



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS CHAPECÓ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

CAMILA GIACOMIN

**PERFIL E PERSPECTIVAS DOS EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
DA UFFS - CAMPUS CHAPECÓ**

**CHAPECÓ
2017**

CAMILA GIACOMIN

**PERFIL E PERSPECTIVAS DOS EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
DA UFFS - CAMPUS CHAPECÓ**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof^ª. Dra. Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta.

CHAPECÓ

2017

PROGRAD/DBIB - Divisão de Bibliotecas

Giacomin, Camila
Perfil e Perspectivas dos Egressos do Curso de
Administração da UFFS - Campus Chapecó/ Camila Giacomin.
-- 2017.
80 f.:il.

Orientadora: Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de
Administração, Chapecó, SC, 2017.

1. Egressos. 2. Perfil do Egresso. 3. Curso de
Administração. I. Tosta, Kelly Cristina Benetti Tonani,
orient. II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III.
Título.

CAMILA GIACOMIN

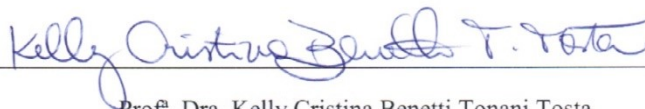
**PERFIL E PERSPECTIVAS DOS EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
DA UFFS – CAMPUS CHAPECÓ**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

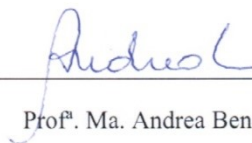
Orientadora: Prof^a. Dra. Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta.

Este trabalho de conclusão de curso foi defendido e aprovado pela banca em: 13/07/2017.

BANCA EXAMINADORA



Prof^a. Dra. Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta



Prof^a. Ma. Andrea Bencke Zambarda



Prof. Dr. Edivandro Luiz Tecchio

AGRADECIMENTOS

Ao findar esta pesquisa, as memórias dos últimos anos emergem recordando de pessoas e acontecimentos que muito contribuíram no percurso da graduação.

Gratidão inicialmente a Deus pelo dom da vida, pela fé e pelo discernimento concedido ao longo dessa jornada. Aos meus pais Itacir e Ivanete, por me ensinarem os verdadeiros valores da vida sendo meus maiores exemplos e alicerces da minha existência.

À minha professora orientadora Kelly, por pacientemente me ouvir e compartilhar comigo seu conhecimento e experiências, sempre motivando e indicando o caminho a ser seguido. Quero expressar o meu reconhecimento e admiração pela sua competência e minha gratidão pela sua sensibilidade, por ser uma profissional qualificada e por ser essa inspiração de profissional e ser humano.

Ao meu noivo Diogo, por todo amor, compreensão e apoio nesta etapa, dividindo comigo os planos e sonhos para o futuro.

Aos meus professores por proporcionarem o conhecimento não apenas racional, mas a manifestação do caráter e afetividade da educação no processo de formação. A palavra mestre ou doutor, nunca fará justiça aos professores dedicados aos quais sem nominar terão os meus eternos agradecimentos.

Aos egressos do Curso de Administração pela prontidão e gentileza em participar da pesquisa, tornando-a uma realidade.

Agradeço à Universidade Federal da Fronteira Sul pela oportunidade de cursar uma graduação pública, popular e de qualidade e aos meus colegas de curso, pelas experiências compartilhadas e por terem me auxiliado em diversos momentos durante o curso.

Por fim, agradeço a todos que de alguma forma contribuíram para realização deste sonho.

Eterna gratidão a todos!

“Jamais foi fraca em mim a certeza de que vale a pena lutar contra os descaminhos que nos obstaculizam de ser mais.”

Paulo Freire

RESUMO

GIACOMIN, Camila. **Perfil e perspectivas dos egressos do Curso de Administração da UFFS – Campus Chapecó**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Curso de Administração, Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2017.

A presente pesquisa objetivou analisar o perfil e as perspectivas dos Egressos do Curso de Administração da UFFS – Universidade Federal da Fronteira Sul, Campus Chapecó. Destaca-se que a metodologia utilizada é predominantemente quantitativa e classificada quanto aos fins como aplicada e descritiva. Quanto aos meios, bibliográfica, documental, pesquisa de campo e estudo de caso. A população alvo foram todos os 85 egressos do Curso de Administração, diplomados entre os anos de 2014, momento em se formou a primeira turma até o final do ano de 2016, ou seja, a última turma que concluiu o curso e colou grau até a realização da pesquisa, não houve amostra, pois a pesquisa foi aplicada a todos os elementos da população, caracterizando-se como censo. A coleta de dados foi realizada com aplicação de questionário via formulário da plataforma *Google*, enviado a todos os egressos no período 8 de maio a 22 de maio de 2017. Para a análise dos dados utilizou-se o método de estatística descritiva.

Os resultados evidenciados demonstram que o perfil dos egressos é caracterizado por 67,1% dos indivíduos do gênero feminino, faixa etária entre 20 à 24 anos, 68,6% solteiros, 88,6% são brancos, em relação a formação 37,1% concluíram a graduação em 2016/1, 60% dos egressos participaram de atividades extracurriculares e 21,4% deram continuidade a formação, pois estão cursando especialização/MBA. No que tange ao perfil profissional, 67,1% estão empregados com carteira assinada, 64,3% ao graduarem já trabalhavam na área de administração, sendo que 41,3% atuam no campo da Administração geral, 44,3% identificaram como maior dificuldade no mercado de trabalho a alta concorrência na área almejada e 50% dos egressos após diplomarem receberam algum tipo de promoção no trabalho.

Portanto, foram coletadas informações sobre o perfil pessoal, educacional e profissional dos participantes, acerca de seus objetivos relacionados à continuidade dos estudos e ao campo profissional. As opiniões dos egressos acerca dos componentes relacionados ao curso e à universidade, bem como o impacto da formação recebida na vida destes administradores foram determinantes para a avaliação de aspectos importantes da gestão do curso e do campus, contribuindo para a proposição de melhorias para o curso e para a universidade. Os principais aspectos apontados pelos egressos que carecem de atenção pela coordenação do curso e pela gestão do campus estão relacionados ao campo profissional. Esta percepção ficou evidente na avaliação dos componentes do curso, na contribuição do curso e da universidade para o desenvolvimento do egresso, bem como na avaliação das competências/habilidades adquiridas pelos egressos com a formação recebida.

Palavras-chave: Egressos. Perfil do Egresso. Curso de Administração.

ABSTRACT

GIACOMIN, Camila. **Profile and perspectives of the graduates of the Administration Course of UFFS - Chapecó Campus**. Course Conclusion Paper in Administration, Federal University of Fronteira Sul, Chapecó, 2017.

The present study aimed to analyze the profile and perspectives of the graduates of the Administration Course of UFFS - Federal University of Fronteira Sul, Campus Chapecó. It should be emphasized that the methodology used is predominantly quantitative and classified means for purposes as applied and descriptive. As for the means, bibliographical, documentary, field research and case study. The target population was all 85 graduates of the Administration Course, graduated between the years of 2014, when the first group graduated until the end of 2016, that is, the last group that finished the course, there was no sample, since the research was applied to all elements of the population, characterizing it as a census. Data collection was carried out with the application of a questionnaire via the form of the Google platform, sent to all the graduates from May 8 to May 22, 2017. For the data analysis, the descriptive statistics method was used.

The results show that the profile of the graduates is characterized by 67.1% of the female subjects, 20 to 24 years of age, 68.6% are single, 88.6% are white, in relation to formation 37.1% graduated in 2016/1, 60% of the graduates participated in extracurricular activities and 21.4% continued the formation, since they are studying specialization / MBA. Regarding the professional profile, 67.1% were employed with a formal contract, 64.3% were graduates working in the administration area, 41.3% worked in the General Administration field, 44.3% identified as greater difficulty in the labor market the high competition in the target area and 50% of the graduates after graduated received some type of promotion in the work.

Therefore, information was collected about the personal, educational and professional profile of the participants, about their objectives related to the continuity of the studies and the professional field. The students' opinions about the components related to the course and the university, as well as the impact of the training received in the life of these administrators were determinant for the evaluation of important aspects of the management of the course and of the campus, contributing for the proposition of improvements for the course and to the university. The main aspects pointed out by the graduates who need attention by the coordination of the course and the management of the campus are related to the professional field. This perception was evident in the evaluation of the components of the course, in the contribution of the course and the university to the development of the graduated, as well as in the evaluation of the competency/abilities acquired by the graduates with the formation received.

Keywords: Graduated. Profile of Graduated. Administration Course.

LISTA DE FIGURAS

| | |
|------------------------------------|----|
| Figura 1 - Perfil do egresso | 64 |
|------------------------------------|----|

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1 - Faixa etária..... | 39 |
| Gráfico 2 - Gênero..... | 40 |
| Gráfico 3 - Raça..... | 41 |
| Gráfico 4 - Estado civil..... | 42 |
| Gráfico 5 - Renda antes de ingressar no curso | 43 |
| Gráfico 6 - Ano/Semestre de Formação | 44 |
| Gráfico 7 - Participação em atividades extracurriculares | 44 |
| Gráfico 8 - Atividades extracurriculares realizadas pelos egressos | 45 |
| Gráfico 9 - Formação em outro curso de graduação | 46 |
| Gráfico 10 - Continuidade dos estudos após a graduação | 47 |
| Gráfico 11 - Atual situação no mercado de trabalho | 49 |
| Gráfico 12 - Renda atual..... | 50 |
| Gráfico 13 - Tempo necessário para obter um trabalho na área de administração..... | 52 |
| Gráfico 14 - Áreas da administração em que o egresso atua..... | 53 |
| Gráfico 15 - Dificuldades encontradas no mercado de trabalho depois de formado..... | 54 |
| Gráfico 16 - Grau de relação do curso de Administração com seu trabalho | 55 |
| Gráfico 17 - Promoção no trabalho após a graduação..... | 56 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|--|----|
| Quadro 1 - Visão dos processos/função do administrador | 24 |
|--|----|

LISTA DE TABELAS

| | |
|--|----|
| Tabela 1 - Faixa etária | 39 |
| Tabela 2 - Gênero | 40 |
| Tabela 3 - Raça | 41 |
| Tabela 4 - Estado civil | 41 |
| Tabela 5 - Renda antes de ingressar no curso..... | 42 |
| Tabela 6 - Ano/Semestre de Formação..... | 43 |
| Tabela 7 - Participação em atividades extracurriculares | 44 |
| Tabela 8 - Formação em outro curso de graduação | 46 |
| Tabela 9 - Continuidade dos estudos após a graduação | 47 |
| Tabela 10 - Domínio de língua estrangeira | 48 |
| Tabela 11 - Atual situação no mercado de trabalho | 48 |
| Tabela 12 - Renda atual | 49 |
| Tabela 13 - Comparação da renda antes de ingressar no curso e a atual renda após a formatura | 50 |
| Tabela 14 - Tempo necessário para obter um trabalho na área de administração | 51 |
| Tabela 15 - Áreas da administração em que o egresso atua | 53 |
| Tabela 16 - Promoção no trabalho após a graduação | 55 |
| Tabela 17 - Avaliação dos componentes do curso | 57 |
| Tabela 18 - Avaliação dos componentes da universidade | 57 |
| Tabela 19 - Contribuição do curso e da universidade para o desenvolvimento do egresso | 59 |
| Tabela 20 - Avaliação das competências e habilidades estabelecidas nas Diretrizes Curriculares Nacionais | 59 |

LISTA DE SIGLAS

| | |
|--------|--|
| CNE | Conselho Nacional de Educação |
| CFA | Conselho Federal de Administração |
| ESAN | Escola Superior de Negócios |
| EUA | Estados Unidos da América |
| FGV | Fundação Getúlio Vargas |
| IBGE | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| IES | Instituição de Ensino Superior |
| INEP | Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira |
| MBA | <i>Master of Business Administration</i> |
| MEC | Ministério da Educação |
| PNE | Plano Nacional de Educação |
| REUNI | Reestruturação e Expansão das Universidades Federais |
| SINAES | Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior |
| UFFS | Universidade Federal da Fronteira Sul |

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| 1 INTRODUÇÃO..... | 13 |
| 1.1 OBJETIVOS | 14 |
| 1.1.1 Objetivo Geral | 15 |
| 1.1.2 Objetivos Específicos..... | 15 |
| 1.2 JUSTIFICATIVA | 15 |
| 2 REFERENCIAL TEÓRICO..... | 18 |
| 2.1 HISTÓRICO DA ADMINISTRAÇÃO..... | 18 |
| 2.1.1 Histórico da administração no Brasil | 19 |
| 2.1.2 Ensino da Administração no Brasil..... | 20 |
| 2.2 O ADMINISTRADOR..... | 22 |
| 2.2.1 Perfil e função do administrador | 23 |
| 2.3 MERCADO DE TRABALHO | 25 |
| 2.4 UNIVERSIDADE..... | 27 |
| 2.4.1 Egressos e Políticas de acompanhamento dos egressos | 28 |
| 3 METODOLOGIA..... | 31 |
| 3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA | 31 |
| 3.2 UNIVERSO E AMOSTRA | 32 |
| 3.3 PLANO DE COLETA DOS DADOS | 33 |
| 3.4 PLANO DE ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS | 34 |
| 3.5 LIMITAÇÕES DA PESQUISA | 34 |
| 4 ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS..... | 36 |
| 4.1 A UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL - UFFS | 36 |
| 4.2 O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFFS E O PERFIL ESPERADO DO EGRESSO..... | 36 |
| 4.3 PERFIL DO EGRESSO..... | 38 |
| 4.4 CURSO E UNIVERSIDADE | 56 |
| 4.5 PROPOSTAS AO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO..... | 60 |
| 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 63 |
| REFERÊNCIAS | 66 |
| APÊNDICE A – Instrumento de coleta de dados: Questionário | 73 |

1 INTRODUÇÃO

A administração é praticada há mais de dois mil anos, desde os primórdios da vida humana, o intuito inicial era somente a atividade fabril com o tempo expandiu para as empresas industriais e gradualmente passou a abranger todas as organizações. Contudo, a administração realmente se consolidou a partir das teorias preconizadas com o surgimento da Escola da Administração Científica. Tais teorias são de extrema valia como base dos princípios para o estudo da administração enquanto ciência e na prática profissional. (LACOMBE; HEILBORN, 2003). As transformações ocorridas nas últimas décadas com a transposição da era industrial para a era da informação e do conhecimento aliadas a quebra das barreiras econômicas gerada pela globalização acirrou a competitividade do mercado e intensificou os problemas sociais. A criatividade para superar os desafios impostos às organizações e à sociedade neste contexto perpassa pela educação e capacitação mediante o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais.

No Brasil o curso de administração não é de longa data, segundo dados do CFA - Conselho Federal de Administração (2016), o ensino da administração se iniciou no ano de 1952, mas foi na década de quarenta que começou a se estimular a mão de obra qualificada e por conseguinte a profissionalização do ensino da administração. A formação no curso de administração como agente de mudanças se concretizou por meio da Lei nº 4.769, de 09 de setembro de 1965, que regulamenta a profissão de administrador. Para Bertero (2006), nenhuma área de ensino adquiriu tamanha extensão em nosso país como a de administração em suas diversas opções de empresas pública e privada, embora a administração enquanto atividade humana se arraste pelos séculos, há pouco tempo se cogitou que fosse objeto de instrução no interior das universidades.

Para tanto, a administração transformou-se num processo, que consiste em tomar decisões sobre objetivos e recursos. O processo de administrar (ou processo administrativo) é inerente a qualquer situação em que haja pessoas utilizando recursos para atingir algum tipo de objetivo (CHIAVENATO, 2014). No âmbito das organizações, o sucesso ou o insucesso dos negócios está atrelado à qualidade da administração. Para uma organização ser bem-sucedida ela precisa de bons administradores, com potencial para extrair os melhores resultados, valorizar o capital intelectual e prepararem a empresa para a mudança, procurando adaptá-la a um ambiente cada vez mais dinâmico (SOBRAL; PECI, 2008). Tendo em vista

estas complexidades e um cenário em constante evolução, Carvalho (2002 apud SILVA, 2015, p. 10) menciona que “[...] as empresas estão procurando profissionais cada vez mais especializados que possuam uma visão generalista e sejam capazes de conectar fatos e acontecimentos em várias áreas e ajudá-las na consecução dos seus objetivos”.

O administrador qualificado apresenta-se como um diferencial competitivo, pois está preparado para exercer funções nas mais diversas áreas da organização, dispondo de competências essenciais para exercer cargos de gestão. Além disso, o profissional formado em administração precisa ser comprometido com as causas da sociedade, uma vez que a administração e o empenho grupal são condições indispensáveis para o cumprimento das metas e responsabilidades sociais (KOONTZ; O'DONNELL; 1981).

No que tange ao curso de administração da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS) busca-se formar administradores não apenas dotados de competências técnicas, mas com uma visão humanista que detenham capacidade para gerir organizações formais e aplicar seus conhecimentos para além delas, atuando como agentes de desenvolvimento e transformação social na Mesorregião da Fronteira Sul, onde o ensino superior foi uma conquista resultante de um processo de luta e organização da sociedade (SIMON ET AL, 2016; UFFS, 2017).

Além da relevância da administração e do curso de administração, não se pode ignorar o principal fruto que será o egresso do curso de graduação – o bacharel em administração, que sobreveio de um longo percurso até a sua formação, onde passará por amplos desafios de “como cruzar o conhecimento de várias disciplinas, interligando-as com a solução de problemas intrincados”. (SARRIERA; ROCHA; PIZZINATO, 2004, p.16). São eles que irão estabelecer objetivos e guiar as organizações onde trabalharão, de forma a alcançar os melhores resultados, além de prepararem a organização para a mudança, procurando adaptá-la a um ambiente cada vez mais dinâmico. Deste modo, para uma organização ser bem-sucedida, ela depende de seus administradores. (SOBRAL; PECCI, 2008).

Diante do exposto, percebe-se a importância do curso de administração e do administrador e com o intuito de conhecer o percurso dos egressos após a formação no ensino superior, pretende-se averiguar a seguinte problemática: Qual o perfil e as perspectivas dos Egressos do Curso de Administração da UFFS - Universidade Federal da Fronteira Sul (*Campus Chapecó*)?

1.1 OBJETIVOS

Com o intuito de responder ao problema de pesquisa, foram delimitados os objetivos a seguir.

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar o perfil e as perspectivas dos Egressos do Curso de Administração da UFFS – Universidade Federal da Fronteira Sul, *Campus* Chapecó.

1.1.2 Objetivos Específicos

- a) Caracterizar o perfil do egresso;
- b) Identificar a percepção dos egressos quanto à contribuição do Curso e da Universidade para seu desenvolvimento;
- c) Propor ações ao curso de administração no sentido de aprimorar o desenvolvimento dos seus acadêmicos.

1.2 JUSTIFICATIVA

Roesch (2012) argumenta que uma pesquisa deve apresentar razões para a existência de tal, neste caso ser justificável. Deste modo, é fundamental agregar a interligação entre três bases, a saber: importância, oportunidade e viabilidade. A importância pode ser entendida como a relevância do tema e suas contribuições. Já a oportunidade apresenta-se como um parecer favorável para a implementação de mudanças organizacionais. Por fim, a viabilidade é o elemento que pondera se o mesmo terá possibilidade para tal investigação.

A importância dessa pesquisa, perante a comunidade acadêmica, busca destacar a relevância de se estudar mais intimamente o perfil dos egressos do curso de administração e conhecer melhor suas características e percepções que está diretamente associado à sua formação. Desse modo, o intuito é ampliar as discussões em relação aos egressos do curso, tendo em vista a abrangência e importância que este assunto tem em relação ao curso, à universidade e a sociedade de modo geral, objetivando também destacar a importância do curso e da UFFS na formação de profissionais de administração, além disso, a pesquisa poderá ser utilizada como referência para estudos continuados ou futuros trabalhos que vierem a ser desenvolvidos sobre o assunto. Ipiranga, Freitas e Paiva (2010) ressaltam que as

instituições de ensino não podem se restringir a apenas formar egressos qualificados para o mercado de trabalho, mas devem proporcionar a partir da criação de estruturas dentro da universidade o desenvolvimento do egresso.

Este estudo ainda justifica-se pelas contribuições que originará para o curso quanto para a universidade, pois serão mapeadas informações pertinentes ao graduado, que até então são desconhecidas pela instituição, pelos docentes e discentes. Somam-se a isto, as informações oriundas da pesquisa poderão contribuir para a ampliação de ações, melhorias e aprimoramento do curso para o desenvolvimento profissional dos egressos e a implementação de políticas de acompanhamento dos mesmos.

Frente à oportunidade, avistou-se a necessidade de se estudar os egressos do curso de administração, pois não havia nenhum estudo publicado apenas com egressos do curso do *Campus* Chapecó, sendo o cenário do egresso merecedor de estudo acadêmico contínuo. Além disso, a ausência de estudos com egressos não consente uma comparação entre os perfis profissionais e de formação do aluno com de outras instituições. (BARDAGI et al., 2008).

A viabilidade de um projeto relaciona-se com os fatores de custos, informação, conhecimento do negócio, competência do autor, disponibilidade potencial de informações e o estado de teorização a respeito do assunto em estudo (ROESCH, 2012).

No que tange a viabilidade do projeto, possuía prazo suficiente para sua realização e os recursos financeiros necessários não foram obstáculos, sendo operacionalmente viáveis. Alguns aspectos levados em consideração estimularam a realização da pesquisa: o acesso às informações e a facilidade de abordagem da população. Com isso, tem-se o benefício de desenvolver um estudo original que forneça a comunidade acadêmica do curso de administração, informações úteis ao crescimento e manutenção de suas atividades, as quais são fundamentais para a educação e desenvolvimento profissional dos discentes. Bardagi et al. (2008) corrobora que pesquisas com egressos, além de auxiliar as reflexões atuais, podem contribuir para reforma curricular e para a formação de uma visão mais realista.

Para melhor compreensão do estudo, este está dividido em cinco partes. Na primeira parte, elenca-se a contextualização do assunto, delimitação do problema de pesquisa, definição dos objetivos, e também, a justificativa. Na segunda parte, apresenta-se o referencial teórico, neste constará os assuntos que auxiliaram no embasamento e no desenvolvimento desse estudo. A terceira parte é composta pela metodologia da pesquisa, esta visa descrever os procedimentos metodológicos utilizados para alcançar os objetivos estabelecidos. A análise dos dados compõe a quarta parte da pesquisa e nesta apresenta-se a crítica e o levantamento dos dados oriundos da pesquisa. Na última parte encontram-se as considerações finais,

encontradas no decorrer da pesquisa e sugestões para estudos futuros, bem como as referências deste.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico apresentado a seguir tem o intuito de proporcionar embasamento conceitual para os apontamentos posteriores deste trabalho. Desse modo, serão explorados temas referentes ao histórico da administração, histórico da administração no Brasil, ensino da administração no Brasil, o administrador, perfil e funções do administrador, mercado de trabalho, bem como abordará temas referentes à universidade, como egressos e políticas de acompanhamento dos egressos.

2.1 HISTÓRICO DA ADMINISTRAÇÃO

Explicações de antigos papiros egípcios, voltando até 1300 A.C., indicam o reconhecimento da importância da organização e da administração nos Estados burocráticos da Antiguidade. Existem registros semelhantes a respeito da China Antiga. Embora os registros sobre a vida na Grécia Antiga não forneçam grandes informações sobre os princípios de administração empregados, a simples existência do grupo ateniense, com seus conselhos, tribunais populares, funcionários administrativos, e junta de generais, indica uma valorização da função de administração. A definição de administração, por Sócrates, como uma habilidade distinta do conhecimento e da experiência no campo técnico, está extraordinariamente próxima do nosso entendimento atual dessa função (KOONTZ; O'DONNELL; WEIHRICH, 1986).

Seguindo os registros sobre a administração na Roma Antiga, fica evidente que a complexidade do trabalho administrativo produziu desenvolvimento considerável em termos de técnicas de administração. A exigência de magistrados romanos, com suas áreas funcionais de autoridade e graus de importância, indica uma relação escalar típica de organização. Na verdade, acredita-se que o verdadeiro gênio dos romanos e o segredo do sucesso no Império Romano estava na capacidade de organização desse povo (KOONTZ; O'DONNELL; WEIHRICH, 1986).

A se julgar por idade, a organização formal mais eficaz na história da civilização ocidental é a Igreja Católica Romana. Sua longa vida organizacional pode ser atribuída não só ao apelo representado por seus objetivos, como à eficácia de sua organização e de suas técnicas de administração. Como seria de se esperar, alguns dos princípios e das práticas

importantes da moderna administração de empresas podem ter sua origem situada em organizações militares (KOONTZ; O'DONNELL; WEIHRICH, 1986).

Porém, o real sentido da administração manifestou-se durante o século XIX e o início do século XX, onde o sistema fabril que começou a eclodir nos anos de 1800 expôs desafios nunca antes encontrados pelas organizações primitivas. As dificuldades começaram na mecanização das fábricas, no arranjo das estruturas gerenciais, no treinamento dos empregados, no planejamento das atividades de produção e em saber gerir as insatisfações trabalhistas e as greves. Os problemas surgiram na mecanização das fábricas, na organização da estrutura gerencial, no treinamento de funcionários, na programação de operações de produção complexas e em lidar com a insatisfação crescente no trabalho e conseqüentemente greves. A quantidade crescente de problemas e o acelerado desenvolvimento das organizações mostrou a necessidade de uma abordagem nova e mais abrangente para resolução das dificuldades enfrentadas, desse modo iniciou o desenvolvimento da moderna administração (DAFT, 2010).

Desse modo, a administração moderna, apesar de nova, é uma ciência que possibilitou abertura para que outras ciências tivessem condições de transformar as suas descobertas, inventos e inovações em produtos e serviços ao alcance da sociedade, sendo causador direto ou indireto pelo crescimento da riqueza no transcorrer do século passado e por melhorar significativamente a qualidade de vida das pessoas, em especial nos países desenvolvidos. Notoriamente a medicina, a engenharia, a tecnologia da informação e outras ciências carecem da administração para desenvolverem suas atividades bem como para que seus produtos ou serviços sejam distinguidos nas organizações, comprovando que toda e qualquer atividade requer da administração para apresentar resultados significativos (CHIAVENATO, 2008).

Assim a administração tornou-se uma das mais importantes áreas da atividade humana. Na civilização atual, predominam as organizações, e o esforço cooperativo do homem que é a base fundamental da sociedade. E a tarefa básica da administração é fazer as coisas por meio das pessoas, de maneira eficiente e eficaz. Nas organizações ou em qualquer outra forma de empreendimento humano a eficiência e a eficácia com que as pessoas trabalham em conjunto para conseguir objetivos comuns dependem diretamente da capacidade daqueles que exercem a função administrativa (CHIAVENATO, 2014).

2.1.1 Histórico da administração no Brasil

A Administração no Brasil têm uma história muito curta, principalmente se comparar com os EUA, onde os primeiros cursos na área se iniciaram no final do século XIX, com a criação da Wharton School, em 1881. Em 1952, ano em que se iniciava o ensino de Administração no Brasil, os EUA já formavam em torno de cinquenta mil bacharéis, quatro mil mestres e cem doutores por ano, em Administração. CFA (2016). Assim a administração surge, no Brasil, um século após o seu desenvolvimento nos EUA. Ela aparece mais nitidamente na sociedade brasileira no momento em que, nos EUA, se dá o processo de implantação de filiais e subsidiárias das grandes empresas norte-americanas (STORCK, 1983).

O contexto para a formação do Administrador no Brasil começou a ganhar contornos mais claros na década de quarenta. A partir desse período, acentua-se a necessidade de mão-de-obra qualificada e, conseqüentemente, da profissionalização do Ensino de Administração. Ressalta-se a importância da formação de pessoal especializado para a planificação de mudanças, assim como da criação de centros de investigação para dar suporte a questões econômicas e administrativas, em uma sociedade que passava de um estágio agrário para a industrialização (CFA, 2016).

Segundo essa visão, tratava-se de formar, a partir do sistema escolar, um Administrador profissional, apto para atender ao processo de industrialização. Tal processo desenvolveu-se de forma gradativa, desde a década de 30, porém, acentuou-se por ocasião da regulamentação da profissão, ocorrida na metade dos anos sessenta, através da Lei nº 4.769, de 09 de setembro de 1965. Com essa Lei, o acesso ao mercado profissional seria privativo dos portadores de títulos expedidos pelo sistema universitário (CFA, 2016).

2.1.2 Ensino da Administração no Brasil

No final do século XIX e início do século XX, a Administração irrompeu como um conjunto de técnicas e habilidades que poderiam ser ensinadas no sistema escolar, nessa época, aflora a profissão de administrador, sendo nos EUA que o ensino da Administração tornou-se um curso universitário e teve evidência global (ALCADIPANI; BERTERO, 2014).

Pinto e Motter Junior (2012) alegam que as descobertas relacionadas com as iniciativas no ensino da Administração, no Brasil remetem ao início do século XX, quando o país encontrava-se em pleno desenvolvimento comercial e quando as exigências de caráter

administrativo se faziam presentes, ocasionando a necessidade de se organizar o ensino comercial.

No Brasil, o ensino da Administração teve seu início no final da década de 40, na cidade de São Paulo, que surgia como centro de crescimento econômico e pilar industrial. Nas décadas de 1950 e 1960 o ensino da Administração é transportado para outros locais do país, como Rio Grande do Sul e para a Bahia. Esse projeto do ensino da Administração envolvia diretamente o governo dos EUA, desta forma, a exportação e a expansão do *management* para o Brasil fez parte de um grupo de projetos de desenvolvimento financiados e amparados pelos EUA em parceria com o governo brasileiro e a fundação FGV (ALCADIPANI; BERTERO, 2014).

A evolução do ensino da Administração no Brasil se deu explicitamente em termos de história e regulamentação da profissão, segundo Lemos e Bazzo (2011 apud SILVA *et al*, 2016, p. 3), por quatro principais momentos:

O primeiro, após a década de 1940, marca o surgimento e reconhecimento da profissão de administrador, assim, o ensino de administração segue o processo de desenvolvimento do país, expandindo-se a partir das demandas de profissionalização dos quadros de pessoal das grandes unidades produtivas. Consequentemente tal expansão favoreceu a regulamentação da profissão. Posteriormente, a criação da Resolução número 2 de 4 de outubro de 1993 do Conselho Federal de Educação que fixa os mínimos de conteúdos e duração do curso de graduação em administração, foram estabelecidas a carga horária e as matérias de formação básica e instrumental, formação profissional, disciplinas eletivas e complementares e ainda o estágio supervisionado. O terceiro momento é circunscrito pela criação de um conjunto de ações e experiências em avaliação do ensino, com o objetivo de melhorar a qualidade da educação, com início a partir da metade da década de 90. E por fim, a institucionalização das Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de Graduação em Administração em 2004, onde tais diretrizes permitem a flexibilidade, a contextualização e a interdisciplinaridade dos conteúdos ministrados, ao invés da aplicação de currículos.

Além da evolução do ensino pela regulamentação da profissão, ela se dá também através da “expansão comercial e quando as exigências de caráter administrativo se faziam presentes, ocasionando a necessidade de se organizar o ensino comercial” (PINTO; MOTTER JUNIOR, 2012, p. 5).

Enfim, o ensino da administração busca formar profissionais providos de uma visão sistêmica dos principais enfoques para a gestão das organizações e têm por meta buscar o sucesso das empresas oferecendo conhecimento dos principais métodos e instrumentos que possibilitem os melhores resultados na gestão financeira, de mercado, de pessoas e clientes, entre outros. (MURINI; FREO; MADRUGA, 2006).

2.2 O ADMINISTRADOR

As variadas definições em analogia ao administrador se complementam, pode-se perceber isso nos primórdios da história da administração, onde se definia o administrador como uma pessoa “responsável pelo trabalho de terceiros”. Essa definição distinguia a função do administrador do proprietário, tornando claro que administrar era um tipo específico de trabalho que podia ser analisado, estudado e sistematicamente aprimorado (DRUCKER, 1998).

Já para Maximiano (2009), os indivíduos que administram qualquer conjunto de recursos são administradores. Quase todas as pessoas, independentemente da posição que ocupam, ou do título de seus cargos, desempenham tarefas de administração. Quem quer que esteja manejando recursos ou tomando decisões está administrando. O processo de administrar é importante em qualquer escala de utilização de recursos: pessoal, familiar, organizacional e social. Sendo assim, de uma forma mais abrangente pode-se caracterizar o administrador como:

[...] responsável por fazer as coisas acontecerem da forma adequada a fim de gerar resultados positivos para a organização. O conhecimento é muito importante para sabermos o que devemos fazer e para fazermos a coisa certa, mas não adianta ficarmos obsessivamente preocupados em aumentar nossa cultura sem a colocarmos a serviço das realizações úteis e práticas para a sociedade. Espera-se que o administrador tenha como principal qualidade a iniciativa para conseguir soluções para as dificuldades encontradas e para colocá-las em ação. (LACOMBE; HEILBORN, 2003, p. 7).

Sendo assim, os administradores são os membros que têm como função guiar as organizações de forma a alcançar seu propósito. São os administradores que decidem onde e como aplicar os recursos da organização de forma a assegurar que esta atinja seus objetivos. No entanto, não o fazem sozinhos. Os administradores trabalham coordenando e dirigindo as atividades de outras pessoas, ajudando os demais membros a atingir um conjunto de objetivos coerentes para a organização. O que os distingue dos outros membros da organização é que eles coordenam as atividades de outros, que, por essa razão, lhes prestam contas do seu trabalho (SOBRAL; PECI, 2008).

Sua empreitada é criar um ambiente para o esforço grupal que permita, aos indivíduos, contribuir para os objetivos do grupo com a utilização da menor quantidade possível de recursos tais como dinheiro, tempo, esforço, desconforto e materiais, assim obtendo e utilizando as entradas da empresa e transformando-as através das funções administrativas de planejamento, organização, liderança e controle (KOONTZ; O'DONNELL; WEIHRICH, 1986).

O trabalho do profissional da Administração não pode mais ser pensado a partir de perspectiva da tarefa, de um determinado posto de trabalho, mas sim de um conjunto de ocupações que podem e são consolidadas a partir de um grupo de competências e habilidades. Trata-se da qualificação real do profissional: competências, habilidades, saberes, conhecimentos, que provém de várias instâncias, tanto do conhecimento científico, quanto das relações profissionais e sociais estabelecidas pelos trabalhadores. Assim, o Administrador de Empresas, como qualquer outro profissional, terá que possuir este conjunto de competências, construído a partir da articulação dos vários saberes oriundos de múltiplos espaços, ou seja, da escola, das empresas e do círculo de suas diversas relações sociais.

2.2.1 Perfil e função do administrador

O Ministério da Educação – MEC (1996) explana que o graduado em Administração deve apresentar um perfil genérico conforme as especificidades relacionadas:

- a) Internalização de valores de responsabilidade social, justiça e ética profissional;
- b) Sólida formação humanística e visão global que o habilite a compreender o meio social, político, econômico e cultural onde está inserido e a tomar decisões em um mundo diversificado e interdependente;
- c) Sólida formação técnica e científica para atuar na administração das organizações, além de desenvolver atividades específicas da prática profissional;
- d) Competência para empreender, analisando criticamente as organizações, antecipando e promovendo suas transformações;
- e) Capacidade de compreensão da necessidade do contínuo aperfeiçoamento profissional e do desenvolvimento da autoconfiança.

Independente do nível organizacional, o tipo ou dimensão da organização, ou a área funcional, os administradores planejam, organizam, dirigem e controlam. Podem variar a importância e o tempo dedicado a cada um dessas funções; no entanto, para compreender a essência do trabalho de um administrador, é necessário conhecer quais papéis desempenha na organização, quais aptidões e habilidades necessita possuir, e quais competências específicas estão relacionadas com a eficácia e a eficiência de seu desempenho (SOBRAL; PECI, 2008).

O administrador pode considerar sua profissão como uma arte, onde algumas pessoas revelam habilidades excepcionais como administradores, nos mais diversos tipos de organizações e empreendimentos humanos. Assim Maximiano (2009, p. 14) definiu as principais funções ou processos ao administrador:

Quadro 1 - Visão dos processos/função do administrador

| Processo ou Função | Significado |
|---------------------------|--|
| Planejamento | Procedimento de definir objetivos, atividades e recursos. |
| Organização | Definir e dividir trabalho e os recursos para atingir objetivos, atribuindo responsabilidades e autoridade a pessoas e grupos. |
| Liderança | Trabalhar com pessoas para assegurar a realização dos objetivos. |
| Execução | Processo de realizar atividades e consumir recursos para atingir os objetivos. |
| Controle | Assegurar a realização dos objetivos e de identificar a necessidade de modificá-los. |

Fonte: Adaptado Maximiano (2009, p. 14).

As funções do administrador se encontram inter-relacionadas, sendo necessário a execução de cada uma delas para que se possa atingir os objetivos desejados pela organização. No entanto, cada função tem finalidades específicas a cumprir, apresentando tarefas essenciais a serem desempenhadas, as quais estão alocadas nos campos de atuação do administrador.

De acordo com Conselho Federal de Administração (CFA, 2013), os campos de atuação do Administrador estão divididos em oito categorias e dentro delas suas respectivas divisões relacionadas na sequência:

- a) Administração e Seleção de Pessoal/Recursos Humanos: Cargos e Salários, Controle de Pessoal, Coordenação de Pessoal, Desenvolvimento de Pessoal, Interpretação de Performances, Locação de Mão-de-Obra, Pessoal Administrativo, Pessoal de Operações, Recrutamento, Recursos Humanos, Seleção, Treinamento;
- b) Organização e Métodos/Análise de Sistemas: Administração de Empresas, Análise de Formulários, Análise de Métodos, Análise de Processos, Análise de Sistemas, Assessoria Administrativa, Auditoria Administrativa, Consultoria Administrativa, Controle Administrativo, Gerência Administrativa e de Projetos, Organização de Empresa, Processamento de Dados/Informática, entre outros;
- c) Orçamento: Controle de Custos, Controle e Custo Orçamentário, Elaboração de Orçamento, Empresarial, Implantação de Sistemas, Projeções, Provisões e Previsões;

- d) Administração de Material/Logística: Administração de Estoque, Assessoria de Compras, Assessoria de Estoques, Assessoria de Materiais Catalogação de Materiais, Codificação de Materiais, Controle de Materiais, Estudo de Materiais, Logística, Orçamento e Procura de Materiais, Planejamento de Compras, Sistemas de Suprimento;
- e) Administração Mercadológica/Marketing: Administração de Vendas, Canais de Distribuição, Consultoria Promocional, Coordenação de Promoções, Estudos de Mercado, Informações Comerciais, Marketing, Pesquisa de Mercado, Pesquisa de Desenvolvimento de Produto, Planejamento de Vendas, Promoções, Técnica Comercial, Técnica de Varejo;
- f) Administração de Produção: Controle de Produção, Pesquisa de Produção, Planejamento de Produção, Planejamento e Análise de Custo;
- g) Desdobramentos ou Conexos: Administração de Consórcio, Administração de Comércio Exterior, Administração de Cooperativas, Administração Hospitalar, Administração de Condomínios, Administração de Imóveis, Administração de Processamento de Dados/ Informática, Administração Rural, Administração Hoteleira, *Factoring* e Turismo.

2.3 MERCADO DE TRABALHO

A humanidade trabalha desde sempre, porém na longa história antes do capitalismo, o trabalho não era importante; as relações sociais, as relações familiares e políticas marcavam muito mais o indivíduo do que marcam hoje. Atualmente, o trabalho ocupa um lugar central na identidade e personalidade do indivíduo. Por meio dele, os indivíduos garantiriam a integração social através de bases tidas como mais racionais, por não serem mais determinadas por tradições e imposições religiosas ou políticas (CATTANI, 2006).

Como a sociedade localiza-se reunida no trabalho, que é a ligação entre a família e a comunidade, onde possuir um emprego é essencial para que os indivíduos tenham acesso aos bens e serviços que lhes permitam uma vida que corresponda à média da coletividade, nesse sentido qualquer mudança que circunda o mercado de trabalho poderá implicar em mudanças na estrutura familiar assim como na própria estrutura social. GELINSKI E RAMOS (2004 apud COAN, 2008).

O trabalho remete a uma pluralidade de significados dinâmicos e variáveis. Se referindo, por um lado, a um tipo específico de atividade humana, desenvolvido em determinadas situações e contextos socioeconômicos e, por outro lado, como construções socioculturais que dão sentido e valor a tal experiência. BLANCH (1996 apud ÁLVARO e GARRIDO, 2006). Borges e Alves Filho (2001) definem o significado do trabalho como um conhecimento subjetivo, histórico e dinâmico, caracterizados por múltiplas facetas que se articulam de maneiras diversificadas.

Para Marx (1975), o trabalho é entendido como um processo de que participam o homem e a natureza, atividade na qual o homem despende energia física e mental, direta ou indiretamente voltada para a produção de bens de serviços, na contribuição para a reprodução da vida humana individual e social.

O trabalho, tanto quanto a ciência, ou qualquer outra atividade humana, requer criatividade, inovação e inventividade (CARBONELL, 2002). Blanch (1996 apud ÁLVARO e GARRIDO, 2006) ressalta que o denominador comum a todas as formas históricas do trabalho consiste na utilização consciente e racional de uma determinada quantidade de esforço para a produção de bens, elaboração de produtos ou realização de serviços para satisfazer alguma necessidade humana.

O mercado de trabalho atual diverge do de algumas décadas atrás, o trabalhador que antes permanecia por muitos anos no mesmo emprego, que na maioria das vezes não possuía instrução alguma e geralmente estava amparado por um sindicato. Foi substituído por um trabalhador mais qualificado, que permanece um período menor de tempo no emprego, é muito mais individualizado, pois na maioria das vezes não pertence a nenhum movimento sindical, o que o torna frágil e subordinado ao modo de produção capitalista. (COAN, 2008).

Por isso, o grau de educação é um fator determinante na corrida por uma oportunidade no mercado de trabalho. Na teoria, à medida que a população de um país se qualifica melhores são as condições de empregos colocados a disposição destas pessoas e quanto melhor a qualidade do emprego, melhores serão os níveis salariais dos trabalhadores. (POCHMANN, 2004).

Segundo Botomé (1988 apud ZANELLI, 2002, p. 15): “Mercado profissional define-se pelas ofertas de emprego existentes ou ‘esperáveis’. Campo de atuação profissional é definido pelas possibilidades de atuação profissional, independentemente de ‘oferta de emprego’.”.

Assim uma pessoa recém-formada ou em formação pode optar diferentes possibilidades de ingressar no mercado de trabalho, seja por empreender o próprio negócio,

ingressar em um negócio já administrado pela família ou ainda adquirir cotas de participação em uma sociedade já estabelecida, e dessa forma iniciar a carreira como sócio proprietário. Essa atuação como empreendedor permite uma abordagem um pouco mais ampla, tendo em vista que o Curso de Administração oferece em sua formação o conhecimento necessário para administrar o próprio negócio e essa é uma alternativa que oferece possibilidade de ganhos ilimitados.

2.4 UNIVERSIDADE

O Art. 52. da Lei nº 9.394, 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional constitui que “as universidades são instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano” (BRASIL, 1996), que se caracterizam pela: produção intelectual, um terço do corpo docente, com titulação acadêmica de mestrado ou doutorado e um terço do corpo docente em regime de tempo integral.

A Universidade se conceitua como uma instituição que tem como principal objetivo: produzir, preservar e divulgar conhecimento e valores, servindo como impulsionadora do bem social seja local, regional ou global. Constituindo-se, como um instrumento único na construção da sociedade, da cidadania, da participação e do sentido político (CUNHA, 2013). Também é responsável pelo desenvolvimento econômico e tecnológico e deve dedicar-se a este processo e garantir o desenvolvimento humano (TEIXEIRA, 1964).

Nascida na Idade Média, na Europa ocidental, no início do século XIII, as universidades iniciais se reuniam em grupos independentes de mestres e alunos para garantir a educação de disciplinas no nível superior. CHARLE e VERGER (1996 apud TOSTA, 2012). Já no mundo contemporâneo, as rápidas transformações instigaram as universidades a agrupar em suas atividades de ensino, pesquisa e extensão, os pressupostos de relevância, compreendendo a superação das desigualdades sociais (BRASIL, 2001).

As universidades formam, a partir da reflexão e da pesquisa, um instrumento fundamental de transferência do conhecimento cultural e científico reunido pela humanidade. Adequando o saber humano para ser utilizado no conhecimento e desenvolvimento da nação, sendo, respectivamente, guardiã e criadora de conhecimentos (BRASIL, 2001). Assim a universidade atua como entidade potencializadora do ensino, procurando aliar o perfil do profissional com as exigências do mercado, atribuindo conhecimentos de nível cultural a científico.

Lousada e Martins (2005) complementam que as Universidades são depositárias das esperanças sociais de grande parte dos cidadãos, com expectativas nos resultados, benefícios sociais e culturais advindos das IES. Para as instituições conseguirem realizar tais expectativas, carecem de uma consciência clara de suas capacidades e limitações, bem como contar com instrumentos adequados de sugerir as diretrizes e metas futuras.

2.4.1 Egressos e Políticas de acompanhamento dos egressos

Os estudos com egressos é uma estratégia que tem como meta conhecer como eles, efetivamente se apoderam das informações, habilidades e ferramentas supostamente oferecidas pela instituição de ensino. (SILVEIRA, 2009).

Independentemente do nível do saber humano em que o aluno se constitua, a finalização de um curso representa uma passagem de um momento em que o então estudante se torna um ex-aluno, de maneira provisória ou permanente, da instituição na qual se formou. Ainda que haja o afastamento entre ex-aluno e universidade, o vínculo entre estes, por mais fraco que seja, permanece ao longo da vida e jamais se rompe (CABRAL, 2017). Entretanto, na maioria das universidades públicas brasileiras essa percepção ainda não extrapola os limites da retórica, ou seja, daquele vínculo de portador de um diploma da IES (Instituição de Ensino Superior) onde se estudou por vários anos e da qual se guarda lembranças marcantes.

O relacionamento com os egressos está sendo construído ou retomado lentamente nestas instituições, sendo poucas aquelas que exploram efetivamente essa prática. Isso pode ser justificado pelo fato do relacionamento com os egressos constar no núcleo de temas optativos, entre os indicadores de avaliação do SINAES (Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior) e não ser compreendido para além desta perspectiva (LOUSADA; MARTINS, 2005; QUEIROZ, 2014).

A relação entre universidade e mercado de trabalho é fundamental, desta interação, destaca-se o egresso - aquele que efetivamente concluiu os estudos, recebeu o diploma e está apto a ingressar no mercado de trabalho - como fator de destaque e fonte de informação à IES que o formou (LOUSADA; MARTINS, 2005).

A inserção produtiva dos egressos é um dos aspectos mais respeitáveis da cidadania, o reconhecimento do valor dessa premissa tem crescido nos últimos anos, simultaneamente à evolução tecnológica e ao duplo processo de integração e da concorrência. É preciso formar cidadãos capazes de desempenhar atividades que sequer existem atualmente, isso sugere

ensinar conteúdos e habilidades úteis no presente, mas também ensinar a compreender o futuro, fora das instituições formais (MEHEDFF, 1999). Conseqüentemente, é primordial que as IES incluam em seus currículos ajustes, com o objetivo de assegurar aos profissionais, formados por ela, conhecimentos, habilidades e atitudes para desempenharem atividades e funções em uma abrangente série de processos, capazes de resolver dificuldades inerentes à sua área de formação e superar imprevistos (LOUSADA; MARTINS, 2005).

Para assegurar o que foi ensinado ao egresso permeie no mundo profissional e transforme a sociedade de modo geral, bem como a vida do egresso é preciso se estabelecer políticas de acompanhamento, porém é um grande desafio estabelecer políticas de acompanhamento de egressos nas IES. Após a conclusão do curso, é comum que haja um distanciamento.

Botomé (1988, p. 287 apud ZANELLI, 2002, p. 12) elucida que “[...] acompanhar o que acontece com os egressos da universidade e atender às suas necessidades de atualização e aperfeiçoamento pode dar muitas informações úteis sobre as relações entre exercício profissional e formação acadêmica.”. Assim uma boa política de acompanhamento dos egressos deve promover a educação continuada, posicionar o profissional formado no mercado de trabalho e auxiliar as coordenações de cursos e outros departamentos com informações repassadas pelos egressos.

Desenvolver um programa de acompanhamento de egressos, “significa o embrião da necessária integração entre empresa, escola e a sociedade, assumindo, toda sua parcela de responsabilidade na formação de nossos jovens.” (PENA 2000). Pode-se acreditar que, num primeiro momento, o acompanhamento de egressos pelas instituições de ensino pode constituir uma forma coerente de compreender a educação, no sentido de transformá-la mediante ações lógicas, utilizando, para tanto, as próprias contradições da sociedade (PENA 2000).

O acompanhamento de egressos é uma fonte de informações para a gestão universitária, servindo como indicador de avaliação no âmbito dos cursos oferecidos e em nível institucional (LOUSADA; MARTINS, 2005; MIRANDA; PAZELLO; LIMA, 2015). Um acompanhamento eficaz do aluno egresso é para a IES um diferencial competitivo, tanto para melhorar a nota no sistema de avaliação, uma preocupação recorrente nas IES, como para fornecer subsídios que permitam ao curso potencializar a formação de seus alunos (TEIXEIRA e MACCARI, 2014).

Silva e Bezerra (2015 p. 2) acreditam que “o egresso poderá trazer contribuições valiosas para a instituição, possibilitando uma visão de aspectos relevantes de procedimentos

de avaliação e de processos educativos, evidenciando as demandas da sociedade pela sua percepção”. Assim sendo, as IES precisam envolvê-los e instigá-los a participar, expressando sua opinião acerca dos mais diversos assuntos que lhe cabem, entre eles a sua inserção e atuação profissional.

Nesse sentido, os autores defendem que as avaliações dos egressos possibilitam “a identificação das exigências constantes do mercado de trabalho e os consequentes ajustes nas propostas político-pedagógicas, numa busca frenética pela melhor qualificação e formação acadêmica” (SILVA; BEZERRA, 2015 p. 14). Portanto, uma política de acompanhamento dos egressos consistente deve posicionar o profissional formado no mercado de trabalho, promover a educação continuada e auxiliar as coordenações de cursos e outros departamentos com informações repassadas pelos egressos.

O estudo com egressos, de forma sistemática e contínua, pode ser um instrumento fundamental de avaliação da efetividade da utilização dos recursos aplicados nos programas de formação, possibilitando, posteriormente, a sua melhoria. Segundo Lordelo & Dazzani (2012), o sistema de acompanhamento de egressos “talvez seja o mais poderoso e informativo meio para entender a eficácia de um programa” (LORDELO; DAZZANI, 2012), verificando o nível de apropriação de conhecimentos, habilidades e técnicas que deveriam ter sido oferecidos pelo programa educativo a partir da inserção no mercado de trabalho. Afinal, é o produto que credencia uma universidade como boa, “se existem excelentes egressos, existe uma excelente universidade. Os egressos são a universidade viva e atuante”. FERREIRA (2011 apud BASTOS ET AL., 2016).

Uma universidade que se preocupa com o acompanhamento sistemático de seus egressos possui uma consciência crítica e uma capacidade de investigar, questionar e propor novos planejamentos e soluções, possibilitando a realização plena da sua função social. A literatura considera este sistema como uma fonte de informação gerencial permitindo a tomada de decisões sobre o planejamento dos cursos, arranjos didáticos pedagógicos e modalidades formativas com impacto direto na construção das múltiplas identidades profissionais (MACHADO, 2010). Assim, o papel da universidade está além de simples repassadora de conhecimento aos seus acadêmicos, dando importância ao seu alvitre final, os egressos. FERREIRA (2011 apud BASTOS ET AL., 2016).

A próxima parte desta pesquisa descreve os procedimentos metodológicos utilizados para a realização deste estudo.

3 METODOLOGIA

A metodologia da pesquisa tem a finalidade de delimitar os métodos e procedimentos que serão utilizados para identificar e possivelmente solucionar o problema do estudo, tendo por escopo alcançar os objetivos propostos. A seguir, são apresentados os procedimentos metodológicos a serem adotados na pesquisa, contemplando a classificação da pesquisa, universo e amostra, plano de coleta de dados, plano de análise e interpretação dos dados e limitações do estudo, que foram utilizados no desenvolvimento do trabalho de conclusão de curso.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Como abordagem predominante dessa pesquisa tem-se o enfoque quantitativo, tendo em vista que ele “preocupa-se com a representatividade numérica, isto é, com a medição objetiva e a quantificação dos resultados. Tem, portanto, o objetivo de generalizar os dados a respeito de uma população [...]” (ZANELLA, 2006, p. 97). O cunho quantitativo desta pesquisa se caracteriza por buscar a tradução em números das informações e percepções dos egressos.

Em seguida, destaca-se que para atingir o principal objetivo dessa pesquisa, foi utilizada a metodologia proposta por Vergara (2013) que classifica a pesquisa quanto aos fins e quanto aos meios. Dessa maneira, a pesquisa foi classificada quanto aos fins, como sendo descritiva e aplicada. Descritiva, pois de acordo com Gil (2010) esse tipo de pesquisa tem por objetivo a descrição das características de uma população, fenômeno ou de uma experiência, procurando classificar, explicar e interpretar os fatos que ocorreram. De natureza aplicada pois “objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses locais” (GERHARDT; SILVEIRA 2009, p.35). De tal modo objetivou revelar as concepções do egresso com a finalidade de obter informações úteis para fins práticos de desenvolvimento do curso de administração.

Quanto aos meios como sendo pesquisa de campo, bibliográfica, documental e estudo de caso. Configura-se pesquisa de campo, visto que foram coletados dados primários necessários ao estudo junto aos egressos, Marconi e Lakatos (2010, p 169) relatam que “é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira

comprovar”. Vergara (2013) corrobora expondo que a pesquisa de campo pode ser considerada um tipo de investigação empírica e é realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo.

Já a pesquisa bibliográfica, segundo Marconi e Lakatos (2010) envolve toda a literatura já divulgada sobre o assunto estudado e possui como objetivo principal colocar o pesquisador em relação com tudo que já foi pesquisado. Também é considerada uma fonte secundária de dados, utilizada para desenvolver um referencial teórico, a partir de livros, artigos científicos e demais materiais que ofereçam contribuições teóricas para a sustentação da pesquisa e sistematização dos objetivos propostos. (ROESCH, 2012).

Gil (2010, p.57) ressalta que “o estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado”. Partindo desse pressuposto, compreendeu-se que o estudo de caso é um método intensivo e eficiente utilizado para a obtenção e avaliação de informações complexas a cerca de um determinado objeto, no caso do presente estudo que é conhecer o perfil e as perspectivas dos egressos do Curso de Administração da UFFS.

Em suma, após definida a classificação da pesquisa, que possibilita um maior entendimento do assunto proposto, é possível delimitar a população a ser pesquisada, este será o próximo tópico abordado neste estudo.

3.2 UNIVERSO E AMOSTRA

O universo (população) de análise compreendeu os egressos do curso de administração da Universidade Federal da Fronteira Sul – *Campus* Chapecó, diplomados entre os anos de 2014, momento em que se formou a primeira turma até o final do ano de 2016, ou seja, a última turma que concluiu o curso e colou grau até a realização da pesquisa. Conforme Vergara (2013), a população de uma pesquisa compreende um conjunto de elementos com características que farão parte do estudo, já a amostra representa uma parte desse universo selecionada conforme algum critério de representatividade. A relação dos egressos neste período foi disponibilizada pela Diretoria de Registros Acadêmicos (DRA), bem como o contato dos respectivos para a coleta de dados, configurando-se como uma pesquisa documental por recorrer a fontes de dados sem tratamentos analíticos, disponibilizadas pela organização, ou outros materiais publicados que servem de base para este estudo. (FLICK, 2009).

No caso presente, a população dessa pesquisa foi caracterizada, segundo dados da DRA por um total de 85 egressos. Não houve amostra, pois a pesquisa foi enviada a todos os elementos da população, o que se caracteriza como censo que “definido determinado universo, o pesquisador se propõe a investigá-lo por inteiro e não parte dele.” (FONTAINHA ET AL., 2013). Da população de 85 egressos do curso, foram obtidas 70 participações de ex-alunos que aderiram ao convite e responderam ao questionário. Definida a população da pesquisa a próxima etapa consiste no plano de coleta de dados.

3.3 PLANO DE COLETA DOS DADOS

Vergara (2013) explana que a coleta de dados é onde se deve informar como se pretende obter os dados necessários para responder ao problema de pesquisa e atender aos objetivos estabelecidos. Para esse estudo o instrumento de coleta de dados utilizado para obtenção das informações foi o questionário, onde Vergara (2009, p.39) destaca que é “um método de coletar dados no campo, de interagir com o campo composto por uma série ordenada de questões a respeito de variáveis e situações que o pesquisador deseja investigar”. Marconi e Lakatos (2010) complementam que além de ser constituído por uma série ordenada de questões, o questionário deve ser respondido por escrito e sem a presença física do entrevistador.

O questionário (consta no Apêndice A) foi estruturado em quatro partes: Parte I – Perfil do Egresso, Parte II – Formação, Parte III – Perfil Profissional e Parte IV – Curso e Universidade, composto de 35 questões abertas, fechadas, múltipla escolha, além de espaços para comentários/sugestões, essa divisão foi elegida para melhor organização da coleta de dados. O questionário foi desenvolvido por intermédio da plataforma do *Google* para elaboração de formulários *on line* e após a elaboração sucedeu um pré-teste, com dois docentes e cinco discentes do curso de Administração para validação do instrumento de coleta de dados. De acordo com Barros e Lehfeld (2010) o pré-teste consiste na aplicação do questionário com uma pequena amostra de indivíduos a fim de identificar dificuldade de interpretação, falhas, entre outros fatores.

Com o instrumento validado e com suas devidas alterações foi enviado para todos egressos, através de redes sociais e/ou por *e-mail* no período de 8 de maio a 22 de maio de 2017. Da população de 85 egressos do curso, foram obtidas 70 participações de ex-alunos que aderiram ao convite e responderam ao questionário, o que corresponde à uma amostra representativa de 82,4% da população total. Acerca desta amostra vale ressaltar que é

incomum obter um percentual tão elevado de respostas em pesquisas realizadas com egressos, dada a dificuldade de acesso a este público, pelo fato de haver o desligamento da instituição no momento da formatura, bem como pela fragilidade das políticas de acompanhamento de egressos adotadas nas IES brasileiras (LOUSADA; MARTINS, 2005; QUEIROZ, 2014; SILVA E BEZERRA, 2015).

Depois da abordagem da população da pesquisa a próxima etapa consiste na análise dos dados coletados.

3.4 PLANO DE ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

A análise e interpretação das informações obtidas, por meio dos questionários, foram apresentadas em forma de tabelas, gráficos, figuras e descrições. A análise foi conduzida mediante o método estatística descritiva, que segundo Silvestre (2007, p. 4) “é constituída pelo conjunto de métodos destinados à organização e descrição dos dados através de indicadores sintéticos ou sumários.”. O objetivo da estatística descritiva é o de retratar, de forma concisa, sintética e compreensível, a informação contida num conjunto de dados, esta tarefa, tem grande importância quando o volume de dados for amplo, efetiva-se na elaboração de tabelas e de gráficos, e no cálculo de medidas ou indicadores que representam a informação contida nos dados. (MARCONI; LAKATOS, 2008). Assim permitiu-se a compreensão dos dados de uma distribuição usando medidas de frequência, com números absolutos, dados proporcionais e a atribuição de pesos para a avaliação de aspectos relativos ao curso e a universidade, criando-se uma escala de variação proporcional às respostas obtidas na pesquisa de campo.

3.5 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

As limitações identificadas no decorrer da pesquisa se caracterizam por estudar apenas os egressos, não contemplando os ingressantes do curso. Ademais, se limitou a estudar o curso de administração do *Campus* de Chapecó e não de outros *Campi* da Universidade Federal da Fronteira Sul, que também ofertam o curso de Administração. Também, vale salientar a limitação temporal, pois foram coletados dados de todos os egressos de 2014 a 2016, em que a última turma colou grau, sendo que no período de coleta de dados da pesquisa não terão novos egressos do curso.

Com o percurso metodológico descrito de forma detalhada, o próximo tópico destina-se a apresentar os resultados do estudo.

4 ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

Nesse tópico são apresentados os resultados da pesquisa realizada, bem como, as análises realizadas. O capítulo está organizado da seguinte maneira: contextualização sobre a Universidade Federal da Fronteira Sul, o Curso de Administração da UFFS e o perfil esperado do egresso, bem como o perfil atual do egresso no contexto da formação, profissional e as exposições dos egressos frente ao curso e a universidade. Além disso, depois da análise serão propostas ações para o aprimoramento do curso.

4.1 A UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL - UFFS

Como estratégia governamental, a UFFS foi instituída com vistas ao atendimento das metas do Plano Nacional de Educação (PNE 2000 - 2010) relacionadas à expansão e à interiorização da educação superior pública no Brasil, reforçadas a partir de 2008 pela aprovação do REUNI. Entretanto, esta universidade já estava prevista como objeto das reivindicações dos movimentos sociais da Mesorregião da Grande Fronteira Mercosul muito antes de compor a pauta governamental e, portanto, tem um significado que extrapola os limites de sua criação como política pública educacional, uma vez que se apresenta como um espaço não apenas de construção e transmissão de conhecimento, mas de exercício da participação social cidadã, oportunizando mudanças significativas nos padrões de vida da população local, muitas vezes, marginalizada (ROMÃO; LOSS, 2014).

O acesso à formação de nível superior fora por muito tempo privado aos estudantes de escolas públicas, filhos de agricultores e trabalhadores assalariados com baixos índices de instrução e renda familiar, que não possuem condições de arcar com os custos de um curso oferecido na iniciativa privada. A criação da UFFS apresentou uma quebra de paradigmas históricos, com vistas a transformar em realidade o desejo de muitos jovens que querem não apenas se profissionalizar, mas atuar conjuntamente com a instituição como agentes de desenvolvimento e transformação social nesta região (SIMON et al, 2016; UFFS, 2017).

Portanto, os cursos ofertados pela instituição voltam-se às especificidades regionais, com vistas à uma formação antes de tudo humanista e comprometida com os pilares que sustentam a sua missão de universidade pública e popular.

4.2 O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFFS E O PERFIL ESPERADO DO EGRESSO

O Curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul insere-se no contexto de promoção do desenvolvimento regional através da formação de recursos humanos transformadores e da realização de pesquisas e projetos de extensão que estejam articulados com a realidade regional. Buscando contribuir para que a Universidade alcance um dos seus objetivos, que é integrar o esforço do Governo Federal no sentido de atender às demandas dos Arranjos Produtivos Locais na região fronteira dos três estados do sul, também chamada de mesorregião da grande fronteira do MERCOSUL. (UFFS, 2017).

Com essa visão de desenvolvimento intrínseco, o Curso em Administração da UFFS se insere como uma tentativa de promover o desenvolvimento econômico regional da mesorregião através de ações em suas três áreas de atuação: ensino, pesquisa e extensão. Pelo campo do ensino, visa a capacitar recursos humanos capazes de iniciar e gerenciar projetos e empreendimentos voltados à geração de emprego e renda; pela pesquisa, objetiva realizar pesquisas na área de ciências sociais aplicadas buscando compreender e transformar a realidade local; e pela extensão, criar projetos de extensão que estimulem e desenvolvam projetos cooperativos entre pequenas empresas objetivando a melhoria de sua competitividade e auxiliando na capacitação dos recursos humanos envolvidos na gestão destas empresas. (UFFS, 2017).

Além de oferecer ensino superior público e gratuito, o grande diferencial do curso de graduação em Administração da UFFS está na promoção de pesquisas e projetos de extensão na mesorregião, visto que os cursos ofertados pelas demais IES (Instituição de Educação Superior) acabam voltando-se prioritariamente para o ensino. A oferta de ensino superior de qualidade, público e gratuito, sobretudo à população mais carente, articulada com um forte investimento em pesquisa e extensão, que atenda às demandas regionais e esteja comprometida com o fortalecimento dos potenciais da região é condição essencial ao desenvolvimento regional. É nesse contexto que se insere a criação do curso de Graduação em Administração como estratégicos para a promoção do desenvolvimento regional. (UFFS, 2017).

O curso de Graduação em Administração da UFFS tem como objetivo formar administradores com conhecimentos, habilidades e atitudes para gerenciar e liderar todos os tipos de empreendimentos seja eles empresas, organizações ou projetos, planejando, controlando, organizando e dirigindo essas atividades. O perfil do egresso caracteriza-se pela qualificação para atuar na gestão de organizações, com ênfase em pequenos empreendimentos e cooperativismo, a partir de uma formação técnica científica e empreendedora, além de uma

formação moral e multidisciplinar, que propicie ao egresso desenvolver senso crítico e visão sistêmica. (UFFS, 2017).

As habilidades e competências que o aluno precisa desenvolver no decorrer do curso seguem as diretrizes curriculares nacionais propostas pelo Conselho Nacional de Educação (CNE) para o curso de Administração e o perfil que se espera do egresso da UFFS caracteriza-se pela qualificação para atuar na gestão de organizações diversas, com uma formação técnico-científica e empreendedora, que lhe permita desenvolver senso crítico e visão abrangente dos negócios que a ele compete dirigir e gerenciar (UFFS, 2017). O Curso de Graduação em Administração deve possibilitar ao egresso que manifeste, pelo menos, as seguintes competências e habilidades, conforme CNE (2005):

- I - reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;
- II - desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;
- III - refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;
- IV - desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;
- V - ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;
- VI - desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável;
- VII - desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações; e
- VIII - desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais.

As Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração buscam garantir um arranjo curricular estruturado com o projeto político pedagógico, conservando a flexibilidade, para formar profissionais capazes de atuar no mercado de trabalho, compreendendo a graduação como etapa inicial da formação continuada. (OLIVEIRA, 2005).

4.3 PERFIL DO EGRESSO

A pesquisa realizada junto aos egressos do Curso de Administração do *Campus* Chapecó-SC demonstrou uma série de características que podem ser exploradas

posteriormente pela coordenação do curso. Por meio dos dados levantados através da aplicação do questionário, é possível caracterizar o egresso formado pelo curso de Administração da UFFS – *Campus Chapecó*.

Inicialmente a idade (em anos) sendo uma variável quantitativa possui muitos valores possíveis não sendo prático ver a frequência de cada uma das idades, assim foi criado faixas para melhor mensuração, como mostra a tabela 1:

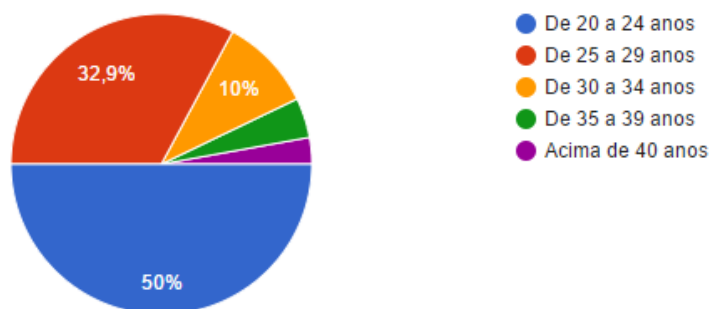
Tabela 1 - Faixa etária

| Faixa etária | Frequência Absoluta | Frequência Relativa |
|------------------|---------------------|---------------------|
| De 20 a 24 anos | 35 | 50,0% |
| De 25 a 29 anos | 23 | 32,9% |
| De 30 a 34 anos | 7 | 10,0% |
| De 35 a 39 anos | 3 | 4,3% |
| Acima de 40 anos | 2 | 2,9% |
| Total | 70 | 100% |

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Os resultados expressos na tabela 1 demonstram que metade – 50% dos egressos possuem idade entre 20 a 24 anos, seguidos de 32,9% entre 25 a 29 anos e 10% entre 30 a 34 anos. Uma minoria de 4,3% se enquadra na faixa de 35 a 39 anos e 2,9% acima de 40 anos. A menor idade foi representada por 22 anos e a maior por 51 anos, pode-se evidenciar que os egressos em sua maioria são jovens, conforme determina a Lei 12.852 “são consideradas jovens as pessoas com idade entre 15 (quinze) e 29 (vinte e nove) anos de idade”. (BRASIL, 2013). A média das idades representa 26,3 anos, com um desvio padrão 4.95 e moda corresponde a 24 anos. No gráfico 1, pode-se vislumbrar melhor a análise.

Gráfico 1 - Faixa etária



Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

No que tange ao gênero, 47 egressos são mulheres, que corresponde a 67,1% dos respondentes, e 23 egressos são do gênero masculino, contemplando 32,9% dos participantes. A adesão feminina ao ensino superior é uma tendência recorrente nas universidades brasileiras, mas é uma realidade recente. Além disso, os motivos que as levam a buscar o ensino superior refletem a desigualdade de gênero e a dificuldade de ingresso no mercado de trabalho, que as leva a se sujeitar à realização de atividades precárias (BARRETO, 2014).

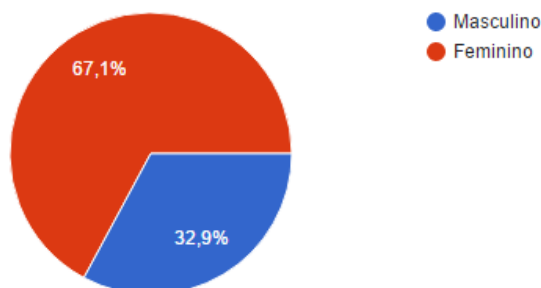
Tabela 2 - Gênero

| Sexo | Frequência Absoluta | Frequência Relativa |
|--------------|---------------------|---------------------|
| Feminino | 47 | 67,1% |
| Masculino | 23 | 32,9% |
| Total | 70 | 100% |

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Baudelot e Establet (1992, apud MATTOS, 2011, p. 202) corroboram que “a busca de parte das mulheres por um nível mais elevado de escolarização é uma tentativa de diminuir as diferenças de oportunidades.”. No gráfico 2, pode ser visto esta diferença de gênero:

Gráfico 2 - Gênero



Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

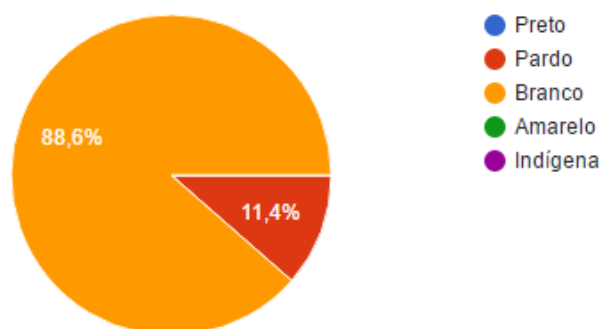
A questão relacionada à raça também segue na mesma perspectiva, apesar da política de ingresso de graduação da UFFS contemplar a reserva de vagas prioritárias para estudantes autodeclarados negros e pardos, além de vagas suplementares para indígenas (UFFS, 2017), no que tange à raça, 62 egressos são brancos, perfazendo uma proporção de 88,6% da amostra, ao passo que 8 se autodeclararam pardos (11,4% dos participantes), não havendo nenhuma outra raça autodeclarada, como mostra a tabela 3. Não foram investigados os dados relacionados à evasão para justificar esses dados, contudo, a política de gestão da diversidade na UFFS está avançando no decorrer dos anos, com vistas à inclusão e à permanência das minorias sociais desfavorecidas pela sociedade no ensino superior.

Tabela 3 - Raça

| Raça | Frequência Absoluta | Frequência Relativa |
|--------------|---------------------|---------------------|
| Preto | 0 | 0,0% |
| Pardo | 8 | 11,4% |
| Branco | 62 | 88,6% |
| Amarelo | 0 | 0,0% |
| Indígena | 0 | 0,0% |
| Total | 70 | 100,0% |

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Oliveira (2007) enfatiza que a promoção da igualdade deve fazer parte de uma gestão da diversidade, pois não basta a inserção de grupos sociais nas universidades, mas é necessário que seja organizado uma estratégia esquematizada em todos os níveis de forma a evitar, ao máximo conflitos. No gráfico 3, distinguimos essa hegemonia da raça branca.

Gráfico 3 - Raça

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Considerando a questão sobre estado civil, que contribui para construção do perfil dos egressos, a tabela 4, apresenta detalhadamente as informações:

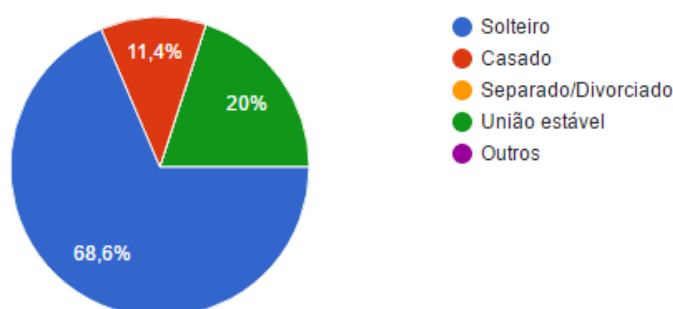
Tabela 4 - Estado civil

| Estado Civil | Frequência Absoluta | Frequência Relativa |
|---------------------|---------------------|---------------------|
| Solteiro | 48 | 68,6% |
| Casado | 8 | 11,4% |
| Separado/Divorciado | 0 | 0,0% |
| União Estável | 14 | 20,0% |
| Total | 70 | 100% |

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Os dados demonstram que 48 egressos (68,6%) se declararam solteiros, 8 são casados (11,4%), 14 (20%) vivem em união estável, não houve nenhum egresso separado ou divorciado. Acredita-se que a possibilidade de ingressar na universidade tenha influenciado nos objetivos pessoais relacionados ao casamento, uma vez que os jovens costumam estabelecer suas prioridades de acordo com as oportunidades que dispõe, buscando conciliar questões pessoais, acadêmicas e profissionais.

Gráfico 4 - Estado civil



Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

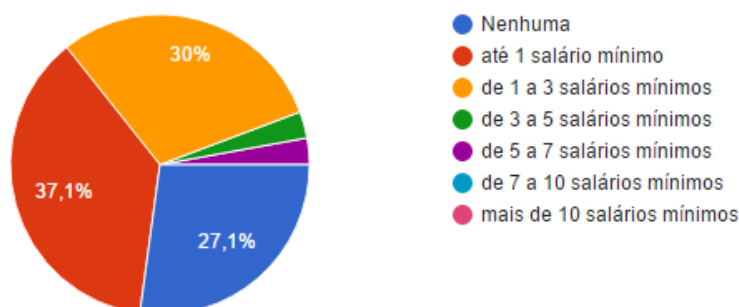
A tabela 5 referente a renda antes de ingressar no curso de administração busca averiguar se o respondente tinha alguma remuneração e comparar com sua atual renda depois de formado. As faixas salariais se embasam no valor atual do salário mínimo de R\$ 937,00.

Tabela 5 - Renda antes de ingressar no curso

| Renda antes de ingressar no curso | Frequência Absoluta | Frequência Relativa |
|-----------------------------------|---------------------|---------------------|
| Nenhuma | 19 | 27,1% |
| Até 1 salário mínimo | 26 | 37,1% |
| De 1 a 3 salários mínimos | 21 | 30,0% |
| De 3 a 5 salários mínimos | 2 | 2,9% |
| De 5 a 7 salários mínimos | 2 | 2,9% |
| De 7 a 10 salários mínimos | 0 | 0,0% |
| Mais de 10 salários mínimos | 0 | 0,0% |
| Total | 70 | 100,0% |

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Percebe-se um número significativo de 19 de respondentes (27,1%) que não possuíam nenhum tipo de renda, seguidos dos que recebiam até 1 salário mínimo com 37,1% e de 1 a 3 salários mínimos 30% da população. Uma minoria tinha uma remuneração mais elevada com 2,9% de 3 a 5 salários mínimos e também com 2,9% de 5 a 7 salários mínimos.

Gráfico 5 - Renda antes de ingressar no curso

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Por se tratar de uma população jovem, que concluiu o ensino médio e ingressou na universidade muitos não tiveram a oportunidade de entrar no mercado de trabalho, ocasionando a falta de renda.

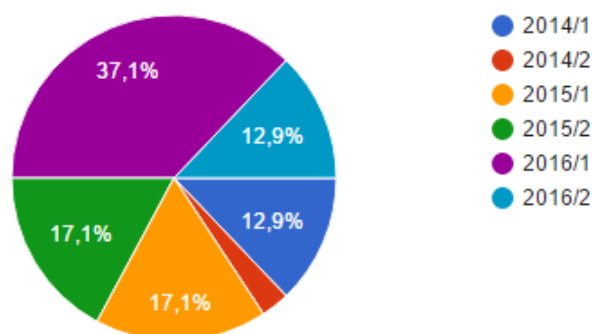
A próxima parte da análise contempla os resultados pertinentes à construção de sua instrução, compreendendo questões sobre: ano/semestre de formação, atividades extracurriculares desenvolvidas ao longo do curso, outra graduação e domínio de língua estrangeira. A respeito de formação acadêmica posterior a conclusão do curso, os egressos foram indagados se já haviam realizado ou estavam realizando no ato da pesquisa alguma pós-graduação. Na tabela 6, verifica-se o ano e o semestre de conclusão dos egressos do curso de Administração:

Tabela 6 - Ano/Semestre de Formação

| Ano/Sem de Formação | Frequência Absoluta | Frequência Relativa |
|---------------------|---------------------|---------------------|
| 2014/1 | 9 | 12,9% |
| 2014/2 | 2 | 2,9% |
| 2015/1 | 12 | 17,1% |
| 2015/2 | 12 | 17,1% |
| 2016/1 | 26 | 37,1% |
| 2016/2 | 9 | 12,9% |
| Total | 70 | 100% |

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Evidencia-se um maior número de formandos em 2016/1 com 26 indivíduos (37,1%); seguidos de 2015/1 e 2015/2 com respectivamente 12 formandos (17,1%); 2014/1 e 2016/2 com 9 (12,9%) e encerrando com 2 graduados (2,9%) em 2014/2.

Gráfico 6 - Ano/Semestre de Formação

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

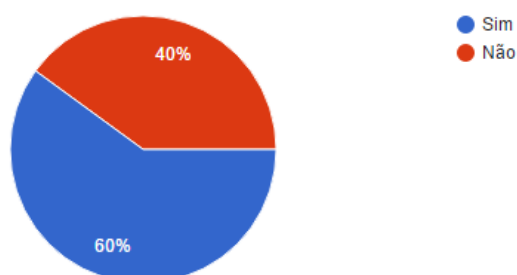
Na Tabela 7 encontra-se as afirmações dos egressos que participaram de atividades extracurriculares ao longo da graduação.

Tabela 7 - Participação em atividades extracurriculares

| Atividade Extraclasse | Frequência Absoluta | Frequência Relativa |
|-----------------------|---------------------|---------------------|
| Sim | 42 | 60,0% |
| Não | 28 | 40,0% |
| Total | 70 | 100% |

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Dentre as atividades extracurriculares desenvolvidas no decorrer do curso, 60% - 42 egressos expõem ter participado de alguma atividade, enquanto 40% - 28 egressos não se envolveu em nenhuma atividade.

Gráfico 7 - Participação em atividades extracurriculares

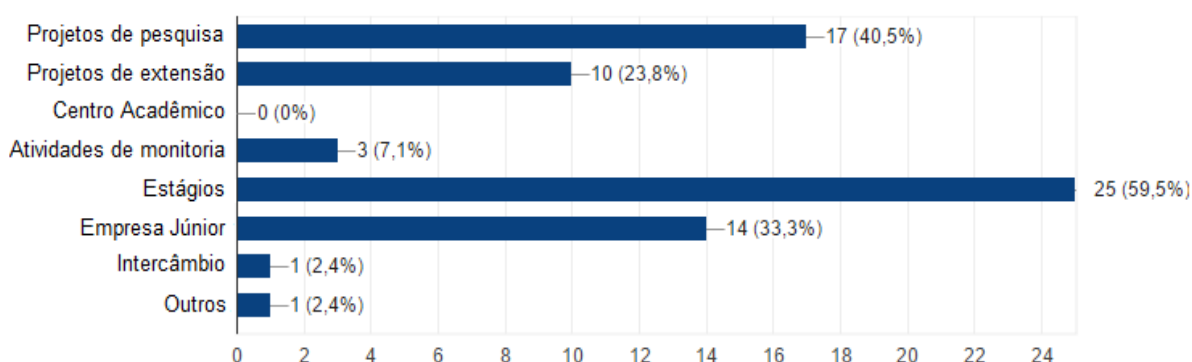
Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Dos 42 egressos que participaram de atividades extracurriculares, foram elencadas algumas desenvolvidas no decorrer do curso, como apresenta o gráfico 8. Durante o preenchimento do questionário, o egresso pôde, em determinadas questões, como essa das

atividades extracurriculares optar por mais de uma alternativa, justificando-se o motivo de apresentarem um total superior a 100%.

Segundo os respondentes as atividades que mais houve envolvimento durante o curso foram estágios com o maior número de participantes com 59,5%, projetos de pesquisa 40,5%, Empresa Júnior 33,3% e projetos de extensão com 23,8%. As atividades com menos participação foram monitoria com apenas 7,1%, intercâmbio 2,4%, outros 2,4% e centro acadêmico com nenhuma participação. Vale ressaltar, que alguns se dedicavam a mais de uma atividade no decorrer do curso.

Gráfico 8 - Atividades extracurriculares realizadas pelos egressos



Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

A atividade extraclasse pode ser entendida como instrumento para a melhoria do ensino de graduação, por meio do estabelecimento de novas práticas e experiências que visem consolidar teoria, prática e a integração curricular em seus diferentes aspectos. (MARINS; SOUZA; SANTOS, 2013). Essas atividades possibilitam agregar uma melhor qualidade à formação recebida pelos estudantes, pois auxiliam no alinhamento da teoria com a prática, além do que têm uma importância fundamental não apenas no desempenho acadêmico, mas nas escolhas futuras dos egressos, pois permitem a vivência de experiências diferenciadas no contexto acadêmico que poderão direcioná-los futuramente para áreas que eles encontrem maior afinidade, seja no que se refere à continuidade da formação acadêmica ou à inserção e atuação profissional.

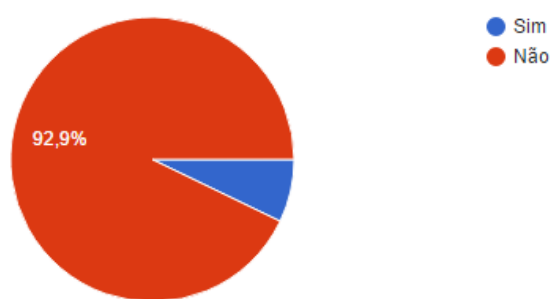
Os egressos também foram questionados sobre ter se formado ou estar cursando outra graduação além da Administração, os resultados são mostrados na tabela 8:

Tabela 8 - Formação em outro curso de graduação

| Outra Graduação | Frequência Absoluta | Frequência Relativa |
|------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Sim | 5 | 7,1% |
| Não | 65 | 92,9% |
| Total | 70 | 100% |

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Apenas 7,1% - 5 egressos afirmaram que possuem outra graduação e 92,9% - 65 não frequentam e não tem formação em outro curso.

Gráfico 9 - Formação em outro curso de graduação

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Desta pequena parcela de 5 egressos que responderam sim, os cursos mencionados foram: Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Gestão Imobiliária e Tecnologia em Laticínios.

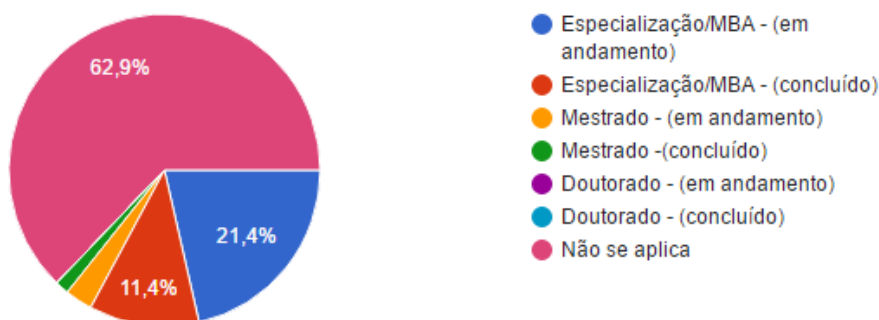
Também procurou-se identificar se após a conclusão do curso, os egressos procuram dar sequência aos estudos, em busca de diferencial para potencializar e valorizá-lo perante a atuação profissional, os resultados observa-se através da tabela 9. A continuidade da formação também é uma prerrogativa que se relaciona à inserção profissional, pois ao mesmo tempo em que alguns a buscam pela dificuldade de ingressar no mercado de trabalho logo após a formatura, outros almejam alcançar posições melhores no mercado de trabalho ou até prosseguir na carreira acadêmica (MATTOS, 2011).

Tabela 9 - Continuidade dos estudos após a graduação

| Pós-graduação | Frequência Absoluta | Frequência Relativa |
|-------------------------------------|---------------------|---------------------|
| Especialização/MBA - (em andamento) | 15 | 21,4% |
| Especialização/MBA - (concluído) | 8 | 11,4% |
| Mestrado - (em andamento) | 2 | 2,9% |
| Mestrado -(concluído) | 1 | 1,4% |
| Doutorado - (em andamento) | 0 | 0,0% |
| Doutorado - (concluído) | 0 | 0,0% |
| Não se aplica | 44 | 62,9% |
| Total | 70 | 100% |

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

No que concerne a esse quesito, percebe-se que a maioria dos egressos não aderiu à realização de cursos de pós-graduação (62,9%), mas há uma proporção considerável de egressos que buscou realizar cursos de especialização (32,8%) e uma minoria que ingressaram em programas de mestrado (4,3%), conforme apontam os dados do gráfico 10:

Gráfico 10 - Continuidade dos estudos após a graduação

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Entre os fatores que podem ter influenciado nesta decisão estão as condições laborais e financeiras dos egressos, uma vez que a maioria dos cursos de especialização na área de administração ofertados na região são disponibilizados por universidades particulares e, portanto, cobram mensalidades.

O domínio de outro idioma também foi incorporado nessa unidade por ser uma formação complementar. A tabela 10 apresenta a distribuição de frequência das respostas:

Tabela 10 - Domínio de língua estrangeira

| Domínio de língua estrangeira | Frequência Absoluta | Frequência Relativa |
|--------------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Inglês | 15 | 21,4% |
| Espanhol | 1 | 1,4% |
| Italiano | 1 | 1,4% |
| Francês | 0 | 0,0% |
| Alemão | 1 | 1,4% |
| Inglês e espanhol | 2 | 2,9% |
| Inglês e italiano | 1 | 1,4% |
| Nenhuma | 49 | 70,0% |
| Total | 70 | 100,0% |

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

A língua com maior predomínio de conhecimento foi o inglês com 25,7%, destes que dizem ter domínio na língua inglesa, também possuem domínio em uma segunda língua como o espanhol com 2,9% e o italiano 1,4%. Espanhol, italiano e alemão aparecem sozinhas, sendo entendidos por 1,4% da população. Por fim 70% dos questionados expõe não ter domínio de nenhuma língua estrangeira.

O propósito da terceira parte do questionário era delinear a atuação dos egressos no mercado de trabalho por meio da identificação de alguns aspectos, que são: atual situação no mercado de trabalho, renda atual, período para obter emprego na área de administração, segmento de atuação da administração, as maiores dificuldades encontradas no mercado de trabalho, o grau de relação do trabalho com o curso de administração e se houve algum tipo de promoção após a conclusão do curso. A tabela 11 caracteriza a situação em que o egresso se encontra no momento em que respondeu a pesquisa.

Tabela 11 - Atual situação no mercado de trabalho

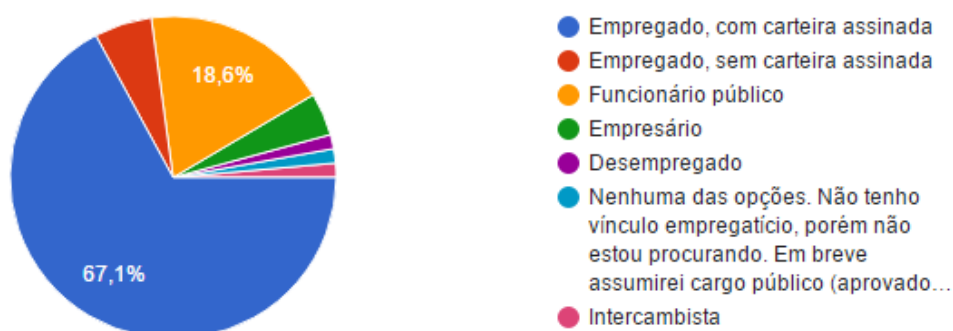
| Situação no mercado de trabalho | Frequência Absoluta | Frequência Relativa |
|--|----------------------------|----------------------------|
| Empregado, com carteira assinada | 47 | 67,1% |
| Empregado informal | 4 | 5,7% |
| Funcionário público | 13 | 18,6% |
| Empresário | 3 | 4,3% |
| Desempregado | 1 | 1,4% |
| Outros | 2 | 2,9% |
| Total | 70 | 100,0% |

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Mais da metade dos egressos 67,1% encontram-se empregados com carteira assinada, outra parcela significativa é de 18,6% se enquadrando como funcionário público e 5,79% dos

respondentes estão na informalidade. Na situação de empresários apenas 3 egressos se denominam como tal, uma parcela baixa, haja vista que o objetivo do curso é formar um profissional dotado de capacidade analítica e empreendedora (UFFS, 2017). Correspondente a outras situações com 2,9%, temos um egresso que se encontra fazendo intercâmbio e outro que está aguardando assumir um cargo público e no item desempregado há somente um egresso nesta situação.

Gráfico 11 - Atual situação no mercado de trabalho



Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

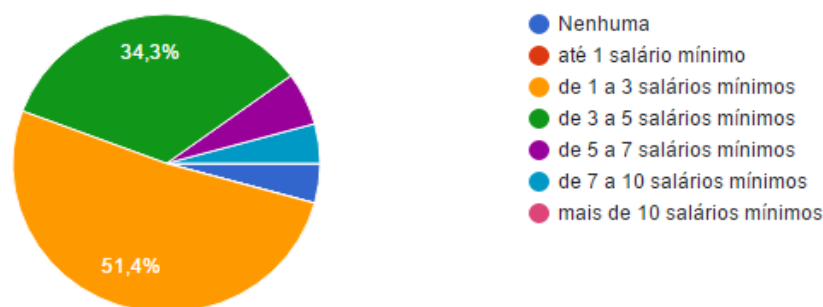
A tabela 12 revela a atual renda do egresso, com base no salário mínimo (R\$ 937,00).

Tabela 12 -Renda atual

| Renda atual | Frequência Absoluta | Frequência Relativa |
|-----------------------------|---------------------|---------------------|
| Nenhuma | 3 | 4,3% |
| Até 1 salário mínimo | 0 | 0,0% |
| De 1 a 3 salários mínimos | 36 | 51,4% |
| De 3 a 5 salários mínimos | 24 | 34,3% |
| De 5 a 7 salários mínimos | 4 | 5,7% |
| De 7 a 10 salários mínimos | 3 | 4,3% |
| Mais de 10 salários mínimos | 0 | 0,0% |
| Total | 70 | 100,0% |

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

É possível verificar que a renda atual está concentrada na faixa de 1 a 3 salários mínimos, sendo que 51,4% dos participantes da pesquisa estão inclusos nessa faixa, o que confere com dados do CFA (2017), tendo em vista a não existência de salário mínimo para o administrador, o CFA tem como proposta de piso salarial para o profissional recém-formado o valor R\$ 2.680,00, caracterizando 2,86 salários mínimos.

Gráfico 12 - Renda atual

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Posteriormente temos 34,3% dos respondentes com renda entre 3 a 5 salários mínimos, seguidos de 5,7% de 5 a 7 salários mínimos e apenas 4,3% com ganhos mais elevados na faixa de 7 a 10 salários mínimos. Enquanto apenas 3 (4,3%) egressos não possuem nenhuma renda, que são o desempregado, o intercambista e o que está aguardando assumir cargo público.

Os egressos foram questionados sobre a renda que obtinham antes de ingressarem no curso e a renda que possuem atualmente. Com base nestas informações foi possível mensurar a evolução da renda dos egressos antes e depois de terem se formado no curso de Administração. Esse comparativo sobre a renda antes do ingresso no curso de administração e a renda do egresso após a formatura evidencia uma evolução positiva, conforme apontam as informações explicitadas na tabela 13:

Tabela 13 - Comparação da renda antes de ingressar no curso e a atual renda após a formatura

| Renda | Antes de ingressar no curso | | Depois de formado | |
|-----------------------------|-----------------------------|---------------|-------------------|---------------|
| | F. Absoluta | F. Relativa | F. Absoluta | F. Relativa |
| Nenhuma | 19 | 27,1% | 3 | 4,3% |
| Até 1 salário mínimo | 26 | 37,1% | 0 | 0,0% |
| De 1 a 3 salários mínimos | 21 | 30,0% | 36 | 51,4% |
| De 3 a 5 salários mínimos | 2 | 2,9% | 24 | 34,3% |
| De 5 a 7 salários mínimos | 2 | 2,9% | 4 | 5,7% |
| De 7 a 10 salários mínimos | 0 | 0,0% | 3 | 4,3% |
| Mais de 10 salários mínimos | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| Total | 70 | 100,0% | 70 | 100,0% |

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Nota-se nesse comparativo sobre a renda antes de ingressar no curso de administração e a sua atual renda após formado, que os indivíduos que inicialmente recebiam até um salário mínimo sendo o número mais representativo no primeiro momento obtiveram aumento na

remuneração, pois ninguém mais se encontra na primeira faixa salarial. Ademais as faixas 2 (de 1 a 3 salários mínimos) e 3 (de 3 a 5 salários mínimos) tiveram um crescimento significativo, a faixa 2 aumentou em 21,4% e a faixa 3 em 31,4%.

A faixa 4 também obteve um aumento mesmo que sucinto com 2,8% e a faixa 5 com salários bem elevados de 7 a 10 salários mínimos que inicialmente não havia nenhum indivíduo com essa remuneração alcançou 4,3% dos egressos. O quesito como nenhuma renda que atingia 37,1% dos respondentes reduziu para 4,3%, entende-se por este fato que destes 2,9% sem renda não exercem atividade remunerada na ocasião e somente 1,4% (uma pessoa) está desempregado, o que resulta em uma situação bem otimista, apesar da crescente taxa de desemprego que bateu recorde no primeiro trimestre de 2017 e chegou a 13,7% segundo IBGE, atingindo 14,2 milhões de brasileiros. (PAMPLONA, 2017).

A evolução da renda pode ser atribuída à realização do curso à medida que alguns outros fatores passam a ser avaliados, como o tempo necessário para obter um trabalho na área de administração, bem como a mensuração dos índices de diplomados que já trabalhavam na área de formação ao concluir o curso, ou que não atuam neste campo. Nesta questão o egresso desempregado levou em consideração seu emprego mais recente. Os dados relacionados a esse aspecto são apresentados na tabela 14:

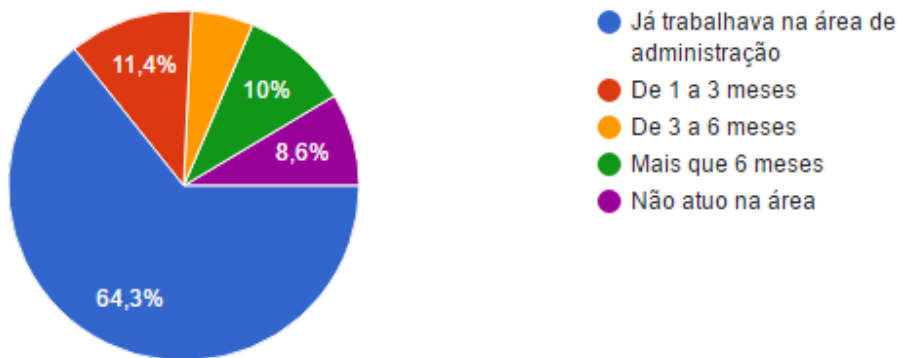
Tabela 14 - Tempo necessário para obter um trabalho na área de administração

| Tempo para obter emprego na área de administração | Frequência Absoluta | Frequência Relativa |
|--|----------------------------|----------------------------|
| Já trabalhava na área | 45 | 64,3% |
| De 1 a 3 meses | 8 | 11,4% |
| De 3 a 6 meses | 4 | 5,7% |
| Mais que 6 meses | 7 | 10,0% |
| Não atuo na área | 6 | 8,6% |
| Total | 70 | 100,0% |

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Neste quesito, observa-se que os egressos que já atuavam na área de formação predominam com 45 respondentes (64,3%). Entre aqueles que procuraram trabalho, 8 egressos (11,4%) o encontraram no período de até 3 meses, 4 deles (5,7%) ingressaram em até 6 meses e 7 (10,0%) precisaram de mais de 6 meses para conseguir um emprego na área, enquanto 6 egressos (8,6%) ainda permanece atuando fora da área da administração.

Gráfico 13 - Tempo necessário para obter um trabalho na área de administração



Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Como pode-se visualizar no gráfico 13, egressos que já atuavam na área predominam, isso talvez incida da prática de atividades extracurriculares, como foi apresentado no gráfico 8, onde constatou-se que 59,5% dos egressos participaram de estágios. Para Rocha-de-oliveira e Piccinini (2012) “os estágios ao longo dos anos, tornaram-se importantes meios de inserção profissional progressiva, estimulando universidades a ampliar sua prática”. Onde o principal objetivo dos estágios em semestres iniciais é a ambientação ou iniciação às atividades do curso que está matriculado, enquanto os realizados próximos ao final da graduação exercem papel significativo como recurso da inserção profissional. RITNER (1999, apud ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012, p. 51).

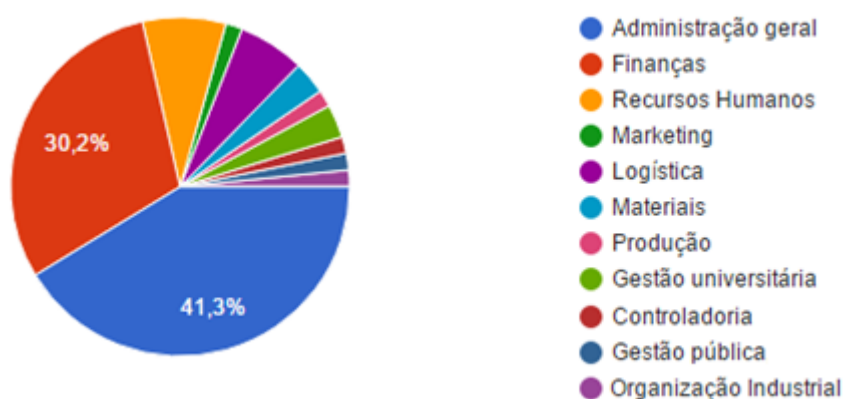
A seguir a tabela 15 mostra as áreas da administração em que o egresso que trabalha no campo da administração atua, lembrando que como a questão se direcionava somente para quem trabalha no âmbito administração, os respondentes não correspondem ao total de 70 egressos e sim 63. Além disso foi elencado na questão as principais áreas: Administração geral, Finanças, Recursos Humanos, Marketing, Logística, Materiais, Produção, tendo um item para outras áreas que o egresso podia inserir em qual atua.

Tabela 15 - Áreas da administração em que o egresso atua

| Segmento de atuação | Frequência Absoluta | Frequência Relativa |
|------------------------|---------------------|---------------------|
| Administração geral | 26 | 41,3% |
| Finanças | 19 | 30,2% |
| Recursos Humanos | 5 | 7,9% |
| Marketing | 1 | 1,6% |
| Logística | 4 | 6,3% |
| Materiais | 2 | 3,2% |
| Produção | 1 | 1,6% |
| Gestão Universitária | 2 | 3,2% |
| Controladoria | 1 | 1,6% |
| Gestão Pública | 1 | 1,6% |
| Organização Industrial | 1 | 1,6% |
| Total | 63 | 100,0% |

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Percebe-se a diversidade de egressos atuando em diferentes extensões, no qual a administração geral evidencia um maior número correspondente a 41,3% (26 egressos) nesta área, entretanto é possível que alguns respondentes tenham optado por esta alternativa tendo em vista que não encaixaram suas atividades em nenhuma das outras áreas, conseguinte finanças uma representação bem expressiva com 30,2%, recursos humanos 7,9%, logística 6,3%, materiais 3,2% e gestão universitária 3,2%, estes foram os mais representativos, outros itens como: marketing, produção, controladoria, gestão pública e organização industrial caracterizam 1,6%, apenas um egresso em cada área.

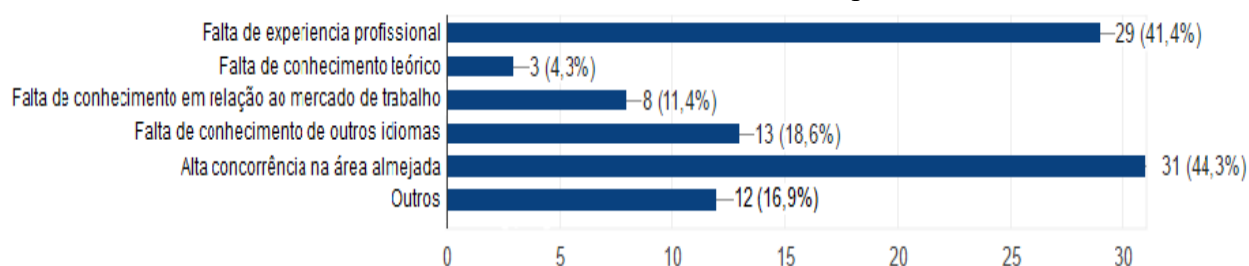
Gráfico 14 - Áreas da administração em que o egresso atua

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Se o egresso não atuava na área de administração foi questionado em que área ele trabalha, no qual obteve-se as seguintes seis respostas: informática, secretaria escolar, contabilidade, agronomia, professor e setor público.

Posteriormente buscou-se saber quais foram as maiores dificuldades encontradas no mercado de trabalho depois de formado, nessa unidade o egresso poderia responder mais que uma alternativa, como também acrescentar a sua colocação no item outros, vejamos no gráfico 15.

Gráfico 15 - Dificuldades encontradas no mercado de trabalho depois de formado

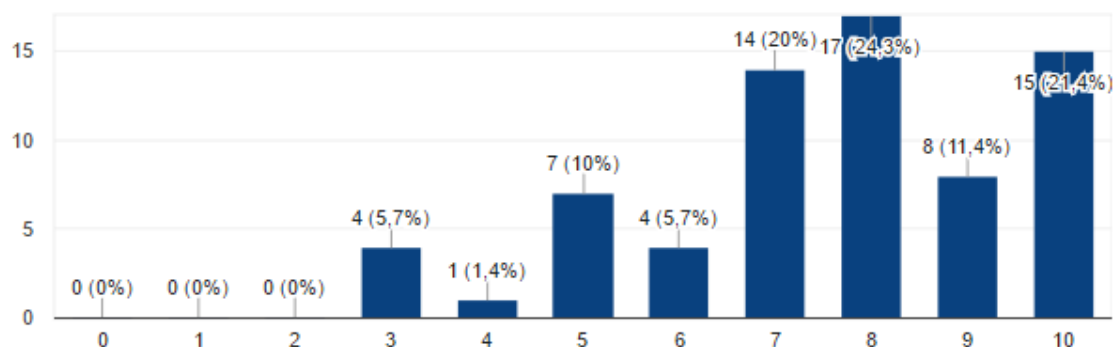


Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

As maiores dificuldades encontradas no mercado de trabalho pelos diplomados estão relacionadas à falta de experiência profissional, relatada por 41,4% dos egressos e a alta concorrência na área almejada, percebida por 44,3% dos participantes, o que ressalta mais uma vez o papel dos estágios durante a realização do curso como uma possível porta de entrada no mercado de trabalho, uma vez que possibilitam a obtenção de experiência fomentam o relacionamento do estudante com o campo profissional.

A falta de conhecimento de outros idiomas resultou em uma dificuldade considerável com índice de 18,6%, além da falta de conhecimento em relação ao mercado de trabalho com 11,4% e falta de conhecimento teórico com 4,3%. Já no item “Outras dificuldades”, houve 16,9% que elencaram questões, tais como a crise econômica e o currículo superior ao requerido pela vaga em que se candidatava, o restante desses relata não terem encontrado dificuldades para ingressar no mercado de trabalho.

O gráfico 16, demonstra o grau em que o trabalho do egresso se relaciona ou se relacionava (para desempregados) com o curso de Administração.

Gráfico 16 - Grau de relação do curso de Administração com seu trabalho

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Essa questão foi analisada através do *Net Promoter Score* (NPS) é uma metodologia que objetiva realizar a mensuração do grau de satisfação dos clientes, que na presente pesquisa são os egressos. Os respondentes que qualificaram de 0 a 06 são os clientes detratores, de 07 e 08 clientes neutros e de 09 a 10 clientes promotores. Segundo as respostas auferidas 16 egressos (22,9%) se enquadram na categoria de clientes detratores, 31 egressos (44,3%) são clientes neutros e 23 egressos (32,9%) clientes promotores. A partir disso se calcula o $NPS = \% \text{ clientes promotores} - \% \text{ clientes detratores}$, onde resultou um $NPS = 10\%$. De acordo com a classificação os egressos se encontram na zona de aperfeiçoamento com NPS entre 0 e 49, isso retrata o quanto o curso pode evoluir para vincular melhor a teoria com a prática e ter uma melhor relacionamento com o mercado de trabalho.

Na tabela 16 podem ser averiguadas as respostas dos egressos ao serem questionados se depois de graduado, receberam algum tipo de promoção dentro da organização em que atuam.

Tabela 16 - Promoção no trabalho após a graduação

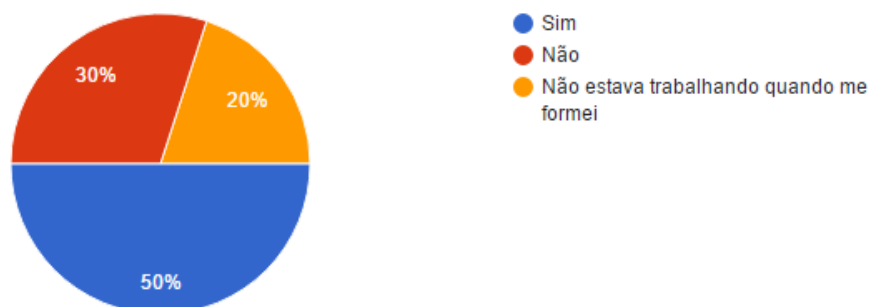
| Promoção após a graduação | Frequência Absoluta | Frequência Relativa |
|---------------------------|---------------------|---------------------|
| Sim | 35 | 50,0% |
| Não | 21 | 30,0% |
| Não estava trabalhando | 14 | 20,0% |
| Total | 70 | 100,0% |

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Ao avaliar o impacto que o diploma gerou na carreira dos egressos que já estavam empregados, nota-se que 35 egressos (50%), ou seja, a metade deles recebeu algum tipo de

promoção após terem se formado em administração, ao passo que 21 (30%) disseram não ter recebido nenhum tipo de ascensão e 20% não estavam trabalhando no período em que se formaram.

Gráfico 17 - Promoção no trabalho após a graduação



Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Esses dados apresentados (gráfico 17), também estão relacionados à evolução da renda dos egressos associada à realização do curso, assim concluindo o perfil do egresso. A próxima etapa relata a avaliação dos egressos quanto a componentes do Curso e da Universidade e a contribuição dos mesmos.

4.4 CURSO E UNIVERSIDADE

No tocante à avaliação do curso realizado e da universidade, os egressos foram consultados sobre alguns aspectos que perceberam durante e após a sua diplomação e que podem ser úteis para a coordenação do curso e para a gestão do *Campus*. Na avaliação referente aos componentes do curso e da universidade, os respondentes classificaram cada item com a descrição a seguir, sendo que para a análise dessa classificação foram atribuídos pesos em escala de acordo com a referência correspondente a cada descritivo: Muito ruim = peso (-2); Ruim = peso (-1); Regular = peso (1); Bom = peso (2); Muito bom = peso (3). A classificação “Não sei” não teria impacto na avaliação sendo atribuído a ela o valor neutro (0). Assim em uma escala entre (-140) e 210 é considerada negativa a avaliação que na soma dos índices está entre (-140) e 0, seria considerada regular a avaliação entre 1 e 70 e positiva a avaliação com pontuação entre 71 e 210.

A avaliação acerca dos componentes do curso de Administração pode ser explorada para avaliar e até melhorar alguns aspectos relacionados ao curso, caso seja necessário. Na tabela 17, é possível verificar a classificação dada pelos egressos a cada componente do curso.

Tabela 17 - Avaliação dos componentes do curso

| Componentes do curso | Muito ruim (-2) | Ruim (-1) | Regular (1) | Bom (2) | Muito bom (3) | Σ |
|--------------------------------------|------------------------|------------------|--------------------|----------------|----------------------|------------|
| Grade curricular ofertada | 2 (-4) | 3 (-3) | 21 | 38 (76) | 6 (18) | 88 |
| Bibliografia | 0 | 0 | 9 | 45 (90) | 16 (48) | 192 |
| Corpo docente | 0 | 3 (-3) | 5 | 32 (64) | 30 (90) | 156 |
| Didática adotada | 0 | 2 (-2) | 17 | 40 (80) | 11 (33) | 128 |
| Inter-relação entre teoria e prática | 1 (-2) | 6 (-6) | 24 | 29 (58) | 10 (30) | 104 |

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Os componentes avaliados foram a grade curricular ofertada durante a realização do curso que obteve uma avaliação positiva, porém com uma posição baixa na escala entre 71 e 210 pontos, atingindo 88 pontos, seguido da Inter-relação entre teoria e prática com uma avaliação também positiva na escala, somando 104 pontos, da didática adotada com um escore de 128 pontos, do corpo docente que alcançou a soma de 156 pontos e da bibliografia que obteve a melhor pontuação, aproximando-se do índice máximo com 192 pontos. Cabe destacar que o PPC (Projeto Pedagógico de Curso) foi alterado neste ano de 2017 para as turmas posteriores, evidenciando a preocupação da coordenação com relação à grade curricular ofertada.

Após a avaliação do curso foram avaliados os componentes da universidade, visto que ela possui papel fundamental na formação dos discentes do curso de administração. O ponto considerado neutro nesta avaliação (Não sei = 0) está relacionado ao número de egressos que não utilizaram os serviços ou estruturas da universidade durante o período em que permaneceram no campus e podem estar relacionados a fatores como não terem percebido a necessidade de sua utilização ou simplesmente não tê-las procurado no momento em que precisaram delas. Outro fator a ser considerado é que os participantes compreendem os egressos das primeiras turmas formadas pela UFFS e, portanto algumas estruturas ainda não estariam a sua disposição durante grande parte do período, como o restaurante universitário, por exemplo, que iniciou suas atividades em setembro de 2014, quando já haviam alunos formados.

Na tabela 18 são detalhados os índices atribuídos pelos egressos para a classificação de cada componente avaliado com sua respectiva pontuação:

Tabela 18 - Avaliação dos componentes da universidade

| Componentes da universidade | Muito ruim (-2) | Ruim (-1) | Regular (1) | Bom (2) | Muito bom (3) | Não sei (0) | Σ |
|-------------------------------------|------------------------|------------------|--------------------|----------------|----------------------|--------------------|------------|
| Áreas comuns | 0 | 4 (-4) | 23 | 26 (52) | 15 (45) | 2 (0) | 116 |
| Salas de aula | 0 | 1 (-1) | 16 | 32 (64) | 17 (51) | 4 (0) | 130 |
| Biblioteca | 0 | 2 (-2) | 13 | 34 (68) | 19 (57) | 2 (0) | 136 |
| Laboratórios | 5 (-10) | 6 (-6) | 15 | 20 (40) | 7 (21) | 17 (0) | 60 |
| Restaurante Universitário | 1 (-2) | 0 | 6 | 19 (38) | 18 (54) | 26 (0) | 96 |
| Estrutura organizacional | 2 (-4) | 1 (-1) | 9 | 39 (78) | 14 (42) | 5 (0) | 124 |
| Incentivos à pesquisa | 3 (-6) | 7 (-7) | 11 | 26 (52) | 15 (45) | 8 (0) | 95 |
| Incentivos à extensão | 3 (-6) | 8 (-8) | 13 | 22 (44) | 16 (48) | 8 (0) | 91 |
| Programas de assistência estudantil | 1 (-2) | 1 (-1) | 8 | 20 (40) | 24 (72) | 16 (0) | 117 |
| Internacionalização | 5 (-10) | 5 (-5) | 17 | 16 (32) | 9 (21) | 16 (0) | 55 |

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

De acordo com a escala de pontuações, os egressos atribuíram índices que seguem a tendência de regular (1 a 70 pontos) para os quesitos internacionalização com 55 pontos e laboratórios que obteve 60 pontos, os demais itens foram avaliados como positivos com escore entre 91 e 136 pontos na escala de 71 até 210. As pontuações obtidas por cada um dos quesitos avaliados positivamente segue, em ordem decrescente: incentivos à extensão (91 pontos); incentivos à pesquisa (95 pontos); restaurante universitário (96 pontos); áreas comuns (116 pontos); programas de assistência estudantil (117 pontos); estrutura organizacional (124 pontos); salas de aula (130 pontos) e biblioteca com 136 pontos.

Para a avaliação das contribuições do curso e da universidade para o desenvolvimento do egresso nos aspectos pessoais foram atribuídas as pontuações: Não houve = (0); Pouca = (1); Razoável = (2), e; Decisiva = (3). Colocando os valores em escala a pontuação segue a variação entre 0 e 210, sendo de 0 a 35 para nenhuma contribuição, 36 a 70 para a avaliação que pouco contribuiu, 71 e 140 para uma contribuição razoável e 141 e 210 para contribuição decisiva, considerando a opinião da maioria dos egressos. A tabela 19 apresenta os resultados obtidos para cada indicador:

Tabela 19 - Contribuição do curso e da universidade para o desenvolvimento do egresso

| Contribuição | Não houve (0) | Pouca (1) | Razoável (2) | Decisiva (3) | Σ |
|---|---------------|-----------|--------------|--------------|------------|
| Do curso para desenvolvimento pessoal | 0 | 0 | 21 (42) | 49 (147) | 189 |
| Do curso para desenvolvimento profissional | 0 | 4 | 23 (46) | 43 (129) | 179 |
| Da universidade para desenvolvimento pessoal | 0 | 4 | 29 (58) | 37 (111) | 173 |
| Da universidade para o desenvolvimento profissional | 1 (0) | 5 | 26 (52) | 38 (114) | 171 |

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Com base nas competências e habilidades estabelecidas nas Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, os egressos avaliaram as aptidões adquiridas em cada uma das diretrizes por meio das opções: Não apto = (0); Parcialmente apto = (1) e Plenamente apto = (2). Para a análise considerou-se a variação entre 0 e 140, sendo a pontuação entre 0 e 35 para o fato de a maioria dos egressos não ter adquirido as referidas habilidades/competências, entre 36 e 105 para os casos em que a maioria dos egressos adquiriu parcialmente as referidas habilidades/competências e entre a pontuação entre 106 e 140 evidencia que a maioria se considera plenamente apto para exercer as habilidades/competências estabelecidas para o curso. Os dados relativos a essa avaliação constam na tabela 20:

Tabela 20 - Avaliação das competências e habilidades estabelecidas nas Diretrizes Curriculares Nacionais

| Avaliação das competências e habilidades estabelecidas nas Diretrizes Curriculares Nacionais | Não apto (0) | Parcialment e apto (1) | Plenament e apto (2) | Σ |
|---|--------------|------------------------|----------------------|------------|
| Ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional. | 0 | 13 | 57 (114) | 127 |
| Desenvolver capacidade de transferir conhecimentos e experiências para o ambiente de trabalho e seu campo de atuação, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável. | 2 (0) | 21 | 47 (94) | 115 |
| Desenvolver uma comunicação compatível com o exercício profissional. | 0 | 27 | 43 (86) | 113 |
| Reconhecer problemas, elaborar soluções, pensar estrategicamente, a fim de exercer a tomada de decisão. | 0 | 36 | 34 (68) | 104 |
| Refletir e atuar criticamente sobre o campo da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva. | 1 (0) | 40 | 29 (58) | 98 |
| Desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações. | 7 (0) | 29 | 34 (68) | 97 |
| Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas. | 7 (0) | 33 | 30 (60) | 93 |
| Desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais. | 12 (0) | 45 | 13 (26) | 71 |

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

A análise proposta evidenciou que a maioria dos egressos adquiriu as habilidades/competências requeridas pelo curso em nível parcial, uma vez que não houve pontuações inferiores a 35 e um índice de 5 competências/habilidades pontuaram na escala entre a variação compreendida entre 36 e 105, ao passo que houveram 3 competências que os egressos avaliaram estarem plenamente aptos a aplicarem no campo pessoal e profissional.

Neste aspecto, nota-se que as competências/habilidades comportamentais e aquelas voltadas à aplicação do conhecimento teórico recebido em sala de aula se sobressaíram na avaliação, enquanto que aquelas relacionadas com a prática profissional ainda precisam ser em certa medida desenvolvidas. Cabe destacar que algumas dessas competências carecem de uma interação maior com o campo profissional para serem adquiridas plenamente, seja pela experiência obtida pelos estágios, ou pela própria atuação no mercado de trabalho.

4.5 PROPOSTAS AO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Diante de todo aparato teórico e das análises feitas, definiu-se o perfil do egresso e identificou as percepções deles quanto à contribuição do Curso e da Universidade para seu desenvolvimento. Posteriormente a essa estruturação, é primordial que as IES incluam em seus currículos ajustes, com o objetivo de assegurar aos profissionais, formados por ela, conhecimentos, habilidades e atitudes para desempenharem atividades e funções em uma abrangente série de processos, capazes de resolver dificuldades inerentes à sua área de formação e superar imprevistos (LOUSADA; MARTINS, 2005).

Para isso, foram sugeridas propostas visando iniciar um processo de melhoria contínua no Curso de Administração, algumas foram elencadas pelos próprios egressos e outras foram constituídas ao longo dessa pesquisa, visto algumas necessidades no decorrer da investigação. Desenvolveram-se as seguintes propostas para aprimorar o Curso de Administração, vistas ao desenvolvimento dos acadêmicos do Curso de Administração:

- a) Criação de cursos de especialização Lato sensu e Stricto sensu, assim deve-se reunir um grupo de docentes com titulação de mestres e doutores para discorrer sobre as necessidades para o processo de desenvolvimento dos cursos;

- b) Inclusão de língua estrangeira inglesa, como um curso extracurricular, podendo, por exemplo, utilizar o conhecimento dos acadêmicos do Curso de Letras da Universidade para ministrar essas aulas;
- c) Fomentar a prática em relação à teoria, criando vínculos com organizações da região que estejam dispostas a terem experiências novas e abrindo espaço para os discentes desenvolverem trabalhos, estudos, estágios que possibilitem ao graduando contato com a realidade das organizações;
- d) Criação de grupos de interesse, estes devem ser com assuntos relacionados ao curso, onde os estudantes possam escolher sua área de interesse, assim sendo capaz de desenvolver discussão virtual e/ou rodas de estudo, gerando conteúdo colaborativo que podem ficar acessíveis a todos discentes para pesquisas, podendo culminar em produção científica;
- e) Programas de intercâmbio, para isso é necessário a criação de um núcleo dentro do curso para debater o assunto e assim desenvolver parcerias com instituições estrangeiras, com o objetivo de promover viagens de intercâmbio e programas educacionais, proporcionando aos alunos a oportunidade de aprendizagem em contextos internacionais variados colaborando para construção do currículo do aluno e impulsionando a sua carreira;
- f) Criação de políticas de acompanhamento dos egressos, como um portal do egresso mantendo um cadastro atualizado de todos os egressos, onde o mesmo possa encontrar informações sobre cursos de especialização, oportunidades de trabalho na área, concursos relacionados, além de possibilitar a integração entre os egressos, curso e universidade.

Por se tratar de uma universidade nova e conseqüentemente um curso novo, tem-se muito a evoluir, por isso algumas das sugestões advindas dos egressos não foram elencadas acima por já serem atendidas pelo curso atualmente, como a sugestão de laboratórios na área de marketing e empreendedorismo, atualmente o curso conta com laboratório de marketing e recentemente inaugurou-se a Incubadora de Negócios (INNE), que busca promover o desenvolvimento socioeconômico da Mesorregião Grande Fronteira Mercosul, por meio de

relevante contribuição para formação e estabelecimento de empreendimentos nas áreas tradicional e social, cooperativismo e tecnológica. Além disso, o curso também conta com a Empresa Júnior que desenvolve vários projetos de consultoria, sendo um excelente laboratório para promover a prática do que foi aprendido em sala de aula.

Assim o *feedback* dos egressos em relação ao ensino ofertado pela instituição é necessário para a proposição das mudanças nos currículos, nos processos de ensino aprendizagem, na gestão universitária e para averiguar a trajetória profissional e acadêmica após a conclusão do curso. Nesse sentido, o egresso do curso de graduação pode constituir-se como um indicador de avaliação institucional e uma referência para a constituição de avanços. (BRANDALISE, 2012).

Após a apresentação dos resultados e discussões, o capítulo seguinte expõe as considerações finais deste estudo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo possibilitou trazer à tona um olhar mais crítico a respeito do egresso em relação ao seu perfil e suas percepções, proporcionando maior entendimento sobre a temática, haja vista, que não existe nenhum estudo exclusivamente com egressos realizado no Curso de Administração do Campus Chapecó.

A avaliação dos egressos fornece subsídios para a tomada de decisões estratégicas pelos gestores do curso e da universidade, com vistas à melhoria contínua dos processos pedagógicos, alinhando-os com as necessidades observadas pelo corpo discente, neste caso aqueles que completaram todo o ciclo de formação. As informações coletadas são úteis para melhorar e aprimorar o currículo do curso, o desenvolvimento profissional dos administradores diplomados pela UFFS e para a implementação de políticas de acompanhamento de egressos na universidade.

Os principais aspectos apontados pelos egressos que carecem de atenção pela coordenação do curso e pela gestão do campus estão relacionados ao campo profissional. Esta constatação ficou evidente na avaliação dos componentes do curso, na contribuição do curso e da universidade para o desenvolvimento do egresso, bem como na avaliação das competências/habilidades adquiridas pelos egressos com a formação recebida. Conhecer o perfil e as perspectivas dos egressos auxiliou a compreensão destas percepções, pois a maioria dos egressos buscou a formação acadêmica para ingressar ou melhorar sua colocação no mercado de trabalho, ao passo que uma proporção menor optou pela carreira acadêmica.

O fato de grande parte dos egressos estarem atuando na área de formação antes mesmo de terem recebido o diploma, contribuiu sobremaneira para o desenvolvimento das competências/habilidades profissionais relacionadas ao campo profissional e pode ser explorado pelos gestores do curso para melhorar aspectos como a inter-relação entre teoria e prática, por exemplo.

Quanto aos aspectos relacionados à universidade, os investimentos no campo acadêmico, como internacionalização, laboratórios e projetos de pesquisa e extensão foram os mais destacados como prioritários, pois receberam pontuações menores na avaliação do que as áreas estruturais. Essas áreas apresentam-se como uma frente importante na composição da agenda da gestão do campus e devem constar também nas pautas de reivindicações da gestão do curso, uma vez que estas atividades extracurriculares foram realizadas por grande parte dos egressos e determinaram em grande medida suas escolhas futuras. Nesse sentido, incluem-se

também os investimentos em pós-graduação, para impulsionar a educação continuada dos egressos, prolongando e aprofundando os vínculos destes com a universidade.

Portanto, conclui-se que a pesquisa respondeu a todos os objetivos traçados, que eram caracterizar o perfil do egresso; identificar a percepção dos egressos quanto à contribuição do Curso e da Universidade para seu desenvolvimento e propor ações ao curso de administração no sentido de aprimorar o desenvolvimento dos seus egressos. Os resultados permitiram definir o perfil dos egressos formados em Administração pela UFFS – *Campus* Chapecó, como mostra a figura 1.

Figura 1 - Perfil do egresso



Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

Como mostra o infográfico, é possível visualizar todo o seu perfil desde as características gerais, bem como sua instrução e dados sobre seu perfil profissional. Conhecer

o perfil dos egressos, visa facilitar diversos comparativos e análises acerca dos aspectos dos egressos de outros cursos da instituição, além de poder ser utilizado para comparativo em outras IES de todo país.

Por fim, como sugestão de estudos futuros no âmbito da avaliação do Curso de Administração da UFFS – *Campus* Chapecó/SC cabe uma investigação acerca do perfil dos alunos que evadem do curso e as causas que os motivam a não concluir o curso, o que possibilitará novas tomadas de decisões para a melhoria dos índices comparativos entre o número de ingressantes e egressos. A realização de estudos longitudinais com os egressos também é importante para mensurar o impacto das ações adotadas pela gestão do curso e da universidade após a formação das primeiras turmas para suplantarem as limitações ora encontradas. Sugere-se também expandir essa pesquisa para outros *Campi* da universidade.

REFERÊNCIAS

- ALCADIPANI, Rafael; BERTERO, Carlos O.. **Os EUA e a Exportação e a Expansão do Ensino de Management no Brasil nas décadas de 1950 e 1960**. 2014. Trabalho apresentado ao IV Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração, Florianópolis. Disponível em: <<http://coloquioepistemologia.com.br/site/wp-content/uploads/2014/03/SOC100.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2016.
- ÁLVARO, José Luis; GARRIDO, Alicia. **Psicologia social: perspectivas psicológicas e sociológicas**. São Paulo: Mcgraw Hill, 2006. 414 p.
- BASTOS, A. V. B. ; RIBEIRO, J. L. L. S. ; SILVA, L. C. ; PEIXOTO, A. L. A. . **Acompanhamento de egressos como ferramenta para a gestão universitária: um estudo com graduados da UFBA**. In: XVI CIGU - Colóquio Internacional de Gestão Universitária, 2016, Arequipa - Peru. Anais do XVI CIGU - Colóquio Internacional de Gestão Universitária. Santa Catarina: INPEAU, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/171973/OK%20-%20101_00500%20OK.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 12 jun. 2017.
- BARDAZI, Marucia Patta et al. Avaliação da formação e trajetória profissional na perspectiva de egressos de um curso de psicologia. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [s.l.], v. 28, n. 2, p.304-315, 2008. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1414-98932008000200007>. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932008000200007>. Acesso em: 30 maio 2017.
- BARRETO, Andreia S. **A mulher no ensino superior: distribuição e representatividade**. Cadernos do GEA, n. 6, jul./dez. 2014. Disponível em: <<http://flacso.org.br/?publication=caderno-gea-n6-a-mulher-no-ensino-superior-distribuicao-e-representatividade>> Acesso em: 22 jun. 2017.
- BARROS, Aidil Jesus Paes de; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Projeto de pesquisa: propostas metodológicas**. 21. ed. Petrópolis: Vozes, 2012.
- BERTERO, Carlos Osmar. **Ensino e Pesquisa em Administração**. São Paulo: Thomson Learning, 2006.
- BORGES, Livia de Oliveira; ALVES FILHO, Antônio. A mensuração da motivação e do significado do trabalho. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 6, n. 2, jul-dez. 2001. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-294x2001000200006>. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2001000200006>. Acesso em: 15 jan. 2017.
- BRANDALISE, M. A. T. **Avaliação dos cursos de graduação na perspectiva dos egressos: um indicador de avaliação institucional**. In: IX ANPED SUL - Seminário de Pesquisa em Educação da Região Sul, 2012, Caxias do Sul. Anais do IX ANPED SUL - Seminário de Pesquisa em Educação da Região SUL 2012, 2012.
- BRASIL. Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996. **Estabelece As Diretrizes e Bases da**

Educação Nacional. Brasília, DF: Congresso Nacional, 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 22 jan. 2017.

BRASIL. Lei nº 10.172, de 09 de janeiro de 2001. **Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências.** Brasília, DF: Congresso Nacional, 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110172.htm>. Acesso em: 03 nov. 2016.

CABRAL, Thiago Luiz de Oliveira. **A gestão do relacionamento com egressos: uma proposta de diretrizes para o programa de pós-graduação em administração da UFSC.** 2017. 153 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Pós-graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017.

CARBONELL, Jaume. **A aventura de inovar: a mudança na escola.** Porto Alegre: Artmed 2002.

CATTANI, Antonio David. As Desigualdades Recriadas pelo Trabalho. In: MORETTO, Cleide Fátima (Org.). **Trabalho e trabalhadores: significados e significâncias.** Ijuí: Editora Unijuí, 2006. p. 37-49.

CFA, Conselho Federal de Administração -. **Campos de atuação do Administrador.** 2013. Disponível em: <<http://www.cfa.org.br/fiscalizacao/campos-de-atuacao>>. Acesso em: 23 nov. 2016.

CFA, Conselho Federal de Administração -. **História da Administração.** Disponível em: <<http://www.cfa.org.br/administracao/historia-da-profissao>>. Acesso em: 14 set. 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração Geral e Pública: teoria e mais de 500 questões com gabarito.** 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração.** 9. ed. São Paulo: Manole, 2014.

CHIAVENATTO, Idalberto. **Princípios de administração: o essencial em teoria geral da administração.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

CNE. **Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005.** Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces004_05.pdf> Acesso em: 25 mai. 2017.

COAN, Edivania. **O processo de expansão da participação feminina no mercado de trabalho catarinense.** 2008. 81 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/123514/Economia292162.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 08 fev. 2017.

CUNHA, António Camilo. Universidade como outra possibilidade: ética e ciência nesse caminho. In: REZER, Ricardo (Org.). **Ética e ciência na educação superior.** Chapecó: Argos, 2013. Cap. 1, p. 22.

DAFT, Richard L.. **Administração**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

DRUCKER, Peter F.. **Introdução à Administração**. 3. ed. São Paulo: Pioneira, 1998.

FONTAINHA, Fernando de Castro et al. **Metodologia da Pesquisa**. Rio de Janeiro: FGV, 2013. 93 p. Disponível em:
<http://diretorio.fgv.br/sites/diretorio.fgv.br/files/u100/tcc_metodologia_de_pesquisa_20132.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2017.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GERHARDT, Tatiana E. (Org.) SILVEIRA, Denise T. (Org.) **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em:
<<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>>. Acesso em: 24 jan. 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

IPIRANGA, Ana Sílvia Rocha; FREITAS, Ana Augusta Ferreira de; PAIVA, Thiago Alves. **O empreendedorismo acadêmico no contexto da interação universidade – empresa – governo**. Cadernos Ebape. Br, Rio de Janeiro, v. 8, n. 4, p.676-693, dezembro, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512010000400008&script=sci_arttext>. Acesso em: 30 maio. 2017.

KOONTZ, Harold; O'DONNELL, Cyril. **Fundamentos da administração**. São Paulo: Pioneira, 1981.

KOONTZ, Harold; O'DONNELL, Cyril; WEIHRICH, Heinz. **Administração**. 14. ed. São Paulo: Pioneira, 1986.

LACOMBE, Francisco; HEILBORN, Gilberto. **Administração: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2003.

LACOMBE, Francisco; HEILBORN, Gilberto. **Administração: princípios e tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

LORDELO, José Albertino Carvalho; DAZZANI, Maria Virgínia Machado (Org.). **Estudos com estudantes egressos: concepções e possibilidades metodológicas na avaliação de programas**. Salvador : EDUFBA, 2012. Disponível em:
<[https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/6214/1/Estudo com egressos.pdf](https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/6214/1/Estudo%20com%20egressos.pdf)>. Acesso em: 25 jan. 2017.

LOUSADA, Ana Cristina Zenha; MARTINS, Gilberto de Andadre. Egressos como fonte de informação à gestão dos cursos de Ciências Contábeis. **Revista Contabilidade & Finanças**, São Paulo, v. 16, n. 37, p.73-84, jan./abril 2005. Disponível em:
<<http://www.revistas.usp.br/rcf/article/view/34151>>. Acesso em: 15 jan. 2017.

MACHADO, Geraldo Ribas. **Perfil do egresso da universidade federal do Rio Grande do Sul**. 2010. 330 f. Tese (Doutorado) - Curso de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010. Disponível em:

<<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/24186/000744974.pdf?sequence=1>>.
Acesso em: 12 jun. 2017.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 7. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2008. 260 p.

MARINS, C. S. ; SANTOS, R. F. . **A influência da monitoria no desempenho dos alunos da disciplina de Administração da Produção no curso de Administração da Universidade Federal Fluminense**. In: ENEGEP - Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 2013, Salvador-BA. XXXII ENEGEP - Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 2013. v. XXXIII. Disponível em:
<http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2013_TN_STO_186_057_23172.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2017.

MARX, Karl. **O capital**. 3. ed. Lisboa: Ed. 70, 1975. 518 p.

MATTOS, Valéria de Bettio. **Observatório da vida estudantil: impacto da formação de jovens profissionais em uma universidade federal no oeste de Santa Catarina**. Florianópolis: Letras Contemporâneas, 2016.

MATTOS, Valéria De Bettio. **Pós-graduação em tempos de precarização do trabalho: alongamento da escolaridade e alternativa ao desemprego**. São Paulo, Xamã, 2011.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à Administração**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MEHEDFF, Nassim Gabriel. **A Avaliação da Educação e a Inserção dos Egressos do Ensino Médio no Mercado de Trabalho**. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais, 1999. Disponível em:
<<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me000091.pdf>>. Acesso em: 25 jan. 2017.

MEC - Ministério da Educação. Disponível em < <https://www.mec.gov.br/> > . Acesso em: 20 out. 2016.

MEC - Ministério da Educação. **Qual é a diferença entre faculdades, centros universitários e universidades?** 2016. Disponível em:
<http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=116&Itemid=86>. Acesso em: 29 out. 2016.

MIRANDA, Claudio de Souza; PAZELLO, Elaine Toldo; LIMA, Cristina Bernardi. Egressos como instrumento de avaliação institucional: uma análise da formação e empregabilidade dos egressos da FEA-RP/USP. **Revista Gestão Universitária na América Latina - Gual**, [s.l.], v. 8, n. 1, p.298-321, 6 fev. 2015. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).
<http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2015v8n1p298>. Disponível em:

<<https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2015v8n1p298>>. Acesso em: 25 jan. 2017.

MURINI, Lisandra Taschetto; FREO, Arlei Arlindo; MADRUGA, Lucia Rejane da Rosa Gama. Mercado de Trabalho: A Visão dos Acadêmicos de Administração da Ufsm e Unifra. In: VI COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SUL, 2006, Blumenau. **Colóquio**. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/74635/t0104.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 15 jan. 2017.

OLIVEIRA, Antonia Carlinda Cunha de. O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO À LUZ DAS DIRETRIZES CURRICULARES NACIONAIS. **Sitientibus: Revista da Universidade Estadual de Feira de Santana**, v. 32, p.29-42, jan./jun. 2005. Disponível em: <http://www2.uefs.br/sitientibus/pdf/32/o_curso_de_administracao_a_luz_das_diretrizes_curriculares_nacionais.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2017.

OLIVEIRA, Josiane Silva de. Gestão da Diversidade: O desafio dos negros nas organizações brasileiras. In: XXXI ENCONTRO DA ANPAD, 2007, Rio de Janeiro. 2007. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR-A1917.pdf>>. Acesso em: 8 jun. 2017.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **Metodologia científica**: um manual para a realização de pesquisas em Administração / Maxwell Ferreira de Oliveira. Catalão: UFG, 2011. Disponível em: <https://adm.catalao.ufg.br/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2017.

PAMPLONA, Nicola. Desemprego chega a 13,7% e já atinge 14 milhões de pessoas no Brasil. **Folha de São Paulo: Um jornal a serviço do povo**. São Paulo. 28 abr. 2017. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/04/1879416-numero-de-desempregados-ja-passa-de-14-milhoes-no-brasil.shtml>>. Acesso em: 15 jun. 2017.

PENA, Mônica Diniz Carneiro. **Acompanhamento de egressos**: uma análise conceitual e sua aplicação no âmbito educacional brasileiro. Educação & Tecnologia, Belo Horizonte, v. 5, jan. 2000. Disponível em: <http://www.senept.cefetmg.br/galerias/Arquivos_senept/anais/terca_tema2/TerxaTema2Artigo3.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2017.

PINTO, Vera Regina Ramos; DIVO JUNIOR, Mario M.. Uma abordagem histórica sobre o ensino da Administração no Brasil. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, [s.l.], v. 6, n. 4, p.1-28, out./dez. 2012. Departamento de Empreendedorismo e Gestão da UFF. <http://dx.doi.org/10.12712/rpca.v6i4.250>. Disponível em: <<http://www.uff.br/pae/index.php/pca/article/view/250/150>>. Acesso em: 20 dez. 2016.

POCHMANN, Marcio. Educação e trabalho: como desenvolver uma relação virtuosa?. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p.383-399, mai./ago. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21462.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2016.

QUEIROZ, Tatiana Pereira. **O bom filho a casa sempre torna**: análise do relacionamento entre a Universidade Federal de Minas Gerais e seus egressos por meio da informação. Dissertação de mestrado, Escola de Ciência da Informação, UFMG, 2014.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmiria Carolina. Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil. **Ram. Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 13, n. 2, p.44-75, abr. 2012. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1678-69712012000200003>. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ram/v13n2/03.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2017.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

ROMÃO, José, Eustáquio. LOSS, Adriana, Salete. **A Universidade Popular no Brasil**. Foro de Educación, 12(16), 2014, p. 141-168. Disponível em: <<http://forodeeducacion.com/ojs/index.php/fde/article/view/306/247>> Acesso em: 26 mai. 2017.

SARRIERA, Jorge Castellá; ROCHA, Kátia Bones; PIZZINATO, Adolfo (Orgs.). **Desafios do mundo do trabalho**: orientação, inserção e mudanças. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.

SILVA, José Marcos; BEZERRA, Roque Oliveira. **Sistema de Acompanhamento dos Egressos Aplicado na Universidade Federal de Santa Catarina**. Revista GUAL, Florianópolis, v. 8, n. 3, p. 1-15, setembro 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/41923/30508>> Acesso em: 16 abr. 2017.

SILVA, Raphaela Reis et al. O Impacto da Produção Científica das Ciências Administrativas no Desenvolvimento Local. **EAS- Estudos de Administração e Sociedade**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p.54-64, Setembro a Dezembro de 2016. Disponível em: <<http://www.revistaeas.uff.br/index.php/revista/article/view/7/5>>. Acesso em: 02 nov. 2016.

SILVA, Thiago Vasconcelos da. **A percepção dos egressos do curso de ciências contábeis da UFG quanto ao desenvolvimento de habilidades**. 2015. 43 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Contábeis, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2015. Disponível em: <<https://repositorio.bc.ufg.br/bitstream/ri/11055/1/TCCG - Ciências Contábeis - Thiago Vasconcelos da Silva.pdf>>. Acesso em: 12 jun. 2017.

SILVEIRA, Olivia Maria Costa. In: LORDELO, José Albertino Carvalho; DAZZANI, Maria Virgínia Machado (Org.). **Estudos com estudantes egressos**: concepções e possibilidades metodológicas na avaliação de programas. Salvador : EDUFBA, 2012. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/6214/1/Estudo com egressos.pdf>>. Acesso em: 25 jan. 2017.

SILVESTRE, António Luís. **Análise de Dados e Estatística Descritiva**. Portugal: Escolar, 2007. 352 p. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=mzu4j2SUKzMC&oi=fnd&pg=PA1&dq=estatistica+descritiva&ots=AJdOnOHMvj&sig=7w3SRldEUJbxNbxoerlV-jFyJ7Q#v=onepage&q=estatistica+descritiva&f=false>>. Acesso em: 04 fev. 2017.

SIMON, Lílian Wrzesinski; SILVA, Carla Cerdote da; PACHECO, Andressa Sasaki Vasques; TOSTA, Kelly Cristina Benetti Tonani. **A UFFS como espaço de desenvolvimento, transformação social e preservação da identidade regional**. XVI

Colóquio internacional de gestão universitária - CIGU. Arequipa, Peru, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/171009/OK%20-%2020101_00398.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 03 jun. 2017.

SOBRAL, Filipe; PECCI, Alketa. **Administração: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

STORCK, Vera Suely. Notas para a história da administração brasileira: origens e desenvolvimento. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 3, p.57-62, jul./set. 1983. Disponível em: <http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75901983000300007.pdf>. Acesso em: 15 out. 2016.

TEIXEIRA, Anísio. A universidade de ontem e de hoje. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 95, p.27-47, jul./set. 1964. Disponível em: <<http://www.bvanisioteixeira.ufba.br/artigos/ontem.html>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

TEIXEIRA, Gislaine Cristina dos Santos; MACCARI, Emerson Antonio. Proposição de um plano de ações estratégicas para associações de alunos egressos baseado em benchmarking. In: **XIV Colóquio Internacional de Gestão Universitária – CIGU**. Florianópolis, 2014. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/131917/2014-260.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 09 fev. 2017.

TOSTA, Kelly Cristina Benetti Tonani. **A universidade como catalisadora da inovação tecnológica baseada em conhecimento**. 2012. 238 f. Tese (Doutorado) - Curso de Administração, Departamento de Pós-graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012. Disponível em: <<http://btd.egc.ufsc.br/wp-content/uploads/2013/01/KellyCristina-BenettiTonaniTosta.pdf>>. Acesso em: 29 out. 2016.

UFFS. **Universidade Federal da Fronteira Sul – Campus Chapecó**. Disponível em: <<https://www.uffs.edu.br/campi/chapeco>>. Acesso em: 25 mai. 2017.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de coleta de dados no campo**. São Paulo: Atlas, 2009.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 14 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de pesquisa**. Florianópolis: SEaD/UFSC, 2006.

ZANELLI, José Carlos. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

APÊNDICE A – Instrumento de coleta de dados: Questionário

Pesquisa: "Perfil e Perspectivas dos Egressos do Curso de Administração da UFFS Campus Chapecó"

Olá, sou acadêmica da 10ª fase do Curso de Administração da UFFS e estou realizando essa pesquisa de cunho acadêmico para meu Trabalho de Conclusão de Curso. Esta pesquisa tem objetivo geral de analisar as perspectivas e o perfil dos Egressos do Curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul (Campus Chapecó).

Sua participação é sobremaneira importante.

Obrigada pela contribuição!

Termo de consentimento livre e esclarecido

Prezado (a),

Você está sendo convidado (a) para participar da pesquisa : "Perfil e Perspectivas dos Egressos do Curso de Administração da UFFS Campus Chapecó", em função da relevância da sua atuação em relação ao tema estudado.

O objetivo desse estudo é: caracterizar o perfil do egresso; identificar a percepção dos egressos quanto à contribuição do Curso e da Universidade para seu desenvolvimento e propor ações ao curso de administração no sentido de aprimorar o desenvolvimento dos seus egressos.

Sua participação não é obrigatória e a qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua participação consistirá em responder às perguntas deste questionário. As respostas serão utilizadas somente para este fim e serão analisadas em grupo e não identificadas.

As informações obtidas durante essa pesquisa serão confidenciais e é assegurado o sigilo sobre sua participação.

Pesquisadora: Camila Giacomin

E-mail: camila.giacomin@extremecode.com.br Telefone: (49) 984130958

Orientadora: Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta

E-mail: kellytosta@uffs.edu.br Telefone: (49) 999188019

Declaro que entendi o propósito da pesquisa, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Parte I – Perfil do Egresso:

- 1) Idade (anos):_____.
- 2) Sexo: () Feminino () Masculino
- 3) Você se considera: () preto () pardo () branco () amarelo () indígena
- 4) Estado civil: () solteiro () casado () separado/divorciado () união estável () outro
- 5) Qual era sua renda antes de entrar no curso de administração? (com base no salário mínimo: R\$ 937,00).
- () Nenhuma
- () até 1 salário mínimo
- () de 1 a 3 salários mínimos
- () de 3 a 5 salários mínimos
- () de 5 a 7 salários mínimos
- () de 7 a 10 salários mínimos
- () mais de 10 salários mínimos
- 6) Qual era a situação de moradia antes de ingressar no curso?
- () Própria () Alugada () Financiada () Cedida () Outra: _____.

Parte II – Formação:

- 7) Ano/semestre de conclusão do curso de Administração/UFFS:
- () 2014/1
- () 2014/2
- () 2015/1
- () 2015/2
- () 2016/1

2016/2

8) Você participou de atividades extraclasse durante o curso?

Sim

Não

8.1) Se sim, quais atividades extra classe você participou ?

Projetos de pesquisa

Projetos de extensão

Centro Acadêmico

Atividades de monitoria

Estágios

Empresa Júnior

Intercâmbio

Outro: _____.

9) Você cursa ou formou-se em outra graduação além do curso de Administração?

Sim

Não

9.1) Se sim qual curso? _____.

10) Frequenta ou possui alguma pós graduação?

Especialização/MBA (em andamento)

Especialização/MBA (concluído)

Mestrado (em andamento)

Mestrado (concluído)

Doutorado (em andamento)

Doutorado (concluído)

Não se aplica

11) Quais línguas estrangeiras você possui domínio (fala, lê e escreve):

Inglês

Espanhol

- Italiano
- Francês
- Nenhuma
- Outro: _____.

Parte III – Perfil Profissional:

12) Qual a sua atual situação no mercado de trabalho?

- Empregado, com carteira assinada
- Empregado, sem carteira assinada
- Funcionário público
- Empresário
- Desempregado
- Outro:

13) Qual sua atual renda? (com base no salário mínimo: R\$ 937,00).

- Nenhuma
- até 1 salário mínimo
- de 1 a 3 salários mínimos
- de 3 a 5 salários mínimos
- de 5 a 7 salários mínimos
- de 7 a 10 salários mínimos
- mais de 10 salários mínimos

14) Qual sua situação de moradia atualmente?

- Própria
- Alugada
- Financiada
- Cedida
- Outra: _____.

Desempregado (responda as próximas questões sobre seu emprego mais recente).

15) Após concluir o curso de Administração, quanto tempo aproximadamente você demorou para obter um emprego na área de administração?

- Já trabalhava na área de administração
- De 1 a 3 meses
- De 3 a 6 meses

- Mais que 6 meses
- Não atuo na área

16) Para quem atua na área, em qual segmento da Administração trabalha atualmente:

- Administração geral
- Finanças
- Recursos Humanos
- Marketing
- Logística
- Materiais
- Produção
- Outro:

17) Se não atua na área de administração, em qual área trabalha atualmente? _____.

18) Quais foram as maiores dificuldades encontradas no mercado de trabalho, depois de Formado (a)?

- Falta de experiência profissional
- Falta de conhecimento teórico
- Falta de conhecimento em relação ao mercado de trabalho
- Falta de conhecimento de outros idiomas
- Alta concorrência na área almejada
- Outros: _____.

19) De 0 a 10, que grau seu trabalho se relaciona ou se relacionava com o curso de Administração:

| | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

20) Depois de graduado, recebeu algum tipo de promoção, evolução de salário ou mudança de setor dentro da organização em que atua?

- Sim
- Não

() Não estava trabalhando quando me formei

Parte IV – Curso e Universidade

21) Com base nos quesitos abaixo, avalie os componentes do curso, marcando de 1 a 5:

1- Muito ruim, 2- Ruim, 3- Regular, 4- Bom, 5- Muito bom.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| A grade curricular ofertada | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| A bibliografia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| A didática adotada | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| O corpo docente | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Inter-relação entre teoria e prática | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

22) Com base nos quesitos abaixo, avalie os componentes da universidade, marcando de 1 a

6: 1- Muito ruim, 2- Ruim, 3- Regular, 4- Bom, 5- Muito bom, 6- Não sei:

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Áreas comuns (auditórios, banheiros, estacionamento, ponto de ônibus) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Salas de aula | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Biblioteca | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Laboratórios | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Restaurante Universitário | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Estrutura organizacional | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Incentivos à pesquisa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Incentivos à extensão | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Programas de assistência estudantil | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Internacionalização | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

(Considere as diretrizes curriculares nacionais para responder as questões 23 a 30).

Com base nas competências e habilidades estabelecidas nas Diretrizes Curriculares

Nacionais do Curso de Graduação em Administração, você se considera apto a:

| | Não apto | Parcialmente apto | Plenamente apto |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 23) Reconhecer problemas, elaborar soluções, pensar estrategicamente, a fim de exercer a tomada de decisão | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 24) Desenvolver uma comunicação compatível com o exercício profissional | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 25) Refletir e atuar criticamente sobre o campo da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 26) Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 27) Ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 28) Desenvolver capacidade de transferir conhecimentos e experiências para o ambiente de trabalho e seu campo de atuação, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 29) Desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 30) Desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

31) Em que medida o curso contribuiu para seu desenvolvimento pessoal?

- Não contribuiu
- Contribuiu pouco
- Contribuiu razoavelmente
- Contribuiu decisivamente

32) Em que medida o curso contribuiu para seu desenvolvimento profissional?

- Não contribuiu
- Contribuiu pouco
- Contribuiu razoavelmente
- Contribuiu decisivamente

33) Em que medida a universidade contribuiu para seu desenvolvimento pessoal?

- Não contribuiu
- Contribuiu pouco
- Contribuiu razoavelmente
- Contribuiu decisivamente

34) Em que medida a universidade contribuiu para seu desenvolvimento profissional?

- Não contribuiu
- Contribuiu pouco
- Contribuiu razoavelmente
- Contribuiu decisivamente

35) Sugestões/comentários que, em seu julgamento, possam vir a aprimorar o curso e a universidade: _____

_____.