

Selma Barbato

**AVALIAÇÃO DO PERFIL DE EGRESSOS DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO: a inserção no mercado de trabalho**

Dissertação apresentada ao Programa de
Pós-Graduação da Fundação Cesgranrio,
como requisito para a obtenção do título
de Mestre em Avaliação

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Angela Carrancho da Silva

Rio de Janeiro

2011

B231 Barbato, Selma.
Avaliação do perfil de egressos do curso de graduação em
Administração: a inserção no mercado de trabalho / Selma Barbato
– 2011.
65 f.; 30 cm.

Orientadora: Profa. Dra. Angela Carrancho da Silva.
Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação) – Fundação
Cesgranrio, Rio de Janeiro, 2011.
Bibliografia: f. 62-65.

1. Universidades e faculdades – Ex-alunos – Rio de
Janeiro (Estado). 2. Administradores de empresa – Emprego.
3. Administradores de empresa – Avaliação. I. Silva, Ângela
Carrancho da. II. Título.

CDD 378.8153

Ficha catalográfica elaborada por Vera Maria da Costa Califfa (CRB7-2051)

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação.

Assinatura

Data

SELMA BARBATO

AVALIAÇÃO DO PERFIL DE EGRESSOS DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO: a inserção no mercado de trabalho

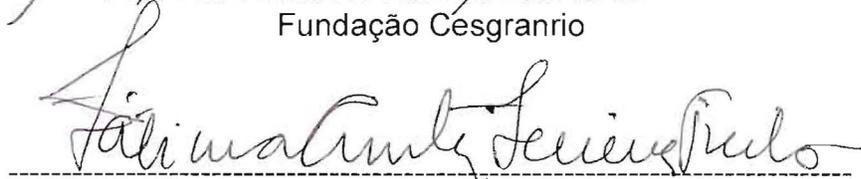
Dissertação apresentada ao Programa de
Pós-Graduação da Fundação Cesgranrio,
como requisito para a obtenção do título
de Mestre em Avaliação

Aprovada em 28 de abril de 2011

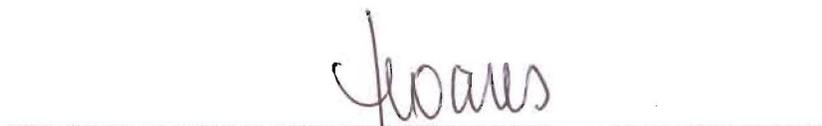
BANCA EXAMINADORA



Prof^a. Dr^a. ANGELA CARRANCHO DA SILVA
Fundação Cesgranrio



Prof^a. Dr^a. FÁTIMA CUNHA FERREIRA PINTO
Fundação Cesgranrio



Prof^a. Dr^a. ELIZABETH RAMALHO SOARES BASTOS
Fundação CECIERJ

Dedico esta dissertação aos meus pequenos que, mesmo sem entenderem minha falta de tempo para eles, comportaram-se como espectadores que aguardam o fim do espetáculo, para se manifestarem.

AGRADECIMENTOS

À Fundação Cesgranrio, pela concessão de Bolsa, sem a qual seria impossível dar continuidade à aquisição do conhecimento, em especial, na área de avaliação, o que hoje significa mais que uma aspiração, representa uma política pública para todo o Brasil. Agradeço, ainda, aos funcionários e ao corpo docente, pelas orientações e apoio durante o curso.

À Coordenadora e Professora Doutora Ligia Gomes Elliot que, em sua sabedoria, aguardou a transposição da muralha que surgiu e não me deixou desistir. Com seu modo peculiar, que a diferencia dos mais experientes, expressou sua compreensão dos fatos imutáveis. A ela, o meu, muito obrigada.

À Professora Doutora Angela Carrancho da Silva, pela compreensão das fases difíceis que atravessei, o que fez tardar o andamento deste estudo. Por vezes, não sentia estímulo nem forças para prosseguir, outras vezes a irritação me tomava conta, mas ela, com sua sabedoria, soube esperar o momento para me incentivar a continuar. Com a sua experiência, desempenhou seu papel de orientadora incansável, sempre acompanhado com uma palavra de apoio, associando compromisso com humanidade.

À Professora Doutora Ligia Silva Leite, por sua demonstração de solidariedade e companheirismo.

À Professora Doutora Cristina Marília, pela paciência com a minha falta de conhecimento prévio em estatística e à descoberta de afinidade em TICs.

À Professora Doutora Elizabeth Ramalho Soares Bastos e à Professora Doutora Fátima Cunha Ferreira Pinto, por terem aceitado, de pronto, o convite para a participação na banca examinadora.

Aos colegas de sala, em especial a Sonia Maria Lopes Moraes e Helen Cristina Minardi Baumgratz que demonstraram que o companheirismo está para além da sala de aula. Está no olhar e no abraço.

RESUMO

O presente estudo tem como objeto avaliar o perfil do egresso do curso de Administração, formado no primeiro e segundo semestre de 2009 e egressos formados no primeiro semestre de 2010. Esta pesquisa avaliativa teve como proposta identificar possíveis impactos e resultados da formação profissional recebida no curso de graduação bacharel em Administração da Faculdade de Economia e Finanças Ibmecc/RJ, instituição privada localizada no centro do Rio de Janeiro. O estudo norteou-se pelo instrumento de avaliação externa. Dedicou atenção especial a nona dimensão - política de atendimento aos discentes - dentre as 10 elencadas na Lei do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes). Teve como referência a abordagem de avaliação de possíveis resultados na formação do egresso. Dedicou foco no desenvolvimento das competências previstas nas diretrizes curriculares e das habilidades adquiridas ao longo do curso no campo da Administração. Para a efetivação deste estudo, foi realizada pesquisa de campo. Utilizou-se questionário, enviado por meio eletrônico, para o grupo de egressos que concluíram o curso de Administração no ano de 2009 e para os egressos do primeiro semestre de 2010. Através dessa avaliação, foi possível identificar que o perfil do administrador mudou. Hoje, o administrador é predominantemente representado pelo sexo feminino, expressivamente jovem, com domínio da língua inglesa, interessado em aperfeiçoamento e ocupando cargos em empresas de grande porte.

Palavras-chave: Egresso. Avaliação. Inserção no mercado de trabalho.

ABSTRACT

This study aims to assess the profile of the graduate in Administration formed in the first and second half of 2009 and graduates trained in first half of 2010. This evaluative study was to identify possible impacts and proposed outcomes of the training received an undergraduate degree in Management from Faculdade de Economia e Finanças Ibmecc/RJ, private institution located in the center of the city Rio de Janeiro. The study was guided by external assessment instrument. Pays, special attention the ninth dimension – policy of assistance to students – among the 10 listed in the law of National Assessment of Higher Education (Sinaes). There was reference to the approach in assessing possible results in the formation of egress. Dedicated focus on developing skills in the curriculum guidelines provided and skills acquired throughout the course in the field of Administration. For the realization of this study was conducted field research. Using a questionnaire, sent electronically to the group of graduates, who completed the course of Administration in 2009 and for graduates of the first half of 2010. Through this evaluation, we found that the administrator profile has changed. Today, the administrator is predominantly represented by women, significantly younger, with knowledge of English, interested in improvement and occupying position in large companies.

Keywords: Egress. Evaluation. Entering the job market.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1	Eras da Administração no século XX.....	22
Gráfico 1	Gênero.....	41
Gráfico 2	Estado civil.....	43
Gráfico 3	Perfil de residência.....	43
Gráfico 4	Cidade onde reside.....	43
Gráfico 5	Ano de conclusão do curso	44
Gráfico 6	Financiamento do curso	45
Gráfico 7	Realização na escolha da formação.....	45
Gráfico 8	Conhecimento de língua estrangeira.....	46
Gráfico 9	Competências e Habilidades.....	50
Gráfico 10	Conceito do curso e da IES.....	50
Gráfico 11	Educação continuada.....	51
Gráfico 12	Inserção no mercado de trabalho.....	51
Gráfico 13	Forma de obtenção do emprego.....	52
Gráfico 14	Cargos ocupados.....	53
Gráfico 15	Área de atuação.....	53
Gráfico 16	Faixa salarial.....	54
Gráfico 17	Tamanho da organização.....	55
Gráfico 18	Setor de atuação da empresa.....	56

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Ingressantes do Curso por ano.....	27
Tabela 2	Faixa etária.....	42
Tabela 3	Atividades de formação.....	48
Tabela 4	Classificação das competências e habilidades desenvolvidas.....	49

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	BASES LEGAIS.....	13
1.2	MARCO LEGAL E TEMPORAL DA PROFISSÃO DE ADMINISTRADOR.....	13
1.3	AS ORGANIZAÇÕES DE HOJE.....	15
1.4	O PERFIL DO ADMINISTRADOR CONTEMPORÂNEO.....	15
1.4.1	Campos de atuação do administrador.....	16
1.5	OBJETIVO, JUSTIFICATIVA E QUESTÕES AVALIATIVAS DO ESTUDO.....	16
1.5.1	Objetivo.....	16
1.5.2	Justificativa.....	17
1.5.3	Questões avaliativas.....	18
2	PANORAMA HISTÓRICO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL	19
2.1	O CURRÍCULO NA FORMAÇÃO DE ADMINISTRADOR.....	20
2.2	O CAMINHO TRAÇADO PELA ADMINISTRAÇÃO A PARTIR DO SÉCULO XX.....	22
2.3	O PERFIL DO ADMINISTRADOR CONTEMPORÂNEO.....	24
2.4	CENÁRIO DO ESTUDO.....	25
2.4.1	Faculdade de Economia e Finanças Ibmec/ RJ.....	25
2.4.1.1	Inserção regional.....	26
2.4.2	Programas de nivelamento.....	27
2.4.3	Perfil desejado do egresso institucional.....	27
2.4.4	Prática profissional.....	27
2.4.5	Atividades complementares.....	28
2.4.6	Políticas de estágio.....	29
2.4.7	Acompanhamento dos egressos.....	29
2.5	O CURSO DE GRADUAÇÃO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO OBJETO DESTA AVALIAÇÃO.....	30
2.5.1	Duração do curso.....	30
2.5.2	Estrutura do curso.....	30
2.5.3	Perfil desejado do egresso do curso de administração.....	33
3	METODOLOGIA	34
3.1	ETAPAS.....	35
3.2	OS PARTICIPANTES DO ESTUDO.....	35
3.3	O INSTRUMENTO.....	36
3.3.1	Validação.....	37
3.3.2	Pré-testagem.....	37
3.4	COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS.....	38

3.5	LIMITAÇÕES E ASPECTOS FAVORÁVEIS DO MÉTODO DE PESQUISA ADOTADO.....	39
4	RESULTADOS OBTIDOS	41
4.1	DADOS PESSOAIS.....	41
4.1.1	Gênero.....	41
4.1.2	Faixa etária.....	42
4.2	DADOS COMPLEMENTARES.....	44
4.2.1	Tempo de conclusão do curso.....	44
4.2.2	Financiamento do curso.....	44
4.2.3	Domínio de língua estrangeira.....	46
4.3	VISÃO DO EGRESSO SOBRE CURSO.....	47
4.3.1	Atividades de formação.....	47
4.3.2	Competências e habilidades.....	48
4.3.3	Conceito do curso.....	50
4.4	EDUCAÇÃO CONTINUADA.....	51
4.5	SITUAÇÃO PROFISSIONAL ATUAL.....	51
4.5.1	Inserção no mercado de trabalho.....	51
4.5.2	Cargo que ocupa.....	52
4.5.3	Áreas de atuação.....	53
4.5.4	Faixa salarial.....	54
4.6	INFORMAÇÕES DA ORGANIZAÇÃO.....	54
4.6.1	Tamanho das organizações.....	54
4.6.2	Localização das organizações.....	55
4.6.3	Natureza das organizações.....	55
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES	57
5.1	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	57
5.1.1	Pontos fortes.....	58
5.1.2	Fragilidades.....	59
5.1.3	Conclusão.....	60
5.2	RECOMENDAÇÕES.....	60
	REFERÊNCIAS	62

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, identificar o perfil do novo administrador tem sido tema motivador para inúmeros estudos por diferentes autores (CAMPOS; ROSA, 2009; MANTOVANI, 2008; PAIM, 2008; ANDRADE; ABREU, 2006), como também tem sido do interesse das organizações, em especial, a partir da implementação das diretrizes curriculares para o curso de graduação em Administração, em 2005.

A década de 60 foi marcada pelas transformações na economia - surgimento de novas empresas e crescimento das existentes (estrangeiras e estatais). O ensino de Administração associado às unidades produtivas passou a ser fundamental para a economia do país, requerendo profissionais com formação específica para atender às complexidades das estruturas de diferentes organizações.

Com a expansão da privatização, no final da década de 60, as instituições no ensino superior - as faculdades isoladas - passaram a dedicar especial atenção à formação do profissional em Administração para atender às demandas emergentes das novas organizações. O perdura até os dias atuais.

O Conselho Federal de Administração (2006) reforça esta afirmação. Resultados de pesquisa, divulgados em 2006, ratifica que a carreira de administrador tem evoluído com o passar dos anos. Ao final de 2005, existiam em torno de 250.000 administradores registrados nos 23 Conselhos Regionais de Administração do país. Esse contingente representa 17% do total de graduados em Administração desde 1967 (aproximadamente 1.500.000 pessoas). Em consonância com a demanda das estruturas organizacionais o perfil do administrador mudou. O administrador contemporâneo caracteriza-se como um profissional articulador com visão sistêmica das organizações. A administração é uma das áreas de formação considerada entre outras áreas de formação, uma das melhor remuneradas. Além de fazer parte dos setores econômicos indicados como os mais promissores, têm sido as que mais têm contratado, nos últimos tempos.

Segundo Chiavenato (2003), vivemos numa era de mudanças e de incertezas – a Era da Informação, que traz consigo novos desafios para as organizações. Compreende-se, a partir daí, que o sucesso das organizações depende da Administração e da base em que esta se fundamenta. As megatendências produzem impacto nas organizações e promovem reflexos das transformações visíveis na sociedade.

Diante desse cenário, de expansão do ensino superior, de investimento de unidades produtivas (organizações empresariais) e crescimento econômico, no país, identificar o perfil do egresso do curso superior de formação profissional em Administração e sua inserção no mercado de trabalho, é oportuno. Através deste estudo avaliativo, será possível verificar a qualidade da formação do profissional em Administração, frente à nova realidade.

1.1 BASES LEGAIS

O presente estudo avaliativo tem como bases legais para sua sustentação a Constituição Federal (BRASIL, 1988), em seu art. 206. Esse artigo prevê a garantia de qualidade como princípio para o ensino. A Lei nº. 9.394 (BRASIL, 1996) – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) -, em seu art. 9º deixa claro que é incumbência da União regular, supervisionar e assegurar o processo nacional de avaliação, visando à melhoria da qualidade do ensino; além da Lei nº 10.861 (BRASIL, 2004), que institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes), em seu art. 3º, inciso IX, Política de Atendimento aos Discentes.

1.2 MARCO LEGAL E TEMPORAL DA PROFISSÃO DE ADMINISTRADOR

As mudanças econômicas acentuaram a tendência à profissionalização do Administrador – profissão regulamentada na metade da década de 60, através da Lei nº 4.769 (BRASIL, 1965). Nessa lei, o exercício da profissão de Técnico de Administração é privativo dos bacharéis em Administração Pública ou de Empresas, diplomados no Brasil, em cursos regulares de ensino superior. Em conformidade com a Lei nº 4.024 (BRASIL, 1961), Diretrizes e Bases da Educação no Brasil, o currículo era fixado pelo Conselho Federal de Educação.

Em 1966, o Conselho Federal de Educação fixou o primeiro currículo mínimo do curso de Administração, por meio do Parecer nº 307 (CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, 1966).

Em 1967, o Decreto nº 61.934 (BRASIL, 1967) habilita o Administrador a exercer a profissão em organizações empresariais ou como profissional liberal no exercício de funções e cargos de Administrador do serviço público federal, estadual, municipal, autárquico, das sociedades de economia mista, empresas estatais,

paraestatais e privadas, em que fique expresso e declarado o título do cargo abrangido; exercício de funções de chefia ou direção, intermediária ou superior, assessoramento e consultoria em órgãos, ou seus departamentos, da administração pública ou de entidades privadas, cujas atribuições envolvam, principalmente, a aplicação de conhecimentos inerentes a técnicas de Administração; magistério em matérias técnicas dos campos da Administração e organização; elaboração de pareceres, relatórios, planos, projetos, laudos; realização de perícias, arbitragens, assessoria e consultoria em geral, pesquisas, estudos, análises, interpretações, planejamento, implantação, coordenação e controle de trabalhos.

Em 1985, a categoria de Técnico de Administração foi alterada para a categoria de Administrador, por meio da Lei nº 7.321 (BRASIL, 1985).

Quase trinta anos depois de fixado o primeiro currículo mínimo para o curso de graduação em Administração, bacharelado, em 1993, o Conselho Federal de Educação altera e institui o currículo pleno dos cursos de graduação em Administração, permitindo às instituições de ensino superior criar habilitações das áreas estratégicas da formação (marketing, comércio exterior, entre outras), através da Resolução nº 2 (CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, 1993).

Em abril de 1994, o então Presidente da República, Itamar Franco, sanciona a Lei nº 8.873 (BRASIL, 1994), altera dispositivos da Lei nº 4.769 (BRASIL, 1965), que dispõe sobre o exercício da profissão de Administrador.

À luz da LDB (BRASIL, 1996), os currículos mínimos profissionalizantes foram evidenciados, trazendo à tona a nova concepção para o ensino da Administração, além de oportunizar maior autonomia para as instituições de ensino superior através de seus projetos pedagógicos desde que assegurados os níveis de qualidade, legitimidade e competitividade. Os projetos pedagógicos poderiam privilegiar estudos em determinadas áreas estratégicas da Administração, a fim de atender às particularidades regionais, previstos no Parecer CES/CNE nº. 134 (CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, 2003).

Em 2004, através da Resolução nº. 1 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2004), foram instituídas as diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em Administração, bacharelado. No entanto, um ano depois, o Conselho Nacional de Educação (2005a) aprovou o Parecer CES/CNE nº. 23. Foi criado com o

objetivo de conter a descaracterização dos cursos, correlatos – as habilitações - à ciência da Administração.

Em 2005, por meio da Resolução nº. 4 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2005b), foram instituídas novas diretrizes curriculares nacionais (DCN) para os cursos de Administração e extintas as habilitações, revogando a Resolução nº. 2 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 1993) e retificando a Resolução nº.1 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2004).

Nessa ocasião, já existiam inúmeras denominações de Administração: Administração Agroindustrial, Administração Bancária, Administração de Bares e Restaurantes e mais de 240 outras habilitações. A partir daí, as instituições de ensino superior não poderiam mais oferecer o curso com qualquer linha de formação específica, nas diversas áreas da Administração. Nessa época, o curso de Administração já era oferecido por mais de 1,7 mil instituições no Brasil.

1.3 AS ORGANIZAÇÕES DE HOJE

Segundo Chiavenato (2003), a nova lógica das organizações é conduzida pela velocidade da mudança e os desafios do mundo globalizado. Como condição para sobreviver, as organizações precisam se ajustar, adotar novas abordagens, ter nova visão de futuro e se adaptar ao novo ambiente de negócios.

O novo mundo dos negócios passa a requerer profissionais como consultores e não como executores, com ênfase nas equipes de trabalho, que compreendam a organização como um sistema de unidades de negócios interdependentes e com foco no negócio.

1.4 O PERFIL DO ADMINISTRADOR CONTEMPORÂNEO

Em cumprimento às DCN (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2005b), alinhadas às demandas do novo mundo dos negócios, o profissional da área de Administração, para atuar em ambiente de negócios das organizações, deve possuir competências e habilidades para aprender a aprender, ter excelente comunicação com os membros da organização e ter espírito de colaboração com seus pares, deve trazer consigo raciocínio criativo para solução de problemas, conhecimento tecnológico, conhecimento de negócios globais e apresentar espírito de liderança. Sem perder o foco do gerenciamento de sua carreira (CHIAVENATO, 2003).

Para Peter Drucker (2003), o administrador deve ter como característica principal a criatividade seguida pelas administrações holística (indivisível) e virtual; e, para obter sucesso em sua carreira, é necessário ter talento administrativo.

O administrador de hoje precisa ter atitude. É preciso agir rapidamente, tomar decisões e seguir em frente (FAVA, 2002).

1.4.1 Campos de atuação do administrador

Estudos recentes (CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO, 2006) revelam que o profissional formado em Administração está preparado para desempenhar funções nas diferentes áreas estratégicas no seu campo: seleção de pessoal; recursos humanos; organização e métodos de trabalho; análise de sistemas; orçamento; administração de material; logística; administração financeira; administração mercadológica; administração da produção; comércio exterior; relações industriais; benefícios e segurança do trabalho.

O Administrador está apto a exercer sua profissão, também, como profissional liberal, conforme previsto no art. 2º da Lei nº 4.769 (BRASIL, 1965) e no art. 3º do Regulamento aprovado pelo Decreto nº 61.934 (BRASIL, 1967), prestando serviços de: elaboração de pareceres, relatórios, planos, projetos, laudos, realização de perícias, arbitragens, assessoria e consultoria em geral, pesquisas, estudos, análises, interpretações, planejamento, implantação, coordenação e controle de trabalhos.

1.5 OBJETIVO, JUSTIFICATIVA E QUESTÕES AVALIATIVAS DO ESTUDO

1.5.1 Objetivo

O objetivo do presente estudo é avaliar o perfil do egresso do curso de graduação em Administração de uma instituição privada de grande porte da região sudeste, localizada na cidade do Rio de Janeiro, assim como a sua inserção no mundo do trabalho.

Nessa perspectiva, foi elaborado um instrumento para levantar as informações necessárias à avaliação. O instrumento foi construído no formato de questionário eletrônico, é composto por perguntas abertas e fechadas. Os dados levantados junto aos egressos de graduação tiveram a finalidade de verificar o perfil

do formado na graduação em Administração e a inserção de cada um dos participantes no mercado de trabalho, assim como o nível de satisfação com relação ao curso oferecido pela instituição.

Principais pontos levantados junto aos egressos:

- Área de atuação profissional;
- Grau de satisfação com o curso oferecido pela Instituição de Ensino superior;
- Currículo do curso oferecido pela IES;
- Formação continuada como forma de aperfeiçoamento.

1.5.2 Justificativa

A educação no momento atual da sociedade, em especial a educação superior, tem usado como referência o mercado de trabalho. Este, por sua vez, está globalizado, cada vez mais competitivo. A importância da escolarização e qualificação se fundamenta em Kober (2004 apud PAIM, 2008, p. 3), “quanto mais escolarizado e qualificado estiver o profissional, mais empregável ele será”.

O público participante desta avaliação são os egressos formados no ano de 2009 e no primeiro semestre de 2010, no que concerne ao desenvolvimento das competências previstas nas diretrizes curriculares (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2005b) e das habilidades adquiridas durante o curso para formação profissional do Administrador.

As bases legais e as contribuições de especialistas sobre o tema dão sustentação, ao presente estudo avaliativo. Além disso, o estudo fundamenta-se em uma política pública - avaliação do ensino superior no Brasil. Essa política foi implementada através da Lei nº. 10.861 (BRASIL, 2004), que institui o Sinaes.

Por conseguinte, avaliar o curso de graduação em Administração terá como referência as diretrizes curriculares descritas na Resolução CNE nº. 4 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2005b).

Para a concretização deste trabalho, foi, imprescindível, dar voz aos seus egressos, mediante instrumento utilizado – formulário eletrônico. Este instrumento subsidiou a coleta de dados, a análise e interpretação dos resultados.

A instituição, cujo egresso é objeto desta avaliação, compreende que os resultados obtidos contribuirão para melhoria da qualidade do curso de

Administração e demais cursos, como também para o crescimento institucional frente às necessidades do mercado de trabalho da região e do País.

Por fim, o presente estudo justifica-se na medida em que as propostas pedagógicas contemporâneas indicam que educar significa preparar o indivíduo para responder às necessidades pessoais e aos anseios de uma sociedade em constante transformação. Neste contexto, a avaliação do egresso de graduação em Administração e sua inserção no mercado de trabalho são de extrema relevância para o egresso e para a instituição. Para a instituição, através dos resultados obtidos, poder-se-á delinear as ações futuras quanto à estrutura curricular e a proposta pedagógica desta formação.

1.5.3 Questões avaliativas

- 1) Qual é o perfil do egresso?
- 2) Qual a percepção do egresso quanto a sua formação profissional?
- 3) Até que ponto o egresso do curso de Administração está atuando no mercado de trabalho?

2 PANORAMA HISTÓRICO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL

Os cursos de Administração no Brasil tiveram início na década de 40, com a criação da Escola Superior de Administração de Negócios (ESAN/SP), em 1941. O curso de Administração ganha, assim, sua identidade e cinco anos mais tarde (1946) é criada em São Paulo a Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP), que tinha por objetivo formar funcionários para os grandes estabelecimentos de administração pública e privada. Além de atender, por meio da preparação de recursos humanos, às demandas oriundas do acelerado crescimento econômico, coincide com o momento em que as grandes empresas estrangeiras haviam se consolidado no mercado interno nacional. Nessa época, com a movimentação de capital, promovida pela industrialização, as empresas passaram a requerer mão de obra (gestão) mais especializada (CHIAVENATO, 2003). Somente 24 anos depois da criação da Escola Superior de Administração de Negócios, é regulamentada a profissão de Técnico em Administração, com a promulgação da Lei nº. 4.769 (BRASIL, 1965).

A década de 50, na área de administração, foi marcada pela criação da Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas (EBAPE), da Fundação Getúlio Vargas (FGV), em 1952, no Rio de Janeiro; seguida, dois anos depois, pela criação da Escola Brasileira de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP), em 1954, formando a primeira turma em 1959. A partir daí, foi criado o primeiro currículo especializado em Administração que visava formar especialistas em técnicas modernas de Administração. Na década de 1960, a Fundação Getúlio Vargas (FGV) passa a oferecer cursos de Pós-Graduação nas áreas de Economia, Administração Pública e de Empresas (CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO, 2006)

O Curso de Administração, passa a ser oferecido para formação de empresas e para a administração pública na FEA/USP. Período marcado pelo desenvolvimento na economia do país e por dois momentos históricos distintos: o primeiro, pelos governos de Getúlio Vargas, representativos do projeto "autônomo", de caráter nacionalista; o segundo, pelo governo de Juscelino Kubitschek, evidenciado pelo projeto de desenvolvimento associado e caracterizado pelo tipo de

abertura econômica de caráter internacionalista. Este último apresentou-se como um ensaio do modelo de desenvolvimento adotado após 1964. Nesse período, o processo de industrialização se acentuou, sobretudo, devido à importação de tecnologia norte-americana. O ensino superior, e em especial o de Administração, passa a ser fruto da relação existente, de forma orgânica, entre expansão e o tipo de desenvolvimento econômico adotado após 1964, calcado na tendência para a grande empresa (CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO, 2006).

Através da Lei nº. 5.540 (BRASIL, 1968), os cursos profissionais foram organizados de diferentes formas: técnico e cursos superiores de maneira a atender às exigências emergenciais. Os cursos de Administração tiveram a estrutura curricular organizada de acordo com as peculiaridades do mercado de trabalho regional.

O Conselho Federal de Administração, (2006), observa que a expansão dos cursos de Administração concentra-se na rede privada, a partir do final dos anos 70. No início da década de 80, o sistema particular era responsável por aproximadamente 79% dos alunos, ficando o sistema público com o restante.

No que se refere à legislação em vigor, em 2005 foi aprovada a Resolução nº. 4 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2005b) estabelecendo novas diretrizes curriculares para os cursos de Administração, em todo o território nacional, as novas diretrizes extinguiram as diversas denominações atribuídas à Administração, tais como: Administração Agroindustrial, Administração Bancária, Administração de Bares e Restaurantes, entre outras, criadas através das habilitações e áreas especializadas.

2.1 O CURRÍCULO NA FORMAÇÃO DE ADMINISTRADOR

Em 1959, surge o primeiro currículo para o curso de Administração, antes da promulgação da Lei nº. 4.769 (BRASIL, 1965). Esse currículo foi composto por disciplinas integradas aos cursos de Ciências Econômicas e Ciências Contábeis. Após a Lei nº. 4.769 (BRASIL, 1965), em julho de 1966, através do Parecer nº. 307, o Conselho Federal de Educação (1996) fixou o primeiro currículo mínimo do curso de Administração, institucionalizando, no Brasil, a profissão e a formação de Técnico em Administração. Esse currículo contemplou disciplinas de cultura geral, que objetivavam o conhecimento sistemático dos fatos e das condições institucionais em

que se inseria o fenômeno administrativo, disciplinas instrumentais, oferecendo os modelos e técnicas de natureza conceitual ou operacional, e disciplinas de formação profissional. Além disso, permitia flexibilidade curricular, de forma que as instituições de ensino superior poderiam ministrar as disciplinas do currículo mínimo com diferentes enfoques quanto aos objetivos, assim como na organização dos cursos.

Em conformidade com o Parecer nº. 307 (CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, 1966), o currículo mínimo para os cursos de Administração, constituía-se das seguintes disciplinas: Matemática, Estatística, Contabilidade, Teoria Econômica, Economia Brasileira, Psicologia aplicada à Administração, Sociologia aplicada à Administração, instituições de Direito Público e Privado (incluindo noções de Ética Administrativa), Legislação Social, Legislação Tributária, Teoria Geral da Administração, Administração Financeira e Orçamento, Administração de Pessoal, Administração de Material. Era obrigatória a disciplina Direito Administrativo ou Administração de Produção e a oferta da disciplina Administração de Vendas era como optativa. Para a conclusão do curso, os alunos deveriam realizar estágio supervisionado por um período de seis meses.

A década de 90, também conhecida como a era da informação, foi marcada pelo impacto provocado pelo desenvolvimento tecnológico e pela tecnologia da informação, o que promoveu mudanças e gerou incertezas. Chiavenato (2003). Ainda nessa década, em 1993, o Conselho Federal de Educação (1993) expede a Resolução nº 2, instituindo o currículo pleno dos cursos de graduação em Administração, preconizando que as instituições poderiam criar habilitações específicas, mediante intensificação de estudos correspondentes às disciplinas fixadas pela própria resolução, além de outras que viessem a ser indicadas para serem trabalhadas no currículo pleno (CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO, 2006)

Em 1996, a promulgação da Lei nº. 9.394 (BRASIL, 1996), reforçou os currículos mínimos profissionalizantes, trazendo nova concepção para o ensino da Administração no País e oportunizou maior autonomia às instituições de ensino superior na criação de projetos de cursos que assegurassem melhores níveis de qualidade do ensino de formação profissional.

Com a homologação do Parecer CES/CNE nº. 134 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2003), dispõe-se sobre as novas diretrizes curriculares para o curso de graduação em Administração (DCN). Os projetos pedagógicos poderiam

privilegiar linhas de formação específicas, ao final do curso. Isso significaria aprofundamento de estudos numa determinada área estratégica da Administração, cuja finalidade era atender às particularidades regionais e locais.

Seis meses depois, através da Resolução CES/CNE nº. 1 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2004), foram instituídas novas diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em Administração. Por conseguinte, o Conselho Nacional de Educação (2005a) aprovou o Parecer CES/CNE nº. 23, que retificou a Resolução CES/CNE nº. 1 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2004). Nesse parecer, o curso de graduação em Administração seria denominado curso de bacharelado em Administração. Desta forma, Descaracterizando, assim, os cursos correlatos à ciência da Administração.

Por fim, em junho de 2005, através da Resolução nº. 4 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2005b), foram instituídas novas diretrizes curriculares para o curso de graduação Bacharel em Administração – ainda em vigor. Nela foi alterada a expressão Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) para Trabalho de Curso.

2.2 O CAMINHO TRAÇADO PELA ADMINISTRAÇÃO A PARTIR DO SÉCULO XX

Para muitos autores, administrar é a maneira de governar organizações ou parte delas. Compreendem a Administração como sendo o processo de planejar, organizar, dirigir e controlar o uso de recursos organizacionais para alcançar determinados objetivos de maneira eficiente. Chiavenato (2003).

Para melhor entendimento das fases e ênfases dedicadas à profissão, ao longo dos anos, segue quadro demonstrativo com as Eras da Administração no século XX, relacionando-as com os períodos da economia associadas às teorias da época.

Quadro 1 - Eras da Administração no século XX.

Era clássica	Início da industrialização	
1900 – 1950	Estabilidade Pouca mudança Previsibilidade Regularidade e certeza	Administração científica Teoria clássica Relações humanas Teoria da burocracia

(Continuação)

(Continuação)

Era neoclássica	Desenvolvimento industrial	
1950-1990 Regulamentação da profissão: 1965 – Técnico em Administração 1985 - Administrador	Aumento da mudança Fim da previsibilidade Necessidade de inovação	Administração burocrática Teoria neoclássica Teoria estruturalista Teoria comportamental Teoria de sistemas Teoria da contingência
Era da informação	Tecnologia da informação	
Após 1990	(TI) Globalização Ênfase nos serviços Aceleração da mudança Imprevisibilidade Instabilidade e incerteza	Ênfase na: Produtividade Qualidade Competitividade Clientela Globalização

Fonte: Chiavenato (2003).

No final da era clássica, em 1950, na chamada Administração burocrática de Max Weber, o enfoque era dado à eficiência e pregava-se o controle e a avaliação dos funcionários, o que perdurou até o final da era neoclássica.

Com a chegada da revolução da informação, o entendimento da produção em massa passou a ser global. O homem teve que se adaptar à máquina e ao meio. Chega-se assim à era da qualidade e da competitividade. Nesse período, a valorização do conhecimento transformou o capital empresa em capital intelectual. O talento das pessoas passou a ser a chave do sucesso e das inovações.

O empregado passou a ser tratado como parceiro e não mais como subordinado. Chiavenato (2003) destaca a existência da estruturação das novas tendências organizacionais no mundo moderno - cadeias de comando mais curtas e com menos unidades; amplitudes de controle mais amplas; mais participações e *empowerment staff* (equipe de empoderamento) como consultor e não como executor; ênfase nas equipes de trabalho; organização como um sistema de unidades de negócios interdependentes; infraestrutura; abrandamento dos controles externos às pessoas; foco no negócio básico e essencial; consolidação da economia do conhecimento. Para tanto, são requeridas competências dos profissionais que atuam em ambiente de negócios das organizações: aprender a aprender; comunicação e colaboração; raciocínio criativo e solução de problemas; conhecimento tecnológico; conhecimento de negócios globais; liderança; autoautogerenciamento da carreira, o que para Drucker (2003) é chamado de talento administrativo. Ainda em consonância com o entendimento de Drucker na era 2000,

a principal característica do administrador é a criatividade que vem seguida pela administração holística (sistema aberto) e pela administração virtual.

Com base na afirmativa de Fava (2002) observa-se que as organizações empresariais da atualidade requerem profissionais com formação generalista, conforme recentes depoimentos de profissionais da área de gestão de recursos humanos. Por exemplo, um representante do grupo Pão de Açúcar afirmou que uma das características dos cursos de Administração, de hoje, “é que são abrangentes e garantem a formação de profissionais com visão generalista do negócio”. Da mesma forma, o gestor de recursos humanos da empresa Som Livre declarou que “os administradores são essenciais por terem visão ampla e capacidade de percepção além de desenvolverem raciocínio crítico, de forma a garantir a competitividade da empresa e do produto, o que o torna peça estratégica para uma organização” (SIL, 2011). Essas são as características requeridas para o administrador. Entende-se, então, que o administrador de hoje deve ter atitude com base em determinado conhecimento; precisa agir rapidamente para tomar decisões e seguir em frente no processo de gestão.

2.3 O PERFIL DO ADMINISTRADOR CONTEMPORÂNEO

O Conselho Federal de Administração desenvolveu, em 2006, pesquisa que revelou o perfil do administrador contemporâneo. De acordo com os resultados da referida pesquisa, foi possível identificar que a maioria dos administradores, no Brasil, é do sexo masculino, casado e sem dependentes com faixa etária até 30 anos. Porém, o número de mulheres vem crescendo nos últimos anos, conforme verificado nessa pesquisa avaliativa. O administrador de hoje é oriundo de instituições privadas e já está investindo em alguma especialização. Exerce suas atividades profissionais na área de Administração geral e em finanças nos setores de serviços, na indústria e em órgãos públicos. A pesquisa revela ainda a identidade do administrador, de hoje, como sendo um profissional com visão sistêmica e articulador das áreas internas da organização. O administrador, entre outras categorias profissionais, é bem remunerado (CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO, 2006).

Assim, com base nos resultados apresentados na pesquisa divulgada pelo Conselho Federal de Administração (2006) e, segundo Chiavenato (2003), é

possível compreender que o administrador de hoje deve estar preparado para o surgimento de novas arquiteturas organizacionais adequadas às novas demandas da era pós-industrial. As mudanças são acontecendo rapidamente e de forma inesperada, no mundo dos negócios, além do crescimento e da expansão das organizações que se tornam complexas e globalizadas. Além disso,

O Administrador de hoje deve estar preparado para lidar com megatendências que produzem forte impacto na vida das organizações, uma vez que constituem parte integrante e inseparável da sociedade. [...] O sucesso das organizações dependerá de sua capacidade de ler e interpretar a realidade externa, rastrear mudanças e transformações, identificar oportunidades ao seu redor para responder pronta e adequadamente a elas, de um lado, e reconhecer ameaças e dificuldades para neutralizá-las ou amortecê-las. (CHIAVENATO, 2003, p. 16-18).

2.4 CENÁRIO DO ESTUDO

Para que se possa avaliar o perfil do egresso do curso de graduação Bacharel em Administração de uma instituição privada de ensino superior, faz-se necessário conhecer a referida instituição onde o curso, objeto desta avaliação, é ministrado. Isso proporcionará clareza no entendimento dos resultados obtidos decorrentes da pesquisa aplicada aos egressos de (2009.1, 2009.2 e 2010.1) em setembro de 2010.

A instituição autorizou esta pesquisa avaliativa por compreender que os resultados obtidos poderão contribuir para a melhoria da qualidade do curso de Administração, bem como para o crescimento institucional frente às necessidades do mercado de trabalho da região e do País.

2.4.1 Faculdade de Economia e Finanças Ibmecc/RJ

A Faculdade de Economia e Finanças Ibmecc/RJ teve sua origem no Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais, fundado nos anos 1970, direcionado para a realização de pesquisas na área de mercado financeiro. O ingresso no ensino foi marcado com o lançamento do primeiro curso *lato sensu* – *Master in Business Administration* (MBA) – em Finanças, oferecido no Brasil em 1985.

A instituição tem como missão ser um centro de excelência na formação do ensino superior do País. Visa à formação de profissionais qualificados e de futuros

líderes empresariais, nas áreas de Economia, Negócios, Administração e Logística, já tendo formado mais de 10 mil profissionais. Tem como objetivo preparar os jovens profissionais para atuar em ambiente global complexo e dinâmico, aplicando os mais modernos conceitos de gestão de negócios.

Ela obteve seu credenciamento em 1994 para a oferta de ensino superior. Desde então, tem oferecido os cursos de graduação bacharelado em Administração e Economia e em 2009 Contabilidade e programas de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*. Em 1995, passou a oferecer os cursos de graduação em Administração e Economia, no Rio de Janeiro.

Nas avaliações realizadas pelo Ministério de Educação – Exame Nacional de Cursos (ENC) –, conhecido como Provão, desde 1998, os dois cursos, alcançaram conceito máximo, que se estende até hoje.

A partir de 2000, a instituição passou a oferecer o programa de mestrado profissional em Administração, seguindo-se o mestrado profissional em Economia em 2001, no centro da cidade do Rio de Janeiro.

Em 2005, criou um curso que tinha por objetivo atender às necessidades dos jovens profissionais, empreendedores e recém-formados - *Certificate in Business Administration* (CBA) –, que faz parte do programa *lato sensu*.

Em 2009, os cursos do programa *lato sensu* conquistaram certificação da *Association of MBAs* (AMBA). A organização internacional, com sede em Londres, certifica programas de MBA em todo o mundo desde 1980. Assim, é a única instituição no Rio de Janeiro, que recebeu essa distinção, passando a integrar um seleto grupo composto de 161 escolas de negócios de 72 países. Essa certificação confere aos cursos do programa *lato sensu* MBA, credibilidade e reconhecimento internacional, comparando-o às melhores escolas de negócios de mundo.

2.4.1.1 Inserção regional

A instituição, cujo perfil do egresso é objeto desta avaliação, está situada na Avenida Presidente Wilson, 118 – Centro – Rio de Janeiro. A cidade conta com o segundo maior porto comercial brasileiro e tem sua economia fundamentada essencialmente na indústria, serviços e turismo. É nesse cenário que se insere a Faculdade de Economia e Finanças Ibmec. A Tabela 1 mostra o número de

ingressantes no ensino superior no curso de graduação de Administração dos últimos 5 anos.

Tabela 1 – Ingressantes do Curso por ano.

Ano de ingresso	Ingressantes
2006	140
2007	124
2008	215
2009	190
2010	225

Fonte: Ibmec (2011).

2.4.2 Programas de nivelamento

A instituição busca minimizar o impacto - deficiências de aprendizagem - dos ingressantes, através do oferecimento de cursos de nivelamento, de maneira a instrumentar os estudantes ingressantes à formação profissional, que se inicia. Os cursos de nivelamento consistem em oficinas de Língua Portuguesa e Matemática. Visam suprir as deficiências básicas que de algum modo dificultam o acompanhamento adequado e o aprendizado do conteúdo, nesta nova fase educacional.

2.4.3 Perfil desejado do egresso institucional

A instituição propõe formar profissionais capazes de atender às demandas do mercado e às necessidades da sociedade, e com capacidade para diagnosticar, desenvolver e implementar mudanças que contribuam para o desenvolvimento regional e do País. Essencialmente, o perfil profissiográfico é expresso em cada projeto pedagógico. Privilegia-se a formação de um egresso apto a desenvolver suas atividades em organizações nacionais e internacionais. Esse profissional deverá qualificar-se para enfrentar os novos desafios demandados às organizações, como um efetivo agente de mudanças.

2.4.4 Prática profissional

A instituição prima pelos preceitos estabelecidos na LDB. O Art. 1º destaca que “a educação escolar deverá estar vinculada ao trabalho e à prática social”

(BRASIL, 1996). Assim sendo, compreende que a prática do aluno, participando e intervindo em sala de aula, somada à sua participação na área profissional em geral, configura elementos centrais nas inovações curriculares, levando ao estabelecimento do binômio teoria-prática. A instituição estimula essa prática profissional, a qual é vivenciada em diversas ações: atividades complementares que possibilitam a integração entre teoria e prática, promovendo, o aprendizado através de um currículo expresso, como também do aprendizado tácito, que não se encontra necessariamente explicitado nas estruturas curriculares regimentais; desenvolvimento da investigação e da pesquisa que orientam e direcionam, buscando respostas para as questões do cotidiano e a sustentação dos modelos de ensino; técnicas de ensino com concepções pedagógicas crítico-reflexivas, permitindo a permanente avaliação da prática com base na teoria e vice-versa.

2.4.5 Atividades complementares

Os cursos oferecidos na instituição, além das disciplinas teóricas e práticas, privilegia atividades complementares na matriz curricular, proporcionando autonomia e flexibilidade para o aluno no desenvolvimento de seu currículo. Tais atividades têm o objetivo de fornecer aos alunos oportunidade de realizar o curso com maior autonomia a partir de conteúdos extracurriculares, que lhe permitam enriquecer os conhecimentos adquiridos ao longo de sua formação. Assim sendo, elas podem ser desenvolvidas na instituição como: instrumento de integração e conhecimento do aluno da realidade social, econômica e do trabalho de sua área/curso, instrumento de iniciação à pesquisa e ao ensino e instrumento de iniciação profissional.

As atividades complementares são computadas em um sistema de créditos para efeito de integralização mínima definida do total previsto para o curso. Não é permitido ao aluno repetir atividades de uma mesma natureza por dois semestres, tampouco podem ser desenvolvidas no mesmo horário destinado às disciplinas regulares do curso. São compreendidas como atividades complementares as seguintes modalidades, entre outras que vierem a ser aceitas pelo colegiado de curso: a frequência e o aproveitamento em disciplinas ou cursos não incluídos no currículo pleno do curso de graduação no qual estiver matriculado o aluno; o exercício efetivo de monitoria; o exercício de estágio extracurricular; a participação em atividades extraclasse; a participação em projetos de iniciação científica; o

trabalho de pesquisa e de redação de artigo ou ensaio, publicado em jornal ou revista acadêmica, impressa ou eletrônica; a participação em grupos de estudo; a apresentação de trabalhos em eventos culturais ou científicos; o comparecimento a sessões públicas de defesa de trabalho de final de curso, de defesa de dissertações de mestrado ou de teses de doutorado; a participação em atividades de extensão; o exercício de cargo de representação estudantil em entidade nacional ou estadual.

2.4.6 Políticas de estágio

A instituição comprometida com a inserção de seus alunos e egressos no mercado de trabalho, não obstante, atrelada à qualidade de sua formação e qualificação de seu corpo docente, possui uma unidade de serviço - departamento de carreiras com profissionais especializados, destinada a orientar alunos e ex-alunos no planejamento de suas carreiras, compreendendo, desta forma, a competitividade dos formandos no mercado de trabalho.

O departamento de carreiras tem por finalidade ser efetivo canal de aproximação entre aluno e mercado, de maneira a contribuir para a agilidade em seus processos seletivos, orientar e informar os discentes de forma a alinhar seu perfil às necessidades do mercado e a maximizar as possibilidades de sucesso de sua escolha profissional e, ainda, divulgar informações relevantes sobre o mercado de trabalho, perfil profissional e carreira.

O serviço prestado pelo departamento de carreiras se dá pela confiança estabelecida entre a instituição e as organizações. Esse trabalho evidencia a participação significativa de profissionais formados pela instituição em posições de destaque e liderança no mercado. Através de *workshops*, palestras, encontros e contato constante com as empresas, o departamento de carreiras dissemina informações relevantes e sempre atualizadas sobre o mercado de trabalho.

2.4.7 Acompanhamento dos egressos

O departamento de carreiras tem por objetivo manter seus ex-alunos atualizados sobre as tendências do mercado; auxiliar na definição do foco de atuação profissional, com base em suas trajetórias e expectativas, ampliar o

autoconhecimento, aprimorar suas competências, promover maior visibilidade a seus currículos e desenvolver postura e atitudes adequadas em processos seletivos.

Além disso, a instituição disponibiliza aos alunos e ex-alunos acesso à ferramenta, *on-line*, diretiva a essa finalidade, que permite elaborar o currículo, consultar e candidatar-se às vagas efetivas disponíveis com mais agilidade. Em complemento a esse serviço, é possível acessar a informações atualizadas sobre o mercado de trabalho, perfil profissional e informações sobre encarreiramento.

2.5 O CURSO DE GRADUAÇÃO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO OBJETO DESTA AVALIAÇÃO

Aprovado em junho de 1994, o curso de Administração iniciou suas atividades acadêmicas no primeiro semestre letivo de 1995, formando a primeira turma em dezembro de 1999.

2.5.1 Duração do curso

É oferecido em tempo integral e apresenta-se de forma a ser integralizado, no mínimo, em quatro e no máximo em sete anos, em atendimento a Resolução nº. 2 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2007).

O curso de graduação em Administração, ministrado na Faculdade de Economia e Finanças Ibmec, tem por objetivo formar profissionais e líderes com visão panorâmica e conhecimento específico da arte e da técnica de administrar negócios, para preencher quadros administrativos nas grandes organizações brasileiras e internacionais.

O curso propõe, ainda, formar profissionais capazes de gerenciar empresas e projetos em todos os seus níveis, com sólida atuação em finanças, marketing, recursos humanos, sistemas de informação e produção.

2.5.2 Estrutura do curso

O curso iniciou suas atividades acadêmicas em conformidade com a Resolução de nº. 2 (CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, 1993), com a carga horária total de 3.720 horas-aula. A partir de seu reconhecimento, o curso passou

por alterações curriculares visando o aprimoramento e adequação às expectativas empresariais da região e às demandas socioeconômicas do País.

A partir da implementação das novas diretrizes curriculares, instituídas através da Resolução nº. 4 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2005b), e em conformidade com a Resolução nº. 2 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2007), que dispõe sobre carga horária mínima e tempo de duração para integralização dos cursos de graduação, o curso passou a contar com carga horária total de 3.720 horas-aula (h.a.), sendo 2.880 h.a. para ministração das disciplinas, 480 h.a. dedicadas à elaboração do trabalho de conclusão de curso, 360 h.a. dedicadas às atividades complementares. O estágio passou a ser opcional, no entanto, é estimulado pelos responsáveis da organização curricular.

Alinhada às diretrizes, a matriz curricular foi elaborada para desenvolver, ao longo do curso, as competências e habilidades em seus alunos. Visa ainda dotá-los dos fundamentos práticos e teóricos com ênfase em Finanças e Administração Estratégica; estimula a compreensão dos problemas concernentes à direção, coordenação e condução da empresa como uma unidade integral; conhecimento da complexidade das inter-relações existentes entre as diversas áreas funcionais da empresa bem como a integração dos diferentes objetivos destas áreas em uma política gerencial adequada ao interesse da organização como um todo; domínio de uma gama de conceitos que possam ajudá-los na análise de problemas gerenciais das diversas áreas funcionais, levando-os à tomada de decisão e à implementação eficaz de seus projetos; ampliação do seu marco de referência em relação ao ambiente no qual a empresa desenvolve suas atividades, ou seja, nos campos econômicos, político, social, ecológico e concorrencial.

Em consonância à afirmativa de Chiavenato (2003) o curso propõe formar profissionais com capacidade de colocar o conhecimento em ação e convertê-lo em resultados práticos. Diferentemente da de Sócrates (470 a.C -399 a.C) que definiu a administração como uma habilidade pessoal separada do conhecimento técnico e da experiência.

Para que o curso cumpra a sua finalidade de formador de profissional em Administração, capaz de planejar, organizar, dirigir e controlar o uso de recursos organizacionais, estrutura a matriz curricular com disciplinas específicas:

Na área de Finanças e Controladoria: Administração Financeira I-II; Contabilidade Geral; Gestão de Custos; Matemática Financeira; Mercados Monetários, Financeiros e de Capitais; Planejamento Financeiro e Controladoria.

Na área de Gestão de Pessoas: Comportamento Organizacional; Administração da Carreira; Administração de RH; Liderança e Ética; Desenvolvimento de Habilidades Gerenciais.

Na área de Marketing: Fundamentos de Marketing; Comportamento do Consumidor; Estratégia de Marketing.

Na área de Operações: Administração de Projetos; Administração de Operações; Administração de Materiais; Logística.

Na área de Planejamento e Estratégia Empresarial: Fundamentos de Administração I-II; Administração Estratégica; Negócios Internacionais; Empreendedorismo; Administração Contemporânea.

Na área de Sistemas de Informação: Gestão de Processos de Negócio; Lógica Aplicada; Sistemas de Informação.

Oferta ainda, as seguintes disciplinas auxiliares e correlatas: Análise Estatística I-II; Comunicação Empresarial I-II; Fundamentos de Direito; Matemática I-II; Métodos de Previsão; Macroeconomia; Microeconomia; Pesquisa Operacional; Psicologia; Sociologia.

Além de elencar as seguintes disciplinas eletivas: Gestão da Qualidade; Gestão de Serviços; Estratégia Competitiva Avançada; Mentalidade Empreendedora; Decisão nas Organizações; Avaliação de Empresas; Gestão de Carteiras; Estratégias de Investimento em Ações e Renda Fixa; Derivativos e Gestão de Risco; Comunicação Integrada em Marketing; Gestão de Marcas e Produtos; Pesquisa de Marketing; Marketing Internacional; Inteligência de Negócios; Infraestrutura de Sistemas de Informação; Desenvolvimento de Sistema de Informação; Sistemas Integrados de Gestão; Macros em *Excel*; Programação Orientada a Objetos; Fundamentos da Liderança; Cidadania e Liderança de Organizações Socialmente Ativas; Resolução de Conflitos e Negociação; Pensamento Crítico, Lógica e Argumentação.

2.5.3 Perfil desejado do egresso do curso de administração

O perfil desejado do egresso para o curso de Administração pressupõe o gerenciamento, controle e direção de empresas, buscando os melhores resultados em termos de produtividade e de agregação de valor aos negócios. Para tal, buscase que o aluno desenvolva habilidade de trabalho em equipe e de negociação, assim como postura empreendedora. Pretende ainda, de acordo com Deluiz (2001 apud CAMPOS; ROSA, 2009), que a capacidade de transformação do conhecimento em ação revele-se desafiante e promissora. E que esse profissional compreenda que os saberes disciplinares e os conhecimentos técnico-científicos profissionais não representam exclusivamente o modelo de competências. Esses saberes devem servir de base na resolução de problemas e para o enfrentamento dos imprevistos do cotidiano do trabalho.

Este curso pretende formar profissionais capazes de gerenciar empresas e projetos em diferentes níveis, com sólida formação em: Finanças, Marketing, Recursos Humanos, Sistemas de Informação e Produção, com capacidade de atuar sob pressão e de estabelecer prioridades no trato de problemas das mais diversas naturezas.

Através de seu currículo e da operacionalização proposta, o curso tem por objetivo formar profissionais e líderes em organizações brasileiras, tendo como característica ênfase quantitativa e sistêmica em Administração geral e na habilitação de sistemas de informação, que lhes possibilitem obter um conhecimento panorâmico e específico da arte e da técnica de administrar negócios, indústrias e serviços.

3 METODOLOGIA

Este trabalho foi executado em duas fases distintas. Primeiramente, foi desenvolvida uma pesquisa qualitativa exploratória para aprofundar o conhecimento acerca do problema proposto, objeto desta avaliação. Na segunda fase, foi desenvolvida uma pesquisa quantitativa descritiva que fundamentou o relatório final.

A abordagem selecionada para o desenvolvimento do presente estudo foi avaliação de “impacto”, sendo, impacto entendido como resultado. Vale frisar que não há consenso na literatura existente sobre avaliação de impacto. Os conceitos utilizados por diversos autores muitas vezes se aproximam e, frequentemente, a ideia de impacto está incorporada na avaliação de resultados, os termos têm sido também utilizados como sinônimos. Neste sentido, Scriven (apud BAUER, 2010, p. 234) define a avaliação de impacto como “uma avaliação focada nos resultados ou retornos do investimento, em vez de no processo, na entrega, ou na avaliação da implementação”.

O impacto está relacionado aos resultados, sendo, inclusive, indistintamente percebidos como “efeitos”. Para Scriven (apud BAUER, 2010) tanto impacto quanto resultados têm uma natureza com intervenção e podem acontecer “durante”, “ao final” da intervenção e até mesmo “posteriormente”.

A autora exercitou o conceito de avaliação de resultados, sabendo que esta, como já dito anteriormente, analisa se o programa, neste estudo – curso - implementado atingiu os objetivos definidos. Para tanto, buscou também a visão de Bauer (2010) que entende a avaliação de impacto como resultados e efeitos da intervenção a longo termo e que se mantêm mesmo após o término da intervenção.

Cabe, neste momento, informar que o presente estudo teve como premissa as 10 dimensões da Lei dos Sinaes (BRASIL, 2004) e, em especial a nona dimensão - Políticas de atendimento aos discentes - do instrumento utilizado para avaliação externa e credenciamento das instituições de ensino superior. Especificamente, essa avaliação focou a seção 9.4, que trata do acompanhamento de egressos e criação de oportunidades de formação continuada. Esse indicador tem como padrão de qualidade verificar se as instituições que oferecem ensino superior possuem mecanismos adequados para conhecer a opinião dos egressos sobre a formação recebida tanto curricular quanto ética, de maneira a saber o índice de relação entre eles, a relação entre a ocupação e a formação profissional recebida.

3.1 ETAPAS

Este estudo avaliativo foi desenvolvido em nove etapas, as quais são descritas abaixo.

A primeira etapa foi marcada pela definição do tema a ser avaliado. Uma vez definido, foi apresentado à instituição e aos organizadores curriculares visando buscar adesão e autorização para início do estudo. A partir da obtenção de autorização dos representantes da instituição, o estudo seguiu para a segunda etapa. Nesta fase, foi elaborado um plano de trabalho para dar início. A terceira etapa foi dedicada ao levantamento do referencial teórico pertinente ao tema, com o objetivo de mapear e subsidiar o aprofundamento na área temática desta avaliação. A quarta etapa serviu para o início da concretização do estudo. Nesse momento, ele passou a tomar forma. Através da análise documental, foi possível levantar as informações e conhecer melhor o cenário do estudo, objeto desta avaliação. A quinta etapa foi dedicada à leitura pormenorizada do referencial teórico, previamente selecionado, assim como à análise detalhada dos documentos. A elaboração, validação e pré-teste do instrumento – formulário eletrônico - foram realizados na sexta etapa. O processo de aplicação, acompanhamento, apuração dos dados e consolidação dos resultados teve um momento especial dedicado a este fim, registrado na sétima etapa.

A oitava etapa deste estudo avaliativo não poderia deixar de ser compreendida como a etapa fundamental. Foi nessa etapa que a autora analisou os resultados, percebeu os pontos fortes e as fragilidades identificados pelos egressos, o que antes era difícil de ser apurado, uma vez que o contato com os egressos se tornava cada vez mais distante, à medida que seguiam sua trajetória profissional.

E por fim, a nona e última etapa foi dedicada as conclusões e recomendações.

3.2 OS PARTICIPANTES DO ESTUDO

Inicialmente, o estudo considerou os alunos formados em três turmas que compunha o período avaliado: ano de 2009 e do primeiro semestre de 2010. O que totaliza um universo de 120 egressos que concluíram o curso de Administração. Aos 120 egressos foi enviado acesso eletrônico ao instrumento avaliativo. Decorrido o período estabelecido para aplicação do questionário avaliativo (abertura e

fechamento), o estudo passou a contar com 41 respondentes, dos 120 egressos. Os 41 egressos respondentes estão distribuídos da seguinte forma: 6 representantes dos egressos que se formaram em 2009.1, 20 representantes dos egressos de 2009.2 e 15 representantes dos egressos de 2010.1.

3.3 O INSTRUMENTO

Para a realização do estudo avaliativo, foi elaborado um questionário composto de perguntas abertas e fechadas. O instrumento construído considerou as seguintes categorias: dados pessoais; formação complementar; visão do curso; educação continuada; situação profissional atual; e, por fim, informação sobre a organização. Em algumas questões, foram necessárias orientações adicionais para facilitar a compreensão do leitor.

A escolha do método para a coleta das informações de caráter quantitativo foi pelo modelo simples e mais comum usado para este fim – os questionários, também conhecidos como *surveys* que podem ser utilizados para avaliar atitudes, opiniões, comportamentos, particularidades da vida (renda, tamanho da família, condições de moradia etc.) ou outras questões (COLTON; COVERT, 2007).

O instrumento foi elaborado com a preocupação de não tomar muito tempo do respondente, de maneira que pudesse assim contribuir ativamente para o objetivo proposto na apresentação do questionário – avaliar o perfil do egresso, objeto deste estudo. Em consonância com Parasuraman (1991 apud CHAGAS, 2000), a decisão em utilizar este tipo de instrumento – questionário eletrônico - se fortalece por entender que este é o mais indicado para gerar dados de forma a atingir os objetivos desta avaliação. Assim sendo, este instrumento foi elaborado no formato de questionário eletrônico, disponibilizado na rede mundial de comunicação – internet, em período predeterminado, conforme cronograma.

O questionário foi construído baseado nas orientações de Colton e Covert (2007), ou seja, na elaboração dos itens, buscou-se considerar os critérios de clareza e objetividade, simplicidade, relevância, precisão, amplitude, variedade e credibilidade.

As perguntas foram preparadas, cuidadosamente, com o objetivo de responder as questões avaliativas propostas, objeto deste estudo, de maneira que as informações fossem coletadas através de categorias específicas. O instrumento

busca diversificar a apresentação das questões, em sua grande maioria, com perguntas fechadas, tendo a opção de respostas de múltipla escolha, e algumas perguntas abertas. Além de utilizar-se de escala para o nível da escolha.

3.3.1 Validação

O instrumento contou com a contribuição de dois juízes para sua validação.

A primeira versão do instrumento foi submetida à apreciação dos especialistas em 2 de agosto de 2010.

Com as contribuições dos especialistas, foi gerada a segunda versão em 9 de agosto do mesmo ano. O instrumento foi submetido à pré-testagem, o que o conduziu a alguns ajustes, gerando assim a sua terceira e última versão. Por fim, contou com a validação dos dois juízes, o que aconteceu em 24 de agosto de 2010. Tão logo validado, o instrumento foi liberado para sua utilização.

O instrumento utilizado para esta avaliação, no formato de questionário eletrônico, foi enviado a todos os egressos do ano de 2009 e aos egressos do primeiro semestre 2010.

O instrumento foi aplicado no período de 15 de setembro a 21 de outubro de 2011. O acesso ao questionário eletrônico foi encaminhado através do correio eletrônico aos 120 egressos do curso de Administração. O primeiro envio foi no dia 15 de setembro e o segundo no dia 14 de outubro. No período de 14 a 20 de outubro foram estabelecidos contatos telefônicos com egressos para reforço ao pedido de participação do estudo avaliativo, ou seja, de resposta ao questionário. O formulário eletrônico teve seu acesso bloqueado à meia-noite do dia 21 de outubro de 2010.

O questionário eletrônico ficou disponível, na internet, para acesso, durante 37 dias. Devido ao pouco retorno de respostas, foi necessário fazer o envio do link de acesso ao instrumento em dois momentos distintos.

3.3.2 Pré-testagem

A autora partiu do pressuposto que “nenhuma quantidade de pensamento pode substituir uma cuidadosa verificação empírica” Goode e Hatt (1972 apud CHAGAS, 2000) e, compreendendo a relevância da avaliação formativa (HADJI, 2001), na construção de um instrumento de avaliação, decidiu por utilizar a pré-

testagem no instrumento, cujo objetivo foi produzir dados que seriam utilizados na construção e análise dos itens.

A realização do pré-teste ocorreu no dia 11 de agosto de 2010. O instrumento foi aplicado a 30 alunos do último período do curso objeto desta avaliação. A turma era composta por 52 alunos e 22 não participaram, por terem chegado depois do início da aplicação, o que comprometeria um dos objetivos do pré-teste – tempo a ser destinado para resposta. Observou-se que o primeiro aluno respondeu o questionário em oito minutos e o último o entregou após 15 minutos. O pré-teste serviu ainda como canal de comunicação entre o avaliador e os respondentes, na medida em que estes expressaram opiniões quanto à clareza de algumas questões e o entendimento de outras e quanto à utilização da escala de atitudes em algumas questões objetivas. O *feedback* recebido dos respondentes reforçou a relevância da aplicação do pré-teste de um instrumento antes de sua finalização. Através dessa avaliação formativa foi possível reexaminar e reescrever alguns itens, de maneira a tornar o instrumento mais adequado a sua finalidade.

3.4 COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS

Para a aplicação do questionário, foi necessário localizar os egressos a partir de contatos pessoais. Para isso, foi solicitado à secretaria de registro acadêmico da instituição lista dos alunos formados no ano de 2009 e do primeiro semestre de 2010 do curso de Administração. Nessa lista, constavam os seguintes dados: nome, e-mail, telefone para contato e período de conclusão. Os contatos foram feitos através da internet, que demonstrou ser a melhor alternativa para se comunicar, e pelo telefone.

Assim, principalmente via internet, os egressos foram localizados e a partir daí foi possível o envio do questionário. Malhotra (apud POMBO, 2010) lembra que esta modalidade de questionário respondido via internet garante a validação das respostas na medida em que elas são inseridas no banco de dados. Ressalta, também, nesse tipo de recurso, a alta capacidade de velocidade na obtenção da coleta de dados, além do baixo custo.

Finalmente, o questionário foi aplicado no segundo semestre letivo de 2010. Dessa forma, foi possível, em tempo hábil, inserir os dados referentes à amostra de

41 egressos respondentes do universo proposto no início do estudo, cujo objetivo é identificar o perfil do egresso e sua inserção no mercado de trabalho.

Os dados das questões fechadas foram analisados com a utilização de um programa gratuito, específico para elaboração de questionários eletrônicos, disponibilizado no site de busca *Google*. Nesse programa, dados são levantados e organizados em tabelas e gráficos.

3.5 LIMITAÇÕES E ASPECTOS FAVORÁVEIS DO MÉTODO DE PESQUISA ADOTADO

A grande limitação deste estudo foi, sem dúvida, a pouca quantidade de respostas à pesquisa avaliativa, devido à troca de endereço eletrônico e de cadastro desatualizado. Embora o universo inicial fosse de 120 egressos, a amostra final contou com a participação de 41 egressos respondentes. Entre os principais obstáculos para maior adesão, foi identificado que, do universo de 120 egressos, um deles encontrava-se no exterior e oito estavam fora do estado (alguns por motivo de trabalho e outros em viagem de férias) e sem acesso telefônico e a correio eletrônico.

Ainda em se tratando de limitação, observa-se pequeno retorno de respostas ao instrumento aplicado. Embora, 41 possam ser considerados estatisticamente como amostra, esperava-se ter um número mais próximo do universo. Entretanto, outros estudos com egressos também apontam à mesma direção ou dificuldade (POMBO, 2010) em função de vários aspectos. Um outro obstáculo é reconhecido: o comportamento do brasileiro de forma geral não responde à pesquisa de opinião (GESTER, 2010).

Por outro lado, um dos aspectos favoráveis deste estudo foi poder contar com a tecnologia disponível na sociedade contemporânea, o que, além de ter acelerado o processo de levantamento de dados, possibilitou o contato quase que direto com cada um dos egressos, viabilizando a universalidade dos participantes.

Na elaboração do instrumento, foram utilizadas questões, com base em Mattar (1994 apud CHAGAS, 2000).

a) Questões abertas que visam à maior interação e envolvimento com o respondente e, assim, estimular a cooperação do respondente e proporcionar ao avaliador condições para emissão de juízo de valor sobre o item questionado. Na

elaboração desse tipo de questão, foram contempladas respostas breves e objetivas, respostas adjetivadas (classificação usando: excelente, muito bom, bom, regular, ruim e muito ruim) com respostas adverbiais (sempre, frequentemente, nunca etc.).

b) Questões de múltipla escolha cuidadosamente construídas com a preocupação de não tendenciar à escolha das alternativas apresentadas. Sabendo-se que este tipo de questão é de fácil aplicação, dá-se agilidade à correção, minimizando a possibilidade de erros ou interpretações dúbias, além de facilitar a demonstração do resultado através de gráfico.

c) Questões dicotômicas – utilizadas com o objetivo de proporcionar ao respondente a tranquilidade de se posicionar entre “sim”, “não” ou “não tenho opinião formada”.

d) Questões com opção de resposta no modelo de caixa de checagem - *check Box*.

e) Questões com uso de escala de atitudes (LIKERT, 1932 apud COLTON; COVERT, 2007).

4 RESULTADOS OBTIDOS

Este capítulo é reservado à apresentação dos dados obtidos por meio de questionário eletrônico aplicado aos 120 egressos, composto pelos egressos do ano de 2009 e dos egressos do primeiro semestre de 2010, do curso de graduação bacharelado em Administração da Faculdade de Economia e Finanças Ibmec/RJ. Os dados foram organizados de acordo com seis categorias avaliadas. O instrumento foi composto por 49 questões. As perguntas foram distribuídas entre as categorias: dados pessoais; dados complementares à formação acadêmica; visão do egresso sobre curso; dados da situação profissional atual; e dados da organização em que os egressos respondentes exercem suas atividades profissionais.

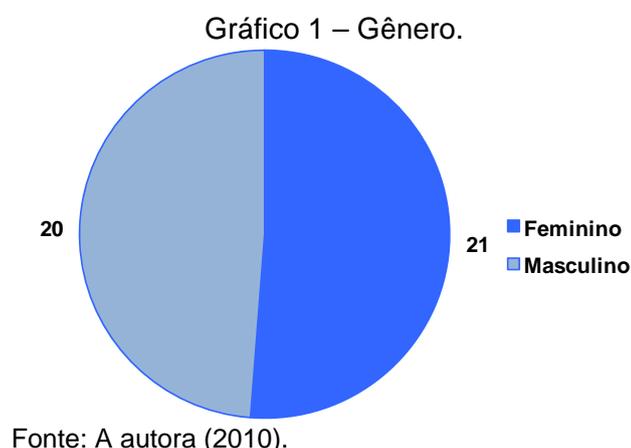
A seguir, são apresentados os resultados obtidos e respectivas análises das categorias eleitas nesta avaliação, para identificar o perfil deste egresso específico.

4.1 DADOS PESSOAIS

4.1.1 Gênero

Na população avaliada, de 41 egressos do universo de 120 ex-alunos do curso de graduação bacharelado em Administração da Faculdade de Economia e Finanças Ibmec, o resultado destaca a presença do sexo feminino no campo da administração. Apesar de ser considerado curso tradicionalmente masculino, estudos recentes (CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO, 2006) já confirmavam essa tendência ao longo dos últimos 12 anos.

As mulheres estão conquistando espaços profissionais antes, essencialmente, ocupados por homens.



4.1.2 Faixa etária

Observa-se que os egressos respondentes, do curso de administração objeto desta avaliação, são bem jovens. Dos 41 respondentes, 21 declararam, em outubro de 2010, estarem com idade até 23 anos. A tabela abaixo revela que entre os egressos respondentes, 12 encontram-se com 22 anos de idade. Sendo que 22 anos é a idade considerada ideal para a conclusão de um curso de graduação, uma vez que a legislação prevê que aos 18 anos de idade, os estudantes encontram-se aptos a prestar vestibular e a ingressar no ensino superior.

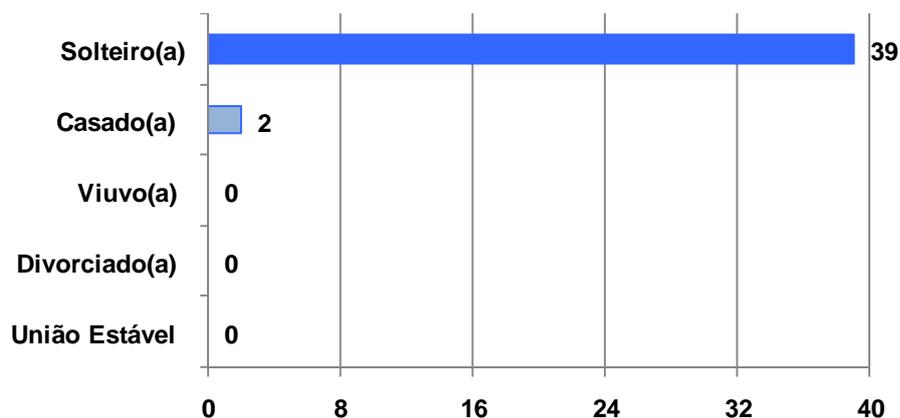
Tabela 2 – Faixa etária.

Idade	Nº de alunos
22	12
23	9
24	11
25	5
26	1
27	0
28	1
29	0
30	1
31	0
32	0
33	1
Total	41

Fonte: A autora (2010).

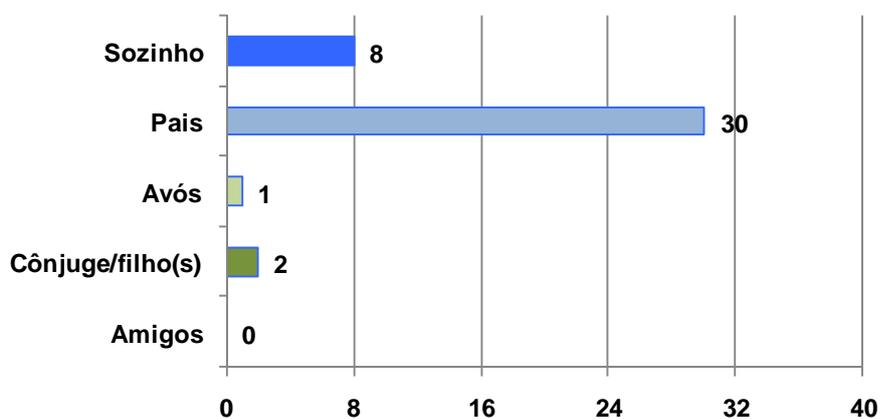
Os Gráficos 2, 3 e 4 revelam que os ex-alunos respondentes, que contribuíram com estudo, em sua maioria, encontram-se solteiros, residem com seus familiares, mesmo depois de formados, e optam por morar na cidade do Rio de Janeiro. Poucos desses novos profissionais optam por residir sozinhos e em outra cidade. Os Gráficos 2, 3 e 4, corroboram para estas conclusões.

Gráfico 2 - Estado civil.



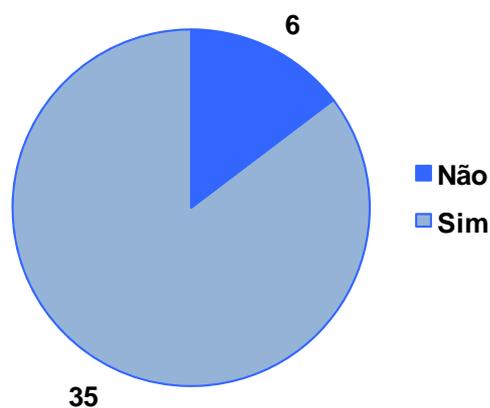
Fonte: A autora (2010).

Gráfico 3 – Perfil de residência.



Fonte: A autora (2010).

Gráfico 4 – Cidade onde reside.



Fonte: A autora (2010).

É possível, portanto, perceber através da análise dos dados coletados, que o perfil do egresso respondentes do curso de administração da Faculdade de Economia e Finanças Ibmecc/RJ acompanha a tendência nacional, tanto no que se

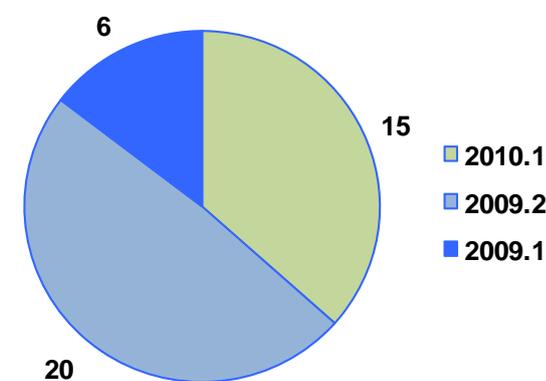
refere ao padrão de moradia, quanto ao aumento do corpo feminino no campo profissional da Administração, conforme ratificado pelas pesquisas apresentadas.

4. 2 DADOS COMPLEMENTARES

4.2.1 Tempo de conclusão do curso

O estudo indica que, considerando os 41 egressos respondentes, dos 120 egressos que concluíram o curso de administração, o índice de reprovação não é alto. Esta constatação vem ao encontro do projeto pedagógico do curso e da legislação vigente, no que se refere ao tempo mínimo previsto para integralização. Esse resultado atesta que a estrutura curricular do curso está em conformidade com a Resolução nº 2 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2007) que dispõe sobre carga horária mínima e procedimentos relativos à integralização e duração dos cursos de graduação, bacharelados, na modalidade presencial. Sendo que, para cursos com carga horária total entre 3.000 e 3.200 horas, o limite mínimo para integralização é de quatro anos, conforme demonstra o Gráfico 5.

Gráfico 5 – Ano de conclusão do curso.

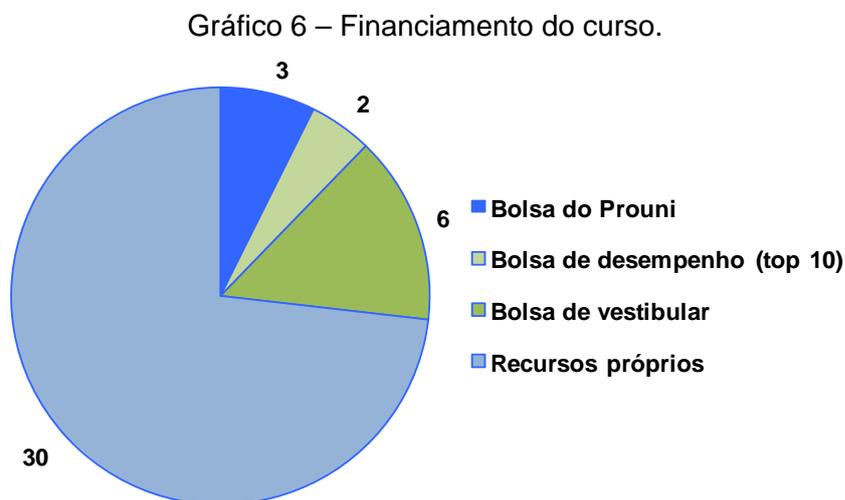


Fonte: A autora (2010).

4.2.2 Financiamento do curso

Os dados coletados mostram que 30 egressos dos 41 respondentes, financiaram com recursos próprios sua formação e oito egressos respondentes tiveram sua formação financiada pelo programa de bolsa de estudos institucional. Esse programa visa proporcionar o acesso ao ensino superior, através da classificação no vestibular, e a manutenção da permanência dos alunos no ensino superior através do prêmio Top 10 – destinado aos alunos com desempenho

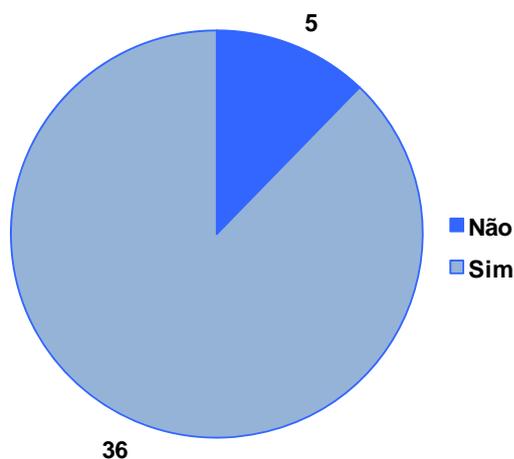
acadêmico, acima da média, de cada curso. E três, que totalizam o número de respondentes tiveram seu curso financiado pelo programa de bolsa Universidade Para Todos (Prouni). O Gráfico 6 subsidia a interpretação destas informações.



Fonte: A autora (2010).

Em relação aos dados referentes à realização na escolha da área de formação, o Gráfico 7 revela que mais de dois terços dos 41 egressos respondentes formaram-se no curso que pretendiam, o que os faz administradores por vocação, conforme demonstra o Gráfico 7.

Gráfico 7 – Realização na escolha da formação.



Fonte: A autora (2010).

4.2.3 Domínio de língua estrangeira

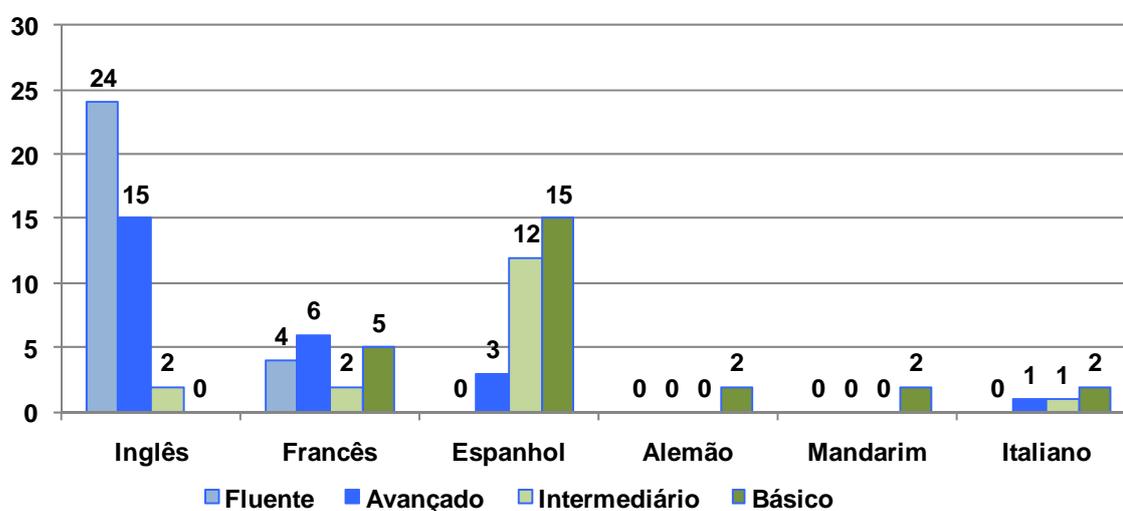
O Gráfico 8 traduz o entendimento dos 41 egressos respondentes do curso de Administração, do ano de 2009 e do primeiro semestre de 2010, referente a importância de conhecer e dominar alguma língua estrangeira, para o profissional da atualidade.

Os dados demonstram que entre os 41 respondentes, 39 têm domínio da língua inglesa entre os níveis avançado e fluente. Assim, observa-se que apesar de o Brasil ser o único país da América do Sul cuja língua é portuguesa, a predominância da segunda língua é inglesa e não a espanhola. Esse resultado se fortalece com a afirmativa de Campos e Rosa (2009) que ratificam a importância da língua inglesa para o profissional de administração.

Em torno de dois terços dos egressos respondentes, declararam possuir conhecimento na língua espanhola, 17 egressos declararam possuir algum conhecimento na língua francesa.

Ainda em complemento, os dados revelam uma tendência à diversificação no conhecimento de línguas estrangeiras por oito egressos respondentes: dois declararam ter algum conhecimento da língua alemã, e de igual modo, dois egressos declararam algum conhecimento da língua mandarim. Ainda, esse item contemplou uma questão aberta. Através desta, verifica-se que quatro egressos dos 41 respondentes declararam ter algum conhecimento nas línguas japonesa, italiana e hebraica, o que reflete os efeitos da globalização na formação profissional.

Gráfico 8 - Conhecimento de língua estrangeira.



Fonte: A autora (2010).

Esse resultado vai ao encontro e se fortalece em Kober (2004 apud PAIM, 2008, não paginado) que afirma que “quanto mais escolarizado e qualificado estiver o indivíduo, mais empregável ele será”.

4.3 VISÃO DO EGRESSO SOBRE CURSO

4.3.1 Atividades de formação

O estudo nos mostra que dos 41 egressos que responderam ao questionário avaliativo, 38 afirmaram ter recebido conhecimentos relevantes quanto à formação e reconheceram a importância do estágio e 31 julgaram relevante a participação no Centro de Empreendedorismo. Assim sendo, a junção destas duas últimas atividades, elencadas pelos egressos, estão intimamente ligadas ao exercício do conhecimento associado à prática para a formação profissional.

Quase metade, dos egressos respondentes, reconheceu que a monitoria acadêmica contribuiu no processo ensino-aprendizagem para o desenvolvimento do curso. Este resultado se repete para, palestras, oficinas e *workshops*, com sendo atividades importantes na complementação do conhecimento. Em relação aos atendimentos docentes extraclasse, 16 dos 41 egressos respondentes reconheceram esta atividade como sendo relevantes. Em relação às visitas técnicas, 14 dos 41 egressos respondentes julgaram esta atividade relevante para sua formação.

Dos 41 respondentes, 28 egressos informaram que a experiência em culturas de outros países é importante para uma formação profissional mais ampla e diversificada. Estes reconheceram que o intercâmbio acadêmico internacional e a experiência em trabalho no exterior têm seu valor. Esses dados encontram-se em conformidade com Campos e Rosa (2009, não paginado), quando afirmam que “as novas exigências do mundo do trabalho apontam para um profissional preparado para o trabalho, para as relações interpessoais, como também preparado para viver e aceitar as diversidades culturais”. Segue tabela das atividades de formação e respectivos graus de importância que sustentam esta análise.

Tabela 3 – Atividades de formação.

Importância das atividades que contribuíram na formação do egresso						
Descrição das atividades	Graus dos conceitos					Respondentes do quesito
	1 pouco importante	2	3	4	5 muito importante	
Estágio	1	1	2	10	24	38
Programa <i>trainee</i>	3	2	5	4	4	18
Projeto de pesquisa	9	3	3	3	1	19
Células CEI	4	4	4	5	9	26
Monitoria	3	3	7	10	8	31
Ohs(atendimento de professores)	6	4	6	8	7	31
Visitas a empresas	4	3	7	9	5	28
Intercâmbio	3	0	3	2	7	15
<i>Work experience</i>	5	0	3	0	5	13
Palestras, oficinas e <i>workshops</i>	2	6	9	11	7	35

Fonte: A autora (2010).

4.3.2 Competências e habilidades

Com base em Druker (2003), entende-se que a formação de um profissional está para além das atividades acadêmicas estruturadas de um curso. Ele afirma que é necessário ao indivíduo em formação estar disposto a aprender, ter disposição para trabalhar árdua e persistentemente, e que é preciso exercitar autodisciplina, adaptação e aplicação das diretrizes e práticas corretas.

No que se refere às competências e habilidades, segundo Katz (apud CHIAVENATO, 2003) o sucesso do administrador depende mais de seu desempenho e de como se relaciona com as pessoas. Para ele, a definição de habilidade é a capacidade de transformar o conhecimento em ação e que resulta em um desempenho desejado. Na obtenção destes dados, observa-se a participação de 40 egressos dos 41 respondentes do questionário eletrônico, cujos números são apresentados na Tabela 4.

Tabela 4 – Classificação das competências e habilidades desenvolvidas.

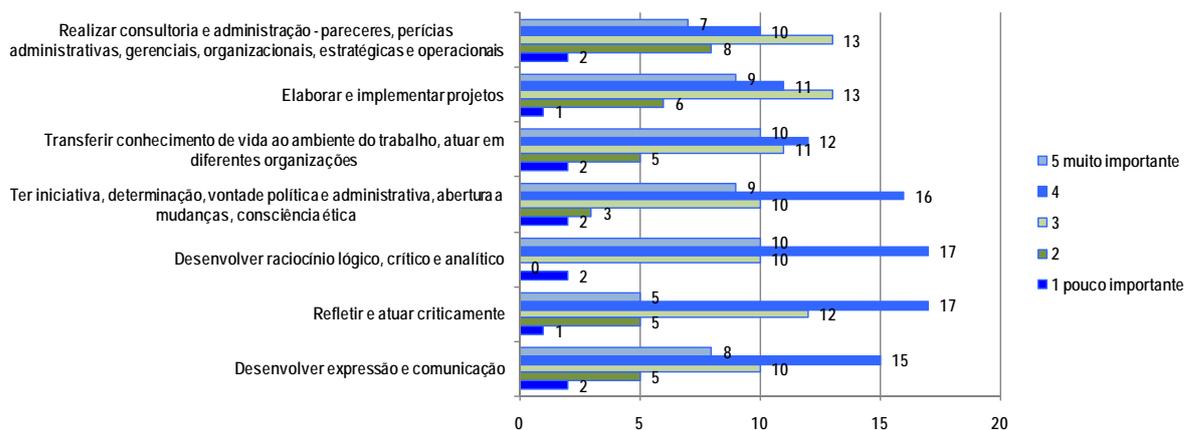
Descrição das atividades	Classificação					Respondentes do quesito
	1 pouco importante	2	3	4	5 muito importante	
Desenvolver expressão e comunicação	2	5	10	15	8	40
Refletir e atuar criticamente	1	5	12	17	5	40
Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico	2	0	10	17	10	39
Ter iniciativa, determinação, vontade política e administrativa, abertura a mudanças, consciência ética	2	3	10	16	9	40
Transferir conhecimento de vida ao ambiente do trabalho, atuar em diferentes organizações	2	5	11	12	10	40
Elaborar e implementar projetos	1	6	13	11	9	40
Realizar consultoria e administração - pareceres, perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicas e operacionais	2	8	13	10	7	40

Fonte: A autora (2010).

Esses resultados se fortalecem na definição de Deluiz (2001 apud CAMPOS; ROSA, 2009), no que se refere à importância da capacidade de mobilizar os saberes na resolução de problemas e no enfrentamento dos imprevistos do cotidiano do trabalho, de forma desafiante e promissora.

O Gráfico 10 apresenta a classificação atribuída no desenvolvimento das competências e habilidades, ao longo do curso para a formação do administrador. Segue descrição das competências e habilidades elencadas no item avaliado: desenvolver expressão e comunicação; refletir e atuar criticamente; desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico; ter iniciativa, determinação, vontade política e administrativa, abertura a mudanças, consciência ética; transferir conhecimento de vida ao ambiente do trabalho, atuar em diferentes organizações; elaborar e implementar projetos; realizar consultoria e administração - pareceres, perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicas e operacionais.

Gráfico 9 – Competências e Habilidades.



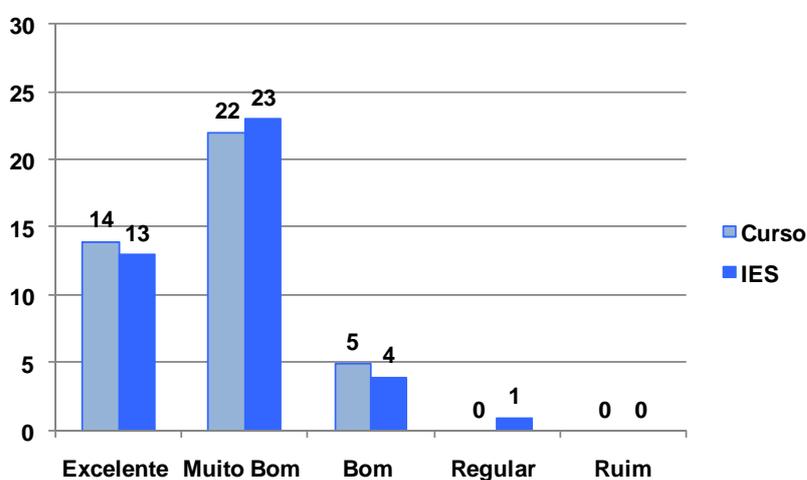
Fonte: A autora (2010).

Chiavenato (2003) afirma ainda que para que o sucesso das organizações depende da capacidade do administrador lidar com a realidade externa, rastrear mudanças e transformações, identificar as oportunidades ao seu redor de modo a reconhecer ameaças e dificuldades para neutralizá-las ou amortecê-las, por outro lado.

4.3.3 Conceito do curso

O Gráfico 10 registra o conceito que os egressos atribuíram ao curso e a instituição. O resultado apurado identifica que 14 respondentes reconheceram o curso como excelente, 22 respondentes atribuíram conceito muito bom e cinco respondentes como bom.

Gráfico 10 – Conceito do curso e da IES.

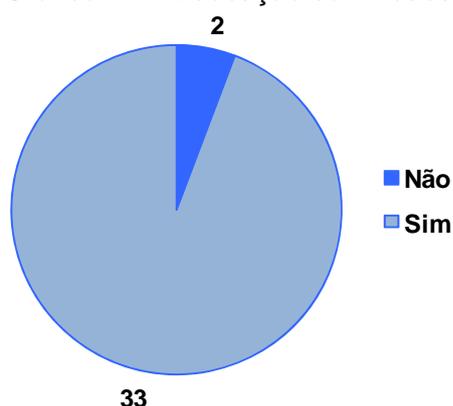


Fonte: A autora (2010).

4.4 EDUCAÇÃO CONTINUADA

Dos 41 respondentes, mais da metade dos respondentes (33 egressos) expressou interesse de extensão no ensino nas áreas correlatas à sua formação. Alguns destes (sete egressos) encontram-se cursando algum programa de pós-graduação, seja *lato* ou *stricto sensu*, e os que ainda não ingressaram têm interesse em se especializar em alguma área.

Gráfico 11 – Educação continuada.



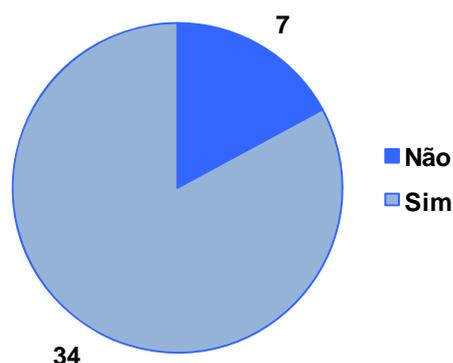
Fonte: A autora (2010).

4.5 SITUAÇÃO PROFISSIONAL ATUAL

4.5.1 Inserção no mercado de trabalho

Dos 41 egressos respondentes ao questionário, 34 egressos declararam exercer atividades profissionais (contratados) e um egresso encontra-se em estágio, três egressos declararam não estar trabalhando, e três optaram em dedicar tempo aos estudos, seja na preparação para concurso público, na 2ª graduação e nos estudos de pós-graduação.

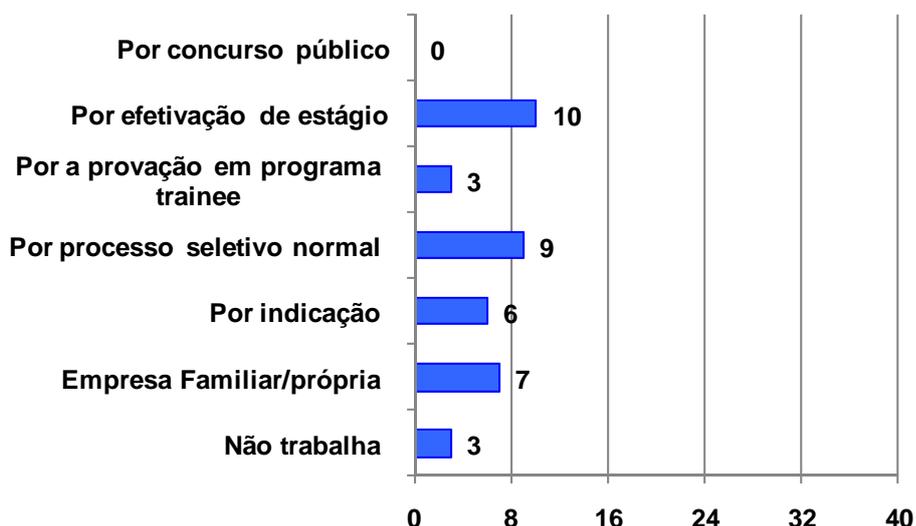
Gráfico 12 – Inserção no mercado de trabalho.



Fonte: A autora (2010).

O Gráfico 12 ilustra a inserção no mercado de trabalho e o Gráfico 13 apresenta a forma de obtenção da ocupação profissional e reflete, ainda, que o índice de ocupação profissional dos egressos (2009.1, 2009.2 e 2010.1) do curso de Administração, é reconhecidamente, alto. Diferentemente dos resultados da pesquisa do Conselho Federal de Administração (2006) que divulgou o índice de empregabilidade, daquele ano, permanecia estável em relação ao ano de 2003. Entende-se ainda que, desse modo, a estrutura curricular do curso está alinhada as demanda atuais de mercado, conforme declarado, recentemente em jornal de grande circulação, pelo presidente da Federação Brasileira de Administradores (Febrad), pelo presidente do Conselho Federal de Administração, e por, diferentes representantes de organizações empresariais (SIL, 2011). Entre os egressos respondentes, foi possível identificar a forma de obtenção de seus empregos: 10 egressos declararam que o estágio contribuiu para sua contratação. O que ratifica a atenção que a instituição tem dedicado aos seus alunos durante o curso, através do trabalho desenvolvido pelo departamento de carreiras da instituição.

Gráfico 13 – Forma de obtenção do emprego.

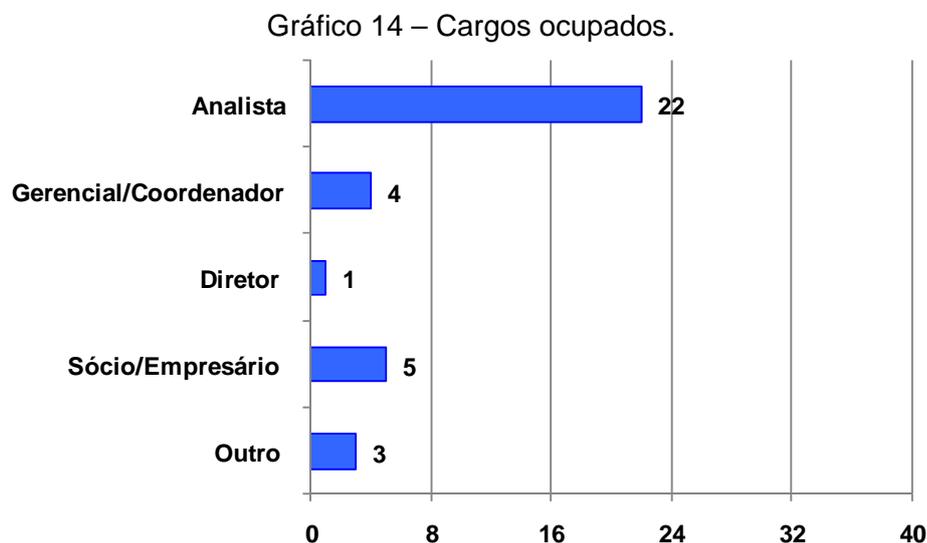


Fonte: A autora (2010).

4.5.2 Cargo que ocupa

Com base nos dados coletados nesta avaliação, constata-se que 22 dos egressos respondentes atuam como analista, e 10 egressos atuam em gestão de negócios em organizações empresariais. Esse resultado reafirma a tendência

prevista na pesquisa do Conselho Federal de Administração (2006). Observa-se que é uma tendência positiva do curso, uma vez que atuam em funções que requerem habilidades administrativas. O Gráfico 14 apresenta este cenário.



Fonte: A autora (2010).

4.5.3 Áreas de atuação

O Gráfico 15 mostra que 14 dos 35 egressos respondentes atuam na área financeira. Confirmando-se o forte viés de formação e da cultura institucional.

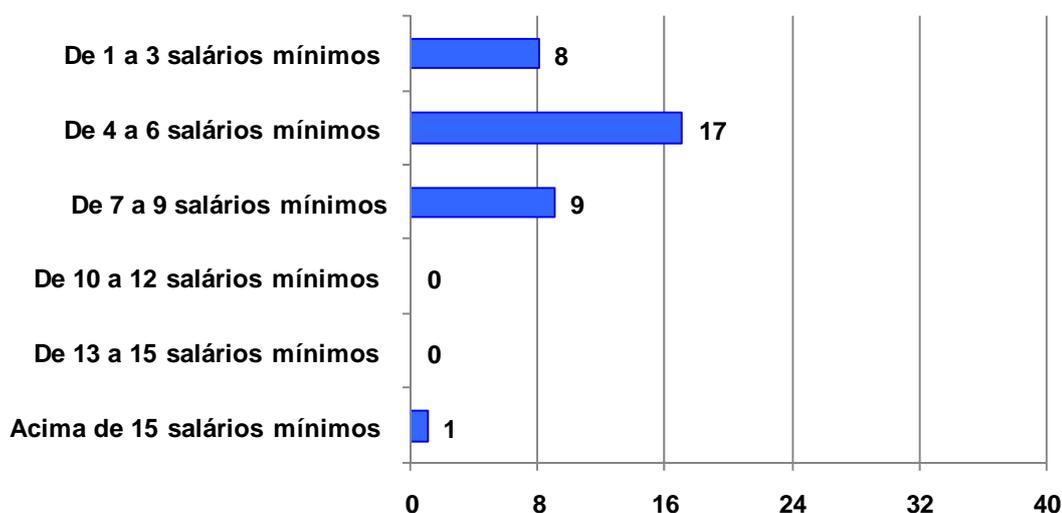


Fonte: a autora (2010).

4.5.4 Faixa salarial

Dos 35 egressos respondentes que declararam está exercendo atividade profissional, observa-se que 17 percebem salários na faixa salarial de quatro a seis salários mínimos (base: salário mínimo de setembro de 2010= R\$510,00), ou seja, encontram-se na faixa salarial de R\$2.040,00 a R\$ 3.060,00; e 25 declararam exercer função elegível à remuneração variável.

Gráfico 16 – Faixa salarial.



Fonte: a autora (2010).

Os resultados aqui apresentados estão alinhados à contribuição de Henry Gantt, que atuou como consultor de Frederick Taylor – um dos precursores da Administração - no início do século XX, que definiu remuneração variável como sendo parte do sistema de pagamento de incentivos - “tarefa bônus” ressaltado em Fava (2002). Esses dados revelam que as organizações empresariais contemporâneas utilizam-se dessa estratégia como forma de medir os resultados alcançados, em determinado tempo, em vários níveis da organização.

4.6 INFORMAÇÕES DA ORGANIZAÇÃO

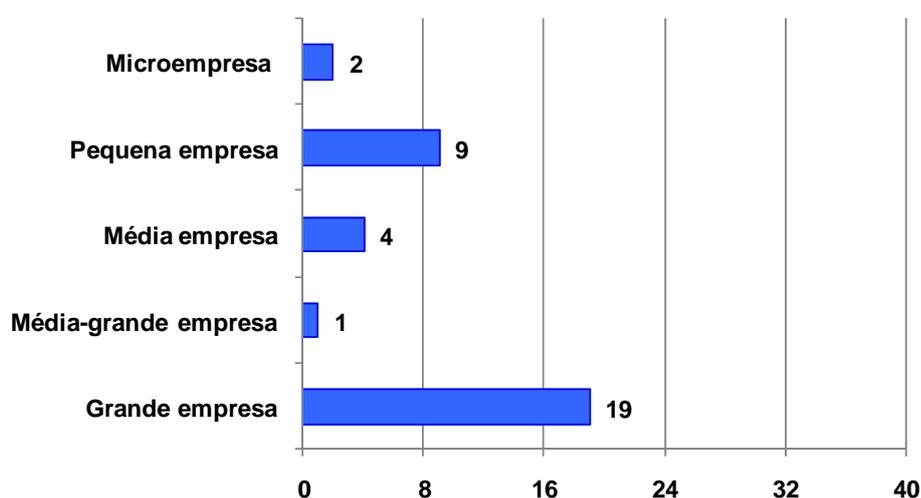
4.6.1 Tamanho das organizações

Nesta análise foi utilizada a classificação adotada pelo Banco Nacional de Desenvolvimento (BNDES), referente ao tamanho das empresas em relação ao faturamento, aplicável a todos os setores. Microempresa (menor ou igual a

R\$ 2,4 milhões); pequena empresa (maior que R\$ 2,4 milhões e menor ou igual a R\$ 16 milhões); média empresa (maior que R\$ 16 milhões e menor ou igual a R\$ 90 milhões); média grande empresa (maior que R\$ 90 milhões e menor ou igual a R\$ 300 milhões); grande empresa (maior que R\$ 300 milhões).

Com base nos resultados levantados, através dos 35 egressos (considerando 34 contratados e um estagiário) que responderam a essa questão, 19 egressos exercem suas atividades profissionais em empresas de grande porte, conforme retrata o Gráfico 16. Em contraponto, verifica-se que nove respondentes exercem suas atividades laborais em pequenas empresas.

Gráfico 17– Tamanho da organização.



Fonte: a autora (2010).

4.6.2 Localização das organizações

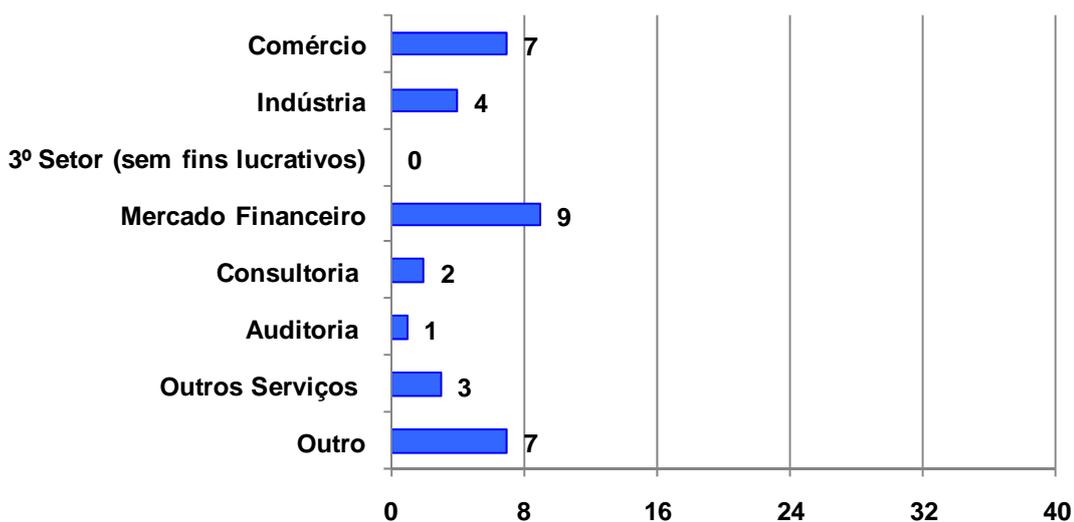
Em complemento, os 35 egressos respondentes informaram que atuam em empresas localizadas no Rio de Janeiro. Apenas dois respondentes trabalham em empresas localizadas em São Paulo.

4.6.3 Natureza das organizações

Segundo os 35 respondentes, o Gráfico 17 registra que 33 respostas identificam o setor de atuação, das empresas, que os egressos exercem suas atividades profissionais atuais. Assim sendo, os dados mostram que nove egressos foram contratados por empresas que atuam no mercado financeiro: bancos de investimentos e de varejo, corretoras, gestores de recursos, entre outros. Sete

egressos desenvolvem suas atividades laborais em empresas que atuam no comércio varejista, quatro atuam na indústria (petróleo, bebidas, fumo e bens de consumo), três em empresas no setor de consultoria e auditoria e dez egressos trabalham em empresas prestadoras de outros serviços.

Gráfico 18 - Setor de atuação da empresa.



Fonte: a autora (2010).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

O administrador para ser bem sucedido profissionalmente precisa desenvolver profissionalmente três competências duráveis: o conhecimento, as perspectivas (saber fazer) e atitude (saber fazer acontecer).

(CHIAVENATO, 2003).

5.1 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos resultados obtidos, por meio do instrumento elaborado, bem como na análise documental e na observação da realidade educacional do cenário da instituição, o estudo revela informações relevantes para identificar o perfil do egresso do curso de graduação bacharel em Administração, seja através dos dados pessoais, dos dados de formação e dos dados da trajetória profissional. O estudo teve como foco as exigências atuais do mundo do trabalho, a inserção profissional, habilidades e competências, o perfil de formação e sua atuação profissional.

Por meio do questionário aplicado aos egressos, foram identificados elementos relacionados com a sua vida profissional após a conclusão do curso superior, elementos estes determinados por questões que abordaram os dados sociodemográficos, as habilidades e a qualidade do curso.

Com base nos 41 egressos respondentes, do curso de Administração observa-se a presença feminina, marcadamente; faixa etária de até 25 anos; maioria está solteira e reside com seus familiares na cidade do Rio de Janeiro. Evidencia-se que maioria dos egressos respondentes, participantes deste estudo, concluiu o curso que desejava e no prazo mínimo estabelecido para integralização - quatro anos. No grupo avaliado (41 egressos respondentes dos 120 formados), o curso foi predominantemente financiado com recursos próprios. A maioria domina a língua inglesa, além de possuir bons conhecimentos da língua espanhola. O estudo avaliativo revela, ainda, que o novo profissional de Administração, ainda que pouco, possui conhecimentos das línguas japonesa, mandarim, alemã, italiana e hebraica.

Boa parte do grupo avaliado, afirmou que o curso desenvolveu as competências e habilidades importantes para a carreira de Administração, na qual a visão analítica e o pensamento estratégico são necessários na tomada de decisões. Além disso, os egressos reconheceram, ainda, que o estágio e a participação no

Centro de Empreendedorismo contribuíram de forma significativa para a sua formação.

Em relação às atividades complementares e extracurriculares, os participantes desta avaliação afirmaram que as palestras, oficinas e *workshops* complementaram o conhecimento adquirido em sala de aula; e que a experiência vivida no exterior, seja através do intercâmbio acadêmico, ou da experiência profissional, lhes proporcionou amadurecimento.

Em relação a formação continuada, sete egressos prosseguiram nos estudos, ou seja, encontram-se cursando pós-graduação.

Entre os 41 egressos respondentes, 35 (sendo, 34 contratados e um estagiário) ocupam cargos de gerenciamento de negócios. Um terço atua na área financeira. Mais da metade, formada há pouco mais de um ano, recebe salário que varia de R\$ 2.040,00 a R\$ 4.590,00. Mais de um terço dos egressos respondentes declarou trabalhar em empresas de grande porte, com atuação no mercado financeiro (bancos de investimentos e de varejo, gestão de recursos, corretoras), comércio varejista e empresas no setor da indústria (petróleo, bebidas, fumo e bens de consumo). Observa-se, ainda, a presença de empresas que atuam no setor de serviços de auditoria e consultoria.

5.1.1 Pontos fortes

Os dados revelam que 35 dos 41 egressos respondentes estão inseridos no mercado de trabalho e atuando na área de formação – administração. Os participantes ainda ressaltaram o preparo para a atuação profissional adquirido durante o curso de Administração, o que facilitou sua inserção no mercado de trabalho, resultando em sua atual situação profissional.

Deste modo, entende-se que há uma perspectiva positiva e animadora para o campo de atuação da Administração.

Com relação à relevância das competências e habilidades desenvolvidas durante o curso de Administração, os egressos destacam: visão analítica e pensamento estratégico. Para estes, essas competências e habilidades contribuíram para lidar com situações complexas na tomada de decisões. O que vai ao encontro do que a própria instituição define como competência do profissional de Administração.

Em relação à qualidade do curso, os dados obtidos podem ser considerados como ponto forte, já que para os egressos avaliados há adequação entre a estrutura curricular e a metodologia de ensino adotada.

5.1.2 Fragilidades

O estudo revela que, ao longo do curso, foi dada pouca atenção ao desenvolvimento das competências e habilidades que preparam para a realização de consultoria. Revela ainda que o envolvimento em projetos de pesquisa contribui muito pouco para a formação do profissional em Administração.

Ainda se tratando de fragilidades, os egressos listaram temas relevantes que segundo eles, deveriam ter sido abordados durante o curso, tais como: “parte jurídica e tributária do mercado financeiro, uma vez que o Brasil tem maior carga tributária”; “na área de informática – macros em *Excel*”; “oferecer mais disciplinas na área de exatas – como econometria e álgebra linear, na área comercial – negociação, elaboração de contratos, postura em reuniões e na organização”; “poucas atividades acadêmicas direcionadas ao exercício da prática profissional (considerando que é nos estágios que pegamos a prática)”; “os intercâmbios são muito pouco divulgados e incentivados”; “não havia eletivas respondentes faz área de consultoria e/ou auditoria”. A lista completa dos temas sugeridos pelos respondentes, faz parte da lista de anexos, e será entregue aos responsáveis pela organização curricular, juntamente, com o relatório final desta avaliação.

Portanto, faz-se necessária uma reflexão dos pontos de fragilidades aqui apresentados, com o intuito de buscar o ensino de qualidade para atender não só ao referencial mínimo de qualidade dos cursos de graduação de acordo com o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), do Ministério da Educação, mas também para cumprir a sua missão, como instituição de ensino superior.

Durante o estudo avaliativo, alguns dados levantados foram considerados interessantes pela autora, já que revelaram indicadores não antecipados. Quando indagados a respeito das razões pelas quais atuam em outra área de interesse, quatro identificaram como causa disso a dificuldade de aprovação em processos eletivos, quatro apontaram a não identificação com as áreas de Administração, um

destacou a dificuldade de trocar de área sem perder o patamar financeiro e um por já atuar em área diferente da Administração antes de sua formação.

5.1.3 Conclusão

É possível, portanto, perceber através da análise dos dados coletados, que o perfil do egresso da Faculdade de Economia e Finanças Ibmec/RJ acompanha a tendência nacional, tanto no que se refere ao padrão de moradia, quanto ao aumento do corpo feminino no campo profissional da Administração, conforme ratificado pelas pesquisas apresentadas.

Assim sendo, entende-se que quanto mais qualificado o profissional, seja graduado, com domínio de língua(s) estrangeira(s) ou com estudos de pós graduação, melhor preparado estará para sua inserção no mercado de trabalho. Esta afirmativa se fundamenta em Kober (2004 apud PAIM, 2008, não paginado) quando declara que

[...] quanto mais escolarizado e qualificado estiver o indivíduo,, mais empregável ele será. Para uma boa formação profissional é necessário estar em consonância com as demandas atuais do mercado de trabalho globalizado, competitivo e exigente do sistema capitalista [...]

no contexto das organizações empresariais. Caso contrário, o profissional sentirá mais dificuldades de ser contratado em relação aos demais profissionais reconhecidamente melhor preparados.

O estudo indica uma relação importante entre a profissionalização, a matriz curricular e o processo de aprendizagem desenvolvido na instituição. Assim, entende-se que a matriz curricular deve contemplar conteúdos que revelem inter-relações com a realidade nacional e internacional, segundo a perspectiva histórica de sua aplicabilidade no âmbito das organizações.

5.2 RECOMENDAÇÕES

Os resultados obtidos neste estudo avaliativo podem auxiliar os gestores do curso de graduação bacharel em Administração na reflexão de uma avaliação permanente do ensino em referência, de maneira a proporcionar a avaliação

contínua e sistemática do ensino, estabelecendo a triangulação de egresso, instituição e empresas.

Assim sendo, a autora recomenda aos responsáveis pela estrutura curricular do curso e à instituição:

- Realizar novos estudos avaliativos com relação à metodologia de ensino e aprendizagem, visando ao desenvolvimento da correlação entre teoria e prática;
- Rever lista de oferta de disciplinas eletivas, de modo a formar o novo profissional integrado à atualidade;
- Melhorar a divulgação interna dos intercâmbios acadêmicos estabelecidos com as instituições estrangeiras;
- Estimular, entre seus professores, mais atividades acadêmicas direcionadas ao exercício da prática profissional como, por exemplo, aumentar o número de visitas técnicas.
- Oferecer dinâmicas ou oficinas onde o aluno possa se preparar melhor para participar dos processos seletivos (entrevistas individuais, entrevistas em grupos).
- Aplicar esta pesquisa aos formandos de cada semestre, como forma de obter maior retorno nas respostas e evitar que o distanciamento(contato) com o egresso. Como também como forma de confirmar ou não os dados obtidos nessa pesquisa, além de auxiliar no diagnóstico de outros fatores que identificam o perfil do egresso.
- Aplicar este estudo aos demais cursos de graduação da instituição.
- Identificar o perfil do egresso sob a ótica da empresa.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, R. O. B.; ABREU, J. A. R. Pesquisa nacional sobre o perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalho do administrador. In: ENAGRAND, 17., 2006, São Luís. *Trabalhos apresentados...* Brasília, DF: CFA, 2006.

BAUER, A. Avaliação de impacto no Brasil: é possível mensurar impactos de programas de formação docente?. *Estudos de Avaliação Educacional*, São Paulo, v. 21, n. 46, p. 229-252, maio/ago. 2010.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. Decreto nº 61.934, de 22 de dezembro de 1967. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da profissão de Técnico de Administração e a constituição do Conselho Federal de Técnicos de Administração, de acordo com a Lei nº 4.769, de 9 de setembro de 1965 e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 27 dez. 1967. Retificado em 5 jan. 1968.

_____. Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961. Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 27 dez. 1961. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4024.htm>. Acesso em: 3 jun. 2011.

_____. Lei nº 4.769, de 9 de setembro de 1965. Dispõe sobre o exercício da profissão de Técnico de Administração, e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 3 set. 1965. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4769.htm>. Acesso em: 3 jun. 2011.

_____. Lei nº 5.540, de 28 de novembro de 1968. Fixa normas de organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola média, e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 23.11.1968. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5540.htm>. Acesso em: 10 jun. 2011.

_____. Lei nº 7.321, de 13 de junho de 1985. Altera a denominação do Conselho Federal e dos Conselhos Regionais de Técnicos de Administração e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 14 jun. 1985. Seção 1, p. 1.

_____. Lei nº 8.873, de 26 de abril de 1994. Altera dispositivos da Lei nº 4.769, de 9 de setembro de 1965, que dispõe sobre o exercício da profissão de Administrador. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 27 abr. 1994. Seção 1, p. 6.109.

_____. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da educação nacional. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 23 dez. 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm>. Acesso em: 2 jun. 2011.

BRASIL. Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 15 abr. 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.861.htm>. Acesso em: 2 jun. 2011.

CAMPOS, I. M. S.; ROSA, M. N. B. O administrador e o mercado de trabalho: análise do perfil exigido pelas empresas em João Pessoa/PB. In: CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO, 6., 2009, São Paulo. *Anais...* São Paulo: CONVIBRA, 2009. Disponível em: <http://www.convibra.com.br/2009/artigos/200_0.pdf>. Acesso em: 26 out. 2010.

CHAGAS, A. T. R. O questionário na pesquisa científica. *Administração On Line: prática, pesquisa, ensino*, São Paulo, v.1 n. 1, 2000.

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

COLTON, D.; COVERT, R. W. *Designing and constructing instruments for social research and evaluation*. San Francisco: Jossey-Bass, 2007.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO (Brasil). *Pesquisa nacional sobre o perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalho do administrador 2006*. Brasília, DF, 2006.

CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO (Brasil). Parecer nº. 307, de 8 de julho de 1966. Regulamenta o currículo mínimo do Curso de Administração. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, jul. 1966.

_____. Resolução nº 2, de 4 de outubro de 1993. Fixa os mínimos de conteúdos e duração do curso de Graduação em Administração. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, n. 196, 14 out. 1993. Seção 1, p. 15.422. Disponível em: <http://www.fiscolex.com.br/doc_344380_RESOLUCAO_N_2_DE_4_DE_OUTUBRO_DE_1993.aspx>. Acesso em: 3 jun. 2011.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO (Brasil). Câmara de Educação Superior. Parecer CES/CNE nº. 134, de 4 de junho de 2003. Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de graduação em Administração. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 5 set. 2003. Republicado no DOU em 9 set. 2003. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/ces-0134.pdf>>. Acesso em: 3 jun. 2011.

_____. Câmara de Educação Superior. Parecer MEC/CES/CNE nº 23, de 3 de fevereiro de 2005. Retifica a Resolução CES/CNE nº 01/2004 que instituiu as Diretrizes Curriculares para o Curso de Graduação em Administração. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 2005a.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO (Brasil). Câmara de Educação Superior. Resolução CNE/CES nº1, de 2 de fevereiro de 2004. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 4 mar. 2004.

_____. Câmara de Educação Superior. Resolução CNE/CES nº 4, de 13 de julho de 2005. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 19 jul. 2005b.

_____. Câmara de Educação Superior. Resolução CNE/CES nº 2, de 18 de junho de 2007. Dispõe sobre carga horária mínima e procedimentos relativos à integralização e duração dos cursos de graduação, bacharelados, na modalidade presencial. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 19 jun. 2007. Seção 1, p. 6. Republicada no DOU de 17 set. 2007. Seção 1, pág. 23.

DRUCKER, P. F. *1909: inovação e espírito empreendedor (entrepreneurship): prática e princípios*. Tradução de Carlos Malferrari. São Paulo: Pioneira Thompson, 2003.

FAVA, R. *Caminhos da administração*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

GESTER, A. P. S. L. *Avaliação da satisfação do consumidor da GLIA - Cultura, Aprendizagem e Saúde: um estudo piloto*. 2010. 47 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação) - Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, 2010.

HADJI, C. *Compreender que a avaliação formativa não passa de uma "utopia promissora": avaliação desmistificada*. Porto Alegre: Artmed, 2001.

IBMEC. Secretaria de Registro Acadêmico. *Censo 2006-2010*. Rio de Janeiro, 2011. Documento interno.

MANTOVANI, N. O. *Avaliação do ensino de administração na perspectiva de egressos e dirigentes de empresas*. Blumenau, 2008. Disponível em: <http://angrad.org.br/area_cientifica/artigos_de_divulgacao/avaliacao_do_ensino_de_administracao_na_perspectiva_de_egressos_e_dirigentes_de_empresas/540/>. Acesso em: 26 out. 2010.

PAIM, A. S. Perfil, formação e atividades profissionais dos egressos do curso de Administração da ULBRA Guaíba. In: SEMINÁRIO INTERMUNICIPAL DE PESQUISA, 11., 2008, Guaíba. *Trabalhos apresentados...* Guaíba, RS: Universidade Luterana do Brasil, 2008. Disponível em: <<http://guaiba.ulbra.tche.br/pesquisas/2008/artigos/administracao/380.pdf>>. Acesso em: 26 out. 2010.

POMBO, V. O. *Avaliação da inserção do egresso de um curso de pedagogia no mercado de trabalho*. 2010. 56 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação) - Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, 2010.

SIL, F. Administração cresce no ritmo da economia. *O Globo*, Rio de Janeiro, 8 maio 2011 . Economia. Disponível em: <<http://www2.cfa.org.br/sala-de-imprensa/jornal/9-05-2011.2.pdf>>. Acesso em: 16 maio 2011.