



## XV COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA – CIGU

Desafios da Gestão Universitária no Século XXI

Mar del Plata – Argentina

2, 3 e 4 de dezembro de 2015

ISBN: 978-85-68618-01-1

### O PERFIL DO EGRESSO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO (2009-2014) DA UNIJUÍ – CÂMPUS TRÊS PASSOS

**MARCOS PAULO DHEIN GRIEBELER**

UNIJUÍ

[marcos.dhein@unijui.edu.br](mailto:marcos.dhein@unijui.edu.br)

**TAMI BONES**

UNIJUÍ

[tamibones@hotmail.com](mailto:tamibones@hotmail.com)

**MAIRA FÁTIMA PIZZOLOTTO**

UNIJUÍ

[mairap@unijui.edu.br](mailto:mairap@unijui.edu.br)

#### RESUMO

O artigo buscou identificar o perfil profissional do egresso do curso de Administração (2009-2014) da instituição de ensino UNIJUÍ – câmpus Três Passos e relacionar sua satisfação de acordo com a formação acadêmica. Para tanto, avaliaram-se as competências necessárias aos administradores, a área de atuação, sua satisfação profissional, suas dificuldades após a formação e sua satisfação quanto ao curso de graduação. Quanto aos procedimentos metodológicos, com base em Gil (2008) a pesquisa, realizada entre os meses de abril e maio de 2015, se classifica como sendo exploratória, além da utilização de dados secundários, com materiais bibliográficos. Dentre os principais resultados apresentados, a faixa etária mais significativa se concentrava entre os 25 e 29 anos, sendo a maioria do gênero masculino (60%). A área de função desempenhada por cada um dos entrevistados se concentrava na Administração Geral, com 54% (16 pessoas). A falta de conhecimento de outros idiomas, seguido da alta concorrência na área desejada e da dificuldade em aplicar seus conhecimentos foram itens apontados que preocupavam os egressos. Com base nos resultados, tem-se ao final do artigo algumas sugestões em termos de ações para que o curso possa contribuir de modo eficaz na formação dos bacharéis em Administração.

**Palavras-chave:** Egressos; Graduação; Satisfação; Competência; Perfil.

## INTRODUÇÃO

O presente estudo possui como campo de pesquisa, os formandos do curso de Administração da UNIJUÍ especificamente do câmpus Três Passos – RS entre os anos de 2009 a 2014. As pesquisas de satisfação em relação à graduação dos estudantes e a importância que os conhecimentos adquiridos por eles ao longo do caminho universitário e que são influência na inserção no mercado de trabalho são objeto de interesse de educadores, professores e profissionais de planejamento das universidades. Alguns estudos sugerem que a satisfação dos egressos também influencia no seu desempenho no mercado de trabalho. Este estudo analisa como se relaciona o estágio profissional atual e a satisfação dos egressos com relação ao curso de graduação que eles fizeram.

Desta maneira, uma das formas de avaliar a qualidade da instituição foi por meio de uma pesquisa de satisfação dos egressos. De acordo com esta satisfação, a universidade pode alinhar sua estrutura organizacional e processos às opiniões dos seus ex-alunos. Trata-se, não apenas da questão satisfação dos ex-alunos, mas sim da relação que esta satisfação pode ter com os resultados que eles tiveram com a aprendizagem para o mercado de trabalho. A importância de se tratar deste tema aparece em vários campos da literatura. Estudos mostraram que pesquisas com ex-alunos representam uma ferramenta poderosa para avaliar os programas de ensino superior das instituições. O fator que será relacionado ao desempenho profissional do aluno é a satisfação com o curso e a instituição de ensino. A satisfação do aluno com a instituição e o curso está ligada ao quanto este aluno sente-se orgulhoso do curso feito e quanto acredita que se desenvolveu.

Tem-se em vista que competências e satisfação profissional podem ser desenvolvidas através da formação acadêmica e de experiências obtidas no exercício da profissão. Além disso, a competência profissional é caracterizada pela variedade de questões e imprevistos a serem enfrentados adequando e reelaborando os conhecimentos que possui. Julgando haver uma falta de estudos com este tema, buscou-se responder a seguinte questão: “De que forma se apresenta o perfil do profissional de Administração e sua satisfação em relação a formação oferecida pela UNIJUÍ – Câmpus Três Passos – RS?”

Para tanto, como objetivo geral, o presente estudo visa analisar o grau de satisfação quanto à profissão escolhida pelos egressos do curso de Administração da Instituição de Ensino Superior UNIJUÍ – Câmpus Três Passos nos anos de 2009 a 2014, contribuindo desta forma para compreender o destino dos formados neste curso. Em termos de objetivos específicos, buscou-se (a) identificar o perfil biográfico e profissional dos egressos participantes da pesquisa, além de (b) conhecer a percepção dos ex-alunos quanto ao Curso de Administração da UNIJUÍ. Na sequência, procurou-se (c) analisar o grau de satisfação em relação a sua formação acadêmica e a importância desta para a ascensão profissional. Com base nisso, procurou-se em seguida (d) propor sugestões para a organização e o curso referido, visando contribuir na formação e carreira do futuro administrador.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Administração

De acordo com Maximiano (2000) a Administração é uma arte, tanto no que se refere à profissão quanto na área de decisão humana. Porém, o desempenho de qualquer administrador depende de suas competências e de suas habilidades. Estas que são adquiridas e aprimoradas com o passar do tempo, por meio de estudos e experiências práticas. Nos últimos dois séculos, tornou-se necessário profissionalizar a formação de administradores para que houvesse um aprimoramento no processo administrativo das organizações, tornando-as mais eficazes. Surgem, então, escolas, livros e pesquisadores de administração.

A administração é objeto de estudo sistemático, que incorpora um corpo de conhecimentos organizados, chamados de teorias. O administrador trabalha para alcançar vantagens competitivas e obter sucesso através de ações no seu desempenho profissional. Entretanto, os profissionais da Administração necessitam de uma gama de conhecimentos e habilidades para alcançar o tão aspirado sucesso. Para Bateman e Snell (1998) as habilidades são conhecimentos específicos direcionados, a fim de que haja entendimento, informação, prática e aptidão. Como para os administradores há a necessidade de muitas habilidades individuais, os autores ainda agrupam três categorias para estas: habilidades técnicas, interpessoais e de comunicação, conceituais e de decisão. É por esta razão que um profissional da Administração deve estar atento e hábil às atualizações internas que muitas vezes são consequências das mudanças causadas pela economia globalizada.

## 2.2 A Regulamentação da profissão de administrador no Brasil

A profissão de administrador foi instituída pela Lei nº 4.769 de 9 de setembro de 1965 e o regulamento aprovado pelo Decreto nº 61.934, de 22 de dezembro de 1967. Possui seu Código de Ética Profissional do Administrador (CEPA) através da Resolução Normativa CFA Nº 253, de 30 de março de 2001, constituído pelo Conselho Federal de Administração como forma de regular a conduta moral e profissional e indicar normas que devem inspirar o exercício das atividades profissionais. A determinação de um código de ética, para os profissionais da Administração veio regulamentar, “[...] a conduta moral e profissional e indicar normas que devem inspirar o exercício das atividades profissionais”, tendo a finalidade de fornecer diretrizes para o melhor comportamento do profissional no exercício da profissão. No preâmbulo II do código consta que no exercício da atividade dos profissionais da Administração está de acordo com o compromisso e a moral, com um conjunto formado por indivíduos – funcionários, cliente, empregador, empresa e sociedade – impondo deveres e responsabilidade de caráter indelegáveis (CFA, 2011). Ainda, de acordo com o CFA, o Administrador é responsável pelo planejamento e desenvolvimento de empresas públicas e privadas bem como organizações do terceiro setor. Dentro da organização, suas funções são: analisar quais os objetivos da empresa, desenvolver estratégias para alcançá-los, estabelecer políticas e métodos de trabalho, ter controle dos recursos financeiros e materiais, tanto materiais como financeiros, desenvolver uma gestão de pessoas, analisar os resultados, e se for preciso, replanejar esses exercícios. Para o primeiro nível superior, é concedido o grau de Bacharel, que o habilita a executar a profissão de Administrador de Empresas. No Brasil, a expansão significativa do curso de Administração foi na metade da década de 1990. Após esse momento o curso de Administração se torna mais conhecido no Brasil, e o número de ingressos no curso tende a crescer, tornando-se indispensável para as empresas um profissional de Administração na sua gestão. Segundo Previdelli (2008) as mudanças tecnológicas e organizacionais afetam além da estrutura, as vagas de emprego. Novas ocupações surgem em consequência de outras e, em um futuro não muito longe, os profissionais deverão estar preparados para uma nova configuração do trabalho no mundo.

Para promover o aprimoramento dos modelos de gestão, surgiram vários fundamentos e práticas que tiveram bastante influência no comportamento e cultura organizacional e na gestão de pessoas, dentre as quais se destaca a gestão por competências (MAXIMIANO, 2000; ROBBINS, 2000). Em razão disso, tem-se a seguir, a exposição do pensamento de alguns autores sobre as competências do administrador e a importância que elas têm dentro de uma organização.

## 2.3 Competências do Administrador

Para Zarifian (2001) a competência é a aptidão que um sujeito tem em ser proativo e de ir além do que está previsto. O autor ainda relaciona a competência com o conhecimento

prático de experiências adquiridas durante a carreira. Para Ruano (2003) a gestão de competências está diretamente ligada à área estratégica da organização, constituindo-se de um recurso importante para a gestão de uma empresa, tendo como competência uma atuação voltada para resultado e fornecendo suporte para o cumprimento dos objetivos e metas organizacionais. Deste modo, as competências profissionais podem ser desenvolvidas através do ensino, do conhecimento e das experiências obtidas ao longo de suas funções. A competência profissional é caracterizada, pela multiplicidade, teoricamente ilimitada de questões e de imprevistos a serem enfrentados. Esta variedade é flexível, exigindo um conjunto complexo de conhecimentos e habilidades (MEGHNAGI, 1998). O foco do ensino deve ser no conteúdo das diferentes disciplinas, transformando-os em um instrumento de desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) do futuro profissional. Segundo Bateman e Snell (1998), habilidades são conhecimentos específicos que resultam de entendimento, informação, prática e aptidão. Os autores ainda, agrupam as habilidades dos profissionais em três categorias, habilidades técnicas, habilidades interpessoais e de comunicação e habilidades conceituais e decisórias.

Diante disso, o profissional será desafiado diariamente em sua função, ele deverá saber organizar e canalizar suas ideias afim de torná-las coerentes e eficazes. Também deverá centralizar seus esforços para o desenvolvimento de sua empresa, concentrando-se em seus setores/departamento, e principalmente sabendo conduzir seu mais importante recurso, que são as pessoas que colaboram para que ela exista.

## 2.5 Mercado de trabalho do profissional de Administração

Nos dias atuais a competitividade é enorme. As empresas procuram uma gestão que exija maneiras de coordenar com rapidez nas ações, agilidade e flexibilidade. É esta flexibilidade quem vem se difundindo com velocidade nas empresas. De acordo com Previdelli e Cortes (2008), esse perfil de administrador se torna necessário a partir do momento em que se identificam grandes mudanças, sejam elas políticas, sociais e econômicas. Essas mudanças vêm refletindo no cotidiano e interferindo no trabalho das pessoas e conseqüentemente nas organizações. Trata-se, neste caso, de sintomas da globalização que por sua vez tem grande influência no mercado de trabalho. A consequência para o profissional de Administração é ter uma formação mais generalista, diante da pressão mundial. O novo profissional deve ter em mente que será competente em algo a partir do momento em que dominar bem o conhecimento a respeito dela, for capaz de aplicar este conhecimento para produzir algum resultado, e tiver a atitude necessária para fazer acontecer em determinada função ou área de atuação. A informação gera o conhecimento, a atitude aplicada ao conhecimento gera ótimos resultados principalmente para sua carreira pessoal e profissional.

Segundo Roesch (1999), a preocupação central da Administração diz respeito ao Desempenho Organizacional, embora, esta tenha diversas interpretações como: eficiência, eficácia, produtividade, sobrevivência da organização, satisfação das pessoas e qualidade. Ser eficaz é atender os objetivos organizacionais. O profissional de administração pode optar por uma área que se identifique mais, o que torna mais fácil o seu desenvolvimento no trabalho. O administrador pode auxiliar, prestar assistência e gerir. Desta forma, a sua administração pode ser geral ou por departamentos. Para Chiavenato (2000), as organizações jamais existiriam sem as pessoas que lhe dão vida, dinâmica, impulso, criatividade e racionalidade, onde todas as partes dependem uma da outra, havendo uma relação de mútua dependência e benefícios recíprocos.

Kotler (1998) comenta que, tanto nas organizações que visam ao lucro como nas que não o fazem, é essencial a percepção de que há a necessidade da utilização do marketing, pois como por exemplo, as instituições de ensino caracterizadas por serem sem fins lucrativos

também precisam praticá-lo a fim de conquistar o consumidor e firmar uma imagem positiva diante do público. É evidente que ao avaliar uma organização educacional, utilizando-se de uma amostra significativa de egressos, suas posições sobre os aspectos questionados poderão ser diferentes, pois nem sempre a impressão causada a alguém é a mesma que a causada pelo outro. O grande número de pessoas atendidas nas IES, conceituam de muitas formas a imagem que a instituição transmite. Torna-se relevante que essas instituições busquem conhecer a imagem que é percebida pelos egressos, compreendendo suas exigências em um mercado cada vez mais competitivo. Deste modo, sabe-se que qualquer organização que deseja transmitir uma boa imagem, ou até surpreender positivamente seu público, deve procurar maneiras estratégicas de satisfazê-lo.

## 2.7 Qualidade no Ensino Superior

A qualidade no Ensino Superior tem sido uma preocupação crescente do Ministério da Educação do Brasil - MEC. O Ministério da Educação, por intermédio do INEP – Instituto de Pesquisas Educacionais, instituiu diferentes instrumentos e momentos de avaliação de cursos e das instituições de ensino, visando à qualidade do ensino superior no Brasil. Neste contexto, o ENADE – Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes – é o momento e um instrumento em que os alunos, mediante provas de conteúdos específicos avaliam a qualidade do que aprenderam nos cursos superiores. No momento em que realizam o ENADE os estudantes fazem também uma avaliação das condições de ensino das instituições nas quais estudam. Com vista a garantir um padrão de qualidade das instituições de ensino, e de seus cursos, a partir de 1995 o MEC criou alguns instrumentos de medição de qualidade dos cursos e critérios de qualidade, inseridos no Plano Nacional de Educação. Nesse sentido, preocupado com a qualidade do ensino, o Plano Nacional de Educação estabeleceu, por exemplo, o Provão, posteriormente substituído pelo ENADE.

De forma a acompanhar a evolução e transformações organizacionais, ambientais e sociais, no âmbito internacional, nacional e regional, as instituições de ensino foram orientadas a reverem os currículos de seus cursos, devido à uma necessidade de melhoria na qualidade do curso de Administração. Os cursos de Administração, objetivando uma maior qualidade na formação dos egressos, devem buscar desenvolver as habilidades de comunicação e expressão, como também, raciocínio lógico, crítico e analítico, criatividade e iniciativa, capacidade de negociação, tomada de decisões, visão sistêmica e estratégica, liderança e trabalho em equipe. Esses quesitos são indispensáveis para o perfil do profissional de Administração moderno. Para que o curso consiga desenvolver essas habilidades, as disciplinas deverão ser tratadas através de uma metodologia que insira a problematização como fundamento à serem cumpridos, desenvolvendo no acadêmico uma postura voltada à solução de problemas.

Outrossim, a Câmara de Formação Profissional do CFA (Conselho Federal de Administração) tem como objetivo também contribuir para o processo de melhoria da qualidade do ensino de Administração no Brasil. A inserção dos egressos dos cursos de Administração no mercado de trabalho está fortemente associada à sua qualificação acadêmica. Nesse contexto, o CFA envida esforços para que seja possível a criação de cursos de Administração com diretrizes à novas concepções, e mais adequados a realidade das modernas organizações e do mundo contemporâneo. Em atendimento a esses critérios, o CFA trabalha em parceria com a Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração (ANGRAD), a Federação Nacional dos Estudantes de Administração (FENEAD), com o Ministério da Educação (MEC) e com a Secretaria da Micro e Pequena Empresa da Presidência da República, dentre outras entidades ligadas à Administração. Desta maneira, os conhecimentos adquiridos por um profissional, devem estar de acordo com o curso que escolheu e a qualidade de ensino da instituição. Findada a breve contextualização teórica,

tem-se a seguir a metodologia que foi utilizada para a realização deste estudo, tal como a forma como foram coletados os dados e a análise dos mesmos.

### 3. METODOLOGIA

Com base em Gil (2008), os procedimentos metodológicos referem-se ao tipo de pesquisa aplicada ao plano de coleta de dados, bem como sua análise e interpretação, auxiliando assim para a realização do relatório. Esta pesquisa foi exploratória e utilizou-se de dados secundários, com materiais bibliográficos e através de uma pesquisa qualitativa utilizou-se do método direto de grupo de foco. As informações geradas contribuíram para a compreensão do tema.

Realizou-se, então, uma análise quantitativa referente à colocação do profissional de administração e a satisfação desses egressos de acordo com uma amostra. Foi elaborado um questionário estruturado, com os dados obtidos da etapa exploratória, sendo também utilizadas informações relevantes que contribuíram para complementar os assuntos relacionados. E por fim, foi utilizada para a análise de interpretação de dados que foram obtidos na pesquisa quantitativa. Foi realizada uma pesquisa para a avaliação com uma quantidade de indivíduos, através de um questionário que buscou identificar qual é o perfil do entrevistado, como foi sua inserção no mercado de trabalho, em que setor de atuação profissional está, sua satisfação em relação à graduação escolhida, o que alcançou profissionalmente e o que o mercado exigiu e ainda exige para a escolha de um profissional de Administração.

A população-alvo desta pesquisa foi o universo de graduados no Curso de Administração pela UNIJUÍ e formados no campus de Três Passos – RS entre os anos 2009 e 2014. Na pesquisa foi utilizada uma população de 156 egressos, para os quais os questionários foram enviados por *e-mail*. Conforme a relação de endereços de *e-mails* dos ex-alunos disponibilizados pela secretaria do curso, 37 endereços não estão mais ativos, acarretando na devolução dos mesmos. Dos 119 endereços ativos restantes, apenas 30 deles retornaram com a pesquisa respondida. Destaca-se também, que como reforço para que estes ex-alunos ajudassem respondendo a referida pesquisa, foram utilizados outros dois tipos de contato, como redes sociais e em caráter pessoal. Deste modo, obteve-se 30 questionários respondidos dentro de um prazo de 10 dias. Os *e-mails* foram enviados no dia 23 de abril e no dia 3 de maio de 2015 deu-se por encerrada a coleta dos dados.

As informações geradas contribuíram para a compreensão do tema. E por fim, foi utilizada para a análise de interpretação de dados que foram obtidos na pesquisa quantitativa. Para construir o questionário, foi feito um levantamento dos critérios de qualidade utilizados pelos órgãos que avaliam o ensino superior no Brasil. Estes critérios constituem atualmente as características básicas para as instituições com boa avaliação. Além destes indicadores, incluiu-se também itens ainda não contemplados pelos critérios governamentais de avaliação, mas colocados pela literatura como sendo de vital importância para a qualidade dos cursos. Os resultados estão expostos a seguir.

## **4 – O PERFIL DO EGRESSO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO (2009-2014) DA UNIJUÍ – CÂMPUS TRÊS PASSOS**

Esta seção aborda a breve caracterização da UNIJUÍ – Câmpus Três Passos, seguido do curso de Administração, o qual foi escolhido para ser realizada a pesquisa com os egressos do curso entre 2009 a 2014. Na sequência, tem-se a análise do perfil bibliográfico, profissional e acadêmico e posteriormente a percepção destes quanto a satisfação do curso em que obtiveram a sua graduação. Inicialmente, o processo histórico de instalação do câmpus em Três Passos teve início no ano de 1989, com a assinatura do Protocolo de Intenções entre

Governo do Estado/Secretaria de Ciência e Tecnologia, FIDENE e municípios da região noroeste. Em 1990, o município de Três Passos dá início a elaboração do seu Plano Estratégico de Desenvolvimento, com apoio da FIDENE/UNIJUI, o qual foi ratificado a necessidade do Ensino Superior, por mais de 60 entidades participantes.

No ano de 1991 acontecia então, o estreitamento entre UNIJUI/FIDENE com o município de Três Passos, para assim acontecer a negociação para a efetivação do Câmpus, primeiramente em uma área no distrito de Padre Gonzales, onde se instalariam o Núcleo do PRCT-NORS, sendo esta uma doação realizada através da Lei Municipal nº 2.935/91. As atividades do Curso de Administração tiveram início no ano de 1992, com o objetivo de formar profissionais comprometidos com o empreendedorismo nas organizações em diferentes segmentos da sociedade. A UNIJUI Câmpus Três Passos, localiza-se na Rua Ricardo Rucker, nº 235, centro, tendo os cursos de Administração e Direito ministrados na sede.

Atualmente (julho de 2015) o curso de Administração está dividido em 10 semestres no regime presencial, e conta com 42 componentes e mais 4 tópicos especiais em Administração, totalizando 3.000 horas. Na sequência são apresentadas as análises dos resultados.

#### 4.2 Perfil dos egressos do curso de Administração

Em relação ao perfil dos egressos, verificou-se que a maioria desses possuem idade entre 25 a 29 anos, sendo eles 15 pessoas, seguido de 5 pessoas entre 30 e 34 anos, 5 pessoas acima dos 35 anos e 3 pessoas que possuem até 24 anos de idade. Observa-se assim que 50% dos egressos estão em idade intermediária entre 25 a 29 anos. Analisando-se o gênero dos ex-alunos, vê-se a incidência de boa parte ser do gênero masculino, com 60% das respostas, onde se percebe pelo total das amostras que a diferença entre os gêneros é pouca. Observa-se também que a maioria dos egressos são solteiros, sendo estas 17 pessoas e 13 pessoas estão casados ou em união estável. O CFA realizou um estudo em 2006, que pode se comparar com os resultados dessa pesquisa, mostrando que a maioria dos administradores era do gênero masculino, e em contrapartida a mesma pesquisa revela que houve um acréscimo no número de mulheres Administradoras no país, sendo este um aumento de 57% em 12 anos.

A seguir, analisou-se a questão da influência das línguas estrangeiras no mercado de trabalho. O domínio de outra língua muitas vezes é o diferencial no currículo de um profissional da área. Sabe-se que existem diversas multinacionais instaladas no Brasil, como também, multinacionais brasileiras instaladas em outros países. A importância de se conhecer e dominar uma língua estrangeira é uma exigência de várias empresas atualmente, pois nossa economia é totalmente influenciada pelas decisões tomadas no mercado mundial. O objetivo da questão foi saber quantos dos egressos dominam um outro idioma. Deste modo, tem-se como resultado que apenas 5 dos egressos dominam outra língua, o Inglês e o Alemão e conseqüentemente 25 (83%) deles não dominam nenhuma língua estrangeira. Entende-se que o idioma inglês para a economia, é a linguagem universal. Desta forma, muitos profissionais novos no mercado de trabalho, ou até mesmo os que já carregam uma longa carreira, adotaram esta língua como seu diferencial, mantendo-se atualizado e, de certa forma, conseguir uma vantagem sob a sua concorrência.

A região de Três Passos, descende de colonizadores alemães, poloneses, italianos, entre outros, porém a grande maioria concentrada na região são descendentes de alemães e talvez por isso, encontra-se muitas pessoas que dominam esta língua. Antigamente, ouve-se falar, que a região exigia para a contratação de um funcionário, que este soubesse falar o idioma alemão, devido à grande quantidade de clientes que não dominavam a língua portuguesa. Desta maneira, a comunicação e a venda do produto/serviço era considerada mais eficaz.

De acordo com o Censo de Educação Superior de 2011, realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa Educacionais Anísio Teixeira (INEP/MEC), evidencia que o

curso de Administração ocupava naquele ano, o primeiro lugar em número de matrículas no ensino superior, com 858.899 alunos, superando os cursos como Direito e Pedagogia. Isto representa 13% do universo de alunos matriculados em Instituições de Educação Superior (IES) brasileiras. Com base em dados do CFA, os Cursos superiores de Tecnologia em determinada área da Administração tiveram um crescimento de 12,93% no período de 2000 a 2010, e só no período de 2010 a 2011 cresceram equivalente a 139%.

Neste contexto, no que se refere ao motivo pelo qual os egressos escolheram o curso de Administração, numa escala de 1 a 5 no grau de importância, obteve-se para os seguintes itens:

- Continuar o negócio da família: a maioria sendo 16 dos entrevistados considera sem importância, seguindo de 11 deles que considerou importante para a escolha do curso, e o restante 2 pessoas consideram regular e 1 pouco importante. Sendo assim, confirma-se que 53% dos egressos optaram pela escolha do curso para continuar o negócio da família.

- Por ser um curso de fácil ingresso: 10 dos egressos acreditam que este motivo foi regular para eles, enquanto 8 deles acreditam ter sido importante, 7 sem importância e 5 pouco importante. Cerca de 33% dos graduados levaram em consideração este item.

- Conseguir uma promoção no emprego: para 14 dos entrevistados este quesito foi importante, já 8 consideraram sem importância, 5 regular e 3 pouco importante, 46% dos egressos basearam sua escolha devido a este quesito.

- Por já estar trabalhando na área: a grande maioria, sendo 24 pessoas considerou importante a escolha, seguido de 3 para sem importância, 2 pouco importante e 1 regular. Cerca de 80% já trabalhavam na área.

- Por incentivo da família e amigos: 14 egressos consideraram este fator importante, 6 deles pouco importante, e para regular e sem importância foram ambos para 5 pessoas. Desta forma, 46% consideram esta questão para sua escolha.

- Pela proximidade do campus: 25 dos egressos avaliaram este item como importante para sua escolha, já a avaliação de pouco importante e sem importância foram para ambas 2 pessoas, e o restante 1 considerou regular. Define-se que para 83% dos ex-alunos analisaram este item como importante para eles.

- Abrir seu próprio negócio: Para 13 dos ex-alunos foi importante na escolha, para 8 regular, para 5 sem importância e para 4 pouco importante. Para 43% dos respondentes este item teve influência na escolha do curso.

- Para ter um diploma superior: 19 pessoas levaram em consideração na escolha, 10 delas consideraram regular, 1 pouco importante e sem importância não obteve nem um percentual. A maioria obteve o percentual de 64%.

- Pelas oportunidades no mercado de trabalho: a grande maioria levou em conta esta questão na hora da escolha do curso, 25 egressos acreditaram ser importante, 3 regular, 2 pouco importante e sem importância não foi considerado por ninguém dos egressos. O percentual para a maioria foi de 83%.

- Por ser um curso noturno: 22 dos formados no curso avaliou esse item como importante, 4 sem importância, 3 pouco importante e apenas 1 regular. Para 74% dos egressos o período do curso teve influência na escolha.

- Apenas para adquirir conhecimento: Para os egressos do curso, pouco mais da metade considerou importante, sendo estes 16. Regular e sem importância com ambos 6 deles e pouco importante com 2 egressos. Cerca de 53% considera o item importante.

- Por outros fatores:

*“Interesse na área”.*

*“Ter conseguido uma bolsa de estudos”.*

*“Pelo custo do curso”.*

E um deles ainda destacou: *“na cidade de Três Passos não tinha diversidade, então comecei o curso de administração por não ter outra opção acessível que poderia pagar”*.

Identifica-se que houve interesse entre os egressos em começar algum curso superior, e que alguns fatores a mais contribuíram para que isto acontecesse, como o recebimento de uma bolsa de estudos e o custo do curso (acredita-se que tenha sido acessível para ele em sua trajetória), porém, ainda assim, um ponto que pode ser considerado negativo foi a escolha do curso por não ter outra opção, o que realmente acontece atualmente na sede de Três Passos. Percebe-se que os itens que tiveram influência na escolha do curso, foram primeiramente as “oportunidades no mercado de trabalho” e “proximidade do câmpus” ambas com 83% das respostas, seguido pelo item, “já estar trabalhando na área” com 80% das respostas e “por ser um curso noturno” com 74% das respostas. Pode-se relacionar os itens “oportunidades de trabalho” com “por já estar trabalhando na área”, pois como a pesquisa se refere aos anos de formação dos egressos de 2009 a 2014, muitos consideraram as oportunidades de trabalho pois já estavam trabalhando na área.

A cidade de Três Passos conta atualmente com uma forte empresa na área industrial que é a JBS (antiga Sadia), uma das principais fontes de emprego da região, onde muitos profissionais procuram uma vaga após concluir sua formação. Por conhecimento da pesquisadora, que reside na cidade de Três Passos e foi colega de muitos dos egressos respondentes, esta destaca que vários deles começaram sua carreira nos Bancos nas cidades da região durante a trajetória de graduação. Sabe-se que após conseguir uma vaga em um banco há grandes possibilidades de firmar carreira lá dentro. Deste modo, pode-se identificar que o índice elevado de respostas para estes itens pode ser devido a estes motivos.

Para o alto percentual no item “proximidade do Câmpus”, explica-se que como a amostra dos egressos foi feita do Câmpus de Três Passos – RS, acredita-se que a grande maioria mora ou morava na cidade ou em alguma cidade próxima. A ajuda na escolha do curso por ser um curso noturno, é influenciada devido ao fato de vários dos alunos trabalharem durante o turno da manhã e da tarde ou horário comercial.

Percebe-se também, que 53% não escolheram o curso de Administração para continuar o negócio da família. Essa característica também pode se referir à família não possuir nenhum negócio, ou então a preferência em firmar carreira em Bancos, em empresas privadas maiores, ser funcionário público ou abrir seu próprio empreendimento. Ainda há aqueles que preferem não continuar o negócio da família por não aceitar a forma conservadora com que os pais estabelecem para condução da empresa, essa característica ainda é muito identificada na região.

Questionou-se ainda aos respondentes se estavam frequentando ou se haviam concluído outro curso de graduação após o curso de Administração. Como resultado, 15 egressos responderam positivamente, entre eles, 3 possuem um curso profissionalizante concluído e 2 estão em andamento, 3 deles possuem uma especialização/MBA concluídos e 6 em andamento e apenas uma pessoa está fazendo mestrado. Desta maneira, o restante 15 egressos ainda não possuem e não estão frequentando outro curso.

De acordo com Drucker (2002), o administrador precisa aperfeiçoar-se, acompanhando o desenvolvimento da organização e da sociedade, uma vez que é considerado recurso fundamental de uma empresa. O profissional deve manter-se atento e mentalmente ativo, procurando adquirir competências e habilidades que precisará no futuro. Deste modo, identificou-se que o egresso está atento as exigências do mercado de trabalho, mesmo que o percentual da amostra seja de 50% que procuraram outro título profissional, este percentual indica que os profissionais procuraram adquirir maior conhecimento em áreas específicas, podendo estas, ser uma exigência da organização em que trabalha, ou para evitar concorrência de vaga de emprego, ou até mesmo como uma exigência pessoal. Muitos graduandos desempenham a função antes e durante sua formação, já para muitos o emprego ainda está por

vir. Desta maneira, procurou-se saber em que situação profissional os egressos encontram-se neste momento. Tem-se com base nas respostas, que 16 profissionais estão empregados e com carteira assinada, 7 deles são empresários, 1 é empregado sem carteira assinada e 1 está aposentado, ainda houve 5 pessoas que justificaram outra situação profissional. De acordo com estas 5, definem que são:

*“Funcionário público” (2 egressos).*

*“Funcionário público estatutário”.*

*“Estudante” (2 egressos).*

Observa-se que a maioria, cerca de 54% dos profissionais são empregados e com carteira assinada. Este é um ótimo percentual de acordo com uma amostra de 30 pessoas, além disso, 7 dos egressos são empresários, que também demonstra um percentual positivo, contando com 23%, sendo eles empreendedores de seu próprio negócio. As organizações reconhecem no empreendedor, uma pessoa pronta para assumir riscos, capaz de criar ou penetrar em novos mercados, podendo mudar o destino da empresa. Na atualidade, os autores passaram a denominar esse empreendedor que é um colaborador como “intraempreendedor”. Desta forma, todo empregado pode se tornar um empreendedor à medida que ofereça novidades e seja proativo em sua função.

Na sequência, para a análise da realidade atual dos egressos respondentes, os mesmos foram questionados sobre a área de atuação, ou seja se o egresso está/estava ligado à Administração. O ex-aluno pode optar por escolher mais de uma área para a sua resposta. De acordo com os dados obtidos, verificou-se que 16 egressos trabalham com a Administração geral, 8 deles na área de Finanças, 4 na área de Recursos Humanos, 3 no Marketing, 2 com a Logística, já a área de Contabilidade e Sistemas de Informação contam com 1 dos respondentes ambas e 1 não trabalha na área. Para a amostra de 30 respondentes, obteve-se um total de 40 respostas distribuídas para todos os itens. Mostra-se que a maioria dos profissionais graduados, com 53% atuam na Administração geral, abrangendo várias áreas em sua função. Pode-se observar, então, que de todos os respondentes, apenas um não trabalha diretamente na área. Sabe-se que a finalidade de ser profissional em uma área, é poder atuar nela. Muitos dos egressos, em sua trajetória de graduação já estão inseridos no ramo, outros, pretendem conquistar a função após sua formação e ainda há aqueles que almejam abrir seu próprio negócio ou aperfeiçoá-lo com os novos conhecimentos adquiridos durante o curso. O resultado desta questão pode-se considerar positiva, pois 99% dos egressos trabalham no ramo da administração.

Após a identificação das áreas em que os egressos atuam ou atuaram em sua última função, cabe saber o grau de satisfação percebidos por eles quanto à atividade como profissional que desempenha ou desempenhou. Para responder o questionamento, foi indicado que os respondentes utilizassem como graus de satisfações a seguinte escala: Parcialmente insatisfeito (1), Insatisfeito (2), Não soube responder (3), Parcialmente satisfeito (4) e Satisfeito (5). Conforme as respostas, teve-se para cada item:

- Salário: referente ao salário ou remuneração, 19 egressos consideraram-se satisfeitos com o mesmo. Para 8 deles, ainda há uma insatisfação com sua remuneração e o restante 3 egressos, não souberam responder.
- Atividade que desempenha: a grande maioria está satisfeita, sendo esta, 24 pessoas, enquanto 3 estão insatisfeitos e 3 não souberam responder.
- Prestígio da empresa em que trabalha: 24 dos respondentes estão satisfeitos nesse quesito, 3 estão insatisfeitos e 3 não souberam responder.
- Condições de trabalho (local, horário e pessoas): questionado este item, para 27 dos ex-alunos consideraram-se satisfeitos e o restante 3 deles consideraram-se insatisfeitos.
- Incentivos, abonos e outras vantagens: a maior parte dos respondentes está satisfeito, sendo estas 24 pessoas. Já, 5 pessoas estão insatisfeitas e 1 não soube responder.

- Oportunidade de promoção: 17 egressos estão satisfeitos com esta questão, 7 não souberam responder e 6 consideram-se insatisfeitos.
- Aplicar os conhecimentos adquiridos: para os respondentes, 18 indicaram satisfação, já 8 deles indicaram insatisfação e 4 não souberam responder.
- Autonomia: teve-se 18 egressos que responderam estarem satisfeitos, 7 deles não souberam responder e 5 estão insatisfeitos.
- Relacionamento com o pessoal: para este item, teve-se, 26 pessoas que responderam que estão satisfeitas, 3 delas insatisfeitas, e 1 delas não soube responder.
- Treinamentos e aperfeiçoamentos: 20 egressos estão satisfeitos, 6 estão insatisfeitos e 4 não souberam responder.

Em linhas gerais, sabe-se que atualmente, os colaboradores contam com diversos cuidados e incentivos dentro e fora das empresas, como os sindicatos, o RH, planos de saúde, vale transporte, vale alimentação, plano dentário, participações de lucro e outras questões de motivação do funcionário que as empresas adotam, porém, mesmo sentindo-se seguro nesses aspectos, ainda há algumas desvantagens e insatisfações que os profissionais adquirem no decorrer da função. O salário é uma das questões mais relativas a se comentar, pois muitos ainda consideram sua remuneração abaixo do que deveriam receber. A classe dos Administradores por exemplo, não possui um salário mínimo fixo como algumas classes possuem, fazendo com que o profissional negocie sua remuneração de acordo com suas competências.

Para muitos dos colaboradores os conhecimentos adquiridos no decorrer de sua trajetória de graduação e de experiência profissional, não são devidamente aplicadas em sua função diária no trabalho, muitos ainda reclamam que não têm oportunidade de crescimento dentro da organização, encontram empresas onde não é estabelecido nenhum plano de carreira ao funcionário, e também não disponibilizam de treinamentos e reciclagens para os mesmos. Diante deste cenário, percebe-se que ainda há empresas que não dão a devida atenção ao seu funcionário, e não sabem extrair o que ele possui de importante para a contribuir no andamento da empresa, ou até mesmo oferecer um diferencial, uma solução ou novidade para esta.

O bacharelado em Administração é o curso que possui o maior número de formandos a cada ano. De acordo com o último Censo de Educação Superior, divulgado pelo Ministério da Educação (MEC) em 2011, existiam no país em 2010 cerca de 705 mil futuros profissionais de Administração. Segundo o Conselho Federal de Administração – CFA o perfil dos administradores em sua maioria são: do gênero masculino, casado e com dependentes, tem idade média de 39,3 anos, concluiu sua formação em universidades particulares, concluiu o curso de Administração entre 2000 e 2011, possui especialização em alguma área da Administração, trabalha em empresas de grande porte (serviços e indústria) e órgãos públicos, atua nas áreas de Administração Geral e Finanças, possui carteira profissional assinada, ocupa cargos de gerência e é registrado no CRA. Uma vez conhecido o perfil do profissional de administração, sua colocação no mercado de trabalho e a satisfação com sua função, o egresso respondeu sobre a sua formação acadêmica e a satisfação da mesma. O próximo tópico aborda as tais percepções identificadas por eles.

#### 4.3 Percepção dos egressos de acordo com a sua formação acadêmica

Este tópico apresenta a percepção dos egressos quanto a sua formação acadêmica na UNIJUÍ. Para tanto, foram aplicadas seis questões referentes às disciplinas oferecidas no curso de administração. A intenção foi verificar a satisfação dos egressos com o referido curso e instituição de ensino e relacionar à sua satisfação como profissional de administração de acordo com o cargo ou função que conquistou. Por fim, disponibilizou-se um espaço para que o respondente pudesse comentar sobre sua satisfação acadêmica e profissional no mercado de

trabalho, esta, porém não havia obrigatoriedade em responder. Sabe-se que a grande maioria dos egressos dos cursos superiores enfrentam alguma dificuldade após sua formação. Deste modo, houve a necessidade de conhecer quais as dificuldades que eles enfrentaram ou enfrentam atualmente na vida profissional.

De acordo com o percentual das respostas, identifica-se que 9 dos egressos destacam primeiramente a falta de conhecimento de outros idiomas, seguidos de ambas 7 pessoas que consideraram a alta concorrência na área desejada e a dificuldade em aplicar seus conhecimentos adquiridos. Para 6 dos ex-alunos sua dificuldade foi a falta de experiência profissional, para 5 deles foram a falta de conhecimento sobre exigências do mercado de trabalho, 5 não tiveram nenhuma dificuldade e 5 destacaram outras dificuldades. Por fim, apenas 1 egresso sentiu dificuldade devido à falta de conhecimento. Para esta pergunta o egresso poderia escolher mais de uma opção. Em uma amostra de 30 pessoas, obteve-se 45 respostas, ou seja, para um ou mais egressos considera-se as dificuldades em mais de um item.

Alguns dos respondentes ressaltaram as dificuldades sentidas e destacaram alguns pontos após sua formação. São eles:

*“Falta de oportunidades práticas de aplicar o conhecimento durante o curso”.*

*“Falta de estágios práticos nas áreas”.*

*“No emprego foi a falta de experiência e concorrência na área. Falando enquanto empresário, vi que no curso faltou uma abordagem mais prática do que é realmente ser empresário e montar uma empresa. Acho que no curso poderia ser abordado um modelo de laboratório sobre a criação de uma empresa a fim de exercitarmos”.*

*“A realidade nas empresas de nossa região é bem diferente da realidade das empresas que são usadas como exemplo, não se consegue aplicar em nossas empresas o que aprendemos na faculdade”.*

*“Continuo trabalhando na mesma área sem dificuldades”.*

Identifica-se entre as respostas acima que a principal dificuldade foi não possuir experiência na área devido ao fato de não ter podido praticar melhor seus conhecimentos durante o curso. Segundo os respondentes houve a falta de uma abordagem prática de como funciona a abertura e o desenvolvimento de uma empresa, principalmente retratando as empresas da região. A falta de conhecimentos de outros idiomas foi o item com maior percentual, sendo este 20% das respostas. Saber falar outra língua além da sua língua materna, ainda é um diferencial encontrado em poucos profissionais. Porém, atualmente há uma maior facilidade de encontrar cursos de idiomas. Praticamente todas as cidades contam com alguma instituição de ensino que disponibiliza esses cursos, além dos cursos oferecidos on-line pela internet. Devido ao mercado de trabalho exigir cada vez mais do profissional, faz com que ele procure atualizar-se e busque cursos superiores e profissionalizantes. Neste contexto, após sua formação, o profissional encontra-se em meio a alta concorrência por uma vaga, e é nesta hora que suas competências e habilidades farão a diferença. Atualmente há uma maior facilidade de as pessoas possuírem um grau superior, pois as universidades e instituições de ensino possibilitam cada vez mais o acesso à profissionalização.

Desta maneira, obtendo 16% das respostas, os egressos encontraram dificuldades com a alta concorrência na área desejada. O mesmo percentual obteve para o item “dificuldade em aplicar seus conhecimentos”, sendo este com também 16% das respostas. Sabe-se que existe alguns fatores que levam ao recém-formado não conseguir aplicar os conhecimentos adquiridos como: muita teoria durante o curso e pouca prática; falta de experiência na área; sua função não o permite aplicar seus conhecimentos. Para uma análise mais precisa, haveria a necessidade de se conhecer os casos isolados dos egressos para identificar as reais causas desta dificuldade.

Analizadas as disciplinas ofertadas pelo curso de Administração da UNIJUÍ durante a sua formação, o egresso procurou identificar alguma deficiência em algum ramo da Administração. De acordo com o resultado obtido com as respostas, tem-se que 19 pessoas, sendo estas 63% dos egressos identificaram alguma deficiência. Ao responder positivamente à questão, o egresso apontou os ramos que julgou não estar 100% para o curso. Para as disciplinas que abordam o Financeiro, 13 pessoas consideraram deficiente, para as que abordam os Sistemas de Informação, 7 pessoas consideraram deficiente, para as disciplinas de Produção e Operação, 6 pessoas consideraram deficiente, para as disciplinas de Marketing, 3 pessoas e para Gestão de Pessoas, 2 egressos consideraram alguma deficiência em sua abordagem. Para o restante 11 pessoas, não sentiram nenhuma dificuldade nas disciplinas.

Foi questionado ao egresso quais foram suas expectativas em relação ao curso. De acordo com as opções dadas, tem-se então, que no item “esperava que tivesse maior incentivo nas atividades acadêmicas, como Empresa Junior, estágio, iniciação científica...”, foi a expectativa para 16 egressos, para o item “o curso foi o que esperava”, foi a expectativa de 7 egressos, para os itens “superou minhas expectativas”, “esperava que os professores fossem melhores (com maior conhecimento)” e o item “esperava que tivesse um maior foco no mercado de trabalho, com mais palestras e cursos sobre a área”, contou com a expectativa de 2 egressos em cada questionamento. O item que teve maior relevância na expectativa dos egressos foi “esperava que tivesse maior incentivo nas atividades acadêmicas, como Empresa Junior, estágio, iniciação científica.”, sendo este com 53% das respostas. De acordo com os ex-alunos essas atividades práticas foram pouco oportunizadas pelo curso. O índice em que os egressos consideraram que o curso foi o que esperavam foi de 23%, este percentual é considerado baixo, pois para 23 pessoas o curso pecou em algum aspecto.

Analisado o mercado de trabalho, questionou-se ainda aos egressos se o curso de Administração da UNIJUÍ possibilitou-os de desenvolver as características exigidas como profissional na área. Os respondentes concluíram concordando plenamente e parcialmente, sendo o primeiro, 8 pessoas e o segundo, 21 pessoas. Ainda houve 1 egresso que discordou parcialmente com a questão, sendo este 3% do total da amostra. Pode-se dizer, que para 29 dos ex-alunos, com o percentual de 97% somados os dois, acreditam que o curso supriu as exigências como profissional no mercado. Acredita-se que a parcialidade na concordância e discordância da questão foi devido aos aspectos negativos que ocorreram durante o curso identificados pelos egressos. Após a obtenção de todos os resultados, tem-se como necessário a avaliação dos egressos com a sua formação acadêmica. Nesse sentido, que a pesquisa com ex-alunos foi concebida para analisar reflexões individuais sobre a qualidade da experiência acadêmica à luz da vivência pós universidade.

De acordo com os dados obtidos, tem-se os maiores percentuais avaliados pelos egressos para os seguintes itens: referente aos professores que lecionaram as disciplinas obteve 80% das respostas e referente ao currículo acadêmico obteve 77%, para os dois itens o percentual foi positivo. Sabendo que o conhecimento adquirido durante o curso depende de cada um e varia de aluno para aluno, a universidade, referente a esses quesitos obteve os maiores percentuais, sendo avaliados pelos ex-alunos como pontos positivos da UNIJUÍ. Mesmo que os percentuais sejam altos, eles ainda não são 100%, o que leva à instituição de ensino em questão, manter-se atualizada referente ao seu currículo acadêmico e sempre contar com o melhor grupo docente possível em seu quadro de colaboradores. Para Voese (2007) a formação de nível superior provoca no indivíduo diversas transformações. A influência do corpo docente, as novas experiências e a diversidade cultural vividas na nessa etapa da vida afetam significativamente o seu estado psicológico.

Neste contexto, vê-se não só a importância da escolha do curso, mas também a escolha da IES que deseja inserir-se, pois para adquirir conhecimentos todos buscam ensinamentos de qualidade e reconhecidos, estes quesitos fazem parte da regulamentação do Ministério da

Educação - MEC. O Enade, citado neste estudo, busca avaliar os alunos no processo de aprendizagem e no desempenho acadêmico, visando a melhoria na qualidade dos cursos. No caso do Câmpus Três Passos, o mesmo atingiu o conceito 4 na última avaliação (2012). Portanto, ainda que se evidenciassem aspectos que devam ser melhorados pela gestão do curso, os resultados obtidos sinalizam que o curso pesquisado tem atendido as expectativas dos ex-alunos. As universidades precisam continuamente repensar, reestruturar e revitalizar seus programas com as necessidades do mercado de trabalho como foco. Como última questão, foi destinado um espaço aos egressos para que fizessem comentários em relação à sua satisfação acadêmica e profissional no mercado de trabalho, a qual não havia obrigatoriedade em responder, teve-se assim, apenas 9 respostas, mas que fundamentaram alguns dados obtidos durante a pesquisa, ou seja, os itens que identificaram como insatisfatórios foram abordados por alguns dos egressos em suas respostas nesta última pergunta.

#### 4.4 Algumas ações sugeridas para o curso de Administração da UNIJUÍ – Câmpus Três Passos

Considerando-se os resultados apresentados por esta pesquisa com uma amostra de 30 ex-alunos formados nos anos de 2009 a 2014, verifica-se que a faixa etária é mais significativa na idade dos 25 a 29 anos. Onde a maioria são homens (60%) e a maioria dos respondentes são solteiros, sendo estes 17 dos ex-alunos. Questionou-se ao profissional se este possuía domínio em alguma língua estrangeira, e de acordo com as respostas, 25 deles não dominam nenhum outro idioma, e onde apenas 5 possuem este conhecimento, limitando-se em dois idiomas, o Inglês e o Alemão. No que se refere a escolha do curso, indicando o grau de importância, teve-se 25 pessoas que tiveram como influência a proximidade do câmpus, e para também 25 pessoas foi devida as oportunidades existentes no mercado de trabalho. A próxima pergunta se referia aos títulos que o profissional possui além da sua graduação. Entre a amostra de 30 egressos, 15 possuem outros títulos, como cursos profissionalizantes, especializações/MBA e mestrado.

De acordo com a situação profissional atual ou última função, tem-se 16 pessoas empregadas e com carteira assinada (53%) e também 7 pessoas empresárias (23%). Neste contexto, procurou-se saber a área de função de cada um dos entrevistados, e o maior percentual foi para a atuação na Administração geral, com 54% sendo estas 16 pessoas, e apenas 1 não trabalha na área, este informou que está apenas estudando no momento. Os dados obtidos com estas questões, mostram que o curso de Administração pela percepção da maioria, é um curso amplo, e de visão geral, que possibilita a inserção dos profissionais nas mais variadas áreas de atuação, permitindo a escolha dos mesmos no mercado de trabalho.

Buscou-se saber se o egresso estava satisfeito profissionalmente, sugerindo que enumerasse cada item apresentado com o grau de satisfação percebido por ele. O item com maior percentual foi para as condições de trabalho (local, horário, pessoas), com 90% das respostas, sendo estas satisfatórias. Em contrapartida o maior índice de insatisfação foi relativo ao salário (27%). Sabe-se que mesmo que o Bacharel de Administração não tenha piso salarial fixo, este deve conseguir uma remuneração alta através de suas competências, por isso uma graduação, pós-graduação e especializações acrescentam na avaliação de seu currículo. No entanto, o grau de satisfação positivo manteve-se bem elevado para a maioria dos itens.

Após a obtenção do perfil profissional do egresso, procurou-se saber sobre a sua formação acadêmica. Primeiramente, houve a necessidade em identificar quais foram as dificuldades depois de formado. Sendo a questão de múltipla escolha, o resultado foi, que para 9 profissionais foi a falta de conhecimento de outros idiomas (20%), seguido da alta concorrência na área desejada e dificuldade em aplicar seus conhecimentos, sendo estas para 7 pessoas em ambos os itens. Acredita-se que devido à essa dificuldade em aplicar os

conhecimentos os ex-alunos sugeriram a implantação de estágios e aulas mais práticas durante o curso. Também procurou-se saber se sentiram alguma deficiência durante o curso. Para a maioria dos respondentes, estes 19 egressos (63%), a resposta foi positiva, e desta forma, 13 deles apontaram as disciplinas que englobam o financeiro como insuficientes.

Quanto à expectativa que tiveram em relação ao curso, 16 dos respondentes esperavam que tivesse maior incentivo nas atividades acadêmicas, como Empresa Júnior, estágios, iniciação científica, entre outras. Desta forma, um dos egressos acrescentou que houve uma falta de comprometimento dos professores referente a essas atividades.

Analisando-se no âmbito geral, os egressos acreditam que o curso supriu as exigências do mercado de trabalho e avaliaram sua formação acadêmica ressaltando alguns pontos que perceberam alguma insatisfação. No entanto, o maior percentual de resposta foi para o item referente aos professores que lecionaram as disciplinas, sendo este 80% caracterizado como bom. Destaca-se ainda, referente a relação teoria e prática que obteve 17% das respostas identificadas como ruim. Já os outros itens referentes ao curso obtiveram percentuais altos de acordo com o grau de satisfação regular para a maioria. Através dos resultados obtidos na pesquisa e juntamente com os indicadores do Ensino Superior de Administração da UNIJUÍ, câmpus Três Passos, a análise feita de acordo com a pesquisadora deste trabalho, é que se faça um melhoramento nos procedimentos do curso acadêmico para que haja a satisfação da totalidade dos egressos.

Os exemplos citados pelos egressos em incluir métodos de ensino mais práticos são de grande valia. Atualmente o curso traz no PPC que os estágios são opcionais e quando realizados como atividade extracurricular podem ser acrescidos como carga horária, valendo como substituição de algumas horas exigidas no currículo do curso. Ainda segundo o PPC do curso, a Empresa Júnior da UNIJUÍ é uma atividade que permite ao aluno desenvolver pesquisas, realizar diagnósticos, elaborar projetos e planos de consultoria, dentre outros procedimentos práticos. A inclusão da Empresa Júnior no câmpus de Três Passos possibilitaria ao acadêmico a aquisição de melhores conhecimentos e habilidades e conseqüentemente habituá-lo-ia a realidade do andamento de uma organização. Para reforço, sugere-se então, que haja uma maior divulgação e incentivo dos professores ao acadêmico.

O acadêmico que pretende abrir seu próprio negócio ou aprimora-lo após sua formação, necessita alguns conhecimentos. Acredita-se que uma parceria com uma entidade que disponibilize esses entendimentos e a instituição de ensino UNIJUÍ ajudaria a ampliar as ideias dos acadêmicos e por no papel os passos mais burocráticos de uma empresa. Segundo as informações obtidas no *site* do Sebrae – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – este é uma entidade privada de interesse público que se propõe a estimular o espírito empreendedor e disponibilizando consultorias a quem pretende abrir uma empresa ou melhora-la, desta forma, acredita-se que uma parceria com a instituição de ensino UNIJUÍ ajudaria a ampliar as ideias dos acadêmicos e por no papel os passos mais burocráticos de uma empresa.

Com base nos comentários dos egressos, os mesmos serviram para a aplicação do método 5W1H. Esta ferramenta tem a finalidade de auxiliar na elaboração de planos de ação de qualquer empresa, de uma forma mais clara e de melhor visualização. Este método tem origem nos termos *What* (o que), *Where* (onde), *When* (quando), *Why* (por quê), *Who* (quem) e *How* (como) da língua Inglesa. De acordo com as características que os egressos apresentaram, tem-se a figura nº 1 representado os problemas e as ações sugeridas pelos autores.

Figura 1 – 5W1H das sugestões para o curso

5W					1H
O que?	Onde?	Quando?	Por que?	Quem?	Como?
Aulas mais práticas	Na IES UNIJUÍ - câmpus Três Passos	2º semestre de 2015 ou 1º semestre de 2016	Para o melhor desenvolvimento do acadêmico	Coordenadoria do curso e corpo docente	Através de estágios práticos na área; Implantar no câmpus a Empresa Júnior.
Reformulação da grade curricular	Na IES UNIJUÍ - câmpus Três Passos	2º semestre de 2015 ou 1º semestre de 2016	Para o melhor desenvolvimento do acadêmico	Coordenadoria do curso e corpo docente	Criar uma matéria sobre consultoria; Melhorar o vínculo com o CFA e CRA.
Melhorar os professores	Na IES UNIJUÍ - câmpus Três Passos	2º semestre de 2015 ou 1º semestre de 2016	Para terem um maior comprometimento com os acadêmicos do câmpus	Corpo docente	Através de um maior incentivo em projetos de pesquisa; Abordar melhor a realidade das empresas da região.
Melhorar o acompanhamento do acadêmico	Na IES UNIJUÍ - câmpus Três Passos	2º semestre de 2015 ou 1º semestre de 2016	Para o melhor desenvolvimento do acadêmico	Coordenadoria do curso e corpo docente	Incentivar um maior vínculo entre os cursos do câmpus afim de complementar os conhecimentos do aluno; Parceria com o Sebrae.

Fonte: elaborada pelos autores, 2015.

É importante salientar que mesmo que a universidade direcione a mesma forma de aprendizagem a todos, os alunos diferem em personalidade e comportamento e o grau de satisfação muitas vezes pode estar relacionado com a identificação pessoal em certa área, disciplinas, método de ensino, professores e experiência profissional.

## CONCLUSÃO

As ofertas de vagas em cursos superiores no Brasil, estão crescendo em ritmo acelerado. O ambiente está altamente competitivo no setor educacional. Neste contexto faz-se necessário que se crie uma imagem positiva que diferencie as instituições de ensino de suas concorrentes, pois como mostrou esse estudo, a imagem está diretamente ligada a satisfação do seu consumidor. No resultado da pesquisa foram identificados pontos favoráveis que indicam benefícios a favor dos profissionais formados, decorrente da graduação no curso de Administração pesquisado. Foram identificados que a grande maioria dos egressos atuam ou atuaram em sua última função na área, o que faz acreditar que o curso foi importante para a carreira desses profissionais.

Entende-se que este estudo atendeu objetivo geral proposto que foi o de analisar a contribuição do curso de Administração da UNIJUÍ para a formação do profissional da área. Avaliar a satisfação de um egresso é uma tarefa complexa e precisa ser feita de forma a ponderar diversos aspectos. Alguns desses aspectos foram apresentados em forma de questionamento ao ex-aluno. De qualquer forma, a confirmação da correlação entre satisfação profissional e satisfação acadêmica, aponta para importantes decisões sobre o planejamento da qualidade do curso. A relação que existe entre a imagem global e a satisfação significa que o atendimento das expectativas depende da definição desta.

Sugere-se para trabalhos futuros que sejam abordados temas que respondam e ampliem os questionamentos aqui apresentados, como a ampliação considerando outros aspectos socioeconômicos. Além disso, uma pesquisa com as organizações que receberam estagiários e formados da UNIJUÍ, seguido de uma análise sobre as exigências do gestor nas organizações da atualidade e um estudo sobre as modificações no estilo de vida e valores que os profissionais adquiriram com a graduação. Ainda que uma amostra pequena de avaliados, os egressos formularam diversas sugestões para o curso, demonstrando interesse em contribuir para a formação de futuros profissionais de Administração da Unijuí.

## REFERÊNCIAS

BATEMAN, Thomas S., SNEEL, A. Scott. **Administração**. São Paulo: Atlas, 1998.

CFA – Conselho Federal de Administração. **História da administração no Brasil.** Disponível em: <[http://www2.cfa.org.br/formacao-profissional/destaques/avaliacao%20de%20cursos%20pelo%20sistema%20cfa\\_cras/administracao-financeira](http://www2.cfa.org.br/formacao-profissional/destaques/avaliacao%20de%20cursos%20pelo%20sistema%20cfa_cras/administracao-financeira)> Acesso em 23 Abr. 2015.

CFA – Conselho Federal de Administração. **Pesquisa Nacional: Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Administrador.** 2006. Disponível em: <http://www2.cfa.org.br/administrador/diversos/perfil-do-administrador>. Acesso em: 23 Abr. de 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria da Administração.** 6 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

DUTRA, Joel de Souza. **Gestão de Competências.** São Paulo: Ed. Gente, 2001.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Introdução à Administração.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6ª Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

INEP/MEC. **Censo da Educação Superior.** Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/censo-da-educacao-superior>>. Acesso abril 2015.

KOTLER, P. **Administração de marketing: análise, planejamento, implementação e controle.** Atlas, 5. ed. São Paulo, 1998.

MAXIMIANO, Antônio C. A. **Introdução à Administração,** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MEGHNAGI, Saul. **A competência Profissional como tema de pesquisa.** Revista Educação e Sociedade, ano XIX, n. 64, p.50-86, 1998.

PREVIDELLI, José de Jesus; CÔRTEZ, Renata de Souza. **Globalização e mercado de trabalho do administrador.** ANGRAD, 2008. Disponível em <[http://www.angrad.org.br/area\\_cientifica/artigos/globalizacao\\_e\\_mercado\\_de\\_trabalho\\_do\\_administrador/682/](http://www.angrad.org.br/area_cientifica/artigos/globalizacao_e_mercado_de_trabalho_do_administrador/682/)>. Acesso em: 12 jun 2014.

ROBBINS, S. **Administração: mudanças e perspectivas.** São Paulo: Saraiva, 2000.

ROESCH, Sylvia M. A. **Projetos de Estágio e Pesquisa em Administração: Guia para Estágios, Trabalhos de Conclusão, Dissertação e Estudos de Caso,** 2. ed. São Paulo: ATLAS, 1999.

RUANO, Alessandra Martinewski. **Gestão por competências – Uma perspectiva para a consolidação da gestão estratégica de recursos humanos.** Ed. QualityMark, São Paulo, 2003.

VOESE, Simone Bernardes. **Contabilidade por Atividades nos Processos da Gestão Acadêmica nas Instituições de Educação Superior Privadas.** Revista Brasileira de Contabilidade. nº 168. nov./dez. 2007.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo competência: por uma nova lógica.** São Paulo: Atlas, 2001.