



**UNIVERSIDADE
ESTADUAL DO
MARANHÃO**

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO

CAMPUS CODÓ

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

CARLOS ANDRÉ DE SOUSA ANDRADE

**OS DESAFIOS DOS JOVENS ADMINISTRADORES PARA INGRESSAREM NO
MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CODÓ - MA**

CODÓ-MA

2022

CARLOS ANDRÉ DE SOUSA ANDRADE

**OS DESAFIOS DOS JOVENS ADMINISTRADORES PARA INGRESSAREM NO
MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CODÓ - MA**

Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Administração da Universidade Estadual do Maranhão (UEMA), para obtenção do grau em Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Esp. Márcio André Terto Carneiro.

CODÓ-MA

2022

Andrade, Carlos André de Sousa

Os desafios dos jovens administradores para ingressarem no mercado de trabalho no município de Codó/Carlos André de Sousa Andrade.– Codó, 2022.

41 f.

Monografia (Graduação) – Curso Bacharelado em Administração, Centro de Estudos Superiores de Codó, Universidade Estadual do Maranhão, 2022.

Orientador: Prof. Esp. Márcio André Terto Carneiro.

1. Administrador. 2. Mercado de trabalho. 3. Primeiro Emprego. I. Título.

CDU:331.5-057.17(812.1)

CARLOS ANDRÉ DE SOUSA ANDRADE

**OS DESAFIOS DOS JOVENS ADMINISTRADORES PARA INGRESSAREM NO
MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CODÓ-MA**

Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Administração do Campus Codó da Universidade Estadual do Maranhão como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração

Orientador: Prof. Esp. Márcio André Terto Carneiro.

Aprovada em:04/ Agosto/ 2022

BANCA EXAMINADORA

Márcio André Terto Carneiro

Prof. Esp. Márcio André Terto Carneiro – (Orientador)

Universidade Estadual do Maranhão/UEMA

Márcio e Silva Moraes

Prof. Esp. Márcio e Silva Moraes – (1º Examinador)

Universidade Estadual do Maranhão/UEMA

Eduardo Mohana Silva Ferreira

Prof. Me. Eduardo Mohana Silva Ferreira – (2º Examinador)

Universidade Estadual do Maranhão/UEMA

A todos que me apoiaram e incentivaram nessa longa jornada, aos meus pais, aos amigos, e em especial à minha esposa e aos meus filhos.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por nos ter concedido, através de sua infinita bondade, o potencial de conquistar mais uma conquista.

A minha família, pela força e apoio que me transmitiram nesse período, em especial a minha esposa pelo incentivo e aos meus pais pela proteção e orações.

Aos meus filhos, que sempre estiveram ao meu lado e por ser a força que faz levantar todos os dias e correr atrás de cada sonho.

Aos meus colegas de sala, pelo incentivo, paciência e dedicação,

Ao meu orientador, que sempre esteve me apoiando e dando força para que eu pudesse concluir com muita sabedoria, disciplina e poder alcançar mais este objetivo de minha vida com muita alegria.

Obrigado a todos!

“Sabedoria e conhecimento te são dados; e te darei riquezas, bens e honra, quais não teve nenhum rei antes de ti, e nem depois de ti haverá”.

RESUMO

Atualmente, o mercado de trabalho está cada vez mais exigente com relação aos seus colaboradores. Nesse contexto, a pesquisa traz a seguinte questão norteadora: quais as principais dificuldades encontradas pelos administradores recém-formados para adentrar ao mercado de trabalho? O objetivo geral é analisar as principais dificuldades da inserção dos recém-formados em administração no mercado de trabalho. Para o alcance deste, foi realizado um estudo descritivo e uma pesquisa de campo com o auxílio de um questionário semi aberto e com a participação de 10 (dez) administradores que residem na cidade de Codó-MA. O trabalho justifica-se pela relevância do tema que pode subsidiar novas pesquisas e oferecer informações atuais sobre o mercado de trabalho para futuros administradores. Contudo, ao final da pesquisa, devido aos vários argumentos apresentados ao longo do trabalho, pode-se perceber que os recém-formados em administração encontram um longo caminho a ser percorrido ao término da universidade, principalmente no que se refere a entrada destes no mercado de trabalho, sendo de extrema necessidade que o graduado use de diferentes métodos para que possa lidar com a competitividade e se adequar às exigências impostas, entre elas, a principal que é a experiência. Assim, o administrador deve estar sempre atento as mudanças do mercado de trabalho e manter-se capacitado para essas alterações, que requerem do profissional flexibilidade, constância, agilidade, conhecimento e ainda. que se mantenha atualizados para que suas habilidades não se tornem ultrapassadas e obsoletas.

Palavras-Chave: Administrador; Mercado de Trabalho; Primeiro Emprego.

ABSTRACT

Currently, the job market is increasingly demanding in relation to its employees. In this context, the research raises the following guiding question: what are the main difficulties encountered by newly graduated administrators to enter the job market? The general objective is to analyze the main difficulties of inserting recent graduates in administration into the job market. To achieve this, a descriptive study and a field survey were carried out with the help of a semi-open questionnaire and with the participation of 10 (ten) administrators residing in the city of Codó-MA. The work is justified by the relevance of the theme that can support new research and offer current information about the job market for future administrators. However, at the end of the research, due to the various arguments presented throughout the work, it can be seen that recent graduates in administration find a long way to go at the end of the university, especially with regard to their entry into the market. of work, being of extreme necessity that the graduate uses different methods so that he can deal with the competitiveness and adapt to the imposed demands, among them, the main one that is the experience. Thus, the administrator must always be aware of changes in the job market and remain trained for these changes, which require flexibility, constancy, agility, knowledge and more from the professional. keep yourself updated so your skills don't become outdated and obsolete.

Keywords: Administrator. Labor market. First job

LISTA DE QUADROS

Figura 1: Competência dos jovens administradores que serão mais exigidos em 2030 pelas empresas.....	22
---	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Sexo dos participantes da pesquisa.....	27
Gráfico 2: Idade dos participantes da pesquisa	27
Gráfico 3: Opinião sobre a curso de administração.....	28
Gráfico 4: Trabalho na área da administrativa.....	29
Gráfico 5: Ingresso no mercado de trabalho.....	30
Gráfico 6: Participação em processo seletivo.....	30

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 O mercado de trabalho	14
2.1.1 Recrutamento e o processo de seleção	16
2.1.2 Competências administrativas desejadas pelas empresas	18
2.2 O perfil do jovem administrador	20
2.3 O mercado de trabalho para os novos administradores	23
3 PROCESSO METODOLÓGICO	25
3.1 Universo e amostra	26
3.2 Forma de tratamento e análise dos dados	26
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	27
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS	36
APÊNDICE 1 – ROTEIRO PARA ENTREVISTA	39

1 INTRODUÇÃO

No século XXI o mercado de trabalho está mais exigente com relação aos seus colaboradores e com número cada vez maior de graduandos em administração, as empresas estão mais criteriosas e ao longo do processo de seleção eles buscam eleger os profissionais que se destacam por seu desempenho e suas habilidades. Sendo que essas habilidades dificultam a inserção dos recém formados no mercado de trabalho, pois um dos primeiros critérios exigidos é a experiência profissional (OLIVEIRA et al., 2018).

De acordo com pesquisas feitas por Silva, Oliveira e Oliveira (2018), o mercado de trabalho não se demonstra nada acolhedor aos novos administradores. A concorrência e a competitividade estão em alta. Sabe-se que o número de empreendimentos ativos e contratantes é incapaz de suprir a demanda de formados que saem das universidades a cada ano. Independente da variabilidade e da flexibilidade ofertados pelos cursos da área, as oportunidades de emprego exibem a escassez e a limitação de oportunidades (OLIVEIRA et al., 2018).

Em contrapartida, estudos realizados por Rodrigues e Souza (2018) mostraram que o Conselho Federal de Administração (CFA) anunciou que apesar da carência de vagas de empregos, um número moderadamente grande de vagas para administradores é ocupado por recém-formados. Segundo dados divulgados pela mesma pesquisa, a quantidade de novos administradores em atividade no mercado equivalia a um percentual de 17,67%, sendo os mesmos formados entre os anos de 2012 a 2015 já com registros ativos em seu respectivo conselho.

Contudo, a falta de qualificação e experiência profissional tornou-se uma das principais causas do desemprego no Brasil, já que as vagas oferecidas exigem um grande potencial do colaborador e que não satisfaz tais exigências. Porém, é notório que durante seu processo de graduação, os estudantes não têm as oportunidades de colocar em prática todos os conhecimentos adquiridos em sala de aula, sendo através do primeiro emprego que eles colocam toda sua experiência acadêmica em prática, buscando se tornar o profissional que o mercado procura (MELLO, 2019).

Nesse contexto, o trabalho busca descrever o perfil dos novos administradores e suas principais dificuldades em adentrarem no mercado de trabalho através de uma pesquisa de campo com o método de pesquisa explicativa, realizada por meio de entrevistas e bibliográfica por meio de livros, artigos, redes

eletrônicas e revistas especializadas. O trabalho tem como questão norteadora: quais as principais dificuldades encontradas pelos administradores recém-formados para adentrar ao mercado de trabalho?

O estudo justifica-se dado o interesse em analisar as expectativas dos recém-formados em administração relacionados ao primeiro emprego e se estas expectativas foram supridas, além de conhecer as dificuldades encontradas na busca por oportunidades, identificando os diferenciais necessários para se ter a tão sonhada empregabilidade. O tema tem por relevância a oportunidade de subsidiar novas pesquisas e oferecer informações atuais do mercado de trabalho para futuros administradores iniciar suas vidas profissionais.

Como objetivo geral proposto, pretende-se analisar as principais dificuldades da inserção dos recém-formados em administração de empresas no mercado de trabalho. Como específicos: Verificar a atual situação do mercado de trabalho, analisando os aspectos de empregabilidade e desemprego; abordar a falta de jovens qualificados para o primeiro emprego; analisar os principais fatores que interferem na entrada dos novos administradores no mercado de trabalho e apontar como essa realidade pode ser modificada.

Para que a questão norteadora pudesse ser respondida e os objetivos alcançados, o estudo foi organizado em cinco capítulos, a começar pela introdução que apresenta e contextualiza o tema, relevância, justificativo e objetivo. No segundo é abordado o referencial teórico com assuntos relacionados ao mercado de trabalho, incluindo as exigências para que o profissional possa adentrá-lo, os processos de seleção e contratação e especialmente o que as organizações exigem dos candidatos que almejam fazer parte do quadro de funcionários, quais as responsabilidades e funções dos administradores e principalmente todas as dificuldades que eles encontram diante do ingresso no mercado de trabalho pela falta de oportunidade e muitas vezes exigências de experiência.

O terceiro capítulo aborda todo percurso metodológico para obtenção das informações e estruturação deste trabalho. No quarto capítulo é apresentada a análise e discussão dos resultados, demonstrado por meio de gráficos e tabelas., seguido das análises, visto que a pesquisa foi realizada com acadêmicos concluintes do curso de Administração da Universidade Estadual do Maranhão – UEMA, Campus Codó. E por fim, as considerações finais e referências bibliográficas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O mercado de trabalho é visto como uma estrutura que oferta oportunidades de trabalho e a procura por profissionais que possam gerar lucros para as empresas, assim como, pode ser conceituado também como um conjunto de ofertas laborais oferecidas pelas organizações, ou uma troca de produtos e bens, com o objetivo de satisfazer os dois lados (SILVA; OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2018).

Nesse contexto, a competitividade no mercado de trabalho aumenta a cada ano, sendo necessário que os candidatos se qualifiquem a fim de alcançar a vaga tão desejada. Silva, Oliveira e Oliveira (2018), dividem a qualificação profissional em três etapas distintas: a primeira fala sobre a formação profissional, que tende a preparar a pessoa para uma profissão distinta, com uma ampla lista de objetivos imediatos, sendo que esse tipo de formação geralmente é oferecido por escolas técnicas ou profissionalizantes, até mesmo dentro da própria empresa.

A segunda etapa é o desenvolvimento profissional, que tem como foco o crescimento profissional, o desenvolvimento e o aperfeiçoamento em determinada profissão, no entanto, com objetivos em longo prazo. Já a terceira etapa, é o treinamento que visa à adaptação da pessoa para a realização de uma função específica, com foco restrito e imediato, preparando o profissional para exercer um cargo (SILVA; OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2018).

2.1 O mercado de trabalho

Segundo Rodrigues e Souza (2018), o Mercado de Trabalho (MT) é visto como uma fábrica de oportunidades de trabalho, oferecidas por diversas empresas, e à medida em que essas organizações oferecem essas vagas, passam a ser integrantes de um mercado de trabalho. Nesse contexto, o mercado de trabalho nada mais é do que um sistema de oferta e procura, porém, sem equilíbrio devido às evoluções e inovações na sociedade e nas maneiras de produção.

Diversos fatores interferem nas mudanças do MT, como a globalização, as novidades tecnológicas, a informatização, o individualismo e a participação ativa das mulheres, são grandes exemplos de fatores que estão relacionados às mudanças frequentes ocorridas no mercado de trabalho nos últimos anos. Em decorrência do novo cenário atuante no mundo dos negócios, novas exigências são adicionadas

aos perfis dos profissionais que almejam ingressar no mundo trabalhista, visto que, o mercado nos dias atuais busca por profissionais, criativos, experientes e habilidosos, além de boa formação acadêmica e muita informação técnica. Portanto, essas transformações sujeitam as empresas a se adequarem para poder sobreviver no meio corporativo (OLIVEIRA et al., 2018).

Martins e Oliveira (2017), relatam que atualmente o mercado de trabalho está em busca de jovens profissionais, porém o número de jovens recém-formados fora do mercado é algo inquietante, visto que são jovens com diplomas, entretanto, sem experiência e por conta disso, sem oportunidades. As vagas de emprego existem, mas não são preenchidas devido às exigências das empresas quanto a um tempo mínimo de experiência e que o profissional deve estar apto ao trabalho no mercado competitivo e a resolver problemas relacionados ao seu setor, exigindo deste uma educação continuada.

Segundo Rodrigues e Souza (2018), para que as empresas tenham sucesso e permaneçam ativas no MT o caminho é mudar a relação existente entre empregador e empregado, pois na relação atual, ambas as partes atuam como se uma estivesse sendo explorada pela outra, nesse momento, a intenção é de colaboração, e principalmente da consciência de que um depende do outro, e que ambos devem ser beneficiados com essa nova forma de trabalhar.

Martins Silva e Silva (2018), complementam citando que as empresas não necessitam apenas do serviço braçal do funcionário, mas acima de tudo do intelectual dos seus profissionais e principalmente da sua qualificação para qualquer emprego nesse novo cenário no mundo dos negócios. Nesse contexto, a qualificação tem vários conceitos, entre eles de acordo com Nascimento, Souza e Verni (2015), a qualificação ajuda o profissional a compreender e clarear o significado de qualificação no meio organizacional. Além de ser a conciliação entre habilidade profissional com habilidade técnica, sendo que a profissional é a habilidade contraída pela prática e aliada à pessoa.

Já a qualificação técnica demanda ao profissional conhecimento formal, relacionado aos procedimentos e o estabelecimento de outros de informações que podem ser ao mesmo tempo abstratos, formais e processuais (NASCIMENTO; SOUZA; VERNI, 2015). Cantante (2018), relata que outro ponto relevante a inserção dos jovens no mercado de trabalho diz respeito às desigualdades econômicas, culturais e sociais, pois o mercado de trabalho tende a prolongar os trajetos laborais

e as oportunidades existentes nesse campo. As desigualdades educativas também fazem parte desses fatores que excluem alguns profissionais, já que o ganho salarial é definido devido à escolaridade e o conhecimento de cada indivíduo. Os autores relatam ainda que a desigualdade entre os sexos e grupos étnicos dificulta muito essa inserção (CANTANTE, 2018).

Mello (2017),relata em suas pesquisas que as empresas precisam reconhecer as mudanças ocorridas nos últimos anos no mercado de trabalho e na forma de trabalhar, pois a nova geração de profissionais não tem a intenção de permanecer no mesmo cargo por muitos anos, estão sempre em busca de novas oportunidades, novas remunerações e de crescimento profissional e intelectual. e muitas organizações estão acompanhando essas mudanças lentamente. Em uma pesquisa realizada pelo autor, mostra que na Patagônia os ambientes em escritórios mudaram muito, trazendo criatividade, liberdade e mais trabalho em equipe com espaços abertos sem divisórias, além de horário de trabalho flexível cabendo ao funcionário organizar sua própria agenda.

A Patagônia é bem-sucedida ao administrar e manter jovens trabalhadores. Wolfe conta como a empresa considerou os desejos de seus empregados, criando um ambiente de trabalho repleto de desafios e estímulos que incentivam seus funcionários a assumirem maiores responsabilidades (MELLO, 2017, p.3).

Sendo assim, para muitos donos de organizações essas inovações podem ser de grande valia para os jovens funcionários, visto que, muitos deles atuam em duas ou três atividades distintas, e essa nova forma de trabalhar pode ajudá-los a não se cansarem da rotina e abandonarem o emprego, tornando-se necessário apoiar as novas mudanças que vêm ocorrendo no mercado de trabalho, investir em novos métodos para se ter bons resultados.

2.1.1 Recrutamento e o processo de seleção

O recrutamento é um setor dentro dos recursos humanos de uma empresa responsável pela contratação de candidatos para uma determinada vaga disponível em uma organização. Esse recrutamento pode ser realizado tanto para vagas já disponíveis como para quadro de reserva ou banco de talentos. Quando essa

oportunidade atrai certa quantidade de candidatos no processo de recrutamento, ocorre a seleção, com o objetivo de contratar o candidato certo e qualificado. Essa seleção pode ser feita através de testes, entrevistas, vídeos ou dinâmicas (DIAS, 2022).

Segundo Silva (2018), o recrutamento dispõe-se a procurar no mercado de trabalho pessoas que mais se encaixem ao perfil de profissionais que as empresas buscam. Silva, Oliveira e Oliveira (2018, p.43), complementam os autores supracitados citando dizendo que:

O recrutamento é o processo de atrair um conjunto de candidatos para um particular cargo. Ele deve anunciar a disponibilidade do cargo no mercado e atrair candidatos qualificados para disputá-lo. O mercado do qual a organização tenta buscar os candidatos pode ser interno, externo ou uma combinação de ambos. Em outras palavras, a organização deve buscar candidatos dentro dela, fora dela ou em ambos os textos (SILVA; OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2018, p.43).

De acordo com o pensamento dos autores citados, o recrutamento pode ser feito internamente e externamente, onde o recrutamento interno visa os profissionais já atuantes dentro das organizações que almejam uma mudança de cargo, ou seja, uma promoção. Já o recrutamento externo trata-se da procura por profissionais externos que não atuam na empresa, buscando novos interesses, novas idéias e novos conhecimentos e que queiram se submeter-se a um processo de seleção. O recrutamento misto é o resultado de dos dois tipos, onde ambos os profissionais terão a oportunidade de demonstrar suas habilidades e seus conhecimentos (SILVA; OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2018).

Sendo assim, o processo seletivo fundamenta-se em duas questões: o cargo oferecido e as competências desejadas pelas empresas, processo onde estas escolhem dentro de uma variedade de profissionais, o que mais se encaixa em suas exigências. Nesse contexto, a seleção passa a ser conceituada como um processo de comparação e de decisão (DIAS, 2022).

A seleção de pessoas constitui um processo de várias etapas ou fases sequenciais pelas quais passam os candidatos. Na medida em que são bem sucedidos, os candidatos ultrapassam os obstáculos e passam adiante para as etapas posteriores. Na medida em que não conseguem superar as dificuldades, os candidatos são

rejeitados e saem fora do processo(SILVA; OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2015, p.44)

Portanto, as organizações podem fazer uso de várias técnicas de seleção de acordo com seus objetivos, onde todos proporcionam informações importantes sobre os candidatos. Cada organização escolhe sua forma de seleção a fim de estes recrutados tragam os resultados desejados, eficientes e eficazes.

2.1.2 Competências administrativas desejadas pelas empresas

Devido às mudanças e inovações ocorridas diariamente no mercado de trabalho, um novo cenário surgiu no mundo corporativo. Fazendo com que os profissionais de todas as áreas buscassem por atualizações para permanecer à frente de seus concorrentes. Como resultado, novas competências profissionais passaram a ser solicitadas para a seleção de novos colaboradores.

Tobias (2019), define o conceito de competência como um conjunto de características tais como: conhecimentos, habilidades e atitudes que fazem parte das atividades diárias de uma pessoa e podem ser melhoradas através de treinamento e avaliadas por padrões preestabelecidos pela empresa em recrutamento. Balardim (2019), complementa o autor supracitado relatando que a palavra competência vem ganhando uma crescente atenção no mundo corporativo devido a competitividade no mercado de trabalho, e a mesma tem como definição, um conjunto de habilidades, conhecimentos e a capacidade de fazer algo novo. O mesmo autor relata que a palavra era associada:

No final da Idade Média, a palavra era associada à linguagem jurídica. Fazia referência à faculdade atribuída a alguém ou a alguma instituição de apreciar e julgar certas questões. Complementarmente, o conceito designava o reconhecimento sobre a capacidade de alguém pronunciar-se sobre determinado tema; posteriormente passou a ser utilizado genericamente para qualificar alguém capaz de realizar determinada tarefa (BALARDIM, 2019, p.34).

Apesar da palavra competência não ser nova, há atualmente vários conceitos e visões distintas de pesquisadores que criam ainda mais dúvidas de entendimento sobre a sua finalidade. Sendo assim, aplicando a palavra competência no contexto empresarial, o significando também é bem abrangente. Segundo Silva e Trevisol

(2019), a competência profissional é a iniciativa e responsabilidade do profissional perante situações dentro da instituição para serem resolvidas; inteligência prática fundamentada em conhecimentos adquiridos em sua vida acadêmica ou em experiências profissionais e a facilidade em mobilizar, compartilhar e aceitar desafios.

Dentre desses fatores, a competência profissional muda dependendo de cada pessoa, sendo assim, a organização pode ter profissionais extremamente competentes, no entanto, com perfis diferentes(SILVA; OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2018, p. 45).Para Tobias (2019), habilidade é uma das competências que o administrador deve possuir, e para fazer parte do corpo de profissionais de uma empresa o profissional deverá possuir três tipos de habilidades, sendo elas: a habilidade técnica que corresponde no uso de métodos, informações, técnicas e equipamentos para o cumprimento de tarefas, através de instrução, experiência e ensino.

A habilidade humana, diz respeito à capacidade de exercer suas atividades com pessoas e entender suas atitudes, estímulos e ser um líder eficiente. Já a habilidade conceitual, compreende a flexibilidade, a organização, e ajustar o comportamento do profissional dentro da organização. Sendo que ela permite que a pessoa tenha atitudes alinhadas com os objetivos da empresa. Sendo assim, para Tobias (2019), a junção de todas essas habilidades faz com que o administrador se torne eficiente e ajuda-o a alcançar as metas empresariais.

Leme eFreury(2015), destacam que muitas organizações exigem de seus colaboradores apenas conhecimento e habilidade como principais competências, no entanto, esquecem da atitude, o que ocasiona uma avaliação incompleta e errônea, pois um profissional pode ser excelente em suas atividades técnicas, mas se não tiver um bom relacionamento interpessoal de nada adianta, afetando seriamente seus resultados e de toda sua equipe.

Os referidos autores citam ser de suma importância para a organização o desenvolvimento das competências comportamentais do profissional e que este já entre para a equipe com essas competências adquiridas, visto que é uma tarefa árdua mudar crenças, hábitos e vícios de uma pessoa.

Competências comportamentais: atitudes e comportamentos compatíveis com as atribuições a serem desempenhadas. Ex.: iniciativa, criatividade, habilidade de relacionamento interpessoal, comunicação verbal, liderança, negociação, empreendedorismo,

espírito de equipe, bom humor, persuasão, atenção a detalhes, participação, cooperação, facilidade para trabalhar com metas, foco em resultados, flexibilidade, empatia, agilidade etc. (SILVA; OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2018, p. 45).

Portanto, as competências individuais estão conectadas às competências organizacionais e funcionários da empresa devem centralizar suas habilidades no que é essencial para a empresa, pois, deste modo, ficarão mais envolvidos em suas atividades e na sua produtividade dentro da instituição.

2.2 O perfil do jovem administrador

Devido à competitividade no mercado de trabalho as organizações precisam de bons administradores para ter sucesso e estabilidade no mercado, assim como, expandir suas áreas de atuação como a direção, supervisão e líderes de equipes. Nesse contexto, o profissional de administração precisa ter planejamento, competência, organização, controle e habilidade. Sendo assim Balardim (2019, p. 58) define administração como:

Administração é uma função genérica que se defronta com as mesmas obrigações básicas em todos os países e, fundamentalmente, em toda sociedade. A administração deve propiciar a devida orientação à instituição que dirige. Deve pensar na finalidade da instituição, precisa estabelecer seus objetivos e organizar recursos a fim de atingir os resultados aos quais essa instituição se destina. Ao desempenhar tais funções básicas, a administração em toda parte enfrenta os mesmos problemas. Precisa organizar o trabalho no sentido de aumentar a produtividade, precisa dirigir o trabalhador no sentido da produtividade, bem como da realização.

Nesse contexto, o novo administrador deve ter no mínimo uma das competências já citadas anteriormente, de acordo com a posição ocupada dentro da organização. Sendo que quanto maior o cargo ocupado pelo administrador na hierarquia empresarial, menos importância se dá as funções técnicas e maior é a importância das funções administrativas. Para Balesteiro, Talarico e Viana (2019) na economia competitiva que o mercado vivencia atualmente o administrador é o elemento essencial para qualquer empresa, pois eles são responsáveis pelo sucesso ou insucesso de uma organização.

Os autores complementam citando que o trabalho do administrador deverá ser baseado nos objetivos empresariais a serem cumpridos, auxiliando assim a organização a alcançar o maior escopo possível, além de ser dirigido pelas metas e desempenho de cada empresa. Para que isso seja possível, o administrador deve ser constituído de operações básicas, sendo elas: objetivos a serem estabelecidas, organização, motivação e comunicação, avaliação e o desenvolvimento de pessoas (KORBES, 2016).

Para Korbes (2016), estabelecer objetivos exige que o profissional tome decisões que o ajude a atingir esses objetivos já definidos e comunicar às pessoas que farão parte dessa execução. Deve haver equilíbrio entre os resultados empresariais esperados e os princípios pessoais, o que exige análise e a participação de toda equipe. A Organização está relacionado a análise das atividades, decisões, divisões de tarefas e seleção de pessoas para realizar serviços. A motivação e a comunicação referem-se a transformar as pessoas em responsáveis por diferentes serviços, ou seja, em subordinados, incentivando-os e recompensando-os por seu trabalho e esforço. Nessa operação, é necessário habilidades sociais, sendo até mais importantes do que a capacidade analítica (BALARDIM, 2019).

Para Balardim (2019) e Korbes (2016), a avaliação está relacionada ao estabelecimento de padrões para avaliar o desempenho dos funcionários e assegurarem que os mesmos cumpram os padrões da organização, além de realizar uma análise, avaliação e interpretação dos resultados do desempenho de cada colaborador e ainda, comunicar os resultados para seus subordinados e, posteriormente, a seus superiores. O desenvolvimento de pessoas refere-se à orientação realizada pelo administrador aos seus subordinados, aproveitar o que cada colaborador tem de melhor a oferecer para a empresa e fortalecer, além de treiná-los para melhorar seus pontos negativos.

Júnior e Lopes (2019), diz que o jovem administrador é o profissional que contribui de forma significativa para o alcance de metas por meio de planejamento, supervisão, coordenação e tomada de decisões. Para o autor, o cargo de supervisor de produção pode ser ocupado pelo administrador, pois suas ações poderão impactar diretamente no desempenho de toda a produção. Assim, como o presidente de marketing, poderá ser um administrador, sendo que em síntese o

administrador é o profissional que faz as coisas acontecerem através de outras pessoas e sob sua orientação e supervisão.

Balardim (2019), relata em suas pesquisas que ocorrerá um aumento positivo na quantidade de novos administradores mais qualificados nos próximos anos, principalmente para os cargos mais competitivos no mercado devido ao uso da tecnologia e o aumento da produtividade. Segundo uma pesquisa apresentado em seus estudos, o autor apresenta uma empresa de tecnologia que realizou um estudo com 3.800 executivos em 2017 de 17 países diferentes, e um deles foi o Brasil para identificar tendências futuras. Nessa pesquisa, um dos questionamentos do estudo foi sobre as competências que serão mais exigidas dos futuros administradores em 2030.

A criatividade e o pensamento lógico e rápido foram os requisitos que lideraram a pesquisa apresentando de 36 a 37%, além de competências associadas diretamente ao conhecimento tecnológico apresentou 29%, habilidades com data science 22%, habilidades com segurança de informação 19% e pensamento computacional também 19%, como mostra a figura 1 a seguir:

Figura 1: Competência dos jovens administradores que serão mais exigidas em 2030 pelas empresas.



Fonte: Balardim (2019, p.72).

O estudo realizado por Deloitte (2017), abordou que as competências chaves para a era tecnológica e digital até o ano de 2030 seria a criatividade, envolvendo sempre algo novo para a organização, incluindo a resolutividade de problemas; a inteligência social, que se refere à persuasão e a negociação; a tomada de decisões e habilidades lógicas.

Sendo assim, as competências dos jovens administradores identificadas nesses estudos apresentados, demonstram à forte influência da tecnologia no mercado de trabalho e do quanto esses profissionais precisam estar sempre se atualizando para não ficarem de fora das oportunidades que o mercado oferece.

2.3 O mercado de trabalho para os novos administradores

Segundo Mello (2017), o mercado de trabalho busca profissionais de administração com o perfil mais complexo possível, capaz de atuar em diferentes áreas com aptidão e compromisso. Sendo de suma importância que o administrador esteja sempre atento as mudanças ocorridas no mercado, para não se tornar obsoleto e não conseguir manter a organização que o mesmo atua ativa no mercado devido à competitividade.

Devido a essas mudanças, as empresas passaram a exigir cada vez mais dos seus colaboradores, forçando-os a se reinventarem para o novo mercado, pois apesar da formação em curso superior ser de grande importância na procura por um emprego, só a formação não basta se o profissional não possuir competências e habilidades que garantam lucros para a organização. Devido ao elevado número de profissionais colocados no mercado anualmente, tornou o MT muito mais acirrado, proporcionando meios para que as empresas possam exigir mais dos candidatos recém-formados (RODRIGUES; SOUZA, 2018).

O autor complementa citando que o novo modelo de administrador exigido pelas empresas deve se manter atualizado, buscando sempre por novos conhecimentos, habilidades e interação com o mercado em busca de novas tendências. Entre as principais habilidades que o mercado procura, Rodrigues e Souza (2018, p.15) cita:

- 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.

Diante das habilidades abordadas pelo autor, percebe-se que algumas delas podem ser exigidas com maior frequência entre as organizações devido a suas utilidades diárias. O ato de tomar decisões difíceis é visto como um fator preponderante na vida de um administrador, pois serão muitas no decorrer de sua trajetória e esse ato, em alguns momentos irá trazer ao profissional a responsabilidade de gerenciar conflitos e um conflito mal resolvido pode resultar em fatores negativos e desmotivacionais dentro da organização (RODRIGUES E SOUZA, 2018).

A comunicação também é vista como uma das habilidades mais exigidas nos últimos anos pelo mercado de trabalho, uma vez que, se comunicar com o público é um dos grandes desafios na vida acadêmica e profissional de muitas pessoas, portanto, quanto mais o profissional trabalhar essa habilidade, maiores serão suas chances de ingresso. Diante dos fatos abordados, torna-se evidente que quanto mais habilidade e conhecimento o profissional adquirir em toda sua vida acadêmica e profissional e quanto mais aprofundadas forem, melhores serão suas chances de ingresso no mercado de trabalho.

3 PROCESSO METODOLÓGICO

A escolha do método deve estar associada aos objetivos da pesquisa, pois segundo Gil (2002), os pontos a serem abordados na pesquisa são classificados quanto aos fins e aos meios. Quanto aos fins o estudo é descritivo e explicativo, que de acordo com o mesmo autor, a pesquisa descritiva apresenta características de determinada população ou fenômeno. Já a pesquisa explicativa, objetiva-se justificar motivos, buscando esclarecer quais fatores contribuí para ocorrência de determinado fenômeno.

No que se refere aos meios de investigação, tratou-se de uma pesquisa de campo que foi alcançada por meio de entrevistas e bibliográfica por meio de livros, artigos e revistas especializadas na temática em questão. Ainda segundo Vergara (2000), a coleta de dados trata da forma de obter as informações necessárias para responder ao problema de pesquisa, portanto, de acordo com Marconi e Lakatos (2010), a pesquisa bibliográfica é o levantamento de toda a bibliografia já existente, em livros, revistas, artigos e periódicos.

Tendo como finalidade fazer com que o pesquisador entre em contato com o material escrito sobre assunto em questão, ajudando-o na apreciação de suas pesquisas ou na interpretação de suas informações. Sendo ela considerada como o primeiro passo de toda a pesquisa científica.

A entrevista justifica-se por ser uma ferramenta de coleta de dados no qual o entrevistador faz perguntas ao entrevistado que, oralmente, lhe responde. Segundo Marconi e Lakatos (2010), elas podem ser estruturadas, com perguntas definidas ou semi estruturadas, permitindo assim mais liberdade ao pesquisador.

Os dados desse estudo foram coletados por meio de entrevistas estruturadas, seguindo um roteiro no momento da entrevista, cuja estrutura é apresentada no apêndice 1.

Antes de iniciar cada entrevista, foi explicado o objetivo e a relevância do estudo e a importância da colaboração, evitando, contudo, fornecer informações e opiniões que pudessem influenciar nas respostas dos entrevistados. Os critérios de

inclusão dos artigos foram adotados conforme os objetivos de pesquisa, ente os anos de 2016 a 2021, visando o rigor e uniformização na escolha destes. Os mesmos visaram obter: artigos publicados em periódicos nacionais, tendo como palavras chave: Administrador, mercado de trabalho e primeiro emprego.

3.1 Universo e amostra

Segundo Gil (2002), o universo ou população é visto como o conjunto de elementos que possuem as principais características que serão objeto do estudo e amostra é um conjunto de pessoas selecionadas a partir de um critério de representatividade, ou também, podem ser definidos como a população total e a população amostral, sendo que, a população total é o conjunto de pessoas ou elementos que têm os objetivos de estudo.

Dessa forma,o universo dessa pesquisa é formado por jovens recém-formados em administração pela Universidade Estadual do Maranhão – UEMA do município de Codó-MA. Essa amostra foi formada por 10 jovens residentes do município em estudo.

3.2 Forma de tratamento e análise dos dados

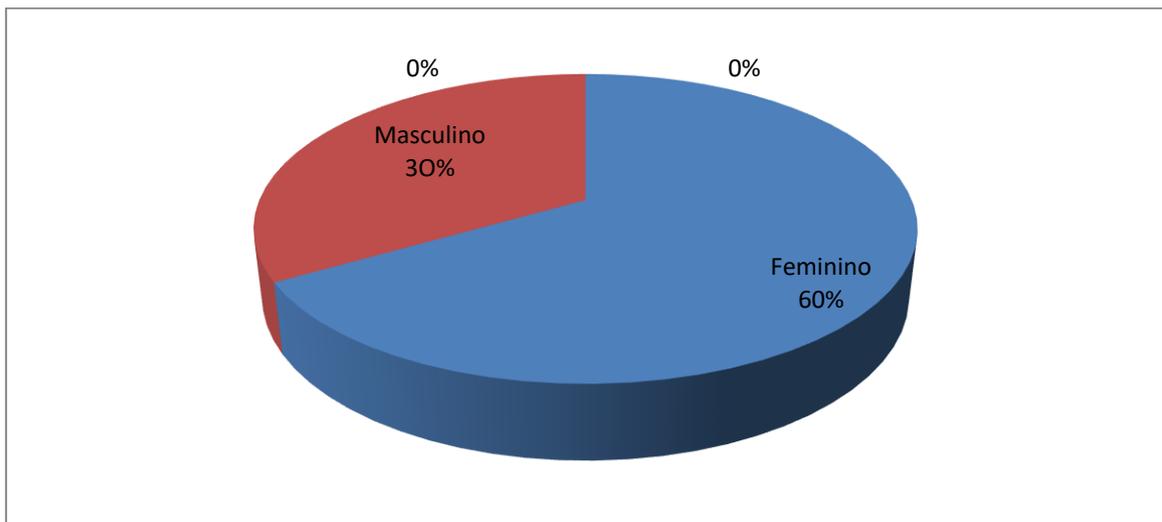
De acordo com Marconi e Lakatos (2010),o tratamento dos dados trata de como será abordado após coletados, o que pode acontecer de maneira quantitativa e qualitativa. A quantitativa empregar procedimentos estatísticos enquanto a qualitativa junta os dados e deixa-os de forma mais estruturada analisando-os.

Dessa forma, os dados obtidos com a pesquisa foram tratados levando em consideração o referencial teórico com uma análise quanti-qualitativos os que permitiram a geração de alguns gráficos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

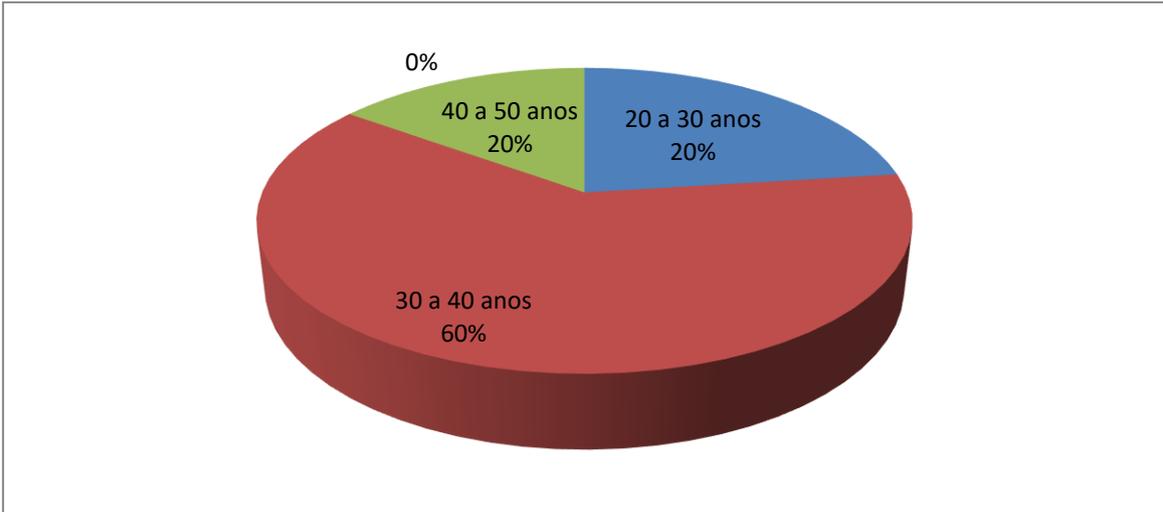
Após a pesquisa de campo realizada com 10 participantes, o gráfico 1 mostra que 60% foram do sexo feminino e 30% do sexo masculino. Em relação à pergunta sobre a idade, a maioria dos entrevistados tem entre 30 a 40 anos chegando a 60%, de 20 a 30 anos 20% e entre 40 a 50 anos 20% como mostra o gráfico 2.

Gráfico 1: Sexo dos participantes da pesquisa.



Fonte: Pesquisa de campo, 2022.

Gráfico 2: Idade dos participantes da pesquisa.

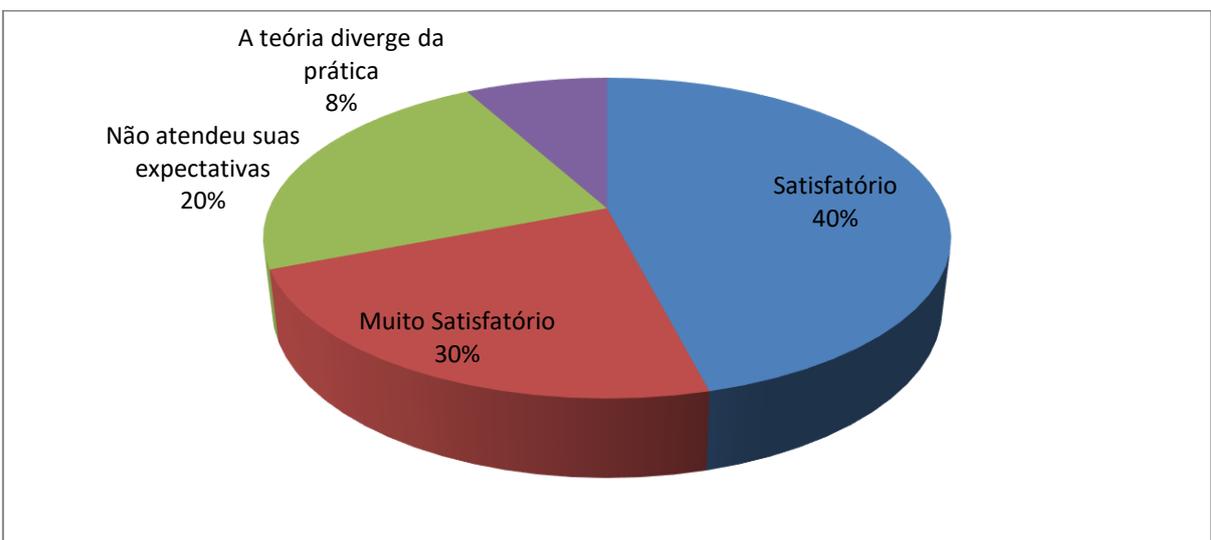


Fonte: Pesquisa de campo, 2022.

Após a análise dos dados, pode-se perceber que as pessoas que procuram pelo curso de graduação em administração formam um grupo heterogêneo no que diz respeito à idade e o gênero, apesar da predominância do gênero feminino entre os entrevistados.

Aos voluntários foi questionado sua opinião sobre a escolha do curso de administração, onde 40% deles relataram que o curso atendeu satisfatoriamente as suas expectativas, 30% muito satisfatório, no entanto, 20% relatou que o curso de administração não atendeu de forma satisfatória as suas expectativas e apenas 10% relatou que a prática e a teoria se divergem, como mostra o gráfico 3.

Gráfico 3: Opinião sobre o curso de administração.

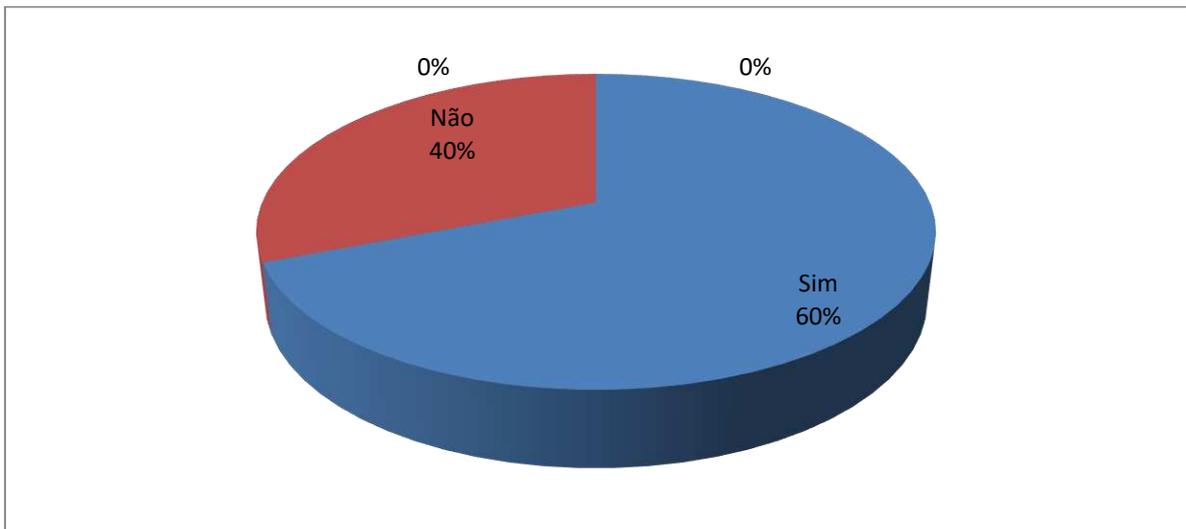


Fonte: Pesquisa de campo, 2022.

Segundo Silva (2018), quando a pessoa vai optar por qual graduação vai escolher, em muitos casos é influenciado por outros fatores como o mercado de trabalho ou até mesmo um conhecido que está cursando a mesma área, mas não pelo conhecimento que vai ser adquirido, atribuindo assim de forma negativa para seu desenvolvimento na área, deixando o acadêmico insatisfeito.

O questionamento seguinte foi se os entrevistados trabalham na sua área de formação. 60% relataram que sim, e em diferentes setores como coordenador de atividades básicas, professor na área, mercado financeiro, assistente administrativo, administrador geral, gerente administrativo e setor de recursos humanos. E apenas 40% relataram que não trabalham na área administrativa como mostra o gráfico 4.

Gráfico 4: Trabalha na área administrativa.



Fonte: Pesquisa de campo, 2022.

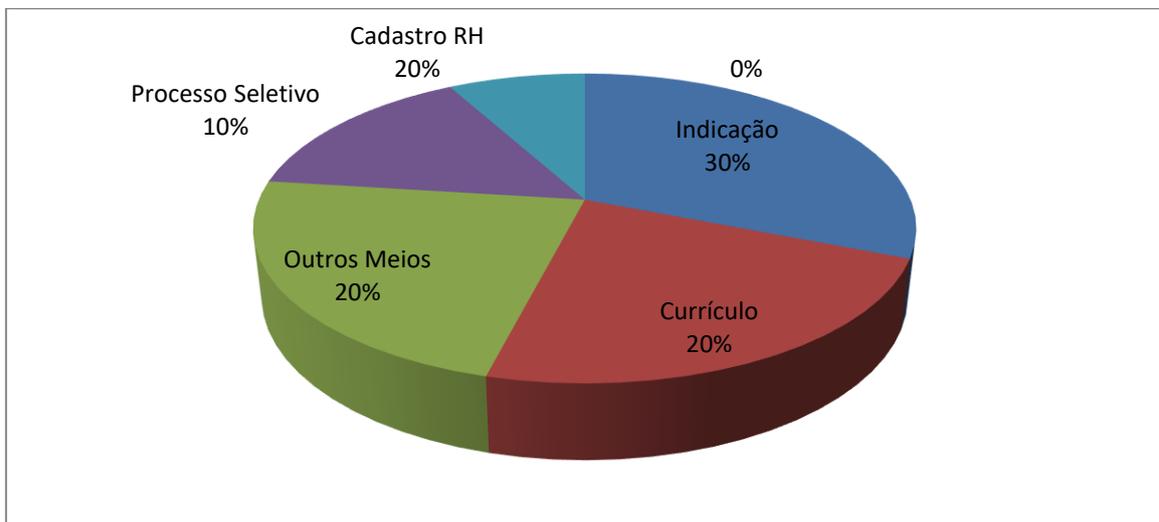
Este saldo mostra que a grande maioria dos participantes atua na área que desejava e uma pequena parcela não está inserida no mercado de trabalho, levando-os a buscarem constantemente por capacitações a fim de melhorar seus conhecimentos e seu currículo.

Outro questionamento feito aos participantes foi relacionado ao investimento em livros, cursos de capacitações, palestras, seminários na área administrativa. 92% confirmaram que realizam esse tipo de investimento em suas carreiras e apenas 8%

respondeu que não. Segundo Balesteiro, Talarico e Viana (2019), é preciso que o profissional tenha uma visão mais ampla, que vá além das informações oferecidas na graduação, tendo consciência de que apenas ter um diploma de bacharelado não é o suficiente atualmente para ingressar no mercado de trabalho e conseguir um bom emprego. O curso de administração oferece diferentes áreas para que o graduando possa se especializar e se capacitar pra melhor se apresentar ao mercado.

Em seguida, buscou-se investigar sobre a forma de ingresso no mercado de trabalho dos participantes já formados, e a maioria correspondente a 30% respondeu que conseguiu um emprego na área por indicação, 20% disseram que foi através de avaliação do currículo, 10% por processo seletivo, 20% por cadastro no RH da empresa e 20% por outros meios como concurso público e abrir seu próprio negócio como mostra o gráfico 5.

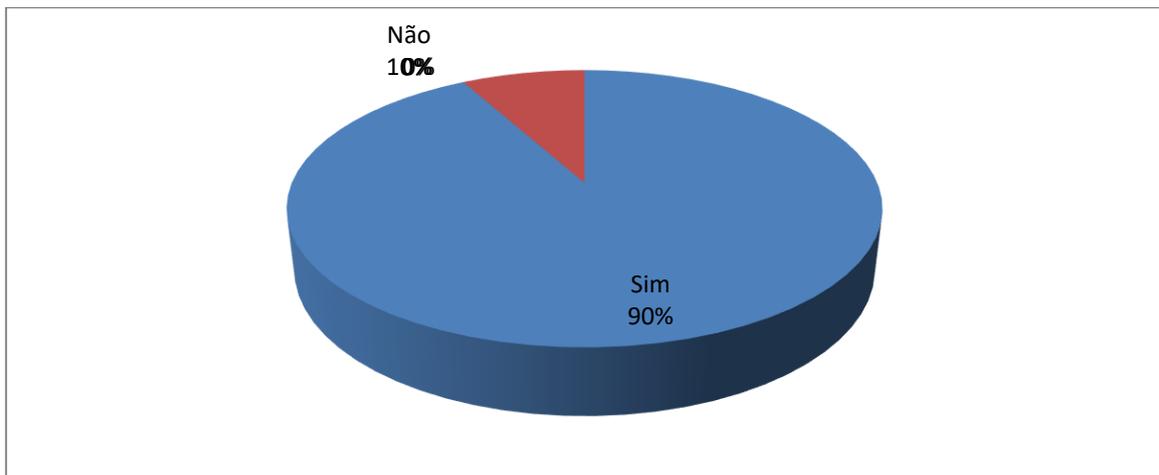
Gráfico 5: Ingresso no mercado de trabalho.



Fonte: Pesquisa de campo, 2022.

Sobre processos seletivos, apesar de apenas 10% dos entrevistados afirmarem que adentraram no mercado de trabalho através deles, 80% dos participantes afirmaram que já passaram por algum processo em algum momento de suas carreiras e apenas 10% relatou que nunca realizou nenhum processo seletivo para a área administrativa após sua formação, como mostra o gráfico 6.

Gráfico 6: Participação em processo seletivo.



Fonte: Pesquisa de campo, 2022.

De acordo com Silva, Oliveira e Oliveira (2018), encontrar bons profissionais não é fácil, pois o ser humano é complexo, no entanto, as empresas acreditam que o processo seletivo é um método eficaz e sério, que tem como foco a qualidade na gestão de pessoas e com o objetivo de tornar a empresa competitiva e lucrativa no mercado de trabalho.

A oitava pergunta do questionário foi sobre as principais habilidades exigidas pela empresa na escolha do administrador. Alguns entrevistados responderam:

Entrevistado 1: Em um mundo de crises pós Coronavírus e diante de uma guerra, o ADM precisa ter uma visão holística de mundo. Ele tem que ser proativo, Buscar não só a eficácia mas a eficiência no desenvolvimento de suas atividades.

Entrevistado 2: Capacidade de liderança, comunicação, trabalho em equipe, habilidades técnicas na área.

Entrevistado 3: Perfil de liderança, capacidade de se superar diante de conflitos e adversidades, inteligência emocional, segurança e auto estima.

Entrevistado 4: Um colaborador proativo e com um bom desenvolvimento em trabalho em equipe.

Entrevistado 5: No meu conceito, existem várias habilidades como ter boa comunicação, saber lidar e agir com as pessoas e no momento certo, apresentar boas estratégias, saber lidar com os conflitos, planejar e ser um bom negociador.

Segundo Silva, Oliveira e Oliveira (2018), o mercado de trabalho vive em constante mudança. Sendo assim, tudo que aprendemos na graduação sobre o

mercado sofre alterações com o passar dos anos. Nesse contexto, muitos fatores fazem parte dessas mudanças, como por exemplo, a tecnologia, a globalização, a informatização, o aumento da participação do público feminino no mercado de trabalho e o individualismo vem induzindo a essa realidade e dificultando cada vez mais a inserção de profissionais recém formados em campo.

Silva (2018), complementa os autores supracitados afirmando que com esse novo cenário em que as empresas buscam por profissionais criativos, experientes, audaciosos, com habilidades diferentes, liderança, ser comunicativo, conhecimento teórico e técnico advindo de uma boa formação acadêmica. Como foi mencionado por alguns participantes da pesquisa sobre as principais competências que o administrador de empresa deveria ter para ter acesso ao mercado de trabalho.

Para Rodrigues e Souza (2018), o modelo de administrador que o mercado procura, deve se manter informado e saber interagir com as tendências que surgem diariamente, além do domínio de idiomas, fundamental por agregar grande valor ao profissional, domínio de tecnologias que é uma ferramenta de grande valor para as empresas contratantes, um largo conhecimento sobre sua área de atuação, ser flexível e comunicativo. Como citam outros entrevistados a seguir:

Entrevistado 6: Capacidade de liderança, proatividade, trabalho em equipe, conhecimento técnico.

Entrevistado 7: Visão macro Mercado, focar nas soluções dos conflitos de interesses e problemas, ter uma boa gestão de Recursos Humanos (pessoas), ser visionário positivamente pra organização (dar muito lucro para a empresa).

O próximo questionamento foi sobre a maior dificuldade encontrada pelos jovens administradores para ingressarem no mercado de trabalho, onde alguns responderam que:

Entrevistado 8: A prática. Porque é diferente das teorias e o mercado é cada vez mais competitivo. Portanto, o profissional precisa se reinventar. Não basta ter habilidades e competências, pois muitos têm. É preciso aprender a se vender. Tem que convencer que sabe em poucas linhas de um currículo e poucos minutos de uma entrevista.

Entrevistado 9: Experiência

Entrevistado 10: Experiência

Entrevistado 11: Lidar com algumas pessoas, a desigualdade social.

Entrevistado 12: Falta de experiência

Entrevistado 13: Experiência Técnica

Como se pode observar, a maior queixa dos administradores participantes da pesquisa foi referente a falta de experiência, que para muitos recém formados pode dificultar a sua entrada no mercado de trabalho, pois em muitos casos, apesar da boa formação acadêmica, a falta de oportunidades devido a experiência causa angústia e desânimo aos profissionais, que muitas vezes mudam de profissão devido a isso.

Nesse contexto, Balardim (2019) sobre a falta de experiência, diz que muitas empresas descartam profissionais em uma seleção. O autor relata que existem algumas formas do novo administrador ingressar no mercado de trabalho, como por exemplo, o estágio curricular, que possibilitará ao profissional recém-formado a experiência que o mercado exige, além de possibilitar o contato com a prática da profissão. Existe também o concurso público como forma de ingresso, sendo ele a melhor opção para um futuro certo. O autor complementa que esses tipos de ingressos no mercado sendo ele estágio ou concurso público, não necessariamente quer dizer que o profissional está apto para seguir uma função dentro de uma empresa, mas já é um grande diferencial.

Oliveira et al. (2018), complementa citando que devido a essa dificuldade de ingresso no mercado de trabalho, sua pesquisa apresentou que 92% dos participantes do seu estudo relataram que tem pretensão de realizar uma nova graduação, sendo esse tipo de atitude tomada como forma de sobrevivência no mercado competitivo, no qual o profissional deve buscar algo que o diferencie dos demais para que consigam alguma vantagem no pleito.

No entanto, de acordo com a base teórica abordada, as empresas deveriam levar em consideração a motivação de cada profissional, que apesar de não ter todos os requisitos exigidos pelos empregadores, se o candidato tiver motivação pode chegar ao perfil desejado pela empresa.

Para finalizar, questionamos sobre o interesse dos participantes em abrir seu próprio negócio devido à dificuldade de adentrar no mercado de trabalho, onde 92% dos entrevistados responderam que sim e apenas 8% disseram que não, pois:

Entrevistado 4: Não deveria ser uma razão para abrir o próprio negócio. Apesar de muitos abrirem uma empresa por necessidade e dá certo e a pessoa se descobriu no ramo de empreendimentos. Para iniciar uma empresa é necessário ter paixão pelo que faz. Uma nova empresa é como

um bebê que precisa de muito cuidado. É necessário escolher o produto certo e o nicho de mercado certo.

De acordo com os participantes que afirmaram ter esse interesse, justificaram que:

Entrevistado 2: Sim, mas o interesse de ter o próprio negócio vai além, de estar ou não empregado, pois independente disso temos projetos e sonhos empresariais pro futuro. Está empregado nos ajuda muito a construir capital financeiro pra futuros investimentos.

Entrevistado 4: Sim, para entregar um serviço/produto no mercado o que dificilmente se vê nas empresas de hoje.

Entrevistado 5: Sim, para oferecer algum treinamento que difícil vemos nas empresas hoje em dia.

Entrevistado 8: Sim, pois está muito difícil encontrar emprego, fora a vantagem de nos tornar empreendedor.

Segundo Gomes, Fontes e Silva (2020), o empreendedorismo surgiu como uma figura a parte do capitalismo e se desenvolveu como um serviço valorizado, que, no entanto, exige tempo, dedicação, esforço, riscos financeiros e psicológicos, além de buscar a satisfação econômica. Nesse contexto, mesmo que o administrador opte por empreender, ele deve ser capaz de identificar oportunidades, de criar um negócio a partir de uma idéia e ser capaz de geri-lo para conseguir mantê-lo e sustentá-lo no mercado em longo prazo fazendo uso de todas as habilidades adquiridas durante sua formação.

Contudo, de acordo com as respostas obtidas e a teoria alcançada, é notório que o administrador deve ser um profissional ousado para que frente a uma empresa possa ser o seu principal aliado no mercado de trabalho, focando em seu diferencial, realizar as estratégias necessárias para o seu sucesso e conseqüentemente de sua empresa ou instituição onde esteja prestando seus serviços.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral proposto pelo estudo foi analisar as principais dificuldades da inserção dos recém-formados em administração de empresas no mercado de trabalho, além de verificar a situação do mercado de trabalho analisando os aspectos de empregabilidade e desemprego, abordar a falta de jovens qualificados para o primeiro emprego, verificar os principais fatores que interferem na entrada dos novos administradores no mercado de trabalho e apontar como essa realidade pode ser modificada.

Para tanto, desenvolveu-se um estudo descritivo por meio de uma pesquisa de campo, que alcançou seus objetivos, apontando que devido aos vários argumentos apresentados ao longo da pesquisa, percebeu-se que os recém-formados em administração encontram um longo caminho a ser percorrido ao término da universidade, principalmente no que se refere a entrada destes no mercado de trabalho, sendo de extrema necessidade que o graduado use de diferentes métodos para que possa lidar com a competitividade e se adequar às exigências do mercado, destacando-se entre elas a experiência.

Notando que essa realidade pode ser mudada com a participação do graduado em administração em estágios e treinamentos buscando qualificação de acordo com a área que deseja atuar, visto que a administração oferece diferentes campos de atuação para o profissional, sem esquecer de aprimorar seus conhecimentos e habilidades, com o auxílio também de cursos de pós-graduação.

Portanto, diante disso tudo, o administrador deve estar sempre atento as mudanças do mercado de trabalho e manter-se em constante aprimoramento para atender a essas alterações, que exigem do profissional flexibilidade, constância, agilidade, conhecimento e manter-se atualizado para que suas habilidades não se tornem ultrapassadas e obsoletas.

O estudo apontou como limitação a distância de alguns participantes da entrevista que não puderam participar de forma presencial, mas foram realizadas via *whatsApp*, ressaltando que não houve prejuízos aos resultados aqui apresentados, os quais espera-se que possam contribuir para novas pesquisas e que as reflexões trazidas no texto como um todo, possam auxiliar tantos os acadêmicos como o meio empresarial na compreensão sobre a oportunidade que os recém formados necessitam para mostrar e adquirir habilidades e conhecimentos.

REFERÊNCIAS

BALESTEIRO, J. M.; TALARICO, C. A. O.; VIANA, J. A. M. **Jovens administradores no mercado de trabalho**. 16º Congresso Nacional de Iniciação Científica – CONIC. 2019. Disponível em: <https://www.conic-semesp.org.br/anais/files/2016/trabalho-1000022279.pdf>. Acesso em: 31.03.2022;

BALARDIM, E. **O administrador do futuro no Brasil: impactos da tecnologia e as competências mais importantes em 2030**. FIA (Fundação Instituto de Administração) São Paulo, 2019. Disponível em: https://fia.com.br/wp-content/uploads/2019/05/Eduardo-Balardim_Vers%C3%A3o-Final_MPROF4.pdf. Acesso em: 11.04.2022;

CANTANTE, Frederico. **O mercado de trabalho em Portugal e nos países europeus: estatísticas 2018**. 2018. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/15496>. Acesso em: 07.04.2022;

DELOITTE. **Forces of change: the future of work**. 2017. Disponível em: https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/4322_Forces-of-change_FoW/DI_Forces-of-change_FoW.pdf. Acesso em: 12.04.2022;

DIAS, M. Guia do Recrutamento e Seleção de pessoas (R&S): o que é, como fazer o processo e melhores técnicas. **Gupy**.2022. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/recrutamento-e-selecao>. Acesso em: 09.04.2022;

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002;

JÚNIOR, R. C.; LOPES, J. E. F. Desenvolvimento de competências: a percepção de gestores sobre técnicos administrativos em uma universidade federal. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v. 10, n. 3, p. 53-70, 2019. Disponível em: <http://sustenere.co/index.php/rbadm/article/view/CBPC2179-684X.2019.003.0005/1658>. Acesso em: 11.04.2022;

KÖRBES, V. F. (2016). **Inserção no trabalho e estilos de vida: expectativas de jovens administradores**. Trabalho de conclusão de curso. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Bacharel em Administração. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/97104>. Acesso em: 08.04.2022;

LEME, M. T. F.; FREURY, A. **Construindo o conceito de competência**. **Revista de Administração Contemporânea**, Edição Especial, Curitiba, p. 183-196, 2015.

MARTINS, B. V.; OLIVEIRA, S. R. Qualificação profissional, mercado de trabalho e mobilidade social: cursos superiores de tecnologia. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 12, n. 2, 2017. Disponível em: <http://atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-08/index.php/ufrrj/article/view/3123/2454>. Acesso em: 07.04.2022;

MARTINS-SILVA, P. O. SILVA, J. A. **As competências dos administradores: seu processo de formação e as exigências do mercado de trabalho**. 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/22480>. Acesso em: 08.03.2022;

MARCONI, M. A. LAKATOS, E. M. – Fundamentos de Metodologia Científica – **Editora Atlas S.A.** – 2010 – São Paulo – SP. 7ª edição.

NASCIMENTO, E. S.; VERNI, D. As Habilidades do Administrador no Mercado de Trabalho. **UNILUS Ensino e Pesquisa**, v. 13, n. 30, p. 266, 2015. Disponível em: <http://revista.unilus.edu.br/index.php/ruep/article/view/656/u2016v13n30e656>. Acesso em: 08.03.2022;

OLIVEIRA, K. P., ALVES, P. I. A., DE LAVOR LOPES, P., DE MOURA, R. G., & BARBOSA, M. V. Inserção dos jovens no mercado de trabalho: o primeiro emprego após a graduação. **XVII Simpósio de Excelência em gestão e tecnologia**. 2018. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/28730362.pdf>. Acesso em: 08.03.2022;

RODRIGUES, E. G.; SOUZA, D. M. **Os desafios encontrados pelos jovens administradores frente ao mercado de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso. Faculdade Evangélica de Jaraguá. Jaraguá, 2018. Disponível em: http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/1026/1/2018-2_TCC_RodriguesDanielaMiranda.pdf. Acesso em: 07.04.2022;

SILVA, M. J. S. **Desafios dos jovens administradores no mercado de trabalho: percepções dos formandos 2017 da Faculdade de Itaituba** - FAI/ Maria Josélia Soares da Silva. Itaituba: FAI, 2018. 58 -- f. Orientadora: Elisete Medeiros Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade de Itaituba, 2018. Disponível em: <http://www.faculdadedeitaituba.com.br/pdf.php?id=9&f=TCC%20MARIA%20JOS%203%89LIA.pdf> . Acesso em: 31.03.2022;

SILVA, A. M. S., DE OLIVEIRA, M. E. S., & DE OLIVEIRA, R. P. A. (2018). Jovens administradores e o mercado de trabalho. **Caderno de Graduação-Humanas e Sociais-UNIT-PERNAMBUCO**, 2(2), 39-52. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/facipehumanas/article/view/3052>. Acesso em: 08.03.2022;

TREVISOL, D. A gestão por competências e o processo de treinamento e desenvolvimento de pessoas (t&d): estudo de caso na empresa kl embalagens–São João Batista/SC. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, v. 8, n. 2, p. 79-100, 2019. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/2021>. Acesso em: 09.03.2022;

TOBIAS, J. M. **Avaliação de desempenho por competências: uma proposta de melhoria na empresa X**. Relatório de estágio. Curso de Administração da Universidade do Sul de Santa Catarina. Administração-Florianópolis, 2019. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/8723>. Acesso em: 11.04.2022;

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

Apêndice 1 – Roteiro para entrevista

1. Identificação:

Sexo:

Feminino Masculino

Idade: _____

2. Qual a razão da escolha do curso de administração:

- Formação generalista
- Abrir uma empresa ou ampliar seu negócio
- Vocação
- Amplo mercado de trabalho

3. Em relação ao curso de administração assinale a resposta que corresponde a sua opinião.

- Atendeu satisfatoriamente as minhas expectativas
- Atendeu completamente as minhas expectativas
- Não atendeu de forma satisfatória as minhas expectativas
- Não atendeu em nada minhas expectativas
- Outros _____

4. Trabalha na sua área de formação?

() Sim () Não

Se sim, em qual área atua? _____

5. Você faz investimentos pessoais (como leituras de livros e revistas, especializações, seminários, palestras, estudo de línguas) em sua educação profissional além do curso universitário?

Sim () Não ()

6. Qual o recurso utilizado para ingressar no mercado de trabalho?

() Currículo

() Indicação

() Processo Seletivo

() Por Anuncio da Mídia

() Cadastro em empresa no setor de RH

() Outros _____

7. Você já passou por um processo seletivo em alguma empresa?

Sim () Não ()

8. Em sua opinião, qual às principais habilidades exigidas pela empresa na escolha de um administrador?

9. Qual a maior dificuldade encontrada ao ingressar no mercado de trabalho?

10. As dificuldades de inserção no mercado gera interesse em abrir seu próprio negócio? Porquê?

