

A EMPREGABILIDADE DO EGRESSO DE ADMINISTRAÇÃO: O CASO UNIMEO

Wanderson Dutra Gresele (UNIMEO)

Giovana Conrado (UNIMEO)

Sebastião Cavalcanti Neto (FAFIPAR)

RESUMO

O termo empregabilidade é atualmente utilizado para designar o nível de atuação de um profissional com relação às eventuais exigências do mercado de trabalho, como dito por MARRAS (1990). MAGALHÃES (1997) diz que a nova dinâmica do mercado traz consigo a empregabilidade como um novo conceito para o perfil do trabalhador, que deve possuir habilidades, conhecimentos e capacidades que vai muito além do necessário em sua área profissional, devendo ser um indivíduo polivalente. Desta forma, com o objetivo de analisar a empregabilidade dos egressos de Administração da UNIMEO, buscando levantar a atual ocupação destes egressos e verificando a influência do curso para os mesmos. Com a metodologia de estudo de caso e utilizando-se de entrevista estruturada, pode-se constatar a atual ocupação dos egressos e verificar a influência do curso para a sua empregabilidade e através da técnica de associação de regras conforme TSUR *et al* (1997), utilizando de uma ferramenta de *data mining* conseguiu-se verificar dependências entre as questões respondidas, e obtendo assim maiores informações da base de dados.

Palavras-Chave: empregabilidade, egresso, administração.

ABSTRACT

The term employability is currently used to describe the level of expertise of a professional relationship with the possible requirements of the labour market, as said by MARRAS (1990). MAGALHÃES (1997) says that the new dynamics of the market brings with it the employability as a new concept for the profile of the worker, who must possess skills, knowledge and capabilities that vai much more than necessary in their professional area, an individual must be multipurpose. Thus, in order to examine the employability of graduates of Administration of UNIMEO, seeking to raise the current occupation of graduates and checking the influence of the course for them. With the approach of using case studies and is structured interview, you can see the current occupation of graduates and check the influence of the course for their employability and through the technique of association rules as TSUR *et al* (1997), using a tool for data mining we were able to check dependencies between the questions answered, and thereby getting more information from the database.

Key-Words: employability, graduates, administration.

1. INTRODUÇÃO

Ao longo da história, de acordo com MINARELLI (1995), várias mudanças aconteceram no chamado mundo do trabalho e, especialmente no início dos anos 90, a questão da empregabilidade passou a ocupar um lugar de destaque no contexto de trabalho, desencadeado principalmente por adventos como a globalização. O tema desse estudo expõe se o egresso de administração da União Educacional do Médio Oeste Paranaense LTDA (UNIMEO) encontra-se ativo no mercado depois de sua formação, pois ao sair da instituição carrega uma responsabilidade de entrar no mercado de trabalho competindo com centenas de profissionais recém-formados e, embora o termo empregabilidade não conste ainda nos dicionários, passou a fazer parte do vocabulário organizacional. Com tantas mudanças, as empresas estão procurando alternativas de modernização de seus sistemas e processos produtivos, como dito por MINARELLI (1995), e por conta disso estão passando por constantes diminuições em seu quadro funcional, exigindo assim que as pessoas tenham maior capacidade de aprender e de se adaptar a nova realidade de mercado. Dessa forma a condição de ser empregável passa a ser mais importante do que o emprego, e isso exige que o profissional tenha maior capacidade de aprender e de se adaptar à nova realidade de mercado.

2. APORTE TEÓRICO

EMPREGABILIDADE

De acordo com MINARELLI (1995) para ter empregabilidade é preciso estar pronto e apto para as exigências das empresas. Complementa que, para obter sucesso hoje, são necessárias pessoas de qualidade, velocidade e flexibilidade.

Já para NERI (2001, p.36).

Empregabilidade tem haver com saúde profissional. Ter empregabilidade é conseguir rapidamente emprego em qualquer organização, independente do momento em que vive o mercado em termos de maior ou menor demanda. O termo empregabilidade acabou por alcançar uma dimensão inusitada, ampliando o conceito de maior capacidade para uma pessoa ser empregada. Hoje, o conceito de empregabilidade já alcança a noção de capacidade ou condição de uma pessoa possuir um conhecimento, serviço ou produto que possa ser usufruído não só por empresas, mas também por indivíduos ou grupos isolados.

“O emprego é do empregador, daquele que empreende um negócio. O empregado é aquele que vende seu trabalho para um empregador” MINARELLI (1995, p.21). Dia ainda que, até pouco tempo, a maioria dos profissionais confiava seu futuro nas mãos das empresas em troca de dedicação e lealdade. Com isso nem percebiam que eram dependentes da empresa, por isso se acomodaram e não se especializaram. Dessa forma é claro que o seu desenvolvimento de carreira só ocorreria se a empresa precisasse de seus serviços.

Fica difícil saber qual seria o futuro desse profissional se tivesse que trabalhar por conta própria, uma vez que a maioria não sabe como fazer. MINARELLI (1995) complementa que a carreira profissional é de toda responsabilidade de quem a desenvolve, mas a maioria das pessoas só descobre que colocam seu futuro na mão das empresas quando perdem o poder de decisão na empresa. O profissional deve estar ligado, já que hoje o mercado valoriza e dá preferência para o profissional habilidoso e com iniciativa. O autor BAHJI (2007), destaca ainda que empregabilidade é a condição daquele que, apesar das mudanças no mundo do trabalho, continua apto para nele permanecer. Também pode ser encarada como um sistema de competências profissionais ou extra-profissionais possíveis de serem transferidas de uma posição funcional a outra. Outro conceito possível é o da capacidade de se auto-gerenciar, de administrar seu itinerário ou mesmo de o construir e dirigir, ou seja, ser empreendedor.

BAHJI (2007) diz ainda que com o passar do tempo a definição do empreendedor evolui. Os riscos, a criação de riquezas e a inovação podem servir como exemplos dos

critérios que foram desenvolvidos à medida que evoluía o estudo da criação de novos negócios.

Portanto, uma das maiores dificuldades para que os trabalhadores desenvolvam e mantenham a sua empregabilidade é o grande choque entre as competências exigidas para o sucesso nos cargos anteriores e para o enfrentamento do novo mercado de trabalho e serviços.

Dessa forma, BAHJI (2007) esclarece sobre estágios e educação continuada que fazem parte da carreira de um profissional:

a) Estágios: O estágio é fundamental na formação acadêmica, uma vez que agrega conhecimentos e oportunidades transformando-se em chance de bons empregos, já que com a experiência adquirida durante o estágio o egresso conhecerá de perto a realidade que enfrentará depois de formado.

b) Educação Continuada: Nada mais é do que a continuação na busca de novos conhecimentos em forma de cursos, pós-graduação após o término da faculdade, uma vez que atualmente não é permitido que o egresso se forme e dê por encerrado o seu aprendizado, e sim dê continuidade à evolução do seu conhecimento.

A ORIGEM DO CONCEITO

MINARELLI (1995) nos diz ainda que a empregabilidade é sustentada por seis pilares: adequação vocacional, competência profissional, idoneidade, saúde física e mental, reserva financeira, fontes alternativas e relacionamentos. A união deles transmite segurança ao profissional. Resumindo, empregabilidade é a capacidade de gerar trabalho, de trabalhar e de ganhar.

Adequação Vocacional

Segundo MINARELLI (1995), para ter motivação é preciso estar na profissão certa, exercer o trabalho que corresponde a sua vocação. Sorte do profissional que encontrou a ocupação certa que corresponda aos seus interesses e as suas possibilidades. Este profissional tem o prazer de trabalhar, pois cada dia que passa sente-se gratificado e realizado. Quando o profissional trabalha na área ligada à sua vocação está constantemente motivado. O trabalho desempenhado e a vocação são essenciais para que as pessoas tomem iniciativas, para que estejam sempre dispostas, com ânimo e energia, uma vez que esta vontade de ir atrás de trabalho nada mais é de que adequação vocacional.

Competência Profissional

A competência para MINARELLI (1995) é sinônimo de capacitação profissional. Hoje em dia, o profissional que descuida de sua qualificação e atualização perde a atratividade, torna-se um profissional de segunda, de terceira. O profissional, esteja ele empregado ou não, deve ir atrás de informação, ler livros e revistas especializadas nas áreas de seu interesse, frequentar palestras, cursos, seminários e exposições. Precisa ser humilde para aprender também com as pessoas a sua volta, mesmo que não se encaixem ao seu ambiente profissional.

MINARELLI (2005) diz que ao proceder assim, o profissional torna-se mais preparado podendo descobrir e aplicar soluções. Quando o profissional está adequado aos novos tempos é necessário posicionar-se como um solucionador de problemas à disposição do mercado, porém é necessário que o mercado saiba de sua existência e competência.

Hoje o profissional deve ser o seu próprio empresário, além da competência técnica e gerencial, precisa vender seu trabalho o tempo todo. Deve agir como um vendedor.

Idoneidade

O terceiro pilar que sustenta o profissional, proporciona segurança e garante empregabilidade é a sua idoneidade, conforme dito por MINARELLI (1995). O profissional idôneo e honesto, que administra sua vida e seu trabalho dentro dos princípios legais e éticos, terá sempre a seu favor a consideração, a admiração e a confiança das pessoas.

Segundo o mesmo autor o profissional que é competente, que está adequado à sua vocação, sempre encontra trabalho por meio de pessoas que o apresente, dê boas referências e faça boas considerações, pois boas referências decorrem de um trabalho bem feito, e é por meio delas que surgem novos trabalhos.

Saúde Física e Mental

MINARELLI (1995) diz que a saúde mental e física merece cuidado permanente, pois valendo-se deles, você age, vive, trabalha. O cuidado com a saúde evita desgastes exagerados, que obriga o profissional a uma reposição ainda maior de energia. Somos submetidos ao desgaste natural do envelhecimento, podendo ser acelerado ou não, dependendo da forma como vivemos. Uma pessoa saudável relaciona-se bem com outras pessoas, transmite uma imagem melhor, interage de maneira favorável, fazendo disso um benefício e uma vantagem para o profissional.

Reserva Financeira e Fontes Alternativas

A perda do emprego significa o fim da entrada de receita, como dito por MINARELLI (1995), um hiato no seu orçamento. Diz o autor que quem vive de salário sempre está sujeito a situações difíceis como qualquer outra pessoa. Dentro de uma organização é possível que um profissional se depare com situações com as quais não concorde, pois algo negativo ou alguma hesitação oferecem riscos a sua estabilidade e a sua permanência no emprego. Dessa forma, o profissional deve pensar nisso assim que entrar numa empresa, já que precisa fazer uma reserva que o sustente diante de qualquer contratempo.

Relacionamentos

“Quem conhece pessoas adquire informações e quem tem informações tem acesso. Acesso e informações são a garantia de um diálogo mais produtivo e de um provável negócio” (MINARELLI 1995, p. 69).

Outro grande patrimônio de um profissional, de acordo com MINARELLI, (1995) é o seu relacionamento. Uma pessoa cuidadosa registra seus relacionamentos cultivando-os, formando vínculos e interagindo com elas. Geralmente por não conhecermos o valor dos relacionamentos, deixamos de registrá-los. É necessário que o profissional registre todos os relacionamentos que estabelecer. Sempre que tomamos alguma iniciativa de cumprimentar as pessoas, de lembrarmos delas, de enviar-lhes algum presente ou até visitá-las, estaremos combatendo o esquecimento da indiferença, do descuido e da frieza. É importante que as pessoas que nós conhecemos saibam onde estamos. Em termos profissionais é necessário que essas pessoas acompanhem nossa evolução profissional, conheçam nossas realizações.

3. METODOLOGIA

A pesquisa desenvolvida se enquadra como um estudo de caso, que de acordo com ROESCH *apud* YIN (1981, p. 156) “o estudo de caso como uma estratégia de pesquisa pode ser utilizado de modo exploratório, visando levantar questões e hipóteses para futuros estudos, por meio

de dados qualitativos, descritivo buscando associações entre variáveis, normalmente com evidência de caráter quantitativo e, mesmo, explanatório”.

Para o desenvolvimento do estudo, foram utilizados dados primários que de acordo com LAKATOS E MARCONI (1991, p.159), “são dados históricos, bibliográficos e estatísticos; informações, pesquisas e material cartográfico; arquivos oficiais e particulares; registros em geral; documentação pessoal (diários, memórias, autobiografias); correspondência pública ou privada, etc”. Os dados coletados através das fontes primárias foram por meio de entrevista estruturada, da qual BARROS e LEHFELD (1986) retratam como uma técnica que permite o relacionamento estreito entre entrevistado e entrevistador. Segundo LAKATOS E MARCONI (1991,) a entrevista estruturada é aquela em que os entrevistados seguem um roteiro previamente estabelecido; as perguntas feitas ao indivíduo são pré-determinadas. A pesquisa seguiu também com fontes secundárias que o autor complementa dizendo que são fontes de imprensa em geral e obras literárias. A apresentação dos dados coletados seguiu os ensinamentos de CERVO e BERVIAN (1983), sendo demonstradas em gráficos e tabelas, todas as informações reunidas nos passos anteriores sendo comparadas entre si e analisadas.

Após análise e coleta dos dados a presente entrevista foi submetida a uma ferramenta de *data mining* objetivando buscar novas informações na base de dados obtida, na qual FAYYAD *et al* (1997) fala que existem várias técnicas de *Data Mining* que servem particularmente para cada tipo de domínio. Utilizando a tecnologia de conhecimento em base de dados – KDD, *Data Mining*, e o *Super Query* foi possível realizar a análise de dados através da associação de regras. Para TSUR *et al* (1997) associação de regras é uma técnica que tem grande sucesso na extração de informações úteis de grande bases de dados. Isto possibilitou verificar a existência de dependência entre as questões respondidas na entrevista e a situação da empregabilidade do egresso entrevistado entre outras coisas. Este procedimento teve foco especialmente em analisar a empregabilidade quanto às características pessoais do entrevistado, a empregabilidade quanto a atuação profissional do entrevistado e com relação a empregabilidade quanto a satisfação do egresso. Esta técnica gerou 720 regras na modalidade If... then... Destas foram selecionadas as regras de maior significado estatístico (confiança e suporte) conforme fala FAYYED (1997) e que trouxeram resultados relevantes com os objetivos da pesquisa.

3.1 DELIMITAÇÃO

A pesquisa foi realizada com egressos do curso de Administração da UNIMEO, sendo-os das turmas de 2003 a 2006 na área de abrangência da instituição. Os dados foram coletados no mês de outubro do ano de 2007. As entrevistas foram desenvolvidas através de telefonemas. Os dados para contatos foram encontrados nos arquivos dispostos na instituição acima citada.

Foram abordados 244 egressos do curso de Administração da faculdade UNIMEO/CTESOP, sendo esses distribuídos nas turmas 1999/2003 a 2003/2006. A entrevista foi composta por 15 questionamentos, onde esses foram dispostos da seguinte forma: a primeira questão buscou-se identificar o sexo dos entrevistados; após verificou o estado civil dos pesquisados; na questão três a sua idade; sua localização foi questionada na quarta pergunta; levantou-se também o conhecimento sobre empregabilidade dos entrevistados e após essa foi efetuado um breve relato sobre o seu conceito. Também foi questionada se sua área de atuação e o cargo ocupado, em seguida perguntado sobre as oportunidades encontradas após a conclusão do curso. Na décima pergunta questionou-se a satisfação do egresso com o cargo atual.

A pesquisa seguiu também com o questionamento sobre as expectativas do egresso com relação ao curso. Outro questionamento foi sobre a possível inclusão de outros conteúdos na grade do curso. Pré-finalizando a pesquisa, questionou-se o perfil do egresso como administrador e a última pergunta foi questionada a importância do curso para o desenvolvimento de suas habilidades, competência, atitudes e conhecimento específico, com os seguintes tópicos: liderança, visão do todo organizacional, comportamento ético, aprendizado contínuo, criatividade e inovação, profissionalismo,

comprometimento, relacionamento interpessoal, Administração estratégica, Administração de vendas e marketing, Administração de pessoas e equipes, Administração financeira e orçamentária, identificar problemas, formular e implantar soluções, desenvolver raciocínio lógico, crítico, e analítico sobre realidade organizacional, assumir o processo decisório das ações de planejamento, organização, direção e controle, desenvolver e socializar o conhecimento alcançado.

TABELA 1 – EGRESSOS DE ADMINISTRAÇÃO UNIMEO

	EGRESSOS		TOTAL DE EGRESSOS ENTREVISTADOS	
	INC	FREQ.	INC.	FREQ.
Turma 99/03	39	15,98	30	16,76
Turma 00/03	40	16,39	36	20,11
Turma 01/04	50	20,49	27	15,08
Turma 02/05	52	21,31	39	21,79
Turma 03/06	63	25,82	47	26,26
TOTAL	244	100,00	179	100,00

FONTE: DADOS PRIMÁRIOS

Dos 244 egressos do curso de Administração da faculdade UNIMEO/CTESOP, a presente pesquisa abordou 179 pessoas, significando a porcentagem de 73,36% do total de egressos. Sendo essas distribuídas em cinco turmas, denominados turma: 99/03; 00/03; 01/04; 02/05; 03/06; obtendo uma porcentagem de entrevistado no total dos egressos de: 16,76%; 20,11%; 15,08%; 21,79%; 26,26%, respectivamente para as turmas acima descritas.

4 SUGESTÕES E RECOMENDAÇÕES

4.1 EGRESSOS DE ADMINISTRAÇÃO

De acordo com os dados coletados, a organização em estudo conta com 244 egressos do curso de Administração formados em cinco anos consecutivos. Do total, a presente pesquisa abordou 179 entrevistados que equivale à cerca de 73% dos egressos do curso de administração da faculdade UNIMEO/CTESOP, das turmas de 2003 a 2006.

Dentre os pesquisados, verificou-se que 56,98% são do sexo masculino contra 43,02% que são do sexo feminino; verificando que houve um crescimento significativo da participação das mulheres no curso de administração no decorrer do período, pois no ano de 1999/2003 eram 70% homens e 30% mulheres, já no ano de 2003/2006 eram 48,94% homens e 51,06% mulheres.

Considerando o estado civil dos entrevistados 58,66% dos egressos afirmaram estar casados; 39,11% solteiros; e apenas 2,23% separados. Pode-se considerar, na informação obtida pelos dados primários, que houve um crescimento no número de solteiros, pois no ano de 1999/2003 eram apenas 7 significando 23,33%, já no ano de 2003/2006 eram 27 significando 57,47% solteiros.

Na faixa etária houve uma redução quanto à idade, constatando que 56,67% dos egressos da turma de 1999/2003 informaram ter acima de 36 anos, havendo assim uma redução na faixa etária dos entrevistados, sendo que 44,68% dos egressos da turma de 2003/2006 afirmaram ter entre 20 a 25 anos. Mesmo considerando o tempo de conclusão do curso, ou seja, os formados da turma de 1999/2003 já colaram grau a cerca de 4 anos, considerando os egressos da turma 2003/2006 terem concluído o curso a cerca de um ano, pois ainda há uma constatação, seguindo os dados primários, de uma grande evolução da redução da faixa etária.

Seguindo os dados primários, 88 pesquisados disseram residir na cidade de Assis Chateaubriand, equivalendo a 49,16% dos 179 abordados; seguidos pela cidade de Palotina com 26,26% equivalendo a 47 abordados, Nova Aurora que contribuiu com 13 pessoas dos entrevistados equivalendo a 7,26%, sendo que houve um aumento na turma 1999/2003, contribuindo com o índice de 3,91%. As demais cidades representaram a diferença dos entrevistados, sendo de 31 pessoas

equivalendo a 17,32%. Também foi questionado ao egresso se possuía algum tipo de especialização após a conclusão do curso. Dos 179 egressos entrevistados apenas 22,35% cursaram algum tipo de especialização, e 77,65% não cursaram.

Sendo assim, pode-se destacar que dos entrevistados a maioria é do sexo masculino, ressaltando o crescimento da mulher na participação do curso; que são casados, tendo um válido crescimento dos solteiros no decorrer do período; considera-se ainda uma crescente diminuição na faixa etária; a maior parte é residente na cidade de Assis Chateaubriand e a maioria dos entrevistados não possui especialização. Comparando este perfil com a referência da Pesquisa Nacional sobre o Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Administrador realizado pelo CFA no ano de 2006, a presente pesquisa revelou identificação em itens como sendo homens, casados, mas estando divergentes em especialização, onde a pesquisa nacional demonstra que a grande maioria dos entrevistados possui alguma especialização (62%) na área de administração. De acordo com MINARELLI (1995) hoje em dia o profissional que descuida de sua qualificação e atualização perde a atratividade, torna-se um profissional de segunda, de terceira. MINARELLI (1995) diz ao profissional que esteja empregado ou não, deve sempre estar atualizado e preparado. Ao proceder assim, o profissional torna-se mais preparado podendo descobrir e aplicar soluções.

Continuando com os dados primários, a pesquisa mostrou a identificação do egresso administrador, obtendo os seguintes resultados: na área de administração: 39,10% dos entrevistados disseram que se enquadram no perfil de administrar pessoas, já na Pesquisa Nacional sobre o Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Administrador feita pelo CFA indicou 62,19%, outros 19,55% dizem articular diversas áreas da organização, comparando com a pesquisa do CFA que indicou 15,85%; 18,44% dos entrevistados dizem ter perfil para trabalhar com negócios, conflitos e interesses, já na pesquisa do CFA 6,91%, 10,06% dos egressos disseram ser a sinergia entre indivíduos e os recursos disponíveis gerando processos eficazes que se enquadra o perfil de administrador, contra 13,82% da pesquisa do CFA; e, os 12,85% dos egressos disseram ter outro perfil, na pesquisa do CFA 3,66%. COVRE (1990) comenta que a área de Administração envolve diversos ramos de atividade que são técnicas, tornando imprescindível a presença de profissionais para as diferentes funções de controlar, analisar e planejar as atividades empresariais.

4.2 OCUPAÇÃO

Seguindo os objetivos específicos, o formulário de entrevista levantou a área de atuação dos egressos valendo destacar que 41,90% estão atuando na área da Administração Geral; 3,91% na área de Produção; 20,11% na área de Finanças; em *Marketing* 1,68%; Recursos Humanos 4,47%; sendo Outros cargos um total de 27,93%.

Foi questionado também ao egresso a seu cargo de ocupação dentro da empresa, constatando que 18,99% estão atuando como gerentes; 25,14% são auxiliares; e 7,82% disseram estar na presidência ou ser proprietário. Quanto ao cargo de diretoria ou supervisão teve a incidência de 15,64%; e 32,40% que estão ocupando outros cargos.

Foi verificado a satisfação dos entrevistados quanto ao cargo atual ocupado, identificando que, 72,07% dos entrevistados sentem-se satisfeitos com o cargo ocupado atualmente contra 27,93% pessoas que afirmaram que não estão satisfeitos. Vale destacar que os entrevistados dos anos de 2002/2005 e 2003/2006 são os que mais estão insatisfeitos com seu atual cargo.

Os egressos de administração estão: 41,90% atuando na área da Administração Geral; com cargo de auxiliares (25,14%); estando esses satisfeitos com seu atual cargo (72,07%). Em comparação com a pesquisa desenvolvida pelo CFA, a presente pesquisa demonstrou similaridade na área de atuação dos egressos, valendo destacar a diferença encontrada no cargo ocupado pelos egressos a nível nacional e dos pesquisados onde o presente estudo demonstrou índice de 25,14% contra 4,33% da pesquisa nacional. Pode deduzir que a falta de especialização dos egressos de Administração da faculdade UNIMEO/CTESOP reflete na ocupação dos cargos pelos egressos, o que permite sugerir nesse caso a fomentação de cursos de especialização para os egressos de Administração. MINARELLI (1995) diz que a carreira profissional é de toda responsabilidade de quem a desenvolve, mas a maioria das pessoas só descobre que colocam seu futuro na mão das empresas quando perdem o poder de

decisão na empresa. O profissional deve estar ligado, pois hoje o mercado valoriza e dá preferência para o profissional habilitado e com iniciativa.

4.3 INFLUÊNCIA DO CURSO

O presente estudo abordou se os egressos obtiveram outras oportunidades de trabalho após a conclusão do curso, constatando que 62,01% dos entrevistados afirmaram positivamente, ou seja, que houveram outras oportunidades de trabalho; contra 37,99% que afirmaram “não”, tendo nesse item uma maior incidência nas turmas 2002/2005 e 2003/2006, contribuindo com 44 respostas negativas.

Percebe-se que a visão dos egressos no que refere as suas expectativas. Dos 179 egressos entrevistados, 65,36% disseram que o curso atendeu de forma satisfatória as expectativas esperadas. Continuando a pesquisa, procurou-se identificar a necessidade de mais conteúdos para o curso de Administração, obtendo o seguinte resultado: 21,23% dos 179 entrevistados sentiram a necessidade de abordar a área de gestão e micro e pequenas empresas; 17,32% dos entrevistados sentiram falta de desenvolvimento do empreendedorismo; 15,08% afirmaram ter necessidade de conteúdo sobre gestão ambiental; 5,59% dos entrevistados acham que deveria ser abordada a área sobre ética profissional; e 40,78% pessoas afirmaram sentir outras necessidades de conteúdos.

Assim, os entrevistados, em sua grande maioria, obtiveram outras oportunidades de trabalho (62,01%); estando satisfeito com o curso (65,36%); sugerindo que suprisse a necessidade de abordar novos conteúdos como o de gestão de micro e pequenas empresas (21,23%), podendo essa pesquisa ser comparada com a pesquisa desenvolvida pelo Conselho Federal de Administração, onde, a nível nacional, os cursos de Administração obtiveram o índice de 63,25% de atendimento satisfatório das expectativas e os dados primários mostrou que nos egressos de Administração teve um resultado de 65,36%. Vale destacar também que os índices foram similares nos demais itens: o curso atendeu completamente as expectativas 17,36% na pesquisa do CFA e 14,53% nos dados primários; não atendeu de forma satisfatória 17,06% do CFA e 17,32% nos dados primários; não atendeu 2,33% do CFA e 2,79% nos dados primários. Também em comparação com a pesquisa desenvolvida pelo CFA, grande parte dos pesquisados relataram que deve haver o conteúdo sobre o desenvolvimento do empreendedorismo (46,03%) sendo que esse obteve apenas o índice de 17,32% nos dados primários. Na gestão de micro e pequenas empresas, os dados primários revelam o índice de 21,23% de necessidade, contra 27,34% da pesquisa acima mencionada. Tendo na pesquisa do CFA o índice de 23,51% para a gestão ambiental e desenvolvimento sustentável e na pesquisa dos egressos nesse item demonstrou apenas o índice de 15,08%. Na resposta sobre ética profissional, os dados primários demonstraram 2,80% tendo essa uma grande diferença a nível nacional que é na porcentagem de 20,11%.

4.4 EMPREGABILIDADE

BAHIJI (2007) diz que empregabilidade é a condição daquele que, apesar das mudanças no mundo do trabalho, continua apto para nele permanecer. Considerando este conceito cedido por BAHJI (2007), a presente pesquisa buscou identificar a influência do curso de Administração para a empregabilidade do egresso, sendo anteriormente questionado o conhecimento sobre o devido tema. Dos 179 entrevistados, 83,80% afirmaram que sim, sabem o que é empregabilidade; contra 20% que afirmaram não saber o significado do termo empregabilidade. Destacando a turma 2001/2004, onde teve mais número de entrevistados que não sabiam o significado. Seguindo os dados primários; 86,03% dos entrevistados afirmaram que o curso de Administração contribuiu para a sua empregabilidade contra apenas 13,97% das pessoas que afirmaram não. Sendo que das 25 pessoas que disseram não ter influenciado, 15 estão alocados nas turmas 2000/2003 e 2003/2006.

Seguindo BAHJI (2007), a empregabilidade também pode ser encarada como um sistema de competências profissionais ou extra-profissionais possíveis de serem transferidas. A seguir será demonstrado o grau de importância que o curso de Administração da faculdade UNIMEO/CTESOP

contribuiu para a fomentação do que a Pesquisa Nacional sobre o Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Administrador diz ser os requisitos fundamentais que determinam o desempenho de qualquer profissional. Dando ao entrevistado a possibilidade de optar por várias alternativas, podendo essas ser subdivididas conforme a Pesquisa do CFA em: Conhecimento Específico, Habilidades, Atitudes e Competências.

4.4.1 CONHECIMENTO ESPECÍFICO

No que tange ao Conhecimento Específico, a presente pesquisa buscou identificar qual o grau de importância do curso para o desenvolvimento da: Administração Estratégica, Administração de Vendas e *Marketing*, Administração de Pessoas e Equipes e Administração Financeira Orçamentária.

A Administração Estratégica obteve espaço no questionário, verificando que 94,97% dos egressos entrevistados disseram ter sido muito importante e importante e apenas 5,03% das pessoas disseram que o curso foi de regular importância e pouco importante.

Destaca-se que a contribuição do curso de administração da faculdade UNIMEO/CTESOP quanto à Administração de Vendas e *Marketing* foi a única opção que o fator importante preponderou em cima do item muito importante, valendo respectivamente, 51,96% e 37,99% das respostas. Neste questionamento as respostas com relação à alternativa de regular importância obteve 8,38%; e 1,67% de pouca importância.

Na parte de Administração de pessoas e equipes obteve-se um resultado similar entre as pessoas que atribuíram muita importância e importância e apenas 1,67% das pessoas disseram que foi de regular importância. Ocorrendo o mesmo fato para a parte de Administração Financeira e Orçamentária, no que diz respeito à similaridade dos itens muito importante e importante, mas ocorrendo 6,70% respostas no item de regular importância e apenas 1,12% para pouca importância.

Vale ressaltar que, segundo os dados primários, a contribuição do curso para o desenvolvimento de Administração de Vendas em *Marketing* (TABELA 35), foi o único questionamento em que o atributo de importância prevaleceu acima de muito importante, destacando ainda que foi neste questionamento que se obteve maior índice de regular importância e pouca importância (18 pessoas). Quanto a essa diferença, se for comparar com a pesquisa relatada pelo CFA; nos conhecimentos específicos, a Administração de Vendas e *Marketing* foi a que recebeu menos respostas.

4.4.2 COMPETÊNCIAS

Os egressos formados pelo curso de Administração da UNIMEO/CTESOP foram também abordados quanto à competência adquirida no decorrer do curso, subdivididos nos seguintes itens: Identificar problemas, formular e implementar soluções; assumir o processo decisório das ações de planejamento, organização, direção e controle; desenvolver e socializar o conhecimento alcançado e raciocínio lógico, crítico e analítico.

Sobre a parte de identificar problemas, formular e implementar soluções, 94,98% das pessoas afirmaram que o curso contribuiu de importante a muito importante, obtendo apenas 5,02% das respostas para pouco e de regular importância. A contribuição em assumir o processo decisório das ações de planejamento, organização, direção e controle. O curso foi muito importante para 55,86% das pessoas e para 39,67% foi importante; 3,91% afirmaram de regular importância e apenas 0,56% dos egressos da turma 2003/2006 disseram ser pouco importante.

No desenvolver e socializar o conhecimento alcançado apenas 0,56% pessoas da turma 2000/2003 afirmaram que o curso foi de pouca importância e para 2,24% pessoas de regular importância, sendo que notadamente 97,20% pessoas disseram ser importante e muito importante, respectivamente 84 e 90 entrevistados, para cada atributo acima mencionado.

Sobre a parte de raciocínio lógico, crítico e analítico pode-se citar a seguinte análise: 50,28% dos entrevistados afirmam que o curso de Administração foi muito importante para o seu

desenvolvimento, no que tange o desenvolvimento do raciocínio lógico, crítico e analítico; 43,57% das pessoas disseram que foi importante; 5,59% de regular e apenas um pesquisado 0,56% diz ser de pouca importância.

4.4.3 HABILIDADES

A pesquisa buscou quantificar as habilidades quanto: o Desenvolvimento de Liderança; Visão do Todo Organizacional; Criatividade e Inovação e Relacionamento Inter-Pessoal.

Para o desenvolvimento de Liderança foi quantificado que 98,88% dos egressos disseram que o curso de Administração foi importante para o desenvolvimento desse aspecto, tendo contra apenas 1,12% das pessoas que disseram não ser de muita importância. Sobre a Visão do Todo Organizacional, 98,88% dos entrevistados disseram que o curso foi importante ou muito importante e apenas 1,12% da turma de 2003/2006 disseram não ser importante.

Ao falar sobre Criatividade e Inovação, 99,44% dos egressos entrevistados disseram que o curso foi importante e apenas 0,56% da turma de 2003/2006 disse que foi pouco importante. Sobre o Relacionamento Interpessoal 56,99% das pessoas disseram que o curso de Administração foi muito importante para o seu desenvolvimento, enquanto 39,66% pessoas afirmaram ser importante e apenas 3,35% destacaram que foi de regular importância.

4.4.4 ATITUDES

Ao abordar se o curso de Administração influenciou no desenvolvimento do: Comportamento Ético; Aprendizado Contínuo; Comprometimento e Profissionalismo; buscou saber se houve desenvolvimento para as atitudes dos egressos.

O curso foi muito importante para o desenvolvimento do comportamento ético para 98,32% dos entrevistados e apenas 1,68% disseram não ter havido muita importância. Buscou-se saber também qual a importância do curso para o desenvolvimento do aprendizado contínuo, onde 97,76% dos entrevistados afirmaram que o curso foi de muita importância e apenas 2,24% disseram ser de regular importância.

Seguindo com a pesquisa, procurou saber sobre o comprometimento, tendo como resultado que 99,44% dos egressos disseram que o curso foi de muita importância e apenas 0,56% dos entrevistados disseram ser de pouca importância, sendo esses da turma 2001/2004.

Na entrevista buscou saber dos egressos se o curso favoreceu para o desenvolvimento do profissionalismo, onde 99,44% afirmaram que sim, e apenas 0,56% afirmara que não, sendo destacado a incidência na turma 2002/2005.

4.5 EMPREGABILIDADE DOS EGRESSOS

Empregabilidade, de acordo com NERI (2001) é conseguir rapidamente emprego, não dependendo do momento em que a economia se dispõe. Já para MINARELLI (1995) a empregabilidade pode ser definido por pilares, que traz ao empregado segurança profissional, podendo estes pilares ser definido como os conhecimentos, habilidades, competências e atitudes. Assim no que diz respeito a essas bases a presente pesquisa demonstrou que a formação superior obtida pelos egressos do curso de Administração da faculdade UNIMEO/CTESOP contribuiu de forma importante para o seu desenvolvimento. Destacando ainda que os egressos do curso de Administração obtiveram outras oportunidades de trabalho (62,01%); e estando eles satisfeitos com sua atual ocupação (72,06%); com a concepção de que o curso contribuiu para a sua empregabilidade (86,03%).

4.6 RESULTADO DA ANÁLISE DO DADOS ATRAVÉS DE *DATA MINING*

Conforme mencionado anteriormente está técnica gerou 720 regras na modalidade *If... then...* Destas foram selecionadas as regras de maior significado estatístico com confiança e suporte, também que trouxeram resultados relevantes com os objetivos da pesquisa. Gerando dessa forma 4 regras para o foco de analisar a empregabilidade quanto as características pessoais do entrevistado, foram encontrados as seguintes regras; 3 regras para a análise da empregabilidade quanto a atuação do entrevistado; e 2 regras na análise da empregabilidade quanto a satisfação do entrevistado; totalizando-se 9 regras:

- a) A empregabilidade quanto às características pessoais do entrevistado:
 - If 9 - Você conseguiu alcançar outras oportunidades no mercado de t = Não --> then 1 - Sexo = Feminino. Confidence 67% Supported by 46 rows.
 - If 1 - Sexo = Feminino and 8 - Qual o cargo ocupado atualmente = Auxiliar --> then 9 - Você conseguiu alcançar outras oportunidades no mercado de t = Não. Confidence 60% Supported by 18 rows.
 - If 3 - Faixa Etária = 20 a 25 --> then 9 - Você conseguiu alcançar outras oportunidades no mercado de t = Não. Confidence 70% Supported by 29 rows.
 - If 11 - O curso de Administração atendeu as expectativas que você e = Não atendeu de forma satisfatória --> then 1 - Sexo = Feminino. Confidence 64% Supported by 20 rows.
- b) A empregabilidade quanto a atuação do entrevistado:
 - If 4 - Cidade = Assis Chateaubriand and 9 - Você conseguiu alcançar outras oportunidades no mercado de t = Sim --> then 7 - Qual a sua área de atuação = Administração Geral. Confidence 64% Supported by 33 rows.
 - If 8 - Qual o cargo ocupado atualmente = Auxiliar --> then 1 - Sexo = Feminino. Confidence 66% Supported by 30 rows.
 - If 1 - Sexo = Masculino and 8 - Qual o cargo ocupado atualmente = Supervisão --> then 3 - Faixa Etária = Mais de 36. Confidence 64% Supported by 9 rows.
- c) A empregabilidade quanto a satisfação do entrevistado
 - If 10 - Você está satisfeito com o cargo atual = Não and 13 - Em Sua opinião faltou conteúdo no Curso de Administração que = Desenvolvimento do Empreendedorismo -> then 11 - O curso de Administração atendeu as expectativas que você e = Não atendeu de forma satisfatória. Confidence 61% Supported by 8 rows.
 - If 10 - Você está satisfeito com o cargo atual = Não --> then 8 - Qual o cargo ocupado atualmente = Auxiliar. Confidence 60% Supported by 30 rows

Analisando a empregabilidade quanto às características pessoais do entrevistado, observou-se que as mulheres egressas da UNIMEO no período analisado não alcançaram melhores oportunidades de emprego depois de formadas, continuando como auxiliares e gerando assim uma insatisfação perante o curso de administração da UNIMEO.

Com a segunda análise, reforça-se o resultado da mulher como auxiliar e na cidade de Assis Chateaubriand; grande parte dos egressos que conseguiram mudar de cargo passaram para a administração geral. Outro ponto importante é o fato dos egressos supervisores terem acima de 36 anos e serem do sexo masculino.

Perante o último item percebe-se que se os cargos ocupados por egressos forem de auxiliar o mesmo não estará satisfeito. Assim como egressos insatisfeitos com seu cargo atual também ficaram insatisfeitos com o curso, pelo fato do mesmo não ter fornecido disciplinas de Desenvolvimento de Empreendedorismo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A metodologia utilizada foi suficiente para o desenvolvimento do presente estudo através dele verificou-se a empregabilidade dos egressos do curso de administração da faculdade UNIMEO/CTESOP, constatando-se que a formação superior contribuiu com a evolução profissional dos egressos de Administração da UNIMEO/CTESOP. Para isso o estudo primeiramente identificou

os egressos de Administração da faculdade UNIMEO/CTESOP. Com o instrumento de coleta de dados pôde-se constatar a atual ocupação dos egressos e verificar a influência do curso para a sua empregabilidade constatando a empregabilidade dos egressos de Administração. Dessa forma pode-se acreditar que os objetivos foram alcançados, tanto os específicos como o geral.

REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

BAHIJI, H. **Empregabilidade inovação com paixão é igual carreiras de sucesso.** Jornal da Fundação. ANO XII – Abril 2007 – Nº 115, UNIVEM: Marília, 2007.

BARROS, A. J. P. e LEHFELD, N. A. de S. **Um guia para a inicialização científica.** São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1986.

CERVO, A. L. e BERVIAN, P. A. **Metodologia científica.** 3.ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

COVRE, M.L.M. **A Fala dos Homens.** São Paulo: Brasiliense, 1990.

FAYYAD U., et al. **From Data Mining to Knowledge Discovery in Databases.** AI Magazine, july 27-31, 1997.

<http://www.angrad.org.br/> Edição Ano XVI - N.º 50 - Setembro De 2005 Da Rba – Acessado dia 25/08/2007, 15:33.

LAKATOS, E. M. e MARCONI, M.de A. **Fundamentos de metodologia científica.** 4.ed. São Paulo: Atlas, 1991.

MAGALHÃES, M. de O. **Tecnologia e subjetividade:** novas perspectivas sobre o trabalho, a educação e a regulação social. **Aletheia**, v. 43, n. 6, 1997.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos, do operacional ao estratégico.** São Paulo: Futura, 1990.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade**, como ter trabalho e remuneração sempre. São Paulo: Gente, 1995.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade**, Trabalhar por conta própria. 5.ed. São Paulo: Gente, 1995.

MOROSINI, M. C. **Qualidade da educação universitária: isomorfismo, diversidade e equidade.** Interface Comunicação, Saúde, Educação, v. 5, n. 9, 2001.

NERI, A. A. **A gestão do RH por competência e a empregabilidade.** São Paulo: Papirus, 2001.

Pesquisa Nacional sobre o Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Administrador. Brasília: Conselho Federal de Administração – CFA, 2006. 48 p. 28 cm.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração.** 2.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

TRIGUERO, M. G. S. **Ensino superior privado no Brasil.** Brasília: Paralelo, 2000.

TSUR, D. Et al. **Query Flocks: A Generalization of Association Rule Mining.**1997. <http://dbpubs.stanford.edu:8090/aux/index-en.html> Acesso em 12/05/2008.