



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
NÚCLEO DE ALTOS ESTUDOS AMAZÔNICOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL DO TRÓPICO ÚMIDO

CÁRITAS LOPES DE SOUZA

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO: A formação acadêmica e a inserção do egresso no mercado de trabalho do Estado do Pará

Belém
2011

CÁRITAS LOPES DE SOUZA

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO: A formação acadêmica e a inserção do egresso no mercado de trabalho do Estado do Pará

Dissertação apresentada para obtenção do grau de Mestre em Desenvolvimento Sustentável do Trópico Úmido, Núcleo de Altos Estudos Amazônicos, Universidade Federal do Pará.
Orientadora: Prof. Dr. Ana Paula Vidal Bastos.

Belém
2011

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca do NAEA/UFPA

Souza, Cáritas Lopes de

Curso de administração: a formação acadêmica e a inserção do egresso no mercado de trabalho no estado do Pará / Cáritas Lopes de Souza; Orientadora, Ana Paula Vidal Bastos. - 2011.

117 f. : il. ; 29 cm

Inclui bibliografias

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal do Pará, Núcleo de Altos Estudos Amazônicos, Programa de Pós-graduação em desenvolvimento sustentável do Trópico Úmido, Belém, 2011.

1. Administração – Estudo e ensino - Pará. 2. Mercado de trabalho - Pará. 3. Formação profissional - Pará. I. Bastos, Ana Paula Vidal, orientadora. II. Título.

CDD 658.0098115

CÁRITAS LOPES DE SOUZA

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO: A formação acadêmica e a inserção do egresso no mercado de trabalho do Estado do Pará

Dissertação apresentada para obtenção do grau de Mestre em Desenvolvimento Sustentável do Trópico Úmido, Núcleo de Altos Estudos Amazônicos, Universidade Federal do Pará.
Orientadora: Prof. Dr. Ana Paula Vidal Bastos.

Aprovada em: ___/___/___

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Ana Paula Vidal Bastos
Orientadora – NAEA/UFPA

Prof. Dr. Milton Cordeiro Farias Filho
Co-orientador (UNAMA)

Prof. Dr. Mário Miguel Amin Garcia Herreros
Examinador interno – NAEA UFPA

Prof. Dr. Ana Maria de Albuquerque Vasconcellos
Examinador externo- UNAMA

A Deus, pela vida, a meu anjo guardião, pela proteção diária, a meus pais e irmãos pelo apoio incondicional, a meu marido e meus filhos pela fundamental paciência e amparo demonstrados durante a realização do mestrado.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais e irmãos, minha primeira família, da qual tive sempre todo durante a construção desse trabalho;

Ao meu marido, meu grande suporte nessa jornada e em todas as jornadas da vida;

Aos meus filhos pela paciência, pela torcida apoio e colaboração ao longo desse trabalho;

À UFPA/PROGEP, que me proporcionou essa oportunidade de crescimento;

Ao NAEA, por acreditar e aceitar a parceria com a PROGEP para realização desse curso de mestrado;

A todos os professores do NAEA pelos conhecimentos transmitidos;

Aos meus colegas de turma pelo espírito de colaboração e pela sincera amizade firmada ao longo desse período;

Aos todos os colegas e amigos que torceram e vibraram pelo sucesso dessa marcha que ora termina;

À minha orientadora Prof. Dr. Ana Paula Bastos, a quem aprendi a admirar por suas qualidades intelectuais e sobretudo por suas inúmeras qualidades morais;

Ao meu co-orientador Prof. Dr. Milton Cordeiro Farias Filho, por suas valiosas contribuições ao trabalho, por sua disponibilidade, paciência e desinteressada colaboração revelada à toda turma do mestrado;

Aos membros da banca examinadora, Professores Mário Miguel Amin Garcia Herreros e Ana Maria de Albuquerque Vasconcellos pelas valorosas sugestões que foram incorporadas ao trabalho;

À todas as instituições que colaboraram com informações e documentos utilizados nesse trabalho.

RESUMO

A política de expansão do ensino superior instituída no Brasil a partir do final década de 1970 resultou no aumento do número de instituições privadas de ensino superior e de cursos de graduação em todo o país. O curso de Administração foi o que mais cresceu em número matrículas, em especial no Estado do Pará. Desta feita, esta dissertação analisou os egressos dos cursos de graduação em Administração do período de 2000 a 2010, oriundos da Universidade Federal do Pará, Universidade da Amazônia, Centro Universitário do Estado do Pará e da Faculdade Ideal com o objetivo de verificar, a partir da inserção no mercado de trabalho, qual a função que esses profissionais exercem no mercado de trabalho local. A pesquisa de cunho bibliográfico e documental, permitiu conhecer a evolução das teorias organizacionais e do papel do administrador e a pesquisa de campo, realizada por meio de questionários aplicados aos sujeitos, possibilitou construir o perfil dos egressos e identificar as relações existentes entre esses e o mercado de trabalho e o ramo de atividade das empresas do egresso inserido. Os resultados encontrados do cruzamento dessas informações permitiram conhecer as tendências e restrições do mercado, a forma como ele absorve essa mão-de-obra qualificada e possibilitou perceber, dentre outros aspectos, que a maioria dos profissionais exerce atividades na administração pública, embora as IES direcionem seus conteúdos programáticos visando à formação de profissionais para atuar na iniciativa privada.

Palavas-chave: Curso de administração. Administrador. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

The policy of expansion of Higher Education established in Brazil from late 1970 resulted in an increase in the number of private institutions of higher education and undergraduate degree across the country. The Business Administration Course was the fastest in terms of enrollments, especially in the State of Pará. Thus, this dissertation examined the graduates of undergraduate degrees in business administration from 2000 to 2010 period, from Federal University of Para, University of Amazonia, University Center of Para and Ideal College in order to check, from the insertion in the labor market, what function that these professionals play in the local labor market. Bibliographic and documentary research allowed knowing the evolution of organizational theories and Administrator's role, and the field research performed by questionnaires made it possible to build the profile of graduates and identify the relationships that exist between them, the labor market and the business of the companies of the egress. The results found from the crossing of this information allowed to know the trends and market restrictions, the way it absorbs this skilled labor and enabled to perceive, among other things, that most professionals performs activities in the public administration, although the IES direct their syllabus for the training of professionals to work in the private sector.

Keywords: Business administration course. Administrator. Labor market

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1-	Currículo Mínimo X Diretrizes curriculares.....	45
Quadro 2-	Classificação dos estabelecimentos	60
Gráfico 1-	Quantitativo de respostas, por IES	61
Gráfico 2-	Ocupantes de cargo/emprego de Administrador por ramo de atividade	71
Gráfico 3-	Áreas de atuação mais citadas pelos Administradores	76
Gráfico 4-	Atendimento da expectativa dos empresários em relação ao curso	80
Gráfico 5-	Atendimento da expectativa do total dos pesquisados em relação ao curso	80
Gráfico 6-	Atendimento das expectativas dos ocupantes de cargo/emprego de Administrador em relação ao curso.....	81
Quadro 3-	Matérias do currículo mínimo (Res.02/1993) X Conteúdos de Formação (Res. 04/2005)	86
Quadro 4-	Ênfase dos Cursos	91
Quadro 5-	Caráter do curso X setor de atuação profissional do egresso	91

LISTA DE TABELAS

Tabela 1-	Quantitativo de empresas por ramo de atividade no Brasil	47
Tabela 2-	Quantitativo de empregos por setor de atividade no Brasil	47
Tabela 3-	Quantitativo de empresas no Pará (2010).....	48
Tabela 4-	Total de empregos formais no Pará.....	49
Tabela 5-	Administradores empregados por região – ano 2010.....	50
Tabela 6-	Administradores empregados no Pará – ano 2010.....	50
Tabela 7-	Administradores diplomados por instituição (2000 a 2010).....	56
Tabela 8-	Profissionais por instituição e linha de formação.....	62
Tabela 9-	Questionários respondidos, por instituição e ano de formação	63
Tabela 10-	Inserção dos administradores no mercado de trabalho paraense, por instituição.....	63
Tabela 11-	Total de graduados empregados, por setor de atuação e IES	65
Tabela 12-	Administradores ocupantes de cargo/emprego no Pará, por porte e atividade econômica da empresa.....	65
Tabela 13-	Profissionais ocupantes de cargo/emprego de administrador no Pará, por porte e atividade econômica da empresa.....	66
Tabela 14-	Graduados ocupantes cargo/emprego de administrador, por porte e atividade econômica da empresa.....	66
Tabela 15-	Empresários, por área de atividade econômica e instituição formadora.....	67
Tabela 16-	Quantitativo de empresários por atividade econômica da empresa.....	67
Tabela 17-	Distribuição das empresas no Pará, de acordo com porte e setor de atividade econômica – 2010.....	68
Tabela 18-	Egressos que atuam na área de formação.....	68
Tabela 19-	Egressos que atuam na área de formação, por IES.....	69
Tabela 20-	Administradores que atuam ou não na área de formação X cargo/emprego/atividades.....	69

Tabela 21-	Quantitativo de administradores por cargo/emprego/atividade e ramo de atividade a empresa/órgão.....	70
Tabela 22-	Distribuição dos empregos de Administrador no Pará – Anos 2003 a 2010.....	72
Tabela 23-	Empregos de Administrador em Belém – Anos 2006 a 2010....	73
Tabela 24-	Ocupantes de cargo/emprego de administrador em relação ao total de egressos empregados.....	74
Tabela 25-	Área de atuação dos Administradores.....	75
Tabela 26-	Percepção dos pesquisados sobre a contribuição do curso para o ingresso no mercado de trabalho.....	77
Tabela 27-	Decurso de tempo para inserção no mercado.....	78
Tabela 28-	Situação dos empresários após o curso.....	78
Tabela 29-	Situação dos atuais ocupantes de cargo/emprego de Administrador ao término do curso.....	79
Tabela 30-	Conteúdo das disciplinas, por IES.....	87
Tabela 31-	Administradores por campo de atuação profissional e IES/curso/linha de formação.....	89
Tabela 32-	Administradores por campo de atuação profissional e IES.....	90

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AE	Administração de Empresas
AP	Administração Pública
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CESu	Câmara de Ensino Superior
CESUPA	Centro de Estudos Superiores do Pará
CFA	Conselho Federal de Administração
CFE	Conselho Federal de Educação
CNE	Conselho Nacional de Educação
CES	Câmara de Ensino Superior
CONSEP	Conselho Superior de Ensino e Pesquisa
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CRA	Conselho Regional de Administração
DASP	Departamento de Administração do Serviço Público
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócioeconômicos
EBAP	Escola Brasileira de Administração Pública
EAESP	Escola de Administração de Empresas de São Paulo
ESAN	Escola Superior de Administração de Negócios
FACI	Faculdade Ideal
FEA	Faculdade de Economia e Administração
FEI	Faculdade de Engenharia Industrial
FGV	Fundação Getúlio Vargas
FICOM	Faculdades Integradas Colégio Moderno
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDORT	Instituto de Organização Racional do Trabalho
IES	Instituto de Ensino Superior
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio
LDB -	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC	Ministério da Educação
ONU	Organização das Nações Unidas
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio à Micro e Pequenas Empresas
UFPA	Universidade Federal do Pará

UNAMA	Universidade da Amazônia
UNESPA	União de Estudos Superiores do Pará
USAID	(Desenvolvimento Internacional do Governo dos Estados Unidos)
UFPA	Universidade Federal do Pará
UNAMA	Universidade da Amazônia
UNESCO	Organização das Nações Unidas
UNESPA	União de Estudos Superiores do Pará
USAID	Desenvolvimento Internacional do Governo dos Estados Unidos)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
2	AS ORGANIZAÇÕES E O ADMINISTRADOR	17
2.1	COMO SURGEM AS ORGANIZAÇÕES?	17
2.2	TEORIAS ORGANIZACIONAIS E A MUDANÇA NO PAPEL DO ADMINISTRADOR	20
3	O ENSINO DE ADMINISTRAÇÃO	30
3.1	TRAJETÓRIA DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL...	30
4	O MERCADO DE TRABALHO CONFORME A RAIS	46
4.1	CARACTERIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO FORMAL DO ADMINISTRADOR	46
4.2	A FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR NO PARÁ	51
5	METODOLOGIA	55
5.1	METODOLOGIA UTILIZADA NA PESQUISA	55
5.2	LÓCUS DA PESQUISA	55
5.3	COLETA DE DADOS PRIMÁRIOS	56
5.4	COLETA DE DADOS SECUNDÁRIOS	60
6	ANÁLISE DE RESULTADOS	61
6.1	ANÁLISE DESCRITIVA DOS DADOS	61
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	93
	REFERÊNCIAS	97
	APÊNDICES	103

1 INTRODUÇÃO

Sabe-se que a educação é um fator que contribui para o aumento ou diminuição das oportunidades de acesso ao mercado de trabalho. Os níveis mais elevados de escolarização facultam maior probabilidade de sucesso na concorrência por melhores empregos, ainda que não sejam garantia de empregabilidade.

A percepção da educação como instrumento de desenvolvimento econômico e social fortaleceu-se em todo o mundo, a partir dos anos 1960, particularmente no Brasil, que tem implementado políticas educacionais visando à ampliação do acesso de estudantes ao ensino superior.

Já na década de 1970, inicia-se a política de expansão do ensino superior, em razão da necessidade de preparar recursos humanos para atender às atividades econômicas e da pressão exercida pela massa de estudantes que concluíam o ensino médio e demandavam vagas no ensino superior (MARTINS, 1989). Entre essa década e a de 1980, o Brasil marcava seu desenvolvimento econômico com a concentração econômica, dirigido para a grande empresa, que surgia com tecnologia avançada, exigindo mão-de-obra qualificada para o exercício das funções de planejamento, controle e análise das funções empresariais, fomentando um forte processo de burocratização que suscitava o concurso de profissionais de formação universitária (MOTTA, 1983).

Todavia, as universidades públicas não conseguiam crescer no mesmo ritmo da demanda, o que propiciou a participação da rede privada no processo de expansão dos cursos. No caso da Administração, a difusão dos cursos de graduação iniciou a partir do final dos anos 1970, em razão, principalmente, dos baixos custos de investimento necessários à sua implantação, o que explica o fato de a rede privada responder, já no início da década de 1980, por 79% dos alunos matriculados enquanto que nas demais áreas do conhecimento a participação era de 61%. (ANDRADE; AMBONI, 2005).

No Estado do Pará, o processo de expansão de cursos de graduação em Administração não foi diferente do restante do país. Até meados da década de 1970 o único curso de Administração em funcionamento era o da Universidade Federal do Pará (UFPA). Com a expansão

do ensino superior, várias instituições privadas de ensino passaram a ofertar cursos de Administração, especialmente a partir da década de 1990.¹

Considerando o número de Instituto de Ensino Superior (IES) que ministram curso de graduação em Administração no Pará, este estudo tem como objetivo identificar o perfil do profissional egresso no período de 2000 a 2010 do Curso de Graduação em Administração das IES sediadas no Pará e a função que este desempenha no mercado de trabalho local. Este estudo busca, portanto, responder o seguinte questionamento: Qual a função que o Administrador formado nas IES sediadas no Estado do Pará exerce no mercado de trabalho local?

Entende-se que para atuar na região, o profissional precisa ter visão integrada da natureza, ter visão do todo, entender o contexto em que está inserido. Essas características levam à percepção da necessidade de uma formação de caráter interdisciplinar que lhe faculte estabelecer conexões entre fatos para melhor tomar decisões e oferecer alternativas de solução aos problemas de ordem organizacional.

Para realizar a análise foram escolhidas quatro instituições de ensino superior que atuam no Estado: a UFPA, a Universidade da Amazônia (UNAMA), o Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA) e a Faculdade Ideal (FACI).

O fato de o curso de Administração ser o que mais disponibiliza profissionais por ano para o mercado de trabalho – em 2009 foram 1.102.579 matrículas na modalidade presencial e à distância, representando 18,5% das matrículas em cursos superiores no Brasil² instigou o estudo, em face da relação existente entre essa oferta e o mercado, já que os egressos tornam-se demandantes por vagas de emprego. Nesse sentido, considera-se relevante conhecer a função que o administrador desempenha no mercado de trabalho e assim verificar se as instituições de ensino estão cumprindo seu papel de formar profissionais para o mercado local.

Este estudo está em seguida dividido em 6 capítulos. O capítulo subsequente está dividido em duas partes, onde a primeira contextualiza as organizações, mostrando sua importância para o desenvolvimento da sociedade. A segunda

¹ De acordo com informações coletadas junto ao sítio do Ministério da Educação (MEC), existem atualmente, no Pará, 26 instituições ministrando cursos de Administração na modalidade presencial e dezoito na modalidade à distância. Na capital, Belém, há catorze instituições ofertando cursos presenciais e treze à distância.

² Dados fornecidos pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) Resumo Técnico do Censo do Ensino Superior – 2009.

aborda as teorias das organizações, seus respectivos autores, os avanços das teorias e do papel do administrador a partir das mudanças sócio-econômicas e culturais.

O capítulo três realiza uma contextualização histórica do curso de Administração, sua origem e desenvolvimento e a relação com as políticas de desenvolvimento do país, desde a reestruturação da administração pública ainda no governo de caráter nacionalista e autônomo de Getúlio Vargas, passando por Juscelino Kubistchek, cujo projeto de desenvolvimento econômico associado caracterizou-se pela abertura econômica internacionalizada, e os governos pós-1964, quando se concretizou o projeto de desenvolvimento associado ou interdependente, ocasião em que os cursos de administração se expandiram pelo país.

O capítulo quatro descreve o mercado de trabalho de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e apresenta a formação do Administrador no Pará.

O capítulo cinco trata da delimitação da pesquisa, definindo o “locus”: cursos de Administração na modalidade presencial da UFPA, UNAMA, CESUPA, FACI; o período de estudo: anos de 2000 a 2010; e os sujeitos: diplomados das IES nos cursos e períodos em análise e os procedimentos adotados. As fontes de pesquisa utilizadas foram primárias – pesquisa de campo realizada por meio de questionários - e secundárias como relatórios e documentos eletrônicos.

Em seguida, no capítulo 6, são apresentados os resultados da pesquisa empírica, baseada em 124 questionários – onde se procurou identificar o perfil do profissional. Na análise das ementas dos cursos e das bibliografias utilizadas buscou-se identificar a ênfase dos cursos e fez-se o cruzamento do perfil do egresso com o perfil encontrado nos cursos.

A coleta de dados primária foi comparada e ratificada com as informações da RAIS, ferramenta disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego que consolida os dados relativos ao emprego formal em todo o país.

2 AS ORGANIZAÇÕES E O ADMINISTRADOR

Tendo em conta os objetivos do trabalho, esta seção aborda questões como o surgimento das organizações, a evolução do conceito de organização e sua importância no desenvolvimento da sociedade e o papel do administrador diante das mudanças ocorridas no ambiente organizacional.

2.1 COMO SURGEM AS ORGANIZAÇÕES?

As organizações são importantes na vida das pessoas e pode-se afirmar que são imprescindíveis à sobrevivência da atual conformação da sociedade humana. É por meio delas que chegam os serviços de saúde, de água, energia elétrica, lazer, educação, etc. (MAXIMIANO, 2004).

Segundo Schein (1982, p.10) a própria idéia de organizar se fundamenta em que o indivíduo sozinho não é capaz de desempenhar atividades que levem à realização de todos os seus desejos e necessidades, especialmente na sociedade moderna, cuja complexidade torna as ações individuais insuficientes para tal.

A percepção da necessidade do esforço coletivo em prol de um objetivo comum pode ser observada já nos primórdios da existência do homem, quando este compreendeu que para sobreviver precisava se unir a outros de sua espécie. Assim, grupos humanos foram se formando e cada indivíduo colocava à disposição da comunidade suas capacidades e habilidades, num processo de especialização de atividades. Segundo Rostow (1974), em geral, o trabalho era dedicado à agricultura, e o volume de produção era limitado em razão da ausência ou da não aplicação sistemática de tecnologias.

Gradativamente, a sociedade evoluiu para o feudalismo, sistema sócio-econômico organizado com base num sistema de serviços e obrigações mútuas no qual o senhor oferecia proteção ao servo, em troca de pagamento em colheita ou em trabalho. Era uma sociedade de base agrícola, mas havia também diversas cidades, que vendiam seus produtos manufaturados aos feudos (HUNT, 1989).

A venda desses produtos era controlada pelas corporações de ofício, uma forma de organização que congregava artesãos de uma mesma atividade e que segundo Motta (1998), ao contrário das organizações modernas, se caracterizava por proibir a inovação tecnológica e a produção a custos mais baixos com vistas a

proteger o nível de emprego e por manter o controle e repartição equitativa das demandas por mercadoria a fim de evitar a supremacia de um mestre sobre outro, e desse modo manter a igualdade entre eles.

Os melhoramentos das técnicas agrícolas proporcionaram o aumento na produção e o excedente de alimentos e manufaturados passou a ser negociado nos mercados locais e internacionais, provocando a propagação do comércio, que por sua vez, estimulou a expansão urbana e o crescimento industrial (HUNT, 1989).

Hunt (1989) afirma que aos poucos, a indústria artesanal, onde o proprietário era dono dos meios de produção, foi substituída pelo sistema de trabalho doméstico, em que o capitalista oferecia ao artesão os meios necessários para a realização de seu trabalho, retribuindo-o pelo produto acabado. Posteriormente, o capitalista se apropria das bases produtivas, passando, então a contratar trabalhadores para o processo de produção dos bens.

O controle capitalista foi estendido ao processo de produção e o trabalhador, que nada ou pouco possuía, foi obrigado a vender sua força de trabalho, nascendo assim, a classe dos trabalhadores industriais e o sistema econômico do capitalismo. Com a industrialização, as organizações, que inicialmente se constituíam das propriedades privadas, passam a ser cada vez melhor estruturadas para atender as demandas da sociedade.

Segundo Reed (1999) a modernização advinda do capitalismo industrial motivou transformações de ordem ideológica e estrutural no mundo onde até então imperavam as formas de produção e administração em pequena escala. Já entre o fim do século XIX e início do século XX, grandes unidades organizacionais se propagaram exercendo sua influência nas esferas econômica, política e social, ocasionando o desenvolvimento de uma “sociedade organizacional”.

A crença nas organizações projetadas racionalmente para resolver conflitos entre as necessidades coletivas e os interesses individuais e impelir o progresso social balizou os primeiros estudos organizacionais. Por essa visão, a ordem social e a liberdade individual seriam garantidas pela combinação entre processos decisórios coletivos por meio de um projeto de bases científicas em que as estruturas administrativas subjugassem os interesses de grupos aos interesses coletivos institucionalizados, afastando, assim, o conflito entre sociedade e indivíduo. A organização moderna seria, portanto, a solução para o problema da ordem social e

citando Wolin (1961), constitui-e num “[...] método de controle social, um meio de impor a ordem, estrutura e uniformização à sociedade.” (REED, 1999).

Reed (1999) identifica essas idéias nos trabalhos realizados por Taylor, Fayol, Urwick e Brech os quais acreditavam que o progresso material e social seria garantido por meio da organização moderna, do desenvolvimento tecnológico e da administração científica.

O desenvolvimento dos estudos organizacionais, ao longo do século XX, levou à substituição desse discurso e atualmente, em razão das mudanças operadas no mundo e de seus reflexos nas organizações, os estudos revelam expectativas incertas, complexas e confusas sobre a natureza e o mérito dos estudos organizacionais (REED, 1999).

O próprio conceito de organização não é consenso entre os teóricos da área, pois varia em função do enfoque pelo qual é estudada. Clegg e Hardy (1999) chegam a afirmar que não se tem certeza sobre o que são e como devem ser estudadas.

Para Schein (1982), as organizações buscam atingir seus objetivos e metas por meio da divisão do trabalho entre seus componentes e pela diferenciação das funções conforme o objetivo a ser alcançado. Considera que em razão de as organizações serem compostas por diversas unidades que realizam tarefas diferentes, há necessidade de uma função que as integre, tarefa cumprida pela hierarquia de autoridade. O autor chega então ao conceito de organização como sendo a “coordenação planejada das atividades de uma série de pessoas para a consecução de algum propósito ou objetivo comum, explícito, através da divisão de trabalho e função e através de uma hierarquia de autoridade e responsabilidade”.

Cury (2000, p. 116), fundamentado em conceitos elaborados por vários autores define organização como “[...] um sistema planejado de esforço cooperativo no qual cada participante tem um papel definido a desempenhar e deveres e tarefas a executar”.

Katz e Khan (1975) a entendem como “um sistema social aberto, distinto de outros sistemas abertos, por se tratar mais de uma estrutura de eventos ou atos humanos do que componentes físicos.” [...] “É um sistema de papéis, conjunto de prescrições e de regras de comportamento a serem cumpridos.”

Morgan (2010) considera organização uma estrutura complexa e utiliza-se de metáforas para explicá-la, comparando-a a máquinas, organismos, cérebros,

culturas, sistemas políticos, prisões psíquicas, fluxos e transformação e instrumento de dominação.

Meireles e Paixão (2003, p. 46), baseando-se na idéia de estrutura complexa desenvolvida por Morgan (1996) e de sistema hierarquizado de Herbert Simon, conceituam organização como [...] um artefato que pode ser abordado como um conjunto articulado de pessoas, métodos e recursos materiais, projetado para um dado fim e balizado por um conjunto de imperativos determinantes (crenças, valores, culturas etc.). A organização, segundo os autores é composta por subconjuntos que respondem às cinco seguintes questões básicas: Quem? Como? Com quê? O quê? Porquê?

O “quem” diz respeito ao conjunto de pessoas requeridas pela organização; o “como” é a tecnologia procedimental, a maneira de fazer as coisas; o “com o quê” refere-se aos recursos materiais; o “quê” é o foco, o objetivo; o “porquê” diz respeito aos sentimentos, interesses, atitudes, hábitos, culturas, crenças, valores etc., que movem a ação humana administrativa.

Como se observa, várias são as percepções sobre organizações. Ao longo do tempo, às características formais, aos recursos e à finalidade, foram incorporados aos estudos organizacionais outros elementos como cultura, crenças, valores e hábitos e os conceitos aqui elencados não esgotam o tema; antes, servem para mostrar evolução desses estudos e os vários pontos de vista dos teóricos sobre o assunto.

2.2 AS TEORIAS ORGANIZACIONAIS E AS MUDANÇAS NO PAPEL DO ADMINISTRADOR

Dada a importância das organizações na vida do homem em sociedade, e em razão de seu crescimento, diversificação, complexidade e expansão, diversos estudos têm sido realizados sobre sua natureza, a partir de contextos histórico-sociais e paradigmas vigentes. Esses estudos tiveram início, como afirma Reed (1999), na segunda metade do século XIX, com os escritos de Saint-Simon sobre as transformações ideológicas e estruturais produzidas pelo capitalismo industrial e estão traduzidos nas diversas escolas e abordagens existentes sobre o tema.

A teoria organizacional é, portanto, o conjunto de estudos elaborados sobre o funcionamento das organizações que, como afirmam Marsden e Townley (2003),

além de retratar a prática nas organizações, ajuda a construí-la, na medida em que solidifica os conhecimentos sobre o assunto. Para os autores trata-se fundamentalmente uma teoria de gestão, feita para orientar quem gerencia ou administra organizações ou unidades organizacionais.

Considerando que a teoria organizacional é voltada para o gerenciamento das atividades nas organizações, e que estas, sejam públicas ou privadas, estão sujeitas às mudanças, e tendo em conta que o principal papel do administrador é o de gerir unidades organizacionais é compreensível que o perfil desse profissional também tenha sofrido modificações para se adequar às novas exigências do mundo do trabalho.

Motta (1986) lembra que a figura do administrador sempre existiu, embora com características diferenciadas ao longo do tempo. Na China antiga, no Egito e na Mesopotâmia, por exemplo, os administradores eram funcionários contratados pelo Estado para gerir suas terras, ou seja, eram funcionários do império. Já na Idade Média eram servidores do rei com a função de executar suas ordens para manter a concentração política.

Com a expansão do comércio surgiram empreendedores que contratavam aos seus serviços artesãos, contadores, controladores de produção etc., marcando o início da administração das atividades econômicas. Posteriormente, a Revolução industrial da segunda metade do século XIX, proporcionou o aparecimento de grandes empresas particulares, que à medida que cresciam em tecnologia e complexidade passaram a reclamar pessoas com capacidade de planejamento, operação e controle da produção, dando origem ao administrador profissional, caracterizado, como assegura Drucker (1981), por suas habilidades técnicas.

O administrador profissional surgiu com a empresa, embora a formação superior em Administração seja posterior, iniciada com a criação da Wharton School, nos Estados Unidos, em 1881 (ANDRADE; AMBONI, 2005). Desde então, seu papel tem se alterado para agregar novas competências e atribuições demandadas pelas contínuas transformações ocorridas nas organizações.

Essa evolução é figurada nas diversas escolas de Administração as quais, no entendimento de Motta e Vasconcelos (2008, p. XIII) não se contrapõem, antes, se complementam, na medida em que os estudos empreendidos em cada uma delas são o resultado de questionamentos e conceitos precedentes com vistas a

“desenvolver proposições mais complexas que incorporam em grande parte as anteriores, porém, em certa medida as aperfeiçoam”.

Os primeiros estudos sistematizados de administração datam do início do século XX, quando o racionalismo já se firmara como filosofia e era empregado em todas as áreas do conhecimento. No campo do trabalho, as mudanças ocorridas no sistema de produção, decorrentes do advento das máquinas, suscitaram estudos sobre a melhor maneira de organizar e executar tarefas para aumentar a produtividade. Os estudiosos que realizaram os primeiros experimentos sobre a racionalização no trabalho ficaram conhecidos como fundadores da Escola Clássica, que, como o próprio nome sugere, vê as organizações como uma estrutura rígida e conservadora (KWASNICKA, 2006, p. 27), (MOTTA, 1998).

March e Simon (1981) identificam na Escola Clássica dois campos teóricos distintos: um centrado na produção e outro nos grandes problemas organizacionais: O primeiro é representado pelos estudos de tempos e movimentos realizados na indústria por Taylor e seus seguidores e o segundo, pelos estudos sobre coordenação e departamentalização empregados por Luther Gulick e Lyndall Urwick em March e Simon, 1981.

Os estudos de tempo e movimentos de Taylor tinham por objetivo estabelecer um tempo padrão de execução de tarefas para servir de base à avaliação de desempenho do trabalhador e à tomada de decisões. Como forma de garantir as condições necessárias ao desempenho das atividades, criou chefias especializadas (supervisão funcional) e um sistema de incentivo financeiro para estimular o trabalhador a alcançar o padrão de produção desejado e assim maximizar a eficiência e o lucro da organização (MARCH; SIMON, 1986); (WAHRLICH, 1986).

Também instituiu o treinamento dos operários e procedeu à especialização de pessoal em todos os níveis da organização (WARLICH, 1986).

Nesse aspecto, Motta e Vasconcelos (2008), levando em consideração o contexto histórico em que se desenvolveram as pesquisas, consideram que o sistema por ele proposto constituiu um avanço em relação ao sistema de produção então vigente, marcado pelo clientelismo e protecionismo do sistema artesanal semitradicional que ainda vigorava em várias fábricas. Segundo os autores, Taylor instituiu a igualdade burocrática ao regulamentar as relações de trabalho e estabelecer critérios de seleção e treinamento que possibilitaram ao trabalhador candidatar-se a emprego em várias indústrias, independentemente de pertencerem

às corporações que controlavam recursos na área, retirando assim, o controle do acesso ao emprego das mãos dos mestres-artesãos e de profissionais especializados.

Taylor atribuiu aos gerentes responsabilidade sobre toda atividade relativa ao planejamento e organização do trabalho nas fábricas, cabendo ao trabalhador apenas executá-lo, o que para muitos constitui o lado mais nocivo de sua teoria, vez que reduz o trabalhador à força que move a máquina. (MORGAN, 2010).

Analisando a gênese científica de Taylor, Braverman (1987), afirma que embora este tenha procurado aplicar métodos científicos às empresas, faltaram-lhe as características de uma verdadeira ciência, pois seus estudos têm como referência o ponto de vista do capitalista e, nesse sentido, procura organizar e controlar os processos de trabalho de acordo com as necessidades do capital. Não investiga o trabalho em geral e os conflitos sociais existentes, que para Taylor são considerados naturais, decorrentes da má organização do trabalho. Seus estudos visam à adaptação do trabalho de forma a garantir maior produtividade e lucro.

Na mesma linha de pensamento Reed (1999) atesta que o trabalho de Taylor, assim como de outros estudiosos como Urwick e Fayol baseia-se na concepção de que a sociedade e as organizações são regidas por leis científicas de administração, e sendo assim, o elemento humano, seus valores e emoções não são considerados.

A despeito das críticas ao mecanicismo de Taylor ainda hoje é possível constatar a utilização de seus métodos nas linhas de montagem das fábricas e comprovar sua influência nos trabalhos de “organização e métodos” e de “estudo de trabalho” realizados nos escritórios, como evidencia Morgan (2010).

Os resultados dos estudos de Taylor ampliaram o papel e a importância do Administrador, que passa a agregar funções de planejamento, organização e controle do trabalho com vistas ao aumento da produtividade e lucro. Nesse sentido, competia-lhe realizar análise prévia das atividades, planejar e estabelecer normas, métodos e padrões de procedimentos adequados à realização do trabalho e avaliar e controlar o desempenho do operário a partir das normas e procedimentos pré-estabelecidos (WAHRLICH, 1986; MOTTA; VASCONCELOS, 2008).

O segundo campo teórico da Escola Clássica, representada por Fayol, Urwick e Gulick, considera a empresa um processo organizado. Assim, a ênfase dos estudos reside na estrutura; preocupa-se com a forma e a disposição das partes (departamentos) que constituem a organização e com as inter-relações estruturais.

Fayol interessou-se especialmente pelo trabalho dos gerentes. Para ele, a função do administrador consiste principalmente em tomar decisões, fixar metas e distribuir responsabilidades. Sua grande contribuição foi a visão abrangente da organização e a definição de seis funções essenciais: função técnica (produção); comercial (Marketing); financeira; segurança (garantir os bens das empresas e as pessoas envolvidas com a empresa); contábil e administrativa. Esta última desdobra-se em cinco processos administrativos comuns a todas as áreas da empresa: prever (planejar); organizar; comandar (dirigir); coordenar e controlar consideradas as funções básicas da administração (KWASNICKA, 2006).

Como se vê, os teóricos da Escola Clássica centraram seus estudos nos aspectos estruturais da organização, sem considerar as necessidades e expectativas do trabalhador. Nessa perspectiva, problemas relativos ao comportamento humano inadequado no trabalho eram atribuídos a defeitos na estrutura da organização ou a problemas em sua implementação, os quais seriam resolvidos com o aperfeiçoamento das regras e estruturas (TAYLOR, 1911; FAYOL, 1949, apud MOTTA; VASCONCELOS, 2008).

O fundamental, portanto, era aperfeiçoar os métodos de trabalho, de modo a torná-los mais eficientes e racionais possíveis. Assim, a burocracia, como um sistema de regras, papéis e hierarquia de autoridade era vista como a estrutura mais adequada para favorecer a racionalização do trabalho e o alcance das metas e objetivos propostos pela organização (MOTTA; VASCONCELOS, 2008).

Diante disso, o papel do administrador era o de promover a análise racional do trabalho, planejar e organizar atividades, estruturar e definir a forma como as diversas unidades da empresa devem se relacionar e controlar os processos organizacionais com vistas ao alcance dos objetivos fixados.

Ressalte-se que o administrador aqui considerado não é o profissional de administração e sim a pessoa que se encontra na função de administrar, de gerir uma organização ou determinado setor dela.

Aos poucos os estudiosos foram percebendo as limitações das regras e do controle burocrático como forma de regulação social e em contraponto aos preceitos da Escola Clássica surgiu a Escola de Relações Humanas. Segundo Motta e Vasconcelos (2008, p.44), até então “o homem era visto como uma unidade isolada cuja eficiência poderia ser estimada cientificamente”. Ressaltam que a nova escola

não se interessou pelos aspectos estruturais da empresa, seu foco foi direcionado aos aspectos internos e relacionais que encerram a organização.

O ponto de partida para a criação da referida escola foram as experiências realizadas por cientistas sociais da Universidade de Harvard, liderados por George Elton Mayo, a partir de 1929, numa fábrica de equipamentos elétricos, cujo objetivo era avaliar a influência de fatores físicos na realização das tarefas (MORGAN, 2010).

Esses estudos procuraram inicialmente demonstrar, sob uma perspectiva taylorista, as relações entre as condições de trabalho e a ocorrência de fadiga e monotonia entre os trabalhadores, mas os resultados não demonstraram haver relação entre essas variáveis, permitindo aos pesquisadores centrar esforços em outros aspectos como comportamento e preocupações do trabalhador e fatores externos ao ambiente organizacional. (MORGAN, 2010).

Sua relevância está na descoberta da existência de grupos informais, na influência que estes exercem no ambiente organizacional e na importância das necessidades sociais no local de trabalho (KIL; BONIS; ABUD, 1997). Até então, as análises empreendidas buscavam identificar a melhor forma de organizar as atividades e, nesse sentido, a ênfase se localizava nos métodos e processos de trabalho, cabendo ao empregado apenas a execução das tarefas que haviam sido desenhadas.

Ao identificar a existência de grupos informais (relações sociais que se desenvolvem entre os trabalhadores, independentemente daquela estabelecida pela organização) e sua importância como ferramenta de pressão e controle sobre os indivíduos e o trabalho nas organizações, a escola de relações humanas deslocou a ênfase do estudo organizacional para o empregado que passa a ser percebido como alguém com necessidades que precisam ser satisfeitas em prol de sua própria realização e do desempenho funcional (ETZIONI, 1967).

Os estudos também evidenciaram a motivação como fator que afeta o rendimento do trabalhador, e com base em conceitos emprestados da biologia, desenvolveu-se visão de que o homem, assim como os organismos biológicos, tem necessidades que, quando satisfeitas, concorrem para seu melhor desempenho. (MORGAN, 2010).

Com a transferência do foco do estudo para o homem, suas necessidades e expectativas, aspectos como motivação e liderança ganham espaço na teoria

organizacional e o papel do administrador passa a ser de observador e líder atento às necessidades sociais do trabalhador. Nessa perspectiva, espera-se que o profissional seja capaz de valorizar o trabalho desenvolvido pelo indivíduo e pela equipe, de promover a união do grupo e de gerir conflitos e relações interpessoais.

Se na Escola Clássica a função do Administrador era fundamentalmente de controlar a produtividade do trabalhador, na Escola de Relações Humanas sua principal função é a de incentivar e valorizar pessoas e de conseguir a colaboração delas na execução das tarefas necessárias ao alcance dos objetivos organizacionais.

Nesse sentido, no modelo de gestão da Escola de Relações Humanas o papel do gerente ou administrador é o de facilitador e mentor, conforme asseguram et al. (2004). Como facilitador, deve ser capaz de tornar mais fácil o processo do grupo nas organizações, conduzindo e auxiliando a equipe a alcançar seus objetivos. Sua responsabilidade junto ao grupo inclui a manutenção da união e o controle dos conflitos interpessoais, exigindo muitas vezes uma atuação como mediador ou negociador interno. A principal característica exigida é a capacidade de construir equipes.

Mentor, por definição é aquele que guia, ensina ou aconselha outra. Como as pessoas são consideradas recursos da organização, no papel de mentor, o administrador tem a faculdade de desenvolver pessoas, identificando as necessidades individuais e planejando seu progresso, por meio de treinamentos. Nesse sentido, as características comportamentais requeridas são a atenção para com o outro, a sensibilidade, a capacidade de ouvir e colocar-se no lugar do outro, de reconhecer e valorizar o trabalhador. Assim, no papel de facilitador e mentor cabe ao administrador construir, desenvolver e manter pessoas e equipes.

Do mesmo modo que as Escolas Clássicas e de Relações Humanas produziram visões diferenciadas sobre a organização, a abordagem Sistêmica da Administração mudou a maneira de perceber as empresas, que passa a ser considerada como um sistema social aberto.

Influenciado pelos princípios da Teoria dos Sistemas de Ludwing von Bertalanffy, o entendimento de organização como um sistema social aberto baseia-se na idéia de sistemas biológicos, caracterizados pelo intercâmbio constante com o meio ambiente. Dessa forma, a organização é percebida como um sistema social

composto por vários subsistemas e em constante relação com o ambiente, influenciando e sendo influenciado por ele. (KWASNICKA, 2006).

Kil; Bonis; Abud (1997) esclarecem que na qualidade de sistemas abertos e dinâmicos, as organizações se relacionam e trocam informações com outros sistemas, buscando o equilíbrio (homeostase) por meio da adaptação e mudança. Assim como os sistemas biológicos, têm entradas (inputs) relativas aos insumos que recebem e que processam como resultados; saídas (output) correspondentes aos produtos ou serviços; e feedback (retroalimentação) referente ao retorno da energia ou informação ao sistema, resultando no reforço ou modificação de seu comportamento.

Dessa forma, os insumos – todos os componentes necessários à produção - sofrem modificações no processo produtivo e transformam-se em produto final que compreende os bens e serviços disponibilizados ao mercado. O retorno do que foi produzido (lucros, avaliação do produto, informações acerca do mercado, etc) são considerados indicadores para fortalecer, promover ajustes ou modificar as práticas da organização.

Em resumo, a idéia central da teoria dos sistemas é a de que as organizações são um conjunto de partes (unidades organizacionais, pessoas, máquinas, equipamentos etc.) interdependentes que se relacionam continuamente entre si e com o ambiente externo, e nesse sentido, espera-se do administrador a capacidade de compreender essas interações e complexidades para uma inserção positiva e eficaz.

Ao introduzir na Administração os conceitos de ambiente interno (organismo funcional da empresa) e externo (elementos situados fora da empresa, mas capazes de influenciar ou alterar seu comportamento ou equilíbrio) a teoria dos sistemas demanda um administrador com conhecimento global da empresa, de seu funcionamento e de suas inter-relações, isto é, com visão integrada da empresa. Exige também um constante monitoramento do ambiente externo e a capacidade de organizar a empresa para fazer frente às transformações por ele impostas (KWASNICKA, 2006).

Quinn et al. (2004), consideram que o papel do administrador no modelo de gestão evidenciado pela abordagem sistêmica é de negociador e inovador. Como inovador deve ser criativo, capaz de identificar tendências, de entrever inovações e

de colocá-las em prática. Deve também, planejar a adaptação às mudanças e suportar incertezas e riscos. Nesse sentido, ele é um empreendedor.

Já o negociador tem sua atenção voltada para a manutenção da legitimidade exterior e obtenção de recursos externos. No âmbito interno, negocia com dirigentes de outros setores da organização. Externamente, representa a organização, negocia acordos e adquire recursos, servindo de intermediário e porta-voz. Esse papel requer astúcia política, capacidade de persuasão, influência e poder, que podem ser mensurados pela rede de relacionamentos internos e externos. Nesse aspecto, imagem, aparência e reputação são essenciais.

Como se observa, as teorias organizacionais e o papel do administrador refletem os paradigmas, demandas, culturas e avanços tecnológicos conquistados à época em que foram concebidas. Assim, a Escola Clássica, em razão da lógica da maximização do lucro propagada no período da industrialização, era centrada no processo produtivo, reclamando um administrador focado na tarefa e em sua execução, enquanto que na das Relações Humanas a centralidade reside no homem, dado o entendimento de sua importância para o alcance dos objetivos organizacionais. Dessa forma, o administrador deveria se concentrar na formação de equipes e no desenvolvimento de pessoas, aspectos demandados ainda hoje aos gestores de pessoas.

Já na abordagem dos Sistemas Abertos o centro da atenção é o ambiente – interno e externo - e suas alterações, o que demanda um administrador capaz de antever mudanças e captar recursos (humanos, financeiros, materiais etc.) para realizar as adaptações necessárias ao seu enfrentamento.

O presente trabalho não se propõe a realizar uma análise de todas as abordagens organizacionais. A intenção foi apresentar aquelas que mudaram de forma significativa a percepção sobre as organizações e sobre o papel do administrador.

Vale, contudo, ressaltar que as mudanças culturais, econômicas e sociais que vem se intensificando desde a década de 1980, como esclarecem Quinn et al. (2004), têm provocando modificações nas instituições políticas e no ambiente empresarial resultando na evolução e surgimento de novas abordagens organizacionais. eletrônica proporcionou e continua proporcionando ao mundo dos negócios uma agilidade nunca antes experimentada. A intensificação e ampliação do uso da internet para criação de empresas virtuais, por exemplo, modificam as

relações entre usuários/clientes, que conforme Kwasnicka (2006) passam a integrar uma rede interativa, mudando o conceito de público externo à empresa e alterando as relações de trabalho.

A fundação de empresas, constituindo cadeias, conglomerados, redes e alianças estratégicas para resolver problemas, reduzir custos, desenvolver novas tecnologias e favorecer o crescimento de inovações denunciam o crescente surgimento de novas formas de organização (CLEGG; HARDY, 2003).

Assim, no mundo hodierno, onde as organizações operam em ambientes cada vez mais tumultuados, Motta e Vasconcelos (2008) asseguram que a criatividade do administrador é fundamental para garantir a competitividade e a diferenciação da empresa.

Diante das incertezas que permeiam o ambiente organizacional Bernardes (1988) resume o papel do Administrador do Século XXI atribuindo-lhe as seguintes características: deve ter visão voltada para o mundo exterior já que este influencia o ambiente interno das organizações; deve ser proativo e se antecipar à mudança, agindo como empreendedor – criando novos produtos, serviços processos etc; deve buscar a aprendizagem contínua para fazer frente à variabilidade das situações; deve se capaz de Influenciar pessoas, liderar e trabalhar em equipe.

3 O ENSINO DE ADMINISTRAÇÃO

3.1 A TRAJETÓRIA DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL

Considerando a importância da atuação do administrador para a eficácia das empresas é pertinente que se faça uma breve incursão na história para entender os fatores que levaram à criação do curso de administração no Brasil e proporcionaram condições favoráveis ao seu desenvolvimento e expansão.

A história do curso está diretamente ligada ao processo de desenvolvimento do país. Covre (1991) assegura que a implantação e a evolução dos cursos de administração são uma faceta do processo de modernização do Brasil, iniciada com a revolução de 1930.

Até a década de 1930, durante o período que se costuma chamar de Velha República (1889 a 1930), o modelo econômico que prevalecia era o agrário-exportador, dependente da importação de manufaturados e de bens de consumo e que tinha nos grupos oligárquicos de cafeicultores e cacauzeiros sua expressão política. Era um governo estruturado para proteger e beneficiar os interesses das oligarquias, sendo que o custo era repassado à toda população. (IGNÁCIO, 2010).

As várias crises da economia agro-exportadora brasileira e do capitalismo mundial (Primeira Guerra Mundial, Grande Depressão de 1929 e Segunda Guerra Mundial) revelaram a fragilidade do modelo econômico de cunho liberal então vigente, que defendia e incentivava a produção voltada para o mercado externo. A situação econômica e as divergências existentes entre os grupos oligárquicos no poder foram fatores determinantes para o golpe de Estado de 1930, que mudou a rota do avanço capitalista no país e redefiniu o papel do Estado na economia na direção nacionalista intervencionista (IGNACIO, 2010; GOUVÊA, 1994).

O novo governo, capitaneado por Getúlio Vargas, nasce com o ideário de promover o desenvolvimento do país, por meio da industrialização. O objetivo era mudar a lógica da produção para que o país passasse a exportar, também, produtos industriais. Nesse sentido, abandona as idéias liberais, e ao assumir a liderança no processo de desenvolvimento, transforma-se num estado regulador e interventor da economia e promotor e agente do desenvolvimento (GOUVÊA, 1994).

Santos (2006), por sua vez, afirma que ao assumir o poder, Vargas e sua equipe constataram a necessidade de promover a integração política e social do

Brasil e que as políticas a ela direcionadas necessitavam do aporte de um mercado nacional e de um Estado organizado, ou seja, era preciso materializar o Estado, dotando-o de instituições sólidas, uma vez que sua presença ainda se fazia sentir fundamentalmente apenas por sua face jurídica.

A ausência de organizações públicas e privadas era, portanto, o grande entrave à implementação das políticas desenvolvimentistas. Contudo, os projetos que exigiam investimentos pesados, só mais tarde foram colocados em prática, em razão do necessário socorro prestado ao setor exportador, lado dinâmico da economia do país. Assim, inicialmente, as políticas mais efetivas aconteceram na área administrativa, onde foram desenvolvidos projetos relativos ao aparelhamento do Estado, com vistas a capacitá-lo a executar os grandes programas de investimentos previstos (SANTOS; RIBEIRO, 1993).

Como ressaltam Santos e Ribeiro (1993), o esforço de modernização tinha o objetivo de consolidar o projeto de industrialização da economia do Brasil e as estratégias utilizadas foram a capacitação de pessoal visando à criação de um corpo burocrático de agentes do Estado, que ficaram sob a responsabilidade do Departamento de Administração do Serviço Público (DASP) e a organização de projetos produtivos sob a incumbência do Estado, mas fora dos esquemas da administração direta, ou seja, por meio das empresas estatais.

Assim, sob a ótica do Estado promotor e agente do desenvolvimento, o governo Vargas executou várias medidas de cunho econômico e social, durante o período de 1930 a 1950, destacando-se as relativas ao aparelhamento do Estado, como a regulamentação de vários setores, criação de ministérios, agências de administração indireta, as quais sob forma de autarquias, empresas públicas, fundações, marcaram o surgimento de grandes empresas nacionais (SANTOS, 2006).

Datam dessa época, por exemplo, a criação dos Correios e Telégrafos e a regulamentação da radiocomunicação em todo território nacional (1931); o Conselho Nacional do Café (1931); o Instituto do Açúcar e do Alcool (1933) os códigos de Águas, de Minas, o plano de Aviação Nacional (1934); o Conselho Nacional de Petróleo (1938); Conselho Nacional de Águas e Energia Elétrica (1939) e o Departamento de Administração do Serviço Público (1938). (SANTOS, 1993), (SANTOS 2006);

Após o realinhamento administrativo e organizacional, o governo deu início, já na década de 1940, aos grandes projetos como o Plano Siderúrgico Nacional (1940); Companhia Siderúrgica Nacional (1941); Companhia do Vale do Rio Doce (1942); Companhia Hidrelétrica do Vale do São Francisco (1945), etc.(SANTOS, 2006).

A reestruturação do Estado fez surgir a burocracia estatal. Um aparato de órgãos com funções, normas, regulamentos e objetivos próprios para gerir e executar, por meio de pessoal capacitado, as políticas do Estado. Essa burocracia é explicada em Weber, que a considera a forma de dominação legítima que caracteriza o Estado moderno e o principal agente das ações racionais e da legitimidade do mesmo, conforme assinala Gouvêa (1994). Ainda em sua análise de Weber, Gouvêa afirma que é no Estado moderno que ocorre o crescimento qualitativo e quantitativo das funções administrativas, também verificada no Brasil, a partir da década de 1930.

Portanto, para gerir e manter o funcionamento da burocracia tanto pública quanto empresarial que se expandia e crescia em tamanho e complexidade era necessário contar com profissionais especializados e é nesse contexto que nascem os primeiros cursos de Administração no país e a profissão de administrador.

Covre (1991) afirma que o “espírito modernizante” que iniciou no governo Vargas e dominou o país favoreceu a instalação de empresas estatais de grande porte, as quais demandavam a criação de um corpo técnico capacitado, de vários ramos, dentre eles o administrador, para lidar com o aparato tecnológico e burocrático.

Do mesmo modo, Mezzomo Keinert (1996) aponta como um dos maiores obstáculos ao processo de desenvolvimento do país a ausência de um corpo gerencial com formação baseada na racionalidade técnico-científica, a exemplo do que já ocorria nos países desenvolvidos. Fazia-se necessário investir na formação de um novo tipo de intelectual, o “administrador profissional”, para substituir o amadorismo gerencial por ações baseadas na técnica e no conhecimento científico (MARTINS, 1989 apud COELHO, 2006).

Referindo-se à reorganização do Estado, Coelho (2006) afirma que a transição que o país vinha vivenciando desde os anos 1930, caracterizada pela mudança de um Estado “antigo” restrito ao funcionamento do sistema político e atividades de magistratura, diplomacia e segurança para um Estado administrativo,

acarretou novas exigências ao aparato estatal, quer pelo surgimento de uma sociedade urbano-industrial, quer pelo ideário de modernização administrativa e desenvolvimentista, reclamava a formação de administradores públicos.

Assim, a motivação e as condições para o surgimento e evolução dos cursos de administração estão relacionadas à natureza da especialização e ao uso crescente da técnica que passaram a exigir o concurso de profissionais qualificados para o exercício das funções de análise, planejamento e controle das atividades tanto empresariais quanto estatais (COVRE, 1991).

O curso de Administração tem, portanto, sua origem e desenvolvimento vinculados ao processo de desenvolvimento do país, do mesmo modo que nos Estados Unidos onde, na década de 1960, foram criados cursos de duração de dois anos para contribuir com o desenvolvimento econômico e social de comunidades locais, como asseveram Brint e Karabel (2001).

Em relação à qualificação, Santos (2006) ressalta a importância da criação, em 1938, do DASP, não só por sua função de produzir e treinar quadros de pessoal para o serviço público como também por eliminar o clientelismo, através da introdução do sistema de mérito no ingresso e na carreira do funcionalismo.

Mezzomo Keinert (1996) também destaca o DASP por sua função de promover a modernização do Estado, a qual passava pela implantação de um sistema de órgãos cuja administração baseava-se no modelo burocrático de Weber e nas teorias científicas então dominantes nos Estados Unidos da América (EUA), especialmente as apregoadas por Taylor, Fayol e Willoughby.

O Relatório do Parecer 433/93, do Conselho Federal de Educação, igualmente salienta a importância do órgão na divulgação de métodos administrativos e no aperfeiçoamento de técnicos no exterior, por meio da Escola de Serviço Público.

Outro órgão criado para preparar quadros para a administração pública e empresarial e promover estudos sobre a racionalização do trabalho foi a Fundação Getúlio Vargas, criada pelo Decreto Lei 6.693/1944. É na Fundação Getúlio Vargas (FGV) que surge, em 1954, o primeiro curso de graduação voltado para a Administração Pública, fruto da Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP) fundada em 1952 pela FGV.

Andrade; Amboni (2005) esclarecem que a criação da FGV aconteceu num período em que o ensino brasileiro, até então influenciado fortemente pelo modelo

européu, passou a sofrer influência norte-americana, evidenciada na formatação da entidade aos moldes de fundação e nos vínculos estabelecidos com as instituições daquele país.

Nesse sentido, quando a FGV criou, em 1952, a EBAP, contou com o apoio da ONU e Organização das Nações Unidas (UNESCO) para manutenção inicial, que incluía a permanência de professores estrangeiros na escola e bolsas de estudos para aperfeiçoamento de alunos no exterior.

Já a EAESP, fundada no ano de 1954, realizou no ano seguinte (1955), o primeiro curso de graduação voltado para a área empresarial com o apoio da USAID. O convênio com o órgão americano previa a vinda de especialistas em administração de empresas da Universidade Estadual de Michigan para a escola e a ida de docentes da FGV para realizar pós-graduação nos Estados Unidos a fim de formar docentes para a EAESP e possibilitar a expansão de cursos inclusive de pós-graduação no país (ANDRADE; AMBONI, 2005).

O Relatório do Grupo de Trabalho instituído pela Portaria Ministerial nº 4.034, de 8 de dezembro de 2004, para estudar os procedimentos relativos à autorização e reconhecimento de cursos de Administração, confirma essa informação, relatando que por um período de aproximadamente 15 anos, vários professores estrangeiros, principalmente americanos, foram trazidos para o Brasil para ministrar aulas, realizar cursos de extensão e especialização e desenvolver a produção acadêmica da EBAP, sob o patrocínio da Organização das Nações Unidas (ONU).

O Relatório também destaca que enquanto no Brasil, a EBAP criava, em 1952, o primeiro curso de graduação em Administração reconhecido pelo Ministério da Educação, os EUA, cujo ensino de Administração foi implantado em 1881, já formavam, por ano, cerca de 50 mil bacharéis, 4 mil mestres e 100 doutores, o que evidencia a grau de defasagem que o país se encontrava em relação ao conhecimento e domínio do tema, fato que certamente influenciou no desempenho dos estabelecimentos aqui instalados.

Para Fischer (2009), entre os anos 1950 a 1960 o ensino de Administração se institucionalizou no Brasil, por meio de escolas criadas nesse período. A autora afirma que a trajetória do ensino de Administração foi muito semelhante à dos demais países do Terceiro Mundo, que contaram com a colaboração técnica dos Estados Unidos para criar escolas de Administração Pública e de Empresas, as

quais funcionaram como guias e difusoras do conhecimento desses campos de saber. Um dos objetivos do convênio era formar professores com vistas a dotar o país de técnicos competentes para atuar na administração pública e privada.

Todo esse investimento na capacitação de pessoal possibilitou à FGV realizar, no início da década de 60, cursos de pós-graduação *lato-sensu* em economia e administração, e, ainda em meados dessa década, a ofertar cursos regulares de mestrado, tornando-se um centro formador de docentes para estabelecimentos de ensino superior no período em que inicia a grande expansão dos cursos de administração no país (ANDRADE; AMBONI, 2005).

Mas, o embrião do ensino de administração no Brasil, segundo o Relatório constante no Parecer 433/93 MEC, pode ser encontrado no IDORT. Fundado em 1931, por iniciativa de empresários e administradores paulistas, a instituição surgiu em decorrência da necessidade de mudança apontada pela crise econômica mundial de 1929, que expôs as fragilidades da estrutura econômica brasileira, particularmente quanto à organização e controle da produção. Em busca de melhorias no padrão de produção, tornou-se o pioneiro na introdução e difusão dos fundamentos da organização e racionalização do trabalho no país.

Não obstante o primeiro curso de graduação em administração a ser reconhecido pelo MEC tenha sido o da EBAP, há que se registrar que o ensino de administração, próximo dos padrões atualmente adotados, já vinha sendo ministrado no país desde 1941, pela ESAN, fundada pelo padre jesuíta Roberto Sabóia de Medeiros, que buscou no modelo da *Graduate School of Business Administration* da Universidade de Harvard (EUA), a inspiração para implantá-la.

A Escola seguia os ideais da Companhia de Jesus e por 19 anos funcionou sob a forma de curso livre, atuando em parceria com empresários paulistas. O ensino, com duração de 02 (dois) anos acrescido de mais um ano de especialização, não exigia de seus freqüentadores a conclusão do curso secundário. É considerada por alguns estudiosos a primeira escola de administração da América Latina, tendo sido reconhecida pelo MEC em 1961, quando foram validados os diplomas concedidos aos seus alunos que tivessem concluído ou viessem a concluir o ensino secundário, conforme informações constantes na página da Fundação Educacional Inaciana “Padre Sabóia de Medeiros”.

Outra instituição que também contribuiu para o desenvolvimento do ensino de administração foi a Faculdade de Economia e Administração (FEA) da Universidade

de São Paulo, conforme asseveram Andrade e Amboni (2005). Desde sua criação, em 1946, a FEA manteve vínculos com a administração pública local e com a iniciativa privada por meio de atividades de assessoria. Também foi responsável, juntamente com o Instituto de Administração a ela vinculado, pela orientação de projetos e pesquisas para a administração privada e estatal, sendo que nos primeiros vinte anos de sua existência, os temas relativos às questões administrativas eram tratados nos cursos de ciências contábeis e de ciências econômicas. A graduação em Administração só foi criada em 1963, embora já a entidade realizasse, desde 1960, curso de pós-graduação na área.

Ressaltam os autores que enquanto a criação da EBAP e EAESP ocorreu durante o segundo mandato de Vargas, em que a política econômica voltava-se para a criação de empresas estatais e empresas privadas nacionais, a criação do curso de administração da FEA aconteceu no momento em que grandes empresas estrangeiras se firmavam no país.

Assim, o cenário oportuno à formação do administrador se delineia desde a década de 30, mas é a partir da década de 40 que se cria o ambiente favorável sua formação, em razão do aumento da necessidade de mão-de-obra qualificada para projetar as mudanças que se faziam necessárias, impulsionadas pela política econômica adotada pelos governos da época.

A criação e o desenvolvimento do curso de Administração foram decorrentes da necessidade e das oportunidades geradas pelo contexto sócio-econômico e político de um país que se estruturava institucionalmente, criando regulamentações e diversificando sua atuação, ao tempo em que favorecia, com suas políticas de crescimento, o assentamento de grandes empresas estatais e nacionais e posteriormente de empresas estrangeiras, suscitando o surgimento de profissionais qualificados para gerir a indústria e a burocracia estatal e empresarial.

À semelhança do que ocorrera na fase agrário-exportadora, antes de 1930, que demandou a profissão de advogado e da fase inicial do desenvolvimento urbano industrial, cuja maior demanda era por engenheiros, o sistema passou a necessitar a partir da década de 40, de técnicos com demanda específica pela organização social, política e econômica, como os economistas e os administradores (COVRE, 1991).

Os governos que se seguiram, embora com características distintas aos de Getúlio Vargas, objetivavam também a modernização do país, por meio da técnica,

da ciência e da planificação, reafirmando a necessidade por profissionais da categoria. Covre (1991) assinala que enquanto para Vargas, o caminho mais rápido para criar capital nacional era a industrialização, no modelo de Kubitschek essa só seria possível no contexto da interdependência e associação com o capital estrangeiro.

O Plano de Metas que marcou o governo de Juscelino, tinha por objetivo promover uma mudança estrutural na economia do país por meio da criação da indústria de base, com estímulo do capital e *know-how* estrangeiros, modelo esse interdependente com o capitalismo internacional. Assentado em quatro setores básicos: energia, transportes, alimentação e indústria de base, o plano previa formação de pessoal técnico, indicando para a necessidade do ensino profissionalizante, que viria a se concretizar inteiramente após 1968 (COVRE, 1991).

Desta feita, se o ensino de Administração surgiu em razão do desenvolvimento econômico ocorrido no governo de Getúlio Vargas, o incentivo à expansão do ensino ocorreu com o intenso processo de industrialização sofrido pelo país no governo de Juscelino Kubitschek (NICOLINI, 2003).

A revolução de 1964 e os governos militares posteriores concretizaram a ideologia da interdependência, o que valorizou ainda mais a necessidade do planejamento, da técnica e de profissionais especializados, em razão da emergência de grandes empresas estrangeiras, estatais e mesmo nacionais no país.

A política dos governos militares era dirigida para as grandes empresas e esse modelo, juntamente com a expansão privatizada do ensino foram os responsáveis pela multiplicação dos cursos de administração pelo país, a partir do final da década de 60 (COVRE, 1991; ANDRADE; AMBONI (2005).

Essas novas escolas de Administração, segundo Andrade e Amboni (2005), surgiram por iniciativa de pessoas vinculadas ao sistema educacional, em função da abertura concedida pelo Estado pós-1964, para atender à crescente demanda de acesso ao ensino superior.

Citando Martins (1989), os autores afirmam que elas se diferenciam das primeiras escolas, que nasceram próximas aos campos de poder político e econômico e tem gerado quadros de escol ligados a essas arenas de poder para atuar na iniciativa privada e no setor público. As novas escolas se caracterizam por formar quadros médios para lidar com a complexidade das burocracias públicas e

privadas, ou seja, para executar suas rotinas e solucionar problemas de cunho econômico-administrativo.

Vale ressaltar, que as primeiras escolas de Administração dividiam seus cursos em Administração Pública ou Administração de Empresas, sendo que ambos os cursos traziam em seus currículos disciplinas relativas às áreas funcionais de recursos humanos, produção, marketing e finanças, conforme esclarece Fischer (2009).

Em relação aos cursos de graduação em Administração Pública³, Coelho (2006) afirma que sua expansão foi impulsionada pela profissionalização do serviço público. Assim, na fase em que o país necessitava criar organizações para projetar a economia, ele se expandiu. Posteriormente, o emprego da lógica empresarial à gerência pública, a desvalorização da carreira do funcionalismo e a ascensão da economia provocaram sua retração e incorporação ao curso de Administração de Empresas. Todavia, segundo o autor, a retomada da profissionalização do serviço público a partir de 1995, tem fomentado o interesse e o crescimento desse campo de saber.

Embora a implantação do primeiro curso de graduação em Administração date de 1952, a profissão de administrador só foi regulamentada em 1965, pela Lei 4.769, de 09.09.1965, que trouxe consigo a valorização da categoria. A lei atribuiu ao profissional a denominação de Técnico em Administração e conferia os mesmos direitos e prerrogativas dos bacharéis em administração, para efeito de provimento de cargos de Administrador no serviço público, aos graduados em Administração no exterior, cujo diploma fosse revalidado pelo MEC e àqueles que, diplomados ou não em outros cursos de nível superior ou médio contassem na data da Lei com, no mínimo, cinco anos desenvolvendo atividades próprias do campo profissional do Administrador. A mesma lei criou o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Administração.

Um ano após, em 1966, foi fixado o primeiro currículo mínimo do curso, pela Resolução nº 307/1966 da Câmara de Ensino Superior (CESu), aprovado em 8 de julho de 1966. O currículo foi elaborado com base na análise de todos os cursos superiores de Administração que funcionavam no Brasil e se estruturava em disciplinas de cultura geral, para subsidiar o conhecimento da realidade em que se

³ em sua tese de doutorado “Ensino Superior Formação de Administradores e Setor Público”

inseriria o fenômeno administrativo; nas disciplinas instrumentais (relativas a modelos e técnicas a serem adotadas) e nas de formação profissional.

Em consonância com a lei 4.769/65, a Resolução previa em seu artigo 4º a possibilidade de graduação em administração aos diplomados em Economia, Engenharia, Direito, Ciências Sociais e em Cursos de Contador e de Atuário, desde que cursassem matérias do currículo de Administração que não constavam em seu curso de origem. Tal medida visava regularizar a situação desses profissionais que, embora sem a formação correspondente, já atuavam na área da administração.

A carga-horária do curso era de 2.700 horas-aulas, integralizadas em quatro anos letivos e o currículo composto das seguintes matérias: Matemática; Estatística; Contabilidade; Teoria Econômica; Economia Brasileira; Psicologia (aplicada à administração); Sociologia (aplicada à administração); Instituições de Direito Público e de Direito Privado (incluindo noções de Ética da Administração); Legislação Social; Legislação Tributária; Teoria Geral da Administração; Administração Financeira e Orçamento; Administração de Pessoal; Administração de Material.

Além dessas, integravam obrigatoriamente o currículo as disciplinas Direito Administrativo ou Administração de Produção e Administração de Vendas, que definiam, a partir da opção feita pelo aluno, juntamente com o estágio supervisionado de seis meses, a formação em Administração Pública e/ou Empresarial.

Não estavam previstas, ainda, as habilitações para determinadas áreas.

Tal veio acontecer em 1973, com a Resolução MEC/CFE nº. 18, de 12 de julho de 1973 e Parecer 788, aprovado em 04.06.1973, que criou a habilitação em Administração Hospitalar e fixou os mínimos de conteúdo, conservando as matérias básicas do curso e acrescentando as de formação profissional correspondente à formação pretendida. Posteriormente, foi criada a habilitação para Comércio Exterior, pela Resolução nº 21 de 15.08.73, Parecer nº 1081/73, referenciado no mesmo modelo aprovado para habilitação em Administração Hospitalar.

O currículo mínimo estabelecido pela Resolução 307/67 vigorou até 1994, quando a Resolução nº 2 de 4.10.1993, do Conselho Federal de Educação (CFE) fixou novo currículo mínimo de 3.000 horas-aula para os cursos de Administração, com a possibilidade de integralização no tempo mínimo de 4 (quatro) e no máximo de 7 (sete) anos. A aplicação do novo currículo mínimo tornou-se obrigatória a partir de 1995, mas foi facultada desde o ano de 1994.

O novo currículo era composto por matérias de formação básica como Economia; Direito; Matemática; Estatística; Contabilidade; Filosofia; Psicologia; Sociologia; Informática que totalizavam 720 horas de aula, o que correspondia a 24% da carga horária total do curso e matérias de formação profissional como Teorias da Administração; Administração Mercadológica; Administração da Produção; Administração de Recursos Humanos; Administração Financeira e Orçamentária; Administração de Materiais e Patrimoniais; Administração de Sistemas de Informação; Organização, Sistemas e Métodos num total de 1.020 horas (34%). Além disso, havia as disciplinas eletivas e complementares que somavam 960 horas (32%) e o estágio supervisionado com um total de 300 horas (10%).

Até 1993 as denominações permitidas para os cursos de Administração eram: Administração Pública, Administração de Empresas, Administração Hospitalar e Administração em Comércio Exterior. Entretanto, a Resolução nº 2, de 04.10.1993, do Conselho Federal de Educação, visando adaptar o currículo para atender as demandas por uma formação generalista/específica autorizou as instituições a criarem em seus currículos plenos, conteúdos específicos relacionados a determinadas áreas que se pretendia enfatizar no curso de administração.

A tentativa de modernizar os currículos para adaptá-los à realidade do mercado acabou por gerar um equívoco, possibilitando a criação de cursos de Administração com diferentes denominações para justificar as diversas habilitações, conforme evidencia o Relatório do Grupo de Trabalho instituído pela Portaria Ministerial nº 4.034/2004:

Os cursos de Administração criados após a Resolução MEC/CFE nº. 02/1993 tiveram um efeito não previsto em relação à verdadeira intenção da referida Resolução, ao incluir o nome das habilitações específicas na nomenclatura do curso, proporcionando uma grande diversificação dos cursos de Administração, descaracterizando-os ao pulverizar os conteúdos e competências (BRASIL, 2004, p. 15).

Previo o art. 3º da referida Resolução *in verbis*:

Art. 3º Além da habilitação geral, prescrita em lei, as instituições poderão criar habilitações específicas, mediante intensificação de estudos em áreas correspondentes às matérias fixadas nesta Resolução e em outras que venham a ser indicadas para serem trabalhadas no currículo pleno.
Parágrafo único - a habilitação geral constará do averso do diploma e as habilitações específicas, não mais de duas de cada vez, serão designadas no verso, podendo assim o diplomado completar estudos para obtenção de novas habilitações. ((BRASIL, não paginado, 1993).

A interpretação equivocada deu origem a mais de 277 variações de nomenclaturas para o curso de Administração, resultado da estratégia de diferenciação dos cursos tradicionais utilizadas pelas IES, que conforme atesta o Relatório, “em muitos casos se sobrepõem em ramificações das grandes áreas da administração” tratando-se, portanto, de um recurso para aumentar o número de vagas, sem grandes investimentos já que a estrutura do curso em pouco se alterava.

Assim, a partir de 1993, iniciou-se um processo de perda de identidade acadêmica do curso de Administração, com o surgimento de várias habilitações, criadas principalmente por instituições particulares, que viam nas demandas do mercado “janelas de oportunidades” para aumentar sua parcela de participação.

A par de toda essa questão mercadológica, fica evidenciado que na medida em que o mercado de trabalho foi se expandindo e as organizações tornando-se mais complexas, cresceu a procura por profissionais mais qualificados e especializados, o que levou as instituições de ensino a criar novas habilitações para atender essa demanda crescente.

Vale frisar que os currículos mínimos foram instituídos com a finalidade de criar normas gerais válidas em todo o país para garantir igualdade de oportunidades ao estudante, facilitar a transferência de alunos entre as instituições de ensino e assegurar qualidade e uniformidade aos cursos, mas não conseguiram garantir a qualidade na graduação além de desencorajarem a inovação e a diversificação na formação do profissional e de não proporcionarem margem de liberdade às instituições na organização de suas atividades de ensino, conforme aponta os Parecer CNE/CES nº 776 de 03.12.1997

Nesse sentido, a Lei nº 9.131 de 24.11.1995, que criou o Conselho Nacional de Educação atribuiu à Câmara de Ensino Superior a competência de deliberar sobre as diretrizes curriculares dos cursos de graduação, as quais deveriam proporcionar maior flexibilidade na organização dos cursos e carreiras.

No que tange aos cursos de administração, estas foram instituídas em 02.02.2004, pela Resolução nº 1, mas a questão das habilitações só foi solucionada com a edição da Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005, que ao revogar as Resoluções CFE nº 2 de 04.10.1993 e nº 1 de 02.02.2004 extinguiu as habilitações e estabeleceu prazo de dois anos para adequação das instituições às Diretrizes

Curriculares Nacionais de Administração por ela estabelecidas. Em seu artigo 2º, § 3º a Resolução determina:

§ 3º As Linhas de Formação Específicas nas diversas áreas da Administração não constituem uma extensão ao nome do curso, como também não se caracterizam como uma habilitação, devendo as mesmas constar apenas no Projeto Pedagógico. (BRASIL, não paginado, 2005).

Em 23 de dezembro de 1996 foi publicada no Diário Oficial da União a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) nº 9.394/1996, que estabeleceu as diretrizes e bases da educação no país. A LDB/96 ao tratar da organização da educação, determina às instituições de ensino, dentre outras, a função de elaborar e executar a proposta pedagógica de seus cursos. Igualmente assegura às IES “fixar os currículos de seus cursos e programas, observadas as diretrizes pertinentes”.

Em relação aos cursos de Administração, as Diretrizes Curriculares Nacionais em vigor foram estabelecidas na Resolução nº 4, de 13.07.2005, da Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação.

Em seu artigo 2º, *in verbis*, a Resolução institui o projeto político pedagógico como um documento norteador de ações:

Art. 2º A organização do curso de que trata esta Resolução se expressa através do seu projeto pedagógico, abrangendo o perfil do formando, as competências e habilidades, os componentes curriculares, o estágio curricular supervisionado, as atividades complementares, o sistema de avaliação, o projeto de iniciação científica ou o projeto de atividade, como Trabalho de Curso, componente opcional da instituição, além do regime acadêmico de oferta e de outros aspectos que tornem consistente o referido projeto pedagógico.

§ 1º O Projeto Pedagógico do curso, além da clara concepção do curso de graduação em Administração, com suas peculiaridades, seu currículo pleno e sua operacionalização, abrangerá, sem prejuízo de outros, os seguintes elementos estruturais:

- I - objetivos gerais do curso, contextualizados em relação às suas inserções institucional, política, geográfica e social;
- II - condições objetivas de oferta e a vocação do curso;
- III - cargas horárias das atividades didáticas e da integralização do curso;
- IV - formas de realização da interdisciplinaridade;
- V - modos de integração entre teoria e prática;
- VI - formas de avaliação do ensino e da aprendizagem;
- VII - modos de integração entre graduação e pós-graduação, quando houver;
- VIII - incentivo à pesquisa, como necessário prolongamento da atividade de ensino e como instrumento para a iniciação científica;
- IX - concepção e composição das atividades de estágio curricular supervisionado, suas diferentes formas e condições de realização, observado o respectivo regulamento;
- X - concepção e composição das atividades complementares; e,
- XI - inclusão opcional de trabalho de curso sob as modalidades monografia, projeto de iniciação científica ou projetos de atividades, centrados em área

teórico-prática ou de formação profissional, na forma como estabelecer o regulamento próprio.(BRASIL, não paginado, 2005).

O documento também aborda a questão do perfil do profissional, evidenciando a necessidade do conhecimento técnico-científico, social e econômico, e da versatilidade do administrador, conforme artigo 3º, *in verbis*:

Art. 3º O Curso de Graduação em Administração deve ensejar, como perfil desejado do formando, capacitação e aptidão para compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento, observados níveis graduais do processo de tomada de decisão, bem como para desenvolver gerenciamento qualitativo e adequado, revelando a assimilação de novas informações e apresentando flexibilidade intelectual e adaptabilidade contextualizada no trato de situações diversas, presentes ou emergentes, nos vários segmentos do campo de atuação do administrador. (BRASIL, não paginado, 2005).

Já o artigo 5º discorre sobre os conteúdos programáticos que devem ser observados pelos dos cursos:

Art. 5º Os cursos de graduação em Administração deverão contemplar, em seus projetos pedagógicos e em sua organização curricular, conteúdos que revelem inter-relações com a realidade nacional e internacional, segundo uma perspectiva histórica e contextualizada de sua aplicabilidade no âmbito das organizações e do meio através da utilização de tecnologias inovadoras e que atendam aos seguintes campos interligados de formação:

I - Conteúdos de Formação Básica: relacionados com estudos antropológicos, sociológicos, filosóficos, psicológicos, ético-profissionais, políticos, comportamentais, econômicos e contábeis, bem como os relacionados com as tecnologias da comunicação e da informação e das ciências jurídicas;

II - Conteúdos de Formação Profissional: relacionados com as áreas específicas, envolvendo teorias da administração e das organizações e a administração de recursos humanos, mercado e marketing, materiais, produção e logística, financeira e orçamentária, sistemas de informações, planejamento estratégico e serviços;

III - Conteúdos de Estudos Quantitativos e suas Tecnologias: abrangendo pesquisa operacional, teoria dos jogos, modelos matemáticos e estatísticos e aplicação de tecnologias que contribuam para a definição e utilização de estratégias e procedimentos inerentes à administração; e

IV - Conteúdos de Formação Complementar: estudos opcionais de caráter transversal e interdisciplinar para o enriquecimento do perfil do formando (BRASIL, não paginado, 2005).

Percebe-se pelo enunciado no artigo 5º, a preocupação da norma com a formação do Administrador a qual deve ser ampla, contextualizada e interdisciplinar para possibilitar ao profissional melhor compreensão da realidade e dos fatos administrativos a fim de atuar de maneira mais eficaz sobre eles. Esses conteúdos são comuns e obrigatórios a todos os cursos de administração. O diferencial

consiste na metodologia utilizada e na ênfase imprimida nos conteúdos, elementos que vão determinar o tipo de formação e o perfil do profissional, como esclarecem Barreto G.; Barreto E. (2009).

Além disso, as diretrizes curriculares constituem um avanço em relação aos currículos mínimos, na medida em que induzem os cursos de Administração a promover o desenvolvimento de competências e habilidades necessárias à formação de um profissional polivalente e, portanto, mais apto a assumir seu papel como agente de transformação da sociedade. Essas características podem ser percebidas em seu artigo 4º, *in verbis*:

Art. 4º O Curso de Graduação em Administração deve possibilitar a formação profissional que revele, pelo menos, as seguintes competências e habilidades:

I - reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;

II - desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;

III - refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;

IV - desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;

V - ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;

VI - desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável;

VII - desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações; e

VIII - desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais. (BRASIL, não paginado, 2005).

Observa-se, pelo acima exposto, e que as diretrizes curriculares, em conformidade com a evolução das teorias das organizações, que apontam para a necessidade de um administrador com visão mais ampla da organização, passaram a evidenciar o perfil generalista polivalente do administrador.

O parecer CNE/CES n.67/2003, relaciona as principais diferenças entre os currículos mínimos estabelecidos pela Resolução CNE/CES n. 2 e as diretrizes curriculares fixadas pela Resolução CNE/CES n. 4 de 13.07.2003, demonstrando os avanços e vantagens destas últimas, expostas de forma resumida, a seguir:

Quadro 1- Currículo Mínimo X Diretrizes curriculares

CURRÍCULO MÍNIMO (Resol.CNE/CES n. 2, de 04.10.1993)	DIRETRIZES CURRICULARES (Resol. CEN/CES n. 4, de 13 de julho de 2005)
Concepção do exercício do profissional como resultante das disciplinas ou matérias profissionalizantes reunidas na grade curricular	Entendem a formação superior como um processo contínuo, autônomo e permanente, com sólida formação básica e formação profissional baseada na competência teórico-prática de um perfil de formando adaptável às demandas
Rigidez e ausência de liberdade às IES para a reformulação currículos.	Flexibilização curricular e liberdade às instituições para definição o currículo pleno e elaboração do projeto pedagógico.
Atuavam muitas vezes como instrumento de transmissão de conhecimento, muitas vezes com prevalência de interesses corporativos responsáveis por desnecessária ampliação ou prorrogação do curso	Orientadas para promover sólida formação básica, a fim de preparar o profissional para as transformações da sociedade, do mercado e das condições do exercício da profissão
Mensuravam o desempenho no final do curso'	Propõem-se a ser um referencial para a formação do profissional em permanente preparação, visando à autonomia profissional e intelectual do aluno
Produto: profissional preparado	Produto: profissional adaptável
Visavam a determinada habilitação profissional assegurando direitos para o exercício de uma profissão regulamentada	Formação e habilitação diferenciada em um mesmo programa
Comprometidos com a emissão de diploma	Os diplomas constituem-se em prova válida nacionalmente, da formação recebida por seus titulados

Fonte: Parecer CNE; CES, n. 4, (2003).

Para Andrade e Amboni (2005), as diretrizes curriculares incentivam a formação contínua do aluno, devendo a estrutura curricular do curso de Administração se constituir no instrumento do desenvolvimento e da implementação de projetos de cursos nas diferentes modalidades de ensino, favorecendo a flexibilidade, a contextualização e a interdisciplinaridade dos conteúdos, com vistas ao desenvolvimento de competências em harmonia com as mudanças do mundo atual.

Nesse sentido, os cursos devem preparar o profissional para enfrentar as dificuldades de um mundo em contínua transformação. Aliado ao conhecimento, o desenvolvimento de competências e habilidades compõem o instrumental capaz de proporcionar ao profissional, condições de contribuir para o desenvolvimento local, sem desconsiderar as tendências do mundo globalizado.

4 O MERCADO DE TRABALHO CONFORME A RAIS

Com o objetivo de descrever o mercado de trabalho no qual o Administrador está inserido, estudos realizados pela pesquisa foram baseados nas informações disponibilizadas pela RAIS, as quais igualmente serviram de apoio às análises realizadas pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), aqui descritas.

A RAIS é o instrumento oficial de coleta de dados do governo federal acerca do mercado formal, criado pelo Decreto 76.900, de 23 de dezembro de 1975. Nela são identificadas, anualmente, pelo empregador, informações relativas ao empregado e à empresa. Por ter caráter obrigatório, acredita-se ser o instrumento que melhor retrata o mercado de trabalho, ainda que existam ressalvas quanto à totalidade das empresas registradas e quanto aos erros efetuados por ocasião do preenchimento dos dados, conforme assegura a Nota Técnica nº 85/2011, do Ministério do Trabalho e emprego, de 28.06.2011.

Assim, as informações constantes na RAIS foram utilizadas em vários momentos ao longo deste trabalho com o intuito de conhecer o mercado de trabalho formal do administrador e estabelecer relações entre esse mercado e os resultados da pesquisa.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO FORMAL DO ADMINISTRADOR

O mercado de trabalho brasileiro é fortemente marcado pela presença de micro e pequenas empresas, conforme demonstra o anuário da micro e pequena empresa, publicado pelo DIEESE em parceria com SEBRAE.

Em 31 de agosto de 2010, o DIEESE elaborou um texto descritivo sobre os principais destaques do anuário. O documento aponta que no período de 2000 a 2008 as micro e pequenas empresas responderam por 54% dos empregos formais do Brasil. Nesse mesmo período os empregos cresceram a uma taxa de 4,6% ao ano nas microempresas e em 6,1% nas pequenas, que registraram um crescimento superior ao total geral de empregos do país, cuja taxa ficou em 5,8% ao ano.

Sabendo da importância da existência de empresas para a profissão de administrador analisa-se a evolução do mercado de trabalho a partir dos estabelecimentos. A tabela 1, cujos dados foram extraídos da RAIS, apresenta a evolução do mercado de trabalho brasileiro nos anos de 2005 a 2010, em relação a totalidade das empresas, independentemente do porte.

Tabela 1- Quantitativo de empresas por ramo de atividade no Brasil

Ano	Extração Mineral	Indústria transformação	Serviços Industriais Utilidade Pública	Construção Civil	Comércio	Serviços	Administração Pública	Agropecuária/caça/pesca/ext.vegetal	Total
2005	18.845	567.728	13.424	183.749	2.933.833	2.488.175	22.742	339.756	6.568.252
2006	19.527	600.114	13.596	189.032	2.959.685	2.558.908	21.317	354.928	6.717.110
2007	19.325	605.315	13.540	200.279	3.016.089	2.649.813	20.935	362.662	6.887.958
2008	19.475	623.716	14.975	223.272	3.084.336	2.773.926	21.214	382.423	7.143.401
2009	19.576	643.455	15.948	243.227	3.141.328	2.906.233	21.208	442.267	7.433.242
2010	19.501	643.504	16.769	277.295	3.173.697	3.004.119	22.185	460.127	7.617.197

Fonte: Rais (2005 - 2010).

Como se pode observar, há uma concentração de empresas nos setores de comércio 3.176.697 (41,66%) e serviços 3.004.119 (39,44%), que juntos representam 81,10% do total dos empreendimentos do país no ano de 2010. Comparando-se os números de 2010 em relação a 2005, verifica-se um crescimento de 20,74% do número de empresas no setor de serviços e 8,18 % no comércio. O setor público, em contrapartida, sofreu diminuição no número de órgãos nos anos de 2006 e 2007, voltando a apresentar crescimento a partir de 2008. A tabela seguinte mostra a evolução, no mesmo período, dos vínculos empregatícios que se encontravam ativos na data de 31 de dezembro de cada ano.

Tabela 2- Quantitativo de empregos por setor de atividade no Brasil

Ano	Extração Mineral	Industria Transformação	Serviços Industriais de Utilidade Pública	Construção Civil	Comércio	Serviços	Administração Pública	Agropecuária/caça/pesca	Total
2005	147.560	6.133.461	341.991	1.245.395	6.005.189	10.510.762	7.543.939	1.310.320	33.238.617
2006	183.188	6.594.783	344.565	1.393.446	6.330.341	11.229.881	7.721.815	1.357.230	35.155.249
2007	185.444	7.082.167	364.667	1.617.989	6.840.915	11.935.782	8.198.396	1.382.070	37.607.430
2008	204.936	7.310.840	375.370	1.914.596	7.324.108	12.581.417	8.310.136	1.420.100	39.441.566
2009	208.836	7.361.084	385.379	2.132.288	7.692.951	13.235.389	8.763.970	1.427.649	41.207.546
2010	211.216	7.885.702	402.284	2.508.922	8.382.239	14.345.015	8.923.380	1.409.597	44.068.355

Fonte: Rais (2005 - 2010).

Os setores de comércio e serviço constituem a maioria das empresas sediadas no país e são também os que mais empregam. No ano de 2010, esses setores, juntos, concentravam 22.727.254 (51,57%) dos empregos formais. Considerando-se apenas esses dois setores, verifica-se que em relação a 2005 o crescimento maior se deu no comércio (39,57%), enquanto que o ramo de serviços respondeu por um crescimento de 36,48%. Em números absolutos, porém, os trabalhadores da área de serviços constituem a maioria.

A construção civil registrou o maior aumento de empregos formais no período. Seus números, que em 2005 eram de 1.245.395 trabalhadores duplicaram e passaram a 2.508.922 em 2010, o que equivale a um aumento de 101,45%. No mesmo período, o número de empresas do setor cresceu de 183.749 em 2005 para 277.295 em 2010, um percentual de 50,91%.

Quanto à administração pública, embora a RAIS tenha consignado um decréscimo no quantitativo de estabelecimentos no período (22.742 em 2005 para 22.185 em 2010) o número de servidores nunca deixou de aumentar. Pode-se observar na tabela 1 que no ano de 2005, o total de servidores era de 7.543.939 elevando-se para 8.923.380 em 2010; um crescimento de 1.379.441, ou 18,29% no período.

Em relação ao Estado do Pará, no ano de 2010, os dados relativos aos estabelecimentos coletados junto a RAIS são os seguintes:

Tabela 3- Quantitativo de empresas no Pará (2010)

Porte	Extração Mineral	Industria transformação	Serviços industrial utilidade Pública	Construção Civil	Comércio	Serviços	Administração Pública	Agropecuária extr.vegetação e pesca	Total
Zero	227	3.631	129	2.268	30.014	21.941	66	1.734	60.010
ate 4	47	1.280	145	721	11.880	6.893	28	3.925	24.919
5 a 9	25	691	41	370	4.251	2.826	53	906	9.163
10 a 19	17	578	34	258	2.375	1.577	57	510	5.406
20 a 49	15	516	22	243	1.107	1.061	37	201	3.202
50 a 99	8	160	9	114	231	346	30	59	957
100 a 249	7	98	3	79	107	193	48	28	563
250 a 499	3	41	2	33	41	69	55	7	251
500 a 999	1	13	4	15	21	41	66	3	164
≥1000	4	8	1	2	1	17	87	1	121
Total	354	7.016	390	4.103	50.028	34.964	527	7.374	104.756

Fonte: Rais (2010).

Os números encontrados no Pará refletem os números encontrados no país. A maior quantidade de empreendimentos encontra-se nos setores de serviços e no comércio, porém aqui, o comércio é mais forte com 50.028 firmas (47,76%), o que constitui quase a metade dos estabelecimentos registrados. O ramo de serviços participa com 34.964 (33,37%) dos empreendimentos. Juntos, os dois setores representam 81,13% do total de órgãos/empresas sediados no estado.

Em relação aos empregos, o quadro a seguir mostra a distribuição por setor de atividade e tamanho da empresa.

Tabela 4 - Total de empregos formais no Pará

Porte	Extração Mineral	Industria transformação	Serviços Industrial Utilidade Pública	Construção civil	Comércio	Serviços	Administração Pública	Agrop. extr. vegetal caça pesca	Total
Zero	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ate 4	86	2.713	293	1.539	24.612	13.652	53	7.216	50.164
5 a 9	172	4.659	263	2.489	27.990	18.486	353	5.991	60.403
10 a 19	264	8.009	441	3.508	31.661	21.257	746	6.738	72.624
20 a 49	476	16.075	591	7.725	31.830	32.050	1.258	5.627	95.632
50 a 99	531	10.874	698	7.816	15.907	23.497	2.114	3.993	65.430
100 a 249	977	14.776	421	12.355	15.967	28.749	8.591	4.170	86.006
250 a 499	847	14.347	742	11.927	13.809	24.010	20.648	2.351	88.681
500 a 999	621	9.497	2.927	9.823	14.300	27.799	49.093	2.614	116.674
≥1000	10.251	12.501	1.255	3.451	1.049	26.079	259.759	1.276	315.621
Total	14.225	93.451	7.631	60.633	177.125	215.579	342.615	39.976	951.235

Fonte: RAIS (2010).

De acordo com os dados apresentados acima, comércio e serviços, juntos, são responsáveis por 392.704 (41,28%) empregos formais no Pará. Considerando apenas esses dois setores, o comércio é o que possui maior número de estabelecimentos - 50.028, os quais empregam 177.125 trabalhadores. O maior empregador, porém, é o setor de serviços, que conta com 215.579 empregados localizados em 34.964 empresas. Esses números são explicados pela RAIS negativa, que tem consignadas 25.361 empresas comerciais que não registraram empregos formais no ano de 2010 contra 18.962 empresas prestadoras de serviços em igual situação. Dessa forma, dentre as 50.028 organizações comerciais, 24.667 registraram empregados no ano de 2010, enquanto que no setor serviço foram 16.002, o que ratifica a posição do setor de serviços como maior empregador.

Há que se destacar, também, os números encontrados no setor público, que sozinho responde por 342.615 (36,08%) empregos formais, constituindo-se, sem dúvidas, no maior empregador no Estado, se considerarmos os setores isoladamente.

Em relação ao nível de escolaridade, dados extraídos da RAIS 2010 revelam que no país, 7.059.078 trabalhadores possuem nível superior. Dentre esses, 136.282 são administradores. No Pará, os Administradores que ocupam empregos formais correspondem a 2.458 pessoas, para um total de 130.752 trabalhadores de nível superior. A tabela 5, a seguir, apresenta a distribuição desses administradores, por região e de acordo com natureza jurídica do empregador e a tabela 6 realiza a mesma demonstração, em relação ao Estado do Pará.

Tabela 5- Administradores empregados por região – ano 2010

Região	Ext. min.	Ind. transf.	Serv.ind util.pub	Const. Civil	Comércio	Serviços	Adm. Públ	Agropec Ext.veg. caça pesca	Total
Centro-oeste	14	719	205	485	824	5.107	9.405	797	17.556
Nordeste	78	1.004	1.241	605	1.176	6.514	6.586	316	17.520
Norte	46	399	225	137	365	1.873	3.300	89	6.434
Sudeste	514	10.573	3.670	1.597	6.429	40.243	8.220	2.000	73.246
Sul	38	2.393	1.027	260	1.887	7.638	7.854	429	21.526
TOTAL	690	15.088	6.368	3.084	10.681	61.375	35.365	3.631	136.282

Fonte: RAIS (2010).

Tabela 6- Administradores empregados no Pará – ano 2010

Setor/ Ano	Extr. Mineral	Indústr Transf.	Serv. Ind. utilidade pública	Constr.	Comércio	Serv.	Setor público	Agropec ext.veg. caça pesca	Total
2010	13	41	43	51	132	489	1.660	29	2.458

RAIS (2010).

De acordo com os dados apresentados, a maioria dos ocupantes de emprego formal de Administrador no estado do Pará desenvolve atividades no setor público, que emprega 1.660 (67,53%) desses profissionais.

Em 2010, por exemplo, havia na região sudeste 73.246 empregos formais de administrador; destes, apenas 8.220 (11,22%) localizados na administração pública; os demais 65.026 (88,78%) no setor privado. No mesmo ano, a região sul contava com 21.526 profissionais da categoria, sendo 7.854 (36,49%) na área pública e 13.672 (63,51%) na iniciativa privada. Na região nordeste os números foram: 6.586 (37,59%) administradores no setor público e 10.934 (62,41%) no setor privado, num

total de 17.520 empregos formais. Apenas a região centro-oeste e a região norte apresentaram um número maior de administradores no setor público. No centro-oeste foram 9.405 (53,57%) no setor público e 8.151 (46,43%) no privado, num total de 17.556 profissionais. No norte são 6.434 administradores assim distribuídos: 3.300 (51,29%) no setor público e 3.134 (48,71%) na iniciativa privada.

À exceção da região norte e centro-oeste, as demais regiões concentram os empregos formais de administrador no setor privado. No caso da região centro-oeste o maior número de administradores localizados na esfera pública é em parte justificado pela concentração de servidores públicos em Brasília, porém na região norte, especialmente no Pará, os números revelam a existência de carência de setor secundário (produção industrial).

4.2 A FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR NO PARÁ

O primeiro curso de Administração instituído no Estado do Pará e na região Amazônica foi o da Universidade Federal do Pará.

Criada em 02 de julho de 1957, pela Lei nº 3.191, a UFPA nasceu integrando sete faculdades federais, estaduais e privadas que já funcionavam em Belém: Direito, Farmácia, Odontologia, Medicina, Engenharia, Filosofia, Ciências e Letras e Ciências Econômicas, Contábeis e Atuariais. Posteriormente, com a reestruturação realizada pela Lei nº 4.283 de 18.11.1963, foram a ela integradas a Escola de Serviço Social do Pará e a Escola de Química Industrial do Pará, conforme informações existentes em seu site oficial.

Quanto ao curso de Administração, este foi criado em dezembro de 1963, tendo iniciado suas atividades em 23 de abril de 1964, num período em que se assentavam no país grandes organizações públicas e privadas. Dessa forma, o curso seguia a lógica de formar profissionais para atuar como técnicos ou burocratas nessas grandes empresas, conforme afirma Moreira (1977),

O curso foi reconhecido pelo Decreto nº 70.997, de 17.08.1972 e conforme informações coletadas junto ao seu sítio, tem por objetivo formar profissionais generalistas (característica que sempre manteve ao longo de sua existência) com conhecimentos teóricos e práticos que o capacitem a intervir na sociedade.

Inicialmente o curso desenvolvia atividades em dois níveis de ensino: o técnico (nível médio) e o superior. Posteriormente, foi mantido apenas o nível superior, vinculado à extinta Faculdade de Ciências Econômicas, Contábeis e Atuariais (atual Instituto de Ciências Sociais Aplicadas) (MOREIRA, 1977).

Enquanto o curso de Administração da UFPA foi criado no período de modernização do país, as demais instituições pesquisadas principiaram suas atividades na fase de intensificação do processo de expansão do ensino superior.

Assim é que a Universidade da UNAMA foi criada em 1988, em decorrência da junção do Centro de Estudos Superiores do Estado do Pará (CESEP) com as Faculdades Integradas Colégio Moderno (FICOM), que já atuavam no Estado desde 1974. A aliança resultou na criação da União de Estudos Superiores do Pará (UNESPA), que em 1993, foi transformada em UNAMA, nome atual da instituição, sendo o curso de Administração resultante da união dos cursos do antigo CESEP e FICOM, conforme informações disponibilizadas em seu sítio.

No ano de 1999, seguindo a tendência à diversificação dos cursos que ocorreu em todo o país, a UNAMA passou a ofertar, além do currículo pleno, as habilitações em Administração Financeira, Recursos Humanos e Administração Mercadológica. No ano de 2000, incluiu, também, a habilitação em Comércio Exterior. A partir de 2004, a entidade abandonou o modelo de habilitações, passando a investir na formação do administrador generalista, com ênfase em aspectos financeiros. Em 2008, promoveu ajustes em seu projeto pedagógico, para adequá-lo ao ditames da Resolução CNE/CES 04/2005.

Nesse sentido, o curso ofertado pela entidade tem por objetivo formar bacharéis comprometidos com as questões político-sócio-econômicas da atualidade e capazes de intervir nos processos organizacionais. Assim, o perfil do administrador deve incluir conhecimentos com vistas à tomada de decisão em diferentes contextos organizacionais; habilidades para o desempenho da gestão em quaisquer organizações; internalização de valores éticos, de justiça, cidadania e responsabilidade sócio-ambiental e espírito empreendedor, conforme informações coletadas junto ao sítio da referida universidade e no Projeto Político Pedagógico do Curso de Administração.

Já o CESUPA foi criado em 1986, com a denominação Centro de Ensino Superior do Pará, tendo sido transformado em Centro Universitário do Estado do Pará em 14.06.2002, mediante a publicação, no Diário Oficial da União, da Portaria

n.º 1728, de 13/06/02. Iniciou suas atividades com os cursos de Farmácia - habilitações Farmacêutico e Farmacêutico-Bioquímico e de Tecnologia em Processamento de Dados.

O ensino de Administração passou a ser ministrado a partir de 1988 com o curso de Administração - Ciências Gerenciais, que funcionou até 2005. Posteriormente, foram criados e continuam em vigor os cursos de Administração Comércio Exterior, Administração Marketing e Administração Gestão com Pessoas, de acordo com formações constantes no Projeto Pedagógico Institucional da entidade, disponível na página eletrônica da entidade. Os cursos objetivam formar profissionais com visão abrangente e integrada da profissão, atento às transformações do mercado e às soluções ético-cidadão e capazes de intervir na realidade regional.

Nessa perspectiva, o perfil do egresso do curso de Gestão com Pessoas deve ser o de gerenciar o desenvolvimento humano e potencializar talentos nas organizações, ser capaz de gerir o todo organizacional, de empreender e de fomentar o desenvolvimento do espírito empreendedor e a elaboração de políticas na área; ser agente de responsabilidade social.

O profissional de Comércio Exterior deve ter sólida formação em Sistemática do Comércio Exterior, Economia Internacional e legislação aduaneira; ser capaz de gerir o todo organizacional, fomentar o desenvolvimento do espírito empreendedor e a elaboração de políticas para a área; ser agente de responsabilidade social; ter formação focada na diversidade amazônica para desenvolver projetos auto-sustentáveis nas áreas socioeconômica cultural e ambiental e ser capaz de compreender e equacionar problemas relacionados a sua área de atuação.

O profissional egresso do curso de Administração-Marketing deve ter visão sistêmica capaz de desenvolver estudos e metodologias de posicionamento de mercado; de gerir o todo organizacional, ser agente de responsabilidade social; ter formação centrada na diversidade amazônica com capacidade de equacionar problemas, possibilitando visões prospectivas para o serviço ou produto com base em pesquisa de mercado.

Já a FACI iniciou suas atividades acadêmicas com a aprovação e autorização de funcionamento do Curso de Administração no primeiro semestre de 2000, pela portaria nº 1.808, de 17.12.1999, do MEC.

A partir do segundo semestre de 2001 passou a ofertar os cursos de Administração, com habilitação em Sistemas de Informação, Administração com habilitação em Marketing e Administração com habilitação em Empreendedorismo.

Atualmente, a Instituição oferta Curso de Administração bacharelado com linhas de formação em Administração Geral, Marketing, Empreendedorismo e Sistemas de Informação.

A entidade tem propõe-se a “oferecer a seus acadêmicos um ensino de excelência e qualidade, capaz de desenvolvê-los em sua totalidade, como cidadãos e como profissionais capazes de atuar com eficiência e efetividade na sociedade” (FACULDADE IDEAL, p. 12, 2010) e o curso de Administração intenta “graduar bacharéis aptos a competir em um mercado globalizado, compromissados com o desenvolvimento social, cultural, político e econômico sustentável na Amazônia, norteados pelos princípios éticos”, de acordo com informações retiradas da página oficial da entidade. (FACULDADE IDEAL, não paginado, 2010). Analisando os objetivos dos cursos e os perfis desenhados para os egressos, verifica-se que todas as instituições pesquisadas UNAMA, UFPA, CESUPA e FACL firmam a intenção de formar profissionais comprometidos com o desenvolvimento da Amazônia.

5 METODOLOGIA

5.1 METODOLOGIA UTILIZADA NA PESQUISA

A presente pesquisa caracteriza-se como uma pesquisa descritiva, do tipo levantamento. De acordo com Gil (2009), uma das principais características da pesquisa descritiva está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, e nesse tipo de pesquisa evidenciam-se as que têm por objetivo estudar as características de um grupo, levantar opiniões e atitudes de uma população ou descobrir associações entre variáveis pesquisadas.

Descritiva porque tem o propósito de descrever as semelhanças e as diferenças de percepção dos profissionais formados na modalidade presencial em curso de administração.

Além da pesquisa bibliográfica foi realizada também a de campo. A bibliográfica compreendeu uma revisão de literatura disponível sobre o tema, visando fundamentar teoricamente o trabalho e subsidiar a análise dos dados coletados e a de campo por meio de investigação empírica junto aos profissionais de administração, por intermédio do Conselho Regional de Administração (CRA).

5.2 LÓCUS DA PESQUISA

O estudo foi realizado junto às Faculdades de Administração da UFPA, UNAMA, CESUPA e FACL, em razão de serem essas as mais antigas instituições formadoras de profissionais de administração no Estado do Pará.

A seguir, apresenta-se o quantitativo de profissionais formados nas instituições pesquisadas, no período compreendido entre os anos de 2000 a 2010, por instituição de ensino:

Tabela 7 - Administradores diplomados por instituição (2000 a 2010)

ANO	UFPA	UNAMA	CESUPA	FACI	TOTAL
2000	71	185	47	-	303
2001	116	221	65	-	402
2002	93	239	95	-	427
2003	106	269	91	55	521
2004	97	260	102	64	523
2005	57	282	88	263	690
2006	68	226	143	192	629
2007	80	302	195	269	846
2008	80	171	211	263	725
2009	30	213	174	183	600
2010	60	191	154	92	497
TOTAL	858	2.559	1.365	1.381	6.163

Fontes: CIAC; UFPA; UNAMA; CESUPA; FACI, (2011).

No período assinalado as instituições qualificaram, em média, 560 novos profissionais por ano para ingresso no mercado. O maior número de formados situa-se entre os anos de 2005 a 2009, quando 3.490 pessoas se habilitaram ao exercício da profissão de administrador, representando uma média de 698 egressos.

Do total de 6.163 formados no período de 2000 a 2010 pelas IES pesquisadas, 858 (13,92%) foram oriundos da UFPA, 2.559 (41,52%) da UNAMA, 1.365 (23,15%) do CESUPA e 1381 (22,41%) da FACI.

5.3 COLETA DE DADOS PRIMÁRIOS

A coleta de dados primários foi realizada mediante aplicação de questionários, com perguntas fechadas e escolha múltipla aos profissionais de Administração (bacharéis formados na modalidade presencial), diplomados no período de 2000 a 2010 no Estado do Pará. Foram garantidos a confidencialidade dos dados e o uso restrito das informações aos fins da pesquisa conforme compromisso firmado no cabeçalho do questionário apensado ao presente. Os dados foram coletados no período de maio a junho de 2011.

O universo da pesquisa são os profissionais de Administração, formados no período de 2000 a 2010 pela UFPA, UNAMA, CESUPA e FACI, num total de 6.163 pessoas.

Os critérios de escolha basearam-se no fato de serem essas as maiores e mais antigas instituições que ofertam curso de graduação na área e na classificação

quanto à organização acadêmica estabelecida no artigo 12 do Decreto 5.773 de 05/05/2006⁴.

Assim é que foram selecionadas uma universidade pública UFPA; uma universidade privada UNAMA; um centro universitário CESUPA e uma Faculdade FACI, que juntas, formaram, apenas na capital do Estado (Belém), um total de 6.163 novos profissionais no período compreendido entre os anos 2000 a 2010, numa média de 560 egressos por ano.

Como o estudo tem por objetivo analisar a inserção do Administrador no mercado de trabalho, buscou-se o Conselho Regional de Administração para identificar, dentre os graduados no período, aqueles que se registraram no Conselho, uma vez que em princípio são os únicos habilitados ao exercício da profissão.

A coleta de dados foi, portanto, realizada via correio eletrônico, por intermédio do Conselho Regional de Administração, a partir das informações existentes em seu banco de dados, o que foi determinante para a definição da população. Isto posto, os critérios elencados para definição dos sujeitos foram:

Ser diplomado pelos cursos de administração (bacharelado) no modelo presencial, pela UFPA, UNAMA, CESUPA e FACI no período compreendido entre 2000 a 2010; ser inscrito no CRA; possuir endereço eletrônico registrado no CRA.

Da lista de 6.163 diplomados, o Conselho conferiu a situação de 5.060, restando ainda confrontar informações referentes a 1.103 graduados. Então, dentre os 5.060 graduados possíveis de verificação, somente 1.512 possuem registro no CRA, isto é 29,89%.

Embora a população definida seja de 6.163 profissionais, o CRA enviou os questionários a todos os integrantes de sua mala direta, num total de 1.500 pessoas. Retornaram 136 questionários respondidos. Dentre eles, 85 se enquadram nos critérios selecionados e constituem a amostra. Nesse grupo foram considerados, também, os questionários respondidos por profissionais formados no período pesquisado e que por lapso não declararam a instituição de origem, as quais foram categorizadas como não informada. 39 foram respondidos por graduados em outras instituições e/ou em período diverso do pesquisado. 12 foram

⁴ Art. 12 do Decreto 5.773/2006 – As instituições de ensino superior, de acordo com sua organização e respectivas prerrogativas acadêmicas serão credenciadas como: I- Faculdades; II- Centros Universitários; III- Universidades.

descartados. Dentre eles, 06 foram devolvidos sem preenchimento; 02 não puderam ser abertos; 01 continha erro de preenchimento que redundou em contradição nas respostas e 03 por suscitarem interpretações diversas.

O estudo foi centrado nos 85 questionários respondidos por profissionais que se enquadram nos critérios elencados, mas considerou-se, também, os 39 questionários restantes, para os quais as instituições formadoras foram categorizadas como OUTRA.

Assim, as análises foram realizadas a partir das respostas fornecidas por 124 questionários, que correspondem à soma dos questionários respondidos pelos formados nas instituições pesquisadas no período de 2000 a 2010 e pelos formados em outras instituições que atenderam ao convite para participar da pesquisa.

Os questionários continham 19 perguntas versando sobre a formação e a inserção do administrador no mercado de trabalho e a sua percepção quanto à contribuição do curso à sua colocação nesse mercado.

O primeiro bloco de perguntas (1, 2 e 3) teve por objetivo caracterizar o administrador identificando a instituição formadora, o perfil do curso (generalista ou especialista) e o ano de formação.

No segundo bloco (questões 4 a 15) procurou-se averiguar como esses profissionais estão inseridos no mercado de trabalho, bem como se estão no exercício da profissão. Nesse sentido, cabe caracterizar as variáveis utilizadas.

a) Empregado: na categoria empregado estão elencados os sujeitos que se enquadram na definição de “pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob sua dependência e mediante salário”, conforme o disposto no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Estão, portanto, nessa classificação todos os pesquisados que possuem relação de emprego com o contratante. Para os fins da pesquisa, foram agrupados nessa categoria tanto os sujeitos empregados no setor privado quanto os que estão vinculados à administração pública federal, estadual ou municipal, às empresas de economia mista, empresas públicas e organizações do terceiro setor;

b) Empresário: é aquele que exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou serviços, de acordo com o estabelecido no artigo 966 do Código Civil (Lei nº 10.406, de 10.01.2002);

c) Profissional autônomo: é aquele que presta serviços a outro (pessoa física ou jurídica) por conta e riscos próprios, com recebimento de remuneração

correspondente, e que não possui vínculo empregatício com o contratante, ou seja, que não é empregado (MARANHÃO, 1992). Nesse sentido, e para fins da pesquisa, todos os que trabalham por conta própria, prestando serviços a outrem, inclusive o profissional liberal, foram classificados nessa categoria de trabalhador;

d) Desempregado: por definição é aquele que se encontra sem trabalho.

e) Executivo: Por definição é o diretor ou alto funcionário que atua na área administrativa, financeira, comercial ou técnica de uma empresa. Para efeito da pesquisa foi considerado executivo aquele que não ocupa cargo/emprego de administrador, mas exerce funções de direção na esfera pública ou privada e os empresários (estes embora atuem como administradores foram considerados como executivos para diferenciá-los dos ocupantes de cargo/emprego de administrador).

f) Administrador: aquele que ocupa cargo/emprego de Administrador seja na esfera pública ou privada.

g) Setor privado: no setor privado foram incluídos todos os estabelecimentos não controlados pelo Estado. Para fins do estudo, incluiu-se nessa categoria um estabelecimento do terceiro setor.

h) Setor Público: são os estabelecimentos controlados pelo Estado. Nessa classificação estão incluídas as instituições públicas federais, estaduais e municipais, as empresas de economia mista e as empresa públicas

Ainda em relação ao mercado de trabalho, procurou-se identificar, com base nos anuários do SEBRAE/DIEESE e na RAIS, o quantitativo de estabelecimentos por ramo de atividade existentes no Pará e a inserção desses administradores para analisar se os cursos ofertados pelas Instituições de ensino atendem à demanda do mercado.

O tamanho da empresa também foi considerado, e, para tanto, adotou-se a classificação utilizada pelo SEBRAE, quanto ao número de empregados. Assim, os estabelecimentos foram ordenados como de micro, pequeno, médio e grande porte, conforme discriminado no quadro a seguir:

Quadro 2 - Classificação dos estabelecimentos

Porte	Ramo de atividade	
	Indústria e Construção	Comércio e Serviços
Micro	Até 19 empregados	Até 09 empregados
Pequena	De 20 a 99 empregados	De 10 a 49 empregados
Média	De 100 a 499 empregados	De 50 a 99 empregados
Grande	Acima de 500 empregados	Acima de 100 empregados

Fonte: SEBRAE (2010).

O terceiro bloco de perguntas (de número 16 a 19) buscou revelar a percepção do profissional quanto à contribuição do curso em relação à sua colocação no mercado de trabalho.

5.4 COLETA DE DADOS SECUNDÁRIOS

Os dados secundários foram coletados em dois momentos: no segundo semestre de 2010, quando da elaboração do projeto de qualificação da pesquisa e durante o primeiro semestre de 2011, no processo de elaboração da dissertação, onde se consultou as fontes a seguir dispostas.

Ministério do Trabalho e Emprego, para acesso “on line” às bases estatísticas da RAIS e ao Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) que possibilitou a coleta de informações acerca dos empregos formais do profissional de administração.

DIEESE, Serviço Brasileiro de Apoio à Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) e Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) nos quais buscaram-se dados relativos ao mercado de trabalho e aos empregos formais no estado do Pará, obtidos por meio de consulta aos sites dos órgãos.

Conselho Federal de Administração (CFA) e Presidência da República, em relação às leis, pareceres e resoluções relativas aos cursos de administração, disponíveis nos sites das entidades.

Ministério da Educação para a obtenção de informações acerca dos cursos de Administração no Brasil e no Estado do Pará, acessíveis na página eletrônica do órgão.

6 ANÁLISE DE RESULTADOS

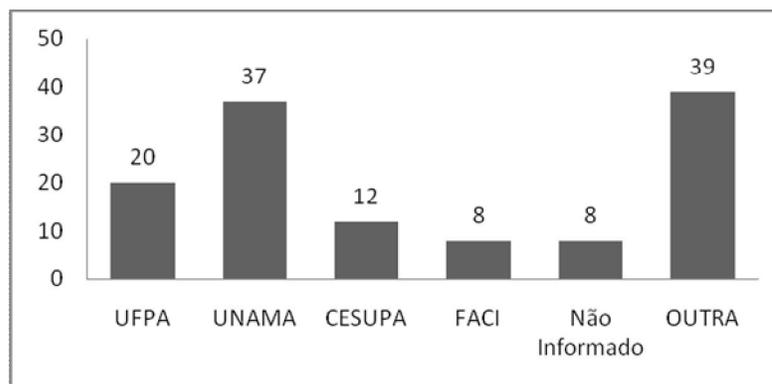
Neste capítulo são interpretados os dados e as informações construídas no decorrer da pesquisa empírica. Essas descrições são baseadas na pesquisa e em conversas informais que ocorreram no período de construção dos dados empíricos quando já se foram configurando as possibilidades de análise.

6.1 ANÁLISE DESCRITIVA DOS DADOS

Os dados da pesquisa de campo foram tratados com base nos parâmetros elencados, e dispostos em planilha Excel. Para facilitar a análise descritiva, utilizou-se, em muitos casos, tabela dinâmica, recurso que permitiu a combinação de mais de duas variáveis.

O Gráfico a seguir apresenta o quantitativo de profissionais que responderam ao questionário, por instituição formadora.

Gráfico 1 - Quantitativo de respostas, por IES



Fonte: pesquisa de campo (2011).

Como anteriormente referido, além dos questionários respondidos por profissionais graduados na UFPA, UNAMA, CESUPA e FACI, foram recebidos outros preenchidos por profissionais diplomados em instituições de ensino e/ou ano diversos dos pesquisados, num total de 40. Desses, um foi descartado, restando 39

questionários válidos. Para melhor retratá-los, todos foram agrupados em uma única categoria de instituição, doravante denominada OUTRA.

Dentre as instituições previamente elencadas, os egressos da UNAMA responderam em maior número aos questionários – trinta e sete. Em relação ao total dos questionários válidos (124), o percentual corresponde a 29,84%. No entanto, reflete o maior número de formandos uma vez que a Universidade da Amazônia é a instituição, dentre as pesquisadas, que mais diplomou administradores no período investigado.

Quanto à linha de formação dos sujeitos, pode-se perceber, na tabela seguinte, que a maioria, cento e uma pessoas, graduou-se em Administração, isto é, recebeu uma formação generalista, número que corresponde ao percentual de 81,45% do total dos respondentes.

Tabela 8 - Profissionais por instituição e linha de formação

Instituição formadora	Linhas de formação						Total Geral
	Administ.	Comércio Exterior	Empreende Dorismo	Gestão da Produção Industrial	Marketing	Sistemas de informações	
CESUPA	3	6			3		12
FACI	3		3		1	1	8
UFPA	20						20
UNAMA	34	1			2		37
Não Inform.	7				1		8
Subtotal	67	7	3		7	3	85
OUTRA	34			1	3	1	39
Total Geral	101	7	3	1	10	4	124

Fonte: Pesquisa de campo (2011).

As informações apresentadas mostram que a maioria dos egressos optou por uma formação generalista, que permite a inserção do profissional no mercado como proprietário de bens de produção (empregador) ou como empregado. A formação generalista, tal qual a evidenciada no artigo 3º da Resolução nº 4/2005, por proporcionar maior versatilidade ao egresso, credencia-o para um maior número de alternativas de opção de emprego e facilita o trânsito tanto na esfera pública quanto privada (comércio, indústria, construção, serviços, etc). Além disso, amplia as oportunidades de acesso ao mercado, na medida em que capacita o profissional para desenvolver atividades nas diversas áreas da administração - finanças,

recursos humanos, orçamento, marketing, produção, material e organização e métodos, como evidenciam Andrade e Amboni (2005).

Em relação ao período pesquisado, todos os anos foram contemplados com respostas, conforme demonstra a tabela a seguir:

Tabela 9 - Questionários respondidos, por instituição e ano de formação

Ano de formação	Instituição formadora							Total geral
	CESUPA	FACI	UFPA	UNAMA	N. Inform.	Subtotal	OUTRA	
< 2000							6	6
2000	1		2	3		6		6
2001	1		1	4		6		6
2002			2	3		5		5
2003		1	1	1		3		3
2004				2		2	2	4
2005		2	2	1	1	6	1	7
2006	1		1	5	2	9	5	14
2007	1	1	6	4	1	13	3	16
2008	7	2		2	2	13	5	18
2009	1	2	2	4		9	8	17
2010			1	1	1	3	7	10
2011							1	1
Não inform.			2	7	1	10	1	11
Total geral	12	8	20	37	8	85	39	124

Fonte: Pesquisa de campo (2011).

Quanto à inserção no mercado de trabalho, a tabela seguinte mostra a inserção dos profissionais, de acordo com a instituição formadora.

Tabela 10 - Inserção dos administradores no mercado de trabalho paraense, por instituição

Instituição formadora	Situação em relação ao mercado de trabalho						Total geral
	Desembr.	Empregado	Empregado/ Empresário	Empregado/ Autônomo	Empresário	Profissional autônomo	
CESUPA	1	9			1	1	12
FACI		7			1		8
UFPA	2	17			1		20
UNAMA	2	26	1	1	7		37
N. Inform.	2	5			1		8
Subtotal	7	64	1	1	11	1	85
OUTRA		32	1	1	4	1	39
Total	7	96	2	2	15	2	124

Fonte: Pesquisa de campo (2011).

A maioria dos administradores, 96 pessoas, que responderam ao questionário do total e 124 graduados encontram-se na situação de empregado, representando a fatia de 77,41%. Os que detêm a condição unicamente de empresário são em número de 15 e representam (12,09%) do total.

Se considerarmos apenas o conjunto de administradores que expressamente declararam ser oriundos da FACI, UNAMA, UFPA, CESUPA e os que não identificaram a instituição formadora, a situação se repete. Das 85 pessoas que integram esse grupo, vê-se que a maioria, – sessenta e quatro - se encontra na posição de empregado, constituindo 75,29% do conjunto. Já os empresários são 11 e representam 12,94%

Há ainda dois profissionais que detêm a condição de empregado e empresário. Dois pesquisados se declararam profissional autônomo e dois detêm a qualidade de autônomo e empregado.

Os que se declararam desempregados somam sete pessoas, e representam a fatia de 5,65% do total. Ressalte-se que a totalidade dos desempregados registrou como causa do desemprego a ausência de oportunidades.

A tabela posterior mostra que dentre os pesquisados que se encontram na condição de empregados, o número dos que atuam no setor público (47) corresponde a 47% e no setor privado (51) a 51%.

Na esfera pública o maior empregador da categoria é o federal, com 20 empregados, correspondendo a 42,55% do total dos egressos, conforme demonstrado na tabela a seguir.

Tabela 11 - Total de graduados empregados, por setor de atuação e IES

IES	Privado	Setor Público				Estadual e Privado	Outro	Total
		Economia Mista	Estadual	Federal	Municipal			
CESUPA	6	1	1		1			9
FACI	4		1		2			7
UFPA	5	2	4	6				17
UNAMA	*12	2	4	**7	3			28
N. informado	3			2				5
SUBTOTAL	30	5	10	15	6			66
OUTRA	*21	1	4	5	1	1	1	34
Total	51	6	14	20	7	1	1	100
Total	51	47				1	1	100

Fonte: Pesquisa de campo (2011).

*Mantém a condição de autônomo e empregado no setor privado.

**Mantém a condição de servidor federal e proprietário de empresa

Na tabela seguinte pode-se observar a distribuição, no mercado, dos pesquisados que se declararam empregados, de acordo com os setores da economia e porte dos estabelecimentos (classificação adotada pelo SEBRAE).

Tabela 12 - Administradores ocupantes de cargo/emprego no Pará, por porte e atividade econômica da empresa

Porte da empresa	Comércio	Indústria	Serviços	Serviços/ s. público	Setor público	Mineração	Outra	Total geral
Grande	3	6	11	*1	38	2		61
Média	3	1	***3		3			10
Pequena	***6		5		3			14
Micro empresa	3	1	3		1			8
Micro/ grande				**1				1
Não informado	1		3		1		1	6
Total geral	16	8	25	2	46	2	1	100

Fonte: Pesquisa de campo (2011).

*Pesquisado detém a condição de empregado no setor público e no setor privado.

** Pesquisado detém a condição de empregado no setor público e de microempreendedor.

***01 (um) pesquisado detém a condição de autônomo e empregado no setor privado.

Pelos dados apresentados pode-se verificar que a maioria dos pesquisados (aqui incluída a totalidade dos profissionais graduados na UFPA, UNAMA, FACI e CESUPA, nas instituições sem identificação e nas IES classificadas como OUTRA que desempenham atividades no setor privado está localizada majoritariamente no ramo de serviços, o que confirma a tendência de deslocamento dos empregos do setor produtivo para os serviços. Em relação ao conjunto de profissionais que está

atuando no mercado como administradores empregados, a situação é a mesma, como mostra a tabela a seguir.

Tabela 13 - Profissionais ocupantes de cargo/emprego de administrador no Pará, por porte e atividade econômica da empresa

Porte da empresa	Ramo de atividade					Setor público	Total
	Comércio	Indústria	Mineração	Serviços	Subtotal		
Grande	1	3	1	4	9	16	25
Média	2			2	4	1	5
Pequena	2			3	5	2	7
Micro empresa	1	1		1	3	1	4
N. Informada				2	2		2
Total	6	4	1	12	23	20	43

Fonte: Pesquisa de campo (2011).

Dos 23 graduados que desenvolvem atividades no setor privado, 12 (52,17%) está localizada no ramo de serviços; 26,08% no comércio; 17,39% na indústria e 4,35% em atividade mineração.

Quando se verifica apenas os diplomados pela UFPA, UNAMA, CESUPA e FACI que ocupam cargo/emprego de administrador, observa-se uma inversão na relação. Os localizados no setor público passam a constituir a maioria.

Tabela 14 - Graduados ocupantes cargo/emprego de administrador, por porte e atividade econômica da empresa.

Porte da empresa	Ramo de atividade					Total
	Comércio	Indústria	Serviços	Subtotal	Setor público	Total geral
Grande	1		3	4	15	19
Média	2		1	3		3
Pequena	2		1	3	1	4
Micro		1	1	2		2
Total geral	5	1	6	12	16	28

Fonte: Pesquisa de campo (2011).

As informações apresentadas na tabela 8 mostram que 16 (57,14%) dos egressos das IES pesquisadas estão na condição de empregado desempenham atividades no setor público, enquanto que 12 (42,85%) estão no setor privado.

Da análise os quadros acima depreende-se que os administradores que atuam na iniciativa privada desenvolvem atividades principalmente no ramo de serviços e em estabelecimentos de médio e grande porte.

As tabelas seguintes evidenciam a participação dos administradores que sustentam a posição de empresários, de acordo com a instituição de ensino formadora. São em número de 12, sendo que um deles também exerce atividade no serviço público. Ao contabilizar os formados em outras instituições, esse número sobe para 17.

Tabela 15 - Empresários, por área de atividade econômica e instituição formadora

IES	Formação	Serviços	Comércio	Total
CESUPA	Comércio Exterior		01	01
FACI	Empreendedorismo		01	01
UFPA	Administração	01		01
UNAMA	Administração	*06	02	08
Não informado	Administração	01		01
OUTRA	Administração	01	02	03
	Marketing	01	01	02
Total		10	07	17

Fonte: pesquisa de campo (2011).

*Pesquisado detém a condição de servidor público e empresário do ramo de serviços

Tabela 16 - Quantitativo de empresários por atividade econômica da empresa

Tamanho da empresa	Atividade da empresa		
	Comércio	Serviços	Total geral
Grande		3	3
Média	2		2
Pequena	3	3	6
Micro empresa	2	4*	6
Total geral	7	10	17

Fonte: Pesquisa de campo (2011)

*Um empresário que detém, também, a condição de servidor público.

Os dados acima chamam a atenção pelo fato de não haver entre os administradores pesquisados, nenhum empreendedor na área industrial. A maioria dos empresários é proprietária de estabelecimentos (10) que atuam no ramo de serviços (58,82%) e os demais atuam no comércio.

Esses resultados vão ao encontro da RAIS que indica a existência de um maior número de estabelecimentos sediados no Pará nos setores de serviços e comércio, sob a forma de micro e pequenas empresas, conforme tabela a seguir apresentado.

Tabela 17 - Distribuição das empresas no Pará, de acordo com porte e setor de atividade econômica - 2010

Nº de Empregos	Extracã o mineral	Ind transf	Serv ind. util. pub	Constr. civil	Comércio	Serviços	Adm . publica	Agropec.	Total
Zero	15	254	4	352	2.179	1.120	4	824	4.752
ate 4	47	1.280	145	721	11.880	6.893	28	3.925	24.919
5 a 9	25	691	41	370	4.251	2.826	53	906	9.163
10 a 19	17	578	34	258	2.375	1.577	57	510	5.406
20 a 49	15	516	22	243	1.107	1.061	37	201	3.202
50 a 99	8	160	9	114	231	346	30	59	957
100 a 249	7	98	3	79	107	193	48	28	563
250 a 499	3	41	2	33	41	69	55	7	251
500 a 999	1	13	4	15	21	41	66	3	164
≥1000	4	8	1	2	1	17	87	1	121
Total	142	3.639	265	2.187	22.193	14.143	465	6.464	49.498

Fonte: RAIS (2010).

Observa-se que a atividade econômica do Pará está concentrada no setor de comércio e serviços, em estabelecimentos de micro e pequeno porte (35.267), os quais representam 71,25% das empresas sediadas no Estado. Essa situação se reflete nos números encontrados na pesquisa, onde 70% dos empreendimentos instalados por administradores empresários são de micro e pequeno porte. A pesquisa procurou verificar se os administradores atuam em sua área de formação. As tabelas 18 e 19 mostram as respostas dos consultados, a partir da forma como estão (ou não) inseridos no mercado de trabalho e a partir da Instituição de ensino formadora, respectivamente.

Tabela 18 - Egressos que atuam na área de formação

Trabalha na área de formação	Inserção no mercado						Total geral
	Autônomo/ empregado	Desemp.	empregado	Empregado/ Empresário	Empresário	Autônomo	
Sim	1		65	2	15	2	85
Não	1	2	26				29
Não inform.		5	5				10
Total	2	7	96	2	15	2	124

Fonte: Pesquisa de campo (2011).

Dentre os 96 administradores que se encontram na condição de empregado, 65 (67,71%) declararam atuar em sua área de formação. Em relação aos autônomos (incluindo os que se confessam na situação de autônomo e empregado) o número é de dois egressos.

A seguir apresenta-se o mesmo resultado, por Instituição formadora.

Tabela 19 - Egressos que atuam na área de formação, por IES

Instituição formadora	Sim	Não	Não informou	TOTAL
CESUPA	7	4	1	12
FACI	6	2		8
UFPA	14	3	3	20
UNAMA	26	8	3	37
Não informada	3	4	1	8
OUTRA	29	8	2	39
TOTAL	85	29	10	124

Fonte: Pesquisa de campo (2011).

Entre os que responderam não atuar na área de formação, apenas oito afirmaram exercer atividades sem nenhuma relação com a Administração. Em relação ao total de participantes da pesquisa (124 pessoas), isso representa uma fatia de 6,4%.

Na tabela seguinte, buscou-se cruzar a informação cargo/emprego/atividade e com o ramo de atividade da empresa (tabela 20). Pode-se constatar que somente 44 profissionais (35,48%) ocupam na atualidade cargo/emprego ou exercem atividades de administrador. 47 (37,90%) declararam que embora não ocupem cargo/emprego de administrador, exercem atividades relacionadas à profissão.

Tabela 20 - Administradores que atuam ou não na área de formação X cargo/emprego/atividades

Trabalha na área de formação	Cargo/emprego/atividade que desempenha	Total
Sim	Administrador	*42
	Cargo/emprego diferente de Administrador, porém de atividades correlatas	23
	Cargo/emprego diferente de Administrador, porém de atividades correlatas. Executivo	1
	Cargo/emprego/atividades não relacionados à formação administrador	1
	Executivo	17
	Cargo não informado	1
Total		85
Não	Cargo/emprego diferente de Administrador, porém de atividades correlatas	20
	Cargo/emprego/atividades não relacionados a formação de administrador	7
	Cargo não informado	2
Total		29
Não informou	Administrador	2
	Cargo/emprego diferente de Administrador, porém de atividades correlatas	3
	Cargo não informado	5
Total		10
Total geral		124

Fonte: pesquisa de campo (2011).

*inclui 01 (um) profissional liberal (autônomo) que se declarou administrador

Na tabela a seguir foram contabilizados os profissionais que responderam à pesquisa de acordo com o cargo/emprego ou atividade que exercem nos diversos setores da economia.

Tabela 21- Quantitativo de administradores por cargo/emprego/atividade e ramo de atividade a empresa/órgão

Cargo/emprego/atividade	Ramo de Atividade							Total
	Com.	Indústria	Serviços	Serviços/ s. público	Setor público	Miner.	Outra	
Administrador	6	4	**13		20	1		44
Atividades correlatas	6	2	11	1	23	1	1	45
Atividades não relacionadas à formação Administrador	1	1	3		3			8
Executivo	8	1	9					18
Não Informou	1							1
Desempregado			*1				6	7
Atividades correlatas/Executivo				1				1
Total geral	22	8	37	2	46	2	7	124

Fonte: Pesquisa de campo (2011).

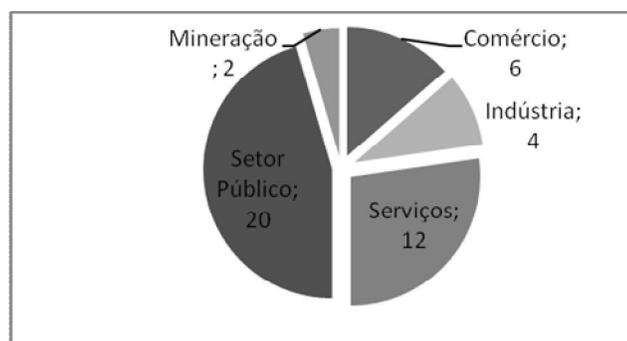
*Profissional que se declarou desempregado trabalhando por conta própria em atividades não relacionadas à formação de administrador

**Inclui 01 (um) profissional liberal que se caracterizou como Administrador

O total de graduados que estão no exercício da função de administrador (compreendendo os ocupantes de cargo/emprego de administrador, empresários e 01 profissional liberal) são em número de 62 (incluindo um que declarou a condição de empregado e proprietário de microempresa) e representam a fatia de 50% dos pesquisados.

Considerando apenas os profissionais ocupantes de cargo/emprego que expressamente declararam estar no exercício da profissão de Administrador, temos um total de 43 pessoas (34,68 % da amostra) e chegamos aos seguintes números: 20 exercem atividade no setor público, correspondendo a 46,51%, enquanto que 53,42% atuam na iniciativa privada. Dentre esses últimos, 52,17%, ou seja, mais da metade está localizada no setor de serviços.

Gráfico 2- Ocupantes de cargo/emprego de Administrador por ramo de atividade



Fonte: pesquisa de campo (2011).

Os resultados da pesquisa apontam uma vantagem em favor da iniciativa privada na disposição dos empregos de administrador. Em números percentuais representam 54,45% contra 45,45% da administração pública; em números absolutos são 24 e 20 respectivamente. Considerando que a pesquisa refere-se ao período de 10 anos e que os dados apresentados relatam a situação atual dos respondentes, pode-se dizer que os números encontrados não divergem da RAIS, que revela uma oscilação na distribuição dos empregos formais de administrador entre os setores público e privado nos últimos 07 (sete) anos, embora apresente uma variação claramente favorável ao setor público nos anos de 2009 e 2010.

Quando se trata da distribuição dos administradores na iniciativa privada, os números refletem os dados da RAIS, que também aponta a maior incidência de empregos no setor de serviços. A seguir apresentam-se as informações coletadas junto a RAIS, nos últimos 07 anos:

Tabela 22 - Distribuição dos empregos de Administrador no Pará – Anos 2003 a 2010

Setor/ Ano	Extr. Mineral	Indústr Transf.	Serv. Ind. utilidade pública	Constr.	Comércio	Servi ços	Setor público	Agropec ext.veg. caça pesca	Total
2003	20	22	43	11	21	208	455	14	794
2004	19	30	43	16	24	232	487	19	870
2005	29	57	29	17	58	352	546	21	1.109
2006	50	58	37	17	59	421	546	21	1.209
2007	70	62	41	31	72	356	757	24	1.413
2008	8	57	54	49	82	386	689	124	1.449
2009	10	49	54	37	103	400	1.532	27	2.212
2010	13	41	43	51	132	489	1.660	29	2.458

Fonte: RAIS⁵ (2003 a 2010).

Como se pode observar pelas informações da RAIS, nos últimos dois anos, o setor público vem se firmando como o maior empregador da categoria no Estado do Pará

. Em 2003 a administração pública era responsável por 455 (57,30%) dos empregos formais de administradores no estado, enquanto que o setor privado respondia por 339 (42,70%). No ano de 2004 a relação ficou em 55,98% para o setor público e 44,02% para o setor privado. Nos anos de 2005 e 2006 houve um ligeiro incremento no setor privado que passou a responder, respectivamente, por 50,77% e 54,84% dos empregos contra 49,23% e 46,16% do setor público. Em 2007 nota-se uma inversão na relação: a administração pública passa a concorrer com 53,57% dos empregos, enquanto que o setor privado fica com a fatia de 46,43%; em 2008 novamente a relação se inverte: 46,55% para a administração pública e 52,45% para o setor privado.

Observa-se que há certo equilíbrio na distribuição dos empregos formais de administrador entre os setores públicos e privados durante os anos de 2003 a 2008. Todavia, os anos de 2009 e 2010 apresentaram um crescimento significativo em favor do setor público que passou a contribuir, respectivamente, com 69,26% e 67,53% contra 30,74% e 32,46% da iniciativa privada.

Pode-se atribuir a responsabilidade desse fenômeno à capital, Belém, que saltou de 923 empregos em 2008 para 1.568 em 2009, representando um

⁵ As informações ocupacionais relativas à profissão de administrador só são contabilizados individualmente na RAIS a partir de 2003, quando o sistema passou a disponibilizar dados segundo a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO).

crescimento de 69,88%. Esse fenômeno foi impulsionado pela expansão dos empregos no setor público.

A tabela seguinte mostra que em 2008 os cargos/empregos públicos de administrador eram em número de 425 na capital passando para 1.176 em 2009. Esse crescimento de 176,71% acabou por influenciar nos resultados de todo o Estado, e corroboram a afirmação de Jacobs (1969) de que a diversidade de atividades e de amenidades (lazer, cultura, melhor infra-estrutura) das cidades atraem mais facilmente profissionais qualificados.

Tabela 23– Empregos de Administrador em Belém – Anos 2006 a 2010

Setor/ Ano	Extr. Mineral	Indúst. Transf.	Ser. Ind.utilid. pública	Constr.	Comércio	Serv.	Setor público	Agropec. ext. veg. caça pesca	Total
2006	1	6	28	6	14	372	382	0	809
2007	1	9	26	14	22	280	528	0	880
2008	1	11	47	17	19	300	425	103	923
2009	2	8	46	13	27	296	1.176	0	1.568
2010	4	3	41	28	36	361	1.237	0	1.710

Fonte: RAIS⁶ (2006 a 2010).

Embora se evidencie a concentração dos empregos na capital em razão da diversificação das atividades, o aumento excepcional de oportunidades de emprego formal ocorrido em Belém no setor público no ano de 2009 tem caráter pontual, e pode estar relacionado à implementação de políticas públicas concernentes à reposição da força de trabalho.

Esse índice pode não se repetir nos anos seguintes, a exemplo do que aconteceu em 2010, quando a taxa de crescimento no setor público ficou em 5,19% em Belém e 8,36% em todo o estado do Pará. Ainda que persista a diferença em termos absolutos, em termos relativos à oferta de empregos no mercado poderá sofrer oscilações já presenciadas em anos anteriores.

Pode-se perceber ainda nas tabelas acima apresentadas, que os administradores que desempenham atividades no setor privado no Estado do Pará, incluindo a capital, concentram-se no setor de serviços, fato que também foi observado nos resultados da pesquisa.

⁶ As informações da RAIS referem-se tão somente aos ocupantes de cargo/emprego formais de Administrador, já que esse instrumento de coleta de dados não permite identificar os graduados em administração que se encontram desenvolvendo outras atividades, inclusive na condição de executivo

Com relação a distribuição desses profissionais em todo o Estado do Pará, o quadro n.1 do apêndice apresenta a evolução do emprego, por município, nos últimos 05 anos.

Dos 143 municípios paraenses, apenas 89 consignaram, na RAIS empregos formais de administrador, embora alguns deles não registrem profissionais da categoria em todos os anos. Os dados mostram que não há uma constância nos números. Ao contrário, a maioria dos municípios apresenta mobilidade em relação a esses profissionais. Além de Belém, apenas 29 municípios apresentaram uma variação positiva entre os anos de 2008 e 2009, que, entretanto, não justifica o acréscimo de empregos formais da categoria ocorrido no período, reafirmando a imputação da causa à Belém e ratificando a afirmativa de Jacobs (1969) anteriormente descrita.

Considerando os objetivos do estudo, a tabela seguinte apresenta o quantitativo de graduados que responderam aos questionários que ocupam cargo/emprego de administrador em relação ao total de respondentes.

Tabela 24 - Ocupantes de cargo/emprego de administrador em relação ao total de egressos empregados

Instituição formadora	Empregados total	Administrador Total
CESUPA	9	4
FACI	7	1
UFPA	17	11
UNAMA	28	12
OUTRA	34	13
N. Informada	5	2
Total geral	100	43

Fonte: Pesquisa de campo (2011).

A instituição que apresentou, em termos relativos, maior número de egressos no exercício da profissão de administrador foi a UFPA com 11 graduados (64,71%) de um total de 17 egressos. Na sequência, aparece o CESUPA com 4 ocupantes de cargo/emprego de Administrador (44,44%) para um total de 09 pessoas, seguido de perto pela UNAMA que registrou 12 (42,85%) egressos frente ao total de 28. Após, surge a FACI que dentre 7 respondentes registrou apenas 01 (14,28) egresso ocupante de cargo/emprego de Administrador.

Dentre aqueles que se declararam no exercício da profissão de administrador, na condição de empregado, a tabela a seguir revela a área em que atuam. Alguns afirmam desenvolver atividades em mais de uma esfera de ação.

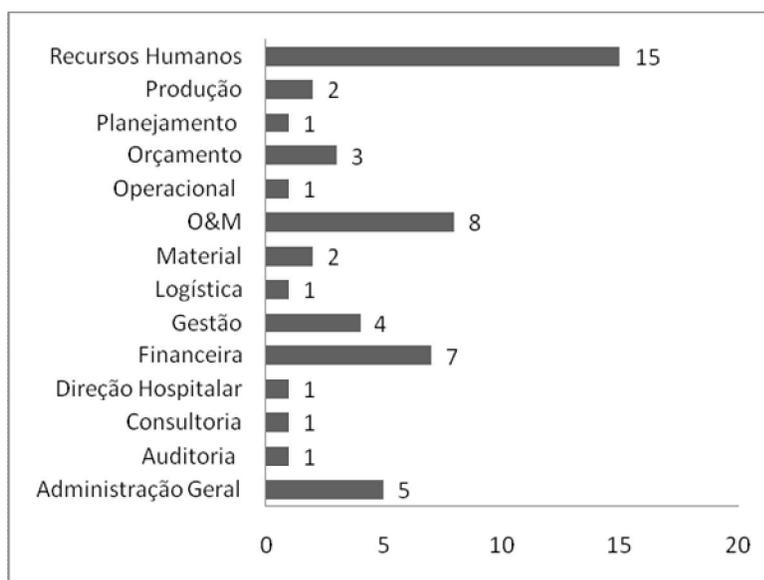
Tabela 25 - Área de atuação dos Administradores

Área em que atua como Administrador	Total
Financeira	4
Financeira. Orçamento	1
Financeira. Recursos Humanos	1
Financeira. Recursos Humanos. Orçamento. O&M	1
Material	2
O&M	4
O&M. Recursos Humanos	1
Orçamento	1
Outra. Administração geral	4
Outra. Administrativa	1
Auditoria	1
Consultoria empresarial e professor	1
Direção Hospitalar	1
Gerente geral	2
Gestão	1
Logística	1
Operacional	1
Planejamento	1
Coordenação de cursos	1
Produção	2
Recursos Humanos	10
Recursos Humanos. O&M	2
Total geral	44

Fonte: Pesquisa de campo (2011).

As áreas mais citadas pelos administradores foram Recursos Humanos, Organização e Métodos, Financeira e Administração Geral (aqui incluída também a área identificada pelos pesquisados como Administrativa), conforme demonstrado no gráfico 3, onde estão representados os campos de atividades citados pelos profissionais e a frequência em que ocorreram.

Gráfico 3 - Áreas de atuação mais citadas pelos Administradores



Fonte: pesquisa de campo (2011).

Considerando que a coordenação e o controle são atribuições próprias do administrador, a função gerencial também foi investigada em relação aos 96 egressos que se encontram apenas na condição de empregados. Dentre os que se declararam no exercido da função de administrador, num total de 43 pessoas (excluído o autônomo que se declarou administrador) 29 ocupam cargos de chefia representando 67,44% o que atesta a boa aceitação dos profissionais da categoria na área da gerência pública ou privada.

Já entre os pesquisados que declararam exercer cargo/emprego/atividade diversa de administrador, no total de 53 pessoas, apenas 17 são chefes (32,07%).

O estudo buscou, também, averiguar a percepção do profissional acerca da efetividade do curso. Para tanto, perguntou-se aos participantes se a formação de administrador contribuiu para sua inserção no mercado de trabalho. As respostas foram contabilizadas por instituição formadora e estão discriminadas na tabela seguinte:

Tabela 26 - Percepção dos pesquisados sobre a contribuição do curso para o ingresso no mercado de trabalho

IES	O curso contribuiu para inserção no mercado de trabalho			
	SIM	NÃO	Não informou	TOTAL
CESUPA	9	1	2	12
FACI	6	1	1	8
OUTRA	32	5	2	39
UFPA	18		2	20
UNAMA	32	3	2	37
Não informada	4	3	1	8
Total geral	101	13	10	124

Fonte: Pesquisa de campo (2011).

Dentre as instituições pesquisadas, a UFPA foi a que recebeu maior índice de aprovação nesse quesito. Dos 20 pesquisados formados pela instituição, 90% atribuiu ao curso parcela de responsabilidade pela sua inserção no mercado de trabalho. No CESUPA foram 12 respondentes, dos quais 9 assinalaram positivamente o quesito, o que representa o percentual de 75%. NA FACI, dos 8 pesquisados 6 (75%) consideraram que o curso colaborou para sua inserção. Já a UNAMA contou com 37 pesquisados, sendo que 32 (86.49%) também apontaram a importância da graduação para inserção no mercado de trabalho.

No total, o percentual de respostas positivas corresponde a 81,45% equivalente a 101 egressos. Apenas 10,48% não credita ao curso de graduação em administração qualquer mérito em sua colocação no mercado. 8,06% dos participantes deixaram de informar.

Os resultados acima indicam que os egressos têm a percepção de que o ensino superior aumenta as oportunidades de emprego e contribui para a melhoria da qualidade de vida, na medida em que qualifica o trabalhador para o mercado de trabalho.

Em relação à absorção pelo mercado de trabalho, o quadro seguinte mostra que para 13 (29,54%) dos pesquisados que se declararam no cargo/emprego/atividade de Administrador, a inserção ocorreu no período de até 03 meses após a formação. Parcela pouco maior 14 (31,18%), informou que a atuação como administrador aconteceu somente após dois anos da obtenção do grau universitário. É nessas faixas que estão concentrados a maioria dos administradores.

Tabela 27 - Decurso de tempo para inserção no mercado

Tempo transcorrido entre a graduação e a inserção no mercado	Total
Até 3 meses	13
De 3 a 6 meses	4
De 6 meses a 1 ano	7
De 1 a 2 anos	5
Acima de 2 anos	14
Já atuava na área administrativa	1
Total geral	44

Fonte: Pesquisa de campo (2011).

*inclui 01 (um) profissional autônomo que se declarou administrador

Os números apresentados acima mostram que apenas 1/3 dos graduados foram imediatamente absorvidos pelo mercado. Os demais tiveram diferentes graus de dificuldade na inserção.

O estudo buscou também investigar a situação dos profissionais após o término do curso, descrita no quadro a seguir.

Tabela 28 - Situação dos empresários após o curso

Categoria	Situação	Total
Empregado e Empresário	Já trabalhava e passou a ocupar o cargo de Administrador	1
	Já trabalhava e passou a ocupar o cargo de administrador. Montou sua própria empresa	1
Total - Empregado e Empresário		2
Empresário	Já trabalhava e passou a ocupar o cargo de administrador	3
	Já trabalhava e passou a ocupar o cargo de administrador. Montou sua própria empresa.	1
	Montou sua própria empresa	6
	Montou sua própria empresa. Não conseguiu colocação no mercado	1
	Não trabalhava e conseguiu colocação, porém não como administrador	1
	Permaneceu no mesmo cargo/emprego	3
Total - Empresário I		15
TOTAL GERAL		17

Fonte: Pesquisa de campo (2011).

Os resultados indicam que 10 profissionais demonstraram capacidade empreendedora, constituindo seu próprio negócio após o término do curso.

Pode-se, portanto, inferir que dentre os 17 (dezesseis) que se declararam empresários 08 (oito) já possuíam seu próprio negócio. Nessa perspectiva, para

esses profissionais, a procura pelo curso de administração parece ter sido motivada pela necessidade de preparo profissional e de incremento no ramo dos negócios.

Quanto aos atuais ocupantes de cargo/emprego de Administrador a situação em relação ao mercado de trabalho após a conclusão do curso está representada na tabela 29

Tabela 29 - Situação dos atuais ocupantes de cargo/emprego de Administrador ao término do curso

POSIÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	INSTITUIÇÃO FORMADORA						TOTAL
	CESUPA	FACI	UFGA	UNAMA	OUTRA	NÃO INFORM.	
Já trabalhava e passou a ocupar o cargo de Administrador	3	1	8	5	6	1	24
Não trabalhava e conseguiu colocação como Administrador			1	2	2		5
Não trabalhava e conseguiu colocação, porém não como Administrador				2		1	3
Permaneceu no mesmo cargo/emprego	1	1	2	3	4		11
TOTAL	4	2	11	12	12	2	43

Fonte: Pesquisa de campo (2011).

Pelas informações acima, observa-se que 35 profissionais já tinham colocação no mercado à época da conclusão do curso de graduação enquanto que 8 ainda não haviam ingressado no mercado de trabalho formal.

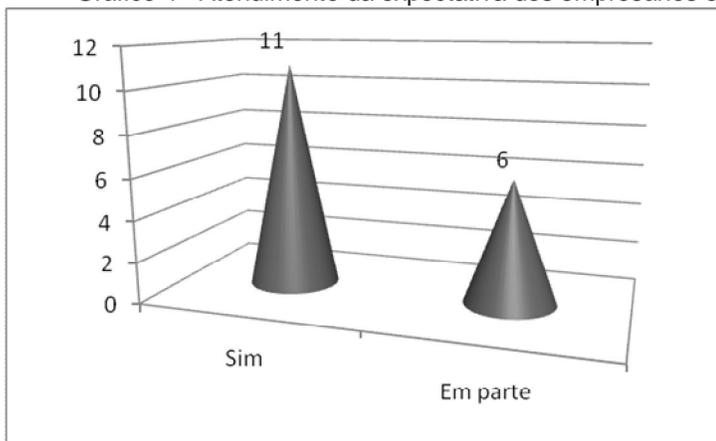
Dentre os 35 formados que já trabalhavam, 24 (68,57%) declararam ter ascendido ao cargo/emprego de Administrador após a diplomação, enquanto 11 deles permaneceram na mesma posição que ocupavam no mercado. Em relação a esses últimos a pesquisa não conseguiu identificar se a permanência a que os entrevistados referiram diz respeito ao cargo/emprego de Administrador (e nesse caso a graduação teria exercido função de consolidar a atividade) ou a outro que vinham desempenhando na ocasião da diplomação.

A Instituição que mais inseriu egressos exercendo a função de Administrador logo após a conclusão do curso foi a UFGA – nove (81,81%) de um total de onze, seguida do CESUPA – três (75%) do total de quatro; UNAMA sete (58,33) dentre 12 egressos e FACI um (50%) de dois diplomados .

Buscou-se também precisar o nível de satisfação dos pesquisados em relação o curso realizado. O Gráfico 4 apresenta o resultado coletado junto aos empresários e o gráfico 5 o faz em relação a todos os pesquisados. Assim, quando

questionados se o curso atendeu suas expectativas, Em relação à satisfação com o curso, os gráficos seguintes mostram que a maioria dos pesquisados declararam o atendimento parcial ou total de suas expectativas.

Gráfico 4 - Atendimento da expectativa dos empresários em relação ao curso

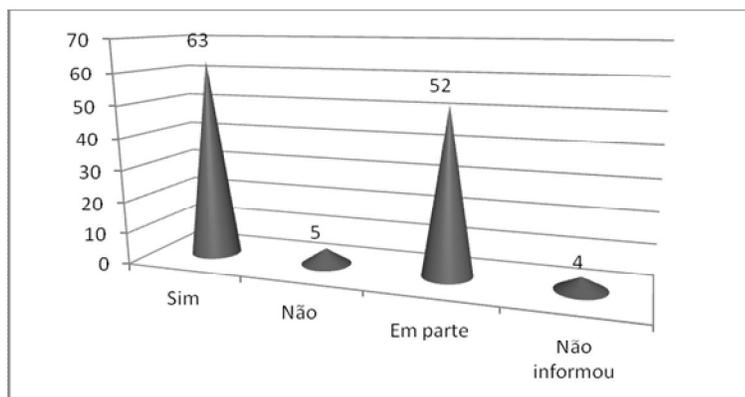


Fonte: Pesquisa de campo (2011).

No que diz respeito aos empresários, 11 (64,71%) manifestaram ter suas expectativas atendidas, enquanto que para 6 (35,29%) deles houve atendimento apenas parcial.

Quanto à totalidade dos pesquisados, o gráfico a seguir retrata os resultados encontrados.

Gráfico 5 - Atendimento da expectativa do total dos pesquisados em relação ao curso



Fonte: Pesquisa de campo (2011).

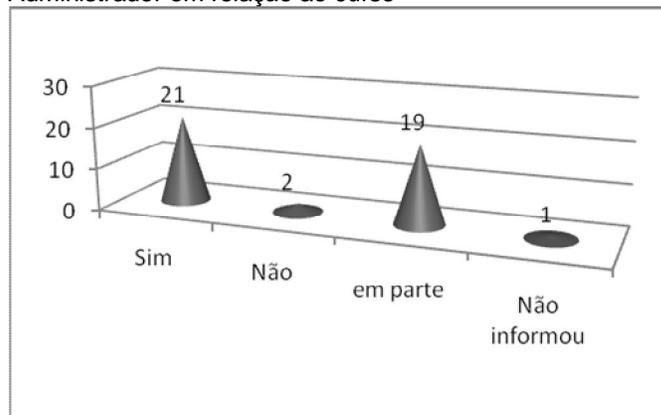
Quando se considera toda a amostra (124 pesquisados), o índice de atendimento às expectativas cai para 50,81% o que corresponde a 63 egressos,

enquanto que o atendimento parcial fica em 41,94% (52 graduados). Os que consideram que o curso não atendeu às expectativas são cinco e representam 4,03%. Outros quatro (3,21%) deixaram de informar. Curiosamente, dentre os que se confessaram desempregados, num total de sete, apenas um considera que o curso não atendeu suas expectativas. Três entendem que elas foram parcialmente atendidas e um deles declarou ter sido totalmente atendido. Os demais não responderam a esse quesito.

Pelas respostas é possível perceber que parte dos profissionais que se encontra fora do mercado atribui essa condição a outras causas, que não a deficiência na formação. Para essa parcela, as causas citadas foram escassez e a ocupação das vagas por profissionais sem formação para tal. As respostas que relacionam o desemprego à formação, no total de duas foram descritas como falta de experiência, que um dos pesquisados atribui à falta de exigência de estágio nos primeiros semestres do curso.

As respostas fornecidas pela parcela de entrevistados que se encontra na condição de ocupante de cargo/emprego de administrador está demonstrada no gráfico 6.

Gráfico 6 - Atendimento das expectativas dos ocupantes de cargo/emprego de Administrador em relação ao curso



Fonte: Pesquisa de campo (2011).

Tal como evidenciado nos gráficos anteriores, dentre os ocupantes de cargo/emprego de administrador, os que responderam que o curso atendeu as expectativas constituem a maioria 21 (48,84%). Aqueles que consideram que houve

atendimento parcial são em número de 19 (44,19%). Para dois profissionais (4,65%) o curso não atendeu as expectativas e um (2,32%) deixou de informar.

Para os graduados que se encontram empregados como Administrador as maiores dificuldades encontradas em relação à formação recebida e o ingresso no mercado de trabalho são a formação genérica, assinalada por 14 (32,56%) egressos; a falta de formação adequada às exigências do mercado sinalizada por sete (16,28%) formados e a escassez de vagas para a área em que foram formados, resposta fornecida por sete (16,28%) egressos; três egressos (6,97%) imputam à formação específica. Os que atribuem à falta de formação adequada às exigências do cargo são em número de dois (4,65%), três (6,97%) não tiveram dificuldade alguma; quatro (9,3%) não informaram; dois (4,65%) consideram a falta de experiência relacionada às oportunidades de estágio durante a formação e (2,33%) assinalou opção outra, sem explicitar.

Os resultados da pesquisa sobre o administrador formado no estado do Pará no período de 2000 a 2010 pela UFPA, UNAMA, FACI, CESUPA, além dos graduados em instituições e/ou períodos diversos do pesquisado, caracterizados como OUTRA para efeito do estudo, que responderam ao questionário indica que:

a) A maioria, 83,87% é egressa de escolas particulares e apenas 16,13% de instituição pública. Os números equiparam-se à relação existente entre as instituições quando se compara o total de profissionais colocados no mercado de trabalho no período: de 6.163 egressos, 858 (13,92%) é oriundo de instituição pública e 5.305 de instituições privadas, representando um percentual de 86,08%;

b) Apenas 44% dos que se encontram na condição de empregado trabalham como administrador. A maioria não se acha inserido no mercado de trabalho como administrador, e sim na condição de empregado, desenvolvendo funções diversas.

c) 13,70% estão na condição de empresários; a maioria proprietária de micro e pequenas empresas (70,59%);

d) Dentre os empresários, 58,82% atuam no setor de serviços e 41,18% no ramo comercial;

e) 81,45% dos pesquisados optou por uma formação generalista;

f) Dentre os que se declararam no exercício da profissão de Administrador (aqui incluídas as respostas dos egressos de todas as IES) a maioria (51%) dos que responderam à pesquisa atua na iniciativa privada, principalmente no setor de serviços, que participa com 52,94% do total de empregos, embora dados da RAIS

demonstrem que nos últimos dois o setor público tem se configurado como maior empregador da categoria.

g) Em relação apenas aos peggessos das instituições estudadas, do total de 77 pessoas, 28 afirmaram trabalhar como administrador, na qualidade de empregado, representando 36,36%. Destes, 16 encontram-se no setor (57,14%) público e 12 (42,86%) no setor privado;

h) 67,44% dos que se declararam ocupantes de cargo/emprego de Administrador ocupam função de chefia;

i) O administrador é contratado para exercer atividades principalmente nas áreas de Recursos Humanos, Finanças, O&M (Organização e Métodos) e Administração Geral.

Considerando os resultados da pesquisa é pertinente que se faça um estudo comparativo entre a estrutura curricular das instituições de ensino pesquisadas a fim de identificar a(s) que mais se aproxima(m) dos administradores encontrados no estudo.

Antes de iniciar o estudo relativo à organização curricular, convém esclarecer que o currículo é um componente do projeto pedagógico do curso, previsto no artigo 2º, § 1º da Resolução nº 4, de 13.07.2005 da Câmara de Ensino Superior do Conselho Nacional de Educação.

A referida Resolução, que instituiu as atuais Diretrizes Curriculares dos Cursos de Administração, considera o projeto pedagógico peça fundamental na organização dos cursos. O projeto pedagógico deve incluir o perfil do formando, as competências e habilidades, os componentes do currículo, o estágio supervisionado, as atividades complementares, o sistema de avaliação, o projeto de iniciação científica ou o projeto de atividade, como o Trabalho de Curso, elemento de caráter opcional da instituição, além do regime acadêmico de oferta e de outros aspectos que venham fortalecer projeto pedagógico.

Nesse sentido, buscou-se verificar, inicialmente, se todos os cursos das IES pesquisadas elaboraram seu projeto pedagógico, documento norteador das ações relativas ao curso, vez que se trata de uma exigência legal.

Constatou-se que à exceção do Curso de Administração da Universidade Federal do Pará, todos possuem projeto pedagógico definido. No caso da UFPA, a estrutura curricular em vigor foi aprovada pela Resolução nº 2.184 de 04.08.1994 de

seu Conselho Superior de Ensino e Pesquisa (CONSEP) que definiu o currículo pleno do curso de Administração, com base na Resolução nº 02/93 do CFE.

Antes de 1994, o currículo pleno do curso de Administração da UFPA fora definido pela Resolução nº 145, de 13.02.73, a partir do currículo mínimo estabelecido para os cursos de Administração pelo Parecer nº 307/66 do Conselho Federal de Educação. O currículo pleno aprovado era composto por disciplinas: a) obrigatórias de 1º ciclo, correspondente à área de Filosofia e Ciências Humanas; b) disciplinas eletivas, escolhidas pelos alunos no primeiro ciclo; c) disciplinas de currículo mínimo e complementares obrigatórias; d) disciplinas optativas; e) estágio supervisionado.

Com a fixação dos mínimos de conteúdo e duração dos cursos de Administração pela Resolução 02 de 04.10.1993 do CFE, tendo por base o Parecer nº 433/93, as disciplinas do currículo foram distribuídas em 03 grupos nucleares: as matérias de formação básica e instrumental; matérias de formação profissional; disciplinas eletivas e complementares e estágio supervisionado.

É oportuno lembrar que a resolução nº 2/93, facultou às instituições de ensino a criação de habilitações para atender demandas específicas do mercado. Essa tendência à formação de administradores especialistas foi seguida por instituições de ensino superior em todo o país, inclusive pelas IES pesquisadas, à exceção da UFPA que manteve sua feição generalista, limitando-se a incluir em sua organização curricular disciplinas como Administração Hospitalar, Administração Rural e Administração de Pequenas Empresas para atender algumas demandas emergentes.

O curso de Administração da UFPA, portanto, sofreu sua última reestruturação em 1994 adotando a configuração apresentada no quadro 3 (apêndice) que perdura aos dias atuais.

Com a extinção das habilitações pela Resolução CNE/CES nº 4/2005, as demais IES adequaram seus currículos para atender as orientações do MEC, transformando seus cursos em bacharelados ou em linha de formação específica do Bacharelado em Administração.

Tendo em conta a finalidade do estudo, buscou-se investigar, após a caracterização do profissional de administração, qual (is) o(s) dentre os cursos ofertados pelas instituições de ensino pesquisadas mais se aproximam do perfil encontrado.

O estudo levou em consideração apenas as disciplinas de âmbito generalista. Desta feita, foram listadas as disciplinas de caráter generalista que compõem atualmente os cursos de administração da UFPA, UNAMA, CESUPA e FACL para estabelecer comparações entre elas. Em seguida, buscou-se identificar aquelas com características comuns a pelo menos dois cursos de administração das IES. Encontram-se no apêndice, os quadros 2 e 3, que apresentam essas informações.

Das disciplinas de cunho generalista apenas Administração Hospitalar e Administração Rural, da UFPA, e Gestão de Agronegócios Jogos de Empresas e Administração de Organizações do Terceiro Setor, da UNAMA apresentam conteúdo diferenciado das demais.

O exame da estrutura curricular dos cursos de Administração das IES pesquisadas levou à percepção de que as disciplinas de cunho generalista guardam certa similaridade. Pode-se dizer que os temas são comuns, divergindo em relação à ao enfoque apresentado e à metodologia empregada, que como foi visto em Barreto e Barreto (2009) constituem os elementos que definem o tipo de formação ensejada e o perfil do profissional.

Observa-se que grande parte das disciplinas que compõem a organização curricular dos cursos em estudo é herança do antigo currículo mínimo, que, conforme já explicitado anteriormente, fixava as matérias de formação básica e as matérias de formação profissional. Essas disciplinas foram mantidas, com algumas adaptações, quando da instituição das diretrizes curriculares pela Resolução CNE/CES nº 04/2005, que estabelece em seu artigo 5º quais os conteúdos que devem ser contemplados na organização dos cursos, inclusive para facilitar o processo de transferência de alunos entre instituições. São conteúdos de formação básica e profissional que guardam correspondência com as matérias do antigo currículo mínimo, além dos conteúdos referentes aos estudos quantitativos e suas tecnologias e dos conteúdos de formação complementar.

Para melhor compreensão, apresentamos no quadro seguinte a correspondência das matérias de formação básica e de formação profissional instituídas pelo currículo mínimo (Resolução 02/1993) com os conteúdos firmados pela Resolução CNE/CES nº 04/92005.

Quadro 3- Matérias do currículo mínimo (Res.02/1993) X Conteúdos de Formação (Res. 04/2005)

Matérias do currículo mínimo	Conteúdos de formação
1) Formação básica e instrumental	1) Conteúdos de Formação Básica: - relacionados aos estudos:
Economia	Econômicos
Direito	Ciências Jurídicas
Matemática	
Estatística	
Contabilidade	Contábeis
Filosofia	Filosóficos, ético-profissionais, políticos
Psicologia	Psicológicos, comportamentais
Sociologia	Sociológicos, antropológicos
Informática	Tecnologias da comunicação e da informação
2) Formação Profissional	2) Conteúdos de formação profissional: relacionados com as áreas específicas
Teorias da Administração	Teoria da administração e das organizações
Administração Mercadológica	Mercado e marketing
Administração da Produção	Produção e Logística
Administração de Recursos Humanos	Administração de Recursos Humanos
Administração Financeira e Orçamentária	Financeira e orçamentária
Administração de Materiais e Patrimoniais	Materiais
Administração de Sistemas de Informação	Sistemas de Informações
Organização, Sistemas e Métodos	Planejamento estratégico e serviços

Fonte: BRASIL (2005).

Como se pode observar pela correspondência acima, a Resolução nº 04/2005 concedeu aos cursos de administração maior liberdade na elaboração de seus currículos, registrada em seu artigo 5º, *in verbis* :

Art. 5º Os cursos de graduação em Administração deverão contemplar, em seus projetos pedagógicos e em sua organização curricular, conteúdos que revelem inter-relações com a realidade nacional e internacional, segundo uma perspectiva histórica e contextualizada de sua aplicabilidade no âmbito das organizações e do meio através da utilização de tecnologias inovadoras [...]. (BRASIL, não paginado, 2005.)

Os cursos, antes atrelados a um conjunto de matérias, têm, com as diretrizes curriculares, autonomia para se ajustar de modo a atender as diversas demandas e realidades sociais, sem perder de vista as realidades nacionais e internacionais, o que faz crer numa ideia de continuidade, de movimento, de constante transformação, tal qual o mundo hodierno. Nesse sentido, segunda parte da pesquisa foi realizada sob a perspectiva das instituições de ensino, por meio da análise das ementas e bibliografia adotadas nos cursos, objetivando evidenciar a formação proporcionada aos alunos.

O estudo foi realizado tão somente em relação às instituições originalmente selecionadas: UNAMA, UFPA, FACI e CESUPA.

Considerando a atuação de grande parte dos pesquisados no setor público buscou-se caracterizar se as instituições envolvidas no estudo formam profissionais para atuar na administração pública ou na iniciativa privada ou em ambas.

Inicialmente relacionaram-se, por instituição, as disciplinas que compõem atualmente organização curricular dos cursos. Após a listagem das disciplinas, verificou-se que poder-se-iam dispô-las em quatro grupos: a) disciplinas de conteúdos ou conhecimentos básicos, que visam à formação basilar do aluno e que não são dirigidas especialmente ao setor público e/ou privado; b) disciplinas de enfoque público, que trazem conteúdos claramente dirigidos ao desenvolvimento de atividades na administração pública; c) disciplinas de conteúdo ou enfoque privado que enfocam assuntos inerentes ao setor privado; d) disciplinas de caráter público e privado, que abordam conteúdos de interesse da área pública e do setor privado.

Em seguida, classificou-se as disciplinas de acordo com os critérios acima elencados, sendo que, para efeito da pesquisa não foram consideradas a disciplina “Estágio Supervisionado” e as que têm caráter de integrar os conteúdos estudados durante os semestres, assim como “Trabalho de Conclusão de Curso”.

Com base na caracterização das disciplinas foi possível definir a ênfase do curso. Assim, considerou-se que o enfoque é público ou privado ou ainda público e privado se, no mínimo, 51% das disciplinas têm abordagem pública ou privada ou ainda pública e privada. Cabe esclarecer que a contagem não levou em consideração as disciplinas de apoio (caráter fundamental), vez que servem de base para qualquer curso sob qualquer enfoque.

Para elucidação do caráter dos cursos ministrados pelas instituições elaborou-se a tabela síntese a seguir demonstrada.

Tabela 30 - Conteúdo das disciplinas, por IES

IES	Conhecimento base	Abordagem das disciplinas				Pública/privada	Disc. Total
		Pública	%	Privada	%		
UFPA	12	04	9,52	20	47,62	06	42
UNAMA	14	02	4,76	22	52,38	04	42
CESUPA	13	01	3,57	13	46,43	01	28
FACI	15	00	-	17	51,51	01	33

Fonte: UFPA; UNAMA; CESUPA; FACI (2011).

Considerando que as disciplinas de conhecimentos básicos dão suporte tanto às disciplinas que enfocam conteúdos dirigidos à área pública quanto à

privada, o estudo concentrou-se apenas no conjunto das disciplinas de abordagem pública, privada ou pública/privada. Os resultados, sintetizados no quadro acima demonstraram que as instituições pesquisadas preparam administradores para assumir funções preferencialmente na iniciativa privada.

O curso que contém o maior número de disciplinas que evidenciam a área pública é o da UFPA que contabiliza 04 disciplinas, representando o percentual de 9,52%; já as disciplinas de caráter privado totalizam 47,62%.

O da UNAMA registrou a relação de 4,76% para as disciplinas de caráter público e 52,38% para as de caráter privado.

No CESUPA a relação ficou em 3,57% para pública e 46,43 para privada.

A FACL registrou 51,51% de disciplinas voltadas para o setor privado e não apresentou nenhuma disciplina de abordagem pública.

A fim de comparar os resultados encontrados na realização das análises dos cursos com os encontrados na pesquisa, importamos as informações da figura 1 em relação ao quantitativo de profissionais ocupantes de cargo/emprego que declararam estar no exercício da profissão de administrador para o quadro seguinte, que identifica, por instituição, a área de atuação do profissional e o setor empregador (público ou privado). Na tabela 31 as informações foram computadas individualmente e foram a referência para a análise.

É necessário sublinhar que as respostas consignadas como auditoria, planejamento, logística, gestão, coordenação e direção, que não constituem campo de atuação do administrador e sim atividades ou funções foram classificadas como administração geral. Na mesma categoria estão situados os que mencionaram desempenhar atividades em mais de uma área de atuação.

Na sequência houve a necessidade de comparar os resultados da pesquisa sob o enfoque do egresso de administração com os encontrados na caracterização dos cursos (público, privado e público/privado).

Assim, se os respondentes afirmam desempenhar atividades no setor privado e o curso de formação é preferencialmente voltado à iniciativa privada, assume-se que o curso está alinhado ao perfil do egresso. Esta relação está representada pela letra S, que corresponde à afirmativa sim. A relação contrária está simbolizada pela letra N significando que o curso não está alinhado com o mercado

No quadro a seguir estão agrupadas as respostas, individualmente, por instituição de ensino e curso/área de formação. Ressaltamos que com o objetivo de

fornecer um panorama da situação dos egressos registrou-se no referido quadro as respostas de todos os pesquisados que na qualidade de empregado estão no exercício da profissão, todavia, a análise foi dirigida somente aos egressos dos cursos de graduação em administração do CESUPA, FACI, UFPA e UNAMA.

Tabela 31 - Administradores por campo de atuação profissional e IES/curso/linha de formação

IES	CURSO/LINHA DE FORMAÇÃO	ÁREA DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL														TOTAL
		Adm. Geral		Finanças		Material		O&M		Orçamento		R. Humanos		Produção		
		Pb	Pr	Pb	Pr	Pb	Pr	Pb	Pr	Pb	Pr	Pb	Pr	Pb	Pr	
UFPA	Administração	2	1						1			5	2			
UFPA TOTAL		2	1						1			5	2			11
UNAMA	Administração	7	2							1			1			
	Com. Exterior		1													
UNAMA TOTAL		7	3							1			1			13
CESUPA	Administração				1		1									
	Com. Exterior				1	1										
CESUPA TOTAL					2	1	1									4
FACI	Administração		1													
FACI TOTAL			1													1
SEMITOTAL		9	5		2	1	1		1	1		5	3			28
OUTRA	Administração	1	4		2				1	2		1			2	
OUTRA TOTAL		1	4		2				1	2		1			2	13
N IFORM	Administração		1									1				
N. INFORMADA TOTAL			1									1				2
TOTAL GERAL		10	10		4	1	1	1	3	1		7	3		2	43

Fonte: Pesquisa de campo (2011).

Os resultados da pesquisa indicam as áreas de RH, O&M, Finanças, Administração Geral e Gestão como as mais citadas pelos pesquisados. Como administração geral não é um campo da administração, e sim, a grande área na qual se inserem os campos de atividade profissional do administrador, entende-se que os respondentes exercem atividades próprias de administrador tais como os descritos na alínea “a” e “b” do artigo 3º do Decreto 61.934/67 que regulamentou o exercício da profissão de administrador. Do mesmo modo, os que referiram atuar na gestão enquadram-se na alínea “d” do artigo citado.

Art. 3º A atividade profissional do Administrador, como profissão, liberal ou não, compreende:

- a) elaboração de pareceres, relatórios, planos, projetos, arbitragens e laudos, em que se exija a aplicação de conhecimentos inerentes às técnicas de organização;
- b) 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 material e financeira, relações públicas, administração mercadológica, administração de produção, relações industriais, bem como outros campos em que estes se desdobrem ou com os quais sejam conexos ;
- c) exercício de funções e cargos de Administrador do Serviço Público Federal, Estadual, Municipal, Autárquico, Sociedades de Economia Mista, empresas estatais, paraestatais e privadas, em que fique expresso e declarado o título do cargo abrangido;
- d) o exercício de funções de chefia ou direção, intermediária ou superior, assessoramento e consultoria em órgãos, ou seus compartimentos, da Administração pública ou de entidades privadas, cujas atribuições envolvam principalmente, a aplicação de conhecimentos inerentes às técnicas de administração;
- e) magistério em matérias técnicas do campo da administração e organização. (BRASIL, não paginado, 1967).

Com base nas informações dispostas no quadro anterior elaborou-se a tabela a seguir, que mostra o quantitativo de egressos, por instituição, que desempenham atividades laborais na iniciativa privada e na administração pública.

Tabela 32 - Administradores por campo de atuação profissional e IES

Instituição	Área de atuação profissional				Resultado
	Público	%	Privado	%	
UFPA	7	63,63	4	36,36	Público
UNAMA	8	66,66	4	33,33	Público
CESUPA	1	25	3	75	Privado
FACI			1	100	Privado

Fonte: Pesquisa de campo (2011).

Os resultados comprovam que a maioria dos egressos da UFPA (63,63%) e da UNAMA (66,66%) atua na administração pública, enquanto que os da FACI (100%) e do CESUPA (75%) estão no setor privado. Em números absolutos, porém, os resultados encontrados junto à UNAMA e UFPA são mais representativos, o que significa dizer que no setor público está localizado o maior número dos profissionais pesquisados.

O quadro seguinte apresenta uma síntese do quadro anterior referente aos resultados da análise realizada sobre o caráter dos cursos

Quadro 4 - Ênfase dos Cursos

Instituição	Curso/linha de formação	Caráter
UFPA	Administração - bacharelado	Privado
UNAMA	Administração – bacharelado	Privado
CESUPA	Comércio Exterior	Privado
	Marketing	Privado
	Gestão com Pessoas	Privado
	Administração Geral	Privado
	Empreendedorismo	Privado
	Marketing	Privado
	Sistemas de Informação	Privado

Fonte: UFPA (2010?); CESUPA (2010), FACY (2010) UNAMA, (2008)

A análise das ementas e da bibliografia utilizada permitiu conhecer que os conteúdos das disciplinas são dirigidos, prioritariamente, ao preparo do aluno para desempenhar atividades profissionais no setor privado. Esse resultado vai ao encontro dos estudos realizados por Coelho (2006), que demonstram a retração do ensino de Administração Pública no país.

Diante desses resultados elaborou-se a tabela 23 relacionando, por instituição, os resultados encontrados por ocasião da análise dos cursos com os encontrados em relação ao setor de atividade profissional dos egressos, com vistas a verificar a sintonia do curso com o perfil encontrado no mercado.

Quadro 5 - Caráter do curso X setor de atuação profissional do egresso

Instituição	Caráter do Curso	Setor de atuação profissional do egresso	Resultado
UFPA	Privado	Público	N
UNAMA	Privado	Público	N
CESUPA	Privado	Privado	S
FACY	Privado	Privado	S

Fonte: Pesquisa de campo (2011).

Os resultados indicam que duas (50%) das instituições possuem cursos cujo perfil é coerente com o encontrado no mercado. Contudo, em números absolutos, o resultado (Não) é mais significativo, pois diz respeito às duas maiores instituições de ensino (uma pública e uma privada) que atuam no Estado do Pará. Essas duas

instituições (UFPA e UNAMA) representam 82,19% dos pesquisados, enquanto que a FACI e o CESUPA somam 17,86%. Assim, é possível afirmar que a maioria dos egressos das referidas instituições encontra-se desenvolvendo atividades laborais no setor público.

Outro ponto a ressaltar é a questão da formação do egresso (generalista/especialista) e sua colocação no mercado de trabalho. Na pesquisa realizada verificou-se que não há uma correspondência entre a linha de formação escolhida e o campo de atuação profissional do egresso, como se pode constatar nas informações dispostas na tabela 29. Dos três graduados em comércio exterior que declararam estar empregados como administrador, um atua no setor público, na área de material e os outros dois desempenham atividades em empresas vinculadas ao setor de serviços: um em administração geral e o outro em finanças – ambos em cargos de gerência.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a finalidade de conhecer o perfil do administrador formado no Estado do Pará, particularmente nas quatro maiores e mais antigas instituições em atividade no Estado e verificar a coerência do perfil encontrado no mercado com os cursos ministrados, buscou-se refletir, sob o ponto de vista teórico-metodológico e histórico acerca do curso e suas IES formadoras.

Relacionando o total de respondentes por instituição com o total de Administradores que cada uma delas introduziu no mercado, vê-se, pelos resultados da pesquisa, que a UFPA foi a que mais inseriu profissionais egressos no período em estudo. Foram 11 (64,71%) de um total de 17 respondentes, seguida do CESUPA que teve quatro (44,44%) do total de nove egressos incluídos, UNAMA com 12 (42,85%) dentre 28 graduados e da FACI que colocou um egresso (14,28%) dentre sete formados.

Esses dados merecem reflexão, haja vista que o curso de Administração da UFPA, embora tenha inserido mais egressos é o único que não elaborou seu projeto pedagógico. Sendo esse o documento que define, dentre outros, o perfil do egresso e os componentes curriculares, presume-se que os cursos que possuem projeto pedagógico definido oferecem formação mais sólida e contextualizada a seus alunos, os quais estariam mais aptos a enfrentar os desafios do mercado. Os resultados da pesquisa, porém, não confirmaram esse raciocínio, mostrando que a estrutura curricular não é fator determinante nesse processo. Outros elementos, que podem estar relacionados à instituição UFPA e/ou ao esforço individual do egresso parecem interferir no ingresso do profissional no mercado.

Foi observado que tanto a UFPA como a UNAMA inseriram mais egressos na administração pública do que no setor privado. Já o CESUPA inseriu mais profissional na iniciativa privada do que na administração pública. Em relação à FACI o egresso formado encontra-se no setor privado.

Embora a maioria dos profissionais egressos dos cursos de administração da UFPA, UNAMA, FACI e CESUPA estejam desenvolvendo atividades na administração pública, os cursos analisados direcionam seu conteúdo programático com vistas a formar profissionais para atuar na iniciativa privada.

Considerando também, os dados da RAIS (2010), que indicam um percentual de 67,53% de administradores no setor público e 32,47% no setor

privado, conclui-se que o perfil delineado pela totalidade das instituições pesquisadas não está em sintonia com as exigências do mercado.

A prevalência da formação com foco na administração empresarial é justificada pela trajetória do curso de administração. Conforme Coelho (2006), a gênese dos cursos deveu-se à necessidade de mão-de-obra qualificada para gerir e executar atividades técnicas e burocráticas inicialmente na administração pública e a seguir na empresarial. Posteriormente, com a abertura proporcionada ao capital estrangeiro, com a adoção de métodos empresariais à gerência pública e a desvalorização da carreira do funcionalismo, a procura passou a ser por administrador que atendesse exigências das grandes unidades produtivas, daí a prevalência de conteúdos dirigidos às empresas privadas que se mantém aos dias atuais.

Como visto no corpo do trabalho, o número de profissionais incluído no mercado como administrador é pequeno em relação à totalidade dos formados. Isso é verdadeiro tanto em relação aos egressos da UNAMA, UFPA, CESUPA e FACL quanto em relação às demais instituições cujos egressos responderam ao questionário.

Essa realidade é ratificada pela RAIS que registrou 2.458 administradores no ano de 2010, enquanto que no período de 2000 a 2010 a UFPA, UNAMA, CESUPA e FACL formaram, juntas, 6.163 novos profissionais de administração. Grosso modo, 3.705 egressos estão fora do mercado de trabalho ou desempenhando atividades outras que não a de administrador.

A formação de nível superior certamente contribuiu para a inserção dos egressos no mundo do trabalho, como se pode verificar pelas respostas dos pesquisados e nesse aspecto, entende-se que as instituições de ensino cumpriram o papel de garantir maiores oportunidades de acesso ao mercado de trabalho, porém, profissionalmente falando, a maioria dos egressos dos cursos de administração não foi absorvida pelo mercado, vez que estão em ocupações profissionais diferentes sua formação.

Nesse aspecto, ressalte-se que embora muitos pesquisados não ocupem cargo/emprego de Administrador, desempenham atividades que possuem relação com as áreas da Administração. Essa participação pode, inclusive, ser bastante rica por ter acompanhado o desenvolvimento da sociedade.

A pesquisa, entretanto, não conseguiu captar esses novos papéis. Fica a sugestão para que futuros trabalhos possam realizar pesquisas junto às empresas a fim de identificar a atuação desses administradores. Interessaria também, conhecer o profissional que embora não tenha a formação, desempenha, nas empresas, a função do Administrador.

Como discorrido anteriormente, entende-se que o perfil desejado para um Administrador na Amazônia seria de um profissional com visão do todo, noção de meio-ambiente e do contexto em que atua, e, embora a formação não contemple todos esses aspectos, os resultados da pesquisa indicam que o Administrador está satisfeito com a formação recebida.

Interessante talvez fosse desenvolver cursos de menor duração, com enfoque em problemas regionais, para estimular o desenvolvimento local e promover o ingresso do profissional no mercado, a exemplo do que ocorreu no EUA, onde cursos de administração de dois anos formaram profissionais para contribuir com o desenvolvimento econômico e social de comunidades locais, como atestam Brint e Karabel (2001). Todavia, os resultados da pesquisa novamente não indicam essa necessidade ou preocupação por parte dos pesquisados, pois 81,45% deles consideram que o curso contribuiu para sua inserção no mercado de trabalho.

A discussão acerca da formação generalista/especialista também pode ser levantada a partir dos dados apresentados no presente trabalho.

Pelo que se pode observar em relação aos egressos, a formação especialista, que enfatiza determinada área de atuação, não constitui vantagem em relação à generalista. Os profissionais são contratados para trabalhar em áreas não necessariamente condizentes com sua especialidade. Essa é uma tendência do mercado de modo geral e apontada pelas mais recentes abordagens organizacionais; espera-se que o profissional seja polivalente, capaz de atuar em diversas áreas e exercer funções e papéis diversos, seja na administração pública ou no setor privado.

O campo de atuação do administrador é bastante amplo. Pela sua formação, o profissional pode desempenhar funções técnicas ou atuar como executivos, gestores, consultores ou ainda como empreendedores, abrindo seu próprio negócio. Em qualquer dos casos, deve possuir conhecimento das técnicas e tecnologias e ter uma visão geral do ambiente que o cerca, como afirmam Andrade; Amboni (2005). Dessa forma, as instituições que ofertam cursos de cunho

generalista encontram-se mais alinhadas às demandas do mercado e às necessidades do profissional.

Cumprido esclarecer que estudo ora apresentado constituiu-se de uma análise meramente descritiva e possui algumas limitações relacionadas principalmente ao instrumento utilizado e à adesão dos egressos à pesquisa, o que demonstra, no último caso, o pouco interesse pela pesquisa acadêmica.

Considerando que as instituições de ensino, com o objetivo de resguardar a privacidade de seus ex-alunos não disponibilizaram dados pessoais como endereço e telefone, a alternativa encontrada para envio do instrumento de pesquisa foi encaminhá-los por intermédio do CRA.

Não houve, portanto, possibilidade de manter contato pessoal com os respondentes para dirimir dúvidas quanto às perguntas formuladas e sensibilizá-los quanto ao objetivo e importância da pesquisa e assim, conseguir um maior número de informações para enriquecer a pesquisa, o que levou ao descarte de alguns questionários. Contudo, entendemos que os resultados podem contribuir com o processo decisório relacionado aos cursos de administração das instituições de ensino e com próximos trabalhos de pesquisa que porventura venham a ser realizados.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de; AMBONI, Nério. **Gestão de cursos de administração**: metodologias e diretrizes curriculares. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

BARRETO, Maria da Graça Pitiá; BARRETO, Eduardo Fausto. Administração ou gestão?: eis a questão. In: **Administração política como campo de conhecimento**. Reginaldo Souza Santos, organizador. 2. ed. Salvador: FEAUFBA; São Paulo; Hucitec-Mandacaru, 2009.

BERNARDES, Cyro; MARCONDES, Reynaldo C. **Teoria geral da administração**: gerenciando organizações. São Paulo: Saraiva, 2003.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Ensino Superior. **Relatório do grupo de trabalho instituído pela portaria ministerial nº 4.034, de 08.12.2004**. Brasília, DF. 2006. Disponível em: < www.upe.br/download/cpa/legislacao/relatorio_4034.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2011.

_____. Câmara de Ensino Superior. **Parecer n. 307**, de 08 jul. 1966.

_____. Conselho Federal de Educação. **Parecer 433/93**. Brasília-DF, 1993. Disponível em: < ww.cfa.org.br/html/c_gestor/Par433_93.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2011.

_____. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Resumo técnico. Censo da educação superior de 2009**. Brasília (DF), 2010. Disponível em: < http://download.inep.gov.br/download/superior/censo/2009/resumo_tecnico2009.Pd>. Acesso em: 20 out 2011.

_____. **Instituições de ensino superior e cursos cadastrados**. Disponível em: <http://emec.mec.gov.br/>. Acesso em: 20 out. 2011.

_____. **Parecer CNE/CES n. 776**, de 3 de dezembro de 1997. Disponível em: < portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES0776.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2010.

_____. **Resolução n. 1**, de 2 fev 2004. Disponível em: <<http://www2.cfa.org.br/legislacao>>. Acesso em: 13 set 2010.

_____. **Resolução n. 2**, de 4 de outubro de 1993. Disponível em: <<http://www2.cfa.org.br/legislacao>>. Acesso em: 13 set. 2010.

_____. **Resolução n. 18/73**, de 12 de julho de 1973. Disponível em: <www.jusbrasil.com.br/busca?>. Acesso em: 13 set. 2011.

_____. **Resolução n. 21/73**, de 15 de agosto de 1973. Disponível em: <www.corentocantins.org.br/.../Lei%20n%205.905%20de%201973>. Acesso em: 13 out. 2011.

_____. Conselho Nacional de Educação. **Resolução n. 1**, de 02 fev. 2004. Disponível : < <http://www2.cfa.org.br/legislacao>>. Acesso em: 13 set. 2010.

_____. **Resolução n. 4**, de 13 julho de 2005. Disponível em: <<http://www2.cfa.org.br/legislacao>>. Acesso em: 13 set. 2010.

_____. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Programa de disseminação de estatísticas de trabalho**. Disponível em:< www.sgt.caged.gov.br>. Acesso: em 30 set. 2011.

_____. **Nota Técnica nº 85/2011**, do Ministério do Trabalho e Emprego, de 28.06.2011. Disponível em: < www.mte.gov.br/pdet/ajuda/notas_comunic/nt08511.asp> Acesso em: 10 out. 2011.

_____. Presidência da República. **Decreto 76.900**, de 23 de dezembro de 1975. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D76900.htm> Acesso em: 16 set. de 2010.

_____. Presidência da República. **Decreto-Lei n. 5.452/1943**. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 16 set de 2010.

_____. Presidência da República. **Decreto-Lei n. 10.406**, de 10 jan. 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm>. Acesso em: 16 set. 2010.

_____. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 01 mai 1943. Brasília DF, 1943. Disponível em: <www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/10/1943/5452.htm>. Acesso em: 2 set. 2011.

_____. **Lei n. 4769**, de 09 jun 1965. Brasília DF, 1966. Disponível em :www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4769.htm. Acesso em: 12 ago. 2011.

_____. **Lei n. 9131**, de 24 nov. 1995. Brasília DF, 1995. Disponível em: www.pedagogiaemfoco.pro.br/l9131_95.htm. Acesso em: 12 ago. 2011.

_____. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional n. 9.394/1996**. Brasília-DF, 1996.

_____. **Lei n. 10.406**, de 10 jan. 2002. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 23 mar. 2011.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**. Rio de Janeiro: LTC, 1987.

BRINT S. Y; KARABEL J. **Los orígenes y las transformaciones institucionales: el caso de las escuelas locales de los Estados Unidos** in W. Powell y P. DiMaggio, El nuevo institucionalismo organizacional.Mexico: Fondo de Cultura , 2001.

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ. **Curso de Graduação em Administração Comércio Exterior**. Disponível em: <<http://www.cesupa.br/Graduacao/Sociais/adm.asp>>. Acesso em: mar. 2011.

_____. **Curso de graduação em administração gestão com pessoas**. Disponível em: <<http://www.cesupa.br/Graduacao/Sociais/admcg.asp>>. Acesso em: mar. 2011.

_____. **Curso de graduação em administração: marketing**. Disponível em: <<http://www.cesupa.br/Graduacao/Sociais/admmkt.asp>>. Acesso em: 22 mar. 2011.

CLEGG, Stewart R.; HARDY, Cynthia. Introdução; Organização e Estudos Organizacionais. In: CLEGG, Stewart R.; HARDY, Cynthia; NORD, Walter R. (Org.). CALDAS, Miguel. P.; FACHIN, Roberto; FISCHER, Tânia (Org.) **Handbook de Estudos Organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1998. v. 1.

COELHO, Fernando de Souza. **Educação superior, formação de administradores e setor público: um estudo sobre o ensino de administração pública em nível de graduação no Brasil**. 2006. Tese (Doutorado), Escola de Administração de empresas. . São Paulo: FGV, 2006.

COVRE, Maria de Lourdes Manzini. **A formação e a ideologia do administrador de empresa**. São Paulo: Cortez, 1991.

CURY, Antonio. **Organização e métodos: uma visão holística**. São Paulo: Atlas, 2000.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Texto descritivo do anuário do trabalho na micro e pequena empresa**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/anu/anuarioMicroPequena2009>>. Acesso em: 21 mar.2011.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **A prática de administração de empresas**. São Paulo: Thompson: Pioneira, 1981.

ETZIONI, Amitai. **Organizações modernas**. São Paulo: Pioneira, 1980.

_____. **Organizações complexas: estudo das organizações em face dos problemas sociais**. São Paulo: Atlas, 1967.

FACULDADE IDEAL. **Projeto pedagógico de administração**. [S.l:s.n], 2010.

FISCHER, Tania Maria Diederichs. **A difusão do conhecimento sobre organizações e gestão no Brasil: seis propostas de ensino para o decênio 2000/10**. In: A administração política como campo de conhecimento. SANTOS, Reginaldo Souza (Org.) Salvador: FEAUFBA; São Paulo: Hucitec-Mandacaru, 2009.

FUNDAÇÃO EDUCACIONAL INACIANA PADRE SABOIA DE MEDEIROS. **Histórico da instituição.** Disponível em: < <http://www.fei.org.br/Historico.aspx>>. Acesso em: mar. 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GOUVÊA, Gilda Portugal. **Burocracia e elites burocráticas no Brasil.** São Paulo: Paulicéia, 1994.

GRUPO EDUCACIONAL IDEAL. Faculdade ideal. Cursos de graduação. Administração. Disponível em: <<http://www.faculdadeideal.com.br/administracao.html>>. Acesso em: mar. 2011.

HORTON, Paul; Hunt, Chester. **Sociologia.** São Paulo: McGraw-Hill, 1980.

HUNT, E. K. **História do pensamento econômico.** Rio de Janeiro: Campus, 1989.

IGNÁCIO, Paulo Cesar de Souza. Do modelo agrário-exportador ao capitalismo urbano-industrial: as políticas de formação da força de trabalho no âmbito da educação escolar no Brasil entre 1930 e 1945. **Revista HISTEDBR On-line, Campinas**, p. 131-153, ago.2010. Edição especial.

JACOBS, Jane. **The economy of the cythies.** New York: Vintage, 1969.

KATZ, Daniel; KAHN, Robert. **Psicologia social das organizações.** São Paulo: Atlas, 1975.

KILL, H. Parker; BONIS, Daniel F.; ABUD, Marcelo R. **Introdução ao estudo da administração.** São Paulo: Pioneira, 1997.

KWASNICKA, Eunice Lacava. **Teoria geral da administração.** São Paulo: Atlas, 2006.

MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho.** 16. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1992, p. 51.

MARDSEN, Richard; TOWLEY, Barbara. Introdução A coruja de minerva: reflexões sobre a teoria na prática. In: CLEGG, Stewart R; HARDY, Cynthia; NORD Walter (Org.). CALDAS, Miguel. P.; FACHIN, Roberto; FISCHER, Tânia (Org.). **Handbook de estudos organizacionais: reflexões e novas direções.** São Paulo: Atlas, 2003. v. 2.

MARCH, James G.; SIMON, Herbert A. **Teoria das organizações.** Rio de Janeiro: FGV, 1981.

MARTINS, Carlos Benedito. O novo ensino superior privado no Brasil (1964-1980) in: MARTINS, Carlos Benedito (Org.). **Ensino superior brasileiro: transformações e perspectivas.** São Paulo: Brasiliense, 1989.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à Administração**. São Paulo: Atlas, 2004.

MEIRELES, Manuel; PAIXÃO Marisa Regina. **Teorias da administração: clássicas e modernas**. São Paulo: Futura, 2003.

MEZZOMO E KEINERT, Tânia M. **Análise das propostas dos cursos de administração pública no Brasil em função da evolução do campo de conhecimento**. São Paulo: FGV: Núcleo de Pesquisas e Publicações. 1996. (Série Relatório de Pesquisas, Relatório n. 3).

MOREIRA, Eidorfe. **Para a história da Universidade Federal do Pará: panorama do primeiro decênio**. Belém: Gráfica, 1977.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 2010.

MOTTA, Fernando C. Prestes. A questão da formação do administrador. **Revista de Administração de Empresas**. Rio de Janeiro, v. 23, n.4, p.53-35, out./dez. 1983.

_____. **Teoria geral da administração: uma introdução**. São Paulo: Pioneira, 1998.

_____. **Teoria das organizações: evolução e crítica**. São Paulo: Atlas, 1986.

_____; PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. **Introdução à administração burocrática**. São Paulo: Brasiliense, 1991.

_____; VASCONCELOS, Izabella F. Gouveia. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

NICOLINI, Alexandre. **Qual será o futuro das fábricas de administradores?** Revista de Administração de Empresas, v. 43, n. 2, abr./jun. 2003.

QUINN, Robert E.; THOMPSON, Michael P.; FAERMAN, Sue R.; MCGRATH, Michael. **Competências gerenciais: princípios e aplicações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

REED, Michael. Teorização organizacional: um campo historicamente contestado. In: CLEG, Stewart R; Hardy, Cinthia; Nord, Walter R. (Org.) **Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1999. v. 1.

ROSTOW. W. W. **Etapas do desenvolvimento econômico** (um manifesto não comunista). Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1974. cap. 2.

SANTOS, Reginaldo Souza. RIBEIRO, Elizabeth Matos. A administração política brasileira. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro: v.27, n.4, p. 102-35, out./dez. 1993.

SANTOS, Reginaldo Souza; RIBEIRO, Elizabeth Matos; SANTOS, Thiago Chagas Silva. Bases teórico-metodológicas da administração política. **Revista de**

Administração Pública. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, v.43, jul./ago.2009.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **O ex-leviatã brasileiro:** do voto disperso o clientelismo concentrado. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

SCHEIN, Edgar H. **Psicologia organizacional.** Rio de Janeiro, Prentice-Hall do Brasil Ltda, 1982.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS.

Crítérios e conceitos para classificação de empresas. Disponível em:<
<http://www.sebrae.com.br/uf/goias/indicadores-das-mpe/classificacao-empresarial>>.
Acesso em: 10 nov. 2010.

SELL, Carlos Eduardo. **Sociologia clássica Marx, Durkheim e Weber.** Petrópolis (RJ): Vozes, 2009.

UNIVERSIDADE DA AMAZÔNIA. **Sobre a UNAMA:** histórico. Disponível em:<
http://www.unama.br/novoportal/sobre/index.php?option=com_content&view=article&id=106&Itemid=40>. Acesso em: 5 out. 2011.

_____. Centro de Estudos Sociais Aplicados. **Curso de administração.** Projeto Pedagógico, 2008.

_____. **Histórico e estrutura.** Disponível em: <http://www.portal.ufpa.br//historico_estrutura.php>. Acesso em: 23 out. 2011.

_____. Faculdade de Administração. Disponível em: <<http://www.faad.icsa.ufpa.br/portal/>>. Acesso em: 10 nov. 2010.

_____. Conselho Superior de Ensino e Pesquisa. **Resolução n. 145,** de 13 fevereiro de 1973. Disponível em: <www.portalcoren-rs.gov.br/index.php?categoria=profissional>. Acesso em: 10 out. 2010.

_____. **Resolução n. 2.184,** de 04 de agosto de 1994.

WAHRLICH, Beatriz M. de Souza. **Uma análise das teorias de organização.** Rio de Janeiro: FGV, 1986.

APENDICE

APENDICE A - Questionário

Caro Administrador,

Este questionário tem por finalidade levantar dados e informações para pesquisa de dissertação de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Planejamento e Desenvolvimento do Trópico Úmido do Núcleo de Altos Estudos Amazônicos - NAEA da Universidade Federal do Pará e visa analisar se o perfil do Administrador formado no Estado do Pará é adequado à inserção no mercado regional.

As informações coletadas neste instrumento de pesquisa serão utilizadas exclusivamente para os fins indicados, não sendo necessária identificação nominal ou assinatura no questionário.

Suas respostas são de fundamental importância para a realização do estudo. Assim, convidamos você a colaborar com a pesquisa, respondendo as questões a seguir enumeradas.

<p>1. Instituição Formadora: <input type="checkbox"/> UFPA <input type="checkbox"/> UNAMA <input type="checkbox"/> FACI <input type="checkbox"/> CESUPA</p>
<p>2. Curso/linha de formação:</p> <p><input type="checkbox"/> Administração <input type="checkbox"/> Adm. Comércio Exterior <input type="checkbox"/> Adm. Marketing</p> <p><input type="checkbox"/> Empreendedorismo <input type="checkbox"/> Adm. Sistemas de Informações</p>
<p>3. Ano de formação:</p> <p><input type="checkbox"/> 2000 <input type="checkbox"/> 2001 <input type="checkbox"/> 2002 <input type="checkbox"/> 2003 <input type="checkbox"/> 2004 <input type="checkbox"/> 2005 <input type="checkbox"/> 2006 <input type="checkbox"/> 2007</p> <p><input type="checkbox"/> 2008 <input type="checkbox"/> 2009 <input type="checkbox"/> 2010</p>
<p>4. Qual sua situação em relação ao mercado de trabalho?</p> <p><input type="checkbox"/> Empregado <input type="checkbox"/> Empresário <input type="checkbox"/> Profissional autônomo <input type="checkbox"/> Desempregado <input type="checkbox"/> Outra. Qual? _____</p>
<p>5. Se não trabalha, qual o motivo?</p> <p><input type="checkbox"/> Por opção. Qual ? _____ <input type="checkbox"/> Por ausência de oportunidades</p>
<p>6. Se trabalha, identifique o tipo de empresa/órgão ou atividade em que atua.</p> <p><input type="checkbox"/> Público federal <input type="checkbox"/> Público estadual <input type="checkbox"/> Público municipal <input type="checkbox"/> Privado <input type="checkbox"/> Economia mista <input type="checkbox"/> Empresa pública <input type="checkbox"/> Profissional liberal</p> <p><input type="checkbox"/> Trabalho por conta própria em atividades não relacionadas à formação de Administrador</p> <p><input type="checkbox"/> Outro(a)</p>
<p>7. Qual a atividade principal da empresa/órgão?</p> <p><input type="checkbox"/> Comércio <input type="checkbox"/> Serviços <input type="checkbox"/> Indústria <input type="checkbox"/> Construção <input type="checkbox"/> Setor público</p>

<input type="checkbox"/> Outra. Qual? _____
8. A empresa/órgão em que atua emprega quantas pessoas? <input type="checkbox"/> um a 09 <input type="checkbox"/> 10 a 49 <input type="checkbox"/> 50 a 99 <input type="checkbox"/> 100 a 499 <input type="checkbox"/> acima de 500 <input type="checkbox"/> nenhum
9. Trabalha em sua área de formação? <input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO
10. Se não trabalha como Administrador, qual o nível do cargo/emprego ocupado? <input type="checkbox"/> Fundamental <input type="checkbox"/> Médio <input type="checkbox"/> Superior
11. Identifique o cargo/emprego /atividade que desempenha <input type="checkbox"/> Administrador <input type="checkbox"/> Cargo/emprego diferente de Administrador, porém de atividades correlatas <input type="checkbox"/> Cargo/emprego/ atividades não relacionadas à formação de Administrador <input type="checkbox"/> Executivo
12. Se trabalha como Administrador, em que área atua? <input type="checkbox"/> Financeira <input type="checkbox"/> Recursos Humanos <input type="checkbox"/> Marketing <input type="checkbox"/> Produção <input type="checkbox"/> Material <input type="checkbox"/> Orçamento <input type="checkbox"/> Organização e Métodos e Programas de Trabalho <input type="checkbox"/> Outra. Qual? _____
13. Possui empregados sob sua responsabilidade? Quantos? <input type="checkbox"/> Nenhum <input type="checkbox"/> 01 a 10 <input type="checkbox"/> 11 a 15 <input type="checkbox"/> 16 a 20 <input type="checkbox"/> Acima de 20
14. Qual o nível da chefia ocupada? <input type="checkbox"/> Operacional <input type="checkbox"/> Gerência intermediária <input type="checkbox"/> Gerência superior <input type="checkbox"/> Executivo
15. Quanto tempo levou , após formado, para atuar <u>como Administrador</u>? <input type="checkbox"/> Até 3 meses <input type="checkbox"/> De 3 a 6 meses <input type="checkbox"/> De 6 meses a 1 ano <input type="checkbox"/> De 1 a 2 anos <input type="checkbox"/> Acima de 2 anos <input type="checkbox"/> Nunca trabalhei como Administrador
16. A formação de Administrador contribuiu para sua inserção no mercado de trabalho? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
17. Após a conclusão do curso de graduação como ficou sua situação em relação ao mercado de trabalho? <input type="checkbox"/> Não trabalhava e conseguiu colocação no mercado como Administrador <input type="checkbox"/> Não trabalhava e conseguiu colocação no mercado, porém não como Administrador

- Permaneceu ocupando o mesmo cargo/emprego/atividade
- Já trabalhava e passou a ocupar o cargo de Administrador
- Montou sua própria empresa
- Não conseguiu colocação no mercado

18. Você considera que o curso de Administração atendeu suas expectativas?

- Sim Não Em parte

19. Qual a maior dificuldade encontrada por ocasião de sua colocação no mercado de trabalho?

- Formação muito genérica
 - Formação muito específica limitando a área de trabalho
 - Falta de formação mais adequada às exigências do cargo
 - Falta de uma formação mais adequada às exigências do mercado
 - Escassez de vagas para minha área de formação
 - Outra. Qual?
-

Quadro 2 - Estrutura Curricular dos cursos de Administração

UFPA Formação generalista	UNAMA Formação generalista	CESUPA Comercio exterior Gestão com Pessoas Marketing	FACI Empreendedorismo, Sistema de informação Marketing
Disciplinas do 1º bloco ou semestre			
Introdução ao Direito	Teoria Geral da Administração	Teoria da administração	Comunicação Empresarial
Matemática Geral	Matemática	Metodologia	Introdução à Administração
Sociologia Geral	Fundamentos sócio-antropológicos	Inst. de Direito Público e Privado	Introdução às Ciências Sociais e Políticas
Teoria Geral de Administração I	Comunicação e Expressão	Comunicação nas organizações	Matemática I
Introdução à Filosofia	Conhecimento e Métodos	Iniciação filosófica	Tecnologia da Informação
	Filosofia	Atividade Integrada I	Atividades Complementares
	Projeto Interdisciplinar		
Disciplinas do 2º bloco ou semestre			
Estatística Aplicada à Administração	Gestão Contemporânea	Teoria das organizações	Microeconomia
Português Instrumental	Estatística	Contabilidade Aplicada à Administração	Teoria Geral de Administração
Contabilidade Geral I	Contabilidade Geral I	Informática	Matemática II
Teoria Geral da Administração II	Operações Financeiras	Matemática Aplicada à Administração	Estatística I
Introdução à Ciência dos Computadores	Instituições de Direito	Sociologia das organizações	Psicologia Aplicada à Administração
	Projeto Interdisciplinar	Administração de marketing	Atividades Complementares
		Atividade Integrada II	
Disciplinas do 3º bloco ou semestre			
Psicologia Organizacional	Organização, Sistemas e Métodos	Organização, sistemas e métodos	Macroeconomia
Metodologia da pesquisa	Fundamentos de Economia	Economia	Introdução ao Direito
Economia geral I	Psicologia Aplicada	Administração pública	Estatística II
Contabilidade Geral II	Direito Empresarial I	Contabilidade de custos	Contabilidade Geral
Matemática Financeira Aplicada à administração	Contabilidade Geral II	Estatística geral aplicada à administração	Comportamento Organizacional
Administração de Recursos Humanos	Projeto Interdisciplinar	Atividade Integrada III	Atividades Complementares
Disciplinas do 4º bloco ou semestre			
Comportamento Humano Organizacional	Teoria e Análise de Custos	<i>Administração de recursos materiais e patrimoniais</i>	Contabilidade Gerencial
Legislação Social	Economia Brasileira e Regional Contemporânea	Legislação tributária e política fiscal	Métodos Quantitativos
Economia Geral II	Sistemática de Comércio Exterior	Matemática financeira e análise de investimentos	Administração de Sistemas de Informação
Administração de	Comportamento Organizacional	Legislação social	Matemática Financeira

Material			
Mercadologia I	Direito Empresarial II	Comportamento humano	Administração Mercadológica I
	Projeto Interdisciplinar		Atividades Complementares
		Atividade Integrada IV	
Disciplinas do 5º bloco ou semestre			
Direito Administrativo	<i>Administração de Recursos Materiais</i>	Administração financeira e orçamentária	Adm. Financeira II
Pesquisa Operacional	Adm. da Produção e Operações I	Planejamento estratégico	Adm Recursos Humanos I
Economia do Brasil	Gestão de Pessoas I	Administração de sistema de informação	Administração da Produção e Materiais
Administração da Produção	Administração Financeira I	Administração da produção	Administração Mercadológica II
			Filosofia, Ética e Responsabilidade Social
			Estágio Supervisionado I
Mercadologia II	Marketing I	Administração de recursos humanos	
Balço	Projeto Interdisciplinar	Atividade Integrada V	Atividade Complementares
Disciplinas do 6º bloco ou semestre			
		Linhas de Formação- 1- Adm. Comércio Exterior	Disciplinas comuns a todas as linha de formação
Legislação Tributária e Política Financeira	Adm. da Produção e Operações II	Metodologia da Pesquisa I	Adm. Financeira II Adm. de Recursos Humanos II
Administração Pública e Orçamentária	Gestão de Pessoas II	Políticas públicas para o comércio exterior	Logística Administração de Serviços
Política e Desenvolvimento Regional	Administração Financeira II	Negociação internacional Economia Internacional Novos Modelos de Gestão Exportação e Importação Prática Investigativa I	
Contabilidade Gerencial	Marketing II	2- Gestão com Pessoas	
Mercado de Capital	Logística	Metodologia da pesquisa Novos Modelos de Gestão Gestão do Conhecimento e as Organizações Gestão Estratégica de Recursos Humanos Dinâmica de Grupo Antropologia das Organizações Prática Investigativa I	Disciplina Eletiva I: 1- Empreendedorismo Fundamentos do Empreendedorismo; 2-Marketing Pesquisa de Mercado e SIM 3-Sist. de Informações Tecnologias Emergentes
	Projeto Interdisciplinar	3- Adm. De Marketing	Estágio Supervisionado I
		Metodologia da Pesquisa I Novos modelos de	Atividades Complementares

		Gestão E Comercio Adm. de Vendas Publicidade e Propaganda Marketing de Varejo Marketing Político Prática Investigativa I	
Disciplinas do 7º bloco ou semestre			
Finanças Internacionais	Adm. De Sistemas de Informações	1- Adm. Comércio Exterior	Disciplinas comuns a todas as linhas de formação
Desenvolvimento de Habilidade Gerencial	Planejamento e Gestão Estratégica	Metodologia da Pesquisa II Gerência de Projetos de Exportação Marketing Internacional Desenvolvimento da Amazônia Estudo de caso e empreendedorismo Prática Investigativa II	Administ. Orçamentária e Controladoria Administração Estratégica Tópicos Especiais em Administração I
Administração Hospitalar	Mercado de Capitais	2-Gestão com Pessoas	
Administração Financeira Empresarial	Projetos de Pesquisa em Administração	Gestão com pessoas e o desenvolvimento da Amazônia Estudo de caso e empreendedorismo Metodologia da Pesquisa II Liderança na gestão com pessoas Planejamento de carreira Gestão Social Prática investigativa II	Disciplina Eletiva II: 1-Empreendedorismo Gestão da Qualidade 2-Marketing Marketing de Relacionamento 3-Sistemas de Informação Tecnologias Emergentes II
	Jogos de Empresa	3- Administração de Marketing	
Administração de Pequenas Empresas	Projeto Interdisciplinar	Marketing e desenvolvimento da Amazônia Estudo de caso e empreendedorismo Comportamento do consumidor Marketing de relacionamento Metodologia da pesquisa II Prática investigativa II	
Estágio Supervisionado			Estágio Supervisionado II
			Atividades Complementares
Disciplinas do 8º bloco ou semestre			
Elaboração e Análise de projetos	Administração Pública	Adm. Comércio Exterior	Disciplina comum Tópicos Especiais em

			Administ. II
Administração Rural	Gestão de Agronegócios	Transportes para comércio exterior Teoria e Prática Cambial Direito Internacional Prática Investigativa III – TCC Estágio Supervisionado	Disciplina Eletiva III: 1-Empreendedorismo Adm. Pública(2-Marketing Consultoria e Auditoria 3-Sistemas de Informação Comércio Eletrônico
Organização Sistema e Métodos	Administração de Organizações do 3º Setor	Adm. Gestão com Pessoas	
Pesquisa Mercadológica	Tópicos Contemporâneos Aplicados à Administração	Responsabilidade social Técnicas de negociação Gestão participativa Prática investigativa II Estágio Supervisionado	Disciplina Eletiva IV: 1-Empreendedorismo Gestão Ambiental 2-Marketing Comunicação Integrada de Marketing 3- Sistemas de Informações Tecnologias Emergentes III
Administração de Sistema de Informação		Adm. de Marketing Marketing cultural Marketing Esportivo Pesquisa de Mercado Prática Investigativa III Trabalho de Curso Estágio Supervisionado	Disciplina Eletiva V
Trabalho de Conclusão de Curso	TCC		Trabalho de Conclusão de Curso – TCC
	*Estágio Supervisionado		Disciplina Optativa: Comércio Exterior Libras
	*Atividades Complementares		Estágio Supervisionado III
			Atividades Complementares

Quadro 3- Disciplinas Generalistas de caráter comum a pelo menos dois cursos das IES

UFPA	UNAMA	CESUPA	FACI
Introdução ao Direito; Direito Administrativo	Instituições de Direito	Inst. de Direito Público e Privado	Introdução ao Direito
Matemática Geral; Matemática; Financeira Aplicada à administração	Matemática	Matemática Aplicada à Administração; Matemática financeira análise de investimentos	Matemática I Matemática II; Matemática Financeira
Sociologia Geral	Fundamentos sócio-antropológicos	Sociologia das organizações	Introdução às Ciências Sociais e Políticas
Teoria Geral de Administração I; Teoria Geral da Administração II	Teoria Geral de Administração	Teoria da Administração; Teoria das Organizações	Introdução à administração; Teoria Geral da Administração
Introdução à Filosofia	Filosofia	Iniciação filosófica	
Estatística Aplicada à Administração	Estatística	Estatística geral aplicada à administração	Estatística I; Estatística II
Português Instrumental	Comunicação e Expressão	Comunicação nas organizações	Comunicação Empresarial
Contabilidade Geral I Contabilidade Geral II Contabilidade Gerencial	Contabilidade Geral Contabilidade Geral I	Contabilidade Aplicada à Administração; Contabilidade de Custos	Contabilidade Geral; Contabilidade Gerencial;
Introdução à Ciência dos Computadores		Informática	Tecnologia da Informação
Metodologia da pesquisa	Conhecimento e Métodos	Metodologia; Metodologia da Pesquisa; Metodologia da Pesquisa I; Metodologia da Pesquisa II	
Economia geral I; Economia Geral II	Fundamentos de Economia	Economia	Microeconomia; Macroeconomia
Administração de Recursos Humanos	Gestão de Pessoas I; Gestão de Pessoas II	Administração de Recursos Humanos	Administração de Recursos Humanos I Administração de Recursos Humanos II
Comportamento Humano Organizacional	Comportamento Organizacional	Comportamento Humano	Comportamento Organizacional
Legislação Social		Legislação social	
Administração de Material	Administração de Recursos Materiais	Administração de Recursos Materiais e Patrimoniais	
Mercadologia I; Mercadologia II	Marketing I; Marketing II	Administração de Marketing	Administração Mercadológica I; Administração Mercadológica II
Economia do Brasil; Política e Desenvolvimento Regional	Economia Brasileira e Regional Contemporânea		
Administração da Produção	Adm. da Produção e Operações I;	Administração da Produção	Administração da Produção e Materiais

	Adm da Produção e Operações II		
Balanço	Teoria e Análise de custos		
Legislação Tributária e Política Financeira		Legislação tributária e política fiscal	
Administração Pública e Orçamentária	Administração Pública	Administração Pública	
Mercado de Capital	Mercado de Capitais		
Finanças Internacionais		Economia Internacional – disciplina de Administração Comércio Exterior	
Administração Financeira Empresarial	Administração Financeira I; Adm Financeira II	Administração financeira e orçamentária	Adm. Financeira I Adm. Financeira II
Organização Sistema e Métodos	Organização, Sistemas e Métodos	Organização, Sistemas e Métodos	
Administração de Sistema de Informação	Administração de Sistemas de Informação	Administração de Sistema de Informação	Administração de Sistema de Informação
	Planejamento e Gestão Estratégia	Planejamento Estratégico	
	Logística		Logística

Quadro 4- Caráter das disciplinas do curso de Administração da FACI

Disciplinas	Ênfase			
	Público	Privado	Geral	Púb.Priv.
Comunicação Empresarial			1	
Introdução à Administração			1	
Introdução às Ciências Sociais e Políticas			1	
Matemática I			1	
Microeconomia		1		
Teoria Geral da Administração			1	
Matemática II			1	
Estatística I a			1	
Psicologia Aplicada à Administração				1
Macroeconomia		1		
Introdução ao Direito				1
Estatística II			1	
Contabilidade Geral		1		
Comportamento Organizacional				1
Contabilidade Gerencial		1		
Métodos Quantitativos		1		
Administração de Sistemas de Informação			1	
Matemática Financeira		1		
Administração Mercadológica I		1		
Administração Financeira I		1		
Administração Recursos Humanos I		1		
Administração de Produção e Materiais		1		
Administração Mercadológica II		1		
Filosofia, Ética e Responsabilidade Social			1	
Administração Financeira II – 80h/a		1		
Administração de Recursos Humanos II		1		
Logística		1		
Administração Orçamentária e Controladoria		1		
Administração Estratégica		1		
Tópicos Especiais em Administração I			1	
Tópicos Especiais em Administração II			1	
Total		16	12	3

Quadro 5- Caráter Disciplinar do Curso de Administração da UNAMA

Disciplinas	Ênfase			Pub.Priv.
	Público	Privado	Geral	
Teoria Geral da Administração			1	
Matemática			1	
Fundamentos Sócio-antropológicos			1	
comunicação e Expressão			1	
Conhecimento e Métodos			1	
Filosofia			1	
Gestão Contemporânea			1	
Estatística			1	
Contabilidade Geral		1		
operações Financeiras		1		
Instituições de Direito				1
Organização, Sistemas e Métodos		1		
Fundamentos da Economia			1	
Psicologia Aplicada			1	
Direito empresarial I				1
Contabilidade Geral II		1		
Projeto Interdisciplinar			1	
Teoria e Análise de Custos		1		
Economia Brasileira e Regional Contemporânea		1		
Sistemática de Comércio Exterior		1		
Comportamento Organizacional				1
Direito Empresarial II				1
Administração dos Recursos Materiais		1		
Administração da Produção e Operações I		1		
Gestão de Pessoas I		1		
Administração Financeira I		1		
Marketing I		1		
Administração de Produção e Operações II		1		
Gestão de Pessoas II		1		
Administração Financeira II		1		
Marketing II		1		
Operações Logísticas		1		
Projeto Interdisciplinar			1	
Administração de Sistemas de Informações				1
Planejamento e Gestão Estratégica		1		
Mercado de Capitais		1		
Projeto de Pesquisa em Administração			1	
Jogos de Empresa		1		
Administração Pública	1			
Gestão de Agronegócios		1		
Administração de Organizações do 3º Setor		1		
Tópicos Contemporâneos Aplicados à Administração		1		
Total de disciplinas	1	23	13	5

Quadro 6- Caráter das disciplinas do CESUPA

Disciplinas	Ênfase			
	Público	Privado	Geral	Púb.Priv.
TEORIA DA ADMINISTRAÇÃO			1	
METODOLOGIA			1	
INSTITUIÇÕES DE DIREITO PÚBLICO E PRIVADO				1
COMUNICACAO NAS ORGANIZACOES			1	
INICIAÇÃO FILOSÓFICA			1	
CONTABILIDADE APLICADA À ADMINISTRAÇÃO		1		
INFORMÁTICA			1	
MATEMÁTICA APLICADA À ADMINISTRAÇÃO			1	
SOCIOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES			1	
ADMINISTRAÇÃO DE MARKETING		1		
ORGANIZAÇÃO, SISTEMAS E MÉTODOS			1	
ECONOMIA		1		
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	1			
CONTABILIDADE DE CUSTOS		1		
ESTATÍSTICA GERAL APLICADA À ADMINISTRAÇÃO			1	
ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS MATERIAIS E PATRIMONIAIS		1		
LEGISLAÇÃO TRIBUTÁRIA E POLÍTICA FISCAL		1		
MATEMÁTICA FINANCEIRA E ANÁLISE DE INVESTIMENTOS		1		
LEGISLAÇÃO SOCIAL		1		
COMPORTAMENTO HUMANO			1	
ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA		1		
PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO		1		
ADMINISTRAÇÃO DE SISTEMA DE INFORMAÇÃO			1	
ADMINISTRAÇÃO DA PRODUÇÃO		1		
ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS		1		
METODOLOGIA DA PESQUISA I			1	
NOVOS MODELOS DE GESTÃO		1		
METODOLOGIA DA PESQUISA II			1	
total	1	13	13	1

Fonte:

Quadro 7- Caráter das disciplinas da UFPA

Disciplinas	Ênfase			
	Público	Privado	Geral	Púb. Priv
Introdução ao Direito				1
Matemática Geral			1	
Sociologia Geral			1	
Teoria Geral de Administração I			1	
Introdução à Filosofia			1	
Estatística Aplicada à Administração			1	
Português Instrumental			1	
Contabilidade Geral I		1		
Teoria Geral da Administração II			1	
Introdução à Ciência dos Computadores			1	
Psicologia Organizacional			1	
Metodologia da pesquisa			1	
Economia geral I		1		
Contabilidade Geral II		1		
Matemática Financeira Aplicada à administração		1		
Administração de Recursos Humanos		1		
Comportamento Humano Organizacional			1	
Legislação Social		1		
Economia Geral II		1		
Administração de Material		1		
Mercadologia I		1		
Direito Administrativo	1			
Pesquisa Operacional		1		
Economia do Brasil			1	
Administração da Produção		1		
Mercadologia II		1		
Balanço		1		
Legislação Tributária e Política Financeira		1		
Administração Pública e Orçamentária	1			
Política e Desenvolvimento Regional			1	
Contabilidade Gerencial		1		
Mercado de Capital		1		
Finanças Internacionais		1		
Desenvolvimento de Habilidade Gerencial		1		
Administração Hospitalar				1
Administração Financeira Empresarial		1		
Administração de Pequenas Empresas		1		
Elaboração e Análise de projetos			1	
Administração Rural		1		
Organização Sistema e Métodos				1
Pesquisa Mercadológica		1		

Administração de Sistema de Informação				1
Total	2	22	14	4

Trabalho de Conclusão de Curso				
Estágio Supervisionado				

Fonte:

