

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO EDUCACIONAL
NÍVEL MESTRADO**

MARCO AURÉLIO DOS SANTOS BENITES

**FORMAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DE EGRESSOS DE UM CURSO DE
ESPECIALIZAÇÃO NO CONTEXTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO
CONTEMPORÂNEAS**

Porto Alegre

2018

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

B467f Benites, Marco Aurélio dos Santos Benites

Formação e acompanhamento de egressos de um curso de especialização no contexto das relações de trabalho contemporâneas / Marco Aurélio dos Santos Benites. – 2018.
135 f. : il.

Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Educacional) - Programa de Pós-Graduação em Gestão Educacional, Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS.
Orientação: Prof^a. Dr^a. Viviane Klaus

1. Carreira. 2. Egresso. 3. Formação continuada.
4. Especialização. 5. Trabalho. I. Klaus, Viviane. II. Título.

CDU 37:331

Catalogação elaborada por Evelin Stahlhoefer Cotta – CRB 10/1563

MARCO AURÉLIO DOS SANTOS BENITES

**FORMAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DE EGRESSOS DE UM CURSO DE
ESPECIALIZAÇÃO NO CONTEXTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO
CONTEMPORÂNEAS**

Dissertação de Mestrado para obtenção do título de Mestre em Gestão Educacional, pelo Programa de Pós-Graduação em Gestão Educacional da Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS

Orientadora: Profa. Dra. Viviane Klaus

Porto Alegre

2018

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO EDUCACIONAL
NÍVEL MESTRADO**

MARCO AURÉLIO DOS SANTOS BENITES

**FORMAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DE EGRESSOS DE UM CURSO DE
ESPECIALIZAÇÃO NO CONTEXTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO
CONTEMPORÂNEAS**

Dissertação de Mestrado para obtenção do título de Mestre em Gestão Educacional, pelo Programa de Pós-Graduação em Gestão Educacional da Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS

Orientadora: Profa. Dra. Viviane Klaus

Banca Examinadora

Professora Doutora Viviane Klaus – (Orientadora) – UNISINOS

Professora Doutora Iolanda Universina Montano dos Santos – SÃO JUDAS TADEU

Professora Doutora Josefina Maria Fonseca Coutinho – UNISINOS

Porto Alegre

2018

AGRADECIMENTOS

Concluir um trabalho é tão complicado quanto começar. Muitas vezes fiquei horas em frente ao computador esperando uma inspiração após várias leituras realizadas. Há esforço em compor e analisar tantos dados, mas também emoção de resultados que não estariam ali se não fosse a minha determinação em pesquisar, perguntar, formular e problematizar o porquê das coisas.

Agradeço em primeiríssimo lugar a Deus, que me concedeu saúde e discernimento para realizar este trabalho. Agradeço muito a minha esposa Rosane, que sempre lutou ao meu lado para que eu tivesse todas as condições de estudar. Aos meus filhos Lucas e Diego, que sempre me motivaram e brincaram comigo sobre o esforço que dedicava a este trabalho – e em alguns momentos me corrigiam, palpitaram ou não entenderam o que tinha escrito. À minha Mãe Delcy, que sempre disse “isso mesmo, vamos lá”. À minha irmã Andrea, que na mesma época terminava sua dissertação, entendia bem o que eu estava passando e me apoiava. À minha orientadora, que teve muita paciência e dedicação comigo e foi decisiva por diversas vezes. Desconstruiu minhas certezas e construiu uma nova visão sobre o tema. Uma pessoa por demais organizada e interessada no seu orientando, que me deu muito apoio. Sem isso, não teria chegado ao fim.

À banca do projeto que deu um novo rumo a esta pesquisa com suas sugestões e direcionamentos. Obrigada Professoras Iolanda Universina Montano dos Santos e Josefina Maria Fonseca Coutinho.

Por fim, agradeço a mim mesmo, pela perseverança, fé e muito entusiasmo de encerrar mais uma etapa. Por sempre acreditar que era possível e entender que devemos fazer por merecer, afinal, uma das saídas para o enfrentamento das dificuldades é a educação.

RESUMO

O presente trabalho discute quais são os principais impactos do processo de formação no curso de Especialização em Gestão Empresarial da UFRGS na carreira profissional dos egressos que finalizaram sua formação de 2012 a 2014, bem como de que modo se dá/pode ser dar o processo de acompanhamento desses ex-alunos desde o seu ingresso no Curso. Para tal, foi feita uma análise documental de materiais coletados nas três edições do Curso, elaborando, aplicando e analisando um questionário de acompanhamento dos alunos a partir dos referenciais teóricos da pesquisa – principalmente do estado da arte. Durante o percurso investigativo, foram examinados documentos como a ficha de inscrição e a avaliação de final de curso que foi preenchida pelos ex-alunos. Além disso, foi gerado um questionário com perguntas abertas e fechadas, aplicado a uma amostra de 69 egressos através da plataforma Google Forms com formulários de pesquisa online e com a participação efetiva de 38 respondentes, representando um índice de 55,07% do total dos egressos do período.

Além de sistematizar o perfil dos egressos do Curso de 2012 a 2014 (cruzamento de dados pessoais, profissionais e acadêmicos), a pesquisa apresenta um percurso possível de acompanhamento de egressos de Cursos de Especialização *lato sensu* e complexifica a análise dos dados sobre carreira e formação continuada a partir do contexto das relações de trabalho contemporâneas. Entre os principais teóricos que dão sustentação ao trabalho destacam-se Cesar Sanson, Christian Laval, David Harvey, Pierre Dardot, Maria Isabel da Cunha, Nadir Zago, entre outros.

Palavras-chave: Carreira. Egresso. Formação Continuada. Especialização. Trabalho. Contemporaneidade.

ABSTRACT

This paper discusses the main impacts of UFRGS Business Management graduate studies course education process in the professional career of those who concluded their education between 2012 and 2014, as well as understand how can the monitoring process works since they start this course. To do so, it was done a documental analysis of collected materials in three editions of the course, being prepared, applied and analysed a student monitoring questionnaire from research theoretical references - mostly, state-of-the-art. During the investigative pathway, were examined documents as signup forms and feedback forms, filled up by the former students. Furthermore, a questionnaire was created using open-ended and closed-ended questions, applied to a sample of 69 former students through the Google Form online platform, with the effective participation of 38 people, representing a response rate of 55,07%. In addition to systematizing the profile of graduates of the Course from 2012 to 2014 (cross-referencing of personal, professional and academic data), the research presents a possible way to monitor former students of the graduate studies course and complexify data analysis about career and continued education from the contemporary workplace relations context. Among the main theoreticals that supports this paper, there are: Cesar Sanson, Christian Laval, David Harvey, Pierre Dardot, Maria Isabel da Cunha, Nadir Zago, and others.

Keywords: Career. Former students. Continued education. Graduate studies. Work. Contemporaneity.

LISTA DE FIGURAS E QUADROS

Figura 1 – Busca por “egresso”	20
Figura 2 – Busca por “carreira”	23
Figura 3 – Busca por “egresso AND pós-graduação”	27
Figura 4 – Cenário da Pesquisa – Arquitetura	34
Quadro 1 – Disciplinas do Curso GE - 2008	16
Quadro 2 – Disciplinas do Curso GE - 2012	18
Quadro 3 – Trabalhos selecionados a partir do descritor “egresso”	21
Quadro 4 – Trabalhos selecionados a partir do descritor “carreira”	24
Quadro 5 – Trabalhos selecionados a partir do descritor “egresso AND pós-graduação”	28
Quadro 6 – Fatores para o enfraquecimento do sistema fordista	42
Quadro 7 – Principais características do neoliberalismo	43
Quadro 8 – Egressos sobre a possibilidade de realizar outro curso no PPGA da UFRGS	75
Quadro 9 – Exemplo de questão baseada na escala de Likert	81
Quadro 10 – Impressões dos egressos em relação ao curso	99
Quadro 11 – Percepção descritiva dos egressos do curso quanto as dificuldades	111
Quadro 12 – Percepção descritiva dos egressos do curso quanto aos desafios	112

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Naturalidade dos respondentes	58
Tabela 2 – Resultados das avaliações realizadas ao final de cada edição do curso	69
Tabela 3 – Renda dos indivíduos à época do curso e hoje	95
Tabela 4 – Percepção dos egressos sobre o que é mais ou menos importante no curso	101
Tabela 5 – Porcentagem de egressos e o reflexo na sua carreira após o término do curso	102
Tabela 6 – Mudanças promovidas pelo curso na carreira após o seu término.	110

LISTA DE SIGLAS

CEAD	Centro de Ensino Executivo em Administração
CNE	Conselho Nacional de Educação
GE	Gestão Educacional
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
MBA	<i>Master in Business Administration</i>
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO I – SOBRE A PESQUISA	13
1.1 Inquietações de Pesquisa e Estado da Arte	13
1.2 Caminhos Metodológicos.....	31
CAPITULO II – RELAÇÕES DE TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE	35
2.1. Do trabalho no fordismo ao trabalho no capitalismo flexível	35
2.2 Investimento do Capital humano, formação continuada e a lógica da concorrência.	46
CAPÍTULO III – DESAFIOS DA UNIVERSIDADE NOS PROCESSOS FORMATIVOS: BREVE HISTÓRICO DOS CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO	50
CAPÍTULO IV – ANÁLISE DO MATERIAL EMPÍRICO	57
4.1 Análise da Ficha de Ingresso.....	57
4.2 Análise da ficha de avaliação respondida ao final do Curso	66
4.3 Análise do questionário aplicado junto aos egressos do Curso	79
4.3.1 Elaboração do questionário com apoio do estado da arte	79
4.3.2 Metodologia e estratégia operacional para a coleta de dados	84
4.3.3 Análise sociodemográfica	85
4.3.4 Informações do egresso sobre a carreira, a empresa e o curso de Gestão Empresarial ..	92
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	114
REFERÊNCIAS	119
APÊNDICE A	122
APÊNDICE B	124
APÊNDICE C	125
APÊNDICE D	130
APÊNDICE E	138

INTRODUÇÃO

Acredita-se ser de grande importância abordar a vida profissional dos egressos de um curso de especialização, principalmente por ser a Universidade uma das maiores responsáveis pelo processo de formação e inserção destes no mercado de trabalho. Mais interessante é, ainda, entender de que forma uma unidade acadêmica organiza seus cursos de especialização e que impacto eles têm na vida profissional desses egressos. Foi nesse sentido que nos posicionamos e sugerimos este trabalho: um olhar de pesquisa para o Curso de Especialização em Gestão Empresarial da Escola de Administração da UFRGS.

Este estudo, que intitula-se “Formação e Acompanhamento de Egressos de um Curso de Especialização no contexto das relações de trabalho contemporâneas”, teve a intenção de verificar quais são os principais impactos do processo de formação no curso de Especialização em Gestão Empresarial na carreira profissional dos seus egressos, bem como compreender de que modo pode-se suceder o processo de acompanhamento dos mesmos desde o seu ingresso no curso.

Para tanto, o trabalho está sistematizado em quatro capítulos. No primeiro capítulo, intitulado “Sobre a Pesquisa”, são elencadas as motivações para escrever sobre a temática e descrito o funcionamento do curso de Especialização em Gestão Empresarial. Na sequência, é apresentado o estado da arte sobre o assunto, buscando trabalhos que foram escritos dentro deste tema a partir de levantamento feito a partir do portal de dissertações da Capes. Nesse capítulo são explicitados, ainda, os caminhos metodológicos norteadores da investigação.

No segundo capítulo, intitulado “Relações de trabalho na Contemporaneidade”, são apresentadas breves informações sobre as relações de trabalho, do fordismo ao capitalismo flexível, discutindo o que autores como David Harvey e Cesar Sanson, sinalizam sobre a história destas relações e suas mutações na Contemporaneidade. Na sequência, são expostas informações sobre o investimento no capital humano, a formação continuada e a lógica da concorrência, que pressupõe um indivíduo empresário de si mesmo (lógica do capital humano). Para tanto, foram utilizados os autores Pierre Dardot e Christian Laval. Esta discussão é central, pois possibilita compreender em que contexto o processo de formação continuada em nível de Especialização se insere, bem como a complexidade das relações de trabalho na Contemporaneidade que impactam de forma significativa nas carreiras dos sujeitos.

No terceiro capítulo, é traçado um breve histórico dos Cursos de Especialização, bem como alguns desafios da Universidade nos processos formativos. O desenvolvimento deste

capítulo contou com aporte teórico de Maria Isabel Cunha e Nadir Zago. A construção desse capítulo conversa com o restante desta pesquisa na medida em que os sujeitos envolvidos, corpo docente e discente, fazem parte dessa lógica de formação continuada.

O quarto capítulo apresenta a análise do material empírico, que é composto por documentos do Curso (ficha cadastral dos ex-alunos e avaliação preenchida por eles no final do Curso) e por um questionário que foi construído a partir dos estudos desenvolvidos ao longo do trabalho.

A pesquisa foi realizada com alunos de um curso de especialização oferecido nos anos de 2012 a 2014. Os documentos utilizados para esta pesquisa foram as fichas cadastrais e a avaliação final realizada pelos alunos ao final do curso, que foram transformadas em dados estatísticos. Na sequência, foi realizado um questionário com os egressos, com questões relevantes sobre sua vida profissional e pessoal após o curso. A abordagem destes egressos foi realizada através do envio de formulário online com o apoio da plataforma Google Forms. Os sujeitos da pesquisa foram motivados a participar da pesquisa e o índice de colaboração superou em 50%. Foram analisados os reflexos da formação em pós-graduação através do curso de Gestão Empresarial na carreira do egresso e a pesquisa permitiu registrar aspectos sobre vida pessoal, trabalho, carreira e formação continuada, além de apresentar um percurso possível de acompanhamento de egressos de Cursos de Especialização *lato sensu*.

CAPÍTULO I – SOBRE A PESQUISA

1.1 Inquietações de Pesquisa e Estado da Arte

Pesquisar é um processo de criação e não de mera constatação. A originalidade da pesquisa está na originalidade do olhar. Os objetos não se encontram no mundo à espera de alguém que venha estudá-los [...] O olhar inventa o objeto e possibilita as interrogações sobre ele [...] (COSTA, 2002, p.152).

O problema de pesquisa deste Trabalho de Conclusão de Curso está diretamente relacionado com a minha trajetória profissional, na qual acompanho, há mais de 11 anos, alunos de especialização. Espera-se, a partir, dos resultados obtidos, apontar alguns caminhos para a implantação de um processo de acompanhamento dos egressos do Curso de Especialização em Gestão Empresarial (GE) do Programa de Pós-graduação da Escola de Administração da UFRGS, bem como uma visão de acompanhamento dos egressos, de modo a compreender os impactos do processo formativo e a visão dos ex-alunos sobre o referido Curso. A esta pesquisa soma-se também a minha experiência de mais de oito anos coordenando a Formação Continuada de vários cursos *lato sensu* da Escola de Administração da UFRGS, promovidos pelo Centro de Ensino Executivo em Administração (CEAD).

É importante ressaltar que até esta pesquisa não tínhamos registro da caminhada destes ex-alunos, que geralmente são profissionais de média e alta gerência com experiência na gestão organizacional e recém-formados que buscam aprimoramento em gestão. Se partiu da hipótese de que estes egressos alcançaram um novo status profissional sobre o qual não tínhamos o registro, de modo que a presente pesquisa é uma possibilidade de acessarmos a trajetória dos mesmos.

A Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) é uma das mais antigas universidades públicas do Brasil. Sua origem está relacionada com a inauguração das primeiras unidades autônomas de Ensino Técnico Profissional e Ensino Superior, ao final do século XIX. A partir da sua federalização, em 1951, passa a se chamar UFRGS (UFRGS, 2017a). Atualmente, dispõe de 2791 docentes atuando no Ensino Superior e 1114 atuando no Ensino Básico, 2669 técnicos administrativos e 1955 funcionários terceirizados¹. (UFRGS, 2017b). Possui 33244² alunos matriculados em cursos de Graduação presencial e a distância. Na Pós-

¹ Dados de 2016.

² Dado do 2º semestre de 2016.

Graduação, possui mais de 19 mil alunos, sendo 4411³ alunos matriculados em cursos de Especialização. (UFRGS, 2017b).

Nessa instituição educacional, sempre atuei em atividades ligadas tanto ao corpo discente quanto docente. A Universidade possui cargos que são essencialmente administrativos, ligados diretamente às rotinas de gestão, e outros técnicos, que possuem um envolvimento direto no ensino com professores e alunos.

Durante todo o percurso da minha carreira, que pode ser dividida em quatro fases, estive ligado a cargos técnicos. Como primeira destas fases, portanto, está o ingresso na UFRGS, onde executei atividades ligadas às práticas de alunos em experimentos laboratoriais, o que, conseqüentemente, permitia-me passar uma grande parte do tempo no meio acadêmico, auxiliando-os nessas atividades e trocando ideias sobre o currículo e mercado de trabalho - algo inevitável, pois eram alunos que haviam cursado mais de dois terços do curso, ou seja, já encontravam-se em fase de conclusão.

Após este período, houve, de certa forma, um impulso ao pensamento sobre pesquisa e educação a partir do envolvimento no incremento da qualidade de instrumentos para a formação do corpo discente. Tornei-me responsável pela coordenação do núcleo de informática da Biblioteca Central da UFRGS, que também tinha função de organizar a Tecnologia da Informação e Comunicação, apoiada por mais 32 bibliotecas setoriais, compondo um Sistema de Bibliotecas. Além das atividades tecnológicas que envolviam um suporte de informática ao sistema, também estávamos estudando a possibilidade de disponibilizar informação pelo meio digital formato WEB, pois no início da década de 2000 já tínhamos bases de dados em outros formatos digitais, como, por exemplo, o CD. Nessa fase, tive envolvimento em estudos sobre a viabilidade do acesso às bases de dados oferecidas por consórcios internacionais e nacionais. Como resultado, foi possível disponibilizar o acesso para a comunidade acadêmica e principalmente para o corpo discente, o que possibilitou um grande suporte para o seu crescimento acadêmico.

Na terceira fase, já graduado em Comunicação Social, atuei como Diretor de Rádio, com a missão de difundir a cultura local no meio radiofônico com uma temática musical clássica. À época, surge também minha primeira experiência como docente, ainda que temporária, atuando como professor substituto no curso de Comunicação Social. Durante 18 meses, como regente de três disciplinas, precisei constituir-me como formador, momento fundamental de experimentação, acertos e erros.

³ Dado do 2º semestre de 2016.

Após ter realizado todas estas atividades, e já formado em duas especializações, atinjo a quarta fase, em que as vivências já relacionadas nas fases anteriores tornam-se um suporte necessário e indispensável para poder então participar da raiz da formação. Estar próximo da criação de disciplinas e escolha de professores, propor estratégias de apoio ao ensino, e, muito mais do que isso, estar próximo dos discentes e compreender suas expectativas em relação à sua formação e atuação no mercado de trabalho, foi um grande desafio.

É perceptível que a maioria dos sujeitos atualiza-se para uma colocação no mercado de trabalho ou para a ascensão profissional. Vivemos, entretanto, em um tempo em que nem sempre formação significa garantia de colocação profissional. E é justamente no sentido de complexificar a análise realizada que esta pesquisa apresenta um breve histórico das mutações no mundo do trabalho na sociedade contemporânea, para enfim apresentar um estudo de acompanhamento dos egressos do Curso de Especialização em Gestão Empresarial da UFRGS.

No projeto de qualificação, o problema de pesquisa apresentou-se como “Quais os principais impactos do processos de formação do curso de Especialização em Gestão Empresarial na carreira profissional dos egressos?”. Entretanto, mais do que discutir os impactos da formação no curso de especialização na carreira dos seus egressos, o presente trabalho apresenta um estudo de acompanhamento dos egressos do curso a partir de um conjunto de documentos institucionais disponíveis (ficha de ingresso dos egressos e avaliação realizada no final de Curso, além de dados mais amplos sobre Cursos de Especialização) e da formulação de um questionário que compila uma série de questões, inclusive oriundas do estado da arte, que permitem acompanhar um pouco o percurso dos egressos na interface com o Curso de Especialização em Gestão Empresarial. Portanto, o problema de pesquisa da presente investigação ampliou-se após a qualificação, visto que ele também possibilita que a instituição repense “De que modo se dá/pode se dar o estudo e acompanhamento dos egressos desde o seu ingresso no Curso?”.

Entende-se que esta dissertação se caracteriza enquanto um produto final, pois apresenta reflexões mais amplas sobre o cenário social, econômico e político no qual as relações de trabalho se inscrevem, além de um estudo do perfil do egresso – este último elaborado a partir da sistematização de fichas do Curso e da produção de um questionário que pode ser desdobrado pela instituição, inclusive revendo os formulários de acompanhamento dos ingressantes (ficha de inscrição e avaliações realizadas). Como o trabalho não pretende apresentar um “modelo” a ser seguido, ele apresenta elementos diversos e um estudo inicial que pode ser desdobrado a partir de discussões realizadas no âmbito da instituição – principalmente no colegiado de Curso.

É importante justificar a escolha pelo Curso de Especialização em Gestão Empresarial, bem como o recorte temporal definido nesse projeto de pesquisa. Para tal, foi traçado um breve histórico da Escola de Administração, que oferta o Curso de Especialização em Gestão Empresarial.

O curso pago de Gestão Empresarial, com rateio de despesas entre os discentes interessados, é uma Especialização ofertada por mais de 20 anos pelo Programa de Pós-Graduação da Escola de Administração da UFRGS. A Administração iniciou suas atividades na Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS em 1951. Em novembro de 1996, a Escola de Administração se torna uma unidade autônoma no âmbito da UFRGS, com a missão de promover o conhecimento orientado à Administração por meio do ensino, da pesquisa e da extensão, desenvolvendo organizações para a melhoria da qualidade de vida na sociedade (UFRGS, 2017c).

No ano de 2008, o Curso de Gestão Empresarial foi ofertado à comunidade em geral com 30 vagas. A procura foi grande e formaram-se duas turmas, às quais foram dadas as nomenclaturas de T23 e T24, contando com um total de 72 alunos. A letra “T” seguida do número é o registro das sequências das turmas oferecidas até 2008. O Quadro 1 apresenta as disciplinas então oferecidas pelo curso.

Quadro 1 - Disciplinas do Curso GE - 2008

Disciplina	Carga Horária
Integração e Criatividade	08 h/a
Empresa Ambiente	30 h/a
Ambiente Macroeconômico	30h/a
Formação e Relações do Mercado Comum do Sul	30 h/a
Análise Gerencial de Custos	30 h/a
Elaboração de Estudo de Caso	30 h/a
Mobilização de Pessoas	15 h/a
Seminário de Globalização nas Organizações	8 h/a
Produção e Operações Logísticas	30 h/a
Gestão de Projetos	15 h/a
Governança Corporativa	15 h/a
Marketing e Gestão de Clientes	30 h/a

Finanças Corporativas	30 h/a
Seminários Especiais	8 h/a
Mudança Competência e Aprendizagem	30 h/a
Estratégia Empresarial	30 h/a
Jogos de Empresa	15 h/a
Sistema de Informação e Decisão	30 h/a

Fonte: Extraído do projeto original. Elaborado pelo autor.

No ano de 2009, mais precisamente em 18 de fevereiro, o Tribunal de Justiça Federal da 4ª região acatou ação civil pública, ajuizada pelo Ministério Público Federal, no sentido da UFRGS se abster em oferecer cursos pagos de Pós-Graduação *lato sensu*. A partir deste momento, os cursos pagos de Pós-Graduação da Escola de Administração deixaram de ser ofertados, limitando-se a concluir as turmas que já haviam iniciado no ano anterior. Com esta parada técnica, o corpo docente se reuniu para fazer modificações no currículo do curso, visando oferecer à comunidade em geral um curso que levasse em conta as avaliações discentes e o mercado de trabalho, aguardando liminar impetrada pela UFRGS no STF que solicitava a liberação da oferta dos cursos, bem como a possibilidade da cobrança.

Em 28 de julho de 2009, o Ministro Gilmar Mendes do Supremo Tribunal Federal concede liminar suspendendo a decisão proferida pela 4ª turma do Tribunal de Justiça da 4ª região até o julgamento final. Em linhas gerais, a UFRGS pôde ofertar cursos pagos em Pós-Graduação *lato sensu*. Temos aqui cinco meses de limitação da oferta nesses moldes.

Os projetos de cursos de especialização na UFRGS são regidos pela Câmara de Pós-Graduação da UFRGS – CAMPG, tendo critérios para submissão e um tempo para tramitação e aprovação. Assim, a programação do novo curso previsto para 2010 foi realizada dentro dos prazos com currículo novo. Entretanto, ao ser oferecido à comunidade em geral, não houve fechamento da turma com o número mínimo de 20 alunos, limite operacional para oferta. No ano seguinte, em 2011, o curso foi novamente ofertado e seguiu a mesma tendência do ano anterior, sem fechamento de turma. A partir deste momento, disciplinas a distância passaram a fazer parte da matriz curricular, visando mudar o desenho do curso para uma nova oferta em 2012, tornando-o semipresencial. Esta nova estrutura pode ser observada no Quadro 2.

Quadro 2 - Disciplinas do Curso GE - 2012

Disciplina	Carga Horária
Comportamento Organizacional	30 h/a
Empresa e Sustentabilidade	30 h/a
Economia Empresarial	30h/a
Negócios Internacionais	30 h/a
Sistema de Informação e Decisão Empresarial	30 h/a
Planejamento Estratégico	30 h/a
Mudança Competência e Aprendizagem	30 h/a
Seminário temáticos	15 h/a
Seminário de TCC	15 h/a
Seminários Temáticos	15 h/a
EAD - Desenvolvimento de Produto	30 h/a
EAD - Inovação e Empreendedorismo	30 h/a
EAD - Desenvolvimento de Pessoas	30 h/a
EAD - Desenvolvimento de Operações	30 h/a

Fonte: extraído do projeto original. Elaborado pelo autor

Com as mudanças já ofertadas à turma de 2012, o curso atingiu o número mínimo de alunos exigido, dando continuidade à oferta do curso de Gestão Empresarial à comunidade em geral. Desta forma, a nossa amostra fica estabelecida a partir do currículo novo de 2012 até 2014, onde temos turmas sem interrupção de oferta, concluídas e com processos de certificação encerrados. O processo de entrega de certificados aos alunos de especialização é submetido a um longo processo que envolve várias instâncias da Universidade. Esta tramitação pode levar entre 6 e 12 meses para a expedição dos certificados, mesmo que o curso já tenha encerrado e os alunos tenham alcançado todos os requisitos para tal. A turma de 2015 não foi oferecida e somente em 2016 ocorreu nova edição, sendo que a mesma está em processo de encerramento aguardando a expedição do certificado aos alunos. Sendo assim, esta turma fica excluída da amostra da presente pesquisa em função da ainda ausente titulação de especialista aos alunos – destaca-se que esta certificação de pós-graduado muitas vezes é indispensável no mercado de trabalho, questão que foi levada em consideração no recorte escolhido.

O objeto de análise poderia ser qualquer outro curso ofertado pelo Programa de Pós-Graduação da Escola de Administração da UFRGS. Porém, a escolha especificamente do Curso em Gestão Empresarial justifica-se na medida em que a procura por este, em especial, é realizada por candidatos das mais variadas áreas do conhecimento e de empresas nas quais os mesmos ocupam seus cargos. Com toda esta amplitude, encontra-se aqui uma grande oportunidade de reunir informações para colaborar com o projeto educacional e a proposta acadêmica, com a possibilidade de aproximar o currículo e práticas do curso ao mercado de trabalho e de avaliar o impacto do processo formativo desenvolvido no Curso na vida profissional dos egressos.

Importa dizer que a definição do tema e do problema aqui explicitados se deu, além do interesse a partir de minha trajetória pessoal, do estado da arte que envolveu todo um movimento de mapeamento do que já foi produzido sobre o referido assunto. O estado da arte possibilitou conhecer melhor o tema e também qualificá-lo na sua importância para a área na qual se está propondo a investigação. Desta forma, é possível contextualizar e justificar o tema a ser pesquisado, de forma a ampliar o conhecimento, trazendo subsídios ao desenvolvimento do texto dissertativo.

Estados da arte podem significar uma contribuição importante na constituição do campo teórico de uma área de conhecimento, pois procuram identificar os aportes significativos da construção da teoria e prática pedagógica, apontar as restrições sobre o campo em que se move a pesquisa, as suas lacunas de disseminação, identificar experiências inovadoras investigadas que apontem alternativas de solução para os problemas da prática e reconhecer as contribuições da pesquisa na constituição de propostas na área focalizada. (ROMANOWSKI, 2006, p. 39).

Ao dar os primeiros passos no estado da arte, foi necessário escolher os descritores, palavras-chave para a pesquisa e selecionar as bases de dados de cunho científico e de relevância no meio acadêmico, garantindo-lhe confiabilidade nos registros encontrados. Esta é uma parte importante e significativa, uma vez que a seleção dos descritores deve representar bem o tema da pesquisa, pois serão os norteadores das buscas nas bases de dados.

Na seleção dos resumos, com uma leitura criteriosa foi possível verificar os que não se aproximavam do tema e assim excluí-los da seleção. Os descritores definidos para esta pesquisa foram bem estruturados, apesar de haver certa dificuldade em escolhê-los devido ao tema ser voltado a um curso da grande área das Ciências Sociais Aplicadas, desenvolvido especificamente pela área de Administração. Sendo assim, definimos os primeiros descritores com os termos “egresso” e “carreira”, pesquisando no Portal de Teses e Dissertações da Capes.

No Portal de Teses e dissertações da Capes, foram adotados os seguintes filtros:

- Grande Área do Conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas
- Área do conhecimento: Administração

Importante ressaltar que estes filtros foram adotados em virtude de o tema estar ligado à Administração, pois os egressos estão inseridos em empresas e suas atividades são essencialmente ligadas à Gestão Empresarial.

Figura 1 – Busca por “egresso”



Fonte: Portal de Teses e Dissertações da Capes

Com a pesquisa sobre o termo “egresso” foram encontrados 42 trabalhos, sendo que somente três se aproximavam do tema que pretendo investigar. Importa dizer que um dos trabalhos não tinha o resumo disponível, mesmo em outras bases de dados, por se tratar de um trabalho de 1997. Os demais 38 registros excluídos tratavam de egressos de cursos de graduação ou formação técnica, o que os distancia desta pesquisa, concentrada na área de pós-graduação. Os registros selecionados estão representados na sequência do Quadro 3, a seguir:

Quadro 3: Trabalhos selecionados a partir do descritor “egresso”

Título	Ano	Autor
1º - Perfil Pessoal e Profissional dos egressos do Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Administração da Universidade Regional de Blumenau – FURB	2011 - Mestrado	Nicchellatti, Tiago Pedro - UNIVERSIDADE REGIONAL DE BLUMENAU
<p>Resumo: O presente trabalho tem como objetivo geral averiguar a contribuição do curso de Mestrado na formação pessoal e profissional dos egressos do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Regional de Blumenau. Para tanto, realizou-se uma pesquisa quantitativa aplicada por meio de questionário junto aos egressos do referido programa no período de 2000 a 2008. A pesquisa pôde ser caracterizada como descritiva com abordagem quantitativa. O instrumento adaptado de Cunha (2007) foi aplicado a uma população de 155 egressos, porém obtiveram-se as respostas de 53 pesquisados. Os primeiros resultados incidem sobre a caracterização pessoal e profissional dos egressos, sendo que entre os pesquisados 88,7% residem no estado de Santa Catarina, o que indica alto nível de concentração dos egressos na região em que foram titulados. Quanto ao gênero, dos 53 mestres, 41,5% são do gênero feminino e 58,5% (31) do masculino. Entre os cursos de graduação, destaca-se o curso de Administração: 62,3% dos mestres têm sua graduação na mesma área do mestrado. Apenas 17% dos egressos pesquisados continuaram seus estudos em nível de doutoramento, o que nos leva a acreditar que o mestrado é um ponto terminal nos estudos desses egressos. Quanto à principal atividade remunerada, o resultado é bastante equilibrado: 45,3% afirmam estar ligados à academia (instituições de ensino superior), 52,8% ligados ao mercado (empresas) e um dos egressos diz não ter uma atividade principal. Entre os motivos que levaram os egressos a optarem pelo curso, destacam-se os fatores “obter mais conhecimento”, “aprimoramento da carreira docente”, “ampliar oportunidades de trabalho”, “obter diferenciação profissional” e “melhorar a competitividade profissional”. Os egressos pesquisados tiveram um aumento significativo em seus rendimentos financeiros. Este trabalho faz parte do Grupo de Pesquisa em Gestão Universitária e Ensino Superior vinculado a Linha de Pesquisa Estratégia de Competitividade. Palavras-chave: Capital Humano; Pós-graduação Stricto Sensu; Perfil Egresso.</p>		
2º - O papel do mestrado acadêmico em Administração da PUC Minas na formação da competência didático-pedagógica do egresso professor	2011 - Mestrado	Teixeira, Ana Maria Silveira Vale - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais
<p>Resumo: A pesquisa nasceu da iniciativa do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da PUC Minas em criar uma área de estudos e pesquisas sobre ensino da Administração. Motivado pelo Edital Pró-Administração, criou o Grupo de Estudos e Pesquisa em Ensino em Administração e Didática (GEPEAD), que tem como objetivo investigar a formação de professores de Administração no ensino superior. A dissertação foi desenvolvida ao abrigo deste projeto maior. O tema da pesquisa é o papel do Mestrado Acadêmico em Administração da PUC Minas na formação da competência didático-pedagógica do egresso-professor. Ele se justifica pela constatação de que não existe preocupação com a necessidade de formação pedagógica do professor de ensino superior. O docente universitário dorme profissional de uma área e acorda professor, como se fosse mágica, não havendo, dessa forma, um momento em que o profissional se prepare para ser professor. O referencial teórico da dissertação abordou as perspectivas didático-pedagógicas no ensino e o construto competência, em particular o de competência didático-pedagógica, objeto de estudo do presente trabalho. Do ponto de vista da metodologia, a pesquisa se caracterizou como um estudo de natureza qualitativa e teve como método o estudo de caso. Os sujeitos da pesquisa foram os egressos do curso de Mestrado Acadêmico do Programa de Administração da PUC Minas que exercem a atividade de professor. Por meio de entrevistas, procurou-se saber dos ex-alunos quais as competências requeridas para o exercício do magistério superior e quais as competências efetivamente adquiridas por meio do curso. Os dados das entrevistas foram objeto de análise de conteúdo, a partir da classificação das respostas em categorias. O mapeamento dos dados permitiu concluir que, de fato, o Mestrado Acadêmico da instituição pesquisada tem formado professores que atuam ou passam a atuar como professores do ensino superior, em sua grande maioria. Esse dado justifica a atenção que deve ser dada à competência didático-pedagógica nos cursos de mestrado em Administração. A pesquisa concluiu que o mestrado oferece para o aluno oportunidade de aprender um conteúdo de conhecimento, uma vez que o domínio de conteúdo foi uma das competências que os egressos-professores revelaram ter adquirido. Por outro lado, o curso não contribuiu para a aquisição da aprendizagem da convivência, competência percebida</p>		

como requerida, mas não adquirida pelos egressos-professores. Palavras-chave: Competência. Competência didático-pedagógica. Formação didática do professor de ensino superior. Egresso do mestrado acadêmico.		
3º "Comportamento do Consumidor: Um Estudo Exploratório sobre Cursos de Pós-Graduação Lato Sensu em Administração	2007 Mestrado	Coelho, Renata Ribeiro de Salles - UNIVERSIDADE FUMEC, Belo Horizonte Biblioteca
<p>O presente trabalho buscou compreender o comportamento de clientes atuais e potenciais de serviços prestados por Instituições de Ensino Superior que oferecem cursos de pós-graduação lato sensu na área de Administração, em Belo Horizonte, Minas Gerais. Para tanto, foi utilizado como base o modelo de processo de decisão de compra do consumidor de Blackwell, Miniard e Engel (2005). O objetivo geral foi o de avaliar os atributos considerados importantes no processo de decisão de compra destes cursos, com ênfase nas etapas de reconhecimento de necessidades, busca de informações e avaliação de alternativas pré-compra. Os objetivos específicos foram: (a) levantar as principais IES e os cursos de pós-graduação lato sensu em Administração, (b) compreender os motivos que levam as pessoas a buscarem estes cursos; (c) identificar os critérios/atributos considerados importantes que são utilizados na escolha por estes cursos. O método de pesquisa adotado foi o qualitativo, de cunho exploratório. Foram realizados dois grupos de foco, sendo o primeiro com clientes potenciais para cursos de pós-graduação lato sensu em Administração e o segundo com alunos que estavam cursando tal modalidade de curso por ocasião da coleta de dados desta pesquisa. Buscou-se levantar diversos aspectos referentes aos cursos oferecidos pelas diferentes IES, como a carga horária, o tempo de duração e o valor dos cursos. Como até o presente momento são poucos os estudos de natureza científica que contemplam os motivos que levam as pessoas a cursarem pós-graduação lato sensu em Administração, este trabalho contribui com conhecimentos sobre o comportamento deste tipo de cliente, auxiliando-as em suas decisões estratégicas para a manutenção/conquista desse público-alvo. Foram identificados os seguintes critérios de escolha de IES: (a) nome e reconhecimento no mercado; (b) localização e infra-estrutura; (c) dias e horários das aulas, (d) nível de exigência no processo de seleção; (e) competitividade do egresso no mercado de trabalho; (f) qualidade e experiência profissional dos professores e (g) comunicação boca-a-boca. Outros fatores observados, foram a pressão social para obtenção deste tipo de titulação e a perspectiva de aumento de salário após a conclusão do curso.</p>		
Título	Ano	Autor
4º A Trajetória Profissional e a qualidade de vida no trabalho dos egressos do curso de Mestrado em Administração da FACE/UFMG	1997 - Mestrado	Barbosa, João Nazário - Universidade Federal de Minas Gerais
Biblioteca Depositária: Bibliotecada FACE/UFMG/Bibl.Universitária/ Trabalho anterior à Plataforma Sucupira (literatura de 1997 sem digitalização e referente a mestrado)		

Fonte: Dados do Portal Capes. Elaborado pelo autor.

De acordo com o quadro, iniciaremos nossa análise com o quarto título representado. Apesar de estar listado, houve dificuldade em achar o resumo em outras bases. Sobre esta questão, podemos ver o que sinaliza Romanowski e Ens (2006, p.47):

Destaca-se também que o acesso ao material de pesquisa pode constituir limite severo na realização do estado da arte. Quando as teses e dissertações não são publicadas em forma de livros, e só estão disponíveis nas bibliotecas dos programas de pós-graduação, é preciso recorrer ao sistema COMUT. A consulta local é inviável em função da dimensão territorial brasileira, e pelo sistema COMUT o processo é dispendioso e demorado, o que torna restrito e difícil o acesso às pesquisas.

Os dois primeiros títulos representados no quadro descrevem assuntos ligados a egressos do Mestrado em nível de *stricto sensu* e foram explorados para conhecer melhor as técnicas

envolvidas na metodologia de pesquisa e coleta de dados. O primeiro título se aproxima de certa forma desta pesquisa, e em seus resultados apresenta dados sobre a carreira dos egressos e sua situação no mercado de trabalho. É um trabalho pontual para aquele programa de pós-graduação, mas alinha alguns conceitos importantes como uma base teórica em torno do capital humano. O segundo título trata o tema sobre uma pesquisa em torno do papel do Mestrado Acadêmico em Administração da PUC Minas na formação da competência didático-pedagógica do egresso-professor, o que não se alinha ao tema desta pesquisa. Ainda assim, foi selecionado para tensionar este estado da arte com outros elementos para compor a reflexão do tema, particularmente por tratar do desenvolvimento de algumas competências durante o mestrado.

O terceiro registro, apesar de não ser um estudo do impacto pós-formação através do curso no mercado de trabalho, nos oferece elementos interessantes sobre o “antes de ser egresso”. O estudo aponta uma importante reflexão sobre a decisão dos alunos de fazer um curso, os critérios/atributos considerados importantes que são utilizados na escolha por estes cursos e sua projeção na vida profissional.

Os resultados obtidos a partir deste descritor somam-se na busca pelo o tema de pesquisa, o que nos provoca a utilizar outros descritores: nesse caso, passamos a buscar informações pelo descritor com o termo “carreira”.

Figura 2 – Busca por “carreira”



Fonte: Portal de Teses e Dissertações da Capes

Com a pesquisa pelo descritor “carreira”, apesar de ser um termo amplo, foram encontrados 211 registros, dos quais somente cinco se aproximavam da temática deste projeto de pesquisa - os demais registros tratavam sobre egressos de cursos de graduação ou formação técnica. Dentre estes cinco registros selecionados, é tratado ainda um outro nível de especialização, chamado MBA, sigla para a expressão, do inglês, *Master in Business Administration*, traduzido para o português como *Mestre em Administração de Negócios*. Nesses trabalhos existem alguns elementos que merecem a observação e registro no estado da arte desta pesquisa, apesar de não tratarem diretamente do tema proposto.

Quadro 4: Trabalhos selecionados a partir do descritor “carreira”

Título	Ano	Autor
1º - A EVOLUÇÃO DA CARREIRA DE EGRESSOS DO CURSO MBA - RECURSOS HUMANOS	2016 - Mestrado	CASEIRO, VILMA APARECIDA. - CENTRO UNIVERSITÁRIO DAS FACULDADES METROPOLITANAS UNIDAS, São Paulo
<p>Carreira é um tema bem amplo, que abrange várias áreas, e que tem sido discutido desde os anos 1970 no mundo e, no Brasil, a partir dos anos 1990. Este trabalho teve como objetivo avaliar a evolução da carreira dos egressos do Curso MBA-Recursos Humanos. O presente estudo procurou avaliar a carreira na proposta de um modelo de três dimensões da avaliação de carreira, utilizado por Costa (2011): (1) como avaliar o sucesso objetivo na carreira? (2) como avaliar o progresso no nível de complexidade do trabalho? (3) como avaliar o sucesso subjetivo na carreira? Para a obtenção dos dados, foram realizadas análises das entrevistas feitas pelo telefone, trabalhadas pela metodologia de análise de conteúdo. Para tal, realizou-se uma pesquisa qualitativa com roteiro de perguntas semiestruturadas, com uma amostra de nove egressos de três turmas de MBA, sendo que o critério escolhido foi o egresso ter cinco anos de formados. Esta pesquisa visou ainda: (1) levantar as transições ocorridas durante e após o Curso do MBA-Recursos Humanos, entendendo os aspectos pessoais e profissionais e as mudanças ocorridas durante e após o curso; (2) avaliar a evolução do nível de complexidade do trabalho, analisando se o entrevistado evoluiu no nível de complexidade do trabalho em termos concretos; (3) avaliar a percepção de sucesso objetivo na carreira em termos e fatos concretos; (4) avaliar a percepção de sucesso subjetivo na carreira em percepção de sentimentos; (5) analisar possíveis contribuições do curso com a evolução da carreira em termos profissional e pessoal. Em relação aos resultados deste estudo, seis dos egressos tiveram três tipos de transições: intracompanhia, interprofissões e de saída. Em relação à evolução de complexidade do trabalho, à percepção de sucesso objetivo na carreira e à percepção de sucesso subjetivo na carreira, todos os egressos tiveram resultados positivos. Já nas possíveis contribuições do curso, todos os egressos afirmaram que houve associação do curso MBA-RH na vida pessoal e profissional, gerando informações complementares sobre a percepção dos respondentes quanto a (1) networking; (2) conhecimento teórico; (3) autoconhecimento; (4) planejamento de carreira; e (5) valorização do Currículum.</p>		
Título	Ano	Autor
2º - PERCEPÇÃO DOS ALUNOS SOBRE O IMPACTO DE CURTO PRAZO DOS CURSOS DE MBA EM SUAS CARREIRAS'	2013 - Mestrado Profissional em Administração de Empresas	PERSONINI, JULIA FERNANDES - FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS/SP
<p>A economia brasileira está crescendo e a demanda por gestores tem se intensificado no País. Com o intuito de formar líderes e de atender à necessidade de conhecimentos em gestão, surge uma grande variedade de cursos de pós-graduação em administração – os MBAs –, com base no modelo norte-americano, mas com características particulares à realidade brasileira. Entretanto, enquanto, nos Estados Unidos, se observa vasta literatura de avaliação dos MBAs, no Brasil, faltam estudos que avaliem a capacidade desses cursos em</p>		

promover o desenvolvimento profissional e contribuir para a evolução da carreira de seus alunos. Os poucos estudos nesse sentido concentram-se exclusivamente nos impactos objetivos do curso na carreira, como salário e cargo. Por outro lado, as trajetórias de carreira têm se tornado mais fluidas e flexíveis. Nesse contexto, surge, entre outros, o conceito de carreira sem fronteiras, que destaca os aspectos subjetivos da carreira, como a motivação, satisfação e mobilidade, por exemplo. Este trabalho é um estudo tipo survey, com o objetivo de levantar a percepção de alunos e ex-alunos sobre o impacto dos cursos MBA em suas carreiras. Ele foi conduzido com alunos prestes a concluírem o curso e ex-alunos de três diferentes cursos de MBA brasileiros, de uma mesma instituição, a Fundação Getúlio Vargas. Observou-se que esses profissionais percebem impactos positivos dos cursos em suas carreiras. Entre eles, percebem-se com maior intensidade impactos subjetivos, relacionados ao sentimento do indivíduo em relação à própria carreira e sua evolução. Este estudo identifica, interpreta e discute tais impactos e sua relação com a teoria de carreiras sem fronteiras

Título	Ano	Autor
3º - PÓS-GRADUAÇÃO, EMPREGABILIDADE E CARREIRA: UM ESTUDO COM EGRESSOS DE UMA ESCOLA DE NEGÓCIOS	2015 - Mestrado em Administração	MENEZES, JULIANA MONTEIRO DE. - FACULDADE DE ECONOMIA E FINANÇAS DO IBMEC, Rio de Janeiro

No novo contexto de trabalho, caracterizado por dinamismo, instabilidade e competitividade, os profissionais precisam adotar uma nova postura em relação a suas carreiras, priorizando o desenvolvimento constante. Assim, cada vez mais profissionais investem na própria educação para se manter competitivos no mercado de trabalho. O presente estudo teve por objetivo investigar os reflexos da pós-graduação lato sensu e da stricto sensu sobre a carreira e a empregabilidade, na percepção de egressos de uma escola de negócios. A pesquisa, de caráter quantitativo, teve a participação de 629 respondentes que concluíram a pós-graduação lato sensu (em Belo Horizonte e no Rio de Janeiro) e stricto sensu (no Rio de Janeiro). Os resultados permitiram traçar um perfil dos ex-alunos, de suas principais motivações ao optar por cursar a pós-graduação e possibilitaram conhecer os reflexos do curso em sua carreira. Observa-se que, em geral, os respondentes conseguem perceber reflexos positivos em sua carreira

Título	Ano	Autor
4º - COMPETÊNCIAS E CARREIRAS: UM ESTUDO DA PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR NO BRASIL	2014 - Doutorado em Administração	MADURO, MARCIA RIBEIRO - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS, Belo Horizonte

Este estudo teve por objetivo analisar como têm se medido as carreiras dos docentes que atuam em programas de pós-graduação stricto sensu na área de administração e, ao mesmo tempo, identificar as competências profissionais necessárias para adequação às crescentes exigências da CAPES. Optou-se pela realização de uma pesquisa quantitativa do tipo survey, utilizando-se, como instrumento de coleta de dados, um questionário eletrônico estruturado pelo software SurveyMonkey disponível para os docentes que pertencem aos programas stricto sensu com conceito 3 (três) nas avaliações da CAPES. Os dados coletados foram tabulados e analisados por intermédio de técnicas estatísticas descritivas e análises fatoriais, que possibilitaram a validação das escalas e correlações entre carreiras e competências. Destacando as correlações entre carreiras e competências constatou-se que os docentes apontaram tendências de respostas para a carreira proteana, correlacionando com as competências: funcional, conhecimento/cognitivo e valores/ética; enquanto à carreira sem fronteiras correlacionou com as competências: funcional, pessoal/comportamental e conhecimento/cognitivo. Além disso, foi importante observar que: o modelo de carreira sem fronteiras, embora seja vivenciado na carreira acadêmica, não significa que seja um bom modelo ou o modelo pretendido por aqueles que a vivenciam e também não significa que seja adaptável ao contexto de outras IES. E, por fim, constatou-se, também, pela própria característica dos programas stricto sensu, que as instituições envolvidas com atividades de pesquisas acabam supervalorizando essas atividades e que na realidade elas se sobrepõem às atividades de ensino.

Título	Ano	Autor
---------------	------------	--------------

<p>5º - COGNOSCITIVIDADE DO AGENTE E PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO ESPECIALIZADO: Uma análise do processo de aprendizagem em alunos de programas de MBA Executivo</p>	<p>2013 - Tese de Doutorado em Administração</p>	<p>VAZQUEZ, ANA CLAUDIA SOUZA - UFRGS</p>
<p>O objetivo desta pesquisa foi compreender a relação entre Cognoscitividade do Agente e Produção de Conhecimento Especializado na experiência de formação gerencial de alunos de MBA. Sem partir de proposições estabelecidas, a pesquisa de campo se concentrou em aprofundar as categorias da literatura e as que emergiram durante o processo de investigação com objetivo de produzir teoria fundamentada acerca da aprendizagem gerencial em cursos de MBA (Strauss & Corbin, 2009). Participaram da pesquisa 48 alunos provenientes de dois programas de MBA Executivo no Brasil, com idades entre 27 e 54 anos (M=38,1/DP=7,15). Trata-se de um estudo longitudinal, em que a coleta de dados foi realizada por meio da observação participante e da triangulação de métodos qualitativos e quantitativos e de dados coletados em fontes primárias e secundárias (Gray, 2012). Os dados foram obtidos por meio de: (a) pesquisa documental, (b) entrevistas com alunos, (c) dois questionários aplicados em momentos distintos da pesquisa, e (d) escalas validadas e padronizadas para população brasileira para mensurar Otimismo, Esperança Cognitiva, Autoeficácia e Autoestima; (e) diário de campo. Três Estudos Pilotos foram conduzidos com o objetivo de validação dos instrumentos de coleta com as fontes primárias; quais sejam: os dois questionários e o roteiro semiestruturado de entrevista com os alunos. Para validação das interpretações realizadas no decorrer da pesquisa foram aplicadas técnicas de validação comunicativa, pragmática e transgressiva (Sandberg, 2005). Os dados qualitativos foram analisados por meio de técnicas de codificação e interpretação de conteúdo da Teoria Fundamentada (Strauss & Corbin, 2009) e os dados quantitativos foram analisados pela estatística de tabulação cruzada para comparação das categorias pelo Teste t (Gray, 2012; Hair et al, 2007). Os resultados demonstram associações significativas entre propriedades e dimensões específicas ao processo cognoscitivo dos alunos e à produção de Conhecimento Especializado nos programas de MBA investigados. A monitoração reflexiva dos alunos e sua relação dialética de poder nas transações com as propriedades estruturais do curso foram analisadas à luz de uma matriz interpretativa proposta nesta pesquisa para compreensão do processo de aprendizagem individual. Foram identificadas e descritas influências da Propriedade Estrutural do curso de MBA no engajamento do aluno, na articulação de conteúdos e experiências em conhecimento especializado e no desenvolvimento da Autoestima e Autoeficácia. Também foram identificadas e descritas influências dos modos e estratégias de aprendizagem aplicados pelos alunos-agentes na atribuição de valor e reconhecimento de contribuições efetivas do curso para sua prática profissional e o desenvolvimento de carreira. A partir das evidências obtidas é proposto um modelo teórico compreensivo do processo de aprendizagem individual em alunos de MBA. Limitações do estudo são discutidas e pesquisas futuras são sugeridas ao final do trabalho</p>		

Fonte: Dados do Portal Capes. Elaborado pelo autor.

O resultado da busca com o descritor “carreira” apresentou mais elementos observados na leitura dos resumos. Este descritor, quando comparado ao anterior, “egresso”, apresenta mais trabalhos no mestrado, doutorado e MBA. Apesar de não serem trabalhos na área da especialização, a partir da leitura dos resumos foram evidenciados elementos importantes, como a percepção de egressos sobre sua carreira e a identificação de competências profissionais para o mercado de trabalho. O terceiro título do Quadro 4 revela a preocupação do estudo em investigar os reflexos da pós-graduação *lato sensu* e da *stricto sensu* sobre a carreira e a empregabilidade a partir da percepção de egressos de uma escola de negócios. O quarto título, que trata-se de tese de doutorado, aborda a carreira e competências dos professores, egressos de seus cursos de formação. O 5º título se relaciona com o processo de aprendizagem de alunos de MBA, onde a capacidade cognoscitiva dos alunos estava alinhada à produção do conhecimento do curso.

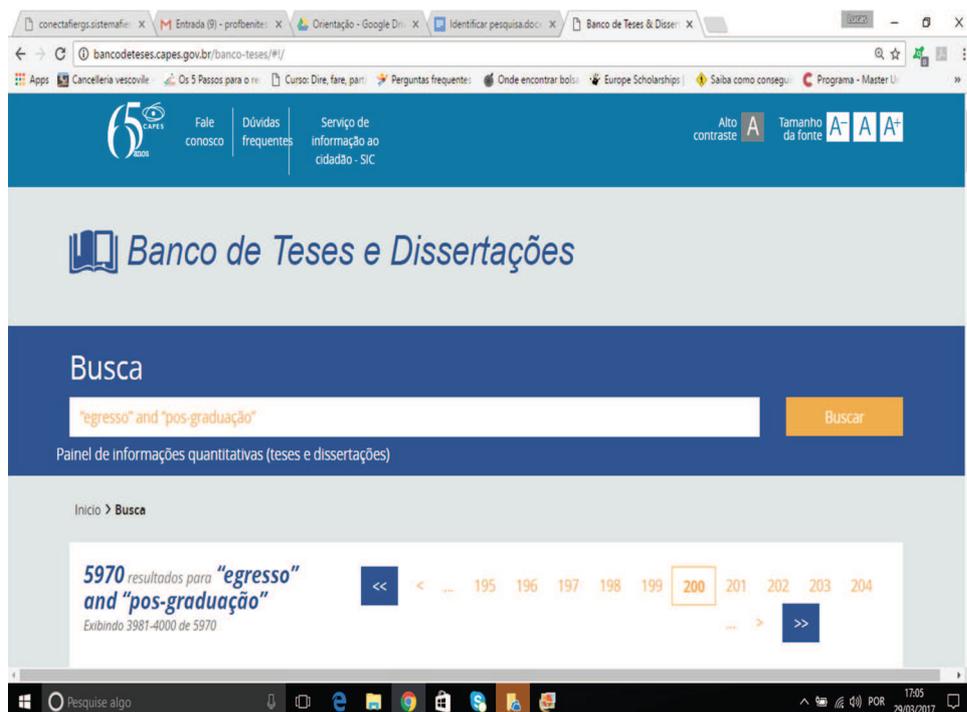
Importante ressaltar que, ao exercitar o estado da arte, é possível testemunhar, através da leitura dos resumos completos, o movimento metodológico que cada autor realizou em suas pesquisas. Os instrumentos de pesquisa utilizados para coletar os dados de seus trabalhos ficam claros nessas leituras. Segundo Romanowski e Ens (2006, p.55):

Mais um aspecto que deriva desses estudos é a identificação das técnicas mais utilizadas nas pesquisas. Se elas são entrevistas, análise de documentos, observação, questionário, diário ou uma combinação delas, ou se os dados foram coletados por meio de videografia, grupo de discussão, grupo focal ou outra técnica.

Estas constatações ampliam as possibilidades do pesquisador em aprimorar seus instrumentos, registrados no projeto de pesquisa como metodologia e colocados em prática da construção do trabalho.

Ao prosseguir a investigação através dos descritores, buscou-se fazer uma pesquisa combinando novos termos que pudessem apresentar novos registros sem repetição das anteriores. Foi escolhida a combinação “egresso” e “pós-graduação”, sendo que foram encontrados inicialmente 296602 registros. Diante do resultado das buscas, foi aplicado o mesmo filtro dos descritores anteriores: que são Grande Área do Conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas e Área do Conhecimento: Administração. Ao aplicar estes filtros como padrão nesse estado de arte, foram encontrados 5970 registros, conforme apresenta a Figura 3.

Figura 3 – Busca por “egresso” AND “pós-graduação”



Fonte: Portal de Teses e Dissertações da Capes

Conforme o resultado, foram encontrados 5970 registros, todos que de alguma forma poderiam contribuir. Ao percorrer os resultados, foi possível perceber que a grande maioria se concentra em cursos de graduação e de nível técnico. Foram encontradas diversas pesquisas da área da saúde e das engenharias e muitas que tratavam o egresso como pessoa desistente, ou seja, não concluinte de sua formação – o que contraria o sentido de “egresso” empregado nesta pesquisa, que refere-se a alunos que encerram suas formações e estão atuando no mercado de trabalho.

Quadro 5: Trabalhos selecionados a partir do descritor “egresso and pós-graduação”

Título	Ano	Autor
1º - QUANTO VALE UMA PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO-SENSU NO BRASIL? OS EFEITOS DO MESTRADO E DOUTORADO NA REMUNERAÇÃO DE SEUS EGRESSOS	2016 - Dissertação	Diego de Faveri Pereira Lima - Fundação Getúlio Vargas
<p>Nesta tese estimaram-se os efeitos da pós-graduação stricto sensu sobre os rendimentos de seus egressos no Brasil a partir de uma base de dados com 433.000 egressos e mais de doze milhões controles titulados na graduação. Foram encontrados efeitos significantes de aproximadamente 17,7% para o doutorado, 13,0% para o mestrado acadêmico e 9,0% para o mestrado profissional. Os modelos de sorting foram suportados pelos resultados empíricos mais do que a teoria de capital humano. Contrariamente a ambas as perspectivas teóricas, a qualidade dos cursos não teve efeitos sobre a remuneração. A existência de um efeito do diploma em si, associado à regulamentação do ensino superior foi testada, porém não foi confirmada pelos resultados empíricos.</p>		
2º - Pós-graduação Empregabilidade e Carreira: Um estudo com Egressos de uma Escola de Negócios	2015 - Dissertação	Juliana Monteiro de Menezes Faculdade de Economia e Finanças do IBMEC
<p>No novo contexto de trabalho, caracterizado por dinamismo, instabilidade e competitividade, os profissionais precisam adotar uma nova postura em relação a suas carreiras, priorizando o desenvolvimento constante. Assim, cada vez mais profissionais investem na própria educação para se manter competitivos no mercado de trabalho. O presente estudo teve por objetivo investigar os reflexos da pós-graduação lato sensu e da stricto sensu sobre a carreira e a empregabilidade, na percepção de egressos de uma escola de negócios. A pesquisa, de caráter quantitativo, teve a participação de 629 respondentes que concluíram a pós-graduação lato sensu (em Belo Horizonte e no Rio de Janeiro) e stricto sensu (no Rio de Janeiro). Os resultados permitiram traçar um perfil dos ex-alunos, de suas principais motivações ao optar por cursar a pós-graduação e possibilitaram conhecer os reflexos do curso em sua carreira. Observa-se que, em geral, os respondentes conseguem perceber reflexos positivos em sua carreira.</p>		
3º - A Evolução da Carreira de Egressos dos Cursos MBA - Recursos Humanos	2016 - Dissertação	Vilma Aparecida Caseiro - Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas
<p>Carreira é um tema bem amplo, que abrange várias áreas, e que tem sido discutido desde os anos 1970 no mundo e, no Brasil, a partir dos anos 1990. Este trabalho teve como objetivo avaliar a evolução da carreira dos egressos do Curso MBA-Recursos Humanos. O presente estudo procurou avaliar a carreira na proposta de um modelo de três dimensões da avaliação de carreira, utilizado por Costa (2011): (1) como avaliar o sucesso objetivo na carreira? (2) como avaliar o progresso no nível de complexidade do trabalho? (3) como</p>		

<p>avaliar o sucesso subjetivo na carreira? Para a obtenção dos dados, foram realizadas análises das entrevistas feitas pelo telefone, trabalhadas pela metodologia de análise de conteúdo. Para tal, realizou-se uma pesquisa qualitativa com roteiro de perguntas semiestruturadas, com uma amostra de nove egressos de três turmas de MBA, sendo que o critério escolhido foi o egresso ter cinco anos de formados. Esta pesquisa visou ainda: (1) levantar as transições ocorridas durante e após o Curso do MBA-Recursos Humanos, entendendo os aspectos pessoais e profissionais e as mudanças ocorridas durante e após o curso; (2) avaliar a evolução do nível de complexidade do trabalho, analisando se o entrevistado evoluiu no nível de complexidade do trabalho em termos concretos; (3) avaliar a percepção de sucesso objetivo na carreira em termos e fatos concretos; (4) avaliar a percepção de sucesso subjetivo na carreira em percepção de sentimentos; (5) analisar possíveis contribuições do curso com a evolução da carreira em termos profissional e pessoal. Em relação aos resultados deste estudo, seis dos egressos tiveram três tipos de transições: intracompanhia, interprofissões e de saída. Em relação à evolução de complexidade do trabalho, à percepção de sucesso objetivo na carreira e à percepção de sucesso subjetivo na carreira, todos os egressos tiveram resultados positivos. Já nas possíveis contribuições do curso, todos os egressos afirmaram que houve associação do curso MBA-RH na vida pessoal e profissional, gerando informações complementares sobre a percepção dos respondentes quanto a (1) networking; (2) conhecimento teórico; (3) autoconhecimento; (4) planejamento de carreira; e (5) valorização do Currículo.</p>		
<p>4º - Percepção dos Alunos sobre o Impacto de Curto Prazo dos Cursos de MBA em suas Carreiras.</p>	<p>2013 - Dissertação</p>	<p>Julia Fernandes Personini - Fundação Getúlio Vargas / SP</p>
<p>A economia brasileira está crescendo e a demanda por gestores tem se intensificado no País. Com o intuito de formar líderes e de atender à necessidade de conhecimentos em gestão, surge uma grande variedade de cursos de pós-graduação em administração – os MBAs –, com base no modelo norte-americano, mas com características particulares à realidade brasileira. Entretanto, enquanto, nos Estados Unidos, se observa vasta literatura de avaliação dos MBAs, no Brasil, faltam estudos que avaliem a capacidade desses cursos em promover o desenvolvimento profissional e contribuir para a evolução da carreira de seus alunos. Os poucos estudos nesse sentido concentram-se exclusivamente nos impactos objetivos do curso na carreira, como salário e cargo. Por outro lado, as trajetórias de carreira têm se tornado mais fluidas e flexíveis. Nesse contexto, surge, entre outros, o conceito de carreira sem fronteiras, que destaca os aspectos subjetivos da carreira, como a motivação, satisfação e mobilidade, por exemplo. Este trabalho é um estudo tipo survey, com o objetivo de levantar a percepção de alunos e ex-alunos sobre o impacto dos cursos MBA em suas carreiras. Ele foi conduzido com alunos prestes a concluírem o curso e ex-alunos de três diferentes cursos de MBA brasileiros, de uma mesma instituição, a Fundação Getúlio Vargas. Observou-se que esses profissionais percebem impactos positivos dos cursos em suas carreiras. Entre eles, percebem-se com maior intensidade impactos subjetivos, relacionados ao sentimento do indivíduo em relação à própria carreira e sua evolução. Este estudo identifica, interpreta e discute tais impactos e sua relação com a teoria de carreiras sem fronteiras.</p>		
<p>5º - A influência dos níveis de satisfação e do comprometimento com a carreira na percepção de sucesso na carreira: um estudo com docentes de uma instituição federal de ensino superior.</p>	<p>2016 - Dissertação</p>	<p>Ana Cristina Neto Barbosa - Universidade FUMEC</p>
<p>A qualidade do ensino superior é um fator que afeta profundamente não só todos os outros níveis de ensino, mas também, o desenvolvimento cultural e socioeconômico de um país. Considerando as grandes mudanças ocorridas, assim como as transformações em curso quanto às Instituições de Ensino Superior (IES) e que trazem grandes implicações, a carreira docente vem sendo discutida por vários pesquisadores quanto à preparação e conscientização no que se refere à nova realidade. O principal objetivo dessa dissertação consistiu em avaliar, descrever e explicar a influência dos níveis de satisfação e comprometimento com a carreira no grau de percepção de sucesso na carreira de docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES). Objetivou-se também verificar se a área de conhecimento atua como fator moderador nessa relação. Nesta pesquisa, foram consideradas as respostas de 146 docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES). No que diz respeito aos procedimentos metodológicos, a pesquisa é de natureza quantitativa e do tipo descritivo e explicativo, realizada por meio de questionário composto pela escala de comprometimento com a carreira desenvolvida por Carson e Bedeian (1994), traduzida e validada por Rowe (2008), a escala de Percepção de Sucesso na Carreira de Costa (2010) e a escala de Satisfação na Carreira</p>		

de Greenhaus; Parasuraman; Wormley, (1990) com adaptação e validação de Visentin (2015). Como resultado, foi identificado que os níveis de satisfação e comprometimento com a carreira são responsáveis por 74% da percepção de sucesso com a carreira, sendo que o fator identidade do comprometimento teve maior relação com o grau de percepção subjetiva do sucesso com a carreira, sobressaindo-se em relação à objetiva. Para estudos futuros, recomenda-se pesquisar outras variáveis, verificando se há outros elementos moderadores, mediadores ou com influência direta, que possa aumentar o grau de percepção de sucesso na carreira da categoria docente tanto na dimensão subjetiva quanto objetiva

Fonte: Dados do Portal Capes. Elaborado pelo autor.

Após uma análise dos resumos até aqui apresentados, é possível observar que em quatro dos registros é possível ver o foco na carreira de egressos. Argumentam de forma pontual em seus universos de pesquisa a formação como elemento importante na vida profissional dos egressos. Um dos resumos foca no sentimento do indivíduo em relação à sua própria carreira e evoluções, evidenciando que suas trajetórias têm se tornado mais fluidas e flexíveis. Um dos registros avalia que os resultados da sua pesquisa de satisfação dos egressos em seu curso de origem permitiu traçar um perfil dos ex-alunos e suas principais motivações ao optar por cursar a pós-graduação, evidenciando que os reflexos do curso em sua carreira foram positivos.

É possível perceber, após a leitura dos resumos, que alguns deles podem contribuir efetivamente com o processo de revisão da literatura no assunto, apesar de não ter sido encontrado um trabalho específico na área dos cursos *lato sensu*. Como já descrito anteriormente, a sistemática adotada na busca do desenvolvimento das pesquisas nesses registros também subsidiarão a escrita deste trabalho. Este sentimento se reforça na afirmação de Eco (2008, p. 42):

Organizar uma bibliografia significa buscar aquilo cuja a existência ainda se ignora. O bom pesquisador é aquele que é capaz de entrar numa biblioteca ou base de dados sem ter a mínima ideia sobre um tema e sair dali sabendo um pouco mais sobre ele.

A exiguidade de pesquisas sobre o tema proposto, quando relacionadas aos cursos *lato sensu*, fica evidente, sendo possível percorrer um caminho interessante na apuração dos dados deste trabalho. Existe aí um compromisso em trazer contribuições a partir deste processo investigativo que poderá apresentar no futuro um cenário com sugestões pontuais acerca da formação destes egressos e sua vida profissional. Dessa forma, o estado da arte justifica a importância e a necessidade deste projeto de pesquisa.

Partindo da minha trajetória profissional e acadêmica e do estado da arte, cheguei à formulação do seguinte problema de pesquisa: “Quais os principais impactos do processo de

formação no curso de Especialização em Gestão Empresarial na carreira profissional dos egressos? De que modo se dá/pode se dar o estudo e acompanhamento dos egressos desde o seu ingresso no Curso? ”.

1.2 Caminhos Metodológicos

Pesquisa é uma atividade que exige reflexão, rigor, método e ousadia [...] O trabalho de investigação não pode prescindir de rigor e método, mas você pode inventar seu próprio caminho [...] (COSTA, 2002, p.154).

Conforme já mencionado, a escolha do tema está diretamente relacionada com a falta de acompanhamento dos egressos do Curso de Gestão Empresarial. Deste modo, trata-se de um estudo qualitativo e quantitativo, que buscou descrever e compreender, conforme Granger (1982 *apud* MINAYO, 1993), os possíveis impactos do processo de formação do curso GE na carreira dos egressos, bem como entender como se dá e pode se dar o estudo e acompanhamento dos egressos desde o seu ingresso no Curso.

Para a realização da presente pesquisa, foi escolhido como recorte temporal o período compreendido de 2012 a 2014, dado em virtude da troca de currículo de Curso ocorrida nesses anos. Na linha do tempo dos cursos de especialização ofertados pela UFRGS, conforme já explicitado, houve uma interrupção por liminar judicial, entre o final de 2009 e 2011, particularmente na Escola de Administração, quando os cursos que iriam iniciar foram cancelados. Durante este tempo, os coordenadores do curso de Gestão Empresarial (GE) reestruturaram o currículo. O corpo de disciplinas fora alterado para apresentar um curso mais próximo das necessidades dos alunos e para enfrentar um mercado de trabalho cada vez mais competitivo.

Importa dizer que as discussões que circundam o problema de pesquisa dizem respeito às mutações no mercado de trabalho que afetam a noção de carreira em um cenário altamente competitivo. Como saber em que medida a formação continuada contribui com a carreira profissional dos egressos? Compreender as mutações no mundo do trabalho contemporâneo, traçando uma linha de tempo do trabalho que vai do fordismo ao trabalho no capitalismo flexível, é fundamental, pois o Curso se insere em um contexto social, político e econômico mais amplo. Deste modo, tal estudo se apoiará na revisão teórica da obra de David Harvey, *Condição Pós-moderna*, que apresenta elementos teóricos importantes que tratam da transformação político-econômica do capitalismo do século XX. Será discutido, também, o

conceito de trabalho a partir de Cesar Sanson, que problematiza as mutações do mundo do trabalho e a produção de subjetividades na sociedade industrial e na sociedade pós-industrial. Na sequência, será apresentada uma discussão inicial sobre como o investimento no capital humano e a lógica da concorrência movimentam o desejo por formação. Além disso, serão discutidos alguns dos desafios que a universidade enfrenta nos processos formativos contemporâneos. Para o entendimento destas questões se fez imprescindível uma revisão bibliográfica sobre o tema, que é apresentada de forma inicial na presente dissertação, dada a complexidade do trabalho e da carreira na lógica do capitalismo flexível e os movimentos que se fizeram necessários ao longo do processo investigativo.

Além disso, foi realizada uma análise documental de materiais produzidos no âmbito do Curso com o intuito de mapearmos o perfil dos nossos egressos e fazermos um acompanhamento dos mesmos desde o ingresso até os dias atuais. Para tal, foram utilizadas fichas cadastrais de ingresso dos alunos no Curso e a avaliação geral preenchida pelos concluintes ao final de cada edição do Curso, sendo que a análise dos dados quantitativos foi realizada de forma estatística. A saída dos resultados pela plataforma Google Forms, escolhida para a pesquisa, foi composta por gráficos em todas as questões, excetuando-se as discursivas. Os gráficos em cores expressam percentuais na apresentação dos resultados e a maioria deles foi gerada em forma de pizza, alguns em barras e colunas. O conjunto de informações apresentados nesta pesquisa, gerou seis tabelas, doze quadros e cinquenta gráficos.

Além da análise documental, foram aplicados questionários, enviados a todos os egressos que realizaram o Curso nos anos definidos no recorte temporal apresentado anteriormente. A elaboração do questionário consistiu basicamente em traduzir os objetivos específicos em relação ao tema da pesquisa em itens bem redigidos. (GIL, 2008). Uma preocupação no uso do questionário diz respeito ao retorno e à participação dos envolvidos, de modo que foi necessário aplicar este método levando-se em consideração que “questionários são mais prováveis de serem devolvidos se forem construídos de uma maneira atrativa, pequenos, claros e fáceis de preencher e devolver”. (SELLTIZ, WRIGHSTSMAN, COOK, 1987, p. 19). Deste modo, foi formulado um questionário com questões abertas e fechadas. Conforme Chaer, Diniz e Ribeiro (2011, p. 262),

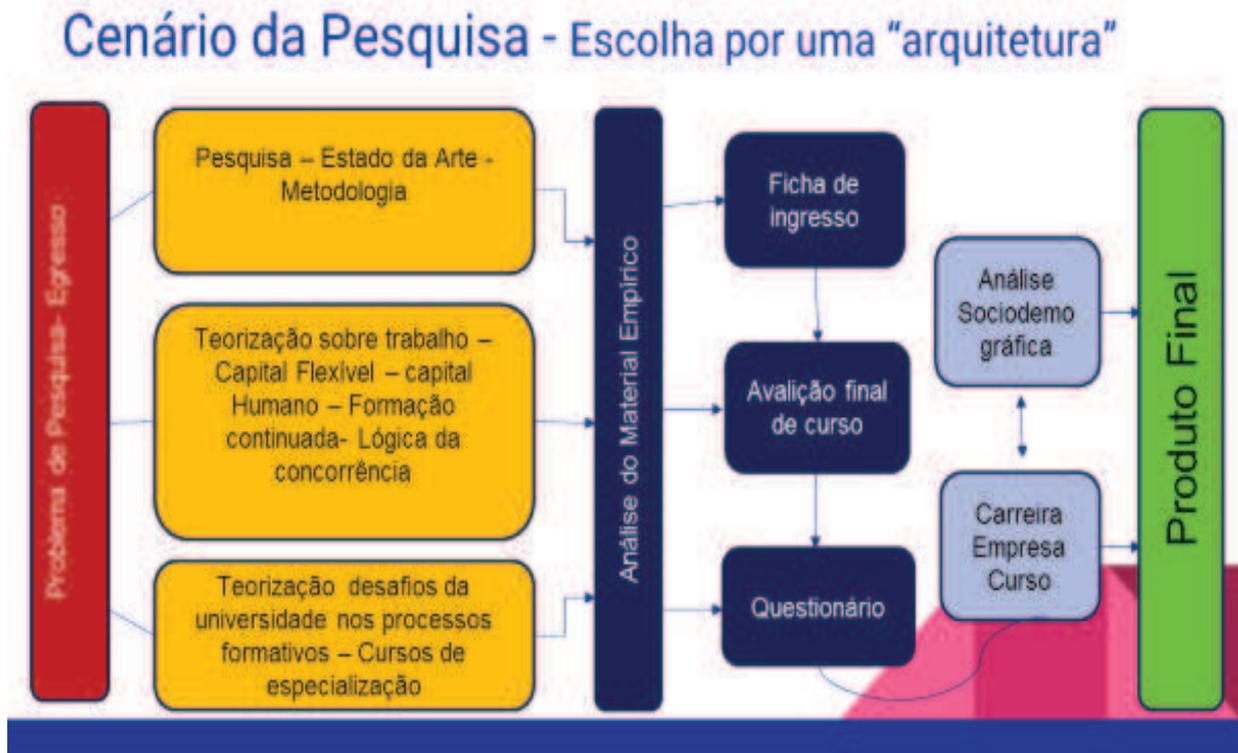
perguntas abertas são aquelas que permitem liberdade ilimitada de respostas ao informante. Nelas poderá ser utilizada linguagem própria do respondente. Elas trazem a vantagem de não haver influência das respostas pré-estabelecidas pelo pesquisador, pois o informante escreverá aquilo que lhe vier à mente.

O questionário foi composto por perguntas fechadas e específicas que foram programadas com respostas de sim ou não, múltipla escolha e com escalas de valores. Além disso, foram incluídas questões abertas. A definição das questões se deu a partir de toda a construção da primeira parte da dissertação – referencial teórico e concomitante análise documental dos materiais produzidos no âmbito do Curso – sendo que o estado da arte foi central, pois alguns dos estudos inspiraram algumas das questões. De 69 questionários enviados – do total de 69 egressos – recebemos o retorno de 38. O formulário do questionário encontra-se no Apêndice D deste trabalho.

Importa dizer que todo o desdobramento da elaboração do questionário com base no estado da arte, bem como as opções pelos tipos de questões, serão apresentadas no próprio capítulo analítico – capítulo 4. Do mesmo modo, ressaltamos que os cuidados éticos foram adotados no decorrer da pesquisa: o questionário não possibilitou a identificação dos participantes, e no decorrer da análise dos documentos do Curso o sigilo das informações foi mantido – nenhum sujeito, portanto, foi identificado. A pesquisa contou com a participação de 17, 19 e 33 egressos respectivamente para os anos de 2012, 2013 e 2014. As informações serão detalhadas no capítulo 4 que além de apresentar as análises propriamente ditas, detalha o percurso metodológico em relação a formulação, aplicação e análise dos questionários.

Como Cenário da pesquisa, definimos uma arquitetura para o desenvolvimento do trabalho, a qual está representada na figura 4, apresentando o fluxo do caminho percorrido, evidenciando as questões teóricas como sustentação.

Figura 4 – Cenário da Pesquisa - Arquitetura



Fonte: elaborado pelo autor

CAPITULO II – RELAÇÕES DE TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

A moderna cultura do riso é peculiar naquilo que não se mexer é tomado como sina de fracasso, parecendo a estabilidade quase uma morte em vida. O destino, portanto, conta menos que o ato de partir. Imensas forças sociais e econômicas moldam a insistência na partida: o desordenamento das instituições, o sistema de produção flexível – realidades materiais que se fazem elas mesmas ao mar. Ficar firme é ser deixado de fora (SENNETT, 2004, p.102-103).

Conforme já mencionado, o capítulo II apresenta uma revisão bibliográfica inicial sobre a complexidade das relações de trabalho na Contemporaneidade. A noção de carreira e de estabilidade se alteram significativamente na lógica do capitalismo flexível. Tais questões são fundamentais na discussão sobre egressos e carreira.

2.1. Do trabalho no fordismo ao trabalho no capitalismo flexível

O trabalho, por sua importância, possui relações com a produção de modos de vida em diferentes períodos históricos. Logo, se faz necessário apresentar, nessa temática, uma breve retomada na linha do tempo do trabalho desde o surgimento do modo de produção fordista chegando ao capital flexível. O objetivo é apresentar elementos históricos utilizando autores que em suas obras centraram-se na análise da temática do trabalho. Para Cimbalista (2006, p.19):

No passado o ser humano “trabalhava” basicamente para suprir suas necessidades, produzindo o que consumia, sejam roupas, alimentos ou moradia. Ao se constituírem os povos, as primeiras sociedades, o trabalho passou a ser recompensado por mercadorias, como uma espécie de troca – nascia o escambo. Até então, era possível obter um trabalho por meio de uma simples conversa, sem a exigência de qualquer tipo de documentação ou comprovação de experiência anterior. Aprendia-se o ofício, ou o trabalho, e dali nasciam os artesãos e artífices.

Ao fazer uma breve contextualização sobre o tema *trabalho*, a partir da revolução industrial no século XVIII, o ambiente sócio-político alterou-se significativamente: as relações laborais no período anteriormente à revolução industrial eram essencialmente rurais, organizadas em torno de aldeias, castelos e poucas cidades. Em um mundo baseado em atividades rurais, a riqueza era acumulada a partir da exploração do trabalho humano na terra, sob a vigência do sistema de produção feudal, onde se tinha, em posições sociais opostas, os servos e os senhores do feudo. Conforme a visão medieval, o trabalhador se reduz a um sujeito de condição menos favorecida, fora do centro das relações sociais e considerado menor que

outros na sociedade. Nesse contexto histórico, é atribuída à religiosidade a criação do mundo, onde trabalho era encarado como um castigo, uma punição. A desqualificação da condição de quem trabalha, no período medievo, encontra parte de sua explicação fundante na cosmovisão de determinada interpretação religiosa da narrativa de criação do mundo. (Sanson,2010). Essa visão fundamenta as relações entre senhores e servos, e a geração de riquezas por parte dos senhores compreende que a sobrevivência do servo é um pagamento pelos trabalhos.

O contexto religioso é fundamental para o entendimento da época. Visões de interesse unilaterais dos senhores feudais, avalizadas pela obrigatoriedade do trabalho na terra como punição aos trabalhadores, se transformam com a releitura do trabalho de Santo Agostinho por Sanson: “Agostinho não apresenta o trabalho como o resultado de uma maldição divina consecutiva ao pecado original, mas como o livre exercício de sua razão e oportunidade de louvar a Deus”. (2010, p.9).

Ressalta-se este momento histórico com a mudança de comportamento em relação ao trabalho, reforçada mais adiante por Tomás de Aquino, onde sua reflexão principal dá-se na definição de que o homem é o sujeito do trabalho e que, com ele, pode evoluir. Nesse sentido, Tomás de Aquino afirma:

[...] a pessoa humana como expressão do Deus criador e reconhece , nas suas ações, inclusive no trabalho humano, uma forma da manifestação da vontade do criador. Em Tomás de Aquino, a pessoa humana é espiritual e material ao mesmo tempo. (AQUINO apud SANSON, 2010,p.9).

É fundamental perceber que há uma grande evolução do pensamento sobre o trabalho em relação à Idade Média. Para Sanson (2010, p. 10):

O trabalho, de desprezível passa a virtude, mas com uma característica importante que o difere do paradigma grego: ele não é mais necessariamente compulsório – “trabalho porque sou escravo”; agora, “trabalho porque sou livre”, e também porque ele dignifica a presença no mundo e é um gesto de reconhecimento junto ao Criador.

A valorização do trabalho através da reforma protestante atinge um novo significado e Lutero o fortalece com a expressão “reza e trabalha”, enfatizando que uma coisa não é oposição a outra e sim uma complementação, um equilíbrio necessário à existência humana. O trabalho surge como um dever. Muller (2005:243-244 *apud* Sanson, 2010, p.11) afirma que “Para Calvino o trabalho profissional deveria formar uma muralha contra a preguiça, todos devem trabalhar – quem não trabalha não deve comer e o trabalho é um dever”. Posiciona-se, assim, radicalmente sobre o dever do trabalho, ressaltando que o trabalhador é o que mais se assemelha

a Deus. De acordo com Sanson (2010, p.13), “a mudança é significativa: o trabalho se faz como chance de alcançar a glória de Deus. Diferentemente do trabalho castigo, o trabalho glorificação dá um outro sentido a quem dele necessita”.

Se o trabalho começa a ter valor, o indivíduo por seu esforço é recompensado com o salário e, a partir deste momento, posiciona-se em escala social, pois o trabalho passa a ser uma exigência social. Para Sanson (2010, p.15), “O livre acesso ao trabalho e à Instituição de um livre mercado do trabalho marcam o advento de um mundo social racional [...]”. As pessoas começam a se afirmar pelo trabalho, surgindo duas categorias: empregados e empregadores. Uma relação importante que vai regulando, tensionando e negociando com o mercado, sendo “posições na sociedade que doravante passam a se complementar, na nova visão de mundo moderno”.

O trabalhador torna-se muito necessário no mercado, fundamentando o surgimento de empregados e empregadores pertencentes ao mundo moderno, sendo o trabalho mercadoria vendida e negociada. Com a Revolução Industrial, o trabalho artesanal se modifica, fortemente amparado pela produção capitalista, que transforma a sociedade e sua percepção sobre as relações laborais.

No capitalismo, os meios de produção deixam de ser meios para realização do trabalho e se tornam meios de exploração do trabalho alheio. As forças produtivas do trabalho se transformam em forças produtivas do capital. (SANSON, 2010, p.16).

Também para Sanson (2010, p. 15),

A trajetória de subsunção formal e real, do trabalho ao capital, tem sua origem na apropriação do modo de produção artesanal, evolui como trabalho manufaturado e se efetiva plenamente na grande indústria, com a introdução da maquinaria que substitui a ferramenta.

A força do trabalho de manufatura é a fragilidade e fragmentação do trabalho artesanal, que não encontra mais sentido no produto final. É através do trabalho manufaturado que o capital ganha em tempo na sua produção e paga menos pelo serviço, de forma a empregar máquinas — o que chamamos de tecnologia — onde essa máquina agora realiza o trabalho de várias pessoas, ainda que continue necessitando da intervenção do trabalhador para operar o maquinário e organizar uma parte da tarefa desse conjunto manufaturado pronto e acabado. Conforme Sanson, “a total subsunção do trabalhador ao capital dar-se-á com introdução da maquinaria, que romperá com os laços residuais de autonomia do trabalho”. (2006, p.17). O trabalhador passa a ser responsável e habilitado a realizar apenas uma parte do trabalho, e assim

se especializando em uma fração do processo produtivo, de modo que não tem mais o controle do conjunto.

A especialização passa a ser condição de inserção no processo de trabalho, e a inserção parcial do trabalhador no processo de produção é o parcelamento do próprio trabalhador. Tem-se aqui a transformação do trabalhador num acessório do processo produtivo. (SANSON, 2010, p.18).

No sistema de manufatura, o trabalho não é realizado individualmente: é necessário que o trabalhador tenha sua interferência no processo de produção, e esta ação necessita do conhecimento e da habilidade do trabalhador para transformar a matéria prima ou bruta em produto. Nesse caso, vemos a ferramenta como extensão do corpo do trabalhador, realizando assim uma atividade especializada. Com a utilização da máquina no processo produtivo, o trabalhador tem suas funções menorizadas, ou seja, opera a máquina em rotinas pré-estabelecidas, roteirizadas, em que o processo de trabalho envolvendo trabalhador e máquina diminui a autonomia sobre este processo por parte do primeiro, inexistindo aqui a ferramenta como extensão do corpo. Esta questão se fortalece com o registro de Sennett (2008, p. 44), afirmando uma nova postura dos empregados:

Quando Ford industrializou seu processo de produção, favoreceu o emprego dos chamados trabalhadores especialistas em relação aos artesãos qualificados; os empregos dos trabalhadores especialistas eram aqueles tipos de operações em miniatura que exigiam pouco pensamento ou julgamento.

Com esta caracterização, iniciamos um período em que, se por um lado necessita-se menos trabalhadores para a produção, por outro precisa-se de mais pessoas especializadas e qualificadas para operação da maquinaria, de modo que o capital controla a força do trabalho sobre o processo produtivo, utilizando a ciência em métodos como uma forma de dinamizar e potencializar a produção.

A maquinaria significa uma ruptura da base material e do controle do trabalhador sobre o processo de trabalho e apresenta implicações para a subjetividade operária, ou seja, para a forma como ele passa a se relacionar com o trabalho, com seus colegas e também no modo como ele se situa neste contexto produtivo. (SANSON, 2006, p. 21).

O sujeito do trabalho recebe estas transformações tecnológicas como novas oportunidades de inserção. É nesse contexto que surge um novo modo de produção.

A partir de 1914, temos o sistema Fordista, inspirado por Henry Ford, que imprime uma nova organização da produção e do trabalho, organizando a indústria e o capitalismo industrial. Para Sanson (2010, p.24),

o fordismo marca decisivamente a organização do mundo do trabalho durante o século XX. Toda uma geração de trabalhadores se constitui à sombra desse modelo de organização do trabalho que permitiu a constituição de um sujeito portador de uma metanarrativa da vida, e foi decisivo na constituição de determinada subjetividade, com elementos diversos daquela dos primórdios do capitalismo [...].

Diante desta organização do trabalho, as atividades fabris se desenvolviam nesse parcelamento de atividades em que o operário do sistema fordista não se deslocava mais dentro da fábrica, pois as peças que lhe eram dadas significavam a responsabilidade de parte da montagem. Estas peças chegavam pela esteira, eliminando-se o tempo de deslocamento do trabalhador, fixando um ponto para a realização da tarefa. Consequentemente, a rotina e os movimentos repetitivos realizados pelo trabalhador se tornavam para ele uma ação monótona e sem a possibilidade de criação sobre o trabalho, ampliadas com a seguinte percepção:

A resistência dos trabalhadores às técnicas científicas de organização do processo produtivo se manifestaria nas baixas de produtividade observadas nas indústrias, no aumento das taxas de peças defeituosas, na falta de cuidados do trabalhador do capital fixo, na sabotagem, nas paralisações, absenteísmo, alta rotatividade no emprego etc. A falta de identificação do trabalhador com o capital produtivo e conseqüentemente sua alienação frente ao capital levaram a uma retomada de contradições históricas entre o capital e o trabalho. (BOTELHO 2009, p.34) .

De fato, temos aí uma nova dimensão do trabalhador frente ao sistema de produção, e podemos perceber o quanto esta relação do trabalho a partir do fordismo começa a tensionar de um lado o trabalhador e de outro o empregador, medindo forças na jornada de trabalho, salário e condições do local de trabalho. Para Harvey (2008, p. 129):

Utilizava-se o grande poder corporativo para assegurar o crescimento sustentado de investimentos que aumentassem a produtividade, garantissem o crescimento e elevassem o padrão de vida enquanto mantinham uma base estável para realização de lucros. Isto implicava um compromisso corporativo com processos estáveis, mas vigorosos de mudança tecnológica, com um grande investimento de capital fixo, melhoria da capacidade administrativa na produção e no marketing e mobilização de economias de escala mediante a padronização do produto.

As mudanças tecnológicas eram o grande propulsor da produção em massa de produtos com menor tempo de fabricação. Estes custos de fabricação tornavam o produto final mais barato e acessível, fortalecendo a ideia de Ford de uma produção de massa para um consumo de massa. Ele acreditava que o poder corporativo poderia desenvolver uma nova sociedade atuando de certa forma como um regulador social e de mercado. Para Harvey (2008), o propósito da jornada de trabalho de oito horas e cinco dólares por dia objetivava, em parte, obrigar o trabalhador a adquirir a disciplina necessária à operação do sistema de linha de montagem de alta produtividade, bem como dar aos trabalhadores renda e tempo de lazer

suficientes para que consumissem os produtos produzidos em massa que as corporações estavam por fabricar em quantidades cada vez maiores. Contudo,

embora o capital consiga aumentar brutalmente a produtividade do trabalho através da simplificação e parcelamento deste, não consegue, por outro lado, se tornar independente das vicissitudes do processo de trabalho para viabilidade produtiva e para o processo de criação de valor (BOTELHO, 2009, p.34).

Nesse entendimento é possível perceber que o trabalhador necessita identificação com o que produz ou seu processo produtivo.

É importante registrar que as transformações sociais e econômicas com as quais a sociedade esteve envolvida estão diretamente relacionadas com a questão do trabalho, que produz subjetividades e produz modos de vida. Algumas características que moldam a subjetividade operária do século XX evidenciam que:

O trabalho passa a ser o elemento central que permeia o conjunto das instituições. As pessoas provam o seu valor pelo seu trabalho. O não trabalho, ou seja, a ausência de um emprego, configura uma caracterização identitária de constrangimento. Estabelece-se uma forte relação de classe social. Os trabalhadores têm satisfação de sua posição social, reconhecem-se como operários e estabelecem laços de solidariedade. É comum a identificação perene com um determinado tipo de ofício, de profissão. O ofício profissional que o trabalhador desempenha, identifica-o perante os demais e, uma vez exercendo essa atividade, é comum que não mude para outra. O trabalho não é intermitente, ele se faz de maneira continuada, segura e, geralmente em um mesmo local, na mesma empresa. Em função do tempo – anos – em que convivem juntos em uma mesma planta industrial, constroem-se laços de fidelidade, companheirismo, amizade e lealdade entre os trabalhadores. A competitividade entre os operários, a disputa por espaço e ascensão profissional, é reduzida. A recompensa para uma vida de trabalho é a aposentadoria. O trabalho passa a ser portador de um caráter, de um ethos. Valores são constituídos, uma forma particular de enxergar o mundo e de relacionar-se com os outros. (SANSON, 2006, p.25 *apud* SENNETT, 2009).

O fordismo deixa como uma das heranças o sentido de pertença destes trabalhadores, laços fortes que constroem resistências, desta forma se caracterizando-os como sujeitos coletivos. Para Sanson (2006, p.26), “É nesse sentido que se pode afirmar que o ‘Welfare State’ é uma conquista da subjetividade libertária dos trabalhadores - da consciência de que fazem parte de uma classe social e se colocam como sujeito coletivo em ação na sociedade”.

Um aspecto importante sobre a especialidade no trabalho é que, anteriormente ao sistema Fordista, o trabalhador tinha em sua trajetória um ofício e uma atividade, onde era possível exercê-la com qualificação, distinguindo seu potencial e sua autonomia e criação. Assim, a chamada ascensão profissional se fundamentava a partir da noção do trabalho bem feito – noção de artesanal. No sistema Fordista, a distinção de que cada um faz uma parte do trabalho, os indivíduos ficam em iguais condições, pois não competem entre si - questão já central na lógica pós-fordista, que se pauta na dinâmica da competitividade - isso diminui

consideravelmente a disputa por ascensão profissional. Contudo, o fordismo também disseminou desigualdades. Nos Estados Unidos, alguns estados tinham suas próprias regras para gerir as relações de trabalho, política fiscal e monetária, sem contar nos movimentos estratégicos de bem-estar do trabalhador. Para Harvey, esta situação revela que:

Nem todos eram atingidos pelos benefícios do Fordismo, havendo na verdade sinais abundantes de insatisfação mesmo no apogeu do sistema. Para começar, a negociação fordista de salários estava confinada a certos setores da economia e a certas nações-Estado em que o crescimento estável da demanda podia ser acompanhada por investimentos de larga escala na tecnologia de tecnologia e produto. (HARVEY, 2008, p. 132).

É possível dizer que outros fatores também contribuíram para que o fordismo tivesse dificuldade em se difundir nos Estados Unidos, com maior rejeição na Europa, como observa Guimarães:

[...] o fordismo teve dificuldades em se difundir no Estados Unidos, mas, principalmente na Europa, em razão resistência dos trabalhadores ao sistema de produção baseado no trabalho rotinizado e fragmentado. Ademais, a universalização do fordismo não se verificou, enquanto modelo acabado, mesmo nos Estados Unidos. (GUIMARÃES, 2006, p. 134).

Nessa breve revisão teórica sobre o fordismo, é importante referenciar o contexto Fordista no Brasil, que não se deu por completo devido a sua organização econômica, onde o mercado/consumo é premissa básica de movimento do sistema fordista.

No que se refere ao contexto de países periféricos, como o Brasil, a implantação do fordismo realizou-se em termos precários, já que o desenvolvimento industrial verificou-se em contexto de exclusão, de forte concentração de renda, impossibilitando, portanto a vigências das características básicas do fordismo, qual seja, a criação de um mercado/consumo de massa, assim como o chamado compromisso fordista, que implicava negociação com os sindicatos e no qual, em troca do aumento dos níveis de produtividade, assegurava-se a elevação dos níveis de vida dos trabalhadores. (GUIMARÃES, 2006, p. 134).

O fordismo, caracterizado pela produção em massa e a divisão do trabalho, modifica-se na era pós-fordista, onde ele trabalha com a flexibilidade, designando um novo modelo de gestão produtiva que fabrica sob demanda, acompanhando o mercado e sua tendência de comercialização, evitando grandes estoques. Para Harvey,

Havia problemas no Fordismo, com a rigidez dos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo em sistemas de produção em massa que impediam muita flexibilidade de planejamento e presumiam o crescimento estável dos mercados de consumo invariantes. Havia problemas de rigidez nos mercados, na alocação e nos contratos de trabalho. (HARVEY, 2008, p.135).

No Quadro 6, aponta-se alguns fatores para o enfraquecimento do sistema fordista, conforme Harvey:

Quadro 6: Fatores para o enfraquecimento do sistema fordista

- Alta do petróleo na economia ocorrido em 1973;
- Sistema de produção japonesa, nova gestão e produção automobilística;
- Mudanças tecnológicas e automação;
- Excedente de produção fábricas ociosas
- Novas linhas de produtos e nichos de mercado voltado ao consumo.

Fonte: Elaborado pelo autor, com base em Harvey (2008).

É nesse sentido que a forma de trabalhar é associada ao pós-fordismo como passagem de uma lógica da reprodução para uma lógica da inovação, de um regime de repetição a um regime de inovação. (SANSON, 2010, p. 33).

Desta forma, a partir de 1973 o fordismo enfraquece em virtude do ambiente macroeconômico de recessão. Assim, emerge a acumulação flexível, que se apoia basicamente na flexibilização dos processos de trabalho, incluindo a intensificação do mercado, a ampliação os padrões de consumo, um processo de individualização exacerbada e a lógica da competitividade.

A acumulação flexível remonta a meados dos anos 1960 e aos primeiros anos da década de 1970, quando países de capitalismo avançado experimentaram um período de crise. Mudanças culturais afetaram o conjunto da sociedade, provocando manifestações em diferentes países do mundo ocidental, sobre tudo nos desenvolvidos. (LAPIS, 2006, p. 22).

Para Harvey os empregadores exercem forças e poderes de controle do trabalho.

Estes poderes aumentados de flexibilidade e mobilidade permitem que os empregadores exerçam pressões mais fortes de controle do trabalho sobre uma força de trabalho de qualquer maneira enfraquecida por dois surtos selvagens de deflação força que viu o desemprego aumentar nos países capitalistas avançados para níveis sem precedentes no pós-guerra. (HARVEY, 2008, p.141).

Com grandes níveis de desemprego, uma das forças de organização dos empregados, que é o sindicato, perde vigor, e como vimos anteriormente no fordismo, o mesmo se apresentava a este sistema como uma coluna de sustentação com poder de negociação junto ao empregador.

A organização do processo de trabalho enfrenta mudanças, e estas visões sobre a flexibilidade⁴ nos possibilitam entender as transformações sobre a organização da produção de bens e serviços, regulados socialmente por questões políticas e econômicas em seus tempos. Assim, a reestruturação econômica relacionada às transformações do trabalho seria um dos elementos principais da acumulação flexível, onde “[...] o surgimento de um novo ethos empresarial baseado na colaboração, tem se feito acompanhar de políticas de ajuste de conteúdo neoliberal”. (LAPIS, 2006, p. 25). O quadro a seguir apresenta as principais características dessas políticas.

Quadro 7- Principais características do neoliberalismo

- Mercado como regulador da sociedade
- Abertura dos mercados nacionais para estimular a competitividade
- Desestruturação e enfraquecimento do estado no bem estar social
- Privatização das empresas estatais na saúde - educação - previdência
- Estado mínimo e forte com reformas fiscais

Fonte: Elaborado pelo autor com base no Dicionário de Trabalho e Tecnologia – UFRGS (2011)

Ao que se vem discutindo sobre as transformações do trabalho, é possível somar a ideia do aumento da produtividade com menos postos de trabalho, justificando a redução de trabalhadores em uma empresa com o termo *reengenharia*, que para Sennett (2009, p.56) é tão somente uma redução de empregos que “[...] tem tido uma relação direta com a crescente desigualdade, uma vez que só uma minoria espremidos para fora encontrou outro trabalho com os mesmos salários ou maiores”.

Para Sennett (2009, p.64), “A sobrecarga administrativa de pequenos grupos de trabalho com muitas tarefas diversas é uma característica frequente da reorganização empresarial [...]”. A transformação do trabalho é complexa, e, sobretudo com o avanço da tecnologia, vai criando

⁴ Segundo Sennett “A palavra flexibilidade entrou na língua inglesa no século XV. Seu sentido derivou originalmente da simples observação de que, embora a árvore se dobrasse ao vento, seus galhos sempre voltam à posição normal. [...] Em termos ideais, o comportamento humano flexível deve ter a mesma força tênsil: ser adaptável a circunstâncias variáveis, mas não quebrado por elas. A sociedade hoje busca meios para destruir os males da rotina com a criação de instituições flexíveis. As práticas da flexibilidade, porém, concentram-se mais nas forças que dobram as pessoas” (2009, p.53).

um novo perfil do trabalhador. Deste trabalhador é esperado muito empenho e dedicação para que suas tarefas sejam realizadas atendendo às metas da empresa. Para Lapis (2006, p.25), “Em face da incorporação dessas novas tecnologias ao processos de trabalho e de produção, antigos postos desaparecem, e outros são criados, demandando um novo perfil profissional”. Pode se esperar que, para muitos trabalhadores, o querer dar conta de seu trabalho o faça superar dificuldades técnicas de suas atividades. Mas por conta da rotatividade dos postos de trabalho, em que sempre o melhor preparado alcança a vaga, a este também é exigido novos saberes para uma tomada de decisão em sua atividade laboral. Mas não existem vagas para todos, e quanto a isso podemos perceber que:

As repercussões dessas transformações conduzem a um agravamento da questão social, devido a um conjunto de elementos como: a tecnologias poupadoras de mão-de-obra, que elevam as taxas de desemprego, com o empobrecimento crescente de diversos segmentos da população, diminuição do emprego formal e aumento do uso dos trabalhadores temporários, subcontratação e em tempo parcial [...] (LAPIS 2006, p. 26).

Vivemos um tempo de precarização do trabalho e da diminuição dos empregos diretos. O trabalho passa a ser cada vez mais imaterial e o sujeito deve fazer investimentos constantes em seu capital humano para conseguir manter-se no jogo competindo. Como a lógica é a da diferenciação – vagas para alguns –, os investimentos que o sujeito faz em si mesmo não são garantia de colocação no mercado de trabalho. Os subempregos aumentam exponencialmente.

O trabalho imaterial não pressupõe a reprodução, mas a invenção. Por estar muito fracamente limitado no tempo e no espaço e por mobilizar principalmente o cérebro, faz com que a vigilância sobre o corpo perca importância. Contudo, isso não significa a ausência de controle, mas apenas sua transformação. O cronômetro é substituído pelos indicadores e a visibilidade se desloca do corpo para o cumprimento das metas. (SARAIVA e VEIGA-NETO 2009, p.192).

O trabalho, em síntese, se reforça em compromisso e qualidade na medida em que o empregado se envolve na produção e criação dos produtos. Percebe-se o envolvimento nas etapas de produção, podendo em determinados momentos opinar e até mesmo colocar sua sensibilidade, o tornando corresponsável pelo produto. O trabalho torna-se cada vez mais imaterial e cognitivo. Esta questão é claramente percebida quando Saraiva e Veiga-Neto (2009, p.191) dizem que “está-se diante de um trabalho que já não prioriza o corpo e seus movimentos mecânicos, mas a alma e o seu poder criativo”.

Para Sanson (2010), a principal fonte do valor reside agora na criatividade, na polivalência e na força de invenção dos assalariados, e não no capital fixo, na maquinaria

Para um trabalhador ser criativo é necessária uma comunicação mais efetiva no ambiente de trabalho, e isso potencializa as atividades da produção: o trabalhador altera sua

percepção sobre o as tarefas, pensando e opinando sobre o processo produtivo e assumindo os preceitos da empresa como se fossem seus.

A solicitação por parte da empresa de uma ativa participação dos trabalhadores na resolução de problemas, e incremento ao processo produtivo está relacionada, sobretudo a três aspectos: qualidade, segurança e produtividade. Os sujeitos do trabalho são constantemente ativados a manifestarem-se sobre como melhorar a performance do conjunto produtivo nestes três quesitos. (SANSON, 2010, p. 40).

Mas, no capitalismo da sociedade industrial, o que importa é a força de trabalho e o que ela pode render para produção de bens e serviços. Para Lopez-Ruiz (2004, p.125), “a influência da lógica do capitalismo parece prevalecer sobre a influência da ética protestante na configuração do ‘espírito do capitalismo’ na atualidade”. Dito de outra forma, quem cuida de sua própria vida a partir de uma lógica empresarial acaba submetendo a si mesmo às leis do capitalismo. O indivíduo deve constantemente estender seu negócio, aumentar seu capital humano e, dessa forma, a regra continua sendo a mesma e inexorável para sua empresa-vida como seria para qualquer outra dentro do sistema capitalista: quem não avança, retrocede. Mas é importante salientar que o capitalismo evolui, e para Lopez-Ruiz (2004, p.64):

O apogeu do capitalismo caracteriza-se por ser o momento na história do desenvolvimento capitalista em que o empresário capitalista se torna, de forma plena, o sujeito econômico. Isto marca uma diferença fundamental com a forma em que o capitalismo vinha se desenvolvendo até então. Quando o capitalismo surgiu, embora tenha sido a obra de “uns poucos homens de negócios empreendedores” provenientes de todas as camadas da população (nobres, aventureiros, comerciantes, artesãos), esses homens não tinham a força suficiente para dirigir a vida econômica em seu conjunto. Outros eram os dirigentes econômicos que traçavam as linhas gerais. Essa função estava, por exemplo, nas mãos de príncipes ou funcionários.

Após este pequeno preâmbulo do sistema capitalista, é possível perceber que, desde a manufatura até o pós-fordismo, os sistemas laborais tiveram como propósito em seu tempo, com suas representações sociais e políticas, a organização do trabalho. A flexibilização do trabalho ou a produção flexível tenta dar conta do mercado, que precisa ser inovador para conseguir existir, pois a concorrência acirra a disputa de vagas e o mercado necessita do trabalhador “mais preparado”. Associado a esta imagem do novo tempo do trabalho, é possível dizer que “o trabalho na sociedade pós-fordista não produz apenas bens materiais, mas também relações e, em última análise a própria vida”. (SANSON, 2006, p. 48). Para Harvey (2008), a acumulação flexível é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho dos produtos e padrões de consumo.

A intenção de apresentar esta discussão até aqui vem da necessidade de se compreender adequadamente o *trabalho*, descrevendo sua trajetória do fordismo ao capital flexível.

Na próxima seção, serão discutidos o investimento no capital humano, a lógica da concorrência, a carreira e a formação continuada. Entende-se que, ao explorar estes tópicos, as análises sobre a vida profissional dos egressos se complexificam. Objetiva-se extrair informações que possam apontar o comportamento dos egressos após a sua formação com relação a sua atuação profissional e sua carreira. Segundo Fonseca e Fonseca (2016), os cursos de especialização *lato sensu*, pela sua importância formativa no campo técnico-profissional e na educação continuada, vêm sendo desafiados pela reconfiguração metodológica da ciência e das diferentes funções atribuídas ao conhecimento, considerando sua articulação direta com o mercado e/ou com o desenvolvimento social. Conforme os autores, há a necessidade de um acompanhamento dos egressos por parte das instituições que promovem os cursos, como forma de aperfeiçoar a qualidade do ensino. A possibilidade de um projeto de educação que leve em consideração as expectativas do indivíduo e as possíveis exigências do mercado, inexoravelmente só eleva o nível de formação.

2.2 Investimento do Capital humano, formação continuada e a lógica da concorrência.

Tendo posto, até aqui, um levantamento das relações de trabalho até o pós-fordismo, apresenta-se nesta seção um início de conversa sobre a Teoria do Capital Humano, que ganha cada vez mais importância na Contemporaneidade. Para competir na economia global, o sujeito precisa fazer constantemente investimentos em si mesmo, responsabilizando-se em grande medida pelos seus sucessos e fracassos. Importa dizer que estas discussões - formação continuada e de investimento em capital humano – têm relação direta com o trabalho desenvolvido. Com as mudanças nas relações de trabalho na passagem do fordismo para o pós-fordismo, questões discutidas anteriormente, a noção de pleno emprego se empalidece e os sujeitos precisam apresentar “diferenciais” para conseguirem competir no mercado de trabalho. Por tratar-se de uma lógica de competitividade, nem sempre estes diferenciais garantem uma colocação “segura” – inversão de alguns elementos do fordismo. Nesse sentido, para Sennett,

O problema que enfrentamos é como organizar as histórias de nossas vidas agora, num capitalismo que nos deixa à deriva. O Dilema de como organizar uma narrativa de vida é em parte esclarecido sondando-se como, no capitalismo de hoje, as pessoas enfrentam o futuro. (SENNETT, 2009, p.140).

O capital humano na empresa aparece, cada vez mais, como necessário e produtivo. Uma empresa ou organização se desenvolve quando o seu capital humano também atinge melhores capacidades e habilidades. Entende-se que:

A qualidade da mão de obra obtidas graças às formações escolar e profissional potencializaria a capacidade de trabalho e produção. Os acréscimos marginais de formação proporcionaram acréscimos na capacidade produtiva, o que permitiria maiores ganhos para as empresas e, também para os trabalhadores. (CATTANI, 2006, p.57).

Agora, não só os fatores técnicos são importantes, mas também os humanos. O mercado compreende que quanto mais este capital humano for preparado e ou capacitado, melhor serão suas atividades e conseqüentemente melhores os resultados da empresa. Nessa lógica, podemos perceber que a riqueza de uma empresa ou instituição está no seu capital humano e na forma como este se relaciona com suas atividades, e o resultado disso indica o desempenho da empresa.

Tendo como referência ainda a sociedade industrial, podemos perceber que:

O sujeito produtivo foi a grande obra da sociedade industrial. Não se tratava apenas de aumentar a produção material; era preciso também que o poder redefinisse como essencial o produtivo, como um estimulante da produção cujo os limites seriam determinados apenas pelos efeitos da sua produção. Esse poder essencialmente produtivo tinha como correlato o sujeito produtivo, não só o trabalhador, mas os sujeitos que, em todos os domínios de sua vida, produz bem-estar, prazer e felicidade. (DARDOT, LAVAL, 2016, p.325).

O sujeito produtivo seria o sonho de consumo de qualquer empresa. É esperado por parte do capital econômico que sua rentabilidade ou ganhos sejam crescentes com este sujeito produtivo, como espera a lógica de mercado.

Para Ferreira (2009, p.184),

A teoria do capital humano cria um novo campo para ação das empresas, dos sujeitos e dos governos, possibilitando a emergência de um tipo específico de trabalhador: o empresário de si mesmo, que busca desenvolver sua idoneidade a fim de negociá-la no mercado de trabalho.

É nesse sentido que o conhecimento passa a ser um dos capitais do ser humano. Esta afirmação fica clara quando Cattani (2006, p. 57) esclarece que

O capital humano apresenta-se sob duas perspectivas, na primeira, a melhor capacitação do trabalhador aparece como fator de aumento da produtividade. A qualidade da mão de obra obtida graças à formação escolar e profissional potencializaria a capacidade de trabalho e produção. [...] o que permitiria maiores ganhos para as empresas e também para os trabalhadores.

A segunda perspectiva diz respeito ao próprio juízo de valor do trabalhador em verificar o custo-benefício no investimento do seu capital pessoal através da formação e até que ponto isso lhe compensaria em termos remuneração no mercado de trabalho. Existe uma expectativa de melhoria nas condições de vida deste trabalhador através de investimento pessoal em formação. Contudo, a oportunidade, em função da realidade econômica/social dos sujeitos e de

uma série de outros fatores, possibilita condições muito distintas em termos de possibilidade de investimento na formação inicial e na formação continuada, bem como no desenvolvimento de habilidades e atitudes para inserção no mercado de trabalho contemporâneo que, conforme já mencionado, não parte da teoria do pleno emprego. Porém, menciona-se o tempo todo que a decisão sobre o investimento em capital humano é de responsabilidade de cada sujeito. Para Cattani (2006, p. 59),

[...] o sistema educacional apenas responde às demandas individuais, não tendo como atribuição promover a igualdade de oportunidades. Legitimam-se, assim, as propostas neoliberais de dismantelar o setor público e de transformar a educação num negócio submetido à lógica de mercado.

Sobre o tema do neoliberalismo, Dardot e Laval (2016, p. 322) dizem que, “O homem neoliberal é o homem competitivo, inteiramente imerso na competição mundial”. Os sujeitos tornam-se empresários de si mesmos, e precisam gerir todas as suas ações, erros e acertos. Talvez este exigir-se cada vez mais o leve a uma busca permanente de formação continuada.

Em sua acepção mais ampla, a formação profissional (FP) designa todos os processos educativos que permitam, ao indivíduo, adquirir e desenvolver conhecimentos teóricos, técnicos e operacionais relacionados à produção de bens e serviços, quer estes processos sejam desenvolvidos nas escolas, quer nas empresas (CATTANI, 2006, p.137).

A formação continuada profissional, referência importante nesse estudo, nos aponta reflexões uma vez que o trabalhador empreendedor de si busca formas de sobrevivência no mercado de trabalho contemporâneo altamente competitivo, que exige, de certa forma, capacidade ou habilidades mais e mais complexas para o exercício das atividades definidas nas empresas. Segundo Cattani, “A formação profissional está em grande parte, associada às necessidades definidas pelas empresas no que concerne à sua política de organização e gestão do trabalho”. (CATTANI, 2006, p. 136).

Contudo, deve se considerar que este empreendedorismo de si constitui um indivíduo preocupado somente com seu universo, fragilizando suas relações, sendo uma visão reforçada em Costa, que avalia que “Além de fazer do empreendedorismo uma visão de mundo, uma maneira de ser, a cultura do empreendedorismo funciona de modo a fragmentar os indivíduos em mônadas, cada uma ficando responsável apenas por si mesma”. (COSTA, 2009, p. 182).

O capital humano está ligado ao empreendedorismo, com visíveis sinais às competências que produz, o que, para Costa (2009, p.182), conecta-se às “[...] questões das competências na formação do professor, nos processos de aprendizagem dos alunos (aprender

a aprender), na montagem dos programas curriculares, nas formas de avaliação e na educação [...]”.

O referencial teórico apresentado nos oferece informações para o entendimento, nessa pesquisa, sobre a formação continuada deste capital humano que necessita estar preparado para a lógica da concorrência estabelecida no mundo contemporâneo do mercado. Compreender o movimento destes egressos no mundo do trabalho e seu desenvolvimento em termos de formação continuada é curioso e instigante.

CAPÍTULO III – DESAFIOS DA UNIVERSIDADE NOS PROCESSOS FORMATIVOS: BREVE HISTÓRICO DOS CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO

Necessitamos de uma consciência histórica da situação presente (FOUCAULT, 1995, p.232).

No capítulo anterior, apresentamos um breve histórico das mutações do trabalho na passagem do fordismo para o pós-fordismo. Neste capítulo, discutiremos, também brevemente, como se deu o início das atividades dos Cursos de Especialização no Brasil e alguns dados do Ensino Superior que demonstram os desafios da Universidade nos processos formativos.

Como forma de identificar o início das atividades dos cursos de especialização no Brasil, Oliveira (1995) aponta que, através do Decreto nº 16.782-A de janeiro de 1925, foi criado o Curso Especial de Higiene e Saúde Pública, cujo objetivo era o aperfeiçoamento técnico dos médicos que viessem a desempenhar funções sanitárias. Tratava-se de um curso de especialização do ensino médico.

Em 1949, o presidente Truman, dos Estados Unidos da América, visando impedir que os países subdesenvolvidos fossem atraídos para a zona de influência comunista, proferiu importante discurso cuja parte tratava da assistência técnica aos países subdesenvolvidos. Em decorrência desse discurso, foi firmado em 1952 um acordo entre os Estados Unidos e o Brasil, do qual resultaram vários convênios com universidades e escolas, produzindo importantes reflexos na história de nossa pós-graduação. (OLIVEIRA 1995, p. 23).

Decorre desta situação que vários alunos foram para os Estados Unidos realizar mestrado e doutorado, e muitos pesquisadores e professores norte-americanos vieram ao Brasil promover cursos de pós-graduação em *lato sensu* e *stricto sensu*. Desta forma observa-se o grande impulso para os cursos de pós-Graduação a partir de 1960.

O estabelecimento oficial da pós-graduação ocorreu em 1965, e o parecer 977/65, que definiu e caracterizou a pós-graduação no Brasil, pelo Conselho Federal de Educação, distinguiu os cursos em *stricto sensu* e os *lato sensu*. No que se refere aos cursos de especialização *lato sensu*, estes foram definidos com o objetivo técnico, prático e profissional.

Os cursos de pós-graduação *lato sensu* inserem-se numa perspectiva de educação continuada. O profissional que trabalha no setor empresarial precisa atualizar-se, assimilando os avanços do conhecimento, da mesma forma que o professor e/ou o pesquisador que atuam no âmbito da universidade podem necessitar de educação pós-graduada. Assim, esses cursos fazem parte da engrenagem comprometida com a especialização e atualização de pessoas. (OLIVEIRA 1995, p. 31).

Desta forma podemos perceber que no desenvolvimento da pós-graduação *lato sensu* no Brasil existe um potencial educativo amplo podendo responder as demandas científica e de mercado.

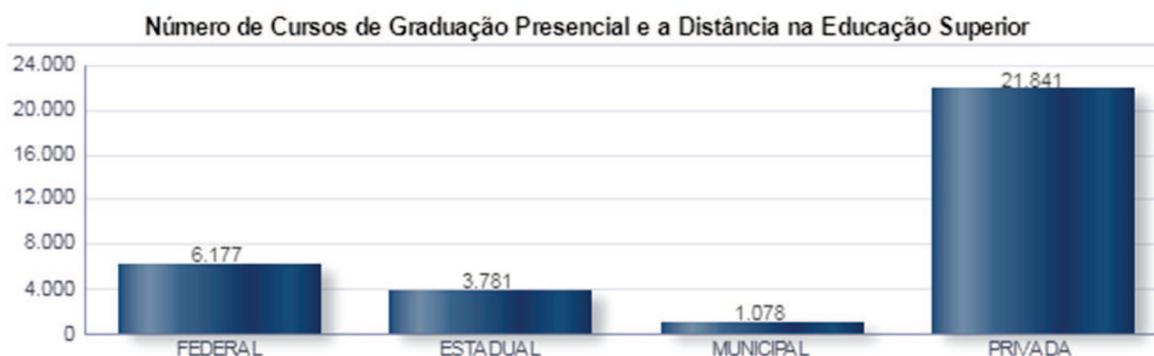
Segundo o Ministério de Educação, os cursos de especialização em nível de pós-graduação *lato sensu* presenciais (nos quais se incluem os cursos designados como MBA - Master Business Administration), oferecidos por instituições de ensino superior, independem de autorização, reconhecimento e renovação de reconhecimento e devem atender ao disposto na Resolução CNE/CES nº 1, de 8 de junho de 2007 conforme o Apêndice A. Os cursos necessitam ser projetados com no mínimo 360 horas-aula, considerando as disciplinas, seminários e o tempo de orientação destinado para elaboração de monografia ou trabalho de conclusão de curso. Sua duração é de 2 anos e com perfil de educação continuada. Importante ressaltar o que dispõe o artigo 1 § 3º:

Os cursos de pós-graduação *lato sensu* são abertos a candidatos diplomados em cursos de graduação ou demais cursos superiores e que atendam às exigências das instituições de ensino. (BRASIL, 2007).

Como forma de qualificar as ofertas das especializações, o Conselho Nacional de Educação regulamenta que o corpo docente de um curso de especialização deve se constituir de, necessariamente, pelo menos 50% (cinquenta por cento) de professores portadores de título de mestre ou de doutor obtido em programa de pós-graduação *stricto sensu* reconhecido. Os demais docentes devem possuir, no mínimo, formação em nível de especialização.

Os desafios da Universidade nos processos formativos passam efetivamente pela formação dos docentes e uma política pedagógica e acadêmica bem alinhada com as transformações sociais que englobam todas as camadas sociais da população. Contudo, sabemos que apesar da Universidade Pública ter se expandido no período compreendido entre 1930 e 1970, o cenário global e as políticas educacionais têm fortalecido o setor privado (ZAGO, 2006). A situação fica bem representada o gráfico 1.

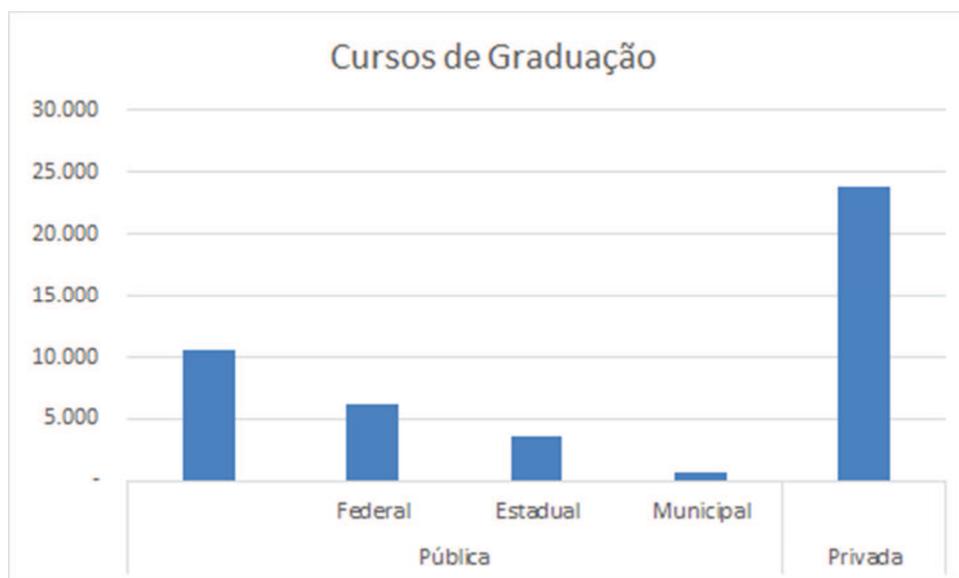
Gráfico 1 - Quantidade de cursos de graduação presencial e a distância



Fonte: Brasil (2014).

Este é um quadro recente, com a informação sobre a expansão da graduação no setor privado. O Censo do INEP de 2016, como veremos mais adiante, confirma esta expansão. Porém, como nos diz Zago (2006), uma efetiva democratização da educação requer políticas de ampliação e fortalecimento do ensino público em todos os seus níveis.

Gráfico 2 - Oferta de cursos de graduação no Brasil



Fonte: Brasil, 2016.

Este movimento de expansão de cursos e vagas no setor público não é tão rápido como na iniciativa privada. Existe aí uma diferença significativa de investimento no tempo e no recurso por parte das Instituições. Mas podemos perceber um crescimento do setor público: conforme o comparativo do Censo 2014 no Gráfico 1 com o Censo 2016 no Gráfico 2, a oferta de cursos de graduação nas privadas aumentou em 1.983 cursos, um percentual de crescimento na ordem de 9,16%, e no setor público de 4.365 cursos, um crescimento de 58,59%.

O desafio da Universidade nos processos formativos está ligado à ideia plena do acesso a permanência no Ensino Superior. A permanência é um tema importante, representando, talvez, a chave contra a evasão universitária - algo que não nos deteremos neste estudo, mas que trata-se de um tema central nos processos formativos.

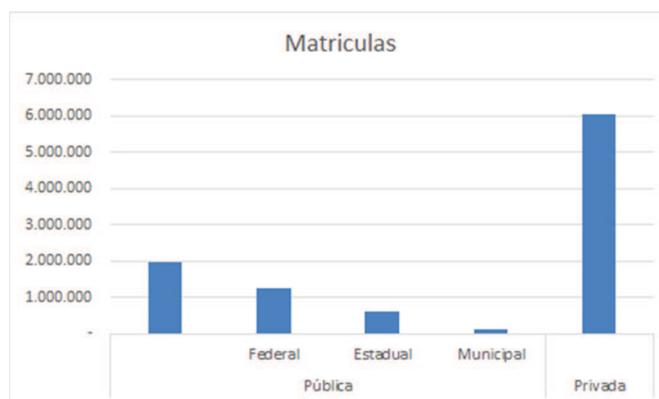
Para atender uma população menos privilegiada financeiramente no ensino público superior, não basta somente acesso, e sim um programa de permanência, haja visto que boa parte da população necessita trabalhar para se manter sem excluir seu histórico educacional, que por vezes não foi tão consistente na sua formação⁵. Importa dizer que existe um esforço deste aluno sem condições financeiras para se manter conectado a todas as exigências de uma formação superior, que por vezes vai além do tempo das disciplinas. Segundo Zago (2006), esta situação do aluno se apresenta da seguinte maneira:

O tempo investido no trabalho como forma de sobrevivência impõe, em vários casos, limites acadêmicos, como na participação em encontros organizados no interior ou fora da universidade, nos trabalhos coletivos com os colegas, nas festas organizadas pela turma, entre outras circunstâncias. Vários estudantes se sentem à margem de muitas atividades mais diretamente relacionadas ao que se poderia chamar investimentos na formação (congresso, conferências, material de apoio). (ZAGO, 2006, p. 235).

Assim, se faz necessário complementar esta questão do ingresso, com a estrutura oferecida nas Instituições de ensino superior e seu desenvolvimento, e este é sem dúvida um dos desafios no processo formativo nas universidades. De forma geral, existe uma diferença muito grande entre o número de matriculados e concluintes em nível superior. No Censo de 2016, realizado pelo INEP, podemos perceber que o acesso no setor público superior, englobando Federal - Estadual - Municipal, alcança 1.990,07 matriculados e no setor privado 6.958,62, o que representa uma diferença percentual de 285,98% (BRASIL, 2016).

⁵ Conforme já mencionado, este não é o tema do presente estudo. Porém, é importante mencionar que pensar em acesso, permanência e sucesso no Ensino Superior pressupõe compreender o cenário social, político e econômico mais amplo e as exclusões sociais que envolvem não apenas acesso à educação, mas também a condições dignas de vida.

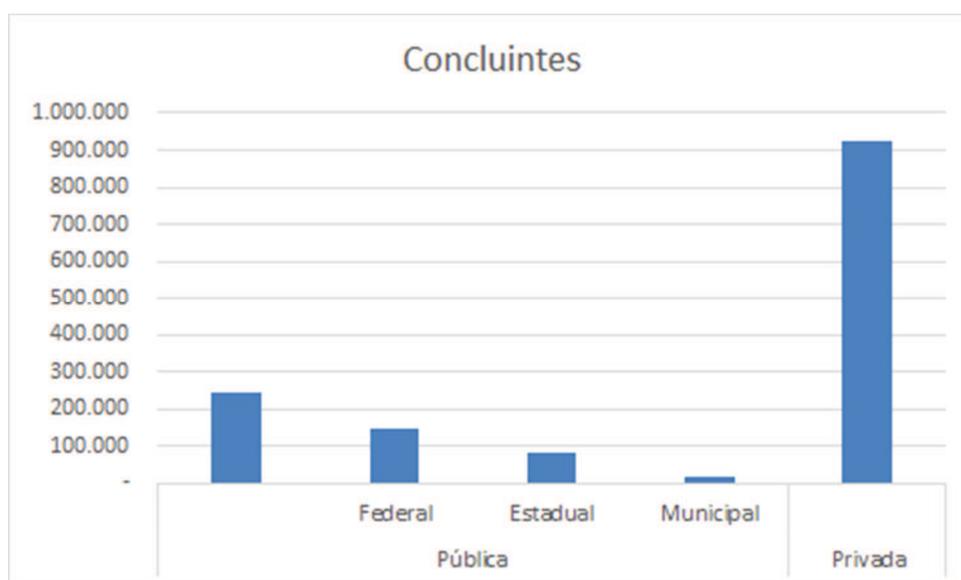
Gráfico 3 - Matrículas na graduação das Instituições no Brasil



Fonte: Brasil, 2016

Os concluintes do setor público e privado estão representados no Gráfico 4, onde a diferença entre eles é significativa. No setor público, temos 246,87 concluintes, e no setor privado, 922,57, uma diferença percentual de 267,76% (BRASIL, 2016).

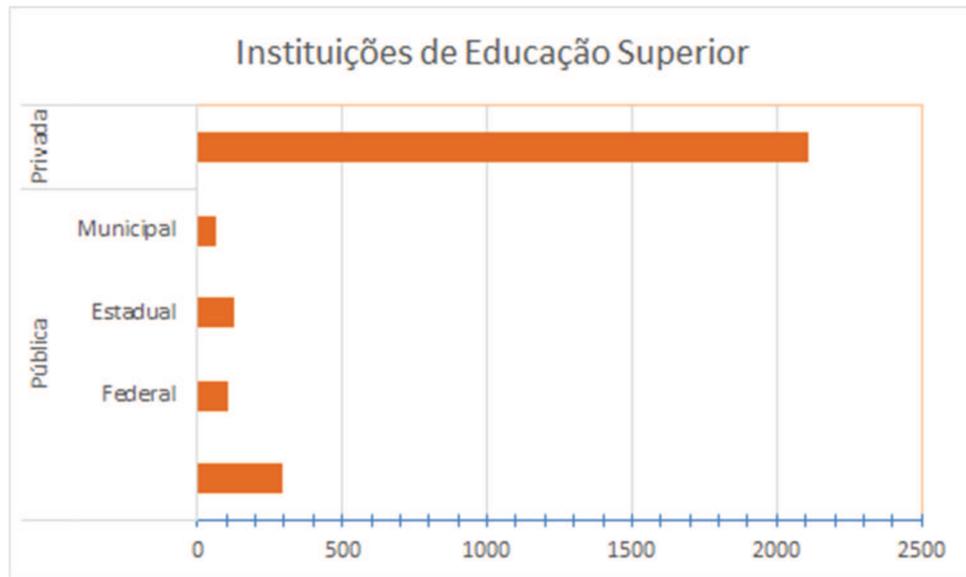
Gráfico 4 - Concluintes da graduação nas Instituições no Brasil



Fonte: Brasil, 2016.

Em 2016, o número total de instituições de ensino superior no Brasil é de 2.407, com grande participação das privadas nessa amostra, conforme o Gráfico 5.

Gráfico 5 - Número de Instituições de graduação no Brasil



Fonte: Brasil, 2016.

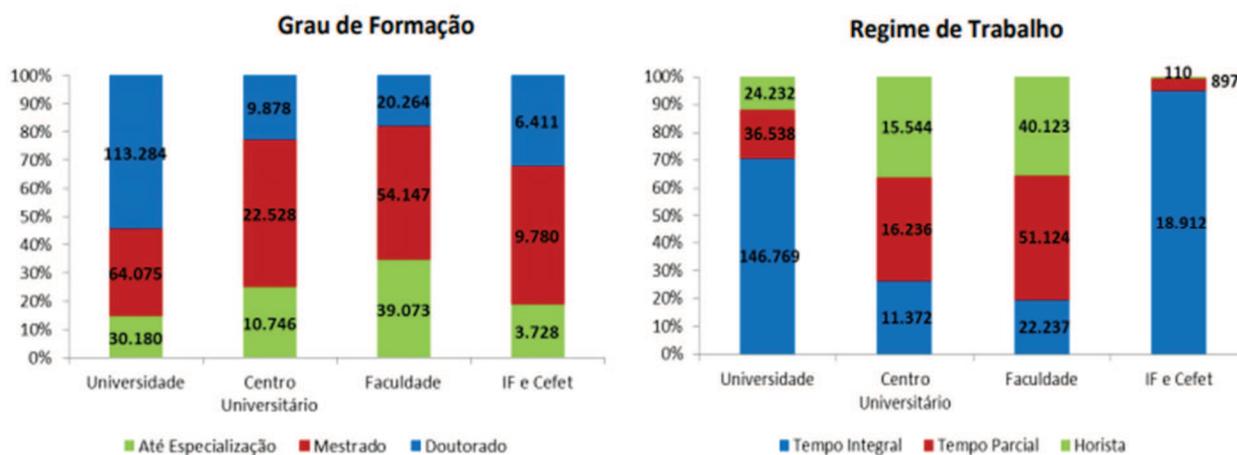
Todas estas informações sobre a graduação são relevantes pois são pré-requisitos para o acesso à pós-graduação. Ao apresentar informações sobre o acesso, é importante mostrar através dos dados do INEP a estrutura existente e seu comparativo entre as instituições públicas e privadas. Se de um lado temos esta reflexão sobre o acesso e a estrutura das instituições, por outro devemos refletir também sobre a Docência na Universidade, aspecto de suma importância no desenvolvimento dos processos de ensino e de aprendizagem. Para Cunha (2006), o professor cada vez mais é um especialista na sua área. Conforme o autor, a formação do professor é entendida da seguinte forma:

A formação do professor universitário tem sido entendida, por força da tradição e ratificada pela legislação, como atinente quase que exclusivamente aos saberes do conteúdo de ensino. Espera-se que o professor seja, cada vez mais, um especialista em sua área, tendo-se apropriado, com o concurso da pós-graduação *stricto sensu*, do conhecimento legitimado academicamente no seu campo científico. (CUNHA, 2006, p. 258).

Segundo o Censo de Educação 2016 (BRASIL, 2016), os docentes estão com qualificação em ascensão. A maioria dos docentes nas universidades tem doutorado com

índice de 54,6%; nas faculdades, o percentual é de 17,9%. Em relação ao regime de trabalho, os docentes em tempo integral são mais de 94% nos IFs e Cefets, conforme aponta o Gráfico 6.

Gráfico 6 - Participação percentual de docentes na educação superior, por grau de formação e regime de trabalho, segundo a organização acadêmica– Brasil – 2016



Fonte: Brasil, 2016.

Outro desafio das Universidades diz respeito à aproximação entre trabalho e processos formativos no Ensino Superior. Refletir sobre o acesso ao ensino superior levando-se em consideração os dados sobre matriculados e concluintes representa o universo do acesso, permanência e sucesso do estudantes nas Instituições de Ensino Superior no Brasil. Para enfrentar os desafios da Universidade nos processos formativos, é necessário estar atento não só para mercado, mas também aos anseios sociais em termos educacionais. Importa dizer que todo este contingente de concluintes, conforme aponta o Censo, são diplomados em condições de acessar a oferta de programas de pós-graduação - inclusive o objeto da presente pesquisa.

Colocada toda esta historicidade, será tratada, a seguir, a análise do material empírico.

CAPÍTULO IV – ANÁLISE DO MATERIAL EMPÍRICO

Conforme definido nos caminhos metodológicos, para a realização da presente pesquisa foi escolhido como recorte temporal o período que vai de 2012 a 2014. A definição deste intervalo se deu em virtude da troca de currículo do curso de Gestão Empresarial e da sua oferta válida, ou seja, o fechamento da turma com alunos regularmente matriculados. Ao iniciar o diagnóstico sobre o curso de Gestão Empresarial da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) foram analisados os seguintes documentos: ficha de ingresso (primeira seção deste capítulo) e ficha de avaliação que os alunos preencheram no final do Curso (segunda seção deste capítulo).

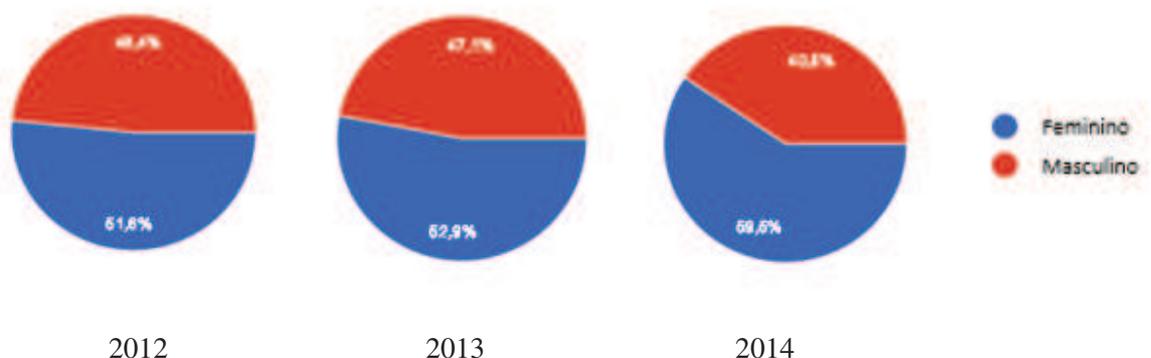
Na terceira seção, foram analisados os questionários aplicados junto aos egressos.

4.1 Análise da Ficha de Ingresso

A pesquisa documental foi iniciada pela ficha cadastral (conforme o Apêndice B), que permanece no mesmo formato e na mesma ordem de pergunta ao candidato. Esse é um instrumento de coleta de dados que não se modificou desde 2012, não havendo nenhuma mudança de informação na coleta. A análise conta com 103 ingressos admitidos de 2012 a 2014.

Em relação ao sexo dos estudantes, percebeu-se que o ingresso do público feminino predominou em 54% contra 46% do sexo masculino durante todo o período. Ainda, observou-se que a presença feminina se manteve crescente desde 2012, mantendo essa média final no Gráfico 7.

Gráfico 7 - Porcentagem por sexo no ingresso no curso de Gestão Empresarial de 2012 a 2014 na UFRGS



Fonte: Elaborado pelo autor.

A Tabela 1 demonstra a distribuição dos 103 ingressantes e sua naturalidade, como aponta da ficha de ingresso. Do total, 59 são naturais de Porto Alegre, o que representa 57,28% da amostra nessa pesquisa documental. Os demais são de diversas regiões do Rio Grande do Sul, somando um percentual de 46,61%. Somente 11 ingressantes são de outros estados, totalizando 10,67%. A participação de alunos no curso de fora do Brasil, durante os três anos consecutivos de oferta, apresenta somente um ingressante da Colômbia.

Tabela 1 - Naturalidade dos ingressantes no curso de Gestão Empresarial da UFRGS (2012-2014)

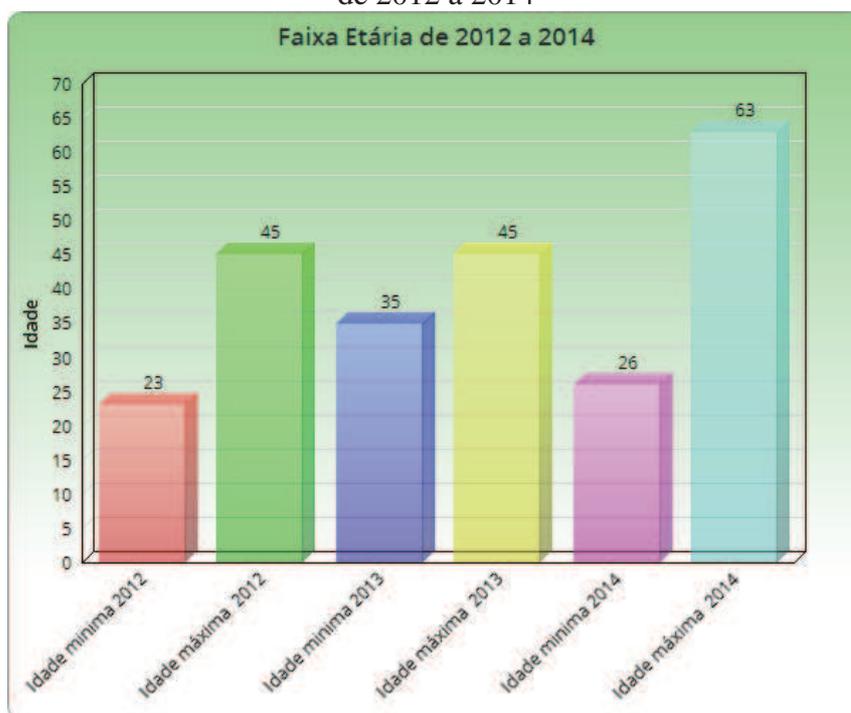
Município	Frequência	%
Porto Alegre - RS	59	57,28%
Caxias do Sul - RS	3	2,91%
Lajeado - RS	3	2,91%
Estrela - RS	1	0,97%
Arroio dos Ratos - RS	1	0,97%
Tapera - RS	1	0,97%
Sapucaia do Sul - RS	1	0,97%
São Jerônimo - RS	1	0,97%
Santiago - RS	1	0,97%
Taquari - RS	1	0,97%
Novo Hamburgo - RS	2	1,94%
Viamão - RS	1	0,97%
Rosário do Sul - RS	1	0,97%
Serafina Corrêa - RS	1	0,97%
Rio de Janeiro - RJ	1	0,97%
Belo Horizonte - MG	1	0,97%
Resende - RJ	2	1,94%
Niterói - RJ	1	0,97%
Curitiba - PR	2	1,94%
São Paulo - SP	2	1,94%
Uberlândia - MG	1	0,97%
Santos - SP	1	0,97%
Três de Maio - RS	1	0,97%

Lagoa Vermelha - RS	1	0,97%
São Borja - RS	1	0,97%
São Leopoldo - RS	3	2,91%
Santa do Livramento - RS	1	0,97%
Rio Pardo - RS	1	0,97%
Passo Fundo - RS	1	0,97%
Guaíba - RS	1	0,97%
São Francisco de Paula - RS	1	0,97%
Santa Cruz do Sul - RS	1	0,97%
Picada Francesa - RS	1	0,97%
Colômbia	1	0,97%

Fonte: Elaborado pelo autor.

O Gráfico 8 apresenta a faixa etária dos ingressantes e as variações em termos de idade, com frequências diferenciadas entre os anos. A faixa etária de ingresso no ano de 2012 apresenta uma idade mínima de 23 anos e máxima de 45 anos, com maior frequência na idade de 36 anos. Os ingressantes do ano de 2013 apresentam predominância de idade na faixa de 31 a 32 anos. No ano de 2014, há ingressantes cuja maior frequência de idade é de 30 anos – menor que o ano anterior. Em resumo, as médias de idade mínima de ingresso ficam entre 30 e 36 anos.

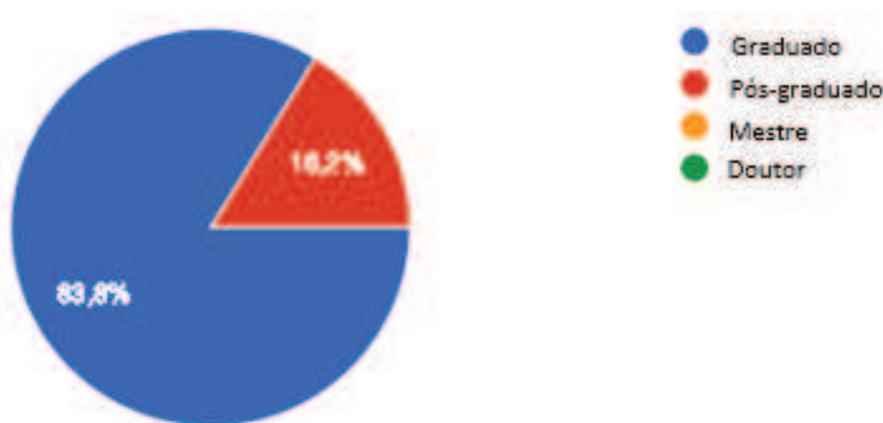
Gráfico 8 - Faixa etária dos ingressantes no curso de Gestão Empresarial da UFRGS nos anos de 2012 a 2014



Fonte: Elaborado pelo autor.

Para que seja possível ingressar em um curso de pós-graduação, é necessário que o indivíduo seja graduado. Observando o Gráfico 9, é possível perceber que os ingressantes de 2012 e 2013 não têm nenhuma pós-graduação; no entanto, do total de ingressantes de 2014 (isto é, 37 alunos), seis têm pós-graduação.

Gráfico 9 - Porcentagem de alunos com e sem pós-graduação admitidos no curso de Gestão Empresarial da UFRGS nos anos de 2012 a 2014

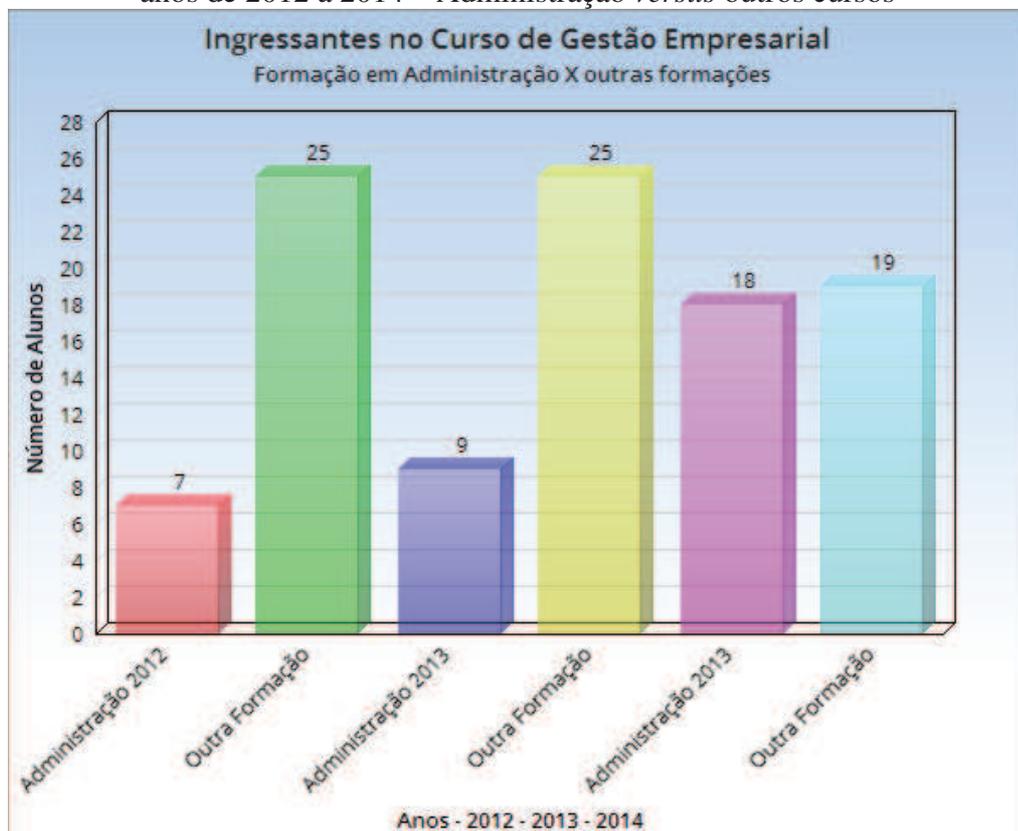


Fonte: Elaborado pelo autor.

Na pesquisa documental com as fichas de cadastro preenchidas no ato do ingresso, foi possível conhecer o curso realizado pelo indivíduo, caracterizando sua formação atual. Esse dado revelou as diversas áreas do conhecimento dos ingressantes, com uma diversidade de profissões que possibilitam o acesso ao curso de Especialização em Gestão Empresarial.

No entanto, percebe-se uma concentração maior na área da Administração. No ano de 2012, por exemplo, 32 ingressantes são da área de Administração (22,6%); 6,5% são formados em Ciências Econômicas, e o restante está distribuído nas áreas de Arquitetura, Direito, Jornalismo, Publicidade, Química Industrial, Tecnologia em Logística e Negócios Internacionais. Em 2013, há 34 ingressantes, sendo 26,5% da área da Administração, 8,8% de Comércio Internacional e 5,9% do Jornalismo, da Odontologia e da Psicologia; os restantes estão distribuídos nas áreas de Engenharia, Publicidade e Análise de Sistemas. Em 2014, dos 37 ingressantes, 40% são do curso de Administração – um aumento em relação a 2013 –, e 5,4% são da área do Direito. O restante está distribuído nas áreas de Engenharia, Comunicação, Desenho Industrial, Jornalismo, Publicidade e Farmácia. Os dados aqui citados podem ser observados também no Gráfico 10.

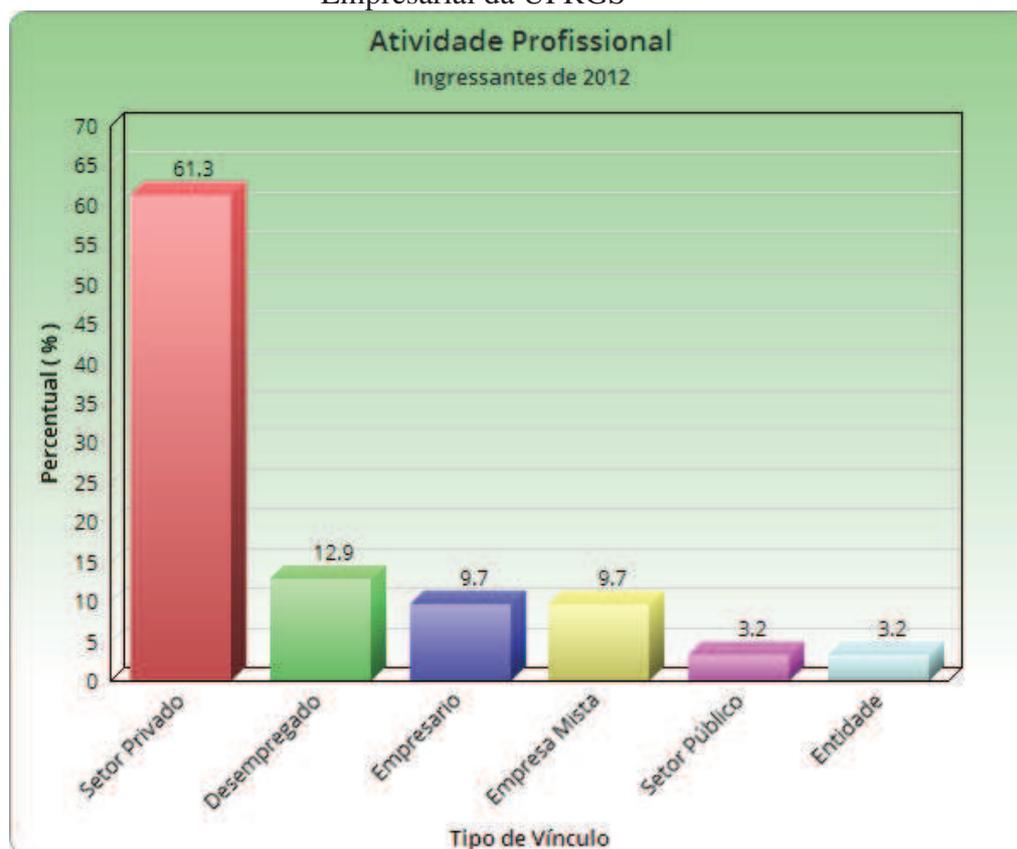
Gráfico 10 - Formação dos alunos admitidos no curso de Gestão Empresarial da UFRGS nos anos de 2012 a 2014 – Administração *versus* outros cursos



Fonte: Elaborado pelo autor.

O gráfico acima evidencia a grande distribuição de alunos das mais diversas áreas de formação ingressando na especialização em Gestão Empresarial, o que torna muito rico o estudo sobre o perfil desses sujeitos. Outro aspecto importante é o tipo de vínculo de trabalho desses alunos. É possível observar, no Gráfico 11, os dados levantados na ficha de cadastro:

Gráfico 11 - Atividade profissional dos alunos admitidos em 2012 no curso de Gestão Empresarial da UFRGS



Fonte: Elaborado pelo autor.

No ano de 2013, o número de alunos atuantes no setor privado aumentou 24% em relação ao ano anterior. O setor público, em comparação ao mesmo período, apresentou aumento de 5,6%, levando-se em consideração que o número de ingressantes de 2012 é de 32 alunos e o de 2013 é de 34 alunos. O percentual de alunos desempregados foi menor, isto é, 5,9%. Importante deixar claro que no gráfico aparece o tipo de vínculo “entidade” que representa entidade privada sem fins lucrativos com percentual de 3,2% da amostra.

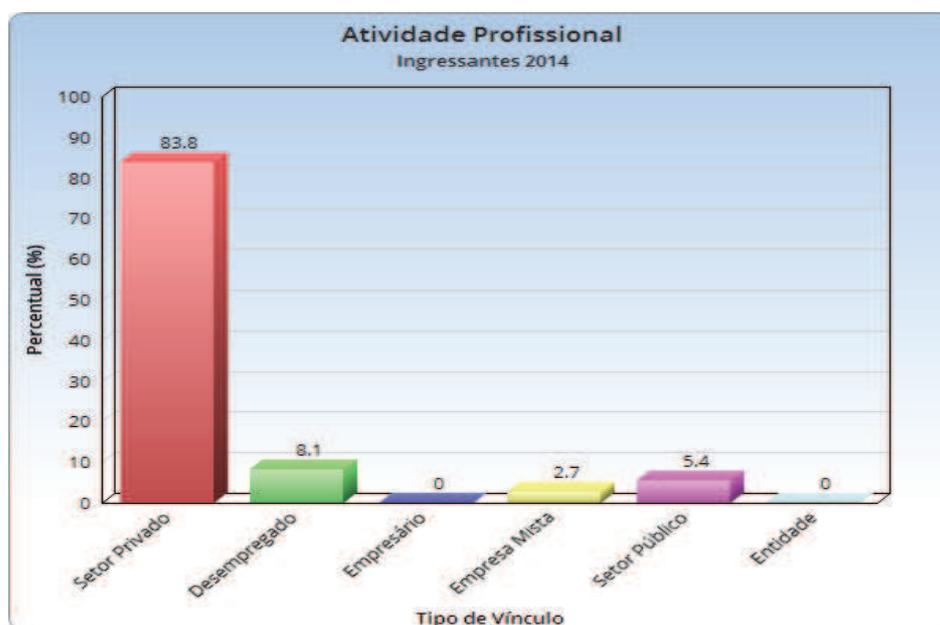
Gráfico 12 - Atividade profissional dos alunos admitidos em 2013 no curso de Gestão Empresarial da UFRGS



Fonte: Elaborado pelo autor.

Ainda assim, o total de desempregados ao ingressar no curso, de 2012 a 2014, ficou em 26,9%. O índice geral de desempregados foi elevado devido ao percentual de 8,1% de indivíduos sem emprego ingressantes no curso em 2014. O Gráfico 13 expressa bem essa constatação, com um número total de 37 ingressantes no ano de 2014.

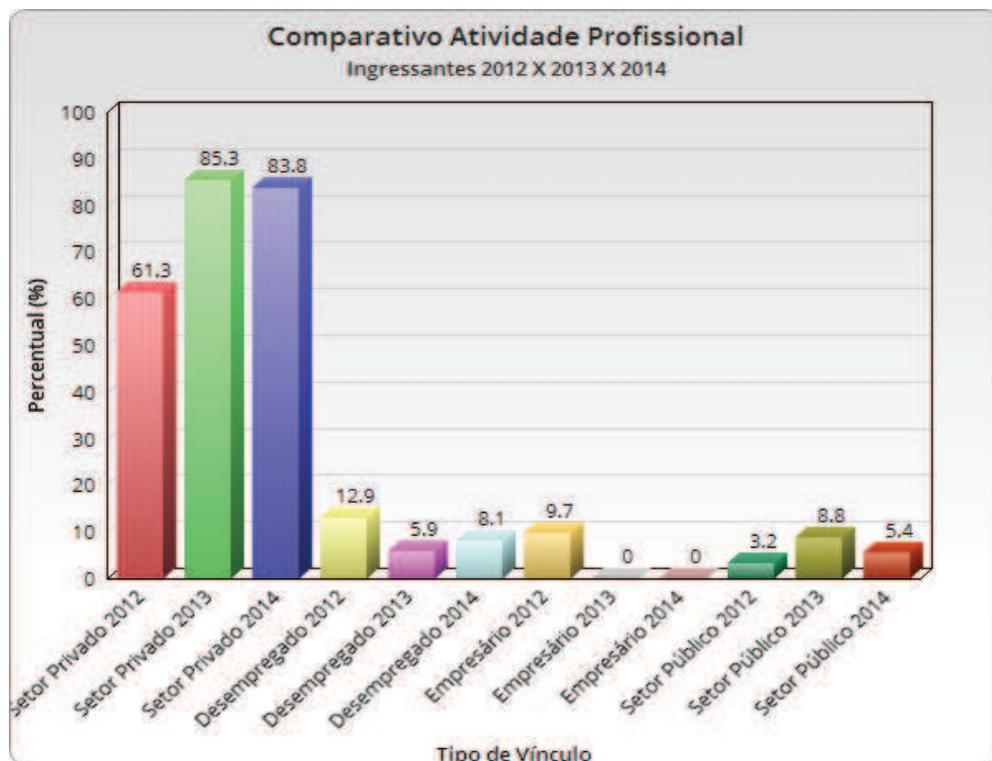
Gráfico 13 - Atividade profissional dos alunos admitidos em 2014 no curso de Gestão Empresarial da UFRGS



Fonte: Elaborado pelo autor.

No resumo do tipo de vínculo, é possível perceber a quase inexistência de empresários com experiência como proprietários de seu próprio negócio. Esse é um aspecto interessante que, na busca do perfil do egresso, pode ser observado se a situação em termos percentuais mudou após sua formação. O setor privado tem o maior contingente de pessoas em todos os anos, e o setor público apresenta maior contingente somente com os ingressantes de 2013 (índice de 8,8%). O comparativo está bem representado no Gráfico 14.

Gráfico 14 - Comparativo da atividade profissional dos alunos admitidos de 2012 a 2014 no curso de Gestão Empresarial da UFRGS

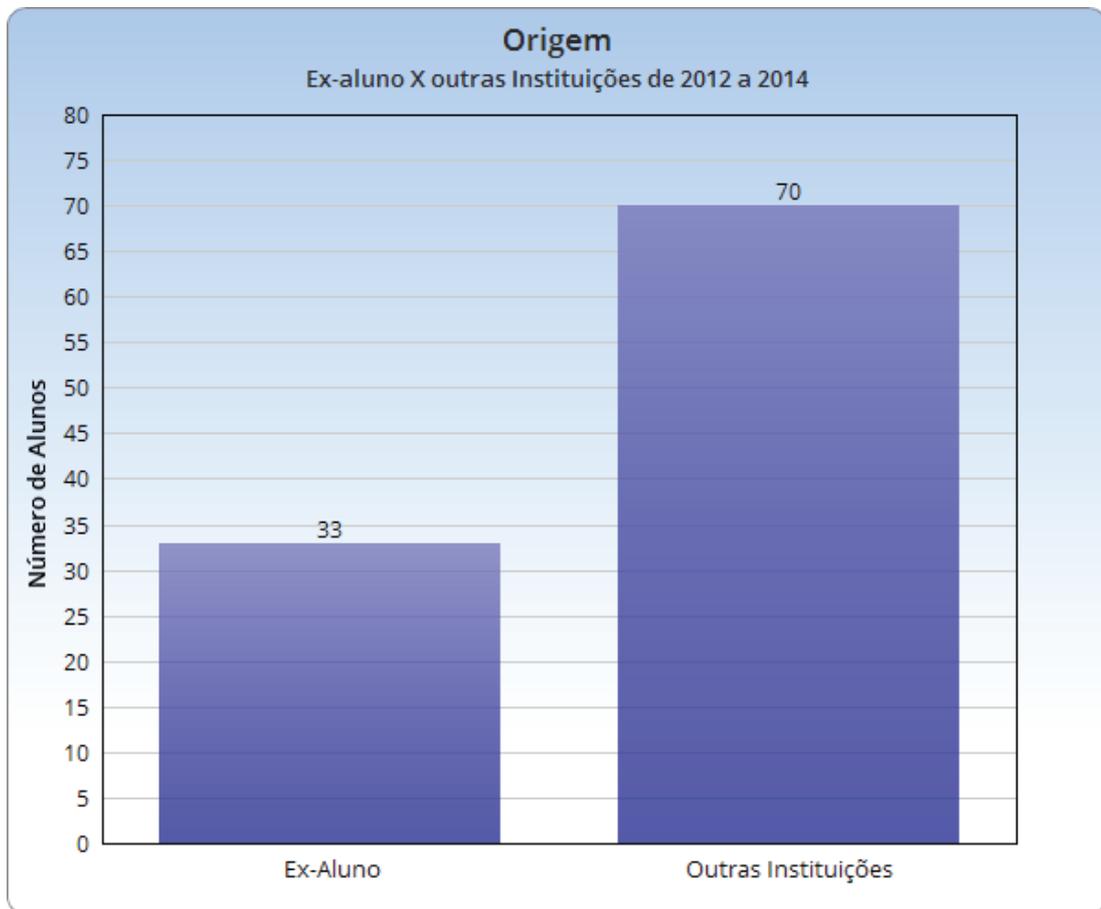


Fonte: Elaborado pelo autor.

Observando os ingressantes de 2012, percebe-se que o setor privado tem índice menor de concentração por conta de um número maior de desempregados e, somente nesse ano, uma representatividade de ingressantes atuando como empresários. Com a diminuição do desemprego em 2013, há maior número de pessoas ligadas ao setor privado e uma elevação no setor público no comparativo com 2012.

Na fase de análise documental das fichas de ingresso dos alunos, foi apresentado o percentual de ingressantes de 2012 a 2014, referente aos novos alunos oriundos de outras universidades e faculdades, e os egressos de graduação da UFRGS, conforme critério estabelecido e já mencionado anteriormente, para ingresso na pós-graduação (Gráfico 15).

Gráfico 15 - Comparação entre ex-alunos da UFRGS e indivíduos formados em outras instituições



Fonte: Elaborado pelo autor.

O total de ingressantes de 2012 a 2014 é de 103 alunos. Desse total, 32,03% são oriundos da mesma universidade, caracterizando-os como ex-alunos. Os demais (67,96%) são de outras instituições, com percursos formativos distintos (outros saberes e formações desenvolvidas), além do grupo vir de áreas distintas de formação, que abrangem 49,2% dos alunos ingressantes.

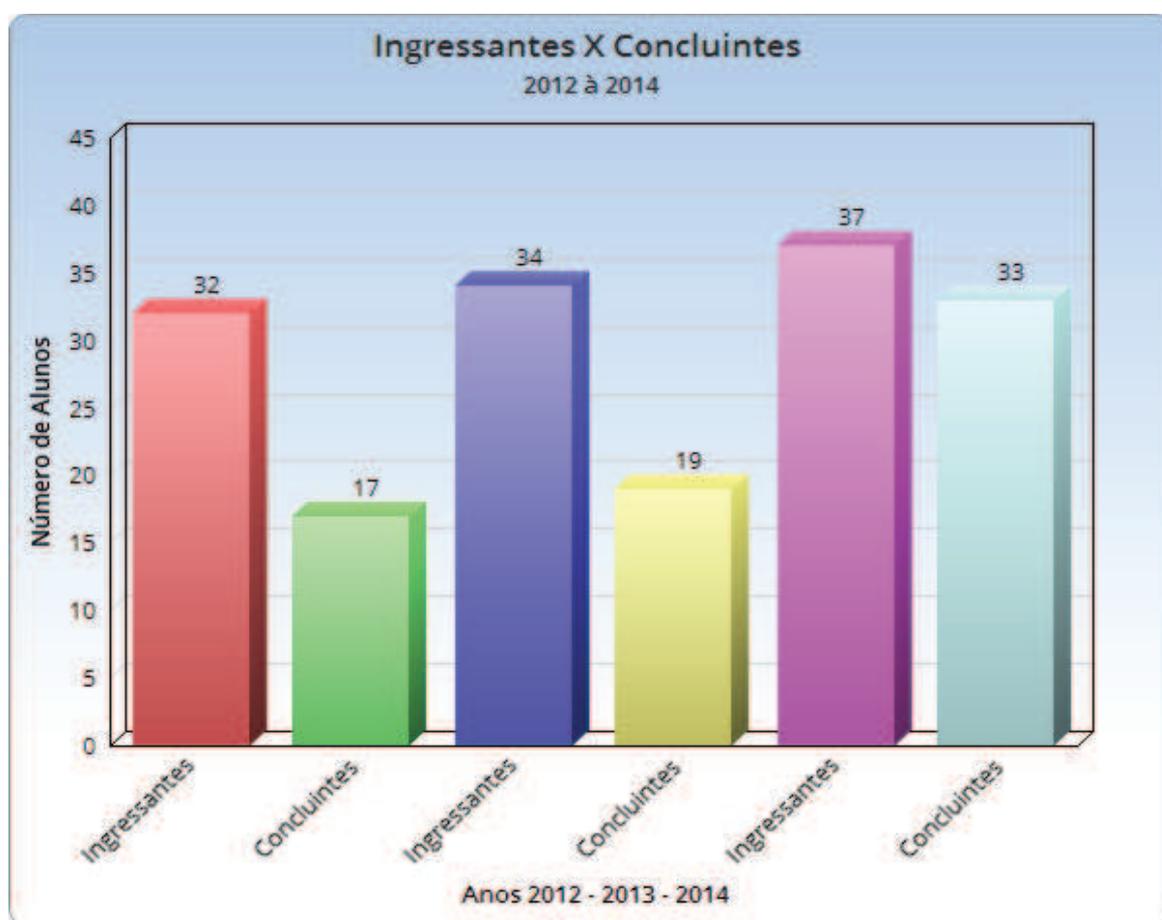
As informações apresentadas até aqui são um somatório do esforço da pesquisa documental que apresenta o perfil do aluno ingressante. Com relação ao sexo, foi possível perceber que as mulheres acessam mais o curso – em todas as edições, a maioria era do sexo feminino. É relevante registrar que um bom percentual de ingressantes já tinha pós-graduação, isto é, alunos que buscam formação permanente e valorizam, de certa forma, uma segunda pós-graduação em seu currículo, embora não seja possível saber as motivações para tal escolha. Um outro resultando importante é que a maior parte dos ingressantes é do setor privado, com uma

tímida parcela de indivíduos vinculados ao setor público. A média de idade mínima no ingresso geral de 2012 a 2014 foi de 28 anos.

4.2 Análise da ficha de avaliação respondida ao final do Curso

Aqui, serão analisadas as avaliações de final de curso (Apêndice C), considerando apenas os alunos que finalizaram. O Gráfico 16 aponta a diferença entre ingressantes e concluintes.

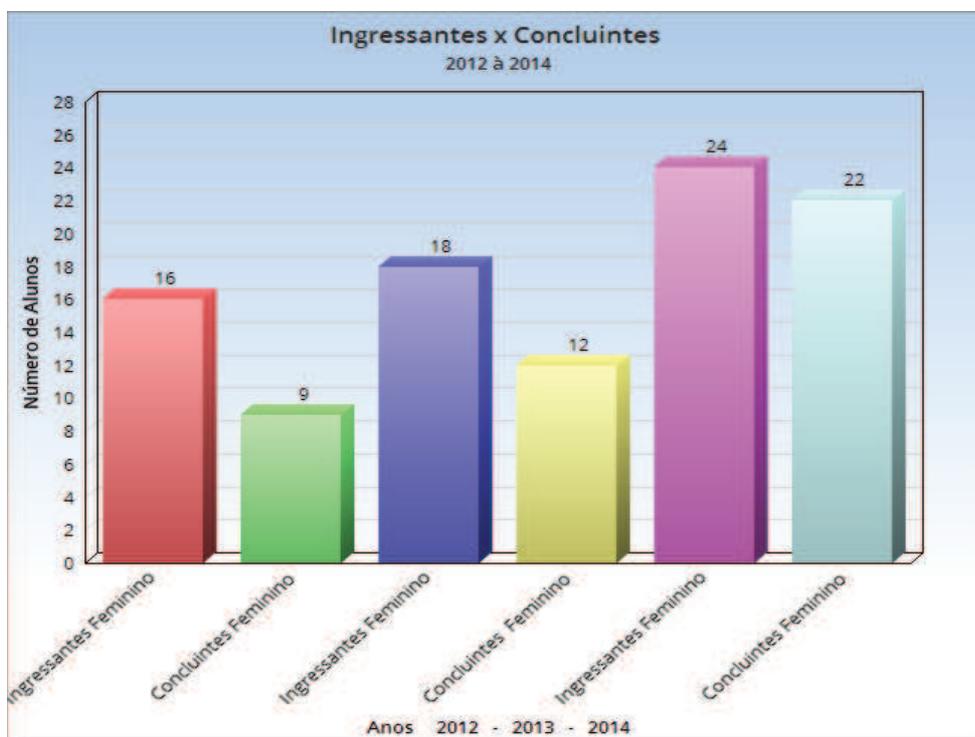
Gráfico 16 - Ingressantes e concluintes do curso de Gestão Empresarial da UFRGS nos anos de 2012 a 2014



Fonte: Elaborado pelo autor.

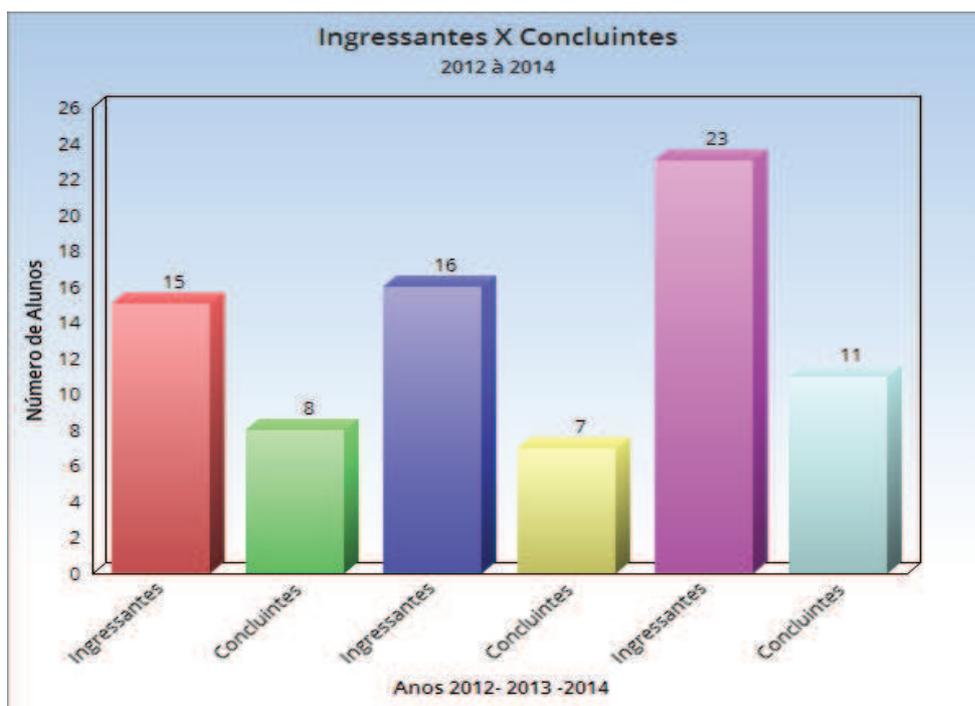
A título de complementação, também é possível perceber os concluintes por sexo, conforme apresentam os Gráficos 17 e 18. Já o Gráfico 19 apresenta o resultado do número de concluintes por sexo 2012 à 2014.

Gráfico 17 - Comparação entre ingressantes e concluintes do sexo feminino do curso de Gestão Empresarial da UFRGS (2012 a 2014)



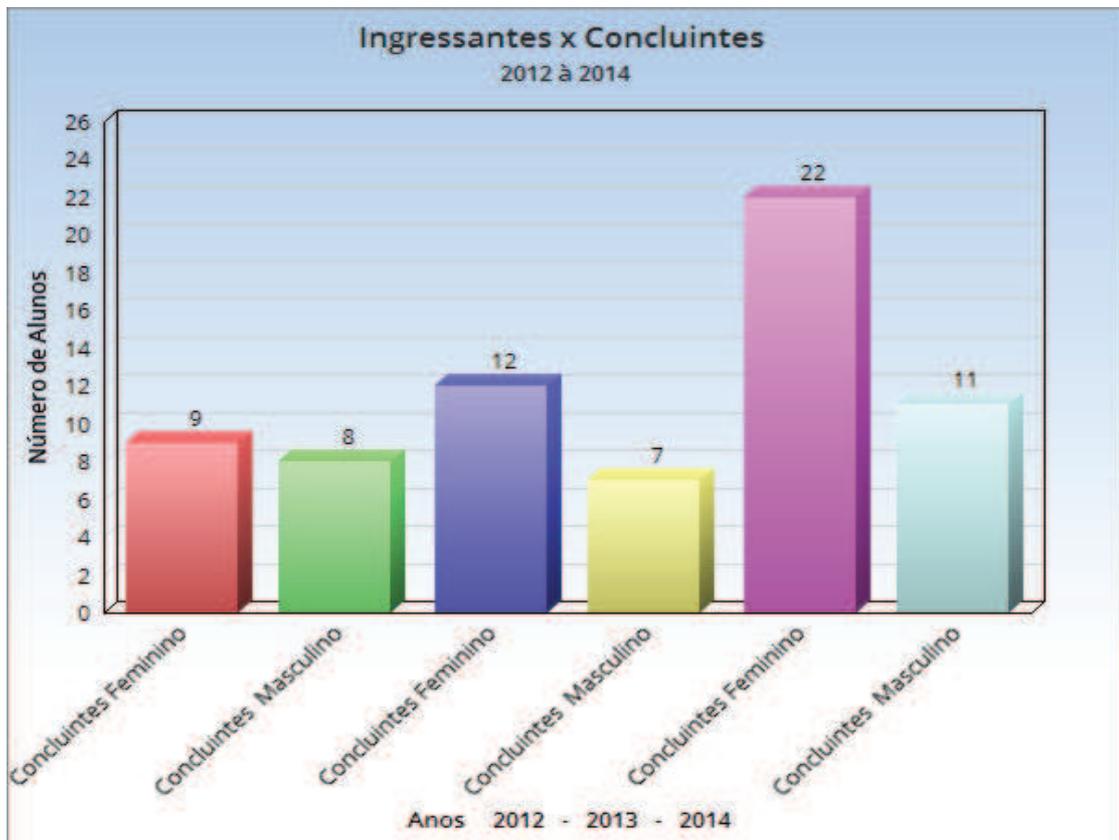
Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 18 - Comparação entre ingressantes e concluintes do sexo masculino do curso de Gestão Empresarial da UFRGS (2012 a 2014)



Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 19 - Comparação entre concluintes dos sexos feminino e masculino nos anos de 2012 a 2014 no curso de Gestão Empresarial da UFRGS



Fonte: Elaborado pelo autor.

Ao observar os resultados sobre a avaliação final de curso, apresentam-se, inicialmente, dados comparativos sobre ingressantes e concluintes. O Gráfico 19 apresenta a diferença de ingressantes e concluintes e sua evolução de 2012 a 2014, sendo relevante fazer referência ao número significativo de não concluintes. Dos 103 alunos ingressantes no curso, somente 69 finalizaram seus estudos durante o período, o que representa 66,99% de pós-graduados em Gestão Empresarial. Essa é, portanto, a amostra desta pesquisa. Os dados obtidos pelos documentos de avaliação possibilitam entender claramente a percepção dos alunos sobre o curso.

A avaliação do curso é realizada ao final da edição. É uma pesquisa facultativa, isto é, os indivíduos não têm obrigação de preencher. A Tabela 2 apresenta o resultado da participação na avaliação final de curso.

Tabela 2 - Resultados das avaliações realizadas ao final de cada edição do curso de Gestão Empresarial na UFRGS

Ano	Avaliações preenchidas	Concluintes
2012	17	17
2013	19	19
2014	32	33

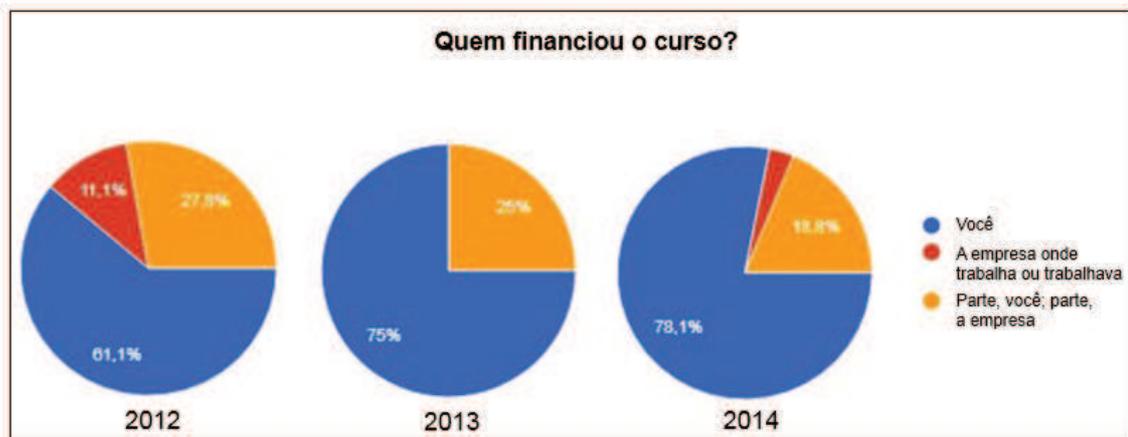
Fonte: Elaborado pelo autor.

As informações aqui mostradas foram compiladas e transformadas em dados estatísticos através do Google Forms, aplicativo que possibilita apresentar graficamente os resultados de uma pesquisa. Para isso, foram selecionadas as seguintes perguntas que já estavam definidas nas fichas de avaliação que foram respondidas pelos concluintes ao final do Curso:

1. Quem financiou o curso?
2. O curso que você fez atendeu às suas expectativas?
3. Você recebeu conhecimentos práticos durante o curso que serão úteis em seu trabalho?
4. Você recebeu conhecimentos teóricos durante o curso que serão úteis em seu trabalho?
5. O curso enfatizou o desenvolvimento de sua capacidade analítica?
6. O relacionamento pessoal foi enfatizado no currículo?
7. Você acha que a Escola desempenhou seu papel na tarefa de fornecer vários métodos de raciocínio e abordagem de problemas, dos quais você poderá dispor em sua vida profissional?
8. Você aconselharia seus colegas a fazerem o mesmo curso nessa mesma escola?
9. Você pretende fazer outros cursos no Programa de Pós-graduação em Administração (PPGA)?

Como o curso é pago, a questão do investimento financeiro realizado é relevante, e o que foi possível perceber em todas as edições é que apenas em 2012 houve um pequeno número de alunos que receberam incentivo total para custear o curso por parte da empresa, ou seja, nesse caso tais alunos não foram responsáveis pelo investimento. Em 2013, nenhum aluno recebeu incentivo, e, em 2014, somente um obteve apoio financeiro por parte da empresa. O Gráfico 20, a seguir, representa bem essa e outras situações no acumulado das três edições, como o financiamento próprio ou de forma híbrida (parte de responsabilidade da empresa e parte do aluno).

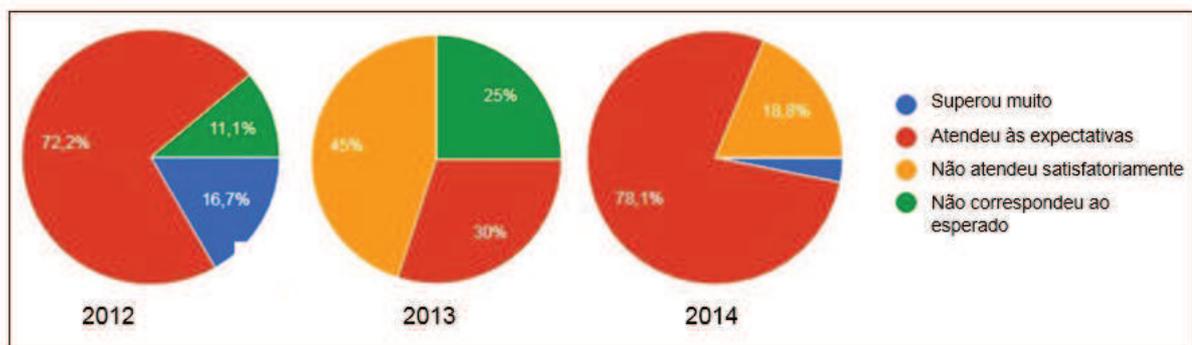
Gráfico 20 - Conjunto de gráficos que mostram o tipo de financiamento realizado em cada um dos três anos analisados no curso de Gestão Empresarial da UFRGS (2012-2014)



Fonte: Elaborado pelo autor.

A segunda questão que passa a ser analisada diz respeito às expectativas dos egressos com relação ao curso, obtendo-se os resultados expostos no gráfico 21.

Gráfico 21- Expectativas dos egressos no curso de Gestão Empresarial da UFRGS



Fonte: Elaborado pelo autor.

Os dados aqui apresentados são considerados um resumo da avaliação, e os demais são o detalhamento pelos índices alcançados na expectativa com relação ao curso. Por isso, o interesse deste trabalho é detalhar o resultado dessa avaliação, para que seja possível traçar um panorama mais preciso e completo sobre a trajetória desses egressos no Curso de Especialização em Gestão Empresarial.

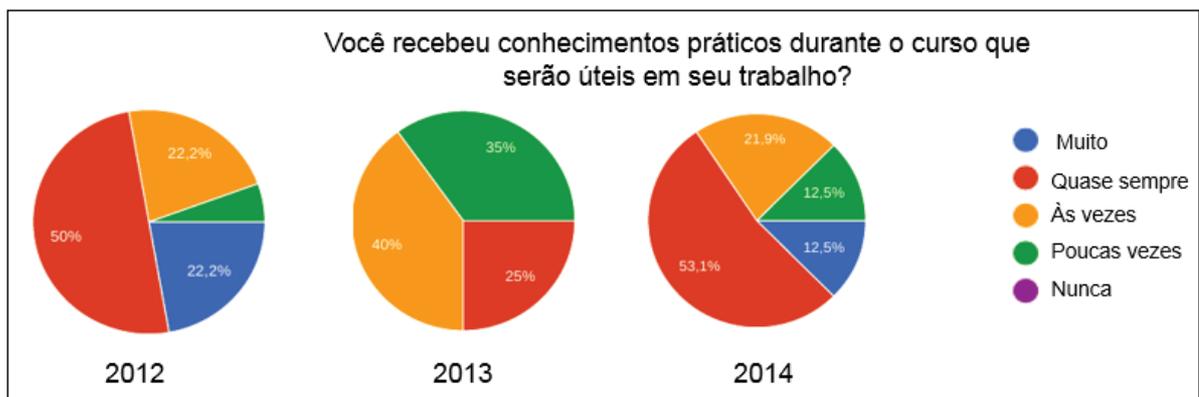
O Gráfico 21 demonstra que grande parte dos alunos teve suas expectativas atendidas em 2012. Conforme as respostas dos egressos, este foi o ano que revelou a menor parcela de insatisfeitos dentre as três turmas, e a maior parcela dos que manifestaram que o curso superou suas expectativas. De forma geral, este foi, portanto, o ano com maior índice de imagem

positiva na aceitação do curso, somando 88,9%. É curioso observar que neste mesmo ano, o número de concluintes foi menor, somente 17 alunos concluíram o curso conforme apresenta o gráfico 16. Os motivos da não conclusão poderiam ser desdobrados em estudos subsequentes.

Em 2013, porém, a maior parte dos egressos afirmou não ter entendido que suas expectativas foram atendidas. Este ano, como um todo, apresentou índices mais baixos, com aceitação menor entre os egressos. Na tabulação dos dados, é possível verificar, em relação aos questionários de avaliação final de curso, um rendimento menor em vários aspectos perguntados na pesquisa. Mais adiante, pode-se perceber, de modo particular, que as sugestões para melhoria apresentam informações importantes acerca do realinhamento operacional e pedagógico. Vale ressaltar a partir do gráfico 16 que somente 55,88% concluíram o curso. No ano de 2014 observamos um aumento significativo no entendimento dos egressos de que o curso atendeu as expectativas (78,10%). Neste ano, segundo o gráfico 16 observamos o maior índice de conclusão do curso, ou seja, 89,18%.

Um outro aspecto importante se refere aos conhecimentos práticos recebidos durante o curso. Em 2012, os egressos avaliaram como positivo o desenvolvimento dos aspectos práticos recebidos no curso – nas opções de resposta, que eram “muito” e “quase sempre”, há um percentual de 72%. Em 2013, o índice de insatisfação totalizou 35%. Em 2014, o nível de conhecimentos práticos recebidos voltou a subir, atingindo 65,6%, mostrando uma mudança que pode ser conferida no Gráfico 22.

Gráfico 22 - Satisfação dos alunos com relação aos conhecimentos práticos recebidos no curso de Gestão Empresarial da UFRGS nos anos de 2012 a 2014

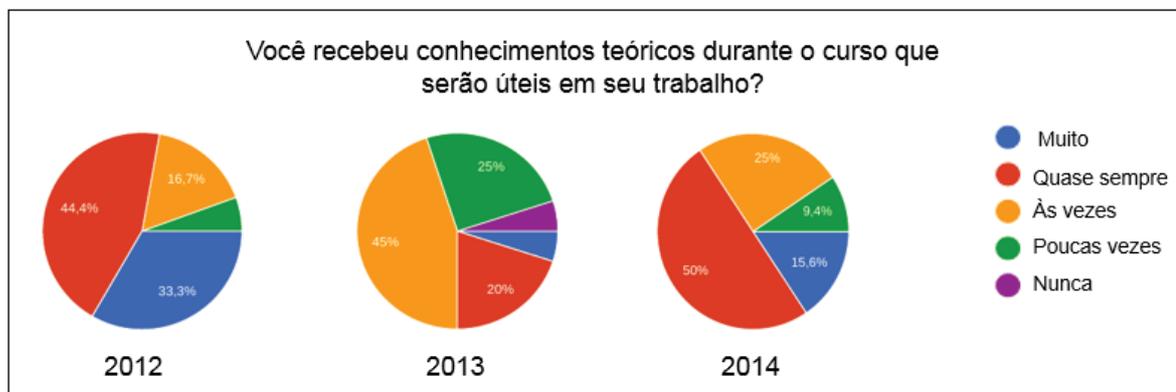


Fonte: Elaborado pelo autor.

Essa mesma tendência é evidenciada no Gráfico 23. Os conhecimentos teóricos foram úteis no cotidiano de trabalho dos egressos, sendo que os índices apontaram 44,4% e 50% nos

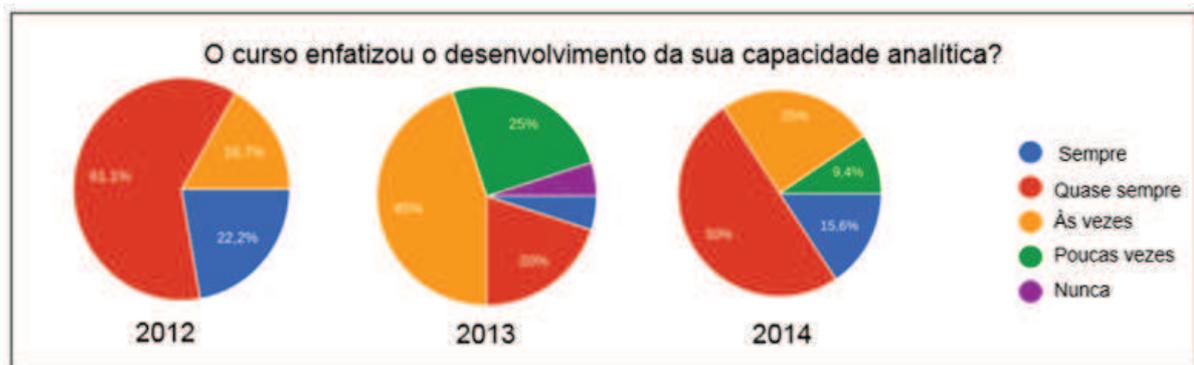
anos de 2012 e 2014, respectivamente. No Gráfico 24 evidencia-se que o desenvolvimento da capacidade analítica teve um resultado muito positivo em 2012. As opções de “muito” e “quase sempre”, somadas, representam 83,3%. O ano de 2013 conta com um índice de 35% somando as opções “poucas vezes” e “nunca”. Na tendência de recuperação, conforme demonstram os dados até aqui, o ano de 2014 tem um índice de 50% – os egressos entendem que receberam conhecimentos teóricos com aplicabilidade no seu trabalho, o que representa um crescimento de 30% em relação ao ano anterior na mesma opção.

Gráfico 23 - Satisfação dos alunos com relação aos conhecimentos teóricos recebidos no curso de Gestão Empresarial da UFRGS nos anos de 2012 a 2014



Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 24 - Satisfação dos alunos com relação ao desenvolvimento da sua capacidade analítica proporcionado pelo curso de Gestão Empresarial da UFRGS nos anos de 2012 a 2014



Fonte: Elaborado pelo autor.

Diante dos resultados dos gráficos 23 e 24, surge a reflexão sobre a importância da teoria, da prática e de sua atuação conjunta no ensino. Para tanto, faz-se necessária primeiramente a conceituação destes termos. Conforme Veiga-Neto, “Por prática designa-se,

assim, um conjunto de ações, em geral aprendidas, repetitivas, quase automáticas e habituais”. (2015, p.120). Ainda de acordo com o autor,

Derivada da forma latina tardia *practīce*, é no radical indo-europeu *prāk-* que vamos encontrar o significado de “fazer alguma ação”, “fazer alguma coisa”. Dele derivaram o verbo grego *prassein* (no ático, *prattein*) — fazer, efetivar, produzir (um efeito real) —, o substantivo *praxis* — prática, uma ação habitual e bem estabelecida (em geral, aprendida), um costume, o ato de agir — e o substantivo *praktos* > *praktikos* —aquilo que é feito, praticado.³ É desse *praktikos* que deriva a forma latina tardia *practīce* — no sentido tanto do ato de fazer algo, quanto do efeito desse ato, ou seja, a própria coisa feita. Na língua portuguesa do século XV, aparecem pela primeira vez as palavras *practica*, *platica* e *prática*. Finalmente, no português moderno, a forma que se tornou prevalecente foi *prática*. (VEIGA-NETO, 2015, p.120).

O termo *teoria*, por sua vez, ainda conforme o autor, “etimologicamente deriva da forma latina *theoria*, (ou *theorīce*, *ēs*) cujo sentido é parte especulativa de um conhecimento ou, também, uma especulação filosófica. *Theoria*, vem da forma grega *theōría*, cujo sentido é observar, examinar ou escrutinar”. (VEIGA-NETO 2015, p.121). Para Veiga-Neto, teoria e prática estão diretamente relacionadas: uma não existe sem a outra, pois uma prática é decorrente de um processo de teorização e a teoria emerge da prática.

Não faz sentido — e nem mesmo é possível — pensar a prática sem uma teoria que a abrigue enquanto prática. Além do mais, se a própria teoria já é uma prática — e, como já vimos, a prática só é prática sob o abrigo de uma teorização que lhe dê (pelo menos, um mínimo de) sentido —, tentar pensar a prática a partir de uma teoria ou, no sentido inverso, tentar formular uma teoria a partir da prática, são como que furos na água líquida. (VEIGA-NETO, 2015, p.132).

Portanto, esta dicotomia teoria/prática precisa ser problematizada no âmbito dos processos formativos a partir da compreensão desta polarização que não pode ser resolvida, uma vez que ambas (teoria/prática) são indissociáveis.

Como que para resolver a polarização, tem sido comum intercalar a teoria com a prática. Em termos do currículo, isso significa adotar um desenho curricular em que haja uma alternância entre disciplinas ou atividades teóricas e disciplinas ou atividades práticas. Essa solução parece repousar no pressuposto de que, mais ou menos por si mesmos, os alunos e alunas serão capazes de integrar a teoria com a prática. (VEIGA-NETO, 2015, p.116).

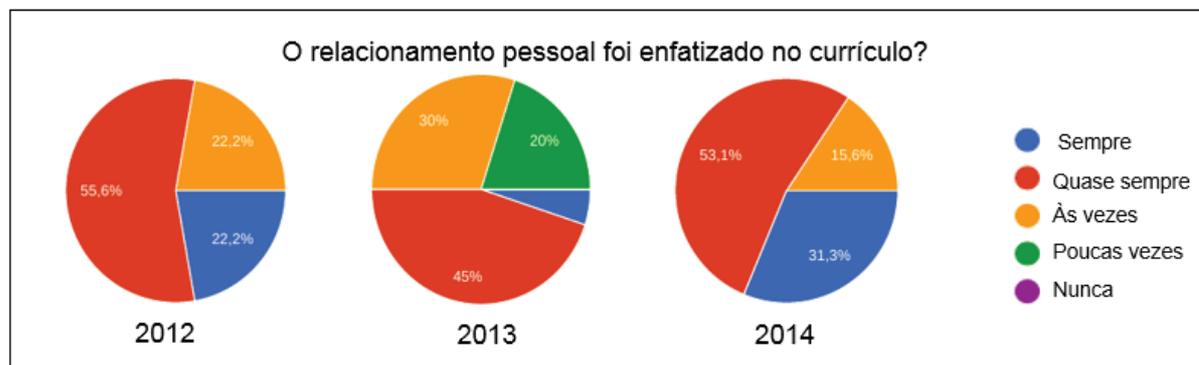
Apoiar-se mais numa do que na outra, ou simplesmente optar só por teoria ou por prática, nos leva à imobilidade e à impossibilidade de qualquer ação educativa. Conforme Veiga-Neto (2015, p.136), “Se, frente a uma prática P uma teoria T parece não funcionar ou nos diz muito pouco sobre P, então é porque essa teoria T deve ser mudada ou ajustada para T1, ou T2 ou T3”. Isso evidencia o tempo da pesquisa e seus ajustes para que possamos ter bases sólidas em nossas práticas, tanto como estudantes de um curso como pesquisadores.

Pensar que “na prática, a teoria é outra” e, com isso, achar que teoria e prática estão em mundos diferentes revela, não somente, um mau entendimento sobre ambas como, também, a adesão ao senso comum que em nada contribui para as ações educativas. Quem acredita nos slogans “a prática não interessa” ou “a teoria não interessa” não vai além do vazio desses lugares-comuns. (VEIGA-NETO, 2015, p.136).

Problematizar este binômio pode ser produtivo ao repensarmos os processos formativos dos nossos alunos ao longo do Curso. Do mesmo modo, não podemos esquecer que cada aluno tem uma trajetória pessoal, profissional e acadêmica. Os alunos chegam com trajetórias diferentes que devem ser levadas em consideração, conforme representado no Gráfico 25. Enfatizar o relacionamento pessoal é parte de uma importante estratégia, tendo em vista que, em uma nova turma, estão agrupando-se pessoas que em sua maioria, até o momento do ingresso, não se conhecem - esses alunos estarão lado a lado de 15 a 18 meses em atividades acadêmicas do curso, com a frequência de quatro encontros em semanas alternadas.

Como resultado dessa avaliação, 77,8% dos egressos afirmam que, em 2012, o relacionamento pessoal foi enfatizado no curso; em 2013, somente 50% disseram o mesmo; em 2014, o índice foi de 84,4%, ou seja, um crescimento de 34,4% em relação ao ano anterior.

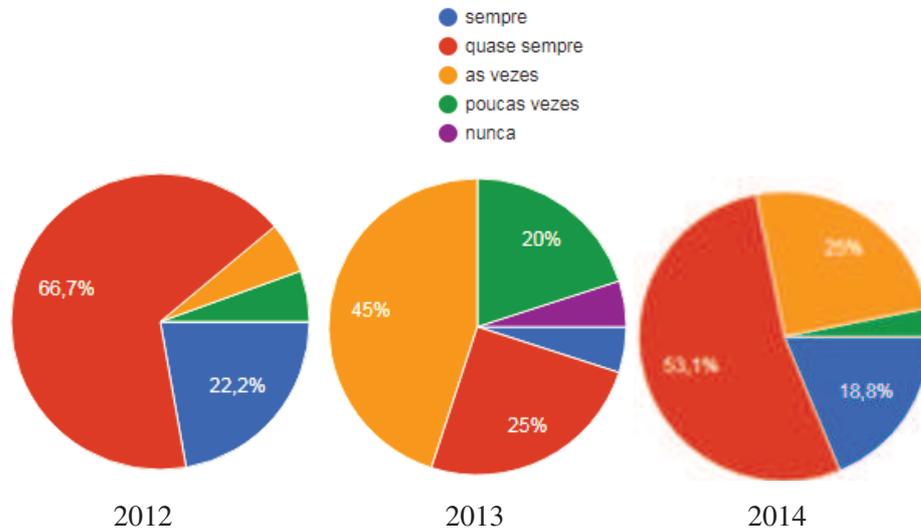
Gráfico 25 - Percepção dos alunos quanto ao enfoque do relacionamento pessoal proporcionado pelo curso de Gestão Empresarial da UFRGS nos anos de 2012 a 2014



Fonte: Elaborado pelo autor.

Deve-se ressaltar que, como instituição promotora, a Escola de Administração oferece uma estrutura para o desenvolvimento do curso. Pode-se citar aqui a equipe de trabalho, os professores e os conteúdos projetados para o ensino de pós-graduação. O Gráfico 26 traz informações da percepção dos alunos sobre a participação da Escola nesse processo.

Gráfico 26- Percepção dos alunos quanto à participação da Escola de Administração da UFRGS na promoção de métodos de raciocínio e abordagem de problemas no curso de Gestão Empresarial (2012-2014)



Fonte: Elaborado pelo autor.

O questionário sobre a avaliação de curso solicita aos alunos que descrevam as razões pelas quais realizariam outro curso no Programa de Pós-graduação em Administração (PPGA) da Escola de Administração da UFRGS. O Quadro 8, a seguir, apresenta esses registros.

Quadro 8 - Razões apresentadas pelos alunos que realizaram o curso de Gestão Empresarial da UFRGS sobre a possibilidade de realizarem outro curso no PPGA da Escola de Administração da UFRGS

2012	2013	2014
<p>A Penso seriamente em fazer um mestrado, devido à alta qualidade da escola. No entanto, isso dependerá da disponibilidade de tempo que possuo. Provavelmente, devo decidir nos próximos cinco anos. O curso de especialização teve alta qualidade dos professores, currículo adequado e amplo.</p> <p>B Gostei muito e acredito que o PPGA está sempre procurando melhorar e fortalecer os pontos negativos.</p> <p>C Pretendo fazer um mestrado profissional.</p> <p>D Pretendo continuar o relacionamento na Escola de Administração e manter-me atualizado.</p>	<p>F Pela qualidade.</p> <p>G -Tenho interesse em fazer o mestrado profissional.</p>	<p>H Pretendo estudar periodicamente, como forma de me atualizar. Nesse sentido, acredito que os cursos do PPGA podem suprir minhas necessidades.</p> <p>I Especialização para empresa.</p> <p>J Experiência acadêmica internacional.</p> <p>K Para buscar maior qualificação estudantil e profissional.</p> <p>L Pela qualidade das aulas da maioria dos professores; método de ensino, localização e ambiente.</p> <p>M Pretendo não parar os estudos, já que o conhecimento, se não renovado, deteriora.</p> <p>N Capacitação profissional.</p> <p>O Pela qualidade de ensino.</p>

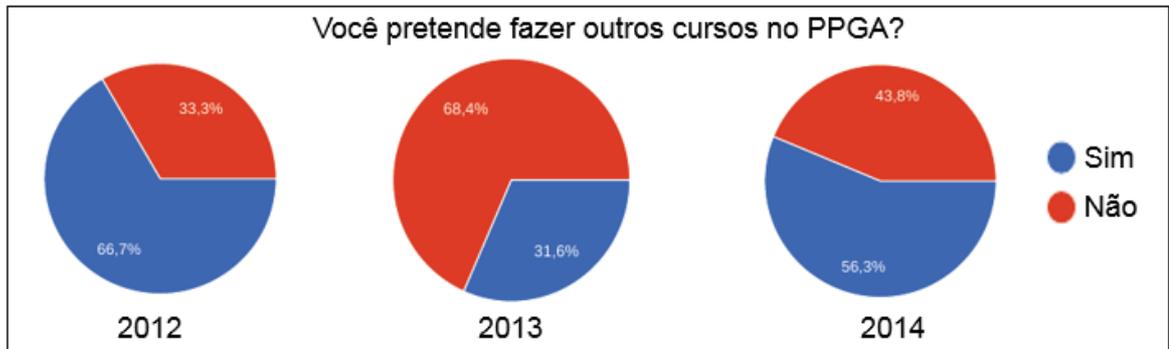
E Para continuar o meu processo de desenvolvimento pessoal de profissional.		<p>P Gostei do ambiente e das aulas; a instituição transmite credibilidade no que se propõe.</p> <p>Q Porque quero sempre estar me atualizando e evoluindo. Acredito na educação continuada e prezo pela qualidade do ensino. Não vou querer fazer outro curso que não seja igual a este ou melhor.</p> <p>R Com todas as vantagens que vivenciei, participando de um curso estruturado por esta instituição, buscarei, no futuro, novas oportunidades de formação profissional com temas relacionados à área em que atuo.</p>
---	--	--

Fonte: Elaborado pelo autor.

Percebe-se o interesse na continuidade dos estudos como uma forma de desenvolvimento profissional e pessoal, atribuindo esse desenvolvimento ao fortalecimento do vínculo acadêmico com a instituição. Na maioria dos registros, observa-se o interesse na continuidade da formação e alguns se manifestam no sentido de fazer mestrado para o enfrentamento do mercado de trabalho com foco na área de atuação do indivíduo. Existe, ainda, uma pequena diferença de intenções nos anos de 2012 e 2014. Em 2012, os registros apontam a percepção do egresso para seu desenvolvimento pessoal e profissional, bem como uma preferência (apesar de poucos registros) em voltar ao PPGA para continuidade de sua formação. Em 2014, temos mais registros contendo mais informações, os quais manifestam uma preocupação com a formação e a menção à instituição como uma entidade forte e decisiva em suas ações na gestão do curso e nos aprendizados dos alunos, como podemos perceber neste registro do item R, extraído do quadro.

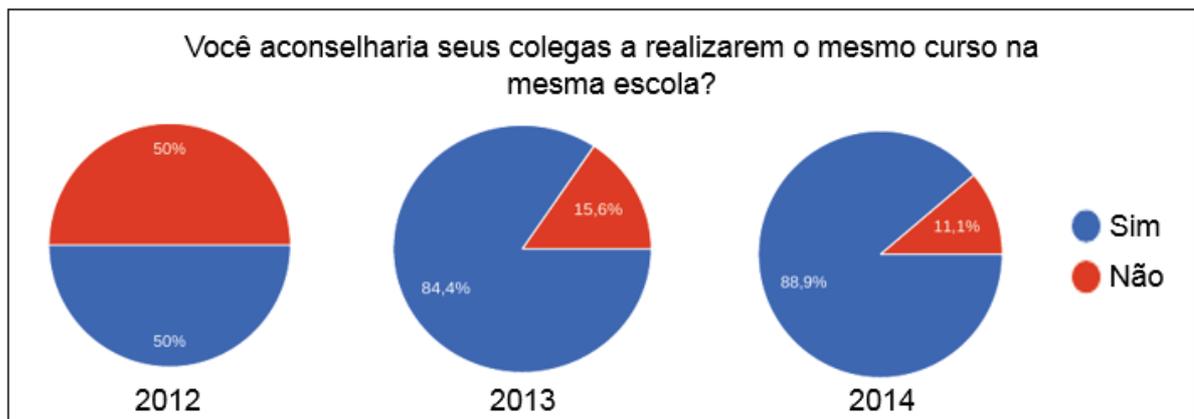
Nos registros de 2014, podemos perceber ainda que existe o interesse por parte dos egressos em regressar ao Programa de Pós-graduação para a continuidade dos estudos. Já o ano de 2013 apresenta uma apática participação dos egressos no sentido de registrar um provável retorno ao PPGA para dar continuidade à sua formação. Porém, no mesmo ano, 84,4% dos egressos afirmaram que indicariam a outro colega que realizasse um curso no PPGA. Estas impressões podem ser visualizadas nos gráficos 27 e 28.

Gráfico 27 - Porcentagem dos alunos que fariam outros cursos no PPGA da UFRGS (estudantes do curso de Gestão Empresarial da UFRGS nos anos de 2012 a 2014)



Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 28 - Porcentagem de alunos do curso de Gestão Empresarial dos anos de 2012 a 2014 que aconselhariam seus colegas a realizarem o mesmo curso no PPGA da UFRGS



Fonte: Elaborado pelo autor.

Em 2013, o número de alunos concluintes ficou em 55,88% - ou seja, somente metade se formou. Dos formados, 35% afirmaram que não receberam conhecimentos práticos possíveis de serem utilizados em suas atividades profissionais, e 25% atribuíram ao curso falta de estímulo para desenvolverem sua capacidade analítica, conforme o formulário de avaliação.

Isso reforça a necessidade da pesquisa, pois, através dela, é possível verificar pontualmente os aspectos que não contribuíram para a formação dos indivíduos. Pode-se descobrir elementos que consigam ajudar o fazer cotidiano na Universidade, sob o entendimento do que já percorremos no capítulo III no enfrentamento dos desafios da Universidade nos processos formativos, identificando novas possibilidades de se pensar o

processo formativo dos alunos e o seu acompanhamento desde o ingresso, conclusão do curso e reinserção no mercado de trabalho enquanto egresso.

Revelou-se, como ponto positivo em relação ao Curso, que todos os índices se modificaram na edição de 2014, inclusive com a percepção de ganhos acadêmicos durante curso e, conseqüentemente, um índice maior de alunos concluintes (89,18%).

Os dados até aqui tabulados através da pesquisa documental expressam uma importante base de conhecimento dos alunos do Curso. Importa dizer que seria preciso um aperfeiçoamento no acompanhamento do egresso desde seu ingresso, visto que as razões pelas quais alguns destes egressos não continuaram seus estudos podem ser ordem econômica, profissional ou pessoal. Aqui, de um total de 103 alunos ingressantes, 69 concluíram o curso no período de 2012 a 2014. Foi possível conhecer muitas informações sobre a percepção desses indivíduos quanto a suas expectativas relativas ao curso e à bagagem teórica e prática recebida.

A intenção de obter informações sobre o aluno egresso através da pesquisa documental fundamenta e orienta a segunda parte da metodologia de pesquisa deste trabalho, que consistiu na elaboração de um questionário com questões complementares e mais específicas sobre o perfil desse egresso. Algumas questões que inicialmente não constavam na ficha de avaliação foram inseridas no questionário que será analisado na seção 4.3, buscando conhecer a trajetória deste egresso, apresentando os principais impactos do processo de formação na carreira profissional dos indivíduos em questão. Como exemplo destes aspectos então abordados no questionário, pode-se citar: em que medida o curso foi importante na formação profissional; identificação de habilidades para atuar no mercado de trabalho; a importância de conhecimento recebidos no curso; os principais desafios do mercado de trabalho; a importância da rede de contato entre os egressos; a forma como a empresa está comprometida com o desenvolvimento do relacionamento das equipes; e a variação de renda após o curso.

Na próxima seção será apresentada a formulação do questionário e os dados coletados a partir dele. Na sua elaboração, levou-se em conta o que pontua Saccol (2012, p. 75):

[...] em primeiro lugar, cada pergunta a ser inserida no questionário deverá ter vínculo com a literatura que fundamenta a pesquisa, com os construtos teóricos investigados e com as variáveis que operacionalizam esses construtos, isto é, que permitem medir como esse conceito teórico se manifesta na prática.

A presente pesquisa propiciou uma maior compreensão do perfil dos alunos do Curso no período analisado, bem como o seu acompanhamento, conforme discutiremos a seguir.

4.3 Análise do questionário aplicado junto aos egressos do Curso

Nessa seção, será apresentada a análise do questionário (Apêndice D) que foi enviado para 69 egressos e respondido por 38. A seção foi organizada em quatro subseções que se complementam. A primeira apresenta de que forma se deu a elaboração do questionário com o apoio do estado da arte. A segunda expõe a metodologia e a estratégia operacional para a coleta de dados. A terceira e a quarta são analíticas (análise sociodemográfica e informações do egresso sobre a carreira, a empresa e o Curso de Gestão Empresarial).

4.3.1 Elaboração do questionário com apoio do estado da arte

A intenção de construir um instrumento de pesquisa com vínculo na literatura, somada a esta importante análise da fase documental, possibilita compor as questões do instrumento de coleta de dados. Todas as informações trazidas pela fase documental apresentam uma preocupação por parte dos egressos com relação à carreira e à possibilidade de continuar a formação. Ao retomar o estado da arte, algumas informações nas pesquisas selecionadas nesse trabalho ajudaram a compor esse instrumento, pois focam na investigação dos reflexos da pós-graduação *lato sensu* sobre a carreira e a empregabilidade na percepção dos egressos. Para Tenório (2015, p. 4), “no novo contexto de trabalho, caracterizado por dinamismo, instabilidade e competitividade, os profissionais precisam adotar uma nova postura em relação a suas carreiras, priorizando o desenvolvimento constante”. A autora deixa claro que os profissionais precisam investir cada vez mais na sua própria formação para sua continuidade no mercado de trabalho. Conforme já abordado anteriormente, a Teoria do Capital Humano fundamenta essa percepção da autora, pois, para competir na economia global, o sujeito precisa fazer constantes investimentos em si mesmo, responsabilizando-se, em grande medida, por seus sucessos e fracassos. Ainda conforme Tenório (2015), a empregabilidade tem como suporte o capital humano, que se concentra em pontos como escolaridade, experiência de trabalho e migração. Um dos traços observados no trabalho da autora define o capital cultural como a estrutura com a qual o indivíduo conta em sua caminhada, com experiências em atividades de alto *status* cultural, e leva em consideração o nível educacional da família e sua renda familiar. Já o capital social envolve os relacionamentos dos indivíduos, que geram laços de confiança para obter informações e gerar benefícios mútuos. Esta visão de capital cultural e social auxiliou na geração das perguntas 12,13,15 do questionário, sendo que a intenção aqui é perceber esta situação com os egressos e quantificar o resultado da amostra nesse aspecto.

É de se esperar, portanto, que jovens oriundos de famílias com maior estoque de capital cultural levem vantagem não apenas em ambientes acadêmicos, mas também no mercado de trabalho, uma vez que é na família que alguns códigos de conduta e de relacionamento extremamente úteis para a atividade profissional são transmitidos aos jovens. Nesse sentido, indivíduos socializados em lares cujos pais têm níveis educacionais/culturais mais elevados e posições ocupacionais de maior destaque levam vantagem no mercado de trabalho em relação àqueles cujos pais possuem menor nível de escolaridade e posição ocupacional inferior. (HELAL, 2005, p.7).

Ao buscar mais informações sobre o capital cultural e social, podemos perceber, nessa afirmação, que o indivíduo terá melhores condições para buscar oportunidades no mercado de trabalho se receber mais informações de famílias cujo estoque de capital cultural for maior. A questão do capital social, para Helal (2005), está relacionada ao fato de que as redes de relacionamento desenvolvidas pelo indivíduo podem influenciar positivamente a probabilidade de ele estar empregado. As discussões realizadas neste trabalho em seu referencial teórico foram fundamentais para a desnaturalização da crença de que a formação, pura e simplesmente, é garantia de colocação no mercado de trabalho. As mutações que ocorrem nas relações de trabalho, a lógica da competitividade e a necessidade de investir cada vez mais no capital humano e no capital cultural já demonstram que nem todos possuem as mesmas oportunidades e condições de investimento e de networking.

O trabalho selecionado no estado da arte, de Caseiro (2016), remete à realização de uma reflexão importante para definir o instrumento de coleta de dados. Um dos elementos que esta pesquisa evidenciou foi a análise das possíveis contribuições do curso com a evolução da carreira em termos profissional e pessoal. Para Caseiro (2016, p.1),

[...] o mercado de trabalho está em constantes mudanças e, para os profissionais planejarem suas carreiras, necessitam ter uma visão global de todas as áreas da empresa, pois o profissional precisa estar atento e se desenvolver para construir uma carreira profissional de sucesso.

O autor ainda apresenta alguns elementos sobre as transições de carreira e seus níveis, como as transições para outra empresa, aquelas dentro da mesma empresa, a troca de profissão e a reentrada no mercado de trabalho. Com estas questões já operacionalizadas nesse trabalho de Caseiro (2016) e Cruz (2013) e seus resultados com egressos, agregamos à nossa pesquisa informações sobre carreira e sua movimentação. Assim, formulamos as perguntas 8, 9, 10 e 11, que estão ligadas às questões de porte da empresa, cargo, tipo de empresa e formas de acesso ao emprego.

O trabalho de Nicchellatti (2011) teve como objetivo traçar o perfil profissional de egressos de um programa de pós-graduação *stricto sensu*, e, mesmo sendo a nível de mestrado, foi possível somar elementos a esta pesquisa, especificamente relacionados à Teoria do Capital Humano. Para o autor (2011, p. 1),

[...] tendo como base os pressupostos da teoria do capital humano que estabelecem que, ao investirem tempo e dinheiro em sua educação, as pessoas ao se educarem desenvolvem habilidades e conhecimentos que lhes possibilitam uma melhor qualidade de vida, maiores ganhos financeiros e oportunidades profissionais.

São destacados, aqui, alguns motivos que levaram os egressos a optarem pelo curso, conforme os resultados obtidos na pesquisa de Nicchellatti (2011):

- a) obter diferenciação profissional;
- b) ampliar oportunidades de trabalho;
- c) obter mais conhecimento.

Na formulação do questionário, atribuem-se graus de concordância nas perguntas deste instrumento de pesquisa. O questionário usará a escala de Likert baseado no exemplo do Quadro 9.

Quadro 9 - Exemplo de questão de um questionário baseado na escala de Likert

Exemplo: A - Estou satisfeito com o serviço recebido:
 Discordo totalmente Discordo parcialmente Não concordo nem discordo
 Concordo parcialmente Concordo totalmente

Fonte: Elaborado pelo autor.

Conforme Junior e Costa (2014, p.5),

[...] o modelo mais utilizado e debatido entre os pesquisadores foi desenvolvido por Rensis Likert (1932) para mensurar atitudes no contexto das ciências comportamentais. A escala de verificação de Likert consiste em tomar um construto e desenvolver um conjunto de afirmações relacionadas à sua definição, para as quais os respondentes emitirão seu grau de concordância.

Para o pesquisado, a possibilidade de estabelecer grau de concordância implica que ele externe com mais precisão o seu sentimento diante a pergunta.

O instrumento de pesquisa também pode ter espaço para questões abertas, as quais possibilitam o acesso à livre manifestação do pesquisado acerca de dois temas. Deste modo, será formulado um questionário com questões abertas e fechadas. Conforme Chaer, Diniz e Ribeiro (2011, p. 262),

As perguntas abertas são aquelas que permitem liberdade ilimitada de respostas ao informante. Nelas poderá ser utilizada linguagem própria do respondente. Elas trazem a vantagem de não haver influência das respostas pré-estabelecidas pelo pesquisador, pois o informante escreverá aquilo que lhe vier à mente.

O primeiro diz respeito diretamente ao que representou o curso na sua formação profissional, com a seguinte pergunta: “O que o Curso de Especialização em Gestão Empresarial representou para sua formação profissional?”. A segunda questão teve como objetivo extrair do histórico profissional do egresso, suas experiências e impressões sobre o mercado de trabalho; para isso, foi formulada a seguinte pergunta: “Quais os principais desafios que você enfrentou ou tem enfrentado no mercado de trabalho na atualidade?”. Este conjunto de informações possibilitará conhecer este egresso e seus enfrentamentos, limitações e preocupações em relação ao mercado de trabalho contemporâneo, e observar, também, por ser uma questão aberta, o que o egresso julga ser necessário para ultrapassar dificuldades ou lidar com situações menos previsíveis na atividade profissional, tendo em mente de que existem questões sociais, econômicas e políticas mais amplas que constituem o mercado de trabalho e que extrapolam, em grande medida, o âmbito da atuação do indivíduo.

No retorno desses dados, foi elaborado um quadro com as principais manifestações dos egressos, com a intenção de apresentar um quadro comparativo do que foi manifestado no curso pelo olhar do egresso *versus* os desafios do mercado de trabalho. Com questões já operacionalizadas no trabalho de Cruz (2013), agregamos à nossa pesquisa informações sobre carreira. Assim, formulamos as perguntas 31 e 32, que estão ligadas às percepções do egresso no impacto do curso em sua carreira.

Retomando este aspecto já referenciado, vivemos um tempo de precarização do trabalho e da diminuição dos empregos diretos. O trabalho passa a ser cada vez mais imaterial e o sujeito deve fazer investimentos constantes em seu capital humano para conseguir manter-se no jogo competindo. Como a lógica é a da diferenciação – vagas para alguns –, os investimentos que o sujeito faz em si mesmo não são garantia de colocação no mercado. Os subempregos aumentam exponencialmente. Ao conhecer estes dados, é possível perceber a sutileza da lógica da concorrência em que estão submetidos os trabalhadores. Assim, foi formulado um questionário com 34 perguntas que representam um elo entre o curso, o egresso e o mercado de trabalho.

O questionário foi criado exclusivamente para esta pesquisa, com apoio do referencial teórico e o estado da arte que apresentam em seus trabalhos questões sobre o impacto da formação na carreira, a percepção do mercado de trabalho e informações sobre as trajetórias de egressos. Ao apresentar o questionário aos egressos, foi elaborado um texto de abertura enfatizando a importância da participação dos indivíduos na pesquisa. O texto, apresentado na página inicial do formulário, trazia a seguinte mensagem:

Prezados egressos.
Esta pesquisa foi formulada com a intenção de conhecer o perfil dos egressos do Curso de Gestão Empresarial - sua participação enquanto egresso é muito importante.
Por isso, solicitamos sua colaboração, queremos conhecer mais sobre sua carreira e aspectos ligados ao seu desenvolvimento pessoal e profissional.
Agradecemos, também, pela sua curiosidade científica.
Após a finalização deste questionário, daremos a você um retorno sobre seus resultados.

A saída dos resultados pela plataforma Google Forms, escolhida para a elaboração dos questionários, é composta por gráficos em todas as questões, excetuando-se as discursivas, que se alinham com itens por linha, separados por respondentes – assim, evita-se uma sobreposição de respostas que dificultaria a análise de dados. Os gráficos em cores expressam percentuais na apresentação dos resultados. A maioria é gerada em forma de pizza, e os demais são em barras e colunas. A título de informação, a plataforma gera, ao final, um gráfico com uma linha de tempo que apresenta o número de respostas diárias. No período de 28 dias, houve intervalos com picos de acesso e participação. O maior pico de acesso se deu somente 13 dias após a disponibilização do questionário, representando uma participação de 10,14% no mesmo dia sobre o total da amostra. Desse total, 57% dos respondentes são do sexo feminino, tendo acessado o formulário entre 19h e 47min e 23h. O número de respostas diárias foi apresentado com detalhamento por ser uma informação que não foi programada na construção do questionário, e sim um relatório automático que registra o acesso em dia e hora, mas que pode contribuir na futura análise dos dados. Os itens do questionário estão detalhados a seguir.

Informações sociodemográficas: foi solicitado ao entrevistado que fornecesse informações sobre sexo, idade, estado civil, número de dependentes, residência atual e o seu tipo, qual o tipo de organização onde exerce sua atividade profissional, porte da empresa onde atua, cargo e tipo de ingresso no cargo atual.

Informações do egresso sobre seu capital cultural e social: foi solicitado o tipo de atividade cultural mais frequente, participação de atividades de grupo/associação ou

voluntariado, nível educacional dos pais na época de ingresso no curso, escolaridade atual, se os contatos da época do curso se mantêm e se em algum momento influenciaram na carreira.

Informações do egresso sobre a carreira e a empresa onde trabalha: questionou-se se a empresa está comprometida com o bom relacionamento em equipe, se existe capacitação profissional na empresa, a renda recebida na organização, se o indivíduo costuma procurar vaga em outras empresas, se o egresso se mantém atualizado para o exercício profissional e de que forma e os principais desafios são enfrentados no mercado de trabalho.

Percepções do egresso sobre o curso de Gestão Empresarial: perguntou-se se o curso colaborou para o desenvolvimento profissional e pessoal, os fatores mais relevantes no curso, que podem contribuir nas atividades profissionais e o grau de importância do curso para o exercício profissional.

4.3.2 Metodologia e estratégia operacional para a coleta de dados

Esse conjunto de informações ajudou a definir o instrumento de pesquisa. É nesse sentido que se faz necessária essa introdução, para que seja possível situar o movimento de criação do questionário. A coleta de dados foi realizada por meio de aplicação de um questionário na plataforma Google Forms, conforme mencionado, e os convites para participar da pesquisa foram enviados por e-mail. Como estratégia para atingir um maior número de participantes, os e-mails foram enviados em quatro momentos distintos. Antecede a essa estratégia o envio de um e-mail na forma de convite e com explicações acerca da pesquisa que contou com a participação da coordenadora do curso de Gestão Empresarial. Tal sistemática foi adotada em função da proximidade da coordenadora com seus ex-alunos, sendo possível apresentar um reforço do convite enfatizando a importância da participação dos egressos na pesquisa, mencionando no corpo do e-mail o pesquisador que iria fazer a abordagem e a indicação do *link* para pesquisa. A partir desse momento, foi enviado o primeiro e-mail, saudando os egressos e convidando-os a participar da pesquisa.

Na segunda abordagem, o convite ocorreu em forma de lembrete, enfatizando a importância da participação do egresso na pesquisa. A terceira abordagem deu continuidade a estratégia de lembrar os egressos que continuávamos aguardando a sua participação – como a pesquisa foi anônima, ou seja, sem a identificação do egresso, todos receberam os lembretes, mas sabiam que se já houvessem respondido o questionário deveriam ignorar o e-mail. O quarto e último e-mail informou o prazo final da coleta de dados.

Após essas comunicações, e por ser uma pesquisa anônima, os respondentes realizaram o movimento de informar ao pesquisador de que haviam participado. Sendo assim, imediatamente após o inesperado movimento, foi verificado pontualmente quais egressos ainda não haviam participado da pesquisa. Como o pesquisador tem o cadastro dos alunos, foram realizados contatos telefônicos para, mais uma vez, lembrar sobre a importância de participar da pesquisa, no intuito de obter o maior número de respondentes. De acordo com o levantamento já apresentado anteriormente, há 69 especialistas como amostra de 2012 a 2014. Sendo assim, o retorno obtido na pesquisa foi de 38 respondentes, o que representa 55,07% de participação. A amostra é relevante ao estudo e possibilitou qualidade na análise dos resultados.

4.3.3 Análise sociodemográfica

Após a qualificação, o problema de pesquisa da presente investigação ampliou-se, pois, além de compreender quais os principais impactos do processo de formação curso de Especialização em Gestão Empresarial na carreira profissional dos egressos, ele possibilita que a instituição repense de que modo se dá/pode se dar o estudo e acompanhamento dos egressos desde o seu ingresso no Curso.

A retomada do objetivo da pesquisa tem a intenção de formular um diagnóstico do perfil dos egressos do curso de Especialização em Gestão Empresarial do Programa de Pós-graduação da Escola de Administração da UFRGS, bem como a visão desses ex-alunos sobre o referido curso. É importante ressaltar a ausência anterior de registro da caminhada desses ex-alunos, que geralmente são profissionais de média e alta gerência, com experiência na gestão organizacional e recém-formados, buscando aprimoramento em gestão. Este trabalho, portanto, sistematizou os documentos já existentes na Universidade, apresentou algumas reflexões sobre os impactos do processo formativo que podem ser evidenciados nas análises realizadas e trouxe pistas de como pode se dar o estudo e o acompanhamento dos egressos desde o seu ingresso no Curso. Diante das discussões já realizadas na parte teórica deste trabalho, somando-se às trajetórias profissionais dos egressos, estes podem alcançar um novo status profissional. Em sua acepção mais ampla, a formação profissional (FP) designa todos os processos educativos que permitem ao indivíduo adquirir e desenvolver conhecimentos teóricos, técnicos e operacionais relacionados à produção de bens e serviços, quer estes processos sejam desenvolvidos nas escolas, quer nas empresas (CATTANI, 2006, p.137).

A presente pesquisa registrou a trajetória dos ex-alunos do Curso de Especialização em Gestão Empresarial da UFRGS. A essa parte inicial do projeto acrescentou-se o acesso a informações sobre o mercado de trabalho em que o egresso está inserido.

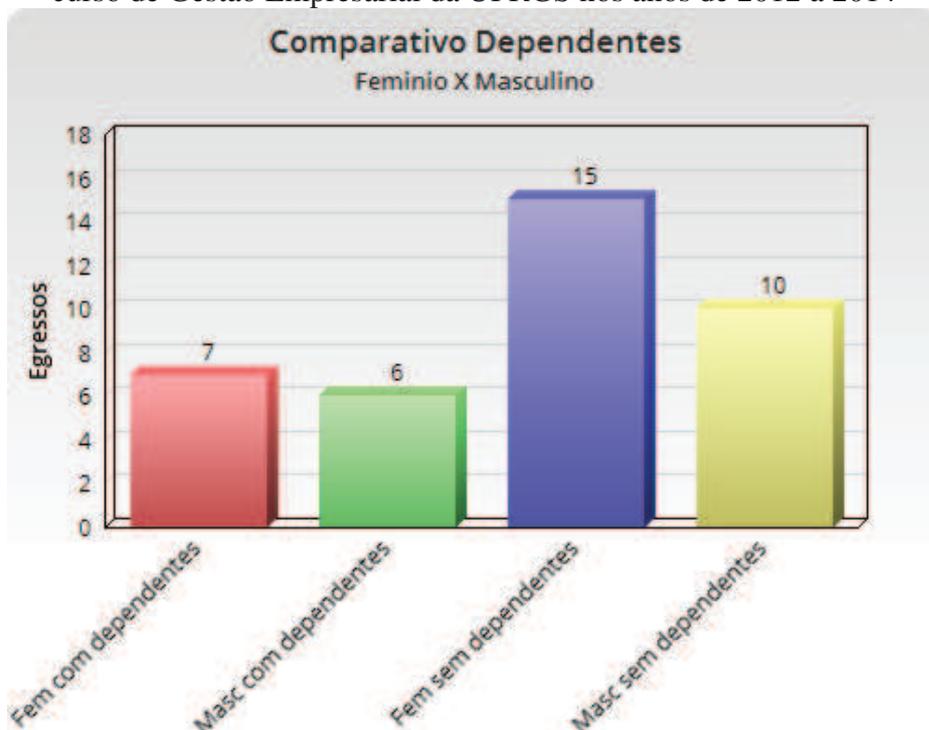
Para que se possa obter um perfil, é necessário conhecer a trajetória dos alunos. A construção do instrumento de pesquisa – o questionário – caminhou nesse sentido, a fim de obter informações bem detalhadas sobre a vida dos sujeitos tanto no aspecto profissional como no pessoal. Os resultados a seguir, dentro do aspecto sócio demográfico, têm como suporte as questões formuladas no questionário conforme a seguinte sequência:

- sexo;
- idade;
- estado civil;
- número de dependentes;
- tipo de residência atual;
- local da residência atual;
- nível educacional dos pais.

Conforme já mencionado, o sexo predominante entre os respondentes da pesquisa é o feminino, representando 57,9% destes – o público masculino representou 42,1%. O contingente feminino também foi maior ao observar-se o público concluinte nas três edições aqui apresentadas. As respondentes femininas de 30 a 40 anos foram mais frequentes, e, entre os respondentes masculinos, ficam em maior número aqueles nas idades entre 25 e 30 anos. A presença masculina somente é superior à feminina na faixa entre 40 e 50 anos.

O estado civil apresenta equilíbrio entre solteiros e casados – índice de 47,4% para ambos. Indivíduos separados e/ou divorciados representam 2,6%. O estado civil somente se diferencia por sexo: entre o sexo feminino, a maior parte apresentou status “solteiro”, com índice de 50% a mais que o sexo masculino na amostra. Talvez como consequência, o número de dependentes é baixo, com índice de 28,9%. Na amostra, 65,8% não têm dependentes. Quando é realizado o cruzamento com o gênero, esses números se alteram, conforme mostra o Gráfico 29.

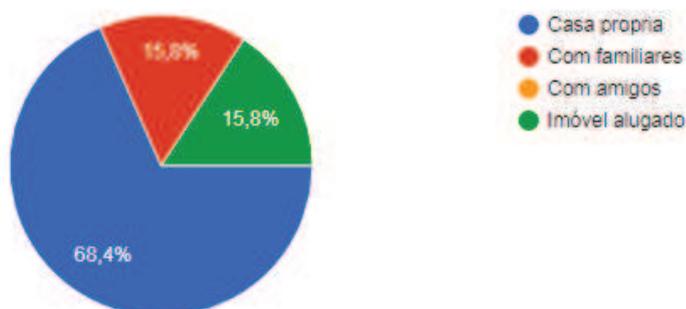
Gráfico 29- Comparativo dos dependentes entre homens e mulheres concluintes do curso de Gestão Empresarial da UFRGS nos anos de 2012 a 2014



Fonte: Elaborado pelo autor.

A maioria dos egressos reside em casa própria, seguido de índices iguais na moradia com familiares e imóvel alugado. Com relação ao sexo, não há diferenciação: a maioria de ambos os sexos residem em casa própria. Os índices de residência estão representados no Gráfico 30.

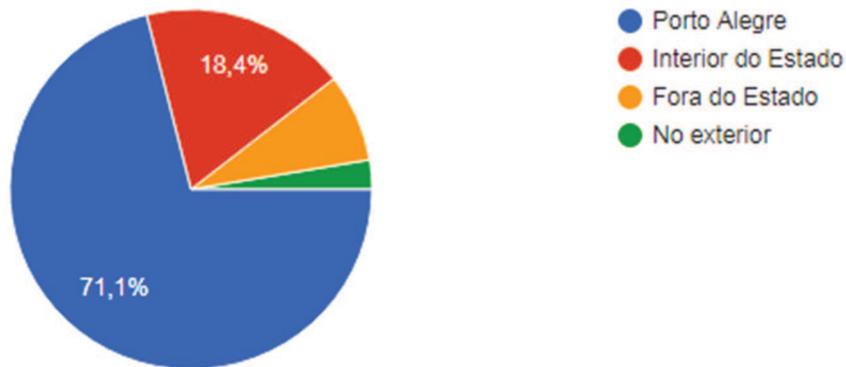
Gráfico 30 - Tipo de residência dos respondentes da pesquisa (concluintes do curso de Gestão Empresarial da UFRGS nos anos de 2012 a 2014)



Fonte: Elaborado pelo autor.

A maioria dos respondentes da pesquisa residem em Porto Alegre, com índice de 71%. Temos aqui 18% de egressos que residem no interior do estado, 7,9% fora do estado e somente um egresso que reside no exterior.

Gráfico 31 - Índice de local de residência dos respondentes da pesquisa (concluintes do curso de Gestão Empresarial da UFRGS nos anos de 2012 a 2014)



Fonte: Elaborado pelo autor.

Ao destacar essas questões dentro do quesito sociodemográfico, houve a intenção de agrupar informações significativas da amostra. Houve, também, a intenção de saber como era o ambiente familiar, em termos de formação, à época do curso. Conforme já discutido no capítulo 2, é preciso considerar que esta condição de acesso não é igual para todos: com as mudanças nas relações de trabalho na passagem do fordismo para o pós-fordismo, questões discutidas anteriormente, a noção de pleno emprego se empalidece e os sujeitos precisam apresentar “diferenciais” para conseguirem competir no mercado de trabalho. Por tratar-se de uma lógica de competitividade, nem sempre estes diferenciais garantem uma colocação “segura” – inversão de alguns elementos do fordismo. Nesse sentido, vale referenciar conforme já realizado no capítulo 2 que o:

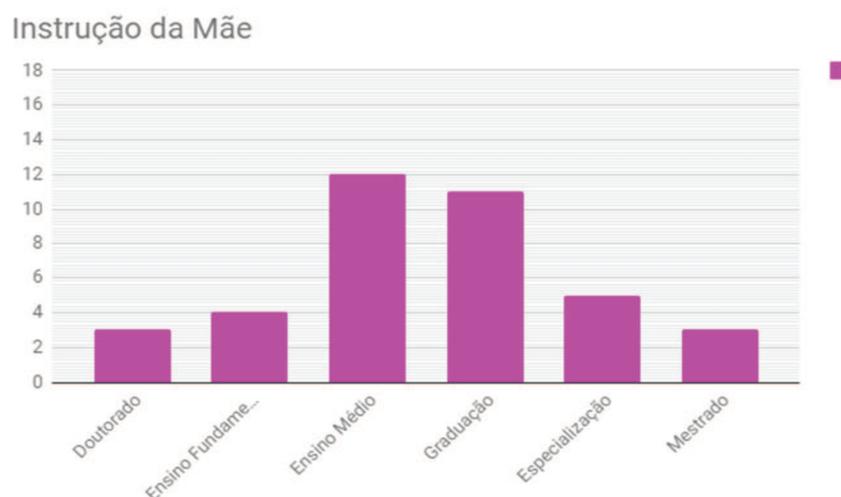
O problema que enfrentamos é como organizar as histórias de nossas vidas agora, num capitalismo que nos deixa à deriva. O Dilema de como organizar uma narrativa de vida é em parte esclarecido sondando-se como, no capitalismo de hoje, as pessoas enfrentam o futuro. (SENNETT, 2009, p.140).

Assim, foi perguntado ao egresso qual o nível educacional de seus pais. É importante ressaltar que a questão familiar costuma ser significativa na intenção de motivar os filhos para o estudo e a formação, isto é, o capital cultural que a família possui para orientar e quem sabe ajudar a organizar as histórias da vida dos jovens que entram no mercado de trabalho.

É de se esperar, portanto, que jovens oriundos de famílias com maior estoque de capital cultural levem vantagem não apenas em ambientes acadêmicos, mas também no mercado de trabalho, uma vez que é na família que alguns códigos de conduta e de relacionamento extremamente úteis para atividade profissional são transmitidos os jovens. (HELAL, 2005, p. 7).

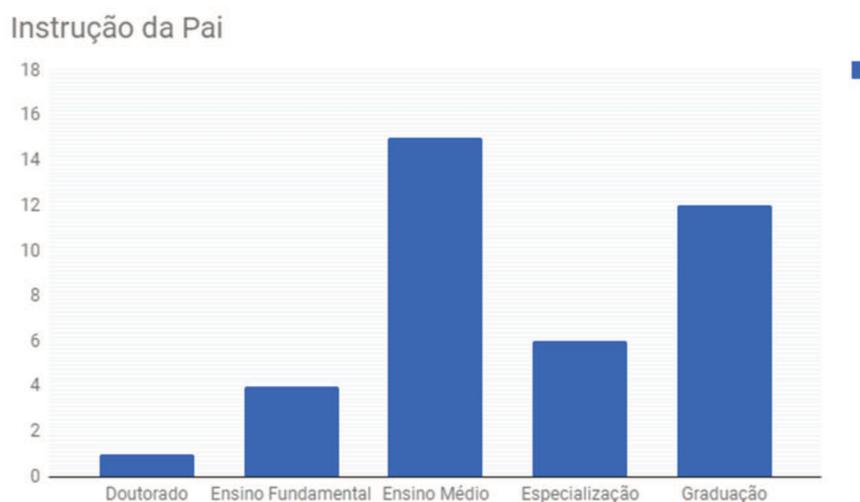
O número de egressos cujo pai tem grau de instrução no ensino médio é maior quando comparado às mães, assim como a frequência na graduação. A instrução da mãe tem maior frequência no doutorado e mestrado. Os Gráficos 32 e 33 demonstram essas constatações.

Gráfico 32 - Grau de instrução das mães dos egressos do curso de Gestão Empresarial da UFRGS nos anos de 2012 a 2014



Fonte: Elaborado pelo autor.

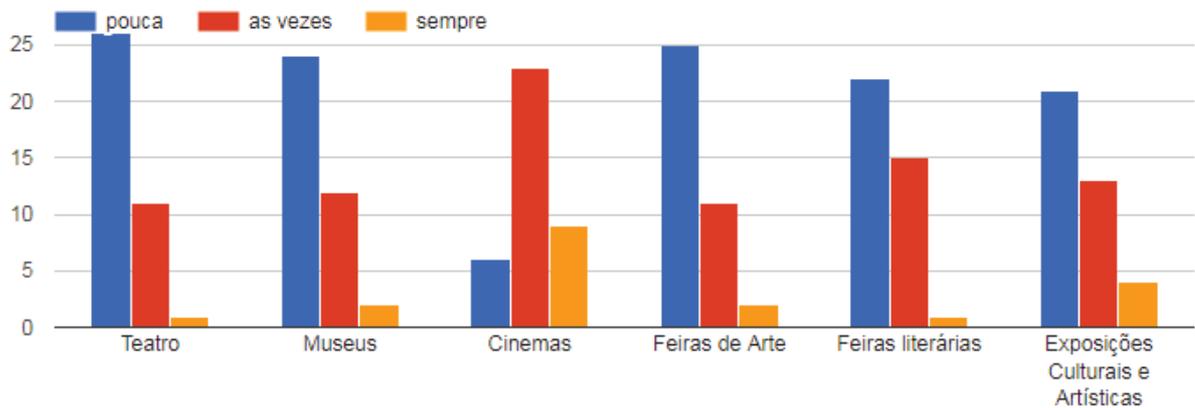
Gráfico 33 - Grau de instrução dos pais dos egressos do curso de Gestão Empresarial da UFRGS nos anos de 2012 a 2014



Fonte: Elaborado pelo autor.

O Gráfico 34 apresenta o resultado sobre a participação do egresso em atividades culturais, onde a maior parte tem por hábito ir a cinemas e feiras literárias. Porém, em sua maioria, os respondentes não possuem hábito de frequentar teatro e museu. Nesse perfil do egresso podemos observar que uma parte frequenta exposições culturais e artísticas. São informações pontuais e da amostra, mas que revelam as preferências culturais destes ex-alunos.

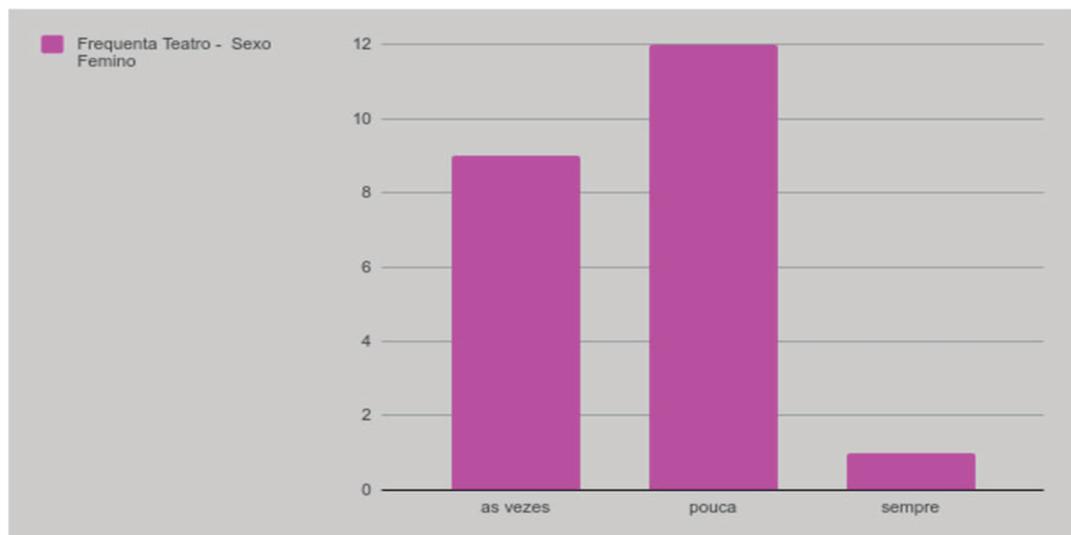
Gráfico 34 - Preferências Culturais dos egressos do curso de Gestão Empresarial de 2012 a 2014 na UFRGS.



Fonte: Elaborado pelo autor.

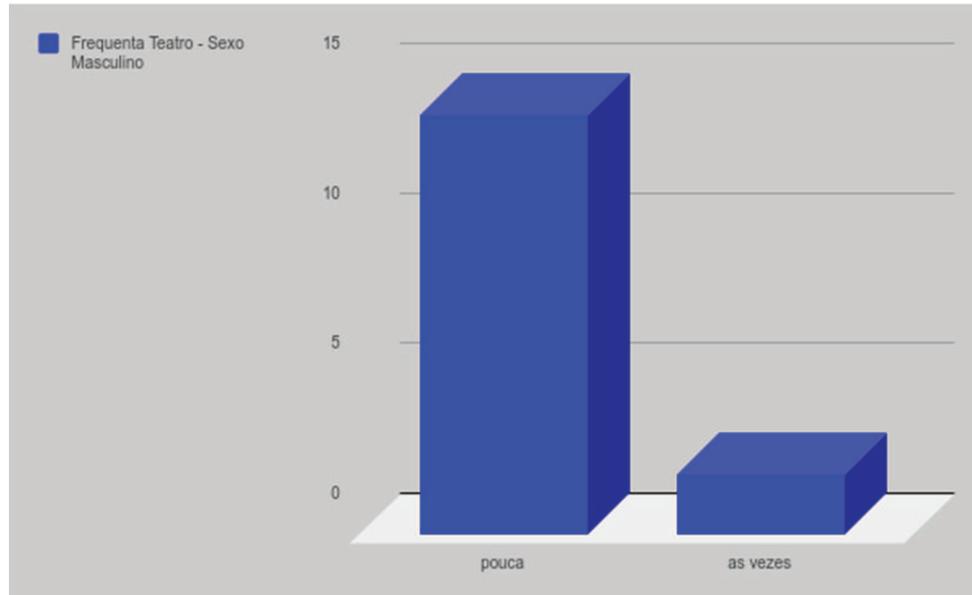
Para que possamos avançar nessa discussão, apresentamos ainda, nos gráficos 35 e 36, a comparação por sexo das preferências culturais sobre teatro. Conforme exposto, o teatro apresenta maior preferência por parte do egresso feminino.

Gráfico 35- Teatro como preferência cultural pelo sexo feminino dos egressos do curso de Gestão Empresarial de 2012 a 2014 na UFRGS..



Fonte: Elaborado pelo autor.

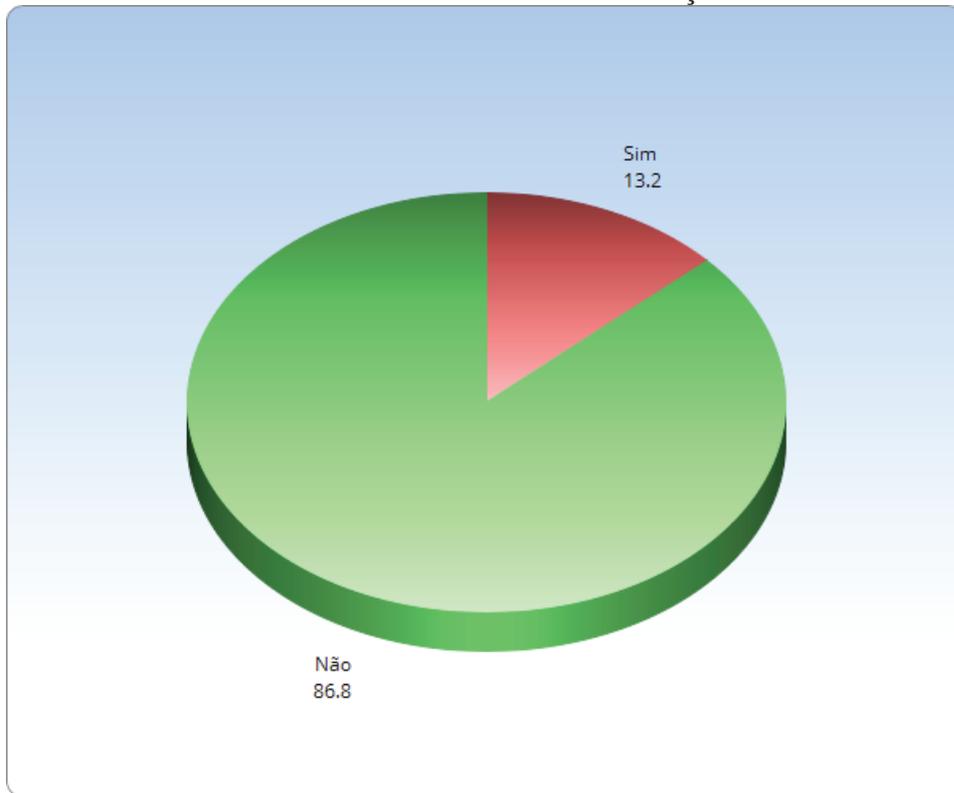
Gráfico 36 - Teatro como preferência cultural pelo sexo masculino dos egressos do curso de Gestão Empresarial de 2012 a 2014 na UFRGS.



Fonte: Elaborado pelo autor.

No perfil do egresso, foi possível obter informações sobre suas atividades sociais, como voluntariado ou associações, algo que nos aponta informações sobre o engajamento na sociedade como forma de compartilhar tempo em atividades não remuneratórias do ponto de vista econômico. Assim o Gráfico 37 demonstra que 86% dos egressos não possuem envolvimento no voluntariado, e somente 13,2% está envolvido nessas ações como causas humanitárias, animais e religiosas. Vale destacar aqui que a maior parte destes poucos envolvidos no voluntariado tem idade entre 25 e 40 anos e são do sexo feminino, e somente um do sexo masculino está envolvido nessas atividades.

Gráfico 37 - Participação dos egressos do curso de Gestão Empresarial de 2012 a 2014 da UFRGS em voluntariado ou associações.



Fonte: Elaborado pelo autor.

A partir da análise deste perfil inicial, partimos para questões sobre carreira, empresa e o Curso de Gestão Empresarial, questões que serão discutidas na próxima subseção.

4.3.4 Informações do egresso sobre a carreira, a empresa e o curso de Gestão Empresarial

Aqui, busca-se mostrar, através dos dados, a vida profissional dos egressos. As seguintes questões ajudarão a conhecer melhor o perfil do indivíduo:

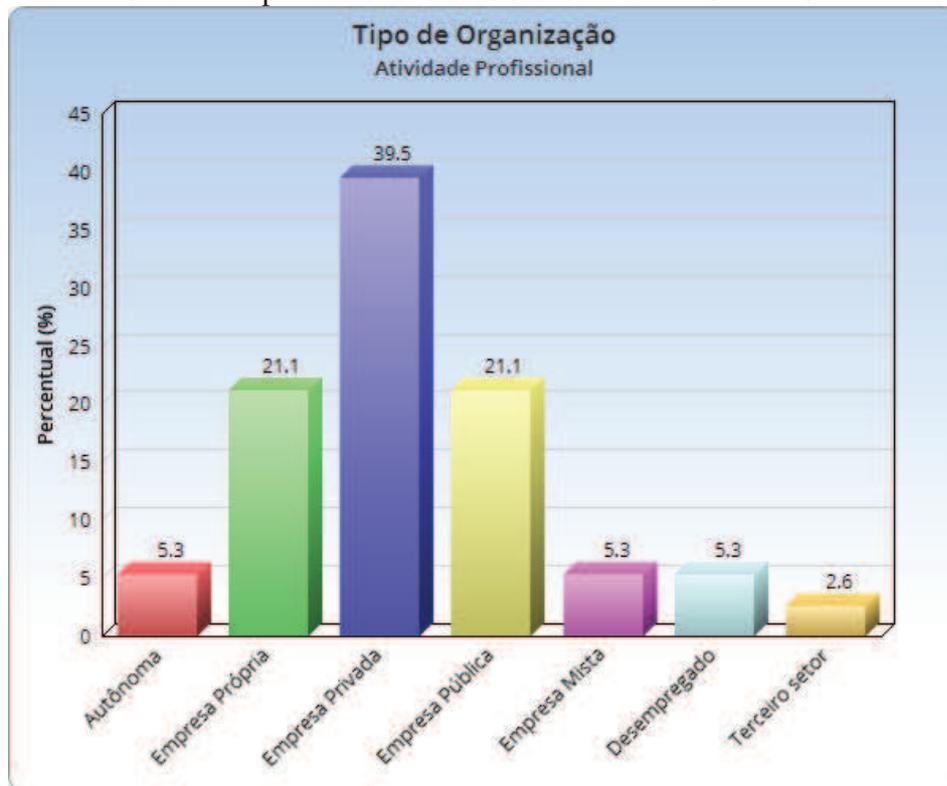
- graduação;
- organização onde exerce a atividade profissional;
- cargo;
- porte da organização;
- trajetória de ingresso no emprego atual;
- renda à época do curso;
- renda atual;
- percentual de aumento da renda após o curso;

- percepção do quanto o curso colaborou para o desenvolvimento profissional e pessoal;
- fatores do curso que poderiam ter contribuído mais na vida profissional;
- mudanças na vida profissional após o curso.

Nas seções anteriores, através das fichas de ingresso e avaliação, constatamos que o curso recebeu profissionais das mais diversas áreas do conhecimento. Assim, buscamos incluir nesse questionário uma questão que possibilitasse ao egresso informar sua área de formação. Como já mencionamos, nossa amostra pela ficha de ingresso é diferente em números, por conta dos alunos que não concluíram o curso. Sendo assim, é necessário coletar esta informação com a amostra real, e com os alunos que concluíram o curso. Os resultados dão conta de que as diferentes áreas de graduação somam o índice de 55,26% de egressos, com cursos de direito, nutrição, biologia, publicidade, letras, design gráfico e desenho industrial. As engenharias, juntas, representam 15,78%. A graduação em administração é responsável por 28,94% dos egressos que participaram desta pesquisa. Sendo assim, como já descrito nessa pesquisa, o curso de Gestão Empresarial tem como característica receber alunos das mais diversas áreas do conhecimento.

Os egressos estão distribuídos em várias organizações, conforme o seu tipo. Os que trabalham em empresas privadas somam 39,5%, e os que trabalham em empresa própria e pública empatam no percentual de 21,1%. Os demais estão distribuídos conforme mostra o Gráfico 38.

Gráfico 38 - Tipos de organizações em que se encontram os egressos do curso de Gestão Empresarial da UFRGS dos anos de 2012 a 2014

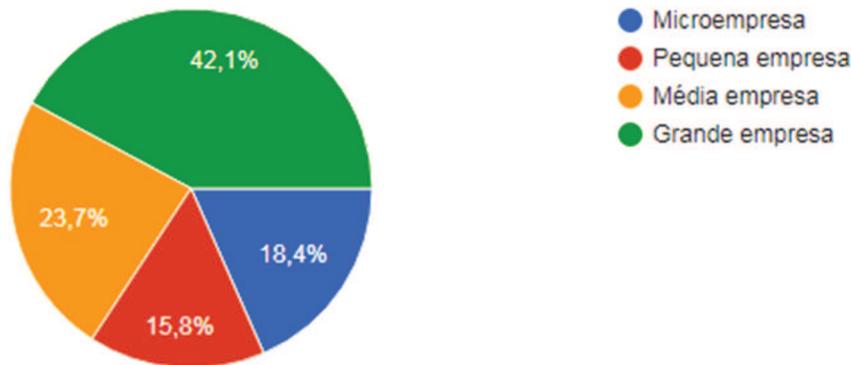


Fonte: Elaborado pelo autor.

Apesar das amostras serem diferentes com as fichas de ingresso e as fichas de avaliação que representam efetivamente os concluintes, percebe-se que os egressos aumentaram sua participação no setor público e como empresários – no gráfico, ambos os itens trazem o mesmo percentual. A questão nove do questionário, solicitava ao egresso que indicasse o seu cargo ou função atual. Dos respondentes, 26,3% estão ligados ao empreendedorismo, sendo que muitos são empresários; 21,1% estão exercendo funções de coordenação ou supervisão; e 15,8% são analistas em suas empresas. Do total, somente um egresso está em cargo executivo na empresa, e os demais estão distribuídos em cargos como consultor, gerente e especialista. Em comparação com a ficha de ingresso, houve um aumento significativo da participação desses egressos como empresários.

O porte da empresa também é relevante: a maioria dos indivíduos está ligada a uma grande empresa, seguido pela média empresa. O que se pode destacar é que há mais microempresas do que pequenas empresas, conforme pode-se observar no Gráfico 39.

Gráfico 39 - Porcentagem de empresas (conforme seu porte) nas quais há participação de egressos do curso de Gestão Empresarial da UFRGS nos anos de 2012 a 2014



Fonte: Elaborado pelo autor.

No âmbito desta pesquisa, também foi perguntado ao egresso de que forma ele conquistou seu emprego atual: 26,3% dos respondentes receberam indicação de pessoas, 23,7% passaram por seleção de currículo, e 18,4% realizaram concurso público; os demais (31,6%) não receberam indicação conforme havia sido perguntado, o que revela que realizam atividades empresariais ou são autônomos.

Com relação à renda dos egressos, este instrumento de pesquisa buscou saber quanto os indivíduos percebiam à época do curso e atualmente. Os resultados aparecem na Tabela 3.

Tabela 3 - Renda dos indivíduos à época do curso e hoje (egressos do curso de Gestão Empresarial da UFRGS durante os anos de 2012 a 2014)

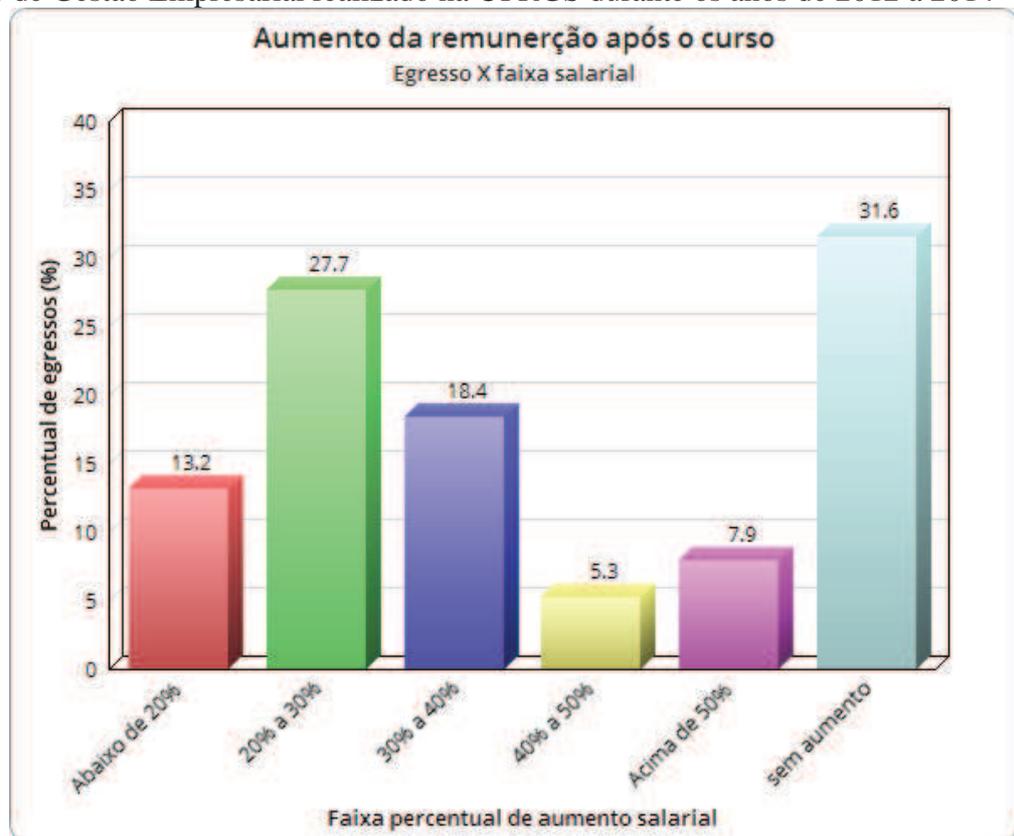
	Renda durante o curso	Renda após o curso	Percentual da amostra que trocou de faixa salarial
1 a 2 salários mínimos	10,5%	5,3%	50,47%
3 a 5 salários mínimos	44,7%	28,9%	64,65%
6 a 10 salários mínimos	23,7%	42,1%	56,29%
Acima 10 salários mínimos	21,1%	23,7%	2,6%

Fonte: Elaborado pelo autor.

No cômputo geral, pode-se perceber que, hoje, a maior parte dos egressos possui renda na faixa de 6 a 10 salários mínimos, o que representa 42% da amostra. Enquanto eram alunos do curso, a concentração de renda era maior na faixa de 3 a 5 salários mínimos. O percentual de troca de faixa salarial, mostrado na Tabela 3, representa uma movimentação significativa

entre as rendas. Contudo, foi proposto um complemento a esse questionamento, pois buscou-se saber a percepção do egresso quanto ao seu percentual de aumento recebido após o término do curso, conforme aponta o Gráfico 40

Gráfico 40 - Percepção do egresso quanto ao seu aumento salarial após concluir o curso de Gestão Empresarial realizado na UFRGS durante os anos de 2012 a 2014



Fonte: Elaborado pelo autor.

O conjunto de informações coletadas nessa pesquisa oferece algumas importantes reflexões acerca do curso, além de mostrar se essa experiência contribuiu para o desenvolvimento pessoal e profissional do egresso, usando escalas de satisfação aplicadas a essa questão. Dos respondentes, 36,8% acredita que o curso contribui muito na sua formação, 52,6% acredita que a contribuição foi razoável, e 10,5% afirma que a contribuição foi pouca.

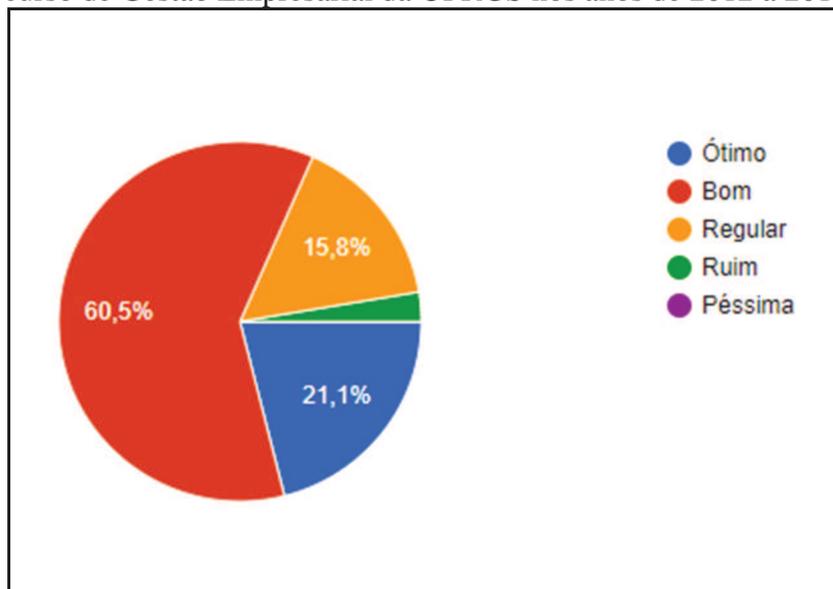
É importante destacar o sexo nessa questão, pois, ao observar os dados, é possível identificar informações pontuais. A participação feminina⁶ indica que a contribuição do curso na vida profissional e pessoal foi razoável ou pouca. Nessa participação, não houve satisfação relacionada ao critério “bom”, previsto na questão. A maioria dos respondentes masculinos

⁶ Nesta pesquisa teríamos uma série de desdobramentos possíveis na análise de gênero a serem exploradas a partir das relações das mulheres no mercado de trabalho. Porém, em função da sua abrangência e temporalidade para sua conclusão os desdobramentos serão explorados posteriormente.

acredita que foi bom – são os únicos responsáveis pelo índice de 36,8%. Contribuíram, também, para os percentuais de razoável e pouco, mas em menor número.

Como há interesse em saber sobre a rotina profissional do egresso, tal questão foi inserida no questionário para que fosse possível perceber pontualmente sua impressão com relação à formação obtida no curso e seu reflexo na rotina. O Gráfico 41 revela o resultado.

Gráfico 41 - Porcentagem sobre o reflexo do curso na rotina profissional do egresso do curso de Gestão Empresarial da UFRGS nos anos de 2012 a 2014



Fonte: Elaborado pelo autor.

Para complemento dessa questão – que aponta um índice alto no entendimento de que o curso influi de forma positiva na rotina profissional dos egressos –, destaca-se, aqui, o extrato descritivo realizado pelo egresso 1 com relação ao curso:

A compreensão sobre as demais áreas da empresa auxiliou-me nas reuniões com os demais líderes para compreender e negociar.

Outra percepção pontual sobre a rotina de trabalho foi evidenciada pelo egresso 2:

O curso proporcionou uma visão mais abrangente dos processos dentro de uma empresa. Também permitiu a troca com outros profissionais de formações diversas e que trabalham em diferentes empresas.

O curso de Gestão Empresarial tem em seu perfil receber como alunos profissionais de diversas áreas, o que pressupõe ganhos quando os estudantes começam a fazer trocas de conhecimentos e experiências. Tal percepção fica evidenciada pelo egresso 3:

O curso me deu uma boa base em relação à gestão como um todo, visto que minha área de formação não contemplou nada da área de administração.

A busca por emprego e novas oportunidades também é uma necessidade por parte dos egressos, conforme relata o egresso 5:

O curso foi de extrema importância, pois, na época, estava procurando serviço. Foi um diferencial pelo curso e pela instituição.

Os egressos 6 e 7 respectivamente, mencionaram reconhecimento profissional e mudança profissional:

O curso representou um grande crescimento profissional. Conquistei novos patamares e reconheci meu potencial. A especialização me fez questionar e analisar melhor as situações. Acredito que tenho uma visão mais ampla de mercado e funções.

Através do curso, retomei o contato com o meio acadêmico e busquei uma atualização profissional, o que cooperou para minha mudança de atividade profissional.

Como forma de apresentar as impressões descritas nos relatos dos egressos através do questionário, além das que já foram pontuadas, o Quadro 10 registra o que representou o curso ao egresso para sua formação profissional.

Quadro 10 - Impressões dos egressos com relação ao curso de Gestão Empresarial realizado na UFRGS nos anos de 2012 a 2014

Impressões positivas	Impressões negativas
1. Agregou ao CV e algumas disciplinas me desenvolveram profissionalmente, mas outras não.	Perda de tempo
2. Incentivo salarial e reconhecimento.	Achei o curso fraco
3. Muito. Além da experiência na viagem para a Europa, adquiri muito conhecimento em gestão de empresas. Os professores, na sua maioria, são ótimos.	
4. Propiciou conhecimento em gestão de pessoas e organização corporativa, sendo conceitos fundamentais.	
5. Maior conhecimento global, habilidades de gestão e conhecimentos; teoria e prática bem relacionadas.	
6. Crescimento profissional e na carreira.	
7. Conhecimento de algumas ferramentas de gestão.	
8. Interesse pela pesquisa e aplicação teórica. Novos conceitos e abordagens de assuntos específicos.	
9. Compreensão da gestão e abertura de novas possibilidades acadêmicas.	
10. Maior capacitação profissional.	
11. Conhecimento em novo assunto, conhecer pessoas, visão mais profissional do negócio. Ampliação de campos de conhecimento.	
12. A realização de um sonho e uma forte base curricular.	
13. Mais um título e bons contatos profissionais.	
14. Representou uma reciclagem e revitalização dos meus conhecimentos.	
15. Foi definitivo para ampliar conhecimentos. Agregou mais conhecimento à minha formação.	
16. Possibilitou uma porta para o ingresso no mestrado que quero realizar na UFRGS.	
17. Atualização e ideias de negócios trocadas com os colegas.	
18. Visão atualizada do desenvolvimento das empresas, áreas e pessoas. Enfoques de mercado que estão sendo analisadas e aperfeiçoadas pelas empresas.	
19. Foi uma oportunidade de conhecer os conceitos de administração e gestão, com destaque para as áreas de humanas e negócio. Além disso, foi muito bom participar de uma turma fora da empresa, pois pude conhecer vários segmentos e estabelecer contatos e amizades.	

Fonte: Elaborado pelo autor.

A participação dos egressos de forma descritiva nessa questão evidenciou importantes mudanças em suas áreas de atuação. Suas percepções dão conta de que o curso foi o meio pelo qual os egressos perceberam suas próprias aptidões e potencialidades em suas empresas ou na busca por melhores oportunidades. Importa dizer, sobre as impressões positivas do Quadro 10, conforme itens 5, 8, 15, 19, que ao perceber a citação direta ou indireta sobre o conhecimento, os egressos confirmam que a teoria não está desassociada da prática, e que a teoria é a base para o desenvolvimento das práticas. Nota-se, nos registros, o avanço destes egressos, por conta das descobertas através do curso que em forma de conhecimento evidenciam novas posturas no trabalho, ajustes profissionais e práticas bem fundamentadas. No item 5, um dos egressos enfatiza que a teoria e prática estão bem relacionadas no curso. Para outros, trata-se de revitalização e reciclagem de conhecimentos. Como já pontuado anteriormente, rediscutir a dicotomia teoria/prática no âmbito dos processos formativos é fundamental. Isso se relaciona também com o item 11, onde o egresso deixa claro que sua visão de negócio foi ampliada através do conhecimento recebido. Como detalharemos mais adiante, a percepção dos egressos quanto ao grau de conhecimento recebido no curso é de 94,7%, confirmando que, para eles, o conhecimento foi a base de suas evoluções profissionais.

As relações criadas durante o curso também estão presentes na impressão dos egressos quanto à sua importância para a carreira profissional, conforme item 13. Segundo resultado já apresentado no Gráfico 25, há um percentual alto sobre o quanto o curso promoveu o relacionamento pessoal na concepção dos ex-alunos.

Reciclar conhecimentos impulsiona o aluno a uma posição mais segura no enfrentamento ao mercado de trabalho. Estabelece-se essa experiência como uma porta de entrada para uma continuidade em outros níveis de qualificação. Isso reforça o que já foi apresentado nesse trabalho: a formação profissional é uma referência importante para que o trabalhador, empreendedor de si, possa sobreviver no mercado. O mercado exige capacidades e habilidades cada vez mais complexas para o exercício das atividades nas empresas. De acordo com Cattani (2006, p. 136), “a formação profissional está, em grande parte, associada às necessidades definidas pelas empresas no que concerne à sua política de organização e gestão do trabalho”.

Para entender o que é possível melhorar no curso, de modo que este contribua mais para as atividades profissionais do indivíduo, foi formulada uma questão utilizando a escala de Likert. A Tabela 4 apresenta os resultados a partir de atividades elencadas em escala de 1 a 6, de mais para menos importante.

Tabela 4 - Percepção dos egressos sobre o que é mais ou menos importante no curso de Gestão Empresarial da UFRGS entre 2012 e 2014

Amostra de 38 egressos	1	2	3	4	5	6
Atividades mais práticas no curso	1	1	2	9	12	13
Mais teoria	1	3	13	9	8	4
Disciplina com maior nível de aprofundamento	1	2	1	15	10	9
Atividades curriculares externas em empresas	3	3	2	4	15	11
Autoavaliação constante em sala de aula	3	10	7	9	5	4
Atividades de fortalecimento de relações entre colegas	2	3	7	7	6	13

Fonte: Elaborado pelo autor.

Apesar de sabermos, conforme as discussões anteriores, que a Teoria não está dissociada da Prática, a Tabela 4 registra a percepção livre do egresso com relação ao tema. Os egressos atribuíram importância a disciplinas com maior nível de aprofundamento, que pressupõe-se aqui um conhecimento compreendido como teórico/prático. Ainda observando os resultados na tabela, é possível perceber que 34,21% atribuem um alto grau de importância para atividades mais práticas no curso, bem como o fortalecimento de relações entre colegas. É importante ressaltar que 28,94% dão muita importância à possibilidade de ter atividades curriculares externas em empresas. As atividades mais práticas no curso são responsáveis por 31,57% do grau importância, e seria possível contribuir mais com as atividades profissionais; somados os altos graus de importância, chega-se ao índice de 65,78%. Os egressos atribuíram menor importância de serem desenvolvidos, no curso, os aspectos de teoria e autoavaliação constante em sala de aula para mudanças curriculares; somados, tais itens representaram 60,52%.

A pesquisa perguntou aos egressos aspectos ligados à carreira. O interesse pontual era saber se, após o término do curso, houve mudanças no aspecto profissional. A pergunta 31, apresentou-se como opcional. Mesmo assim, os ex-alunos sentiram-se motivados a responder. Os resultados estão expostos na Tabela 5.

Tabela 5 - Porcentagem de egressos do curso de Gestão Empresarial de 2012 a 2014 da UFRGS e o reflexo na sua carreira após o término do curso.

	Sim	Não	Amostra
A -Obteve aumento salarial	51,35%	48,64%	37
B -Obteve uma promoção de cargo	35,13%	64,86%	37
C -Realizou uma mudança de área ou função que representa uma evolução na sua carreira	56,75%	43,24%	37
D -Realizou uma mudança de emprego, por iniciativa própria, que representou uma evolução na sua carreira	36,84%	63,15%	38
E- Realizou uma mudança de carreira por iniciativa própria (abriu o seu próprio negócio, iniciou carreira acadêmica, etc.).	32,43%	67,56%	37
F - Mudou o patamar de atendimento a clientes e resultados da sua empresa (responda somente se for empresário ou empreendedor).	42,85%	57,14%	28

Fonte: Elaborado pelo autor.

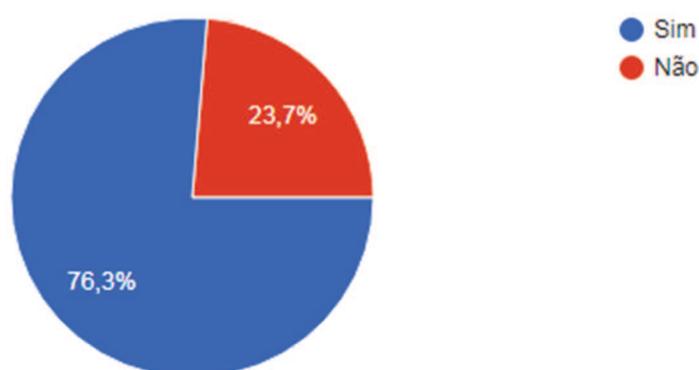
Podemos perceber que as respostas ao item A relacionam-se com um aspecto já levantado nessa pesquisa: o aumento salarial pós-curso de 20% a 30%, situado na faixa entre 6 a 10 salários mínimos. Alguns egressos realizaram mudanças de área ou função, mas não trocaram de empresa nesse mesmo período. A promoção em cargo, apontada por um total de 35,13% dos respondentes, pode corresponder à capacidade de liderança apontada pelos egressos como importante ao exercício profissional – questão essa que poderia ser desdobrada em outra pesquisa, de modo a traçar a veracidade da hipótese..

A questão seguinte tem relação direta com a Tabela 5. Foi necessário saber a que o egresso atribui sua mudança profissional; para responder, era possível escolher três alternativas. Para 65,78% dos egressos, a mudança profissional ocorreu por conta do desenvolvimento por parte do curso de competências ligadas a comunicação, planejamento e negociação. As competências de liderança, como gestão de pessoas e relacionamento interpessoal, foram apontadas pelos egressos em 57,89%. O interesse por outras áreas ou setores da empresa foi despertado em 42,10%. A opção por mudanças profissionais por indicação de colegas e professores foi a menor, ou seja, as mudanças profissionais realizadas pelos egressos não ocorreram por indicação - índice de 7,89%. O desenvolvimento profissional nas competências de gestão ligadas às áreas de finanças, marketing e operações por parte dos egressos representou

34,21%. Somente 23,68% afirmou que o curso despertou o interesse por atividades profissionais na área acadêmica.

Foram obtidas, a partir das questões 17 e 18, informações dos egressos quanto à convivência pessoal com os colegas de curso. Como já observado nas questões anteriores, percebe-se que os egressos mantêm contato entre si - de todos os respondentes, 76% afirmou manter contato atualmente, conforme Gráfico 42.

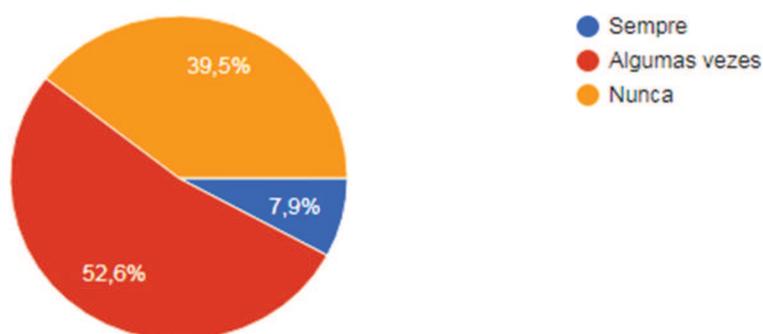
Gráfico 42 - Porcentagem de egressos que mantêm contato entre si até hoje do curso de Gestão Empresarial de 2012 a 2014 na UFRGS



Fonte: Elaborado pelo autor.

Não mensura-se aqui o nível de aprofundamento social ou de convivência entre os ex-alunos, mas, através da pesquisa, pode-se observar que estes contatos, por vezes, tiveram serventia profissional. Os níveis de colaboração à carreira exercida por tais contatos estão representados nas opções “algumas vezes” e “sempre”, que, somados, chegam ao índice de 60,5%, conforme Gráfico 43.

Gráfico 43 - Porcentagem de egressos do curso de Gestão Empresarial de 2012 a 2014 na UFRGS onde o contato entre si ajudou na carreira profissional.



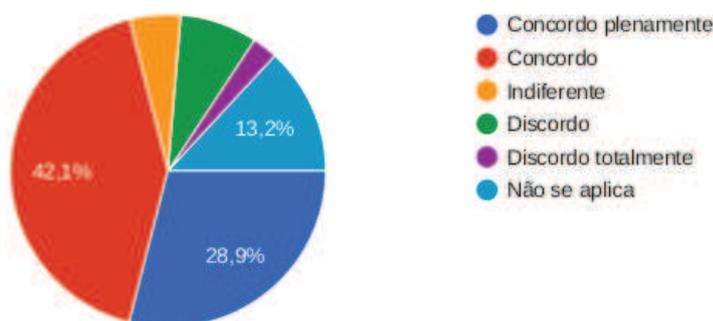
Fonte: Elaborado pelo autor.

Os aspectos ligados à valorização da formação no mercado de trabalho atual foram abordados nas questões 12, 15, 16, 19, 20, 23, 28, 29, 30, 33 e 34.

Experiências prévias, trajetórias, hábitos culturais e conhecimentos adquiridos são pontos relevantes à qualificação profissional. Conforme já mencionado, as discussões sobre inserção e crescimento no mercado de trabalho não podem ser dissociadas das discussões já realizadas sobre as mutações do mundo do trabalho no capitalismo flexível.

Para que possamos visualizar o comprometimento da empresa quanto ao desenvolvimento do trabalho, formulamos duas questões com o intuito de perceber se a empresa está comprometida com o bom relacionamento da equipe e se a mesma promove capacitação profissional. Conforme já discutido no capítulo 2.2, é preciso considerar que hoje não só os fatores técnicos são importantes, mas também os humanos. O mercado compreende que quanto mais este capital humano for preparado e/ou capacitado, melhor serão os resultados da empresa. Partindo desta lógica, o Gráfico 44 apresenta algumas informações relacionadas.

Gráfico 44 - Percepção dos egressos do curso de Gestão Empresarial de 2012 a 2014 da UFRGS com relação ao comprometimento da empresa com o bom relacionamento da equipe

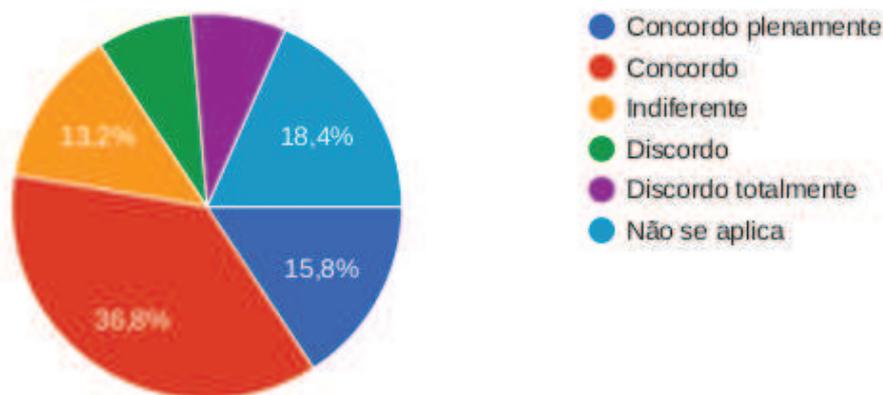


Fonte: Elaborado pelo autor.

Na percepção da maioria dos egressos, a empresa está comprometida em proporcionar um ambiente saudável através do relacionamento das equipes de trabalho, fato este que pode organizar a estrutura de cargos e o desenvolvimento da empresa. Nesse caso, não pretende-se saber que tipo de programas são desenvolvidos para que este comprometimento seja efetivo - o que pode ser desdobrado em uma futura pesquisa -, mas compreender que tal desenvolvimento é entendido como uma ação positiva a partir da percepção dos respondentes.

Tratando ainda das atividades peculiares que requerem formação e qualificação, perguntamos ao egresso se a empresa a qual este possui vínculo se preocupa em promover capacitação profissional. O gráfico 45 apresenta estas informações.

Gráfico 45 - Percepção dos egressos do curso de Gestão Empresarial de 2012 a 2014 da UFRGS com relação a promoção de programas de capacitação em sua empresa.

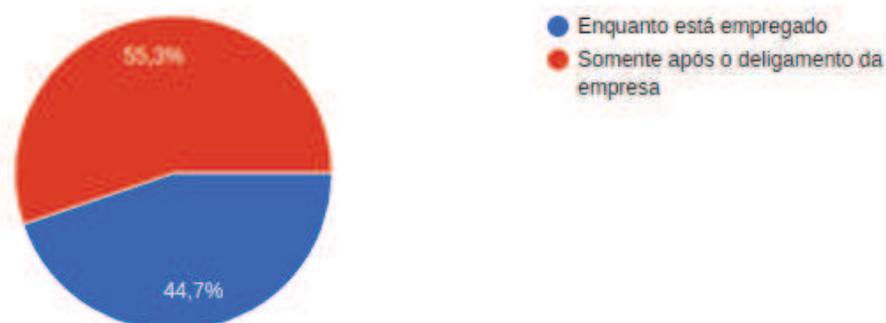


Fonte: Elaborado pelo autor.

Conforme os resultados, percebe-se que a maior parte dos egressos recebe capacitação, mas a soma dos indiferentes – “discordo” e “discordo totalmente” – é de 29%, o que sugere que, dependendo do tipo de empresa, o investimento nos seus colaboradores é distinto. Conforme já discutido, os sujeitos têm sido responsabilizados, em grande medida, pelos investimentos que devem fazer em si mesmo.

Questionados quanto à procura por novas oportunidades de trabalho após a conclusão do curso, os egressos dividiram-se com índices parecidos: 53% deles afirmaram apenas procurar novos empregos após seu desligamento da empresa, e 44,7% procuraram trabalhos mesmo estando empregados. Esses números podem relacionar-se ao fato de, conforme já levantado, grande parte dos egressos possuem renda situada na faixa de 6 a 10 salários mínimos após a conclusão do curso. Em tempos de instabilidade e incerteza, isso faz com que alguns deles não se preocupem em prospectar outras oportunidades de trabalho por entenderem que estão financeiramente estáveis. Os resultados desta questão estão expostos no Gráfico 46.

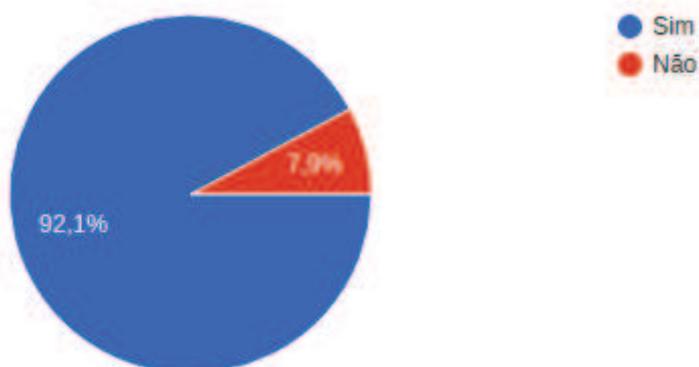
Gráfico 46 - Percepção dos egressos do curso de Gestão Empresarial de 2012 a 2014 da UFRGS quanto à procura de nova oportunidade de trabalho.



Fonte: Elaborado pelo autor.

Com a evidente preocupação do egresso em estar atualizado para o exercício profissional, fica claro, como já mencionado na seção 2.2, que o mercado de trabalho exige capacidades e ou habilidades mais e mais complexas para o exercício das atividades definidas nas empresas. O Gráfico 47 apresenta a percepção dos egressos quanto à estas necessidades.

Gráfico 47 - Percepção dos egressos do curso de Gestão Empresarial de 2012 a 2014 da UFRGS quanto a necessidade de estar atualizado para o exercício profissional.



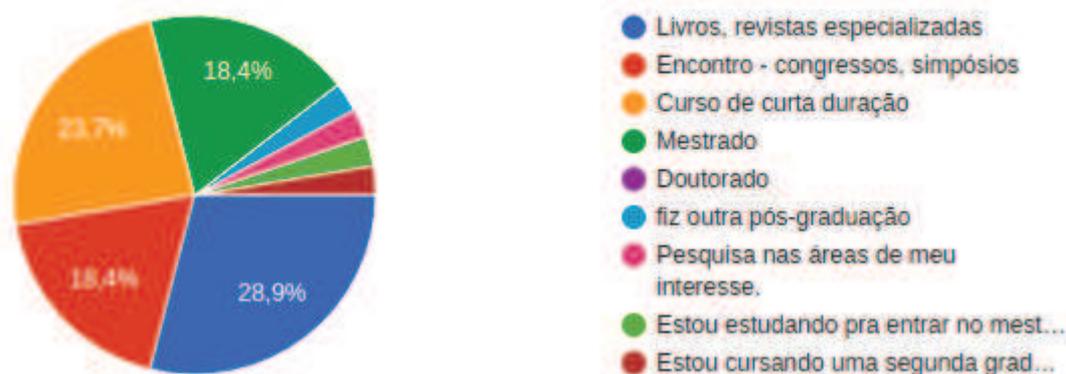
Fonte: Elaborado pelo autor.

Em um mercado de trabalho tão competitivo, as diversas formas de formação continuada aparecem bem diversificadas, conforme esta pesquisa com os egressos. Importante salientar que, conforme Cattani (2006), “a formação profissional está, em grande parte,

associada às necessidades definidas pelas empresas no que concerne à sua política de organização e gestão do trabalho”. (CATTANI, 2006, p. 136). O Gráfico 48 apresenta que o desenvolvimento profissional dos egressos se dá através de várias formas. Somente 18% destes procuram sua qualificação através do mestrado. É preciso considerar, conforme apontado no capítulo 2.2, que a pulverização de opções na formação é um processo educativo importante. Nesse aspecto, podemos perceber que:

Em sua acepção mais ampla, a formação profissional (FP) designa todos os processos educativos que permitam, ao indivíduo, adquirir e desenvolver conhecimentos teóricos, técnicos e operacionais relacionados à produção de bens e serviços, quer estes processos sejam desenvolvidos nas escolas, quer nas empresas. (CATTANI, 2006, p.137).

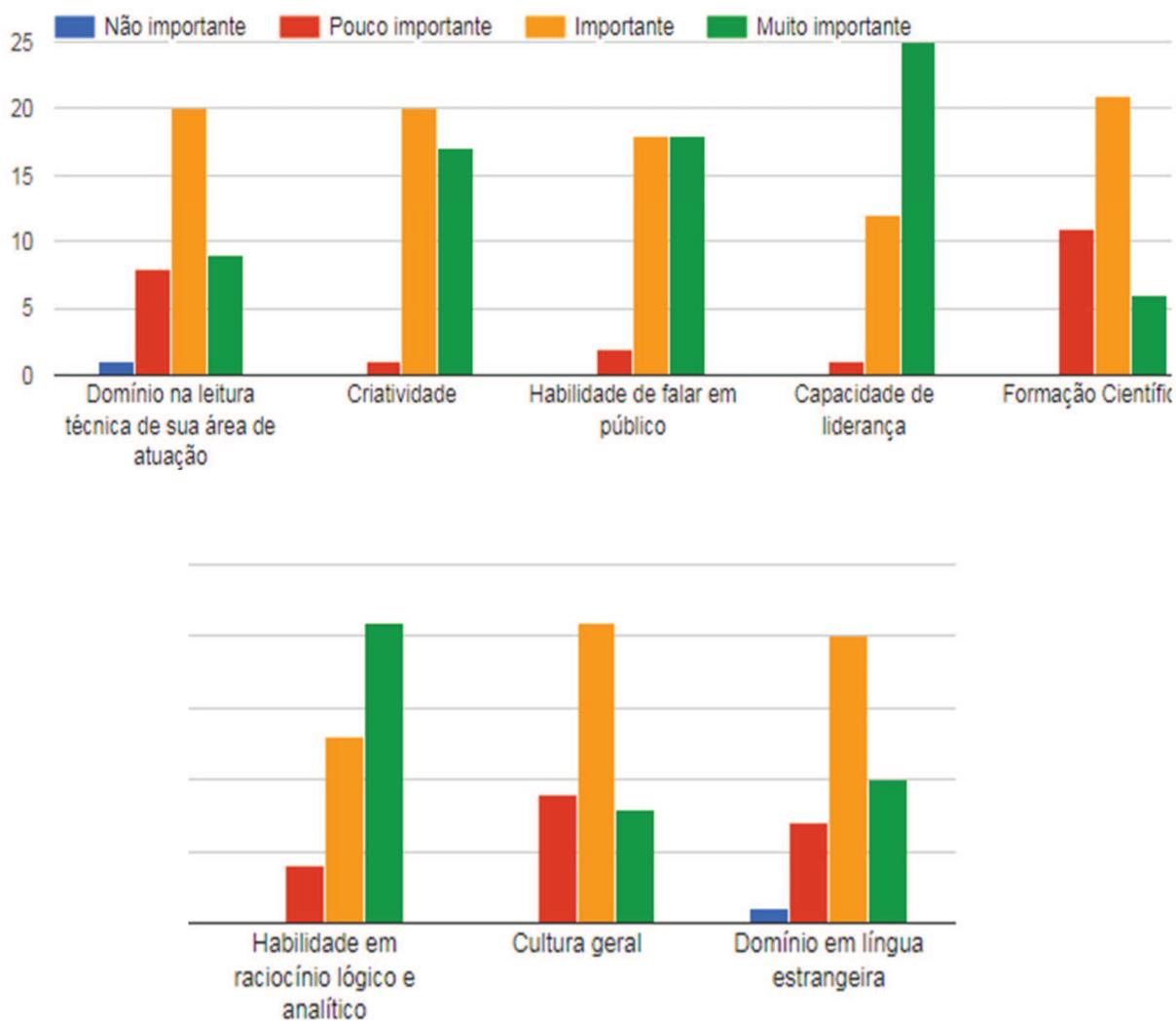
Gráfico 48 - Percepção dos egressos do curso de Gestão Empresarial de 2012 a 2014 da UFRGS quanto a forma de se atualizar para o exercício profissional.



Fonte: Elaborado pelo autor.

Grande parte dos egressos sinaliza que a capacidade de liderança e de raciocínio lógico é muito importante para se enfrentar o mercado de trabalho. Para a pergunta 30, foram escolhidas cinco habilidades específicas a serem elencadas conforme sua importância para o exercício profissional. Foram elas: criatividade, formação científica, cultura geral, formação em língua estrangeira e domínio da leitura na área técnica. Com relação a esta última, podemos observar que o resultado apresenta-se em consonância com aqueles apresentados no Gráfico 48, onde 28,9% dos respondentes afirmaram atualizar-se para o exercício profissional através livros e revistas especializadas. O gráfico 49 apresenta as informações sobre as habilidades em geral com sua relevância para o mercado de trabalho.

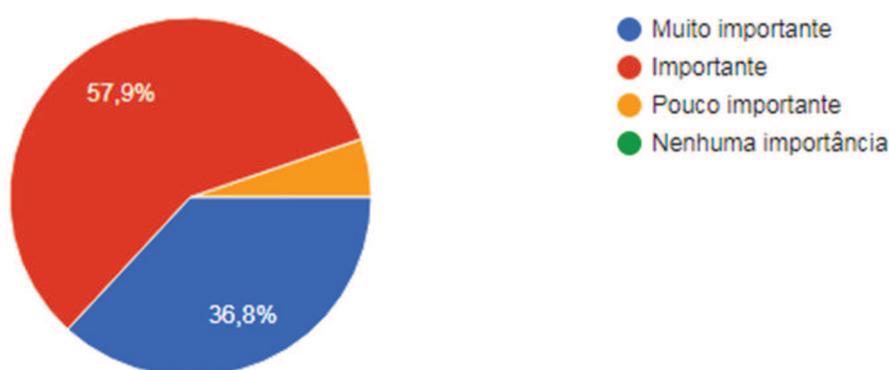
Gráfico 49 - Percepção dos egressos do curso de Gestão Empresarial de 2012 a 2014 da UFRGS quanto a importância das habilidades para o exercício profissional.



Fonte: Elaborado pelo autor.

Como forma de obter informações sobre a importância dos conhecimentos adquiridos no curso, temos um grande percentual de satisfação positiva, distribuída nas opções de “importante” e “muito importante”, que, juntas, representaram 94,7% do total das respostas. Para este percentual, a amostra credencia ao curso sua relevância e excelência nos conhecimentos adquiridos durante sua formação.

Gráfico 50 - Porcentagem dos egressos do curso de Gestão Empresarial de 2012 a 2014 da UFRGS quanto ao grau de importância dos conhecimentos adquiridos no curso.



Fonte: Elaborado pelo autor.

Ao relacionar o grau de importância destes conhecimentos com mudanças na carreira, 65,78% dos egressos definem que o curso desenvolveu competências pessoais, que neste âmbito envolvem comunicação, negociação e planejamento. As competências de liderança, que envolvem gestão de pessoas e relacionamento interpessoal, chegaram ao índice de 57,89%. Importa dizer que a pergunta realizada no questionário permitia que o egresso apontasse mais de uma alternativa. Os resultados estão expostos na Tabela 6.

Tabela 6 - Porcentagem de egressos do curso de Gestão Empresarial de 2012 a 2014 da UFRGS quanto as de mudanças promovidas pelo curso na carreira após o seu término.

Motivação para Mudanças	Percentual (%) de egressos sobre mudanças na sua carreira profissional.
A indicação de colegas ou professores permitiu uma mudança de área ou de emprego.	7,89%
O curso desenvolveu minhas competências de liderança (gestão de pessoas, relacionamento interpessoal, etc.).	57,89%
O curso desenvolveu minhas competências pessoais (comunicação, negociação, planejamento, etc.).	65,78%
O curso desenvolveu minhas competências técnicas de gestão (em finanças, marketing, operações, etc.).	34,21%
O curso despertou meu interesse para outros setores, áreas ou empresas.	42,10%
O curso me deu mais segurança para participar de processos seletivos e mudar de emprego.	13,15%
O curso despertou o meu interesse pela carreira acadêmica.	23,68%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Finalizando o instrumento de pesquisa, foi perguntado ao egresso quais os principais desafios que ele enfrentou ou tem enfrentado no mercado de trabalho atualmente. Muitas destas percepções dão conta de um mercado cada vez mais competitivo. A pergunta foi formulada com o intuito do egresso expressar-se descritivamente e de forma livre. A participação foi de 100%, ou seja, todos os egressos optaram por registrar suas percepções a respeito desta questão - alguns, em forma de desabafo ou descontentamento. O Quadro 11 apresenta tais percepções.

Quadro 11 - Percepção descritiva dos egressos do curso de Gestão Empresarial de 2012 a 2014 da UFRGS quanto as dificuldades no mercado de trabalho.

1. Conseguir exercer uma função mais adequada.
2. O racismo, a questão da idade e o retorno dos setores de Recursos Humanos das Empresas.
3. Algumas empresas têm aumentado a exigência para o candidato e oferecido salários menos atrativos, acredito que pela retração do mercado. As posições têm sido unificadas em um profissional para reduzir custo, sobrecarregando as equipes e incentivando, quem tem condições, de empreender ou buscar novas formas mais leves de trabalho.
4. Dificuldades próprias do mercado de trabalho, como por exemplo empresas que somente reconhecem funcionários que são "puxa-sacos" ou dificuldades de entrar em cargos mais altos no mercado, pois não tem-se a indicação necessária. Gestores/chefes/líderes com conhecimento e formação acadêmica inferior e a sua dificuldade/insegurança em aceitar/ajudar/promover funcionários que possuam maior conhecimento e maior técnica que os mesmos. Muitas empresas não incentivam e não reconhecem os conhecimentos de uma pós-graduação, muitas vezes que acham que "cursinhos de extensão" representam o mesmo conhecimento e não reconhecem os funcionários que buscam maiores conhecimentos e investem nisso.
5. A não resposta às minhas tentativas de mandar currículo.
6. Em função da crise econômica os salários estão bem abaixo do que vinha sendo praticado. As empresas estão selecionados profissionais altamente capacitados por salários pouco atrativos. Também há uma redução de funcionários no quadro geral das empresas, o que acaba sobrecarregando os profissionais que estão atuando. Estamos tendo que fazer muito com menos recursos e pessoas.
7. Mão de obra desqualificada no ambiente de trabalho e baixa valorização na formação acadêmica
8. Hoje em algumas empresas infelizmente pela falta de instruções estão focando cada vez mais na produção em vez da qualidade.
9. Baixo salário da categoria
10. A conclusão do curso coincidiu com minha fase maternidade e por esta razão desacelerei minha carreira para priorizar minha família.

Fonte: Elaborado pelo autor.

Ao observar as informações descritivas no geral, percebemos que muitas impressões registradas pelos egressos dão conta das rotinas diárias aos quais estes estão envolvidos e suas percepções quanto às mudanças em sua conduta que seriam necessárias diante ao trabalho.

O referencial teórico desta pesquisa ajuda a compreender que, apesar de ouvirmos constantemente que é preciso estar “preparado” e buscar a formação continuada para atuação no mercado de trabalho, o sucateamento, o desemprego, os baixos salários, a concorrência, dentre outras questões, fazem parte da lógica do capitalismo flexível e extrapolam, em grande medida, a atuação do sujeito “em si”. O Quadro 12 registra estas impressões, fornecendo elementos reais sobre as dificuldades do mercado por parte dos egressos na amostra da pesquisa.

Quadro 12- Percepção descritiva dos egressos do curso de Gestão Empresarial de 2012 a 2014 da UFRGS quanto aos desafios no mercado de trabalho.

1. Encontrar boas vagas de trabalho.
2. Manter uma rede de relacionamento.
3. A concorrência (emprego, cargo de liderança dentro da empresa e mercado), a inovação, impostos.
4. Profissionais capacitados, com vontade de fazer.
5. Alta concorrência, salário baixo.
6. O principal desafio é decidir se devo continuar com a minha boa situação salarial e com um emprego estável e confortável ou me desafiar a novos desafios e horizontes no mercado privado buscando ser executivo de uma grande empresa, ou montando um negócio. Hoje eu não penso nessa segunda hipótese, mas confesso que gostaria muito de pensar e arriscar para ter mais sucesso negocial. Ou seja, ter mais impacto na sociedade.
7. Gestão de pessoas e relacionamento interpessoal em função da necessidade de alinhamento de atividades, objetivos e motivações.
8. Comunicação e gestão de pessoas é o maior desafio.
9. Acredito que uma parte das pessoas de nível operacional nas empresas (operários) ainda não assimilaram a necessidade de um maior comprometimento e responsabilidade nos seus afazeres e junto aos empregadores. Dentre outros motivos, este acima, foi importante para minha tomada de decisão em mudar de atividade profissional.
10. Reconhecimento da titulação adquirida na busca de uma melhor colocação dentro da organização.
11. Crescimento profissional alterando a função de analista sênior para cargos de gestão.
12. Concorrência.
13. A informalidade nos setores.
14. Competitividade e gestão.
15. Experiências.
16. Acompanhar a velocidade das mudanças.
17. Cargos compatíveis com os salários oferecidos; vagas em níveis superiores com salários atrativos
18. Retenção dos clientes e manutenção da rentabilidade contratual.
19. Atualização.
20. Resistência à mudança e medo de pensar disruptiva mente.
21. Capacidade de gerenciar pessoas de realidades diferentes.
22. Como empresário, os maiores desafios que enfrento estão relacionados à crise econômica, e a dificuldade de investir no atual cenário.
23. A crise financeira e de mercado atual.
24. Estou estudando para ingressar no mestrado.
25. Oportunidade de encarar novos desafios, para meu desenvolvimento, com um salário equivalente ou maior do que eu ganho hoje.
26. Melhorar competência relacionada a busca por resultados sustentáveis.
27. Cada vez mais tem sido exigido um trabalho integrado nos três pilares: gestão de pessoas, custos e produtividade. Para atender isso em primeiro lugar devemos desenvolver visão sistêmica do negócio.
28. Enfrentei muita concorrência, é preciso algum diferencial para alcançar vagas.

Fonte: Elaborado pelo autor.

É possível perceber, nos itens 2, 7, 8 e 21 do Quadro 12, apontamentos para o desafio no mercado de trabalho em relação à gestão de pessoas e relacionamento interpessoal, que também são evidenciados como competência adquirida através do curso, conforme os resultados da Tabela 7. Isso revela o quão reunir informações sobre as competências na gestão de pessoas é importante para este egresso. Chama atenção a especificidade do apontamento do item 21, onde a gerência de pessoas com perfis e realidades diferentes é colocada como um desafio. Isso, na verdade, não apresenta-se apenas como um desafio, mas como uma necessidade, visto que pode-se perceber que a riqueza de uma empresa ou instituição está no seu capital humano e na forma com este se relaciona com suas atividades. É visível que o egresso também enfrenta dificuldades com a falta de reconhecimento por sua formação. Por vezes, oportunidades são direcionadas por meritocracia, conforme fica evidenciado no item 4 do Quadro 11 e item 9 do Quadro 12.

A vontade de ser um empreendedor não é um registro frequente nessa pesquisa, mas o item 6 do Quadro 11 revela o quanto a dúvida de largar o emprego para ter o próprio negócio é presente, onde o egresso realiza ponderações e justificativas para a mudança de percurso na sua vida profissional.

Destaca-se, ainda, o aspecto da competitividade, evidenciada nos itens 3, 5, 12 e 14, onde o egresso aponta-o como um desafio no mercado de trabalho. Cada vez mais os trabalhadores necessitam de especialização para atender suas responsabilidades na empresa, além de outras mais que derivam do seu cargo e são necessárias. Esta relação muitas vezes é estabelecida ao trabalhador para que este possa ser competitivo, mantendo o seu posto.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como intuito, em ponto de partida, pesquisar a vida profissional de egressos do curso de especialização em gestão empresarial. Decorrente desta ação, buscou-se reunir informações que viabilizassem a contextualização das trajetórias pessoais e profissionais destes egressos. Como aspecto de vital importância, as informações existentes concentravam-se em documentos, como a Ficha de Cadastro e Ingresso e a Avaliação Final do Curso. Até aqui, levantaram-se informações para um perfil semiacabado, visto que, após o término das edições 2012, 2013 e 2014, não foi realizada nenhuma pesquisa sobre os alunos formados no curso e suas trajetórias pessoais e profissionais. Para tanto, foi necessário teorizar a respeito do contexto do trabalho e as questões que afetam o movimento das oportunidades de trabalho, como o investimento do capital humano, a formação continuada e a lógica da concorrência. A partir deste cenário, foram analisados os reflexos da formação em pós-graduação através do curso de Gestão Empresarial na carreira do egresso. Para tanto, foi criado um instrumento de pesquisa que permitisse registrar aspectos sobre vida pessoal, trabalho, carreira e formação continuada. Para que a pesquisa fosse representativa sob o ponto de vista da amostra, houve certa dificuldade ao aplicar o instrumento escolhido. É sabido que muitas pesquisas, quando realizadas pela Internet com formulários específicos para esta finalidade, possuem retornos diferenciados e por vezes pouco participativos por parte dos pesquisados. Entretanto, obteve-se, neste estudo, um número satisfatório de respondentes: dos 69 especialistas aptos a participar do mesmo - egressos das turmas de 2012, 2013 e 2014 -, obteve-se o retorno de 38 deles, ou seja, 55,07% de participação. Toda a estratégia para solicitar a participação destes egressos está registrada nessa pesquisa, mas ainda vale ressaltar a satisfação pessoal em obter-se a atenção de ex-alunos a uma iniciativa deste pesquisador. Pôde-se perceber que, para eles, a pesquisa também foi importante, o que encoraja o curso por novos caminhos sob a ótica dos resultados, na promoção de ações e reflexões da formação continuada - aqui representada por um curso de Especialização.

As inquietações de estar no comando de uma pesquisa e, diante da participação dos egressos, receber uma vasta quantidade de dados que envolvem aspectos pessoais e profissionais, me causaram alegria e atribuíram grande responsabilidade na leitura do que havia proposto como projeto de pesquisa. A chegada do primeiro resultado da pesquisa foi como uma aceitação do caminho acadêmico e teórico que percorri. Após o levantamento do perfil dos egressos, em sua maioria empregados e produzindo riquezas, ficou a certeza de que a formação

sempre valerá à pena, ainda que o ambiente macroeconômico seja turbulento e complexo e que a lógica da concorrência exija cada vez mais do trabalhador.

Todas estas provocações me desafiaram a perceber com mais atenção o mercado de trabalho, a formação continuada, a luta na busca por conhecimento, as dificuldades financeiras em participar de uma formação e, como apontaram os egressos, a necessidade de obter mais conhecimentos sobre os recursos humanos no mundo do trabalho.

Ao retomar o objetivo da pesquisa, junto ao cenário da formação continuada, foi possível chegar a algumas conclusões, elencadas a seguir:

- a) Observa-se que a maioria dos ingressantes no curso é do sexo feminino e as mulheres são as que mais concluem esta etapa, possuindo idades entre 30 a 40 anos, e em sua maioria, solteiras. Em comparação ao sexo masculino, são as que menos possuem dependente. Do total de participantes, as mulheres também obtiveram maior número.
- b) A maioria dos ingressantes reside em Porto Alegre;
- c) O grau de instrução familiar, ou seja, dos pais, está concentrado em nível de ensino médio e graduação. O pai apresenta nível em pós-graduação de 15,78%, mas a titulação das mães em pós-graduação é de 28,94% do total da amostra.
- d) Os egressos, em sua maioria, estão ligados ao setor privado. A maior parte dos cargos que ocupam no setor privado são de gerentes, especialistas e consultores. Somente um exerce o cargo de executivo;
- e) Somente um terço desta amostra não é empresário ou autônomo, obteve emprego utilizando redes de contato, ou por indicação. Os demais estão inseridos no mercado por avaliação de currículo ou concurso;
- f) Após a titulação de especialista, a renda da maioria dos egressos subiu entre 20% a 40%. As mulheres estão concentradas na faixa de 6 a 10 salários mínimos. Os homens não receberam um percentual de aumento tão significativo, mas possuem em, sua maioria, faixa salarial entre 6 e acima de 10 salários mínimos;
- g) Os egressos pesquisados reconheceram que o curso contribuiu de forma positiva na rotina profissional e expressaram que o conhecimento vivenciado auxiliou-os para atuar em suas empresas de forma mais segura. Para alguns, este foi o diferencial para conquista do emprego e mudanças em atividades profissionais;
- h) A maior parte dos egressos sinaliza que realizou mudança de área ou função representando uma evolução na carreira;

- i) As competências ligadas à comunicação, liderança, gestão de pessoas, planejamento e negociação foram desenvolvidas no curso e auxiliaram nas mudanças na carreira;
- j) Os relacionamentos entre os egressos, em sua maioria, continuam após o curso e por vezes foram responsáveis por indicação de novas oportunidades de trabalho;
- k) Quando perguntados sobre atividades culturais, os egressos demonstraram possuir muito interesse em cinema de forma geral, mas quando observamos outras vivências culturais como o teatro, percebemos por parte do sexo feminino uma preferência maior do que do sexo masculino;
- l) A maioria dos egressos não está envolvida com atividades voluntariadas;
- m) 30% dos egressos afirma que suas empresas não promovem capacitação profissional, sendo estes responsáveis por sua própria qualificação. Na esteira deste fato, a maior parte dos egressos tem preocupação em estar atualizado para o exercício profissional. E, para tanto, apontam as principais habilidades como: criatividade, formação científica e em língua estrangeira, domínio na área técnica e cultura geral. Contudo, raciocínio lógico e analítico foi apontando por alguns como uma habilidade pouco importante;
- n) Os egressos percebem que o conhecimento é chave para o desenvolvimento profissional, porém, apontam uma série de problemáticas do mundo do trabalho contemporâneo e a decorrente desvalorização da formação que possuem.

A oportunidade de escolher uma determinada amostra advinda de um curso de especialização apresenta a certeza de confirmar alguns pontos. Não existe lugar para todos no mundo do trabalho, e com o avanço das tecnologias os sujeitos necessitam se reinventar. Se o indivíduo ainda não possui formação, de alguma forma vai ter que buscar alternativas. Aqui, percebemos a tomada de decisão pelo egresso em ascender na carreira por meio da pós-graduação, fato que deixa um legado de informações pontuais positivas sobre a importância desta decisão. Os egressos enxergam uma relação positiva em ter cursado uma pós-graduação: o objetivo pessoal destes sujeitos, no geral, foi alcançado junto ao curso. Entretanto, é preciso pontuar, após todas as considerações realizadas até aqui, que este não é uma garantia de emprego, mas uma tentativa – no geral bem-sucedida – de destacar-se na lógica atual de mercado.

Como a pesquisa se relaciona diretamente com minha atividade profissional, e com todas as questões tensionadas no trabalho para o entendimento das evidentes contribuições do Curso aos egressos, pondero algumas limitações: há uma impossibilidade de fazer

generalizações, já que esta pesquisa envolve apenas os egressos do curso de especialização em gestão empresarial. O Programa oferece outros cursos de especialização, e por isso esta pesquisa se limita a iniciar um percurso investigativo com os levantamentos pontuais sobre a carreira dos egressos, que pode variar em outras áreas das especializações. Apesar disso, acredita-se que este deslocamento científico pode ser um marco para outras intervenções, uma vez que este estudo, tendo como objeto de pesquisa o Curso de Especialização em Gestão Empresarial, é inédito em forma de dissertação.

Importante, ainda, retomar a evidência teórica sobre a formação continuada, em que pese a possibilidade de extrair informações que possam apontar o comportamento dos egressos após a sua formação quanto a sua atuação profissional e sua carreira. Segundo Fonseca e Fonseca (2016), os cursos de especialização *lato sensu*, pela sua importância formativa no campo técnico-profissional e na educação continuada, vêm sendo desafiados pela reconfiguração metodológica da ciência e das diferentes funções atribuídas ao conhecimento, considerando sua articulação direta com o mercado e/ou com o desenvolvimento social. Os autores apontam a necessidade de um acompanhamento dos egressos por parte das instituições que promovem os cursos como forma de aperfeiçoar a qualidade do ensino.

Por fim, considera-se que a presente dissertação traz elementos que podem nortear a sistematização de um conjunto de proposições à tal reflexão, envolvendo a criação de mecanismos que avaliem o desenvolvimento dos alunos e ajudem a promover o sucesso acadêmico. A discussão e organização de um processo de acompanhamento dos egressos e suas trajetórias tem intuito de aperfeiçoar a comunicação com a instituição e o redimensionamento do oferecimento das disciplinas com base nos argumentos recebidos pelos egressos em suas percepções sobre o curso e suas competências, além de estabelecer um grupo de trabalho que possa refletir sobre ações acadêmicas, subsidiando os coordenadores dos cursos de especialização quanto à organização didática-pedagógica.

Atrevo-me a sugerir, na seara das novas tecnologias, a criação de um sistema com algoritmo computacional que possa levantar dados do LinkedIn e da plataforma Lattes, para assim obter informações sobre o egresso, com a sólida intenção de acompanhar a carreira e formação continuada dos egressos de um curso de especialização.

Penso que dissertação se caracteriza enquanto um “produto”, por tratar-se de um Mestrado Profissional. Ela apresenta uma série de “pistas” que precisam ser amadurecidas no âmbito do colegiado do Curso de Especialização em Gestão Empresarial que ajudam a pensar: a) nos impactos do processo de formação desencadeado no interior do Curso – situado no contexto do complexo mundo do trabalho contemporâneo que está em constante mutação; e b)

em um percurso de sistematização de documentos e de formulação de um questionário que possibilitem refletir sobre como pode se dar o estudo e acompanhamento dos egressos desde o seu ingresso no Curso.

REFERÊNCIAS

BOTELHO, Adriano. **Do Fordismo a Produção Flexível** - Espaço da Indústria num contexto de Mudanças das Estratégias de Acumulação do Capital. Editora Annablume, SP . 2009.

BRASIL. Ministério da Educação. **Resolução nº 1/2007**. Estabelece normas para o funcionamento de cursos de pós-graduação lato sensu, em nível de especialização. Brasília, DF: MEC, 2007.

_____. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). **Censo da Educação Superior: 2014: Resumo Técnico**. Brasília: INEP, 2014. Disponível em:<http://download.inep.gov.br/download/superior/censo/2014/resumo_tecnico_censo_educacao_superior_2014.pdf>.

_____. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). **Censo escolar 2016**. Ministério da Educação. Brasília: 2016. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/basica-censo>>.

CASEIRO, Vilma Aparecida. **A Evolução da Carreira de Egressos do Curso MBA-Recursos Humanos** – Dissertação de Mestrado – Faculdades Metropolitanas Unidas, SP, 2016.

CATTANI, Antônio David, HOLZAMAN, ORG. Lorena. **Dicionário de Trabalho e Tecnologia** - Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

CHAER, Gladino , DINIZ , Rafael Rosa Pereira , RIBEIRO Elisa Antônia. **A técnica do questionário na pesquisa educacional**. 2011. Disponível em: <http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/maio2013/sociologia_artigos/pesquisa_social.pdf>. Acesso em 10 novembro de 2017.

CIMBALISTA, Silmara Nery. **Adversidades no Trabalho: Condição de ser Trabalhador no Sistema de Produção Flexível na Indústria Automobilística Brasileira** - Tese de Doutorado-Florianópolis 2006. Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/biblioteca/docs/tese_silmara_cimbalista.pdf>. Acesso em 10 nov. de 2017.

COSTA, Marisa Vorraber. Uma agenda para jovens pesquisadores. In: COSTA, Marisa Vorraber (org). **Caminhos investigativos III: outros modos de pensar e fazer pesquisa em educação**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002, p.143-156.

COSTA, Sylvio de Sousa Gadelha. Governamentalidade neoliberal, Teoria do Capital Humano e Empreendedorismo. **Revista Educação e Realidade**. Vol. 34, nº 2, 2009

CUNHA, Maria Isabel. Docência na universidade, cultura e avaliação institucional: saberes silenciados em questão. **Revista Brasileira de Educação Vol. 11 nº 32**. Maio 2006

CRUZ, Julia Fernandes Personini. **Percepção dos Alunos sobre o Impacto de Curto Prazo dos Cursos de MBA em suas Carreiras**. Dissertação de Mestrado. FGV. EAESP. SP . 2013

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Traduzido por Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

ECO, Umberto. Como se faz uma tese. 21.Ed. São Paulo: Perspectiva, 2008.p.42.FONSECA, Marília; FONSECA, Dirce Mendes. A gestão acadêmica da pós-graduação *lato sensu*: o papel do coordenador para qualidade dos cursos. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v 42, nº1, 2016.

GUIMARÃES, Sonia. Fordismo e pós-fordismo. In A. D. Cattani, & L. Holzmann (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre. Editora da UFRGS, 2006.

FERREIRA, Maurício dos Santos. **Curriculum Vitae: Selecionam-se jovens que buscam, nas páginas do Jornal, oportunidades de trabalho**. Tese de Doutorado, UFRGS, Porto Alegre, 2016.

FOUCAULT, Michel. O Sujeito e o Poder. In: RABINOW, P.; DREYFUS, H. **Michel Foucault, uma trajetória filosófica: para além do estruturalismo e da hermenêutica**. Rio de Janeiro: forense Universitária, 1995.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4ª Edição . Atlas. São Paulo, 2008.

GRANGER, G. G. **Modèles qualitatifs, modèles quantitatifs dans la connaissance scientifique**. In: **Sociologie et Sociétés** (G. Houle, org.), vol. XIV, nº 1, p. 07-15, Montréal: Les Presses de L'Université de Montréal, 1982.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 17ª Ed. São Paulo: Ed. Loyola, 2008.

HELAL, Diogo Henrique. Flexibilização Organizacional e Empregabilidade Individual: proposição de um modelo explicativo. **Cadernos EBAPE (FGV)**, Revista Eletrônica, V III, nº 1. 2015.

JÚNIOR, Severino Domingos da; COSTA, Francisco José. Mensuração e Escalas de Verificação: uma Análise Comparativa das Escalas de Likert e Phrase Completion. **PMKT. Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia**, v. 15, p. 1-16, out. 2014.

LAPIS, Naira Lima. **Acumulação Flexível** In: CATTANI, Antônio David, HOLZAMAN, ORG. Lorena. **Dicionário de Trabalho e Tecnologia - Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006**.

LÓPEZ-RUIZ, Osvaldo Javier. **O “ethos” dos executivos das transnacionais e o espírito do capita-lismo**. Tese de doutorado, Campinas. Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. 2004.

MINAYO, M. C. S. & SANCHES, O. Quantitative and Qualitative Methods: Opposition or Complementarity? **Cad. Saúde Públ.**, Rio de Janeiro, 9 (3): 239-262, jul/sep, 1993.

NICHELLATTI, Tiago Pedro. **Perfil Pessoal e Profissional dos egressos do Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Administração da Universidade Regional de Blumenau – Dissertação de Mestrado - FURB, 2011**.

OLIVEIRA, Fátima Bayma. Origem e evolução dos cursos de pós-graduação lato sensu no Brasil. **FGV Revista de Administração Pública**. Vol 29 nº 1. 1995. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/8285>. Acesso em 10 de novembro 2017

ROMANOVISKI, Joana P.; ENS, Romilda T. **As pesquisas denominadas do tipo “Estado da Arte” em educação**. **Diálogo Educacional**, Curitiba, v. 6, n. 19, p. 37-50, set/dez. 2006.

SACCOL, Amarolinda, AZEVEDO, Débora, MACHADO, Lisiane, SILVA, Lisiane Vasconcellos. **Metodologia de Pesquisa em Administração: Uma abordagem Prática**. São Leopoldo, Coleção EAD – Unisinos, 2012.

SANSON, Cesar. Trabalho e Subjetividade: da sociedade industrial a sociedade pós-industrial. **Cadernos IHU**. 2010. Disponível: <<http://www.ihu.unisinos.br/images/stories/cadernos/ihu/032cadernosihu.pdf>>. Acessado em: 10 de set. 2016.

SARAIVA, Karla; NETO, Alfredo Veiga. Modernidade líquida, capitalismo cognitivo e educação contemporânea - **Revista Educação e Realidade**. Vol. 34, nº 2, 2009.

SELLTIZ, WRIGHSTSMAN, COOK. **Métodos de pesquisa nas Relações Sociais: 2** - Medidas na pesquisa Social. São Paulo, 1987.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2009.

TENORIO, Juliana Monteiro de Menezes. Pós-Graduação, Empregabilidade e Carreira: **Um Estudo com Egressos de uma Escola de Negócios**. Dissertação de Mestrado – IBMEC – 2015 – Rio de Janeiro

ZAGO, Nadir. Do acesso à permanência no ensino superior: percursos de estudantes universitários de camadas populares. **Revista Brasileira de Educação**, Vol.11 Nº32 , 2006

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS). **Histórico da UFRGS**. Porto Alegre, 2017. Disponível em <<http://www.ufrgs.br/ufrgs/a-ufrgs/historico>>. Acesso em 23 mai. 2017.

_____. **UFRGS em números**. Porto Alegre, [2017b?]. Disponível em <<http://www.ufrgs.br/proplan/servicos/ufrgs-em-numeros>>. Acesso em 23 mai. 2017.

_____. **Institucional Escola de Administração**. Porto Alegre, [2017c?]. Disponível em <<https://www.ufrgs.br/escoladeadministracao/institucional/escoladeadministracao/>>. Acesso em 23 mai. 2017.

VEIGA-NETO, Alfredo. **Anotações sobre as Relações entre Teoria e prática**. Educação em Foco Vol 20 nº 1 mar/jun 2015. UFJF Minas Gerais. Disponível em: <https://educacaoemfoco.ufjf.emnuvens.com.br/edufoco/article/view/2914/29> Acesso em 10 de janeiro de 2018.

APÊNDICE A**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO
CÂMARA DE EDUCAÇÃO SUPERIOR****RESOLUÇÃO N° 1, DE 8 DE JUNHO DE 2007 (*) (**)**

Estabelece normas para o funcionamento de cursos de pós-graduação lato sensu, em nível de especialização.

O Presidente da Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação, no uso de suas atribuições legais, tendo em vista o disposto nos arts. 9º, inciso VII, e 44, inciso III, da Lei n° 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e com fundamento no Parecer CNE/CES n° 263/2006, homologado por Despacho do Senhor Ministro da Educação em 18 de maio de 2007, publicado no DOU de 21 de maio de 2007, resolve:

Art. 1º Os cursos de pós-graduação lato sensu oferecidos por instituições de educação superior devidamente credenciadas independem de autorização, reconhecimento e renovação de reconhecimento, e devem atender ao disposto nesta Resolução.

§ 1º Incluem-se na categoria de curso de pós-graduação lato sensu aqueles cuja equivalência se ajuste aos termos desta Resolução.

§ 2º Excluem-se desta Resolução os cursos de pós-graduação denominados de aperfeiçoamento e outros.

§ 3º Os cursos de pós-graduação lato sensu são abertos a candidatos diplomados em cursos de graduação ou demais cursos superiores e que atendam às exigências das instituições de ensino.

§ 4º As instituições especialmente credenciadas para atuar nesse nível educacional poderão ofertar cursos de especialização, única e exclusivamente, na área do saber e no endereço definidos no ato de seu credenciamento, atendido ao disposto nesta Resolução.

Art. 2º Os cursos de pós-graduação lato sensu, por área, ficam sujeitos à avaliação dos órgãos competentes a ser efetuada por ocasião do credenciamento da instituição.

Art. 3º As instituições que ofereçam cursos de pós-graduação lato sensu deverão fornecer informações referentes a esses cursos, sempre que solicitadas pelo órgão coordenador do Censo do Ensino Superior, nos prazos e demais condições estabelecidos.

Art. 4º O corpo docente de cursos de pós-graduação lato sensu, em nível de especialização, deverá ser constituído por professores especialistas ou de reconhecida capacidade técnico-profissional, sendo que 50% (cinquenta por cento) destes, pelo menos, deverão apresentar titulação de mestre ou de doutor obtido em programa de pós-graduação stricto sensu reconhecido pelo Ministério da Educação.

Art. 5º Os cursos de pós-graduação lato sensu, em nível de especialização, têm duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, nestas não computado o tempo de estudo individual ou em grupo, sem assistência docente, e o reservado, obrigatoriamente, para elaboração individual de monografia ou trabalho de conclusão de curso.

Art. 6º Os cursos de pós-graduação lato sensu a distância somente poderão ser oferecidos por instituições credenciadas pela União, conforme o disposto no § 1º do art. 80 da Lei n° 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

(*) Resolução CNE/CES 1/2007. Diário Oficial da União, Brasília, 8 de junho de 2007, Seção 1, pág. 9. Alterada pela Resolução CNE/CES n° 5, de 25 de setembro de 2008, que

estabelece normas para o credenciamento especial de Instituições não Educacionais para oferta de cursos de especialização.

Parágrafo único. Os cursos de pós-graduação lato sensu oferecidos a distância deverão incluir, necessariamente, provas presenciais e defesa presencial individual de monografia ou trabalho de conclusão de curso.

Art. 7º A instituição responsável pelo curso de pós-graduação lato sensu expedirá certificado a que farão jus os alunos que tiverem obtido aproveitamento, segundo os critérios de avaliação previamente estabelecidos, sendo obrigatório, nos cursos presenciais, pelo menos, 75% (setenta e cinco por cento) de frequência.

§ 1º Os certificados de conclusão de cursos de pós-graduação lato sensu devem mencionar a área de conhecimento do curso e serem acompanhados do respectivo histórico escolar, do qual devem constar, obrigatoriamente:

I - relação das disciplinas, carga horária, nota ou conceito obtido pelo aluno e nome e qualificação dos professores por elas responsáveis;

II - período em que o curso foi realizado e a sua duração total, em horas de efetivo trabalho acadêmico;

III - título da monografia ou do trabalho de conclusão do curso e nota ou conceito obtido;

IV - declaração da instituição de que o curso cumpriu todas as disposições da presente Resolução; e

V - citação do ato legal de credenciamento da instituição.

§ 2º Os certificados de conclusão de cursos de pós-graduação lato sensu, em nível de especialização, na modalidade presencial ou a distância, devem ser obrigatoriamente registrados pela instituição devidamente credenciada e que efetivamente ministrou o curso.

§ 3º Os certificados de conclusão de cursos de pós-graduação lato sensu, em nível de especialização, que se enquadrem nos dispositivos estabelecidos nesta Resolução terão validade nacional.

Art. 8º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogados os arts. 6º, 7º, 8º, 9º, 10, 11 e 12 da Resolução CNE/CES nº 1, de 3 de abril de 2001, e demais disposições em contrário.

ANTÔNIO CARLOS CARUSO RONCA

APÊNDICE B

Campos Preenchidos pela secretaria	Documentação Entregue	Entrevista	Contrato
	<input type="checkbox"/> Cópia Diploma <input type="checkbox"/> Cópia Histórico <input type="checkbox"/> Cópia RG e CPF <input type="checkbox"/> Cópia Comp. Residência <input type="checkbox"/> Comprovante pg tx insc	Prof.: _____ Data: ____ / ____ / ____ Hora: _____	<input type="checkbox"/> Aluno _____ % <input type="checkbox"/> Empresa _____ %



Centro de
Desenvolvimento
Gerencial - CEAD



Ficha de Cadastro

Curso de Especialização: Finanças Marketing Gestão Empresarial
 Inteligência Estratégica MBA em Business Analytics

Nome: _____

Numero Cartão UFRGS, se ex-aluno _____

E-mail: _____

Fone Resid.: () _____ Celular: () _____

End. Resid.: _____

CEP: _____ - _____ Bairro: _____ Cidade: _____

Empresa atual: _____

Fone Com.: () _____ Cargo/Função: _____

Indique a natureza da atividade da Empresa em que trabalha: _____

CPF: _____ - _____ - _____ / _____ RG: _____ - _____ - _____

Filiação: Pai: _____

Mãe: _____

Data Nascimento: ____ / ____ / ____ Estado Civil: _____

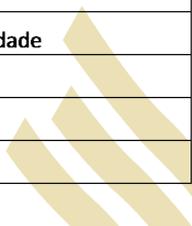
Nacionalidade: _____ Naturalidade: _____

Diplomas Universitários

Graduado em:		Ano	Universidade
Pós-Graduado em:		Ano	Universidade
E	M		

E = Especialização

M = Mestrado



APÊNDICE C

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CEAD - CENTRO DE DESENVOLVIMENTO GERENCIAL

**AVALIAÇÃO FINAL DE CURSO .**

1. Sexo:

- Masculino
 Feminino

2. Idade:

- até 25
 Entre 26 e 30
 Entre 31 e 35
 Mais de 36

3. Área de atuação

- Contabilidade
 Consultoria
 Empreendedor
 Finanças
 Recursos Humanos
 Tecnologia da informação
 Marketing
 Organizações sem fins lucrativos
 Operações industriais
 Outras Especifique: _____

4. Quem financiou o curso

- Você
 A empresa onde trabalha ou trabalhava
 Parte você parte a Empresa

5. O curso que você fez atendeu as suas expectativas?

- Superou em muito
 Atendeu as expectativas
 Não atendeu de forma satisfatória

Não correspondeu ao esperado

6. Como você classificaria a qualidade do ensino das matérias principais?

Excelente

Muito bom

Bom

Fraco

Muito fraco

7. Em geral, como você classificaria os professores?

Excelentes

Muito bons

Bons

Regulares

Péssimos

Ruins

8. Os professores estavam familiarizados com as matérias apresentadas por outros professores?

Sempre

Quase sempre

Às vezes

Poucas vezes

Nunca

9. Você sentia que o conteúdo das disciplinas estava adequadamente integrado no curso como um todo?

Sempre

Quase sempre

Às vezes

Poucas vezes

Nunca

10. Sempre que necessário, os professores abriam espaço durante as aulas para discussões e/ou apresentação de trabalhos?

Sempre

Quase sempre

Às vezes

Poucas vezes

Nunca

11. Você recebeu conhecimentos práticos durante o curso que serão úteis em seu trabalho?

- Muito
- Quase sempre
- Às vezes
- Poucas vezes
- Nunca

12. Você recebeu conhecimentos teórico durante o curso que serão úteis em seu trabalho?

- Muito
- Quase sempre
- Às vezes
- Poucas vezes
- Nunca

13. Você acha que o volume de tarefas e leitura foi:

- Muito elevado
- Elevado
- Adequado
- Insuficiente
- Muito insuficiente

14. O curso enfatizou o desenvolvimento de sua capacidade analítica?

- Sempre
- Quase sempre
- Às vezes
- Poucas vezes
- Nunca

15. O relacionamento pessoal foi enfatizado no currículo?

- Sempre
- Quase sempre
- Às vezes
- Poucas vezes
- Nunca

16. Com que frequência as ferramentas tecnológicas como multimídia e Internet estavam presentes nas aulas?

- Sempre
- Quase sempre
- Às vezes
- Poucas vezes
- Nunca

17. Você acha que a Escola desempenhou seu papel na tarefa de fornecer-lhe vários métodos de raciocínio e abordagem de problemas, dos quais você poderá dispor em sua vida profissional?

- Sempre
- Quase sempre
- Às vezes
- Poucas vezes
- Nunca

18. Como você classificaria a qualidade dos recursos colocados à disposição dos alunos durante o curso

Biblioteca

- Excelente
- Muito Boa
- Boa
- Fraca
- Muito fraca
- Não utilizei (apesar de disponibilizado)
- Não foi disponibilizado

Sala de aula

- Excelente
- Muito Boa
- Boa
- Fraca
- Muito fraca

Laboratório de Informática

- Excelente
- Muito Bom
- Bom
- Fraco
- Muito fraco
- Não utilizei (apesar de disponibilizado)-

Material Instrucional

- Excelente
- Muito Bom
- Bom
- Fraco
- Muito fraco

Tutoria para realização do trabalho de conclusão (orientação)

- Excelente
- Muito Boa
- Boa
- Fraca
- Muito fraca
- Não utilizei (apesar de disponibilizado)
- Não foi disponibilizado

19. Os alunos tiveram acompanhamento da coordenação durante os períodos / semanas de aulas:

- Sempre
- Quase sempre
- Às vezes
- Poucas vezes
- Nunca

20. Você considera que este acompanhamento foi:

- Excelente
- Muito Bom
- Bom
- Fraco
- Insuficiente

21. Você aconselharia seus colegas a fazerem o mesmo curso nessa mesma escola?

- Sim
- Não

Quais as razões

22. Você pretende fazer outros cursos no PPGA

- Sim
- Não

Quais razões:

Sugestões: _____

APÊNDICE D

Instrumento de Pesquisa com Egressos Curso de Especialização em Gestão Empresarial - UFRGS

Prezados egressos, esta pesquisa foi formulada com a intenção de conhecer o perfil dos egressos do Curso de Gestão Empresarial - Sua participação é muito importante. Por isso solicitamos a colaboração, queremos conhecer mais sobre nossos egressos, sua carreira e aspectos ligados ao seu desenvolvimento pessoal e profissional. Agradecemos também a sua curiosidade científica, após a finalização deste questionário iremos lhe dar retorno sobre seus resultados.

*Obrigatório

1. 1. Sexo: *

Marcar apenas uma oval.

Feminino

Masculino

2. 2. Idade: *

Marcar apenas uma oval.

25 a 30 anos

30 a 40 anos

40 a 50 anos

acima de 50 anos

3. 3. Estado Civil: *

Marcar apenas uma oval.

Solteiro (a)

Casado (a)

Separado (a)

Divorciado (a)

Viúvo (a)

4. 4. Número de dependentes: *

Marcar apenas uma oval.

1 a 2

2 a 4

acima de 4

nenhum dependente

5. 5. Residência atual: **Marcar apenas uma oval.*

- Casa própria
- Com familiares
- Com amigos
- Imóvel alugado
- Outro: _____

6. 6. Sua residência atual: **Marcar apenas uma oval.*

- Porto Alegre
- Interior do Estado
- Fora do Estado
- No exterior
- Outro: _____

7. 7. Indique sua Graduação: *

8. 8. Em que tipo de organização você exerce sua atividade profissional? **Marcar apenas uma oval.*

- Autônoma
- Empresa Própria
- Empresa Privada
- Empresa Pública
- Empresa Mista
- No momento não estou empregado
- Outro: _____

9. 9. Indique o seu cargo atual ou seu cargo mais recente: **Marcar apenas uma oval.*

- Empresário ou empreendedor
- Executivo (CEO, Presidente, Vice-Presidente e Diretor
- Gerente nível médio
- Coordenador ou Supervisor
- Especialista
- Analista
- Consultor
- Profissional Liberal
- Outro: _____

10. **10. Indique o porte da Empresa na qual trabalha atualmente ou a de seu emprego mais recente: ***

Marcar apenas uma oval.

- Microempresa
 Pequena empresa
 Média empresa
 Grande empresa

11. **11. Como você obteve seu emprego atual? ***

Marcar apenas uma oval.

- Por concurso público
 Por efetivação de estágio
 Por seleção de currículo
 Por indicação de pessoas
 Pergunta não se aplica a minha situação atual

12. **12. Você costuma participar de atividades culturais como: ***

Marcar apenas uma oval por linha.

	pouca	as vezes	sempre
Teatro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Museus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cinemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feiras de Arte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feiras literárias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Exposições Culturais e Artísticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. **13. Qual o nível educacional de seus pais na época em que você cursou a Especialização em Gestão Empresarial? ***

Marcar apenas uma oval por linha.

	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado
Mãe	<input type="radio"/>					
Pai	<input type="radio"/>					

14. **14. Sua renda na época em que você cursou a Especialização em Gestão Empresarial: ***

Marcar apenas uma oval.

- 1 a 2 salários mínimos
 3 a 5 salários mínimos
 6 a 10 salários mínimos
 acima de 10 salários mínimos

15. **15. Você participa de algum grupo ou associação como voluntário? ***

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

16. **16. Em caso afirmativo da resposta anterior qual associação ou grupo que você participa?**

17. **17. Os contatos que você realizou na época em que você cursou a Especialização em Gestão Empresarial se mantêm até hoje? ***

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

18. **18. Em algum momento estes contatos lhe ajudaram na sua carreira? ***

Marcar apenas uma oval.

- Sempre
 Algumas vezes
 Nunca

19. **19. Sua empresa está comprometida com o bom relacionamento da equipe? ***

Marcar apenas uma oval.

- Concordo plenamente
 Concordo
 Indiferente
 Discordo
 Discordo totalmente
 Não se aplica

20. **20. Na sua empresa existem programas que promovem capacitação profissional do colaborador? ***

Marcar apenas uma oval.

- Concordo plenamente
 Concordo
 Indiferente
 Discordo
 Discordo totalmente
 Não se aplica

21. **21. Hoje sua renda encontra-se na faixa de: ***

Marcar apenas uma oval.

- 1 a 2 salários mínimos
 3 a 5 salários mínimos
 6 a 10 salários mínimos
 acima de 10 salários mínimos

22. **22. Sua remuneração após o término da Especialização em Gestão Empresarial aumentou nestes últimos anos em média de: ***

Marcar apenas uma oval.

- Abaixo de 20%
- 20 % a 30%
- 30% a 40%
- 40% a 50%
- Acima de 50%
- Não houve percentual de aumento

23. **23. Você costuma procurar vagas em outras empresas? ***

Marcar apenas uma oval.

- Enquanto está empregado
- Somente após o deligamento da empresa

24. **24. O curso como um todo colaborou para o seu desenvolvimento profissional e pessoal? ***

Marcar apenas uma oval.

- Muito
- Razoavelmente
- Pouco
- Nada
- Não tenho opinião a respeito

25. **25. Como você classificaria a contribuição do curso em relação a sua rotina profissional? ***

Marcar apenas uma oval.

- Ótimo
- Bom
- Regular
- Ruim
- Péssima

26. **26. Relate o que o Curso de Especialização em Gestão Empresarial representou para sua formação profissional? ***

27. **27. Como você classificaria na escala de 1 a 6, onde 1 representa menos importante e 6 mais importante, os fatores relacionados ao curso que você realizou, que poderiam contribuir mais com suas atividades profissionais? ***

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5	6
Atividades mais práticas no currículo.	<input type="radio"/>					
Mais teoria.	<input type="radio"/>					
Disciplina com maior nível de aprofundamento.	<input type="radio"/>					
Atividades curriculares externas em empresas.	<input type="radio"/>					
Autoavaliação constante em sala de aula para mudanças em disciplinas.	<input type="radio"/>					
Atividades de fortalecimento das relações entre colegas "networking."	<input type="radio"/>					

28. **28. Você se mantém atualizado para o exercício profissional? ***

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

29. **29. Em caso de resposta afirmativa da questão anterior: ***

Marcar apenas uma oval.

- Livros, revistas especializadas
 Encontro - congressos, simpósios
 Curso de curta duração
 Mestrado
 Doutorado
 Outro: _____

30. **30. Qual a sua percepção das habilidades necessárias que são importantes para a sua atuação no mercado de trabalho? ***

Marcar apenas uma oval por linha.

	Não importante	Pouco importante	Importante	Muito importante
Domínio na leitura técnica de sua área de atuação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Criatividade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Habilidade de falar em público	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidade de liderança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formação Científica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Habilidade em raciocínio lógico e analítico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cultura geral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Domínio em língua estrangeira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. 31. Com relação a sua carreira depois do término do curso de Especialização em Gestão Empresarial você:

Marcar apenas uma oval por linha.

	Sim	Não
Obteve um aumento salarial.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obteve uma promoção de cargo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realizou uma mudança de área ou função que representa uma evolução na sua carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realizou uma mudança de emprego, por iniciativa própria, que representou uma evolução na sua carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realizou uma mudança de carreira por iniciativa própria (abriu o seu próprio negócio, iniciou carreira acadêmica, etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mudou o patamar de atendimento a clientes e resultados da sua empresa (responda somente se for empresário ou empreendedor).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. 32. A que você atribui as mudanças na sua carreira profissional, assinaladas de forma afirmativa na questão anterior. Selecione máximo 3 alternativas.

Marque todas que se aplicam.

	Coluna 1
A indicação de colegas ou professores permitiu uma mudança de área ou de emprego.	<input type="checkbox"/>
O curso desenvolveu minhas competências de liderança (gestão de pessoas, relacionamento interpessoal, etc.).	<input type="checkbox"/>
O curso desenvolveu minhas competências pessoais (comunicação, negociação, planejamento, etc.).	<input type="checkbox"/>
O curso desenvolveu minhas competências técnicas de gestão (em finanças, marketing, operações, etc.).	<input type="checkbox"/>
O curso despertou meu interesse para outros setores, áreas ou empresas.	<input type="checkbox"/>
O curso me deu mais segurança para participar de processos seletivos e mudar de emprego.	<input type="checkbox"/>
O curso despertou o meu interesse pela carreira acadêmica.	<input type="checkbox"/>

33. 33. Como você caracterizaria o grau de importância dos conhecimentos adquiridos na especialização: *

Marcar apenas uma oval.

- Muito importante
- Importante
- Pouco importante
- Nenhuma importância

34. **34. Quais os principais desafios que você enfrentou ou tem enfrentado no mercado de trabalho na atualidade? ***

Powered by
 Google Forms

APÊNDICE E**CARTA DE ANUÊNCIA DA INSTITUIÇÃO**

Prezado Diretor da Escola de Administração da UFRGS,

Solicito autorização institucional para realização da pesquisa intitulada “Formação e Acompanhamento de Egressos de um Curso de Especialização no contexto das relações de trabalho contemporâneas, a ser realizada na UFRGS, pelo acadêmico do Mestrado Profissional em Gestão Educacional da Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Marco Aurélio dos Santos Benites, sob minha orientação.

O objetivo da pesquisa é compreender os principais impactos do processo de formação na carreira dos ex-alunos do Curso de Gestão Empresarial, bem como de que forma se dá/pode se dar o acompanhamento dos egressos desde o seu ingresso no Curso.

Para tal, o mestrando realizará uma análise documental da ficha de inscrição dos ex-alunos, da avaliação preenchida por eles ao final do Curso e enviará questionários para os egressos.

Ao mesmo tempo, solicita autorização para que o nome desta Instituição possa constar no Relatório Final, bem como em futuras publicações na forma de artigo científico.

Importa dizer que as identidades serão mantidas em absoluto sigilo e que os dados coletados serão utilizados somente para a realização deste estudo.

Agradecemos antecipadamente a atenção e ficamos à disposição para quaisquer esclarecimentos necessários.

Professora Dra. Viviane Klaus (Orientadora) –

Marco Aurélio dos Santos Benites –

(X) Concordo com a solicitação () Não concordo com a solicitação

Prof. Dr. Hugo Fridolino Müller Neto