

**A PERCEPÇÃO DOS ALUNOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO SOBRE AS
COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS DO PROFISSIONAL DE ADMINISTRAÇÃO:
UM ESTUDO DE CASO REALIZADO EM BELO HORIZONTE, MINAS GERAIS -
BRASIL**

**PERCEPTION OF THE STUDENTS OF THE ADMINISTRATION COURSE ON
THE NECESSARY COMPETENCES OF THE PROFESSIONAL OF
ADMINISTRATION: A CASE STUDY CONDUCTED IN BELO HORIZONTE,
MINAS GERAIS - BRAZIL**

Alex VARETO¹, Mateus SOUZA², Sérgio CALDAS³

Resumo

O objetivo geral deste trabalho consistiu em investigar na percepção dos alunos do 8º Período de Administração em Instituições de Ensino Superior (IES), se a matriz curricular oferecida nas instituições de ensino superior, atende as competências necessárias para o mercado de trabalho. Realizou uma pesquisa de natureza qualitativa e descritiva com nove alunos do curso superior de Administração em três Instituições de Ensino Superior da região de Belo Horizonte, no estado de Minas Gerais. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas. A pesquisa revelou que há um equilíbrio entre o ensinado nas (IES) e as diretrizes curriculares propostas, porém reconheceu-se a necessidade de oferecer especialização ao administrador, em função das exigências do mercado de trabalho. Diante dos achados, sugere-se a realização de pesquisas de cunho quantitativo, abrangendo um número maior de entrevistados e utilizando métrica passível de generalizações, de modo a contribuir para o melhor entendimento das competências necessárias ao exercício da profissão.

Palavras -chave: Habilidades; Diretrizes curriculares; Administração.

Abstract

The general objective of this work was to investigate the perception of the students of the 8th Period of Administration in Higher Education Institutions (HEI), if the curricular matrix offered in higher education institutions, fulfills the necessary competencies for the labor market. He carried out a research of a qualitative and descriptive nature with nine upper-level students of Administration in three Higher Education Institutions of the Belo Horizonte region, in the state of Minas Gerais. Data collection was performed through semi-structured interviews. The research revealed that there is a balance between what is taught in the HEI and the proposed curricular guidelines, but the need to offer specialization to the administrator according to the demands of the labor market has been recognized. Considering the findings, it is suggested to carry out quantitative surveys, covering a larger number of

¹ Faculdade de Minas, Faminas BH, Graduado do curso em Administração. *alexvareto@gmail.com*

² Faculdade de Minas, Faminas BH, Graduado do curso em Administração. *souzamateusgomes@gmail.com*

³ Mestre em Administração, MBA, Pós-Graduado em Administração Sérgio Caldas.
professorsergiocaldas@yahoo.com.br

interviewees and using generalizable metrics, in order to contribute to a better understanding of the skills required for the exercise of the profession.

Key words: Skills; Curricular guidelines; Administration

1. Introdução

A educação superior, cada vez mais, vem sendo discutida em congressos, palestras e demais eventos, com o intuito de sinalizar quanto às competências necessárias ao sucesso dos estudantes. Esta se mostra como o principal agente transformador da sociedade, por ser se constituir no lócus mais adequado para a formação da mão de obra de trabalho especializada, o que repercute no desenvolvimento econômico e social.

No atual cenário econômico mundial, no qual as empresas buscam, a todo o momento, diferenciar-se, o papel do administrador tem evoluído bastante. As organizações requerem, cada vez mais, profissionais dotados de habilidades e competências que os tornem capazes de promover o seu desenvolvimento. O potencial humano é visto como uma grande fonte de sucesso na organização, cujo diferencial competitivo está nas pessoas que a compõem.

Para Fleury (2000), o indivíduo precisa apresentar valores sociais que o façam comprometer-se em cumprir os objetivos que lhes são impostos, desempenhando com eficácia sua função. O profissionalismo pode ser identificado por uma combinação ímpar de competências. Boterf (2003, p. 11) relaciona competência com profissionalismo, posicionando o sujeito como portador e criador de competências, sendo elas uma combinação de recursos como saber-fazer, aptidões e experiências.

O objetivo principal da pesquisa relata neste artigo consistiu em investigar a percepção dos alunos do curso de Administração do 8º Período se a matriz curricular oferecida nas instituições de ensino superior atende as competências necessárias para o mercado de trabalho. De forma mais específica, pretendeu-se: descrever as competências necessárias dos alunos do curso de Administração; identificar as habilidades e competências transmitidas aos alunos; e por fim, investigar a percepção dos alunos do 8º Período do curso de Administração sobre as competências necessárias ao exercício de sua profissão.

A escolha deste conteúdo justifica-se por sua permanente conveniência. Cada vez mais se torna fundamental acompanhar o vínculo entre o que é cobrado pelo mercado de trabalho e o que é ensinado conforme a matriz curricular do curso quanto às competências e habilidades para o profissional. A possibilidade de melhor adequação do curso de graduação em Administração ao mercado de trabalho propõe o aperfeiçoamento profissional e pessoal dos alunos.

A necessidade de identificar a matriz curricular que está sendo oferecida nas IES justifica esta investigação, como fonte de direcionamento para possíveis revisões das práticas pedagógicas, em busca de ferramentas que possibilitem o real desenvolvimento das competências e o aprimoramento contínuo da carreira do aluno aqui tratado. Ao procurar uma instituição de educação superior, o aluno almeja um serviço de qualidade e, complementar a isso, uma matriz curricular que o ajude no mercado de trabalho. Portanto, tem-se como hipótese, na percepção dos alunos do 8º Período de Administração de Empresas nas IES, que

a matriz curricular oferecida na instituição, atende na qualidade de inserção, mas não para competir no mercado de trabalho.

Diante do contexto, apresentado, a presente pesquisa pretende responder ao seguinte questionamento: Quais são as competências necessárias ao exercício da administração em relação ao mercado de trabalho?

O artigo está estruturado em três seções, incluindo esta Introdução, que apresenta o tema da pesquisa, os objetivos, justificativa e o problema hipótese. Na segunda seção, desenvolve-se a metodologia, referencial teórico, que aborda os temas “Administração no Brasil” e “Competências” e Análise de Resultados. Na terceira seção, formulam-se as considerações finais.

2. Desenvolvimento

Nesta seção abordam-se a metodologia, o referencial teórico e por fim, a análise de resultados.

2.1 Metodologia

A pesquisa adotou a abordagem de cunho qualitativa. Segundo Goldenberg (1999) não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc. Os pesquisadores que adotam a abordagem qualitativa opõem-se ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências, já que as ciências sociais têm sua especificidade, o que pressupõe uma metodologia própria.

A pesquisa bibliográfica se faz necessário neste artigo, uma vez que se buscou entender na percepção dos alunos do curso de Administração em relação a matriz curricular oferecida nas IES face às competências necessárias para o mercado de trabalho.

Utilizando-se dessa ferramenta, pode-se embasar teoricamente e confirmar, argumentar e mostrar ponto de vistas de diversos autores sobre este assunto. Segundo Vergara (2003) é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais e redes eletrônicas, isto é material acessível ao público em geral. Nesse sentido, é possível colocar o pesquisador em contato direto com tudo aquilo que foi escrito sobre determinado assunto, proporcionando melhor entendimento sobre o conteúdo.

Quanto aos fins, a pesquisa se caracteriza como descritiva e quanto aos meios, como um estudo de casos. No que tange a pesquisa descritiva, Gil (2008) relata que possui como objetivo a descrição das características de uma população, fenômeno ou de uma experiência. Uma de suas peculiaridades está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como questionário e a observação sistemática. A aplicação da pesquisa descritiva foi escolhida por proporcionar novas visões sobre uma realidade já conhecida.

A unidade de análise foi três instituições do Ensino superior, tendo como sujeitos de pesquisa nove entrevistados, alunos do 8º período de Administração de Empresas.

Para a coleta de dados foi utilizado um questionário que consiste basicamente em traduzir os objetivos da pesquisa em questões específicas. As respostas proporcionam dados ao pesquisador para descrever as características da população pesquisada (Gil , 2008).

Deste modo, possibilitou recolher informações que permitam conhecer melhor as suas lacunas, bem como melhorar os métodos aplicados, objetivando alcançar soluções eficazes para o problema analisado, propiciando com que se interroga um elevado número de pessoas, num espaço de tempo relativamente curto.

2.2 Referencial Teórico

Nesta seção, abordam-se os temas que servirão de base para a reflexão acerca dos resultados encontrados e discute-se a literatura sobre o desenvolvimento da Administração no Brasil e os conceitos de competência.

2.2.1 Administração no Brasil

Nicolini (2002) ressalta sobre os aspectos iniciais do curso de Administração no Brasil:

A história dos cursos superiores de Administração no Brasil começa logo no início do século, simultaneamente com um longo processo de definição sobre quais seriam as fronteiras do campo do saber administrativo. Durante mais de seis décadas, o ensino das ciências administrativas se confundiu com o ensino das Ciências Econômicas, até a definição do currículo mínimo do curso de graduação em Administração.

Nicolini (2002) salienta o fato de o governo brasileiro não ter tomado as providências quanto ao fato de a conjuntura da educação ser privilégio para poucos e não ser prioridade a inserção de medidas motivacionais. Com o surgimento de diversas instituições privadas, criou-se uma enorme quantidade de cursos, o que abriu grande espaço para os bacharéis de Administração.

Preocupado com o surgimento de novas instituições e com a qualidade do ensino, o governo editou a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), originada da Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996, agregando o Conselho Federal de Educação (CFE), criado pela Lei 9.131, de 24 de Novembro de 1995. Uma das atribuições do CFE foi responsabilizar-se pelos conteúdos mínimos e pela duração dos cursos superiores. Essa adequação foi também implantada ao curso de Administração. Definiu-se o número de matérias considerado o mínimo indispensável para uma adequada formação profissional: Matemática, Estatística, Contabilidade, Teoria Econômica, Economia Brasileira, Psicologia Aplicada à Administração, Sociologia Aplicada à Administração, Instituições de Direito Público e Privado (incluindo noções de Ética Administrativa), Legislação Social, Legislação Tributária, Teoria Geral da Administração, Administração Financeira e Orçamento, Administração de Pessoal e Administração de Material.

Segundo o Conselho Regional de Administração no Brasil, o primeiro curso de Administração realizado no País foi lecionado pela Escola Superior de Administração de Negócios (ESAN), de São Paulo, inspirado no modelo de curso da *Graduate School of Business Administration*, da Universidade de Harvard. Porém, pode-se apontar a Fundação Getúlio Vargas, criada em 1954, como a pioneira em ensino superior na área, pela realização do primeiro currículo especializado em Administração de Empresas.

Portanto, as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) dos cursos de graduação, documentos com referências para que as Instituições de Ensino Superior (IES) se orientem para a elaboração dos currículos dos cursos que oferecem. Com base nas experiências em docência, nas pesquisas realizadas e na observação de tendências educacionais, o Conselho Nacional de Educação elaborou as novas Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de Administração, que prevê, em seu artigo 4º, que os cursos de graduação em Administração devem possibilitar a formação profissional que revele, pelo menos, as seguintes competências e habilidades, divididas em oito grupos (CNE, 2005, p. 2):

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 e 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 a 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, implantar e consolidar projetos em organizações;

VIII – Desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais.

As Diretrizes Curriculares para os Cursos de Graduação em Administração, instituídas pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC) incorporaram o conceito de competências profissionais, elencando aquelas que devem ser desenvolvidas nos estudantes. As IES têm

sustentado seus projetos pedagógicos em tais competências, supondo serem elas necessárias ao bom desempenho nas organizações de trabalho que receberão os futuros administradores.

2..2.2 Competência

Um grande desafio para as empresas nos dias atuais é conseguir se adaptar às mudanças constantes determinadas pela globalização. O cenário econômico é um meio instável e imprevisível, sendo a todo tempo influenciado por mudanças em seus diversos campos. Essa instabilidade cobra uma dinâmica por parte das organizações, que devem aproveitar as oportunidades do ambiente em que estão inseridas e superar as ameaças, sem deixar que a situação fuja do controle. Em um mercado altamente competitivo, no qual a maioria das organizações tem acesso quase instantâneo à informação, é cada vez mais exigido um diferencial por parte dos profissionais, restando evidente a necessidade de um suporte humano inteligente. O nível acirrado de competição faz com que os gestores busquem cada dia mais adquirir competências nas mais diversas áreas.

O termo *competência* tem sido conceituado de muitas maneiras pelos mais diversos autores ao longo dos anos. Para que haja um entendimento maior, é indispensável analisar como se dá a competência individual, uma vez que é no indivíduo que estão contidos os aspectos essenciais dessas habilidades. Segundo Picarelli (2002), tais características são: conhecimento, que é o saber; atitude, que é o fazer; e habilidade, que é o saber fazer. Esses atributos estão implícitos na grande maioria dos conceitos do termo. Usados de forma composta e sistematizada, podem induzir um desempenho elevado e diferenciado por parte do indivíduo.

A literatura sobre competência é bem vasta, porém, como o objeto de estudo deste artigo orienta-se para as áreas dos estudos organizacionais, será dada ênfase às competências individuais. O referencial teórico é focado em autores que apresentam uma análise mais voltada à dinâmica do desenvolvimento, da ação, da formação e da capacitação.

De acordo com Dutra (2004), a discussão sobre o termo *competência* começou quando David McClelland propôs seu conceito, em 1973. O autor não o definiu diretamente, acolhendo-o apenas como um símbolo para uma abordagem alternativa aos tradicionais testes de inteligência. A partir da década de 1980, a discussão se acalorou. Em suas diversas análises, apesar de divergirem em alguns pontos, todos reconhecem sua importância para uma organização.

O Quadro 1 demonstra os conceitos de competência que surgiram ao longo dos anos.

Quadro 1 – Conceitos de competências

Spencer e Spencer (1993)	“A competência refere-se a características intrínsecas ao indivíduo que influencia e serve de referencial para seu desempenho no ambiente de trabalho.”
Boterf (2003)	“Competência é assumir responsabilidades frente a situações de trabalho complexas, buscando lidar com eventos inéditos, surpreendentes, de natureza singular.”

Magalhães et. al.(1997)	“Conjunto de conhecimentos, habilidades e experiências que credenciam um profissional a exercer determinada função.”
Durand (1998)	“Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes interdependentes e necessárias à consecução de determinado propósito”.
Fleury e Fleury (2000)	“Competência: um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.”
Becker et. al.(2001)	“Competências referem-se a conhecimentos individuais, habilidades ou características de personalidade que influenciam diretamente o desempenho das pessoas.”

Fonte: Adaptado de Bitencourt (2004)

Para Zarifian (2003, p. 137), com respaldo em três conceitos interdependentes, define o termo competência:

Competência é a tomada de iniciativa e responsabilidade do indivíduo em situações profissionais com as quais ele se defronta. Competência é uma inteligência prática das situações, que se apoia em conhecimentos adquiridos e os transforma à medida que a diversidade das situações aumenta. Competência é a faculdade de mobilizar redes de atores em volta das mesmas situações, de compartilhar desafios, de assumir áreas de responsabilidade.

Ainda, Zarifian (2001), as competências organizacionais podem ser classificadas em: Técnicas – conhecimentos sobre o trabalho que deve ser feito; Sobre processos – conhecimentos sobre os processos do trabalho; Sobre a organização – saber sobre o fluxo de trabalho; De serviço – saber aliar competência técnica para descobrir o impacto do produto ou serviço sobre o consumidor; e Sociais – saber ser.

O conceito de competência, que, normalmente, está relacionado ao uso mobilizado de conhecimentos, habilidades e atitudes, pode-se dizer que o ponto chave na discussão proposta é a questão da ação, que acaba por promover um diferencial nas pessoas inseridas nas organizações.

Bitencourt (2005a, p. 24) assim define competência:

Um processo contínuo e articulado de formação e desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes em que o indivíduo é responsável pela construção e consolidação de suas competências

(autodesenvolvimento) a partir da interação com outras pessoas no ambiente de trabalho, familiar e/ou em outros grupos sociais (escopo ampliado), tendo em vista o aprimoramento de sua capacitação, podendo, dessa forma, adicionar valor às atividades da organização, da sociedade e a si próprio (autorrealização).

Boterf (2003, p. 11) relaciona competência com profissionalismo, posicionando o sujeito como portador e criador de competências, sendo elas uma combinação de recursos como saber-fazer, aptidões e experiências. O profissionalismo pode ser identificado por uma combinação ímpar de competências. Para o autor, caracteriza-se pela articulação de três princípios: o pessoal, que é o querer agir; o de formação, que é saber agir; e o profissional, que envolve poder agir. Ressalta, ainda, que a competência profissional não está nos recursos a mobilizar, mas no próprio saber mobilizar.

Para Fleury (2000), o indivíduo precisa apresentar valores sociais que o façam comprometer-se em cumprir os objetivos que lhes são impostos, desempenhando com eficácia sua função. Com isso, ele agrega valor à organização, proporcionando a ela mais chances vencer os obstáculos impostos pelo cenário empresarial atual. A próxima seção versa a análise dos resultados.

2.3. Análise de Resultados

Primeiramente, questionou-se a cada entrevistado sobre o mercado de trabalho atual e os principais fatores exigidos dos profissionais que buscam inserir-se nele. Com base nas habilidades e nos aprendizados transmitidos ao longo da graduação, questionou-se aos entrevistados sobre sua percepção sobre o termo competência. Apurou-se que grande parte tem conhecimento do conceito em questão, conforme afirmações dos entrevistados, o que é exemplificado nas falas a seguir:

Competência é a junção de conhecimentos e habilidades adquiridos que possibilitam cumprir funções e atividades com alta produtividade e desempenho. O termo se relaciona também com conhecimento prático de experiências anteriores e proatividade (Entrevistado 3).

Acredito que competência seja um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes. Aprendi como o ideograma “CHA”, que serve para designar o saber, o saber fazer e o querer fazer (Entrevistado 9).

Essas observações vêm ao encontro das considerações de Picarelli (2002) quando ressalta que estas características são: o conhecimento, que é o saber; a atitude, que é o fazer; e a habilidade, que é o saber fazer. Tais atributos, implícitos na grande maioria dos conceitos, se usados de forma composta e sistematizada podem induzir um desempenho elevado por parte do indivíduo. Conforme exemplificado pelo entrevistado 4:

Competência é uma soma de conhecimentos e capacidades de atuar em alguma área, que, aliadas às habilidades, resultam no alcance de objetivos e resultados (Entrevistado 4).

Essas ideias vêm ao encontro do conceito citado por Durand (1998) de esclarecer que o termo *competência* é o conjunto de habilidades e atitudes interdependentes necessárias à consecução de determinado propósito. Este conceito corrobora o citado por Magalhães et al.(1997) ao designar competência como um conjunto de conhecimentos, habilidades e experiências que credenciam um profissional a exercer determinada função.

Os entrevistados foram questionados se a competência pode ser entendida ainda como o agir de forma responsável e compromissada. Apurou-se que o indivíduo que a exerce pode ser designado como uma pessoa capacitada para exercer um cargo e cumprir as exigências solicitadas de acordo com seus conhecimentos, isso é exemplificado na fala a seguir.

Entendo como competência, fazer de forma correta aquilo que precisa ser feito. Trata-se de ser engajado e ter compromisso com a empresa. É necessário saber utilizar os conhecimentos adquiridos e colocá-los em prática para resolver os impasses (Entrevistado 2).

Essa observação vem ao encontro de Boterf (2003) quando relaciona o termo *competência* a profissionalismo, posicionando o sujeito como portador e criador de competências, sendo elas uma combinação de recursos como saber-fazer, aptidões e experiências.

Os entrevistados foram indagados sobre processo de autoconhecimento, desenvolvimento intelectual e emocional, que incidem diretamente sobre a habilidade de lidar com as pessoas. A questão investiga se no decorrer do curso houve espaço para desenvolver tais atributos. As percepções dos entrevistados evidenciam que as habilidades citadas foram adquiridas e trabalhadas, mesmo que implicitamente, durante a graduação, conforme exemplificado:

Considero que houve espaço sim. Consegui me desenvolver intelectualmente absorvendo as informações que foram passadas e adquirindo conhecimento sobre as disciplinas ministradas, isso fez com que eu me preparasse emocionalmente para situações adversas do dia a dia (Entrevistado 2).

De acordo com Becker et al. (2001), competências referem-se a conhecimentos individuais, habilidades ou características de personalidade que influenciam diretamente o desempenho das pessoas.

Foram questionados, em relação as expectativas do curso de Administração a transmissão das ideias que inclinam os alunos à capacidade de diagnóstico, de solução de problemas, de intervenção nos processos de trabalho, de ajustamento em equipe, de se auto organizar e de enfrentar situações em constantes mudanças. Apurou-se que a transmissão de

ideias são qualificações e entendidas como o resultado do desenvolvimento de competências e habilidades por meio do contato e da manipulação de variados tipos de conhecimentos, conforme exemplificado na fala dos entrevistados.

Muito foi transmitido durante o curso, principalmente no que diz respeito às habilidades necessárias à vida profissional. Também teve algumas aulas de humanas que focaram muito por esse lado de como lidar com pessoas, lidar com as diversidades (Entrevistado 1).

O desenvolvimento emocional é um dos ganhos mais relevantes ao longo do curso. A cada semestre, são acumuladas habilidades essenciais para se tornar um bom profissional. O desenvolvimento foi abrindo os horizontes para poder lidar com situações e também com pessoas, mostrando como agir em empresas, lidando com diferentes situações que podem ocorrer no convívio no ambiente de trabalho (Entrevistado 6).

As falas dos entrevistados permitem inferir que o curso de graduação oferece um ambiente favorável à formação das habilidades interpessoais e humanas, que podem ser transformadas em competências para o profissional. Porém, nem todas as percepções foram favoráveis, exemplificada pela fala do Entrevistado 3:

O curso de Administração ficou muito a desejar na parte prática e emocional das atividades e das nossas escolhas ao longo da carreira profissional (Entrevistado 3).

Os entrevistados foram questionados sobre as propostas curriculares, se a mesma foi completamente atendida de forma que o conteúdo possa ser utilizado profissionalmente. Apurou-se que todos os entrevistados foram unânimes em relação às propostas curriculares. Para o entrevistado 8 as faculdades esbarram no MEC que impõe condições para o curso ser reconhecido. Conforme exemplificado na fala a seguir:

Atende em partes, porque existem disciplinas que fazem parte da vida de um administrador no ambiente empresarial, outras não. Mas as faculdades esbarram no MEC que impõe condições para o curso ser reconhecido. Consequentemente os alunos ficam reféns e não são ouvidos sobre o que poderia ser mudado ou melhorado para uma colocação melhor no mercado de trabalho. (Entrevistado 8).

Essas observações vêm ao encontro das considerações do Conselho Federal de Educação, na qual atribui conteúdos mínimos, número de matérias consideradas indispensáveis e duração do curso. Essas adequações são exigidas pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, visando manter a qualidade do ensino.

Os entrevistados foram indagados a sugerir mudanças ao curso de Administração, a fim de obter melhor desenvolvimento de competências, conforme exemplificado na fala do Entrevistado 2:

Eu iria trazer o mercado para dentro das faculdades, fazer com que os alunos aplicassem o conteúdo assim que ele fosse ministrado. Encaramos disciplinas teóricas durante o curso que não conseguimos aplicar. Ainda percebo que o curso precisa de um núcleo de execução de projetos e/ou empresa júnior para aplicar aquilo que foi ministrado dentro de uma empresa real, vivenciando alguns problemas para resolverem, desenvolverem consultorias talvez gratuitas para praticar, realizarem um plano de negócios de uma empresa real, desenvolverem um planejamento estratégico e ajudar a colocar em prática, etc. Enfim, a ideia é que os alunos não vivam apenas o teórico e fictício dentro de sala de aula, mas que possam praticar, sentir o peso e pressão do mercado para saírem mais preparados (Entrevistado 2).

O curso de Administração exige uma atualização dinâmica de seu conteúdo, que deve ser alicerçada nas necessidades do mercado de trabalho. Porém, essas alterações devem ser feitas com extrema cautela, para que seu tema não fuja ao proposto pelas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN). Segundo o Conselho Nacional de Educação, o curso de Administração deve revelar, no mínimo, um conjunto de habilidades previamente definidas, estudadas e julgadas de primordial necessidade. Conforme prevê o DCN, o aluno deve dotar-se da capacidade de elaborar, implantar e consolidar projetos em organizações, desenvolvendo, ainda, a capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais. (CNE, 2005). Na percepção do Entrevistado 9, ocorrem algumas falhas no que diz respeito à revelação dos atributos supracitados:

Adicionaria uma disciplina que abrange todos os contextos atuais. Melhor dizendo, uma vivência empresarial mais próxima da realidade, criando, assim, uma relação empreendedora, para que os discentes possam realmente alicerçar o curso com a experiência profissional. Creio que isto agregaria um verdadeiro diferencial competitivo para os candidatos ao mercado de trabalho (Entrevistado 9).

Deve-se salientar que as mudanças nas diretrizes curriculares são de grande importância, dado que o mercado encontra-se em constantes mudanças. Essa instabilidade provoca a demanda de novas competências e habilidades.

Os principais resultados em relação às competências necessárias aos exercícios da profissão destacada pelos entrevistados foram: Compreender o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes resolutivas que tornam um indivíduo capaz de desempenhar eficiente e eficazmente suas tarefas dentro da empresa. Ainda, revelou que há um equilíbrio entre o ensinado nas (IES) e as diretrizes curriculares propostas, porém reconheceu-se a necessidade de oferecer especialização ao administrador, em função das exigências do mercado de trabalho.

Na seção seguinte, apresentam-se as considerações finais da percepção dos alunos do curso de Administração sobre as competências necessárias ao exercício da profissão.

3 Considerações Finais

Esta pesquisa buscou com base em um estudo de caso realizado com nove alunos em três Instituições de Ensino Superior do 8º Período em Administração localizada na região de Belo Horizonte, investigar a percepção de alunos do 8º Período do curso de Administração sobre as competências necessárias ao exercício de sua profissão, foi atendido. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de característica descritiva.

A análise dos dados coletados evidenciou que há um equilíbrio entre o ensinado nas instituições e as diretrizes curriculares propostas. Constatou-se a necessidade de se pensar quanto à especialização do administrador, em decorrência das exigências do mercado de trabalho e de seu aperfeiçoamento. Ainda na percepção dos alunos, o curso necessita de um núcleo de execução de projetos, para colocar em prática aquilo que foi ministrado em uma empresa real, para que os alunos possam vivenciar alguns problemas, desenvolver consultorias e realizar um plano de negócios e planejamento estratégico, para que possam vivenciar a prática da Administração.

Por se tratar de uma pesquisa qualitativa, na qual o mais importante é o conhecimento do fenômeno, não se pretendeu apresentar resultados passíveis de generalizações. Assim, acredita-se que a realização de pesquisas de cunho quantitativo abrangendo um número maior de entrevistados e utilizando métrica passível de generalizações possa contribuir para o melhor entendimento sobre as competências necessárias ao exercício da profissão.

Referências

- BARDIN, L. *Análise de Conteúdo*. (4 ed.) Lisboa: Edições 70, 2006.
- BITENCOURT, Cláudia. *Gestão Contemporânea de Pessoas*. Porto Alegre: Bookman – Artmed Editora S.A, 2004.
- BITENCOURT, Cláudia C. *Gestão de Competências e Aprendizagem nas Organizações*. São Leopoldo: Unisinos, 2005.
- BOTERF, G. *Desenvolvendo a Competência dos Profissionais*. Porto Alegre: Bookman e Artmed, 2003.
- DUTRA, Joel Souza. *Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna*. São Paulo: Atlas, 2004.
- DUTRA, Joel Souza. *Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna*. São Paulo: Atlas, 2008.
- DUTRA, Joel Souza et al. *Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas*. São Paulo: Editora Gente, 2001.
- FLEURY, Maria Tereza. *Estratégias Empresariais e Formação de Competências*. Campus. São Paulo, 2000.
- FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Teresa Leme. *Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira*. São Paulo: Atlas, 2007.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. *Construindo o Conceito de Competência*. Revista de Administração Contemporânea, Curitiba, v. 5, n. especial, 2001.

FLEURY, Maria Tereza Leme; RUAS, Roberto. *Competências: conceitos, métodos e experiências*. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLDENBERG, M. *A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais*. Rio de Janeiro: Record, 1999,

MINAYO, M. C. S. *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. (22 ed.) Rio de Janeiro: Vozes, 2003.

NICOLINI, A. O futuro administrador pela lente das novas Diretrizes Curriculares: cabeças “bem-feitas” ou “bem-cheias”?. In: XXVI Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração – EnANPAD, 2002, Salvador. Anais... Salvador: Anpad, 2002.

PICARELLI, Vicente. *Gestão Por Competências. Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: estratégias e tendências, volume 01*. São Paulo: Ed. Gente, 2002.

RICHARDSON, Roberto Jarry. *Pesquisa Social, Métodos e Técnicas*. 3. Ed.1999.

VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

ZARIFIAN, Philippe. *O modelo da competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas*. Trad Eric R. R. Heneault. São Paulo: Senac, 2003.

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