

# A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO ACADEMICA PARA O ADMINISTRADOR NO DESEMPENHO DE SUAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS

Ana Paula Lima Oliveira<sup>1</sup>  
Edson Noronha Brandão<sup>2</sup>  
Eliakim Lima de Oliveira<sup>3</sup>  
Eliane Lima Oliveira Brandão<sup>4</sup>  
Patrícia Tavares Soares<sup>5</sup>  
Zanuba Martins Silva<sup>6</sup>

## RESUMO

O presente artigo teve por objetivo apresentar uma abordagem geral sobre a realidade da profissão do Administrador dentro do contexto atual no território brasileiro, dando ênfase à atuação desse profissional nas áreas de Recursos Humanos, Administração de Materiais e Logística e Organização Sistemas e Métodos, tendo por base a utilização de princípios éticos como reguladores das ações e tarefas desenvolvidas. Também apresenta uma visão geral e histórica que constituem a formação dessa profissão no Brasil, seus idealizadores, o surgimento e evolução dos cursos de Administração no território nacional, os estudos realizados e, por fim, a criação e aprovação da lei que regulamenta essa atividade profissional. Para se chegar aos resultados obtidos, foi necessária a utilização de uma metodologia que partiu da elaboração e aplicação de uma entrevista estruturada, com perguntas direcionadas às áreas citadas além do envolvimento de aspectos da formação, das habilidades e técnicas adquiridas, além do estágio atual da política brasileira, com a intenção de alcançar, qualitativamente, resultados que confirmem a importância dessa formação acadêmica para o exercício da administração. Para chegar às conclusões obtidas foram realizadas entrevistas com profissionais com atividade regular na cidade de Goiânia-GO.

Palavras-chave: Atuação. Princípios Éticos. Metodologia. Resultados. Formação Acadêmica.

---

<sup>1</sup> Discente do 4<sup>o</sup> período do curso de Administração na Faculdade Araguaia.

<sup>2</sup> Discente do 4<sup>o</sup> período do curso de Administração na Faculdade Araguaia.

<sup>3</sup> Discente do 4<sup>o</sup> período do curso de Administração na Faculdade Araguaia.

<sup>4</sup> Discente do 4<sup>o</sup> período do curso de Administração na Faculdade Araguaia.

<sup>5</sup> Discente do 4<sup>o</sup> período do curso de Administração na Faculdade Araguaia.

<sup>6</sup> Discente do 4<sup>o</sup> período do curso de Administração na Faculdade Araguaia.

# 1 INTRODUÇÃO

Sabe-se que, independentemente da formação acadêmica dos profissionais da atualidade, seus conhecimentos devem acompanhar as mudanças que ocorrem à sua volta e também as novas tendências globais.

Para o Administrador essa realidade é ainda mais acentuada, uma vez que seu campo de atuação é muito amplo e exige conhecimentos em diversas áreas.

Antes, entendia-se que a Administração deveria ser voltada apenas para os lucros, tendo cada vez mais as áreas de produção e vendas como áreas-chave da organização.

Vivemos, ainda hoje, numa sociedade voltada à crédito e consumo. A Administração segue o mesmo curso, mas atualmente ela não está voltada apenas para lucros, o foco continua sendo os resultados positivos, mas não é apenas isso. Talvez a questão mais relevante por traz da administração da atualidade seja a satisfação de todos os setores envolvidos nos processos organizacionais e, ainda mais importante, as questões voltadas às responsabilidades sociais, uma vez que a razão de ser de uma organização é, antes de mais nada, servir à sociedade na qual está inserida e que devem ser levadas em conta as atividades desenvolvidas na área social, tendo um peso maior que os lucros e, automaticamente, acabam gerando mais lucros.

Enfim, essa é a nova visão da administração. Cada vez mais atingir metas e objetivos financeiramente traçados de forma socialmente aceitável e responsável.

O objetivo desse artigo é verificar a importância das disciplinas de Recursos Humanos, Administração de Materiais e Logística, Organização, Sistemas e Métodos e Ética, nas decisões do administrador dentro do seu campo de atuação no mercado.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

A carreira de um Administrador começa ainda na escolha do curso. É imprescindível que a base da formação desse profissional seja de boa qualidade e que o mesmo tenha sempre o interesse em fazer mais e melhor a cada dia.

O Conselho Federal de Administração (CFA) realizou em todo território nacional no ano de 2006, uma pesquisa para identificar o perfil do profissional de Administração no Brasil. As conclusões obtidas foram que das 10.552 respostas, 9.178 foram respondidas por administradores, 447 foram respondidas por empregadores e 927 por professores. Essas entrevistas mostraram que a maioria dos Administradores tinha entre 23 a 30 anos, do sexo masculino, com renda mensal entre cinco e dez salários mínimos, tendo o inglês como segunda língua e pelo menos uma especialização (MBA) no currículo (CFA, 2011).

A pesquisa citada acima (2011) foi a última até então implantada pelo CFA. De acordo com o presidente do conselho, Sebastião Luiz de Mello, é necessária uma pesquisa mais atual de onde seja possível obter informações para o melhoramento das ações voltadas para a formação e atuação desse profissional (CFA, 2011).

Essa nova pesquisa já está sendo realizada pela Fundação Instituto de Administração (FIA). O que se busca com essa pesquisa é, além de atualizar o perfil do administrador da atualidade, é, também, buscar informações sobre os cursos de Administração de todo o país, com o intuito de, através do questionário disponibilizado no site do CFA, disponível até 30/10/2011 e que pode ser respondido por professores, alunos, trabalhadores e interessados que atuem na área da administração no Brasil, traçar novas diretrizes para a profissionalização do administrador no mercado de trabalho e buscar inovações a serem usadas em sala de aula tendo por objetivo preparar os novos administradores para as necessidades futuras das organizações e da sociedade de modo geral.

### 2.1 História da Administração no Brasil

O ponto de partida, e provavelmente o ato mais importante para a Administração no Brasil, foi a assinatura, em 09 de setembro de 1965, pelo então

Presidente da República Federativa do Brasil, Marechal Humberto de Alencar Castelo Branco, da Lei nº 4.769 que regulamenta a profissão do Administrador em todo o território nacional (BRASIL, 1965).

Tem-se que o início da regulamentação dessa nova profissão ocorreu ainda em 1931, ano em que foi criado o Instituto da Organização Racional do Trabalho (IDORT), tendo como precursor o Professor Roberto Mange, nascido na Suíça e posteriormente naturalizado brasileiro como diretor técnico.

Ainda em meados do mesmo ano, no Estado de São Paulo, o Dr. Luiz Simões Lopes fundou o Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), que oferecia o curso de Técnico de Administração (hoje Administrador), tendo por objetivo enviar brasileiros aos Estados Unidos para aprender técnicas mais modernas dentro da Administração para o aperfeiçoamento de suas atividades profissionais. Quando esses profissionais retornavam ao país, passavam os ensinamentos recebidos a outros interessados, tornando, eles, pioneiros da Administração no Brasil. É importante citar ainda que, sob orientação do Dr. Luiz Simões, no ano de 1944, foi fundada a Fundação Getúlio Vargas, referência no ensino da Administração (CFA, 2011).

O reconhecimento dessa nova profissão foi obtido graças ao Professor Alberto Guerreiro Ramos, técnico em administração formado pela DASP e Deputado Federal na época.

O patrono dos Administradores é Belmiro Siqueira, título concedido e outorgado "pos-mortem", e que atualmente é também o nome do maior concurso de Administração: prêmio Belmiro Siqueira de Administração.

## 2.2 História do Ensino da Administração no Brasil

Relativamente nova, a profissão do Administrador no Brasil só ganhou força de fato no início da década de 90 quando foi apresentada uma proposta de diretrizes e bases curriculares para o curso superior de Administração de Empresas, porém, já exista a profissão no país desde o início da década de 30.

Com base em pesquisas do Ministério de Educação e Cultura (MEC), dados compilados pelo CFA, a evolução do curso superior em Administração no Brasil tem os seguintes dados: antes de 1960 existiam apenas dois cursos de Administração no país; em 1960 esse número subiu para 31; em 1970 já eram 247; no ano de 1980

existiam 305 cursos; em 1990 o número praticamente triplicou atingindo 823 cursos; em 2000 estava praticamente o dobro do número da década anterior, com 1462 cursos; atualmente existem 1663 cursos superiores em Administração no Brasil, num total de 1.102.579 alunos matriculados aproximadamente, o que significa que 18,5% dos alunos em curso superior no país fazem Administração.

É importante ressaltar ainda que desse total, algo em torno de 80% desses cursos e alunos estão nas regiões Sul e Sudeste, o que é de se esperar tendo em vista que, justamente nessas regiões, existem os maiores índices de concentração de pessoas, renda e também a diferenciação de produção juntamente com as melhores oportunidades de emprego com melhor remuneração ao profissional administrador.

### 2.3 Administração de Recursos Humanos

A disciplina de Recursos Humanos é considerada essencial para formação acadêmica do Administrador, saber gerenciar as pessoas no meio organizacional é o foco dessa disciplina. Todas as organizações são constituídas por pessoas e a relação entre elas pode ser compreendida através dos conceitos da Gestão de RH, o suporte para sair à frente no mercado de trabalho.

Segundo Chiavenato (2004), a sociedade possui a prática de interagir entre as pessoas como um todo e nas organizações, diz também que os seres humanos não vivem isoladamente, mas em sociedade.

Esta área pode ser conhecida por diversas nomenclaturas Gestão de Pessoas, Gestão de RH, Gestão de Talentos, dentre outras. Suas funções podem classificadas em: realizar o desenvolvimento e gerenciamento de planos de carreira nas empresas; elaborar o planejamento de Recursos Humanos (expansão, ajustamento, inovações e enxugamento); analisar as estratégias institucionais; participar dos planos estratégicos e elaborar planos táticos e operacionais como recrutamento, seleção, avaliação de desempenho, treinamentos e outras atividades afins.

Segundo Larissa (2007), realizar o desenvolvimento e gerenciamento de planos de carreira nas empresas tem a finalidade de trilhar uma linha de crescimento para os profissionais. Esse plano consiste em um investimento que reflete em menor

tempo a qualificação da equipe, através de direcionamento da empresa para a capacitação.

Elaborar o planejamento de Recursos Humanos consiste em um processo gerencial que analisa o ambiente interno e externo, no intuito de realizar o levantamento de dados para desenvolver planos que supram as necessidades da empresa em curto, médio ou longo prazo. O Planejamento de RH pode ser utilizado para diversas finalidades como: a expansão do quadro de salários; o ajustamento e/ou adequação da empresa com as mudanças do mercado, normas, etc.; as mudanças, na implantação de novas rotinas de trabalho, novas tecnologias, etc.; e também para o enxugamento de pessoal caso seja necessário.

Analisar as estratégias institucionais é a participação na elaboração e avaliação das propostas e/ou ações apresentadas pela empresa para execução de um plano de ação.

Elaborar planos táticos pode referir ao próprio planejamento de Recursos Humanos para este nível.

Elaborar planos operacionais como – recrutamento: “é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa a atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.” (Chiavenato, 2002, p. 197); seleção: “a seleção busca entre os candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização.” (Chiavenato, 2004, p.185).; avaliação de desempenho:

[...] “é uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa, em função das atividades que ela desempenha, das metas e resultados a serem alcançados, das competências que ela oferece e do seu potencial de desenvolvimento” (Chiavenato, 2008, p.241).

Além das funções citadas, o RH possui várias outras atividades que colaboram com o crescimento intelectual dos acadêmicos, no entanto, colocar em prática os Recursos Humanos na profissão do administrador requer o domínio da função básica das atividades relacionadas à gestão de pessoas, ou seja, construir um paralelo entre os objetivos individuais e os objetivos organizacionais, mantendo a sintonia da satisfação entre eles. Dessa forma haverá maior motivação e a concretização dos interesses próprios de cada uma, numa linha de reciprocidade.

## 2.4 Ética Profissional

Sabe-se que, de acordo com o Código de Ética dos Profissionais de Administração, para exercer bem a profissão, o administrador precisa ter compromisso moral com as pessoas, clientes, com a organização e a sociedade, cumprindo seus deveres e responsabilidades que são intransferíveis (CFA, 2011).

Entende-se como ética, as características ligadas a todas as ações humanas, que podem ser julgadas como ações morais ou imorais.

O que se compreende por ação moral são ações julgadas como certas, boas e justas; e como o homem é entendido como um animal político por viver em sociedade, todas as suas ações podem interferir na vida de terceiros, e por isso, a todo momento suas ações estão sendo julgadas.

Carvalho (2009), diz que “o individualismo extremo, muitas vezes associado à falta de ética pessoal, tem levado alguns profissionais a defender esses interesses particulares acima dos interesses das empresas em que trabalham, colocando-as em risco”.

Para exemplificar essa ideia, Aguilar (1996), diz que “empresas têm sido multadas e suas operações restringidas por medidas judiciais, e executivos têm acabado na cadeia”.

Sabe-se que no mercado, onde está presente a intensa competitividade, faz-se necessário adotar um modelo onde a ética esteja mais presente.

Segundo Aguilar (1996) *apud* Carvalho (2009), destaca que enquanto os aspectos técnicos, humanos de uma empresa são abordados excessivamente, outros são pouco ou nem são lembrados, por exemplo, os aspectos éticos. Esses aspectos são primordiais para profissionais de qualquer área.

O administrador é regido tanto pelo Código de Ética dos Profissionais de Administração, quanto pelas Leis Constitucionais e Infra-constitucionais, e fiscalizado pelo Conselho Regional de Administração (CRA), Conselho Federal de Administração (CFA) e o governo.

Na realização de sua profissão o administrador deve agir de forma ética, seguindo as normas da organização, do Código de Ética dos Profissionais de Administração e as Leis governamentais. Dessa forma poderá obter lucros agindo eticamente. Caso viole estas normas estará sujeito a penalidades.

## 2.5 Administração de Recursos Materiais e Logística

Percebe-se que as atividades que afetam a satisfação dos clientes são os suprimentos, embalagem, produção, armazenagem, distribuição e o transporte, ou seja, atividades voltadas aos profissionais da área de administração de recursos materiais e logística.

Segundo Bowersox/Closs (2007), “o objetivo da logística é tornar disponíveis produtos e serviços no local onde são necessários, no momento em que são desejados”.

Para Magee (2003) *apud* Moura (2006), corrobora quando cita que “a logística é a arte de administrar o fluxo de materiais e produtos, da fonte ao consumidor”. Ou seja, a logística administra todo o processo desde a aquisição da matéria-prima até a entrega do produto acabado ao consumidor final.

Razollini Filho (2006), vem fortalecer a tese de que a logística é indispensável na formação do profissional da administração, quando coloca que um bom gerenciamento do processo logístico contribui para o alcance dos objetivos organizacionais, que são a redução dos custos e do tempo, e conseqüentemente o aumento da satisfação do cliente.

Razzolini Filho (2006), cita ainda que:

[...] a necessidade de novas habilidades constituem-se, atualmente, num dos maiores desafios a serem enfrentados pelas organizações logísticas, uma vez que a formação teórica-prática de profissionais na área ainda é incipiente, no Brasil, e os profissionais que já atuam em algumas das áreas da logística ainda não apresentam a necessária formação teórica que explique suas experiências sob a luz da teoria administrativa e, assim, venha a complementar adequadamente a vivência prática de tais profissionais.

Ballou (2004) acrescenta que “o planejamento, a organização e o controle das atividades logísticas, são os elementos chave para a gestão bem sucedida em qualquer organização.

Segundo Luna (2011), o profissional da área de logística passou a ter uma visão mais global, não ficando preso somente a um ponto da cadeia de suprimentos, mas sim expandindo sua visão para todos os participantes da cadeia. Isso vem fazendo com que os profissionais busquem cursos voltados para essa área da gestão, pois nem sempre o aprendizado das escolas de profissionais é suficiente, e como o mercado vem exigindo mais dos profissionais, os especialistas em gestão de



peças vêm nesses cursos oportunidades de encontrar melhor qualificação que supra as necessidades do mercado.

Luna (2011), ainda acrescenta que pela falta de conhecimento técnico, os profissionais da logística são obrigados a voltar às salas de aula na busca desse conhecimento que podem facilitar o desenvolvimento de seu trabalho.

Pode-se dizer então, que a logística é a melhor maneira de aumentar os lucros, a satisfação do cliente, ao mesmo tempo em que reduz os custos, o tempo, e o espaço físico.

## 2.6 Organização, Sistemas e Métodos

Dentre as várias disciplinas que compõem a grade curricular do Administrador, uma das que possuem grande importância é Organização, Sistemas e Métodos (OSM). Dentro da administração, essa atividade é uma ferramenta de apoio para o gestor que busca facilitar a visualização do todo da empresa (OLIVEIRA 1991, p. 487).

Quando bem aplicada nos processos de gerenciamento das empresas, essa ferramenta tem como base posicionar e estruturar o funcionamento legal, facilitando os fluxos dentro da empresa, organizar sua estrutura física, teórica e a ideologia da organização como missão, visão, manuais de procedimentos, *layout*, formulários e os demais procedimentos rotineiros em geral, introduzindo novos métodos como Gráfico da organização (Organograma, fluxograma, PERT, funcionograma, etc.) (OLIVEIRA 1991, p. 487).

A funcionalidade das ferramentas de OSM, sendo utilizadas em sua totalidade e de forma adequada, torna a administração mais competitiva, proporcionando assim, aumento da produtividade e eficiência do trabalho, maior integração entre as atividades que se desenvolve dentro da empresa, elevando a qualidade dos processos desenvolvidos, inovando e diversificando soluções com diferentes técnicas de trabalho na busca dos objetivos pré-estabelecidos, reduzindo custos sem impor um esforço insuportável ou causar danos reais a estrutura organizacional (OLIVEIRA 1991, p. 487).

As ferramentas de Organização, Sistemas e Métodos auxiliam um conjunto de atividades com uma ou mais espécies de entrada, agregando e gerando uma saída de valores para os clientes, sem que as organizações se utilizem de

teorias, técnicas, procedimentos e medidas preconizadas, muitas vezes pela exigência de seus clientes ou pelas ameaças de seus concorrentes que, por conta das necessidades mercadológicas impostas pela globalização, estão se modernizando, investindo em novas tecnologias, evitando desperdícios e se precavendo contra possíveis problemas futuros. Tudo isso para acompanhar a evolução do mercado no qual a empresa está situada.

Segundo Rocha,

[...] “Função mista de Organização e Planejamento, desenvolvendo-se na construção da estrutura de recursos e de operações de uma instituição, assim como na determinação de seus planos, principalmente na definição dos procedimentos, rotinas e dos métodos.” (ROCHA, 1998 p.8).

A maior importância na administração com base na OSM era diagnosticar as causas dos problemas e seus métodos de trabalho, intervindo na especificação dos problemas e buscando soluções com a implementação das ferramentas oferecidas, para que no mínimo sejam competitivos e solucionadores de problemas, buscando a qualidade, organização e eficiência.

Ressalta-se que a busca por soluções rápidas, muita velocidade nas ações e busca da excelência organizacional são ingredientes que a moderna gestão pode alcançar em qualquer empresa, desde que se tenha profissionais competentes, capacitados, integrados e comprometidos com os objetivos traçados pela organização.

Nessa perspectiva, “o foco passou a ser a otimização dos processos e das atividades e não mais na especialização, como ocorria na visão departamentalizada” (FRANCO, 2005 p. 14).

Assim, define-se Organização, Sistemas e Métodos, como a ferramenta que tem por objetivo principal a procura de sistemas racionais, que executem as várias tarefas da empresa dentro do parâmetro de produtividade e eficiência, garantindo a segurança de tais procedimentos e das informações envolvidas.

Pode-se afirmar ainda que é o “estudo das organizações por meio da análise de cada uma das suas atividades, a fim de criar procedimentos que venham a interligá-las de forma sistêmica.” (CRUZ, 2002 p. 28).

## 3 METODOLOGIA

### 3.1 Característica da pesquisa

Esta pesquisa caracterizou-se como qualitativa, onde buscou-se entender de forma simples, os aspectos favoráveis da formação acadêmica do administrador dentro dos vários ramos de sua atuação profissional.

De acordo com Roesch (1996, p. 123) *apud* Bairros (2006), a pesquisa qualitativa é

[...] apropriada para avaliação formativa, quando se trata de melhorar a efetividade de um programa, ou plana, ou mesmo quando é o caso da proposição de planos, ou seja, quando se trata de selecionar as metas de um programa e construir uma intervenção, mas não é adequada para avaliar resultados de programas ou planos. *Roesch (1996, p. 123)*

O método adotado teve como ponto de partida a elaboração de uma entrevista estruturada (Apêndice A), desenvolvida contendo seis perguntas principais, aplicadas a administradores formados e com atividade empresarial exercida atualmente na cidade de Goiânia-GO.

Além disso, foi também elaborado um termo de consentimento, isentando o entrevistado de qualquer ônus decorrente desse trabalho, uma vez que este é de inteira responsabilidade de seus idealizadores.

### 3.2 Amostragem

A pesquisa realizada abrangiu alguns Administradores que atuam em Goiânia-GO.

Tendo por princípio que, de acordo com o Conselho Regional de Administração do Espírito Santo (CRA/ES), no último levantamento realizado em todo o país, o número de administradores com atividade regular, cadastrados no CFA, girava em torno de dois milhões de profissionais.

Tendo em vista o grande número de administradores, e, por conseguinte, não ter havido tempo hábil para a realização dessa pesquisa, entrevistamos apenas seis administradores, no período de 04/11/2011 até 09/11/2011, com visitas na própria empresa onde os administradores trabalham em Goiânia-GO.

## 4 RESULTADOS OBTIDOS

Após a realização das entrevistas, direcionadas às disciplinas avaliadas, percebeu-se que a necessidade de uma boa formação acadêmica é essencial, porém não é garantia de sucesso.

Motta, Pimenta, Tavares (2006, p. 9) citam que

[...] no mundo da administração a separação entre o acadêmico e a prática profissional assume aspecto ainda mais grave e paradoxal. Porque a administração é essencialmente prática e, quando teoriza, deve servir ao aprimoramento da prática. Motta, Pimenta, Tavares (2006)

Verificou-se, ainda, que, em relação a essa formação acadêmica, os entrevistados corroboram com os autores e acrescentam que essa agrega valor ao currículo profissional garantindo possibilidades de assumir cargos de maior responsabilidade, porém, é preciso que este profissional busque constantemente inovações e conhecimentos, aliados às novas tecnologias que também são ferramentas de apoio para uma boa gestão, a fim de aplicá-los na organização proporcionando melhores resultados no planejamento dos negócios.

Outro ponto importante dessa entrevista é que a mesma foi direcionada a áreas específicas e estratégicas da empresa, uma vez que a administração possui um grande leque de oportunidades de atuação no mercado. Uma das áreas pesquisadas e apresentadas nesse artigo foi a área de Recursos Humanos.

Martins (2007) afirma que

[...] hoje sabemos que mais do que simplesmente cobrar resultados é preciso criar um ambiente saudável e estimulante para que as pessoas produzam mais e melhor. Esta função passa diretamente pela capacidade que o gestor deve possuir de estabelecer relações positivas com seus subordinados, e estimular o espírito de equipe. Martins (2007)

Os administradores que foram entrevistados concordam com Martins e entendem que as pessoas são a base do desenvolvimento de qualquer empresa. Quando a empresa tem em sua equipe, líderes que formam novos líderes, mas que, principalmente, valorizam as pessoas que formam sua equipe de trabalho, proporcionam à organização melhores condições de atuação no mercado, firmando seu nome entre as empresas mais lembradas. Um dos entrevistados acrescentou ainda que, talvez seja este o maior desafio para a administração atual: “formar, reter e desenvolver novos talentos”, capazes de gerir equipes.

Outra disciplina tratada é a Ética empresarial.

Segundo Aguilár (1996), os executivos precisam desenvolver uma “sensibilidade às questões morais específicas que afetam ou ameaçam as empresas.” Ele acrescenta ainda que

[...] sem essa sensibilidade, podem, involuntariamente, provocar ou permitir a ocorrência de conduta imprópria. Algumas ações antiéticas não são menos condenáveis à parte ofendida ou aos olhos de outras pessoas – e, por conseguinte, não menos destrutivas da confiança na integridade moral da alta administração – simplesmente porque se situam fora da consciência ética da administração. Aguilár (1996, p. 29)

Essa questão da Ética nas empresas, para os administradores entrevistados, é o principal fundamento para desenvolver qualquer atividade. Ela deve ser praticada a cada momento, e deve regular as ações profissionais e pessoais de cada um. Ser ético, para um deles, não garante sucesso, mas evita muitos transtornos, uma vez que de nada valerá o investimento na formação se não praticar fielmente o que cita o Código de Ética profissional.

De acordo com Severo Filho (2006, p. 20) a logística é “a organização do fluxo de materiais, desde o fornecedor até o cliente final”. Ela tem por objetivo “incrementar a utilidade pela liberação do produto certo, nas condições, prazos, quantidades, locais, clientes e custos solicitados.”

Dos entrevistados, apenas um jamais utilizou qualquer ferramenta ou método logístico para sua empresa. Já outro citou que a logística é fundamental para o bom desempenho da organização, uma vez que em atividade empresarial foi necessário baixar os custos de estoques e embalagens em 40% no prazo de 12 meses, para isso, foi preciso traçar estratégias para manter estoques no próprio fornecedor ou trabalhar com o “*just in time*”<sup>7</sup>, porém, os resultados só são possíveis se existir um monitoramento diário.

Noutro caso, existia a necessidade de implantar um sistema mais completo que proporcionasse à organização maior competitividade no mercado e mais agilidade em seus processos. Foi implantado um ERP<sup>8</sup> para garantir maior segurança e agilidade aos processos já existentes na empresa.

---

<sup>7</sup> *Just In Time* é uma ferramenta da logística que tem como objetivo principal organizar as atividades em fases de tempo para que materiais e componentes chequem na produção ou na montagem no tempo exato necessário para o processo de transformação.

<sup>8</sup> ERP – *Enterprise Resource Planning* são pacotes de gestão empresarial ou de sistemas integrados, com recursos de automação e informatização, visando contribuir com o gerenciamento dos negócios empresariais. Retirado do Slide: “Sistemas de Informação Gerencial e de Apoio à Decisão: Visão Geral dos ERPs. Prof. M.Sc. Gustavo S. C. Meireles.

Em relação a OSM, informaram que os métodos e ferramentas utilizadas são de auxílio contínuo, uma vez que proporcionam a criação e padronização de atividades, facilitando o desenvolvimento organizacional em sua totalidade.

Vieira e Zouain (2005, p. 16) citam que

[...] a análise organizacional clássica, mais frequentemente denominada organização e métodos (O&M), ou organização, sistemas e métodos (OSM), como legado característico da teorização dos engenheiros da organização, preocupada principalmente com a eficiência econômica das empresas e demais unidades sociais onde o trabalho societário se desenvolve, Vieira e Zouain (2005, p. 16)

Um dos entrevistados informou que em suas atividades cotidianas na indústria, constantemente existe a necessidade de utilizar de técnicas de OSM para definir tempo de execução de atividades, tempo de pausa de empregados por conta da repetição de movimentos e conseqüentemente provocarem baixa produtividade, organização de *layout* para facilitar as ações dos empregados e até adequação de departamentos.

Em relação ao papel dos governantes enquanto administradores da Nação, todos concordaram que é preciso profissionalização, comprometimento com a ética da administração e que se faça justiça em casos de corrupção.

Enfatizam ainda que se faz necessário criar programas de incentivos à educação de qualidade, e não de quantidade. Que se promova o empreendedorismo em todo o país, voltando os olhos à realidade social, o que gera empregos, promoção social, respeito ao cidadão e o cumprimento da legislação.

## CONCLUSÃO

Conclui-se com este artigo que a formação acadêmica para qualquer profissional é extremamente necessária e no caso do administrador não é diferente.

Ao verificar as entrevistas realizadas, percebe-se que, na opinião de pessoas já formadas e em atividade profissional regular, a formação é importante, mas por si só não garante sucesso.

Cabe a cada profissional aproveitar o máximo de todas as ferramentas apresentadas em sala de aula, utilizá-las da melhor forma possível nos estágios obrigatórios, o que acaba por moldar profissionalmente o estudante preparando-o para o mercado de trabalho cada vez mais concorrido, e, ainda, buscar conhecimentos e novas formas de inovação em sua área de atuação.

Dentro das disciplinas avaliadas, percebeu-se que não existe receita para sucesso, mas caminhos que podem ser adaptados ou reordenados indicando a direção para o sucesso.

Pode-se assim dizer que é de inteira responsabilidade do gestor o sucesso ou fracasso pelo qual sua organização passa ou possa vir a enfrentar, uma vez que ele, conhecedor de inúmeras ferramentas de qualidade e capacitado a gerir pessoas, e essas respondendo a suas solicitações com rapidez e eficiência, ainda tendo suas ações pautadas na ética empresarial, não havendo qualquer “tragédia” externa à empresa, chegar a lugares que não seja o dos resultados planejados.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUILAR, Francis J. A Ética nas Empresas. Rio de Janeiro: Jorge Zahar. Ed., 1996.

ALMEIDA, Nestor. Plano de carreira, para que serve? Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/plano-de-carreira-para-que-serve/44272>. Acessado em: 30/09/2011.

BALLOU, Ronald H. Gerenciamento da Cadeia de Suprimentos/ Logística Empresarial. São Paulo: Bookman, 2004.

BOWERSOX, Donald J. CLOSS, David J. Logística Empresarial: O Processo de Integração de Cadeia de Suprimentos. São Paulo: Atlas, 2007.

BRASIL. Lei n.º 4.769, de 9 de setembro de 1965. disponível em: <http://www2.cfa.org.br/legislacao/leis/1965/Lei4769.pdf>. Acessado em 20 set. 2011.

CARVALHO, Patrícia Belloti. A Importância da Ética na Formação Profissional. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/a-importancia-da-etica-na-formacao-profissional/>. Acessado em: 30/09/2011.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. São Paulo: Ed. Compactada, 7. ed. Atlas, 2002.

\_\_\_\_\_. Recursos Humanos: o capital humano das organizações. São Paulo: 8. ed. Atlas, 2004.

\_\_\_\_\_. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: 3 ed. Elsevier, 2008.

CRUZ, Tadeu. Sistemas, Organização & Métodos. São Paulo: Atlas, 2002.

RAZZOLINI FILHO, Edelvino. Logística: Evolução na Administração – Desempenho e Flexibilidade. Curitiba: Juruá, 2006.

GOMES, Lucinda Pimental. HISTÓRIA DA ADMINISTRAÇÃO: Texto publicado no Informativo Mensal do CRA/CE, CRA em Ação, Ano 1 N° 07 Agosto/Setembro de 2005. Disponível em : <http://www.cfa.org.br/download/RD1605.pdf>. Acessado em: 02 out. 2011.

KANITZ, Stephen. A Era do Administrador. Disponível em: <http://www.craes.org.br/interna/noticiaCompleta.php?a=43>. Acessado em 07 nov. 2011.

KREMER, Joelma. HINZ, Roberta Tomazi Pires. IST/SOCIESC tem o 3º melhor curso de Administração entre as instituições privadas do país e o 9º no resultado geral em avaliação nacional do MEC. Disponível em: <http://socioconline.blogspot.com/2011/01/istsociesc-tem-o-3-melhor-curso-de.html>. Acessado em 02 out. 2011.



LARISSA, Karla. Plano de carreira é adotado por empresas para melhorar equipe. Disponível em: <http://www.nominuto.com/noticias/economia/plano-de-carreira-e-adotado-por-empresas-para-melhorar-equipe/5331/> 2007. Acessado em 30 set. 2011.

LUNA, Roger Augusto. Perfil do Novo Profissional de Logística. Disponível em : <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/perfil-do-novo-profissional-de-logistica/57153>. Acessado em: 30 set. 2011.

MARQUES, Wagner Luiz. Administração de Logística. Disponível em: [http://books.google.com.br/books?id=UAn9zkToc58C&printsec=frontcover&dq=inautor:%22Wagner+Luiz+Marques%22&hl=pt-BR&ei=2BaJTuCJDIfq0gGO97HtDw&sa=X&oi=book\\_result&ct=book-thumbnail&resnum=2&ved=0CDsQ6wEwAQ#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.br/books?id=UAn9zkToc58C&printsec=frontcover&dq=inautor:%22Wagner+Luiz+Marques%22&hl=pt-BR&ei=2BaJTuCJDIfq0gGO97HtDw&sa=X&oi=book_result&ct=book-thumbnail&resnum=2&ved=0CDsQ6wEwAQ#v=onepage&q&f=false). Acessado em: 26 set. 2011.

MARTINS, Rogério. A Arte de Gerir Pessoas. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/a-arte-de-gerir-pessoas/20472/>. Acessado em 09 nov. 2011.

MEIRIM, Helio. A Importância da Logística para as Empresas Brasileiras. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/a-importancia-da-logistica-para-as-empresas-brasileiras/10299/>. Acessado em: 30 set. 2011.

MOURA, Benjamim. Logística: Conceitos e Tendências. Vila Nova de Famalicão. Centro Atlântico, 2006.

MOTTA, Paulo Roberto. PIMENTA, Roberto. TAVARES, Elaine. Novas ideias em administração. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2006.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. Organização, Sistemas e Métodos. disponível em: <http://jwnovato.sites.uol.com.br/OSMUmaIntroducao.htm>. Acessado no dia 01 out. 2011

\_\_\_\_\_. Sistemas, Organização e Métodos. SÃO PAULO: 3.ed. Atlas, 1991.

PRANDO, Gerson. MATHIAS, José Augusto Cintra. Diretrizes para um artigo. Disponível em: <http://professores.unisantabr/gprando/docs/pos/Artigo%20-%20STA%20-%20Diretrizes.pdf>, acessado em 02 out. 2011.

ROCHA, Luiz Oswaldo Leal da. Organização e Métodos. São Paulo: Atlas, 1998.

ROCHA, Luiz Oswaldo Leal da. Organização Sistemas e Métodos e as Tecnologias de Gestão Organizacional, volume 1. São Paulo: Atlas, 2010.

SEVERO FILHO, João. ADMINISTRAÇÃO DE LOGÍSTICA INTEGRADA: Materiais, PCP e Marketing. 2 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: E-papers, 2006.

SILVEIRA, Karina Rochido. A importância da gestão de Recursos Humanos nas organizações. Disponível em: [http://www.ietec.com.br/site/techoje/categoria/detalhe\\_artigo/370](http://www.ietec.com.br/site/techoje/categoria/detalhe_artigo/370). Acessado dia 29 set. 2011.

SIQUEIRA, Wagner. O ensino da Administração centrado na sociedade de mercado. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/o-ensino-da-administracao-centrado-na-sociedade-de-mercado/58526/>. Acessado em: 30 set. 2011.

SOUSA, Nelson de. História da Administração no Brasil 2011. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/historia-da-administracao-no-brasil/26562/>, Acessado em 02 out. 2011.

VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. ZOUAIN, Deborah Moraes. Pesquisa Qualitativa em Administração: Teoria e Prática. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

## Apêndice A

**ENTREVISTA – EIXO TEMÁTICO 2011**

Nome do Entrevistado: \_\_\_\_\_

Formação Acadêmica: \_\_\_\_\_

Tempo de Atuação na Área: \_\_\_\_\_

1. Qual a importância da formação acadêmica no exercício da profissão do administrador?
2. Que benefícios podem ocorrer na organização quando ela tem um administrador capacitado para gerir e formar pessoas?
3. O que pensa a respeito da Ética no exercício da profissão de administrador?
4. Já se deparou com alguma situação onde foi necessária a utilização de ferramentas da logística como auxílio para resolvê-la?
5. Em sua empresa, já utilizou algum dos métodos de OSM para melhorar o ambiente organizacional?
6. Qual deveria ser o papel dos governos da atualidade enquanto Administradores do Estado brasileiro?

## Apêndice B

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Prezado(a) participante:

Somos estudantes do curso de graduação na Faculdade Araguaia em Goiânia-GO. Estamos realizando uma pesquisa sob supervisão dos professores: Prof<sup>a</sup> M.Sc. Gláucia Rosalina Machado e Prof<sup>o</sup> M.Sc. Renato Mendes Rocha, cujo objetivo é identificar aspectos favoráveis à importância da formação acadêmica para o administrador no desempenho de suas atividades profissionais.

Sua participação envolve em responder uma entrevista estruturada e composta por seis questões principais, elaboradas por nós sob orientação dos professores acima citados.

A participação nesse estudo é voluntária e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo.

Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificá-lo(a).

Mesmo não tendo benefícios diretos em participar, indiretamente você estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico.

Quaisquer dúvidas relativas à pesquisa poderão ser esclarecidas pelo(s) pesquisador(es) Ana Paula Lima Oliveira, Edson Noronha Brandão, Eliakim Lima de Oliveira, Eliane Lima Oliveira Brandão, Patrícia Tavares Soares e Zanuba Martins Silva, fone (62) xxxx-xxxx.

Atenciosamente

\_\_\_\_\_  
Grupo 5

\_\_\_\_\_  
Local e data

**Consinto em participar deste estudo e declaro ter recebido uma cópia deste termo de consentimento.**

\_\_\_\_\_  
Nome e assinatura do participante

\_\_\_\_\_  
Local e data