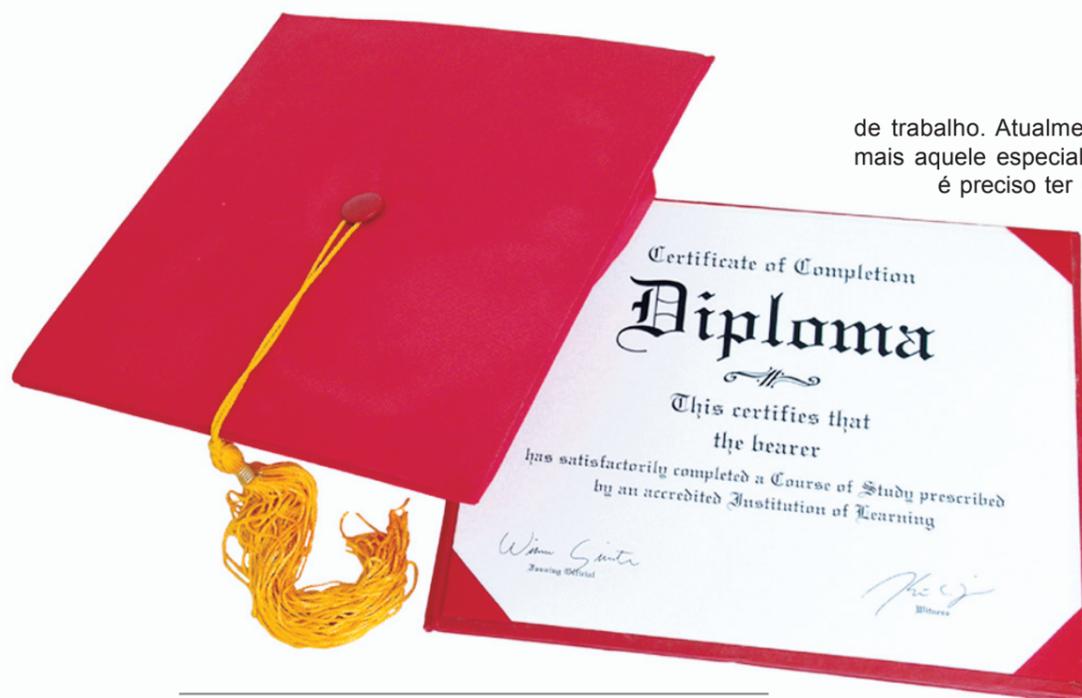


Evolução Profissional do Egresso do Curso de Administração da Unioeste de Cascavel



Claudio Antonio Rojo
Débora Kasper

Resumo: com o intuito de conhecer como a formação do curso de administração da Unioeste de Cascavel influenciou a carreira profissional dos egressos, a pesquisa realizada com 308 bacharéis revelou pontos passíveis de melhoria e confirmação de assertividade. Para isso, foram aplicados questionários a uma amostragem de 27,65% do universo da pesquisa e pode-se perceber como a educação tem um papel único e decisivo na evolução profissional daqueles que dela se utilizam e como este diferencial acaba se tornando uma vantagem competitiva para o mercado de trabalho.

Palavras-chave: Administração; Egressos; Carreira profissional;

1. Introdução

O mercado de trabalho está passando por profundas transformações neste início de século. Todos os níveis do mercado, principalmente o executivo, está se defrontando com desafios diferentes dos corriqueiros, coisas que antes eram pouco afetadas pelas mudanças, passam a se transformar com frequência. As próprias noções de emprego e trabalho estão mudando. O bacharel em administração, que se encontra inserido neste contexto, também deve estar preparado para tal e buscar conhecimentos que precisam ser revistos, ou, talvez, reciclados, além de identificar quais habilidades lhes serão exigidas neste mercado tão tumultuado e competitivo.

Neste contexto, sabe-se que em décadas passadas, a qualificação profissional por meio da educação, garantia aos indivíduos as condições para competirem no mercado

de trabalho. Atualmente, o profissional de sucesso não é mais aquele especializado em determinado assunto. Hoje, é preciso ter uma visão globalizada para atender a

um consumidor exigente, dessa forma, percebe-se que o curso de administração ganha cada vez mais espaço, justamente por proporcionar uma amplitude de conhecimentos e ter um vasto campo de atuação.

O Curso de Administração está muito relacionado ao processo de desenvolvimento do país e quando se leva em consideração o significado etimológico da palavra administração (tendência à subordinação ou obediência) logo se percebe que este conceito a muito não é compatível com o que ele realmente representa.

Administrar é algo muito mais amplo, mais complexo e mais abrangente do que se imagina, não basta o bom senso, é preciso preparo, conhecimento e determinação. Administrar é ter que determinar uma direção o tempo todo: onde investir, quem contratar, que posicionamento adotar no mercado, como promover a organização e escolher os parceiros, enfim, é cuidar da "saúde" de uma organização e ao mesmo tempo ter em mente que estará envolvendo a vida de diversas pessoas além da sociedade em geral, como um agente de transformação.

Segundo Lima (2002), os administradores devem se responsabilizar pelo próprio aprendizado e estar conscientes que o seu desenvolvimento pessoal e profissional depende quase que exclusivamente das suas ações pessoais na busca de novos conhecimentos, mesmo os profissionais mais antigos, pois, sem se atualizar, qualquer profissional será descartado, tenha ele 70 ou 25 anos de idade. As pessoas têm a capacidade de surpreender, de se atualizar, de virar o jogo.

Esse trabalho de pesquisa, por conseguinte, visa mostrar a situação dos egressos do curso de administração da Unioeste, e como sua formação acadêmica contribuiu para a atual situação profissional e pessoal. Conhecer a trajetória do egresso é uma forma dos gestores do curso de administração da Universidade Estadual do Oeste do Paraná – Unioeste, avaliarem a qualidade do curso que é oferecido por ela.

2. Formação profissional em administração: perfil profissiográfico

O novo ambiente empresarial provoca a necessidade das empresas entenderem que o tempo de aprender tornou-se permanente. Por mais que se desenvolvam metodologias para desenhar cenários, está cada vez mais difícil planejar o futuro de forma segura e com um mínimo de risco. Para isso, uma série de mudanças deve acontecer, sobretudo no perfil do administrador. Dada as repercussões do seu trabalho ele deve se considerar um eterno aprendiz e estar atento a todas mudanças.

O campo de trabalho para administradores é amplo: cerca de metade dos cargos de uma empresa, são em funções administrativas. Mas o mercado é muito competitivo, sendo que aproximadamente 2 milhões de estudantes formam-se por ano. No país, o mercado de trabalho para administradores no Brasil está crescendo com a economia. Grandes companhias estão ampliando seus quadros de funcionários, e as empresas familiares se profissionalizando e buscando candidatos com boa formação e visão estratégica para fazer parte de seus quadros.

Juntamente com estas mudanças, a universidade deve se adequar, para que não se torne uma resistência, seguindo um modelo de ensino que limite a iniciativa, a criatividade e o livre arbítrio dentro das empresas (Lima, 2002). A universidade deve ser facilitadora no processo de ensino incutindo ensinamentos voltados ao constante aprendizado e a constante adaptação de novos conceitos, e não apenas voltada à competitividade e a busca de resultados.

O aprendizado deve estimular os profissionais da área de administração a aprenderem com sua experiência, uma vez que, gerenciamento não é algo totalmente mensurável, é uma prática que engloba habilidade (experiência), arte e ciência (análise) (MINTZBERG, 2006).

As organizações tornam-se causa e efeito das principais mudanças ocorridas nos últimos tempos. Neste sentido, Closs e Antonello (2008) destacam a importância de aprendizagens que ampliem a consciência dos gestores em relação às implicações que suas ações tem sobre a sociedade, o meio ambiente e a si próprios de forma crítica e construtiva.

Ainda, segundo estas autoras, o papel dos administradores deve ser o de agir como facilitadores de mudanças, envolvendo a capacidade de liderar favorecendo a motivação e a autoconfiança, ao mesmo tempo tendo uma visão abrangente que o permita dividir as responsabilidades e compartilhar poder, podendo lidar com situações de instabilidade e ser capaz de corresponder às novas demandas. Dessa forma, o aproveitamento das experiências de mudanças provoca crescimento, preparando-os para enfrentar diversas situações do dia-a-dia.

A facilidade de questionar práticas revela-se importante, ao passo que escolhas implicam em assumir responsabilidades e riscos. Desse modo, a valorização do trabalho em equipe torna-se um atributo essencial de quem está no

comando e traz a oportunidade de conhecer os outros e a si próprio.

Ao mesmo tempo, para enfrentar este quadro de transformação, as organizações estão empenhadas em encontrar novas formas e soluções para resolver seus problemas, nas quais a base, ou a palavra-chave é a flexibilidade e sem ela a sobrevivência do profissional torna-se quase impossível no ambiente competitivo.

3. Competitividade profissional

Em virtude dos novos cenários existentes a respeito da competitividade profissional, Closs e Antonello (2008) afirmam a existência da necessidade de novas aprendizagens por conta daqueles que almejam “um lugar ao sol”. Esta necessidade é aliada à pressão que os gestores sofrem para a obtenção de novas aprendizagens e para que os mesmos possam tentar “garantir” a sua empregabilidade por meio da educação e desenvolvimento profissional.

A perspectiva é de que as empresas, ao conseguirem identificar e desenvolver competências necessárias conquistarão importante vantagem competitiva sobre seus concorrentes, da mesma forma, seu sucesso varia conforme a maneira que a organização utiliza e alavanca seus recursos para satisfazer as necessidades dos clientes.

Porter (1989) afirma que a fonte da vantagem competitiva da organização está centrada na sua capacidade de inovar e evoluir. Esta capacidade deve ser desenvolvida como uma resposta aos desafios enfrentados na relação da empresa com o ambiente. Neste sentido, a direção que é tomada pelo autor se dá em relação ao ambiente como o elemento que exerce influência fundamental na determinação das fontes de vantagem competitiva. Portanto, o ambiente induz a busca por inovação, estimulando as empresas a procurar respostas internas para fazer frente às novas demandas.

Esta analogia pode ser feita em relação aos gestores, que neste mesmo sentido devem se adaptar e aperfeiçoar sua capacidade de evoluir face às interferências do ambiente em que estão inseridos, ampliando seu grau de competência sempre que possível. Todavia, cada mudança gera um momento de instabilidade, por isso, elas envolvem aprendizado contínuo e consciência.

Além disso, a competência é vista como estoque de recurso disponível na organização, e a forma como são mobilizados na relação da organização com o mercado são, na essência, as variáveis que constituem o conceito de competência organizacional. Fleury e Fleury (2001) entendem que, para que estas competências realmente assumam as características de “competências essenciais para as organizações”, propiciando vantagem competitiva ao longo do tempo, “têm que estar associadas a um sistemático processo de aprendizagem, que envolve descobrimento, inovação e capacitação de recursos humanos” (FLEURY e FLEURY, 2001, p.23).

Por competência normalmente entende-se como um conjunto de ações e qualificações que podem melhorar o desempenho ao efetuar determinada atividade. A partir destas ações pode-se determinar qual o grau e o conjunto delas

que se torna mais interessante para atingir determinado nível de resultado. Ela deve focar as características que os profissionais devem possuir (*input*) e que produzam resultados (*output*).

Dessa forma, Parry (1998) desenvolveu o seguinte conceito de competência:

Um agrupamento de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionados, que afeta parte considerável da atividade de alguém, que se relaciona com o desempenho, que pode ser medido segundo padrões preestabelecidos e que pode ser melhorado por meio de treinamento e desenvolvimento. (PARRY, 1998, p.60)

Quando se fala de competência, indica-se uma relação com a carreira profissional. Este é um termo de difícil definição, uma vez que pode ser utilizado em várias situações. Porém, é evidente que, em todos os casos nos quais ele aparece, expressa a idéia de um caminho a ser seguido, algo estruturado e organizado.

Neste sentido, HALL sugere a seguinte definição: "Carreira é uma seqüência de atitudes e comportamentos, associada com experiências e atividades relacionadas ao trabalho" (HALL apud DUTRA, 1996:17). Esta definição restringe carreira apenas à dimensão do indivíduo, não levando em consideração a complexidade dinâmica das organizações e da sociedade hoje.

Hoje carreira é vista como algo mais flexível, dinâmico, procurando conciliar interesses tanto das pessoas como da organização, são as posições ocupadas e os trabalhos realizados pelo indivíduo ao longo de sua vida que envolve uma série de estágios e transformações muito ligadas à sociedade e ao entendimento e a avaliação da experiência do próprio indivíduo.

Contrapondo-se à idéia de competência e carreira vista apenas como características individuais, Souza (2001) afirma que a competência deve estar direcionada para as realizações, isto é, alguma coisa que a pessoa produz ou entrega. Segundo os autores que defendem esta idéia, o fato de a pessoa deter as competências necessárias para um trabalho não assegura que entregará o que lhe é demandado. A tendência é valorizar a idéia de pensar competência contemplando-se as duas linhas, ou seja, como capacidade de entrega e as características da pessoa que podem ajudá-la a entregar com mais facilidade.

4. Escolaridade e renda

A qualificação profissional, antes acontecia por meio do processo repetitivo de trabalho, o que não corresponde mais ao trabalho de hoje. Os indivíduos se sentiam confortáveis nos padrões do passado gerando grandes dificuldades para adoção de uma nova mentalidade. O caminho para a nova realidade é a quebra dos antigos paradigmas, dessa maneira é possível criar novos padrões de pensamento, comportamento, posturas e habilidades voltadas para a realidade através de técnicas cada vez mais estruturadas.

Na década de 1960, a profissionalização por meio da educação garantiria aos indivíduos as condições para competirem no mercado de trabalho e melhorarem suas condi-

ções econômicas, hoje em dia isso não é diferente, mas não é suficiente, pois o aumento da escolaridade traz melhores condições de trabalho, e mais estabilidade para a vida do indivíduo como um todo, mas o indivíduo deve ser capaz de ser um agente de mudança.

Para Nóbrega (1996), a maioria dos modelos de empresas no Brasil ainda não reconhece a complexidade como grande causadora do processo de mudança. A escala da complexidade atual não deixa as coisas darem certo com abordagens lineares e simplistas, são necessárias soluções sistêmicas, integradas e dotadas de conhecimentos que envolvam toda a organização. Por esta razão, a busca pelo conhecimento tornou-se tão importante, pois o engajamento participativo com as coisas e com as pessoas é fundamental, pois o sucesso só pode emergir de um contexto rico em relações.

Diante desse cenário, as organizações devem incorporar novos valores e dominar conceitos filosóficos, sociais e políticos abandonando o tecnicismo, uma vez que sua simplicidade acabaria inibindo a capacidade de adaptação das organizações.

Dorieger (1970) considera que raça, sexo, base familiar e social, experiência de outros trabalhos e escolaridade como fatores que determinariam a evolução profissional e a absorção do indivíduo pelo mercado. É interessante observar que o autor considera a mobilidade de setor como algo improvável sem que haja melhoria da escolaridade dos indivíduos.

O envolvimento dos indivíduos que compõe a organização, para atender às novas exigências, precisa ser criado. Para tanto, a organização deve considerar o homem como um ser completo, que carrega consigo sua memória, seus sentimentos, seu corpo, e não somente aquele fragmento que o habilita a operar a máquina, a obedecer normas e regulamentos (TAVARES, 1993).

A trajetória de cada indivíduo fica condicionada por uma série de fatores e aqueles mais bem preparados têm condições de construir mecanismos para alcançarem seus objetivos de forma mais eficiente. Dessa forma, sabe-se que a educação ao longo da vida é necessária para se ter escolhas e manter condições de vida melhores, pois a educação anda ao lado do desenvolvimento e este tende a evoluir como um ciclo que passa a melhorar a vida de todos aqueles que participam desta cadeia. Resta saber, se é educação que gera mais desenvolvimento ou se o desenvolvimento gera mais educação.

5. O caso dos egressos do curso de administração da Unioeste de Cascavel

O curso iniciou suas atividades no ano de 1980 e até o ano de 2006, formou 1114 bacharéis em administração, sendo este o universo da pesquisa. Através da aplicação de 308 questionários representando uma amostragem de 27,65% dos egressos formados, obtiveram-se os seguintes resultados:

A pesquisa mostrou que 53,9% dos egressos do curso de Administração são do sexo masculino e 46,1% do sexo

feminino, ressaltando a participação feminina no curso de Administração.

O contingente de administradores casados é de 61,04% , 33,44% dos egressos encontram-se solteiros, 4,54% dos egressos são divorciados, 0,32% são viúvos e 0,64% consideraram a opção "outro".

Percebe-se que ainda é baixo o domínio de línguas estrangeiras pelos egressos (61,2%) sendo que aqueles que dominam alguma língua, 21% dominam o inglês, 7,1% dominam o espanhol, 5,3% dominam inglês e espanhol, 3,6% dos egressos dominam a língua italiana, 0,6% dos entrevistados domina o alemão, 0,3% dos egressos domina o inglês, espanhol, alemão e árabe e 0,9% dos egressos dominam o inglês e o francês.

Levando em consideração as atividades realizadas durante a graduação, percebe-se que a maioria dos egressos (60,95%) não participou de nenhuma atividade relacionada a projetos de pesquisa, iniciação científica, empresa Júnior, movimentos estudantis /DCE ou monitoria. Em contrapartida, dentre os que participaram de alguma destas atividades, a maioria (15,05%) participou da Empresa Junior, outros 10,65% participaram de projetos de pesquisa, apenas 3,85% dos egressos realizaram iniciação científica e 9,47% dos egressos participou de movimentos estudantis/ DCE.

Outro fato importante é que 83,12% dos egressos tiveram sua primeira atividade profissional antes de iniciarem o curso de graduação, o que mostra que o contato com o mercado de trabalho quase sempre acontece antes de haver uma qualificação específica. Outros 15,91% dos egressos tiveram sua primeira atividade profissional durante a graduação e apenas 0,97% dos egressos tiveram a primeira atividade profissional após terem se formado.

Através dos dados obtidos, observou-se que a maioria dos egressos do curso de administração (48,7%) possui curso de pós-graduação e que 34,5% ainda não possuem. Destes, 7,79% dos egressos possuem mestrado e apenas 1,11% possuem doutorado. Outro fator importante que foi observado é que 7,79% dos egressos buscaram outro curso de graduação para complementar sua formação.

A respeito da atual situação no mercado de trabalho que se encontram os egressos, descobriu-se que 50% dos egressos trabalham como empregados registrados com carteira assinada, 29,75% dos egressos trabalham como empresários, 12,27% dos egressos trabalham como funcionários públicos, 1,22% trabalham como empregados sem carteira, 0,92% dos egressos estão aposentados, 1,53% dos egressos estão desempregados e 4,29% dos egressos se encontram em outra situação.

O setor da economia em que os egressos trabalham atualmente varia bastante. 30,68% deles trabalham no setor de serviços, 16,16% dos egressos trabalham com comércio, 10,14% dos egressos trabalham com ensino e educação, 11,5% dos egressos trabalham em órgãos governamentais, 11,51% trabalham em indústrias, 4,38% dos egressos trabalham com consultoria, 3,84% trabalham em empresas estatais, 0,27% dos egressos trabalham na área de terceiro setor, apenas 4,93% dos egressos trabalham

com agronegócios, e ainda 6,57% dos egressos trabalham em outros setores da economia.

Em relação as maiores dificuldades encontradas depois de formados, tem-se o seguinte resultado: a maioria (31,69%) dos egressos do curso de administração não encontraram nenhuma dificuldade relevante depois de formados, 16,66% dos egressos afirmam que a alta concorrência é a maior dificuldade encontrada, 9,29% dos egressos mostram como maior dificuldade a falta de experiência profissional, 8,74% consideram a falta de conhecimento de outros idiomas uma dificuldade relevante e na mesma porcentagem acreditam que outro fator atrapalhador foi a falta de conhecimento em relação ao mercado de trabalho. Ainda 3,82% dos egressos acreditam que a falta de conhecimento teórico foi uma dificuldade encontrada, e por fim, 21,31% dos egressos tiveram outras dificuldades depois de formados.

A renda dos egressos antes, durante e depois do curso de Administração, pode ser visualizada nos gráficos 01, 02 e 03:

De acordo com os gráficos 01 e 02, o percentual de egressos que não possuíam renda diminuiu 16,56% , o que mostra que após o ingresso na universidade os alunos já iniciam atividades remuneradas através de trabalhos ligados à área de administração.

O percentual dos egressos que ganhavam até 5 salários aumentou 7,44% durante o curso, mas diminuiu 47,41% depois dos egressos terem se formado, o que mostra que poucos egressos continuaram nesta faixa salarial.

Em comparação aos dados anteriores percebe-se ainda que a situação dos egressos melhorou do ponto de vista financeiro. Os egressos que se encontram na faixa salarial de 5 a 10 salários mínimos cresceu 7,47% enquanto os egressos freqüentavam o curso e subiu ainda mais 21,75% depois que os egressos se formaram mostrando que a faixa salarial dos egressos do curso de administração atualmente é esta. O percentual dos egressos que ganhavam mais de 10 salários mínimos antes de iniciar o curso também aumentou 0,97% durante a graduação e mais 26,3% depois que os egressos se formaram.

Considerando a nota que os egressos atribuíram ao curso de administração da Unioeste, 36,04% dos egressos atribuíram nota 8 ao curso , 31,49% atribuíram ao curso a nota 9 , 11,69% dos egressos atribuíram ao curso a nota 10 , 14,61% dos egressos atribuíram ao curso a nota 7, 4,55% dos egressos atribuíram ao curso a nota 6, 1,30% dos egressos atribuíram ao curso a nota 5 e 0,32% dos egressos atribuíram ao curso a nota 3.

Dessa forma, é importante ressaltar que a nota média do curso de administração é muito boa, pois as notas de 7 a 10 representam 93,83% do total de notas atribuídas pelos egressos.

Considerações finais

O sucesso pode estar diretamente relacionado ao grau de satisfação com a carreira seguida, que na modernidade vem sendo revestido de novos significados.

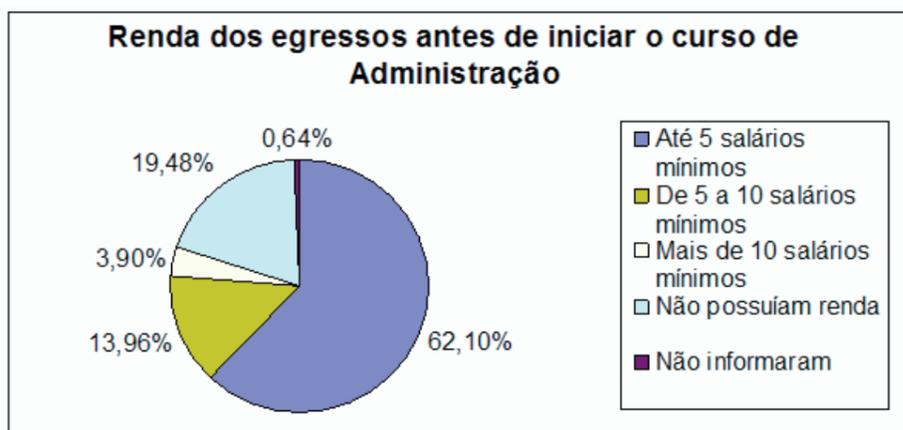


Gráfico 01

fácil, devido à quantidade de caminhos que pode-se traçar, inundados de uma gigantesca quantidade de informações à disposição.

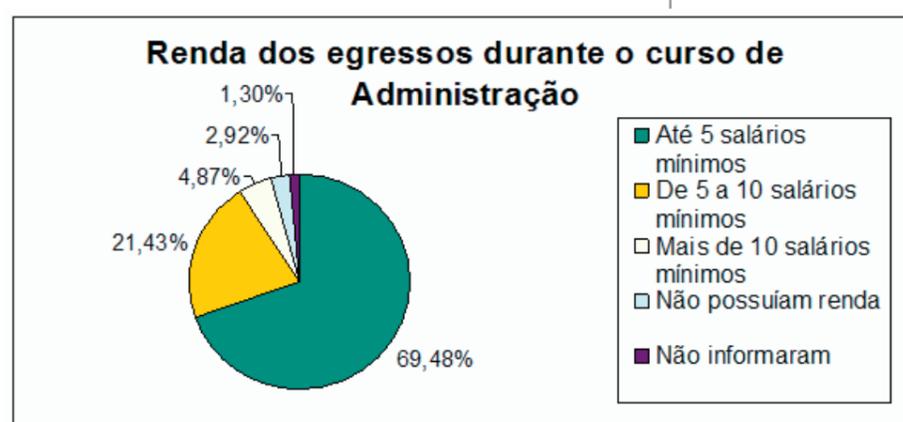


Gráfico 02

existem pessoas erradas para os cargos, mas sim cargos errados para as pessoas erradas. O interessante não é mudar a essência, é adquirir novas habilidades e adequá-las ao ambiente.

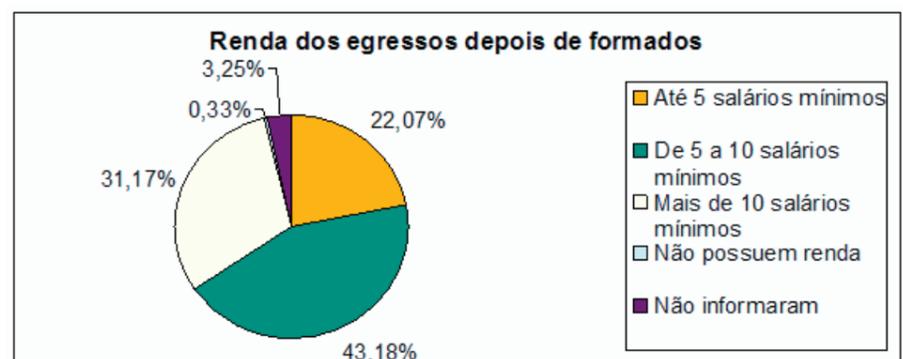


Gráfico 03

Por ser algo muito intrínseco e depender de cada indivíduo não tem um significado único, mas é um objetivo comum. A satisfação pessoal, normalmente, é relacionada ao dinheiro, o prestígio e o *status* e varia conforme os valores pessoais dos indivíduos.

O que é possível perceber, é que a evolução profissional está muito ligada ao nível salarial e ao *status*. Isso tor-

nou-se um fator que normalmente dimensiona o "sucesso" profissional dos indivíduos.

Nesta globalização econômica, cenário de hipercompetição, destacar-se entre tantos tem sido uma tarefa árdua e desafiadora. Busca-se com maior intensidade despertar diferenciais, realizar feitos incomuns e ao mesmo tempo ser feliz na escolha profissional. Isso não tem se mostrado

As vantagens tradicionais que cada profissão oferecia, e que eram sustentáveis, hoje não são mais. A necessidade de se manter em constante reciclagem é intensa, visto a versatilidade e agilidade de todos que estão no mercado. Para tanto, é preciso agir de forma inovadora, renovando-se sempre e deixando de agir previsivelmente. A questão é não ser igual, usar o talento que cada um possui em empreendimentos condizentes. Não

Além disso, evolução profissional e sucesso na carreira, vão muito além de faixa salarial, estes são apenas indicadores de que a pessoa se encontra no lugar certo e utilizando seus talentos e as habilidades adquiridas de forma eficaz.

Sendo assim, com o passar do tempo, houve uma evolução no sentido de que se passou a perceber que uma vida profissional bem-sucedida pode implicar em uma vida pessoal bem sucedida. E se existirem

problemas pessoais, afetariam a vida profissional e vice-versa, alterando a sua qualidade. Por isso, a busca do sucesso não é mais a mesma do que há 50 anos atrás, esta nova busca exige equilíbrio em ambas as dimensões onde critérios não relacionados ao trabalho também são considerados. Somos seres complexos que são dotados de pensamentos e emoções que afetam de forma diferente cada um de nós.

Referências

CLOSS, Lisiane Quadrado e ANTONELLO, Claudia Simone. **Aprendizagem transformadora**: Integrando a reflexão crítica na formação gerencial. Revista Gestão.Org – Número Especial I ENEPQ, p. 59-69: Novembro 2008.

DORIEGER, P. **Internal labour markets and manpower analysis**. Lexington Mass. J.C. Heath and Company : 1970.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de carreira**: uma proposta para repensar a gestão das pessoas. São Paulo: Atlas, 1996.

FLEURY, Afonso e FLEURY, Maria Tereza Leme. **Estratégias empresariais e a formação de competências**. São Paulo: Atlas, 2001.

LIMA, Solange Moreira Dias de. **O perfil do administrador do presente, face às novas tecnologias da informação**. 05/10/2002. Disponível em : www.portaldomarketing.com.br/artigos. Acessado em 12/03/2009.

NÓBREGA, Clemente. **Em busca da empresa quântica**: analogias entre o mundo da ciência e o mundo dos negócios. Rio de Janeiro: Ediouro, 1996.

PARRY, Scott. **Just What Is a Competency?** (And Why Should Care?). Training, June. 1998.

PORTER, Michael E. **Vantagem competitiva**: criando e sustentando um desempenho superior. Rio de Janeiro: Campus, 1989.

SOUZA, Vanderlei Langoni de. **A carreira gerencial com base nas competências individuais**. Teses e Dissertações defendidas na UFRS: 2001. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/2426>, acessado em 10/03/2009.

TAVARES, Maria das Graças. **Cultura organizacional**: uma abordagem antropológica da mudança. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1993.



Sobre os autores

Claudio Antonio Rojo

Doutor -Unioeste
rojo@rojo.com.br

Débora Kasper

Discente do Curso de Administração - Unioeste
debora_kasper@hotmail.com

