

# O EGRESSO DE ADMINISTRAÇÃO E AS MUDANÇAS NO MERCADO DE TRABALHO

## ADMINISTRATION LEAVES AND CHANGES IN THE LABOR MARKET

Jamille Marques Rodrigues\*  
Rosecler Maschio Gilioli\*\*

### RESUMO

Este estudo tem como objetivo geral identificar se o egresso de administração da Universidade “X” localizada no estado do Rio Grande do Sul, formado no período de 2018 a 2021, está preparado para as mudanças tecnológicas do mercado de trabalho. Os objetivos específicos estão definidos como: levantar em que aspectos tecnológicos os egressos estão preparados; levantar em que aspectos tecnológicos os egressos não estão preparados e criar recomendações aos egressos sobre os requisitos importantes para o destaque a nível profissional na área de gestão. Trata-se de uma pesquisa de natureza quantitativa, de nível descritivo e estratégia *survey*. A população corresponde a todos os egressos de administração da Universidade “X”, formados no período de 2018 a 2021. E a amostra refere-se aos egressos que responderam à pesquisa. O processo de coleta de dados ocorre através de um questionário e a análise de dados através da elaboração de tabelas e gráficos. Como principais resultados identificam-se que os egressos possuem habilidades como: iniciativa, criatividade, determinação e abertura às mudanças. Com um perfil voltado a adaptação às transformações. Porém, algumas competências técnicas, como o uso de mídias digitais e de ferramentas no âmbito empresarial necessitam de aprimoramento.

**Palavras-chave:** Egressos. Competências. Habilidades.

### ABSTRACT

This study has the general objective of identifying whether graduates from the University “X”, located in the state of Rio Grande do Sul, graduated between 2018 to 2021, are prepared for the technological changes in the labor market. The specific objectives are defined as: finding out which technological aspects the graduates are prepared for; survey in which technological aspects the graduates are not prepared and create recommendations to the graduates about the important requirements for professional prominence in the management area. This is a quantitative research, with a descriptive level and a survey strategy. The population corresponds to all graduates from the administration of the University “X”, formed in the period of 2018 to 2021. And the sample refers to the graduates who responded to the survey. The data collection process takes place through a questionnaire and data analysis through the elaboration of tables and graphs. The main results identified that the graduates have skills such as: initiative, creativity, determination and openness to change. With a profile aimed at adapting to transformations. However, some technical skills, such as the use of digital media and tools in the business environment, need improvement.

**Keywords:** Graduates. Skills. Skills.

## **Introdução**

O presente trabalho de conclusão de curso foi desenvolvido abordando o seguinte tema: o egresso de Administração e as mudanças no mercado de trabalho.

A globalização e as transformações tecnológicas ocorridas nos últimos anos trouxeram mudanças que refletem no perfil do administrador, direcionando-o para o aprendizado contínuo. A formação antes vista como um diferencial, tornou-se apenas básico exigido pelas empresas. O profissional desejado é aquele que compreende as necessidades do mercado e que está preparado para inovar, colocando a empresa em posição satisfatória para mantê-la competitiva (Nogueira; Lisboa, 2015).

Desta forma, o profissional deve preparar-se para novas possibilidades, desenvolver habilidades e conhecimentos que proporcione sua atuação em diversas áreas. A produtividade, a iniciativa, a criatividade e a inovação são atributos que permitem a estes profissionais novas conquistas nas organizações (Affonso, 2018).

Portanto, além da graduação o administrador deve ampliar e atualizar seus conhecimentos, incluindo a experiência prática, para que desta forma ele esteja preparado para resolver os problemas organizacionais. As mudanças acontecem de forma muito rápida, o cenário atual é voltado para instabilidade e o conhecimento apresentado hoje, pode não ser suficiente para ajudar no desenvolvimento das empresas nos próximos anos (Nogueira; Lisboa, 2015).

Nesse sentido, o tema deste trabalho foi escolhido com o intuito de buscar soluções que proporcionem ao egresso condições para manter-se competitivo diante do avanço tecnológico e as exigências do mercado de trabalho.

Assim, esse trabalho foi estruturado com um referencial teórico que abordou o histórico do curso de administração a nível mundial, o histórico do curso de administração a nível nacional, a regulamentação da profissão de administrador no Brasil, o curso de administração no Brasil atualmente, o perfil do administrador, conceitos de competências, as competências do administrador, e por fim o campo de atuação do administrador.

A metodologia utilizada foi de natureza quantitativa, nível descritivo e estratégia *survey*. O processo de coleta de dados ocorreu pela distribuição de um questionário aos egressos de administração da Universidade “X”, localizada no estado do Rio Grande do Sul, formados no período de 2018 a 2021, com a intenção de responder ao problema da pesquisa definido como: “saber se o egresso de administração da Universidade “X”, formado no período de 2018 a 2021, está preparado para as mudanças tecnológicas do

mercado de trabalho”. O processo de interpretação e análise dos dados foi realizada através da elaboração de tabelas e gráficos.

Os principais resultados foram apresentados de acordo com os objetivos do trabalho, mostrando os aspectos tecnológicos em que os egressos estão preparados/não preparados e na sequência foram feitas recomendações aos egressos sobre os requisitos importantes para o destaque a nível profissional na área de gestão.

Dessa forma, foi possível observar que os principais resultados da pesquisa apontaram que os egressos possuem habilidades, competências e um perfil aberto a mudanças, que conseguem se adaptar às transformações tecnológicas, indicando que eles estão preparados para apresentar soluções inovadoras capazes de atender um mercado em constante movimento. Também foi identificado que os egressos precisam desenvolver melhor as competências técnicas, pois eles não estão totalmente preparados para utilizar mídias digitais e ferramentas no âmbito empresarial, visto que atualmente as empresas buscam um profissional cada vez mais completo, com uma vasta expansão de conhecimento.

## **1 Referencial Teórico**

Neste capítulo estão a regulamentação da profissão de administrador no Brasil, as competências do administrador, e por fim o seu campo de atuação.

### **1.1 Regulamentação da Profissão de Administrador no Brasil**

Nesta seção, são tratados assuntos sobre a lei que regulamenta a profissão de administrador, assim como o código de ética e os órgãos criados para fiscalizar e dar assistência ao administrador.

A profissão de Administrador no Brasil foi reconhecida pela Lei n. 4.769, de 9 de setembro de 1965, com o termo de Técnico de Administração. Esta profissão foi regulamentada pelo Decreto n. 61.934, de 24 de fevereiro de 1966 (Andrade; Amboni, 2011).

A lei que estabelece as normas dos profissionais de administração retém a atuação, regras e os órgãos responsáveis pela fiscalização e promoção do progresso da carreira de forma legal (Brasil, 1965).

Nesta mesma lei são criados o Conselho Federal de Técnicos de Administração (CFTA) e os Conselhos Regionais de Técnicos de Administração (CRTA). Desta

maneira, os conselhos regionais serviram para fortalecer a profissão “exigindo que as organizações públicas e privadas contratassem profissionais de Administração habilitados para a execução das atividades integrantes de seu campo de atuação” (SISTEMA CFA-CRAs, 2015, p. 39).

Em 1979, por meio da Resolução Normativa CFTA n. 4 foi aprovada a criação do Código de Ética Profissional do Administrador, cujo intuito era guiar o profissional com relação ao comportamento moral e ético na realização de suas atividades como Administrador, e assim manter uma relação agradável com os clientes, colaboradores, colegas do ambiente profissional, e também com o Sistema CFTA-CRTAs (SISTEMA CFA-CRAs, 2015).

Os Técnicos de Administração passaram a se chamar Administradores em 13 de junho de 1986, pela Lei n. 7.321 aprovada pelo presidente José Sarney. O CFTA mudou o nome para Conselho Federal de Administração (CFA) e os CRTAs para Conselhos Regionais de Administração (CRAs). Estas mudanças aconteceram por reivindicação da categoria que pretendia valorizar a profissão com a retirada do termo técnico (SISTEMA CFA-CRAs, 2015).

O Código de Ética Profissional do Administrador (CEPA), sofreu algumas alterações, e a última atualização aprovada pelo CFA aconteceu pela Resolução Normativa CFA n. 537, de 22 de março de 2018. O novo código de ética dispõe das regras fundamentais para a profissão, assim como a descrição do que pode constituir uma infração, normas de fixação e progressão das penas. Além disso, o código ainda aborda questões sobre os honorários, direitos do administrador, deveres especiais que o profissional de administração deverá ter junto aos seus colegas e com relação à classe (CFA, 2018; Brasil, 2018).

Dessa forma, o CFA e os CRAs têm autonomia técnica, administrativa e financeira ligado ao Ministério do Trabalho e a Previdência Social. Cabe a eles tomar decisões, fiscalizar e propor melhorias a profissão. Entre outras atribuições, o CFA é responsável por dar suporte, orientar e aprovar as ações tomadas pelos CRAs, que por sua vez são responsáveis por organizar o registro do administrador, expedir as carteirinhas profissionais e executar as orientações do conselho federal, assim como outras obrigações descritas na lei. (BRASIL, 1965).

Em resumo, os administradores têm a lei que reconhece aqueles considerados aptos a atuar como profissional após conclusão do ensino superior, e os órgãos direcionados a fiscalizar e evitar possíveis irregularidades. Todo esse apoio só fortalece a profissão de

administrador.

## 1.2 Competências do Administrador

Apresenta-se a seguir as competências denominadas como específicas aos administradores, para que através delas estes profissionais atinjam os melhores resultados nas organizações.

Segundo a visão de Sobral e Peci (2013), além das habilidades gerais, o administrador deve possuir algumas competências específicas para executar as suas funções da melhor maneira. Para estes autores as competências são formadas por conhecimentos, aptidões e atitudes que permitem o administrador obter resultados satisfatórios.

Orlickas (2012) salienta que as empresas passam por várias mudanças, sejam elas devido as exigências de mercado, ou quanto aos métodos de trabalho utilizados. E por isso, esses fatores podem impedir ou motivar os administradores a tomar decisões, isso vai depender das competências que eles possuem.

Sendo assim, a cultura da empresa vai influenciar no desenvolvimento do administrador, este profissional poderá atuar em diferentes níveis da empresa caso receba incentivo e desse modo ele terá a oportunidade de gerar resultados para a sua área e para a organização (Orlickas, 2012).

Orlickas (2012) ainda destaca algumas competências fundamentais para uma gestão de qualidade:

- 1.1.1** Saber dar e receber *feedback*;
- 1.1.2** Comunicação eficaz;
- 1.1.3** Buscar inovar;
- 1.1.4** Relacionamento interpessoal;
- 1.1.5** Estar comprometido com os resultados;
- 1.1.6** Colocar ênfase nas pessoas;
- 1.1.7** Flexibilidade;
- 1.1.8** Ser empreendedor.

Portanto, o administrador que pretende ganhar destaque no mercado de trabalho, precisa ter ou desenvolver competências que o permita criar alternativas, realizar análises, buscar soluções para resolução de problemas ou propor novas abordagens para agregar valor à organização. O administrador também precisa relacionar-se bem, acreditar no potencial das pessoas e estar comprometido no que se propôs a fazer (Orlickas, 2012).

### 1.3 Campo de Atuação do Administrador

Aqui, são descritas as áreas que o administrador pode atuar. São várias opções que este curso proporciona aos profissionais para inserção no mercado de trabalho, uma vez que o profissional em administração tem um campo de atuação muito amplo, a graduação oferece ao aluno uma formação generalista.

O curso é composto por várias “disciplinas dos campos de humanas (*marketing*, gestão de pessoas, psicologia aplicada, entre outras) e exatas (matemática financeira, economia, finanças corporativas [...])” (FIA, 2019, p. 1). Ainda, o profissional pode se especializar em uma área da administração e ter uma carreira mais específica. Sendo assim, há uma variedade de atividades nas empresas que podem ser exercidas por administradores. (FIA, 2019).

Ramos (2018, p. 7) afirma que o administrador tem habilidades e competências que se estendem a diversos campos da administração, é possível trabalhar como “alto-executivo, diretor estratégico, gerente tático, consultor, professor e em atividades operacionais”. No entanto, estes profissionais terão que aperfeiçoar-se para exercer sua função da melhor maneira. Para isso, existe várias opções de cursos, seminários, *workshops*, *coaching*, especializações, mestrados, doutorados e pós-doutorados que as pessoas podem investir para o crescimento na carreira.

Lacombe e Heilborn (2015) complementam que o administrador terá que dar continuidade nos estudos para ampliar seus conhecimentos, e assim acompanhar as mudanças da ciência, do ambiente e as mudanças tecnológicas que estão diretamente ligadas aos processos das empresas. Para este autor o aprendizado é contínuo, e quanto mais se tem conhecimento, mais facilidade o indivíduo terá em aprender coisas novas.

De acordo com a Lei n. 4.769/65 que reconhece a profissão de administrador, fica determinada as atividades que deverão ser exercidas pelos administradores (Brasil, 1967).

A seguir, as atividades direcionadas aos administradores:

Elaboração de pareceres, relatórios, planos, projetos, arbitragens e laudos, em que se exija a aplicação de conhecimentos inerentes as técnicas de organização; pesquisas, estudos, análises, interpretação, planejamento, implantação, coordenação e controle dos trabalhos nos campos de administração geral, como administração e seleção de pessoal, organização, análise métodos e programas de trabalho, orçamento, administração de matéria e financeira, relações públicas, administração mercadológica, administração de produção, relações industriais bem como outros campos [...] da administração e organização (Brasil, 1967, p. 1).

Assim, a lei determina as áreas de atuação do administrador que permite uma série de possibilidades a eles. Dessa maneira, as pessoas podem escolher a atividade que se

assemelha ao seu perfil e dedicar-se a ela ou atuar em vários ramos também alcançar grandes conquistas na área da administração.

## **2 Metodologia**

Este capítulo apresenta a metodologia utilizada para identificar se o egresso de administração, formado no período de 2018 a 2021 na Universidade “X”, localizada no estado do Rio Grande do Sul, está preparado para as mudanças tecnológicas do mercado de trabalho.

Possui natureza quantitativa, com nível descritivo e a estratégia utilizada é *survey*.

### 2.1 Delineamento da Pesquisa

Gil (2018, p. 27) conceitua delineamento de pesquisa como sendo o planejamento da pesquisa “em sua dimensão mais ampla, que envolve os fundamentos metodológicos, a definição dos objetivos, o ambiente da pesquisa e a determinação das técnicas de coleta e análise de dados”.

### 2.2 Natureza: Quantitativa

De acordo com Perovano (2016, p. 151) a pesquisa quantitativa “ prevê que o pesquisador realize a coleta de dados para elaboração de teses de hipótese baseados na medição numérica e na análise estatística [...]”. Dessa maneira, a pesquisa será transformada em números, e a explicação desses dados terá por base as teorias e as previsões contidas nas hipóteses.

Santos e Candeloro (2006, p. 72) complementam que, na pesquisa quantitativa transformam os dados obtidos “em ilustrações como tabelas, quadros, gráficos ou figuras”. Para isso, pode-se utilizar o *Excel* ou outro programa que realize as mesmas funções. A finalidade desse programa é fazer a tabulação das respostas, de tal maneira que esta venha gerar as ilustrações para análise estatística da pesquisa.

Marconi e Lakatos (2017) apontam que abordagem quantitativa, associado as ciências sociais, é a forma mais indicada para identificar atitudes e responsabilidades das pessoas entrevistadas por meio de questionários. Para eles “ a população estudada deve representar determinado universo, para que seus dados possam ser generalizados e projetados para o ambiente objeto de pesquisa [...]” (Marconi; Lakatos, 2017, p. 323).

### 2.3 Nível: Descritivo

A pesquisa descritiva tem por finalidade apresentar as características de uma população estipulada. Vale ressaltar que esse tipo de pesquisa é indicado na coleta de dados de um grupo. Os principais atributos a identificar são: idade, sexo, procedência, escolaridade, entre outros (Gil, 2010).

Essas características são adquiridas por ferramentas que seguem padrões para coleta desses dados, um deles é o questionário e a outra maneira é utilizar a observação sistemática (Figueiredo, 2008).

Para Fonseca (2009) a pesquisa descritiva reflete uma realidade, e através da observação, do registro e da análise dos acontecimentos é possível reconhecer e interpretar as circunstâncias. Além do que, esta pesquisa procura identificar o que acontece na vida social, política e econômica, sem intervir nesses fatos.

Fonseca (2009, p. 22) ainda descreve que os objetivos da pesquisa descritiva podem ser para aprofundar-se em um assunto, ou obter um entendimento diferente a esse aspecto; “[...] saber atitudes, pontos de vista e preferências das pessoas; conhecer a motivação das pessoas para determinadas ações; fazer um estudo de caso sobre um determinado indivíduo, comunidade ou empresa”.

### 2.3 Estratégia: *Survey* ou Enquete

Michel (2015) diz que o método *survey* pertence a pesquisa quantitativa, sua função é investigar e realizar o levantamento com uma amostra da população para quantificar opiniões e atitudes. Esse método tem aplicabilidade em pesquisas de mercado, de opinião pública, de opinião política, cujo interesse seja identificar através de algumas pessoas a opinião que representa o coletivo.

Segundo Prodanov (2013) esse método realiza-se com a pergunta feita diretamente as pessoas, por meio de questionários, com o intuito de obter conhecimento sobre aspectos desejados. Ocorre uma busca por informações com um grupo que represente aquele problema ao qual motivou o estudo.

A pesquisa que é guiada pelo método do tipo *survey* é utilizada para obter conhecimento de um local determinado. Busca-se através dos dados e/ ou informações coletadas verificar como as pessoas daquela área se comportam, ou pode ser feita também uma análise do ambiente que elas estão inseridas. Após realização da pesquisa é possível analisar as informações adquiridas e ter uma conclusão do assunto



abordado (Dresch; Lacerda; Antônio Junior, 2015).

## 2.4 População e Amostra

Costa e Costa (2015, p. 43) diz que, a população “é o conjunto de todos os elementos que, cada um deles, apresenta uma ou mais características em comum”.

Matias-Pereira (2019) afirma que a população é a soma dos indivíduos que possuem os mesmos atributos para um determinado estudo. Assim, a população desse estudo são todos os egressos de administração da Universidade “X”, formados no período de 2018 a 2021.

De acordo com Samara e Barros (2007, p. 159) “a amostra é parte de um universo, ou de uma população, e contém as mesmas características destes”. Essas amostras podem ser de pessoas, empresas, entidades, família, lojas, entre outros. A partir da amostra é possível obter um resultado que reproduz de forma estatística a população por completo ao qual aquela amostra faz parte.

Cooper e Schinder (2016) explicam que a amostra é uma seleção de variáveis que representa um todo. Quando a população é muito grande ou que a quantidade de elemento de pesquisa seja infinita é viável o método de amostra, que se apresenta com um custo baixo, rapidez na coleta dos dados e os resultados demonstram exatidão na pesquisa.

Para este estudo a população será definida como todos os egressos de administração da Universidade “X”, localizada no estado do Rio Grande do Sul, formados no período de 2018 a 2021. A amostra será definida pelos egressos que realmente responderem à pesquisa.

## 2.5 Processo de Coleta de Dados

Para Marconi e Lakatos (2012) questionário é uma ferramenta que possibilita o recolhimento de dados, ele é composto por várias perguntas de forma ordenada, e têm que ser respondidas de forma escrita, não havendo a necessidade da presença do responsável pela pesquisa. O questionário pode ser enviado pelo correio ou através de um outro meio, ao qual o entrevistado responda as perguntas, e devolva ao entrevistador. Esse questionário deve conter uma nota esclarecendo o motivo da pesquisa e o quanto é importante colher essas informações, para que assim o leitor se envolva no processo e tenha interesse em respondê-lo.

Roesch (2012) complementa que o questionário é a forma mais utilizada em pesquisa quantitativa. Esta aplicação torna-se ainda vantajosa quando se trata de uma

pesquisa que necessita de um grande número de respostas, e que tenham assuntos relacionados a política ou preferência do consumidor. O questionário deve estar bem estruturado, de acordo com o problema e o plano da pesquisa, nele pode conter as perguntas com questões abertas e fechadas. Pode utilizar de base também algumas entrevistas exploratórias.

## 2.6 Pré-Teste

Para Franceschini *et al.* (2011) o pré-teste tem a intenção de testar a variação do tipo de pergunta, descobrir se as pessoas estão tendo interesse em responder as questões, qual é o tempo gasto para responder essas perguntas, ou se existe dificuldade de interpretação. Esta é oportunidade de verificar também se a resposta do candidato o direciona de forma correta para a próxima pergunta. É uma forma de identificar possíveis falhas ocorridas no momento da elaboração do questionário.

O pré-teste não tem por finalidade adquirir informações que fazem parte do objetivo da pesquisa. Ele está direcionado na avaliação do questionário, para assegurar que está tudo conforme pretendido, e assim garantir a qualidade dos dados buscados (Gil, 2010).

## 2.6 Processo de Tabulação e Análise de Dados

O processo de tabulação e análise de dados deu-se através de tabulação e interpretação dos resultados da pesquisa através de gráficos e tabelas (estatística).

## 3 Interpretação dos Resultados da Pesquisa

Foi aplicado questionário aos egressos de administração da Universidade “X”, localizada no estado do Rio Grande do Sul, formados no período de 2018 a 2021, totalizando uma população de 61 egressos. Foram coletados 36 questionários que correspondem a 59,02% dos egressos.

Aqui está a quantidade de formados por período:

- a) Formados de 2018 - 22
- b) Formados de 2019 - 17
- c) Formados de 2020 - 11
- d) Formados de 2021 - 11

Ainda, este capítulo apresenta os principais resultados da pesquisa, contemplando os objetivos específicos:

- e) Levantar em que aspectos tecnológicos os egressos estão preparados;

- f) Levantar em que aspectos tecnológicos os egressos não estão preparados;
- g) Criar recomendações aos egressos sobre os requisitos importantes para o destaque a nível profissional na área de gestão.

A amostra foi composta por maioria, homens (61%), solteiros (69%), curso superior (86%), faixa etária de 26 a 33 anos (41%), faixa salarial entre R\$ 2.001,00 a R\$ 4.000,00 (47%). Atualmente, cerca de 22,22% dos egressos atuam na administração da própria empresa, da família ou de terceiros, 16,67% exercem funções em cooperativas de crédito e instituições financeiras, 11,11% trabalham em áreas envolvidas com a produção (PCP, supervisão e coordenação) e 8,33% ocupam cargos de auxiliar administrativo. Os demais que correspondem a 41,67% dos formados, estão trabalhando em outras áreas.

### 3.1 Aspectos Tecnológicos em que os Egressos estão Preparados/Não Preparados

Assim, aqui estão apresentados os aspectos que demonstram o nível de preparo dos egressos para encarar o avanço tecnológico no mercado de trabalho e desta forma utilizar a tecnologia como um aliado para alcançar os melhores resultados nas organizações.

Conforme os dados obtidos através da pesquisa aplicada aos egressos, constata-se que com relação ao mercado de trabalho e as dificuldades encontradas após conclusão do ensino superior, 28,57% afirmam que o maior desafio encontrado foi a alta concorrência na área almejada, no entanto 26,19% não encontraram dificuldades.

Com isso, nota-se o quanto é importante durante a graduação o aproveitamento das oportunidades que a instituição de ensino oferece, bem como outras atividades que poderão fazer parte do currículo do egresso como forma de crescimento profissional para se destacar dos demais.

Referindo-se aos aspectos mais importantes que a Universidade “X” proporcionou aos egressos, 37,29% indicam o desenvolvimento de habilidades profissionais, 20,34% disseram oportunidades de emprego, 18,64% optaram por aplicação dos conhecimentos adquiridos, e com o mesmo percentual 18,64% aumento salarial e/ou troca de função.

Esses resultados demonstram que a Universidade “X” conseguiu desenvolver habilidades que além de ajudar o egresso a formar uma base para a construção de uma carreira, também possibilitou oportunidade de emprego, aplicação do conhecimento aprendido e reconhecimento no ambiente de trabalho.

Ao serem questionados sobre a condição de estarem preparados para atuar como

administradores, considerando as competências e habilidades estabelecidas nas Diretrizes Curriculares Nacionais, os egressos tiveram três opções para indicar o seu nível de desenvolvimento: não apto, parcialmente apto ou plenamente apto.

O melhor desenvolvimento apresentado indica que 63,89% dos egressos estão plenamente aptos para realizar funções que exigem iniciativa, criatividade, determinação, além de estar abertos às mudanças.

Outro resultado satisfatório aponta que 50% dos formados estão plenamente aptos para transferir conhecimentos da vida para o ambiente de trabalho e na função que está exercendo, adaptando-se em diferentes modelos organizacionais.

Em relação à comunicação registrou-se que 44,44% dos respondentes disseram estar plenamente aptos para desenvolver uma comunicação compatível como exercício profissional.

Já 38,89% dos formados mostram que estão plenamente aptos para desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para realizar atividades que envolvam valores e formulações matemáticas.

Os egressos sinalizam com um percentual de 33,33% que estão plenamente aptos para reconhecer problemas, formular soluções, pensar estrategicamente, realizar mudanças no processo produtivo, e tomar decisões com diferentes níveis de complexidade.

Segundo as respostas, 25% dos formados estão plenamente aptos para realizar uma análise crítica no campo da produção tendo em vista sua posição de controle e gerenciamento, a fim de obter os melhores resultados na estrutura produtiva.

Cerca de 22,22% dos egressos indicam que estão plenamente aptos para elaborar, implementar e consolidar projetos nas organizações.

E por último, apenas 8,33% respondem que estão plenamente aptos para realizar consultoria em gestão e administração.

Ao analisar as respostas, percebe-se que uma parte dos egressos tem competências e habilidades bem desenvolvidas, no entanto existe uma diferença relevante nos percentuais com relação a um item e outro. Com isso, entende-se que as opções que apresentam percentuais mais baixos se referem a campos de atuação ainda não explorados pelos egressos e competências que não foram completamente desenvolvidas na graduação.

Com relação ao aspecto tecnológico, 66,7% dos egressos não se sentem completamente preparados para manter-se competitivo no mercado de trabalho, e apenas

30,6% afirmam que estão preparados. Dessa forma, observa-se a necessidade de aperfeiçoar-se para acompanhar as tecnologias que estão sendo implementadas nas empresas e as mudanças no mercado.

Seguindo nesse contexto, os formados responderam a 7 itens que envolvem tecnologia e mercado de trabalho, atribuindo notas de 1 a 7 quanto ao nível de preparo, sendo que 7 é o número de maior importância.

Os egressos pontuaram em primeiro lugar com 198 pontos o olhar crítico, indicando que estão mais preparados para analisar as situações de forma crítica e assim descobrir se há necessidade de mudar processos no ambiente de trabalho ou tomar decisões para melhorar os resultados da organização.

Na sequência, em segundo lugar com 197 pontos adaptação às transformações que representa flexibilidade às mudanças no mercado de trabalho.

Em terceiro lugar com 190 pontos, criatividade e inovação para propor soluções.

Em quarto lugar com 188 pontos capacidade de desenvolver competências de liderança para estar à frente de equipes direcionando pessoas.

Em quinto lugar com 181 pontos ser empreendedor que corresponde a criação do seu próprio negócio/produto ou inovar com produtos que já existem.

Em sexto lugar com 166 pontos, sistemas operacionais no âmbito empresarial, que demonstra pouco conhecimento dos egressos para utilização de sistemas nos processos de trabalho.

E por fim, em sétimo lugar com 161 pontos, mídias digitais que indica que os egressos não estão preparados completamente para o uso das mídias digitais como uma ferramenta que possibilita compartilhar conteúdos e promover as empresas.

Observa-se que o mercado está exigindo dos profissionais flexibilidade para adaptar-se as mudanças e as demandas do mercado. Um profissional que tenha um campo de visão amplo e que apresente ideias, que tenha capacidade de desenvolver novas possibilidades para solucionar os problemas da organização. Dessa forma, observa-se que os egressos estão com um perfil voltado a adaptação, mesmo que em alguns aspectos tecnológicos necessitem de aprimoramento para encarar os novos desafios profissionais.

### 3.2 Recomendações aos Egressos sobre os Requisitos Importantes para o Destaque a Nível Profissional na Área de Gestão

Neste momento, será apresentado recomendações aos egressos para aumentar o nível de conhecimento e destaque na área de gestão.

Recomenda-se aos egressos a atualização profissional como um diferencial competitivo, pois a quantidade de recém-formados é muito grande. Os cursos de especialização e capacitação profissional, ou até mesmo cursos que não fazem parteda área de formação podem ser adotados como uma forma de ampliar os conhecimentos. Ainda, pode-se optar pela pós-graduação no sentido de especialização ou mestrado, doutorado, tudo vai estar relacionado com o objetivo do profissional (Ribeiro, 2017).

Antunes (2017), destaca que a atualização também é uma forma de qualificar-se para desenvolver atividades que surgem com a evolução da tecnologia. Indica-se aos profissionais que essa busca por conhecimento seja feita de acordo com suas habilidades e as necessidades do mercado, para a construção de uma carreira de sucesso.

Ribeiro (2017) acrescenta que outras formas de conhecimento e atualização daárea podem ser através de participação de workshops, congressos, seminários, feiras, encontros e palestras. Além do conhecimento, estes métodos podem abrir um leque de oportunidades, pois esta é uma forma de ampliar a rede de contatos e de ser observado por outros profissionais.

Antunes (2017) ainda diz que é importante buscar certificações que comprovem sua competência em determinado campo, como por exemplo: aulas de mídias sociais ou curso de *Excel* se for necessário em seu local de trabalho. Os cursos livres e rápidos também são formas de investimento que permitem obtenção de informações a curto prazo.

A atualização profissional também é uma forma de preencher os espaços deixados pela graduação, de perceber as tendências do mercado e ampliar a capacidade técnica (Ribeiro, 2017).

Dessa forma entende-se que existe diversas formas de buscar a qualificação e atualização para se destacar como gestor. A tecnologia também possibilita a realização de cursos na modalidade EAD (Ensino a Distância), ou *online*. Se o profissional desejar, pode realizar outra graduação, pós-graduação ou cursos de extensão universitária. A atualização permite o conhecimento de ferramentas e estratégias para obter melhores resultados na empresa. A ampliação do conhecimento coloca o profissional em destaque no mercado de trabalho.

#### **4 Análise dos Resultados**

Evidenciou-se com a pesquisa que os egressos possuem habilidades como: iniciativa, criatividade, determinação e abertura às mudanças. Os formados ainda apresentam o olhar crítico como uma competência requerida em meio a situações que é

necessário reinventar para alcançar resultados positivos para a organização. Esta competência possibilita que o gestor avalie os pontos positivos e negativos das situações antes de tomar decisões.

Além disso, os egressos também indicam que possuem um perfil voltado a adaptação às transformações, e apontam que estão preparados para utilizar a criatividade e a inovação para propor soluções, mostrando-se ajustáveis as demandas do mercado de trabalho diante do avanço tecnológico.

Já com relação a algumas competências técnicas, como o uso de mídias digitais e de ferramentas no âmbito empresarial, observa-se que é necessário o aprimoramento para adaptar-se as mudanças que acontecem com o avanço tecnológico e as exigências das empresas.

Por fim, apresenta-se aspectos gerais e abrangentes da pesquisa, onde a maioria dos entrevistados, 77,8% responderam que a escolha do curso de administração tem relação com o mercado de trabalho, pois é uma área ampla que possui várias oportunidades de atuação. Esta colocação corresponde com a diversidade de áreas que os formados estão atuando.

Na percepção dos egressos, o curso de administração da Universidade “X” necessita de algumas mudanças, com isso a pesquisa revelou alguns aspectos foram apontados como sugestão de melhorias para o curso.

As respostas indicam com 20% há necessidade aulas práticas que estimulem habilidades nos alunos, 17,5% melhor preparo dos alunos para o mercado de trabalho e 14,17% professores mais qualificados.

É possível identificar que só a teoria não é suficiente, é na prática que os conhecimentos são aplicados. Quando formados, essa necessidade torna-se mais evidente devido as exigências no mercado para o preenchimento de vagas em setores que correspondem ao campo da administração.

Quanto a instituição de ensino, cerca de 94,4% dos egressos indicariam a Universidade “X” para outras pessoas.

Nesse contexto, os próprios pesquisados cerca 69,44% apresentam alguns motivos que justificam a recomendação da Universidade “X”, conforme relatos na questão aberta de número nove, que solicita ao respondente a descrição dos motivos para indicação da Universidade “X”, localizada no estado do Rio Grande do Sul:

- a) “Qualidade do ensino”;
- b) “Bem conceituada, receptividade, facilidade (localização)”;

- c) “Universidade renomada, boa estrutura e bons professores”;
- d) “Por ser uma universidade onde se formam não apenas bons profissionais, nas também pessoas mais humanas”;
- e) “Oportunidades de bolsas para estudar fora do país”;
- f) “Porém, o nível de dos professores deve melhorar, além da qualidade das disciplinas (muitas delas são repetitivas, principalmente em áreas teóricas, que pouco ajudam no cenário “real”)”.

Percebe-se com os depoimentos que a Universidade “X” proporcionou bons sentimentos nos pesquisados, torna-se evidente que o ensino voltado para a formação humanística ajudou a desenvolver pessoas e formou profissionais mais completos. Além de ser uma universidade renomada, e com um ensino de qualidade que proporciona novas experiências aos estudantes.

No entanto, quando perguntados na questão aberta de número 10, sobre a hipótese de não recomendar a Universidade “X” para outras pessoas, 33,33% dos egressos, utilizaram esse espaço como oportunidade para apresentar o seu ponto de vista com relação a universidade e ao ensino que tiveram durante a graduação para justificar a não recomendação:

- a) “Alto valor das mensalidades e metodologia de ensino de alguns professores”;
- b) “Cursos EAD, não só a Universidade “X”, qualquer instituição que tenha este módulo”
- c) “Não oferece suporte para os recém-formados”;
- d) “Falta preparação real para o mercado”;
- e) “Faltam mais incentivos e aprendizado na prática para os acadêmicos! ”

Dentre os relatos, observa-se que a metodologia usada por alguns professores necessita ser revista, as aulas precisam ser mais dinâmicas e atrativas para aumentar a qualidade do ensino, e a falta do conhecimento prático causa uma certa inquietude entre os formados.

É essencial que os acadêmicos utilizem ferramentas direcionadas para as situações do dia a dia, ações essas que possam ser usadas como diferencial para ingressar no mercado de trabalho.

Outro fator é a sensação de desamparo com relação a universidade, perante os desafios que surgem após conclusão do ensino superior. Outros ainda relatam que o valor das mensalidades comparado ao ensino é alto, e que a modalidade EAD não é aceita por todos.



Com relação às atividades realizadas através da Universidade “X” durante a graduação, 50,82% dos egressos participaram de visitas técnicas as empresas e 36,06% realizaram cursos de extensão.

Ao analisar as respostas, nota-se o interesse dos alunos em ampliar os conhecimentos obtidos nas salas de aula. Nas visitas técnicas é possível obter informações da organização, observar o processo produtivo, bem como o nível de preparo tecnológico. Dessa maneira, os estudantes também têm a oportunidade de fazer uma análise com relação ao seu nível de preparo profissional.

Quanto aos cursos de extensão é possível perceber que eles são muito importantes durante a graduação, pois além de ampliar o conhecimento dos alunos para destaque no mercado de trabalho, também é uma forma de conhecer um pouquinho dos diversos campos de atuação de um administrador.

Nota-se com a pesquisa que a relação dos egressos com a Universidade ainda é mantida. A maior parte das respostas indicam que 44,44% dos formados mantêm contato com Universidade “X” para obter informações em geral, 13,33% participam de curso de extensão, 13,33% participam de eventos na Universidade “X”.

Dessa forma, entende-se que a maioria dos egressos buscam a Universidade para tirar dúvidas com relação há aspectos gerais, e uma outra parte busca a instituição para ampliar e atualizar os conhecimentos adquiridos com a graduação.

Quanto aos investimentos mais utilizados para atualização e crescimento da carreira além da graduação, 43,54% dos formados optaram por participar de cursos para ampliar os conhecimentos. Nota-se que os cursos têm uma boa aceitação, pois além de ser realizado em um período curto, o egresso pode conhecer algo novo, intensificar o conhecimento em uma área específica ou atualizar-se para o mercado.

Em resumo, entende-se que os formados tiveram crescimento tanto pessoal como profissional. Durante a graduação os alunos também participaram de cursos e visitas técnicas como uma forma de ampliar os conhecimentos. Porém a instituição necessita de mais aulas práticas que envolvam situações mais próximas do dia a dia das empresas, para que o aluno consiga transferir os conhecimentos adquiridos na graduação para o ambiente de trabalho.

### **Considerações Finais**

Nesta etapa, são apresentadas as conclusões obtidas após o desenvolvimento deste trabalho de acordo com a pesquisa realizada com os egressos de administração da

Universidade “X”, localizada no estado do Rio Grande do Sul, formados no período de 2018 a 2021.

O problema de pesquisa teve como objetivo principal identificar se o egresso de administração da Universidade “X”, formado no período de 2018a2021, está preparado para as mudanças tecnológicas do mercado de trabalho.

De acordo com os resultados observados a partir da pesquisa quantitativa de nível descritivo, foi possível identificar que durante a graduação o desenvolvimento de habilidades profissionais como: iniciativa, criatividade, determinação e abertura às mudanças proporciona aos egressos condição para adaptar-se às novas formas de trabalho com o desenvolvimento tecnológico.

Verificou-se ainda, o olhar crítico como uma competência bem desenvolvida pelos egressos, desta forma eles indicam que estão preparados para lidar com situações que é necessário avaliar os prós e contras antes de tomar decisões, possibilitando ao gestor identificar oportunidades e ameaças para a empresa.

Além disso, os egressos apresentam um perfil voltado a adaptação às transformações, mostrando-se aptos para desenvolver atividades que necessitam de criatividade e inovação para propor soluções.

Porém, algumas competências técnicas como: o uso de mídias digitais e de ferramentas no âmbito empresarial necessitam de aprimoramento, para que estes profissionais estejam preparados para utilizar ferramentas modernas e assim atender a evolução dos processos nas organizações.

Com a realização da pesquisa foi identificado um fato interessante, quanto ao depoimento de um egresso revelando que além de formar profissionais a Universidade “X” também possui um ensino que ajuda na formação de pessoas mais humanas. Dessa forma, percebe-se que este fator é significativo em meio ao avanço tecnológico, proporcionando o equilíbrio entre a valorização das pessoas e a importância de introduzir a tecnologia nos processos organizacionais. Além de utilizar o fator humano para se colocar no lugar do outro e identificar as necessidades do mercado.

No que diz respeito às limitações para realização deste trabalho, houve dificuldade para encontrar livros atuais que contemplem os assuntos abordados. Com isso, além dos textos retirados da *internet*, foram utilizados textos de revista para compor as referências bibliográficas.

Também foram descritas recomendações aos egressos para atualizar e aumentar o nível de conhecimento para destaque profissional. Além da possibilidade de cursar outra

graduação, ou pós-graduação, indica-se também os cursos de extensão universitária como uma forma rápida de adquirir conhecimento. Outra possibilidade de aprendizado é através da modalidade EAD ou *online*, que em algumas plataformas podem ser realizadas de forma gratuita.

O aprimoramento é um investimento que permite ao gestor o conhecimento de novas ferramentas para adaptar-se as mudanças que acontecem com o avanço tecnológico, e dessa forma, possa atender a demanda do mercado e manter-se competitivo. O curso de administração possui um campo de atuação muito amplo, por isso mostra-se necessário que o egresso atualize e amplie os conhecimentos.

Sugere-se como recomendação para trabalhos futuros e maior aprofundamento do estudo, realizar um comparativo entre as necessidades das empresas da região e o perfil dos egressos de administração da Universidade “X”, para identificar se esse profissional atende à demanda do mercado local perante o avanço tecnológico. Sugere-se também realização de pesquisas envolvendo docentes e egressos para identificar métodos tecnológicos que poderão ser adotados pela Universidade “X” para aplicação de conteúdos na prática, a fim de ampliar o desenvolvimento tecnológico dos alunos. Outra recomendação é pesquisar com os egressos quais as maiores dificuldades enfrentadas com relação ao avanço da tecnologia e qual o impacto dessas mudanças em suas respectivas atividades profissionais.

E por fim, acredita-se que esse trabalho atendeu as expectativas de forma surpreendente e positiva. Além da pesquisa revelar informações que retratam a realidade dos egressos, que poderão servir de incentivo para o aperfeiçoamento dos estudantes de administração para destaque na profissão, o trabalho como um todo revelou avanços e desafios da profissão de administrador.

## **Referências**

ABREU, Alzira Alves de. **Fundação Getúlio Vargas**. 2009. Disponível em: <http://www.fgv.br/Cpdoc/Acervo/dicionarios/verbete-tematico/fundacao-getulio-vargas>. Acesso em: 8 set. 2019.

AFFONSO, Lígia Maria Fonseca. **Teoria geral da administração I**. Porto Alegre: SAGAH, 2018.

ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de; AMBONI, Nério. **Projeto pedagógico para cursos de administração**. São Paulo: Makron books, 2002.

ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de; AMBONI, Nério. **Teoria geral**

**da administração.** 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. Disponível em: [https://www.academia.edu/40197007/TEORIA\\_GERAL\\_DA\\_ADMINISTRA%C3%87%C3%83O](https://www.academia.edu/40197007/TEORIA_GERAL_DA_ADMINISTRA%C3%87%C3%83O). Acesso em: 22 set. 2019.

ANTUNES, Maria Cecília. **Atualização profissional:** entenda a importância de se requalificar. 2017. Disponível em: <https://www.impacta.com.br/blog/2017/03/31/atualizacao-profissional-entenda-a-importancia-de-se-requalificar/>. Acesso em: 21 abr. 2020.

BERGAMINI, Cecília Whitake. **Competência:** a chave do desempenho. São Paulo: Atlas, 2012.

BERTERO, Carlos Osmar. **Ensino e pesquisa em administração.** São Paulo: Cengage Learning, 2006.

BRASIL. Decreto n. 61.934, de 22 de dezembro de 1967. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da profissão de Técnico de Administração e a constituição ao Conselho Federal de Técnicos de Administração, de acordo com a Lei n. 4.769, de 9 de setembro de 1965 e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 dez. 1967. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/Antigos/D61934.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D61934.htm). Acesso em: 2 out. 2019.

BRASIL. Lei n. 4.769, de 9 de setembro de 1965. Dispõe sobre o exercício da profissão de Técnico de Administração, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF: 10 set. 1965. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L4769.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4769.htm). Acesso em: 22 set. 2019.

BRASIL. Resolução Normativa n. 4, de 13 de julho de 2005. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF: 14 jul. 2005. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces004\\_05.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces004_05.pdf). Acesso em: 20 out. 2019.

BRASIL. Resolução Normativa n. 537, de 22 de março de 2018. Aprova o Código de Ética dos Profissionais de Administração previsto na Lei n. 4.769, de 09 de setembro de 1965. Diário Oficial da União, Brasília, DF: 23 mar. 2018. Disponível em: [http://documentos.cfa.org.br/arquivos/resolucao\\_537\\_2018\\_665.pdf](http://documentos.cfa.org.br/arquivos/resolucao_537_2018_665.pdf). Acesso em: 22 set. 2019.

CARVALHO, Antônio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do; SERAFIM, Oziléa Clen Gomes. **Administração de recursos humanos.** 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

CFA – Conselho Federal de Administração. **Administração:** História da profissão. Disponível em: <https://cfa.org.br/administracao-administracao/administracao-historia-da-profissao/>. Acesso em: 28 ago. 2019.

CFA – Conselho Federal de Administração. **CFA aprova novo Código de Ética dos profissionais de administração.** 2018. Disponível em: <https://cfa.org.br/cfa-aprova-novo-codigo-de-etica-dos-profissionais-de-administracao/>. Acesso em: 22 set. 2019.

CFA – Conselho Federal de Administração. **50 anos que fizeram história:** jubileu de ouro: sistema CFA-CRAs. 2015. Disponível em: <https://www.crasc.org.br/crasc/conteudo/Jubileu%2050%20Anos.pdf>. Acesso em: 5 set. 2019.

CRA-RS - Conselho Regional de Administração do Rio Grande do Sul. Economia Criativa: Um oceano azul para a administração. **Revista Master**, Porto Alegre, v. 160, p. 6-7, jan./fev./mar. 2019. Disponível em: [http://crars.org.br/img\\_system/revista\\_master\\_160-%2005.04-vers%C3%A3o-online.pdf](http://crars.org.br/img_system/revista_master_160-%2005.04-vers%C3%A3o-online.pdf). Acesso em: 13 set. 2019.

COLTRE, Sandra Maria. **Fundamentos de administração:** um olhar transversal. Curitiba: Inter Saberes, 2014.

COOPER, Donald R.; SCHINDLER, Pamela S. **Métodos de pesquisa em administração.** 12. ed. Porto alegre: AMGH, 2016.

COSTA, Marco Antonio F. da; COSTA, Maria de Fátima Barrozo da. **Projeto de pesquisa:** entenda e faça. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 2015.

DRESCH, Aline; LACERDA, Daniel Pacheco; ANTUNES JÚNIOR, José Antonio Valle. **Design science research:** método de pesquisa para avanço da ciência e tecnologia. Porto Alegre: Bookman, 2015.

ESTEVES, Sofia. Há um novo perfil corporativo sendo exigido no mercado de trabalho. 2018. **Revista Exame.** Disponível em: <http://exame.abril.com.br/carreira/ha-um-novo-perfil-corporativo-sendo-exigido-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 21 ago. 2019.

FERRARI, Fernanda da *et al.* **Teoria geral da administração.** Porto Alegre: SAGAH, 2018.

FGV – Fundação Getúlio Vargas. **Revista GV executivo**, v. 13, n. 1, p. 69, jan./jun. 2014. Disponível em: <https://rae.fgv.br/gv-executivo/vol13-num1-2014>. Acesso em: 8 set. 2019.

FGV EBAPE - Escola Brasileira de Administração Pública da Fundação Getúlio Vargas. 2019. **História.** Disponível em: <https://ebape.fgv.br/institucional/historia>. Acesso em: 8 set. 2019.

FIA – Fundação Instituto de Administração. **Mercado de trabalho:** tudo que você precisa saber. 2019. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 21 ago. 2019.

FIA – Fundação Instituto de Administração. **Profissional generalista:** conheça as vantagens e diferenciais desse perfil. 2019. Disponível em: <https://fia.com.br/graduacao/blog/profissional-generalista/>. Acesso em: 3 out. 2019.

FIGUEIREDO, Nébia Maria Almeida de. **Método e metodologia na pesquisa científica.** 3. ed. São Caetano do Sul: Yendis Editora, 2008.

FONSECA, Regina Célia Veiga da. **Metodologia do trabalho científico**. Curitiba: IESDE Brasil SA, 2009. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=jtP-KupagtcC&printsec=frontcover&dq=Metodologias+de+pesquisa+em+ci%C3%A2ncias:+an%C3%A1lises+quantitativas+e+qualitativa.&hl=ptBR&sa=X&ved=0ahUKEwjQ18yoqZnlAhVtG7kGHe5gBbg4ChDrAQheMAG#v=onepage&q=Metodologias%20de%20pesquisa%20em%20ci%C3%A2ncias%3A%20an%C3%A1lises%20quantitativas%20e%20qualitativa.&f=false>. Acesso em: 13 out. 2019.

FRANCESCHINI, Adélia *et al.* **Pesquisa de mercado**. São Paulo: Saraiva, 2011. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=BStrDwAAQBAJ&pg=PT215&dq=pesquisa+de+mercado&hl=ptBR&sa=X&ved=0ahUKEwi7g9nZuJ3lAhU6JrkGHUJuDW8Q6AEILzAB#v=onepage&q=pesquisa%20de%20mercado&f=false>. Acesso em: 15 out. 2019.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

KREUZ, Mauro. **Dia do profissional de administração: 54 anos de conquistas**. 2019. Disponível em: <https://cfa.org.br/dia-do-profissional-de-administracao-54-anos-de-conquistas/>. Acesso em: 28 out. 2019.

LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. **Administração: princípios e tendências**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

LE BOTERF, Guy. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. Porto Alegre: Artmed, 2003.

MAÑAS, Antonio Vico; KUAZAQUI, Emir; LISBOA, Teresinha Covas. **Administração: fundamentos da administração empreendedora e competitiva**. São Paulo: Atlas, 2018.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Fundamentos da administração: introdução à teoria geral e aos processos da administração**. 3. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2015.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NOGUEIRA, Cleber Suckow; LISBOA, Teresinha Covas. **Administração: avanços e desafios.** Rio de Janeiro: Novaterra, 2015. Disponível em: [https://books.google.com.br/books?id=y0ZBDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=administra%C3%A7%C3%A3o+avan%C3%A7os+e+desafios&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwiZ6qeRga\\_pAhWqILkGHcHADkwQ6AEIJzAA#v=onepage&q=administra%C3%A7%C3%A3o%20avan%C3%A7os%20e%20desafios&f=false](https://books.google.com.br/books?id=y0ZBDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=administra%C3%A7%C3%A3o+avan%C3%A7os+e+desafios&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwiZ6qeRga_pAhWqILkGHcHADkwQ6AEIJzAA#v=onepage&q=administra%C3%A7%C3%A3o%20avan%C3%A7os%20e%20desafios&f=false). Acesso em: 12 maio 2020.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebolças. **Introdução à administração: edição compacta.** São Paulo: Atlas, 2009.

ORLICKAS, Elizenda. **Modelos de gestão: das teorias da administração à gestão estratégica.** Curitiba: Inter Saberes, 2012.

PEREIRA, José Matias. **Manual de metodologia da pesquisa científica.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

PEROVANO, Dalton, Gean. **Manual de metodologia da pesquisa científica.** Curitiba: Inter Saberes, 2016.

PESQUISA NACIONAL SISTEMA CFA-CRA's. **Perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalho do administrador.** 6. ed. 2015. Disponível em: [http://bluehost1.cfa.org.br/wp-content/uploads/2018/02/08Pesquisa-perfil-2016\\_v3\\_web.pdf](http://bluehost1.cfa.org.br/wp-content/uploads/2018/02/08Pesquisa-perfil-2016_v3_web.pdf). Acesso em: 29 set. 2019.

PRODANOV, Cleber Cristiano. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=zUDsAQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=M%C3%A9todo+e+metodologia+na+pesquisa+cient%C3%ADfica&hl=ptBR&sa=X&ved=0ahUKEwiLlvWm1J71AhWOHbkGHe2xCYQ6wEIMDAB#v=onepage&q=M%C3%A9todo%20e%20metodologia%20na%20pesquisa%20cient%C3%ADfica&f=false>. Acesso em: 15 out. 2019.

RAMOS, Rogério. **Ramos da administração.** Brasília, DF: Conselho Federal de Administração, 2018. Disponível em: <https://cfa.org.br/wp-content/uploads/2019/03/CFA--Livro-Ramos-da-Administracao.pdf>. Acesso em: 4 out. 2019.

RIBEIRO, Igor. **Entenda a importância da atualização profissional na carreira.** 2017. Disponível em: <https://blog.ucamprosaber.com.br/entenda-a-importancia-da-atualizacao-profissional-na-carreira/>. Acesso em: 21 abr. 2020.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudo de caso.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

ROSSÉS, Gustavo Fontinelli. **Introdução à administração**. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria. Rede *e-Tec* Brasil, 2014. Disponível em: [http://estudio01.proj.ufsm.br/cadernos\\_cooperativismo/caderno.pdf](http://estudio01.proj.ufsm.br/cadernos_cooperativismo/caderno.pdf). Acesso em: 28ago. 2019.

SOUZA, Helcimara. **Teoria geral da administração**. Rio de Janeiro: SESES, 2015. Disponível em: [https://www.academia.edu/23143896/Teoria\\_Geral\\_da\\_Administracao](https://www.academia.edu/23143896/Teoria_Geral_da_Administracao). Acesso em: 29 ago. 2019.

SAMARA, Beatriz Santos; BARROS, José Carlos de. **Pesquisa de marketing: conceitos e metodologia**. 4. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

SANTOS, Vanice dos; CANDELORO, Rosana J. **Trabalhos acadêmicos: uma orientação para a pesquisa e normas técnicas**. Porto alegre: AGE. 2006. Disponível em: [https://books.google.com.br/books?id=REvrU90M2OUC&pg=PA69&dq=m%C3%A9todos+de+pesquisa&hl=ptBR&sa=X&ved=0ahUKEwj4\\_OGgqZflAhXgIbkGHY1RCPo4ChDoAQhKMAU#v=onepage&q=m%C3%A9todos%20de%20pesquisa&f=false](https://books.google.com.br/books?id=REvrU90M2OUC&pg=PA69&dq=m%C3%A9todos+de+pesquisa&hl=ptBR&sa=X&ved=0ahUKEwj4_OGgqZflAhXgIbkGHY1RCPo4ChDoAQhKMAU#v=onepage&q=m%C3%A9todos%20de%20pesquisa&f=false). Acesso em: 12 out. 2019.

SILVA, Reinaldo Oliveira. **Teorias da administração**. 3. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013.

SOBRAL, Filipe; PECI, Alketa. **Administração: teoria e prática no contexto brasileiro**. 2. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013.

TOKARNIA, Mariana. **Direito, pedagogia e administração são cursos mais procurados**. 2018. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2018-09/direito-pedagogia-e-administracao-sao-cursos-mais-procurados>. Acesso em: 28 out. 2019.

VIEIRA, Willian. Gustavo de Sá e Silva e a FGV paulista. **Revista Folha de São Paulo**. São Paulo, 15 fev. 2008. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/cotidian/ff1502200832.htm>. Acesso em: 8 set. 2019.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2001.