

ONDE ESTÃO OS EGRESSOS DO CAD-UFSC?**WHERE ARE THE ALUMNI OF THE CAD-UFSC?****Rudimar Antunes da Rocha**

Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, SC, Brasil, rrudimar@hotmail.com

Elder Semprebon

Universidade Federal do Paraná – UFPR, PR, Brasil, elder.semperbon@gmail.com

Martin de La Martinière Petroll

Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, SC, Brasil, martin_petroll@yahoo.com.br

Israel Machado da Silva

Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, RS, Brasil, israel_m_silva@hotmail.com

Recebido em: 11/06/2017

Aceito em: 30/06/2017

Resumo

O estudo de caso retrata a atuação profissional de egressos, modalidade presencial, do Curso de Administração (2011-2014), da Universidade Federal de Santa Catarina (CAD-UFSC). Da população de 548 bacharéis deste *Survey*, obteve-se a amostra de 146 investigados, num Intervalo de Confiança de 95% e Erro Amostral de 7% (RENDER, STAIR JR.; HANNA, 2010). O questionário foi estruturado com perguntas fechadas Estilo Likert (HAIR JR., ANDERSON; TATHAM; BLACK, 2005), fixado no *Google Docs* e enviado convite por e-mail aos egressos do período em questão. A coleta de dados foi do mês de maio a junho de 2015. O tratamento foi quantitativo com auxílio do *SPSS*[®]. A pesquisa apontou que predominam os egressos na faixa etária de 26 a 30 anos (50,7%), sendo 50,7% do sexo feminino, a maioria natural do Estado de Santa Catarina, cursaram o ensino médio em escola privada e que cerca de 30% fez intercâmbio no exterior durante a graduação. Eles trabalham em empresas de médio porte e a faixa salarial oscila de 3 a 6 salários mínimos. A maioria fez ou cursa pós-graduação. Eles realçaram a relevância de graduarem-se na UFSC pelo reconhecimento pessoal e profissional, reforçando as avaliações do CAD-UFSC, como Curso 5 *Estrelas* pelo MEC-Brasil.

Palavras-chave: Atuação profissional. Reconhecimento profissional. Egresso do curso de administração. UFSC.

Abstract

The case study portrays the professional performance of graduates, face-to-face study, of the Administration Course (2011-2014), Federal University of Santa Catarina (CAD-UFSC). From the population of 548 graduates of this *Survey*, the sample of 146 investigated, in a Confidence Interval of 95% and a 7% Sampling Error (RENDER, STAIR JR.; HANNA, 2010). The questionnaire was structured with closed questions Likert Style (HAIR JR., ANDERSON; TATHAM; BLACK, 2005), fixed in *Google Docs* and sent an invitation by e-mail to the graduates of the period in question. Data collection was from May to June 2015. The treatment was quantitative with the aid of *SPSS*[®]. The survey showed that the majority of the students aged between 26 and 30 years (50.7%) predominate, 50.7% female, the natural majority of the State of Santa Catarina, attended high school in private school and Of 30% did foreign exchange during graduation. They work in medium-sized companies and the salary range ranges from 3 to 6 minimum wages. Most did or attended graduate school. They emphasized the importance of graduating from UFSC through personal and professional recognition, reinforcing CAD-UFSC assessments as a 5-Star Course by MEC-Brazil.

Keywords: Professional performance. Professional recognition. Course egress of administration. UFSC.

1 Introdução

O término do ensino médio revela-se numa vitória aos jovens estudantes, porém vem acompanhada de múltiplas encruzilhadas ou alternativas para a escolha da futura profissão. As opções profissionais revigoram-se com as modernidades e o surgimento de novas tecnologias, ampliando a tensão de quem decide continuar os estudos no cenário do terceiro grau ou curso superior. Há casos em que a escolha do jovem é espelhada nos pais, familiares ou pessoas próximas que se destacam e brilha em determinada profissão; em outros casos a expectativa de retorno financeiro rápido ou garantido é fator preponderante na escolha; em outra situação a competência ou perfil do candidato ou candidata influencia o livre arbítrio do futuro universitário. Estas suposições ampliam sua complexidade quando a escolha remete ao tipo e local de universidade conceituada na profissão escolhida, sendo comum a opção se dar pela facilidade no deslocamento e/ou por limitações financeiras dos familiares. Em todos os casos o sonho é a concretização de um curso superior e o futuro sucesso profissional. Ao que parece essas suposições são fontes de confusões de jovens de qualquer civilização contemporânea ou países do mundo hodierno.

As abstrações supramencionadas vão ao encontro da pesquisa que alicerçou o presente artigo, isto é, a investigação e análise para responder: *Onde estão os egressos, da modalidade presencial, do Curso de Administração da Universidade Federal de Santa Catarina (CAD-UFSC) que colaram grau de 2011 até 2014?* A UFSC ocupa no cenário da educação superior brasileira uma posição de destaque em várias áreas de conhecimento, como nas Ciências Sociais Aplicadas (CAPES, 2015) que contempla, dentre outras profissões, o Curso de Administração. O Curso de Administração ou profissão de administrador profissional no Brasil é jovem, ao contrário de cursos centenários e tradicionais como a medicina, a engenharia, o direito e a economia, pois completa neste ano de 2015 apenas 50 anos de seu reconhecimento que se deu, “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, 2015), constituindo-se a data como aquela que homenageia o administrador profissional ou dia do administrador. Por sua vez, o Curso de Administração da UFSC é datado de, “[...] 10 de abril de 1975, de acordo com o Decreto nº 75.590, publicado no D.O.U., de 11 de abril de 1975” (CAD, 2015) e desde então reconhecido pelo MEC.

A qualidade auferida e reconhecimento nacional e internacional que o CAD obteve nestes 40 anos, possibilita-lhe uma demanda expressiva de candidatos a Administrador vindos de diversas regiões do Brasil e de outros países conveniados com a União, pois a UFSC é uma Instituição Federal de Ensino (IFE). Razões pelas quais, as expectativas dos seus acadêmicos são sempre de empregabilidade e reconhecimento pessoal e profissional no mercado, passível de ser averiguada com o estudo de seus egressos, como se procedeu na pesquisa em questão. Para o êxito no estudo foram escolhidos à investigação dos egressos formados recentemente, tendo-se delimitado a pesquisa de 2011 a 2014, exclusivamente dos que concluíram a sua graduação na modalidade presencial.

2 A administração e administradores

Inicialmente, salienta-se que o adjetivo latino egresso diz respeito “[...] ao indivíduo que saiu, que se afastou, que se retirou de algum lugar, ou ainda, que deixou de pertencer a uma comunidade” (DICIONÁRIO MICHAELIS, 2008), neste caso relacionado ao ex-aluno

que se graduou no CAD-UFSC, no período supracitado. Feita a ressalva, pode-se compreender os preceitos da profissão e atividades dos administradores na sociedade.

A profissão de Administrador ou Gestor Organizacional é apontada no cenário mundial e no Brasil como jovem. No entanto, as práticas e preceitos inerentes a profissão têm fundamentos milenares e aglutinam conhecimentos de diversas áreas de conhecimento ou ciências. Do ponto de vista histórico, encontra-se em vários povos da antiguidade como: na Mesopotâmia, na Assíria, na China com suas muralhas ou no Antigo Egito com as milenares e magníficas edificações das pirâmides, que leva a se imaginar todo processo de planejamento, organização, direção e controle, apontado hoje como quadrantes elementares de ensinamento da Administração (CHIAVENATO, 2003). Da mesma forma, a Ciência da Administração apoderou-se de conhecimentos consagrados nas manobras militares, em religiões, matemática, psicologia, sociologia, tecnologia da informação, engenharias, dentre outras, para atender as exigências emergentes da doutrina da industrialização Europeia e dos Estados Unidos (KATZ; KAHN, 1987; CAPRA, 1995; CAPRA, 1996).

De acordo com o Conselho Federal de Administração CFA o ensino da administração ganhou identidade com a criação do primeiro curso na Escola Superior de Administração de Negócios - ESAN/SP, em 1941 (CFA, 2015), apoiado no modelo de ensino utilizado pela *Harvard University* (USA), popularizando-se a partir de 1946, com a fundação da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – FEA/USP. Em 1952 foi criada a Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas – EBAPE/FGV no Rio de Janeiro e, em seguida, em 1954, a Escola Brasileira de Administração de Empresas de São Paulo – EAESP/FGV. No ano de 1960, a FGV inicia cursos de pós-graduação nas áreas de Administração Pública e Administração de Empresa, porém só em 1965 há a regulamentação a profissão do administrador, com a promulgação da Lei nº 4.769, de 09 de setembro de 1965. Neste ano de 2015 os Administradores completaram no dia nove de setembro os 50 anos de reconhecimento desta profissão no território brasileiro.

O ensino da administração no Brasil passou por grandes momentos marcados pelos currículos mínimos aprovados em 1966 e 1993. Segundo Souza (2008),

Iniciou-se um novo tempo de desenvolvimento e aperfeiçoamento da Administração, como Ciência e como Profissão. A tecnologia moderna aliada a cientistas, pesquisadores e professores, com seus mecanismos, estudos e trabalhos vêm provando que Administrar é necessário, proveitoso e imprescindível em qualquer segmento, contexto ou situação na vida das pessoas, empresas ou entidades.

Em 2003, foi definida a autonomia das Instituições de Ensino Superior (IES), para a criação de projetos pedagógicos que fortalecesse o campo da administração e, em 2005, o Ministério da Educação (MEC) definiu a Resolução na qual as IES e Universidades Públicas Federais Brasileiras (IFEs) usariam a designação de bacharelado em administração. Esta designação é adotada até momento (CFA, 2015).

Por sua vez, o Curso de Administração, da Universidade Federal de Santa Catarina (CAD-UFSC) tem suas raízes no Departamento de Administração e Finanças, da então chamada Faculdade de Ciências Econômicas. No entanto, foi com a Reforma Universitária que passou a ser definido por Departamento de Ciências da Administração. Assim, em 10 de abril de 1975, pelo Decreto nº 75.590, publicado no D.O.U, de 11 de abril de 1975, o referido curso foi reconhecido pelo MEC. Atualmente, ele é considerado um dos melhores do Brasil na esfera da graduação, modalidades presenciais e a distância, atuando tanto em cursos de como na capacitação, aperfeiçoamento, especialização, quanto no Mestrado Profissional em

Gestão Universitária – PPGAU e, Mestrado e Doutorado Acadêmico em Administração – PPGAdm. (CAD-UFSC, 2015).

Do ponto de vista semântico o verbete administração corresponde à forma ou modo de gerenciar empresas no todo ou parcialmente, visando à eficiência, eficácia e efetividade dos recursos envolvidos no processo de gestão (DRUCKER, 1970). Os estudiosos organizacionais concordam que as habilidades técnicas, as habilidades humanas e as habilidades conceituais são essenciais ao sucesso do administrador. As primeiras dizem respeito à utilização de conhecimento especializado e facilidade na execução de técnicas relacionadas com o trabalho e com os procedimentos de realização. As habilidades humanas referem-se à facilidade de relacionamento interpessoal e grupal; e, por sua vez, as habilidades conceituais são as que envolvem a visão da organização ou unidade organizacional como a facilidade em trabalhar com ideias, conceitos, teorias e abstrações (CHIAVENATO, 2003; HALL, 1984; STONER; FREEMAN, 1999).

Nas últimas três décadas as habilidades supramencionadas do Administrador agregaram o conceito de competências de gestão, que na ótica de Fleury (2002, p.53) corresponde “a um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes inerentes às capacidades” do *homo sapiens* que permeiam a sua alta *performance*, como “na inteligência e na personalidade das pessoas”. Estes preceitos são relevantes aos gestores das organizações obterem sucesso profissional (FLEURY, 2002, p.53). Já, na ótica de Silva (2015) o principal motivo para se estudar administração é o interesse em melhorar e garantir sucesso competitivo das organizações, alterando a forma delas serem administradas, acrescentando que a lógica contemporânea das organizações priva por um ambiente interno em que todos interajam dentro das organizações.

Esse ponto de vista é conjugado na posição de Soares (2015), quando sinaliza para cinco posturas essenciais para que se obtenha conhecimento necessário para o exercício desta profissão, quais sejam:

1. Ter uma visão ampliada: a partir da administração é possível ampliar a visão, na administração você amplia seu pensamento, aprendendo a ver as situações, oportunidades e problemas não apenas em um contexto comum e sim em uma visão macro e uma visão micro, aumentando assim as suas chances de ser assertivo e muitas vezes conquistar um lugar de destaque e inovação;
2. Conhecer melhor o seu negócio: a partir do momento que compreende empresa que está atuando, terá plenas condições de crescer, ampliar ou até mesmo se manter. Terá grande chance de dar o passo certo na hora certa e acompanhar as mudanças do ambiente (*stakeholders*, político, econômico, tecnológico, etc.);
3. Aumentar a lucratividade: quando tem consciência do potencial da empresa e obtém conhecimentos adequados, poderá não só economizar para obter um maior faturamento, mas ampliar a lucratividade ao máximo aproveitando bem os recursos que a organização disponibiliza;
4. Melhorar o clima organizacional: um dos focos da administração hoje é a qualificação de profissionais, o que é raro no mercado atual, e a preocupação em manter este quadro de profissionais, estando eles satisfeitos e produzindo o seu máximo. Ser uma das "empresas melhores para se trabalhar" é o desejo de todo empresário, gestor e líder de sucesso. Para trilhar este caminho, sabe-se que não é tarefa fácil, dependem de muitas decisões, escolhas, superações, que a administração irá mostrar para que consiga desvendar este caminho; e,
5. Realização pessoal: nada melhor do que ver tudo funcionando e com ótimos projetos a vista. Desafios à vista, muito trabalho e na consciência aquela plenitude, satisfação e certeza de que tudo é possível. Levantar um troféu após uma conquista é uma sensação indescritível e esta sensação pode ser sentida na conquista de cada objetivo. A realização pessoal funciona como na competição, termina uma

temporada e logo vem a próxima, conquistando cada vez mais títulos, colhendo cada vez mais sucesso (SOARES, 2015).

Ressalta-se que, em especial, nas últimas duas décadas emergiram novas tecnologias de comunicação, aumentou o comércio entre países, várias oscilações econômicas globais, grande ampliação do ensino superior mundial e no Brasil com novas parcerias internacionais que mexeu de modo substancial nas exigências do mercado empresarial. Sobre estes aspectos Barduchi (2009) sublinha que há quatro cuidados em que profissional contemporâneo precisa estar alerta, quais sejam: ter certeza de que está atuando na área que é sua grande paixão; nunca perder o seu foco; ser determinado e nunca desistir diante de qualquer dificuldade; e lembrar que uma boa visão do negócio sempre antecede uma boa realização. Sobre esse tema, a efetivação de estágios são etapas importantes, pois se conhece melhor as competências das áreas inerentes a formação profissional do Administrador (FASCIONI, 2009).

Complementa Fascioni (2009) ao alertar que a informação não é mais um diferencial competitivo, pois ela está ao alcance de qualquer um que tenha oportunidade e persistência para encontrar o que deseja. Isto porque que grande parte da população tem acesso às mesmas bases de dados, mas sim filtrá-los e transformá-los em informações que gerem competências capazes de serem usadas para gerar a empregabilidade se caracteriza nos principais desafios profissionais hodiernos (BARDUCHI, 2009; NAISBITT, 1985). Sobre estas questões, pressupõe-se que realizar intercâmbios, falar outro idioma, manter redes de relacionamentos são úteis e facilitadores à empregabilidade e reconhecimento profissional (FASCIONI, 2009).

É lógico que se o profissional quiser um trabalho que envolva melhores salários e reais possibilidades de crescimento, isso requer que tenha responsabilidades, negocie com outros profissionais, consiga traduzir verbal e na escrita de forma compreensível o que ele tem em mente, bem como estar preparado para lidar com situações adversas e, ainda com o trabalho em equipe (BARDUCHI, 2009), até mesmo porque o importante não é tanto o saber fazer, mas saber o que fazer.

3 Procedimentos metodológicos

O foco deste trabalho baseia-se no Tipo Levantamento ou *Survey* que vem a ser uma pesquisa da categoria quantitativa. Esta pesquisa teve caráter quantitativo que segundo Gil (1999, p.93) é “um método de pesquisa social que utiliza técnicas estatísticas e que normalmente implica à construção de inquéritos por questionário, sendo contatadas muitas pessoas”, ou, na ótica a “pesquisa de *survey* se refere a um tipo particular de pesquisa social empírica, mas há muitos tipos de *survey*. O termo pode incluir censos demográficos, pesquisas de opinião pública, pesquisas de mercado sobre preferências do consumidor, estudos acadêmicos sobre preconceito, estudos epidemiológicos etc. *Surveys* podem diferir em termos de objetivos, custos, tempo e escopo” (MALHOTRA, 2003; HAIR JR., ANDERSON; TATHAM; BLACK, 2005).

O pré-teste foi realizado com 15 alunos formados anteriormente a referido período que trabalham na UFSC, facilitando a melhoria do instrumento de coleta de dados. Da população de 548 bacharéis da lista de Graduados em Administração/UFSC deste *Survey*, obteve-se a Amostra de 146 investigados, num Intervalo de Confiança de 95% e Erro Amostral de 7% (RENDER; STAIR JR.; HANNA, 2010). O questionário foi estruturado com perguntas fechadas Estilo Likert (HAIR JR., ANDERSON; TATHAM; BLACK, 2005), fixado no *Google Docs* e enviado por e-mail os egressos do período. A coleta foi feita em maio e junho de 2015, o tratamento dos dados foi quantitativo e usou-se o *SPSS*[®] na sua operacionalização.

4 Apresentação e análise dos dados

Dos 146 respondentes, 18 deles colaram grau em 2011, 38 questionários respondidos foram por egressos de 2012, 44 que se formaram em 2013 e, os demais 46 participantes formaram-se em 2014, sendo que 74 ou 50,7% foram respondidos por administradoras e 72 ou 49,3% por administradores, isto é, uma paridade entre as respostas por gênero. Por sua vez, da faixa etária dos respondentes de 26 a 30 anos correspondeu a 50,7% ou 74 questionários, seguido da faixa etária de respondentes de 20 a 25 anos, num total de 52 questionários, em outras palavras, 35,6%, e nas faixas etárias de 31 a 35 anos, 36 a 40 anos e mais de 40 anos, corresponderam a 12 (8,2%), 6 (4,1%) e 2 (1,4%) respondentes, respectivamente. Além disso, somente um dos respondentes é estrangeiro e, dos 146 brasileiros a maioria é natural do Estado de Santa Catarina, mas há respondentes que nasceram em outros estados da federação com predominância das Regiões Sul e Sudeste.

Na análise dos dados foram utilizados testes de diferença de média, testes *t* e ANOVA. O teste ANOVA serve para verificar se há diferença na média da avaliação de um item em relação a grupos considerados que podem ou não ter diferença entre a avaliação. No caso estudado foi feito o teste para diferenças das percepções em relação aos dados caracterizados do perfil, conforme é exposto na sequência deste artigo. As diferenças são vistas nas cinco dimensões e nos 32 itens da pesquisa. Ressalte-se que o valor *p* considerado nesse estudo foi de 0,05, isto é, seguindo recomendações da literatura especializada, buscou-se respeitar que os grupos de comparação não contivessem poucos elementos para atender os pressupostos. Dessa forma nenhum grupo conteve menos de 30 elementos, no entanto, em alguns a soma dos elementos pertencentes aos grupos não chega ao total de respondentes porque havia opção de não responder à questão e em alguns casos excepcionais optou-se por não juntar um elemento diferente às categorias criadas.

Outras questões formatadas aos egressos foram em relação ao seu destino profissional depois de formados em Administração, bem como questionados sobre a faixa salarial atual, sobre o porte da empresa em que trabalhe e se fez ou faz outro curso de graduação pós-graduação, isto é, especialização, MBAs, mestrado ou doutorado. Já, os testes: ANOVAs indicaram pouca diferença na satisfação com o curso e com as disciplinas independentes do rumo que o respondente deu em sua carreira com a graduação em administração, conforme se pode visualizar na Tabela 1.

Em relação a faixa salarial, apesar de se saber que essa é uma questão sensível, a maior parte da amostra, 41,7% dos respondentes (61 pessoas) afirmou receber de 3 (três) até 6 (seis) salários mínimos nacional brasileiro na data da coleta de dados. O salário-base utilizado foi de R\$ 788,00. A única questão que apresentou diferença e que a tabela 3 mostra é quanto ao reconhecimento no mercado de trabalho. Aqueles que ganham de 3 a 6 salários mínimos percebiam um maior reconhecimento no mercado de trabalho ($M= 4,197$, $D.P. = 0,813$) do que os que ganham mais de 6 (seis) salários mínimos ($M= 3,690$, $D.P.= 1,047$). Uma explicação está no fato de entre os egressos com maior salário, muitos são servidores públicos ou sócio proprietário de empresa. O número de empregados funcionaria quase como uma *proxy* do tamanho da empresa, das possibilidades de níveis hierárquicos e de divisão de departamentos que a empresa pode ter. Com relação ao preparo profissional que o conteúdo programático oportunizou aqueles empregados em empresas, com mais de 99 empregados acreditavam ser esse preparo melhor ($M= 3,424$, $D.P.= 0,918$) do que os egressos que estavam no momento da pesquisa em empresas com menos de 99 empregados ($M= 3,061$, $D.P.= 1,069$). Os egressos que trabalham em empresas com mais empregados acreditam que as disciplinas de base curricular quantitativa complementar, como: Estatística, Matemática Financeira são melhores avaliadas ($M= 3,341$, $D.P.= 0,995$) do que aqueles de empresas com menor número de funcionários ($M= 2,837$, $D.P.= 1,179$).

Ressalte-se, que daqueles que cursam ou cursaram outra Graduação tiveram uma avaliação melhor das disciplinas de Produção e de Materiais ($M= 3,195$, $D.P.= 1,064$), do que aqueles que não fizeram outro curso ($M= 2,855$, $D.P.= 1,004$).

Tabela 1: Reconhecimento no mercado de trabalho

Dimensões		n	Média	D.P.	Fischer	Sig.	
Preparo profissional	Geral	146	3,267	0,992			
	Salário	Até 3 s.m.	30	3,333	1,061	0,046	0,955
		De 3 a 6 s.m.	61	3,295	0,989		
		Mais de 6 s.m.	42	3,262	0,939		
	Número de empregados	Até 99.	49	3,061	1,069	4,289	0,040
		Mais do que 99.	85	3,424	0,918		
	Fez outros cursos	Não	69	3,217	0,983	0,328	0,568
		Sim	77	3,312	1,003		
	Aprendizado em Produção e Materiais	Geral	146	3,034	1,047		
		Salário	Até 3 s.m.	30	3,067	0,980	0,036
De 3 a 6 s.m.			61	3,033	0,999		
Mais de 6 s.m.			42	3,000	1,148		
Número de empregados		Até 99	49	2,816	0,972	3,057	0,083
		Mais do que 99	85	3,141	1,071		
Fez outros cursos		Não	69	2,855	1,004	3,911	0,050
		Sim	77	3,195	1,064		
Reconhecimento no mercado de trabalho		Geral	146	3,932	0,959		
		Salário	Até 3 s.m.	30	3,800	0,961	4,210
	De 3 a 6 s.m.		61	4,197	0,813		
	Mais de 6 s.m.		42	3,690	1,047		
	Número de empregados	Até 99	49	3,837	1,028	0,761	0,384
		Mais do que 99	85	3,988	0,932		
	Fez outros cursos	Não	69	3,899	0,910	0,154	0,696
		Sim	77	3,961	1,006		
	Áreas complementares quantitativas	Geral	146	3,116	1,092		
		Salário	Até 3 s.m.	30	3,200	1,186	0,774
De 3 a 6 s.m.			61	3,213	1,082		
Mais de 6 s.m.			42	2,952	1,081		
Número de empregados		Até 99	49	2,837	1,179	6,969	0,009
		Mais do que 99	85	3,341	0,995		
Fez outros cursos		Não	69	3,087	1,134	0,095	0,759
		Sim	77	3,143	1,060		

Fonte: Elaboração própria.

Além das médias gerais por variáveis, realizou-se o teste de comparação de médias para as categorias gênero, realização de intercâmbio durante a graduação e tipo de escola em predominantemente cursou o nível médio.

Por sua vez, a Tabela 2 permite identificar a satisfação profissional dos Egressos do CAD-UFSC, segundo respostas dos participantes desta amostra.

Tabela 2: Satisfação profissional

Dimensões		n	Média	D.P.	t-value	Sig.	
Preparo profissional	Geral	146	3,267	0,992			
	Gênero	Masculino	72	3,208	1,061	-0,705	0,482
		Feminino	74	3,324	0,923		
	Intercâmbio	Não	99	3,343	0,949	1,353	0,178
		Sim	47	3,106	1,068		
	Tipo de escola	Pública	49	3,776	0,685	5,354	0,000
		Privada	97	3,010	1,026		
	Aplicação prática do conteúdo	Geral	146	3,027	1,010		
Gênero		Masculino	72	3,000	1,113	-0,322	0,748
		Feminino	74	3,054	0,905		
Intercâmbio		Não	99	3,121	0,982	1,638	0,104
		Sim	47	2,830	1,049		
Tipo de escola		Pública	49	3,490	0,893	4,146	0,000
		Privada	97	2,794	0,989		
Reconhecimento no mercado de trabalho		Geral	146	3,932	0,959		
	Gênero	Masculino	72	3,930	1,012	-0,120	0,991
		Feminino	74	3,930	0,912		
	Intercâmbio	Não	99	4,010	0,909	1,443	0,151
		Sim	47	3,766	1,047		
	Tipo de escola	Pública	49	4,143	0,842	1,910	0,058
		Privada	97	3,825	1,000		
	Satisfação profissional	Geral	146	4,199	0,876		
Gênero		Masculino	72	4,264	0,888	0,887	0,376
		Feminino	74	4,135	0,865		
Intercâmbio		Não	99	4,323	0,855	2,541	0,012
		Sim	47	3,936	0,870		
Tipo de escola		Pública	49	4,571	0,612	3,823	0,000
		Privada	97	4,010	0,930		

Fonte: Elaboração própria.

De acordo com os dados apresentados, observa-se o maior grau de satisfação dos egressos, pelas médias gerais de cada variável, situa-se na satisfação profissional (M= 4,199; D.P.= 0,876) e o pior nível está em relação à aplicação prática do conteúdo (M= 3,027; D.P.= 1,01). Comparando-se as médias, pode-se constatar que embora as administradoras tenham maior satisfação em relação ao preparo profissional e aplicação prática do conteúdo, e, os administradores sobre a satisfação profissional, não há diferença de médias estatisticamente significativas para o gênero nestas variáveis.

Na análise comparativa dos egressos que realizaram intercâmbio, com aqueles que não realizaram essa complementação profissional, observa-se que todas variáveis da satisfação profissional se destacam por ser a única que apresenta a diferença de média significativa do ponto de vista estatístico, pois os intercambistas estão menos satisfeitos profissionalmente. Por outro lado, ao se comparar egressos que estudaram em escola pública com os que estudaram em escolas privada, é notória a diferença de satisfação em todos os quesitos, sendo que aqueles que estudaram em escolas públicas sentem-se mais satisfeitos, talvez porque as exigências ou expectativas destes respondentes possa retratar o maior poder aquisitivo da família. Na sequência, a Tabela 3 sintetiza os resultados dos níveis de satisfação

em relação ao aprendizado por área do curso. Comparam-se os dados de acordo com o gênero, intercâmbio e tipo de escola.

Tabela 3: Satisfação com as áreas de ensino do curso

Dimensões		n	Média	D.P.	t-value	Sig.	
Geral		146	3,185	1,076			
Marketing e Estratégia	Gênero	Masculino	72	3,028	1,210	-1,752	0,082
		Feminino	74	3,338	0,911		
	Intercâmbio	Não	99	3,303	1,015	1,942	0,054
		Sim	47	2,936	1,169		
	Tipo de escola	Pública	49	3,571	0,842	3,179	0,002
		Privada	97	2,990	1,132		
Geral		146	2,918	1,086			
Finanças	Gênero	Masculino	72	2,972	1,126	0,596	0,552
		Feminino	74	2,865	1,051		
	Intercâmbio	Não	99	3,071	1,109	2,514	0,013
		Sim	47	2,596	0,970		
	Tipo de escola	Pública	49	3,347	0,969	3,525	0,001
		Privada	97	2,701	1,082		
Geral		146	3,034	1,047			
Produção e Materiais	Gênero	Masculino	72	3,167	1,113	1,515	0,132
		Feminino	74	2,905	0,968		
	Intercâmbio	Não	99	3,162	1,085	2,161	0,032
		Sim	47	2,766	0,914		
	Tipo de escola	Pública	49	3,306	1,065	2,262	0,025
		Privada	97	2,897	1,015		
Geral		146	3,822	0,980			
Recursos Humanos	Gênero	Masculino	72	3,792	1,061	-0,367	0,714
		Feminino	74	3,851	0,902		
	Intercâmbio	Não	99	3,798	1,000	-0,427	0,670
		Sim	47	3,872	0,947		
	Tipo de escola	Pública	49	4,102	0,797	2,720	0,007
		Privada	97	3,680	1,036		
Geral		146	3,808	0,920			
Administração Geral	Gênero	Masculino	72	3,694	0,988	-1,481	0,141
		Feminino	74	3,919	0,840		
	Intercâmbio	Não	99	3,869	0,922	1,154	0,250
		Sim	47	3,681	0,911		
	Tipo de escola	Pública	49	4,122	0,666	3,418	0,001
		Privada	97	3,649	0,990		
Geral		146	3,116	1,092			
Quantitativas	Gênero	Masculino	72	3,181	1,142	0,698	0,486
		Feminino	74	3,054	1,045		
	Intercâmbio	Não	99	3,131	1,131	0,238	0,812
		Sim	47	3,085	1,018		
	Tipo de escola	Pública	49	3,469	1,023	2,842	0,005
		Privada	97	2,938	1,088		
Geral		146	3,151	1,019			
Humanas	Gênero	Masculino	72	3,000	1,163	-1,775	0,078
		Feminino	74	3,297	0,840		
	Intercâmbio	Não	99	3,131	1,017	-0,332	0,740
		Sim	47	3,191	1,035		
	Tipo de	Pública	49	3,469	0,915	2,859	0,005

Dimensões		n	Média	D.P.	t-value	Sig.	
Aprendizado geral	escola Privada	97	2,990	1,036			
	Geral		146	3,568	0,931		
	Gênero	Masculino	72	3,486	1,021	-1,052	0,293
		Feminino	74	3,649	0,835		
	Intercâmbio	Não	99	3,657	0,917	1,668	0,097
		Sim	47	3,383	0,945		
	Tipo de escola	Pública	49	3,959	0,644	4,308	0,000
		Privada	97	3,371	0,993		

Fonte: Elaboração própria.

Pelos dados apresentados, afirma-se que de modo geral os egressos estão satisfeitos com as áreas de ensino do curso ($M= 3,57$; $D.P.= 0,93$). Destaca-se a satisfação com as áreas de recursos humanos ($M= 3,82$; $D.P.= 0,98$) e Administração geral ($M= 3,81$; $D.P.= 0,92$).

Observe-se também que novamente para a categoria gênero não houve diferença de médias estatisticamente significativas. Os intercambistas demonstraram menor satisfação nas áreas de Finanças e Produção e Materiais. Como anteriormente, houve diferença em todas as variáveis quando analisado o tipo de escola que o egresso cursou antes de ingressar na graduação, sendo que aqueles que cursaram escolas privadas tem um índice de satisfação menor. Estes resultados seguem a tendência da tabela anterior e assim pode-se inferir que egressos que participaram de programas de intercâmbio e estudaram em escolas privadas tem uma opinião mais crítica em relação à satisfação com curso e suas áreas de ensino.

Aglutinando-se as análises das três tabelas é possível identificar que há um forte fator de satisfação dos egressos do CAD-UFSC 2011-2014, reforçando preceitos destacados na literatura especializada como aquelas apregoadas por, Soares (2015); Barduchi (2009); Fascioni (2009); Hair Jr., Anderson, Tatham, Black (2005); Chiavenato (2003); Hall (1984), dentre outros.

5 Conclusões

A pesquisa permitiu concluir que predominaram respostas de egressos da faixa etária de 26 a 30 anos (50,7%), dos quais 50,7% destes investigados são do sexo feminino, a maioria natural do Estado de Santa Catarina e que grande parte cursou o ensino médio em escola particular, e que ainda, cerca de 30% fez intercâmbio no exterior durante a graduação. Concluiu-se também, que no momento da pesquisa, eles trabalhavam em empresas de médio a grande porte e que tem uma remuneração que oscila de três até seis salários mínimos, bem como a maioria fez ou está cursando pós-graduação. Além disso, foi possível concluir que os egressos de 2011-2014 do CAD-UFSC estão satisfeitos e se orgulham de terem colado grau em Administração no referido curso.

Pode-se concluir que o CAD-UFSC oferece um ensino-aprendizado que vai ao encontro dos interesses dos seus estudantes, pois os respondentes consideraram favoráveis a competitividade herdada pelos ensinamentos recebidos pelo corpo docente e reforçado pelo conteúdo programático definido e atualizado para atender as dinâmicas exigências do mercado empresarial, principalmente porque lhes permite um diferencial, tanto em relação ao reconhecimento pessoal quanto ao reconhecimento profissional, reforçando as avaliações do CAD-UFSC como um dos cursos *5 Estrelas* pelo MEC-Brasil.

Referências

BARDUCHI, Ana Lúcia Jankovic. **Empregabilidade:** competências pessoais e profissionais. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

CAD – Departamento de Ciências da Administração (UFSC). **Histórico**. Disponível em: <<http://portal.cad.ufsc.br/historico/>>. Acessada em 22 ago. 2015.

CAPES. **Universidades Públicas Federais Brasileiras**. Disponível em: <<http://emec.mec.gov.br/>>. Acessada em 01 jul. 2015.

CAPRA, Fritjof. **A teia da vida**. São Paulo: Cultrix/Amana-Key, 1996.

CAPRA, Fritjof. **O ponto de mutação: a ciência, a sociedade e a cultura emergente**. São Paulo: Cultrix, 1995.

CFA – CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. **Manual do administrador: guia de orientação profissional**. Disponível em: <<http://www.cfa.org.br/administracao/historia-da-profissao>> Acessada em 29 ago. 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

DICIONÁRIO MICHAELIS. **Dicionário escolar língua portuguesa**. São Paulo: Melhoramentos, 2008.

DRUCKER, Peter F. **Uma era de descontinuidade**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1970.

FASCIONI, Lígia. **Atitude profissional: dicas para quem está começando**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna Ltda., 2009.

FLEURY, M. A gestão de competências e a estratégia organizacional. *In*: Fleury, M. (Coord.) **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HAIR JR., Joseph F.; ANDERSON, ROLPH E.; TATHAM, Ronald L.; BLACK, William C.. **Análise multivariada de dados**. 5.ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HALL, Richard H. **Organizações: estrutura e processo**. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1984.

KATZ, Daniel; KAHN, Robert L. **Psicologia social das organizações**. São Paulo: Atlas, 1987.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Bookman, 2003.

NAISBITT, John. **Megatrends**. São Paulo: Abril Cultural, 1985.

RENDER, Barry; STAIR JR., Ralph M.; HANNA, Michael E. **Análise quantitativa para administração**. 10.ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

SILVA, Reinaldo O da. **Teorias da administração**. 3.ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

SOARES, Darcimeire. **A Administração é a profissão do futuro!** Quando as pessoas compreenderem o quanto é necessário utilizar nas empresas os fundamentos da administração teremos empresas melhores, um governo melhor e um mundo melhor. Quer estar um passo a frente? Disponível em: <<http://www.cfa.org.br/acoes-cfa/artigos/usuarios/5-motivos-para-fazer-administracao>>. Acessada em 12 jun. 2015.

SOUZA, Nelson Batista de. **História da administração no Brasil**, 2008. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/administracao-e-negocios/historia-da-administracao-no-brasil/26562/>>. Acessada em 26 mai. 2015.

STONER, J. A. F.; FREEMAN, R. E. **Administração**. Rio de Janeiro: LTC S.A., 1999.