



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ
CAMPUS ANGICAL DO PIAUÍ
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

CAIO MENDES DE SOUSA

**TER OU NÃO TER, EIS A QUESTÃO: A IMPORTÂNCIA DE UM
ADMINISTRADOR NA REGIÃO DE ANGICAL DO PIAUÍ.**

ANGICAL DO PIAUÍ

2022

CAIO MENDES DE SOUSA

TER OU NÃO TER, EIS A QUESTÃO: A IMPORTÂNCIA DE UM ADMINISTRADOR
NA REGIÃO DE ANGICAL DO PIAUÍ.

Trabalho de Conclusão de Curso (artigo científico)
apresentado como exigência parcial para obtenção
do diploma do Curso de Bacharelado em
Administração do Instituto Federal de Educação,
Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Angical do
Piauí.

Orientadora: Prof^ª. Me. Eliana Pires Conde.

ANGICAL DO PIAUÍ

2022

TER OU NÃO TER, EIS A QUESTÃO: A IMPORTÂNCIA DE UM ADMINISTRADOR NA REGIÃO DE ANGICAL DO PIAUÍ.

Caio Mendes de Sousa¹
Eliaana Pires Conde²

RESUMO

O presente artigo tem como tema “A valorização dada aos Bachareis em administração na cidade de Angical do PI” e para tanto buscou analisar “A Importância do Administrador nas Organizações da Cidade de Angical do Piauí”. E através de uma abordagem qualitativa levantou questões que possam destacar a importância de contratar administradores ao invés de gestores para melhorar os resultados das organizações baseado nas competências dos mesmos. Para tanto será utilizado uma revisão bibliográfica para a fundamentação do tema, e a aplicação de uma pesquisa de campo, com questões semiestruturadas que determinaram o perfil profissional do colaborador, foco do questionário, e fazendo comparativo com as competências do administrador, para determinar sua necessidade nas organizações angicalenses. Foi destacado ainda como problema de pesquisa, saber como Bacharéis em Administração podem trazer vantagens competitivas para as organizações, as quais atuam, se diferenciando em suas habilidades, conhecimentos e atitudes em relação aos gestores? Através da pesquisa realizada foi possível constatar que o principal profissional da administração nas organizações angicalense, são os gestores. E esse fato se dá principalmente pela falta de administradores na região e pelo fato de as organizações angicalense serem em sua grande maioria de origem familiar.

Palavras-chave: administrador; gestor; organizações.

ABSTRACT

The present article has as its theme "The appreciation given to Bachelors in administration in the city of Angical do PI" and for that it sought to analyze "The Importance of the Administrator in the Organizations of the City of Angical do Piauí". And through a qualitative approach raised questions that can highlight the importance of hiring administrators instead of managers to improve the results of organizations based on their competences. In order to do so, a bibliographic review will be used to support the theme, and the application of a field research, with semi-structured questions that determined the professional profile of the collaborator, focus of the questionnaire, and making a comparison with the administrator's competences, to determine their need. in angelic organizations. It was also highlighted as a research problem, knowing how Bachelors in Administration can bring competitive advantages to organizations, which act, differentiating in their skills, knowledge and attitudes towards managers? Through the research carried out, it was possible to verify that the main professional of the administration in the angicalense organizations are the managers. And this fact is mainly due to the lack of administrators in the region and the fact that the majority of Angicalense organizations are of family origin. **Keywords:** administrator; manager; organizations.

¹ Acadêmico em Bacharelado em Administração no IFPI – Campus. E-mail: caang.20181baa06@ifpi.edu.br

² Bacharelada em Administração de Empresas pela Associação de Ensino Superior do Piauí, especialista em Recursos Humanos pela FAR e em LIBRAS pela FAEME. É professora efetiva no IFPI. Mestre em Administração pela FUCEPE. E-mail: eliana.conde@ifpi.edu.br

Data de aprovação: 13/06/2022

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história da Ciência da Administração e sua evolução compassada e contributiva com as organizações, sempre foi notório a presença de um personagem que rege as informações com habilidades, conhecimentos e atitudes desenvolvidas, com a finalidade de alcançar os objetivos das organizações.

Surge então o profissional que pode auxiliar outras ciências, outras profissões, sendo a sua atuação principalmente voltada para os vários tipos de organização. Por outro lado, o tempo na história que inexistia a figura desse profissional, deu margem a criação de uma figura que, no senso comum, passou a ganhar forças e competir com esse profissional pelo mesmo lugar no podium.

Esses dois personagens, ganharam nome e se tornaram adeptos no mercado e perante as organizações, fala-se aqui do gestor e do administrador. Marques (2021), declara que “O gestor está ligado às questões de ordem estrutural, o administrador está ligado às questões operacionais.”

Mas afinal, qual a relação, diferença, e situação mercadológica que envolve ambos os personagens na organização, seus impactos no ambiente mercadológico e social, e qual seria o ideal para as organizações?

Baseado nas dúvidas levantadas anteriormente, e buscando uma valorização do Administrador, este artigo tem como problema de pesquisa saber como Bacharéis em Administração podem trazer vantagens competitivas para as organizações, as quais atuam, se diferenciando em suas habilidades, conhecimentos e atitudes em relação aos gestores?

Para tanto, o objetivo geral desta pesquisa é analisar a valorização dada pelas organizações, no momento de escolherem pela contratação de gestores ou administradores, na cidade de Angical – PI. Como objetivos específicos: apontar as diferenças entre gestor e administrador, bem como suas competências; determinar qual o profissional e o ideal para determinado porte da organização; determinar qual a formação dos colaboradores das organizações pesquisadas; investigar a relação de senso comum versus formação acadêmica relacionando a administração e seus impactos sobre a organização.

A relevância deste artigo se constitui devido o mesmo contribuir com informações detalhadas sobre as diferenças de competência curricular e funcional entre o gestor e o administrador, e como isso poder detalhar o impacto no cotidiano administrativo e na sobrevivência das organizações, colaborando não só para o grupo acadêmico, mas também para as organizações que poderão pautar melhor suas escolhas no momento de contratação desses profissionais.

Este trabalho está dividido em sessões, primeiramente desenvolvendo uma introdução, onde será exposto uma análise geral da temática da pesquisa; seguido pela fundamentação teórica, em relação à conceituação, diferença e funções do gestor e do administrador, e seu retrato nas organizações inserido em um cenário mercadológico; após isso será feito a proposta metodológica da pesquisa. E finalizando com a exposição e conclusão dos resultados obtidos durante a pesquisa.

2 REFERENCIAL TEORICO

Este tópico irá explanar e fundamentar através de autores, a importância, os conceitos e as diferenças que o bacharel em administração/administrador tem dentro de uma organização, no mercado, utilizando de um comparativo com o profissional gestor.

2.1 HISTORICO DA ADMINISTRAÇÃO

Administração como ciência teve seu início na revolução Industrial no Sec. XVIII, e de sua expansão na forma de fabricação de produtos, sobretudo na utilização de máquinas e na produção em larga escala. Portanto, a administração surgiu através da necessidade de se ter uma ciência que buscasse pela ordem nas fabricas, através de métodos e técnicas, que aumentassem a eficiência dentro do cotidiano de tais organizações.

O desenrolar da revolução industrial, trouxe a administração inúmeras influências, que a fez desenvolver ainda mais seus métodos organizacionais paralelamente as influências que sofria por transformações sociais, que ocorriam naquela época, como nos direitos trabalhistas que também tiveram grande evolução e conquistas durante a revolução industrial. Fez com que além do desenvolvimento da administração como ciência, abrisse um espaço, para uma evolução ainda maior das teorias que se desenvolvia na época, como a teoria geral da administração, que trouxe uma grande contribuição para a fundamentação da administração como ciência. Que nas palavras Carvalho (2008, p. 7) e um aglomerado de normas que se complementam, com o intuito de levar a administração como ciência para o cotidiano das pessoas, com o objetivo principal de maximizar a eficiência e gerar lucratividade.

Mas a administração só passou a ser reconhecida fundamentalmente como uma ciência entre os séculos XIX e XX, somente quando segundo Carvalho (2008) passou a haver uma fiscalização pratica da evolução social e econômica acarretadas nas organizações corretamente administradas e que trouxeram desenvolvimento as cidades ao quais estavam situadas.

2.2 ADMINISTRADOR E GESTOR

A administração como ciência social, traz aos seus profissionais inúmeras áreas de atuação, nos mais diversos tipos de organização, e fez surgir dois tipos de profissionais que usufruem de seus conhecimentos de uma forma válida. Podemos assim separar os profissionais da administração segundo o conceito do CRA – Conselho Regional de Administração em 02 categorias. Os com formação acadêmica (Administrador, Tecnólogo em Administração e Técnico em Administração) e registrado no CRA do seu estado, e os de senso comum (Gestor).

O primeiro deles o administrador que parafraseando Robaina (2016), tal termo só foi empregado no Brasil como profissão através da lei nº556, de 25 de junho de 1850, que em suma reduzia as práticas administrativas a apenas a atividades de comercialização. Por outro lado, O CFA - Conselho Federal de Administração define administrador somente como aquele que possuir " O Bacharel em administração registrado em CRA, a partir da data de registro, torna se um administrador legalmente habilitado para o exercício da sua profissão".

Enquanto, na segunda categoria e com seu conhecimento baseado no senso comum, ou na não legalização de sua profissão por intermédio do CRA – Conselho Regional de Administração e CFA – Conselho Federal de Administração, temos o profissional administrativo "Gestor" que usufrui do exercício de atividades administrativas, aproveitando-se da ausência de uma proibição legislativa para o exercício da função sem a devida formação ou registro no órgão competente.

Ainda baseado na legalização profissional do administrador, temos segundo o site Educa Mais Brasil, a conceituação de que o CFA é uma autarquia federal que busca por entender os problemas ligados ao profissional da administração (Bacharelado e Tecnólogo), e baseado nisso poder agir na busca de soluções, através de orientação e estabelecimento de uma conduta disciplinar profissional.

Ainda de comum acordo com as práticas norteadoras do CFA, o PPC – Projeto Pedagógico do Curso de Administração (2016) tem como objetivo geral formar profissionais preparados para empreender, e que atendam as demandas mercadológicas globais. E que compreendam as situações de cunho científico, humano, cultural, técnico e etc. Tal objetivo visa atender e aprimorar os mais diversos tipos de perfis modernos da organização.

Marques (2021), define gestor como sendo o profissional que tem o objetivo a busca por soluções que garantam a devida execução das atividades organizacionais, sendo os mesmos ainda responsáveis por atividades de ordem estrutural, como: conexão com a internet, comunicação, ciclo de vida dos produtos e etc. Baseado nos conceitos e perspectivas apresentadas anteriormente, é possível determinar a relação profissional e posicionamento hierárquico, e a forma de relacionamento abordadas na organização por ambas as profissões administrador e gestor. Interpretando Marques (2021), sobre a pirâmide organizacional, demonstra a superioridade hierárquica do administrador pondo o no nível estratégico, e o gestor em uma posição de subordinação ao por ele no nível tático.

2.3 CATEGORIAS ORGANIZACIONAIS

O empreendedor autônomo, ou MEI, foi a categoria criada com o intuito de regularizar a situação de profissionais que trabalhavam na informalidade. Dando a esses o direito de constituir um CNPJ, e também de ter alguns benefícios como maior facilidade na abertura de contas bancária e até a solicitação de empréstimos.

Mas o que é preciso para ser MEI? Segundo o SEBRAE (2021), para ser microempreendedor individual é preciso "Faturar até R\$ 81.000,00 por ano ou R\$ 6.750,00 por mês; não ter participação em outra empresa como sócio ou titular; ter no máximo um empregado contratado [...]".

Já a microempresa é estabelecida pela lei geral, e foi criada pela lei complementar nº 123/2006 no intuito de regulamentar o tratamento favorecido, simples e diferenciado a esse setor. Tudo isso com intuito de fomentar o desenvolvimento e gerar emprego. Sendo assim temos como estabelecimento da microempresa segundo a lei geral (2006), como sendo as organizações que possuem receita bruta anual igual ou inferior a R\$ 360.000,00.

Ainda segundo o SEBRAE (2019) as empresas de pequeno porte são "São as empresas que faturam mais do que os R\$ 360.000,00 podendo ganhar até R\$4,8 milhões anuais". E já quanto as empresas Médio a Grande porte, são definidas de acordo com o órgão que as fiscaliza Banco Nacional de Desenvolvimento - BNDS, que adota o critério de faturamento anual para determinar seu tamanho. Sendo assim temos, a empresa de médio porte com o faturamento entre 16 a 90 milhões de reais. A de médio-grande porte entre 90 a 300 milhões de reais. E por fim a de grande porte que tem o faturamento anual acima de 300 milhões de reais.

2.4 COMPETÊNCIAS, HABILIDADES E ÁREAS DE ATUAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE ADMINISTRAÇÃO

No que tange a atuação dos profissionais de administração dentro das organizações, não são notórias as grandes diferenças entre as competências e habilidades entre ambos, uma vez que as exigências mercadológicas e organizacionais para esses profissionais são as mesmas. O que traz um grande diferencial nessa questão é a forma de execução abordada e a eficiência empregada nas tarefas organizacionais, explicas mais profundamente no próximo tópico.

Considerando o conceito adotado por Aguiar e Ribeiro (2010), sobre habilidades podemos afirmar que são "parte constituinte ou conteúdo da competência que acaba, assim, por estar definida como conjunto de atributos de natureza cognitiva, psicomotoras e afetivas, também qualificadas como dimensões de competências". Já competências ainda na visão dos mesmos autores é conceituada como sendo: atributos mobilizados na ação, referente à natureza dos problemas/tarefas que o profissional enfrenta em seu campo de trabalho, definição pela qual a competência é algo abstrato, podendo apenas ser inferida pelo desempenho: "Competência é uma síntese, uma abstração que só pode ser verificável pela observação da prática profissional (ações fundamentadas e contextualizadas)".

Exemplificando parafraseadamente a resolução de nº 4, de 13 de julho de 2005, podemos citar como competências e habilidades do administrador: reconhecimento e definição de problemas, o pensamento estratégico, raciocínio lógico, iniciativa, consciência de qualidade, ser um profissional adaptável e etc. As diferenças entre competências e habilidades são sutis e ambas estão voltadas as formas técnicas que o colaborador irá utilizar na organização, que para seu aproveitamento máximo devem ser aplicadas de forma sinérgicas.

O administrador cada vez mais popularizado pelas ondas empreendedoras que ocorrem na atualidade, traz aos profissionais da administração uma maior veracidade ao destacar seu papel de atuação dentro da organização, principalmente no que tange a busca pelo cumprimento de metas e alcance de objetivos. Sobre a profissão de administração Silva, et all (2017, p. 10), afirma que é o profissional com qualificações que os permite trabalhar nos mais diversos setores organizacionais, fato esse que se dá devido a sua formação que lhe proporciona um aprendizado diversificado e interdisciplinar que o permite uma reorganização do conhecimento, e sua devida incorporação nos resultados.

O Administrador como ressaltado anteriormente tem uma formação acadêmica baseada em enumeras ciências que lhe permite uma atuação mais ampla na organização, bem como desenvolve uma visão mais global da empresa ao qual irá gerir. Entre as inúmeras áreas de atuação do administrador destacam se:

2.4.1 Área financeira

É uma área de atuação do administrador estabelecida pela lei nº 4769/1965 cujas qual faz da área uma prerrogativa para a atuação do administrador. A título de curiosidade, no início do século XX, as principais tarefas do administrador financeiro eram: aspectos legais de fusões e aquisições, processo de formação de novas empresas e emissão de títulos para captação de recursos. (VAN HORNE, 1995, p.63).

Já na atualidade Ramos (2020, p. 15), afirma que o administrador financeiro é "capaz de equilibrar as despesas, potencializar as receitas e buscar o desenvolvimento, identificando formas de fomentar a produção". Sendo assim responsável pelos procedimentos que envolvem toda movimentação de uma empresa. Ramos (2020, p. 15), ainda conceitua a área como sendo ações e procedimentos que desenvolvem planejamento, executam análises e exercem controle sobre todas as movimentações financeiras da organização.

Portanto, o administrador que trabalhara na área financeira será responsável por lidar diretamente com as posses financeira da organização, que é um dos cargos chefes para o pleno

funcionamento da organização, não somente sendo responsável pelos financiamentos das atividades, mas como também pelo acompanhamento da lucratividade dos orçamentos e etc.

Ainda segundo BRIGHAM et al (2001, p.27-28) o administrador financeiro ainda será responsável por: previsão e planejamento, decisões de investimento, coordenação, controle, observação do mercado financeiro.... Sendo assim esse profissional deve intermediar e interagir com todo o processo de planejamento empresarial, modelando e o adaptando para alcançar o melhor cenário para a organização.

2.4.2 Área de desenvolvimento de projetos

Área de Desenvolvimento de Projetos, faz do administrador um supervisor para o melhor funcionamento da organização, solução de conflito e até a sincronização dos envolvidos na área. Ramos (2020, p. 16) ainda ressalta que o administrador de projetos tem como função aplicar conhecimento e habilidades técnicas na execução de atividades com metas pré-definidos.

Tal funcionalidade do administrador de projetos traz uma maior humanização ao cotidiano organizacional, bem como um acompanhamento especializado para o alcance dos objetivos da organização.

2.4.3 Área de marketing

O administrador de marketing assim como administrador financeiro, explanado anteriormente e uma profissão oficializada pela lei de nº 4.769, de 9 de setembro de 1965. Elucidando Platt (2012) sobre o administrador de marketing tem como principais funções a análise de mercado e de informações comerciais e mercadológicas, desenvolvimento de produtos, gestão de vendas, consultorias e etc.

O marketing é muito levemente visto apenas como um setor focado na maximização de vendas, como podemos interpretar no estudo intitulado as “Falácias do marketing no Brasil” dos autores Campomar e Ikeda (2006), que explicam que Marketing comumente é visto como um setor, que tem como função apoiar o setor de vendas, prestando apoio por intermédio de campanhas publicitárias, materiais de venda e participação em eventos.

Entretanto, o setor e o administrador de marketing, está muito além do que foi explanado anteriormente, sendo responsável por planejar, ordenar e controlar estratégias e táticas do marketing, no intuito de gerar e trazer valor para os envolvidos no processo e com a organização e sua posição mercadológica.

2.4.4 Área de recursos humanos

Surgida da influência da administração científica no final do século XIX, a área de recursos humanos ou gestão de pessoas, termo mais atual, segundo Soviensi e Stigar (2008), deixou de ser um departamento mecanicista, e de visão limitada ao empregado, para valorizar a participação do “ex-empregado” como colaborador da organização. Passando a ter como intenção fazer uma associação de habilidades políticas, aplicação de metodologias e etc. com a premissa de auxiliar o corpo de colaborador da organização ao caminho certo. Cruz e Santana (2015, p.37), destacam que recursos humanos é a execução de atividades simultâneas

de habilidade, políticas, metodologia que tem o objetivo em comum de administrar ações internas que maximizam o capital humano.

Cabe ainda ressaltar que o administrador de recursos humano irá trabalhar diretamente com o capital humano da organização, o que requer uma habilidade de comunicação devido ao nível elevado de complexidade que se tem ao trabalhar com esse tipo de recursos, e com as variações que o mesmo pode apresentar. Em concordância Ramos (2020) afirma que tal área é responsável por prestar cuidados a todos os recursos humanos da organização, podendo criar e empregar políticas de gestão de pessoas a organização. Voltadas para o fator principal da mesma que é seu pleno funcionamento no alcance de seus objetivos.

2.4.5 Área judicial

As funções do administrador judicial são legalizadas através das leis de nº 11.101 de 2005. Parafraseando Ramos (2020, p. 22) afirma que é um administrador que trabalha como auditor, que imbuído dos poderes de acompanhamento e fiscalização da empresa em recuperação mediante aqueles que a dirigem.

Na área Judicial o administrador ainda pode trabalhar com Administrador de Perito Judicial, que conforme Ramos (2020, p. 23) atua como um auxiliar técnico do juiz em determinada área de conhecimento e dentro dos campos da administração. Cujo Ramos (2020, p. 23) ainda define a função de perícia, como sendo Procedimentos de caráter técnicos e científicos empregados no levantamento de elementos decisório para fundamentar a justa solução do litígio diante de um laudo pericial.

Além de, tais funções específicas que o administrador pode exercer como corroborado por Ramos na área judicial, a inúmeras questões contratuais, judiciais que permeiam o meio setoriais da organização cujo qual o administrador pode executar seus plenos exercícios.

2.4.6 Área logística

O administrador que trabalhara na área de logística indubitavelmente irá acompanhar as funções que a mesma desempenha. De acordo com Platt (2015, p. 21) essas funções são a busca da otimização global, previsão e cumprimento de prazos, manter a satisfação do cliente, integração efetiva e estrutura com as parcerias da organização e etc.

Ramos (2020, p. 29) evidencia que possuem profissionais que precisam entender todo o processo da cadeia de produção, considerando as variáveis impostas pelo ambiente externo. Embora o colaborador que trabalha na área de logística esteja extremamente entrelaçado com a ideia da cadeia de suprimento, e aos sujeitos que dela participam. A ciência evolui extremamente no decorrer dos últimos anos e fez com sua área de atuação se expandisse exponencialmente até a após a relação de entrega de mercadorias, como a relação com o cliente e a logística reversa.

2.5 RELAÇÃO SENSO COMUM E FORMAÇÃO ACADÊMICA NA AREA DA ADMINISTRAÇÃO

O conhecimento do colaborador irá refletir na qualidade de seu trabalho, embora ambas as formas de conhecimento “acadêmico e senso comum” sejam validadas e eficiente, e preciso saber reconhecer suas limitações perante o exercício da profissão. A formação acadêmica em sua maior parte, e constituída pelo conhecimento científico, pela

experimentação e senso crítico, trazendo uma fundamentação mais lógica, consciente e impessoal a ciência, e consequentemente ao perfil profissional de formação acadêmica. IFPI – Campus Angical (2017), determina como perfil profissional de conclusão do bacharel em administração, Profissionais que possam atender o perfil das modernas organizações públicas ou privadas com habilidades técnicas competências e etc que foram desenvolvidas durante o curso

O grande diferencial do profissional com formação acadêmica, para o profissional de administração do senso comum, além de suas responsabilidades perante o CEPA – Código de Ética do Profissional de Administração, CFA e CRA. São seus deveres perante a organização que são em sua maioria de responsabilidade indelegáveis, a execução de seus deveres adotando uma metodologia científica, e da exigência de conduta, e ética puníveis em lei em caso de descumprimento.

O profissional que age guiado pelo conhecimento do senso comum, encontra-se extremamente limitado de uma metodologia científica nos afazeres de sua responsabilidade, principalmente por se tratar de um conhecimento não experimentado e de forte opinião pessoal. Mas em contrapartida o senso comum, quando relacionado e bem desenvolvido através do bom senso, se torna uma forma de conhecimento, extremamente crítico e coerente. Aranha e Martins (1993, p. 129) diferenciam senso comum do bom senso ao descrever que “Enquanto o senso comum é o conhecimento espontâneo (...), no seu caráter acrítico, difuso, fragmentário, dogmático, é possível transformá-lo em bom senso ao torná-lo organicamente estruturado, coerente e crítico”.

2.6 CODIGO DE ETICA DOS PROFISSIONAIS DE ADMINISTRACÃO – CEPA

Buscando pelo pleno exercício de suas funcionalidades, pela lei de nº. 4.769, de 09 de setembro de 1965, e na tentativa de preservar a elevada conduta social, e estabelecer parâmetros de ações e qualidades ao administrador, e que o mesmo deve exercer perante a sociedade, o Conselho Federal de Administração determina o código de ética e disciplina do Profissional de administração, fator esse crucial na diferenciação entre o gestor e administrador, principalmente no que tange a sua conduta de trabalho.

De acordo com a resolução normativa de nº 537, do Conselho Federal de Administração (2018) institui que “O exercício da atividade dos profissionais de administração implica em compromisso moral com o individual, cliente, empregador, a sociedade e a sustentabilidade das organizações, impondo deveres e responsabilidade indelegáveis”. Sendo assim, o CEPA é o utensílio pelo qual o profissional tem sua conduta estabelecida e regulada perante a sociedade, seus clientes e demais profissionais.

Entre os principais capítulos da regulação da profissão destacam-se: CFA/CEPA (2021), Capítulo I, que declara as regras fundamentais, cuja a qual se destaca o inciso “VI - zelar por sua reputação pessoal e profissional, bem como pelo prestígio e dignidade da profissão” Que em outras palavras busca pela preservação da conduta profissional e de suas implicações ideais, para a preservação da categoria profissional.

CFA/CEPA (2021) Capítulo II, das infrações que determinam com ênfase as ilegalidades que podem ser cometidas pelo profissional da administração, com a profissão e perante a lei que fundamenta. Considera ato inflacionário por exemplo: mantém sociedade em áreas administrativas sem o devido registro no CRA. Inibir a fiscalização do órgão competente de administração e fazer mau uso da profissão emprestando seu registro a organização da qual não faça parte.

Tais medidas estabelecidas pelo código de conduta, embora pareçam limitantes a profissão, elas têm o intuito de interceder contra certas ilegalidades que podem surgir no

cotidiano do administrador, trazendo ao mesmo e a profissão, uma maior segurança ao determinar sua conduta e ética profissional.

3 METODOLOGIA

O presente trabalho possui como tema o "A Importância do Administrador na Cidade de Angical do Piauí". E se trata de um estudo de caso, que segundo Nascimento (2016, p. 5) "É composto de três fases: uma exploratória; outra de sistematização de coleta de dados e delimitação do estudo, e a última de análise e interpretação das descobertas. "

O artigo ainda se caracteriza como uma pesquisa de natureza aplicada "dedicada a geração de conhecimento para a solução de problema específico" Nascimento (2016, p. 2). Por outro lado, pode-se determinar que a pesquisa adotará uma abordagem baseada em métodos qualitativos, uma vez que se utilizará de um levantamento bibliográfico de 24 documentos científicos, esses documentos foram baixados de sites especializados no compartilhamento de documentos científicos (Google Acadêmico e Scielo), e dos sites do CRA do PI – Conselho Regional de Administração e CFA – Conselho Federal de Administração para a fundamentação do trabalho.

A estudo ainda contou com uma pesquisa de campo que consistiu na aplicação de dois roteiros de entrevistas com um total de 9 questões semiestruturadas, aplicadas as organizações da cidade de Angical do Piauí. Que se caracteriza como uma cidade do médio Parnaíba, fundada em 24 de julho de 1955, e que segundo o IBGE (2019) atualmente conta com uma população estimada de 6.779 habitantes, e um PIB percapita de 10.139,15 por pessoa. Tais entrevistas foram aplicadas aos empreendedores proprietários das organizações, e aos seus colaboradores funcionários, as perguntas abordarão questões pertinentes ao perfil profissional do colaborador, avaliando suas competências, conhecimentos e formação dos mesmos. E para tanto passaram por uma análise de discurso para a devida exposição do que se foi levantado.

O roteiro de entrevista foi aplicado entre os dias 02 e 06 de maio de 2022, e tem o intuito de fazer uma análise comparativa entre o perfil do colaborador com formação acadêmica em administração, e com os colaboradores que exercessem funções administrativa sem a formação acadêmica adequada, e a situação mercadológica de ambos. Os dados obtidos foram devidamente processados, discutidos e expostos por meio de gráficos e tabelas para uma melhor análise.

4 RESULTADOS OBTIDOS

De acordo com o roteiro de entrevista aplicada a 21 organizações (sendo a totalidade da amostra 21 empreendedores proprietário e 23 colaboradores) que cumpriam com os critérios de estar sediada na cidade de Angical do Piauí, e ser formalmente reconhecida através do alvará de funcionamento na cidade de Angical do Piauí, foi possível constatar através dos empreendedores, que a amostra em sua totalidade afirma não terem contratado nenhum administrador. E ainda demonstraram uma grande centralização de poder e responsabilidade nas mãos do empreendedor, como é representado na fala do entrevistado 02 ao afirmar que " Não tem necessidade, a parte de organização (administração) e executada por min. E os funcionários ficam responsável pelo atendimento e recebimento de mercadorias".

Quando questionados sobre o cotidiano organizacional, e a incidência de problemas de ordem administrativas, 16 entre os 21 empreendedores afirmaram já terem passado por questões dessa ordem. Como pode ser exemplificado na fala do entrevistado 11 que diz “sim, faltou material no estoque” ou na fala do entrevistado 15 que disse “Perda de Material no

estoque”. Entretanto, quando os mesmos foram indagados se já sentiram a necessidade de custear treinamentos de aperfeiçoamento a seus colaboradores, 19 empreendedores afirmaram não ter tal necessidade, e os entrevistados 7 e 16 afirmaram ter a necessidade de treinamento referindo se respectivamente “Caixa” e “atendimento em caixa”.

Finalizando a entrevista com os empreendedores foi perguntado sobre qual dos profissionais da administração (Administrador ou Gestor) e considerado o mais adequado no momento de contratação. Os mesmos relataram uma ausência desses profissionais nos seus processos de seleção, como justificando na fala do entrevistado 11 que relatou "Como não aparece pessoas com essa formação, optamos pelos melhores currículos" ou na fala do entrevistado 02 que afirma “Não preciso, executo todas as atividades administrativas sozinha” e por fim na fala do entrevistado 19 “Não aparece pessoas formadas em administração”. E devido a isso, 14 empreendedores assumiram o gestor como a opção mais viável, e 7 empreendedores destacaram o administrador como perfil mais viável, embora não tenha a presença dos mesmos em sua organização. Outro ponto a ser destacado sobre os colaboradores que compõe as organizações pesquisada, e a identificação de uma grande composição familiar no corpo de colaborador, e acabar por se tornar um obstáculo para a inserção do profissional administrador na organização, corroborado assim para o resultado alcançado no próximo objetivo.

Partindo agora para o segundo questionário que buscou fazer o comparativo funcional entre o gestor e o administrador, na perspectiva dos colaboradores das organizações pesquisadas. Ficou notório que embora tenha sido comprovada a ausência de administradores nas organizações pesquisadas. Quando os colaboradores foram questionados sobre as funções que desempenham dentro da organização, 20 afirmaram lidar com questões de ordem operacional, enquanto os outros 03 afirmaram praticar a liderança e a resolução de conflitos, funções essas atribuídas a administradores.

A segunda questão buscou mapear o nível de conhecimento em administração dos colaboradores, sendo assim, 20 entre os 23 afirmaram ter adquirido conhecimentos básicos em administração através da experiencia em trabalho, e os outros 03 através de capacitação e treinamento.

A penúltima pergunta buscou medir o nível de satisfação dos colaboradores mediante as condições salariais, onde 08 relataram está mais ou menos satisfeito, 09 nem satisfeito, nem insatisfeito e 06 mais ou menos insatisfeito. Finalizando o questionário foi perguntado aos colaboradores sobre sua aptidão em desempenhar suas funções dentro da organização. 06 admitiram estar muito apto para o desempenho das atividades do cargo, 11 afirmaram estar mais ou menos apto, e por fim 06 afirmaram estar nem apto, nem inapto a execução das funções do cargo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo possui como tema "A busca pela valorização dos bacharéis em administração" e para tanto fez-se um comparativo entre os profissionais administrador e gestor nas organizações angicalenses. Durante a pesquisa de campo aplicada foi possível constatar a ausência de bacharéis em administração/administrador, na amostra pesquisada o que inviabilizou um resultado através do roteiro de entrevista aplicada aos colaboradores, permitindo comparativo apenas através das informações fundamentadas através das citações dos autores. Tal ausência de bacharéis em administração na cidade, se dá ao fato de instituição de ensino superior de administração mais próxima que é sediada na própria cidade ter sido estabelecida na cidade do Angical do Piauí a partir do ano de 2009, e somente a partir do ano de 2018 ter sido incorporada na instituição o curso superior de administração. Que devido a

duração do curso, e até o momento de aplicação desta pesquisa ter apenas uma turma de 04 alunos formada, o que inviabiliza o atendimento das demandas por administradores.

Quanto ao objetivo geral que se refere ao critério de valorização dada pelas organizações no momento de contratar um dos dois profissionais de administração, é evidente como referida anteriormente a falta de administrador nas organizações pesquisadas entretanto uma parte significativa dos empreendedores entrevistados (33,33%) demonstrou reconhecer a importância do administrador, e que poderão estar sendo munidos de tais profissionais com o desenvolvimento do curso de bacharelado na cidade Angical do Piauí, e a formação desses novos profissionais. o que nos leva a determinar o perfil mais adequado a situação até o momento de aplicação desta pesquisa.

No que tange ao perfil profissional mais adequado para as organizações angicalenses, embora uma porcentagem dos empreendedores tenha demonstrado interesse no profissional administrador para suas organizações, o gestor se faz o mais ideal baseado no contexto social da cidade como esplanada anteriormente. Cabendo ainda assim ressaltar a principal diferença entre ambos os perfis que são administrador e gestor respectivamente: No âmbito profissional o administrador possuindo sua ação profissional legalizada *versus* o gestor com uma profissão exercida sem um vínculo a um órgão que regule sua ação trabalhista própria da categoria da administração, e que disponha de uma conduta, direito e deveres dos mesmos; Na Resolução de problemas: uma grande capacidade baseada na formação acadêmica *versus* o conhecimento limitado ao senso comum e a experiência vivida; quanto as funções: atividades operacionais *versus* atividades de ordem estrutural.

Uma das maiores diferenças entre tais profissionais, refere-se a forma de conhecimento que ambos empregam na execução de suas responsabilidades e que também responde ao último dos objetivos específicos deste trabalho. O administrador irá adotar uma metodologia científica baseada em uma diversidade de conhecimentos e experiência que ele fornecerá maiores possibilidades de resolução de problemas, e no alcance de metas e objetivos e organizacionais. Enquanto o gestor tem sua capacidade de prestação de serviço para a organização, limitada ao senso comum que pode apresentar carência e o não atendimento de certas características demandadas no cotidiano organizacional.

Portanto, baseado no que foi exposto podemos ressaltar a contribuição bibliográfica que este trabalho acrescenta a literatura da administração. Uma vez que é evidente a escassez de documentos científicos partilhados do assunto principalmente no que se refere a conceitos do profissional gestor e as principais divergências de características e funções entre administrador e gestor e os impactos que ao mesmo tem dentro da organização no mercado, e no contexto social como um todo. Para concluir este trabalho deixamos a sugestão de uma reaplicação do estudo em um contexto de uma cidade mais desenvolvida e com um curso de administração com tempo de atividade superior ao do pesquisado, e que possibilite uma amostragem maior e também uma maior ênfase nos fatores sociais que tanto influenciam a administração e o contexto desse tema.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 4.769, de 09 de fevereiro de 2005. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1965. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14769.htm Acessado em: 24 nov. 2021.

BRASIL. Lei nº 11.101, de 09 de setembro de 1965. Dispõe sobre o exercício da profissão de Técnico de Administração. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14769.htm Acessado em: 24 nov. 2021.

BRIGHAM, Eugene F.; GAPENSKI, Louis C.; EHRHARDT, Michael C..Administração financeira: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2001. 1113p

CAMPOMAR, M. C. IKEDA, A. A. **Falácias em Marketing no Brasil**. Anais do Encontro de Marketing da ANPAD, 2006. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/ema2006-mkta-105.pdf>. Acesso em:03 nov. 2021.

CARVALHO, Lucia Maria G. de. **Introdução a Teoria Geral da Administração. Caderno Pedagógico para o Curso Técnico em Administração**, 2008. Disponível em: file:///C:/Users/user/Downloads/md_lucia_maria_gadelha_carvalho.pdf. Acesso em: 03 nov. 2021.

CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO. **Código de Ética dos Profissionais de Administração - CEPA**. Disponível em: < <http://cra-pi.org.br/codigo-de-etica/>> Acesso em: 17 nov. 2021.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. **O Registro e Obrigatório**. Disponível em: <<https://cfa.org.br/fiscalizacao-fiscalizacao/fiscalizacao-registro-obrigatorio/>>. Acessado em: 10 nov. 2021.

CRUZ, Tamires A. da. SANTANA, Lídia C. de. **Recursos Humanos: Presente nas Organizações mas Desconhecidos**. Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu, 2015, Vol 02, nº 01, p. 33-56.

Educa Mais Brasil. **Registro da Gestão da Produção no Brasil | CFA**. Disponível em: < <https://www.educamaisbrasil.com.br/cursos-e-faculdades/gestao-da-producao/conselho-cra>> Acesso em: 20 jun. 2022.

FERREIRA, A. A.; REIS, A. C. F.; PEREIRA, M. I. **Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias Evolução e Tendências da Moderna Administração de Empresas**. 1. ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 1997.

GIL, Antônio C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 1991.

INSTITUTO FEDERAL DO PIAUI – CAMPUS ANGICAL DO PIAUÍ. **Administração**. Disponível em:<<https://www.ifpi.edu.br/angical/o-campus/cursos/bacharelado/administracao>> Acesso em: 17 nov. 2021.

INSTITUTO FEDERAL DO PIAUI – CAMPUS ANGICAL DO PIAUÍ. **PPC ADM**. Disponível em: <<https://www.ifpi.edu.br/cursos/documentos-dos-cursos/ppc/ppc-adm-oei.pdf/view>> Acesso em: 20Jun. 2022.

MARQUES, J. R. **Entenda a Diferença entre Gestor e Administrador na Prática do Negócio**. Disponível em:

<<https://www.ibccoaching.com.br/portal/entenda-diferenca-entre-gestor-e-administrador-na-pratica-do-negocio/>>. Acessado em: 10 nov. 2021.

NASCIMENTO, F. Paulo do. Classificação da Pesquisa. Natureza, método ou abordagem metodológica, objetivos e procedimentos. In: NASCIMENTO, F. Paulo do; SOUSA, Flavio L. L. **Metodologia da Pesquisa Científica: teoria e prática – como elaborar TCC**. Brasília: Thesaurus, 2016. p. 1 – 11.

PLATT, A. A. **Logística e Cadeia de Suprimentos**. 3. ed. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/ UFSC, 2015. 116p.

RAMOS, Rogério. **Ramos da Administração**. 2ed. – Brasília: CFA, 2020. 60p.

ROCHA, R. A; PLATT, A. A. **Administração de Marketing**. 2. ed. rev. atual. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2012. 166p.

ROBAINA, E. **I ENRAT- I Encontro Rondoniense de Administradores e Tecnólogos. Conselho Regional de Administração de Rondônia**. Rondônia. 2016.

SILVA, F. A. et al. O administrador nos processos judiciais. **II ENRAT- II Encontro Rondoniense de Administradores e Tecnólogos**. Conselho Regional de Administração de Rondônia. Rondônia. 2017.

SOVIENSKI, Fernanda. STIGAR, Robson. RECURSOS HUMANOS X GESTÃO DE PESSOAS. GESTÃO. Revista Científica de Administração, v. 10, n. 10, jan./jun. 2008.

VAN HORNE, J.C. Financial Management and policy. 10.ed. New York: Prentice Hall, 1995