



MERCADO DE TRABALHO: requisitos para um recém formado em administração

Felipe Henrique De Oliveira¹
Camila Paula Menezes²
Fátima das Neves Martins Santos³
Glenda Maria Colim Messias⁴
Núbia de Fátima Costa Oliveira⁵

RESUMO

Esse trabalho tem o objetivo de mostrar a dificuldade que os jovens administradores têm no mercado de trabalho atual. Por isso observa-se que o tema é relevante e deve ser pesquisado, para que as empresas evoluam nesse novo perfil de jovens administradores, para obterem pontos positivos de seus funcionários. Essa pesquisa tem a importância de mostrar que o mercado de trabalho atual precisa se atualizar conforme a necessidade de seus novos funcionários, investindo em novos métodos de trabalho e obtendo os resultados esperados. Essa mudança mostra a esses jovens administradores que a empresa está preocupada com seus ideais, assim eles desempenharem o seu melhor, porque se sentem satisfeitos com o seu trabalho. Pois para se manter no mercado de trabalho os jovens recém formados tem que mostrar competências adquiridas não apenas teórica, mas também na prática. A pergunta foi respondida, sim os jovens recém-formados têm que ter diferenciais competitivos para ingressar no mercado de trabalho, ou mesmo entrar nele, como foi pesquisado quem não procura aprender e melhorar não entra fácil no mercado de trabalho. Quanto ao objetivo geral, foi fazer uma análise para conhecer as dificuldades e identificar qual o diferencial necessário os recém- formados devem possuir para manter a sua empregabilidade. A partir das bibliografias estudadas, confirma as hipóteses acima, considera-se que o perfil do administrador de hoje, é o de um profissional não acabado, devendo estar consciente das transformações constantes, e devendo de fato agir de acordo com estas mudanças, pois o Mercado de trabalho busca profissionais com habilidades e competências renovadas, profissionais atualizados e flexíveis, conscientes desta realidade. Sendo assim destaca-se que a formação acadêmica, a experiência profissional, a competência, a habilidade, a atitude, o aperfeiçoamento e a atualização profissional, são de extrema importância para que se

¹ Acadêmico do Curso de Administração – Faculdade Atenas

² Professora da Faculdade Atenas

³ Professora da Faculdade Atenas

⁴ Professora da Faculdade Atenas

⁵ Professora da Faculdade Atenas



mantenha no mercado de trabalho visão de futuro e superar todos os preconceitos com relação à falta de experiência nessa etapa da vida.

Palavras- chave: Administradores, Emprego, Flexibilidade, Competência, Formação Acadêmica, Atualização profissional.



ABSTRACT

This paper aims to show the difficulty that young administrators have in the current job market. Therefore it is observed that the theme is relevant and must be researched, so that companies evolve in this new profile of young administrators, to obtain positive points of their employees. This research has the importance of showing that the current job market needs to be updated according to the needs of its new employees, investing in new methods of work and obtaining the expected results. This change shows these young managers that the company is preoccupied with their ideals so they do their best because they feel satisfied with their work. For in order to stay in the labor market young graduates have to show skills acquired not only in theory but also in practice. The question has been answered, yes young graduates have to have competitive differentials to enter the labor market, or even enter it, as it was researched who does not seek to learn and improve does not come easy in the labor market. As for the general objective, it was to make an analysis to know the difficulties and to identify what the necessary differential the newly graduates must possess to maintain their employability. From the bibliographies studied, confirms the above hypotheses, it is considered that the profile of the administrator of today, is that of an unfinished professional, must be aware of the constant transformations, and should in fact act in accordance with these changes, since the Labor market seeks professionals with renewed skills and competencies, updated and flexible professionals, aware of this reality. Therefore, it is important to emphasize that academic training, professional experience, competence, ability, attitude, improvement and professional updating are extremely important so that the future work market can be maintained and overcome all prejudices. With regard to the lack of experience in this stage of life.

Keywords: Administrators, Employment, Flexibility, Competence, Academic Background, Professional update.



INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho está cada vez, mas competitivo, são vários os obstáculos para o jovem recém-formado conquistar seu primeiro emprego.

Há um número grande de jovens que não consegue espaços por falta de qualificação, pois o mercado necessita de conhecimento, criatividade e inovação. No caso de quem procura o primeiro emprego isso não é tão fácil.

Segundo relatório realizado pela Organização das Nações Unidas (s.d) (ONU), 36% dos jovens recém-formados estão atualmente desempregados no Brasil e muitos deles demoram cerca de 15 meses para conseguir um emprego na sua área.

Exigente, como é o mercado de trabalho, eles precisam além do conteúdo teórico, ter como parte do currículo profissional habilidades como: a capacitação profissional, o conhecimento de línguas, a aptidão para lidar com diversas tecnologias e entre outros requisitos.

Segundo dados organizados pelo Instituto da Cidadania (op. cit.), estima-se que a cada ano chegam aproximadamente 1,5 milhão de jovens ao saturado mercado de trabalho brasileiro em busca da primeira ocupação. Sobre a Pesquisa Mensal de Emprego (PME), de abril de 2004, do IBGE (apud INSTITUTO DA CIDADANIA, op. cit.), aponta-se que, no total da população, o desemprego afetava nove em cada cem brasileiros, no entanto, 26 jovens a cada cem estavam desempregados, isto é, aproximadamente 3,7 milhões de pessoas. O mercado de trabalho não tem produzido a contento novos postos, sequer para reduzir o que se chama de estoque de desempregados, isto é, a parcela da população economicamente ativa que já procura trabalho e não encontra ocupação, contingente que varia de 8 a 11,5 milhões de brasileiros (o que varia de acordo com os critérios adotados nos cálculos)

Grandes empresas procuram profissionais com uma boa formação, que apresenta conjunto de habilidades e competências consideradas ideais para o cargo.

Uma das estratégias do jovem recém-formado e o estágio que é realizado durante o período de acadêmico, sendo uma das alternativas, onde nele o universitário poderá aplicar suas habilidades e conhecimentos, e também adquirir responsabilidades.

No atual mercado de trabalho, só há espaço para os melhores, vale a pena todo o esforço e dedicação, tendo em vista que depois a pessoa receberá uma grande recompensa.



A VISÃO DOS RECÉM-FORMADOS EM ADMINISTRAÇÃO DO SÉCULO XXI

A juventude é o momento decisivo para se construir os rumos da carreira profissional tanto no presente quanto no futuro.

De acordo com Neri (2001), empregabilidade significa conseguir um emprego rapidamente, independentemente da situação econômica do mercado. Para Minarelli (1995) o termo é dividido em pilares como: habilidades, competências, conhecimento e atitudes.

Ainda segundo Minarelli (1995) é preciso estar pronto para as exigências das empresas. O desafio do jovem administrador hoje é manter-se empregável mesmo diante de grandes exigências e alta competitividade

Para se obter uma carreira bem-sucedida é preciso primeiramente estudar, ser muito esforçado, ter foco e, acima de tudo, ser apaixonado pelo que faz. O mercado de trabalho é feito de problemas para resolver que, às vezes,

não estão traduzidos sob a forma de vagas. Quem procura e detecta problemas descobre oportunidades. Como consequência, acha trabalho e dinheiro. Sempre que existem necessidades, pessoas e vida pode haver trabalho e possibilidade de ganhar. “Tudo é mercado” (MINARELLI, 1995, 27)

Apesar disso, é preciso persistir naquilo que tanto o jovem deseja. Deve-se manter os pés no chão e ter domínio de suas ações, já que isso ajuda a alcançar os objetivos.

A construção da carreira profissional é um dos desafios mais difíceis da vida de uma pessoa. A dificuldade está relacionada às escolhas que devem ser pensadas, repensadas e pensadas novamente, pois os caminhos que o acadêmico escolhe seguir deverá ser um caminho capaz de lhe satisfazer profissionalmente.

Chiavenato (1997) ressalta a necessidade de planejamento nesta busca: “Procurar um emprego hoje exige uma boa dose de planejamento e, sobretudo, de racionalidade. Planejamento significa pensar detalhadamente antes de fazer... Racionalidade significa adequação dos meios aos fins visados” (CHIAVENATO, 1997, p. XI).

Segundo Minarelli (1995) segurança profissional sempre esteve associada a um bom emprego, ou seja, o profissional iniciou jovem, fez carreira e se aposentou na mesma empresa. Porém hoje, diante de um mercado altamente globalizado, o profissional precisa ser tão flexível quanto a empresa. Ter segurança profissional é mais do que ter um emprego e um salário.



RECÉM-FORMADOS E A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

O caminho até a conclusão da formação superior é longo. A preparação se inicia ainda no Ensino Médio quando o estudante começa a se dedicar mais, e alguns chegam até a se matricular num cursinho pré-vestibular.

Os jovens profissionais e os recém-formados em Administração têm encontrado dificuldade para conseguir o primeiro emprego. Independente da área de atuação escolhida ou do curso superior de formação, a falta de experiência é um fator determinante. Dados do Ministério da Educação (s.d) mostram que todo ano mais de 700 mil profissionais entram no mercado de trabalho. Mas nem sempre há vagas suficientes.

Conforme cita o autor Ricca (2004) “Ora, se o emprego da forma que é conhecida hoje tende a ser cada vez mais escasso, por que continuar exclusivamente a formar jovens para serem empregados? Por que não forma também os jovens para serem empregadores? Ou, melhor, empreendedores?” (RICCA, 2004, p. 73).

Uma pesquisa sobre educação para o mercado de trabalho, abrangendo nove países, indicou que quase 40% dos empregadores ouvidos apontam a falta de competência como o principal motivo para que vagas destinadas a recém-formados deixem de ser preenchidas. A pesquisa Educação para o Trabalho: desenhando um sistema que funcione foi apresentada pela consultoria *McKinsey&Company*(2013).

Ainda segundo este estudo, enquanto quase metade dos empregadores avalia que os recém-formados não estão bem preparados para cargos do nível iniciante, as instituições de ensino têm percepção mais otimista. De acordo com a pesquisa, 72% delas acreditam que os recém-formados estão prontos para trabalhar. Entre os que terminam os estudos, 45% acreditam que estão adequadamente preparados.

De acordo com Mascarenhas (2008) ao se definir competências, é fundamental perceber a singularidade que caracteriza cada evento e, como consequência, o exercício das competências. Assim, devem-se contextualizar cada competência a ser realizada. Pelo recém-formado em Administração ou em outras áreas.

Sendo assim, pode-se observar que eles estão parcialmente otimistas em relação ao seu futuro profissional, pois definem que o mercado de trabalho será preferencialmente para os mais preparados e concordam que o Curso de Administração os prepara para este mercado e estão satisfeitos com o curso e esperam ao ingressar no mercado de trabalho uma melhor qualidade de vida almejando uma ascensão profissional através de reconhecimento de suas capacidades. Além disso, declararam que acham totalmente relevante a realização de um curso de pós-graduação para uma melhor qualificação profissional. Os itens verificados



encorajam e motivam novas pesquisas e avaliações desse tipo, devido ao fato de obter resultados bastante positivos em quase todos os itens. As colocações negativas, embora em pequeno número, apontam para medidas urgentes a serem tomadas pela Coordenação do Curso.

No próximo capítulo será abordada a situação do mercado de trabalho atual para o recém-formado em administração, suas oportunidades e suas dificuldades.

O ATUAL MERCADO DE TRABALHO PARA O RECÉM-FORMADO EM ADMINISTRAÇÃO

Segundo Valdessara (2013), a empregabilidade significa o conjunto de competências e habilidades necessárias para uma pessoa manter-se colocada numa empresa. Significa capacidade conquistar e de manter um emprego de maneira sempre firme e valiosa, exigindo que o administrador seja flexível e inovador.

O profissional de administração tem um lugar de oportunidades nos mais variados setores e para quem desejar destacar-se no setor escolhido deve estar se atualizando constantemente.

Segundo Barduchi (2008 *apud* PETRUCCI 2011), o processo de desenvolvimento do produto “pessoa” deve ter como base elementos que compõem a sua essência, sua identidade, o autoconceito e a definição do espaço que quer ocupar no mundo, que estão delimitados por seus objetivos pessoais e profissionais.

O administrador necessita ter uma formação humanística e visão global (estar sempre em constante aperfeiçoamento e atualização) que o habilite a compreender o meio social, político, econômico e cultural onde está inserido e a tomar decisões em um mundo diversificado e interdependente, procurando atingir os objetivos planejados, com êxito. Com as mudanças econômicas, um novo acontecimento acentuou a tendência à profissionalização do administrador.

Segundo Andrade (2001) indica que a regulamentação dessa atividade ocorreu na metade da década de sessenta, pela Lei N°. 4.769, de 09 de setembro de 1965. No Art. 2º diz: A atividade profissional de Administrador será exercida, como profissão liberal ou não, mediante: a) pareceres, relatórios, planos, projetos, arbitragens, laudos, assessoria em geral, chefia intermediária, direção superior; b) pesquisas, estudos, análise, interpretação, planejamento, implantação, coordenação e controle dos trabalhos nos campos da Administração, como administração e seleção de pessoal, organização e métodos, orçamentos,



administração de material, administração financeira, administração mercadológica, administração de produção, relações industriais, bem como outros campos em que esses desdobrem ou aos quais sejam conexos.

Os gurus da gestão de pessoas citam a excelência individual como um dos comportamentos perseguidos pela organização (valores trazidos em comportamentos diários), não deixando de apontar o trabalho em equipe, os resultados, a visão de longo prazo, a paixão por produtos e tecnologia e a visão de clientes e parceiros. Todos estes comportamentos são atrelados às competências específicas de sua posição na empresa. (PETRUCCI, 2011).

As Instituições de Ensino Superior geram mais profissionais que a capacidade do mercado de absorvê-los. Por isso, se o recém-formado não tem experiência ou não participou de um estágio encontrará dificuldades em conseguir emprego.

Procurar fazer uma pós-graduação, especialização pode fazer o egresso conseguir uma vaga. O recém-formado deve ficar atento aos diversos concursos públicos que oferecem oportunidades para os formados em Administração, como o da Petrobrás, por exemplo.

Segundo Minarelli (1995) segurança profissional sempre esteve associada a um bom emprego, ou seja, o profissional iniciou jovem, fez carreira e se aposentou na mesma empresa. Porém hoje, diante de um mercado altamente globalizado, o profissional precisa ser tão flexível quanto a empresa. Ter segurança profissional é mais do que ter um emprego e um salário.

Não há um salário mínimo para a categoria, mas o CFA (Conselho Federal de Administração) sugere o valor de R\$ 6,5 salários mínimos para o profissional recém-formado. Atualmente, esse valor fica próximo a R\$ 2.700,00 (dois mil e setecentos reais).

Porém nas vagas anunciadas o salário fica em torno de R\$ 1.000,00 e R\$ 2.000,00, deixando muitos formandos frustrados.

O curso de Administração de Empresas tem como principal objetivo formar profissionais que possuam uma ampla visão organizacional, com responsabilidade social e espírito empreendedor.

A graduação em Administração é um curso da área de Ciências Humanas e possui uma formação multidisciplinar, com ênfase nas áreas de: financeira, marketing, logística, recursos humanos, produção e vendas.

Para Minarelli(1995) as bases da empregabilidade são compostas por adequação vocacional, competência profissional, idoneidade, saúde física e mental, reserva financeira e fontes alternativas e relacionamentos. Outros fatores envolvidos, destacados pelo mesmo autor, são: desenvolvimento da criatividade, de múltiplas habilidades, a abertura a novos



conceitos e a busca incessante por conhecimento. A criatividade é assim definida por Werneck: “Ser criativo é fazer mais com menos. Ser criativo é trazer uma solução mágica para o problema” (WERNECK, 2003, p. 85).

O novo cenário globalizado se caracteriza pela era da informação que possibilita interligar todos os centros do conhecimento e transformá-los em uma única rede global, trazendo inovação, acessibilidade, a liberdade de ir e vir em um mundo sem fronteiras, o comércio sem restrições e o acesso universal a bens e serviços. A era da informação traz consigo novas tendências tais como: Mercado de trabalho competitivo, substituição de cargos pouco qualificados, por cargos Perspectivas dos Profissionais de Administração para com o Mercado de Trabalho – Frente aos Novos Cenários do Mundo Globalizado altamente qualificados, imprevisibilidade e instabilidade, inovação tecnológica em constante mudança, desaparecimento de alguns cargos e aparecimento de novos cargos principalmente ligados a tecnologia, entre outros.

Além da dedicação, Chiavenato (1997) ressalta a necessidade de planejamento nesta busca:

“Procurar um emprego hoje exige uma boa dose de planejamento e, sobretudo, de racionalidade. Planejamento significa pensar detalhadamente antes de fazer. Racionalidade significa adequação dos meios aos fins visados” (CHIAVENATO, 1997, p. XI).

Maximiano (2009, p459) explica os impactos e transformações que a globalização e a tecnologia da informação implicam sobre as organizações e seus administradores: Com a Revolução Digital no Limiar do Terceiro Milênio, novas idéias, recursos e desafios apresentaram-se para as organizações e seus administradores. A concorrência em escala global e escassez de recursos forçaram muitas organizações a buscar padrões cada vez mais elevados de eficiência. A tecnologia da informação criou novas oportunidades e desafios para todos os tipos de organizações.

Portanto, conclui-se que nesse ambiente de constantes mudanças, buscar novos desafios, não se acomodar, acreditar em si mesmo, mesmo que os outros duvidem criar sinergia entre as pessoas, ser um líder mesmo que isso leve tempo, ainda são as melhores opções para se galgar um espaço no mercado de trabalho tão competitivo e acirrado.



DEMONSTRAR QUAIS SÃO OS DIFERENCIAIS COMPETITIVOS PARA O FORMANDO EM ADMINISTRAÇÃO SE SOBRESSAIR NO MERCADO DE TRABALHO

Segundo Oliveira (1999) as empresas estão valorizando o funcionário criativo, flexível, capaz de se adaptar rapidamente às mudanças. No campo da Administração exige-se raciocínio lógico, versatilidade e criatividade. São alguns tópicos fundamentais, além do domínio de um ou dois idiomas e da informática para o ingresso num mercado de trabalho cada vez mais competitivo, exigindo-se do futuro administrador de empresas a capacidade de organizar, planejar e dirigir os recursos de que dispõe muitas vezes inferiores aos que os executivos de Administração gostariam de ter.

Afirma Senge (2009) a característica fundamental da equipe relativamente desalinhada é o desperdício de energia. Os indivíduos podem dar tudo de si, mas seus esforços não se traduzem eficientemente como esforço da equipe. Por outro lado, quando uma equipe torna-se mais alinhada, surge uma unicidade de direção, e as energias dos indivíduos se harmonizam. Há menos desperdício de energia.

Para Morais (1997), o sucesso nos mercados depende cada vez mais do aprendizado; todavia, a maioria das pessoas não sabe aprender. Ocorre algo pior, os membros da organização que muitos presumem serem os melhores em aprendizado, não são, de fato, muito bons nesse ofício. São os profissionais de alta qualificação, fortemente energizados, extremamente comprometidos, que ocupam posições-chave de liderança na corporação moderna. Induzir as pessoas a aprender é, sobretudo, uma questão de motivação. Quando se desenvolvem as atitudes e o comprometimento adequado, o aprendizado é consequência.

Segundo Mariotti (1996), educa-se num clima de competição, estimula-se a luta de uns contra os outros, porque a competição seria própria da natureza humana, e, portanto, representaria a chave para todas as portas. O mercado exige um novo administrador, um novo profissional, consciente de sua responsabilidade, ativador do trabalho em equipe, em que as pessoas trabalham em conjunto, visa a obter novos conhecimentos, novas habilidades, descobrem novas formas de administrar uma organização baseada na aprendizagem, como processo contínuo de renovação e de transformação, esse sendo, no entanto, o maior desafio do profissional atual.

Hoje se vive na era da perplexidade, quando o conhecimento de meia hora antes, já pode se tornar obsoleto por algo novo. Trabalhar em uma realidade assim é um desafio para qualquer profissional. Embora a sabedoria conquistada por anos de experiência continue tendo seu lugar a cada dia vê-se mais jovens inovando no ambiente de trabalho.



Segundo Teixeira e Popadiuki (2003, p.98), “Em síntese a importância do marketing pessoal está em colocar as pessoas em destaque, expressando um conjunto de habilidades importantes no mercado consumidor que fortaleçam e expressem o auto-conceito.”

De acordo com Drucker (1996), “O trabalho é uma das dimensões do ser humano”. A outra é o amor. “Onde se conclui que só tem um bom desempenho profissional quem ama o aquilo que faz.”

Segundo Barduchi (2008), o processo de desenvolvimento do produto “pessoa” deve ter como base elementos que compõem a sua essência, sua identidade, o auto-conceito e a definição do espaço que quer ocupar no mundo, que estão delimitados por seus objetivos pessoais e profissionais.

Segundo Rizzo (2006), acreditar que ser auto-suficiente, que não precisa do outro, não garante vitória a qualquer indivíduo. O mercado não acolhe o profissional somente por suas titulações ou qualificações técnico - científicas. É essencial desenvolver habilidades de relacionamento interpessoal e ver o outro como parte de suas conquistas.

Na última década houve uma profunda transformação nas profissões, algumas já desapareceram, sendo que as que prevalecerão serão as que estiverem diretamente ligadas à interação com os clientes. Nesse novo cenário que se apresentam, as empresas estão procurando novos ideais e valores nos profissionais, como postura, tão importante para se conseguir uma vaga no mercado de trabalho, bom relacionamento interpessoal e espírito de equipe, e uma intensa curiosidade intelectual, para ir sempre mais além do que lhe é proposto. Esses são alguns dos fatores que diferem um profissional em um processo de recrutamento.

Para Fidelis e Banov (2007, p. 86) “Treinar significa qualificar, suprir carências profissionais, preparar a pessoa para desempenhar tarefas específicas do cargo que ocupa. Conclui-se que treinamento é um processo que visa capacitar, reciclar e suprir carências profissionais”.

Hoje em dia as empresas estão cada vez mais buscando qualidades extras para a contratação de funcionários. No campo da Administração com o competitivo mercado de trabalho, qualquer habilidade se torna um diferencial competitivo, e as pessoas que se interessam em aprender cada vez mais, que não se contentem com apenas o que aprenderam na sala de aula, essas serão as mais visadas pelas empresas.

Fleury e Fleury (2001, apud FERREIRA FILHO et al, 2012, p.11) afirmam que a aprendizagem é um processo neural complexo, que leva à construção de memórias e constitui a nossa identidade. Assim, a aprendizagem pode propiciar a transformação do conhecimento



em competências. O aprendizado é entendido como um agente inovador, que acumula competências e atua em ambiente em permanente mutação, afirma (QUEIROZ, 2006, apud FERREIRA FILHO et al, 2012, p.11).

A competência é compreendida por muitos autores como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para que a pessoa desenvolva suas atribuições e responsabilidades, mas para Dutra (2001, p.28), essa forma de encarar a competência tem se mostrado pouco instrumental no ambiente organizacional, pois isso não garante que uma empresa se beneficiará diretamente. Atualmente deseja-se um profissional que se entregue a empresa, ou seja, que ele efetivamente coloque em prática esses elementos e traga resultados esperados ou necessários.

Portanto, conclui se com o advento da sociedade globalizada as empresas passaram a buscar, ininterruptamente, novos padrões em decorrência da necessidade de inserção competitiva num mercado extremamente heterogêneo, onde a escolha de um profissional bem qualificado se torna um diferencial competitivo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como este trabalho pode-se observar, as diferenças em relação a diversos fatores contribuíram para a realidade que os jovens enfrentam hoje no mercado de trabalho atual. Com o passar dos anos ocorreram significativas mudanças, e a cada dia esse perfil de jovem administrador foi ganhando novos interesses e necessidades. E cabe a cada empresa se adequar a esses tipos de mudança, pois só assim seus funcionários estarão satisfeitos e sua empresa terá seus objetivos e metas alcançados. Mas é preciso mudar muito para que todos tenham essa visão.

A pergunta foi respondida, sim os jovens recém-formados têm que ter diferenciais competitivos para ingressar no mercado de trabalho, ou mesmo entrar nele, como foi pesquisado quem não procura aprender e melhorar não entra fácil no mercado de trabalho.

Diante a um ambiente de competitividade, as dificuldades em conquistar um espaço são percebidas pelos recém-formados que buscam uma oportunidade, para colocar em prática os conhecimentos adquiridos durante a sua formação.

Mesmo com o amplo campo de atuação para os recém-formados em Administração, a falta de experiência ainda é um obstáculo a ser superado pelos recém-formados. Porém apesar dos fatores levantados pelo questionário aplicado, o número de recém-formados empregados é considerável, visto que a grande maioria já exerce funções na



área administrativa. Entretanto, não é possível mensurar o nível destes empregos e se a experiência adquirida será significativa para uma oportunidade em cargos mais elevados.

Novos estudos sobre o assunto poderiam indicar como tem ocorrido a inserção dos jovens administradores no mercado de trabalho, bem como explorar e explicar as barreiras de acesso a cargos mais destacados como os gerenciais. Parecem oportuno que sejam realizados estudos qualitativos, baseados na história de vida, com vistas a aprofundar questões subjetivas que estejam ligadas a inserção destes jovens na vida profissional. A partir de tais perspectivas, questões como escolhas e trajetórias profissionais, bem como a influência de variáveis sociais e familiares neste processo, poderiam ser analisadas e esclarecidas.

Entendemos que as empresas são rigorosas quanto às experiências exigidas aos jovens e é preciso considerar que os discentes são fontes de inovação para a empresa e que podem trazer bons resultados, mesmo não carregando em seu currículo experiências anteriores.

Quanto ao objetivo geral, foi fazer uma análise para conhecer as dificuldades e identificar qual o diferencial necessário os recém-formados devem possuir para manter a sua empregabilidade. A partir das bibliografias estudadas, confirma as hipóteses acima, considera-se que o perfil do administrador de hoje, é o de um profissional não acabado, devendo estar consciente das transformações constantes, e devendo de fato agir de acordo com estas mudanças, pois o Mercado de trabalho busca profissionais com habilidades e competências renovadas, profissionais atualizados e flexíveis, conscientes desta realidade.

Portando, por se tratar de um tema com uma imensidão de dados e uma abrangência em todos os setores do mercado. Seria demagogia afirmar que se finaliza aqui essa pesquisa, pois os resultados encorajam e motivam novas investigações e avaliações desse tipo, já que o Mercado de Trabalho se transforma a cada momento, sendo necessário conhecer o que as Organizações esperam desses profissionais.



REFERÊNCIAS

ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de et al. **Administração: evolução, desafios, tendências.** São Paulo: Cobra. 2001.

CHIAVENATO, I. **A corrida para o emprego: um guia para identificar, competir e conquistar um excelente emprego.** São Paulo: Makron Books, 1997.

DRUCKER, Peter F. **Administrando em tempos de grandes mudanças.** 3 a. Ed., São Paulo, Pioneira, 1996.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas.** 7. ed. São Paulo: Gente, 2001.

FERREIRA FILHO, Edson Pinto. ET al. **Uma análise das competências dos administradores perante a indústria automobilística da região Sul Fluminense.** Revista Gestão & Sociedade, jan. – jul., 2012, vol. 1, n.1.

Fleury e Fleury A. **Empregabilidade, Trabalhar por conta própria.** 5.ed. São Paulo: Gente, 1995.

FIDELIS, Gilson José e BANOVA, Márcia Regina. **Gestão de Recursos Humanos: tradicional e estratégico.** 2. Ed. São Paulo: Érica, 2007.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 1991.

INSTITUTO DA CIDADANIA. **Projeto Juventude** - versão inicial para discussão, complementação e ajustes. São Paulo, 2004.

MASCARENHAS, André Ofenhejm. **Gestão estratégica de pessoas: Evolução, teoria e crítica.** São Paulo: Cengage Learning, 2008.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade, como ter trabalho e remuneração sempre.** São Paulo: Gente, 1995.



McKinsey&Company2013http://www.mckinsey.com.br/Data/Artigo%20-%20O%20Ambiente%20Empresarial%20no%20Brasil_.pdf

MORAIS, Carmen. **Atitudes empreendedoras**. São Paulo: Qualitymark, 1997.

NERI, A. A. **A gestão do RH por competência e a empregabilidade**. São Paulo: Papirus, 2001.

OLIVEIRA, Sílvio Luiz de. **Sociologia das Organizações**: uma análise do homem das empresas no ambiente competitivo. São Paulo: Pioneira, 1999.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Declaração Universal dos Direitos Humanos. Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. In: BRASIL. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. **ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA (UNESCO)**. Políticas públicas de/para/com juventudes. Brasília: UNESCO, 2005

PETRUCCI et al. **Empregabilidade para os recém-formados em administração**: expectativa x oportunidades. Araras, SP: UNAR, 2011.

RICCA, José Luiz. Sebrae O jovem Empreendedor. In: Estudos Avançados 18 (51) 2004.

RIZZO, Cláudio. **Marketing pessoal no contexto pós-moderno**. São Paulo: Trevisan Editora Universitária, 2006.

SENGE, Peter M. **A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende** 25. ed. Rio de Janeiro: BestSeller, 2009.

TEIXEIRA, Maria L. Mendes;POPADIUK,Silvio.**Confiança e desenvolvimento de capital intelectual: o que os empregados esperam dos seus líderes**. Revista de Administração Contemporânea (2003).



TEIXEIRA, Maria. Mendes. **Teoria geral da administração**: abordagens prescritivas e normativas da administração. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

VALDESSARA. **O profissional requerido para atuar no mercado globalizado**, 2013.