

O profissional de administração e as exigências do mercado: um estudo em sites de emprego

O presente trabalho propõe a realização de um estudo de caso, no qual foi pesquisado por meio da mídia digital infojobs.com.br, a oferta de vagas de trabalho direcionadas ao profissional de administração graduado, por todas as regiões do país, afim de compreender quais as demandas do mercado de trabalho e como o perfil do administrador deve ser moldado a partir destas demandas, lapidando suas habilidades desenvolvidas na universidade.

Palavras-chave: Administrador; Mercado de trabalho; Habilidades.

The administration professional and the market requirements: a study on employment sites

The present work proposes the execution of a case study, in which, through the digital media infojobs.com.br it was researched the job offers orientated to the graduated management professional in all the regions in the country, in order to understand the demands of the labor market and how the administrator's profile must be shaped based on these demands, honing their skills developed at the university.

Keywords: Administrator; Labor market; Skills.

Topic: **Ergonomia e Condições de Trabalho**

Received: **08/01/2021**

Approved: **24/03/2021**

Reviewed anonymously in the process of blind peer.

Marco Aurélio Batista de Sousa 
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/3867444040813929>
<http://orcid.org/0000-0001-5660-5349>
mcbsousa@bol.com.br

Silvio Paula Ribeiro 
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/8666480609633926>
<http://orcid.org/0000-0001-9169-1190>
spribeiro@hotmail.com

Pedro Gonçalves Coelho 
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/5799120335160438>
<http://orcid.org/0000-0002-7073-0282>
pedro1g1c@gmail.com

Sarah Elizabeth Castilho Toniolo 
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/0483270838588110>
<http://orcid.org/0000-0001-6090-5934>
sarahctoniolo@yahoo.com.br

Anieli Eliza da Silva Sacchi 
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/0929191133908199>
<http://orcid.org/0000-0003-3723-8218>
anielisacchi1999@gmail.com



DOI: 10.6008/CBPC2179-684X.2021.001.0030

Referencing this:

SOUSA, M. A. B.; RIBEIRO, S. P.; COELHO, P. G.; TONIOLO, S. E. C.; SACCHI, A. E. S.. O profissional de administração e as exigências do mercado: um estudo em sites de emprego. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v.12, n.1, p.367-376, 2021. DOI: <http://doi.org/10.6008/CBPC2179-684X.2021.001.0030>

INTRODUÇÃO

Após concluir sua formação acadêmica, o profissional de Administração busca concorrer a uma vaga de emprego. Sendo o Brasil um país de grandes extensões territoriais, a solução encontrada tanto pelas empresas, como pelas pessoas que buscam estas vagas são as ferramentas virtuais, que tem se tornado cada dia mais úteis, encurtando as distâncias entre as empresas e os profissionais. Pode-se destacar também a economia de tempo, pois a seleção fica mais fácil para a empresa, que deixa explícito o perfil do profissional que procura e também para o candidato, que tem maiores opções de escolher de acordo com sua formação e interesse.

Em um primeiro momento, o presente trabalho parte de uma análise teórica sobre como os autores e as universidades enxergam o perfil do administrador 'ideal', buscando compreender se a Academia está trabalhando em uma mesma sintonia que o mercado de trabalho, moldando os jovens estudantes para a sua profissão. Dando continuidade as reflexões propostas, o estudo de caso baseia-se em uma pesquisa *on-line*, visto a importância cada vez maior das novas tecnologias no cotidiano do administrador contemporâneo, o site utilizado para o levantamento de dados foi o *infojobs*¹, no período de 24 de maio de 2020 à 31 de julho de 2020. A pesquisa concentrou-se na palavra 'administrativo' para obtenção do resultado das vagas, foi reduzida também a ofertas direcionadas a no mínimo candidatos com o ensino superior.

Foram enumeradas 365 vagas, espalhadas por cada uma das regiões do Brasil, o estudo proporcionou a possibilidade de alcançar algumas conclusões sobre especificidades do mercado de trabalho para o administrador. Cada região do país detém certas características, diferenciando-se entre si, mas as seguintes características semelhantes puderam ser constatadas: os portes das empresas, o ramo de atuação de cada empresa, a escolaridade exigida, a área que tais candidatos atuariam, entre outras observações necessárias para a ocupação da vaga.

Dessa forma é possível analisar como o mercado de trabalho atual se comporta em relação as pesquisas realizadas pelo Conselho Federal e Regionais de Administração em 2015, notando semelhanças e diferenças entre as pesquisas. O estudo de caso propicia também a análise sobre as relações existentes entre mercado de trabalho e as Instituições de Ensino Superior. Tendo como finalidade compreender o perfil 'ideal' do administrador sobre a ótica do mercado de trabalho juntamente a sua formação.

REVISÃO TEÓRICA

Perfil do profissional de administração e sua relação com o ensino superior

O principal objetivo dos jovens ingressantes na área de administração é se tornarem cada vez mais qualificados para o mercado de trabalho, contudo para atingirem tal qualificação é necessário percorrer um caminho de construção teórica, que perpassa principalmente por uma indagação: O que faz um administrador?.

Diversos autores abordam esta temática, afim de sistematizar as principais habilidades que um

¹ <http://www.infojobs.com.br>

profissional capacitado deve possuir ao longo de sua jornada enquanto administrador. Para Fayol apud Maximiano (2012) os quatro pilares da administração se estruturam em: planejar, organizar, dirigir e controlar. Em um primeiro momento essas tarefas transparecem simplicidade, mas carregam consigo a capacidade de adaptação a um mundo globalizado e diversificado e a complexidade de ter de lidar com o humano e potencializar sua produtividade.

Guedes (2003) salienta que: “[...] são conhecidos como administradores, pessoas que conduzem um grupo na realização de tarefas que contribuam para o alcance dos objetivos da organização [...]”. Essas pessoas citadas por Guedes (2003) devem lançar mão de diversas habilidades, afinal os objetivos e tarefas do administrador são muitos, em quantidade e qualidade, tal profissional lida com vários setores de uma organização como: vendas, marketing, gestão de pessoas, logística, finanças, produção e operações entre outros. Diante deste leque de atividades direcionadas ao administrador é que se encontra a dificuldade em se tornar qualificado.

Katz (citado por GUEDES, 2003) e Maximiano (2012) definiu de uma forma eficaz e sucinta as tão buscadas habilidades do administrador, na qual o autor define as habilidades em: técnica, humana e conceitual. A habilidade técnica consiste no conhecimento específico de uma atividade, juntamente com a sua realização, ou seja, o saber fazer; a habilidade humana é a capacidade de ser interpessoal, de se relacionar, de se comunicar, de mobilizar, de guiar um sujeito ou um grupo; já a habilidade conceitual define-se na visão sistêmica ou holística, de enxergar um todo, a organização enquanto parte de um contexto e ambiente que influencia e é influenciada, a partir dessa visão guiar as tomadas de decisão.

Nota-se que o administrador tem de ser pró ativo e capaz de equilibrar diversos aspectos distintos na execução de seu trabalho, sempre disposto a se aperfeiçoar e agregar conhecimento, atitudes e estratégias as suas habilidades, estagnação é uma palavra que não pertence ao vocabulário do administrador contemporâneo. Deus (2004) elucida a vasta e complexa tarefa do administrador:

Em síntese, o administrador é um profissional que precisa de uma formação extremamente ampla e variada: precisa conhecer disciplinas heterogêneas; lidar com as pessoas que lhe estão submissas ou que estão no mesmo nível ou acima dele; estar atento aos eventos passados e presentes, bem como às previsões futuras, uma vez que o seu horizonte deve ser mais amplo, já que ele é o responsável pela direção de outras pessoas que seguem as suas ordens e orientação; lidar com eventos internos e externos; "ver mais longe" que os outros, pois deve estar ligado aos objetivos que a empresa pretende alcançar através da atividade conjunta de todos. (DEUS, 2004)

Todas as características citadas por Deus (2004) estão presentes nas habilidades técnicas, conceituais e humanas, trabalhando conjuntamente, portanto o perfil do profissional de administração deve constituir-se dentre tais habilidades. A complexidade envolta a esta questão consiste na forma em que se adquire as habilidades exigidas ao administrador, conseqüentemente questiona-se se as Instituições de Ensino Superior (IES) são capazes de transmitir todos estes atributos aos seus discentes, capacitando o estudante em um profissional qualificado para o mercado de trabalho.

Em um primeiro momento pode-se parecer que as IES são majoritariamente responsáveis por ensinar às suas discentes habilidades restritivamente técnicas e teóricas, relacionadas ao seu conteúdo propriamente dito, todavia as IES possuem como objetivo moldar seus jovens além dos livros e salas de aula, baseando seu

processo de ensino/aprendizagem a três pilares: ensino, pesquisa e extensão. Dessa forma os professores devem cada vez mais buscar formas de relacionar o que se transmite em sala de aula com o seu uso para fora das paredes das universidades, relacionando aspectos técnicos com a prática, propiciando ao seus discentes uma capacidade crítica de enxergar além, conceitualizando o ambiente (SLEUTJES, 1999).

Como forma de embasar e guiar os rumos trilhados pelo Curso de Graduação em Administração, o MEC define em sua resolução CNE/CES 4/2005:

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, 2005)

Para que se alcance as diretrizes estruturadas pelo MEC (BRASIL, 2005), os professores de IES devem aprimorar sua didática e metodologia sobre seu processo ensino/aprendizagem, propiciando aulas que conectem teoria e prática. Añez et al. (citado por MOREIRA et al., 2014) constata: “[...] o ensino da Administração necessita de ferramentas e metodologias didáticas que exponham mais os alunos ao exercício do pensamento sistêmico, para assim melhor compreender os problemas organizacionais em ambientes cada vez mais complexos”. Na pesquisa realizada por Nascimento (2017) constata-se queixas de ex egressos do curso de administração sobre o déficit de habilidades não desenvolvidas durante sua passagem pelo ensino superior, engessando uma crítica reproduzida no mercado de trabalho sobre como os jovens recém-formados encontram-se ‘crus’ em habilidades conceituais e humanas como: liderança, gestão, capacidade de reconhecer e solucionar problemas.

Como uma forma de solucionar tal situação, as IES buscam ofertar e exigir estágios de seus discentes, trabalhando como ponte entre a teoria e a prática do cotidiano de um profissional de administração, propiciando assim experiência e um aprendizado desenvolvido conceitualmente. Murad (2017) pontua: “[...] os estágios possuem uma boa contribuição para o processo de formação e qualificação profissional, pois possibilita um contato inicial com o campo em que o indivíduo irá atuar e aumenta a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho”.

É necessário destacar em meio a este debate que não é justo exigir que todas as habilidades solicitadas pelo mercado de trabalhado sejam desenvolvidas pelos discentes apenas dentro das IES, a

educação e o ensino se constroem horizontalmente, dessa forma os sujeitos aprendem também com o externo, com a sociedade, Martins-Silva et al. (2016) discorrem sobre:

A educação não formal é aquela que se aprende no “mundo da vida”, via os processos de compartilhamento de experiências, principalmente em espaços e ações coletivas cotidianas. Nessa modalidade, o grande educador é o “outro”, aquele sujeito com quem se interage ou se integra. (MARTINS-SILVA et al., 2016)

Dessa forma deve-se valorizar o profissional graduado em uma IES pois esta organização embasa o conhecimento fundamental sobre os ramos da administração como: direito empresarial, administração financeira, gestão de pessoas, marketing, estratégia empresarial, economia entre outros. Siqueira (1987) destaca:

Pelo exposto, a composição das disciplinas no currículo de formação de administradores deverá necessariamente incluir matérias capazes de desenvolver nos estudantes o conhecimento e as habilidades genéricas para a administração, permitindo que uma escolha, em seguida, a especialização que melhor se ajuste a seus interesses e aptidões. Com a velocidade e intensidade das mudanças na sociedade contemporânea, a compreensão da dinâmica sócio-econômico-política torna-se mais importante que as técnicas operativas especializadas, passíveis inclusive de alterações constantes neste ambiente mutável. Por exemplo, mecanismos de isenção de imposto de renda ou características financeiras das taxas de *open* são condições técnicas que se alteram em função das contingências ambientais, exigindo do administrador capacidade para identificar essas últimas, substituindo por novas técnicas aquelas apreendidas na situação anterior. Portanto, o objetivo último é formar um profissional que capte de maneira rápida e eficiente a estrutura social em permanente mudança, para nela atuar, construindo e reconstruindo-a quotidianamente. Para isso, o papel das disciplinas de “embasamento” é crucial. (SIQUEIRA, 1987)

Portanto, compreende-se que o tornar-se um administrador que satisfaça o mercado de trabalho é um trabalho conjunto entre a base fomentada pela IES, a atitude do sujeito em aperfeiçoar-se e o cotidiano como profissional moldando suas habilidades.

Exigências do mercado de trabalho

Afim de compreender com melhor lucidez as exigências do mercado de trabalho e como as mesmas moldam o perfil do administrador, é válido analisar a pesquisa realizada pelo CFA/CRA (Conselho Federal e Regionais de Administração), na qual o mesmo alavancou dados entre o período de 1998 a 2015. Optou-se por concentrar a presente análise nos resultados obtidos em 2015, por ser mais recente.

A pesquisa destaca especificamente administradores graduados, dentre estes é possível traçar um perfil com algumas informações relevantes, como mais de 73% possuem especialização em alguma área da administração e trabalham em empresas privadas de grande porte, do setor industrial. No quesito idiomas 49% declararam que não dominam nenhuma língua estrangeira, enquanto 43% domina somente o inglês. Seguindo para as áreas de atuação, destacam-se 6 áreas dentre 19 alternativas disponibilizadas para resposta na pesquisa realizada, tais áreas representam 60% da atividade realizada no ramo de administração no ano de 2015, as seguintes áreas foram: Administração e Planejamento Estratégico somando 16,67%; Administração financeira 13,75%; Recursos Humanos 9,48%; Vendas e Marketing 6,26%; Gestão de Processos 5,08% e todas as Áreas da Organização somaram 8,98%. Dentre as áreas mais promissoras para contratação, Consultoria Empresarial está em primeiro com 40,07% das opiniões computadas, enquanto Área Industrial encontra-se em último lugar com 16,02% das opiniões computadas. (CFA, 2015)

Com base nos números apresentados é possível estabelecer um parâmetro sobre como a dinâmica do mercado de trabalho funciona, comparando com números mais atuais será traçado em seguida como se

constrói o perfil 'ideal' para o profissional de administração.

METODOLOGIA

A presente pesquisa se caracteriza como exploratória, por determinar uma visão geral sobre uma coleta de dados acerca da oferta de vagas de emprego *on-line*, no *site infojobs*², espalhadas pelo Brasil, dessa forma o trabalho desenvolveu-se embasado por um referencial teórico, que guia a construção de hipóteses sobre os resultados obtidos (GIL, 2019).

A abordagem utilizada é definida como quali-quantitativa, pois através de dados quantitativos sobre as 365 vagas de empregos analisadas, é possível refletir teoricamente sobre os números encontrados, problematizando autores afim de enriquecer o debate envolto a pesquisa (GIL, 2019).

Dentre o período de 24 de maio de 2020 a 31 de julho de 2020 a pesquisa realizada focou exclusivamente, as ofertas de emprego direcionadas ao administrador com escolaridade mínima no ensino superior, realizando um recorte à determinado grupo de profissionais, deste modo o método utilizado se constituiu como um estudo de caso (GERHARDT et al., 2009). Por fim, a avaliação e análise dos resultados obtidos se configura como qualitativa e quantitativa, partindo de uma interpretação de contexto e reflexão sobre os dados levantados estatisticamente (GIL, 2019).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foram levantadas 365 vagas de empregos para a realização deste estudo de caso por meio eletrônico através do *site infojobs*³. Destaca-se algumas características em comum das empresas, como porte e ramo de atuação, atentando-se as diferenças que existem conforme a região do Brasil pesquisada. Enquanto as características mais encontradas exigidas para o candidato à vaga de emprego, destaca-se a escolaridade, idiomas, entre outros aspectos.

Tabela 1: Porte das empresas.

Região Norte		Região Nordeste		Região Sul	
Micro	13,33%	Micro	21,82%	Micro	53%
Pequena	8,89%	Pequena	21,82%	Pequena	23%
Média	17,78%	Média	10,91%	Média	6%
Grande	60%	Grande	45,45%	Grande	18%
TOTAL: 45		TOTAL: 55		TOTAL: 100	
Região Sudeste		Região Centro-Oeste		Brasil	
Micro	28,41%	Micro	32,47%	Micro	33,15%
Pequena	23,86%	Pequena	28,57%	Pequena	22,47%
Média	13,64%	Média	7,79%	Média	10,41%
Grande	34,09%	Grande	29,87%	Grande	33,70%
TOTAL: 88		Não consta	1,30%	Não consta	0,27%
		TOTAL: 77		TOTAL: 365	

Conforme a Tabela 1, pode-se observar o porte das empresas que disponibilizaram as vagas de emprego em cada uma das cinco regiões, compilado os resultados para todo o país. Analisando os números encontrados, podemos destacar alguns fatores pertinentes, nas regiões Norte, Nordeste e Sudeste localizam-

² <http://www.infojobs.com.br>

³ <http://www.infojobs.com.br>

se em maior quantidade empresas de grande porte com 60%, 45,45% e 34,09% respectivamente. Nas demais regiões micro e pequenas empresas se destacam, sendo a maioria. Atentando-se ao Sul, na qual as micro empresas dominam o cenário com 53%. Em um quadro geral do Brasil, grandes e micro empresas aparecem em equilíbrio com 33,70% e 33,15%, em comparação aos dados apresentados pelo CFA/CRA (2015), percebe-se que as empresas de grande porte ainda aparecem com destaque no cenário nacional. Contudo se somadas micro e pequenas empresas, ambas se fazem maioria pelo país, totalizando 66,85%, mostrando um crescimento nesta área nos últimos anos. Na sequência observa-se dados da Tabela 2 sobre o ramo de atuação das empresas nas vagas pesquisadas.

Tabela 2: Ramo das empresas.

Região Norte		Região Nordeste		Região Sul	
Prestação de serviços	68,89%	Prestação de serviços	76,36%	Prestação de serviços	77%
Indústria	20%	Indústria	7,28%	Indústria	7%
Comércio	11,11%	Comércio	16,36%	Comércio	16%
TOTAL: 45		TOTAL: 55		TOTAL: 100	
Região Sudeste		Região Centro-Oeste		Brasil	
Prestação de serviços	75%	Prestação de serviços	81,82%	Prestação de serviços	76,44%
Indústria	5,68%	Indústria	3,90%	Indústria	7,67%
Comércio	19,32%	Comércio	14,28%	Comércio	15,89%
TOTAL: 88		TOTAL: 77		TOTAL: 365	

É notório o quanto as empresas prestadoras de serviços se destacam em todas as regiões do país, sendo o ramo com maior porcentagem em todas as localidades. Cabe destacar que apesar de não ter sido especificado na tabela, as prestações de serviços focalizam-se em consultorias, sendo estas a maioria direcionadas a recursos humanos. É curioso analisar a região Norte como sendo o único lugar em que a indústria aparece em segundo lugar, a frente do comércio, cenário esse diferente da pesquisa feita pelo CFA/CRA (2015), que apontou a indústria como dominante entre as pesquisas.

Tabela 3: Escolaridade.

Região Norte		Região Nordeste		Região Sul	
Ensino Superior	86,67%	Esino Superior	98,18%	Ensino Superior	93%
Pós Graduação	13,33%	Pós Graduação	1,82%	Pós Graduação	7%
TOTAL: 45		TOTAL: 55		TOTAL: 100	
Região Sudeste		Região Centro-Oeste		Brasil	
Ensino Superior	97,73%	Ensino Superior	93,51%	Ensino Superior	94,25%
Pós Graduação	2,27%	Pós Graduação	6,49%	Pós Graduação	5,75%
TOTAL: 88		TOTAL: 77		TOTAL: 365	

Na Tabela 3 apresenta-se dados sobre a escolaridade exigida para o preenchimento das vagas de emprego. Em uma análise geral das estatísticas conclui-se que as exigências por uma especialização ou pós graduação são baixas, dando ênfase a região Norte, onde encontra-se a maior porcentagem sobre tais exigências com 13,33%. Os números obtidos mostram uma diferença exacerbada se comparados aos números apresentados pelo CFA/CRA (2015), onde 73% dos administradores possuíam uma especialização. A seguir, na Tabela 4, encontra-se as áreas de atuações disponíveis nas vagas de emprego.

É possível concluir que de forma abrangente, as áreas relativas a finanças foram as mais ofertadas, seguidas pelas vagas em administração geral. Os números que mais se destacaram foram no Norte do país, onde se concentraram em administração geral com 71,11% das vagas. Em paralelo com a pesquisa do

CFA/CRA (2015), a área de finanças continua bem cotada. Um traço crucial que perpassa para além dos números ocorre nas exigências da área de atuação, pois é neste momento em que as empresas exigem as habilidades dos administradores, mesclando técnica, conceitual e humana, com frequência percebe-se que além do conhecimento técnico para realizar as atividades exigidas, as empresas também procuram habilidades conceituais e humanas, como capacidade de solucionar problemas, liderar pessoas e equipes, trabalhar com clientes, planejar estratégias para alavancar a empresa, entre outras. Entre as habilidades requeridas, as humanas são as que aparecem com maior frequência. A Tabela 5 apresenta dados sobre o posicionamento das empresas no quesito Idiomas.

Tabela 4: Área de atuação.

Região Norte		Região Nordeste		Região Sul	
Recursos Humanos	0%	Recursos Humanos	10,91%	Recursos Humanos	16%
Logística	6,67%	Logística	16,35%	Logística	12%
Finanças	0%	Finanças	23,64%	Finanças	38%
Produção/operações	0%	Produção/operações	1,82%	Produção/operações	3%
Marketing	4,44%	Marketing	3,64%	Marketing	17%
ADM Geral	71,11%	ADM Geral	40%	ADM Geral	0%
Tecnologia da Informação	2,22%	Tecnologia da Informação	1,82%	Tecnologia da Informação	6%
Vendas	15,56%	Vendas	1,82%	Vendas	8%
TOTAL: 45		TOTAL: 55		TOTAL: 100	
Região Sudeste		Região Centro-Oeste		Brasil	
Recursos Humanos	22,73%	Recursos Humanos	32,47%	Recursos Humanos	18,36%
Logística	13,64%	Logística	16,88%	Logística	13,42%
Finanças	29,54%	Finanças	16,88%	Finanças	24,66%
Produção/operações	1,14%	Produção/operações	1,30%	Produção/operações	1,64%
Marketing	6,82%	Marketing	3,90%	Marketing	8,22%
ADM Geral	23,86%	ADM Geral	16,88%	ADM Geral	24,11%
Tecnologia da Informação	2,27%	Tecnologia da Informação	0%	Tecnologia da Informação	2,74%
Vendas	0%	Vendas	11,69%	Vendas	6,85%
TOTAL: 88		TOTAL: 77		TOTAL: 365	

Perante os números apresentados, conclui-se que as exigências sobre uma segunda língua no mínimo, são baixas, as regiões Sudeste e Centro-Oeste foram as que mais requeriram em suas vagas. O inglês em todas as regiões foi mais solicitado que o espanhol, apenas o Centro-Oeste mostrou interesse em uma língua que difere do inglês e espanhol, como alemão e francês. Os números do CFA/CRA (2015) mostram que pouco menos da metade dos administradores não falam outra língua, de acordo com os dados encontrados as empresas não exigem com frequência que especificamente administradores falem outra língua, provavelmente ficando a cargo de outro profissional a realização de uma ponte com a economia globalizada.

Tabela 5: Idiomas.

Região Norte		Região Nordeste		Região Sul	
Inglês básico	0%	Inglês básico	3,64%	Inglês básico	3%
Espanhol básico	0%	Espanhol básico	0%	Espanhol básico	0%
Inglês intermediário	4,44%	Inglês intermediário	1,82%	Inglês intermediário	3%
Espanhol intermediário	0%	Espanhol intermediário	0%	Espanhol intermediário	1%
Inglês avançado	0%	Inglês avançado	0%	Inglês avançado	1%
Espanhol avançado	0%	Espanhol avançado	0%	Espanhol avançado	0%
Não informado	95,56%	Não informado	94,54%	Não informado	92%
TOTAL: 45		TOTAL: 55		TOTAL: 100	
Região Sudeste		Região Centro-Oeste		Brasil	
Inglês básico	6,82%	Inglês básico	3,90%	Inglês básico	3,84%
Espanhol básico	2,27%	Espanhol básico	1,30%	Espanhol básico	0,82%
Inglês intermediário	4,55%	Inglês intermediário	3,90%	Inglês intermediário	3,56%
Espanhol intermediário	2,27%	Espanhol intermediário	0%	Espanhol intermediário	0,82%
Inglês avançado	7,95%	Inglês avançado	1,30%	Inglês avançado	2,47%
Espanhol avançado	0%	Espanhol avançado	1,30%	Espanhol avançado	0,27%
Não informado	76,14%	Outros idiomas	2,59%	Outros idiomas	0,55%
TOTAL: 88		TOTAL: 77		TOTAL: 365	

Tabela 6: Outras exigências.

Pacote Office		Experiência na área	
Região Norte	33,33%	Região Norte	26,67%
Região Nordeste	49,09%	Região Nordeste	43,64%
Região Centro-Oeste	46,75%	Região Centro-Oeste	49,35%
Região Sul	46%	Região Sul	32%
Região Sudeste	53,41%	Região Sudeste	40,91%
Brasil	46,85%	Brasil	38,90%
Habilitação		Ferramentas de edição	
Região Norte	26,67%	Região Norte	0%
Região Nordeste	16,36%	Região Nordeste	1,82%
Região Centro-Oeste	12,99%	Região Centro-Oeste	6,49%
Região Sul	12%	Região Sul	7%
Região Sudeste	11,36%	Região Sudeste	2,27%
Brasil	14,52%	Brasil	4,11%

A Tabela 6 foi constituída por um conteúdo que não era o foco da pesquisa a priori, porém foi encontrado com frequência durante a realização da mesma, mostrando assim detalhes importantes que fazem a diferença no mercado de trabalho.

Não foram exigências feitas por todas as empresas, os números destacados são dentre as que fizeram, e mais de uma exigência pode ter aparecido em uma mesma vaga, dessa forma fora construída a Tabela 6. Dentre os conhecimentos à parte, o domínio do Pacote *Office* e a experiência na área surgem com números expressivos em todas as regiões do país. As ferramentas de edição aparecem em vagas direcionadas ao marketing, enquanto a habilitação aparece com certa frequência em todos os tipo de vaga, mostrando que as empresas exigem uma certa mobilidade do profissional, muitas vezes solicitando disponibilidade para mudar de residência, conforme a realização do trabalho.

CONCLUSÕES

O presente estudo de caso, possui como objetivo principal compreender o mercado de trabalho através de uma pesquisa *on-line* por vagas de emprego e, conseqüentemente traçar um perfil do administrador 'ideal' com base nas exigências do próprio mercado. Contabilizando números gerais o porte da empresa que mais oferece vagas de emprego são micro e pequenas, somadas, com ramo de atuação em prestação de serviços mais especificamente consultorias em recursos humanos, tendo como escolaridade mínima graduação em administração, não necessariamente com alguma especialização, a área de atuação do profissional se situa entre administração geral e finanças, na qual idioma não é uma exigência relevante.

Cabe destacar que para compreender o mercado de trabalho é necessário lançar um olhar mais profundo, além destes últimos números gerais, afinal a vasta extensão territorial do Brasil demonstra diferentes interesses em cada região em específico. Dessa forma não significa que a porcentagem final do país responda de forma homogênea de Norte a Sul. O profissional em administração em ascensão pode direcionar seus interesses, conforme a região que mais satisfaça seu perfil e o que pretende para a sua carreira.

A partir da pesquisa realizada compreende-se que o perfil do administrador debatido por autores na academia que destacam habilidades (humana, conceitual e técnica), além do dinamismo que o administrador

deve possuir, compactuam com o mercado de trabalho que exige diversas facetas de um mesmo profissional, demonstrando que teoria e prática estão caminhando juntas.

No quesito das instituições de ensino, as habilidades técnicas são satisfatoriamente alcançadas pelo conteúdo transmitido pela grade curricular, a problemática entre mercado e ensino ocorre entre conceitual e humana. As habilidades conceituais, muitas delas são construídas no dia a dia de uma empresa, na qual o profissional desperta um *feeling* para os negócios e aprende, conforme trabalha. Contudo, a universidade deve despertar um olhar estratégico enquanto molda seus estudantes. A habilidade humana está intrínseca em cada indivíduo, as IES incentivam a liderança, a gestão, o contato com o cliente e o bom trabalho em grupo, porém é responsabilidade de cada um desenvolver essa habilidade. Dessa forma se um profissional não atende as exigências do mercado de trabalho, seria de certa forma injusta culpabilizar somente as universidades, apesar de a mesma, em alguns aspectos carecer de melhorias.

Como notado no estudo de caso realizado a experiência pode ser um fator crucial no momento de conseguir um emprego, na mesma direção desta exigência destaca-se a importância dos estágios muitas vezes ofertados pelas IES. A Tabela 6 auxilia de forma pontual em como compreender o mercado de trabalho, para sair na frente da concorrência o administrador necessita estar sempre se reinventando, oferecendo conhecimentos a mais. Conclui-se então que o perfil do administrador 'ideal' é aquele que possui nível superior, detêm das habilidades técnicas, humanas e conceituais e que esteja sempre em busca do conhecimento e do aperfeiçoamento pessoal.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Educação. **Resolução 4/2005**. Brasília: MEC, 2005.

CFA. Conselho Federal e Regionais de Administração. **Perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalhos do administrador e do tecnólogo**. CFA, 2015.

DEUS, A. W.. **Habilidades e competências do administrador na percepção dos empresários da região da Amplasc**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T.. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: UFRGS, 2009.

GIL, A. C.. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GUEDES, G. G.. As habilidades e o pensamento sistêmico: fatores decisivos na formação do administrador. **Global Manager**, Caxias do Sul, v.3, n.5, p.45-59, 2003.

MARTINS-SILVA, P. O.; SILVA, C. S.; SILVA JUNIOR, A.. As competências dos administradores: seu processo de formação e as exigências do mercado de trabalho. **Contextus: Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, Ceará, v.14, n.2, p.111-142, 2016.

MAXIMIANO, A. C. A.. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MOREIRA, F. M.; QUEIROZ, T. R.; MACINI, N.; CAMPEÃO, G. H.. Os alunos de administração estão em sintonia com o mercado de trabalho?. **Avaliação**, Campinas, v.19, n.1, p.61-88, 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-40772014000100004>

MURAD, I.. O mercado de trabalho na área de administração: analisando a formação profissional e as demandas das organizações. **Revista Foco**, v.10, n.2, p.82-97, 2017.

NASCIMENTO, C. B.. As competências do administrador desenvolvidas durante sua formação profissional: a percepção dos alunos de Instituições de ensino superior em São Luís, MA. In: ENANPAD. **Anais**. 2017.

SIQUEIRA, M. M.. O papel das disciplinas de embasamento na formação acadêmica de administradores. **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v.27, n.1, p.53-55, 1987. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901987000100007>

SLEUTJES, M. H. S. C.. Refletindo sobre os três pilares de sustentação das universidades: ensino-pesquisa-extensão. **RAP**, Rio de Janeiro, v.33, n.3, p.99-111, 1999.