



A VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL DA ADMINISTRAÇÃO NA INICIATIVA PRIVADA

Edgelson Halley Oliveira (IESP)

edgelsonhalley@live.com

Luciane Albuquerque Sá de Souza (IESP)

lucianealbuquerque@yahoo.com.br

Resumo

O profissional da Administração deve se capacitar para gerenciar de maneira eficiente e eficaz, contribuindo para o alcance dos objetivos organizacionais de forma salutar, ética e trazendo os benefícios esperados. A valorização profissional impulsiona o indivíduo a conquistar objetivos organizacionais. Este artigo evidencia a importância do profissional da Administração por parte das empresas da iniciativa privada, já que ainda existem obstáculos que os impedem de desempenhar funções próprias do administrador. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica devido à praticidade de utilização dos dados disponibilizados nas leituras e estudos de outros artigos e materiais relacionados à temática. A valorização resulta no aprimoramento das diversas formações e na definição de um piso salarial e da carreira do profissional. É imprescindível que o trabalho desenvolvido seja valorizado, levando-se em conta quem o produziu. As empresas que derem condições de trabalho e valorizarem adequadamente os administradores, estarão aptas a proporcionar um ambiente propício para que estes colaboradores façam bom uso das tecnologias e dos novos modelos de gestão, pautados na ética e na moral. A defesa pela profissionalização e valorização dos administradores é necessária para garantir sua atuação nas suas áreas formação, evitando que outro profissional, irregularmente, exerça seu direito.

Palavras-chave: Valorização; profissional da administração; iniciativa privada.

,

A business administration professional should capacitate himself/herself to manage in an efficient and effective way, thereby contributing to achieving organizational objectives in a beneficial and ethical way, and bringing the expected benefits. Professional valorisation propels the individual to conquest organizational objectives. This article supports the importance of companies in the private sector having a business administration professional, given that there are still obstacles that impede them from carrying out the functions of an administrator. This is a bibliographic research paper due to the practicality of using data available in the analyses and studies of other articles and material related to the subject. Valorisation results in the refinement of diverse types of professional development and in the definition of a salary floor, and also the professional's career. It is vital that the work carried out is valorised, taking into account the person that produced it. The companies that provide appropriate working conditions and adequately valorise administrators, are apt to provide an environment that is suitable for these collaborators to make good use of technology and the new management models, which are guided by ethics and morals. The defence of the professionalization and valorisation of administrators is necessary to guarantee their work in their areas of development, avoiding that another professional, irregularly, carries out his/her right.

Keywords: Valorisation, administration professional; private sector.

1. INTRODUÇÃO

Entende-se por valorizar, o ato de dar ou atribuir valor ou valores, aumentar o valor ou préstimo de algo ou alguém (AURÉLIO, 2017). Um verbo polissílabo que não existe apenas



para ser conjugado, mas também pode ser entendido como um fator de grande importância no desenvolvimento pessoal, profissional e social de um indivíduo.

As realizações pessoais ocorrem mediante os esforços próprios do ser humano (BAUMAN, 2001; LYOTARD, 2009). Quando uma pessoa procura traçar os melhores métodos para o alcance de um determinado objetivo, a motivação é capaz de fazê-lo ir adiante e concretizar o que foi almejado (MASLOW, 1943). Em meio a este percurso, alguns empecilhos surgem como variáveis que podem influenciar de forma direta ou indireta o que foi traçado e o modo como eles vão sendo sanados é o que atribui valor àquela realização.

O âmbito empresarial e/ou profissional não se apresenta de modo diferente. A valorização profissional consiste em atribuir valor àquele profissional que desempenha suas funções com maestria, trazendo grandes resultados à organização. Assim, de acordo com Padilha (2009), a valorização profissional é a segunda principal motivação para a criação ou revitalização de entidades. Diante disso, as atividades profissionais baseiam-se em anos de dedicação e empenho aos estudos, às aulas, às leituras, às experiências e uma série de mecanismos focados em resultar melhores conhecimentos para cada área, função, segmento ou missão a ser desempenhada (SANTOS, 2007).

Enquanto estudante, o bacharel em Administração percorre todo um trajeto, o qual requer muita dedicação, atenção, planejamento, organização, capacidade de liderança e controle. Porém, estas funções administrativas não são tão simples assim de serem postas em prática, pois elas requerem engajamento total e comprometimento absoluto e incondicional. Mesmo após todo seu percurso acadêmico, o bacharel em Administração não para por aí, pois além de todo o preparo na academia, ainda se faz necessário sempre se manter atento e participativo à aquisição de mais e mais conhecimento na área administrativa que se especializa. Todavia, para exercer de fato sua profissão, o bacharel em Administração precisa registrar-se no seu conselho regional e assim merecer a titulação de Administrador.

De acordo com o Conselho Federal de Administração, CFA (2017), o registro profissional feito nos CRA's (Conselhos Regionais de Administração) beneficia o profissional de Administração, pois este está legalmente habilitado ao exercício da sua profissão, passando a portar a Carteira de Identidade Profissional, que tem validade de Carteira de Identidade Civil em todo o território nacional, estando apto, assim, para atuar no mercado de trabalho.

Edison (1932) afirmou que o gênio consiste em 99% de transpiração e 1% de inspiração; assim também acontece quando se trata de gerir os negócios para que se alcance o

sucesso. Diante disto, evidencia-se que o profissional deve se capacitar nas mais diversas áreas administrativas para que possa ser capaz de gerenciar de maneira eficiente e eficaz, fazendo com que os objetivos sejam devidamente alcançados de maneira salutar, ética e trazendo os benefícios esperados pela organização.

Assim, não apenas no âmbito da Administração, mas em todas as áreas, a valorização profissional é o que impulsiona o indivíduo a conquistar os objetivos organizacionais. Este artigo, portanto, tem como foco de atenção principal a valorização do profissional de administração na rede privada. Portanto, buscou-se enquanto objetivo geral evidenciar a importância do profissional da Administração por parte das empresas da iniciativa privada.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esta seção transita entre os percursos que o Administrador deve realizar desde os bancos acadêmicos, passando pelo registro no órgão de classe (para assegurar-lhe os direitos e as obrigações enquanto profissional regularmente qualificado), ao delinear o perfil (tradicional e atual) e os entraves encontrados no exercício da profissão.

2.1. A formação do Administrador e o CFA

Druker (1998) mencionou que fazer as coisas certas é mais importante do que fazer as coisas direito. Baseando-se nessas palavras, pode-se dizer que a empresa que pensa em contratar profissionais qualificados para a área de Administração tem maiores e melhores chances de alcançar seus objetivos de maneira profissional e bem mais eficiente.

Em um primeiro momento, as quatro funções administrativas podem parecer muito triviais. Porém não são, pois elas representam ora o sucesso ora o fracasso da organização. Logo, entende-se a Administração como sendo o processo de planejar, organizar, liderar e controlar o trabalho dos membros da organização e de usar todos os recursos disponíveis da organização para alcançar os objetivos estabelecidos (STONE e FREEMAN, 1999). Partindo-se desse pressuposto, um profissional devidamente qualificado, que tenha acarretado os conceitos que envolvem uma boa gestão, precisa ser reconhecido no âmbito do trabalho de acordo com suas atribuições intelectivas e aptidões para o desempenho de funções que são estudadas e discutidas durante todo o seu percurso de busca e apreensão do conhecimento que o fará apto a administrar.

O bacharel em administração percorre um logo caminho de aprendizado nas mais diversas áreas de atuação da Administração. Muitos se especializam cada vez mais e continuam



buscando o conhecimento diário e se atualizando sempre sobre a tecnologia e as novas práticas que vão surgindo.

Krein (2013) diz que os profissionais da área da Administração são muito importantes para a sociedade, pois a Administração é o alicerce para o seu desenvolvimento, e que a falta de obrigação da existência de profissionais da área tem sido o maior desafio. No entanto, os próprios profissionais e estudantes de Administração acabam se esquecendo que, assim como acontece em outros cursos, o mais importante é ter persistência para conseguir o que se objetiva.

Os profissionais da Administração fazem parte de uma das poucas categorias que contam com conselhos representativos no Brasil. O modelo é composto por um conselho federal (atualmente localizado na capital federal, Brasília – DF) e pelos conselhos regionais que estão distribuídos nos estados da federação, sendo possível esses últimos terem representações em diferentes cidades, através de delegações.

O Conselho Federal de Administração (CFA) tem trabalhado bastante para garantir o reconhecimento e valorização do profissional de administração. A exemplo disso, tem-se que, com base na Lei nº 4.769, Art. 14, só poderão exercer a profissão de Administrador os profissionais devidamente registrados nos CRAs, pelos quais será expedida a carteira profissional. § 1º A falta do registro torna ilegal, punível, o exercício da profissão de Administrador. Vale salientar que o CFA é um órgão consultivo, orientador, disciplinador e fiscalizador do exercício da profissão do administrador, uma autarquia dotada de personalidade jurídica de direito público, com autonomia técnica, administrativa e financeira, que apoia, auxilia e defende os direitos dos administradores.

Todavia, sabe-se que por alguns contratemplos as fiscalizações muitas vezes se tornam de difícil realização. Diante disso, percebe-se que a própria gestão de nossa nação tem sido deficitária, pois muitos de nossos representantes políticos não têm sequer uma real formação. Infelizmente, em várias empresas, ainda é possível encontrar colaboradores sem sequer possuir a formação necessária assumindo as funções de um administrador.

Algumas das medidas que o CFA tem tomado para garantir a valorização e o reconhecimento do profissional de administração são: a garantia do cumprimento da legislação da profissão do Administrador (Lei 4769/65 e Decreto 61.934/67), o registro nos CRA's, a discussão da criação de avaliações de suficiências para o bacharel em administração, além de um projeto de lei do Senado (PLS nº 439, de 2015) que dispõe sobre o exercício de atividades no campos da Administração. Este projeto de lei estabelece que cargos e funções com



atribuições voltadas para os campos da Administração, em organizações privadas, não governamentais e públicas, somente poderão ser providos por Tecnólogos e Administradores profissionais regulares na forma da lei, que ficam obrigados a comprovar, anualmente, perante a organização empregadora, a regularidade com o Conselho Regional de Administração – CRA. A PLS 439/2015 ainda estabelece muitas aplicáveis pelos CRAs.

2.2. O papel do profissional da Administração

De uma forma geral, é possível se afirmar que o mundo, como um todo, está mudando muito rapidamente. E esta realidade também se aplica ao mundo do trabalho já que, do ponto de vista tradicional, o ambiente de trabalho presumia que o propósito precípua do profissional da Administração deveria ser o de controlar e limitar as pessoas a cumprirem regras e regulamentos, buscando estabilidade e eficiência, elaborando uma hierarquia a fim de dirigir os funcionários e poder, por fim, alcançar resultados (DAFT, 2007).

Com base nos pensamentos do autor supracitado, a partir da percepção real da implantação da mudança, percebe-se que o real papel do profissional da Administração nos dias atuais está pautado nas suas habilidades em engajar mente e coração dos colaboradores que estão sob sua liderança, assim como aproveitar ao máximo o seu potencial físico. Faz-se necessário, ainda, que o administrador tenha a capacidade de saber lidar com as constantes mudanças, utilizando a criatividade e o entusiasmo das pessoas que o cercam, descobrindo visões e valores, disseminando informações e compartilhando poder.

Diante deste contexto, busca-se respaldo nas ideias de Lacombe e Heilborn (2015) ao salientarem que a essência do papel do administrador é, de fato, a capacidade de obter resultados por meio do desempenho dos membros da sua equipe, a qual ele deve supervisionar e coordenar. Logo, os seus próprios objetivos só passarão a ser alcançados quando os objetivos de sua equipe assim o forem. Para tanto, o ambiente de trabalho, ou seja, a organização, deve dar condições para que o administrador possa liderar sua equipe e tomar decisões em nome da mesma; assim, a capacidade de obter resultados torna-se prioritária, ao passo que se compreende a importância da disseminação e compartilhamento da informação, e tem-se a capacidade de transformar os conhecimentos das pessoas em resultados para a empresa que, por sua vez, deve repercutir em benefícios para seus colaboradores e sociedade em geral.

Assim, muitas são as razões para que exista um profissional de administração na gestão de uma organização. Esse profissional é capaz de gerir de modo amplo, conhecendo a empresa como um todo e de modo específico em determinada área da gestão, tais como: Financeiro,



peessoas, processos, marketing, qualidade, controladoria, gestão do conhecimento e comércio (COSTA, 2017).

Desta forma, apenas o administrador profissional é capaz de separar finanças empresariais das pessoais, fazendo o planejamento financeiro, auxiliando na saúde financeira e na lucratividade da mesma. De forma análoga, este profissional poderá melhor gerir as pessoas, alocando-as às funções de acordo com seus perfis profissionais, além de oferecer as condições para as realizações das tarefas e os estímulos necessários para o alcance dos objetivos anteriormente planejados.

Em complemento, evidencia-se que um administrador profissional tem a capacidade de entender a real necessidade do papel do marketing que visa sempre oferecer o que o mercado de fato precisa, entregando melhores produtos/serviços, diante do bom planejamento de marketing que influencia diretamente na gestão comercial, pois juntas elas trazem resultados muito satisfatórios. No que compete à gestão de qualidade, o administrador auxilia na exposição de produtos/serviços de melhor qualidade, aumentando a satisfação dos clientes, além da preocupação com a redução dos custos e o lançamento de inovações no mercado (COSTA, 2017).

A boa gestão dos processos auxilia em unir pessoas a sistemas, se preocupando com o bom funcionamento das operações empresariais, além de uma controladoria que permite sempre estar no controle das operações, checando sempre as viabilidades, tornando o negócio, mais rentável. E o quesito que não podia ficar de fora, o conhecimento pois diante do conhecimento adquirido no uso das atribuições do profissional de administração, é que se dá o suporte à realizar todas estas tarefas e outras mais.

Além do seu papel como integrador e facilitador de pessoas no âmbito organizacional, o administrador ainda tem uma função econômica, o que afeta diretamente sua capacidade de tomadas de decisões. Ao compreender que não existe decisão perfeita, o administrador precisa a todo momento ponderar vantagens e desvantagens de suas escolhas e futuras ações, pois tais fatos também impactarão nas vidas das pessoas que o cercam.

Tais reflexões corroboram o pensamento de Druker (1969) que já em meados do século passado afirmava que as aspirações, os valores e até mesmo a sobrevivência da sociedade passarão a depender cada vez mais do desempenho, da competência e dos valores praticados pelos administradores. Todavia, ainda existem graves entraves à contratação dos profissionais da Administração por parte de muitas empresas e, acredita-se que mais da metade das que



fecharam as portas após quatro anos de atividade, independente de crise, poderiam ter um desempenho diferente se não fosse pela má administração praticada, fator determinante que, em sua maioria, tem como consequência a falência do pequeno negócio.

2.3. Obstáculos enfrentados

No âmbito privado, os profissionais da Administração ainda encaram certos obstáculos que muitas vezes os impedem de desempenhar funções que são próprias do administrador e elas acabam sendo executadas por qualquer colaborador. No entanto, a menos que uma decisão tenha se transformado em trabalho, não se trata de uma decisão; na melhor das hipóteses, não passa de uma boa intenção (DRUKER, 1998).

Lamentavelmente, como citado anteriormente, é possível perceber que, mesmo nas empresas da iniciativa privada, as empresas têm disponibilizado funções que competem a um profissional da Administração a qualquer colaborador pelo simples fato de poder se perceber um engajamento empreendedor. Mas isso não significa que seja o suficiente para garantir a gestão adequada de uma organização.

Salém (2015) relata que as empresas têm se interessado por colaboradores que se dispõem a encarar a labuta como se fossem os donos da empresa onde trabalham. Esta medida é muito boa para a organização, ou seja, ter um colaborador realmente ativo, que tenha visão estratégica, que apresente boas ideias, que foque nos resultados, que aprecie os desafios e os encare, que seja proativo, que seja bem relacionado e seja excelente. Mas isso é o que se espera que cada colaborador seja, pois o bom andamento e sinergia da organização influencia, e muito, em seus resultados, que repercutem no reconhecimento individual de cada colaborador. Mesmo assim, não se pode desconsiderar os conceitos e conhecimento adquiridos por um indivíduo que resolveu se especializar na Administração, pois esta bagagem e influência fazem toda a diferença no modo como as gestões se dão.

Druker (1998) certa vez mencionou que muito do que se chama de gerenciamento consiste em fazer com que seja difícil para as pessoas trabalharem. A partir desta afirmação, é possível destacar um pouco os enganos que podem ser cometidos pelos proprietários de organizações que não têm a figura do profissional da Administração no seu quadro funcional, ou que possui, mas trata-se daquele que atua desenvolvendo algo que não é necessariamente relacionado à sua formação e intenção. Lamentavelmente, alguns administradores são alocados em cargos onde gastam boa parte do seu tempo com atividades que não são inerentes à sua posição (LACOMBE e HEILBORN, 2015). Muitos donos de organizações, por sua vez, sequer



são administradores ou formados em Administração, mas possuem um comportamento empreendedor que os impulsiona a gerir suas empresas.

Com base no exposto, percebe-se uma prática de acreditar que as pessoas que são proprietárias de empresas estão automaticamente preparadas para administra-las e isso pode ser perceptível quando ocorre a contratação de contadores, economistas, advogados e uma gama de muitos outros profissionais, mas que não está inserido o profissional da Administração. Lamentavelmente, supõem-se que a organização não carece deste profissional, pois já existe um dono para administrá-la.

Drucker (1997, p.31) afirma que:

As empresas privadas, assim como as entidades públicas de prestação de serviços são órgão da sociedade. Não existem para si mesmas, e sim para uma finalidade social específica, da comunidade ou da pessoa. Não constitui fins em si mesmas, apenas meios.

Cabe, portanto, não só às empresas reconhecerem, mas principalmente ao administrador preparar-se e mostrar sua capacidade em ser empreendedor e ser cada vez mais capaz de criar resultados maiores do que a soma das suas partes, ou seja, ser um profissional que tenha a habilidade de produzir mais do que os recursos utilizados e disponíveis (DRUKER, 1969).

3. METODOLOGIA

O conhecimento, entendido como sendo um elemento fundamental na construção dos destinos da humanidade, tem sido cada vez mais evidenciado e propagado no contexto da sociedade atual. Nela, o saber encontra-se engendrado pelos processos de globalização e de mercantilização, decorrendo destes o fato das inovações e dos avanços tecnológicos serem considerados como condição de desenvolvimento econômico (LIMA e MIOTO, 2007).

Em consonância ao exposto, evidencia-se que a metodologia científica é compreendida como sendo um instrumento de suma importância para a obtenção de dados e a sua transformação em informações relevantes que auxiliam a união dos estudos à pesquisa é, desse modo, uma forma possível de se obter um maior e melhor aprendizado na prática.

Para Ítalo (1999, p. 16):

A possibilidade de considerar a natureza como explicativas diferentes gera novas perguntas e novas respostas. Esta empreitada intelectual integra critérios de escolhas entre teorias e métodos de investigação diversos e em diferentes níveis do verdadeiro, do provável, do possível, do frutífero, do estéril, do impossível e do falso.

Em relação aos procedimentos, este artigo caracteriza-se como fruto de uma pesquisa bibliográfica tendo em vista a praticidade de utilização dos dados disponibilizados nas leituras



e estudos de outros artigos e materiais que tenham relação com a temática (GIL, 2007). Conforme sugerido por Lima e Miotto (2007), a pesquisa bibliográfica implica num conjunto ordenado de procedimentos que buscam por soluções, sempre atento ao objeto de estudo, e que, por este fato, não pode ser tratado de forma aleatória.

Mediante as diversas leituras dos documentos publicados através dos livros, de plataformas sérias que destacam o profissional de administração, de artigos publicados on-line e revistas científicas, foi possível obter um grande suporte para a composição deste artigo, auxiliando nas afirmações que exibem a importância desse profissional, o que ele tem feito ao longo dos anos e o que as empresas esperam das suas atuações. Assim, diante das observações feitas através da pesquisa bibliográfica, tornou-se possível elencar atribuições, responsabilidades e conhecimentos que são inerentes ao administrador.

Em outras palavras, salienta-se que a pesquisa bibliográfica tem a possibilidade de ampliar o alcance das informações, permitindo ainda a utilização de dados dispersos em inúmeras publicações, além de auxiliar na construção, ou na melhor definição do quadro conceitual que envolve o objeto de estudo proposto (GIL, 1994).

De acordo com o entendimento de Lima e Miotto (2007, p. 44), em relação à pesquisa bibliográfica, “é importante destacar que ela é sempre realizada para fundamentar teoricamente o objeto de estudo, contribuindo com elementos que subsidiam a análise futura dos dados obtidos”. Logo, esse estudo também visa registrar os fatos e ordená-los de modo a analisá-los e interpretá-los para identificar e assim dar o devido valor ao profissional da Administração que atua no âmbito da iniciativa privada dentro do território brasileiro.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Leão (2013) afirma em seu artigo sobre a valorização do professor em nossa sociedade, que: falar de valorização resulta no aprimoramento das diversas formações e na definição de um piso salarial e, também, da carreira do profissional.

Que o trabalho desenvolvido seja valorizado e que se leve em conta o que o profissional produz, o que ele cria. Assim como aos professores, as práticas administrativas não vêm prontas, precisam ser criadas e trabalhadas de acordo com o âmbito. Estes fatores devem ser reconhecidos para que o profissional possa se sentir valorizado atuando no seu campo de especialização. O profissional precisa ser incentivado a medrar, a desenvolver métodos de trabalhar que possibilitem o auferir dos objetivos.



Oliveira (2017) destaca o profissional das vendas e relata que como nos demais setores administrativos, o profissional de vendas atua com afinco em sua função. Mas e o que acontece quando se vê não mais engajado pelo sentimento de desvalorização? As produtividades podem cair consideravelmente e influir diretamente nos rendimentos e lucratividade.

O profissional, jamais pode ser posto em segundo plano, pois é ele quem contribui para o andamento da organização. O administrador precisa ser o protagonista nas funções organizacionais (CAMPOS, 2017)

O profissional de administração se especializa para que possa ser capaz de profissionalizar a organização de modo a recrutar profissionais de igual modo, que se dediquem exclusivamente ao andamento da empresa e assim desenvolver as reais estratégias que definirão as diretrizes e metas a serem alcançadas além de cobrar os resultados.

Com a valorização do profissional de administração se é possível constituir profissionais e equipes engajados e preocupados com a imagem e credibilidade da empresa e se dedicando e sendo capaz de contagiar a novos colaboradores.

O administrador entende que ele precisa gerir o negócio com a responsabilidade e complexidades que os negócios requerem e ele entende que precisa se cerca sempre com o que existe de melhor, não apenas em aspectos pessoais, mas também técnicos. A administração requer diversas competências que não podem ser simplesmente descurada. É preciso ser administrador completo (RBA 2017).

Melo (2017) diz que: Quando um estudante faz o curso de Administração, ele não o faz pensando em administrar um banco, uma indústria ou uma loja varejista. Faz o curso pensando em reunir técnicas e competências para administrar o que vier pela frente, não pode nunca parar de estudar e terá que sempre se desenvolver, se qualificar para conseguir enfrentar os desafios que virão (RBA 2017).

Ao longo de sua jornada, as empresas se deparam constantemente com algo que é necessário a sua evolução diante do mercado, isto é, mudanças e adaptações são constantes nos quadros organizacionais. Essas adaptações podem trazer certos benefícios à empresa que se propõe a mudar e inovar na busca de melhores resultados durante o seu processo de existência para um determinado fim.

Sabe-se que, de antemão, algumas mudanças se dão de modo duro e pode haver resistências por parte dos membros das empresas. Por isso, pode-se encarar como um ato

experimental de início, algo que será praticado e sempre melhorado no decorrer do tempo que essa implementação ocorrerá.

De acordo com Bio (1987), a mudança, em sua essência, é um ato humano. As organizações possuem seus métodos e, diante dos processos de implementações de uma empresa, é constituído o que se chama de cultura organizacional (FLEURY e FISCHER, 1989). Não obstante, salienta-se que as mudanças interferem e influenciam na cultura organizacional e como todas as tarefas que são posteriormente executadas são pensadas e planejadas, as mudanças vão acontecendo com uma necessidade identificada.

Como foi citado anteriormente, muitas empresas acabam sendo geridas por seus próprios donos e/ou fundadores, que muitas vezes não são profissionais da área. Isso acaba sendo um fator importante no curso dessa empresa no mercado, posto que sua organização cultural pode nem sempre se adequar às mudanças que o mercado exige na medida que essas mudanças vão surgindo. E é nesse ponto que entra a figura do administrador, profissional que possui um conhecimento amplo e especializado nas diversas áreas do âmbito administrativo e organizacional.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE (2015), mais da metade das empresas que foram à falência no cenário de crise vivenciado no território brasileiro teve este resultado lamentável devido à má gestão. Verifica-se, portanto, que através de uma atuação apropriada praticada por um administrador profissional, mediante suas habilidades técnicas e contribuindo para uma melhor gestão da organização, certamente o triste cenário supracitado teria a chance de ser diferente e apresentar-se mais positivo.

Ao valorizarem os profissionais da Administração, as empresas possibilitam um momento de afirmação para que tais colaboradores não se afastem e nem se omitam diante das dificuldades pelas quais passa o país. Os administradores são capazes, portanto, de apresentar análises esclarecidas, estudos pertinentes, pareceres direcionados, propostas individualizadas ou coletivas que demonstrem o quanto estão dispostos e comprometidos com o desenvolvimento do Brasil (RBA, 2017). A crise é, desta forma, um momento de oportunidade aos administradores brasileiros. No entanto, faz-se necessário que os administradores se debrucem na análise dos problemas gerenciais e políticos vivenciados no contexto atual.

Corroborando este pensamento, destaca-se o resultado apresentado pela Pesquisa Nacional Perfil, Formação, Atuação e Oportunidade de Trabalho do Administrador (de 2015), apresentada pela RBA (2017), ao identificar que o desempenho dos profissionais



administradores foi bem avaliado. Segundo a pesquisa, 75% dos empresários/empregadores consideraram que o desempenho dos administradores obteve conceito “bom” e “muito bom”, se comparado à performance dos demais profissionais que trabalham nas suas respectivas empresa. Esta avaliação tem uma grande relevância, posto que são esses (os empresários/empregadores) quem, em última análise, tomam a decisão pela contratação daqueles que entendem ser o profissional ideal para laborar nas suas organizações.

De acordo com o periódico mencionado,

o reconhecimento de qualquer profissional depende do desempenho de seus integrantes perante a sociedade. Qualquer que seja a natureza das organizações, suas áreas funcionais podem variar, porém, a Administração estará sempre presente, pois dela dependem seus negócios e seus resultados, de modo que estes serão sempre norteados pela gestão adequada de cada área (RBA, 2017, p. 59).

Deste modo, não se pode passar despercebida a importância que o administrador tem na vida empresarial; sempre contando com o entendimento amplo e específico desse profissional, onde haverá as motivações necessárias, o bom relacionamento e planejamento e organização no caminho para o alcance dos objetivos. É compreensível que os gestores de determinadas áreas técnicas sempre terão a formação apropriada ao seu desempenho. Não obstante, faz-se necessário destacar que os administradores são, naturalmente, os profissionais que detêm o conhecimento específico e as competências necessárias para o exercício das áreas específicas da Administração.

Assim, neste cenário mercadológico de constante mutação, o profissional da administração encontra-se frequentemente instigado a se tornar um eterno aprendiz e buscar por conhecimento, além daqueles aprendidos nas instituições de ensino superior, redimensionando os caminhos futuros das organizações e os impactos refletidos na sociedade. O administrador, devido à sua capacidade de reinventar a Administração, é capaz de mudar o mundo através dos negócios.

As empresas que derem condições de trabalho e valorizarem adequadamente os profissionais da Administração, estarão aptas a proporcionar um ambiente propício para que estes colaboradores façam bom uso das tecnologias e dos novos modelos de gestão, os quais deverão estar mais pautados em questões éticas e morais, indo de encontro ao que o Brasil e o mundo (dentro de uma concepção globalizada) estão demandando.

Diversos gestores pensam que a valorização se resume a salários maiores e bonificações, esse é um ponto a ser levado em consideração na motivação do profissional. Mas a valorização vai além do *honus* e o que se espera é o reconhecimento profissional. Muitos



profissionais de administração esperam apenas uma simples oportunidade para que seja possível desenvolver suas funções e obter seu crescimento profissional através das atividades que lhes competem (ANDRADE, 2016)

Brasil (2015) enfatiza a colocação de andrade, evidenciando que existem infindáveis modos para valorizar seus profissionais, tais como: acompanhar o processo de trabalho de sua equipe, ser mais próximo aos seus colaboradores, comemorar o desempenho diante dos resultados, dentre outros.

Diante disso, é inegável que as habilidades e funções administrativas estão atreladas ao conhecimento adquirido pelo profissional de administração e assim podem ser desenvolvidas com maestria e maiores possibilidades de melhores resultados. Assim, verifica-se que uma organização sem um profissional de administração pode não ter avanços tão satisfatórios diante do mercado. Por isso a atenção e valorização precisam ser dados de modo natural, sem desmerecimentos (TECHDICAS, 2016). Assim os incentivos, os reconhecimentos e a capacidade de poder perceber o valor que aquele profissional representa para a organização, fará com que sua capacidade de desenvolvimento possa sempre estar presente e o torne um profissional que busca sempre estar se renovando e capacitando para fins satisfatórios.

Para a valorização no âmbito organizacional basta que a empresa perceba que através do seu crescimento existem profissionais que se engajam para tais fins e um deles é o profissional de administração (ASCHENBACH, 2010)

5. CONCLUSÃO

Ao longo deste artigo, procurou-se abordar os benefícios que o reconhecimento ao administrador e valorização dada a este profissional, por parte das empresas privadas, podem gerar em termos de resultados positivos às organizações. Tais resultados satisfatórios, provenientes de estímulos motivacionais, auxiliam na boa conduta, criatividade e mais vontade em se realizar as tarefas. Afinal, qual profissional não se sente mais feliz no seu âmbito de trabalho quando seus esforços são reconhecidos?

Não obstante, o administrador profissional, capaz de gerir as pessoas, têm grande poder de motivar de modo correto os colaboradores a fim de atingir e garantir maiores e melhores desempenho nos resultados. Um profissional motivado, reconhecido e valorizado demonstra dedicação e empenho mais relevantes (CORRÊA, 2012). Conforme este autor, reconhecer e valorizar aqueles que conduzem o funcionamento de uma empresa, mais do que



justo, é um ato de competência e contribuição para o desenvolvimento e profissionalização da gestão de pessoas no país.

Os empresários da rede privada precisam compreender que uma administração qualificada nas suas empresas irá garantir ganhos econômicos e sociais e reflete um diferencial na gestão dos negócios, repercutindo em benefícios à sociedade. Todavia, para garantir uma eficácia permanente, as empresas, entidades e escritórios técnicos que explorem, sob qualquer forma, atividades de administrador, que são definidas por lei, também são obrigadas a se registrar nos CRA's. Em outras palavras, devem ter registro as empresa que realizem atividades nas seguintes áreas: empresas de consultoria (na área da Administração), empresas de locação de mão-de-obra; agências de empregos, administradoras de condomínios, administradoras de consórcios, cooperativas de trabalho, empresas de elaboração e aplicação de concursos públicos, empresas de pesquisas de mercado, factoring, holding, empresas que desenvolvem softwares em áreas privativas do administrador, administração de bens e valores, atividades de perícias técnicas administrativas e pareceres de viabilidade financeira e concessão de crédito.

Agindo desta forma, haverá uma verdadeira onda de mudança e real valorização pelo profissional da administração por parte das empresas. Por fim, parafraseando o ex-presidente do CRA-SC, Adm. Antônio Carlos de Souza, em entrevista ao portal Administradores.com em fevereiro de 2013, a batalha pela profissionalização da administração e valorização da mesma por parte das organizações (das mais variadas esferas) se justifica pelo fato desta ser o diferencial de competitividade na gestão empresarial. Segundo ele, ao ser bem organizada administrativamente, por meio de bons gestores, uma empresa consegue garantir a sua sobrevivência, promovendo o desenvolvimento econômico e social do seu município, da sua região como um todo; ela passa a reduzir as diferenças sociais existentes, promovendo a inclusão social, a qualidade de vida e a preservação dos recursos naturais, pois todos temos um compromisso ético perante a sociedade.

A defesa pela profissionalização e valorização dos administradores se faz necessária para que estes tenham a garantia de que estarão atuando nas áreas para as quais tiveram formação adequada, e para que nenhum outro profissional possa, de forma irregular, exercer esse direito que é do administrador.

BIBLIOGRAFIA

- AURÉLIO, Dicionário, 2017. Disponível em: <https://dicionariodoaurelio.com/valorizar>. Acesso em: 25jun. 2017.
- BAUMAN, Zygmunt. Modernidade Líquida. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001



- BRASIL. PROJETO DE LEI DO SENADO nº 439, de 2015. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/122183>. Acesso em: 8jul. 2017.
- Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n1/v40n1a05> Acesso em: 16 jul. 2017
- DAFT, R. L. Administração. São Paulo: Thomson Learning, 2007.
- DRUCKER, Peter F. Introdução à Administração. 3 ed. São Paulo: Moderna, 1998.
- Gestão de ideias para inovação contínua. 2009. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=H9fK2UZ4ShYC&pg=PA22&lpg=PA22&dq=o+g%C3%AAnio+consiste+em+99%25+de+transpira%C3%A7%C3%A3o+e+1%25+de+inspira%C3%A7%C3%A3o&source=bl&ots=JzGklwoNfG&sig=GncCY54AwoJ137iCPuHU7LfGniw&hl=pt-PT&sa=X&ved=0ahUKEwjRqN-I847VAhWBk5AKHSPGCLoQ6AEIXDAI#v=onepage&q=o%20g%C3%AAnio%20consiste%20em%2099%25%20de%20transpira%C3%A7%C3%A3o%20e%201%25%20de%20inspira%C3%A7%C3%A3o&f=false> Acesso em: 08 jul. 2017
- Gestão de pessoas para a valorização profissional. 2012. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/gestao-de-pessoas-para-a-valorizacao-profissional/66572/> Acesso em: 16 jul. 2017
- GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 1994.
- GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- GODOY, Arilda Schimidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63.
- ÍTALO, Adriana. A tradição do conhecimento do Criador: um ensaio sobre a artificialização da natureza. 1999. Dissertação (Mestrado em filosofia) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- LACOMBE, F.; HEILBORN, G. Administração: princípios e tendências. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.
- Lima, T.C.S.; Miotto, R.C.T. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. Rev. Katál. Florianópolis, v. 10, n. esp. p. 37-45, 2007.
- LYOTARD, Jean-François. A condição pós-moderna. 12ª ed. - Rio de Janeiro: José Olympio, 2009
- MASLOW, A. H. A theory of human motivation. 1943. Disponível em: psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm Acesso em: 8jul. 2017.
- Motivos pelos quais você deve valorizar o profissional de TI. 2016. Disponível em: <http://www.techdicas.net.br/2016/10/motivos-pelos-quaes-voce-deve-valorizar.html> Acesso em: 30 jul. 2017
- Para que serve um CRA. 2013. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/entrevistas/negocios/para-que-serve-um-cra/114/> (entrevista do ex-presidente do cra-sc) Acesso em: 30 jul. 2017
- Por que devemos valorizar o profissional de vendas, o vendedor. 2017. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/por-que-devemos-valorizar-o-profissional-de-vendas-helcio-oliveira> Acesso em: 30 jul. 2017
- Quer manter bons profissionais em sua empresa? Comece a valorizar mais seus talentos. 2016. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/noticias/carreira/quer-manter-os-bons-profissionais-em-sua-empresa-comece-a-valorizar-mais-seus-talentos/112826/> Acesso em 30 jul. 2017
- Reconhecimento: Mantenha o moral da sua equipe nas alturas e os resultados também. 2015. Disponível em: <https://endeavor.org.br/reconhecimento/> Acesso em: 30 jul. 2017
- Valorização profissional e auto motivação. 2010. Disponível em: <http://www.recantodasletras.com.br/artigos/2126142> Acesso em: 30 jul. 2017