

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO – UNIBRA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

JOHN LUCAS ALVES DE LIMA  
SÉRGIO JOSÉ DA SILVA JÚNIOR

**AS PRINCIPAIS DIFICULDADES DOS JOVENS ADMINISTRADORES NO  
INGRESSO AO MERCADO DE TRABALHO PERNAMBUCANO**

RECIFE  
2021

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO – UNIBRA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

JONH LUCAS ALVES DE LIMA

SÉRGIO JOSÉ DA SILVA JUNIOR

**AS PRINCIPAIS DIFICULDADES DO JOVENS ADMINISTRADORES NO  
INGRESSO AO MERCADO DE TRABALHO PERNAMBUCANO**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Professor(a) Orientador(a): Me. Brian Victor Lima da Silva.

RECIFE

2021

Ficha catalográfica elaborada pela  
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

L732p Lima, John Lucas Alves de

As principais dificuldades dos jovens administradores no ingresso ao mercado de trabalho pernambucano / John Lucas Alves de Lima, Sérgio José da Silva Junior. - Recife: O Autor, 2021.

32 p.

Orientador(a): Me. Brian Victor Lima da Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2021.

Inclui Referências.

1. Jovens. 2. Dificuldades. 3. Emprego. 4. Administração. I. Silva Junior, Sérgio José da. II. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. III. Título.

CDU: 658

## RESUMO

A discussão sobre as principais dificuldades dos jovens no ingresso ao mercado de trabalho se apresenta como temática bastante complexa. Assim, para entender tal situação, faz-se necessária uma visão ampla, considerando pontos como a falta de qualificação, as experiências exigidas, a globalização, que afeta o mercado de trabalho, dentre outras diversas situações de dificuldades no ingresso ao mercado de trabalho. Considerando esses aspectos, o presente estudo teve como objetivo identificar as principais dificuldades dos jovens administradores no ingresso ao mercado de trabalho. Quanto aos objetivos específicos, observou-se o seguinte: (I) perfil dos administradores formados nas IES de Pernambuco, (II) principais dificuldades enfrentadas pelos administradores recém-formados para ingresso no mercado de trabalho e (III) principais fatores que configuram uma barreira para o ingresso dos jovens administradores no mercado. Para chegar nesses objetivos, foi desenvolvida uma pesquisa bibliográfica para acessar a literatura disponível, aliada ao desenvolvimento da parte empírica do estudo, em que foram feitas entrevistas com alunos do curso de administração do oitavo período no Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA). Portanto, entende-se que as dificuldades no ingresso ao mercado de trabalho para esses sujeitos são enormes, e compreender os diversos pontos referentes ao que seria positivo ou negativo no âmbito da sua experiências é importantíssimo. O ponto comum entre todos é que as experiências, que são bastante exigidas para uma vaga, precisa ser considerada como algo estratégico solicitado pela recrutante. Isso porque, para se conseguir uma vaga, se faz necessário uma qualificação que vai muito além da graduação.

**Palavras-chave:** Jovens; Dificuldades; Emprego; Administração.

## **ABSTRACT**

The discussion about the main difficulties that young people face entering the job market is presented as a very complex topic. Thus, to understand this situation, a broad view is needed, considering points such as the lack of qualifications, the required experiences, globalization, which affects the job market, among other difficulties in entering the job market. Considering these aspects, this study aimed to identify the main difficulties that young administrators face entering the job market. As for the specific objectives: (I) profile of administrators trained at IEs in Pernambuco, (II) main difficulties faced by newly graduated administrators to enter the labor market and (III) main factors that constitute a barrier for the entry of young administrators into the market. To reach these goals, a bibliographic research was developed to access the available literature. An empirical part was conducted in the present study. Interviews were adopted with students from the administration course of the eighth period at the Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA). Therefore, it is understood that the difficulties in entering the job market for these subjects are enormous, and understanding the different points regarding what would be positive or negative in the context of their experiences is crucial. The common point among all is that the experiences, which are highly demanded for a position, need to be considered as something strategic requested by the recruiter. Nowadays, to get a job, a qualification goes far beyond the graduate degree.

**Keywords:** Young people; Difficulties; Employment; Administration.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO .....</b>	<b>11</b>
<b>3 RESULTADOS .....</b>	<b>13</b>
<b>3.1 Fatores que configuram uma barreira para o ingresso de jovens administradores no mercado de trabalho .....</b>	<b>13</b>
3.1.1 Barreiras na inserção ao mercado de trabalho .....	13
3.1.2 Conhecimentos e experiências exigidas pelos empregadores.....	15
3.2.1 Perfil desejado pelos empregadores e a formação do jovem administrador ....	17
3.2.2 Como a globalização influencia no perfil dos novos administradores .....	19
<b>3.2 Principais dificuldades enfrentadas pelos administradores recém formados para ingressar no mercado de trabalho .....</b>	<b>21</b>
3.2.1 Dificuldades enfrentadas para o ingresso no mercado de trabalho .....	21
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>29</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>31</b>
<b>APÊNDICE – Questionário para jovens administradores com dificuldades de inserção no mercado de trabalho .....</b>	<b>35</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Atualmente, no Brasil, existem cerca de 390 mil administradores formados registrados no CFA, Conselho Federal de Administração. Em Pernambuco existem cerca de mais de 7.800 profissionais cadastrados no órgão.

Segundo SÓCRATES (470 a.C. – 399 a.C.), citado por CHIAVENATO (1997, p.50-1),

diante de qualquer situação que um homem venha a presidir, sendo sábio e capaz, ele será um bom presidente, quer a direção da família, de um coro, de uma cidade ou de um exército. Não é também uma tarefa punir os maus e honrar os bons? Portanto, Nicomaquides, não desprezeis homens hábeis na administração de seus haveres (SÓCRATES, 470 a.C – 399 a.C apud CHIAVENATO, 1997).

Mesmo diante dos fatores expostos, um fenômeno ocorrido em 1776 acarretou profundas mudanças sociais, econômicas e políticas, o surgimento de imensas corporações e da moderna administração foi reconhecido como Revolução Industrial. Desenvolvida em duas fases diferentes: a primeira, que se iniciou em meados de 1776 a 1860 e a segunda de 1860 a 1914, tendo iniciado na Inglaterra e se espalhado pelo mundo civilizado rapidamente.

Diante desse mercado concorrido, encontramos um perfil de pessoas que escolheram estudar Administração. Diante do cenário atual, não se faz necessário uma distinção etária desses jovens administradores. Porém constatou-se que maioria dos Jovens entre 18 a 25 anos tem desejo de ter seu próprio negócio ou pela posição estratégica para várias áreas de empregabilidade que o curso de Administração pode oferecer para esses novos graduados.

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Semesp em 2020 e divulgada no site Folha PE, mostrou que o curso de Administração está em 3º Lugar na posição dos mais procurados, com cerca de mais de 13 mil candidaturas ao ano, e isso faz com que essa graduação se torne mais atrativa aos jovens que buscam um curso superior. Outro fator importante é que o curso de Administração abrange uma área bastante ampla e moderna, fazendo com que surjam mais vagas no mercado de trabalho, deixando, assim, o mercado cada vez mais concorrido.

Ao abordamos o cenário atual de incertezas e cada vez mais dificuldades no ingresso ao mercado de trabalho, o administrador recém-formado passa por inúmeras dificuldades. Os empregadores buscam cada vez mais candidatos com

maiores experiências para baratear o custo da capacitação do novo colaborador, fazendo com que o recém-formado fique para trás no quesito tempo de experiência.

O presente estudo se dispõe a analisar desde o perfil do jovem administrador, observando as dificuldades enfrentadas pelos recém-formados e elencando os fatores que causam uma barreira da entrada de tal profissional neste mercado amplo e concorrido que vem sendo mais globalizado com as novas tecnologias existentes.

De acordo com Chiavenato (2005), as preocupações e dificuldades dos jovens administradores sobre o Mercado de Trabalho sé dá por cada vez mais exigências em ao jovem formado recentemente e cobram certas situações que não estão no âmbito de conhecimento dele. Com isso, percebeu-se que a falta aperfeiçoamentos e experiênciassão fatores que fazem com que eleapercam oportunidades de emprego e isso cada vez mais vai frustrando os jovens administradores.

Os jovens hoje em dia têm cada vez mais dificuldades de aperfeiçoamento, visto que é formada uma barreira para tais profissionais, pois as empresas cobram várias qualidades e conhecimento necessários, tais como: fluência em outros idiomas, aperfeiçoamento em determinada área e até anos de experiência, essas são apenas uma pequena amostra da vasta barreira que é formada pelo mercado e seus empregadores, dificultando cada vez mais o ingresso dos jovens ao mercado profissional.

O Brasil e o mundo passam por constantes mudanças, muitas delas na área da tecnologia, que em maior parte vêm adicionando novos métodos de gestão e desenvolvimento e com isso os jovens administradores necessitam se adaptar a esses novos métodos que estão surgindo. Uma das maiores barreiras de ingresso é o fato da não adaptação à globalização, fato que deixará para trás, no concorrido mercado de trabalho, aquele que não aceita as mudanças. (SENGE 2009).

O interesse por este tema surgiu a partir das dificuldades existentes tantos de jovens administradores, quanto de jovens de outros tipos de graduação, que após concluírem sua formação acadêmica buscam uma vaga no mercado de trabalho. Porém muitas empresas contratantes exigem experiência, algo que vai muito além do do diploma de formação superior, fazendo com que muitos jovens

percam o ânimo logo após se formarem.

O presente estudo tem como objetivo geral: investigar as principais dificuldades enfrentadas por administradores recém-formado em IES de Pernambuco para ingressar no mercado de trabalho. Já os objetivos específicos são: 1: identificar os principais fatores que configuram uma barreira para o ingresso dos jovens administradores no mercado; 2: levantar as principais dificuldades enfrentadas pelos administradores recém-formados para ingressar no mercado de trabalho; e 3: traçar um perfil dos administradores formados em IES de Pernambuco.

A relevância social desse estudo consiste em trazer à tona a importância dessa etapa profissional, que requer muita dedicação e esforço para que consiga ingressar no mercado de trabalho, mesmo com todas as dificuldades existentes. E a relevância acadêmica incide em trazer material para esse público jovem e para o meio científico fazendo assim uma desmitificação sobre o assunto. A entrada de jovens formados no mercado de trabalho é um grande desafio tanto para os empregadores do Brasil quanto para os do mundo. Com isso surge a seguinte problemática: como os jovens podem enfrentar os desafios do mercado de trabalho?

## 2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Este artigo será uma pesquisa descritiva que busca estabelecer uma relação entre dos fatores. A pesquisa descritiva tem por principal objetivo descrever um fenômeno e ou uma situação em detalhe, concedendo abranger com bastante transparência as qualidades de um indivíduo, situação ou um grupo, e também apurar a relação entre os eventos. (SOUZA, SOARES PADILHA 2017).

Esta pesquisa se deu a partir de revisões bibliográficas narrativas, como as expostas por Gil (2010) e se utilizou de critérios sistemáticos e explícitos como a coleta e análise dos dados, porém não visa ficar adstrito às demais fontes de informações sobre o tema, perfazendo a inclusão de pesquisas em livros, dissertações, artigos de revistas científicas, teses e ou documentos válidos cientificamente.

Diante deste cenário, será analisado vastas citações e literaturas científicas ligadas ao seguinte tema: Principais dificuldades dos jovens administradores no mercado de trabalho Pernambucano, descrevendo os principais problemas existentes para ingresso ao mercado de trabalho Pernambucano, as experiências exigidas, entre outros. Para essa pesquisa foi utilizada a abordagem qualitativa e a técnica, que será feita através da busca e análise de documentos, além pesquisas em livros e sites, artigos e citações ligadas a autores renomados.

A pesquisa bibliográfica e as fontes secundárias buscaram abranger toda a bibliografia em relação ao tema do estudo. A ideia de fonte secundária se compara à primária, que é fonte oficial da informação a ser discutida. Já as secundárias contornam análises, interpretações, sínteses, e avaliações da informação original (ADRIANO 2015, P.18).

Será utilizada para pesquisa a ferramenta de formulário do Google, com questionários interligados visando a questões relacionadas ao tema proposto. Esse tipo de entrevista tem como características perguntas referentes ao tema e apoio em teorias e hipóteses que se relacionam com o que está descrito no trabalho. Esses questionamentos abrem um leque para novas hipóteses expostas tendo como ponto de partida as respostas dos entrevistados. (TRIVIÑOS 1987).

Considerar a abordagem qualitativa, enquanto na atuação de pesquisa, não é apresentado como uma influência rigidamente estruturada, e isso permite que a

criatividade e a imaginação levem os pesquisadores a proporcionar trabalhos e resultados que explorem novas perspectivas (BARDIN 1977).

Em estudos organizacionais, a pesquisa quantitativa permite a apreciação de opiniões, hábitos, reações e atitudes em uma situação, através de uma amostra que a represente através de estatísticas e outros enfoques específicos para este tipo de pesquisa. (DENZIN LINCOLN 2005).

### 3 RESULTADOS

#### 3.1 Fatores que configuram uma barreira para o ingresso de jovens administradores no mercado de trabalho

Esta sessão visa abordar dificuldades que os jovens administradores enfrentam no ingresso do mercado de trabalho, visto que os empregadores impõem qualidades e habilidades que muitas vezes não são competências existentes nesses novos profissionais. Apesar do vasto conhecimento que os jovens administradores adquirem ao decorrer de sua formação, para os empregadores, isso não é suficiente, afinal as vastas opções de especializações na área administrativa, querendo ou não, obriga os jovens a se especializar em áreas específicas para ocupação de cargos de liderança.

##### 3.1.1 Barreiras na inserção ao mercado de trabalho

Após a conclusão do curso de graduação, o profissional formado enfrenta vastos problemas para a sua inserção no mercado de trabalho, e, em boa parte dos casos, o salário ofertado é baixo, na maioria das vezes, o salário é o mínimo, para além do tipo da ocupação que lhe é oferecida. Muitas vezes o jovem formado espera ter um cargo de nível de médio a alto, porém isso raramente ocorre, na maioria das vezes, os cargos de nível alto são ocupados por veteranos da empresa, que muitas vezes não têm o mesmo nível de graduação do administrador recém-formado. Dessa forma, essas situações fazem com que o jovem desanime logo após a conclusão de sua graduação. (ROBBINS 2000).

Uma das grandes preocupações dos recém-formados é à barreira de ingressar no mercado de trabalho, pois a grande concorrência vem dificultando o acesso dos jovens do seu tão sonhado emprego, afinal, durante toda a graduação ele se imagina numa empresa renomada e bem estruturada para que tenha estabilidade financeira e conseqüentemente, emocional também.

Relato de Carvalho (2008) diz que para o ingresso ao mercado de trabalho, há várias maneiras, tais como Trainee, jovens aprendizes e o famigerado estágio. Essas ocupações são essenciais para se adquirir experiência no mercado de trabalho e têm ponto fundamental no currículo, sendo assim essencial para o futuro do jovem. Ainda citado pelo autor, outra forma de ingresso ao mercado se dá através de concursos, porém esse esse trabalhador, mesmo após aprovado em concurso público deve atualizar os seus conhecimentos.

Tendo em vista a necessidade de experiências para o ingresso no mercado de trabalho pernambucano, as opções destacadas no anteriormente demonstram uma curta variedade de opções destinadas de aprimoramento e aprendizado do profissional, para que possam se destacar no mercado tão concorrido. Dentre tais opções, o Trainee é uma das mais disputadas, tendo em vista o alto grau de experiência que será adquirido pelo jovem.

Midori (2004) revela que existe uma opção de estruturação e treino de um indivíduo que estão próximos ou já concluíram a graduação, chamada Trainee. Destinadas a profissionais recém-formados, ou nos últimos semestres da graduação, pois tal cargo desenvolve uma função que ficará em treinamento para determinada área específica de uma empresa, os jovens que desempenham essa função são treinados para desenvolver seu potencial próprio mas também, altos resultados, com isso, tal função no currículo gera um grande ponto de experiência para o sujeito.

Abordando tais assuntos e vivenciando a situação econômica do país, o que será exposto ao decorrer desta pesquisa, tratar-se-á de um leque de situações adversas aos recém-formados, para adquirir experiências nesses programas de estágios tão disputados, por isso, se destacar desde o início da carreira profissional é essencial, afinal o jovem advindo desses estágios, sem sombra de dúvidas, será um excelente profissional no futuro, bem capacitado e qualificado para o cargo que for desempenhar. (confuso: rever).

Além de tudo, existe uma relação de itens que são rigidamente solicitados pela empresa, principalmente as empresas multinacionais, com filiais ou sedes em outros continentes: uma delas é a Fluência e conhecimento da língua inglesa, afinal o jovem recém-formado que passou pelo estágio e Trainee e hoje é um funcionário renomado da empresa, obrigatoriamente terá de ter a fluência em inglês, e muitas vezes em outros idiomas também, porque o profissional poderá prestar serviços em outros países.(BERNANDES 2001).

Segundo CHIAVENATO (2007), o jovem administrador deverá ser conhecedor de soluções e estratégias que venham a agregar no seu trabalho e deverá estar sempre atento a mudanças e novidades para destaque pessoal e também ser destaque na sua empresa. Também cabe ao administrador recém-

formado sempre buscar solucionar e cumprir meta e objetivos repassados a ele, afinal o esforço do jovem no seu ambiente de trabalho acarretará no maior crescimento da organização como um todo.

Ainda segundo Midori (2004), eventos de empregabilidade deverão estar na mira dos jovens, pois ali existe uma grande oportunidade para que os recém-formados exponham seus currículos e conhecimentos uma vez que há um nicho de empresas a procura de profissionais qualificados e recém-formados. Diante disso, o jovem deve estar preparado para as oportunidades que venham a surgir ao longo de sua carreira e não deverá deixar as boas oportunidades passarem.

Neste capítulo foi abordada a grande preocupação do jovem recém-formado com o mercado de trabalho. Diante das atualizações globais existentes, cada vez mais o mercado está concorrido e exigente para novos profissionais, com isso os administradores Recém-chegados devem estar aptos e adaptáveis aos perfis exigidos e pedidos pelas empresas para que consigam sua posição no mercado. Em paralelo, as empresas devem abrir mais oportunidades para que esse público possa colocar em prática as experiências e conhecimentos adquiridos ao longo do tempo.

### *3.1.2 Conhecimentos e experiências exigidas pelos empregadores*

Costa (2011) afirmou que um jovem com uma formação boa e qualificado terá oportunidades no mercado de trabalho, contudo é interessante ter sempre um diferencial, algo que o destaque e seja aceitável, fazendo com que o candidato conquiste maiores oportunidades e melhores posições.

A partir do supracitado, observa-se que no ingresso do concorrido mercado de trabalho, o jovem necessitará ir muito além do que sua formação inicial, pois o empregador sempre busca extrair as experiências contidas no jovem formado, afinal, passado todo o período de graduação, é interessante para os novos contratados terem uma bagagem de experiência e conhecimento para terem vantagem em relação aos concorrentes.

(FILHO; ANDRADE; SOUZA, 2013) afirmam que o recém-formado, futuro profissional, é responsável por sempre buscar novos conhecimentos, buscando sempre adquirir novas habilidades e soluções que lhe trarão vantagem diante do concorrido mercado, fazendo com que saia na frente em relação aos seus

concorrentes que não se qualificam.

Hoje em dia, o mercado exige profissionais cada vez mais qualificados e preparados para enfrentar os obstáculos que vierem a ter, sempre estando consciente a resolução dos problemas. Com a constante globalização, o empregado deve estar sempre antenado as mudanças, avaliando-se periodicamente sobre suas qualificações para que sempre seja um solucionador de tarefas sobre sua capacidade trabalhista, etc. O mercado de trabalho sempre está em mudança e com isso surgirão novas demandas, atribuições nesse eterno loop de atualizações.

[...] a tarefa da administração é a de interpretar os objetivos propostos pela organização e transformá-los em ação organizacional por meio de planejamento, organização, direção e controle de todos os esforços realizados em todas as áreas e em todos os níveis da organização, a fim de alcançar tais objetivos de maneira mais adequada à situação. (CHIAVENATO, 1997, p.12).

Segundo (CARVALHO, 2011, p.57), o profissional deve sempre estar em busca de conhecimento, independente se este já tem um bom trabalho ou não, afinal, deve-se sempre estar preocupado as atualizações, sempre estar antenado às mudanças, para se manter no seu posto. Há várias exigências diante das especializações, habilidades e talento que o mercado exige.

Não é uma tarefa fácil conciliar estudos, pesquisas, trabalhos e afazeres próprios. Hoje em dia tem-se um leque de cursos de aperfeiçoamento, visto que quem se descuida do seu conhecimento, é deixado para traz. Por isso é uma condição essencial do empregado a manutenção de conhecimentos, sempre buscando a melhora, pois, o que seria dos empregos modernos se não tivesse o mundo sido aperfeiçoado? E se não houvesse o ser humano se especializado? Estaríamos ultrapassados! Contudo é essencial manter-se na atualidade.

É notória a grande evolução nas definições diante do mercado, que está cada vez mais exigente e na espera de novos formandos para os empregos do país. Tais mudanças ocorrem interna e externamente no ambiente da empresa, exigindo que os seus colaboradores e novos candidatos acompanhem as mudanças e sempre estejam preparados para superar essas superá-las (CHIAVENATO 2005).

Com a Revolução Digital no Limiar do Terceiro Milênio, novas ideias, recursos e desafios apresentaram-se para as organizações e seus administradores. A concorrência em escala global e escassez de recursos forçaram muitas organizações a buscar padrões cada vez mais elevados de eficiência. A tecnologia da informação criou novas oportunidades e desafios para todos os tipos de organizações (MAXIMIANO, 2009, p. 459).

Conclui-se que para se inserir no mercado, o profissional tem de perceber a necessidade da constante atualização, para sempre poder se manter na condição que possa ser contratado, desenvolvendo suas habilidades, construindo sua carreira e alavancando na empresa, pois segundo Minarelli (2010, p.23), a empregabilidade designa uma condição de ser contratável, sendo em uma prestação de serviço ou emprego, o profissional tem de mostrar sua auto-condição de se encaixar no meio de trabalho.

### **3.2 Perfis dos administradores formados nas IES de Pernambuco**

#### *3.2.1 Perfil desejado pelos empregadores e a formação do jovem administrador*

O Administrador de empresas é de extrema importância para uma empresa e ou organização. Segundo Drucker (2006), o administrador possui três áreas que será o grande desenlace para alavancar a empresa. São elas: os recursos humanos, que devem desenvolver o processo de acompanhamento dos colaboradores; a finança ordenada; e por último, o marketing decisivo. Esses são os pilares para uma organização estar mantida forte dentro do mercado.

Desde os primórdios até os dias atuais, o administrador se faz presente em organizações e em situações essenciais para a administração, desenvolvendo atividades que trazem uma organização maior para qualquer que seja o ato, pois administrar é o ato de dirigir, controlar, planejar e executar tais atos conforme rege a empresa, fazendo com que os objetivos empresariais sejam alcançados.

O Administrador é um iniciador de estratégias de negócios, por isso está em constante busca para almejar os resultados impostos a ele para que, com isso ele consiga levantar ao máximo o desempenho da empresa no mercado (CHIAVENATO 2007). Ainda segundo Kanitz (2006), a diminuição constante de falência das empresas se dá pela rígida gestão no que os administradores seguem a linha,

principalmente pela sua própria administração, que se dá quando o administrador busca sempre estar no alto patamar de organização.

O principal destaque de um profissional de administração se dá através de maneiras que ele possa evoluir profissionalmente, a partir de seus conhecimentos adquiridos e, prioritariamente, da forma o mesmo faz uso dos seus conhecimentos em favor de alavancar a empresa, administrar bem, e com isso, mostrar para os donos do empreendimento onde trabalha o quão importante é a presença e o trabalho daquele administrador para a desenvolvimnto da empresa.

Hesselben (1996) destaca que a graduação em administração, estudada em uma instituição de ensino, tem o objetivo de formar profissionais da administração, para atuarem no mercado, dentro das empresas e que com isso cumpram o todo conteúdo e exigências relacionadas ao seu emprego, portanto o recém-formado deve expor seus conhecimentos e ter grande visão de mercado. Com toda sua autenticidade o adminstrador tem de estar preparado para incrementar valores e ser um bom tomador de decisões.

Segundo Fresman (1999), o administrador é uma peça essencial na empresa, pois ele estará sempre à frente dela, responsável pelas demandas e afazeres, bem como também será incentivador de produtividade, e isso faz com que seja um tomador de decisões que agrega valores e supre as necessidades da organização a qual pertence fazendo com que ela cresça. Esses atos fazem com que a líder adquira e transmita bastante experiência e desenvoltura, mostrando assism o seu potencial.

O Administrador está à frente, disposto a ser um gerador da diferença que influencia nas diversas áreas e formas para a otimização da empresa e também na influência dos outros trabalhadores, pois essa liderança é o nicho que faz com que os demais colaboradores se inspirem no gestor administrador, fazendo uma mudança cautelosa na empresa, visando à interação de todos os componentes para o trabalho em sociedade. (DRUCKER 2006).

No passado, o administrador tinha um aspecto de um profissional que era grandemente separado e restrito à sua função, diferentemente do que ocorre hoje com as mudanças. Assim, estes mesmos administradores deverão sempre estar antenados as modernidades e atualizações que irá influenciar o administrador à

levar para a empresa sugestões, metas e, principalmente, tomar decisões convictas, para não ficar para trás e deixar ser levado pela falta de conhecimento. (QUEIROGA ET AL., 2007).

Entende-se que o administrador é essencial na empresa e que sempre haverá buscas de conhecimentos para alcançar maiores resultados e postos, visando ao futuro no mercado de trabalho. Logo, é através do conjunto teoria (aprendizado escolar); e prática (vivência no mercado de trabalho) que se terá um profissional bastante evoluído e acrescentador de valores a empresa, através da ousadia e visão frente à administração. Dessa forma será um profissional de sucesso, e, conseqüentemente, trará bastante sucesso a empresa.

### *3.2.2 Como a globalização influencia no perfil dos novos administradores*

Atualmente, com o mercado acirrado e complexo tende-se a obter uma procura maior por vagas para administradores, pois com a constante mudança e globalização, as novas formas de trabalho vêm se moldando e necessita de cada vez mais qualificação da mão de obra para ingressar na tão sonhada vaga, pois cada dia aumentam-se as exigências, maiores qualificações.

Moreira et al. (2014) apud MURAD, Isabela (2017) deixa claro que no Brasil, os recém-formados administradores se surpreendem ao ver um mercado acirrado com diversas exigências e se sentem incapazes de supri-las por não terem uma formação plena para o suprimento do atendimento das carências do mercado. Com isso, os administradores têm de se desenvolver e se atualizar, aprimorando seus conhecimentos para serem absorvidos pelo mercado de trabalho, que vive em constante atualização.

As diversas alterações de exigências no mercado de trabalho faz com que as instituições de ensino tenham dificuldades para seguir as novidades do mundo moderno e fornecer de forma clara e objetiva um ensino que faça eficaz, consoante com o que se pede nas organizações. Todavia, durante a graduação, os administradores têm um ensino superficial em relação ao que ele se deparará no mercado de trabalho, pois, infelizmente, a faculdade é um ambiente teórico, diferentemente do mercado, que exige bastante praticidade.

Segundo Almeida (2012), um enorme problema enfrentado pelos administradores recém-formados é a grande diferenciação do que é ensinado na

faculdade em relação ao que é visto realmente no mercado de trabalho, pois ao terminar a graduação, a intenção do jovem é ingressar no mercado de trabalho para colaborar a partir do que foi aprendido, contudo ao chegar no mercado, a situação é outra, muitas vezes, muito diferente do padrão que foi estudado.

A administração não está somente relacionada ao governo ou a condução de tal organização, mas sim, relacionada todas às ações que envolvem organização, planejamento, direção e controle, e por isso, Chiavenato (2012) afirmou que:

[...] a tarefa da administração é a de interpretar os objetivos propostos pela organização e transformá-los em ação organizacional por meio de planejamento, organização, direção e controle de todos os esforços realizados em todas as áreas e em todos os níveis da organização, a fim de alcançar tais objetivos de maneira mais adequada à situação. (CHIAVENATO, 1997, p.12).

A Globalização e a tecnologia de informação possibilitaram enormes transformações no panorama das organizações e nas atribuições dos administradores, assim ficaram visíveis novos desafios, as concorrências tornaram-se mais acirradas e o padrão de eficiência nas empresas teve de ser elevado, para acompanhar esse ritmo, porque a não atualização geraria uma perda enorme para o desenvolvimento empresarial (MAXIMIANO 2009).

Moreira et AL (2014) apud MURAD, Isabela (2017) explicitou que o crescimento da competitividade no mercado faz com que os empregadores exijam um perfil profissional dos administradores, com maiores conhecimentos, aprofundando-se e especializando-se na sua área de atuação. Com isso o administrador tem de buscar maneiras de se moldar às necessidades do mercado, de modo que seus conhecimentos e experiências estejam ao nível do que é exigido.

O profissional tem o dever de edificar suas habilidades, experiências e conhecimentos muito além da formação acadêmica inicial e ir sempre em busca de qualificações específicas que as ajudem no ambiente de trabalho em que está ou vai ser inserido. Portanto, a formação acadêmica e as experiências decorrentes da instituição são incapazes de ser o suficiente, sozinhas, para o que exige o mercado, já vivemos em constantes mudanças e o perfil do administrador deve ser atualizado para o mais atual possível (COLENCI E BERTI 2012).

Segundo Maximiano (2009), as mudanças no cenário global criam uma competitividade maior nas organizações, pois o mercado se associou a uma rede mundial e com isso os desafios enfrentados pelas empresas também cresceram nessa mesma proporção, fazendo com que as organizações busquem um maior nível de eficiência que seja capaz de competir com o novo cenário. Com isso, cria-se mais exigências para os mais variados campos do trabalho, forçando todas a se atualizarem de acordo com as demandas.

Diante deste cenário atual que é apresentado ao recém-formado, veem-se várias dificuldades como competitividade e concorrência no mercado e, com o passar do tempo vêm aumentando cada vez mais. O atual número de empresas ativas em funcionamento no país é insuficiente para suprir a necessidade gigantescas dos novos formandos. Apesar da variedade de áreas e flexibilidade existente no curso de administração, as vagas sempre exigem algo mais, limitando, muitas vezes o acesso dos administradores que se formaram recentemente.

### **3.2 Principais dificuldades enfrentadas pelos administradores recém formados para ingressar no mercado de trabalho**

#### *3.2.1 Dificuldades enfrentadas para o ingresso no mercado de trabalho*

O mercado de trabalho atual tem requerido muito dos profissionais que desejam se inserirem nele. Exige que todos tenham o perfil dinâmico, o que não se aplica a todos. Para ser selecionado pelas organizações, é necessário falar inglês, ser graduado e pós-graduado, ser competitivo, proativo, saber trabalhar bem em equipe, ter capacidade de comunicação e uma série de outras características. As organizações acabam perdendo bons profissionais por se excederem em algumas cobranças.

Ao analisar a teoria de Almeida (2009), foi observado que as organizações, ao filtrar os candidatos por exigência mínima para a vaga de emprego, já eliminam vários outros candidatos antes mesmo que eles possam demonstrar suas competências e habilidades, tanto que, Milkovich e Boudreau (2000) também perceberam que como as exigências estão cada vez maiores a busca de um candidato qualificado fique mais limitada e, conseqüentemente, mais difícil, o que leva à escassez de candidatos.

As empresas mudaram uma prática antiga, devido à escassez de mão de

obra qualificada, visto que as organizações faziam recrutamentos no campi das faculdades, o que hoje não é mais necessário por conta das formas de recrutamento remoto que a tecnologia permite.

Segundo Robbins (2000), não é só o mercado de trabalho que se desenvolve, o administrador também acompanha esse desenvolvimento junto ao mercado e à sua organização, pois estará sempre em busca de soluções para driblar os obstáculos que venham influenciar a queda da organização.

Da mesma forma que acontece a evolução do mercado de trabalho, não só os administradores, mas como todos os profissionais que desejam se inserirem no nele, têm que acompanhar os conhecimentos e alterações, pois isso será de grande importância para as suas atuações frente às organizações, ajudando no crescimento delas e podendo avaliar riscos e apostas em novos processos.

Como disse Nascimento (2005), hoje, com o desenvolvimento e avanço tecnológico e com a transição do mercado, uma nova forma de trabalhar surgiu e envolve as novas tecnologias, permitindo assim a substituição do homem nas mais variadas áreas de produção e serviço, causando, por conseguinte, o crescimento do desemprego.

Depois da revolução industrial, o mundo teve uma grande evolução nos aspectos industriais, econômicos, administrativos, comerciais, entre outros essa evolução afeta diretamente o mercado de trabalho. Com essa evolução contínua, a mão de obra também passou a se atualizar, exigindo uma mão de obra qualificada e tecnológica.

Para que o candidato consiga entrar e até mesmo sobreviver no atual mercado de trabalho, o mesmo deve buscar algo que o diferencie dos outros e lhe dê uma vantagem para competir pelo cargo desejado. De acordo com Faissal (2009, p. 55), “a ocupação de cargos nas empresas não é mais atendida apenas pela discriminação de habilidades físicas, pois a produtividade hoje é muito mais dependente de processos cerebrais do que das aptidões”.

Percebeu-se, então, que atualmente as organizações têm buscado seus candidatos pelos requisitos mentais, competências, comportamento, perfil profissional, disposição para atender as necessidades da organização e que tenham disponibilidade também para agregar e buscar sempre mais conhecimento em

detrimento aos aspectos físicos.

De acordo com Rabaglio (2014), a competência é formada pelo C.H.A, que é: conhecimento, habilidade e atitude. Porém para Faisal et al (2009) alega que, além dessas competências, podem-se agregar com outras capacidades, como a criatividade, a resolução de problemas, adaptação às mudanças, tomada de iniciativa, autoconfiança e ter boa comunicação, etc.

Existe uma variedade enorme de competências e é muito difícil que uma pessoa tenha todas elas, então logicamente, há competências específicas para cada vaga desde e o indivíduo poderá preenchê-la desde que possua as exigidas mínimas para o cargo pretendido.

[...]Um candidato pode reunir todos os conhecimentos e todas as habilidades necessárias para um bom desempenho. Contudo, se suas crenças e fatores não forem compatíveis com os da organização, ele pode não querer fazer aquilo que a organização espera que ele faça. Dessa maneira, é a capacidade de gerar resultados e agregar valor à organização que fica comprometida. (FAISSAL ET AL 2009, p.61).

No decorrer do processo de recrutamento, o recrutador deve levar em consideração a motivação de cada um que pretende uma vaga, a forma como eles estão fazendo o trabalho, sua atuação e suas realizações. Cada um tem seu objetivo, e será muito importante se o objetivo estiver em harmonia com os objetivos da empresa, pois assim o resultado será satisfatório para todos os lados. Caso a organização não tenha o cuidado de escolher algum candidato que tenha os objetivos em harmonia com os da empresa, se torna mais difícil que a competência individual do mesmo venha a agregar valor dentro da organização.

Deluiz (2017) Mostra que o processo de recrutamento das organizações tem exigido além da qualificação e diplomação, os conhecimentos científicos, técnico e qualificações tácitas. Pode-se entender como qualificação tácita a experiência de trabalho na área concorrida.

Além das qualificações, competências e diplomação exigida pela organização, a experiência anterior na vaga que o candidato deseja concorrer é algo que tem sido indispensável para a contratação e isso acaba que tirando a chance de recém-formados sem experiência concorrer à vaga e dificultando a entrada dos mesmos no mercado de trabalho.

### 3.4 Dados e Discussão

Depois de conhecer a percepção dos formandos em administração através de exposição dos fatos que tratam das dificuldades dos jovens administradores no mercado de trabalho pernambucano, foram adquiridas informações sobre a visão dos jovens nas perguntas relatadas e isso será relatado nos parágrafos a seguir.

Ao perguntar o que motivou os entrevistados a escolherem a administração como formação para o seu futuro profissional, vimos um leque de informações complexas que informa por que tal qualificação foi iniciada. Diante disso, o primeiro, quinto e sétimo entrevistados, informaram que a “amplitude do mercado e diversidade na area” colaborem para a escolha da graduação em administração, e diante da mesma pergunta, o segundo, terceiro, nono e décimo entrevistados, informaram que “as vastas oportunidades no mercado de trabalho” foi o que fez com que eles escolhessem o curso, pois se trata de uma área que possui várias atuações que possam ser empregadas.

Essa visão do entrevistado mostra que o curso de administração é muito amplo e procurado por muitos, pois tanto o técnico em administração, quanto o ensino superior abrem um leque de oportunidades para quem cursa, porém para se ter a vaga desejada, o jovem deve ter qualificação e outros diferenciais para ter a vaga, para além da graduação.

O que faz o administrador ter o diferencial para o ingresso nesse amplo e vasto mercado de trabalho é sobretudo a formação que possui, pois com ela, o administrador pode atuar em diversas áreas e funções. Afinal, a grade de conhecimentos do curso de administração faz com que o administrador seja entendedor de vários sistemas e aplicador de estratégias para alavancar o crescimento de uma empresa. (DRUCKER 1998).

Para o ingresso no mercado de trabalho, existem várias dificuldades envolvidas, e por isso, foi perguntado aos participantes da pesquisa o seguinte: “Qual a maior dificuldade é encontrada para entrar no mercado de trabalho?” os entrevistados (1,3) relataram que a “falta de oportunidade”, causando uma significativa perda de ânimo nos jovens, pois essa dificuldade prejudica muito os jovens. Já os entrevistados (2,6,9,11) relataram que a “exigência de experiências” é uma grande causa de dificuldade de ingresso no mercado de trabalho, pois muitas

vezes o jovem administrador não tem aquela experiência que que o condiciona ao cargo.

Ao serem analisadas as respostas dos entrevistados, foi visto que não basta apenas uma graduação, pois muitas empresas pedem experiências, algo que ainda não foi adquirido pelo jovem, isso causa um deficit enorme de profissionais da administração e falta oportunidade nas empresas para que se ingresse e se adquira experiência, afinal, como ter experiência se as empresas não abrem oportunidades para ela seja adquirida?

Chiavenato (2004) versa sobre as distinções que existem entre empregado e empregador: pois de um lado existe o cargo a ser preenchido, com competências específicas e especialidades únicas que devem ser vistas; e, do outro lado, os candidatos, que disputam a mesma vaga. Com isso esse recrutamento para seleção dos candidatos é visto basicamente como um processo que compara e decide.

Com isso, Guimarães & Arieira (2005) que, tratando de seleção,

A entrevista é seguramente a técnica mais utilizada em todas as organizações, ela tem inúmeras aplicações, desde uma entrevista preliminar para o recrutamento, a entrevista de desempenho, entrevista de caráter social, até entrevista de desligamento, a qual poderá ser subsídio para as políticas de administração de recursos humanos das organizações (GUIMARÃES & ARIEIRA, p. 2005).

Ao prosseguir a pesquisa, foi questionado aos entrevistados sobre a opinião deles referente às dificuldades: “diante das dificuldades existentes, qual é a que mais atrapalha para conseguir uma vaga no mercado de trabalho?”, e em resposta, os entrevistados (2,3,4,6,7,9) relataram que a “exigência de experiência” é uma das principais dificuldades existentes. Já os entrevistados (1,5,11) relataram que a “alta concorrência”, causando uma disputa acirrada dentre os jovens formandos, fazendo com que cada vez mais seja necessária uma especialização para se sobressair diante das dificuldades impostas, e se destacar diante da alta concorrência que existe nesse mercado tão amplo.

Ao analisar a resposta dos entrevistados, foi observado que a pequena quantidade de vagas disponíveis gera uma enorme concorrência, acirrando cada vez mais a disputa pelo emprego, e com isso reforçando a tese que uma graduação

será perfeita quando atrelada a várias outras experiências extracurriculares, pós-graduações, entre outros.

Aires (2007) relata que após a seleção dos jovens para as vagas, ainda assim é feita uma seleção dos candidatos, pois são analisadas as exigências pedidas, e visto onde se encaixa nas funções que o indivíduo irá desenvolver. Isso é feito tanto para garantir que a experiência específica seja comprovada, quanto para que não haja problemas futuros com o funcionário contratado. Em geral, será notado qualquer controvérsia que possa vir a ocorrer no desenvolvimento do profissional.

Para tanto, as competências comportamentais são essenciais, e, diante disso, (RABAGLIO, 2008, p.6) diz que

Competências comportamentais: atitudes e comportamentos compatíveis com as atribuições a serem desempenhadas. Ex.: iniciativa, criatividade, habilidade de relacionamento interpessoal, comunicação verbal, liderança, negociação, empreendedorismo, espírito de equipe, bom humor, persuasão, atenção a detalhes, participação, cooperação, facilidade para trabalhar com metas, foco em resultados, flexibilidade, empatia, agilidade etc. (RABAGLIO, 2008, p. 6).

Foi perguntado aos jovens se eles “se sentem preparados para brigar por uma vaga no mercado de trabalho ao concluir a graduação em administração” e foi verificada confiança por partes deles. 72,8% dos entrevistados se sentem preparados para buscar uma vaga no mercado, enquanto 27,2% não se sentem preparados para uma busca no mercado de trabalho.

Portanto os autores Depiné e Koeher Apud Oliveira (2013 p.5) dizem que:

Carreira é o conjunto planejado, estruturado e sustentado de estágios que consolidam a realidade evolutiva de cada indivíduo, de forma interativa com as necessidades das empresas e das comunidades onde elas atuam.

Chegou ao resultado que os jovens que buscaram o curso de administração, em tese, tem como motivo a amplidão do curso e a facilidade de ingressar no mercado de trabalho. Para tanto não é isso que acontece nos dias atuais. Ao serem perguntados se “somente a formação em administração é necessário para conseguirem uma vaga no mercado de trabalho”, 90% dos entrevistados afirmaram que “não”. Verificou-se, então, que apenas a graduação não garante uma boa vaga no mercado de trabalho, pois como já foi citado anteriormente. O entrevistado (6)

repondeu que “diante das atualizações, acredita-se que o profissional esteja também sendo atualizado acerca dos novos conceitos existentes no âmbito trabalhista.

Em consonância a resposta do entrevistado, ficou notório que tanto o curso de administração, quanto o mundo estão em atualizações constantes e isto faz com que não baste apenas se graduar. Deve-se sempre estar se atualizando nos estudos e na vida, para sempre estar capacitado.

Fleury (2000) afirma que a competência do graduando é vista e analisada para saber se certo indivíduo tem qualificação para realizar algo ou não, pois a incompetência se dá na falta de capacidade para realização de algo específico e ainda analisa, se foi mal feito. Contudo a competência se dá para a responsabilidade de execução de tal ato.

O mundo vive em constante mudança que ocorrem, sobretudo, por conta da tecnologia, que por sua vez vem, transformando e globalizando o mundo. Com isso, essas atualizações vêm trazendo vastos conhecimentos que devem ser adquiridos pelos novos profissionais, que têm de estar conectados com essa evolução. (SENGE 2009) .

Foi relatada a necessidade clara de se ter alguma especialização além da graduação, porém em específico, deve-se atentar para as formas de encantamento no trabalho, pois além das especializações que são necessárias, destacar-se diante dos concorrentes trará ao candidato um ponto a mais diante dos seus superiores, pois o encantamento associado as experiências e qualificações que o candidato possui, será crucial para a sua escolha no mercado de trabalho. Portanto, na pesquisa realizada foi perguntado aos candidatos o seguinte, “de que forma eles pretendem se destacar para conseguir uma vaga no mercado de trabalho?” e foi respondido pelos participante (1,2,5,6,7,8,9) que o “diferencial e destaque” são importantes; para os demais, o que conta na hora da entrevista é ser objetivo, dando o melhor de si, além de ser proativo, mostrando-se competente.

Logo, ao serem analisadas as respostas, constatou-se que será necessário ao graduando, além de todas as competências a sua apresentação pessoal, pois ter uma boa aparência e usar roupas adequadas na hora de uma entrevista é, de fato, determinante.

Uma empresa, ao abrir vaga para um cargo específico, disponibiliza de uma vasta técnica de seleção, seguindo cada uma, um critério específico, de acordo com a sua necessidade. Porém, em todas são exigidas as informações sobre seus candidatos participantes e a partir daí é feito um filtro. É justamente nessa hora que o destaque e competência serão usados em favor do candidato, que, para se sobressair à frente dos demais, utiliza-se da competência e da qualidade que tem. Dessa forma, estará na reta final entre os candidatos à vaga (MARTINS 2007).

Por fim, na última pergunta aos graduandos da Unibra foi perguntado aos mesmos “qual o seu perfil profissional”, afinal cada pessoa tem seu perfil que é mostrado ao participarem de uma entrevista para um emprego ou até demonstrado no próprio ambiente de trabalho. Na maioria das respostas, foi visto que seus perfis profissionais estão muito ligados as competências pessoais em que cada um se vê e se destaca. Contudo os entrevistados (1,4,8,9,11) informaram que sua “dedicação, pro-atividade, comunicação, organização, competência”, são os seus principais atributos profissionais.

Contudo, o profissional além de ter suas qualidades, necessitarão de qualidades técnicas para desenvoltura de suas tarefas, mesmo diante de todo conhecimento e competência existente nos formandos, ainda assim precisarão se moldar às normas da empresa. Assim, as competências e o perfil profissional de cada formando pode ser entendida como a “[...] maneira pela qual a empresa quer ser reconhecida pela sociedade, tendo como base sua missão, visão e valores transformados em conhecimentos, habilidades e atitudes” (FELIPPE, 2006, p.7)

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando iniciou-se o trabalho de pesquisa constatou-se que diante de toda dificuldade que todos os recém-formados enfrentam, seja ele da área de administração ou não, pois é de suma importância saber quais são as principais dificuldades dos jovens administradores para ingressar no mundo do trabalho.

Diante disso, a pesquisa teve como objetivo geral investigar as principais dificuldades enfrentadas por administradores recém-formados para conseguir se inserir no mercado de trabalho pernambucano. Constata-se que o objetivo geral foi atendido porque efetivamente o trabalho conseguiu constatar que muitos administradores recém-formados têm passado por dificuldades para conseguirem uma vaga na sua área profissional de formação.

O objetivo específico inicial era identificar fatores que configuravam barreiras para a inserção do jovem administrador no mercado de trabalho pernambucano. Ele foi atendido porque verificou-se a existência de barreiras que os jovens administradores enfrentam para se inserirem no mercado de trabalho em Pernambuco. como a falta de experiência na vaga desejada, a falta de competências exigida pelo empregador, perfil diferente do cobrado pela empresa, etc

O segundo objetivo específico era verificar o perfil dos jovens administradores que estavam com dificuldade para entrar no mercado. Tal objetivo foi atendido porque conseguiu-se traçar o perfil de alguns jovens administradores que, mesmo estando interligados com o interesse do empregador, enfrentam uma dificuldade maior para entrarem no mercado de trabalho.

O terceiro objetivo específico consistiu em identificar as principais dificuldades enfrentadas pelos jovens administradores recém-formados para se inserirem no mercado de trabalho. Tal objetivo foi atendido, pois destacaram-se a experiência anterior na função que é exigida pelo empregador; especialização, além só do curso de administração, compatibilidade de competências, etc. Dificuldades essas que acabam tirando a chance de jovens administradores conseguirem uma vaga no mercado de trabalho pernambucano.

A pesquisa partiu da hipótese de que os jovens administradores estão terminando seus cursos de formação e ficando desmotivados devido às dificuldades

existentes para se inserirem no mercado de trabalho. Tendo como a principal dificuldade a experiência exigida na função. Experiência essa que o jovem recém-formado não terá e isso vem se tornando o principal problema para sua entrada no mercado de trabalho.

O tipo de pesquisa feito foi descritiva e exploratória, pois além de ser uma pesquisa baseada em livros, artigos científicos, trabalhos acadêmicos e em pesquisas bibliográficas, fez-se um questionário on-line pelo Google forms, com jovens que estão no final do curso de administração, na universidade Unibra. O questionário foi usado com o intuito de saber o porquê da escolha deles pelo curso; se eles já sentem as dificuldades existentes para se inserirem no mercado; como eles podem se destacar para conseguirem uma vaga num mercado de trabalho que cada vez mais tem exigido dos profissionais, entre outras coisas.

Diante da metodologia proposta, percebe-se que o trabalho poderia ter sido realizado com uma quantidade maior de entrevistados para sabermos se os jovens administradores estão conseguindo sair dos seus períodos de formação preparados para enfrentarem as dificuldades existentes para conseguirem uma vaga dentro da sua área no mercado de trabalho pernambucano, mas diante do curto prazo e de não participação de alguns pesquisados, fez-se a pesquisa com um número menor de pessoas

## REFERÊNCIAS

- AIRES, Ana. **Gestão de Recursos Humanos. Recrutamento & Seleção.** Universidade Independente. Lisboa, Portugal. Data da publicação 25/09/2007. Disponível em <http://www.notapositiva.com/superior/gestaoempresarial/gestaorechumanos/recrutamentoeselecao.htm>.
- ALMEIDA, M. M. de. **A escassez de líderes no mercado de trabalho: o papel do professor universitário na formação deste profissional pode colaborar para a mudança do cenário atual.** *Gestão & Sociedade: Revista de Pós-Graduação da Uniabeu*, v. 1, n. 1, 2012.
- ALMEIDA, Walnice. **Captação de Seleção de Talentos: com foco em competências.** São Paulo: Atlas, 2009
- BERNANDES, Paula Maria. **Administração.** 3. ed. Curitiba: Ibpex, 2011.
- CARVALHO, Leda Maria Vecchioni. **Recrutamento e seleção por competências /** Leda Maria Vecchioni Carvalho, Antonio Eugenio Valverde Mariani Passos, Suzana Barros Corrêa Saraiva. – Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.
- CARVALHO, Pedro Carlos de. **Empregabilidade: a competência necessária para o sucesso no novo milênio.** 7ª edição. Campinas: Alínea, 2011.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 5.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos.** 9.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos.** 9.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- CHIAVENATO, I. **Teoria Geral da Administração. Abordagens prescritivas e normativas da administração.** 5. ed. São Paulo: Makron Books, 1997.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoas: Como agregar talentos à empresa.** 7. ed. São Paulo: Manole, 2007, p. 25.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoas: Como agregar talentos à empresa.** 7. ed. São Paulo: Manole, 2007, p. 25.

- CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração. Abordagens prescritivas e normativas da administração**. 5. ed. São Paulo: Makron Books,
- COLENCI, R.; BERTI, H. W. **Formação profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções de egressos de graduação em enfermagem**. Revista da escola enfermagem da USP, v. 46, n. 1, p. 158-66, 2012.
- COSTA, E. **O que conta mais: formação ou informação?** 2011. Disponível em: < <http://www.rh.com.br/Portal/Carreira/Artigo/7408/o-que-counta-mais-formacao-ou-informacao.html> >.
- DRUCKER, Peter F. A Profissão de Administrador. São Paulo: Pioneira, 1998.
- DRUCKER, Peter F. **O melhor de Peter Drucker: O homem, a Administração e a sociedade**. 7ª Ed. São Paulo: Nobel, 2006.
- FAISSAL, Reinaldo. PASSOS, Antônio Eugênio Valverde Mariani. MENDONÇA, Márcia da C. Furtado de. ALMEIDA, Walnice Maria da Costa de. **Série Gestão de Pessoas: Atração e seleção de pessoas**. Rio de Janeiro: FGV, 2009.
- FELIPPE, M. I. **Identificação das necessidades de treinamento por competência**. In: BOOG, Gustavo e BOOG, Magdalena (coordenadores). Manual de Treinamento e Desenvolvimento: processos e operações. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.
- FILHO, E. P. F.; ANDRADE, A. F.; SOUZA, L. Q. **A administração e os desafios da contemporaneidade: A percepção dos acadêmicos do curso de administração quanto ao desenvolvimento de sua empregabilidade**. In: Simpósio de excelência em gestão e tecnologia. Rio de Janeiro, 2013.
- FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. São Paulo: Ed. Atlas, 2000.
- FRESMAN, James.; Freeman, Edward. **Administração**. 5ª ed. São Paulo: LTC (LTC), 1999.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GUIMARÃES, Marilda Ferreira e ARIEIRA, Jailson de Oliveira. **O Processo de Recrutamento e Seleção como uma Ferramenta de Gestão**. Rev. Ciências Empresariais da UNIPAR, Toledo, v.6, n.2, jul./dez., 2005.

HESSELBEIN, F.; Goldsmith, M.; Beckhard, R. **O líder do futuro: visões, estratégias e práticas para uma nova era**. São Paulo: Futura, 1996.

KANITZ, Stephen. **O administrador como político**. Veja, São Paulo, p. 22, jul 2006, ano 39, n. 26,

MARTINS, Jaime. **Recursos Humanos** 2007. Disponível em <http://w3.ualg.pt/~jmartins/gestao/Final.pdf>.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaral. **Teoria Geral da Administração: da revolução Metodologias de liderança Gerenciamento de crise** 2009.

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

MIDORI, Sônia. **Administração de marketing**. 14 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2004.

MILKOVICH, George T. BOUDREAU, John W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade: Como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho**. 25ª edição. São Paulo: Editora Gente, 2010.

MOREIRA, F. M.; Queiroz, T. R.; MACINI, N.; CAMPEÃO, G. H. **Os alunos de administração estão em sintonia com o mercado de trabalho?** Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior, 19(1), 61-88, 2014.

MURAD, Isabela. **O mercado de trabalho na área de administração: analisado a formação profissional e as demandas das organizações**. Revista Foco. Lavras. Vol 10. N.2. p. 82 a 97. Jan-jul, 2017.

NASCIMENTO, Arielly. PINHEIRO, Karoline. SILVA, Rafaela. VALDUGA, Rafaely. **Carreira e Empregabilidade na Área Secretarial**. Paraná: Revista Expectativa, 2005.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Plano de carreira: foco no indivíduo**, 2ª edição. Atlas, 06/2013.

QUEIROGA, G. et al. **Descrição do Perfil do Administrador Formado na Fundação Universidade Federal de Rondônia – Campus de Guajará-Mirim/RO**, 2007.

RABAGLIO, M.O. **Ferramentas de Avaliação de Performance com Foco em Competência**. Rio de Janeiro: Qualit Mark, 2008.

RABAGLIO, Maria Odete. **Gestão por Competências: Ferramentas para atuação e captação de talentos**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2014.

ROBBINS, Stephen P. **Administração: Mudanças e Perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2000.

SENGE, Peter M. **A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende** 2009.

SILVA, J. C. B. da. et al. **Perfil do corpo discente do curso de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**. Revista Brasileira de Administração Contemporânea. Rio de Janeiro, 1995

**APÊNDICE – Questionário para jovens administradores com dificuldades de inserção no mercado de trabalho**

01 – O que motivou você a escolher ADMINISTRAÇÃO como formação profissional?

02 – Qual a maior dificuldade que você encontrou/encontra para entrar no mercado de trabalho?

03 – Em sua opinião, dentre as dificuldades existentes, qual delas mais atrapalham para conseguir uma vaga no mercado de trabalho?

- a) Exigência de experiência para o cargo
- b) Ansiedade
- c) Ter o perfil desejado pelo empregador
- d) Alta concorrência para as vagas

04 – Você se sentiu/sentirá preparado para brigar por uma vaga no mercado de trabalho ao terminar o curso de ADM? Por quê?

05 - Você acha que só a formação em administração é necessária para conseguir uma vaga no mercado do trabalho? Por quê?

06 - De que forma você pretende se destacar para conseguir uma vaga no mercado de trabalho?

07 - Qual seu perfil profissional?

Fonte: Autoria Própria