

UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE – UNIPLAC
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*
MESTRADO EM EDUCAÇÃO – PPGE
SABRINA LOPES ERN

INSERÇÃO PROFISSIONAL DE EGRESSOS:

O CONHECIMENTO PERTINENTE AO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

LP2 – EDUCAÇÃO, PROCESSOS SOCIOCULTURAIS E SUSTENTABILIDADE

LAGES
2017

SABRINA LOPES ERN

**INSERÇÃO PROFISSIONAL DE EGRESSOS:
O CONHECIMENTO PERTINENTE AO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

LP2 – EDUCAÇÃO, PROCESSOS SOCIOCULTURAIS E SUSTENTABILIDADE

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do título de Mestre em Educação do Programa de Pós-Graduação em Educação, da Universidade do Planalto Catarinense.

Orientadora Prof. Dra. Marina Patrício de Arruda.

**LAGES
2017**

“Eu quase nada sei, mas desconfio de muita coisa” Guimarães

Rosa



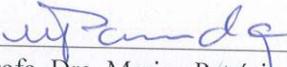
UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO (PPGE)
MESTRADO ACADÊMICO

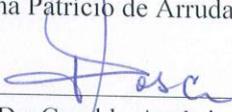
Inserção profissional de egressos: O conhecimento pertinente ao curso de Administração

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação, na Linha de Pesquisa II: Educação, Processos Socioculturais e Sustentabilidade.

Aprovada em 10 de fevereiro de 2017

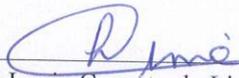


Prof. Dra. Marina Patrício de Arruda- Orientadora (PPGE/UNIPLAC)

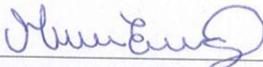


Prof. Dr. Geraldo Antônio da Rosa (PPGE/UCS)

Prof. Dra. Vanice dos Santos (PPGE/UNIPLAC)



Prof. Dra. Lucia Ceccato de Lima (PPGE/UNIPLAC)



Prof. Dra. Mareli Eliane Graupe
Coordenadora do PPGE/UNIPLAC



Prof. Dra. Lurdes Caron
Coordenadora Adjunta do PPGE/UNIPLAC

Lages, Santa Catarina, fevereiro de 2017.

Ficha Catalográfica

E65i Ern, Sabrina Lopes.
Inserção profissional de egressos: o conhecimento
pertinente ao curso de Administração / Sabrina Lopes Ern.--
Lages(SC), 2017.
79 p.

Dissertação (Mestrado) - Universidade do Planalto
Catarinense. Programa de Mestrado em Educação da Universidade
do Planalto Catarinense.

Orientadora: Marina Patrício de Arruda.

1. Curso de Administração - Alunos egressos. 2. Teoria
dos sistemas. 3. Teoria do conhecimento. I. Arruda, Marina
Patrício de. II. Título.

CDD 371.3078

(Elaborada pelo Bibliotecário José Francisco da Silva - CRB-14/570)

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus, que em sua infinita bondade, me permitiu ter saúde e condições de realizar o sonho de me tornar mestre.

Ao meu maior tesouro, minha filha Luiza, que mesmo sem entender muito, sempre me perguntou sobre o mestrado e me disse que eu iria conseguir.

Ao meu marido Petterson, que esteve ao meu lado em todos os momentos, sempre me auxiliando e incentivando.

À minha família amada, meu porto seguro.

Aos entrevistados, pela disponibilidade em auxiliar minha pesquisa.

Aos amigos e amigas, que de alguma forma contribuíram na elaboração desta dissertação.

E em especial à minha orientadora, meu exemplo, que me conduziu brilhante e incansavelmente ao longo desta caminhada.

RESUMO

A proposta deste trabalho é apresentar os resultados de uma pesquisa cujo objetivo geral foi conhecer o entendimento dos egressos do curso de Administração sobre o conhecimento pertinente à sua inserção profissional de uma Universidade comunitária do sul do país. Essa pesquisa teve como guia o pensamento sistêmico apoiando-se nas discussões de autores contemporâneos sobre processo de formação para o século XXI. Ao final dessa investigação observamos que os egressos sinalizam a necessidade do curso que os formou abrir-se a um paradigma inteiramente novo de formação do sujeito baseado nos princípios da complexidade. O profissional do século XXI precisa valorizar a condição humana, o aprender a ser, a comunicar-se e a compreender o contexto onde vive e trabalha. O conhecimento pertinente à formação do administrador diz respeito à habilidades que privilegiem a criatividade, a interatividade, a flexibilidade e o aprendizado contínuo para o enfrentamento das incertezas. Hoje, mais do que formar o funcionário é preciso estar atento ao perfil do empreendedor.

Palavras chave: Inserção profissional; Egressos do curso de administração; Conhecimento pertinente; Pensamento sistêmico.

ABSTRACT

The study aims to submit findings of a research which had as objective to know the understanding of Business Management students on pertinent knowledge to their integration into the labor market. The research was conducted in Universidade do Planalto Catarinense – UNIPLAC, located in Lages, SC. Following the directions of systemic thinking, this research was supported by authors who highlight the formation process in twentieth-first century. It was observed students have glimpsed the need of Business Management opens up for a new paradigm on subject formation based on complexity principles. 21st century professional requires appreciating the human condition, learning how to be better and to communicate in order to understand the context of his/her work environment. The pertinent knowledge to the manager formation involves skills which favor creativity, interactivity, flexibility and the continuous learning to face the doubts. Nowadays, even more than forming an employee, it is needed to have attention on entrepreneur's profile.

Keywords: Employability; Business Management students; Pertinent knowledge; Systemic thinking.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO I	18
EMBASAMENTO TEÓRICO PARA A PRODUÇÃO DO CONHECIMENTO	18
1.1 PARADIGMAS DE FORMAÇÃO E COMPLEXIDADE PARA A INSERÇÃO PROFISSIONAL NO SÉCULO XXI	18
1.2 A INSERÇÃO PROFISSIONAL DE EGRESSOS NA ATUALIDADE	25
1.3 O PROFISSIONAL DA ADMINISTRAÇÃO	28
1.4 O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE	29
1.5 CARACTERIZAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO UNIPLAC	31
1.5.1 Objetivo do Curso.....	31
1.5.2 Perfil Profissional	31
1.5.3 Campo de Atuação.....	31
1.5.4 Disciplinas e Carga Horária.....	32
1.6 O CONHECIMENTO PERTINENTE À FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR	34
1.7 HABILIDADES E COMPETÊNCIAS	40
CAPÍTULO II	44
PERCURSO METODOLÓGICO	44
2.1 TIPO DE PESQUISA	44
2.2 INSTRUMENTO DE PESQUISA E COLETA DE DADOS	44
2.3 ANÁLISE DOS DADOS	45
2.4 QUESTÕES ÉTICAS E LEGAIS	45
2.5 ANÁLISE DE DADOS	46
CAPÍTULO III	47
O ENTENDIMENTO DOS EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO SOBRE O CONHECIMENTO PERTINENTE À INSERÇÃO PROFISSIONAL	47
3.1 RELACIONANDO HABILIDADES E COMPETÊNCIAS DOS EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO: QUE CONHECIMENTO É PERTINENTE À INSERÇÃO PROFISSIONAL?	50
3.2 INSERÇÃO PROFISSIONAL DE EGRESSOS E PROCESSO DE FORMAÇÃO NO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO – COMPREENDENDO ESSA RELAÇÃO	54
3.3. O CONHECIMENTO PERTINENTE AO ADMINISTRADOR DA UNIPLAC – ABRINDO DISCUSSÕES	56
CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
REFERÊNCIAS	66
APÊNDICE 1. Roteiro para Entrevista Semiestruturada	71
ANEXO 1. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE	74
ANEXO 2. Resolução n.º 4, de 13 de julho de 2005	77

INTRODUÇÃO

O que fazer com todo o conhecimento construído na graduação? Será que esse conhecimento é pertinente à prática efetiva quando do ingresso no mundo do trabalho? Essas e outras perguntas que destacadas nessa introdução, nos levaram a pesquisar sobre o tema desta dissertação.

Sabemos que a finalidade dos cursos de graduação é preparar os egressos para o mundo do trabalho por isso o desempenho de vários cursos de graduação tem sido foco de estudos. Entre as graduações, os cursos de Administração se destacam pela importância que têm na vida das organizações e na vida das pessoas de um modo geral.

Observamos vários processos seletivos abertos, nas mais diversas áreas da administração, contudo, nem sempre há uma contratação, o que leva a crer que existe um distanciamento do currículo da graduação e as práticas efetivas em sala de aula, com as competências exigidas pelo mundo do trabalho.

Entender o mundo do trabalho, conhecer o currículo da graduação em administração e ouvir os egressos, se faz necessário para que se inicie uma discussão acerca desta realidade.

Universidade, formação e trabalho são instituições que co-existem na perspectiva de interdependência. Conhecimento, como produção humana e trabalho, setor produtivo articulam-se para dar conta da produção das condições de sustentabilidade de vida (PAZETO, 2005) por isso a Universidade não pode ser vista de modo separado da relação que a constitui.

Há pertinência e necessidade de cooperação entre universidade e mundo do trabalho para o tão esperado desenvolvimento da sociedade. De acordo com a UNESCO (1998, p. 94),

[...] os diferentes tipos de ambiente com os quais interagem as instituições de ensino superior, [...] em plena mutação: globalização, internacionalização, regionalização, democratização, massificação, deslocamento, marginalização, fragmentação, tecnologização.

Pazeto (1995) já chamou nossa atenção para a concepção do que se denomina de universidade-projeto ou universidade na perspectiva de projeto. Para ele essa ideia se assenta no vir-a-ser, e se orienta, ao mesmo tempo pelas questões locais e universais. Ideia que pode colaborar na ampliação do nosso pensamento para a compreensão do tema aqui proposto.

Afinal, qual o conhecimento pertinente ao curso de administração para o mundo do trabalho? Quais as perspectivas de reciprocidade entre universidade e instituições da sociedade que empregam seus egressos?

Essa investigação começa com vários questionamentos buscando inserir a discussão sobre o cenário atual do mundo do trabalho e do processo de formação despendido pela Universidade dentro de uma perspectiva de interdependência.

A ideia de cooperação entre universidade e instituições da sociedade é condição para pensar a interdependência entre as coisas. Segundo Capra a visão de mundo hoje precisa contemplar essas inter-relações:

A maioria dos sistemas vivos exibem modelos de organização em múltiplos níveis, caracterizados por muitos e intrincados percursos não-lineares, ao longo dos quais se propagam sinais de informação e transação entre todos os níveis, tanto ascendentes quanto descendentes. (...) árvore, símbolo mais apropriado para a natureza ecológica da estratificação nos sistemas vivos. Assim como uma árvore real extrai seu alimento tanto através das raízes como das folhas, também a energia numa árvore sistêmica flui em ambas as direções, sem que uma extremidade domine a outra, sendo que todos os níveis interagem em harmonia, interdependentes, para sustentar o funcionamento do todo (2006, p. 274).

Dessa forma, essa pesquisa segue a orientação do pensamento sistêmico apoiando-se nas discussões de autores contemporâneos sobre a necessidade de relacionar instituição formadora e mundo do trabalho.

Tanto existe tal preocupação que o Conselho Nacional de Educação, instituiu, em 04 de julho de 2005, as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, com a finalidade de fortalecer e normatizar o oferecimento do referido curso em território nacional.

Regulamenta o projeto pedagógico do curso, para além de suas peculiaridades e operacionalização, com foco nos objetivos do curso, contextualizados à sua inserção institucional, política, geográfica, social e certamente, no mundo do trabalho.

Direciona o curso com preocupação na formação de habilidades e competências imprescindíveis ao profissional administrador, o que anteriormente, não era uma diretriz.

Pesquisas foram e têm sido feitas sobre tal temática face à importância de contribuições que impliquem na melhoria deste processo, do caminho percorrido da graduação ao mundo do trabalho. Gambardella *et al.* (2000) afirmam que os estudos com egressos contêm informações que dão destaque a diversos níveis de ensino, tais como: exigências mercadológicas para inserção profissional na área de atuação, tendências de mercado e problemas enfrentados para inserção profissional, entre outros. Estes estudos fornecem subsídios para reformulação da matriz curricular de cursos de graduação e permitem reflexões importantes sobre os padrões de qualidade atuais ou futuros.

Uma pesquisa realizada pelo grupo PEFOP (paradigmas educacionais e formação de professores da PUCPR), que resultou em um artigo com o tema “Do paradigma tradicional ao paradigma da complexidade: um novo caminhar na educação profissional”, que teve como foco de investigação essa temática, desafia docentes a discutirem uma prática pedagógica inovadora na perspectiva do paradigma da complexidade, “problematizando como esta escolha do docente pode influenciar na aprendizagem dos alunos de maneira significativa, tanto na vida como na atuação no mundo do trabalho”(FERREIRA, *et al*, 2010, p. 52).

Neste viés, existem calorosas discussões sobre a necessidade de uma reforma educacional, do abandono da docência conservadora, que segundo os autores “privilegiava apenas o adestramento intelectual do aluno trabalhador” (FERREIRA, *et al*. 2010, p.53). Assim, adotar ações efetivas na formação inspiradas num paradigma que considera a inter-relação entre as coisas pode influenciar a preparação do aluno para a vida e o mundo do trabalho pois:

Estas mudanças incluem o discernimento para a utilização crítica de novas metodologias e tecnologias que exigem currículos elaborados a partir do modelo por competência com visão ampla e na estruturação da infraestrutura da escola por competência (FERREIRA, *et al*, 2010, p. 55).

Nesta direção, como professora e gestora de pós-graduação de uma Universidade, me sinto motivada a discutir a relação entre formação e mundo do trabalho em especial a questão da inserção profissional de egressos. Esta escolha recai sobre o curso de Administração por se tratar de um curso que oferece uma formação focada numa área de atuação profissional de grande importância, tendo em vista a vida das organizações contemporâneas. O egresso administrador é, por certo, um dos principais elementos para as instituições de ensino superior no desenvolvimento da sociedade e da vida socioeconômica do país. Nesse sentido, torna-se importante acompanhar a formação no curso de Administração e o processo de inserção profissional desse egresso no mundo do trabalho.

Segundo pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas, atualmente, o Brasil possui mais de 390 mil Administradores registrados no Sistema CFA (conselho federal de administração) /CRA (conselho regional de administração), entre pessoas físicas e jurídicas.

Contudo, tal pesquisa só considerou os Administradores registrados. Ou seja, ela não incluiu os Administradores recém-formados que ainda não realizaram o seu registro profissional, bem como os profissionais formados que não se registraram por não atuarem como Administradores.

Assim, certamente o número de egressos do curso de administração é muito superior ao ora informado.

Ainda segundo a pesquisa, o estado de São Paulo é o que mais possui Administradores registrados, com 63.463 (pessoas físicas) e 7.811 (pessoas jurídicas), seguido pelo Rio de Janeiro, com 46.451 (PF) e 5.201 (PJ). Minas Gerais aparece em terceiro.

De acordo com Drucker (1998) diversas organizações e instituições de ensino superior discutem hoje a formação do administrador contemporâneo. Dentre diversas percepções está que o administrador deve possuir uma formação humanística, técnica e científica, ética e justiça social. Entretanto, nem sempre esse perfil profissional é alcançado, pois o processo de formação não se articula ao ambiente empresarial do século XXI.

Quando se fala em ambiente empresarial do século XXI, traz-se de forma inerente as mudanças havidas em todo o cenário, seja ele da educação, dos negócios ou cultural.

Os últimos 25 anos no Brasil foram desafiadores para os empreendedores e administradores de empresas – talvez até demasiadamente. Ao olhar para o futuro, vislumbramos não apenas desafios e incertezas, mas também grandes oportunidades e uma perspectiva atrativa para empresas que aprenderem com as lições dos últimos 25 anos. (MCKINSEY, 2013, p.7)

Na função de coordenadora de Pós Graduação, nos últimos 09 (nove) anos, em instituições diversas, em aproximações com recém-formados e com empresas de forma mais direta, observei as dificuldades inerentes à inserção profissional, seja por falta de preparo desses profissionais, pela falta de articulação entre os principais sujeitos do processo, ou ainda a responsabilidade das Universidades e suas práticas pedagógicas.

Experiências profissionais propiciaram reflexões sobre os egressos da graduação e sua inserção em suas áreas de formação, pois nem sempre essa inserção se dá na área correspondente ao seu curso. Muitos acabam fazendo estágios, ou empregando-se provisoriamente, acreditando que só após a formatura, irão se direcionar às suas respectivas áreas.

Estaria aí a complexidade do mundo do trabalho e a desarticulação da Universidade com o processo de formação? A Universidade considera a interdependência entre as instâncias sociais? Que formação contemplaria a inserção de egressos no mundo do trabalho?

Drucker (1999) faz uma análise crítica a partir dos principais paradigmas que orientam a Administração, e dá destaque às questões sobre as demandas sociais atuais e à formação dos administradores baseada em modelos ultrapassados. Ramon de Oliveira, no seu livro intitulado *Empresariado Industrial e a Educação Brasileira* (2005), destaca preocupação do

empresariado com a precariedade da educação em todos os níveis e cita um documento gerado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) denominado Competitividade Industrial, que diz que:

O sistema de ensino está afastado das verdadeiras necessidades geradas nas atividades econômicas, em um ambiente marcado pela introdução das novas técnicas de produção, este distanciamento poderá se agravar, na medida em que a demanda por trabalhadores mais qualificados aptos para essas funções complexas deverá aumentar (CNI, 1988, p.19).

Resta claro que o empresariado vem chamando a atenção para a fragilidade do sistema educacional que acaba por constranger a formação humana para o setor produtivo, o que reforça ainda mais a necessidade de pesquisa na referida problemática. A inserção profissional como tema de pesquisa é relativamente recente e surge com múltiplas interpretações para o momento da vida do indivíduo que busca representar: entrada na vida ativa, transição profissional, transição escola-trabalho, entre outros (OLIVEIRA *et al.* 2012, p.44-75).

A inserção profissional tanto quanto a formação, são processos complexos e encontram-se articulados exigindo grande esforço para o encaminhamento dessa dissertação. Por certo, grande aprendizado também virá.

Pesquisar sobre a articulação entre inserção de egressos no mundo do trabalho, em sua área de formação, administração, constitui-se desafio para a Universidade, professores e egressos.

Capra (2002) destaca a importância da relação dos saberes de forma que esses possam nos remeter a um saber inter/poli/multi/transdisciplinar para promover um conhecimento contextualizado e multidimensional.

Morin (2000) argumenta que o desafio das instituições de ensino está em enfrentar e promover uma reforma do pensamento que resulte numa produção de conhecimentos pertinentes. Para esse autor (2000, p. 20): A reforma do pensamento pode permitir a ligação de saberes dissociado. Trata-se de uma reforma não programática, mas paradigmática. Reformar o pensamento para que ele possa dialogar com a complexidade, ou seja, com os sentidos múltiplos do real. Assim, o presente estudo visa responder a seguinte questão: Qual o conhecimento pertinente à inserção profissional de egressos do curso de Administração?

Considera-se que, essa pesquisa se justifica, tendo em vista o cenário atual, as inquietações sobre o tema e para que seja auxiliar na melhoria dos processos envolvidos e que são de interesse de uma sociedade. Assim, qualificar os profissionais do século XXI inclui a

transformação da instituição de ensino, do professor e do mundo do trabalho. Essa inter-relação necessita de processos conscientes, críticos e reflexivos.

Processos que deveriam contemplar novas possibilidades de desenvolvimento pessoal que passem a incluir

(...) novas atitudes e formação de valores, bem como o enriquecimento das experiências vivenciadas. Assim, a formação contínua envolve diferentes cenários que influenciam o redirecionamento das dimensões: o pessoal, o social e o profissional. (BEHRENS, 2007, p.447)

Essa dissertação se desenvolve junto à Linha de pesquisa denominada Educação, Processos Socioculturais e Sustentabilidade, do programa de Pós-graduação *stricto sensu*, Mestrado em Educação da Universidade do Planalto Catarinense.

Considerando que o egresso do curso de Administração deve ser o profissional capaz de acompanhar mudanças considerando os paradigmas organizacionais atuais nomeamos os objetivos a seguir.

OBJETIVOS DA PESQUISA

O presente estudo tem como objetivo geral:

Conhecer o entendimento dos egressos do curso de Administração sobre o conhecimento pertinente à sua inserção profissional.

E como objetivos específicos:

1 Relacionar as habilidades e competências do curso de Administração a um conhecimento pertinente à inserção profissional do século XXI;

2 Compreender a relação entre inserção profissional de egressos e processo de formação do curso de Administração de Empresas;

3 Discutir o conhecimento pertinente do administrador da UNIPLAC.

Essa dissertação se dividirá em sete subcapítulos, quais sejam os paradigmas de formação e complexidade para a inserção profissional no século XXI, a inserção profissional de egressos na atualidade, o profissional da Administração, o curso de Administração da Universidade do Planalto Catarinense, características do curso de Administração UNIPLAC, o conhecimento pertinente à formação do administrador e habilidades e competências.

Vale ainda destacar que essa dissertação se desenvolveu junto a Linha de Pesquisa 2: Educação, Processos Socioculturais e Sustentabilidade do Programa de Pós-graduação em Educação pela Universidade do Planalto Catarinense. As discussões aqui colocadas também retroalimentaram as reflexões do Grupo de Estudo e Pesquisa em Educação Saúde e Qualidade de Vida (GEPESVIDA).

CAPÍTULO I

EMBASAMENTO TEÓRICO PARA A PRODUÇÃO DO CONHECIMENTO

1.1 PARADIGMAS DE FORMAÇÃO E COMPLEXIDADE PARA A INSERÇÃO PROFISSIONAL NO SÉCULO XXI

Na presente pesquisa iremos abordar a formação profissional no ensino superior, contudo, necessário se faz apontar, ainda que superficialmente, os paradigmas na educação, de um modo geral, pois, a maioria dos problemas existentes na área educacional não são problemas apenas atuais, mas, que já persistem há décadas.

Novos programas e projetos foram sendo criados e recriados e os velhos problemas continuavam em constantes “listas de espera”. Soluções fragmentadas, dissociadas da realidade presentes na maioria dos programas e projetos governamentais mudavam detalhes do exterior, entretanto, sem provocarem mudanças internas e revolucionárias nas condições de aprendizagem dos alunos. (MORAES, M C, 2003, p.1)

A inquietação da autora se dá no sentido de, se não resolvemos problemas antigos, não conseguiremos acompanhar a evolução nas tecnologias da informação e comunicação global. Desta forma, não desenvolvendo autonomia e capacidade crítica sobre esses novos instrumentos.

Segundo a definição de Khun, T (1994), “paradigma refere-se a modelo ou a padrões compartilhados que permitem a explicação de certos aspectos da realidade. É mais do que uma teoria, implicando uma estrutura que gera novas teorias”.

E para Moraes, é imprescindível a mudança nos paradigmas da educação, sob pena de persistirmos nos erros e não nos ajustarmos à globalização. Precisamos de um novo referencial teórico, um novo paradigma.

A escola atual continua influenciada pelo velho paradigma, submetida a um sistema paternalista, hierárquico, autoritário e dogmático, não percebendo as mudanças ao seu redor e, na maioria dos casos, resistindo a elas. Continuamos dividindo o conhecimento em assuntos, especialidades, subespecialidades, transformando o todo em partes, separando o corpo em cabeça, tronco e membros, as flores em pétalas, a

história em fatos isolados, sem nos preocuparmos com integração, interação, continuidade e síntese (MORAES, MC, 2003, p. 7).

A formação do indivíduo desde o ensino infantil até o ensino superior, enquanto aluno e a formação do profissional, reflete a ideia de mudança de paradigmas, tendo como espelho o mundo do trabalho atual e sua complexidade.

É fato que existem tantas lacunas entre o egresso e o mundo do trabalho, a origem disso tudo pode e deve estar na educação.

Acreditamos que as coisas não mudam na educação, principalmente, pelas dificuldades enfrentadas por todos aqueles e aquelas que nela exercem as suas atividades profissionais, ao tentarem se adaptar a uma nova cultura de trabalho que, por sua vez, requer, mais do que nunca, uma profunda revisão na maneira de ensinar e de aprender (MORAES, MC, 2003, p. 3).

No paradigma tradicional, o compromisso do professor é com repassar coisas do passado que deve ficar gravadas pelo aluno, no paradigma emergente, sugerido por Moraes, o compromisso deve ser com o futuro, com o momento presente, em sala de aula, com o educar aprendendo e aprender ensinando.

A ideia desse paradigma possibilitará o desenvolvimento de indivíduos críticos e pensantes, que saiam da graduação preparados para o mundo do trabalho.

Na sociedade contemporânea, existe uma busca frenética por uma colocação no mundo do trabalho, onde homens e mulheres disputam lado a lado cargos e salários, em empresas e que possam lhes dar um retorno profissional e financeiro. Em contrapartida, as empresas estão cada vez mais exigentes em relação à formação e competências profissionais quanto à contratação.

No final dos anos 80 e início dos anos 90, profissionais somente com o ensino médio obtinham colocação no mercado de trabalho com mais facilidade, em nome da escolarização, inclusive em cargos de gestão. E aqueles que concluíam uma graduação eram absorvidos pelo mercado mais rapidamente, ocupando melhores cargos e obtendo melhores salários, o que deu início a uma maior preocupação no investimento na formação.

Segundo Abade (2009), o número de brasileiros que concluíram o ensino superior aumentou 77% de 1998 a 2008, e vem aumentando consideravelmente. A década de 1990 ficou marcada como o momento em que as faculdades particulares se expandiram, justamente pela preocupação com o prolongamento da escolaridade em função da empregabilidade.

Arruda (2002, p.71), em sua pesquisa, diz que:

Foi a partir da década de sessenta do século XX que o ambiente dos negócios começou a mudar. Os mercados dos países desenvolvidos tornaram-se mais competitivos e a demanda por produtos diferenciados aumentou. A alta tecnologia invadiu os processos produtivos e, com a diminuição das barreiras do comércio internacional, as nações puderam competir entre si. A economia se globalizou e, neste contexto, passaram a assumir a liderança de mercado as empresas com capacidade de oferecer produtos muito diferenciados a preços altamente competitivos. Os novos processos de produção passaram a exigir trabalhadores mais qualificados.

É a partir desse contexto que o processo de formação passa a ser questionado. Como preparar indivíduos para uma futura inserção no mundo do trabalho?

Já constata Pereira (2014, p.3), em seu artigo, que:

Ensinar e aprender é uma relação entre o que é conhecimento no sentido epistemológico e o que é o homem no sentido ontológico. Complexa, implica responsabilidades que nem sempre estão presentes na consciência do professor.

É fato que a formação do aluno ultrapassa as paredes de sala de aula, uma vez que ela não implica somente na questão profissional, mas, na formação do cidadão, do homem em si, do ser humano que em breve deixa a universidade para conquistar o mundo.

O currículo, as disciplinas e os conteúdos, aliados às ações do docente em sala, são diretamente responsáveis por esta preparação, pode-se assim dizer, para a inserção e permanência no mundo do trabalho, e para além dele, no âmbito social e cultural.

Segundo Pereira (2014), isso nem sempre está presente na consciência do professor, e afirma que “Ao exercer a atividade docente, particularmente no nível da educação superior, o professor deve responder para si algumas perguntas: Como eu quero ser professor? Que formação quero dar ao aluno? Para qual universidade, ou seja, para que tipo de instituição de educação superior? Para que tipo de sociedade? Com que ideia de conhecimento está trabalhando?”

As respostas às perguntas acima parecem óbvias, contudo, envolvem muitos mais fatores, que dizem respeito às práticas, aos métodos e às formas de ensinar.

O professor que pratica a educação bancária, assim denominada e criticada por Paulo Freire, estabelece com o aluno uma relação de simplesmente passar conhecimentos, e cabe ao aluno, mostrar na ocasião da avaliação, o quanto aprendeu sobre.

Ocorre que a relação entre professor e aluno deve ir além e é muito mais complexa do que simplesmente repassar informações. A troca de conhecimentos que agregue valor leva o aluno a pensar, a questionar e a aplicar conhecimentos à prática.

(...) pensar na formação do professor para exercitar uma adequada pedagogia dos meios, uma pedagogia para a modernidade, é pensar no amanhã, numa perspectiva moderna e própria de desenvolvimento, numa educação capaz de manejar e produzir conhecimento, fator principal das mudanças que se impõem nesta antevéspera do século XXI. E desta forma seremos contemporâneos do futuro, construtores da ciência e participantes da reconstrução do mundo (M. C. MORAES, 1993).

A complexidade mora exatamente nas formas de entendimento e atuação de grupos e instituições dentro da dicotomia de moldar estudantes para o mercado de trabalho ou formar seres humanos, profissionais, preparados para o mundo do trabalho.

Segundo Pereira (2014), Na universidade, o objetivo principal da formação do estudante é o de promover a sua autonomia. Trabalhar a autonomia é fazer o aluno adquirir autogoverno em todos os âmbitos de sua vida pessoal e profissional.

Newman (2001), um dos mais importantes estudiosos da universidade, um clássico da literatura acadêmica cujos escritos estão influenciando a área da universidade desde o século XIX, diz que a missão primeira da universidade é o compromisso com a formação do homem para a autonomia e defende que é essa a essência da atividade do ensinar na universidade.

Nessa dimensão, a ação pedagógica deve atender às necessidades do indivíduo, da sociedade e da humanidade – dimensões maiores do que a estreita especificidade técnica das competências profissionais.

A formação profissional de nível superior, aqui estudada, surge na universidade e não pode ser estanque, face à rapidez de transformação das rotinas e fluxos, diante de uma sociedade altamente globalizada. A problemática está justamente na qualidade profissional dos estudantes, pois, nem sempre o fato de possuir graduação garante a qualidade profissional e as habilidades práticas do profissional.

Foi tema de pesquisa, a análise do tipo de funcionário que grandes empresas privadas desejam no seu quadro gerencial. Este concluiu que:

A formação cognitiva específica, recebida pelo aluno de graduação, não é fator decisivo na contratação, submetendo-se em importância as variáveis comportamentais e vivenciais do aspirante ao cargo e à constatação da excelência da instituição de ensino cursada. (PINTO, 2001, p.103)

O recém-egresso torna-se um profissional capaz de problematizar, e de rever a construção de seus saberes. Postura que permite a formação de um profissional diferenciado, que, pela flexibilidade, poderá ser mais facilmente inserido profissionalmente. Caso contrário,

será o tipo de profissional que necessitará de capacitação e qualificação imediata para suprir as necessidades que o mercado preconiza no atual estágio do trabalho, o que muitas vezes não é possível com a agilidade que esse mercado impõe.

Conclui, em sua pesquisa, que:

Presenciamos um momento muito importante em nosso país, o da demanda por educação, que, ao crescer, faz com que sociedade e instituições, em uníssono, movimentem-se no atendimento a essa urgência nacional. Essa é uma tarefa importante e é isso que se espera que o Brasil faça. (RODRIGUES, 1999, p.90).

É preciso pôr em prática todos os estudos e projetos para a modernização da educação. Para mudar nossa história e lograr conquistas, precisamos ousar em cortar as cordas que impedem o próprio crescimento, exercitar a cidadania plena, aprender a usar o poder da visão crítica, entender o contexto desse mundo, ser o ator da própria história, cultivar o sentimento de solidariedade, lutar por uma sociedade mais justa e solidária e, acima de tudo, acreditar sempre no poder transformador da educação. (RODRIGUES, 1999, p.100).

Alguns pesquisadores já trouxeram temas similares no que tange à trajetória profissional de egressos do nível de ensino superior. Teixeira, pesquisou os egressos em Fonoaudiologia, e como resultado traz que:

Do total de egressos, a maioria deu continuidade aos estudos sendo a especialização a continuidade mais apontada, embora não significativa. [...] Entre os egressos que referiram viver exclusivamente do trabalho, a avaliação sobre a formação acadêmica foi em sua maioria de muito boa a ótima. Entre os egressos que não vivem exclusivamente do trabalho, 50% avaliaram negativamente a formação universitária. (2012, p.6).

Ainda, como suporte teórico e de suma importância para a realização, o entendimento de Morin, no que diz respeito ao conhecimento pertinente e seus princípios.

Esse norte impulsiona o presente estudo, visto que existe a necessidade de se conhecer e compreender o papel da graduação universitária frente ao futuro profissional, efetivando-se como preparado para pertencer e enfrentar o mundo do trabalho, tema aqui proposto. Buscando conhecer o profissional recém-formado quanto aos seus anseios e expectativas diante do mercado de trabalho, bem como as realidades das contratações, por meio de relatos dos egressos; seus anseios e suas expectativas diante deste novo mundo do trabalho.

Ainda citando o artigo de Pereira, para ilustrar um pouco mais a importância do ensino superior com questões mais amplas que o simples propósito de formar profissionais, lembra a famosa citação de Stuart Mill em seu discurso na Aula Inaugural da Universidade de Saint Andrews, em Londres, do início do ano letivo de 1867 (MILL, 1869/1999). A citação é longa,

mas seu conteúdo elucidada a importância do papel do professor, da educação e da formação do homem pela universidade antes que o profissional, já apontada naquela época:

Os homens são homens antes de serem advogados, médicos, comerciantes ou industriais; se os fizerdes homens capazes e sensatos, eles se transformarão por si mesmos em advogados ou médicos capazes e sensatos. Ao sair da universidade, os recém-formados não devem levar consigo conhecimentos profissionais, mas aquilo que é necessário para guiar o uso desses conhecimentos, para esclarecer os aspectos técnicos de seu trabalho à luz de uma cultura geral (...) A educação pode fazer de um homem um sapateiro mais inteligente, se tal deve ser o seu emprego, mas não lhe ensinando a fazer sapatos; a educação chegará a isso pelo exercício intelectual que ela impõe e pelos hábitos que engendra.

Para Pereira (2014, p. 102), com esta abrangência, “o ato de ensinar se revela uma experiência ampla por ser um processo de construção de identidade, de construção de conhecimento, uma relação social, uma atividade política, uma função ética, uma ação criativa, uma prática com a pesquisa”.

Lembrando novamente Paulo Freire (1996, p.37) e sua convicção sobre a importância do ato de ensinar como um ato político: Freire argumentava que fazer do ensino uma ação técnica é “amesquinhar o que há de fundamentalmente humano no exercício educativo: o seu caráter formador”.

Na contemporaneidade, alguns professores têm para si que formar bem os estudantes é dar-lhes condições de responderem ao mercado de trabalho, sem se questionarem que mercado é esse, assim como tem aqueles que entendem que a quantidade de conteúdo “depositada” no aluno é suficiente para instruí-lo para a vida.

Quando Pazeto (2005) afirma que “Universidade, formação e trabalho são discutidos na perspectiva de interdependência em relação a ambientes e a processos e, como tais, vêm constituindo uma temática complexa, particularmente em tempos de mudanças estruturais, como se vive atualmente”, admite a complexidade no mundo do trabalho, pois, segundo ele, existe um desconforto entre a formação profissional, o egresso e o setor produtivo, sustentando que a Universidade não estabelece interlocução sistêmica entre tais sujeitos e o desenvolvimento da sociedade.

Na base desse desconforto estão a organização e a gestão dos cursos, os processos de formação e as pressões do mercado. Se de um lado uma visão corporativa reduz a universidade e a formação às exigências do mercado, de outra parte, vislumbra-se que o regime de cooperação entre universidade e organizações do sistema produtivo, mediadas pelo diálogo cooperativo, apresenta-se como alternativa viável e como superação do modelo de formação em vigor. (PAZETO, 2005, p. 487)

Diante dessas constatações, o autor busca refletir acerca de quais são as exigências que os novos cenários de formação para o trabalho apresentam à universidade, quais os desafios são comuns a ambos os ambientes e ainda quais referências podem contribuir para os processos de formação e sua relação direta com o mundo do trabalho.

Em pesquisa realizada pela Unesco (1998), ficou constatado que, diante do cenário atual, houve mudança no perfil do emprego e por consequência das competências exigidas em praticamente todas as profissões, a crescente demanda no que diz respeito às novas tecnologias de informação e comunicação e ainda alto índice de exigências em conhecimento em diversas áreas de um mesmo profissional.

Mesmo diante de tudo isso, o Brasil não acompanha e não se preocupa com políticas capazes de ir ao encontro dessa evolução.

A política educacional brasileira para todos os níveis e modalidades de ensino, exceção feita à expansão generalizada da rede escolar básica e ao acesso à mesma, não deu atenção às modificações do perfil e das novas competências de formação em relação ao mundo do trabalho. A reação do sistema educacional brasileiro a essas exigências é lenta e sem condições de acompanhar as demandas por formação científica, conhecimentos e tecnologias em informática e comunicação, além de reagir, modestamente, na multiplicação de papéis que exigem alto conhecimento em determinados campos profissionais (PAZETO, 2005).

Muito embora alguns autores entendam a necessidade de reestruturação nas universidades, que garantam a formação profissional, outros preconizam e defendem a ideia de que a visão corporativa de universidade, deve ser superada, sob pena de desviar de sua função real.

O apelo à formação qualificada atraída por exigências de conhecimentos úteis reduzidos a fins pragmáticos e utilitários vem desviando a função da universidade e da ciência, imediatizando-as – função tático-operacional –, ao invés de consolidar-se como espaço das mediações, da investigação reflexiva e do futuro – função político-estratégica (PAZETO, 2005, p. 493).

Desta feita, constata-se que existem sim novas demandas no mundo do trabalho, podendo até relacioná-las, como feito acima, porém, diante da complexidade nos paradigmas de educação e das políticas educacionais, cria-se a dúvida acerca dos processos a serem utilizados para tal, e sua pertinência.

A relação de pertinência dos programas institucionais da universidade com processos de formação, sempre atentos ao mundo do trabalho, é hoje, um dos maiores desafios da universidade, diante de contextos instáveis de desenvolvimento

e da dificuldade de se estabelecer referenciais para seu direcionamento (PAZETO, 2005, p.494).

O fato é que existe a iminência de reestruturação, seja ela nas práticas, seja ela nos currículos e/ou na postura dos envolvidos, docentes e discentes.

1.2 A INSERÇÃO PROFISSIONAL DE EGRESSOS NA ATUALIDADE

De extrema importância iniciar a presente abordagem com o conceito básico do que é o mercado de trabalho e o que é o mundo do trabalho, que se insere em nosso objeto de pesquisa.

Mercado de trabalho tem a ver com a relação daqueles que procuram emprego e aqueles que oferecem emprego num sistema típico de mercado onde se negocia para determinar os preços e quantidades de um bem, no caso, o trabalho. O seu estudo procura perceber e prever os fenômenos de interação entre estes dois grupos tendo em conta a situação econômica e social do país, região ou cidade.

Já o mundo do trabalho insere tanto o mercado de trabalho formal quanto o informal, com intuito de abranger toda e qualquer ocupação remunerada do indivíduo.

O presente estudo tem a preocupação de pesquisar justamente como se dá a inserção dos egressos do curso de administração no mundo do trabalho, ou seja, em qualquer que seja a atividade remunerada, dentro ou não de sua área de formação.

Pesquisar acerca da inserção profissional é questão social, além de educativa, visto que, com a investigação, conhece-se mais sobre os processos de contratação, sobre o real valor de um diploma de ensino superior e ainda sobre as perspectivas dos recém-egressos no que tange ao acesso ao emprego e ainda uma auto avaliação sobre a formação profissional.

No artigo escrito por Alves (2003), a inserção profissional não é vista como o mero produto das respostas da educação às necessidades e exigências do mundo econômico e profissional. Concebe a inserção profissional enquanto resultado da interação entre os acadêmicos (seus valores e estratégias), os empregadores (suas lógicas e necessidades) e os diplomados (seus percursos e dinâmicas pessoais e sociais).

Segundo Alves (2003), sobretudo a partir dos anos 70 do século XX, quando se registra um aumento das dificuldades dos jovens diplomados em encontrar emprego e a necessidade

de planificar e gerir o sistema educativo em articulação com alterações cada vez mais rápidas do sistema produtivo, que emerge um campo de investigação centrado nas relações problemáticas entre educação e trabalho/emprego.

Em sua pesquisa, foram entrevistados acadêmicos de uma universidade em Portugal, e, segundo a autora.

Parece ser comum aos acadêmicos entrevistados a ideia de que é necessário efetuar algumas mudanças nas atividades letivas (planos curriculares, estratégias pedagógicas, etc.) e na forma de funcionamento da instituição universitária (cumprimento de regras e prazos das atividades letivas, por exemplo), de modo a melhorar a preparação dos alunos para a vida (profissional) (ALVES, 2003).

Quando se fala na necessidade de mudança, percebe-se que o caminho da inserção profissional possui obstáculos e é uma preocupação dos acadêmicos.

Mariana Alves, em outro artigo sobre inserção profissional, de diplomados de ensino superior, porém, com uma abordagem sociológica, constata em síntese que, o grupo sexual a que se pertence, a área disciplinar frequentada, a região em que se reside, o tipo de instituição de ensino superior que se frequentou são elementos que, para além da conjuntura económica e das relações entre ensino superior e emprego, condicionam os percursos de inserção profissional dos diplomados e tornam menos ou mais fácil a rentabilização do diploma de ensino superior em termos de utilização na vida ativa.

Assim, para que se entenda a inserção profissional, necessário um olhar educativo e um olhar social, sem os quais fica impossível a verificação da realidade.

Ao se falar de inserção, deve-se diferenciar de empregabilidade, uma vez que a segunda é a capacidade de adequação do profissional ao mercado de trabalho, contudo, ambos os conceitos caminham juntos.

Assim, quanto mais adaptado, preparado, mais empregável é o recém-egresso.

A exigência da formação académica tornou-se cada vez mais importante. A capacitação, habilitação, certificação e conhecimento são objetivos comuns daqueles que pretendem se inserir no mercado de trabalho condignamente com seus anseios e necessidades. Os cursos superiores são considerados como uma das principais respostas do setor educacional às necessidades e demandas da sociedade brasileira, uma vez que o progresso tecnológico vem causando profundas alterações nos modos de produção, na distribuição da força de trabalho e na sua qualificação (LEITE, 2003).

Aos seus olhos, novamente a Universidade está diretamente ligada a inserção profissional, atrelada com a formação profissional e do ser humano.

Outro estudioso é Cappelli, P., americano e professor no curso de Administração de empresas que realizou estudo acerca dos mitos e das verdades na hora da contratação, e ainda, sobre a formação profissional e a inserção no mundo do trabalho. Ainda que seus estudos tenham se dado em outro país, podemos perceber que a realidade de tais processos, se parece, e muito, com a realidade do Brasil.

Algumas de suas conclusões se deram no sentido de que a procura dos empregadores por profissionais são, na grande maioria das vezes, por “especialistas” e não, por recém-egressos ou apenas graduados.

Conclui também que algumas empresas procuram especialistas, mas, não oferecem salários condizentes com a capacidade laboral do candidato ou com o grau de especialização.

Em função disso, a própria sociedade acaba criando alguns mitos com relação à inserção profissional.

Outro fato relatado pelo autor supracitado é o da utilização de softwares, pelas empresas, na hora da seleção, em função do elevado número de currículos recebidos para uma mesma vaga, especialmente nas grandes empresas.

Caso o candidato não possua em seu currículo alguma palavra chave que faça um link entre sua atividade anterior e a atividade almejada, o software o exclui automaticamente, sem qualquer critério fidedigno, obstando, muitas vezes, a continuidade de um candidato potencial no processo seletivo e na ocupação da vaga.

Cita, inclusive, como exemplo, fato ocorrido em uma empresa que anunciou uma vaga para engenheiros e recebeu cerca de 25 mil currículos. Contudo, nenhum candidato foi selecionado para a vaga.

Sua dúvida consistiu na pergunta: será que nenhum candidato possuía as habilidades para a vaga, ou será que o salário oferecido não era condizente com a função? Acabou concluindo que era impossível que entre um número tão significativo de candidatos, a empresa não encontrasse ao menos um capaz de assumir a função.

O autor traz a tona algumas outras dúvidas: será que existe mesmo um déficit de competências? Qual a melhor maneira de preencher a lacuna entre a expectativa do empregador e a realidade do candidato?

Podemos perceber que a inserção profissional do egresso pode oscilar em função da complexidade do mundo do trabalho.

Na pesquisa trazida por Capelli. P., (p. 37 e 38), os Estados Unidos ocupam a sétima posição entre 39 países pesquisados, o que equivale a 52%, no que tange as dificuldades no preenchimento de suas vagas de emprego, segundo reclamações dos empregadores.

Nessa mesma pesquisa, destacamos a posição do Brasil, que, muito semelhante aos estados Unidos, ocupa a terceira posição, com 57% de dificuldades de preenchimento das vagas de trabalho.

Mesmo utilizando tal pesquisa como parâmetro, o autor mantém sua opinião com relação aos números lá trazidos.

Eles indicam realmente a existência de déficit de competência ou as reclamações dos empregadores e a aceitação dessas reclamações pela mídia?

Por que pessoas aptas e capazes não conseguem encontrar bons empregos, quando, claramente, existem tantas vagas a serem preenchidas? Certamente, parte do problema é que os empregadores estão, efetivamente, procurando unicórnios: encaixes perfeitos para empregos geralmente descritos e listados de forma imperfeita (CAPELLI, p.101).

1.3 O PROFISSIONAL DA ADMINISTRAÇÃO

As empresas, diante da competitividade desenfreada de hoje, demandaram por maneiras de coordenar e gerir atividades que exijam rapidez na ação e a abordagem por temas relacionados com a agilidade de processos. Para o autor, a flexibilidade vem se difundindo com grande velocidade nas empresas. Em função disso, o mercado de trabalho requer do administrador uma multiqualificação. Para Previdelli e Côrtes (2000), esse perfil de formação do administrador torna-se importante a partir do momento em que se observa que grandes mudanças sociais, políticas e econômicas, em escala mundial, vêm refletindo no cotidiano das pessoas, interferindo na realização do trabalho, nas unidades do comércio, nas estruturas empresariais e financeiras. Trata-se, neste caso, de sintomas da economia globalizada que, por sua vez, acabam influenciando no mercado de trabalho. Verifica-se que a realidade do mundo moderno incorpora o debate sobre a ordem internacional em suas dimensões globais e tecnológicas e seus efeitos sobre as estruturas e relações de emprego em todo o mundo. Portanto, uma formação de caráter mais generalista para o profissional de administração, seria uma possibilidade menos complicada de enfrentar essa nova realidade mundial. Segundo Pastore (1998), O futuro exigirá profissionais competentes, multifuncionais, alertas curiosos que precisarão ter passado por uma educação que lhes tenha equipado com lógica de raciocínio; compreensão dos processos; capacidade de transferir conhecimentos; prontidão para antecipar e resolver problemas; conhecimento de línguas; habilidade para tratar pessoas e

trabalhar em equipe. Ou seja, um tipo de educação que dá as pessoas às condições de apreenderem continuamente.

1.4 O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE

Tendo em vista que as entrevistas da presente pesquisa se deram com recém-egressos do curso de Administração da Universidade do Planalto Catarinense, importante se faz conhecer o histórico do referido curso.

Conforme síntese apresentada em pesquisa

Em 14 de fevereiro de 1974, pelo Decreto Nº 73.650 foi autorizado o funcionamento do curso de Ciências Administrativas da Faculdade de Ciências Econômicas e Contábeis de Lages. O curso de Administração acompanhou e participou juntamente com os demais cursos da instituição de toda a caminhada para que, em 1999, a Uniplac obtivesse a chancela de Universidade (AMARANTE, 2013, p. 8).

Este curso de graduação, tão almejado pela Instituição, tem sua história imbricada à história da universidade, e é um dos cursos mais tradicionais e procurados da região de Lages.

A estrutura curricular definida na data supracitada dispunha de 80 vagas anuais, com regime seriado cuja entrada acontecia no primeiro semestre. Esta estrutura prevaleceu até 1996, quando houve a primeira alteração na estrutura curricular. Nesta nova realidade, acontece a alteração para sistema de créditos e o número de vagas sobe para 80 por semestre. Esta estrutura vigorou de 1997 até 1999. No ano 2000, através do Parecer nº 901 do Conselho de Pesquisa, Extensão e Pós-graduação (CONSEPE), da IEs foram criadas duas habilitações para o curso de administração: Gestão Empresarial e Gestão em Turismo.

A terceira revisão, que gerou o atual PPC do curso foi criada a partir de resultados obtidos na 4ª edição da Pesquisa Nacional realizada em 2006 pelo CFA. Tal pesquisa contou com a parceria da Associação Nacional de Graduados em Administração (ANGRAD). A pesquisa era voltada às novas demandas de conteúdos, perfil de formação e oportunidades de trabalho para os administradores. Importante salientar que esta nova estrutura incorporou também as novas disposições das Diretrizes Nacionais para o curso de Administração.

Segundo o PPC do curso, esta estrutura está em conformidade com a Resolução nº04 de 13/07/2005 do Conselho Estadual de Educação – Câmara de Educação Superior, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação – Bacharelado em Administração. A estrutura apresentada está definida de acordo com o anexo 2.

A nova estrutura curricular bem como as ementas das disciplinas integrantes da mesma foi aprovada em colegiado, cuja reunião aconteceu em 29/09/2007. Esta nova estrutura contempla também as disciplinas que passaram a ser oferecidas em regime semi-presencial, seguindo a Portaria nº4.059 de 10 de dezembro de 200. (AMARANTE, 2013, p.6).

Uma pesquisa realizada por Sidnei Rocha de Oliveira e Valmiria Carolina Piccinini, que resultou na publicação de artigo científico, identificou o estágio como uma forma de inserção no mundo do trabalho, de alunos egressos do curso de Administração de Empresas.

Segundo os autores, a inserção de aspectos práticos na formação do acadêmico propicia um maior preparo na socialização com o trabalho, porém, por meio das entrevistas, perceberam que a busca pelo estágio é mais específica do que se imagina.

Nota-se que, apesar do caráter de formação, o estágio nem sempre representa a etapa inicial do processo de inserção profissional, pois, pelas entrevistas, verifica-se que a primeira experiência profissional dos estudantes nem sempre está relacionada com o curso de formação e normalmente vincula-se à busca pelo conhecimento do mundo do trabalho ou à independência financeira dos pais. Os estágios tornam-se centrais quando o jovem procura experiência profissional relacionada à sua área de formação. (OLIVEIRA; PICCININI, 2012, p. 45)

De fácil percepção que a inserção profissional é bastante complexa e não é possível entender todo o processo de forma simples.

Especialmente na área de formação em administração de empresas, o estágio é apenas uma das formas de inserção, mas, que também não a garante plenamente.

A inserção do egresso de administração pode se dar de diversas formas e a presente pesquisa busca entender as expectativas do egresso com relação ao ingresso no mundo do trabalho, e o caminho a ser trilhado para tal, tendo como apoio e base, a universidade.

O estágio pode representar a entrada na vida ativa, ou uma transação profissional, até mesmo uma transição escola-trabalho, ou seja, depende do momento da vida do indivíduo e da sua necessidade.

O curso de administração já foi, em outros tempos, representado por jovens estudantes de classes mais favorecidas, contudo, com a abertura de incontáveis universidades e cursos de graduação, nas últimas décadas, o perfil sócio econômico dos acadêmicos mudou.

O crescimento, muitas vezes desordenado desses cursos, não acompanha o crescimento do mercado, ou seja, dificulta o ingresso na área de formação face à diminuição do número de vagas oferecidas.

A pesquisa relata o processo de inserção de estudantes de administração, e não de egressos, que é o nosso objeto de estudo, mas, consegue apontar três formas de como o ingresso se dá, o que nos servirá de parâmetro, em nossa pesquisa, para avaliar eventuais inserções de egressos ainda enquanto estudantes.

A primeira entrada, na qual o jovem aprende as regras gerais do funcionamento do mercado de trabalho e do meio organizacional; a segunda, que tem por objetivo desenvolver as atividades ligadas ao curso; e o terceiro momento, de definição dos diferentes caminhos que se estabelecem a partir dessas experiências. ((OLIVEIRA; PICCININI, 2012, p. 58)

A partir dessas conclusões, podemos perceber que a inserção do egresso de administração pode se dar por mais de uma vez, em momentos distintos, cada um deles com um foco e diferentes resultados na construção de suas carreiras.

1.5 CARACTERIZAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO UNIPLAC

Segundo o PPC do Curso de administração da Universidade do Planalto Catarinense, temos as seguintes características:

1.5.1 Objetivo do Curso

Preparar profissionais com visão sistêmica, conhecimento técnico, científico e humano, e compromisso ético, social e ambiental, para, com competência e habilidade, empreender e administrar negócios próprios, e atuar em qualquer tipo de organização gerenciando atividades relativas aos diversos campos da administração.

1.5.2 Perfil Profissional

O Bacharel em Administração, formado na UNIPLAC será apto a gerenciar as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento. Desenvolver gestão qualitativa adequada, revelando a assimilação de novas informações e apresentando flexibilidade intelectual e adaptabilidade contextualizada no trato de situações diversas, presentes ou emergentes, nos vários segmentos do campo de atuação do administrador.

1.5.3 Campo de Atuação

O profissional Administrador poderá atuar em organizações públicas e privadas, desenvolvendo, dentre outras, as atividades relativas às áreas de: Administração Geral; Financeira; Recursos Materiais e Patrimoniais; Recursos Humanos; Marketing; Produção; Orçamentária; e Organização, Métodos e Programas de Trabalho.

1.5.4 Disciplinas e Carga Horária

DISCIPLINA	CARGA HORÁRIA
Empreendedorismo	60
Legislação Social e Previdenciária	30
Legislação Social e Trabalhista	30
Mercados e Tendência Mundial	30
Sociologia das Organizações	60
Tecnologia e Inovação	30
Teoria Geral da Administração	60
Administração de Micro e Pequenas Empresas	30
Comportamento Organizacional	60
Matemática	60
Metodologia Científica	30
Português	60
Teoria Geral da Administração	60
Administração de Marketing	60
Administração de Organizações Sem Fins Lucrativos	30
Administração Estratégica	60
Contabilidade	60
Matemática Financeira	60

DISCIPLINA	CARGA HORÁRIA
Organização, Sistemas e Métodos	45
Administração de Recursos Humanos	60
Administração Pública	45
Contabilidade Gerencial	60
Estatística	60
Projeto de Estágio e de Pesquisa em Administração	60
Sistemas de Informação Gerencial	30
Administração da Produção	60
Administração de Marketing	60
Administração de Recursos Humanos	60
Administração de Recursos Materiais e Patrimoniais	60
Estágio Curricular Supervisionado	75
Negociação Empresarial	30
Administração da Produção	60
Administração de Recursos Materiais e Patrimoniais	60
Administração Financeira e Orçamentária	60
Economia de Negócios	60
Estágio Curricular Supervisionado	75
Filosofia	30
Responsabilidade Social e Empresarial	30
Administração de Custos	60
Administração de Serviços	60
Administração Financeira e Orçamentária	60
Ciência Política	30
Comunicação Empresarial	60
Estágio Curricular Supervisionado	75
Gestão Ambiental	30

DISCIPLINA	CARGA HORÁRIA
Análise de Investimentos	30
Comércio Exterior	30
Direito Empresarial e do Consumidor	60
Estágio Curricular Supervisionado	75
Ética Profissional e Empresarial	30
Jogos Empresariais	30
Legislação Tributária	60
Mercado de Capitais	30
Plano de Negócios	30

De acordo com o PPC são 1.350 horas dedicadas à formação profissional.

1.6 O CONHECIMENTO PERTINENTE À FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR

Diante da abordagem feita acerca da complexidade do mundo do trabalho, se faz necessária uma reflexão sobre a educação atual, sobre as técnicas de ensinagem, as práticas pedagógicas e se existe ou não, uma preocupação dos professores, em sala de aula, sobre a formação profissional do aluno.

Acreditamos que as coisas não mudam na educação, principalmente, pelas dificuldades enfrentadas por todos aqueles e aquelas que nela exercem as suas atividades profissionais, ao tentarem se adaptar a uma nova cultura de trabalho que, por sua vez, requer, mais do que nunca, uma profunda revisão na maneira de ensinar e de aprender. Embora quase todos percebam que o mundo ao redor está se transformando de forma bastante acelerada, entretanto, a grande maioria dos professores ainda continua privilegiando a velha maneira com que foram ensinados, reforçando o velho ensino, afastando o aprendiz do seu próprio processo de construção do conhecimento, conservando, assim, um modelo de sociedade que produz seres incompetentes, incapazes de criar, pensar, construir e reconstruir conhecimento. (MORAES, 1993, p.3).

Segundo Edgard Morin, em sua obra intitulada “Os sete saberes necessários à educação do futuro”, deve-se haver uma preocupação com o ensino no próximo século, onde deverão

ser trazidos à tona, problemas fundamentais ignorados no momento, e não apenas em elencar quais são as disciplinas, que são ou deveriam ser ensinadas atualmente.

De acordo com Morin (2001), “há sete saberes fundamentais que a educação do futuro deveria tratar em toda a sociedade e em toda a cultura, sem exclusividade nem rejeição, segundo modelos e regras próprias a cada sociedade e a cada cultura.”

Quando o autor fala em cada sociedade e a cada cultura, fica muito clara a importância do conhecimento prévio de cada ser humano, na construção de seu conhecimento.

As origens e os contextos devem ser sempre respeitados pois, os conceitos e as práticas são melhores assimilados de acordo com a vivência de cada um.

Destacamos da obra, quais os sete saberes que de acordo com Morin, são necessários à educação do futuro. O primeiro deles, a cegueira do conhecimento: o erro e a ilusão, trata mais especificamente do “conhecer o conhecer”, onde segundo o autor

É necessário introduzir na educação o estudo das características cerebrais, mentais, culturais dos conhecimentos humanos, de seus processos e modalidades, das posições tanto psíquicas quanto culturais que conduzem ao erro ou à ilusão (MORIN, 2001, p.14).

Todo e qualquer conhecimento comporta o risco do erro e da ilusão e segundo o autor, o maior erro na educação atual e especialmente do futuro seria subestimar o problema do erro e a maior ilusão seria subestimar o problema da ilusão, e a educação deve-se dedicar, dessa forma, à identificação da origem dos erros, ilusões e cegueiras. Identificar erros mentais, intelectuais, erros da razão e as cegueiras paradigmáticas.

Outro saber identificado por Morin é o ensinar a condição humana, tratando-a como objeto essencial de todo o ensino.

Segundo o autor, os seres humanos devem se reconhecer em sua humanidade comum e ao mesmo tempo reconhecer a diversidade cultural inerente a tudo o que é humano.

Novamente surge a importância da indissociação entre contextos, conhecimentos prévios, vivências sociais e a construção do conhecimento. É situar o ser humano no universo e não separá-lo dele.

É entender a condição cósmica, a condição física, a condição terrestre, a condição humana, a unidualidade do ser humano, o circuito cérebro/mente/cultura/, o circuito razão/afeto/pulsão, o circuito indivíduo/sociedade/espécie, as esferas individual e social, a diversidade cultural e pluralidade de indivíduos, dentro da máxima de que estamos simultaneamente, dentro e fora da natureza.

Outro saber necessário à educação do futuro segundo Morin, é ensinar a identidade terrena, pois, segundo ele, o destino do planetário do gênero é outra realidade chave até agora ignorada pela educação.

No entendimento do autor,

Estamos comprometidos, na escala da humanidade planetária, na obra essencial da vida, que é resistir à morte. Civilizar e solidarizar a terra, transformar a espécie humana em verdadeira humanidade torna-se o objetivo fundamental e global de toda a educação que aspira não apenas o progresso, mas à sobrevivência da humanidade. A educação do futuro deverá ensinar a ética da compreensão planetária (2001, p. 78).

Enfrentar as incertezas é outro saber destacado pelo autor em sua obra, onde afirma que é preciso ensinar princípios de estratégia que permitiriam enfrentar os imprevistos, o inesperado e a incerteza, e modificar seu desenvolvimento em virtude das informações adquiridas ao longo do tempo.

Por isso, a educação do futuro deve se voltar às incertezas ligadas ao conhecimento.

Reflete Morin (2001) que o pensamento deve armar-se e aguerrir-se para enfrentar a incerteza. Tudo o que comporta oportunidade comporta risco, e o pensamento deve reconhecer as oportunidades de risco como os riscos da oportunidade.

Outro saber necessário à educação do futuro, segundo o autor, é o ensinar a compreensão, uma vez que é, a um só tempo, meio e fim da comunicação humana, mas, que, segundo ele, a educação para a compreensão está ausente no ensino.

A comunicação não garante a compreensão e a compreensão humana vai além da explicação, e, segundo o autor, o planeta necessita, em todos os sentidos, de compreensões mútuas.

Dada a importância da educação para a compreensão, em todos os níveis educativos e em todas as idades, o desenvolvimento da compreensão necessita da reforma planetária das mentalidades; esta deve ser a tarefa da educação do futuro. (2001, p. 104).

A ética do gênero humano compõe também os sete saberes da obra de Morin, e, segundo ele, não poderia ser ensinada através de lições de moral.

A ética propriamente humana, ou seja, a antro-po-ética, deve ser considerada como a ética da cadeia de três termos indivíduo/sociedade/espécie, de onde emerge nossa consciência e nosso espírito propriamente humano. Essa é a base para ensinar a ética do futuro. (2001, p. 110)

A ética se baseia em valores, e, sabemos que cada indivíduo constrói os seus, de acordo com o ambiente em que vive e com as pessoas com quem convive.

Ensinar ética deve ser a prática da consciência individual além da individualidade. Consciência da humanidade, da vida, das diferenças da solidariedade e principalmente da compreensão.

Preferimos deixar por último, já que é objeto de nossa pesquisa, um dos sete saberes conceituados por Morin em sua obra, que são os princípios do conhecimento pertinente.

A supremacia do conhecimento fragmentado de acordo com as disciplinas impede frequentemente de operar o vínculo entre as partes e a totalidade, e deve ser substituída por um modo de conhecimento capaz de apreender os objetos em seu contexto, sua complexidade, seu conjunto (2001, p.14).

O grande problema na fragmentação do conhecimento é a visão distorcida que se cria com relação ao todo. Quando não somos capazes de fazer ligações entre aquilo que sabemos, aquilo que aprendemos, e como vamos aplicar, ou seja, os resultados acabam sem sentido, muitas vezes.

A interdisciplinaridade já nos mostra o caminho a ser seguido e como os resultados são mais eficazes quando os conhecimentos e aprendizados conversam entre si.

O conhecimento das informações ou dos dados isolados é insuficiente. É preciso situar as informações e os dados em seu contexto para que adquiram sentido. Para ter sentido a palavra necessita do texto, que é o próprio contexto, e o texto necessita do contexto no qual se anuncia (2001, p. 36).

Segundo o autor, o conhecimento pertinente deve reconhecer e respeitar as várias dimensões, tanto do sujeito quanto da sociedade, para que as partes não se isolem do todo e sequer uma das outras.

Segundo Morin (2001), na missão de promover a inteligência geral dos indivíduos, a educação do futuro deve ao mesmo tempo utilizar os conhecimentos existentes, superar as antinomias decorrentes do progresso nos conhecimentos especializados e identificar a falsa racionalidade.

De acordo com nosso objeto de pesquisa, o professor universitário, ao fazer uso dos sete saberes para a educação do futuro, e em especial dos princípios do conhecimento pertinente, deve garantir em sala de aula, a supremacia do indivíduo e seus conhecimentos prévios. A interligação de todas as disciplinas que o acadêmico possui em sua matriz curricular, com o fim de aprimorar a evolução do ser humano.

A preocupação com a formação profissional deve estar presente em toda a graduação e não apenas nos últimos semestres, com o único intuito de possibilitar a inserção do profissional egresso.

Um bom profissional se forma não apenas em habilidades, mas em cultura, compreensão, pró-atividade, valores, ética, e claro, com a capacidade técnica que seu curso propõe.

Ou seja, pertinentes são aqueles conhecimentos que interagem com o todo, independente da área de formação do indivíduo.

A inteligência parcelada, compartimentada, mecanicista, disjuntiva e reducionista rompe o complexo do mundo em fragmentos disjuntos, fraciona problemas, separa o que está unido, torna unidimensional o multidimensional. É uma inteligência míope que acaba por ser normalmente cega. Destrói no embrião as possibilidades de compreensão e de reflexão, reduz as possibilidades de julgamento corretivo ou da visão a longo prazo (2001, p.43)

O desconhecimento dos princípios do conhecimento pertinente, o parcelamento das informações e a compartimentação dos saberes, impede o sujeito de apreender o que não pode ser depreendido.

Com relação à formação, não falamos apenas da formação acadêmica do egresso de administração, mas, também, da formação do professor universitário, à luz do conhecimento pertinente. Nessa articulação consideramos a interdependência entre formadores e formandos.

Os saberes disciplinares e fragmentados impedem a possibilidade do conhecimento que Morin chama de “conhecimento pertinente”. Essa expressão diz respeito àquele saber resultante de uma reforma paradigmática de pensamento, se articula ao pensamento complexo aquele que é capaz de situar a informação em seu contexto. Portanto, “o conhecimento pertinente não é fundado numa sofisticação, mas numa atitude que consiste em contextualizar o saber” (2004, p. 86). Um conhecimento pertinente não se caracteriza por uma grande quantidade de informações, mas por saber organizá-las porque permite-nos situá-las num determinado contexto.

Esse conhecimento pertinente é indispensável para o enfrentamento dos desafios de nosso tempo, indispensável para a ampliação, circulação e produção de saberes novos num mundo globalizado. Por isso, recomenda Morin (2000, p. 87): “Temos, portanto, de ensinar a pertinência, ou seja, um conhecimento simultaneamente analítico e sintético das partes religadas ao todo e do todo religado às partes”. O pensamento complexo propõe a superação

das formas compartimentadas e desassociadas que a formação tem mantido por séculos para promover a religação dos saberes.

Quando falamos em formação do aluno articulamos ainda o pensamento de Maturana ao definir o educar como algo que deveria ocorrer de maneira espontânea na convivência:

O educar se constitui no processo em que a criança ou o adulto convive com o outro e, ao conviver com o outro, se transforma espontaneamente, de maneira que seu modo de viver se faz progressivamente mais congruente com o do outro no espaço de convivência. O educar ocorre, portanto, todo o tempo e de maneira recíproca. (MATURANA,1998, p. 29).

A questão educacional para Maturana está exatamente no se entender a distinção entre a formação humana e a capacitação, que segundo ele, se entrecruzam, se separam e se juntam ao ensinar.

A formação humana diz respeito a capacidade de convivência como ser humano em um espaço desejável, já a capacitação está mais para a aquisição de habilidades, que se deseja desenvolver, segundo o autor. Nesse sentido, criar um espaço para o aprender/ensinar ou “formar profissionais capazes de organizar situações de aprendizagem”, como coloca Perrenoud, (2001, p.11), depende de seres humanos capazes de observar a si mesmos e ao outro em suas ações e emoções.

Dentro da perspectiva de Maturana, e também de Morin, percebemos que se faz necessária uma remodelação no modelo educacional nas universidades, na postura dos professores e também dos alunos.

Para que os professores possam aplicar os princípios do conhecimento pertinente, precisarão focar-se nas questões abordadas pelo autor e também na reavaliação de suas práticas e de seus pensamentos.

Na presente pesquisa, procuraremos conhecer o conhecimento pertinente à formação de profissionais de administração de empresas, por meio das entrevistas, para, a partir daí podermos conhecer as expectativas desses egressos no que diz respeito à sua inserção no mundo do trabalho e sua avaliação no caminho trilhado na universidade, e ainda a visão e posicionamento dos professores com relação à efetividade de suas práticas.

1.7 HABILIDADES E COMPETÊNCIAS

Podemos definir a palavra competência de acordo com diversas visões, ou dentro de vários contextos, como o jurídico, empresarial, educacional, entre outros.

No cotidiano, utiliza-se a palavra competência associada à capacidade de resolver problemas, aptidão e habilidade. Estas atribuições dão conta apenas de uma atitude reativa e não contemplam a característica proativa, e mais abrangente, que o conceito assume no ambiente de negócios.

Na presente pesquisa, precisamos conhecer o significado de competência no âmbito do curso de administração e no mundo do trabalho, e a partir daí, definir habilidades.

Segundo Carlos Hisdorf, professor da Fundação Getúlio Vargas, que escreve para uma coluna na internet, referenciada na bibliografia, o termo competência, na esfera da gestão em RH, surgiu na década de 1970, ampliou-se nos anos oitenta e passou a fazer parte cotidiana do jargão corporativo em meados de 1990.

Para o referido autor,

Competência é a qualidade de ser adequado e bem qualificado física e/ou intelectualmente frente a desafios. É a capacidade de tomar decisões bem informadas e coerentes. Contempla grupos de habilidades, atitudes e conhecimentos necessários para a realização eficaz de tarefas. Refere-se a ações e comportamentos identificados pelas lideranças como efetivas contribuições na implementação da mudança; estes comportamentos são necessários para um desempenho satisfatório ou excelente em qualquer desafio profissional (HILSDORF, 2012).

Da mesma forma, quando falamos de habilidades, o conceito vai além do conceito básico que é o substantivo feminino que indica a qualidade de uma pessoa hábil, que revela capacidade para fazer alguma coisa, ou, das habilidades específicas e várias áreas do conhecimento.

Devemos igualmente à competência, trazer para o viés corporativo e educacional, onde temos que, habilidade profissional é toda a particularidade de um indivíduo que lhe permite ter sucesso a nível profissional. Podem ser características psicológicas como motivação e autoconfiança ou outras que são adquiridas através da formação em uma área específica.

Para a maioria dos autores, uma pessoa competente é aquela que tem o talento (aptidão natural ou inata para uma certa atividade) e a habilidade (característica técnica que foi aprendida e melhorada através de uma abordagem teórica e prática).

O texto de Mariana Diniz Luna do Nascimento e Marielza Barbosa Alves, traz um estudo comparativo entre as percepções do mundo do trabalho e da academia, acerca do que são as competências de um administrador, o que é de suma importância no presente estudo, vez que um dos objetivos é entender a inserção profissional dos egressos deste curso, restando demonstrado naquele estudo que as percepções coincidem em vários aspectos, porém, segundo a pesquisa, é necessário que haja uma reformulação nas práticas pedagógicas das instituições, inserindo ao longo do curso de graduação vivências concretas que se assemelhem ao que cada profissional irá se deparar, nos ambientes de sua atuação, após o término de seu curso.

Segundo as autoras, o potencial humano é diferencial competitivo nas empresas, por isso, as competências e habilidades do trabalhador estão sendo destaque na hora da contratação e diante deste cenário, o foco das organizações passou a ser as competências e o papel do administrador dentro de uma organização vai de acordo com suas habilidades e como elas serão utilizadas em prol da mesma.

[...] O administrador é um agente – não só de condução do cotidiano - de mudança e transformação das organizações, levando-as a novos rumos, novos processos, objetivos, estratégias, tecnologias e novos patamares; ele é um agente educador e orientador, pois sua orientação modifica comportamentos e atitudes de pessoas; é um agente cultural, pois com seu estilo de Administração modifica a cultura organizacional. O administrador deixa marcas profundas na vida das pessoas, pois lida com elas e com seus destinos e influencia o comportamento dos clientes, fornecedores, concorrentes e demais organizações humanas [...] (CHIAVENATO, 2006, p.13).

A questão das competências do administrador não é subjetiva, e sua formação acadêmica assim como de qualquer curso de nível superior, deve seguir as resoluções que são instituídas pelo Conselho Nacional de Educação.

A resolução de nº 4, de 13 de julho de 2005, descreve quais competências e habilidades básicas que são necessárias para o ingresso do administrador no mercado de trabalho, são elas: I - reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão; II - desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais; III - refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento; IV - desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações

formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais; V - ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional; VI - desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável; 6 VII - desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações; VIII - desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais. A resolução que rege o curso de administração, enfatiza que é preciso que o administrador tenha habilidades e atitude para saber colocar em prática todos os conhecimentos e competências adquiridos no decorrer do seu curso de graduação. É de grande importância que o administrador saiba que são peças fundamentais, imprescindíveis para o bom desempenho da organização. Assim, é preciso saber compreender os objetivos da empresa, a qual faz parte, adquirindo uma postura compatível com o seu cargo e buscando cada vez mais entender e conhecer as competências necessárias à sua função, para que o feedback organizacional seja eficiente e eficazmente aproveitado.

Outro estudo que pode ser acrescido à presente pesquisa, foi o de habilidades e competências adquiridas na formação dos bacharéis em administração da Faculdade Católica Dom Orione, que analisa se estes estão realmente preparados para enfrentar os desafios do mundo do trabalho.

Para os autores do artigo, Helena Mendes da Silva e Poliana Ribeiro Figueiredo, o curso de administração possui a finalidade de formar um profissional completo, que possa utilizar-se do aprendizado e das ferramentas adquiridas durante sua formação, para resolver os problemas e desafios do mercado de trabalho, sendo capaz de alcançar os objetivos, utilizando-se de funções como planejar, organizar, dirigir, coordenar e gerenciar empresas, negócios e atividades afins. Estará apto para exercer com habilidade e competências todas as funções que forem designadas.

É praticamente consenso que os profissionais necessitam desenvolver suas competências e habilidades para a inserção no mundo do trabalho. Silva (2008, p.13) enfatiza que “as habilidades são as destrezas específicas para transformar conhecimento em ação, que resulte no desempenho desejado para alcance dos objetivos”.

É também preocupação do presente estudo, relacionar as habilidades e competências previstas no curso de administração de empresas, de uma universidade comunitária, ao conhecimento pertinente à inserção de egressos ao mundo do trabalho.

CAPÍTULO II

PERCURSO METODOLÓGICO

Um bom pesquisador precisa, além do conhecimento do assunto, ter curiosidade, criatividade, integridade intelectual e sensibilidade social. É igualmente importante a humildade para ter atitude autocorretiva, a imaginação disciplinada, a perseverança, a paciência e a confiança na experiência (GIL, 1999, p 44).

O desenho metodológico prevê um conjunto de procedimentos e técnicas que deverão assegurar que os objetivos sejam alcançados.

2.1 TIPO DE PESQUISA

Esta pesquisa será de cunho qualitativo, de acordo com Minayo *et al.* (2003) a pesquisa qualitativa retribui aos processos e fenômenos sociais mais intensos, ou seja, procura trabalhar com depoimentos que tenham cunho significativo, portanto, ela caracteriza-se como pesquisa interpretativa que possui um certo rigor científico.

A mesma será de caráter exploratório, que de acordo Triviños (1995) proporciona ao pesquisador uma maior vivência sobre certo problema. Sendo assim, o contato com a população pesquisada, possibilita a obtenção de respostas aos objetivos da pesquisa, bem como a compreensão mais ampla da realidade específica.

2.2 INSTRUMENTO DE PESQUISA E COLETA DE DADOS

O levantamento de dados foi realizado por meio de entrevista semiestruturada com egressos do curso de Administração que se dispuseram a participar. Assim, a amostra foi obtida por acessibilidade (GIL, 2004) via e-mail. Incluímos também uma análise documental

do Curso para verificar o perfil profissiográfico, habilidades e competências pertinentes ao processo de formação em questão.

Os egressos foram identificados através de informação da Universidade e foi feito contato individual com cada um deles, por e mail, convidando a participar da entrevista, até o número de 10 (dez), sendo 5 deles graduados em 2014 e 5 deles graduados em 2015.

A coleta dos dados ocorreu no período de outubro/2016.

O roteiro para a entrevista semiestruturada, encontra-se em apêndice na presente pesquisa.

2.3 ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram analisados e interpretados pelo método qualitativo, com base na teoria de análise de conteúdo de Laurence Bardin (1999).

2.4 QUESTÕES ÉTICAS E LEGAIS

Para desenvolver este trabalho foram levados em conta os aspectos éticos, procurando seguir cuidadosamente o planejamento das atividades em questão. Frente à prática da ética, Fortes (2002, p.26) comenta:

A tarefa da ética é a procura do estabelecimento das razões que justificam o que devem ser feito. A ética pode ser considerada uma questão de indagações e não normatizações do que é certo e do que é errado. Os atos éticos são exclusivos dos seres humanos, realizados por sujeitos éticos. Estes devem ter liberdade de pensamento, sem serem coagidos por forças internas ou externas. Os atos devem ser livres, voluntários ou conscientes.

Com o intuito de manter o compromisso com os aspectos éticos e morais envolvidos nesse estudo com seres humanos, vale ressaltar que comentar sobre ética significa falar de liberdade e responsabilidade.

Este estudo respeitou as normas de pesquisa definidas na Res. CNS 466/2012. Para a realização do estudo o foi avaliado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo

Seres Humanos da Universidade do Planalto Catarinense – UNIPLAC, tendo sido aprovado pelo parecer 1.914.287.

A proteção à confidencialidade foi garantida através da análise dos dados, ou seja, no momento da discussão dos resultados encontrados, os sujeitos da pesquisa não foram identificados por nomes, e a análise dos resultados é de inferência para o coletivo do grupo e não de forma individual.

A participação dos usuários foi voluntária e acompanhada pela assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que após assinado foi digitalizado e reenviado à pesquisadora.

2.5 ANÁLISE DE DADOS

Esta pesquisa teve como procedimento de análise os passos da operacionalização de análise de dados proposta por Minayo (2004) e se dividiu em *ordenação dos dados*, *classificação dos dados e análise final*.

O primeiro passo foi a *ordenação dos dados* que implicou a releitura de material, organização das respostas dos questionários, e dados observados pelos participantes. O segundo passo consistiu na *classificação dos dados* em que o dado foi construído a partir de um questionamento deste com base em uma fundamentação teórica. Através de uma leitura exaustiva identificamos o que surgiu de relevante no texto e com base nesta relevância foram elaboradas as categorias específicas. Neste sentido foram determinadas as informações presentes na comunicação. O terceiro passo referiu-se a análise final em que se procurou a junção de dados e referenciais teóricos da pesquisa e com base nos seus objetivos responder o questionamento da pesquisa.

Denominamos os participantes entrevistados como sendo egresso 1, egresso 2 e assim sucessivamente até o número 10.

Cada objetivo específico foi discutido nos resultados, sendo que para o terceiro objetivo, montamos um quadro onde explicitamos os dados empíricos surgidos nas entrevistas com as respectivas habilidades e competências.

Da mesma forma depois de colhidos os dados o pesquisador voltou-se para os fundamentos da teoria refletindo os conceitos iniciais, para discutir as ideias manifestadas.

CAPÍTULO III

O ENTENDIMENTO DOS EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO SOBRE O CONHECIMENTO PERTINENTE À INSERÇÃO PROFISSIONAL

Nesse capítulo analisaremos os dados colhidos para a pesquisa. A experiência vivenciada nessa pesquisa foi importante para a formação da pesquisadora e abriu possibilidades de reflexões sobre ações educacionais na própria instituição e apoio ao curso e disciplinas que são oferecidas no curso investigado.

Para um maior aprofundamento das questões propostas na presente pesquisa, e de forma a alcançar os objetivos ora propostos, o caminho metodológico seguido permitiu que explorássemos a percepção de egressos sobre o curso de graduação que fizeram e as experiências acumuladas ao longo dos primeiros anos como profissionais da área.

Ao propormos a entrevista semiestruturada, conseguimos trabalhar com depoimentos extremamente significativos, o que se preconiza na pesquisa qualitativa, de caráter exploratório.

Inicialmente, pensamos nas questões a serem propostas aos entrevistados, perguntas estas que deveriam ir ao encontro do que nos inquieta diante do tema e da realidade dos egressos do curso de administração, no que tange à inserção no mundo do trabalho, em sua área de formação.

A organização do instrumento para a entrevista incluiu três blocos, abrangendo informações pessoais, inserção profissional e específicas sobre o curso de administração em questão.

Como a pesquisa se deu em final do ano de 2016, definimos como público alvo egressos do curso de administração, da Universidade do Planalto Catarinense, quais foram, alunos que concluíram a graduação nos anos de 2014, primeiro e segundo semestres e 2015, primeiro e segundo semestres.

A lista com as informações necessárias foi fornecida pela própria Universidade e o contato com os egressos se deu por telefone, diálogo que considerou em primeiro lugar o interesse e a possibilidade de participação na pesquisa. Àqueles que aceitaram colaborar, encaminhamos por e-mail, a entrevista semiestruturada para que fosse respondida por cada um dos participantes e o TCLE.

Dos dez participantes, oito deles responderam em até uma semana, e os outros dois restantes, quinze dias após o recebimento do *e-mail*.

Antes de desdobrarmos as respostas de acordo com os objetivos específicos, cabe trazer respostas dos entrevistados que atendem o objetivo geral, assim, iniciamos esse capítulo destacando que dentre os entrevistados, constatamos que 100% (cem por cento) deles estão inseridos profissionalmente, sendo sete deles na condição de empregados, dois na condição de empregadores e um na condição de funcionário público.

Questionados acerca do motivo da escolha do curso de administração, a resposta predominante foi em função da abrangência do curso e em consequência disso, uma maior facilidade de inserção profissional.

“Eu escolhi o curso de administração pois ele me transmitiu os conhecimentos teóricos em forma das disciplinas que estudamos, e que são bem abrangentes no meu dia a dia prático” (Egresso 8).

“A administração é uma das áreas mais abrangentes e abre diversas portas no mercado, pois permite atuar nos mais variados campos possibilitando uma rápida inclusão no mercado.” (Egresso 10).

Dois dos entrevistados escolheram o curso em função do perfil profissional de administrador, que vai ao encontro de seus perfis.

“Porque era um dos cursos oferecidos em São Joaquim e o que mais se parecia com meu perfil.” (Egresso 6).

“Escolhi o curso de administração devido já ter feito antes um curso de empreendedorismo e me identifiquei com a área.” (Egresso 2).

Um dos entrevistados trabalhou como menor aprendiz, em uma grande empresa, na área administrativa, e tal experiência foi muito positiva, segundo ele, o que o levou a escolher tal curso de graduação. (Egresso 3).

No que diz respeito à expectativa dos egressos com relação ao curso de Administração da UNIPLAC, obtivemos um resultado positivo, uma vez que seis dos egressos afirmaram ter atingido suas expectativas, pois consideraram as disciplinas importantes e completas, além das atividades práticas oferecidas, entendendo ser de extrema importância a realização do curso para a inserção profissional.

“Sim. A abrangência do curso é de grande importância para a inserção no mercado de trabalho.” (Egresso 3).

“Foram atingidas. Consegui chegar ao meu objetivo.” (Egresso 6).

Um dos entrevistados frisou a necessidade de melhorias no colegiado.

“Sim, correspondeu à minha expectativa, mas deixo claro que o curso precisa de melhorias no seu conteúdo e na sua didática. Urgente.” (Egresso 4).

Os outros três entrevistados, afirmaram ter atingido suas expectativas de maneira parcial, pois, segundo eles, sentiram falta de mais atividades práticas, acharam algumas disciplinas fracas e com professores sem conhecimento e acreditam que precisaria haver mais estímulo ao empreendedorismo.

Cabe lembrar que dos dez entrevistados, apenas dois deles são empregadores, ou seja, são empreendedores, e gerem seu próprio negócio.

“Vejo que o curso prepara o acadêmico para ser um bom funcionário, não para ser dono da empresa. Este é um conceito totalmente ultrapassado e desta forma nunca teremos ter uma região próspera. Não podemos ficar aguardando empresas de fora vir se instalar em nossa região, devemos nós mesmos criar nossas empresas, gerando empregos e prosperidade. E é de fundamental importância o curso de administração para isso.” (Egresso 5)

“Mais ou menos. Na minha opinião algumas matérias são muito maçantes e repetitivas. Como falei, acho que falta uma ou mais matérias voltadas para o comercial, venda. E também acho que poderia estimular mais o empreendedorismo.” (Egresso 9).

O curso de administração deve acompanhar as transformações do mundo globalizado e as necessidades e exigências do mundo do trabalho, sob pena de restar obsoleto.

Quando o entrevistado critica o curso e as disciplinas, ele está criticando diretamente a estrutura curricular oferecida.

Os egressos entrevistados percebem a necessidade de modernização do currículo do curso, diante do surgimento de novas competências, e, portanto da exigência de novas habilidades.

O mundo globalizado e a emergência da sociedade do conhecimento mudam também o perfil do profissional e isso precisa ser considerado pelas instituições de formação. As transformações em todos os setores da vida humana, o avanço tecnológico e o processo comunicacional levam a informação a qualquer lugar sem interferência de fatores como distância, tempo ou volume. Segundo Gómez(1997), “trata-se de uma revolução que agrega novas capacidades à inteligência humana e muda o modo de trabalharmos juntos e vivermos juntos”.

Por perceberem todas as mudanças é que os egressos sinalizam a necessidade do curso que os formou abrir-se a um paradigma inteiramente novo de formação do sujeito que cria, inventa e se auto-organiza para o enfrentamento das incertezas. Hoje não se pode mais formar só funcionário é preciso estar atento ao empresário.

São novos modelos, paradigmas baseados nos princípios realçados por Morin (2003) sobre a educação do futuro. Para o século XXI é preciso valorizar a condição humana, o aprender a ser, a comunicar-se e a compreender outros indivíduos. Esse seria um conhecimento pertinente à formação do administrador aqueles que privilegiem a criatividade, a interatividade, a flexibilidade e o aprendizado contínuo.

Como aponta o egresso 9, “matérias são muito maçantes e repetitivas” podem estar relacionadas ao repasse contínuo do conhecimento, àquilo que se decora e se repete. A cabeça bem-feita, tão destacada por Morin (2000) prevê que o ensino não pode mais se basear na mera transmissão do saber acumulado. O ensino tem que nos ajudar a viver, por isso permitir um pensamento aberto e livre. A educação, segundo Morin, precisa incentivar a compreensão do contexto no qual vivemos.

A maioria dos egressos considerou o curso completo, e oito deles sugeriram que se fosse possível, deveriam ser acrescentadas ao currículo do curso, disciplinas como inglês, oratória, vendas e marketing, legislação trabalhista e orçamentária, psicologia, além de mais cursos de extensão.

“Acho o curso bem completo, talvez incluiria oratória ou inglês como disciplinas.” (Egresso 8).

Apenas dois entrevistados não opinaram acerca da inclusão de disciplinas.

A seguir, faremos a análise dos dados obtidos com a entrevistas, subdividida de acordo com os objetivos geral e específicos anteriormente propostos, lembrando que o objetivo geral visou **“Conhecer o entendimento dos egressos do curso de Administração sobre o conhecimento pertinente à sua inserção ao mundo do trabalho”**

3.1 RELACIONANDO HABILIDADES E COMPETÊNCIAS DOS EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO: QUE CONHECIMENTO É PERTINENTE À INSERÇÃO PROFISSIONAL?

Procuramos trazer aqui, sem o compromisso de esgotar discussão tão complexa, a forma como os egressos relacionaram habilidades, competências a um conhecimento pertinente.

Partindo para a análise das respostas que atendem ao objetivo específico acima destacado, observamos que, questionados sobre a importância do estágio obrigatório no curso de administração, apenas um dos entrevistados não opinou, sendo que os demais, foram

unânicos em dizer que a experiência foi extremamente positiva, pois, através do estágio puderam conhecer como funciona o “mundo real”, além de colocar em prática os conhecimentos construídos ao longo do curso conforme o depoimento que se segue;

“Interessante para aqueles acadêmicos que nunca trabalharam para saber como realmente funciona uma empresa no dia a dia, para que possa, talvez, aplicar os conhecimentos aprendidos em sala de aula.” (Egresso 7).

De acordo com Morin (2003), o processo de conhecimento não é simples reflexo do mundo externo, as percepções dos alunos permitem traduções e reconstruções cerebrais com base em estímulos ou sinais captados pelos sentidos. Fundamentada neste pensamento é que podemos compreender como a complexidade do aprendizado se constrói entrelaçando conhecimento prévio a outro que se forma. Perceber essas implicações é fundamental para quem se propõe tornar-se um profissional. O autor que nos inspira destaca ainda um saber como sendo necessário à Educação do futuro:

(...) princípio do conhecimento pertinente – construção e (des)construção. O conhecimento das informações ou dos dados isolados é insuficiente. É preciso situar as informações e os dados em um contexto para que adquiram sentidos (MORIN, 2003, p. 65).

Destaca Morin que saberes separados, compartimentados entre disciplinas impede-nos de enxergar a realidade global que é complexa e multidimensional. Esse conhecimento parcelado gerou a hiperespecialização; fragmentando os problemas, inibem as possibilidades de reflexão e compreensão do todo. Esse é um saber importante para administradores de empresa frente a necessidade de uma visão ampliada do todo, contexto de seu trabalho.

Muitos deles aplicam até hoje em suas empresas os projetos elaborados na disciplina, uma vez que fizeram os estágios nas mesmas empresas em que trabalhavam à época conforme explicita o egresso a seguir;

“No meu caso, foi uma sequência do trabalho que já vinha sendo feito. Porém o que podemos considerar meu estágio mesmo, foi mais direcionado para a área que gosto muito e atuo até hoje, que é o setor comercial da empresa. Então durante esse período, fiquei focado em um projeto para minha conclusão do curso, projeto este que estamos usando até hoje na empresa.” (Egresso 9).

Isso demonstra a importância da interdisciplinaridade, da indissociação do conhecimento, pois, duas disciplinas diferentes, trabalhadas interligadas, conversam entre si fortalecem a prática. Nesse caminho, outras formas de ensinar e aprender emergem ampliando

e alterando os paradigmas da escola tradicional. Um processo de ensino baseado na transmissão de conhecimentos não será suficiente para um mundo no qual tudo é muito dinâmico e relacionado.

De acordo com Ivani Fazenda (1979), a interdisciplinaridade implica uma transformação profunda da pedagogia pois diz respeito a um novo tipo de formação e a um novo jeito de ensinar:

Passa-se de uma relação pedagógica baseada na transmissão do saber de uma disciplina ou matéria, que se estabelece segundo um modelo hierárquico linear, a uma relação pedagógica dialógica na qual a posição de um é a posição de todos. Nesses termos, o professor passa a ser o atuante, o crítico, o animador por excelência (p. 48-49).

Essa nova atitude só é possível quando o professor está disposto à mudança e a construir junto com o aluno conhecimentos. Entendem os entrevistados que algumas disciplinas influenciaram na construção dos conhecimentos necessários no seu trabalho atual ou mais recente, sendo que a disciplina de marketing foi citada por cinco deles, e para dois deles, todas as disciplinas foram e são importantes.

Indicaram também as disciplinas de Teoria Geral da Administração, Administração da Produção, Contabilidade, Matemática Financeira, Empreendedorismo, Negociação e administração Estratégica.

“Na função mais recente foi o marketing sem dúvida, mas TGS e a Administração de Produção também tiveram uma grande importância.” (Egresso 8).

Os egressos parecem compreender que a busca por novos conhecimentos, atitude, inovação, planejamento dentre outras, são habilidades imprescindíveis para um administrador como destacam os depoimentos abaixo;

“O conhecimento, habilidade e atitude, são agregados principalmente no projeto de conclusão de curso, e os principais pontos importantes, no meu ponto de vista, é o comprometimento, inovação, criatividade, empatia.”(Egresso 3).

“Um aprofundamento maior em Administração Pública, e um aprendizado contínuo para se manter atualizado.” (Egresso 6).

Conforme Azevedo e Rowell (2009a), *competência* é “a capacidade, desenvolvida pelo sujeito conhecedor, de mobilizar, articular e aplicar intencionalmente conhecimentos (sensoriais, conceituais), habilidades, atitudes e valores na solução pertinente, viável e eficaz de situações que se configurem problemas para ele.” Já *habilidade* é “um saber fazer, um

conhecimento operacional, procedimental, uma sequência de modos operatórios, de analogias, de intuições, induções, deduções, aplicações, transposições.”

Dessa forma, uma mesma habilidade pode contribuir para o desenvolvimento de várias competências. E, por outro lado, uma competência pressupõe o desenvolvimento de várias habilidades, inclusive de habilidades com graus de complexidade diferentes.

A prática por meio de estudos de caso, de dinâmicas em grupo e individuais, permite ao estudante o desenvolvimento de determinadas habilidades, imprescindíveis ao administrador, que vão desde a articulação até a execução em si. Tomadas de decisão são mais acertadas quando o sujeito já, em algum momento da vida acadêmica, se deparou com situações similares, e, em fase de treino, digamos assim, teve uma maior facilidade na busca das soluções.

O saber emerge como uma aplicação pertinente dos conhecimentos construídos pelo sujeito, por meio das competências por ele desenvolvidas, ou seja, da mobilização e articulação **intencional** das habilidades, dos conceitos, das atitudes e dos valores para a solução de situações-problema. (BOFF; ZANETE, 2010, p.4)

Tanto as competências, quanto o desenvolvimento de habilidades, estão intrinsecamente ligados à grade curricular, que deve ser muito bem pensada e constantemente revisada, de acordo com as exigências do mundo do trabalho, a formação do profissional administrador e conseqüentemente, do atendimento às diretrizes curriculares nacionais do curso de administração.

Assim, segundo Boff (2010, p.4), “Definir currículo, nessa perspectiva, exige fazer escolhas e assumir uma postura ética e comprometida com o ideal de formação humana”. O ideal seria a participação em massa de todos os docentes, para que se discutam novas práticas, pautadas na elaboração de um currículo fundamentado nas relações de aprendizagem, no desenvolvimento de competências e habilidades, na formação de conceitos, que se repense as cargas horárias, concepções e estratégias no sentido de que este envolvimento contribua com o aumento da qualidade do curso e dos processos a ele inerentes.

O que sobressai na relação que os egressos fazem sobre o conhecimento pertinente à profissão o desenvolvimento das habilidades necessárias ao administrador, é a aplicação de todos os conhecimentos construídos na graduação, a necessidade da Instituição assegurar ao aluno a prática das disciplinas.

3.2 INSERÇÃO PROFISSIONAL DE EGRESSOS E PROCESSO DE FORMAÇÃO NO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO – COMPREENDENDO ESSA RELAÇÃO

Outro objetivo específico contemplado em forma de questionamento na entrevista, foi o de **“compreender a relação entre inserção profissional de egressos e processo de formação do curso de Administração.”**

O administrador pode atuar em empresas públicas ou privadas, nas mais diversas áreas. Empresas pequenas, médias ou de grande porte, nacionais ou multinacionais, constituem um mercado em potencial (CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO, 2013). De acordo com Oliveira (2011), existem diversas e diferentes formas de atuação para o profissional da Administração:

Análise financeira, Administração e seleção de pessoal/Recursos Humanos, Administração de Materiais e Logística, Administração Mercadológica/Marketing, Administração da produção, Orçamento, Organizações, Sistemas e Métodos e Programas de Trabalho, e existem ainda campos conexos em que a Administração atua como:

Administração de Seguros e Consórcios; Administração de Comércio Exterior; Administração de Cooperativas; Administração Hospitalar; Administração de Condomínios; Administração de Imóveis; Administração de Processamento de Dados/Informática; Administração Rural; Administração Hoteleira; Factoring; Turismo (OLIVEIRA, 2011).

Conhecer a trajetória profissional dos egressos, é uma forma de analisar e de se refletir sobre as questões relativas ao ensino superior, às práticas pedagógicas e ao currículo do curso.

Em especial para nossos entrevistados, durante o curso de graduação sete deles fizeram algum tipo de estágio ou trabalho, sendo eles em várias atividades. Um dos entrevistados realizou um trabalho com franquias e os demais realizaram apenas o obrigatório do curso.

Atualmente, todos egressos encontram-se inseridos no mundo do trabalho, e todos eles em sua área de formação, distribuídos entre as áreas de marketing, produção, comercial, contabilidade, recursos humanos, fiscal e na área de consultoria.

Oito dos entrevistados relataram que não tiveram qualquer dificuldade de inserção profissional em sua área de formação como registram os depoimentos;

“Não tive dificuldades, a dificuldade foi de gerar demanda para vendas do meu negócio. A região não despertou para este tipo de expansão de negócios e esta foi a maior dificuldade.” (Egresso 5).

“Não, já tinha trabalho. Faculdade abre várias portas e é só esperar a melhor oportunidade.” (Egresso 6)

Um deles afirmou que o ingresso no mundo do trabalho não dependeu da graduação e outro afirmou que teve dificuldades apenas na área contábil, pois, a graduação não o preparou muito bem para tal;

“Para a área contábil eu senti dificuldade, devido o curso de administração não ter um aprofundamento nesta matéria.” (Egresso 3).

Citamos Alves, (2003), que colabora com essa discussão ao afirmar que a inserção profissional não é vista como o mero produto das respostas da educação às necessidades e exigências do mundo econômico e profissional. Concebe a inserção profissional como resultado da interação entre os acadêmicos (seus valores e estratégias), os empregadores (suas lógicas e necessidades) e os diplomados (seus percursos e dinâmicas pessoais e sociais).

A relação, portanto entre a inserção e a formação profissional, nos traz novamente os ensinamentos de Morin (2001) no que diz respeito à necessidade de interligação entre sujeito, instituição e ensino e mundo do trabalho.

Como refere Morin (2011) é preciso aprender a religar e a problematizar. Religar para refletir e integrar nosso saber na prática e na vida. É nesse movimento dialógico processado no coletivo que se enxerga a criação de um novo conhecimento para a formação do profissional e do humano

Ainda que a maioria dos nossos entrevistados não tenha tido dificuldade de inserção profissional em sua área de formação, registramos a necessidade de melhorias na formação acadêmica. A fala dos egressos pode servir como instrumento de avaliação dos cursos, tanto para os mecanismos de Avaliação Institucional como para o próprio processo de Avaliação dos Cursos de Graduação. Um ponto relevante que chamou a atenção foi a função do estágio na formação de profissionais de administração, tomando os depoimentos dos egressos, o estágio profissionalizante aparece como perspectiva de atuação profissional após a conclusão do curso, uma vez que, para aqueles que não estavam inseridos profissionalmente à época, o estágio serviu como base para que pudessem conhecer, entender, participar da realidade de uma empresa e ainda, de fazer a ligação entre as teorias e as práticas, possibilitando um maior e efetivo direcionamento.

E, para aqueles que estavam inseridos, o estágio serviu para que pudessem focar em uma área específica para desenvolver projetos ou ainda, para conhecer todas as demais áreas e perceber qual a de sua preferência no âmbito da atividade profissional, muitas vezes redirecionando o egresso.

Para Iosif (2007), a educação é fundamental para a formação do discente, sendo a infraestrutura da instituição um elemento importante para a qualidade da aprendizagem do aluno. O autor relata ainda que a falta de professores qualificados também pode prejudicar o ensino, o que foi sinalizado pelo egresso 3. Convém observar que a falta de professores preparados também pode prejudica a realização de projetos, sendo esta fundamental para a construção do conhecimento que poderá ser adaptado para a comunidade local gerando uma melhora na prestação de serviços (SEVERINO, 2002). Nesse sentido, mesmo que a Universidade pesquisada prepare esses estudantes para o mercado de trabalho, há alguns pontos que merecem reflexão como a capacitação dos professores formadores desses futuros profissionais.

Num movimento mais geral observa-se depoimentos tranquilos quanto a inserção desses profissionais.

3.3. O CONHECIMENTO PERTINENTE AO ADMINISTRADOR DA UNIPLAC – ABRINDO DISCUSSÕES

Nesse item estaremos articulando o último objetivo específico da pesquisa; “Discutir o conhecimento pertinente do administrador da UNIPLAC”.

Diante das respostas obtidas na entrevista, pudemos identificar algumas situações no curso de administração da Universidade do Planalto Catarinense.

Trouxemos desde o início dessas discussões o pensamento de diversos autores contemporâneos, como Capra (2006), relevante para a compreensão do pensamento sistêmico, afirmando a necessidade de relacionamento entre as instituições formadoras e o mundo do trabalho.

Citamos Gambardella (2000) e seus estudos sobre a preocupação dos egressos com as exigências mercadológicas com propostas de práticas pedagógicas inovadoras, juntando fundamentos para tentar entender qual seria o conhecimento pertinente ao curso de administração sob a ótica dos egressos.

Ao analisar os dados colhidos na entrevista semiestruturada, constatou-se que todos os egressos entrevistados estão inseridos no mundo do trabalho em suas áreas de formação, o que surpreendeu-nos positivamente, uma vez que tínhamos uma ideia diferente deste resultado, como se pode observar na introdução.

Outro resultado obtido foi o de que a Instituição de Ensino Superior dos egressos parece considerar a interdependência entre as instancias sociais e procura preparar o aluno para o mundo do trabalho, de acordo com o projeto pedagógico do curso, contudo, não de forma efetiva, uma vez que faltam disciplinas e práticas.

Percebemos a necessidade de garantia do saber inter/poli/multi e transdisciplinar preconizada por Capra (2006) e também a necessidade emergente de se promover a reforma do pensamento para a obtenção da produção do conhecimento pertinente, a interdisciplinariedade de Morin (2001). Processos conscientes, críticos e reflexivos, além de novas possibilidades de desenvolvimento pessoal.

Conhecimento pertinente é uma expressão que significa o saber resultante de uma reforma paradigmática, da mudança que permite agir a partir os princípios organizadores do conhecimento complexo. Morin (2000, p. 15), destaca o conhecimento pertinente como aquele [...] “capaz de situar qualquer informação em seu contexto e, se possível, no conjunto em que está inscrita”. Recomenda portanto, o autor (p. 87): “Temos, portanto, de ensinar a pertinência, ou seja, um conhecimento simultaneamente analítico e sintético das partes religadas ao todo e do todo religado às partes”.

Emergiram dos relatos:

DADOS EMPÍRICOS	EGRESSOS E EXTRATOS SIGNIFICATIVOS	HABILIDADES E COMPETÊNCIAS
A importância do estágio para a formação de administradores	“Melhor entendimento das noções administrativas de uma empresa” (Egresso 4)	Vontade, perseverança, atitude e prática cotidiana.
Revisão do currículo do curso para a inclusão de mais disciplinas práticas	“...Vejo que a faculdade deveria ter mais aulas práticas ou dinâmicas de como se tornar administrador. Acho importante a teoria, mas nada melhor do que a prática para adquirirmos conhecimento.” (Egresso 10)	Saber aliar as técnicas e ferramentas administrativas com características pessoais; poder de decisão; capacidade de adaptação à mudanças; visão de inovação e busca de novos conhecimentos,

DADOS EMPÍRICOS	EGRESSOS EXTRATOS SIGNIFICATIVOS	HABILIDADES E COMPETÊNCIAS
		capacidade de trabalhar com pessoas e problemas
Inclusão de mais disciplinas e de extensão.	“Não vejo problemas na inclusão de novas disciplinas, vejo o problema na distância que a universidade está da comunidade. Cadê o trabalho de extensão que a universidade deveria ter com o curso? Não temos. Que estímulo temos para sermos donos das próprias empresas e sermos a mola propulsora do desenvolvimento de nossa região. Temos que sair mais das salas de aula e escritórios e encararmos o mundo de frente.” (Egresso 5)	Critério, disciplina e metodologia adequada ao aprendizado para o mundo do trabalho do século XXI
Aumento da carga horária na disciplina de empreendedorismo	“...Como falei, acho que falta uma ou mais matérias voltadas para o comercial, venda. E também acho que poderia estimular mais o empreendedorismo.” (Egresso 9)	Atitude e pró-atividade, formar o empreendedor não só o funcionário.
Melhorias no colegiado e práticas docentes	“...Mas deixo claro que o curso precisa de melhorias no seu colegiado e na sua didática. Urgente.” (Egresso	Vontade de aprender e consciência de que a qualidade do ensino passa por capacitação dos

DADOS EMPÍRICOS	EGRESSOS EXTRATOS SIGNIFICATIVOS	HABILIDADES COMPETÊNCIAS
	4) “...Achei algumas disciplinas fracas, com professores sem muito conhecimento, ou que não sabiam passar este conhecimento. E também algumas disciplinas que não acrescentaram muito conhecimento.” (Egresso 7)	docentes.
Fácil inserção no mundo do trabalho	“Não tive dificuldade, pois já estava produzindo e trabalhando mas os conhecimentos adquiridos no curso foram muito relevantes.” (Egresso 8) “Não, já tinha trabalho. Faculdade abre várias portas é só esperar a melhor oportunidade.” (Egresso 6)	Importância da experiência cotidianas e estágio no ambiente de trabalho.
Formação com ênfase voltada para ser funcionário; Falta de estímulo ao empreendedorismo	“Inseriria no curso disciplinas ligadas a área de Gestão e Empreendedorismo.” (Egresso 4). “Vejo que o curso prepara o acadêmico para ser um bom funcionário não para ser dono da empresa. Este é um conceito totalmente ultrapassado e desta forma	Abertura a um paradigma inteiramente novo de formação do sujeito que cria, inventa e se auto-organiza para o enfrentamento das incertezas.

DADOS EMPÍRICOS	EGRESSOS EXTRATOS SIGNIFICATIVOS	HABILIDADES COMPETÊNCIAS
	nunca teremos uma região próspera. Não podemos ficar aguardando a empresa de fora vir se instalar em nossa região, devemos nós mesmos criar nossas empresas gerando empregos e prosperidade. E é de fundamental importância o curso de administração para isso.” (Egresso 5).	

Fonte: O autor.

A resolução de nº 4, de 13 de julho de 2005, já destacada na revisão de literatura para a realização desse trabalho descreve as competências e habilidades básicas para o ingresso do administrador no mercado de trabalho. Entretanto muitas dessas competências apresentadas e discutidas por Perrenoud (2000), muitas vezes são vistas como ideologias, algo que não se encaixa na realidade brasileira tendo em vista a falta políticas necessárias à sua construção. Sendo assim, professores, coordenadores e educadores de um modo geral concordam que são competências importantes, entretanto, nem sempre podem ser alcançadas pela falta de estrutura das Universidades ou escolas. Mas existem algumas escolas de excelência, tanto públicas como privadas, que oferecem essa estrutura, apoio, recursos tecnológicos, cursos de capacitação de professores, etc. duas competências básicas da resolução de 2005 para o administrador foram aqui escolhida pela representatividade e relação com alguns relatos, são elas:

V - ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;

VI - desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável;

Estas competências foram sinalizadas pelos egressos e a vontade de aprender e entendimento da qualidade se fez presente num depoimento reflexivo de um egresso ao sinalizar a necessidade de capacitação constante do corpo docente que se expressa na qualidade do aprendizado. E a indicação de que se tenha mais disciplinas práticas, de acordo com vários depoimentos, indica a importância da experiência cotidiana para o ambiente de trabalho.

Esse exercício de síntese sobre o conhecimento pertinente nos leva a pensar na necessidade de a Universidade assegurar o conhecimento pertinente ao curso, que deve reconhecer e respeitar as várias dimensões, tanto do sujeito quanto da sociedade, para que as partes não se isolem do todo e sequer uma das outras, no curso de administração. Observar a sociedade significa observar o mundo do trabalho e o que ele exige do indivíduo para sua inserção.

Na análise dos dados, restou clara a necessidade de revisão no currículo do curso com a inclusão de mais disciplinas práticas, que interajam com a realidade. Que garantam ao aluno a condição de aplicabilidade dos conhecimentos obtidos, ainda na universidade e não apenas lhe garantam a teoria.

Nesse sentido, o pensamento de Pastore (1998) já afirmava que o futuro exigiria profissionais competentes, multiprofissionais, que se dedicassem a um aprendizado contínuo indicando a habilidade de tratar pessoas e de trabalhar em equipe como pontos fortes, deve ser observado. Para tanto, tais práticas já devem ser garantidas em sala de aula, pois, profissionais que possuem apenas a teoria, muitas vezes não conseguem executá-las no exercício de suas atividades profissionais.

Percebemos que tanto objetivos, perfil, campo de atuação, previstos no projeto pedagógico do curso de administração da Universidade do Planalto Catarinense, vão ao encontro do que preconiza o Conselho Nacional de Educação, em suas diretrizes nacionais para os cursos de administração.

Contudo, tendo vista a análise dos dados obtidos, sugere-se a imediata revisão nas disciplinas e respectivas cargas horárias, bem como a inclusão de mais disciplinas práticas, optativas, e aumento da carga horária nas disciplinas de empreendedorismo. Em todos os depoimentos, percebemos a necessidade latente de revisão na matriz curricular.

Os alunos sentem-se despreparados quando saem da graduação sem que efetivamente tenham colocado em prática os conhecimentos adquiridos.

As habilidades e competências previstas e descritas nas diretrizes pelo Conselho Nacional de Educação, conforme a resolução nº 4, de 13 de julho de 2005, anexa no apêndice desta pesquisa, estão sendo assegurados aos alunos da Universidade do Planalto Catarinense, contudo, necessária se faz uma adequação que possibilite, a interligação da teoria com as práticas a fim de garantir o conhecimento pertinente ao curso de administração, conforme se denota das entrevistas.

Para os egressos entrevistados, em suma, o conhecimento pertinente é o aperfeiçoamento prático das disciplinas, de aplicação da teoria na vida acadêmica e profissional.

É a formação do ser humano, como um todo, pleno e capaz de trocar e construir conhecimento no meio onde está articulado ao seu entorno, por meio do desenvolvimento de habilidades e competências intelectuais, social e tecnológica como convém ao século XXI.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação teve como objetivo “Conhecer o entendimento dos egressos do curso de Administração sobre o conhecimento pertinente à sua inserção profissional”. A preocupação em articular o ensino de graduação à inserção profissional dos egressos das universidades, incentiva a realização de pesquisas no sentido de identificar as facilidades e dificuldades observadas pelo recém administrador das empresas do presente e do futuro. No decorrer deste processo de investigação, pudemos perceber que, nossa inquietação acerca do tema proposto, é também a inquietação de muitos autores que percebem o mundo a partir do paradigma da complexidade cuja realidade do mundo do trabalho no século XXI apresenta-se embaralhada e incerta.

Inicialmente, tínhamos uma percepção muito unilateral acerca do tema, pois, alguns mitos vindos do mundo do trabalho, acabaram por tornarem-se verdades plenas cristalizando também nossa percepção sobre as possibilidades do egresso profissional administrador. As descobertas ao longo da pesquisa se deram no sentido de que, existem lacunas entre a formação na graduação e a inserção profissional, contudo, pudemos perceber que a Universidade, foco do estudo, prepara o aluno para o mercado, e que, muito embora existam ajustes a serem feitos, o currículo oferecido contempla a formação de um administrador, ainda que as habilidades e competências preconizadas nem sempre dão conta do perfil profissional exigido.

Atualmente, um administrador bem qualificado não é aquele preocupado apenas com os resultados e o lucro, longe de uma visão fragmentada esse profissional deverá buscar uma visão global e contextualizada do seu trabalho. A religação de saberes e disciplinas influenciam a tomada de decisões nos momentos adequados tendo em vista a importante relação teoria e prática, e a formação humana.

O que restou claro, no que tange a essa relação, é que a prática das disciplinas deve assegurar o conhecimento pertinente ao curso de administração, pela ótica dos egressos entrevistados. Para nossa surpresa, todos estão inseridos profissionalmente, independentemente da posição ocupada, e, dentro de suas áreas de formação, a administração. Os egressos estão satisfeitos com o curso e com a universidade, contudo, de forma geral, entendem a necessidade urgente da inclusão de disciplinas práticas, da reformulação da matriz curricular do curso, reconhecem lacunas no conhecimento que construíram e a necessidade de capacitação dos professores que os orientam. Teoria e prática devem ser integradas, segundo

os entrevistados, a fim de garantir a formação do ser humano por inteiro e do profissional administrador.

Morin (2003), fundamento dessa discussão, postula a organização de uma educação que se oriente pelo paradigma da complexidade que tenha como meta a construção de ‘uma cabeça bem-feita’, para compreender e enfrentar os problemas, para contextualizar e globalizar os saberes que religados tenham sentido. Para esse autor esse é o desafio da Universidade; ensinar a pertinência dos conhecimentos. As sugestões após a presente pesquisa se dão no sentido de revisão da matriz curricular, na capacitação docente para que se pense em novas práticas pedagógicas, sempre levando em consideração o mundo do trabalho e suas constantes transformações.

Sugerimos ainda a criação de mais cursos de extensão que garantam a aplicabilidade das teorias e uma reflexão sobre o perfil do administrador para que de lá saiam empreendedores e não apenas funcionários, assegurando a inserção profissional do administrador nas mais diversas formas.

Garantir o experimento, ainda na graduação, de cada conhecimento construído, desde o início até a conclusão do curso. Segundo Mendes e Azevedo (2012), um dos maiores fatores que levam os jovens a buscar o Curso de Administração é a formação generalista, uma profissão que abrange várias áreas e que possui um amplo mercado de trabalho. A decisão quanto à escolha de um curso de formação traz consigo sonhos e, pode-se afirmar, a busca pela realização profissional e estabilidade econômica, ou seja, quem escolhe determinado curso busca satisfazer-se profissional e economicamente. A Administração é um campo muito vasto que requer conhecimento diversificado e aprendizado permanente, pois o ambiente muda, a ciência e tecnologia evoluem e os processos produtivos se alteram (LACOMBE; HEILBORN, 2003). Pela pesquisa descobrimos uma forte aceitação do Curso por parte dos alunos mas vale lembrar que existem também limitações que afetam o desenvolvimento do egresso em relação à sua inserção profissional e por isso esperamos ter sinalizado pontos merecedores de reflexões por parte dos educadores e gestores universitários.

Reforça-se a importância de constantes revisões curriculares, para que as transformações do mundo não fiquem de fora das transformações dos sujeitos, em suas vidas e como profissionais, sendo a instituição de ensino superior, fundamental para esta evolução. Torna-se relevante repensar a educação superior, atentos, acima de tudo, aos aspectos que incidem na inserção de egressos tendo em vista a responsabilidade social das Universidades Comunitárias como esta ora investigada.

A pertinência do conhecimento inclui o contexto em que se dá a significação e o sentido da existência humana, o global que é o conjunto das diversas partes ligadas a ele de modo inter-retroativo (MORIN, 2003, p. 37). É esse tipo de conhecimento que fortalece o processo de formação e mantém a articulação Universidade e profissionais da administração.

A necessidade de mudança é sinalizada pelos egressos e convém retomar as sugestões por eles expostas. Mais do que transmitir conhecimentos descontextualizados que formam funcionários aptos a obedecer e a repetir é preciso fortalecer o currículo para que sejam formados empreendedores, cabeças bem feitas para a renovação do mundo.

REFERÊNCIAS

ABADE, Luciana. **Cresce a proporção de pessoas com nível superior**. 2009. Jornal do Brasil. Disponível em: <<http://jbonline.terra.com.br>>. Acesso em: 02/2016.

ALVES, Mariana. **A inserção profissional de diplomados do ensino superior numa perspectiva educativa: o caso da Faculdade de Ciências e Tecnologia**. Lisboa, 2003. Tese (Doutoramento em Ciências da Educação). Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa.

AMARANTE, Kaio Henrique Coelho do. **Dimensão Empreendedora: Desafios da Formação de Administradores**. Lages, 2013, 85p. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade do Planalto Catarinense.

ARRUDA, Marina Patrício de. A formação nas páginas do jornal, **Revista Famecos**, Porto Alegre, nº 18, agosto 2002, quadrimestral.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 14724: informação e documentação: trabalhos acadêmicos: apresentação**. Rio de Janeiro, 2011.

BEHRENS, M. A. **O paradigma da complexidade na formação Porto Alegre/RS**, ano XXX, n. 3 (63), p. 439-455, set./dez. 2007

BOFF, Daiane S.; ZANETE, Carla R. S. **O desenvolvimento de competências, habilidades e a formação de conceitos: Eixo fundante do processo de aprendizagem**, 2010. Disponível em:

<http://www.ucs.br/ucs/tplcinfe/eventos/cinfe/artigos/artigos/arquivos/eixo_tematico8/o%20desenvolvimento%20de%20competencias.pdf>. Acesso em: 20/11/2016

BOUCHIKI, H.; KIMBERLY, J. R. O Local de trabalho personalizado. In: CHIAVENATO, Idalberto. **Princípios da Administração – O Essencial em Teoria Geral da Administração**. 1. ed. Rio de Janeiro: Elsevier – Campus, 2006.

CAPPELLI, Peter. **A Difícil Tarefa de Contratar a Pessoa Certa – O Mito das Habilidades que não Existem**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

CAPRA, Fritjof. **O Ponto de Mutação – A Ciência, a Sociedade e a Cultura emergente**. São Paulo: Cultrix, 2006.

DELORS, Jacques (Coord.). Os quatro pilares da educação. In: **Educação: um tesouro a descobrir**. São Paulo: Cortezo. p. 89-102.

DEMO, Pedro. **Educação Científica**. 2010. Disponível em: <<http://www.senac.br/bts/361/artigo2.pdf>>B. Téc. Senac: a **R. Educ. Prof.**, Rio de Janeiro, v. 36, n.1, jan./abr. 2010. Acesso em: 11/2016.

DRUCKER, P. **A formação do administrador**. São Paulo: Pioneira, 1998.

DRUCKER, Peter F. Os Novos Paradigmas da Administração. **Exame**, São Paulo: Editora Abril, ano 32, n.º 682, p. 34 – 53, fev. 1999.

FAZENDA, Ivani C. **Integração e interdisciplinaridade no ensino brasileiro: efetividade ou ideologia**. São Paulo: Loyola, 1979.

FAGV Administração. 2016. Disponível em: <<http://fagv.com.br/noticias>>. Acesso em: 09/2016.

FERREIRA, Jacques de Lima; CARPIM, Lucymara; BEHRENS, Marilda Aparecida. **Do paradigma tradicional ao paradigma da complexidade: um novo caminhar na educação profissional**. 2010. Disponível em: <<http://www.senac.br/bts/361/artigo5.pdf>>. Acesso em: 04/2015.

FORTES, Paulo Antônio Carvalho. **Ética e saúde: questões éticas deontológicas e legais, tomada de decisão, autonomia e direitos do paciente, estudos de caso**. São Paulo: E. P.U, 2002.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: Saberes Necessários à Prática Educativa**. 36. ed. São Paulo: Editora Paz e Terra. Coleção Saberes. 1996.

FREIRE, Paulo: **Pedagogia da Indignação: cartas pedagógicas e outros escritos**. São Paulo: Ed. Unesp, 2000.

FREIRE, Paulo; FAUNDEZ, Antonio, **Por uma pedagogia da pergunta**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985

GAMBARDELLA, Ana Maria Dianezi; FERREIRA, Claudia Franchi; FRUTOSO, Maria Fernanda Petrolí. Situação profissional de egressos de um curso de nutrição. **Ver. Nutr.**, Campinas, 13(1): 37-40, jan./abr., 2000.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GONZÁLEZ DE GOMEZ, Maria Nélide. A globalização e os novos espaços. **Informare**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 2-3, jan. 1997.

HILSDORF, Carlos. **O que é competência?** 2012. Disponível em: <<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/colunistas/carlos-hilsdorf/o-que-e-competencia>>. Acesso em: 28/02/2017.

IOSIF, R. M. G. **A Qualidade e a Educação na Escola Pública e o Comprometimento da Cidadania Global Emancipada: Implicações para a Situação de Pobreza e a Desigualdade no Brasil**. Lisboa: Arcádia, 1964. Tese (Doutorado em Política Social). Universidade de Brasília.

ISKANDAR, Jamil Ibrahim. **Normas da ABNT: comentadas para trabalhos científicos**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2008.

LEITE, Afroditi Jean Cartsounis; CARVALHO, Juracy Vieira de. **Colocação profissional e inserção no mercado de trabalho dos administradores no Vale do Ribeira**. 2009.

Disponível em:

<http://www.unifia.edu.br/revista_eletronica/revistas/gestao_foco/artigos/ano2009/colocacao_profissional.pdf>. Acesso em: 07/2016.

MCKINSEY & COMPANY. **O Ambiente Empresarial no Brasil Reflexões sobre a transformação nos últimos 25 anos e questões para a próxima década.** Dezembro de 2013. Disponível em: <...>. Acesso em: __/__/____.

MENDES, T.; AZEVEDO, J. H. de. O Administrador do Século XXI: pesquisa nacional desvenda o universo dos profissionais de Administração. **Revista Brasileira de Administração: Todos os caminhos levam à Administração**, Brasília, DF, v. 21, n. 86, p. 34-40, jan./fev. 2012.

MILL, J. Stuart. **Ensaio sobre a Liberdade.** MILL, John Stuart. **Ensaio sobre a liberdade.** Lisboa: Arcadia, 1973.

MINAYO, Mara Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 8. ed. São Paulo: Hucitec; 2004.

MORAES, M. C. **Informática educativa: Dimensão e propriedade pedagógica.** Maceió/Al mimeo, 1993.

MORAES, M. C. **O paradigma educacional emergente.** Campinas/SP: Papyrus, 2003.

MORAES, Maria Cândida. **O paradigma educacional emergente.** 2006. Disponível em: <http://www.ub.edu/sentipensar/pdf/candida/paradigma_emergente.pdf>. Acesso em: 03/2016.

MORIN, E. **Introdução ao pensamento complexo.** 4. ed. Porto Alegre: Sulina, 2011.

MORIN, Edgar. **A cabeça bem-feita: reformar a reforma, reforçar o pensamento.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

MORIN, Edgar. **Os sete saberes necessários à educação do futuro.** 3. ed. São Paulo: Cortez, 2001.

NASCIMENTO, Mariana Diniz Luna do; ALVES, Marielza Barbosa. **Competências do administrador: um estudo comparativo entre a percepção da academia e do mercado.** 2015. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos15/3223.pdf>>. Acesso em: 28/02/2017.

NEWMAN, J. H. A Ideia de uma universidade. In TURNER, F. M. (org.) **Newman e a ideia de uma universidade.** Bauru; EDUSC, 2001.

OLIVEIRA, Ramon de. **Empresariado Industrial e Educação Brasileira, Qualificar para competir?** São Paulo: Cortez, 2005.

OLIVEIRA, Sidnei Rocha de; PICCININI, Valmiria Carolina. **Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil.** Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo: Walter Bataglia, 2012.

PAZETO, Antônio Elízio. **Projeto universitário brasileiro: a necessidade de uma rediscussão**. 1995. 223 p. Tese (Doutorado em Educação). Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1995.

PAZETO, Antônio Elízio. **Universidade, formação e mundo do trabalho: superando a visão corporativa**. 2005. Disponível em:
<<http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v13n49/29243.pdf>>. Acesso em: __/__/____.

PAZETO, Antônio Elízio. **Universidade, formação e mundo do trabalho: superando a visão corporativa**. 2005. Disponível em:
<<http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v13n49/29243.pdf>>. Acesso em: 10/2016.

PEREIRA, Elisabete Monteiro de Aguiar. **Docência na universidade ultrapassa preparação para mundo do trabalho. 2015**. Disponível em:
<<https://www.revistaensinosuperior.gr.unicamp.br/artigos/docencia-na-universidade-ultrapassa-preparacao-para-mundo-do-trabalho>>. Acesso em: 01/2017.

PEREIRA, Elisabete Monteiro de Aguiar. **Docência Universitária: concepções, experiências e dinâmicas de investigação**. CERVI, G.M. e RAUSCH, R.B. (Orgs). Campinas: Meta, 2014.

PERRENOUD, Philippe. **A prática reflexiva no ofício de professor: profissionalização e razão pedagógica**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

PERRENOUD, Philippe. A formação dos professores no século XXI. In: _____. **As competências para ensinar no século XXI: a formação dos professores e o desafio da avaliação**. Porto Alegre: Artmed, 2002. p. 11-33.

PINTO, Mario Couto Soares. **Empregabilidade dos Administradores: Quais os Perfis Profissionais Que Vem Sendo Demandados pelas Empresas?** 2008. Disponível em:
<http://www.anpad.org.br/trabalho_popup.php?cod_edicaotrabalho=5796>. Acesso em: 11/2016

PPC do Curso de administração da Universidade do Planalto Catarinense.2008.

PREVIDELLI, José de Jesus; CÔRTEZ, Renata de Souza. **Globalização e mercado de trabalho do administrador**. ANGRAD, 2000. Disponível em:
<http://www.angrad.org.br/_resources/files/_modules/producao/producao_682_201212051834228e9c.pdf> . Acesso em: 15 jul. 2016.

RODRIGUES, Zuleide Blanco. **Os quatro pilares de uma educação para o século XXI e suas implicações na prática pedagógica**. 2010. Disponível em:
<http://www.educacional.com.br/articulistas/outrosEducacao_artigo=artigo0056>. Acesso em: 04/2015.

SEVERINO, A. J. Educação e universidade: conhecimento e construção da cidadania. Interface - **Comunicação, Saúde, Educação**. 6, 117-24, 2002.

SILVA, Eleonora F. da; SAWAYA, Jeanne (Tradutora). Os sete saberes. São Paulo: Cortez: UNESCO, 2003.

SILVA, Reinaldo O. da. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

TEIXEIRA, Leticia Caldas. Trajetória profissional de Egressos em Fonoaudiologia, **Ver. CEFAC**, 2013, novdez; 15(6):1591-1600.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

APÊNDICE 1. Roteiro para Entrevista Semiestruturada

Bloco 1- Dados pessoais

Codinome: _____

Estado Civil: _____

Idade: _____ anos

Bloco 2 : Inserção profissional

Está inserido no mundo do trabalho

Sim

Não...há quanto tempo?....

Em qual forma de trabalho você se encaixa

Empregado

Empregador

Estagiário

Funcionário Público

Outra; qual?.....

Bloco 3: Entrevista Semiestruturada

Por que escolheu o curso de Administração?

Durante o curso de graduação, você desenvolveu algum estágio ou trabalho? Comente algumas funções.

Qual a contribuição do Estágio Obrigatório no seu curso?

Em qual área da Administração trabalha atualmente (no emprego mais recente)? Indique mais de uma se necessário.

Quais disciplinas oferecidas na grade do curso de Administração da Uniplac, influenciaram na aquisição dos conhecimentos necessários no seu trabalho atual ou mais recente?

Você teve dificuldade em se inserir no mundo do trabalho após a Graduação? Caso sua resposta seja positiva, por quais motivos?

Sua expectativa quanto ao curso de Administração da Uniplac foram atingidas? Porquê?

Qual o conhecimento, habilidade e atitude julga ser necessário para o administrador formado atualmente?

Se você pudesse inserir uma ou mais disciplinas no currículo do curso de Administração, qual(s) seria(m)?

ANEXO 1. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE

Você está sendo convidado a participar em uma pesquisa. O documento abaixo contém todas as informações necessárias sobre a pesquisa que está sendo realizada. Sua colaboração neste estudo é muito importante, mas a decisão em participar deve ser sua. Para tanto, leia atentamente as informações abaixo e não se apresse em decidir. Se você não concordar em participar ou quiser desistir em qualquer momento, isso não causará nenhum prejuízo a você. Se você concordar em participar basta preencher os seus dados e assinar a declaração concordando com a pesquisa. Se você tiver alguma dúvida pode esclarecê-la com o responsável pela pesquisa. Obrigado(a) pela atenção, compreensão e apoio.

Eu, (nome do sujeito de pesquisa), residente e domiciliado (endereço do sujeito de pesquisa), portador da Carteira de Identidade, RG (nº RG), nascido(a) em ___/___/_____, concordo de livre e espontânea vontade *em participar como voluntário* da pesquisa **INSERÇÃO PROFISSIONAL DE EGRESSOS: O CONHECIMENTO PERTINENTE AO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**. Declaro que obtive todas as informações necessárias, bem como todos os eventuais esclarecimentos quanto às dúvidas por mim apresentadas. Estou ciente que:

1.- O estudo se refere a Conhecer o entendimento dos egressos do curso de Administração sobre o conhecimento pertinente à sua inserção ao mundo do trabalho.

1.1 Relacionar as habilidades e competências do curso de Administração a um conhecimento pertinente à inserção profissional do século XXI;

1.2 Compreender a relação entre inserção profissional de egressos e processo de formação do curso de Administração de Empresas;

1.3. Discutir o conhecimento pertinente do administrador da UNIPLAC.

2. A pesquisa é importante de ser realizada por ser de interesse a toda a comunidade acadêmica e ao mundo do trabalho, sendo o tema de extrema relevância.

3. Participarão da pesquisa 10 egressos do curso de administração da Universidade do Planalto Catarinense, sendo cinco mulheres e cinco homens, com idades entre 23 a 35 anos.
4. Para conseguir os resultados desejados, a pesquisa será realizada por meio de entrevista semiestruturada a ser encaminhada por e-mail.
5. Para isso os riscos para esta pesquisa foram ínfimos, pois implicaram em um tempo para que o entrevistado pudesse responder o questionário ou que a proposta não fosse compatível com os interesses do entrevistado. O benefício que a pesquisa pode proporcionar será possíveis mudanças e discussões sobre o processo de formação do administrador.
6. A pesquisa é importante de ser realizada pois deve trazer como benefícios **(descrever os benefícios esperados com a pesquisa, para o participante e a comunidade em geral)**
7. Se, no transcorrer da pesquisa, eu tiver alguma dúvida ou por qualquer motivo necessitar posso procurar por Sabrina Lopes Ern Bortolon, responsável pela pesquisa no telefone 49-988161350.
8. Tenho a liberdade de não participar ou interromper a colaboração neste estudo no momento em que desejar, sem necessidade de qualquer explicação. A desistência não causará nenhum prejuízo a minha saúde ou bem estar físico.
9. As informações obtidas neste estudo serão mantidas em sigilo e; em caso de divulgação em publicações científicas, os meus dados pessoais não serão mencionados.
10. Caso eu desejar, poderei pessoalmente tomar conhecimento dos resultados ao final desta pesquisa diretamente com a pesquisadora e após a banca, na própria dissertação.

DECLARO, outrossim, que após convenientemente esclarecido pelo pesquisador e ter entendido o que me foi explicado, consinto voluntariamente em participar (ou que meu dependente legal participe) desta pesquisa e assino o presente documento em duas vias de igual teor e forma, ficando uma em minha posse.

Lages, ____ de _____ de _____

(nome e assinatura do sujeito da pesquisa e/ou responsável legal)

Responsável pelo projeto: (nome e assinatura **Pesquisador Responsável**)

Endereço para contato:

Telefone para contato:

E-mail:

CEP UNIPLAC

Endereço: Av. Castelo Branco, 170 – Bloco I - Sala 1226.

Bairro Universitário

Cep: 88.509-900, Lages-SC

(49) 3251-1086

Email: cep@uniplaclages.edu.br e cepuniplac@gmail.com

ANEXO 2. Resolução n.º 4, de 13 de julho de 2005

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO CÂMARA DE EDUCAÇÃO SUPERIOR RESOLUÇÃO Nº 4, DE 13 DE JULHO DE 2005. (*)

Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências.

O Presidente da Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de

Educação, no uso de suas atribuições legais, com fundamento no art. 9º, § 2º, alínea “c”, da Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961, com a redação dada pela Lei nº 9.131, de 25 de novembro de 1995, tendo em vista as diretrizes e os princípios fixados pelos Pareceres CNE/CES nos 776/97 e 583/2001, bem como considerando o que consta dos Pareceres CNE/CES nos 67/2003; 134/2003, 210/2004 e 23/2005, homologados pelo Senhor Ministro de

Estado da Educação, respectivamente, em 2/6/2003, 9/9/2003, 24/9/2004 e 3/6/2005, resolve:

Art. 1º A presente Resolução institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, a serem observadas pelas Instituições de Ensino Superior em sua organização curricular.

Art. 2º A organização do curso de que trata esta Resolução se expressa através do seu projeto pedagógico, abrangendo o perfil do formando, as competências e habilidades, os componentes curriculares, o estágio curricular supervisionado, as atividades complementares, o sistema de avaliação, o projeto de iniciação científica ou o projeto de atividade, como Trabalho de Curso, componente opcional da instituição, além do regime acadêmico de oferta e de outros aspectos que tornem consistente o referido projeto pedagógico.

§ 1º O Projeto Pedagógico do curso, além da clara concepção do curso de graduação em Administração, com suas peculiaridades, seu currículo pleno e sua operacionalização, abrangerá, sem prejuízo de outros, os seguintes elementos estruturais:

I - objetivos gerais do curso, contextualizados em relação às suas inserções institucional, política, geográfica e social;

II - condições objetivas de oferta e a vocação do curso;

III - cargas horárias das atividades didáticas e da integralização do curso;

IV - formas de realização da interdisciplinaridade;

V - modos de integração entre teoria e prática;

VI - formas de avaliação do ensino e da aprendizagem;

VII - modos de integração entre graduação e pós-graduação, quando houver;

VIII - incentivo à pesquisa, como necessário prolongamento da atividade de ensino e como instrumento para a iniciação científica;

IX - concepção e composição das atividades de estágio curricular supervisionado, suas diferentes formas e condições de realização, observado o respectivo regulamento;

X - concepção e composição das atividades complementares; e,

XI - inclusão opcional de trabalho de curso sob as modalidades monografia, projeto de iniciação científica ou projetos de atividades, centrados em área teórico-prática ou de formação profissional, na forma como estabelecer o regulamento próprio.

§ 2º Com base no princípio de educação continuada, as IES poderão incluir no Projeto Pedagógico do curso, o oferecimento de cursos de pós-graduação *lato sensu*, nas respectivas modalidades, de acordo com as efetivas demandas do desempenho profissional.

(*) Resolução CNE/CES 4/2005. Diário Oficial da União, Brasília, 19 de julho de 2005, Seção 1, p. 26

§ 3º As Linhas de Formação Específicas nas diversas áreas da Administração não constituem uma extensão ao nome do curso, como também não se caracterizam como uma habilitação, devendo as mesmas constar apenas no Projeto Pedagógico.

Art. 3º O Curso de Graduação em Administração deve ensinar, como perfil desejado do formando, capacitação e aptidão para compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento, observados níveis graduais do processo de tomada de decisão, bem como para desenvolver gerenciamento qualitativo e adequado, revelando a assimilação de novas informações e apresentando flexibilidade intelectual e adaptabilidade contextualizada no trato de situações diversas, presentes ou emergentes, nos vários segmentos do campo de atuação do administrador.

Art. 4º O Curso de Graduação em Administração deve possibilitar a formação profissional que revele, pelo menos, as seguintes competências e habilidades:

I - reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;

II - desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;

III - refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;

IV - desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;

V - ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;

VI - desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável;

VII - desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações; e

VIII - desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais.

Art. 5º Os cursos de graduação em Administração deverão contemplar, em seus projetos pedagógicos e em sua organização curricular, conteúdos que revelem inter-relações com a realidade nacional e internacional, segundo uma perspectiva histórica e contextualizada de sua aplicabilidade no âmbito das organizações e do meio através da utilização de tecnologias inovadoras e que atendam aos seguintes campos interligados de formação:

I - Conteúdos de Formação Básica: relacionados com estudos antropológicos, sociológicos, filosóficos, psicológicos, ético-profissionais, políticos, comportamentais, econômicos e contábeis, bem como os relacionados com as tecnologias da comunicação e da informação e das ciências jurídicas;

II - Conteúdos de Formação Profissional: relacionados com as áreas específicas, envolvendo teorias da administração e das organizações e a administração de recursos humanos, mercado e marketing, materiais, produção e logística, financeira e orçamentária, sistemas de informações, planejamento estratégico e serviços;

III - Conteúdos de Estudos Quantitativos e suas Tecnologias: abrangendo pesquisa operacional, teoria dos jogos, modelos matemáticos e estatísticos e aplicação de tecnologias que contribuam para a definição e utilização de estratégias e procedimentos inerentes à administração; e

IV - Conteúdos de Formação Complementar: estudos opcionais de caráter transversal e interdisciplinar para o enriquecimento do perfil do formando.

Art. 6º A organização curricular do curso de graduação em Administração estabelecerá expressamente as condições para a sua efetiva conclusão e integralização curricular, de acordo com os seguintes regimes acadêmicos que as Instituições de Ensino Superior adotarem: regime seriado anual, regime seriado semestral, sistema de créditos com matrícula por disciplina ou por módulos acadêmicos, com a adoção de pré-requisitos, atendido o disposto nesta Resolução.

Art. 7º O Estágio Curricular Supervisionado é um componente curricular direcionado à consolidação dos desempenhos profissionais desejados inerentes ao perfil do formando, devendo cada instituição, por seus Colegiados Superiores Acadêmicos, aprovar o correspondente regulamento, com suas diferentes modalidades de operacionalização.

§ 1º O estágio de que trata este artigo poderá ser realizado na própria instituição de ensino, mediante laboratórios que congreguem as diversas ordens práticas correspondentes aos diferentes pensamentos das Ciências da Administração.

§ 2º As atividades de estágio poderão ser reprogramadas e reorientadas de acordo com os resultados teórico-práticos, gradualmente reveladas pelo aluno, até que os responsáveis pelo acompanhamento, supervisão e avaliação do estágio curricular possam considerá-lo concluído, resguardando, como padrão de qualidade, os domínios indispensáveis ao exercício da profissão.

§ 3º Optando a instituição por incluir no currículo do Curso de Graduação em Administração o Estágio Supervisionado de que trata este artigo deverá emitir regulamentação própria, aprovada pelo seu Conselho Superior Acadêmico, contendo, obrigatoriamente, critérios, procedimentos e mecanismos de avaliação, observado o disposto no parágrafo precedente.

Art. 8º As Atividades Complementares são componentes curriculares que possibilitam o reconhecimento, por avaliação, de habilidades, conhecimentos e competências do aluno, inclusive adquiridas fora do ambiente escolar, incluindo a prática de estudos e atividades independentes, transversais, opcionais, de interdisciplinaridade, especialmente nas relações com o mundo do trabalho e com as ações de extensão junto à comunidade.

Parágrafo único. As Atividades Complementares se constituem componentes curriculares enriquecedores e implementadores do próprio perfil do formando, sem que se confundam com estágio curricular supervisionado.

Art. 9º O Trabalho de Curso é um componente curricular opcional da Instituição que, se o adotar, poderá ser desenvolvido nas modalidades de monografia, projeto de iniciação científica ou projetos de atividades centrados em áreas teórico-práticas e de formação profissional relacionadas com o curso, na forma disposta em regulamento próprio.

Parágrafo único. Optando a Instituição por incluir no currículo do curso de graduação em Administração o Trabalho de Curso, nas modalidades referidas no *caput* deste artigo, deverá emitir regulamentação própria, aprovada pelo seu conselho superior acadêmico, contendo, obrigatoriamente, critérios, procedimentos e mecanismos de avaliação, além das diretrizes técnicas relacionadas com a sua elaboração.

Art. 10. A carga horária mínima dos cursos de graduação será estabelecida em Resolução da Câmara de Educação Superior.

Art. 11. As Diretrizes Curriculares Nacionais desta Resolução deverão ser implantadas pelas Instituições de Educação Superior, obrigatoriamente, no prazo máximo de dois anos, aos alunos ingressantes, a partir da publicação desta.

Parágrafo único. As IES poderão optar pela aplicação das DCN aos demais alunos do período ou ano subsequente à publicação desta.

Art. 12. Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação, ficando revogada a Resolução CFE nº 2, de 4 de outubro de 1993, e a Resolução CNE/CES nº 1, de 2 de fevereiro de 2004.

EDSON DE OLIVEIRA NUNES
Presidente da Câmara de Educação Superior