

FACULDADE EVANGÉLICA DE JARAGUÁ  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**DANIELA MIRANDA RODRIGUÊS**  
**RODRIGO DUARTE DE SOUZA**

**OS DESAFIOS ENCONTRADOS PELOS JOVENS ADMINISTRADORES FRENTE  
AO MERCADO DE TRABALHO**

Jaraguá - 2018

**DANIELA MIRANDA RODRIGUÊS**

**RODRIGO DUARTE DE SOUZA**

**OS DESAFIOS ENCONTRADOS PELOS JOVENS ADMINISTRADORES FRENTE  
AO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado à banca examinadora do curso de Administração da Faculdade Evangélica de Jaraguá, como requisito parcial para a obtenção do título de Administrador.

Orientador:

**Prof. Dr. Milton Gonçalves da Silva Junior**

Jaraguá - 2018

**DANIELA MIRANDA RODRIGUÊS**

**RODRIGO DUARTE DE SOUZA**

**OS DESAFIOS ENCONTRADOS PELOS JOVENS ADMINISTRADORES FRENTE  
AO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso DEFENDIDO e APROVADO em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de  
201\_\_, pela Banca Examinadora do Curso de Administração, constituída pelos membros:

---

Prof. Dr. Milton Gonçalves da Silva Junior

- Orientador -

---

Prof. Dr. xxxxx

- Membro Interno -

## SUMÁRIO

<b>RESUMO</b> .....	06
<b>ABSTRACT</b> .....	06
<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	07
<b>2 MATERIAL E MÉTODOS</b> .....	07
<b>3 RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	09
<b>4 CONCLUSÃO</b> .....	11
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	11

## OS DESAFIOS ENCONTRADOS PELOS JOVENS ADMINISTRADORES FRENTE AO MERCADO DE TRABALHO

Daniela Miranda Rodriguês<sup>1</sup>  
Rodrigo Duarte de Souza<sup>1</sup>  
Milton Gonçalves da Silva Júnior<sup>2</sup>

### RESUMO

A competitividade do mercado de trabalho tem sido acirrada nos últimos anos, adquirir o primeiro emprego se tornou um desafio para os jovens formandos. Este trabalho teve como objetivo identificar as principais dificuldades encontradas pelos recém-formados administradores em sua inserção no mercado de trabalho. Para tanto, os principais objetivos foram dedicados ao exame do atual cenário do mercado de trabalho disposto aos profissionais da área de administração e das principais exigências das empresas em relação ao perfil do administrador, caracterizando desta forma, os principais desafios que os jovens administradores enfrentarão em seu ingresso no mercado. Para o desenvolvimento da pesquisa foram utilizados métodos de vínculo exploratório, através da revisão de literaturas e estudos realizados anteriormente que discutiram a respeito do tema. Os resultados encontrados revelaram que grande parte dos jovens formandos apresenta um distanciamento entre as habilidades aprendidas e as reais necessidades do mercado, isso ocorre em muitos casos pelo contínuo processo de transformação que o mercado sofre. Apesar da grande dificuldade encontrada pelos recém-formados administradores na busca por uma oportunidade de trabalho, o mercado revela que as contratações de profissionais do ramo de administração é crescente, sendo que a área é uma das que mais emprega no Brasil atualmente, o problema são as exigências impostas pelas empresas para contratação de um profissional, que em muitas das vezes se mostra incapaz de supri-las. Conclui-se que o administrador, assim como todo profissional que atua no mercado, precisa constantemente renovar suas habilidades e conhecimentos adquiridos, quanto aos recém-formados é imprescindível que se atualizem ao que é exigido pelo mercado antes de sua inserção, podendo fazer uso de estágios ou programas de aprendizes.

**Palavras-chave:** Administradores; Recém-formados, Mercado de trabalho.

### THE CHALLENGES FOUND BY YOUNG ADMINISTRATORS IN THE FRAMEWORK OF THE LABOR MARKET

#### ABSTRACT

The competitiveness of the labor market has been fierce in recent years, acquiring the first job has become a challenge for young graduates. This study aimed to identify the main difficulties encountered by the newly formed administrators in their insertion in the labor market. To this end, the main objectives were to examine the current labor market scenario for professionals in the area of management and the main requirements of companies in relation to the profile of the administrator, thus characterizing the main challenges that young administrators will face

---

<sup>1</sup> Acadêmico do curso de Administração – Faculdade Evangélica de Jaraguá. E-mail: [danielajaragu@gmail.com](mailto:danielajaragu@gmail.com); [rodrigod1296@hotmail.com](mailto:rodrigod1296@hotmail.com).

<sup>2</sup> Professor, titulação, orientador do curso de Administração – Faculdade Evangélica de Jaraguá. E-mail: [professormiltonjunior@outlook.com](mailto:professormiltonjunior@outlook.com).

in their entry into the market. For the development of the research were used methods of exploratory link, through the review of literatures and previous studies that discussed the subject. The results revealed that a large part of young graduates present a gap between the skills learned and the real needs of the market, this is in many cases due to the continuous transformation process that the market suffers. Despite the great difficulty encountered by the newly formed administrators in the search for a job opportunity, the market reveals that the hiring of professionals in the business of administration is increasing, and the area is one of the most employed in Brazil today, the problem is the requirements imposed by companies for hiring a professional, who in many cases is unable to supply them. It is concluded that the administrator, as well as all professionals who work in the market, constantly need to renew their acquired skills and knowledge, it is essential for the new graduates to be updated to what is required by the market before their insertion, being able to make use of internships or apprenticeship programs..

**Keywords:** Administrators; Newly-formed, Labor market..

## **1 INTRODUÇÃO**

O cenário apresentado para o recém-formado administrador não se mostra nada acolhedor, a concorrência e a competitividade do mercado vêm aumentando cada vez mais a cada ano. O número de empresas ativas atuando no país é incapaz de suprir a demanda gigantesca de formandos que saem das universidades. Apesar da versatilidade e flexibilidade oferecida pelo curso em diversas áreas, as vagas de emprego ofertadas se mostram escassas e as oportunidades são ainda mais limitadas para aqueles que acabaram de se formar.

Em contrapartida, o conselho federal de administração divulgou uma pesquisa que revelou que apesar da grande escassez de oportunidades, uma quantidade relativamente grande das vagas disponibilizadas para os administradores é ocupada por recém-formados. Segundo dados divulgados pelo CFA (2015), o número de novos administradores atuando no mercado representava um percentual de 17,67%, sendo formandos do ano de 2012 a 2015 com registros no CRA. As funções ocupadas nas empresas revelaram que 46,16% dos administradores ocupam cargos nas áreas de administração geral, financeira, vendas e recursos humanos. Vale ressaltar que houve a inclusão de novas opções de atuação para os formandos da área, com destaque para os ramos de acessória (4,23%) e compras/suprimentos (3,07%).

A grande presença de profissionais recém-formados atuando em altos cargos pode ser explicada pelo fato das empresas estarem dando maior ênfase na busca de novos talentos e atualização dos conhecimentos. Assim, aqueles que não procuram maneiras de se qualificar e se atualizar, acabam sendo substituídos por alguém com uma recente formação, com novas competências e atualizado ao cenário do mercado.

De acordo com Oliveira (2006), “o sistema tradicional de trabalho deixou de existir, dando espaço para um novo modelo de contrato de trabalho, que não é capaz de oferecer

estabilidade e perspectivas leais de crescimento.” Desta forma, o trabalhador passa a ser responsável por sua evolução e qualificação, sendo também dever do profissional qualificar-se e desenvolver habilidades que o torne capaz de satisfazer as necessidades e exigências da organização a qual pretende se manter ou se inserir. Ydyrys et AL. (2014), complementa a ideia de que o mercado necessita de mão de obra cada vez mais qualificada, isto deve-se a evolução das tecnologias e dos meios econômicos. Visto que com a competitividade cada vez mais acirrada, as organizações passam a depender de profissionais com melhores competências, capazes de concluir e satisfazer as estratégias da organização, mantendo a empresa competitiva no mercado.

A falta de qualificação e aperfeiçoamento das habilidades é uma das principais causas da alta taxa de desemprego no país. As vagas de emprego disponibilizadas exigem grande potencial do empregado e muitas das vezes, estes são incapazes de satisfazerem tais exigências. Segundo Lacerda (2015), o mercado de trabalho atual busca profissionais qualificados que estão sempre se aperfeiçoando profissionalmente e intelectualmente. Essa necessidade se dá pelo fato de que o mercado também muda e o profissional deve estar sempre buscando se adaptar ao meio.

Para Maximiano (2009), a globalização e a tecnologia da informação proporcionaram grandes transformações no cenário das organizações e no papel dos administradores. Surgiram novos desafios, a concorrência se acirrou e os índices de eficiência das organizações tiveram de ser elevados.

O novo modelo de administrador procurado pelo mercado, deve se manter sempre atualizado, buscar novas competências, habilidades e conhecimentos. Manter-se informado e interagir com o mercado a procura de novas tendências é uma necessidade do administrador atual. Em confirmação dos novos valores do administrador, Oliveira (1999) relata que as empresas passaram a dar mais valor nas habilidades do administrador, tais como: criatividade, flexibilidade, raciocínio lógico e versatilidade. Além disso, o domínio de idiomas e das tecnologias são habilidades com grande procura no mercado de trabalho.

Segundo Moreira et AL. (2014), o aumento da competitividade no mercado faz com que as empresas exijam um perfil de administrador com conhecimentos mais amplos e aprofundados em sua área de atuação. Sendo assim, o administrador deve buscar maneiras de se adequar às necessidades do mercado de forma que seu perfil de conhecimentos e experiências esteja de acordo com tais exigências.

Segundo Pizzinatto (1999), o perfil do administrador exigido pelo mercado sofre variações constantes, o que exige adaptações frequentes das instituições de ensino superior e

consequentemente dos profissionais que atuam na área. Esse fenômeno é reflexo das constantes alterações do mercado e da competitividade. O administrador deve sempre renovar seus conhecimentos, melhorando aquilo que já sabe e aprendendo coisas novas que surgem com as variações do mercado. Se o profissional deixa de se atualizar, acaba ficando atrasado e obsoleto em suas técnicas.

Moreira *et al.* (2014), relata que no Brasil, os administradores recém-formados deparam-se com um mercado com diversas exigências, onde são incapazes de supri-las por não terem uma formação adequada para o atendimento das necessidades do mercado. Desta forma os administradores devem desenvolver novas habilidades e aprimorar seus conhecimentos, buscando especializações que o auxiliem no ambiente de trabalho que se encontra em constante variação. Almeida (2012), diz que um grande problema enfrentado pelos profissionais da administração recém-formados é o distanciamento entre o que é passado durante a formação e a realidade do mercado. As constantes alterações das exigências do mercado faz com que o ensino tenha dificuldade para acompanhar as novidades e fornecer de forma concisa um aprendizado que se concilie com a demanda das organizações. Além disso, durante a formação, os administradores tem um aprendizado superficial do que irão enfrentar no mercado, na realidade a complexidade do mercado vai muito além do que é aprendido em teorias.

Para Colenci e Berti (2012), o profissional deve estruturar suas habilidades e conhecimentos além da formação acadêmica, buscando experiências isoladas que o auxiliem em sua adequação ao ambiente e ramo de trabalho que pretende se inserir. Pois apenas a formação acadêmica e as experiências vividas dentro da instituição são incapazes de moldá-lo completamente as exigências do mercado, onde se exige constantes qualificações e atualizações dos indivíduos.

Conforme comenta Reis (2012), o diploma não é mais suficiente para se garantir uma vaga de emprego. A concorrência é acirrada e os acadêmicos muitas das vezes saem das instituições de ensino superior com uma formação muito genérica da realidade, com conhecimentos em muitas áreas, porém de forma vaga. Já o mercado de trabalho procura por profissionais capazes de gerarem resultados de forma rápida, que ofereça soluções para os problemas da empresa. Drucker (1996) relaciona o trabalho como sendo “uma das dimensões do ser humano,” e a outra é o amor. “Onde se conclui que só tem um bom desempenho profissional quem ama aquilo que faz.” O trabalho teve como objetivo examinar o mercado de trabalho disponível para o administrador e as diversas oportunidades disponíveis; analisar as principais exigências das empresas para a contratação de um administrador e caracterizar os



principais desafios enfrentados pelo jovem administrador em sua inserção no mercado de trabalho.

## **2 MATERIAL E MÉTODOS**

Para o desenvolvimento desta pesquisa, fez-se necessária a realização de uma pesquisa bibliográfica de vínculo exploratório, onde foram levantados trabalhos realizados por pesquisadores que discutiram temas semelhantes e tiveram seus trabalhos publicados e catalogados em livros e artigos disponibilizados em meios eletrônicos.

Ao se detectar temas que se coincidem com o propósito da pesquisa em discussão, os pesquisadores realizaram a separação e posteriormente a extração dos pontos principais dos estudos que mais se destacavam em quesito de importância para a pesquisa.

A escolha dos autores foi feita de acordo com a consistência do seu trabalho e a importância que cada um representa para o estudo em debate. A partir da extração dos pontos principais foi possível levantar fatores mais concisos e realizar questionamentos e fatores novos sobre o tema em estudo.

## **3 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

*Análise do mercado de trabalho disponível para o administrador e as diversas oportunidades disponíveis.*

A busca por um emprego no cenário do mercado de trabalho atual tem se mostrado como uma tarefa cada vez mais difícil. O alto grau de competitividade e exigências de qualificações cada vez mais rígidas são algumas das principais barreiras a serem ultrapassadas por quem pretende encontrar uma vaga de alto nível em alguma organização disposta no mercado. Segundo Cavazotte *et al.* (2012), a preocupação com o cenário do mercado de trabalho tem aumentado devido a alta quantidade de concorrentes, as exigências de recursos humanos altamente qualificados e a instabilidade das relações de trabalho.

A capacitação profissional tem sido considerada um diferencial entre os concorrentes no mercado de trabalho, em muitos casos sendo considerada como um requisito para se assumir uma vaga no mercado (Lemos *et al.*,2009). Capacitar-se é fundamental para aqueles que desejam se sobressair entre os concorrentes, porém este é um desafio, já que as constantes variações do mercado exigem também constantes treinamentos.

O cenário de mercado para o administrador recém-formado é ainda mais preocupante, o número de vagas disposta aos que tem pouca experiência é escasso, as empresas buscam

profissionais capazes de gerarem resultados rápidos e satisfatórios e são poucas as que demonstram interesse e são capazes de moldar seus próprios profissionais. Oliveira (2006) argumenta que o sistema de trabalho tradicional deixou de existir, as empresas não são capazes de oferecer estabilidade e perspectivas de crescimento, além disso, o trabalhador se tornou responsável pelo seu treinamento e capacitação, devendo buscar maneiras de adequar às necessidades do mercado.

O novo cenário demonstra claramente como o mercado de trabalho se mostra instável, a facilidade de substituição de um trabalhador obsoleto por outro atualizado e capacitado traz apreensão e insegurança mesmo para aqueles que se encontram empregados. Mainardes e Domingues (2009) afirmam que a capacitação e aperfeiçoamento das habilidades é fundamental e uma das maneiras de se qualificar é através das instituições de ensino. Além de proporcionar o aprendizado e a ampliação do conhecimento, ao cursar em uma instituição de ensino superior é possível ter acesso a estágios com maior facilidade, e quando realizados de maneira adequada, funcionam como um complemento do aprendizado e em muita das vezes como uma forma de acesso e ingresso na esfera laboral (Oliveira e Piccini, 2012). Moreira *et al.* (20014) enfatizam que o curso de administração cresceu de forma exorbitante no Brasil, trazendo uma série de problemas que acabaram influenciando de forma negativa a qualidade do curso e conseqüentemente gerando formandos incapazes de suprir as necessidades do mercado. Esse fator serviu como contrapartida para os contratantes, que começaram a exigir cada vez mais dos recém-formados administradores.

O ramo de atuação do administrador é bastante amplo, porém os que mais se destacam são: administração e seleção de pessoal/ recursos humanos, organização e métodos/ análise de sistemas, administração de material/ logística, administração financeira e orçamentária, administração mercadológica/ marketing, administração de produção, desdobramentos ou conexos (CFA, 2018). Quanto a termos de empregabilidade, a última pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Administração (2015) revelou que aproximadamente 46% dos profissionais ativos no mercado, ocupam cargos nas grandes áreas funcionais: administração geral (gerência), financeira, vendas e recursos humanos. Entre as novas opções se destacam a acessoria com 4,23% e compras/suprimentos representando 3,07% das vagas ocupadas.

Outro fator de grande relevância que vem chamando atenção é a grande quantidade de vagas e contratações direcionadas aos profissionais da administração. Um estudo realizado pelo programa “Quero Bolsa” (2018) a partir de dados divulgados pelo ministério do trabalho, revelou que o administrador foi o quinto profissional mais contratado no primeiro quadrimestre

de 2018, ultrapassando a marca de 12 mil novas admissões, fato que demonstrou que o profissional da administração vem sendo muito requisitado nas empresas.

#### *Análise das principais exigências das empresas para a contratação de um administrador*

Segundo Moreira *et al.* (2014), o mercado busca um administrador com perfil mais complexo possível, que seja capaz de lidar com diversas áreas que apesar de serem estudadas durante o período de graduação, precisam ser aprofundadas e aprimoradas de acordo com as variações do mercado. É de extrema importância que o administrador esteja sempre interligado ao mercado, caso contrário ele poderá se tornar obsoleto e ser incapaz de manter a competitividade da organização em que atuar.

De acordo com Maximiano (2009), as transformações do cenário global acirraram a competitividade das organizações, o mercado se interligou em uma rede mundial e assim os desafios enfrentados pelas organizações também se ampliaram, forçando as empresas a buscarem um novo nível de eficiência que fosse capaz de competir nesse novo cenário. As organizações começaram a exigir cada vez mais dos trabalhadores, forçando-os a se renovarem para o novo mercado. Apesar da formação em ensino superior ser de grande importância no momento de concorrer a uma vaga de emprego, a formação em ensino superior não é garantia de um emprego em um posto qualificado (Regnier, 2007). O grande número de formandos que é gerado todo ano, torna o mercado ainda mais acirrado e proporciona meios para que as organizações possam exigir cada vez mais dos administradores, mesmo em cargos que seriam destinados aos recém-formados.

Devido a constantes transformações do mercado, o conhecimento adquirido durante a formação do administrador tem que ser regularmente renovado. O conhecimento específico adquirido durante a formação do acadêmico da área de administração é de validade relativamente curto devido à instabilidade e constantes mutações do mercado. Dessa forma, quando esse conhecimento não é renovado, acaba se tornando ultrapassado e obsoleto, tornando o profissional incapaz de gerar resultados satisfatórios às organizações (Lemos e Pinto, 2009). Soares (2014) argumenta que apenas possuir qualificação não garante o ingresso no mercado de trabalho, o profissional precisa constantemente se qualificar e adaptar-se ao novo cenário do mercado. Por outro lado, Gondim (2002) faz uma análise ao ponto de vista do mercado, onde os empregadores encontram uma grande dificuldade de encontrar profissionais habilitados a ocuparem as vagas disponíveis, questionando a eficiência do processo de formação e qualificação. A transição do trabalhador do campo de formação para o mercado de trabalho é de grande dificuldade, pois se há a necessidade de superar conhecimentos básicos e transformá-

los em habilidades capazes de suprir as necessidades de um posto de trabalho de forma eficaz (Nunes, Guerra, Teodósio, 2013). De nada adiante o profissional formar e se capacitar, se este não for capaz de agir em função do que foi aprendido durante o seu processo de capacitação.

Muitos empregadores usam como quesito para contratação a análise de valores individuais trazidos pelo profissional, como a habilidade de trabalhar em equipe, a visão estratégica, o interesse por novidades tecnológicas, entre outros (Petrucci et AL., 2011). Lemos e Pinto (2009) complementam essa visão ao citarem os aspectos comportamentais e sociais do candidato como prioritários no momento da contratação nas grandes empresas, devido ao detrimento do conhecimento técnico adquirido. Percebe-se então que o profissional depende muito além de conceitos e teorias repassadas durante sua formação, a habilidade de colocá-los em prática é essencial para que se tenha bons resultados no mercado de trabalho.

Oliveira (1999) afirma que as organizações estão valorizando cada vez mais o funcionário criativo e flexível, que saiba lidar com diferentes situações do cotidiano. Adaptar-se ao mercado é fundamental, mas as constantes variações também exigem constantes transformações dos profissionais, manter-se atualizado e renovar-se constantemente é essencial para sobrevivência das organizações e dos trabalhadores que desejam estabilidade em seus cargos.

O profissional deve manter-se atualizado com as necessidades do mercado, as habilidades exigidas e conhecimentos necessários, a ponto de ser capaz de reagir de maneira rápida em situações decisivas, proporcionando-lhe assim, uma vantagem competitiva (Carvalho, 2009). Minarelli (1995) evidencia que existe um maior estímulo para que os profissionais se capacitem em diversas áreas e possuam conhecimento mais amplo, permitindo-lhes atuarem em diferentes ocupações e setores de atividades. Saber lidar com diferentes situações é uma vantagem frente ao mercado de trabalho, a instabilidade que este se encontra exige esta flexibilidade dos trabalhadores, tanto que este é um fator decisivo no momento da contratação de um profissional.

O administrador precisa encontrar maneiras de se adequar à demanda do mercado atual, porém vale ressaltar que também é necessário que o mesmo se capacite para as futuras exigências do mesmo. O profissional da administração precisa ser tão flexível quanto o mercado, precisa se aperfeiçoar constantemente, acompanhar o desenvolvimento de novas tecnologias que o auxiliem na execução de suas tarefas, aprender novos idiomas, ser inovador, visionário, saber trabalhar em equipe e também executar tarefas individuais quando necessário.

O administrador do futuro precisa estar pronto para competir em um mercado interligado em nível global e qualificar-se para conseguir promover a competitividade da

organização que está inserido. Para isso o profissional precisa saber como lidar com questões como as novas tecnologias, idiomas e também saber aproveitar áreas como a gestão ambiental que vem ganhando força e espaço no mercado, porém ainda sofre com a escassez de profissionais qualificados. Pizão (CFA, 2017) explica que a gestão ambiental oferece muitas oportunidades, porém, se há uma carência de administradores preparados na área e a classe não está aproveitando esse espaço.

O novo modelo de administrador procurado pelo mercado, deve se manter sempre atualizado, buscar novas competências, habilidades e conhecimentos. Manter-se informado e interagir com o mercado a procura de novas tendências é uma necessidade do administrador atual. Entre as principais exigências do mercado para o perfil do administrador podem ser citadas: I. Domínio de idiomas: a interligação em amplitude global exige a adaptação do profissional para que este possa atuar no cenário, assim o domínio de idiomas é fundamental e de grande valor no momento da escolha do profissional, tanto nas grandes organizações quanto nas microempresas que atuam com o mercado exterior.

II. Domínio de tecnologias: Uma ferramenta de grande valor e que pode ser o diferencial da empresa no mercado é o seu nível tecnológico. Saber lidar com as novas tecnologias e manter-se sempre atualizado a novidades é de extrema importância para o administrador.

III. Conhecimento consistente em sua área de atuação: O administrador deve buscar meios de se capacitar e amplificar seus conhecimentos e habilidades na área que pretende atuar. Além da pós-graduação o profissional tem a possibilidade de investir em cursos de capacitação e estágios que sejam ligados com sua área de atuação, estes também são reconhecidos como uma forma de ampliar sua experiência e dão uma melhor noção aos profissionais da realidade do mercado.

IV. Ser comunicativo: No ambiente de trabalho o administrador precisa saber lidar com aqueles que o cercam e para isso precisam usar uma forma de comunicação clara e concisa. Apesar de ser considerada por alguns uma habilidade interpessoal, a comunicação é uma habilidade que pode ser trabalhada e aperfeiçoada.

V. Ser flexível: Um diferencial de grande valor no momento da escolha do profissional é a sua flexibilidade, principalmente nas micro e pequenas empresas, onde o profissional precisa desempenhar diversas tarefas fora de sua área de atuação.

Em confirmação dos novos valores do administrador, Oliveira (1999) relata que as empresas passaram a dar mais valor nas habilidades do administrador, tais como: criatividade, flexibilidade, raciocínio lógico e versatilidade. Diante dos fatos fica claro que quanto mais

habilidades o profissional possuir e mais aprofundados forem os seus conhecimentos e habilidades, melhores serão suas chances de ingresso no mercado de trabalho.

*Caracterização dos principais desafios enfrentados pelo jovem administrador em sua inserção no mercado de trabalho.*

Os egressos do curso de administração precisam lidar com diversos desafios em sua inserção no mercado de trabalho, entre eles podem ser citados: I. Falta de capacitação: Com base na reflexão de Moreira *et al.* (2014), o administrador moderno deve saber aliar o conhecimento adquirido durante a graduação à capacitação de novas competências adquiridas durante a sua capacitação para que assim possa suprir as necessidades das organizações. Não basta o profissional possuir conhecimentos teóricos se não souber como conciliá-los na prática do cotidiano das organizações (Bertero, 2006). O administrador precisa saber tanto da parte teórica como a execução na prática, devendo conciliar as teorias aprendidas com as atividades realizadas.

II. Alta concorrência entre os formandos: a lista de jovens administradores ingressando no mercado de trabalho é gigantesca, estima-se que no Brasil, se formam por ano, mais de 112 mil administradores, sendo o curso de ensino superior que mais gera formandos (CFA, 2014).

III. Distanciamento entre o que é aprendido na graduação e a realidade do mercado: O recém-formado administrador encontra uma barreira ainda maior ao concluir sua formação, Almeida (2012) explica que existe uma lacuna entre o que é passado durante a formação e a realidade do mercado de trabalho que se encontra em constante transformação. Além disso, a maioria das habilidades necessárias para a formação do perfil do administrador é adquirida através da vivência no trabalho (Heleno, 2008). Sendo assim o administrador recém-formado deve buscar uma maneira adequada para se inserir no mercado de trabalho antes para adquirir experiência prática e conciliá-la com seu conhecimento teórico. A melhor maneira de o administrador conseguir iniciar sua carreira é através de estágios, que possibilita ao profissional realizar uma interação com o ambiente de trabalho e ainda se capacitar apropriadamente para enfrentá-lo.

IV. Variação constante do mercado: O profissional precisa estar ciente das necessidades do mercado e se capacitar para suprir as exigências das empresas (Minarelli, 1995). Manter-se informado é de grande importância no atual cenário do mercado, as constantes variações podem afetar de forma negativa os que estão despreparados, mas por outro lado, aqueles que se mantêm informado são capazes de usar essas transformações a favor de seu crescimento.

V. Poucas vagas direcionadas aos recém-formados: As organizações procuram por profissionais capazes de gerar resultados rápidos e concretos. Os recém-formados são responsáveis por sua qualificação e adaptação às necessidades do mercado. As vagas direcionadas aos recém-formados são escassas e as empresas raramente fazem uso de políticas de captação e treinamento de recém-formados.

VI. Falta de experiência: De acordo com Petrucci, Rosa e Castello (2011), as principais dificuldades enfrentadas pelo jovem administrador é a imaturidade e a falta de experiência, que acabam impedindo os recém-formados de buscarem oportunidades no mercado de trabalho, que não se mostra nada receptivo aos que ainda não tem um bom currículo ou referência de atuação.

VII. Concorrência de profissionais de outras áreas: Furiati e Luz (2012) ressaltam outro problema enfrentado pelos administradores em sua inserção no mercado de trabalho, além da alta concorrência que existe entre os formados na área, o profissional da administração precisa lidar com a concorrência de profissionais de outras áreas, como direito e contabilidade. Eles também atuam nas organizações e vem ganhando espaço em funções que supostamente seriam destinadas aos administradores.

VIII. Dificuldade em lidar com fatores sociais internos nas organizações: Em muitos casos, os egressos em administração têm grande preocupação com conhecimentos técnicos e acabam deixando de lado fatores que são priorizados por muitas organizações, como as competências comportamentais e sociais trazidas pelo trabalhador (Regio, *et al.*, 2013). Monte et al. (2102) destacam que o administrador, sendo um recurso fundamental da organização, deve se aperfeiçoar de acordo com o desenvolvimento da empresa e da sociedade. Estar em harmonia com o ambiente interno é fundamental para o perfeito funcionamento do sistema organizacional e o administrador deve buscar maneiras de manter o ambiente da empresa em harmonia, motivando e promovendo a competitividade ( Santana, 2003).

Em todo caso é importante que o administrador esteja atento às variações do mercado e pronto para lidar com estas de maneira adequada, utilizando-as a seu favor como potencial competitivo para que assim possa se sobressair entre os concorrentes.

#### **4 CONCLUSÃO**

Em vista dos argumentos apresentados, percebe-se que de fato o administrador recém-formado encontra um caminho difícil após o término do ensino superior, sendo necessário que o mesmo use de diversos artifícios para que possa lidar com a competitividade e se adaptar às exigências do mercado de trabalho. Nota-se também que é de extrema importância a

participação do administrador em estágios e treinamentos para que possa se qualificar de acordo com a sua área de atuação desejada, aprimorando suas habilidades e conhecimentos além do que é ensinado de forma superficial nas instituições de ensino superior.

O administrador precisa estar atento ao curso do mercado e manter-se capacitado para alterações que poderão ocorrer futuramente, pois a instabilidade do mercado requer um profissional que seja flexível e supere as mudanças. A necessidade das empresas em manter seus padrões competitivos eleva suas exigências em relação às habilidades dos profissionais contratados, sendo assim é fundamental que mesmo os que mantêm empregos regulares precisam se atualizar frequentemente, de maneira que não tornem suas habilidades e conhecimentos ultrapassados e/ou obsoletos.

## **REFERÊNCIAS**

- A Case, Thomas. Como conseguir um emprego no Brasil do século xxi. Catho, 2004.
- ALMEIDA, M. M. de. A escassez de líderes no mercado de trabalho: o papel do professor universitário na formação deste profissional pode colaborar para a mudança do cenário atual. *Gestão & Sociedade: Revista de Pós-Graduação da Uniabeu*, v. 1, n. 1, 2012.
- BERTERO, Carlos Osmar. Ensino e pesquisa em administração. São Paulo: Thomson Learning, 2006. Col. Debates em Administração.
- Calliari, Marcos; Motta, Alfredo. CÓDIGO Y: decifrando a geração que está mudando o país. Évora, 2012.
- CARVALHO, J. C. Logística. Lisboa: Edições Sílabo, 2009.
- CAVAZOTTE, F. S. C. N.; LEMOS, A. H. da C.; VIANA, M. D. de A. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais. *Cadernos EBAPE. BR*, v. 10, n. 1, p. 162-180, 2012.
- COLENCI, R.; BERTI, H. W. Formação profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções de egressos de graduação em enfermagem. *Revista da escola enfermagem da USP*, v. 46, n. 1, p. 158-66, 2012.
- CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. Administrador. Disponível em: <http://www.cfa.org.br/administracao/administrador>. Acesso em: 17 de setembro de 2018.
- CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO DO CEARÁ (CRA). Gestão ambiental é área promissora para profissionais de administração. Disponível em: [www.craceara.org.br/noticias/1203-gestao-ambiental-e-area-promissora-para-profissionais-de-administracao](http://www.craceara.org.br/noticias/1203-gestao-ambiental-e-area-promissora-para-profissionais-de-administracao). Acesso em: 29 de setembro de 2018.



- DRUCKER, Peter F. Administrando em tempos de grandes mudanças. 3 a. Ed., São Paulo, Pioneira, 1996.
- FURIATI, Antônio Eustáquio; LUZ, Talita Ribeiro Da. O perfil gerencial e o papel do administrador sob o ponto de vista das organizações. FINP-FACIAC/UGMG, 2012.
- GONDIM, S. M. G. Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. Estudos de psicologia, v. 7, n. 2, p. 299-309, 2002.
- HELENO, Guido. O futuro do ensino do curso de administração. Revista Brasileira de Administração. Nov./dez., 2008. p.46-8.
- Hungria, Luciana; Prado, Morgana. Perspectivas dos profissionais de administração para com o mercado de trabalho- frente aos novos cenários do mundo globalizado. Disponível em: <http://www.univale.com.br/portalnovo/images/root/anaisadm/7>. Acesso em 07 de maio de 2018.
- LACERDA, Elaine. A necessária atualização do conhecimento. Administradores.com. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/noticias/carreira/a-necessaria-atualizacao-doconhecimento/99919/>. Acesso em: 24 de junho 2016.
- LEMO, 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, n. 2, p. 368-384, 2009.
- MAINARDES, E. W.; DOMINGUES, M. Qualidade de Cursos de Administração e Instituições de Ensino Superior em Joinville-SC: um estudo sobre fatores relacionados ao mercado de trabalho na percepção dos alunos. Revista Brasileira de Gestão de Negócios, v. 12, n. 35, p. 208, 2009.
- MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MINARELLI, José Augusto. Empregabilidade: o caminho das pedras. 17ª Ed. São Paulo: Gente, 1995.
- MONTE, Ítalo José Alves do; BERGAMIM, Elenice; ALMEIDA, Fernanda Matos de Moura. O Perfil Profissional e socioeconômico dos egressos do curso de Administração: um estudo realizado nas Faculdades Unificadas Doctum de Iúna-ES. CONVIBRA – Congresso Virtual Brasileiro de Administração, 2012.
- MOREIRA, F. M.; Queiroz, T. R.; MACINI, N.; CAMPEÃO, G. H. Os alunos de administração estão em sintonia com o mercado de trabalho?. Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior, 19(1), 61-88, 2014.

- MURAD, Isabela. O mercado de trabalho na área de administração. *Foco*, v. 10, n. 2, p. 82-97, jan./jul. 2017.
- NUNES, S, C; GUERRA, J, F, C; TEODÓSIO, A, S, S. A Noção de Competências em Cursos de Administração: um Estudo à Luz da Teoria Institucional. In: IV Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade, 2013, Brasília. EnEPQ, p. 1-16, 2013.
- OLIVEIRA, L. B. de. Terminei o mestrado: e agora?. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 10, n. 4, p. 199-215, 2006.
- OLIVEIRA, S. R. de; PICCININI, V. C. Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil. *Ram. Revista de administração Mackenzie*, vol. 13, n. 2, mar./abr. , p. 44-75, 2012.
- OLIVEIRA, Sílvio Luiz de. *Sociologia das Organizações: uma análise do homem das empresas no ambiente competitivo*. São Paulo: Pioneira, 1999.
- PETRUCCI, A. P.; ROSA, C. G.; GOMES, R. C.; CASTELLO, T. A. M. Empregabilidade para recém-formados em Administração: Expectativa x Oportunidades. Trabalho de conclusão de curso. Bacharelado em Administração. UNAR – Centro Universitário de Araras Dr. Edmundo Ulson, 2011.
- PIZÃO, Paulo Dias. Gestão ambiental é área promissora para profissionais de Administração. Disponível em: <https://cfa.org.br/cfa-gestao-ambiental-e-area-promissora-para-profissionais-de-administracao/>. Acesso em 12 de novembro de 2018.
- PIZZINATTO, N. K. Ensino de administração e o perfil do administrador: contexto nacional e o curso de Administração da UNIMEP. *Revista Impulso*, v. 11, n. 26, p. 173-190, 1999.
- QUERO BOLSA. Estabilidade: 15 cursos para quem quer trabalhar com carteira assinada. Disponível em: <https://querobolsa.com.br/revista/15-cursos-para-quem-quer-trabalhar-com-carteira-assinada>. Acesso em: 17 de setembro de 2018.
- REGIO, M. L. S. et al. Gestão de competências profissionais na formação de administradores. Avaliação: *Revista da Avaliação da Educação Superior*, v. 19, n. 1, 2013.
- REGNIER, K, Do. O que conta como mérito no processo de pré-seleção de gerentes e executivos no Brasil. *Cad. CRH, Salvador*, v. 20, n. 49, p. 57-76, Apr. 2007 .
- REIS, H. *A branca de neve e os sistemas gerenciais: casos, contos e reflexões para desenvolvimento de pessoas*. Brasília: Thesaurus, 2012.
- SANTANA, M.A.; Ramalho, J.R. (org.). *Além da Fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. São Paulo: Editora Boitempo, 2003.

SOARES, A. P. Satisfação com a formação superior e transição do ensino superior para o mercado de trabalho: percepções de estudantes de psicologia da região do grande Porto. Tese de Doutorado. Universidade do Porto, 2014.

YDYRYS, K.; YDYRYS, S.; MUNASIPOVA, M. Priority Directions of Modernization of the Professional Education System in the Republic of Kazakhstan. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, v. 143, p. 497-500, 2014.