humanas de Francisco Beltrão (FACIBEL), foi criada em 1975, mas em 1999, através de um processo de incorporação, a instituição pública estadual é incorporada a Universidade do Oeste do Paraná (UNIOESTE). Neste mesmo ano, no município de Pato Branco, é criada a Fundação Faculdade de Administração e Ciências Contábeis de Pato Branco (FACICON), que em 1982 passaria a ser Fundação de Ensino Superior de Pato Branco (FUNESP).

Através do programa de Expansão e Melhoria do Ensino Técnico, em 1990 o sistema Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná (CEFET-PR), descentraliza-se implantando cinco unidades de ensino no interior do Paraná, entre as quais, na cidade de Pato Branco, na época oferecendo dois cursos: Técnico em Eletrônico e Técnico em Edificações. Em 1994 ocorre efetivamente à incorporação da FUNESP ao CEFET-PR, que passa então a assumir cursos de terceiro grau em áreas como: Ciências Contábeis, Administração, Licenciatura em Matemática, Licenciatura em Letras-Inglês, Agronomia, Sistema de Informação. Em sete de outubro 2005, pela Lei n.º 11.184, após sete anos de preparo ocorre à transformação do CEFET/PR em Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), a primeira especializada do Brasil (UTFPR, 2013).

De acordo com Rubin, Pezarico e Freitag (2012) foi nos anos de 1999 e 2000 que a expansão do ensino superior no Sudoeste do Paraná passou a ter maior destaque. A partir deste momento, a região que até então era composta por 4 instituições de ensino superior, passa a comportar 13 IES, iniciando o processo privado dessas organizações. Do mesmo modo, surgem os cursos de Pós-Graduação (*Lato Sensu e Stricto Sensu*), contribuindo com a expansão do ensino

superior regional e com o desenvolvimento das IES consolidadas durante estas duas décadas.

Outra forma de expansão percebida no contexto regional, de acordo com as mesmas autoras, reporta-se a modalidade de ensino superior à distância, aumentando os índices em relação ao acesso a este nível de ensino. Visto que, no ano 2000 apenas sete municípios possuíam IES em funcionamento, atualmente este número já alcança 21 municípios.

Ademais, é relevante ressaltar a importância das políticas públicas na função de propiciar a inclusão social e contribuir com a oportunidade da sociedade na inserção a educação superior. Dentre estas, destacam-se duas políticas públicas: o Programa Universidade para Todos (ProUni) e o Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI). Essas políticas possuem por objetivo:

Garantir maior diversidade e inclusão, a partir de diversos modelos, estabelecem cotas raciais, cotas sociais para alunos oriundos de escolas públicas e o modelo de acréscimo de bônus nos processos de acesso à Educação Superior [...]. Seu objetivo principal foi a concessão de vagas para estudantes de baixa renda em IES privadas de Educação Superior, com ou sem fins lucrativos (RUBIN, PEZARICO e FREITAG, 2012, P. 14).

Conforme as instituições de ensino se expandiam na região o curso de administração se expandia na mesma proporção, pois até então todas as instituições da região Sudoeste do Paraná ofertavam este curso, consolidando a expectativa de uma demanda cada vez maior por profissionais administradores.

Destacando a importância do papel formador das Instituições de Ensino Superior como promotoras de conhecimentos e habilidades, estas devem se preocupar com relação ao perfil profissional que está sendo formado. Os egressos destas Instituições assumem papel fundamental no processo de avaliação educacional. O retorno destes egressos, no que tange as habilidades desenvolvidas em sua formação curricular, pode servir para as IES como base para uma análise interna de seus aspectos assertivos ou deficitários (SILVA, 2010a). De acordo com a Declaração Mundial para a Educação do Ensino Superior da UNESCO, uma das missões e funções da Educação Superior é:

educar e formar pessoas altamente qualificadas, cidadãos e cidadãs responsáveis, capazes de atender às necessidades de todos os aspectos da atividade humana, oferecendo-lhes qualificações relevantes, incluindo capacitações profissionais nas quais sejam combinados conhecimentos teóricos e práticos de alto nível, mediante cursos e programas que se

adaptem constantemente às necessidades presentes e futuras da sociedade (JUGLER, 2006, p.60).

Neste sentido, depreende-se que a Universidade é corresponsável pela formação de profissionais críticos e aptos a atender as demandas sociais. Torna-se imprescindível que o currículo destes profissionais esteja voltado para uma formação que se relacione com o meio externo. As IES devem garantir aos seus acadêmicos que os conhecimentos, habilidades e atitudes produzidos durante a graduação possam ser aplicados em seus meios de atuação (SILVA, 2010a).

No contexto das responsabilidades atribuídas a Universidade, que a capacitam como formadora de profissionais, Jugler (2006), relata os momentos históricos que ocorreram no currículo do ensino de Administração no Brasil. No ano de 1966 o currículo mínimo do curso de Administração, era representado por disciplinas de carga horária obrigatória, todavia, em 1993 foi instituído o currículo pleno dos cursos de graduação em Administração. O currículo mínimo continuava, porém com certa flexibilidade. Na data de 9 de setembro de 2003, Dia do Administrador, o Ministério da Educação homologou as novas Diretrizes Curriculares para o referido curso. Tal documento atribuiu maior autonomia às IES na criação de seus projetos pedagógicos, possibilitando, desta maneira, atender às particularidades regionais e locais.

As Diretrizes Curriculares foram criadas para orientar o processo de formação existente, trazendo uma nova concepção para o ensino da Administração no país. Assim, as novas diretrizes transferiram para as IES a responsabilidade pela elaboração de um currículo que assegurasse a qualidade de ensino, adequado a realidades e necessidades do mercado de trabalho. Esse processo teve por função proporcionar ao egresso de Administração capacidade de interpretação, análise e intervenção na realidade na qual se insere. Contudo, o autor alerta que as Instituições não estão imunes a ficarem defasadas em função das rápidas transformações tecnológicas e mudanças nos processos empresariais que são comuns em um ambiente extremamente competitivo e globalizado (JUGLER, 2006).

### 3 METODOLOGIA

Buscando compreender as relações dos egressos do curso de Administração da UTFPR – Câmpus Pato Branco com o mercado de trabalho, a presente pesquisa parte de uma abordagem Quantitativa, pois em concordância com Richardson (1999, p. 70), “possui a intenção de garantir a precisão dos resultados, evitar distorções de análise e interpretação, possibilitando uma margem de segurança quanto as inferências”.

A população alvo deste estudo são os egressos formados entre os anos de 2008 a 2012. “População é um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características” (GIL, 2008, p.89). A escolha por egressos formados neste período justifica-se por corresponder às turmas formadas pela atual grade do curso, implantada em 2005. Os alunos que concluíram o curso no ano de 2013 não fizeram parte da pesquisa por considerar que estes estão em fase de adaptação ao mercado de trabalho e ainda não tiveram tempo suficiente para sua consolidação profissional.

Para obtenção dos dados, o instrumento de pesquisa utilizado foi o Questionário de perguntas fechadas que são: “aqueles instrumentos em que as perguntas ou afirmações apresentam categorias ou alternativas de respostas fixas e preestabelecidas” (RICHARDSON, 1999, p. 191). As perguntas possuem opção de múltiplas escolhas, permitindo ao entrevistado marcar apenas uma alternativa, sendo que o mesmo escolhe aquela que mais se aproxima de sua realidade. As alternativas de respostas são exaustivas e excludentes, desta maneira, é possível incluir todas as possibilidades de respostas sem deixar dúvidas entre duas ou mais alternativas.

A execução do questionário foi realizada com o auxílio do aplicativo “*Google Docs*”. Este aplicativo teve a função de estruturar o questionário gerando um *link* de acesso para que o mesmo pudesse ser respondido *on-line*. Assim que finalizado este processo, as respostas foram devolvidas ao e-mail das pesquisadoras, permitindo a formulação de gráficos para auxiliar na análise dos resultados.

O acesso aos egressos aconteceu através de seus e-mails, cadastrados na secretaria no momento de ingresso na instituição, e fornecido as pesquisadoras pela Secretária Acadêmica do Câmpus. Com o objetivo de verificar a confiabilidade do

instrumento de pesquisa, este foi validado por meio de um Pré-teste. O questionário elaborado foi enviado aos e-mails dos alunos do Câmpus PB que cursavam o terceiro ano de Administração em 2013. Desta maneira, foi possível confirmar a funcionalidade do aplicativo *Google Docs* e os alunos contribuíram com apontamentos pertinentes ao conteúdo, estruturação, clareza e escrita do instrumento de pesquisa.

Como ponto inicial no processo de coleta de dados, o questionário foi enviado através de correspondência eletrônica aos 136 egressos que possuíam seus e-mails cadastrados no banco de dados da UTFPR. Embora se tenha aguardado um prazo de trinta dias para o retorno dos questionários, apenas 42 egressos fizeram a devolutiva. Acredita-se que esse baixo índice de respondentes possa ser consequência de uma mudança nos endereços de e-mail por grande parte dos alunos.

Em busca de uma amostra mais representativa do universo pesquisado, as pesquisadoras entraram em contato com os egressos através de suas páginas pessoais na rede de relacionamentos *Facebook*. Para obter o maior número possível de respondentes, foi deixado um recado individual em suas caixas de mensagens com o *link* de acesso do questionário, solicitando que aqueles que não haviam participado da pesquisa via e-mail colaborassem com o estudo. Assim, tal processo resultou na devolutiva de mais 33 respostas, totalizando 75 questionários respondidos, o que corresponde a 55% do total do Universo pesquisado, caracterizando a amostra desta pesquisa.

Para Gil (2008), amostra é o meio pelo qual se estima as características de uma população e é comprovada em leis estatísticas que lhe conferem fundamentação científica. A composição da amostra foi feita por amostragem probabilística aleatória simples, pois todos os egressos correspondentes ao período selecionado e que possuíam seus e-mails cadastrados na instituição, tiveram oportunidade de participar da pesquisa. Na amostragem probabilística “a característica primordial é poderem ser submetidas a tratamento estatístico, que permite compensar erros amostrais e outros aspectos relevantes para a representatividade e significância da amostra” (MARCONI e LAKATOS, 1999). Com relação à amostragem aleatória simples, Yule e Keddall (1970 apud MARCONI e LAKATOS, 1999, p. 44), afirmam que: “a escolha de um indivíduo, entre uma

população, é ao acaso (aleatória), quando cada membro da população tem a mesma probabilidade de ser escolhido”.

Esta é a amostragem aplicada nesta pesquisa porque foram enviados e-mails a todos os egressos do período em estudo, tendo todos a mesma probabilidade de participação, bastando para isso, responderem o questionário a eles enviados, o que configura a amostragem como aleatória, pois as pesquisadoras não têm controle sobre a quantidade de respondentes, tampouco sobre quem serão.

A carência de pesquisas realizadas sobre os egressos de administração da referida instituição, caracterizam este estudo como exploratório descritivo, pois tenta descrever um fenômeno escasso de inquirição. “As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias [sic], tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores” (GIL, 2008, p. 27). Para Marconi e Lakatos (1999, p. 22), os estudos descritivos: “descrevem um fenômeno ou situação, mediante um estudo realizado em determinado espaço-tempo”. Esse tipo de pesquisas tem por objetivo estudar as características de um grupo e descrever relações variáveis desta população ou fenômeno. “As pesquisas descritivas são, juntamente com as exploratórias, as que habitualmente realizam os pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática” (GIL, 2008, p.28).

### 3.1 LÓCUS DE PESQUISA

Com a função de disseminar conhecimento, buscando atender às necessidade do mundo atual, a Universidade Tecnológica Federal do Paraná é constituída por 12 Câmpus, distribuídos em 12 municípios do Estado do Paraná: Apucarana, Campo Mourão, Cornélio Procópio, Curitiba, Dois Vizinhos, Francisco Beltrão, Guarapuava, Londrina, Medianeira, Pato Branco, Ponta Grossa e Toledo. Esta IES oferta cursos técnicos de nível médio, cursos de graduação (tecnologias, bacharelados e licenciaturas), cursos de especialização, mestrado e doutorado (UTFPR, 2014).

Com base no documento Relatório de Gestão da instituição, a UTFPR é composta, em panorama geral, por 12 cursos técnicos (educação profissional de

nível médio), 89 cursos de graduação e 120 cursos de pós graduação, matriculando 25.161 estudantes no ano de 2012. De acordo com o mesmo relatório, os Câmpus Pato Branco, Medianeira e Ponta Grossa são responsáveis por 63% da oferta de vagas da UTFPR (UTFPR, 2014).

Através da missão de Promover a educação de excelência através do ensino, pesquisa e extensão, interagindo de forma ética e produtiva com a comunidade para o desenvolvimento social e tecnológico, a UTFPR do Câmpus Pato Branco, se destaca como promotora de conhecimento e ensino de qualidade na região Sudoeste do Paraná. Os indicadores deste Câmpus representam oferta de 12 cursos superiores – 2 tecnologias, 8 bacharelados e 2 de licenciatura - sendo que ingressaram 968 estudantes no primeiro e segundo semestre de 2013, demonstrando a importância dessa universidade para o desenvolvimento da sociedade local (UTFPR, 2014).

O Curso de graduação em Administração oferecido pela UTFPR - Câmpus Pato Branco é anual e contempla conteúdos que capacita o profissional formado em Administração em compreender conhecimentos técnicos e científicos da área. Utiliza os conteúdos abordados de forma crítica e competente, para atuar nas diversas modalidades de organizações e na sociedade de modo responsável, ético e solidário (UTFPR, 2013).

Segundo dados do MEC (2013), o curso de graduação de Administração do Câmpus Pato Branco da UTFPR, foi avaliado pelo ENADE 2012 obtendo conceito 4. A partir deste resultado, o curso se consagra bem colocado entre os demais cursos do país. Outra avaliação positiva é a do Guia do Estudante da Editora Abril, que é um instrumento de divulgação, publicado anualmente e tem a proposta de orientar o vestibulando sobre onde estudar. Nesta avaliação, o curso foi conceituado com 4 estrelas, numa escala de 0 a 5, na premiação Melhores Universidades em 2012, 2013 e 2014. Todos esses aspectos fortalecem a imagem do curso junto aos acadêmicos, aos egressos, professores e à sociedade, refletindo o compromisso do ensino de qualidade oferecido pela instituição (UTFPR, 2014).

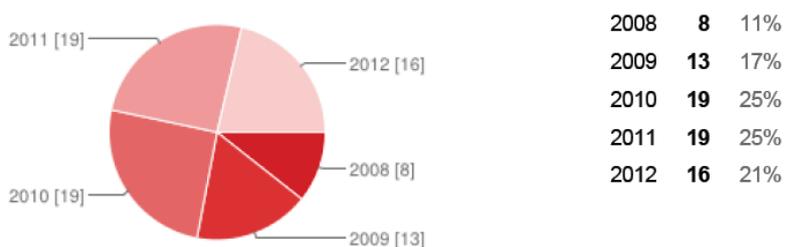
## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Conforme apresentado nos procedimentos metodológicos, os resultados da pesquisa se deram através de um questionário distribuído aos egressos do curso de Administração da UTFPR – Câmpus Pato Branco, formados entre os anos de 2008 à 2012. Desta maneira, foi possível analisar e interpretar o parecer fornecido pelos respondentes, com a finalidade de atingir os objetivos propostos que norteiam o desenvolvimento deste estudo.

Considerando o percentual utilizado na amostra, os dados da pesquisa serão apresentados a seguir através de gráficos, que proporcionaram a análise das informações. Os diagnósticos obtidos pela análise das informações foram comparados e relacionados aos conceitos abordados à luz do referencial teórico.

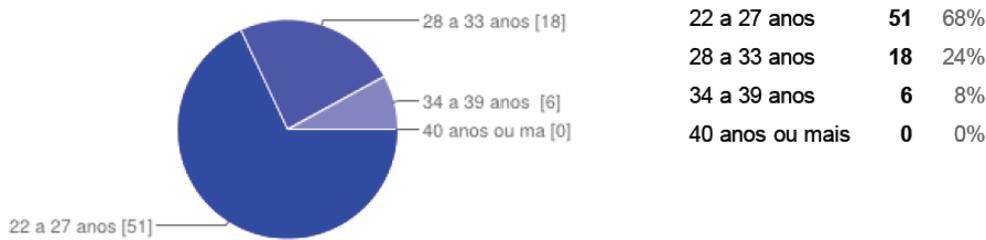
Sobre os respondentes, 59% correspondem ao sexo feminino, enquanto 41% são do sexo masculino. O Gráfico 1 apresenta o ano de formação, demonstrando que com exceção de 2008, houve equilíbrio entre as turmas no que se refere a quantidade de egressos que contribuíram com a pesquisa.

Gráfico 1: Ano de Formação dos Egressos Pesquisados



Fonte: Dados de Pesquisa, (2014).

Gráfico 2: Faixa Etária Atual dos Egressos (2014)

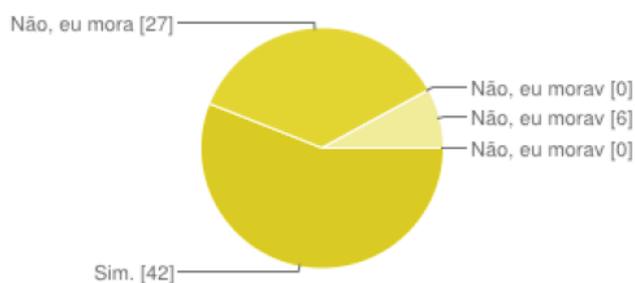


Fonte: Dados de Pesquisa, (2014).

Ao analisar o Gráfico 2, os dados revelam um público jovem, a maioria possui idade entre 22 a 27 anos. Tendo em vista que a faixa etária comum para o concluinte do ensino médio é entre 17 e 18 anos e que o curso de Administração da UTFPR-PB tem duração de 4 anos, é possível analisar que o público alvo desta pesquisa está entrando jovem na Universidade e concluindo o curso no período previsto. Havendo pouca variação para mais. Esta afirmação pode ser complementada pela informação de que 96% dos egressos pesquisados não possuíam formação acadêmica anterior ao curso de Administração.

Gráfico 3: Região de origem dos pesquisados no momento de ingresso na Universidade

**Você morava na cidade de Pato Branco – PR quando ingressou na faculdade? Se a resposta for não, indique onde você morava.**



Sim.	<b>42</b>	<b>56%</b>
Não, eu morava em outra cidade da região do Sudoeste do Paraná.	<b>27</b>	<b>36%</b>
Não, eu morava em outra região do estado do Paraná.	<b>0</b>	<b>0%</b>
Não, eu morava em outro estado do Brasil.	<b>6</b>	<b>8%</b>
Não, eu morava no exterior.	<b>0</b>	<b>0%</b>

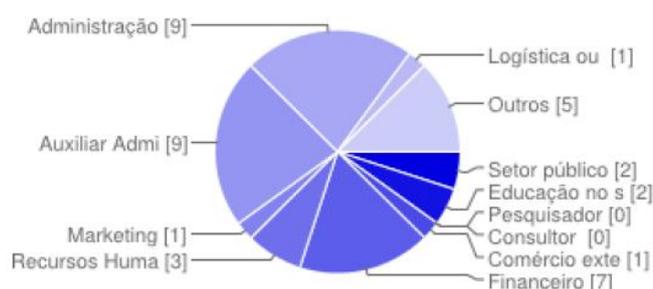
Fonte: Dados de Pesquisa, (2014).

As informações deste gráfico demonstram que os egressos do curso de Administração da UTFPR – PB do período de 2008 a 2012 correspondem, na sua grande maioria, da cidade de Pato Branco/PR (56%) ou da região Sudoeste do Paraná (36%). Somente 8% moravam em outro estado brasileiro quando ingressaram na Universidade.

Corroborando com esta informação, denota-se que após o término do curso 76% dos pesquisados mantiveram-se em sua cidade ou região de origem. Dos 24% dos egressos que mudaram-se de região, 59% destes vieram morar em Pato Branco/PR ou na região Sudoeste do estado do Paraná, enquanto 15% moram em outras regiões do estado e 26% deste total estão morando em outros estados brasileiro. Nenhum dos respondentes mora no exterior.

A partir do exposto, pode-se observar que os conhecimentos adquiridos pelos egressos durante sua formação, estão sendo aplicados nas empresas locais, podendo contribuir para o desenvolvimento regional. Outra questão observada é que o campo de trabalho ofertado na região Sudoeste do Paraná abrange a demanda de profissionais formados nesta área, pois grande parte dos egressos que se mantiveram ou mudaram-se para esta região estão empregados e atuando na área.

Gráfico 4: Área de Atuação Anterior a Formação

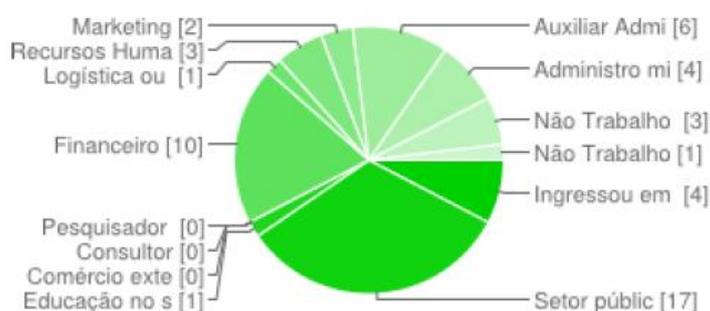


Setor público	2	5%
Educação no setor público ou privado	2	5%
Pesquisador	0	0%
Consultor	0	0%
Comércio exterior	1	3%
Financeiro	7	18%
Recursos Humanos, Departamento Pessoal ou serviços sociais	3	8%
Marketing	1	3%
Auxiliar Administrativo	9	23%
Administração da própria empresa ou empresa da família	9	23%
Logística ou áreas envolvidas com produção (PCP, segurança no trabalho, qualidade)	1	3%
Outros	5	13%

Fonte: Dados de Pesquisa, (2014).

Dados da pesquisa apresentam que 51% do público alvo já atuavam em setores administrativos quando ingressaram no curso. Conforme visto no Gráfico 4, apesar de haver variedade nas áreas de atuação, os cargos mais significativos foram: Auxiliar Administrativo (23%); Administração da própria empresa ou empresa familiar (23%) e Setor Financeiro (18%). Assim, entende-se que as pessoas que buscam o curso de Administração já obtiveram alguma experiência nesta área. Esta informação pode ser complementada através da Pesquisa Nacional do CFA no ano de 2011 sobre os administradores, que revelou que a atratividade que o mercado de trabalho tem oferecido para esta área é o motivo da escolha de mais de 25% dos entrevistados pelo curso de Administração (CFA, 2014).

Gráfico 5: Área de Atuação Após a Formação



Ingressou em curso de pós – graduação Stricto Sensu (mestrado ou doutorado)	4	8%
Setor público	17	33%
Educação no setor público ou privado	1	2%
Pesquisador	0	0%
Consultor	0	0%
Comércio exterior	0	0%
Financeiro	10	19%
Logística ou áreas envolvidas com produção (PCP, segurança no trabalho, qualidade)	1	2%
Recursos Humanos, Departamento Pessoal ou serviços sociais	3	6%
Marketing	2	4%
Auxiliar Administrativo	6	12%
Administro minha própria empresa ou empresa da família	4	8%
Não Trabalho na área de Administração	3	6%
Não Trabalho	1	2%

Fonte: Dados de Pesquisa, (2014).

As informações encontradas através da aplicação do questionário demonstram que 67% dos egressos trocaram de setor ou emprego após a conclusão do curso, o gráfico acima apresenta as atuais áreas de atuação dos entrevistados. Um fato relevante obtido pela pesquisa é o alto índice de administradores trabalhando no setor financeiro, uma área exigente em relação à capacitação dos profissionais, e que curso de Administração da UTFPR-PB tem atendido. Nesta mesma análise, destaca-se também o crescimento da migração dos egressos do setor privado para o serviço público, que representa 33% do total desta amostra. A procura pelo serviço público pode ser compreendida pela estabilidade que este mercado oferece. No conceito sobre as Âncoras de Carreira, Gomes et al.

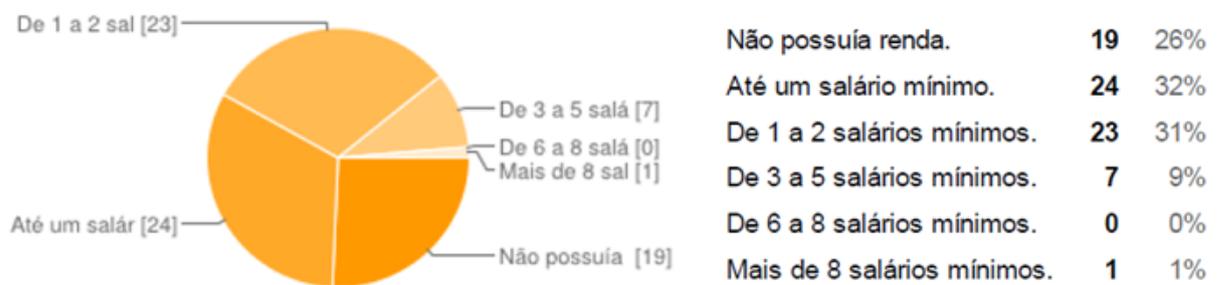
(2011) apresenta estudos realizado por Edgar Schein que buscam reunir conhecimentos sobre a construção dos valores que acompanham um indivíduo em sua atividade profissional.

Neste sentido, Schein (1996) encontrou perfis profissionais preocupados com a sensação de bem-estar gerada pela baixa volatilidade na sua carreira. Esses indivíduos orientam suas decisões de carreira pautadas pela segurança e estabilidade. Contribuindo com estas informações, estudos do CFA (2012), apresentaram o setor público como uma das tendências promissoras para os profissionais de administração para os próximos 5 anos. Ao responder o questionário desta pesquisa, os egressos relataram suas percepções referentes à contribuição do curso no acesso ao serviço público.

*“O curso de administração da excelente base para concursos públicos” (PESQUISADO A, 2014).*

*“Estou estudando para concursos públicos e tenho satisfação e realização porque cursei Administração, vejo que posso mais com o conhecimento adquirido na UTFPR. Nos últimos concursos que fiz fui aprovada e devo isso a meus grandes mestres do ensino superior” (PESQUISADO B, 2014).*

Gráfico 6: Renda dos Egressos Anterior ao Curso de Administração

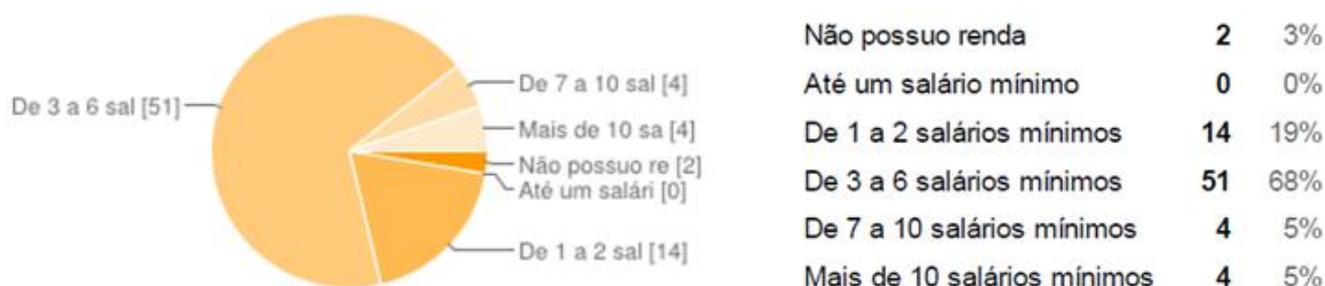


Fonte: Dados de Pesquisa, (2014).

O gráfico 6 revela que, uma parte significativa (63%) dos egressos possuíam renda máxima de até 2 salários mínimos mensais antes de ingressarem no curso de Administração. Enquanto, 26% não possuíam renda. Esses dados demonstram que apesar de grande parte deste público já possuir emprego antes de concluírem o curso, os salários não eram atrativos.

Para relatar a realidade atual destes egressos será apresentado no Gráfico 7, a renda destes em 2014.

Gráfico 7: Renda Atual (2014) dos Egressos de Administração



Fonte: Dados de Pesquisa, (2014).

A partir do exposto no Gráfico 7, percebe-se aumento na renda dos egressos após sua formação, visto que, a maior parte dos pesquisados possui renda de 3 até 6 salários mínimos. Percebe-se também que apesar de pequena parcela, há egressos com expressiva remuneração de até 10 salários mínimos (5%) e até mesmo com renda maior de 10 salários mínimos (5%). Sobre os 3% que não possuem renda, os mesmos não estão trabalhando no momento.

O crescimento no aumento da renda pode-se relacionar com a formação, através da experiência acadêmica adquirida pelos pesquisados. De acordo com os conceitos abordados no referencial teórico, Silva (2010b), relata que o processo educativo produz experiências e conhecimentos que valorizam as capacidades e habilidades do indivíduo, conseqüentemente, esses fatores influenciam sobre o aumento em ganhos econômicos e sociais. Seguindo com este pensamento,

Machado e Machado (2011), afirmam que quanto mais uma pessoa estuda mais habilidades ela adquire, conseqüentemente sua produtividade aumenta, resultando o aumento individual da renda.

Reportando-se a teoria da Segmentação do Mercado, esta define que além do investimento em educação, as características pessoais do indivíduo também influenciam a renda do mesmo. O fator determinante dependerá do mercado em que o egresso está inserido. Neste contexto, dados da pesquisa revelam que embora os 5% dos respondentes que recebem renda superior a 10 salários mínimos mensais representam o sexo masculino, os 5% que recebem de 7 a 10 salários mínimos mensais correspondem a 75% do sexo feminino. Dos 68% que percebem renda de 3 a 6 salários mínimos mensais, 56% são mulheres e 54% são homens, portanto, conclui-se que o fator gênero não influencia diretamente a renda do público pesquisado.

Ao analisar as idades dos egressos, observou-se que independentemente da idade, a média salarial percebida pelos respondentes é de 3 a 6 salários mínimos, pois essa faixa salarial corresponde a 65% da realidade dos egressos de 22 a 27 anos; 66% dos egressos de 28 a 33 anos e 50% dos egressos de 33 a 39 anos. Sendo assim, percebe-se que a questão da idade também não influencia na realidade salarial dos pesquisados. Um dado relevante é que os respondentes com renda superior a 10 salários mínimos estão na faixa etária de 22 até 33 anos, e 75% destes administram a própria empresa, ou seja, são empreendedores. Diante do exposto, percebe-se que as características pessoais que foram possíveis de análise, não demonstraram influência no aspecto renda.

Em geral, observa-se que a faixa salarial de 3 a 6 salários mínimos, na qual se encontra a maior parte dos egressos, é considerado um rendimento médio. Um dos fatores que pode explicar esse aspecto é a particularidade mercadológica. Para Gomes Filho e Correa (1997) o mercado de trabalho pode apresentar barreiras à mobilidade, e estas barreiras estão condicionadas as características do local onde o indivíduo desenvolve suas atividades profissionais. Porém, essa realidade não é condizente com o público pesquisado, pois 75% dos egressos que percebem maiores rendas (de 7 a mais de 10 salários mínimos mensais) moram na região sudoeste do Paraná, assim como grande parte dos entrevistados que percebem rendas menores. Sendo assim, conclui-se que o desenvolvimento dos egressos

durante a formação em administração, define a posição dos mesmos no mercado de trabalho, embora a maioria encontra-se no mesmo patamar salarial.

Gráfico 8: Desafios Encontrados pelos Egressos durante sua Formação em Administração



Fonte: Dados de Pesquisa, (2014).

A questão que gerou o Gráfico 8, possibilitou aos pesquisados marcarem até 3 alternativas, motivo pelo qual há mais de 75 respostas. A partir destas informações, depreende-se que significativa parte dos egressos pesquisados encontrava dificuldades em conciliar a rotina de trabalhar e estudar, o que equivale a 31% das respostas. Outro desafio encontrado foi a dificuldade existente para realizar pesquisas por falta de recursos e acesso à internet (19%). Sobre esta questão, atualmente, os alunos da UTFPR – Câmpus PB têm acesso à internet liberado em período integral pela Instituição. Quanto às dificuldades financeiras, o que correspondeu a 11% dos apontamentos, a partir do segundo semestre do ano de 2008, na tentativa de saná-las, a instituição passou a fornecer bolsas de incentivo a permanência do aluno na Universidade. Inicialmente o auxílio era concedido no formato de vale refeição. Em 2011, houve alteração nos benefícios, além do auxílio alimentação o aluno passou a receber auxílio básico concedido em forma de recurso financeiro. A partir do 2º semestre de 2013, o programa foi ampliado passando a denominar-se Auxílio Estudantil, oferecendo além do auxílio alimentação e o auxílio básico, o auxílio moradia e auxílio instalação, para alunos que necessitam morar fora do seu domicílio familiar, ambos concedidos em forma de recurso financeiro.

Sobre os egressos que consideraram morar em outra cidade uma dificuldade encontrada durante sua graduação, este dado pode estar relacionado ao horário de início das aulas às 18h40min, considerando que 74% dos alunos trabalhavam na época de sua graduação, somado aos 44% que residiam em outras cidades e demandavam tempo para deslocamento até à Universidade. Outro dado relevante é que significativa parte dos egressos consideraram como desafio, realizar seu Trabalho de Conclusão de Curso, o que equivale a 8% das respostas. No entanto, os motivos desta dificuldade não foram relatados pelos egressos, sugere-se que o desconhecimento em realizar pesquisa, a falta de local e/ou o tempo reduzido para conciliar trabalho e estudos podem ser fatores que contribuíram com este apontamento.

Gráfico 9: Preparação do Egresso quanto à relação com o mercado de trabalho atual



Fonte: Dados de Pesquisa, (2014).

Perguntados sobre como se sentiam em relação às exigências do mercado de trabalho atual, os egressos posicionaram-se como profissionais bem preparados (20%) seguidos de 62% que se consideram profissionais preparados. Em contrapartida há os que se consideram pouco preparados, representando 18% dos pesquisados.

A perspectiva para um curso de administração é que este possibilite o desenvolvimento de habilidades e competências que permitam ao seu egresso desempenhar sua profissão de Administradores nas áreas que escolherem. Para os autores Neis; Soares e Neis (2012), a cobrança do mercado de trabalho atual por trabalhadores mais preparados, demonstra a importância do sistema educacional em estimular o desenvolvimento das competências técnicas, interpessoais e conceituais, preparando o ingresso para o mundo do trabalho.

Neste contexto, observa-se que de acordo com as percentagens obtidas, o curso de Administração da UTFPR – PB alcançou as expectativas dos egressos correspondentes ao período pesquisado. Sobre os 18% dos egressos que se consideram pouco preparados com relação às exigências do mercado de trabalho, pode-se sugerir o fato do curso de Administração não possuir laboratórios e também pelo seu caráter generalista, ou seja, por abranger o fundamento básico de todas as áreas administrativas e não se aprofundar numa área específica. O sistema educacional proposto pelo curso de Administração da UTFPR – PB, não centraliza os ensinamentos em uma área específica, sugerindo a complementação do aprendizado para aprofundar conhecimentos mais técnicos na área em que o egresso atua. É possível relacionar tal hipótese através do depoimento dos próprios

pesquisados, que tiveram a oportunidade de expressar sua opinião em relação a sua formação e o mercado de trabalho:

*“O curso de Administração é importante, mas não suficiente para o mercado de trabalho” (PESQUISADO C, 2014).*

*“Achei que seria mais reconhecida profissionalmente e ganharia mais com isso, não aconteceu. Estou fazendo pós e quero tentar mestrado” (PESQUISADO D, 2014).*

*“A formação é ótima, mas acho que o curso deveria disponibilizar mais aulas práticas que contribuísse com as atividades e desafios do Administrador” (PESQUISADO E, 2014).*

*“[...] o que mais senti falta no curso de Administração é a aproximação com a realidade do mercado, com empresas, problemas cotidianos... É importante saber o que tem nos livros, mas, mais importante é ter contato com as empresas (principalmente da região) e com seus problemas, desafios e soluções” (PESQUISADO F, 2014).*

Gráfico 10: Aplicabilidade prática das disciplinas abordadas durante a graduação em Administração



Fonte: Dados de Pesquisa, (2014).

A partir do exposto no Gráfico 10, os respondentes avaliaram a aplicabilidade das teorias abordadas durante a graduação na prática. Apesar de 27% considerarem que os conteúdos abordados contribuem totalmente na área em que estão atuando, 61% acham que a contribuição foi apenas parcial. Esse parecer pode ser comparado com informações divulgadas pelo CFA através da “Pesquisa Nacional sobre o Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades do Administrador”, na qual relatou que:

Se, por um lado, os Administradores declaram-se satisfeitos com o que aprenderam nos cursos de graduação, por outro demonstraram ter encontrado dificuldades quando de seu ingresso no mercado de trabalho, pela falta de conteúdo nas disciplinas que os aproximassem das práticas (CFA, 2012).

No ponto de vista dos acadêmicos de um curso de graduação, a universidade tem o papel de fornecer experiências suficientes para garantir habilidades que lhe tornem capaz de atender, articular e processar informações necessárias para sua atuação profissional. Para Silva (2010a), é com a prática que os conhecimentos são complementados e consolidados, permitindo uma visão crítica para avaliação de seu processo de graduação na universidade.

No entanto, o gráfico anterior demonstra que 62% dos egressos se consideram profissionais preparados para enfrentar o mercado de trabalho. Esta informação indica uma possível necessidade de complementar a formação, através de cursos de pós-graduação, cursos técnicos ou até mesmo outra graduação. Neste sentido, os dados despertam inquietação para a instituição no que se refere ao planejamento dos projetos pedagógicos do curso. Para Silva (2010a), os egressos assumem papel importante no processo de avaliação educacional, evidenciando a necessidade de investigação da realidade no que tange a qualidade de ensino. Ou seja, em concordância com o autor, torna-se relevante buscar respostas junto aos egressos sobre os aspectos que o curso não contribui para enfrentar desafios e alcançar conquistas.

Gráfico 11: Desafios encontrados pelos Egressos após sua formação em relação ao mercado de trabalho

Marque até três dos maiores desafios que você considera ter encontrado no mercado de trabalho após sua formação no curso de administração.



Deixei meu emprego para tornar-me empresário.	6	5%
Implantei mudanças em negócios que já possuía.	7	5%
Passei a ter maior visibilidade e cobranças em meu desempenho no ambiente de trabalho.	35	27%
Precisei assumir maiores responsabilidades nas minhas rotinas profissionais.	45	34%
A formação em administração despertou meu interesse em seguir carreira de pesquisador.	13	10%
Outros.	23	17%
Não encontrei desafios.	3	2%

Fonte: Dados de Pesquisa, (2014).

No que diz respeito aos desafios encontrados pelos egressos após sua formação acadêmica em Administração, os mesmos tiveram a opção de marcar até 3 alternativas. Ter assumido maiores responsabilidades em suas rotinas profissionais, foi a questão mais apontada pelos respondentes (34%) ; ter maior visibilidade e cobranças em seu desempenho profissional corresponde a 27% dos desafios encontrados. Este fato confirma a perspectiva imposta ao egresso do ensino superior, em que o mesmo esteja capacitado para assumir novas responsabilidades em seu ambiente de trabalho. Neis, Soares e Neis (2012, p. 2), contribuem com tal afirmação ao relatar que:

O ingresso em um curso superior geralmente é cercado de grande expectativa, marcado pela euforia e a idealização de que o novo ambiente

educacional satisfaça necessidades, promova mudanças pessoais e transforme o aluno em um profissional capacitado.

Através dos resultados obtidos observa-se que esta expectativa se reflete também no ambiente de trabalho que o egresso está inserido, assim como em seus superiores e colegas de trabalho.

Outro aspecto importante denotado através do Gráfico 11 é de que 13 egressos despertaram, a partir do curso de Administração, o interesse em seguir carreira de pesquisador (10% do total das respostas). Este aspecto pode ter ocorrido através do incentivo e apoio dos professores aos acadêmicos que desejam publicar artigos científicos. Para o desenvolvimento do TCC se faz necessária a leitura de artigos, dissertações, trabalhos acadêmicos, entre outros, o que acaba motivando os alunos à busca pela pesquisa científica. A UTFPR - PB mantém revistas para a publicação de artigos, como a *Synergimus Scyentifica* e a *CAP - Accounting and Management*, além de possuir programas de mestrado com afinidades na área de administração, como o de Desenvolvimento Regional e o de Engenharia de Produção, fato pelo qual o acadêmico tem maior oportunidade de acesso ao universo da pesquisa científica *stricto sensu*. Os respondentes, ao terem oportunidade de expressarem sua opinião sobre o tema desta pesquisa, contribuíram com informações pertinentes a suas perspectivas sobre a carreira de pesquisador:

*“Durante o curso de Adm participei de grupos de pesquisa, publicamos e apresentamos artigos e trabalhos, meus olhos foram abertos para a pesquisa científica” (PESQUISADO G, 2014).*

*“A formação em administração na UTFPR Câmpus Pato Branco despertou e possibilitou a continuação da vida acadêmica. Percebo que o incentivo dos professores com artigos, no TCC são fundamentais para despertar esse desejo e também tornar possível” (PESQUISADO H, 2014).*

As afirmações relatadas pelos pesquisados G e H, demonstram o incentivo acadêmico que curso de Administração da UTFPR – PB oferece a seus acadêmicos, capacitando-os para o universo da pesquisa científica.

Gráfico 12: Conquistas alcançadas frente ao mercado de trabalho como consequência da formação em Administração



Soluciono problemas organizacionais a partir dos conhecimentos recebidos durante a formação acadêmica.	<b>29</b>	19%
Passei a ter mais autonomia em minhas rotinas profissionais	<b>28</b>	19%
Comecei a participar dos processos decisórios da empresa.	<b>25</b>	17%
Passei a ter maior status em meu ambiente de trabalho.	<b>15</b>	10%
Obtive promoções, e, conseqüentemente, aumento de salário.	<b>21</b>	14%
Abri meu próprio negócio.	<b>9</b>	6%
Obtive êxito ao melhorar os negócios que já possuía.	<b>4</b>	3%
Tornei-me um pesquisador.	<b>6</b>	4%
Outros.	<b>14</b>	9%

Fonte: Dados de Pesquisa, (2014).

O Gráfico 12 representa as conquistas alcançadas pelos egressos a partir das perspectivas esperadas no momento em que aceitaram os desafios propostos, como consequência de sua formação. Nesta questão, os respondentes também tiveram a oportunidade de marcar até 3 alternativas. Os resultados mais significativos demonstraram que solucionar problemas organizacionais a partir dos conhecimentos recebidos durante a formação acadêmica e passar a ter maior status no ambiente de trabalho foram as conquistas mais expressivas relatadas pelos egressos, ambas representam 19% do total das respostas. Começar a participar dos processos decisórios da empresa em que trabalham obteve índice de 17%; Obter promoções e conseqüentemente, aumento de salário 14%; Obter maior status em seu ambiente profissional 10%. Outro dado relevante é que 9 destes egressos tiveram a

oportunidade de abrir seu próprio negócio, o que corresponde a 6% do total de respostas.

Conforme visto nas teorias citadas neste trabalho, a Teoria do Capital Humano reconhece o investimento pessoal em educação como valorização das capacidades e habilidades do indivíduo, aumentando a gama de escolhas disponíveis a ele. Le Boterf (1994), confirma esta ideia em sua teoria, ao afirmar que competência está vinculada a ação, aos resultados e realizações individuais. Além de defini-la como um saber agir responsável reconhecido pelos outros, que agrega valor econômico à organização e valor social ao indivíduo. A partir destes dados considera-se que os egressos pesquisados foram reconhecidos em seus âmbitos de trabalho e obtiveram sucesso em sua trajetória profissional. Além de que, conforme demonstrado pela pesquisa, o público pesquisado é representado por jovens, capazes de inovar e renovar os conhecimentos pessoais. Essas características possibilitam que os mesmos se coloquem em situação de aprendizagem permanente, fazendo com que a oportunidade de expandir suas carreiras seja ainda maior.

Gráfico 13: Contribuição do Curso para a Progressão da Carreira Profissional

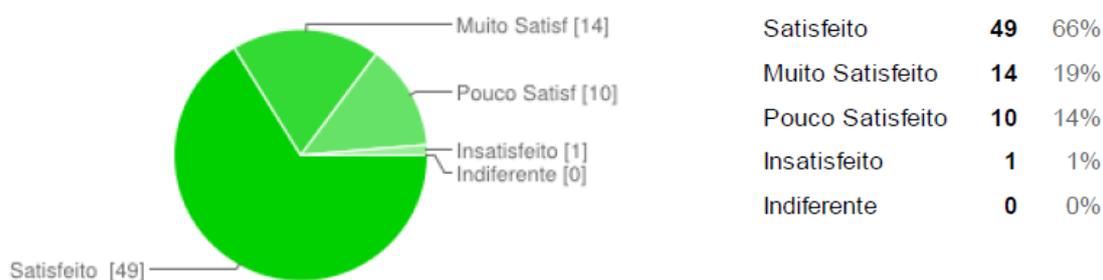


Fonte: Dados de Pesquisa, (2014).

As informações geradas pelo Gráfico 13 podem ser confrontadas com as informações obtidas pelo Gráfico 10, pois apesar dos egressos considerarem que as disciplinas contribuíram parcialmente na relação com o mercado de trabalho, 72% destes consideram que o curso como um todo contribuiu ou contribuiu muito para a

progressão profissional. Esse fato demonstra que há outras questões envolvidas no processo de formação do egresso além das disciplinas abordadas em forma de conteúdo. Para Silva (2010a), o processo de formação não acontece somente na sala de aula, aspectos como o ambiente, a estrutura, a disponibilidade dos docentes, a qualidade dos materiais e as relações externas à instituição também influenciam no aprendizado. Neste sentido, as experiências adquiridas através do convívio com outros profissionais, o *network* com empresários locais, visitas técnicas e feiras acadêmicas são alguns fatores que o curso de Administração da UTFPR – PB possibilita a seus alunos e que auxiliam no complemento da formação, justificando a satisfação do egresso.

Gráfico14: Satisfação dos Egressos em Relação aos Conhecimentos e Experiências Adquiridos através do Curso de Administração da UTFPR – PB



Fonte: Dados de Pesquisa, (2014).

A partir das análises dos Gráficos 13 e 14, observa-se que o curso de Administração da UTFPR – Câmpus Pato Branco, atende as necessidades de seus acadêmicos, preparando-os para seus confrontos profissionais. Ponderando que 72% dos pesquisados consideram que o curso contribuiu ou contribui muito para a progressão de sua carreira profissional e que 85% dos egressos consideram-se satisfeitos ou muito satisfeitos com os conhecimentos e experiências adquiridos, conclui-se que o referido curso formou profissionais competentes, fazendo jus ao reconhecimento 4 estrelas obtido pelo Guia do Estudante da editora Abril, por 3

anos consecutivos (2012, 2013 e 2014) e a classificação positiva do ENADE, obtendo pontuação 4, numa escala de 0 a 5, desde 2006, quando o curso começou a ser avaliado por este exame. Todavia, a percentagem dos que apresentaram resultados em contrário, não devem ser ignorados. Faz-se necessário uma reflexão a par dos motivos envolvidos por estas opiniões. As frustrações pessoais em relação a divergência entre teoria e prática e a inexperiência, ambas abordadas na teoria da Segmentação de Mercado podem justificar este contexto.

Neste sentido, pode-se observar as opiniões apontadas pelos próprios egressos ao se manifestarem em relação as suas perspectivas sobre sua graduação.

*“A formação em administração aumentou as oportunidades de trabalho, apesar da alta concorrência [...]” (PESQUISADO I, 2014).*

*“Durante o curso de Administração, tive a oportunidade de fazer outra faculdade: Enfermagem – hoje trabalho como Supervisora de uma equipe de auditoria em saúde. Minhas duas formações me proporcionaram este trabalho e utilizo muito a administração em meu dia-a-dia” (PESQUISADO J, 2014).*

*“Entre os cursos de Administração da região sudoeste, o curso ofertado pela UTFPR campus [sic] Pato Branco-PR demonstra maior qualidade. Hoje, como gestor, percebo uma grande diferença no momento de contratar profissionais formados na UTFPR e profissionais vindos de outras instituições, inclusive, o fato de ser formado na UTFPR conta mais pontos na seleção, pois sabemos que vem melhor preparado” (PESQUISADO K, 2014).*

*“Considero nosso curso de ADM muito completo, hoje quando seleciono profissionais para atuar comigo, percebo a grande diferença nas formações, com relação a outras faculdades [...]” (PESQUISADO L, 2014).*

Essas perspectivas demonstram que o curso de Administração da UTFPR PB é bem conceituado pelos gestores locais. A partir dos comentários dos Pesquisados K e L, percebe-se que o egresso desta instituição se apresenta como profissional diferenciado, oportunizando maiores possibilidades de inserção no mercado de trabalho.

Diante do exposto, considera-se que além da formação acadêmica, o conhecimento individual pessoal de seus valores e aptidões auxiliam na trajetória da

carreira profissional. Em concordância com Gomes (2011), realizar um *feedback* de sua carreira e as decisões futuras poderá ter maior valor se a pessoa tiver conhecimento sobre sua orientação pessoal para o trabalho, seus motivos, seus valores e sua autopercepção de talentos.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A universidade é uma etapa que tem se tornado essencial para o desenvolvimento intelectual, profissional e financeiro das pessoas que buscam inserir-se de maneira diferenciada no mercado de trabalho. Partindo deste princípio, a presente pesquisa buscou conhecer as Conquistas e Desafios encontrados pelos egressos do curso de Administração da UTFPR – Câmpus Pato Branco, formados entre os anos de 2008 a 2012 em suas relações com o mercado de trabalho.

Os principais objetivos apresentados pelo estudo foram: caracterizar o perfil do egresso de Administração da UTFPR – Câmpus Pato Branco; averiguar a mobilidade funcional e salarial dos egressos durante e após a formação acadêmica; identificar a contribuição da formação em Administração na inserção do egresso no mercado de trabalho; verificar os desafios e conquistas encontrados pelos mesmos pós-formatura na sua relação com o mercado.

Os resultados obtidos através da aplicação do instrumento de pesquisa revelaram um público jovem, a maioria com idade entre 22 a 27 anos. Quanto à origem, constatou-se que a maior parte dos egressos são oriundos da região Sudoeste do Paraná e que permaneceram nesta região após a formação. No aspecto profissional, mais da metade do público pesquisado já atuava em setores administrativos quando ingressaram no curso. Dos egressos que trocaram de setor ou emprego após a conclusão do curso, os dados revelam um alto índice de migração destes administradores para o setor público ou financeiro. No aspecto salarial, percebe-se aumento na renda após a formação, visto que a maior parte dos pesquisados possui renda média de 3 a 6 salários mínimos mensais. No entanto, há uma pequena parcela de egressos com remuneração de 7 a 10 salários mínimos ou com renda superior a 10 salários mínimos mensais. Quanto aos desafios mais significativos encontrados durante a graduação, os egressos apontaram dificuldades em conciliar a rotina de trabalhar e estudar, dificuldades para realizar pesquisas por falta de recursos e acesso à internet e morar em outra cidade.

A formação em Administração permitiu aos egressos do período pesquisado assumir maiores responsabilidades em suas rotinas profissionais, ter maior visibilidade e cobranças em seu desempenho profissional, seguir carreira de

pesquisador e propiciou a oportunidade de abrir seu próprio negócio, aspectos encarados como grandes desafios a serem assumidos. Os desafios aceitos proporcionaram grandes conquistas na carreira dos egressos, caracterizadas pelos mesmos como: auxiliar na solução de problemas organizacionais, obter maior autonomia em suas rotinas profissionais, participar dos processos decisórios da empresa, perceber maior status no ambiente de trabalho, tornar-se empreendedor, além de obter promoções e, conseqüentemente aumento de salário.

Em geral, o público pesquisado se diz satisfeito com os conhecimentos adquiridos durante a graduação em Administração e acreditam que o curso contribuiu para a progressão de suas carreiras. Embora alguns tenham encontrado dificuldades em relacionar os conceitos teóricos com a prática, a maior parte dos egressos se considera preparado para enfrentar as atuais condições do mercado de trabalho.

Diante do exposto, acredita-se que este trabalho atendeu sua finalidade, pois agiu como fornecedor de informações sobre a imagem do curso e da instituição no ambiente externo, contribuindo para o aperfeiçoamento do processo de formação de administradores, uma vez que trouxe uma avaliação a partir das perspectivas dos ex-alunos.

Por entender que o egresso é produto da universidade que atua na sociedade, podendo contribuir com sua opinião e sobre as potencialidades e as limitações de sua formação, essa pesquisa não pretende esgotar o tema, podendo ser aplicada em outro período, pois é contextualizada em tempo e espaço. Acredita-se que a realidade dos futuros egressos deste curso possa ser diferente, principalmente pelo fato de que a partir do ano de 2010 o processo de seleção de alunos da UTFPR passou a ser realizado somente pelo SISU (UTFPR, 2014). Este método de seleção ampliou o acesso à educação superior, rompendo fronteiras e possibilitando que alunos de diferentes regiões do país se encontrem na mesma universidade. Esse fato trouxe para UTFPR - PB diferentes perfis de alunos modificando a cultura, os costumes e as experiências vividas pela nova geração de alunos do curso de Administração, trazendo uma nova perspectiva para os futuros egressos.

A partir das análises obtidas pelos resultados da pesquisa, percebeu-se algumas questões necessárias de serem melhor exploradas, pois 18% dos egressos pesquisados, consideram terem encontrado outras conquistas que não foram

mencionadas nas opções de respostas. As questões sobre as dificuldades em realizar o TCC e a aplicação das teorias abordadas durante o curso na prática, poderão ser ampliadas. Neste aspecto, sugere-se novos estudos que complementem as questões que não conseguiram ser abordadas por esta pesquisa, como por exemplo, egressos que ocupam cargos de coordenação ou gerência assim como aqueles que buscaram aperfeiçoamento através da continuidade nos estudos.

Sobre as limitações para a realização deste estudo, as pesquisadoras encontraram dificuldade inicial em encontrar material para embasamento teórico. Por se tratar de um tema escasso de inquirição na região pesquisada, no qual exige constante atualização sobre o cenário profissional, há poucos livros disponíveis que tratem do mercado de trabalho atual. Neste sentido, se fez necessária à busca por artigos científicos, trabalhos de conclusão de curso ou monografias que se aproximassem dos objetivos propostos por este trabalho.

No aspecto metodológico, o fato do público alvo não estarem mais vinculados à instituição e a maior parte dos endereços de e-mails não estarem atualizados no banco de dados da UTFPR dificultou o alcance da pesquisa. Embora se considere que 55% de retorno seja uma amostra válida devido às circunstâncias de pesquisa (questionário via e-mail), a perspectiva sobre o número de devolutivas dos egressos era maior. Porém, percebeu-se que aqueles que responderam a pesquisa se envolveram com bastante entusiasmo, pois grande parte destes contribuíram com comentários pertinentes ao tema da pesquisa, sendo que esta era uma questão aberta e optativa. Alguns, inclusive, parabenizaram a iniciativa e solicitaram a divulgação dos resultados, demonstrando interesse em conhecer a realidade de sua formação e capacitação profissional.

## REFERÊNCIAS

- ABRIL, Editora. **Guia do Estudante: Administração**. Disponível em: <http://guiadoestudante.abril.com.br/profissoes/administracao-negocios/administracao-690663.shtml>. Acesso em: 20/07/2014.
- BERNARTT, Maria de Lourdes. **Desenvolvimento e Ensino Superior: Um Estudo do Sudoeste do Paraná nos Últimos Cinquenta Anos**. 2006. Tese Doutorado. Universidade Estadual de Campinas Faculdade de Educação. Campinas, 2006.
- BIAGIONI, Daniel. **Determinantes da Mobilidade por Classes Sociais: Teoria do Capital Humano e a Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho**. XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais da ABEP. Caxambu/MG. Setembro, 2006.
- BRASIL. Constituição Federal, de 09 de setembro de 1965. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Poder Executivo, Brasília, DF, 1965. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l4769.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4769.htm). Acesso em: 08/06/2013.
- BRASIL. Constituição Federal, de 13 de junho de 1985. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Poder Executivo, Brasília, DF, 1985. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7321.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7321.htm). Acesso em: 08/06/2013.
- CALABI, Andréa S.; ZAGHEN, Paulo E. M. **Segmentação do Mercado de Trabalho, Mobilidade e Rotatividade: revisão teórica e evidências empíricas preliminares**. São Paulo: FIPE, 1976.
- CASTRO, C de M. O ensino da Administração e seus dilemas: notas para debates. **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v.21, n.03, p.58-61, jul/set, 1981.
- Conselho Federal de Administração – **CFA**. Pesquisa Nacional sobre o Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades do Administrador 2011. Disponível em: [www.cfa.org.br/agencia-de-noticias/cfanews/estudo-mapeia-perfil-do-administradorbrasileiro](http://www.cfa.org.br/agencia-de-noticias/cfanews/estudo-mapeia-perfil-do-administradorbrasileiro). Acesso em: 11/08/2013.
- DRUCKER, Peter F. **Administração em Tempos Turbulentos**. São Paulo: Pioneira, 1980.
- Exame.com. **30 Profissões que estarão em alta em 2013**. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/30-profissoes-em-alta-em-2013>. Acesso em: 24/08/2013.
- FALK, James A.; PACÍFICO, Barbara C.; SILVA, Ana Paula F. da. **Competências Profissionais do Administrador Conforme o Mercado de Trabalho Brasileiro**. VIII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Rio de Janeiro/RJ. Junho, 2012.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, D. F. N.; MORAES, K. S.; BARBOSA, R. P.; TREVISAN, L. N. **Âncoras de Carreiras: Revisão do Conceito sob o Aspecto da Mobilidade a Partir de Estudo com Egressos do Curso de Administração em Dois Momentos – 2007 e 2010**. III Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. João Pessoa/PB. Novembro, 2011.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – **IBGE**. Disponível em: [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/estudos\\_retrospectiva.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/estudos_retrospectiva.shtm) . Acesso em: 25/08/2013.

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas – **INEP**. Disponível em: [http://portal.inep.gov.br/visualizar/-/asset\\_publisher/6AhJ/content/matriculas-no-ensino-superior-crescem-3-8?redirect=http%3a%2f%2fportal.inep.gov.br%2f](http://portal.inep.gov.br/visualizar/-/asset_publisher/6AhJ/content/matriculas-no-ensino-superior-crescem-3-8?redirect=http%3a%2f%2fportal.inep.gov.br%2f). Acesso em: 25/08/2013.

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas – **INEP**. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/enade>. Acesso em: 20/07/2014.

JUGLER, Osni José. **Educação Superior e Concepções de Formação em Administração**. 2006. 149 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Centro de Teologia e Ciências Humanas da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, PUC, Curitiba, 2006.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Saraiva, 2009.

LE BOTERF, Guy. **Desenvolvendo a Competência dos Profissionais**. Porto Alegre: Artmed, 2003.

LEMOES, A. H. da C.; DUBEUX, V. J. C.; PINTO, M. C. S. **Educação, empregabilidade e mobilidade social: convergências e divergências**. Cadernos EBAPE. BR, v. 7, nº 2, artigo 8. Rio de Janeiro, Jun/2009.

MACHADO, M. R. R.; MACHADO, L. S. **Variáveis que Influenciam no Desempenho Financeiro dos Egressos de Contabilidade: Um Estudo de Caso em uma Instituição de Ensino Superior no Estado de Goiás**. XXV Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro, set/2011.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. São Paulo: Atlas, 1999.

Ministério da Educação – **MEC**. Diretrizes Curriculares dos Cursos de Graduação. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_content&id=12991&Itemid=866](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&id=12991&Itemid=866). Acesso em: 08/06/2013.

NEIS, Cibely J.; SOARES, Marison L.; NEIS, Dyogo F. **Competência versus Mercado de Trabalho: Um Estudo de Caso no curso de Administração da Faculdade Y**. IX Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Resende/RJ. Outubro, 2012.

POCHMANN, Marcio. **O Emprego na globalização: A nova divisão do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo: Boitempo, 2005.

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

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

RUBIN, Marlize O.; PEZARICO, Giovanna; FREITAG, Bruna E. B. **Educação Superior no Sudoeste do Paraná: Movimentos de Expansão no Contexto do Desenvolvimento Regional**. SEDRES: I Seminário de Desenvolvimento Regional, Estado e Sociedade. Rio de Janeiro/RJ. Agosto, 2012.

SILVA, Amanda Garcia. **Um estudo do perfil do egresso do Curso de graduação em Gestão de Políticas Públicas da Universidade de São Paulo**. 2010. 88 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Gestão de Políticas Públicas) – Escola de Artes, Ciências e Humanidades, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010a.

SILVA, Edilaine C. da. **Teoria do Capital Humano e a Relação Educação e Capitalismo**. Anais do VIII Seminário de Pesquisa em Ciências Humanas SEPECH – Universidade Estadual de Londrina. Londrina/PR. Agosto, 2010b.

SILVA, Ivanilda. **Teorias do Emprego segundo o Enfoque do Capital Humano, da Segmentação e dos Mercados Internos**. Revista da Fapese. Aracaju: n. 2, v. 2, p.129 -140, jul./dez. 2006.

Universidade Tecnológica Federal do Paraná - **UTFPR**. Página Institucional. Disponível em:<http://www.utfpr.edu.br/patobranco/o-campus/historico>. Acesso em: 09/08/2013.

Universidade Tecnológica Federal do Paraná – **UTFPR**. Página Institucional. Disponível em: <http://www.utfpr.edu.br/patobranco/estrutura-universitaria/assessorias/ascom/noticias/acervo/2012/setembro/curso-4-estrelas>. Acesso em: 29/08/2013.

UNICS. **Página Institucional**. Disponível em: <http://www.unics.edu.br/>. Acesso em: 09/08/2013.

## APÊNDICES

**APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO COM OS EGRESSOS DE  
ADMINISTRAÇÃO DA UTFPR – PB.**

1) Qual sua faixa etária?

- 22 a 27 anos.
- 28 a 33 anos .
- 34 a 39 anos .
- 40 anos ou mais.

2) Qual o seu sexo?

- Feminino.         Masculino.

3) Qual o seu ano de formatura no curso de Administração da UTFPR – Câmpus Pato Branco?

- 2008
- 2011
- 2009
- 2012
- 2010

4) Você morava na cidade de Pato Branco – PR quando ingressou na faculdade? Se a resposta for não, indique onde você morava.

- Sim.
- Não, eu morava em outra cidade da região do Sudoeste do Paraná.
- Não, eu morava em outra região do estado do Paraná.
- Não, eu morava em outro estado do Brasil.
- Não, eu morava no exterior.

5) Você possuía formação acadêmica anterior ao curso de Administração?

- Sim         Não

6) Você trabalhava na área de administração quando iniciou o curso?

- Sim         Não

7) Se a resposta a questão anterior foi sim, em qual setor você atuava?

- Setor público
- Educação no setor público ou privado
- Pesquisador
- Consultor
- Comércio exterior
- Finanças
- Recursos Humanos, Departamento Pessoal ou serviços sociais
- Marketing
- Auxiliar Administrativo
- Logística ou áreas envolvidas com produção (PCP, segurança no trabalho, qualidade)
- Administração da própria empresa ou empresa da família
- Outros

8) Como você classifica sua renda mensal antes de iniciar o curso de Administração? (Considere o valor do salário mínimo da época em que ingressou no curso)

- Não possuía renda
- Até um salário mínimo
- De 1 a 2 salários mínimos
- De 3 a 5 salários mínimos
- De 6 a 8 salários mínimos
- Mais de 8 salários mínimos

9) Marque até três alternativas das quais você considera terem sido os maiores desafios enfrentados durante o período de sua formação.

- Horário incompatível com as aulas
- Conciliar a rotina de trabalhar e estudar ao mesmo tempo
- Morar em outra cidade
- Problemas familiares
- Problemas com transporte
- Dificuldades financeiras
- Dificuldade em compreender alguma(s) disciplina(s) da grade curricular

- Relacionamento com professores
- Relacionamento com colegas de turma
- Relacionamento com servidores da Instituição
- Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso – TCC
- Dificuldades para realizar pesquisas, por falta de tempo, recursos, acesso à internet
- Encontrei desafios mas não estão citados nos itens acima
- Não encontrei desafios

10) Após a conclusão do curso superior de Administração, você permaneceu trabalhando no mesmo emprego/setor em que trabalhava antes da graduação?

- Sim       Não

11) Se a resposta ao item anterior for não, em que setor/emprego você passou a atuar após a conclusão do curso?

- Ingressou em curso de pós – graduação Stricto Sensu (mestrado ou doutorado)
- Setor público
- Educação no setor público ou privado
- Pesquisador
- Consultor
- Comércio exterior
- Finanças
- Recursos Humanos, Departamento Pessoal ou serviços sociais
- Logística ou áreas envolvidas com produção (PCP, segurança no trabalho, qualidade)
- Marketing
- Auxiliar Administrativo
- Administro minha própria empresa ou empresa da família
- Não Trabalho na área de Administração
- Não Trabalho

12) Após o término do curso, você mudou-se de cidade ou região?

- Sim       Não

13) Se a resposta a questão anterior for sim, indique onde você mora atualmente.

- Moro em Pato Branco.
- Não moro em Pato Branco, mas moro em outra cidade da região Sudoeste do Paraná.
- Moro em outra região do estado do Paraná.
- Não moro no Paraná, mas estou morando em outro estado do Brasil.
- Estou morando no exterior.

14) Como você classifica sua renda mensal após o término do curso de Administração? (Considere o valor do salário mínimo atual)

- Não possuo renda
- Até um salário mínimo
- De 1 a 2 salários mínimos
- De 3 a 6 salários mínimos
- De 7 a 10 salários mínimos
- Mais de 10 salários mínimos

15) Você considera que sua formação no Ensino Superior em Administração contribuiu para a progressão de sua carreira profissional?

- Contribuiu
- contribuiu parcialmente
- Contribuiu Muito
- Não contribuiu

16) Considerando sua formação acadêmica, como você se observa em relação às exigências do mercado de trabalho atual?

- Um profissional preparado
- Um profissional bem preparado
- Um profissional pouco preparado
- Um profissional despreparado

17) Qual o seu grau de satisfação em relação aos conhecimentos e experiências adquiridos através do Curso de Administração da UTFPR – Câmpus Pato Branco?

- Satisfeito

- Muito Satisfeito
- Pouco Satisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente

18) Com relação às disciplinas abordadas durante todo o curso, como você avalia a aplicabilidade prática destas na área em que está atuando?

- Contribuíram totalmente em minha relação com o trabalho
- Contribuíram parcialmente em minha relação com o trabalho
- Contribuíram pouquíssimo em minha relação com o trabalho
- Não contribuíram em minha relação com o trabalho

19) Marque até três dos maiores desafios que você considera ter encontrado no mercado de trabalho após sua formação no curso de administração.

- Deixei meu emprego para tornar-me empresário.
- Implantei mudanças em negócios que já possuía.
- Passei a ter maior visibilidade e cobranças em meu desempenho no ambiente de trabalho.
- Precisei assumir maiores responsabilidades nas minhas rotinas profissionais
- A formação em administração despertou meu interesse em seguir carreira de pesquisador.
- Outros.
- Não encontrei desafios.

20) Marque até três das maiores conquistas que você considera ter alcançado no mercado de trabalho como consequência de sua formação no curso de administração.

- Soluciono problemas organizacionais a partir dos conhecimentos recebidos durante a formação acadêmica.
- Passei a ter mais autonomia em minhas rotinas profissionais.
- Comecei a participar dos processos decisórios da empresa.
- Passei a ter maior status em meu ambiente de trabalho.
- Obtive promoções, e, conseqüentemente, aumento de salário.
- Abri meu próprio negócio.

- ( ) Obtive êxito ao melhorar os negócios que já possuía.
- ( ) Tornei-me um pesquisador.
- ( ) Outros.

21) Esta questão está disponível, caso queira acrescentar algum comentário em relação às contribuições e desafios proporcionados pela sua formação em Administração em relação ao mercado de trabalho.