



UNIFACS

UNIVERSIDADE SALVADOR

LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES*

**UNIVERSIDADE SALVADOR UNIFACS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
URBANO**

SAULO JOSÉ DOS SANTOS ROCHA

**A CONTRIBUIÇÃO DO EGRESSO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA (UEFS) AO
DESENVOLVIMENTO DO MUNICÍPIO DE FEIRA DE SANTANA**

Salvador
2014

SAULO JOSÉ DOS SANTOS ROCHA

**A CONTRIBUIÇÃO DO EGRESSO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA (UEFS) AO
DESENVOLVIMENTO DO MUNICÍPIO DE FEIRA DE SANTANA**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional e Urbano, Universidade Salvador, como requisito parcial para obtenção do grau de Doutor em Desenvolvimento Regional e Urbano.

Orientador: Prof. Dr. Edivaldo Machado Boaventura.

Salvador
2014

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pelo Sistema de Bibliotecas da UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities)

Rocha, Saulo José dos Santos

A contribuição do egresso do curso de Administração da Universidade Estadual de Feira de Santana (Uefs) ao desenvolvimento do Município de Feira de Santana./ Saulo José dos Santos Rocha.– Salvador: UNIFACS, 2014.

286 f.: il.

Tese apresentada ao Curso de Doutorado em Desenvolvimento Regional e Urbano da Universidade Salvador - UNIFACS, Laureate International Universities - LIU, como requisito parcial para obtenção do grau de Doutor.

Orientador: Prof. Dr. Edivaldo Machado Boaventura.

1. Desenvolvimento regional – Feira de Santana - Ba. 3. Educação Superior. I. Boaventura, Edivaldo Machado, orient. II. Título.

CDD: 338.98142

SAULO JOSÉ DOS SANTOS ROCHA

A CONTRIBUIÇÃO DO EGRESSO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA (UEFS) AO
DESENVOLVIMENTO DO MUNICÍPIO DE FEIRA DE SANTANA

Tese aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Doutor em
Desenvolvimento Regional e Urbano da UNIFACS Universidade Salvador - Laureate
Internacional Universities, pela seguinte banca examinadora:

Edivaldo M. Boaventura _____
Doutor em Administração Educacional pela *The Pennsylvania State University, USA*
Universidade Salvador

Regina Celeste de Almeida Souza _____
Doutora em Geografia pela Universidade de Rouen
Universidade Salvador

Lídia Boaventura Pimenta _____
Doutora em Educação pela Universidade Federal da Bahia
Universidade do Estado da Bahia

Antônio Amorim _____
Doutor em Psicologia pela Universidade de Barcelona
Universidade do Estado da Bahia

Reinaldo Santos Andrade _____
Doutor em Geografia pela Universidade Federal de Sergipe
Universidade Estadual de Feira de Santana

Salvador, 20 de março de 2014.

Dedico esse trabalho ao meu orientador e amigo, Professor Doutor Edivaldo M. Boaventura, um nome reconhecido e respeitado como Educador e Escritor de referência na Bahia e no Brasil. Sinto-me honrado em ter sido aceito como seu orientando, e por poder contar com seu acompanhamento, orientação e pelas oportunidades de aprendizado acadêmico e de vida que me proporcionou. Para meu professor, fica esta homenagem especial.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por tudo em minha vida, e sempre, primeiramente, a Ele, porque fé e ciência são campos diferentes, mas coexistentes em mim.

A meu alicerce, a minha magnífica família: aos meus pais, Marizete dos Santos Rocha e José Francisco da Rocha (Zé de Salu), pela vida orientada na fé e pelo esforço de sempre me proporcionar educação; aos meus irmãos, Josemary dos Santos Rocha, Geovane dos Santos Rocha e Sara dos Santos Rocha Fortuna, pelo companheirismo e preocupação; aqui uma homenagem com um agradecimento mais que especial à minha esposa France Mary Soriano Marques Rocha e à minha filha Caroline Soriano Marques Rocha, pelo amor, constante e compreensivo, neste percurso marcado por distâncias e ausências. A Matheus, pela ajuda nas traduções.

À Universidade Estadual de Feira de Santana, pela liberação das minhas atividades com a licença e apoio financeiro da bolsa, imprescindível à realização do curso.

Aos meus professores do Programa em Desenvolvimento Regional e Urbano – PPDRU: Dr. Alcides dos Santos Caldas, Dra. Carolina de Andrade Spinola, Dr. Carlos Alberto Costa Gomes, Dr. Fernando Cardoso Pedrão, Dr. Laumar Neves de Souza, Dr. Noélio Dantaslé Spinola, Dra. Regina Celeste de A. Souza, e ao meu orientador, Dr. Edivaldo Machado Boaventura, pelo esforço e dedicação em transmitir seus conhecimentos.

Aos companheiros de curso, Carlos Eduardo Cardoso de Oliveira, Cremildo Atanazio de Souza e Ildes Ferreira de Oliveira, por amenizar a trajetória com sua amizade e risadas constantes.

Aos colegas da divisão de assuntos acadêmicos e secretaria de registro de diploma da Universidade Estadual de Feira de Santana, pela pronta ajuda na busca dos dados dos egressos, especialmente Aladia Amoedo da Costa Pinto, Betanhia Sampaio C. Barreto, Vania Silva Borges, Valmir Pereira e Luciene Azevedo de Lima.

Aos egressos que se disponibilizaram a tirar um tempo das suas vidas para colaborar com a minha pesquisa, respondendo ao questionário.

Aos professores Dra. Regina Celeste de Almeida Souza, da Universidade Salvador, Dra. Lídia Boaventura Pimenta, da Universidade do Estado da Bahia, Dr. Antônio Amorim, da Universidade do Estado da Bahia e o Dr. Reinaldo Santos Andrade, da Universidade Estadual de Feira de Santana, membros da banca que, desde a qualificação, foram caros com suas ajudas, indicando os caminhos que deveria seguir o texto para maior clareza dos resultados.

A Cleber Tourinho, pela sua dedicação na revisão final do texto e formatação da tese.

Enfim, a todos os amigos e amigas, que, direta ou indiretamente, colaboraram para a realização desse trabalho.

Orgulhamo-nos quando vemos, ano após ano, nossos estudantes crescendo como cidadãos livres, como profissionais qualificados, ocupando espaços sociais importantes e tornando-se lideranças nas comunidades em que passam a viver.

Orgulhamo-nos enfim, quando a Universidade vive a plenitude do credo que a construiu – a busca da arte, da ciência e da justiça, do belo, do verdadeiro e do justo, percebendo-se como uma instituição criada pela sociedade para que a sociedade possa melhor ajudar-se a si própria.

RISTOFF (1999, p. 201).

RESUMO

Esta pesquisa tem por objetivo discutir de que forma uma universidade pode desenvolver competências, conhecimentos, habilidades e atitudes relativas aos recursos humanos, qualificando os egressos de um curso de graduação para a vida social e produtiva da Região. Para tanto, primeiramente, discorre-se quanto ao entorno teórico do debate sobre as organizações de ensino superior, com a caracterização do conceito de organização, passando por elementos como: ambiguidades de metas, vulnerabilidade ao ambiente, corpo profissional fragmentado, capacidade de transformar aluno em profissional como produto da sua relação com a sociedade, mostrando o papel das instituições de ensino superior no desenvolvimento das regiões onde estão inseridas, assim como no que tange à associação entre desenvolvimento, região e universidade estadual. Expõem-se reflexões sobre a educação superior e a Universidade, esclarecendo que a matriz que sustenta todo este sistema é formada pela condição histórica, política e social, transformando a educação superior formal em um instrumental, que deve responder à estruturação e à reestruturação da região que a sustenta. Apresenta-se uma breve evolução histórica do ensino superior no Brasil, desde o seu início, passando por transformações que foram reflexo das decisões tomadas nas mudanças de postura política do país, chegando até os mais recentes governos da atualidade. Em seguida, realiza-se um resgate histórico do ensino superior no contexto baiano, cuja interiorização foi feita de maneira integrada com o desenvolvimento das regiões do estado da Bahia, aliada à política educacional em todos os níveis. O estudo do ensino universitário na região e, mais especificamente, o conhecimento de toda a estrutura do objeto de estudo – a Universidade Estadual de Feira de Santana – UEFS –, bem como o conhecimento sobre o curso de Administração desde sua história geral até sua estruturação institucional, tornou possível identificar que, através do currículo e da operacionalização proposta, os egressos estão sendo preparado para trabalhar em todas as áreas das organizações em geral, especialmente devido ao desenvolvimento de competências, conhecimentos, habilidades e atitudes. Os resultados da pesquisa, de acordo com os quadros sínteses finais, permitem concluir que houve significativa absorção do arcabouço teórico fundamental na vivência acadêmica dos alunos egressos do curso de Administração da UEFS, indicando que esses sujeitos conseguem concluir sua graduação com as devidas capacidades de exercício da cidadania plenamente desenvolvidas e capacidades profissionais bem trabalhadas e aprimoradas.

Palavras-chave: Desenvolvimento. Região. Universidade. Egresso.

ABSTRACT

This research aims to discuss how a university can develop competencies, knowledge, skills and attitudes related to human resources, qualifying the undergraduate degree alumni for the social and productive life in the Region. In order to do so, first it discusses the theoretical background of the debate on higher education organizations, with the characterization of the organization concept, considering elements such as: ambiguity of goals, vulnerability to the environment, fragmented professional body, the ability to transform students into professionals as product of their relationship with society, by showing the role of higher education institutions in the development of the regions where they operate, and also in the association between development, region and state university. The work reflects on higher education and university, explaining that the matrix that supports the higher education system is formed by the historical, political and social condition, transforming the higher formal education in an instrument, which must answer to the structuring and restructuring of the region that sustains it. It presents a brief historical evolution of higher education in Brazil, since its beginning, then going through transformations that were reflective of decisions made during changes in the political stance of the country, and reaching the most recent governments. It was then performed a historical review of higher education in the context of the state of Bahia, whose implementation within the state was done in an integrated way with the development of Bahia regions, as well as with educational policy at all levels. The study of higher education in the region, and more specifically, the knowledge of the entire structure of the object of study – the state university of Feira de Santana (Universidade Estadual de Feira de Santana) – UEFS – as well as knowledge about the undergraduate Management degree, since its general history to its institutional structure, made possible to identify that, through the curriculum and the proposed operations, the alumni are being prepared to work in all areas of organizations in general, specially due to the development of competencies, knowledge, skills and attitudes. The research results, according to the final synthesis tables, allow the conclusion that there occurred significant absorption of the fundamental theoretical framework in the academic experience of the UEFS undergraduate Management degree alumni, indicating that these people can graduate with the proper citizenship exercise abilities fully developed and professional abilities well refined and improved.

Keywords: Development. Region. University. Alumni.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Mapa municipal estatístico de Feira de Santana – Localização de Feira de Santana.....	110
--	-----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Distribuição dos professores do DCIS no curso de Administração por titulação.....	89
Gráfico 2 – Professores do DCIS no curso de Administração por regime de trabalho	90
Gráfico 3 – Sexo – Setor privado	153
Gráfico 4 – Sexo – Setor público.....	153
Gráfico 5 – Idade – Setor privado.....	154
Gráfico 6 – Idade – Setor público.....	155
Gráfico 7 – Cor – Setor privado.....	156
Gráfico 8 – Cor – Setor público	157
Gráfico 9 – Estado civil – Setor privado	158
Gráfico 10 – Estado civil – Setor público.....	159
Gráfico 11 – Posição na família – Setor privado	160
Gráfico 12 – Posição na família – Setor público.....	161
Gráfico 13 – Grau de.....	162
instrução atual – Setor privado.....	162
Gráfico 14 – Grau de instrução atual – Setor público.....	163
Gráfico 15 – Nível de satisfação da vida em geral – Setor privado	168
Gráfico 16 – Nível de perspectivas de vida – Setor privado.....	169
Gráfico 17 – Nível de percepção da vida pelo egresso – Setor privado.....	170
Gráfico 18 – Nível de satisfação da vida em geral – Setor público	171
Gráfico 19 – Nível de perspectivas de vida – Setor público	172
Gráfico 20 – Nível de Percepção da vida pelo egresso - setor público	173
Gráfico 21 – Aluno ator egresso - Setor privado	178
Gráfico 22 – Professor ator egresso - Setor privado	180
Gráfico 23 – Inter-relação aluno <i>versus</i> aluno egresso do setor privado	181
Gráfico 24 – Conjunto das respostas da sua formação na graduação - Setor privado	182
Gráfico 25 – Aluno ator egresso - Setor privado	184
Gráfico 26 – Professor ator egresso - Setor público.....	185
Gráfico 27 – Inter-relação aluno <i>versus</i> aluno egresso - Setor público	186
Gráfico 28 – Conjunto das respostas da sua formação na graduação – Setor público.....	187
Gráfico 29 – Administrador da técnica – Setor privado	195
Gráfico 30 – Administrador conceitual – Setor privado	196
Gráfico 31 – Administrador humano – Setor privado.....	198
Gráfico 32 – Progresso que você desenvolveu durante sua formação superior – Setor privado.....	199
Gráfico 33 – Administrador da técnica setor público	201
Gráfico 34 – Administrador conceitual – Setor público.....	202
Gráfico 35 – Administrador conceitual – Setor público.....	204
Gráfico 36 – Progresso que você desenvolveu durante sua formação superior – Setor público	205
Gráfico 37 – Resultado de ter cursado Administração – Setor privado.....	211
Gráfico 38 – Resultado de ter cursado Administração – Setor privado.....	212
Gráfico 39 – Resultado de ter cursado Administração – Setor público	213
Gráfico 40 – Resultado de ter cursado Administração – Setor público	214

Gráfico 41 – Avaliação do curso realizado – Setor privado.....	219
Gráfico 42 – Avaliação do curso realizado – Setor privado.....	219
Gráfico 43 – Avaliação do curso realizado – Setor público	221
Gráfico 44 – Avaliação do curso realizado – Setor público	221
Gráfico 45 – Do pessoal ao trabalho – Setor privado.....	226
Gráfico 46 – Do trabalho ao pessoal – Setor privado.....	228
Gráfico 47 – Importância dos aspectos do trabalho – Setor privado	229
Gráfico 48 – Do pessoal ao trabalho – Setor público	230
Gráfico 49 – Do trabalho ao pessoal – Setor público	232
Gráfico 50 – Importância dos aspectos do trabalho – Setor público	233
Gráfico 51 – Tempo no atual emprego ou negócio – Setor privado	238
Gráfico 52 – Quanto você ganha – Setor privado	239
Gráfico 53 – Tempo no atual emprego ou negócio – Setor público.....	240
Gráfico 54 – Quanto você ganha – Setor público.....	241

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Grupos de pesquisas registrados no CNPq em 2013 – PPPG/UEFS	66
Quadro 2 – Matriz curricular atual do curso de Administração	91
Quadro 3 – Adjetivações e significados do conceito de “desenvolvimento”	106
Quadro 4 – Relação dos objetivos específicos da pesquisa <i>versus</i> elementos do instrumento de coleta de dados	148

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Quantidade de Instituições de Educação Superior no Brasil	49
Tabela 2 – Quantidade de Instituições de Educação Superior na Bahia	53
Tabela 3 – Quantidade de Instituições de Educação Superior em Feira de Santana na modalidade presencial – 2013	59
Tabela 4 – Quantidade de Instituições de Educação Superior em Feira de Santana na modalidade Ensino a Distância (EaD) – 2013	59
Tabela 5 – Elenco dos cursos de graduação da UEFS	63
Tabela 6 – Cursos <i>strictu sensu</i> na Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação – PPPG/UEFS – 2013	65
Tabela 7 – Situação dos projetos de pesquisa quanto ao financiamento cadastrados na PPPG/UEFS – 2013	65
Tabela 8 – Demonstrativo de atividade da PROEX em 2010	67
Tabela 9 – Demonstrativo de atividade da PROEX em 2010	67
Tabela 10 – Demonstrativo de atividades da PROEX em 2010	68
Tabela 11 – Demonstrativo de atividade da PROEX resumido em 2010	68
Tabela 12 – Professores do DCIS no curso de Administração por titulação	88
Tabela 13 – Professores do DCIS no curso de Administração por regime de trabalho	89
Tabela 14 – Dados estatísticos de Feira de Santana (Censo 2010)	111
Tabela 15 – Produto Interno Bruto dos Municípios – 2011	112
Tabela 16 – Instituições Financeiras	112
Tabela 17 – Estatísticas do Cadastro Central de Empresas 2011	112
Tabela 18 – Sexo setor privado	152
Tabela 19 – Sexo – Setor público	153
Tabela 20 – Idade – Setor privado	154
Tabela 21 – Idade – Setor público	155
Tabela 22 – Cor – Setor privado	156
Tabela 23 – Cor – Setor público	156
Tabela 24 – Estado civil – Setor privado	157
Tabela 25 – Estado civil – Setor público	158
Tabela 26 – Posição na família – Setor privado	159
Tabela 27 – Posição na família – Setor público	160
Tabela 28 – Grau de instrução atual – Setor privado	161
Tabela 29 – Grau de instrução atual – Setor público	162

Tabela 30 – Síntese do comparativo do construto atributos pessoais entre o setor privado <i>versus</i> setor público	166
Tabela 31 – Nível de satisfação da vida em geral – Setor privado	168
Tabela 32 – Nível de perspectivas de vida – Setor privado	169
Tabela 33 – Percepção da vida pelo egresso – Setor privado	170
Tabela 34 – Nível de satisfação da vida em geral – Setor público	171
Tabela 35 – Nível de perspectivas de vida – Setor público	172
Tabela 36 – Percepção da vida pelo egresso – Setor público	173
Tabela 37 – Síntese do Comparativo do construto grau de satisfação da vida na percepção do egresso entre o setor privado <i>versus</i> setor público	175
Tabela 38 – Aluno ator egresso - Setor privado	178
Tabela 39 – Professor ator egresso - Setor privado	179
Tabela 40 – Inter-relação aluno <i>versus</i> aluno egresso – Setor privado	181
Tabela 41 – Conjunto das respostas sobre formação na graduação – Setor privado	182
Tabela 42 – Aluno ator egresso - Setor público	183
Tabela 43 – Professor ator egresso - Setor público	184
Tabela 44 – Inter-relação aluno <i>versus</i> aluno egresso - Setor público	186
Tabela 45 – Conjunto das respostas da sua formação na graduação - Setor público	187
Tabela 46 – Síntese do Comparativo do construto “Características que você desenvolveu durante a sua formação na graduação” entre o setor privado <i>versus</i> setor público	191
Tabela 47 – Administrador da técnica – Setor privado	194
Tabela 48 – Administrador conceitual – Setor privado	196
Tabela 49 – Administrador humano – Setor privado	197
Tabela 50 – Progresso que você desenvolveu durante sua formação superior do setor privado	199
Tabela 51 – Administrador da técnica – Setor público	200
Tabela 52 – Administrador conceitual – Setor público	201
Tabela 53 – Administrador humano – Setor público	203
Tabela 54 – Progresso desenvolvido durante a formação superior – Setor público	205
Tabela 55 – Síntese do Comparativo do construto “Progresso que obteve durante a graduação” entre o setor privado <i>versus</i> setor público	209
Tabela 56 – Resultado de ter cursado Administração – Setor privado	211
Tabela 57 – Resultado de ter cursado Administração – Setor público	213

Tabela 58 – Síntese do comparativo do construto “Resultado de ter cursado Administração” entre o setor privado <i>versus</i> setor público	217
Tabela 59 – Avaliação do curso realizado – Setor privado	218
Tabela 60 – Avaliação do curso realizado – Setor público	220
Tabela 61 – Síntese do comparativo do construto “Avaliação do curso realizado” entre o setor privado <i>versus</i> setor público	224
Tabela 62 – Do pessoal ao trabalho – Setor privado	225
Tabela 63 – Do trabalho ao pessoal – Setor privado	227
Tabela 64 – Importância dos aspectos do trabalho – Setor privado	229
Tabela 65 – Do pessoal ao trabalho – Setor público	230
Tabela 66 – Do trabalho ao pessoal – Setor público	231
Tabela 67 – Importância dos aspectos do trabalho – Setor público	233
Tabela 68 – Síntese do comparativo do construto “Importância dada a diferentes aspectos do trabalho” entre o setor privado <i>versus</i> setor público	236
Tabela 69 – Tempo no atual emprego ou negócio – Setor privado	237
Tabela 70 – Quanto você ganha – Setor privado	238
Tabela 71 – Tempo no atual emprego ou negócio – Setor público	239
Tabela 72 – Quanto você ganha – Setor público	240
Tabela 73 – Síntese do comparativo do construto “Condição atual dos egressos no mercado de trabalho” entre o setor privado <i>versus</i> setor público	243
Tabela 74 – Síntese geral das características dos respondentes do setor privado	244
Tabela 75 – Síntese geral das características dos respondentes do setor público	245

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEFET	Centro Federal de Educação Tecnológica da Bahia
CES	Câmara de Educação Superior
CEUCLAR	Centro Universitário Claretiano
CFA	Conselho Federal de Administração
CIS	Centro Industrial do SUBAE
CNE	Câmara Nacional de Educação
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CONSAD	Conselho Superior de Administração
CONSEPE	Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão
CONSU	Conselho Universitário
DCIS	Departamento de Ciências Sociais Aplicadas
DCN	Diretrizes Curriculares Nacionais
E-MEC	Sistema Eletrônico do Ministério da Educação
ENEB	Escola de Negócios do Estado da Bahia
ESEB	Escola Superior de Estatística da Bahia
EUA	Estados Unidos da América
FACCEBA	Faculdade de Ciências Econômicas da Bahia
FAEL	Faculdade Educacional da Lapa
FAFS	Faculdade Arquidiocesana de Feira de Santana
FEBA	Faculdade de Educação da Bahia
FGV	Escola de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas
FTC	Faculdade de Tecnologia e Ciências
FUFS	Fundação Universidade de Feira de Santana
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LDBN	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC	Ministério da Educação e Cultura
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PPPG	Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação

PROEX	Pró-Reitoria de Extensão
PROGRAD	Pró-Reitoria de Graduação
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio a Micro e Pequena Empresa
STBNE	Seminário Teológico Batista do Nordeste
UAM	Universidade Anhembí Morumbi
UCSAL	Universidade Católica do Salvador
UEFS	Universidade Estadual de Feira de Santana
UESB	Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
UESC	Universidade Estadual de Santa Cruz
UFBA	Universidade Federal da Bahia
ULBRA	Universidade Luterana do Brasil
UNEB	Universidade do Estado da Bahia
UNIAHNA	Instituto de Ensino Superior
UNIASSELVI	Centro Universitário Leonardo da Vinci
UNIDERP	Universidade Anhanguera
UNIFAC	Universidade Salvador
UNINTER	Centro Universitário Internacional
UNIP	Universidade Paulista
UNISA	Universidade de Santo Amaro
UNISEB	Centro Universitário UNISEB
UNISUL	Universidade do Sul de Santa Catarina
UNOPAR	Universidade Norte do Paraná

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	24
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA	27
1.2 QUESTÕES ORIENTADORAS	27
1.3 OBJETIVOS DO TRABALHO	27
1.3.1 Objetivo Geral	27
1.3.2 Objetivos Específicos	28
1.4 JUSTIFICATIVA	28
1.5 TESE	31
1.6 ESTRUTURA DA TESE	31
2 REFERENCIAL TEÓRICO I	34
2.1 AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR (IES)	34
2.1.1 Educação Superior e Universidade	38
2.1.2 A Evolução Histórica do Ensino Superior no Brasil	41
2.1.3 O Ensino Superior no contexto baiano	49
2.1.4 O Ensino Superior em Feira de Santana	53
2.1.5 A UEFS	59
2.1.5.1 Missão da UEFS	61
2.1.5.2 Ensino	62
2.1.5.3 Pesquisa	63
2.1.5.4 Extensão	66
2.1.5.5 Estrutura organizacional	68
2.1.5.6 Níveis hierárquicos	70
2.1.5.7 Administração Superior	70
2.1.5.8 Administração Básica	72
2.1.5.9 Nível Operacional	74
2.1.5.10 Componente Acadêmico	74
2.1.5.11 Componente Administrativo	74
2.1.5.12 Papel integrador da Administração Superior	75
2.1.5.13 Processo de escolha dos dirigentes	76
2.1.5.14 Corpo Discente	77
2.1.5.15 Curso de graduação em Administração	78
2.1.5.16 Histórico	83

2.1.5.17 Estrutura do curso	90
2.1.5.18 Perfil desejado do egresso do curso de Administração	93
2.1.5.19 Competências, Conhecimentos, Habilidades e Atitudes	95
3 REFERENCIAL TEÓRICO II	105
3.1 DESENVOLVIMENTO E REGIÃO	105
3.1.1 O contexto regional: breve caracterização	109
3.1.2 Região e localização do desenvolvimento	112
3.2 O DESENVOLVIMENTO DA REGIÃO COMO ESTRATÉGIA DAS UNIVERSIDADES ESTADUAIS	117
3.3 MERCADO DE TRABALHO	121
3.3.1 O mercado de trabalho e o desenvolvimento	124
3.3.2 A influência dos egressos na sociedade	126
3.3.3 Inserção do egresso no mercado de trabalho	130
4 METODOLOGIA	134
4.1 CARACTERIZAÇÃO E TIPO DA PESQUISA	134
4.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA	144
4.3 TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS	145
4.4 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS	149
4.5 LIMITAÇÕES DA PESQUISA	150
5 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS	151
5.1 ATRIBUTOS PESSOAIS	152
5.1.1 Sexo – Setor privado	152
5.1.2 Sexo – Setor público	153
5.1.3 Idade – Setor privado	154
5.1.4 Idade – Setor público	155
5.1.5 Cor – Setor privado	156
5.1.6 Cor – Setor público	156
5.1.7 Estado civil – Setor privado	157
5.1.8 Estado civil – Setor público	158
5.1.9 Posição na família – Setor privado	159
5.1.10 Posição na família – Setor público	160
5.1.11 Grau de instrução atual – Setor privado	161
5.1.12 Grau de instrução atual – Setor público	162

5.1.13 Comparativo do construto atributos pessoais entre o setor privado versus setor público	163
5.2 GRAU DE SATISFAÇÃO DA VIDA NA PERCEPÇÃO DO EGRESSO	167
5.2.1 Vida em geral – Setor privado	168
5.2.2 Perspectivas de vida – Setor privado	169
5.2.3 Percepção da vida pelo egresso – Setor privado	170
5.2.4 Vida em geral – Setor público	171
5.2.5 Perspectivas de vida – Setor público	172
5.2.6 Percepção da vida pelo egresso – Setor público	173
5.2.7 Comparativo do construto grau de satisfação da vida na percepção do egresso entre o setor privado versus setor público	174
5.3 CARACTERÍSTICAS DESENVOLVIDAS DURANTE A FORMAÇÃO NA GRADUAÇÃO	176
5.3.1 Aluno ator – Setor privado	178
5.3.2 Professor ator – Setor privado	179
5.3.3 Inter-relação aluno versus aluno – Setor privado	181
5.3.4 Características desenvolvidas durante a formação na graduação – Setor privado	182
5.3.5 Aluno ator – Setor público	183
5.3.6 Professor ator – Setor público	184
5.3.7 Inter-relação aluno versus aluno – Setor público	186
5.3.8 Características desenvolvidas durante a formação na graduação – Setor público	187
5.3.9 Comparativo do construto “Características que você desenvolveu durante a sua formação na graduação” entre o setor privado versus setor público	188
5.4 PROGRESSO DESENVOLVIDO DURANTE A FORMAÇÃO SUPERIOR	192
5.4.1 Administrador da técnica – Setor privado	194
5.4.2 Administrador conceitual – Setor privado	196
5.4.3 Administrador humano – Setor privado	197
5.4.4 Progresso que obteve durante a graduação – Setor privado	199
5.4.5 Administrador da técnica – Setor público	200
5.4.6 Administrador conceitual – Setor público	201

5.4.7 Administrador humano – Setor público	203
5.4.8 Progresso obtido durante a formação superior – Setor público	205
5.4.9 Comparativo do construto entre o setor privado <i>versus</i> setor público	
206	
5.5 RESULTADO DE TER CURSADO ADMINISTRAÇÃO	210
5.5.1 Resultado de ter cursado Administração – Setor privado	211
5.5.2 Resultado de ter cursado Administração – Setor público	213
5.5.3 Comparativo do construto entre o setor privado <i>versus</i> setor público	
215	
5.6 AVALIAÇÃO DO CURSO REALIZADO	217
5.6.1 Avaliação do curso realizado – Setor privado	218
5.6.2 Avaliação do curso realizado – Setor público	220
5.6.3 Comparativo do construto entre o setor privado <i>versus</i> setor público	
222	
5.7 IMPORTÂNCIA DADA A DIFERENTES ASPECTOS DO TRABALHO	224
5.7.1 Do pessoal ao trabalho – Setor privado	225
5.7.2 Do trabalho ao pessoal – Setor privado	227
5.7.3 Importância dos aspectos do trabalho – Setor privado	229
5.7.4 Do pessoal ao trabalho – Setor público	230
5.7.5 Do trabalho ao pessoal – Setor público	231
5.7.6 Importância dos aspectos do trabalho – Setor público	233
5.7.7 Comparativo do construto entre o setor privado <i>versus</i> setor público	
234	
5.8 CONDIÇÃO ATUAL DOS EGRESSOS NO MERCADO DE TRABALHO	237
5.8.1 Tempo no atual emprego ou negócio – Setor privado	237
5.8.2 Quanto você ganha – Setor privado	238
5.8.3 Tempo no atual emprego ou negócio – Setor público	239
5.8.4 Quanto você ganha – Setor público	240
5.8.5 Comparativo do construto entre o setor privado <i>versus</i> setor público	
241	
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	246
REFERÊNCIAS	253

APÊNDICE A – Questionário aplicado aos egressos do curso de Administração da Universidade Estadual de Feira de Santana	265
APÊNDICE B – E-mail encaminhado às empresas solicitando as informações	271
APÊNDICE C – E-Mail encaminhado aos egressos solicitando que respondam o questionário	272
APÊNDICE D – E-mails encaminhados aos egressos como reforço para ajudar na solicitação para que respondam ao questionário	273
Anexo A – Reestruturação Administrativa	274
ANEXO B – Organograma da UEFS	276
ANEXO C – Disciplinas e ementas	277
ANEXO D – Diretrizes do curso de Graduação em Administração	283

1 INTRODUÇÃO

A construção do conhecimento científico e tecnológico é um dos mais relevantes papéis da organização complexa conhecida como Universidade, que, inserida no setor produtivo com o tripé que se sustenta nas atividades de ensino, pesquisa e extensão, possui em seu arcabouço elementos essenciais para contribuir com o desenvolvimento regional.

Nesse contexto, a formação de recursos humanos e a elaboração de tecnologias com competências, conhecimentos, habilidades e atitudes capazes de responder às demandas de um ambiente competitivo apresentam-se como as principais expectativas do setor produtivo para enfrentar a concorrência global.

A construção de uma universidade envolvida no processo de desenvolvimento regional, como é o caso da Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS), implica no diálogo aberto com os diversos segmentos e setores da sociedade: autoridades locais e regionais, empregadores, organizações patronais, conselhos de classe e trabalhadores, empregados ou desempregados.

A compreensão da real composição desse cenário é o ponto de partida para a integração entre as demandas regionais e a Universidade, com seus respectivos atores e papéis. A função de vanguarda da Universidade na produção do conhecimento, criando um movimento endógeno na busca do desenvolvimento regional, auxilia na construção de avanços que perpassam aspectos econômicos, culturais, sociais, políticos, artísticos e ambientais, e que fazem parte do plano estratégico do desenvolvimento regional.

Diante desse contexto, a presente investigação busca demonstrar que a Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS) promove o desenvolvimento da região, essencialmente o município de Feira de Santana, por meio dos egressos de seu curso de Administração, os quais adquirem as prerrogativas determinadas pelo marco legal e teórico para sua formação, retroalimentando o aperfeiçoamento do diálogo entre os atores, na crença de que a Universidade tem um papel estratégico nesse processo.

Acredita-se que, em relação à formação dos sujeitos, agentes e protagonistas sociais, os egressos do curso de Administração da UEFS se apresentam com uma

visão abrangente para atuar na perspectiva da transformação das atuais relações sociais assentes no modelo de desenvolvimento regional. Daí a necessidade de competências, conhecimentos, habilidades e atitudes com uma visão sistêmica de suas responsabilidades na dimensão espacial.

Neste sentido, o estudo visa a conhecer e discutir, por um lado, se os egressos do curso de Administração da UEFS são capazes de desenvolver suas atividades com os conhecimentos adquiridos na referida instituição de ensino superior, promovendo o crescimento das organizações e, de maneira crítica, o desenvolvimento do município de Feira de Santana. Analisa criticamente a missão construída pela Universidade de “ligar o presente ao médio e longo prazo pelo conhecimento e pela formação que produz e pelo espaço público privilegiado de discussão e crítica que constitui.” (SANTOS, 2005, p. 114). Finalmente, avalia a estrutura da UEFS através do curso de Administração, percebido nas respostas levantadas no questionário aplicado aos egressos.

Os resultados da pesquisa também proporcionam uma visão de como está sendo a avaliação da sociedade, que é caracterizada pela compreensão e reconhecimento das competências que os profissionais devem demonstrar no trato da sua profissão com relação ao técnico, social e humano na visão do desenvolvimento¹ do município, através da capacidade do egresso na sua empregabilidade².

É preciso pontuar que, no entanto, o avanço do fenômeno da globalização³ econômica provocou profundas mudanças nas relações sociais, com a introdução de novos modelos de produção, mudando culturas, modos e estilos de vida da

¹ O desenvolvimento contemporâneo se faz numa dialetização de duas lógicas antagônicas, a lógica da mercadoria (valor que se valoriza infinitamente) *versus* a lógica da vida humana (vida que se vitaliza finitamente) e da vida em geral (BECKER, 2002, p. 20), assunto a ser mais discutido no Cap. 3 deste trabalho.

² Trata-se do grau de adequação do perfil profissional latente ao perfil típico de uma pessoa empregada, em um dado contexto. Representa um importante fator diferencial do currículo sociocultural oculto das pessoas em busca de emprego: esse complexo sistema de regras implícitas do jogo cotidiano, que se aprende tanto na escola como na rua e na vida, feito de códigos e significados compartilhados, critérios valorativos, esquemas hermenêuticos, atitudes normalizadas, metas, estratégias e papéis comumente assumidos (BLANCH, 1990, p. 182). No Cap. 3, esse tema será novamente discutido.

³ A globalização se refere essencialmente a este processo de alongamento, na medida em que as modalidades de conexão entre diferentes regiões ou contextos sociais se enredaram através da superfície da Terra como um todo. Pode assim ser definida como a intensificação das relações sociais em escala mundial, que ligam localidades distantes de tal maneira que acontecimentos locais são modelados por eventos ocorrendo a muitas milhas de distância e vice-versa (GIDDENS, 1991, p.69).

população. Assim, a inserção da UEFS nessa nova realidade é problemática e demanda o conhecimento do processo de mudança em curso, a fim de se projetarem novas alternativas de futuro, agora sob o impacto e influência de uma realidade mais complexa e global.

Os novos desafios obrigam a UEFS a fazer escolhas, implicando em reformas parcelares e mudanças substantivas nas quais as pessoas são desafiadas a tomar decisões que extrapolam a esfera da técnica, considerando as consequências éticas do progresso da ciência e da tecnologia sobre a vida humana, a biosfera e os ecossistemas.

A pesquisa proporcionou um diálogo em que estavam, de um lado, os egressos inseridos na sociedade, em seus postos de trabalhos, em suas empresas, nas organizações participantes de sua vida pessoal; do outro, a UEFS, servindo para o contínuo aperfeiçoamento da construção da matriz de competências, conhecimentos, habilidades e atitudes, elencando os elementos que necessitam de uma reformulação ou reforço na busca pela excelência.

Indica-se também, nesta investigação, se a formação do curso de Administração da UEFS atende às expectativas de uma composição de conhecimento genérico e específico da profissão, para além de uma visão do todo social que contribua para o desenvolvimento da região na atuação dos seus egressos nas suas vidas, transformando-se em uma ferramenta de descoberta.

Para alcançar os objetivos e demonstrar os resultados, a investigação se apoiou na pesquisa bibliográfica, documental e de campo, com aplicação de questionário aos egressos, abordando-se temas como: atributos pessoais; percepção da vida pelo egresso; características que desenvolveu durante a sua formação na graduação; progresso que desenvolveu durante sua formação superior; resultado de ter cursado Administração; avaliação do curso realizado; importância dada a diferentes aspectos do trabalho; e condição atual dos egressos no mercado de trabalho. Com isso, buscou-se conhecer de que maneira o projeto político-pedagógico do curso de Administração e a própria Universidade Estadual de Feira de Santana contribuem para o desenvolvimento regional.

A UEFS possui hoje sete módulos, nos quais são desenvolvidas as atividades acadêmicas, e os Centros Administrativos I, II e III, para o desenvolvimento das

atividades administrativas. Conta ainda com um Centro de Informática, Parque Esportivo, Prédio da Biblioteca, Creche, Centro de Educação Básica, Residência Universitária, Observatório Astronômico, Estação Climatológica, Centro de Treinamento Xavantes, Sede de Educação Ambiental, Centro Universitário de Cultura e Artes, Museu Casa do Sertão e seis clínicas odontológicas. As dimensões físicas da UEFS, com seus prédios e seu terreno extenso de 1.366.630,63 m², representam a sua grandeza, cujo intuito inicial de interiorização do ensino superior no estado da Bahia (primeiramente de formar professores), foi ampliado atualmente para formar profissionais de diversas áreas, a fim de promover o desenvolvimento da região com suas atuações.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Como a Universidade Estadual de Feira de Santana consegue promover o desenvolvimento do município de Feira de Santana em que está inserida através dos egressos de seu curso de graduação em Administração?

1.2 QUESTÕES ORIENTADORAS

- a) Qual a visão do egresso do curso de graduação Administração sobre sua vida?
- b) Qual a visão do egresso do curso de graduação em Administração sobre sua formação da graduação?
- c) Quais os impactos do curso de graduação em Administração na vida profissional dos egressos?
- d) Qual a condição atual dos egressos no mercado de trabalho?
- e) Qual instrumento orienta a relação com a sociedade local?

1.3 OBJETIVOS DO TRABALHO

1.3.1 Objetivo Geral

Conhecer e analisar de que maneira a Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS) contribui para o desenvolvimento do município de Feira de Santana

onde está inserida (Feira de Santana), através dos egressos do curso de graduação em Administração.

1.3.2 Objetivos Específicos

- a) Analisar a percepção dos egressos do curso de graduação em Administração da UEFS sobre suas vidas e sua formação profissional;
- b) Avaliar os impactos do curso de graduação em Administração na vida profissional dos egressos;
- c) Verificar a condição atual dos egressos no mercado de trabalho da região.

1.4 JUSTIFICATIVA

Na Universidade, a qualificação e o aperfeiçoamento profissional estão estreitamente relacionados com o ensino, principalmente na graduação, período em que os futuros profissionais são capacitados para resolver problemas que enfrentarão no desempenho de sua atividade laboral.

O ensino é a mola propulsora para um dos principais centros de criação e produção do conhecimento e para a formação e aperfeiçoamento de pessoas, sendo a Universidade considerada um dos centros de difusão do conhecimento. Neste universo, a formação para o mercado de trabalho é assegurada também pelo ensino, sendo a relação universidade-sociedade um constituinte dialético desse processo. De fato, ao mesmo tempo em que a Universidade cria cultura⁴ para uma sociedade, ela é também fruto desse contexto, enquanto reflexo de certas condições culturais que permitem o seu surgimento.

Partindo do pressuposto de que a Universidade é uma organização complexa, ela ganha contornos sistêmicos que incorporam no seu universo e nas funções que exerce variados elementos (econômico, político, cultural e histórico) organizados em ensino, pesquisa e extensão, buscando adequar-se às dinâmicas sociais específicas de cada sociedade.

⁴ Representa um conjunto de valores e modos de comportamento interdependentes, usuais em uma comunidade e tendendo a perpetuar-se, às vezes por longos períodos. Esta continuidade é produto de uma variedade de forças sociais, com frequências sutis, quase invisíveis, por meio das quais as pessoas aprendem as normas e valores de um grupo, são recompensadas quando as aceitam e condenadas ao ostracismo quando não as aceitam (KOTTER; HESKETT, 1994, p. 143).

Portanto, a Universidade é um centro de criação e produção do conhecimento visando, em última instância, à formação de profissionais, objetivando a capacitação de pessoas para desenvolver seu aperfeiçoamento laboral e, com isso, contribuir para o desenvolvimento do município de Feira de Santana.

Esse conceito se amplia quando se agrega ao desenvolvimento a questão regional, que traz outros pressupostos, tais como os citados pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE, 2003, p.10):

- a. o capital humano (os conhecimentos, habilidades e competências da população local, as condições e a qualidade de vida);
- b. o capital social (os níveis de confiança, cooperação, reciprocidade, organização social e empoderamento da população local);
- c. a governança (diferentes modos de liderança, coordenação, intervenção, participação e negociação dos conflitos nos processos decisórios locais); e
- d. o uso sustentável do capital natural.

Nesse sentido, a Universidade Estadual de Feira de Santana consegue promover o desenvolvimento do município de Feira de Santana através dos egressos do seu curso de Administração, o que é perceptível na apresentação do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional e Urbano na área de concentração em Processos Urbanos e Regionais do Desenvolvimento, nas seguintes palavras:

As transformações em curso na sociedade e na economia hoje, que se identificam com a substituição de formas modernas de produção e de consumo por modos internacionalizados de movimentos do capital e do trabalho, têm desdobramentos progressivos e cumulativos na concentração do capital, na mobilidade do trabalho e na territorialidade do sistema produtivo. Os aspectos econômicos, sociais, políticos, institucionais, culturais e ideológicos desses movimentos, interagem nos planos internacionais, nacionais e regionais, tendo a urbanização como uma referência de modos de vida, incerteza de renda e exclusão social. Neste contexto, os estudos regionais são revitalizados e ganham atualidade, assim como oferecem ferramentas valiosas para políticas econômicas, social e cultural. Surgem novas instâncias para políticas públicas, nas escalas macro, meso e microeconômicas, onde a dimensão regional e a urbana se complementam. (UNIFACS, 2011, p. 1).

A linha de pesquisa Desenvolvimento e Políticas Regionais traz consigo indicações dessas possibilidades, ao afirmar, entre as suas definições,

[...] uma vocação para trabalhar com a perspectiva de desenvolvimento e políticas regionais, com um conjunto de matérias que ligam o ensino da teoria do desenvolvimento regional e urbano aos problemas práticos da

atualidade e com uma atividade de pesquisa voltada para o contexto regional atual do país. Trata da leitura crítica das teorias econômicas e sociais da dimensão regional, com análise de sua aplicação contrastando a problemática dos países e das regiões subdesenvolvidas com a dos países e regiões que sustentaram as formações dessas teorias. Abrange a territorialidade das políticas públicas em geral, tanto como compreende políticas específicas para a transformação de regiões. (UNIFACS, 2011, p. 1).

Estudar o desenvolvimento do município de Feira de Santana, através de elementos que compõem a organização complexa Universidade, conforme analisa Chauí (2001, p. 35), deve levar em conta que

[...] a Universidade é uma instituição social. Isto significa que ela realiza e exprime de modo determinado a sociedade de que é e faz parte. Não é nenhuma realidade separada e simula expressão historicamente determinada de uma sociedade determinada.

A pesquisa é pertinente no sentido de que este estudo visa a conhecer e analisar como a UEFS vem contribuindo para o desenvolvimento do município de Feira de Santana que lhe abriga através dos egressos de seu curso de Administração, na disponibilização de profissionais qualificados para os vários segmentos produtivos.

Depois dessas colocações, é possível reconhecer a importância da pesquisa na compreensão de como o processo de transformação profissional, resultante do período da graduação na UEFS, capacita o egresso para inovações nos sistemas econômico e social. Isso traz reflexos na qualidade da busca pela eficácia, na qual está implícita a ação de futuro, de melhoria, de bem-estar da vida, com consequência para o desenvolvimento do município de Feira de Santana.

A escolha desta temática de pesquisa deve-se, basicamente, a três motivos; a formação pessoal do autor enquanto bacharel em Administração pela UEFS; a colocação profissional como administrador concursado do Estado da Bahia desde 2000 e lotado nesta universidade, no cargo de Diretor da Divisão de Assuntos Acadêmico, desde maio de 2007; e a trajetória como professor assistente lotado na UEFS, no Departamento de Ciências Sociais Aplicadas, desde 2003.

1.5 TESE

O curso de Administração da UEFS consegue que seu egresso adquira as competências, conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para o desenvolvimento de sua vida (pessoal e profissional) e, de uma maneira mais ampla, para o desenvolvimento do município de Feira de Santana.

Na busca pela confirmação desta hipótese, foram coletados os seguintes elementos trabalhados como referência de base para a matriz sobre conhecimentos, habilidades, competências e atitudes no curso de Administração:

- a) Autores que, de uma forma específica, se debruçam sobre o tema.
- b) Legislação referente às Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) dos Cursos de Graduação e Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração (bacharelado).
- c) Projeto Pedagógico do Curso de Graduação em Administração da UEFS;
- d) Elementos pertinentes ao assunto, conforme determinações do Conselho Federal de Administração.

1.6 ESTRUTURA DA TESE

Esta tese está estruturada em seis capítulos: o primeiro traz a explicação ampla do que é o trabalho, através dos elementos apresentadas nessa seção, a saber: o problema da pesquisa, que é a pergunta que foi respondida; o objetivo geral e os específicos, que norteiam a pesquisa; as questões orientadoras, que são aquelas que têm íntima relação com a problemática e que ajudam no caminho para desvendar o problema; a justificativa, que destaca a importância deste estudo nos âmbitos prático e teórico; e, finalmente a forma como o trabalho está estruturado.

No segundo capítulo, tem-se a primeira parte do referencial teórico, ou seja, a revisão de literatura, na qual se busca definir as organizações de ensino superior, inicialmente sob a égide da Educação Superior e Universidade, apresentando-se um debate sobre o surgimento, as mudanças e a atual perspectiva em relação a esta temática. Depois, discorre-se sobre o Ensino Superior no Brasil, na Bahia e em Feira de Santana, descrevendo a sua evolução e como este se encontra nos dias de hoje.

Em seguida, aborda-se a UEFS em seus elementos mais relevantes, desde a sua estrutura política e administrativa, chegando até o curso de graduação em Administração, não sem antes apresentar sua história em relação ao Brasil e outros aspectos de interesse. No final dessa primeira parte do referencial teórico, serão tratados os temas concernentes às competências, conhecimentos, habilidades e atitudes, momento em que são citados teóricos que falam sobre tais elementos, assim como em relação à lei de base para a referência na formação do egresso.

No terceiro capítulo, encontra-se a segunda parte do referencial teórico, uma revisão de literatura tratando dos temas relativos ao desenvolvimento e à Região, mostrando a interpelação entre esses dois elementos. Em seguida, faz-se a caracterização de Feira de Santana, mostrando sua localização e os dados existentes nos órgãos de pesquisa oficiais. Destaca-se que, nesta seção, o desenvolvimento regional como estratégia é a discussão mais relevante, buscando-se mostrar que as universidades estaduais já nascem com esse propósito. Em seguida, discute-se o mercado de trabalho e sua relação com o desenvolvimento, mostrando como a plena aquisição dos fundamentos do curso de Administração permite a esses egressos a inserção profissional e capacidade de influência na sociedade.

No capítulo quarto, apresenta-se o método que permitiu o alcance dos resultados, demonstrando-se de que forma e com quais ferramentas foi operacionalizada a pesquisa, expondo-se os caminhos e os procedimentos empregados para este fim. Nessa seção, são descritas as características, as condições, os materiais e os métodos utilizados ao longo do estudo para o levantamento dos dados, além de informações pertinentes, como a quantidade de egressos que foram consultados para dar validade ao estudo (amostra retirada da população), a forma de contato feito com o grupo de pessoas de interesse, entre outros aspectos correlatos.

No quinto capítulo, são apresentados os dados e informações objetos desta pesquisa, bem como a discussão desses resultados, construídos com base nas partes do questionário aplicadas aos egressos. Para melhor compreensão, algumas dessas partes foram subdivididas em construtos menores, reunindo-se um grupo de perguntas com um foco ou propósito comum; depois, realizando-se a análise do construto com a reunião de todas as questões, ou seja, o elemento como um todo,

as quais foram sempre tratadas sob duas perspectivas (propostas desde o início da pesquisa), com a aplicação dos questionários em duas frentes distintas, a saber, egressos que trabalham no setor privado e outros que trabalham na esfera pública. Após a análise de cada setor, realizou-se um comparativo entre eles, a fim de se determinarem suas diferenças e similaridades, tudo isso com base no material coletado e analisado.

As Considerações Finais, no sexto capítulo, concluem o texto da pesquisa, sendo então apresentada a síntese de todo o trabalho, mostrando os resultados conseguidos e a elucidação do objetivo, respondendo, nessa ocasião, à pergunta formulada, além de se apresentarem as limitações e sugestões para novos estudos dentro do contexto e da perspectiva deste trabalho.

Após essa parte textual, e seguidamente às Referências deste trabalho, seguem-se os Apêndices e Anexos, que são elementos que complementarão o entendimento de algumas partes desta exposição, entre eles: Reestruturação Administrativa e Organograma da UEFS; Questionário; Disciplinas e ementas; E-mails encaminhados às empresas e aos egressos, solicitando as informações; e Diretrizes do Curso de Graduação em Administração.

2 REFERENCIAL TEÓRICO I

2.1 AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR (IES)

A educação é o propósito da organização de ensino superior, o que é chamado de *fim*, mas, para que ele seja realizado, é necessária uma atividade paralela chamada de *meio*, que precisa ser desenvolvida de maneira racional e dentro de parâmetros técnicos que possam dar respostas aos anseios do ambiente interno e externo da Universidade.

Nas organizações em geral, um corpo técnico é recrutado de maneira específica para trazer resultados às necessidades do seu setor de atuação, a fim de levar aquela entidade a concretizar os seus objetivos-fins. Não obstante, nas Instituições de Ensino Superior (IES), as pessoas, muitas vezes, são alocadas nos seus postos de trabalhos e, somente a partir daí, aprendem as suas atividades, por tentativa e erro, pela experiência dos que ali já trabalhavam.

A Universidade é conhecedora das teorias desenvolvidas para conduzir uma organização, e mesmo sem que haja a constituição de um corpo técnico específico na sua estrutura de divisões setoriais, pode-se ver claramente a aplicação de teorias da administração no contexto da organização universitária.

No seu aspecto administrativo e organizacional e de planejamento, as organizações de cunho universitário são iguais às demais, pois as funções que existem nas IES são similares às das outras organizações, a despeito de que as finalidades e objetivos possam vir a ser diferentes.

A universidade pública, por seu turno, traz consigo um diferencial bem nítido em relação às outras organizações. O seu propósito, ou a busca pelos resultados, não pode ser analisado no mesmo viés da lucratividade, isso porque o seu retorno esperado é um bem social, construído de variáveis outras com valores totalmente diferentes daqueles comuns às demais organizações.

Existe uma diferença que pode ser observada em Drucker (1993), quando este coloca a questão do desempenho como elemento balizador das atividades de conhecimento e serviço; enquanto para muitos, presos à produtividade, a variável

importante é o trabalho⁵, que alavanca⁶ (ou não) o resultado, para a organização universitária os resultados a serem considerados são os elementos vinculados à qualidade das suas ações.

Uma instituição organizacional pode ser definida como “estrutura que alimenta a sociedade de pessoas com habilidades e competências para determinados fins, dentro da máquina produtiva do mercado.” (FOGUEL; SOUZA, 1993, p.22). A Universidade, nesse sentido, atingiu, ao longo do tempo, um grau de complexidade significativo, obrigando os seus administradores a reverem suas funções e apresentar propostas para acelerar o seu desenvolvimento.

A realidade atual é marcada por transformações que obrigam vários estudiosos da organização a apresentarem propostas que permitam às IES a capacidade de incorporar as novas tendências de gestão e tecnologias desenvolvidas nos últimos anos, analisando e criticando as estruturas contemporâneas.

A questão que mais sensibiliza é que, enquanto o restante das organizações já percebeu o quanto é importante a tríade cliente/mercado/produto, as IES ainda vivem como se fossem simples extensões da vida escolar do aluno, insensíveis ao fato de que a sua formação passa pela tríade universidade/mercado/egresso, o que é fundamental para a sua sobrevivência.

Daí a necessidade da verificação sobre se há uma aproximação da Universidade Estadual de Feira de Santana à tríade universidade/mercado/egresso, com a busca sobre a realidade do egresso do curso de Administração, assim como a visão desse sobre seu curso, e o que a sua formação lhe trouxe de benefício, algo que pode vir a contribuir para mudanças necessárias para essa realidade.

Entretanto, no caso das universidades em geral, parte dos gestores mantém uma cultura fechada para os elementos que dão sustentabilidade às outras organizações, e que também são o sustentáculo das IES, como, por exemplo, os

⁵ “[...] um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo [...] a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza.” (MARX, 2002, p. 211).

⁶ O conceito de alavanca nesta pesquisa é similar ao conceito de alavanca comumente empregado em física. Por meio da aplicação de uma força (aqui uma ação) pequena no braço maior da alavanca, é possível mover um peso (resultado) muito maior, do que com um braço menor (ou nenhuma ação).

recursos financeiros (públicos ou privados), investimentos estes que têm uma razão: a busca da relação conhecimento/produto, mesmo que essa relação seja a expectativa do mercado sobre o egresso da IES, um profissional que tenha condições de responder às demandas regionais sem perder a visão global.

As universidades devem se entender e se descobrir nesse cenário de organizações e participar desse universo com a mesma capacidade de resposta e em função da velocidade das mudanças de estruturas de mercado impostas pelas novas tecnologias, contudo, sem se desviar de suas características de instituição de ensino, nem se submetendo aos caprichos dos ventos do mercado. Daí a questão: qual o diferencial da Universidade em relação às demais organizações?

A complexidade da Universidade está ligada a sua capacidade de definir com precisão seus objetivos. Quando isso é feito, tornando-se amplos e genéricos, é exatamente o que fará se diferenciar do restante das organizações que têm esses mesmos elementos, porém, caracterizados por uma racionalidade definida e restrita.

A Universidade é uma organização de múltiplos objetivos. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº. 9394/1996 – LDBN) estabelece que ela deve abranger o ensino, a pesquisa e a extensão, o que revela a geração de conflitos, ocasionados por diversos interesses.

Romero (1988, p.22), aponta que o processo de identificar o resultado do ensino superior não é fácil – por conta de sua diversidade de fins –, muito menos tentar encontrar medidas que possam determinar uma quantificação capazes de demonstrar, para fins de relatórios ou apresentação de resultados, a questão da relação com a sociedade. Tem-se aqui um misto de dependência e autonomia em função do momento em que essas características são requeridas; a relação entre sociedade e universidade é de dependência legal e econômica, mas, no que tange às suas funções, esta tem o resguardo de sua autonomia.

Na realidade, uma diferença fundamental entre a Universidade e as demais organizações, ainda na perspectiva de Romero (1988), tem a ver com a autoridade. Nas IES, ela é bem fragmentada, existindo vários níveis de poder que se sobrepõem de maneira parcial, ocasionando uma divisão de “ilhas” de especialistas com diferentes graus de autonomia interna, de responsabilidades, de assuntos acadêmicos e administrativos.

Com isso, depreende-se que a caracterização das IES decorre da ambiguidade de metas, da vulnerabilidade ao ambiente, do corpo profissional fragmentado, da capacidade de transformar aluno em profissional como produto da sua relação com a sociedade, num movimento linear em que é entregue à universidade uma pessoa e é devolvido ao meio social um profissional com capacidade de atuar no mercado.

Por isso, nesta pesquisa, o elemento avaliado é o egresso que está atuando, o profissional que está no mercado, pois a suas respostas ao questionário proporcionou uma avaliação quanto ao curso de Administração da UEFS em relação à construção da sua formação com reflexo na sua vida.

A tecnologia emblemática de transformar as pessoas e o elevado profissionalismo, considerado pelo trabalho de especialista que divide as prerrogativas de autonomia, só aceitam a avaliação dos seus pares.

Nos grupos de profissionais que atuam independentemente, mas compartilhando os mesmos recursos, vários são os elementos a serem colocados em evidência: estrutura de poder confusa; forte corporativismo; transitoriedade na frequência dos ocupantes de cargos decisórios; ideologias políticas; continuísmo na tomada de decisão, sendo apenas incremental; avaliação entre os seus pares, por isso limitada; e, por fim, mudanças como frutos de reações e crises (CUNHA; GÓES, 1985).

A Universidade é uma organização especialista, devido à sua capacidade de produzir, utilizar e transmitir o conhecimento⁷. Detém em si a razão especialista/não especialista, existindo uma relação de poder baseada no conhecimento específico, e na autonomia de autoridade (ETZIONI, 1989, p. 117).

O conhecimento é uma variável que consegue dar contornos às relações dentro da organização quando os assuntos a serem decididos dependem das informações detidas pelo especialista. E quando a cultura da organização está intimamente ligada a ele, todas as outras funções seguem um caminho natural para o especialista, pois o fundamento de sua autoridade “é o conhecimento e a relação

⁷ Função ou ato da vida psíquica que tem por efeito tornar um objeto presente aos sentidos ou à inteligência. Apropriação intelectual de determinado campo empírico ou ideal de dados, tendo em vista dominá-los e utilizá-los. O termo “conhecimento” designa a coisa conhecida quanto o ato de conhecer (subjetivo) e o fato de conhecer (JAPIASSÚ; MARCONDES, 1996, p. 51).

entre a autoridade administrativa e a especializada é muito influenciada pela proporção e tipo do conhecimento do especialista”. (ETZIONI, 1989, p. 117).

Na Universidade, os especialistas estão no “mundo-fim”, o acadêmico, enquanto que “mundo-meio”, o administrativo, é operacionalizado por não especialistas. Tal característica a difere das demais organizações, sendo que o especialista está no local onde o seu conhecimento maximiza os resultados da organização.

A Universidade deve buscar equilibrar os especialistas e seus conhecimentos, buscando perceber a flexibilidade necessária para a consecução da atividade acadêmica em harmonia com sua autonomia. Por sua vez, o não especialista detentor do conhecimento das regras e variáveis impostas pela prática burocrática deve limitar-se às regras constituídas pelos organismos sociais.

É a junção desses dois mundos fins e meios que proporcionará um melhor aproveitamento das potencialidades da organização de ensino superior, coisa que, no atual estado de coisas, não tem sido tarefa fácil.

2.1.1 EDUCAÇÃO SUPERIOR E UNIVERSIDADE

Traçar ou determinar um ensino superior único é tarefa impossível, pois, como tudo que se trata na perspectiva da diversidade humana, sempre são possíveis variações, desde a própria construção da sociedade com suas razões e humanidades.

[...] se a Razão e a Humanidade se fragmentaram em múltiplas racionalidades e diversas humanidades, não é possível propor uma narrativa coerente e unificada que legitime seja que instituição for, desde a família até ao Estado, passando, é claro, pelas instituições de ensino superior. (MAGALHÃES, 2004, p.60).

A educação superior que está a se desenvolver hoje com certeza não é a mesma que se desenhou no seu momento anterior da modernidade. Essa identidade está a se perder pelas novas perspectivas que as narrativas e

narratividades⁸ desse novo modelo social estão a impor, com variações múltiplas do que seja superior no universo do que se deseja como educação superior.

O que se tem de mais comum entre os sistemas de ensino pelo mundo é que a parte chamada de educação superior está dentro do todo, ou seja, é uma subdivisão do sistema nacional, que trata especificamente do ensino superior, e que é o conjunto de todas as instituições que se dedicam a trabalhar uma estrutura de educação formal que tem características comuns e são regulamentadas pelo poder estatal.

O nosso argumento do ensino superior, quer como educação, quer como superior, tem uma matriz moderna, quer dizer, trata-se de um conjunto de instituições organizadas num sistema, integradas pelo Estado, com a missão geral de servir a nação e esse mesmo Estado, e com a tarefa específica de produzir, preservar e difundir o conhecimento. (MAGALHÃES, 2004, p.19).

A formatação do modelo desejado de uma nação é, na verdade, a resposta às lutas travadas pelas forças sociais de cada época. Por isso, o conhecimento da história do ensino superior mostra bem que não existe diferença de como ele é arrumado ao longo do tempo, pois sempre representará os propósitos da sociedade do presente, do momento histórico em que está engajado. A grande questão é saber quais os propósitos da sociedade de hoje e como estes reestruturaram o ensino superior até chegar à atual configuração.

Historicamente, as elites construíram o ensino superior para a sua sustentação. Hoje, as imposições do mercado e da comunidade exigem que os indivíduos sejam dotados de competências, conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para atuar na construção de um mundo vetorizado por forças oriundas de vários elementos sociais.

A procura de uma ideia de Universidade pode eventualmente ter um longo e honorável passado, mais seguramente terá um futuro diferente, a razão é que a presente demanda da ideia de ensino superior não só se tornou mais ampla, como o próprio terreno sobre o qual a discussão acontece parece ter mudado substancialmente. (MAGALHÃES, 2004, p.43).

A matriz que sustenta o sistema de ensino superior é constituída pela condição histórica, política e social, que transforma a educação superior formal em

⁸ “[...] conceitos de epistemologia e de ontologia sociais [...]; é através das narrativas e da narrativa que construímos as nossas identidades sociais” (MAGALHÃES, 2004, p.18).

um instrumental que responde à estruturação e reestruturação da nação que a sustenta.

Em termos da evolução histórica, é possível identificar três modelos ou paradigmas distintos para a Universidade moderna, surgidos no século XIX. Naturalmente, nenhum deles existe numa forma pura, antes, retratam diferentes percepções das funções e missão dessa entidade.

Em Magalhães (2004), são apresentados os pontos de vistas dos modelos de três teóricos, Newman, Von Humboldt e Karl Jaspers, cada um deles defendendo sua ideia de ensino superior, contudo, todas convergindo em essência para uma mesma concepção: a de que esta modalidade de ensino deve trazer unidade de ação entre o Estado e a verdade do conhecimento.

Para Newman, a educação deve ser liberal, trazendo a aquisição filosófica do conhecimento, para que sejam ensinados todos os ramos conhecidos do saber. Já Von Humboldt acredita que o ensino superior deve patrocinar a imersão numa atmosfera marcada pela procura do conhecimento. Karl Jaspers, por sua vez, entende que a educação superior deve ser uma comunidade de estudiosos e de estudantes em demanda pela verdade e pelo conhecimento (MAGALHÃES, 2004).

Assim, junto com a transformação da sociedade, o ensino superior teria que responder também à mudança, construindo um sistema que se caracterizasse de maneira a se tornar um modelo nacional, atendendo à especificidade de cada sociedade-nação, e que pudesse concorrer com os sistemas de outras nações em igualdade na construção do conhecimento.

A metanarrativa hegemónica da modernidade que afirmava e justificava a universalidade da razão, que orientava a história e o potencial emancipatório do conhecimento (sobretudo da ciência), combinou-se e fortaleceu-se com a ideia segundo a qual produzir recursos humanos com bom nível médio e superior era a base que garantiria o desenvolvimento económico e social dos países recém-criados. (MAGALHÃES, 2004, p.70).

A construção da Universidade foi de tal forma uma metanarrativa, que acabou passando para ela a responsabilidade pela formação do quadro de recursos humanos capaz de conduzir o Estado e o Mercado de maneira que conseguisse lidar com todos os conhecimentos da ciência.

Assim, este trabalho de pesquisa contribui para compreender se os egressos do curso de Administração da UEFS estão dentro do que determina a metanarrativa quanto ao papel das IES em conseguir preparar recursos humanos para o Estado e Mercado atuais, mesmo que os motivos de procura pelo ensino superior sejam os mais diversos.

Aquele que almeja uma formação superior tem um motivo, ou razão, que pode ser considerado direto, ou uma força indireta em relação à subjetividade do indivíduo. Quando oriundo da perspectiva de ascensão social e melhoria de condição profissional, são considerados motivos diretos, mas quando a questão é a exigência do mercado por pessoas qualificadas, tem-se os indiretos. Ou seja, a procura individual parte dessas duas variáveis, porém, sempre estarão jungidas aos interesses do mercado e aos objetivos políticos, que se coadunam para a geração de investimentos, aumento do consumo, melhorias socioculturais e capacidades políticas.

Para que a metanarrativa se concretize, é necessário que a Universidade fomente um diálogo de mão dupla com a sociedade que a sustenta, pois só assim será capaz de formar um quadro que consiga entender e responder à metanarrativa construída pelo mundo que a criou.

2.1.2 A evolução histórica do Ensino Superior no Brasil

A educação formal no Brasil é regulamentada pela Lei nº. 9394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDBEN), que, em seu Art. 52, inciso I, define as universidades como:

[...] instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano, que se caracterizam por [...] produção intelectual institucionalizada mediante o estudo sistemático dos temas e problemas mais relevantes, tanto do ponto de vista científico e cultural, quanto regional e nacional.

A sociedade espera que as universidades preparem os recursos humanos capazes de se inserir na sua região com competência, conhecimento, habilidades e atitudes para ajudar no seu desenvolvimento e refletir sua condição social.

A Universidade deve ser interativa e vinculada às questões socioeconômicas do meio onde se insere, principalmente através da criação de dispositivos que facilitem a relação e a cooperação entre a Universidade, o meio empresarial e a sociedade.

Para Drumond (2001):

É neste contexto que a experiência do chamado “crescimento endógeno”, baseado na presença de instituições formadoras de recursos humanos e produtora de conhecimento, tem-se revelado surpreendente. Exemplos já existem no Brasil, todos eles aliando o investimento prioritário na educação, em todos os seus níveis e levando, por consequência, uma maior qualificação profissional e atração de investimentos produtivos que, por sua vez, gera melhor qualidade de vida e produção de riquezas.

Contribuir para o desenvolvimento da Região é permitir o incremento da consciência de cidadania⁹ e, com isso, gerar melhoria da qualidade de vida, não só do egresso, mas também de toda a sociedade, papel esse desempenhado pela Universidade. Contudo, deve-se compreender que esse quadro é característico da atualidade, portanto, é preciso descrever o percurso histórico que conduziu a esse ponto.

A eterna crise de identidade que a Universidade brasileira vive é um reflexo das suas origens e das diversas influências que recebeu ao longo de seu surgimento, essencialmente diferente dos seus vizinhos países latino-americanos. Por isso mesmo, sempre há críticas sobre a sua atuação, modelo, desempenho e relação com o ambiente externo, logo, vive sob uma constante reforma institucional que objetiva trazer solução para essas críticas.

Mesmo sem o reconhecimento e autorização do papa e do então rei de Portugal, em 1592 se instala a primeira tentativa de criação de uma universidade na Bahia pelos jesuítas (MORHY, 2004). Porém, foi somente a partir de 1920 que de fato se organizou, vindo da experiência de 1808, quando o príncipe regente cria o curso de Cirurgia, Anatomia e Obstetrícia, ou seja, é apenas no século XX que a universidade se institucionaliza no estado (TRINDADE, 2000).

Durante os primeiros séculos de colonização, a Universidade de Coimbra é quem servia às elites da época, pois a Coroa não permitia a instalação de cursos

⁹ “[...] A qualidade do indivíduo livre, usufruindo dos seus direitos civis e políticos e assumindo as obrigações que esta mesma condição acarreta.” (FIGUEIREDO, 1999, p. 7).

superiores na colônia. O que se conhecia como Universidade era um ambiente para se dedicar ao estudo do conhecimento clássico, sem espaço para o envolvimento com questões sociais, como, por exemplo, a produção.

Os jesuítas foram quem mais influenciaram a educação brasileira, aplicando o modelo medieval de ensino, por meio do qual, primeiramente, eram feitos os estudos de Cultura Geral para, depois, proceder-se ao preparo nos cursos profissionais de Teologia. A educação era destinada ao clero e à nobreza, e, por conta disso, criava-se um distanciamento na relação com a sociedade e com a economia (TEIXEIRA, 1998).

Em 1832 foi criada a Escola de Minas, que ficava em Ouro Preto, e, como ela, existiam várias faculdades isoladas. Essa instituição foi instalada formalmente em 1876, com uma orientação profissional elitista – como não poderia deixar de ser nessa época –, sendo apoiada no modelo francês, cuja estrutura didática se baseava na hierarquia acadêmica, especialmente com instituição da cátedra vitalícia. Nesse sistema, o catedrático, professor que ocupava a posição durante toda sua vida acadêmica, era o senhor daquele saber, nomeando seus assistentes independentemente da consulta à universidade que o abrigava (OLIVE, 2002).

Até 1920 sempre houve uma grande resistência na instalação de universidade no Brasil, e isso partia especialmente do governo, como uma continuidade do período colonial. Após nessa época, há a união de algumas escolas superiores no Rio de Janeiro que recebem o título de Universidade, com sua efetiva implantação em 1937. Trata-se da Universidade do Rio de Janeiro, em 1920; Universidade de Minas Gerais, em 1927; e Universidade de São Paulo, em 1934, consideradas as três primeiras universidades brasileiras.

Durante o período do Estado Novo acontece a criação do primeiro estatuto visando a disciplinar as universidades brasileiras, ação que ficou conhecida como a Reforma Francisco Campos, no ano de 1931, dentro da reforma educacional de 1930. Aquele estatuto começava a desenhar o que se deseja hoje para a Universidade, que é o melhoramento do nível da cultura geral, o preparo do egresso para as atividades técnicas e superiores, bem como o estímulo à investigação científica, os primórdios do que se chama hoje extensão, ensino e pesquisa (MORHY, 2004).

Nessa reforma, para ser considerada Universidade, deveria haver, obrigatoriamente, três faculdades; Engenharia, Direito e Medicina, mas com a possibilidade da troca de uma delas por uma faculdade de Educação, Ciências e Letras. O Conselho Universitário ganha o poder de indicar seu reitor através de uma lista indicativa e a universidade, a sua autonomia administrativa (MORHY, 2004).

A substituição da educação estática por uma dinâmica, desde os primeiros anos até o nível superior; um aprendizado criador por parte do aluno, ao invés do passivo, a pesquisa na universidade e tempo integral para os docentes; e a formação integral do aluno são conceitos que superavam os anteriores, trazidos por dois acontecimentos: a criação da Universidade de São Paulo (USP) e o chamado Manifesto dos Pioneiros¹⁰, do ano de 1932 (MORHY, 2004).

Esses acontecimentos já traziam um conflito em termos de visão de Universidade: uma vertente considerava o modelo universitário existente como antigo, obsoleto e figurativo; a outra, desejava um modelo moderno, voltado para as pesquisas, discussão dos problemas modernos da ciência e das transformações sociais, pois o que se tinha era o ensino superior mergulhado na tradição do propósito utilitário, voltado para o exercício de uma profissão (TEIXEIRA, 1998). O motivo disso vinha da instalação das primeiras escolas superiores, que de maneira piorada copiavam as escolas portuguesas, pois, dentre as instituições europeias, as lusitanas já eram consideradas defasadas quando comparadas, por exemplo, às da Alemanha, que desde muito tempo sustentavam a sua estrutura no método científico e na pesquisa.

A criação da USP foi um divisor de águas no ensino superior brasileiro, como afirma Olive (2002), apoiando-se num projeto do governo de São Paulo de retomada do poder político que havia perdido no cenário nacional com a crise econômica do café. A universidade seria um elemento de momento político, fruto do desejo de ser uma universidade de excelência com alto padrão acadêmico-científico, com o apoio da sociedade e de empresários paulistanos, a exemplo do jornal *O Estado de São Paulo*, bem como o governo do estado, criando-se uma instituição que não estaria sob o jugo direto do governo federal.

¹⁰ A visão de um segmento da elite intelectual que, embora com diferentes posições ideológicas, vislumbrava a possibilidade de interferir na organização da sociedade brasileira do ponto de vista da educação (MORHY, 2004).

No decorrer da década de 1940, continua no país a criação de universidades oriundas da união de faculdades, tanto de origem pública como privada, tanto que em 1950 já existiam 10 universidades implantadas no Brasil, não só elas, mas diversas instituições isoladas de ensino superior. No início da década de 1960, esse número havia dobrado, sendo dessa época o surgimento da Universidade de Brasília, fundada em 1961, outro marco na história dos modelos universitários, cuja linha acadêmica vinha desenhada da estrutura norte-americana, na qual a cátedra vitalícia é substituída por uma estrutura de unidades departamentais como institutos, faculdades e unidades complementares (MORHY, 2004).

O marco da fundação da Universidade de Brasília vem ligado ao projeto desenvolvimentista, motivo pelo qual a instituição deveria ser moderna e flexível, na promoção do desenvolvimento de uma cultura e de uma tecnologia nacional em contraposição ao modelo segmentado de cursos profissionalizantes. Outro diferencial é que ela não nasce da união de faculdades preexistentes, que foi uma vantagem, pois assim não herdava culturas estabelecidas (OLIVE, 2002).

Enquanto a Universidade de Brasília desponta como um avanço para o ensino superior, em 1961 ocorre também outro acontecimento que deveria seguir os mesmos ventos (embora, conforme a opinião de Morhy (2004), não tenha havido avanços importantes), a saber, a promulgação da primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei nº. 4024, de 20 de dezembro de 1961.

As características que a Lei reforça, reafirmando o modelo tradicional, foram: a cátedra vitalícia, faculdades isoladas, justaposição de escolas profissionais e foco no ensino, relegando a pesquisa. O Conselho Federal de Educação recebe expressivo poder para autorizar e fiscalizar novos cursos, bem como indicar o currículo mínimo de cada curso, assegurando a representação estudantil nos colegiados, mas sem mostrar qual seria sua proporção (OLIVE, 2002).

Os governos militares (1964-1985), que surgem com o Golpe de 1964, foram benéficos para o ensino superior, tanto qualitativa quanto quantitativamente, pois houve um aumento de investimentos nas universidades brasileiras, com a expansão e modernização da pós-graduação e da pesquisa científica. Alguns elementos legais desse período são: Lei nº. 5540, de 28/11/1968, que institui a reforma universitária, Decreto-Lei nº. 464, de 11/02/1969, determinando o vestibular classificatório, criação dos institutos básicos e dos departamentos, cursos de curta duração, para os

professores a criação dos regimes de trabalho de tempo integral e dedicação exclusiva, e a noção da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão (MORHY, 2004).

Na década de 70, a universidade brasileira cresce consideravelmente, com a confirmação da instituição enquanto instrumento para o ensino, pesquisa e, adicionalmente, a extensão como elemento substancial do “tripé universitário”, que começa a surgir efetivamente, dando seus primeiros passos e se inserindo no projeto de nação aliado à Reforma de 1968, a qual buscava a grandeza do país em oposição ao socialismo e ao comunismo (MACEDO et al., 2005). Porém, é também nesse período que ocorre a chamada “limpeza ideológica”, por meio da qual o governo federal intensifica a fiscalização dentro das universidades, com implantação de órgãos destinados a fiscalizar as atividades da comunidade acadêmica, a fim de identificar o que eram consideradas “ações subversivas” à nação (OLIVE, 2002).

De acordo com Fernandes (1975), no ano de 1968 as universidades brasileiras não passavam de meras esponjas absorvendo conhecimentos produzidos no exterior, pois a tradição cultural que aprisionava o ensino superior era consequência da reforma universitária.

A característica imposta à universidade com a reforma, o tripé de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, tem sua crítica, pois dessa forma se construiu um tipo único de instituição, não deixando a possibilidade de pluralidade, antes, fixando que isso só poderia ocorrer em estabelecimentos isolados (MACEDO et al., 2005), visando a “construir um ambiente universitário mais homogêneo e unificado nacionalmente”, conforme as palavras de Catani e Oliveira (2002, p.20).

Ainda nos anos 70, ocorre uma expansão de instituições privadas que ofereciam ensino superior, motivada pela grande procura por essa modalidade de ensino, e por conta da incapacidade das instituições públicas instaladas de dar conta do volume de procura, haja vista o aumento dos custos financeiros acarretados pela característica da indissociabilidade do tripé universitário (MACEDO et al., 2005). Com isso, no início da década de 1980, o país chega finalmente ao número de 43 universidades públicas e 22 privadas.

No fim do Regime Militar, o país entra numa nova fase educacional com a democratização. A nova Constituição de 1988 traz consigo características para o desenvolvimento da educação, desde a indicação de receita, com 18% sendo o mínimo de impostos federais destinados à educação, além de variadas questões legais, como a gratuidade da educação pública e a criação do Regime Jurídico Único, entre outras medidas de enorme relevância.

Durante o mandato do presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), é aprovada a nova LDBN – (Lei nº. 9.394, de 23/12/96), sendo o ato governamental que normatiza a educação brasileira como um todo. Nesse documento, a parte da educação superior traz elementos positivos como: avaliação sistemática dos cursos de graduação; processo de avaliação das instituições e estabelecimento de regras para a instituição ser intitulada como universidade e gozar de autonomia – entre eles, a obrigação de possuir pelo menos um terço de seu corpo docente composto por mestres ou doutores e um terço do corpo docente em regime integral de trabalho.

A instituição da LDBN de 1996 traz novidades em seu conteúdo, com determinações que diferem das aprovadas até então, entre elas os princípios de igualdade, liberdade e pluralismo, acompanhados da dissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão para instituições de ensino superior não universitárias. Essas medidas, em si, já se constituem numa confirmação dessas mudanças, sendo, também, acompanhadas de outras: garantia da qualidade; qualificação docente; avaliação sistemática; e as bases legais da educação a distância (MORHY, 2004).

Depois da aprovação da LDBN/1996, a educação superior passa a ser regida por leis e decretos isolados que regulamentam essa norma maior, desde o período de governo FHC (1995 – 2002), consolidando-se no governo Lula (2003 – 2010). Uma divisão cronológica desses documentos pode ser vista a seguir, conforme o governo que os promulgou:

Governo FHC (1995 – 2002)

- ✓ A Lei nº. 9.131, de 24 de novembro de 1995, que criou o Exame Nacional de Cursos (ENC) e a avaliação das condições de oferta dos cursos de graduação, pelo Decreto nº. 2.026, de 10 de outubro de 1996.

- ✓ Lei nº. 10.168, de 29 de dezembro de 2000, que estabeleceu o Programa de Estímulo à Interação Universidade-Empresa;
- ✓ Lei nº. 10.260, de 7 de dezembro de 2001, que dispôs sobre o Fundo de Financiamento do Estudante do Ensino Superior (FIES);
- ✓ Lei nº. 10.172, de 9 de janeiro de 2001, que aprovou o Plano Nacional de Educação.

Governo Lula (2003 – 2010).

- ✓ Lei nº. 10.861, de 14 de abril de 2004, que instituiu o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), em substituição ao ENC, e a avaliação das condições de oferta dos cursos de graduação do governo FHC;
- ✓ Decreto Presidencial nº. 5.205, de 14 de setembro de 2004, que regulamentou as fundações de apoio privadas no interior das instituições federais de ensino superior;
- ✓ Decreto Presidencial nº. 5.225, de 1º de outubro de 2004, que dispôs sobre a organização dos Centros Federais de Educação Tecnológica;
- ✓ Lei nº. 10.973, de 2 de dezembro de 2004, a chamada Lei de Inovação Tecnológica, que tratou de incentivos à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo;
- ✓ Portaria nº. 4.059, de 10 de dezembro de 2004, que passou a permitir a educação a distância nos cursos regulares;
- ✓ Lei nº. 11.079, de 30 de dezembro de 2004, que introduziu as normas gerais para licitação e contratação de parceria público-privada no âmbito da administração pública, permitindo ao governo federal contratar parcerias público-privadas;
- ✓ Lei nº. 11.096, de 13 de janeiro de 2005, que criou o Programa Universidade para Todos (ProUni) e normatizou a atuação de entidades beneficentes de assistência social na educação superior;
- ✓ Decreto Presidencial nº. 5.622, de 19 de dezembro de 2005, que normatizou a educação a distância, fortalecendo a abertura do mercado educacional ao capital estrangeiro;

- ✓ Decreto nº. 6.096, de 24 de abril de 2007, que instituiu o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni);
- ✓ Lei nº. 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e criou os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs);

Até meados do ano de 2013, no Brasil, existiam 2.676 instituições de ensino superior ativas, cadastradas no sistema E-MEC do Ministério da Educação e divididas da seguinte maneira (Tabela 1):

Tabela 1 – Quantidade de Instituições de Educação Superior no Brasil

Organização Acadêmica	Pública Municipal, Estadual e Federal	Privada sem fins lucrativos, com fins lucrativos, beneficente e Especial	TOTAL
Faculdade	238	2027	2265
Centro Universitário	134	45	179
Institutos Federais	40	00	40
Universidade	96	96	192
TOTAL	508	2168	2676

Fonte: Elaborada pelo pesquisador, com base no sistema e-MEC (2013).

A partir das considerações dessa descrição histórica, é possível depreender que a educação superior no Brasil caminhou em direção aos anseios da sociedade, para poder servir enquanto instituição transformadora na capacitação de recursos humanos. Para isso, utiliza-se de competências, conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridas em valor econômico e social para o desenvolvimento do país, seja no âmbito local, regional, nacional, ou mesmo internacional.

2.1.3 O Ensino Superior no contexto baiano

Na Bahia, a história do ensino superior não poderia ser diferente da descrição feita sobre o Brasil, pois, como faz parte da Federação, o reflexo dos atos nacionais recai sobre o estado da Bahia. Entretanto, existem particularidades que são marcantes, entre elas o fato de ser o local berço do ensino superior no país, com a criação da primeira instituição desse tipo em terras nacionais, a Escola Médico-Cirúrgica, fundada no ano de 1808, com a vinda da família real de Portugal para o Brasil (TEIXEIRA, 1998).

Conforme Boaventura (2005), o setor primário da economia foi a alavanca motivadora que direcionou alguns investimentos na criação de diversas unidades educacionais, a fim de preparar pessoal, no período inicial do século XX, para atender esse setor. O autor continua dizendo que essas unidades estavam ligadas à Secretaria de Agricultura do estado, e que esse esforço, até a década de 60, nasceu do setor público, como o Imperial Instituto Baiano de Agricultura, no período do império, que se destinava a apoiar a lavoura de cana-de-açúcar.

Até a metade do século XX, o que existia consolidado como ensino superior no estado era a Universidade Federal da Bahia (UFBA), criada em 1946, com o modelo já vivido no Brasil (reunião de diversas faculdades), e a Universidade Católica do Salvador (UCSAL), instituição privada confessional ligada à Igreja Católica, situação que perdurou até os anos 70 (SIQUEIRA, 2002).

Outro fato que caracteriza a Bahia como diferente de outras unidades da federação foi quanto à expansão do ensino superior. Nos demais estados, essa era feita pelo sistema federal ou pela iniciativa privada; aqui, contudo, o estado toma em suas mãos a ampliação da Universidade, a partir da década de 70, com a desconcentração da capital como núcleo da educação superior.

A centralização do ensino superior na capital de um estado tão grande causava uma dificuldade de alcance a este benefício pela população em geral, considerando-se o crescimento populacional do período e o aumento da procura pela educação universitária. Assim, surge a preocupação dos dirigentes do estado quanto à necessidade de oferecer esse serviço em outras regiões conjuntamente com a capital. Portanto, a concretização de uma política específica para o nível superior no território baiano era prioritária.

Como relata Boaventura (2005, p. 158):

Em 1968, o governador Luiz Viana Filho deu início a uma nova estratégia de educação superior, com a implantação das Faculdades de Formação de Professores de Alagoinhas, Vitória da Conquista e Jequié, bem assim, com a Faculdade de Educação de Feira de Santana [...]. A solução teoricamente justificável de aumentar na Capital os núcleos existentes de formação pedagógica teria o inconveniente de deslocar pessoas da região (os desejáveis candidatos ao exercício de magistério no interior) que talvez não regressassem.

Nesse sentido, a interiorização do ensino universitário foi feito de maneira integrada com o desenvolvimento das regiões do estado, em concomitância com a

política educacional de todos os demais níveis (BOAVENTURA, 1998a; 1998b; 2005).

Também nesse sentido, Boaventura (2005, p. 161) afirma que

[...] para a expansão deste segmento [ensino superior], o esforço estadual em estabelecer cursos e faculdades e mesmo em criar universidades, só fará retroalimentar os demais níveis do sistema educacional. Numa visão sistêmica, parte dos produtos do sistema educacional a ele retorna, através da atuação de professores e especialistas. Tendo em vista a melhoria da qualidade da educação para os contingentes de alunos no interior, os objetivos da educação superior só serão vislumbrados e alcançados com a oferta de professores licenciados, cuja formação é proporcionada pelos principais polos de crescimento regional.

E confirma o papel diferenciado dessas instituições com aquele desempenhado pela UFBA, ao explicar que

[...] o que cabe à Universidade Federal da Bahia, no contexto estadual, será obrigatoriamente diferente das funções sociais de uma Universidade como a de Santa Cruz. A UFBA, pelo tempo e pela diversidade dos seus cursos, deverá ser o centro de pós-graduação por excelência. Por outro lado, caberá às Faculdades Estaduais um papel significativo na formação de recursos humanos para o sistema educacional. Havendo, entre as organizações, uma certa divisão social do trabalho, em termos de colaboração interinstitucional, efetiva-se a vocação regional e aprofunda-se a qualidade da formação profissional, instrumento para a tão necessária colaboração entre as instituições de educação superior da Bahia [...]. (BOAVENTURA, 1998b, p. 257).

Para Boaventura (1998a, p. 237), “a localização dessas faculdades em centros urbanos do interior se me apresentava sumamente significativa para que se criasse uma universidade com pluralidade de campi”. Com essa percepção e visão do todo, de um estado plural em termo de suas regiões e de grandeza de suas necessidades, pensando-se em uma instituição multicampi, é que a Universidade do Estado da Bahia (UNEB) foi implantada, com a finalidade de:

[...] desenvolver, de forma harmônica e planejada, a educação superior, promovendo a formação, o aperfeiçoamento dos recursos humanos, a pesquisa e extensão, bem como estimulando a implantação de cursos e campi universitários nas regiões do Estado. (Lei Delegada n. 66, art. 2º – BAHIA, 1983).

Assim, como resultado dessas ações, na década de 80 a Bahia já possuía quatro instituições localizadas em diferentes partes do estado, cada uma com características próprias, mas com o propósito comum de desenvolver a região em que estava sediada, integrando-se à política estadual de educação de todos os

níveis. Essas instituições eram: a Universidade do Estado da Bahia (UNEB), atuando em 24 municípios, a Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), em três municípios (Vitória da Conquista, Itapetinga e Jequié, essas duas com característica multicampi), a Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS), no município de Feira de Santana, e a Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC) nos municípios de Ilhéus e Itabuna, sendo essas duas unicampi.

Com a política nacional desenvolvida a partir da década de 90, ocorre uma expansão de instituições privadas oferecendo ensino superior, inicialmente na capital, mas logo se espalhando pelo interior, exatamente por se ter percebido o crescimento da população com condições de cursar uma universidade. Por conta disso, surgem as seguintes faculdades: Faculdade Salvador (FACS) – que dará origem, anos depois, à Universidade Salvador (UNIFACS) –; Escola Superior de Estatística da Bahia (ESEB); Escola Baiana de Medicina; Faculdade de Ciências Econômicas da Bahia (FACCEBA); Faculdade de Educação da Bahia (FEBA); e Faculdade de Ciências Contábeis da Fundação Visconde de Cairu, todas localizadas em Salvador.

No período do governo FHC (1995-2003), o sistema de ensino superior na Bahia permanece com a mesma estrutura dos anos anteriores, pelo menos no setor público, com duas instituições federais e quatro instituições estaduais. Já o sistema privado teve um crescimento muito grande, saltando de 14 para 43 unidades, com duas universidades, a Universidade Católica do Salvador (UCSAL) e a Universidade Salvador (UNIFACS), e mais 41 faculdades isoladas, faculdades integradas e centros universitários.

Durante o período do governo Lula (2003-2010), o setor privado continua crescendo no Brasil e na Bahia, aumentando de 43 para 111 unidades. Já no setor público, a criação da Universidade Federal do Recôncavo, pela Lei nº. 11.151, em 29 de julho de 2005, com estrutura multicampi, nas cidades de Amargosa, Cachoeira, Santo Antônio de Jesus e Cruz das Almas, sendo esta última como sede administrativa. Assim, o setor público, nesse período, fica com três instituições públicas em Salvador, sendo duas federais (UFBA e o Centro Federal de Educação Tecnológica da Bahia (CEFET)) e uma estadual, a Universidade do Estado da Bahia (UNEB). No interior do estado, são quatro as instituições, uma federal, a Universidade Federal do Recôncavo (UFRB), e três estaduais, a Universidade

Estadual de Feira de Santana (UEFS), a Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC) e a Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB).

Atualmente, na Bahia, existem 129 instituições de ensino superior presencial ativas cadastradas no sistema E-MEC do Ministério da Educação, conforme explanado na Tabela 2, divididas da seguinte maneira:

Tabela 2 – Quantidade de Instituições de Educação Superior na Bahia

Organização Acadêmica	Pública Municipal, Estadual e Federal	Privada sem fins lucrativos, com fins lucrativos, beneficente e Especial	TOTAL
Faculdade	00	117	117
Centro Universitário	00	02	02
Institutos Federais	02	00	02
Universidade	06	02	08
TOTAL	08	121	129

Fonte: Elaborada pelo pesquisador, com base no sistema e-MEC (2013).

É necessário fazer uma observação sobre o não aparecimento do nome da Fundação Universidade Federal do Vale do São Francisco – UNIVASF – no registro da Bahia, pois a sua sede é na cidade de Petrolina, estado de Pernambuco, e os registros são todos creditados àquela unidade federativa.

2.1.4 O Ensino Superior em Feira de Santana

Após o evento que divide a história no século XX, a Segunda Grande Guerra, o mundo ocidental observa um crescimento vertiginoso na oferta do ensino superior, tanto nos Estados Unidos da América, esse com mais intensidade, como na Europa, com reflexos na América Latina, que acompanha esse crescimento, especialmente ao longo dos anos 60.

O retrato da expansão do ensino superior no Brasil pode ser dividido em dois períodos, o primeiro iniciando no ano de 1945 até os anos 70, quando houve a implantação de várias instituições universitárias (a maioria públicas), ou seja, das originárias cinco instituições no começo do período, passa-se a vinte em 1964.

O segundo período, por sua vez, se inicia com a promulgação da Lei nº. 5540 de 1968, vindo até os dias de hoje. Nesse período, a grande marca é o papel da iniciativa privada, com a criação de instituições isoladas ou aglomeradas, que oferecem cursos predominantemente em duas áreas: licenciaturas e ciências sociais aplicadas. No caso da Bahia, esse processo ficou sob o comando do estado, com a

criação de universidades com o propósito de levar para o interior o ensino superior, sendo a primeira iniciativa a Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS), criada pela Lei Estadual nº. 2.784, de 24 de janeiro de 1970 e reestruturada pela Lei Estadual nº. 7176 de 10 de setembro de 1997.

Antes de prosseguir discorrendo sobre o ensino superior em Feira de Santana, é necessário fazer uma descrição dos eventos anteriores à criação da UEFS, os quais fazem parte da história de interiorização das universidades. São vários os atores da sociedade local e do estado, cuja importância foi extremamente grande neste movimento. Para poder construir essa parte, são utilizadas duas fontes: a obra *Reminiscências*, de Geraldo Leite (2009), e o texto transcrito da Palestra proferida no Centro de Cultura Amélio Amorim, em 31 de maio de 2008, intitulada *A criação da UEFS – um depoimento repetido*, de Fernando Pinto Queiroz.

É uma época de mudanças, início dos anos 60, e Feira de Santana não estava fora disso, pelo contrário, os reflexos delas eram intensos, pois a cidade já contava com uma elite cultural que sonhava e desejava a instalação na cidade de uma instituição de ensino superior, em particular um curso de Medicina.

Com a Lei nº. 1802, de 25 de outubro de 1962, surge uma oportunidade vislumbrada por um grupo de intelectuais da cidade, os quais produzem um documento em que elaboram um projeto com vistas à criação da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Feira de Santana, esforço que teve ajuda da Fundação de Assistência Simões Filho, idealizada por Urcício Santiago, como mostra o relato de Queiroz¹¹:

Foi uma luta que durou sete anos, durante os quais surgiram a Fundação Simões Filho, em Salvador, idealizada por Urcício Santiago; os projetos apresentados na Assembleia Legislativa pelos Deputados Wilson Falcão, Áureo Filho e Hamilton Cohin; a criação pelo município de Feira de Santana por iniciativa do prefeito Joselito Falcão de Amorim, da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Feira de Santana, sendo que, a contar de junho de 1963, passou a centralizar e coordenar todas as atividades, em Feira de Santana, relacionadas com o ensino superior [...].

Os grupos de pessoas que participavam desse movimento vinham da militância cultural ou política da cidade, entre eles: Geraldo Leite, Dival Pitombo,

¹¹ Informação verbal, transcrita da palestra intitulada *A criação da UEFS: um depoimento repetido*, por ocasião das comemorações do trigésimo segundo aniversário de funcionamento instituição, em 31 de agosto de 2008, no Centro de Cultura Amélio Amorim, em Feira de Santana.

Wilson da Costa Falcão, Rui Machado da Silva, Plínio Garcez de Sena e Fernando Pinto de Queiroz. Este último informa que, desse seletto grupo, a figura que considera mais importante é o então deputado Wilson da Costa Falcão, pois foi por meio de suas articulações que conseguiram ter acesso às autoridades que dariam apoio ao estabelecimento do ensino superior em Feira de Santana através da UEFS.

O ato que marca o primeiro anúncio do desejo pelo ensino superior, na perspectiva de Queiroz, foi a entrevista a ele concedida por Geraldo Leite, no dia 20 de junho de 1961, no programa radiofônico do Lions Clube, *Interesses da Comunidade*, consistindo “na primeira provocação sobre a implantação de uma universidade em Feira de Santana”. O poder público recebeu um bombardeio dessa ideia de universidade, por esse grupo de intelectuais, que já promovia eventos na cidade para colaborar com esse intuito.

Para Queiroz, existiram quatro caminhos distintos que acabaram se unindo para os atos do governador Luiz Viana Filho. Primeiro, a sua defesa em relação à Faculdade de Filosofia; a de Geraldo Leite, que queria a Faculdade de Medicina; a do deputado Wilson da Costa Falcão, defendendo a união das duas ideias anteriores; e, finalmente, a proposta da Faculdade Estadual de Educação de Feira de Santana, implantada em 1968, imposta pela nova dinâmica do estado, conforme os ditames do governo militar brasileiro.

Os intelectuais da cidade, não satisfeitos com uma instituição que apenas formava professores, continuaram suas investidas junto ao governador nomeado, Luís Viana Filho, fazendo com que acontecesse uma reunião, dois meses após a emissão do Decreto que instituía a referida faculdade, no dia 06 de junho de 1968, com o Grupo de Trabalho da Associação Educacional Desembargador Filinto Bastos, entidade criada por Fernando Pinto Queiroz, solicitada pelo então deputado Federal Wilson Falcão, e que, no seu Art. 20, dizia:

Art. 20 – A Associação tem por fim colaborar para a melhoria do nível cultural do Município, promovendo movimentos de caráter educacional, especialmente a criação e manutenção de estabelecimentos ou institutos de ensino médio, técnico e superior, inclusive a fundação de uma Universidade.

Com audiência marcada pelo então deputado federal Wilson da Costa Falcão, o grupo da Associação Educacional Filinto Bastos, representado por Geraldo Leite,

se reúne com o governador Luís Viana Filho que, para surpresa de todos, que visavam a propor uma Faculdade de Medicina, afirma em certo momento: “– Vocês são modestos demais, muito tímidos, em Feira de Santana. Por que não criar a Universidade? Vamos criar a Universidade. Feira merece”. De acordo com Leite (2009), isso ocorreu na tarde do dia 26 de novembro de 1969, no Palácio de Ondina, oportunidade em que ambos avançaram em sua reivindicação inicial e solicitaram uma universidade, no que obtiveram a concordância e o aplauso do governador, que teria dito: – “Por que não? Vamos pensar alto, Feira merece”. A confirmação do êxito da reunião foi demonstrada três dias depois, quando o Diário Oficial publicou o Decreto nº. 21.583, de 28 de novembro de 1969, dispondo sobre a instalação da Fundação Universidade de Feira de Santana (LEITE, 2009).

Com resposta a seu crescimento populacional e de importância econômica, no qual cada vez mais se exige maior capacitação dos recursos humanos para desenvolver a região, é que, como resposta, desde a década de 60 vêm se instalando na cidade de Feira de Santana numerosas instituições de ensino superior, sendo uma das estratégias a adaptação de escolas de nível médio da rede particular para acolherem faculdades em seus espaços físicos.

Esse processo tem como ponta de lança o poder público, o qual assumiu o seu papel de levar à população do estado a possibilidade de fazer um curso superior, com a interiorização das universidades estaduais, mas também é encabeçado pela iniciativa privada, com a instalação de várias unidades tanto na modalidade presencial, como na modalidade a distância.

Quando da instalação da primeira instituição de nível superior na cidade de Feira de Santana, a possibilidade para alguém da população galgar essa modalidade só existia se tivesse condições de ir estudar na cidade de Salvador, capital do estado, ou aventurar-se em outro estado; por isso, com a iniciativa de interiorização de cursos de nível superior feita como política de educação do estado, instalou-se na cidade a Faculdade de Formação de Professores, em 1968, posteriormente incorporada à universidade, com a criação da Fundação Universidade de Feira de Santana (FUFS), através da Lei Estadual nº. 2.784, de 24 de janeiro de 1970. Uma vez autorizada, a UEFS é instalada em 31 de maio de 1976, funcionando inicialmente com dez cursos.

Além de proporcionar a formação não somente da população daquele município, mas também das cidades vizinhas, essas instituições promovem um incremento da dinâmica socioeconômica nas suas proximidades, como o surgimento de novos bairros e crescimento dos já existentes, com um comércio forte, passando essas localidades a serem conhecidas como bairros universitários em função de a vida da localidade ser regida pelos acontecimentos das instituições. Não só isso, mas toda a cidade ganha com os gastos vinculados à instituição, tais como: manutenção, investimentos, movimentação do comércio local oriunda dos pagamentos dos salários dos professores e funcionários, desembolsos dos alunos oriundos de outros municípios, entre outras realidades econômicas.

Desde o fim dos anos 90 e início da década de 2000, registram-se maiores iniciativas do setor privado do ensino superior, no início com instituições isoladas, cujas sedes administrativas ficam lotadas em Salvador, mas que resolvem implantar uma extensão da instituição na cidade, a exemplo do Instituto de Ensino Superior UNIAHNA, e da Faculdade de Tecnologia e Ciências (FTC), os quais montaram parceria e se incorporaram, transformando-se em uma só instituição.

Com o passar do tempo, o processo do setor privado sofre uma mudança, pois várias instituições instaladas na cidade como escolas de ensino médio resolvem também oferecer em suas estruturas cursos superiores, criando faculdades a partir de seus nomes já reconhecidos como boas instituições de ensino básico. A exemplo disso, tem-se o colégio Anísio Teixeira, que também passa a abrigar uma faculdade de mesmo nome; igualmente, o Colégio Nobre, que dá origem à Faculdade Nobre.

Outra vertente desse processo são instituições de outras localidades que se associam a escolas e se instalam nas dependências destas, mas sem utilizar o nome específico da instituição, entretanto, ainda aproveitando-se do bom conceito que elas possuem. É o caso do Colégio Santo Antônio, uma escola confessional, e da Escola Castro Alves, que recebe uma instituição, a Escola de Negócios do Estado da Bahia (ENEB), neste caso, uma iniciativa de empreendedores da cidade, além da Universidade Salvador (UNIFACS), que utiliza prédio anexo ao Colégio Hélios, mas sem ser especificamente ligado àquela escola.

Na cidade há também duas instituições originárias de igrejas, uma mais antiga, instalada desde 1960, que seguiu o mesmo caminho de ser um colégio e se transformar em faculdade, a saber, o Seminário Teológico Batista do Nordeste

(STBNe), e outra, instalada mais recentemente, em 2004, a Faculdade Arquidiocesana de Feira de Santana (FAFS), ligada à arquidiocese desse município.

Todas essas instituições contam com a modalidade de ensino presencial, com sedes administrativas na própria cidade, mesmo que ligadas às suas matrizes. Não obstante, existe também a modalidade de ensino a distância, presente na cidade e transmitindo cursos diversos de instituições como: as públicas UNEB e UESC e as privadas Centro Universitário Claretiano (CEUCLAR), Centro Universitário Internacional (UNINTER), Centro Universitário Leonardo da Vinci (UNIASSELVI), Centro Universitário Uniseb (UNISEB), Faculdade Educacional da Lapa (FAEL), Universidade Anhanguera (UNIDERP), Universidade Anhembi Morumbi (UAM), Universidade de Santo Amaro (UNISA), Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL), Universidade Luterana do Brasil (ULBRA), Universidade Norte do Paraná (UNOPAR), Universidade Paulista (UNIP) e a Universidade Salvador (UNIFACS).

Apesar de ser recente a história do ensino superior em Feira de Santana, não é pequena a sua pujança, que transborda para as áreas da economia, afetando positivamente o comércio, a agricultura e a indústria. De fato, nesse pouco tempo, já se construiu um setor de ensino superior bastante dinâmico e que representa uma parcela de negócios que movimentam as cidades da região em todos os sentidos, não só o econômico, mas também o social e cultural.

Na atualidade, existem em Feira de Santana 23 instituições de ensino superior, tanto presenciais, com sede administrativa na cidade, como na modalidade a distância, com oferta de vários cursos, todas ativas e cadastradas no sistema E-MEC do Ministério da Educação, como mostram as Tabelas 3 e 4, divididas da seguinte maneira:

Tabela 3 – Quantidade de Instituições de Educação Superior em Feira de Santana na modalidade presencial – 2013

Organização Acadêmica	Pública Municipal, Estadual e Federal	Privada sem fins lucrativos, com fins lucrativos, beneficente e Especial	TOTAL
Faculdade	00	07	07
Centro Universitário	00	00	00
Institutos Federais	00	00	00
Universidade	01	00	01
TOTAL	01	07	08

Fonte: Elaborada pelo pesquisador, com base no sistema e-MEC (2013).

Tabela 4 – Quantidade de Instituições de Educação Superior em Feira de Santana na modalidade Ensino a Distância (EaD) – 2013

Organização Acadêmica	Pública Municipal, Estadual e Federal	Privada sem fins lucrativos, com fins lucrativos, beneficente e Especial	TOTAL
Faculdade	00	01	01
Centro Universitário	00	04	04
Institutos Federais	00	00	00
Universidade	02	08	10
TOTAL	02	13	15

Fonte: Elaborada pelo pesquisador, com base no sistema e-MEC (2013).

2.1.5 A UEFS

A UEFS, por apresentar uma estrutura formada por pessoas em determinadas relações e por ter a função específica de atender a certas necessidades básicas da sociedade, é considerada uma *instituição*. A observação desse conjunto de pessoas que formam o grupo que trabalha na instituição, cada um possuindo suas crenças, valores e comportamentos, todos eles orquestrados pelas normas e procedimentos burocratizados, possibilita dizer que ela também possui suas crenças, valores e opiniões próprias acerca de suas relações sociais, conduzindo ao que pode ser chamado de *cultura organizacional*.

Caracteriza-se como organização por apresentar “sistemas sociais abertos em constante interação com o ambiente no qual estão inseridas” (BULGACOV, 1999, p.18) e “uma combinação intencional de pessoas e de tecnologias – métodos, fluxo de trabalho e todos os demais recursos para o desempenho das atividades em geral, e de cada uma das suas atividades – para atingir um determinado objetivo” (HAMPTON, 1980, p.74).

A sua estrutura contém normas, hierarquia, quadro especializado, ultrapassando os limites das organizações burocráticas e o seu componente político, o que a influencia na tomada de decisão, dois elementos que são suficientes para

considerá-la uma organização complexa. Contudo, existe um terceiro elemento, citado por Tachizawa (2002, p.356):

Além da presença de dimensões políticas e burocráticas, podem-se visualizar também na universidade [...] características e valores que aproximam os membros dessas organizações muito mais aos seus pares e as disciplinas do que à organização em si. Isto porque os membros compartilham diferentes valores acadêmicos que podem ser desde cosmopolitas até localistas.

Em consonância com os conceitos apresentados, não se pode deixar de perceber que a UEFS constitui-se em um sistema, no qual está presente a interação dos seus elementos componentes, a saber, pessoas, tarefas e meio onde está inserida. Ademais, essa constatação coaduna-se com as palavras de Maximiliano (2002, p.131), para quem “um sistema é um todo complexo e organizado, formado de partes ou elementos que interagem, para realizar um objetivo”.

De acordo com Chiavenato (1985, p. 250), “estratégia é a reunião de vários esforços em âmbito global visando a atingir objetivos a longo prazo” (CHIAVENATO, 1985, p.250). Nesse sentido, a UEFS foi idealizada enquanto estratégia de governo, tendo sido autorizada pelo Poder Executivo em 28 de janeiro de 1970. Seu objetivo principal, seguido até os dias de hoje, é o de interiorizar o ensino superior – até então circunscrito à capital, Salvador – originalmente instalando faculdades de formação de professores nas principais cidades interioranas.

Pretendia-se, assim, atender inicialmente à demanda educacional, formando professores que tornassem viável a expansão dos diversos níveis de ensino, para, em seguida, através da criação de universidades, assegurar a formação de profissionais qualificados para o atendimento às necessidades sociais e econômicas das diversas regiões do estado.

Dessa maneira, compreende-se que a estratégia que alimentou a criação da Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS) foi, sim, no intuito de interiorizar o ensino superior e, com isso, trazer o desenvolvimento para a região, através da mão de obra qualificada de maneira integral, desde o cidadão até o profissional que atuasse em suas organizações e na comunidade, com uma visão do local e do global.

2.1.5.1 Missão da UEFS

A definição de seu objetivo maior é a prestação de serviços à comunidade em que se encontra inserida a instituição. Para Maximiliano (2002, p.397), “a missão estabelece o propósito ou as razões para a existência da organização, do ponto de vista de sua utilidade para os clientes”.

A missão é o abrir do leque das possibilidades de atuação da organização no horizonte que ela enxerga, possibilidades essas que, depois de traduzidas em áreas de negócio, se transformam em propósitos que se revertem em serviços e produtos de atendimento à sociedade. Tais propósitos, quando não expressos, ficam com um entendimento muito amplo, abertos demais e sem uma determinada especificidade, o que resulta em uma maior flexibilidade para a organização enfrentar as mudanças conjunturais.

Apesar de serem escritos e descritos os vários enfoques relativos à missão da instituição, o seu horizonte máximo é a educação, e esta repartida nas três vertentes que a compõe: o ensino, a pesquisa e a extensão.

Dessa forma, a instituição presta serviços a toda comunidade através da universidade aberta, a qual só estará completa se conseguir unir os três caminhos em uma só missão, dando à comunidade todas as possibilidades em cujas bases ela foi criada, ou seja:

Tem como princípios orientadores o compromisso – entendido como intencionalidade de ação – com a qualidade e a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão; com a difusão e democratização do saber; com a integração permanente com a comunidade, através da identificação e do atendimento às suas demandas; e com a formação de cidadãos-profissionais-técnicos, docentes e pesquisadores, capazes de atuar como sujeitos na construção da sociedade. (UEFS, 2006b, p. 35).

Disto isso, a missão da UEFS estabelece-se como sendo: “Produzir e difundir o conhecimento, formando profissionais-cidadãos, promovendo o desenvolvimento, a interação social e a melhoria da qualidade da vida, com ênfase na região do semiárido” (UEFS, 2000, p. 11).

2.1.5.2 Ensino

O ensino é um dos três propósitos da UEFS, com uma proposta que leva em conta as transformações que acontecem no mundo de uma sociedade industrial para uma sociedade da informação, permitindo a participação cada vez maior do cidadão no processo de tomada de decisão. Dar ao seu aluno a possibilidade de construir o seu arcabouço de conhecimento com a realidade que está vivenciando e formar cidadãos com um leque generalista, sem tirar-lhe a oportunidade de, em longo prazo, se adequar às mudanças que ocorram na conjuntura mundial. Esta é uma educação sem especificidades momentâneas ou da moda e com uma ampla base do conhecimento.

Com essa formação, o aluno da UEFS é um cidadão que tem a sua educação advinda de várias fontes que constroem o conjunto de suas competências, conhecimentos, habilidades e atitudes. O conhecimento científico (formação geral) e o conhecimento técnico (formação profissional) não podem se desvincular das qualificações tácitas, quais sejam: Democracia; Cidadania; Senso ético-moral; Responsabilidade social; Solidariedade; Cordialidade; Afetividade; Honestidade; Respeito. Essas características são responsáveis pela construção dos elementos essenciais para se viver em sociedade como elementos formadores de opinião.

A UEFS atualmente oferece à comunidade um elenco de vinte e cinco cursos de graduação, organizados em quatorze para a formação de professores – com o objetivo de atender à demanda desses profissionais, quer seja no âmbito estadual, quer municipal – e onze para a formação de bacharéis, como política que enfatiza a investigação científica e a continuidade de aperfeiçoamentos através da pós-graduação. Esse elenco de vinte e sete cursos disponibiliza um total de 1760 vagas, como mostra a Tabela 5.

Tabela 5 – Elenco dos cursos de graduação da UEFS

Nº	CURSOS	IMPLANT.	VAGAS
ÁREA DE CIÊNCIAS HUMANAS E FILOSOFIAS			
1	Administração	1976/1996*	80
2	Ciências Econômicas	1976/1991*	80
3	Ciências Contábeis	1976/1994*	80
4	Direito	1998	80
5	Licenciatura em História	1986	80
6	Licenciatura e Bacharelado em Geografia	1987	80
7	Licenciatura em Pedagogia	1987	80
8	Psicologia	210	60
9	Licenciatura e Bacharelado em Filosofia	2010	80
ÁREA DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS EXATAS			
10	Engenharia Civil	1980	80
11	Engenharia de Alimentos	1999	80
12	Engenharia da Computação	2002	40
13	Licenciatura em Matemática	1987	80
14	Licenciatura e Bacharelado em Física	1997/1999*	80
15	Licenciatura em Química	2010	60
ÁREA DE CIÊNCIAS NATURAIS E DA SAÚDE			
16	Enfermagem	1976/1998*	80
17	Odontologia	1986	60
18	Ciências Farmacêuticas	1999	30
19	Licenciatura em Educação Física	1997/1999*	60
20	Licenciatura e Bacharelado em Ciências Biológicas	1987/1998*	90
21	Bacharel em Medicina	2002	30
22	Agronomia	2011	80
ÁREA DE LETRAS E ARTES			
23	Licenciatura em Letras Vernáculas	1976/1994*	80
24	Licenciatura em Letras/Inglês	1976/2000*	40
25	Licenciatura em Letras/Francês	1976/2000*	30
26	Licenciatura em Letras/Espanhol	1998/1999*	40
27	Licenciatura em Música	2010	20
TOTAL		-	1.760

Fonte: Adaptado de PROGRAD – Última revisão e/ou implantação de novo currículo.

2.1.5.3 Pesquisa

Na UEFS, a pesquisa é o segundo propósito principal, criando-se um ambiente propício para a construção da capacidade de questionar a realidade e elaboração própria de várias possibilidades, que vão desde os conhecimentos mais sofisticados nos campos científicos e tecnológicos, até trabalhos desenvolvidos na iniciação científica de alunos da graduação e extensão, com um detalhamento mais primário, para responder aos anseios de nível mais simples dos alunos.

Assim, se consegue responder às duas faces que a pesquisa exige, ou seja, a científica, por meio da qual a instituição procura construir novos conhecimentos, e a educativa, que tem duas funções, primeiramente, de mostrar a importância de construir novos conhecimentos a partir de ideias já existentes para o aluno, e a outra, formar pesquisadores que deem continuidade ao processo dentro da universidade. O intuito de permitir um tratamento científico e produtivo às pesquisas, enfrentando os problemas da realidade, é o que, portanto, define a pesquisa na UEFS. Como afirma Castanho (1995, p. 4-5):

O complicador está em que a Universidade tem características muito específicas. Ela é uma instituição especializada em educação escolar, exercendo o papel de captar (pesquisar), guardar, elaborar pedagogicamente e transmitir didaticamente (ensinar) a cultura social.

Esse segundo propósito da UEFS é uma força interna propulsora de criação e conhecimento, que reflete não só nos limites dos seus muros, mas também em toda a comunidade, contribuindo para as diversas áreas do conhecimento, desde o científico, tecnológico e socioeconômico até o político, artístico e cultural.

A estruturação, dessa maneira, trouxe inúmeros ganhos para a instituição, aperfeiçoando o ensino da graduação, possibilitando a implantação de pós-graduação nos níveis *lato sensu* e *strictu sensu* e, conseqüentemente, obtendo a melhoria da titulação docente, que se capacita junto à comunidade científica para instituir acordos de cooperação.

Por estar incrustada no semiárido baiano, a UEFS tem como compromisso transformar-se no agente motivador de desenvolvimento, priorizando as pesquisas que envolvam assuntos que estejam relacionados a essa região, as quais vão desde as variáveis humanas até as socioeconômicas, perpassando pelas políticas, biogeográficas e históricas. Esse propósito, que se cumprem com a análise da maioria de seus projetos, pode ser visualizado nas Tabelas 6, 7 e no Quadro 1.

Tabela 6 – Cursos *strictu sensu* na Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação – PPPG/UEFS – 2013

CURSOS	CONCEITO				
	INSTITUCIONAIS			INTERINSTITUCIONAIS	
	Mestrado	Mestrado Profissional	Doutorado	Mestrado	Doutorado
Biotecnologia	4		4		
Botânica	5		5		
Recursos Genéticos Vegetais	4		4		
Zoologia	3				
Desenho, Cultura e Interatividade.	3				
Estudos Linguísticos	3				
Literatura e Diversidade Cultural	3				
Educação	3				
Engenharia Civil e Ambiental	3				
Modelagem em Ciências da Terra e do Ambiente	3				
Saúde Coletiva	3	3			
Enfermagem		3			
Historia	3				
Ensino, Filosofia e Historia das Ciências*				5	5
Ciências da Computação**					4
Difusão do Conhecimento***					4
TOTAL DE CURSOS	12	2	3	1	3

Fonte: PPPG/UEFS Universidades participantes: *UEFS e UFBA, **UEFS, UFBA e UNIFACS ***UEFS, UFBA, LNCC, CEFET-Ba e FVC.

Tabela 7 – Situação dos projetos de pesquisa quanto ao financiamento cadastrados na PPPG/UEFS – 2013

DEPARTAMENTOS	Situação da pesquisa		
	Nº de Projetos não Financiados	Nº de Projetos Financiados	Total
Ciências Biológicas	24	110	134
Saúde	48	77	125
Ciências Exatas	27	38	65
Tecnologia	22	59	81
Física	23	13	36
Ciências Humanas e Filosóficas	34	21	55
Ciências Sociais Aplicadas	11	11	22
Educação	9	25	34
Letras e Artes	32	12	44
TOTAL	234	370	604

Fonte: PPPG/UEFS.

Quadro 1 – Grupos de pesquisas registrados no CNPq em 2013 – PPPG/UEFS

Nome do grande grupo	Responsável	Área
Educação do campo	Ludmila oliveira h. Cavalcante	Educação
Ecologia, biologia e genética molecular de insetos sociais.	Gilberto Marcos de M. Santos	Agronomia
Estatística aplicada	Maurício Santana Lordêlo	Estatística
Estudo e educação ambiental- gestão e saneamento ambiental	Sandra Maria Furiam dias	Engenharia Sanitária
Ensino, história e filosofia da Física	Elder Sales Teixeira	Educação
Estudos em cardiologia	André Luiz C. de Almeida	Medicina
LEPEL	Welington Araújo Silva	Educação Física
NP MED	Ana Mayra A. de Oliveira	Medicina

Fonte: Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico CNPq (2013).

2.1.5.4 Extensão

A extensão é o terceiro propósito maior dentro da missão da UEFS. Tem o objetivo de prestar serviços à comunidade e deve ser encarado sob três aspectos complementares, que têm ligação com os propósitos amplos da missão.

A UEFS mantém ampla e intensa ligação com a comunidade, objetivando sociabilizar os seus conhecimentos, através de projetos ou programas específicos. Com a utilização de professores e alunos pesquisadores, esses conhecimentos são levados para o seio da comunidade, no qual são passados para um pequeno grupo cujos componentes, depois, servirão como agentes multiplicadores individuais no aperfeiçoamento e interação do ensino e da pesquisa.

Com isso, cria-se uma complementação curricular dos alunos, com o apoio e a atuação direta dos docentes, servindo, também, como uma forma de incentivo à participação de ambos, através de bolsas de estudos ou de iniciação científica.

A extensão faz com que a universidade, além de responder às expectativas da população, se integre mais à região, pois o contato direto com os elementos regionais faz com que ela absorva os traços culturais, que acabam influenciando a cultura organizacional da instituição.

Dentro das três instâncias governamentais (federal, estadual e municipal), a UEFS tem conseguido firmar convênios e parcerias, por já ter conseguido respaldo junto à comunidade, imprimindo algumas características fundamentais para o reconhecimento da instituição como promotora de ações com qualidade, eficácia,

efetividade dos projetos, contribuindo para a sua consolidação e para o fortalecimento de compromisso social da instituição.

Dados relativos à extensão, promovida pela Pró-Reitoria de Extensão (PROEX), estão demonstrados nas Tabelas 8, 9, 10 e 11.

Tabela 8 – Demonstrativo de atividade da PROEX em 2010

BOLSAS	INCENTIVOS ESTUDANTIS DA PROEX		
	Nº. DE BOLSAS OFERTADAS	VALOR UNITÁRIO DAS BOLSAS	Nº. DE ESTUDANTES BENEFICIADOS
Programa Institucional Bolsa Extensão (PIBEX)	94*	R\$ 415,00*	159
Programas e Projetos Interinstitucionais	99	Variável de acordo com a carga horária e o cargo	99
TOTAL	193		258

Fonte: PROEX/UEFS

Nota: *Em conformidade com a resolução CONSAD 032/2010, desde janeiro de 2011 o número de bolsas ofertadas pelo PIBEX foi reajustado para 114 e o valor unitário para R\$ 435,00.

Tabela 9 – Demonstrativo de atividade da PROEX em 2010

EIXO TEMÁTICO	ATIVIDADES DE EXTENSÃO DESENVOLVIDAS POR EIXO TEMÁTICO				
	PROGRAMAS	PROJETOS	CURSOS	EVENTOS	TOTAIS
Educação	3	22	8	35	69
Tecnologia	0	2	2	4	8
Meio Ambiente	2	5	0	2	9
Cultura	1	3	0	5	9
Comunicação	1	2	0	0	3
Direitos Humanos e Justiça	0	4	0	4	8
Saúde	14	10	4	16	43
Multidisciplinar	0	1	0	2	3
TOTAL	21	49	14	69	153

Fonte: PROEX/UEFS.

Tabela 10 – Demonstrativo de atividades da PROEX em 2010

DEPARTAMENTOS	ATIVIDADES DE EXTENSÃO DESENVOLVIDAS POR			
	PROJETOS	PROGRAMAS	CURSOS	TOTAIS
Ciências Biológicas	11	14	3	28
Saúde	10	3	3	16
Ciências Exatas	5	-	2	7
Tecnologia	4	-	1	5
Física	5	1	-	6
Ciências Humanas e Filosóficas	3	-	2	5
Ciências Sociais Aplicadas	2	3	1	6
Educação	7	-	1	8
Letras e Artes	2	-	1	3
TOTAL	49	21	14	84

Fonte: PROEX/UEFS.

Tabela 11 – Demonstrativo de atividade da PROEX resumido em 2010

Ações	Quant.	COMPOSIÇÃO DAS EQUIPES EXECUTORAS*				Público Estimado
		Estudantes	Professores	Servidores Técnicos	Membros da comunidade	
Programas	21	62	159	16	23	8.500
Projetos	49	158	189	21	41	12.500
Cursos	14	4	32	0	0	850
Eventos	68	Não mencionado pelas equipes organizadoras				43.565
Totais	152	224	380	37	64	65.515

Fonte: PROEX/UEFS.

*Sabe-se da existência de professores, estudantes e funcionários que atuam em mais de uma ação, mas não foi possível fazer este confronto.

2.1.5.5 Estrutura organizacional¹²

A complexidade obriga a formação de subsistemas dentro da UEFS enquanto sistema maior. Por isso, é necessário que o grupo de pessoas que neles trabalham possa definir seus objetivos dentro dos propósitos nascidos na missão. Esses objetivos são as estratégias e políticas que determinam a maneira pela qual a instituição vai manipular e aplicar os seus recursos, para o trabalho de cada subsistema, que são as unidades administrativas, formando assim uma estrutura adequada para o bom funcionamento da instituição.

¹² É definida como um instrumento gerencial utilizado para atingir os objetivos organizacionais, resultado do processo de divisão do trabalho e da definição de meios para coordená-lo (SEIFFERT; COSTA, 2007).

Com a visão dos processos administrativos, ocorre a uma divisão da estrutura burocrática desse sistema, que constitui os conjuntos de atividades que são atribuídas a pessoas com conhecimentos específicos para desempenhá-las. Essas, por sua vez, colaboram entre si com o intuito de atingir planos e metas, decorrentes dos objetivos, que foram indicados pelos propósitos retirados da ampla missão. Para que esse sistema complexo possa ser orquestrado perfeitamente, se faz necessário que se estruture um elenco de regras e procedimentos para possibilitar a formação de um sistema hierárquico, criando os limites que cada um terá com seu grau de autoridade (BERNARDES, 1988).

Essa é a estrutura organizacional estabelecida através de um processo de formalização, do agrupamento de atividades e de relações de autoridade, que desenha a estrutura formal da divisão do trabalho. Conforme Maximiliano (2002, p.131), “divisão do trabalho é o processo que permite superar as limitações individuais por meio da especialização”.

Não deve e nem pode ser esquecido que, no momento em que se estrutura a organização formal, ao mesmo tempo se forma a interação e o relacionamento das pessoas, por suas afinidades ou conveniência, criando-se a organização informal. Mesmo não tendo registro algum como a estrutura formal, ela tem o poder de interferir em todos os processos, de tal forma que pode haver efeitos positivos ou negativos para o bom funcionamento da instituição (PRADO; SOCALSCH, 1982).

A UEFS está estruturada no seu funcionamento em dois grandes blocos que se complementam, para um bom andamento da administração universitária. Essa integração ocorre entre a Administração Superior e a Administração Básica e Adstrita, e se baseia na funcionalidade dos subsistemas que as compõem em cada nível.

Em 1997, a UEFS passa por uma reestruturação administrativa, como mostra o Relatório de Recredenciamento 1996-2000 (Anexo A).

A descrição de como foi feita a reformulação da estrutura administrativa pelo relatório do Recredenciamento da UEFS é mostrado através do organograma atual, presente no Anexo B.

2.1.5.6 Níveis hierárquicos

Como visto na seção relativa à organização da UEFS, o modelo apresenta três níveis hierárquicos, de cunho clássico, que correspondem à departamentalização vertical, a saber: superior, básico e operacional. Este último está compondo nos dois primeiros, sendo o nível responsável por prestar suporte em todas as áreas, desde a estrutura administrativa até a estrutura acadêmica.

2.1.5.7 Administração Superior

O nível estratégico da organização tradicionalmente tem as funções de conduzir e coordenar o planejamento estratégico, no qual são dimensionados missão, propósitos e políticas, que servirão de instrumentos norteadores para os níveis subordinados nas suas linhas de condução dos trabalhos que eles executaram, papel esse desempenhado pela Administração Superior.

A Administração Superior da UEFS é formada pelo Conselho Universitário (CONSU), constituído pelo Reitor, Vice-Reitor, Pró-Reitores, Diretores de Departamentos, representantes do corpo discente, representantes do corpo técnico-administrativo e por um representante da comunidade regional por campus. O CONSU é o órgão máximo de deliberação em assuntos administrativos e de política universitária.

O Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONSEPE) é constituído pelo Reitor, Vice-Reitor, Pró-Reitores, Diretores de Departamento, Coordenadores de Colegiados de Cursos e representantes do corpo discente. Trata-se do órgão da Administração Superior cujo objetivo é estabelecer normas e deliberar sobre os assuntos de ensino, pesquisa e extensão e de administração acadêmica.

O Conselho de Administração (CONSAD) é formado pelo Secretário da Educação e Cultura do Estado, pelo Reitor, Vice-Reitor, representante da Secretaria de Planejamento, Ciência e Tecnologia do Estado, representante da Secretaria de Administração do Estado, representante da Procuradoria Geral do Estado, representante da Associação de Servidores, representante do Corpo Discente, oito

representantes dos docentes da universidade, oito docentes de livre escolha do Governador do Estado e por um representante da comunidade regional.

O Conselho de Administração é o órgão colegiado que acompanha as atividades da autarquia e avalia os seus resultados, decidindo sobre os problemas de natureza administrativa e fiscalizando o desempenho econômico-financeiro da universidade.

A Reitoria se constitui da Vice-Reitoria, um Gabinete, uma Procuradoria Jurídica, quatro Pró-Reitorias, cinco Unidades de Desenvolvimento Organizacional, quatro assessorias, além de outras unidades e coordenações de apoio logístico. A Reitoria, com sua respectiva divisão de atribuições, representa o nível estratégico e executivo propriamente dito da UEFS, sendo, por isso, partícipe e responsável pelas funções e atividades dos níveis básico e operacional.

A Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD) está diretamente ligada à Reitoria, e tem a competência de colaborar na direção da UEFS e na definição e estabelecimento de diretrizes para o ensino de graduação, bem como supervisionar, coordenar, planejar, executar, avaliar e controlar, junto com departamentos e colegiados de cursos, as atividades relacionadas à graduação. Ela também tem a obrigação de, no momento em que o planejamento estratégico é elaborado, fornecer informações da área de graduação.

A PROGRAD está subdividida em três grandes setores:

- a. Coordenação de Graduação, que assessora o Pró-Reitor e coordena a comissão de projetos e programas, organiza e executa os processos de seleção de discentes e docentes, acompanha o desenvolvimento do trabalho dos colegiados de cursos e supervisiona as atividades referentes ao regime didático-pedagógico.
- b. Divisão de Assuntos Acadêmicos, que assessora o Pró-reitor e executa as atividades de planejamento, supervisão e avaliação das atividades de matrícula, registro e documentação da graduação e de preparação e expedição de diplomas, junto com a secretaria de diplomas.
- c. Secretaria Geral de Cursos, que assessora o Diretor da Divisão de Assuntos Acadêmicos e responde pelo serviço de expediente, prepara, controla e fiscaliza a emissão de documentos acadêmicos e executa as

atividades de registro e documentação referentes aos cursos de graduação e pós-graduação.

2.1.5.8 Administração Básica

A Administração Básica na UEFS corresponde aos departamentos e colegiados de cursos, que são considerados o nível tático de gerenciamento da vida acadêmica, com o objetivo de fazer o planejamento estratégico, tático e operacional.

De acordo com Chiavenato (1985, p.208), “departamento designa uma área, divisão ou segmento distinto de uma empresa sobre o qual um administrador (seja diretor, gerente, chefe, supervisor etc.) tem autoridade para o desempenho de atividades específicas”. Trata-se de unidades menores, com o máximo de eficiência, eficácia e economia, no sentido vertical e horizontal da hierarquia, com funções específicas, genericamente denominadas (JUCIUS; SCHENDLER, 1972).

O Departamento é a unidade básica da instituição. Constitui-se pelos docentes no efetivo exercício da carreira lotados na unidade e pela representação discente. A coordenação, a execução e o controle das atividades do Departamento estão a cargo de um Diretor e de um Vice-Diretor, eleitos por seus pares e nomeados pelo Reitor, na forma prevista no Regimento Geral da Universidade, com mandato de dois anos, permitida uma recondução. O Diretor de Departamento deve ser um professor do quadro efetivo da carreira docente da UEFS.

O Conselho de Departamento é o órgão máximo de deliberação e coordenação do Departamento. A cada Departamento corresponde um Conselho, constituído pelo Diretor de Departamento, pelos docentes integrantes da carreira do magistério lotados na unidade, pelos Diretores de Órgãos Suplementares diretamente ligados ao Departamento e pela representação discente.

O Colegiado de Curso é um órgão da Administração Básica que delibera, coordena e supervisiona as atividades didático-pedagógicas do curso. Constitui-se pelos docentes em efetivo exercício, um por matéria do currículo mínimo, e pela representação discente. A direção do Colegiado de Curso é exercida por um Coordenador, auxiliado por um Vice-Coordenador, os quais devem ser integrantes do quadro efetivo da UEFS, e do Departamento que oferece maior número de disciplinas ao curso. O Coordenador e o Vice são nomeados pelo Reitor, sendo a

sua escolha precedida ou não de consulta à comunidade, conforme Resolução CONSU nº. 07/97.

O mandato do Coordenador e do Vice-Coordenador é de dois anos, sendo permitida uma recondução. É vetado o exercício de coordenação em mais de um Colegiado. Para fins didático-pedagógicos, o Colegiado se articula com os departamentos a que pertencem as matérias que compõem cada curso.

Conforme o *Regimento dos Departamentos* (Resolução CONSAD 20/81), em seu artigo 2º, inciso I, uma das finalidades do Departamento é a de “ministrar o ensino das disciplinas constitutivas de seu campo de atividade nos cursos de graduação e outros instituídos pela universidade”. De outra forma, o *Regimento de Colegiado de Curso* (Resolução CONSU 05/83), em seu artigo 2º, descreve que o Colegiado de Curso “é o órgão de deliberação, coordenação e supervisão didático-pedagógica do Curso”. E no parágrafo único, do mesmo artigo, determina que “existirão tantos colegiados quanto forem os cursos criados e mantidos pela UEFS, em nível de graduação e pós-graduação”.

A departamentalização das UEFS apresenta, a exemplo das demais organizações, duas vertentes de segmentação: no sentido vertical, com a clássica e tradicional subdivisão em três níveis hierárquicos: o estratégico (correspondente à alta administração), o tático (correspondente à média gerência) e o operacional (correspondente ao nível de execução, propriamente dito). No sentido horizontal, pela divisão das suas atividades em dois grandes grupos de funções: aquelas relacionadas diretamente com a missão e os propósitos (as funções-fim), chamadas de *componente acadêmico*, e aquelas que dão provimento à infraestrutura de apoio (as funções-meio), conhecidas como *componente administrativo*.

Segundo Caston e Tapscott (1995):

- 1) Atividades-fim, cujo objetivo é a consecução de um ou mais propósitos da missão da organização;
- 2) Atividades-meio, cujo objetivo é prover apoio às atividades-fim e administrar cada unidade ou um conjunto delas.

Nessa cadeia de comando, de modo geral, os níveis mais altos são os transmissores de comunicação e decisão que fluem para os níveis mais baixos da organização. A comunicação no sentido inverso é limitada, exceto quando realizada

mediante relacionamento formal e, normalmente, para controle das atividades e dos resultados.

2.1.5.9 Nível Operacional

O Nível Operacional corresponde ao planejamento e à execução das atividades (propriamente ditas) de cada uma das funções-fim, diretamente relacionadas com a missão da UEFS, e de cada uma das funções-meio que lhes dão apoio.

2.1.5.10 Componente Acadêmico

O Componente Acadêmico refere-se ao conjunto de funções e atividades diretamente relacionadas com as atividades-fim, os propósitos de Ensino, Pesquisa e Serviços, abrangendo todas as áreas e todos os níveis organizacionais. Esses propósitos permeiam toda a organização, desde a Administração Superior até a execução das atividades nas salas de aula, nos laboratórios, nas pesquisas e na extensão dos serviços à comunidade. De fato, a UEFS:

[...] é uma instituição comprometida com três aspectos fundamentais: a busca da excelência e da competência; liberdade e pluralidade; autonomia e criatividade. Compreende-se como co-responsável pela conquista de uma sociedade mais justa e solidária, definida pela exigência de satisfação das necessidades básicas de sobrevivência e promoção coletiva da população, em seu meio social e cultural. Tem como princípios orientadores o compromisso – entendido como intencionalidade de ação – com a qualidade e a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão; com a difusão e democratização do saber; com a integração permanente com a comunidade, através da identificação e do atendimento às suas demandas; e com a formação de cidadãos-profissionais-técnicos, docentes e pesquisadores, capazes de atuar como sujeitos na construção da sociedade. (UEFS, 2006b).

2.1.5.11 Componente Administrativo

O Componente Administrativo congrega funções-meio, independente de seu nível hierárquico, correspondendo ao conjunto de funções administrativas convencionais e universais, inclusive as atividades de administração de cada uma das unidades operacionais, separadamente.

As unidades do Componente Administrativo têm como principal função suprir e manter a infraestrutura física e operacional (instalações e equipamentos, materiais e insumos, transporte de materiais e de pessoal etc.) para a execução das atividades relacionadas diretamente aos propósitos da UEFS.

2.1.5.12 Papel integrador da Administração Superior

O desafio dessa integração começa na Administração Superior com o Planejamento Estratégico da UEFS, através do seu compromisso em relação à sociedade, e se concretiza na escolha das prioridades, dos propósitos da missão e nas estratégias para sua condução e integração.

O planejamento estratégico da UEFS influi e orienta os planejamentos estratégicos das Unidades Operacionais, que tendem a seguir o mesmo modelo conceitual e de prioridades, até porque é a partir daquele nível que surgem as políticas e diretrizes que incentivam ou inibem mudanças.

As características funcionais das Unidades Acadêmicas, relativas ao seu grau de autonomia para o planejamento e o gerenciamento dos seus propósitos e dos seus recursos humanos (funcionários administrativos, técnicos e docentes), demandam um significativo nível de políticas e ações que promovam a integração entre essas unidades. A necessidade de manterem um razoável nível de sintonia com os propósitos da UEFS se traduz nas seguintes palavras:

A ideia que se tem de planejamento e que se tenta passar é de que se trata de importante ferramenta gerencial, orientadora do processo de desenvolvimento da Instituição e das ações universitárias e que, por isso mesmo, exige conhecimento claro dos compromissos sociais da Universidade, reflexão e participação de todos no estabelecimento de objetivos, metas e estratégias e na definição de métodos e processos de trabalho. O alcance do planejamento extrapola a dimensão do presente, colocando-se na perspectiva dos acontecimentos futuros, porém, sem desconhecer a realidade existente, os recursos disponíveis e o meio concreto em que se situa a instituição. Deve ser compreendido como uma proposta de integração, cujo sucesso depende do trabalho de todos, da harmonia de propósitos e da visão que se tem do próprio plano. (UEFS, 1983).

A integração dos órgãos do componente administrativo tem um papel essencial para o funcionamento da UEFS, considerando a sua atribuição, básica e geral, de conseguir e manter a infraestrutura material necessária para o componente

acadêmico. A responsabilidade por essa integração é delegada à Pró-Reitoria Administrativa, que conta com o apoio dos órgãos a ela diretamente subordinados, constituídos para tal finalidade. Essa integração deve ocorrer entre todas as unidades, de modo a atuarem sintonizadas entre seus diversos níveis organizacionais e, principalmente, com o componente acadêmico.

Seu objetivo principal, como função-meio, é o de que as atividades últimas do componente acadêmico sejam atendidas, desde os níveis de planejamento de necessidades, passando pela obtenção dos recursos e chegando até às salas de aula, laboratórios, bibliotecas e demais instalações físicas, com a disponibilidade de materiais, insumos e equipamentos, em quantidade, qualidade e condições adequadas para o uso.

A integração entre os órgãos do componente acadêmico (como atividades-fim) e destes com os órgãos do componente administrativo (como atividades-meio), e vice-versa, ocorre tanto no sentido vertical quanto no horizontal, tendo como finalidade assegurar a escolha de estratégias e de prioridades que orientem as ações cotidianas de todos os órgãos envolvidos.

Cada disciplina, processo, curso, pesquisa e extensão devem estar baseados nessa visão sistêmica de uma instituição complexa. Por isso, o papel tão importante do processo de integração, por meio do qual, muitas vezes, as ações são simultâneas e concorrentes entre si, e, para que funcione, há necessidade de plena integração, a fim de que a missão da UEFS seja cumprida.

2.1.5.13 Processo de escolha dos dirigentes

Na UEFS, a escolha dos dirigentes é feita pela via democrática do voto das três categorias que compõem o corpo da instituição, isto é, professores, alunos e funcionários, com cada categoria tendo um percentual de poder de voto distribuído de acordo com a seguinte maneira: professores com 70%, alunos com 15% e funcionários com 15%. O preenchimento do cargo de Reitor e Vice-Reitor é realizado através do voto, mas precisa ser referendado pelo Governador do Estado. Este recebe uma lista tríplice e, geralmente, como tem ocorrido em todos os recentes processos, a autoridade maior do Executivo estadual tem confirmado a vontade do pleito.

A nomeação dos cargos dos subordinados à Reitoria fica a critério do Reitor eleito, que geralmente sai daquele grupo de apoio a sua campanha. Estas são, via de regra, muito disputadas, devido ao caráter altamente politizado do ambiente acadêmico, local de fomento ao conhecimento e repleto de pessoas com pleno amadurecimento político, que defendem suas ideias com muita propriedade. Como são cargos de confiança, naturalmente quem os ocupam são aqueles que pactuam do plano de gestão e da mesma ideologia política do Reitor escolhido.

Os cargos da Administração Básica, como o de Diretor de Departamento e Coordenador de Colegiado e seus respectivos vices, são eleitos pelos participantes dos respectivos órgãos e a paridade de votação é fixa para toda a UEFS, sendo, após eleição, nomeados pelo Reitor.

Esses cargos só podem ser ocupados por professores do quadro efetivo da instituição e, no caso dos departamentos e colegiados, por professores efetivos desses órgãos.

2.1.5.14 Corpo Discente

Nas organizações em geral, os clientes normalmente estão e são atendidos fora dela. Na UEFS, o fato de os alunos estarem *dentro* dela, por um período de tempo relativamente longo, acarreta um relacionamento singular, exigindo, portanto, maneiras também singulares de gerenciá-los.

Há diferenciação, também, com relação ao tipo de serviço prestado pela UEFS, de difícil mensuração tanto qualitativa quanto quantitativa. Seus resultados globais e efetivos (a “satisfação dos clientes”, no jargão empresarial) somente aparecem no médio e longo prazo, como reflexo do desempenho dos docentes (nas pesquisas e na sua aplicação no ensino) e na evolução da vida pessoal e profissional dos alunos, pois, ao adquirirem as prerrogativas de competências, conhecimentos, habilidades e atitudes estão mais bem preparados para continuar suas vidas em todos os seus ramos, trazendo benefícios para si e para comunidade na qual eles participam.

Essa participação dos alunos é um reflexo direto da vida universitária, como todas as vivências democráticas dentro da UEFS, assim, a consequência é a realização do desenvolvimento da região.

2.1.5.15 Curso de graduação em Administração

Neste tópico, será estudado o desenrolar do curso de graduação em Administração, desde o seu surgimento, passando pela sua história no mundo, no Brasil e em Feira de Santana, com o curso oferecido pela UEFS, pois é nele, através de seus egressos, tanto no setor privado quanto no setor público, que está focado este trabalho de pesquisa.

O entendimento do curso de graduação em Administração também passa por se conhecer a sua regulamentação como profissão, assim como o seu desenvolvimento, a duração do curso e sua estrutura, mas, acima de qualquer coisa, o entendimento do que ele efetivamente significa e o que representam as quatro prerrogativas assinaladas pelos teóricos e pelos marcos legais: competências, conhecimentos, habilidades e atitudes.

De acordo com Castro (1981), a *Wharton School*, fundada por Joseph Wharton, é considerada a primeira instituição a criar e oferecer cursos da área de Administração nos Estados Unidos da América (EUA). Comparativamente, demorou muito para que a mesma iniciativa acontecesse em território brasileiro. De fato, quando se iniciou no Brasil, o ensino de Administração nos EUA já estava muito desenvolvido, com mais de um século de atividade, tanto que já formava graduados e pós-graduados, inclusive no *strictu sensu*, ou seja, mestres e doutores (ANDRADE, 2006).

O papel do ensino de Administração nos EUA ganha logo cedo importância e cada vez mais vem se tornando singular para o ensino universitário, como coloca Andrade (2006, p.1):

A tendência atual sugere a compatibilização de competitividade com cooperação em um mundo global. Com o passar do tempo, desde o início do século, pode-se perceber que os velhos padrões que transmitiam um corpo comum de conhecimentos administrativos e muito específicos, transformou-se no núcleo do currículo de quase todas as escolas de administração dos Estados Unidos e aparentemente de todo o mundo. Complexas exigências em contabilidade, economia, marketing, produção, finanças, comportamento organizacional matemática e estratégia, entre outras áreas, foram consideradas básicas. Os velhos padrões estavam inibindo as escolas de satisfazerem as necessidades específicas dos estudantes que estavam se formando.

Ainda de acordo com Andrade (2006, p. 02), “[...] o reconhecimento da necessidade de se preparar o profissional para um meio cada vez mais complexo é o ponto de partida dos padrões curriculares”. Por isso, a dinâmica da vida, tanto pessoal, como nos negócios, deveria ser retratado nos currículos, para satisfazer os anseios dos estudantes e dos egressos de estarem fazendo um curso que responda a essa dinâmica.

O conhecimento formal sobre o mundo dos negócios já acontecia na Europa desde o início do século 20, pois se preparavam os dirigentes para entender os conceitos de contabilidade e assuntos técnicos da produção (KEINERT, 1986). Contudo, é necessário deixar claro que o nascimento dos conhecimentos de Administração acontece com a própria dinâmica dos negócios, e por isso mesmo é imenso seu leque, logo, não se pode querer que a escola consiga passar para o estudante todo esse universo, antes, deve fazê-lo entender que existem elementos chaves que vão torná-lo um ser preparado para lidar com todas as dificuldades que surgem nas organizações, sejam elas públicas ou privadas, e também que esse universo é de um contínuo aprendizado, pois o mundo está em eterna mudança.

Por isso, quando se coloca que os cursos de Administração têm a prerrogativa de preparar o aluno com competências, conhecimentos, habilidades e atitudes, não se pode deixar transparecer que sejam estes elementos fechados e inflexíveis, determinados por uma linha de negócios. Antes, articulam-se por estruturas de conhecimentos que trazem um arcabouço capaz de proporcionar capacidades de resolução de problemas em qualquer estrutura da vida das instituições.

O importante é fazer com que a reunião de competências, conhecimentos, habilidades e atitudes se transformem em características capazes de responder a todo o leque de organizações, tornando possível que o egresso de Administração esteja preparado com esse conjunto de prerrogativas.

Existem muitas críticas pertinentes aos cursos de Administração, como acontece em outras graduações ligadas ao exercício profissional, a exemplo da questão que trata da ligação entre a teoria e a prática, alegando-se que muitos dos conteúdos dessas áreas não vêm contextualizados com a vivência dos negócios. Nesse sentido, pode-se citar Mintzberg (1986), autor que discorre sobre a falta de ligação do conhecimento com o propósito de resolução de problemas, e que estes

acabam ficando eminentemente no universo analítico, pois ter a capacidade de tomar decisão no momento de identificar e implantar uma solução de um problema é para ele uma competência essencial do egresso.

Outra crítica feita é apontada por Nicollini (2003), e diz respeito à falta de capacidade dos cursos de fazer a integração do conhecimento de cada área, ou seja, as questões são tratadas como se na vida cada situação acontecesse em seu universo sem que houvesse repercussão em todos os sentidos.

Trata-se de uma falta da capacidade sistêmica, que faz com que se perca a visão do todo, deixando uma falha no momento das resoluções, pois cada um se sentirá responsável somente pelo pedaço que afeta o seu trabalho, tornando a solução deficiente. Para Morin (2002), isso é causado pela fragmentação do conhecimento em disciplinas isoladas e sem um trabalho que aborde a aptidão natural de contextualização que existe no conhecimento.

Ruas et al. (2005) reúnem diversas dessas críticas, e dizem que é imprescindível a construção de competências que façam a união entre as dimensões da formação com as dimensões das práticas profissionais, pois o que existe como curso é a fragmentação do conhecimento sem a devida integração e união destes com a realidade, fazendo com que não se consiga uma preparação desejada desse profissional.

Na verdade, o que se deseja é que as competências, conhecimentos, habilidades e atitudes sejam internalizadas de maneira tal que se consiga fomentar no egresso a capacidade de agir nesse mercado competitivo, com suficiente qualificação. A reflexão sobre que qualidade de egresso está sendo preparado para atuar em Feira de Santana, na região e no Brasil é o que deseja esta pesquisa, através da integração dos aspectos vivenciados no curso, e na forma como ele os reconhece na sua vida, tanto pessoal como profissional, após sua formatura pela UEFS.

O construir de uma realidade com visão do todo é a capacidade que há no homem de pensar sobre si mesmo e sobre o mundo, conseguindo a integração entre o imaginar e agir, de maneira criativa em relação aos problemas (FREIRE, 1987). Por isso, o desafio dos cursos de graduação em Administração é conseguir

aproximar os ambientes acadêmico e profissional, fazendo com que a construção da formação se aproxime da qualidade desejada pela sociedade.

Conhecer e entender o que sejam competências, conhecimentos, habilidades e atitudes não são o suficiente para o profissional de Administração; é preciso mais, o que significa que ele precisa internalizar e saber usar esse ferramental. Para que isso aconteça, é necessário que a academia lhe proporcione situações por meio das quais aprenda a aplicação de situações factíveis, na resolução de problemáticas verossímeis, pois só assim, quando ele enfrentar o universo real das organizações, responderá com a efetividade desejada.

Quanto a isso, o Ministério da Educação, através do Parecer CES/CNE nº. 0146/2002, definiu as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) do curso de Administração, definindo com esse documento os conteúdos a serem desenvolvidos. Nele, estabeleceu as competências, conhecimentos, habilidades e atitudes para a formação do perfil do egresso formado no curso de graduação em Administração, sendo que o objetivo do Parecer é servir de base para que as instituições possam construir seu currículo dando ênfase àquilo que a sociedade deseja para os seus profissionais.

Nesse sentido, o referido parecer expressa literalmente:

1 Diretrizes Curriculares Nacionais – curso de Administração

1.1 Perfil Desejado do Formando

O curso de Administração deve ensejar condições para que o bacharel em Administração esteja capacitado a compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento no seu conjunto, observados os níveis graduais do processo de tomada de decisão, bem como a desenvolver o alto gerenciamento e a assimilação de novas informações, apresentando flexibilidade intelectual e adaptabilidade contextualizada no trato de situações diversas presentes ou emergentes nos vários segmentos do campo de atuação do administrador.

1.2 Competências e Habilidades

Os cursos de graduação de Administração devem formar profissionais que revelem, pelo menos, as seguintes competências e habilidades:

- reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;
- desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou inter-grupais;
- refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;
- desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre

fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;

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

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

O que se tem de compreender quanto a essa determinação é que os elementos aqui estabelecidos servem como orientação para a construção conceitual do curso, e que as competências, conhecimentos, habilidades e atitudes estão inter-relacionados. Em outras palavras, um conceito adentra o outro, e para que se possa entender cada um dos elementos de maneira particular, deve ser possível perceber que eles, isoladamente, já tratam do outro, que as habilidades integram o conceito de competência e conhecimento, habilidades e atitudes, e assim sucessivamente.

Aquele que detém a capacidade de navegar nas diversas situações dentro das instituições e responder de maneira eficiente e eficaz aos desafios propostos é o que os DCNs chamam de “profissional adaptável”, indicando que este “[...] desenvolve a capacidade de transferir conhecimentos de vida e da experiência cotidiana para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais”. Assim, está mostrando com clareza como devem ser pensadas e produzidas as disciplinas do currículo para se chegar a essa competência.

Sair do modelo de disciplinas isoladas em sua grade de conhecimento e fazer a integração com elementos que retratem a vivência profissional e, mais ainda, a inter-relação entre os diversos conhecimentos é o desafio para se chegar à forma com competências, conhecimento, habilidades e atitudes, pois a eficácia pedagógica só ocorrerá com o equilíbrio entre essas dimensões, assim respondendo melhor aos desafios organizacionais.

É preciso conscientizar o acadêmico logo no começo do curso e ao longo de toda sua formação sobre sua responsabilidade na construção de uma consciência crítica sobre o seu aprendizado. Ele precisa perceber a interação entre as teorias estudadas e os elementos da realidade profissional, pois essa construção é algo que ele vai levar como egresso e que se aguçará com o passar dos anos de experiência

na prática profissional, e não surtirá efeito algum a estruturação de aproximar o acadêmico do contexto profissional sem essa visão crítica do alunado.

Trazer a responsabilidade à pessoa que escolheu esse campo de estudo como aprendizado é essencial, pois ele tem que ser elemento ativo nessa formação, com uma postura crítico-reflexiva, compreendendo que toda a construção vai além do mundo do trabalho, permeando sua vida na totalidade, pois o mundo inconstante vai exigir dele que também esteja sempre na busca por atualizações, visto que é isso que o manterá sempre como elemento participante pleno da atualidade.

Como diz Katz (1986), o conjunto que forma o administrador é o tripé do técnico, humano e conceitual, pois esses elementos individuais não conseguiriam dar conta do arcabouço que o egresso necessita na sua vida. É preciso uma atitude pedagógica que ajude o aluno a compreender que a ação deve ser sistêmica, na qual o todo se torna maior que a simples soma das partes, em que as competências, conhecimentos, habilidades e atitudes lhe servirão como aprendizado para sua vida como um todo, pois segundo Guedes (2004), o conceito de qualificação é alterado, constantemente modificado com a incorporação desse modelo pedagógico de competência.

2.1.5.16 Histórico

A história do curso de Administração no Brasil pode ser contada inicialmente através da situação pela qual passava o país na década de 1940. Nesse período, ocorre um vertiginoso crescimento no número de empresas, ensejando a necessidade de pessoal capacitado para as atividades administrativas e de direção. Assim, em 1941, é criado o curso de Administração de Negócios – ESAN/SP, cuja estrutura segue o modelo da *Graduate School of Business Administration* da Universidade de Harvard (CFA, 2013). A Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo é criada em 1946, para oferecer esses cursos, mas, no início, as disciplinas oferecidas concentravam-se somente na área de Administração.

Os anos 50 veem a criação da Escola de Administração Pública e de Empresas, da Fundação Getúlio Vargas (FGV), que aconteceu em 1952 no Rio de Janeiro. Dois anos depois, em 1954, é criada em São Paulo a Escola Brasileira de

Administração de Empresas de São Paulo, que foi a primeira instituição a se preocupar em construir um currículo específico para o Administrador, e com isso fez história, pois serviu de base para muitas instituições posteriormente construírem seus cursos. Dessa maneira, os anos 50 deram um impulso muito grande no curso de Administração, e à FGV é creditada uma boa parcela de contribuição para essa evolução, especialmente por ter vindo também a oferecer cursos de pós-graduação na área (CFA, 2013).

Neste período de crescimento econômico do país e com as empresas estrangeiras se consolidando no mercado nacional, a necessidade de mão-de-obra especializada na área administrativa e de gestão cresce consideravelmente, em especial por conta do fato de as empresas estrangeiras que aqui se instalaram já esperarem isto dos seus funcionários. Ora, a cultura de outros países determina que os seus colaboradores já ingressem nas empresas apresentando conhecimentos advindos de cursos formais na área de gestão, o que se transforma em alavanca para o surgimento e ampliação no Brasil dos cursos de Administração (CHIAVENATO, 2003).

Do momento da criação da primeira escola a oferecer o curso de Administração até o ato que dava reconhecimento ao exercício da profissão passam-se mais de vinte anos, com a promulgação da Lei nº. 4.769, que regulamentava a profissão de técnico em Administração no Brasil (BRASIL, 1965).

Depois desse primeiro momento, o curso ganha uma característica que perdura por muito tempo: sua estruturação curricular poderia seguir dois caminhos, um era o que estava voltado para a formação que se destinava à empresa, e o outro se destinava à formação pública. No que tange à formação de empresa, as razões já foram explicadas anteriormente; quanto à outra, a formação pública, esta se dava pelo relacionamento aproximado do Brasil com os Estados Unidos da América e com o modelo de desenvolvimento que se adota a partir de 1964, tendo por ensaio o ocorrido no governo de Juscelino Kubitschek, com a abertura econômica de caráter internacionalista. Com isso, não só o curso de Administração, mas também todo o ensino superior se transforma em reflexo das decisões de que política governamental se seguiria, e, nesse período particular, é a de grandes empresas. Por isso, o curso teria que preparar pessoas para atuar na administração de grandes negócios (CFA, 2013).

Quanto a isso, corrobora Bertero (2006, p. 96), dizendo:

O ensino de administração iniciou-se no país na década de 1950, com conteúdos e professores estrangeiros. Uma vez que a administração, como já assinalado, foi em grande medida uma criação norte-americana, não é de se estranhar que os cursos fossem baseados em textos e casos produzidos nos Estados Unidos, que retratavam necessariamente experiências e problemas daquele país.

Segundo Andrade e Amboni (2002), existe a possibilidade de se dividir em três momentos-chave a história do curso de Administração no Brasil, relacionando-se aos rumos que a educação superior foi tomando ao longo do tempo no país. A primeira delas é marcada pelo seu surgimento em 1952 e pelo reconhecimento da profissão de Administrador, ocorrida na metade dos anos sessenta, através da Lei nº. 4.769, de 09 de setembro de 1965. A segunda, por ocasião do estabelecimento do currículo pleno do curso de Administração, o chamado currículo mínimo, com a Resolução nº. 2/93, que é uma tentativa de modernização e adequação aos novos rumos que vivia o Brasil. A terceira fase é a chamada melhoria da qualidade, com os processos de avaliação que se instituíram em toda a educação superior.

Um cronograma legal dessa história pode ser traçado inicialmente com a Lei nº. 4.024/61, que fixa as diretrizes e bases da educação nacional. Quatro anos mais tarde, a Lei nº. 4.769/65 dispõe sobre o exercício da profissão de Técnico de Administração, determinando que o exercício da profissão de técnico de Administração é privativo dos bacharéis em Administração Pública ou de Empresas, diplomados no Brasil, em cursos regulares de ensino superior. No ano seguinte, o Conselho Federal de Educação (CFE) publica o Parecer nº. 307, de 8 de julho de 1966, o qual regulamenta o currículo mínimo do curso de Administração, contemplando disciplinas de cultura geral, que objetivavam o conhecimento sistemático dos fatos e das condições institucionais em que se inseria o fenômeno administrativo; disciplinas instrumentais, oferecendo os modelos e técnicas de natureza conceitual ou operacional; e disciplinas de formação profissional. Além disso, permitia flexibilidade curricular, admitindo que as instituições de ensino superior ministrassem as disciplinas do currículo mínimo com diferentes enfoques quanto aos objetivos, assim como na organização dos cursos.

Em 22 de dezembro de 1967 é regulamentado o exercício da profissão de técnico de Administração, tendo sido criado também o Conselho Federal de

Técnicos de Administração, com base na Lei nº. 4.769, cujo instrumento foi o Decreto nº. 61.934. A articulação entre a escola de nível médio e o ensino superior foi apresentada pela Lei nº. 5.540, de 28 de novembro de 1968, que determinava as normas e o funcionamento dessa ligação. Depois disso, se passam quase vinte anos até que haja outra normatização de relevo, dessa feita uma mudança na nomenclatura do Conselho Federal e dos Conselhos Regionais de Técnicos de Administração, que passam a denominar-se Conselho Federal de Administração e Conselhos Regionais de Administração, respectivamente, alterando-se também para Administrador a denominação da categoria profissional de Técnico de Administração, tudo isso promovido pela Lei nº. 7.321, de 13 de junho de 1985.

As mudanças ocorridas no cenário mundial, com os avanços tecnológicos, foram tão marcantes na década de 90 que ela ficou conhecida como a era da informação. Por isso mesmo, houve vários instrumentos legais para adequar os cursos de Administração e os conselhos a esse novo ambiente.

Iniciando-se com o Conselho Federal de Educação publicando a Resolução nº. 2, de 4 de outubro de 1993, são fixados os conteúdos mínimos e a duração do curso de graduação em Administração, o que representa a instituição do currículo pleno desse curso, permitindo, além disso, que as instituições criem habilitações específicas, mediante intensificação de estudos correspondentes às disciplinas fixadas pela própria resolução, além de outras que viessem a ser indicadas para serem trabalhadas no currículo pleno.

Em 26 de abril de 1994, é promulgada a Lei nº. 8.873, que estabelece as regras de funcionamentos dos Conselhos, disciplinando os seus funcionamentos e alterando alguns artigos da Lei nº. 4.769.

Mas de trinta anos se passam desde a promulgação da última Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, quando ocorre uma evolução no ensino superior no Brasil. Esta vem com o reforço dos currículos mínimos profissionalizantes, trazendo nova concepção para o ensino da Administração no país por força da nova LDBEN (Lei nº. 9.394/96), que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, oportunizando maior autonomia às instituições de ensino superior na criação de projetos de cursos que assegurem melhores níveis de qualidade do ensino de formação profissional.

A década inicial dos anos 2000 passa a ser o período de regulamentação da nova LDBN/96, e, para o curso de Administração, isso começa a acontecer com o Parecer CES/CNE nº. 134, de 4 de junho de 2003, que traz as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de graduação em Administração. Um ano após isso, este Parecer é transformado na Resolução CNE/CES nº. 1, de 2 de fevereiro de 2004, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, vindo a sofrer ainda retificações feitas pelo Parecer MEC/CES/CNE nº. 23, de 3 de fevereiro de 2005, e pela Resolução CNE/CES nº. 4, de 13 de julho de 2005, esta última definitiva e em validade até os dias atuais. Fechando a história geral, e ainda sem entrar no mérito da pesquisa, que é o curso de Administração da UEFS, existe a Resolução CNE/CES nº. 2, de 18 de junho de 2007, a qual vem bater o martelo sobre a carga horária mínima e os procedimentos relativos à integralização e duração dos cursos de graduação (bacharelados), na modalidade presencial.

De acordo com a perspectiva de Chiavenato (2003, p. 16-18):

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

Com essas palavras, passamos a mostrar o caminho percorrido pelo curso de Administração da UEFS. Autorizado pelo Decreto nº. 77.496 de 28/04/1976, cujo reconhecimento se deu em 04 de novembro de 1980 e pela Portaria nº. 572, teve sua alteração curricular para se adequar à Resolução do Conselho Federal de Educação, nº. 2, de 4 de outubro de 1993, com a Resolução do Conselho Superior de Ensino Pesquisa e Extensão de UEFS de nº. 55/96; e para se adequar às resoluções dos anos 2000, aprovou-se a Resolução do Conselho Superior de Ensino Pesquisa e Extensão de UEFS de nº. 25/2006.

O curso tem a duração de cinco anos, sendo dividido em 10 semestres, com uma carga horária de 3045 horas. No seu projeto pedagógico, a classificação dada para o campo de atuação profissional é a de que os alunos estão sendo preparados para trabalhar em todas as áreas das organizações em geral. Ao corpo discente são incorporados todos os anos 80 novos alunos que passam pelo processo seletivo, o vestibular, cujo acesso é disposto em 40 vagas por semestre. Nos últimos cinco anos, a concorrência do curso de Administração no vestibular teve uma média de 17 candidatos para uma vaga.

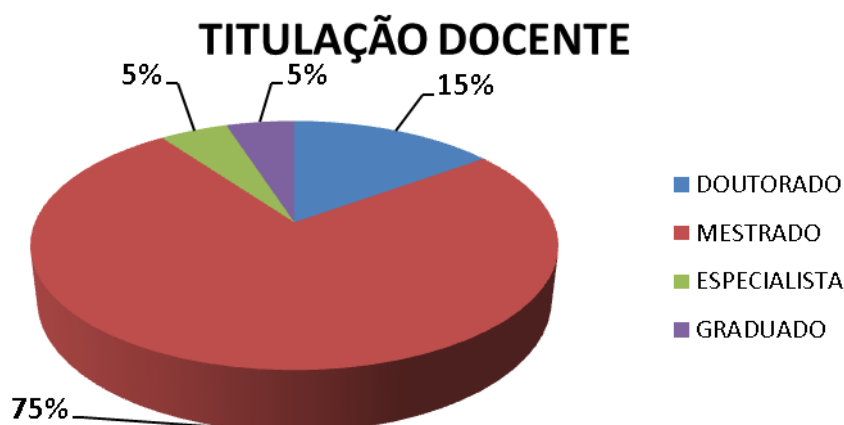
O curso de Administração está lotado no Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCIS), que tem, além desse curso, outros três: Ciências Contábeis, Economia e Direito. É o DCIS que agrega todos os professores dos quatro cursos, sendo o quadro para o curso de Administração composto de 40 docentes que, juntamente com os discentes, formam o colegiado de Administração, órgão que cuida de administrar o curso. O corpo docente tem as seguintes características, mostradas na Tabela 12 e ilustradas no Gráfico 1.

Tabela 12 – Professores do DCIS no curso de Administração por titulação

TITULAÇÃO	QUANTIDADE	PERCENTUAL %
Doutorado	6	15
Mestrado	30	75
Especialista	2	5
Graduado	2	5
Totais	40	100

Fonte: UEFS (2010).

Gráfico 1 – Distribuição dos professores do DCIS no curso de Administração por titulação



Fonte: Elaborado com base nas informações de UEFS (2010).

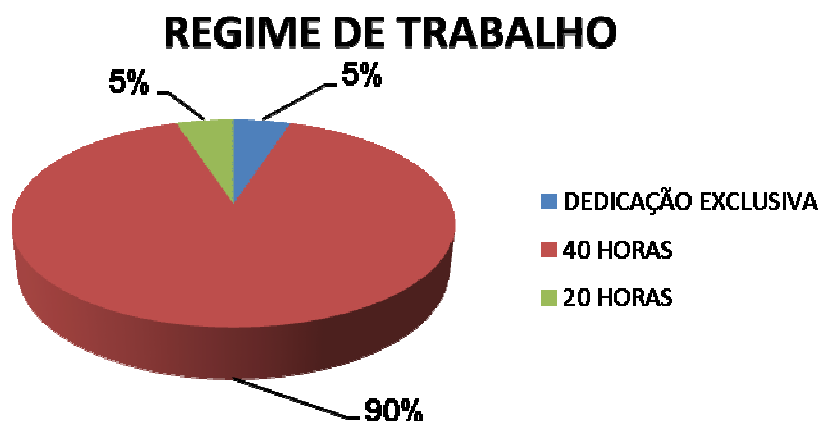
O curso conta com 90% dos professores com titulação de mestrado e doutorado e 10% com especialização e graduação. Quanto ao regime de trabalho, 5% dos docentes com dedicação exclusiva, 90% com 40 horas semanais e os 5% restante com 20 horas semanais, como mostram a Tabela 13 e o Gráfico 2.

Tabela 13 – Professores do DCIS no curso de Administração por regime de trabalho

REGIME DE TRABALHO	QUANTIDADE	PERCENTUAL %
Dedicação Exclusiva	2	5
40 Horas	36	90
20 Horas	2	5
Totais	40	100

Fonte: UEFS (2010).

Gráfico 2 – Professores do DCIS no curso de Administração por regime de trabalho



Fonte: Elaborado com base nas informações de UEFS (2010).

Após a abordagem sobre as características gerais do curso de Administração da UEFS, alvo desta pesquisa, passa-se a tecer comentários sobre a estrutura de curso, especialmente em relação à distribuição das disciplinas para a formação do aluno.

2.1.5.17 Estrutura do curso

Desde o seu início, o curso de Administração da UEFS sempre atendeu às leis, decretos e resoluções dos órgãos competentes, tanto que, logo após seu início, ainda na primeira turma, já havia sido reconhecido pela Portaria nº. 572 em 04 de novembro de 1980, sempre estando atento às mudanças ocorridas no mundo e principalmente na região, preocupado em atender aos anseios da sociedade que buscava, nos egressos do curso, profissionais capazes de responder às demandas do mercado, mais ainda, formando cidadão para além da abordagem técnica-científica.

A estrutura do curso está montada para que o aluno consiga desenvolver durante as 3045 horas – divididas em 10 semestres, no mínimo, ou 16, no máximo, para integralizar o curso – todos os elementos das competências, conhecimentos, habilidades e atitudes, assim conseguindo cumprir o que determina seu projeto pedagógico de formar egressos capazes de atender às necessidades do mercado, indo além do meramente esperado, com uma formação para a cidadania, pois a convivência dentro da UEFS, com sua estrutura democrática e participativa, faz com que o aluno tenha uma formação completa.

Para que possa cumprir essa grande missão de formar egressos capazes de atuar em qualquer campo da Administração tanto na iniciativa privada como na esfera pública, a matriz curricular do curso de Administração conta com disciplinas obrigatórias e optativas. No caso dessas últimas, além de serem oferecidas algumas pelo colegiado do curso de Administração, o aluno pode fazer qualquer disciplina de qualquer curso oferecido na UEFS, podendo expandir os seus conhecimentos em várias áreas. A seguir mostra-se como está distribuída a matriz pelos semestres, com nome da disciplina, sua natureza e, anexo, o conjunto das disciplinas e suas ementas.

Quadro 2 – Matriz curricular atual do curso de Administração

Disciplina	Natureza*	C/H
I SEMESTRE		
Introdução à Filosofia	OBR	60
Metodologia do Trabalho Científico	OBR	60
Introdução à Economia I	OBR	60
Matemática I	OBR	75
Língua Portuguesa I	OBR	75
II SEMESTRE		
Psicologia Aplicada à Administração	OBR	60
Fundamentos de Direito Público e Privado	OBR	60
Teoria Econômica	OBR	60
Teoria de Administração e Gerência	OBR	75
Estatística Aplicada às Ciências Sociais I	OBR	75
III SEMESTRE		
Teoria das Organizações	OBR	60
Sociologia Aplicada à Administração	OBR	60
Contabilidade Básica I	OBR	60
Direito Administrativo	OBR	60
Elementos de Matemática Financeira	OBR	60

IV SEMESTRE		
Economia Brasileira	OBR	60
Administração de Material	OBR	60
Contabilidade Básica II	OBR	60
Sistema de Informações Gerenciais I	OBR	60
Introdução à Informática	OBR	60
V SEMESTRE		
Direito do Trabalho e Legislação Social	OBR	60
Orçamento e Administração das Finanças Públicas	OBR	60
Organização, Sistemas e Métodos	OBR	60
Finanças I	OBR	60
Administração da Produção I	OBR	60
VI SEMESTRE		
Administração de Recursos Humanos I	OBR	60
Finanças II	OBR	60
Administração da Produção II	OBR	60
Contabilidade e Análise de Custos I	OBR	60
Sistema de Informações Gerenciais II	OBR	60
VII SEMESTRE		
Técnica de Pesquisa em Administração	OBR	60
Administração de Recursos Humanos II	OBR	60
Administração da Produção III	OBR	60
Contabilidade e Análise de Custos II	OBR	60
Administração Mercadológica I	OBR	60
VIII SEMESTRE		
Pesquisa Mercadológica	OBR	60
Administração de Governo Municipal	OBR	60
Gestão Tecnológica	OBR	60

Globalização de Empresas e Economia Internacional	OBR	60
Pesquisa Operacional	OBR	60
IX SEMESTRE		
Direito e Legislação Tributária I	OBR	60
Administração Mercadológica II	OBR	60
Monografia I	OBR	60
Administração Estratégica	OBR	60
OPTATIVA	OBR	
X SEMESTRE		
Monografia II	OBR	120
Marketing Gerencial	OBR	60
Gestão da Qualidade	OBR	60
Orçamento Empresarial	OBR	60
OPTATIVA	OBR	
DISCIPLINAS OPTATIVAS		
Administração de Cooperativas	OPT	45
Administração Hospitalar	OPT	45
Funções Governamentais	OPT	45
Introdução ao Estudo das S/A e Mercado de Capitais	OPT	60
Inglês Instrumental I	OPT	45
Inglês Instrumental II	OPT	45

Fonte: UEFS (2013).

* OBR- Obrigatória; OPT – Optativa

2.1.5.18 Perfil desejado do egresso do curso de Administração

O egresso que a Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS), o Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCIS) e o Colegiado de Administração desejam como profissional para a sociedade da região e do país está inserido na missão construída no planejamento estratégico da instituição e do departamento, ou seja, a missão da UEFS, que diz:

A UEFS tem por missão produzir e difundir o conhecimento, assumindo a formação integral do homem e de profissionais cidadãos, contribuindo para o desenvolvimento regional e nacional, promovendo a interação social e a melhoria da qualidade da vida, com ênfase na região do semiárido. (UEFS, 2006a).

Adicionalmente, a missão do DCIS explica:

Somos um centro de excelência na área das Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Estadual de Feira de Santana, contribuindo para a produção e difusão do conhecimento, para a formação de profissionais cidadãos, para o desenvolvimento da região, o resgate social e a qualidade da vida. (UEFS, 2006a).

Assim, o egresso do curso de Administração da UEFS é pensado como um ser humano completo, sem separação entre o profissional e o pessoal, um cidadão capaz de atuar na sua vida com os elementos, competências, conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos na instituição, sendo capaz de atender ao que pressupõe o papel de um administrador no gerenciamento, controle e direção de sua vida e dos negócios no mercado de trabalho.

Espera-se que o egresso tenha sido capaz de absorver os conteúdos das disciplinas, compreendidas as suas aplicações técnico-científicas e vislumbrando-se que elas são o ferramental que serve de base na resolução de problemas e para o enfrentamento dos imprevistos do cotidiano de sua vida e do trabalho, entendendo-se, também, que não é esse o único modelo de competências, pois a cada momento que passa na vida outros são adquiridos.

A compreensão de seu papel tanto regional como nacional é que faz com que o egresso promova o desenvolvimento, pois na sua atuação deverá entender que sua sólida formação o torna capaz de resolver problemas nas organizações, trazendo assim o crescimento e a ampliação dos negócios, alavancando, conseqüentemente, os índices favoráveis da região e do país.

Através do currículo e da operacionalização proposta é que esses egressos estão sendo preparados para trabalhar em todas as áreas das organizações em geral. O intuito é formar profissionais cidadãos que possam ser pessoas capazes de assumir seus destinos nas instituições do setor privado ou público, desempenhando seus papéis com competências, conhecimentos, habilidades e atitudes, aprendidos na sua formação dentro da UEFS no curso de Administração, possibilitando assim

obterem uma visão sistêmica da arte e da técnica de administrar, seja em que nível se encontre no negócio, quer estratégico, quer intermediário ou mesmo operacional.

2.1.5.19 Competências, Conhecimentos, Habilidades e Atitudes

A única resposta possível para organizações e empregados que pode ser dada frente aos desafios que o ambiente tão competitivo e acirrado na busca por clientes e fornecedores é a construção de estratégias muito bem estruturadas, e para isso é necessário ter competência, em conjunto com conhecimentos, habilidades e atitudes.

Na perspectiva de Rabaglio (2004), o desempenho desejado desses dias passa pelo conhecimento, habilidades e atitudes individuais, que são as competências que vão fazer a diferença nos resultados conseguidos, por conta do atual momento histórico em que elas são primordialmente exigidas.

Executar uma atividade com um nível reconhecidamente superior de qualidade é uma das etapas nas quais chegou a ser reconhecido o termo competência. Antes disso, especialmente na Idade Média, a expressão estava associada a alguém ou a algum órgão que apreciava ou julgava questões, proporcionando uma condição social sobre a capacidade de alguém de se pronunciar sobre um determinado assunto (BRANDÃO; GUIMARÃES, 2001).

Para Neri (1999), a união da área educacional e da área de estratégia é o campo no qual se situa a discussão sobre a origem das competências como elemento que caracteriza o desenvolvimento da pessoa, da organização e a junção entre pessoa e instituição, na tentativa de alcançar melhor patamar de excelência.

A duas linhas de estudos a serem acompanhadas em relação ao tema são a da vertente anglo-americana, que utiliza a organização como elemento que estabelece os fatores ou aspectos que devem existir para determinar o desempenho; e a outra é a francesa, que parte de uma perspectiva na qual a formação da competência é um processo conjunto entre educação e trabalho, em que o aprendizado é o elemento de construção do desempenho (BARATO, 1998).

De acordo com Dutra (2004), cabe ao autor David MacClelland o primeiro uso do conceito de competência, estruturado em 1973, e, a partir daí, várias discussões já foram feitas.

Conforme Fleury e Fleury (2000, p. 21), o conceito de competência pode ser definido como “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar; integrar; transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”.

Já a definição de Perrenoud (2000, p. 19) para competência é:

[...] a aptidão para enfrentar uma família de situações análogas, mobilizando de forma correta, rápida, penitente e criativa, múltiplos recursos cognitivos, saberes, capacidades, micro competências, informações, valores, atitudes, esquemas de percepção, de avaliação e de raciocínio.

Os dois conceitos, tanto de Fleury e Fleury (2000) como de Perrenoud (2000), apresentam os mesmos elementos fundamentais, utilizando, porém, terminologias diferentes. Mostram que, para se caracterizar a competência, deve existir a capacidade de conhecimento, habilidades e atitudes inter-relacionadas e com visão do todo.

Assim entendidas, várias habilidades articuladas e direcionadas à ação solucionadora, em uma determinada situação, constituem uma competência. A componente habilidade, por exemplo, trata-se de um saber aprender, saber fazer, saber proceder, por isso, ela vem sempre acompanhando a palavra competência. Parte de um sentido mais empírico do saber fazer, sendo a capacidade de realizar física ou mentalmente uma atividade.

As duas figuras do processo que resultam na competência são a pessoa e a organização. A primeira tem a obrigação de demonstrar essa competência, e para isso é preciso revelar o *conhecimento*, o *executar* com habilidade e o *ser* com a atitude; já a segunda, na busca do aprendizado e do desempenho, faz a combinação entre essa educação e a estratégia, respectivamente na busca pelo resultado.

O desempenho organizacional é o resultado da inter-relação entre competências, conhecimento, habilidades e atitudes, que é a competência construída através do aprendizado e atualização permanente, exigência de um mundo de rápidas mudanças. A apropriação pelos indivíduos e pelas organizações como forma de tentar se beneficiar do conceito de competência é o motivo que tem gerado vários estudos sobre o assunto.

A competência, enquanto conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que influencia o desempenho de alguém na execução de sua atividade, pode ser

analisada por meio de metas preestabelecidas, cuja melhora pode vir através de treinamento e desenvolvimento.

Vários autores associam o conceito de competência ao do saber, sendo ponto pacífico na literatura o fato de ela fazer uma ponte entre conhecimento, habilidades e atitudes com o saber, o saber fazer e o saber ser. A capacidade de contextualização do conhecimento no ambiente organizacional é o saber, executar as atividades com a habilidade adquirida representa o saber-fazer e portar-se com atitudes que traduzem comportamentos é o saber-agir (PERRENOUD, 2000).

A construção de procedimentos e regras para determinado fim é a aplicação do conhecimento ou saberes, o desenvolvimento da prática cotidiana com suas expertises que desenvolve as habilidades do executar das atividades é o saber-fazer e a capacidade de se situar em seu ambiente compreendendo o que está ao seu entorno e como as ações o afeta e os outros é o saber-ser.

Competência é a capacidade de construir estratégias com a inter-relação dos saberes para vencer os desafios impostos pelo ambiente tanto no que tange à reestruturação como na modernização produtiva, chegando ao sucesso (SANT'ANNA, 2002). Esse conceito, como discutido por vários autores, mostra como é essencial a capacidade de compreensão do todo, por meio da qual se possam entender todas as vantagens e desvantagens, o custo *versus* benefícios e as relações endógenas e exógenas existentes na ação ao se inferir sobre a atividade ou negócio e não somente sobre suas partes de maneira isolada, não buscando uma percepção de maneira sistêmica.

Para o desenvolvimento de atividades, seja no campo pessoal ou organizacional, que tenham resultados de excelência é necessário que os três elementos da competência – conhecimento, habilidade e atitude – estejam presentes e inter-relacionados. Todo esse processo é um aprendizado adquirido, sendo necessário haver a internalização do conhecimento, proporcionando a habilidade de executá-lo e aplicá-lo e desenvolvendo a atitude da interação social e da afetividade no lidar com suas atividades.

Já foi mostrado que existe um conceito construído sobre competência que trata dos conhecimentos adquiridos em três dimensões da vida do ser humano, a educação formal, a experiência social e a profissional, de maneira inter-relacionada e indissociada. Assim, Fleury e Fleury (2000, p.21) propõem “um saber responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar; transferir conhecimentos, recursos,

habilidades que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”.

Os saberes de que tratam Fleury e Fleury (2000) para a construção da competência são: conhecimento teórico, sobre procedimentos, empírico, social e cognitivo, por isso mesmo é que eles consideram este um conceito ainda em formação.

Os três autores a serem considerados a partir daqui tratam do trabalho do administrador através de outro viés. Chester Barnard (1979), com as funções do executivo, Henry Mintzberg (1986), com os papéis gerenciais, e Robert L. Katz (1986), com as habilidades do administrador, mas que, na essência, são estudos que mostram de que forma a competência, conhecimento, habilidades e atitudes são revertidas nas atividades.

O ambiente externo é uma variável que influencia de maneira muito contundente o desempenho das organizações. Assim, as pessoas envolvidas na elaboração de estratégias têm obrigatoriamente de ser conhecedoras de todos os elementos externos que os afetam (BARNARD, 1979).

Como outros autores, Barnard (1979) deixa bem claro que as ações devem ser inter-relacionadas, interligadas, e relacionando-se com o todo organizacional. O executivo deve buscar essa integração através da cooperação de todas as partes da organização, com isso, uma parte das estratégias precisa ser conseguir construir um sistema cooperativo dentro da empresa. O autor continua, explicando que essa cooperação é elemento de muita importância na sua obra, mas não é esse sistema privativo somente para as funções executivas. Cita o estudioso:

Como um todo, ele é gerido por si mesmo, não pela organização executiva, que é uma parte dele. As funções que nos interessam são percebidas como a do sistema nervoso, incluindo o cérebro, em relação ao resto do corpo. Ele existe para manter o sistema corpóreo, dirigindo aquelas ações que são necessárias para um melhor ajustamento ao ambiente, mas não se pode dizer que ele existe para administrar o corpo, do qual uma grande parte das funções é independente dele, e das quais ele por sua vez, depende. (BARNARD, 1979, p. 215).

Para Barnard (1979), as funções executivas têm seus propósitos, desde o sistema de comunicação que integra e uniformiza as ações, passando pela promoção de garantias dos esforços essenciais e chegando até a formulação e definição do propósito de ação. Essas funções, na verdade, compõem um conjunto no qual inexistem diferenciações, pois cada uma está dentro da outra, havendo

elementos específicos, particularidades presentes em cada uma, mas se interpenetrando mutuamente.

De acordo com Barnard (1979, p.223), no sistema de comunicação, como primeira função, tem-se “a expansão dos meios de comunicação com a redução da necessidade de decisões formais, a diminuição das influências indesejáveis, e a promoção de influências desejáveis em concordância com o esquema das responsabilidades formais”. Isto é, a criação de um esquema que transforma a empresa em um organismo, no qual todos sabem como direcionar suas ações para o objetivo, mas sem a necessidade de que tudo passe pelo elemento formal. Nesse aspecto, o lidar entre as pessoas apresenta um componente informal, visto que todos estão sendo abastecidos pelas informações que cabem a seu nível hierárquico.

A organização informal, que se estrutura dentro do processo da organização, promove o fortalecimento dos laços entre as pessoas, pois cria a intimidade nas ações e confiança entre elas, promovendo “(a) a atração de pessoas para a área de alcance do esforço específico para assegurar serviços; e (b) a aplicação desse esforço quando essas pessoas tenham sido trazidas suficientemente perto” (BARNARD, 1979, p. 223-224).

Fica claro que a segunda função, aquela que assegura os serviços essenciais dos indivíduos, passa pela questão das pessoas. Logo, deve existir uma política de reconhecimento delas, pois não existe o todo sem as partes; e essa parte em questão, particularmente, são os indivíduos, os quais devem criar laços fortes com a organização, devendo ser utilizado para isso os incentivos e as promoções.

A terceira função que Barnard (1979, p. 228) descreve é a “formulação e a definição de propósito” como sendo “uma função largamente distribuída, sendo que apenas a sua parte mais geral é executiva”. Para o autor, só vai acontecer essa função se existir uma sintonia que “exige sistemas sensíveis de comunicação, experiência de interpretação, imaginação e delegação de responsabilidade”.

Como já foi colocado, a cooperação é componente central na função do executivo, pois só ocorrerão as três funções se forem acompanhados por esse elemento, visto que a delegação de responsabilidade faz parte da segunda e da terceira função (feito por meio da primeira função). Para o autor, “estas funções são elementos de um todo orgânico. É sua combinação num sistema de trabalho que constitui uma organização.” (BARNARD, 1979, p. 228).

A construção feita por Henry Mintzberg em relação às funções do administrador passa por uma abordagem mais ampla do que a do autor anterior. Este constrói seu trabalho a partir de uma análise crítica das funções do administrador feita por Henry Fayol em 1916, que dizia ser planejar, organizar, coordenar e controlar, considerando restrita essa descrição. Para Mintzberg (1986, p. 8), “a administração, que tanto se preocupa com o progresso e as mudanças, há mais de meio século não enfrenta seriamente a pergunta fundamental: o que fazem os executivos?”.

A resposta a essa pergunta fundamental é essencial para a verdadeira construção do conhecimento sobre o que faz o executivo, pois será capaz de ajudar a desmistificar esse campo do conhecimento, afetando desde a preparação das pessoas em seus cursos, chegando mesmo ao momento em que estiverem exercendo suas atividades nas organizações, com resultados para a sociedade como um todo.

Para Mintzberg (1986), sem essa resposta fica difícil até mesmo descobrir ou adequar a formação do administrador em relação ao que ele vai fazer quando no exercício de suas atividades dentro da organização, pois a matriz do conhecimento que deve existir no curso de Administração é exatamente a resposta à pergunta fundamental: o que fazem os executivos?.

O estudo desenvolvido por Mintzberg (1986) é a reunião de pesquisas que fizeram o levantamento das atividades de alguns executivos, e por isso mesmo é que o próprio autor considera seu trabalho como “resumo e síntese”, o mais próximo possível da realidade da vida do administrador.

Minha descrição compreende dez papéis. A autoridade formal dá origem a três papéis interpessoais, que originam três papéis informacionais. Esses dois grupos de papéis capacitam o executivo a desempenhar os quatro papéis decisoriais. (MINTZBERG, 1986, p.19).

Assim, o autor coloca que, para ele, existem dez papéis do trabalho do executivo, e que outros autores, nas suas descrições das funções do administrador, na verdade construíram mitos, pois ou são genéricas ou não existem na realidade do dia a dia do trabalho.

Para Mintzberg (1986), o conjunto de condutas que capacita o administrador passa por três grandes divisões: interpessoal, informacional e decisoriais, as quais

correspondem ao universo de competências, conhecimentos, habilidades e atitudes para lidar com as situações que chegam até o executivo.

Cada uma dessas divisões tem seus subitens que melhor caracterizam e explicam os três grandes papéis. Os papéis interpessoais tratam de como o executivo vive os seus relacionamentos desde o nível vertical, com seus subordinados e superiores, e também em nível horizontal, com pessoas que não pertencem a sua unidade, mas que têm algum tipo de influência na sua carreira. São três os subitens dos papéis interpessoais: a imagem do chefe, quando estiver ligada à organização em um evento, o líder quando está na condução de seu pessoal como motivador para alcançar objetivos organizacionais e como contato, quando está ligado a elementos externos, mas que contribuem para a sua atividade.

Os papéis informacionais apresentam três subitens que levam o executivo a ter acesso às informações necessárias para que ele consiga conduzir a organização tanto no ambiente interno como no externo. Essas informações tanto são conseguidas de maneira formal, através de canais de comunicação estruturados e definidos pela organização, como também via canais informais, por meio das relações vividas pelo administrador como, por exemplo, uma conversa em um coquetel. Assim, na busca dessas informações, ele é o monitor, que procura e analisa, e quando se utiliza delas no ambiente interno é o disseminador, porém, quando a necessidade se faz no ambiente externo, ele se torna a voz da organização.

Depois de falar do relacionamento interpessoal e da busca por informação, resta tratar da questão das decisões. Mintzberg (1986, p. 25) afirma que somente o executivo “possui informações completas e atuais para tomar o conjunto de decisões que determinam a estratégia da unidade”. A seguir, o autor explica que são quatro os papéis que definem o executivo como responsável pelas decisões, os quais demonstram a competência, habilidade e atitude que o administrador deve ter para conduzir o setor, bem como a unidade ou a organização em termos de decisões, que tiram os empecilhos do caminho para a realização de seus fins:

- (a) O papel empreendedor, com o qual ele prospecta mudanças internas e novos projetos;

- (b) O papel manipulador de distúrbios, que é a capacidade de lidar com elementos do dia-dia que não são planejados, ou seja, os que ocorrem ao acaso;
- (c) O papel alocador de recursos, elemento de suma importância, pois é por meio dele que o executivo demonstra o total conhecimento da estratégia organizacional e, com isso, sabe definir os níveis de autoridade e responsabilidade de cada um, pois “é graças a esta prerrogativa que ele assegura uma interligação nas decisões: tudo passa por um único cérebro” (MINTZBERG, 1986, p. 29);
- (d) E, por último, o papel negociador, pois é através do conjunto de elementos adquiridos nos seus papéis que se constrói a competência, habilidades e atitudes necessárias para poder negociar desde pequenos recursos a tomar grandes decisões sobre quem se pode alocar ou mudar planos pré-estabelecidos.

Os papéis acontecem com maior ou menor ênfase, dependendo em que área de atuação esteja o executivo, ou seja, conforme o elemento mais presente no trabalho. Esse será o ponto mais forte a ser desenvolvido, sabendo que não poderá existir uma característica sem as outras; o que acontece é que, no desempenho da sua atividade, o administrador terá que aplicar com mais ênfase uma parte dos papéis, mas as outras estarão presentes em menor grau.

Por último, é preciso compreender as habilidades básicas que o administrador deve ter: a técnica, a humana e a conceitual, estudo este realizado por Robert L. Katz. Para este autor, “é surpreendente quão poucos executivos ou professores concordam acerca do que é necessário para ser um bom administrador” (KATZ, 1986, p. 59), mas todos estão de acordo que as organizações precisam de administradores com competências, conhecimentos, habilidades e atitudes variadas. De fato, na busca pelo seu “executivo ideal”, elas tentam identificar nos traços de personalidade ou atributos pessoais as características que se encaixam na atividade a ser desenvolvida por esse administrador (KATZ, 1986).

No que tange à seleção do executivo, as organizações precisam ir além da análise de traços de personalidade e características pessoais para não perder a visão do elemento importante, isto é, quais as reais tarefas que estarão sob sua responsabilidade e se, por conta disso, aquele profissional tem as competências,

conhecimentos, habilidades e atitudes para tal função; assim, o foco mudaria de quem são para o que vão fazer.

Para demonstrar esse ponto, Katz (1986, p. 61) afirma que “este tipo de enfoque indica que a administração realmente eficiente se apoia em três habilitações básicas”, quais sejam: técnica, humana e conceitual, três elementos totalmente dependentes um do outro, corroborando o estudo de Mintzberg (1986) sobre os papéis do executivo, no qual se analisa cada um desses elementos.

Para Barnard (1979), Mintzberg (1986) e Katz (1986), o trabalho do administrador é ser o elemento de ligação entre as capacidades de execução das atividades de seus subordinados e os objetivos organizacionais para a realização do sucesso da organização. Por isso, Katz (1986, p. 61) diz que os pressupostos da atividade do administrador são: “(a) dirige as atividades de outras pessoas e (b) assume a responsabilidade de atingir determinados objetivos por meio da soma de esforços”.

Para que exista tal realização, é preciso concretizar as três habilidades definidas por Katz (1986) como essenciais para que o executivo seja considerado capaz. A primeira é a aptidão técnica, a mais fácil de perceber no conjunto das aptidões, referindo-se àquela que envolve a competência, conhecimento, habilidade e atitude de um campo profissional o qual administrador domina. Como diz Katz (1986, p. 61), “subentende compreensão e proficiência num determinado tipo de atividade, especialmente naquela que envolva métodos, processos e procedimentos ou técnicas”.

A segunda aptidão é aquela que o executivo demonstra no momento do trato que realiza com o conjunto de indivíduos que o cercam, tanto em nível horizontal como vertical. Ter um ótimo desenvolvimento nessa habilidade significa ser capaz de perceber e compreender as diferenças de cada um, utilizando essas diferenças como vantagens na alocação de pessoas em postos-chave na resolução de entraves organizacionais. Com isso, consegue-se criar um ambiente motivador e de alta produtividade, pois o saber lidar com cada pessoa de maneira adequada, colocando-a onde pode se desenvolver melhor, é papel essencial do executivo. Como relata Katz (1986, p. 62), “habilitação humana é aquela qualidade de o executivo trabalhar eficientemente como integrante de um grupo e de realizar um esforço conjunto com os demais componentes da equipe que dirige”.

Enquanto a habilidade técnica é voltada para a individualidade do executivo, a respeito do quanto saber ele tem sobre seu serviço específico – o trato com a execução do trabalho –, a habilidade humana é mais ampla, e envolve o lidar com o outro e com as especificidades de cada um como pessoa e como profissional. Por isso, ela deve “[...] ser desenvolvida natural e inconscientemente, bem como continuamente, sendo demonstrada em todas as atitudes do indivíduo” (KATZ, 1986, p. 62).

A terceira e última habilidade tem a ver com a capacidade de perceber a organização de maneira sistêmica, conhecendo o todo e a importância que cada parte representa para o sistema e como cada um colabora para o crescimento desse conjunto. Como descreve Katz (1986, p. 66), é a “habilidade de considerar a empresa como um todo; inclui o reconhecimento de como as diversas funções numa organização dependem uma da outra e de que modo as mudanças em qualquer uma das partes afeta as demais”.

Essa visão completa, sistêmica, é a capacidade do administrador de perceber os vários caminhos que permeiam a organização, desse seu ambiente interno e externo, ambiente da tarefa e geral. É a habilidade conceitual, atitudes que, para Katz (1986, p. 67), “definem o caráter da organização e determinam a maneira de trabalhar de uma empresa das outras”, pois é este conhecimento geral da empresa que possibilita ao administrador ser mais eficiente.

Todo esse conjunto de arcabouço teórico acerca das competências, conhecimentos, habilidades e atitudes, citados por autores como Rabaglio (2004), Brandão e Guimarães, (2001), Neri (1999), Barato (1998), Dutra (2004), Fleury e Fleury, (2000), Perrenoud (2000), Sant’anna (2002), Barnard (1979), Mintzberg, (1986) e Katz (1986) é o que sustenta na pesquisa o poder que tem o egresso do curso de Administração da UEFS para patrocinar o desenvolvimento da região.

3 REFERENCIAL TEÓRICO II

3.1 DESENVOLVIMENTO E REGIÃO

Este capítulo objetiva discutir a relação entre Desenvolvimento, Região e a Universidade, esta última criada com o propósito de propagar o crescimento das pessoas, fazendo uso dos atributos de competência, conhecimento, habilidades e atitudes transmitidas ao corpo discente que a frequenta, levando, assim, para a região recursos humanos capacitados. Neste capítulo, será conceituado cada um desses elementos, bem como será considerada sua inter-relação, visando a criar um correspondente de ligação e a interação entre eles.

Inicialmente, considera-se desenvolvimento, nas palavras de Sen (2008, *apud* Andrade, 2010, p. 101),

[...] um processo sustentado de expansão das escolhas, oportunidades e potencialidades humanas, ou seja, é a “ampliação das liberdades individuais reais” que as pessoas desfrutam e que, determinadas por fatores socioculturais, se distribuem desigualmente pelo espaço geográfico. Trata-se de um esforço que considera a ação social combinando concorrência e cooperação, conflito e participação, saberes locais e conhecimentos científicos.

O desenvolvimento traz a ideia de um crescimento com mudanças em espaços de tempos diferenciados e que, conseqüentemente, transformam a realidade presente e futura (DINIZ, 2000).

Segundo Andrade (2010, p. 102), “o desenvolvimento é um conceito polissêmico, cujas adjetivações denotam sua evolução histórica”. Por isso, para ajudar na compreensão sobre este conceito, apresenta-se o Quadro 3, a seguir, por meio do qual o autor delinea uma série de possibilidades de adjetivações ligadas ao termo aqui estudado.

Quadro 3 – Adjetivações e significados do conceito de “desenvolvimento”

“Desenvolvimento urbano”	Conjunto de intervenções nas áreas periféricas de uma cidade objetivando-se a criação de novos espaços industriais (ESTEVE, 2000).
“Desenvolvimento exógeno”	Estratégia de gestão territorial que, demandando áreas rurais modernizadas e produtivas, era decidida por um poder central a fim de desenvolver determinados espaços orientando e controlando os fluxos de investimentos e/ou a criação de empregos.
“Desenvolvimento durável”	[...] conjunto coordenado de processos participativos, permitindo progredir de modo contínuo na análise, no debate e no reforço de capacidades de planejamento e de mobilização de recursos econômicos, sociais e ambientais da sociedade a curto e longo prazos, cujo alcance é devido às estratégias articuladas, quando possível, e, em caso contrário, dependendo de arbitragem e conciliação (OCDE, 2001).
“Crescimento com equidade”	Processo de integração dos atores econômicos e sociais visando-se a: redistribuir renda, mitigar a pobreza, criar empregos, fomentar a participação dos indivíduos na riqueza nacional e satisfazer as necessidades básicas da população sem a aumentar a renda dos indivíduos (CALDAS, 2006)
“Desenvolvimento sustentável”	Preservação espacialmente equilibrada dos recursos atuais para as gerações futuras conciliando-se em um mesmo território as demandas socioeconômicas e os usos do terra com suas funções ecológicas na escala local e nas escalas mais abrangentes (SACHS, 1989; DASÍ, 2004). Oculta a instrumentalização do território pelos atores hegemônicos e o “conflito de classes” disfarçando-o como “conflito de gerações” (RODRIGUES, 2010).
“Desenvolvimento integrado”	Processo “total, multirrelacional e que inclui todos os aspectos da vida de uma coletividade, de suas relações com o resto do mundo e de sua própria consciência” (FISCHER, 2007).

Fonte: Andrade (2010).

A melhora da dinâmica dos processos regionais pode ser um novo paradigma para a aplicação de estratégias que definam objetivos de forma endógena, melhorando as condições de competitividade regional. A lógica de mercado não deve se sobrepor à lógica da vida em geral, pois, como ensina Becker (2002, p. 20):

O desenvolvimento contemporâneo se faz numa dialetização de duas lógicas antagônicas, a lógica da mercadoria (valor que se valoriza infinitamente) versus a lógica da vida (vida que se vitaliza finitamente) humana e da vida em geral.

Além do mais, como ainda afirma Becker (2002, p. 20):

Pode-se adotar como pressuposto o fato de que o próprio processo de desenvolvimento contemporâneo vive e convive, funcional e alternativamente, com a contradição existente entre insustentabilidade da dimensão econômica globalizada do desenvolvimento contemporâneo e a luta pela sustentabilidade da dimensão humana e natural do desenvolvimento, presente e futuro.

De acordo com a ótica de Boisier (1996, p.136), o desenvolvimento se manifesta sob duas faces extremas:

[...] em alguns lugares prevalece uma cultura competitiva/individualista, capaz de gerar crescimento, mas sem capacidade de gerar verdadeiro desenvolvimento. Em outros lugares, há o predomínio de uma cultura cooperativa/solidária capaz de gerar equidade sem crescimento.

O enfoque escolhido para a análise do desenvolvimento da região neste estudo é o papel que a UEFS, através dos egressos do curso de Administração, promove quando estes adquirem as prerrogativas de competência, conhecimento, habilidades e atitudes.

Aqui, tem-se a tentativa de mostrar como a instalação de uma universidade estadual assume a responsabilidade de levar o desenvolvimento para a região do município de Feira de Santana, localizada em um dos principais entroncamentos viários do Nordeste brasileiro, com o cruzamento três grandes rodovias federais (BR 101, BR 116, BR 324) ligando a capital à região, que possui um importante e diversificado setor de comércio, serviços e indústrias de transformação.

O termo desenvolvimento é empregado por vários campos da ciência, com uma ampla diversidade conceitual, mas o que vem sempre à mente quando se fala desse tema é a mudança de nível entre duas fases, saindo de um estágio para outro mais elevado. É assim nas ciências naturais, humanas e nas exatas, nas quais o termo teve seu início e onde foi se configurando até ser adotado nas ciências sociais aplicadas. Nelas, a ideia de desenvolvimento está jungida ao processo histórico da sociedade, quando se pensa que cada mudança de estrutura social que se sobrepõem sobre a anterior é uma evolução do modo de vida; por exemplo, a primeira fase da industrialização seguida da segunda fase e depois da terceira é considerada como processo de desenvolvimento. Como a utilização do termo desenvolvimento ficou ligada ao crescimento do processo de industrialização de

uma nação, e por essa característica o país é classificado em desenvolvido ou não, fica a impressão de que o único viés do termo é o do crescimento econômico.

Entre as medidas que colaboram para essa impressão está a adoção do índice relativo ao Produto Interno Bruto (PIB) e da renda per capita, os quais, quando aumentam, levam a crer que o país ou região apresentou desenvolvimento. Trata-se de uma visão míope que restringe o termo à questão unicamente econômica, sem se deixar perceber que o desenvolvimento é muito mais do que somente isso, pois existem outras questões humanas e sociais, como mostrou a evolução histórica-conceitual no Quadro 3 (ANDRADE, 2010), principalmente as contribuições que os estudos das ciências sociais, citadas neste trabalho, acrescentam a esse campo.

Portanto, todas as interações sociais e suas consequências devem ser consideradas quando se estuda um determinado espaço de dinâmica da vida, como o conceito de Região. O que se denomina desenvolvimento nesse ambiente, tanto tarefa como geral, é a relação de todos os componentes ativos que influenciam, de alguma maneira, o sistema como um todo, pois tudo está interligado.

As características definem uma região, com todos os elementos que a identificam, dentro de um sistema espacial integrado, trazendo consigo um determinado equilíbrio dinâmico, com estruturas que interagem entre si, interna e externamente, representando um sistema aberto. Assim, a coesão existente pelas inter-relações entre os seus elementos e o ambiente identifica a sua especialização funcional e sua hierarquização.

É o que diz Oliveira (1993, p.27), quando trata da complexidade de análise para se definir uma região:

Não se desconhecem as dificuldades para precisar o conceito de região; a região pode ser pensada praticamente sob qualquer ângulo das diferenciações econômicas, sociais, políticas, culturais, antropológicas, geográficas, históricas. A mais enraizada das tradições conceituais de região é, sem dúvida, a geográfica no sentido amplo, que surge de uma síntese inclusive da formação sócio-econômica-histórica baseada num certo espaço característico.

A Região constitui-se em seus limites definidos e contínuos, com tamanhos diversos e peculiar combinação de elementos físicos e humanos dotados de certos atributos, que lhe outorgam uma personalidade própria e diferenciada.

Santos (1991, p.46) expõe seu entendimento, colocando que:

Compreender uma região passa pelo entendimento do funcionamento da economia ao nível mundial e seu rebatimento no território de um país, com a intermediação do Estado, das demais instituições e do conjunto de agentes da economia, a começar pelos seus atores hegemônicos. Estudar uma região significa penetrar num mar de relações, formas, funções, organizações, estruturas etc., com seus mais distintos níveis de interação e contradição.

E para Oliveira (1993, p. 29), o conceito de Região é:

[...] o espaço onde se imbricam dialeticamente uma forma espacial de reprodução do capital e, por consequência, uma forma espacial de luta de classes, onde o econômico e o político se fusionam e assumem uma forma especial de aparecer no produto social e nos pressupostos da reprodução.

A compreensão de Região é de grande importância para esta pesquisa, pois leva a entender qual porção está sendo trabalhada, com suas particularidades, servindo de base para compreender os elementos encontrados nas respostas dos egressos do curso de Administração da UEFS, sendo o local onde acontece a influência de atuação dos formados.

Assim, definindo a região da pesquisa (município de Feira de Santana), pode-se compreender a influência da UEFS no seu desenvolvimento, pois o que se deseja é que uma ande atrelada a outra como se fossem faces de uma mesma moeda.

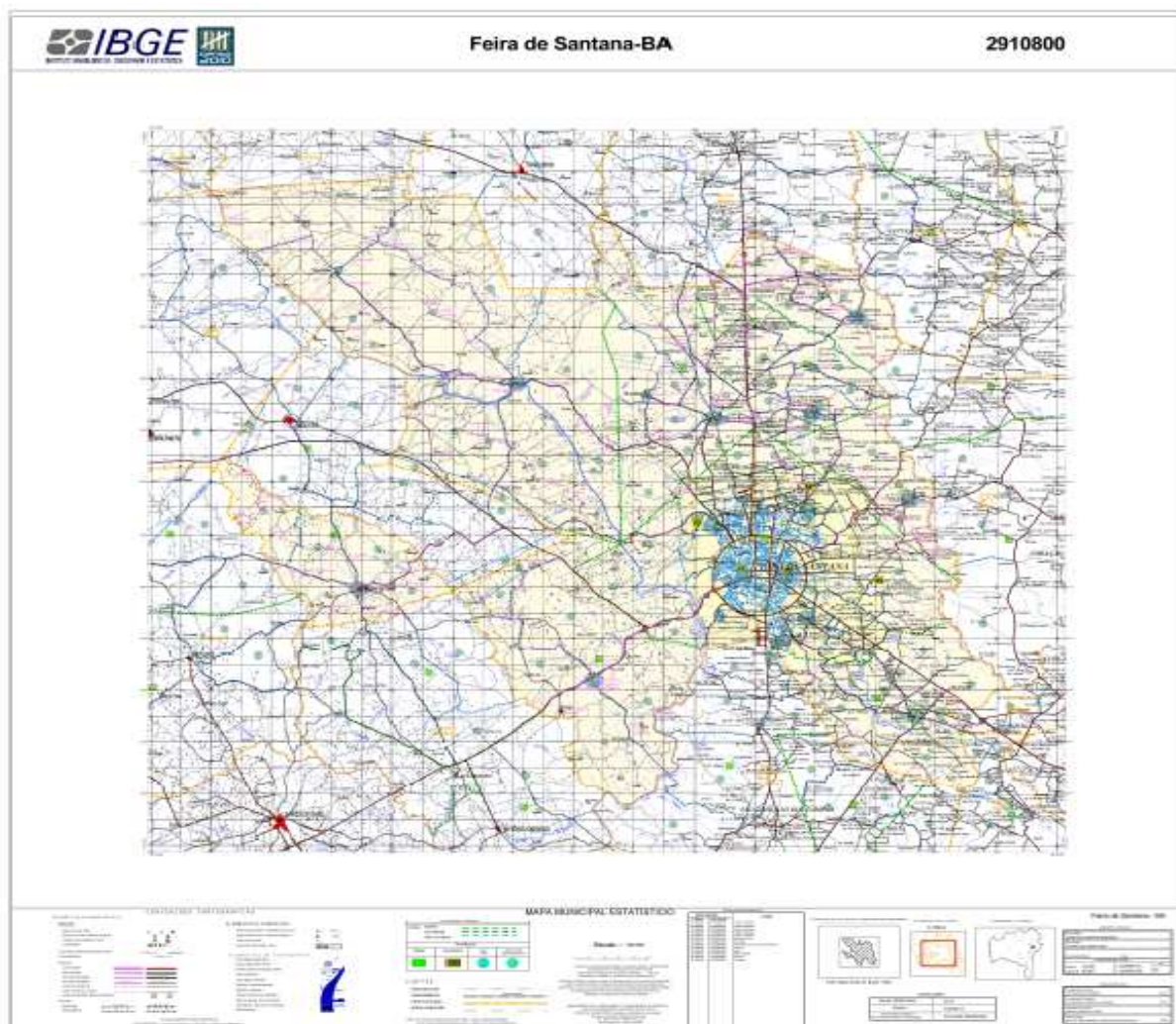
3.1.1 O contexto regional: breve caracterização

Feira de Santana é um município baiano, situado a 107 km de sua capital, Salvador, à qual se liga através da BR-324. Trata-se do município mais populoso do interior do estado. Localiza-se a 12°16'00" de latitude sul e 38°58'00" de longitude oeste, a uma altitude de 234 metros. Sua população no censo do IBGE de 2010 é de 556.642 habitantes, com uma estimativa para 2013 de 606.139 habitantes, a área da unidade territorial é de 1.337,993 km² e com uma densidade demográfica de 416,03 hab./km² (IBGE, 2013a).

A cidade encontra-se num dos principais entroncamentos de rodovias do Nordeste brasileiro, no encontro das BRs 101, 116 e 324, funcionando como ponto de passagem para o tráfego que vem do Sul e do Centro Oeste dirigindo-se para Salvador e outras importantes cidades nordestinas. Graças a essa posição

privilegiada e à distância relativamente pequena de Salvador, possui um importante e diversificado setor de comércio, serviços, indústrias de transformação e a Universidade Estadual de Feira de Santana, com 26 cursos, além de seis faculdades particulares.

Figura 1 – Mapa municipal estatístico de Feira de Santana – Localização de Feira de Santana



Fonte: IBGE (2013).

A cidade originou-se de uma fazenda da paróquia de São José das Itaporocas, cujo nome original era Santana dos Olhos D'água. Por ali passava a estrada das boiadas, por onde se conduzia o gado que deveria ser vendido em Salvador, Cachoeira e Santo Amaro. Os donos daquela fazenda eram católicos fervorosos e construíram uma capela em louvor a Nossa Senhora Santana e São

Domingos. Com o movimento de vaqueiros e viajantes, aos poucos foi se formando uma feirinha naquele local (FEIRA DE SANTANA, 2012).

Quando da sua fundação, no século XVIII, os poucos moradores existentes saciavam sua sede com a água existente nos "Olhos D'Água", fonte localizada na fazenda dos colonizadores Domingos Barbosa de Araújo e Ana Brandoa, e ainda nos diversos minadouros e tanques da cidade (IBGE, 2013a).

As primeiras medidas para transformar o que é hoje Feira de Santana começaram com a formalização do povoado em 13 de novembro de 1832. A transformação em Vila ocorre por decreto do governador da época, no dia 9 de maio de 1833, quando passou a se chamar Villa do Arraial de Feira de Sant'Anna, com o território constituído pelas freguesias de São José das Itaporocas (sede) Sagrado Coração de Jesus do Perdão e Santana do Camisão, atual município de Ipirá (FEIRA DE SANTANA, 2012).

A Lei Provincial nº. 1.320, de 16 de junho de 1873, elevou a vila à categoria de cidade, como o nome de Comercial Cidade de Feira de Sant'Anna.

No ano de 1957 encanou-se água captada da Lagoa Grande, no atual bairro Santo Antônio dos Prazeres, e em 1970, criou-se o Centro Industrial do Subaé (CIS), que apoia as indústrias ali instaladas, proporcionando meios para que as novas empresas industriais sejam ampliadas.

O Centro Industrial de Subaé atrai empresas por conta de incentivos fiscais, dos baixos salários dos trabalhadores em relação aos das regiões Sul e Sudeste e pela localização privilegiada.

Nas Tabelas a seguir, seguem outras informações estatísticas relacionadas ao município de Feira de Santana, conforme recentes dados do IBGE.

Tabela 14 – Dados estatísticos de Feira de Santana (Censo 2010)

Área da unidade territorial	1.337,993	km ²
Estabelecimentos de Saúde SUS	148	estabelecimentos
Índice de Desenvolvimento Humano Municipal – 2010 (IDHM 2010)	0,712	
Matrícula – Ensino fundamental – 2012	83.202	matrículas
Matrícula – Ensino médio – 2012	21.105	matrículas
Número de unidades locais	15.720	unidades
Pessoal ocupado total	126.818	peessoas
PIB per capita a preços correntes – 2011	14.704,55	reais

Fonte: IBGE (2013).

Tabela 15 – Produto Interno Bruto dos Municípios – 2011

Impostos sobre produtos líquidos de subsídios a preços correntes	1.217.760	mil reais
PIB a preços correntes	8.270.807	mil reais
PIB per capita a preços correntes	14.704,55	reais
Valor adicionado bruto da agropecuária a preços correntes	52.807	mil reais
Valor adicionado bruto da indústria a preços correntes	1.810.935	mil reais
Valor adicionado bruto dos serviços a preços correntes	5.189.304	mil reais

Fonte: IBGE (2013).

Tabela 16 – Instituições Financeiras

Depósitos a prazo	613.185.756	Reais
Depósitos à vista – governo	6.716.997	Reais
Depósitos à vista – privado	317.410.077	Reais
Número de Agências	33	Agências
Obrigações por Recebimento	1.386.571	Reais
Operações de Crédito	1.943.224.265	Reais
Poupança	981.716.619	Reais

Fonte: IBGE (2013).

Tabela 17 – Estatísticas do Cadastro Central de Empresas 2011

Número de empresas atuantes	14.995	Unidades
Número de unidades locais	15.720	Unidades
Pessoal ocupado assalariado	107.862	Pessoas
Pessoal ocupado total	126.818	Pessoas
Salário médio mensal	2,1	Salários mínimos
Salários e outras remunerações	1.547.693	Mil Reais

Fonte: IBGE (2013).

3.1.2 Região e localização do desenvolvimento

Desde sempre, existe uma dependência muito grande entre o homem e o local onde está vivendo, pois é dessa porção limitada e com características comuns que são retirados todos os recursos para sua sobrevivência. Mesmo quando se trata de pessoas que têm uma vida de deslocamentos, os caminhos seguidos são sempre os mesmos, ou seja, passa-se por locais já conhecidos por gerações anteriores, o que significa dizer que são regiões anteriormente estudadas pela razão de serem locais mais bem preparados para a sustentabilidade.

O estudo da região da qual se depende para a sobrevivência sempre foi motivo de análise e busca pelo conhecimento, relação essa que vem despertando ao longo da história a curiosidade em saber quais os elementos existentes nessa porção que levaram à fixação humana, e por que esse e não outro local são os

escolhidos. Tal aprofundamento de estudo avançou tanto que hoje é reconhecido como uma área da ciência.

Esse conhecimento, chamado hoje de *estudo da região*, desponta como uma forma de ajudar a descrever a história do homem com as características de ocupação de uma determinada porção, ou seja, conhecendo-se como aconteceu determinada ocupação no passado, podem-se ter pistas de como o futuro poderá ser, servindo de ferramental de planejamento para melhorar a vida como um todo.

Para entender melhor o conceito de Região, precisa-se esclarecer que este depende do sentido ou do estudo que esteja sendo feito, portanto, pode sofrer variações diversas. Como diz Correia (1998, p. 79), “o termo passou a designar uma dada porção da superfície terrestre que, por um critério ou outro, era reconhecida como diferente de outra porção”.

As divisões das nações com suas subdivisões em estados membros, municípios e cidades receberam o nome de regiões políticas. Além dessas, existe uma variedade de outras, determinadas pelo interesse especial que se deseja sobre uma porção da região que tenha características comuns e marcantes conhecidas, gerando assim uma grande diversidade para o termo, o que causa imprecisão no uso da palavra região.

Todas as divisões políticas feitas, desde as mais largas, como continentes, até as menores, como distritos, têm uma base. Além dessa questão física, existe outra, retomada sempre quando se resolve construir planos de trabalhos para o planejamento e desenvolvimento de alguma região. A base é novamente usada, só que, dessa vez, com outra dimensão, a de aplicabilidade de recursos, isso em todos os níveis, nacionais e internacionais.

A representação da realidade em que se está vivendo, seja no nível político, econômica ou social, passa pelo conceito de Região, embora, como já foi dito, essa noção assumia diversas formas, na busca pela caracterização ou localização do local em questão. A via mais comum para a qual se utiliza o conceito de Região é a

político-administrativa¹³, pois é nela que se enxerga a dimensão da aplicação dos recursos diversos.

Dentro dessa via político-administrativa, a organização regional pode ter várias denominações, a depender da utilidade a que essa classificação irá servir. Nesse sentido, a região pode ser nomeada como: região natural, região paisagem, região homogênea e funcional, denominações ligadas às questões físicas. Santos (1993), em relação ao tema, entende que a classificação depende da relação social dos indivíduos que compõem a região estudada, ou seja, a inter-relação dos seres humanos e suas construções simbólicas, políticas e ideológicas diferencia cada área.

A classificação nem sempre responde de maneira completa à sua designação, portanto, pode ser agrupada como física e social. Para que seja completa na sua representação, lembrando-se de que não existe região autônoma, desligada de dependência com as demais, o que existe é um sistema de regiões interdependentes em todos os campos, seja político, social e, principalmente, econômico (SANTOS, 1993).

Com o processo da globalização, acreditava-se que a Região seria suprimida, pois, com a transferência de elementos de toda ordem para diversos cantos, as características individuais seriam substituídas pelas gerais. Entretanto, houve um fortalecimento das identidades locais, pela busca em se sobrepor os elementos locais pelos gerais.

Assim, dependendo de que perspectiva se tenha sobre determinado local, pode-se falar de mais de uma região no mesmo espaço geográfico, pois a busca pela identificação de determinadas características pode mostrar que existe mais de um universo nessa mesma localidade.

Essa foi uma das formas de defesa da globalização, a criação de uma identidade que diferenciasse o local do global, tornando a região visível pelas suas particularidades, sem perder a oportunidade de participar dos benefícios de se estar interligado por todos com o restante do mundo. Para Souza (1994, p. 21), “[...] os processos de globalização e fragmentação implicam territórios diversos que se

¹³ A organização político-administrativa da República Federativa do Brasil compreende a União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios, todos autônomos nos termos da Constituição Federal de 05 de outubro de 1988 (BRASIL, 1988).

constituem, especialmente neste fim de século, em geografia de desigualdade”. Portanto, essas diferentes regiões em uma mesma localidade dão o indicativo de quantas atividades diferentes podem sobreviver quando existe ajuda mútua, pelas inter-relações obrigatórias existente no sistema da localidade.

A globalização trouxe oportunidades para aqueles que conseguem reconhecer as suas diferenças e expô-las para que os outros as entendam como elementos atrativos a essas diferenças, assim ganhando vantagem sobre os iguais. Dessa forma, o egresso, quando adquire as prerrogativas de competências, conhecimento, habilidades e atitudes – que estão ligados às características da região de Feira de Santana –, e compreende os alcances globais desses elementos, poderá ser considerado capaz para atuar no local com visão do global, promovendo o desenvolvimento da região.

Quando a globalização começou a redesenhar o mundo, logo surgiram dois caminhos que teria a região. Na concepção dos teóricos, um deles seria quanto à irreversibilidade do processo de globalização, que engoliria a região, planificando todas as características desta. Já o outro, enquanto concorda que a globalização é realmente inevitável, discorda que as regiões acabariam, pois as particularidades se tornam elementos propulsores do desenvolvimento particular.

O processo de desenvolvimento na região dentro da globalização em certos casos específicos só acontece com a valorização das características particulares, pois são elas que alavancam toda essa sistemática. Mas antes desse processo de reconhecimento, é necessária a reconfiguração do conceito de região, saindo da ideia anterior à globalização para a subsequente, uma que possa desenhar a região ligada a seus elementos, que potencialize seus atributos para o desenvolvimento. Disso pode surgir uma arrumação totalmente nova, na qual as fronteiras anteriores serão totalmente redesenhadas e que caibam dentro delas não só uma região, mas várias ou uma parcela do que já existia.

Nessa perspectiva, Boisier (1996) propõe a construção de características chamadas de capital, que estão presente no universo social de cada região, servindo como elementos tratados como potenciais de desenvolvimento. Tais características são forças com potencial sinérgico que podem alavancar diferenças propulsoras da mudança.

Os elementos que Boisier (1996) coloca são: capital econômico, capital cognitivo, capital simbólico, capital cultural, capital institucional, capital psicossocial, capital social, capital cívico e capital humano. Como se pode perceber, o autor coloca como potencial a maioria das características que estão presente na vida econômica, social e administrativa de uma região.

Esses capitais vão tratar das questões que perpassam boa parte das regiões, seja de maneira mais efetiva, como característica marcante, seja simplesmente presente, como forma de organização social. Descreverão a estrutura econômica, o conhecimento científico e técnico disponível na comunidade, o poder da palavra, o poder do discurso para constituição da região, a geração de imaginários, para construção de imagens corporativas territoriais, os elementos das tradições, mitos, crenças, bem como a representação de instituições públicas e privadas, pela capacidade do estado de atuar e tomar decisões (BOISIER, 1996).

Da mesma forma que esses elementos são uma maneira com que a Região pode se defender da planificação de suas características, representando a possibilidade de um desenvolvimento particular, que participe do todo, por outro lado, é necessário ter sua parcela de contribuição sobre seu domínio. Para aquelas regiões que não conseguem construir a sua diferenciação, há o risco de cair no engodo da primeira teoria, de que a globalização surgiu para abarcar a todos e impor suas características, aceitando-se a assimilação pelos países dominantes. Esse processo de dominação diminui, por conseguinte, a real possibilidade de desenvolvimento por parte dos países periféricos.

A questão não está em se contrapor ao processo de globalização, e sim adentrar nele com condições de participar não como região de simples fornecimento de recursos sem retorno devido, antes, com capacitada para aproveitar as oportunidades que surgem dentro do processo.

Por isso, esta pesquisa pretende mostrar que a Universidade Estadual de Feira de Santana, com sua formação integral, indo desde a pessoa humana até o profissional, permite que os egressos de seu curso de Administração obtenham a compreensão de todos os aspectos aqui discutidos sobre Região e desenvolvimento, situando nesse universo a cidade de Feira de Santana como região, com todos os seus capitais sinérgicos dentro da sua estrutura econômica, social e administrativa.

A presente análise do conceito de Região atrelada ao desenvolvimento é necessária para a pesquisa, pois situa o município de Feira de Santana como essa região cujos contornos possuem suas características históricas e políticas. É a representação das forças do homem sobre a porção de território, as quais construíram todas as condições estruturais de desenvolvimento da vida com componentes locais e globais.

Para alguns, a Região pode representar os limites de seus horizontes, para outros é o começo para se alcançar objetivos muito mais amplos, mas é a partir dela que se pode formular seus objetivos, através das diversas perspectivas que o conceito de Região pode ter hoje, por isso, é ao se conhecer mais profundamente o tema que se pode saber sobre qual desenvolvimento se está falando.

3.2 O DESENVOLVIMENTO DA REGIÃO COMO ESTRATÉGIA DAS UNIVERSIDADES ESTADUAIS

Nas palavras de Chauí (2001, p. 35):

[...] a universidade é uma instituição social. Isto significa que ela realiza e exprime de modo determinado a sociedade de que é e faz parte. Não é nenhuma realidade separada e sim uma expressão historicamente determinada de uma sociedade determinada.

Por conta disso, quando se discute a Universidade, a Região e o desenvolvimento, a correlação entre os três é seminal, principalmente quando as universidades têm a característica de serem chamadas de estaduais, pois são criadas com uma vinculação direta com a região e com o propósito de ajudar no desenvolvimento. Assim, Lins (2001) coloca que as universidades estaduais, na origem do pensamento de sua criação, têm uma vinculação com a região muito estreita, visto que as articulações entre Universidade e o desenvolvimento devem ser um dos focos principais.

Na constituição e na construção de uma universidade estadual, a sua missão, objetivos e diretrizes já são formatados com uma característica que evidencia a sua ligação com a região onde estará localizada, dando importância em conhecer e trabalhar com questões que colaboram com o desenvolvimento local, sem perder o foco no global. Como diz Lins (2001, p.98):

[...] as universidades estaduais, pelo conhecimento que detêm, pela possibilidade de cobrirem geograficamente o estado onde a sua presença se faça necessária, por sua capacidade de se tornarem pertinentes às demandas sociais e pelo que disponibilizam em serviços para o estado, carregam consigo um poder a mais.

O exemplo dessa ligação é a instituição objeto desta pesquisa, a UEFS, que tem o propósito do fortalecimento econômico e cultural da região através da produção e disseminação de conhecimento (UEFS, 2006a).

Sempre com a perspectiva da formação integral da pessoa humana ao profissional, o tripé ensino, pesquisa e extensão é moldado de maneira que possa responder às necessidades da região, promovendo o desenvolvimento, a criação e a difusão de saberes, com a construção das competências, conhecimentos, habilidades e atitudes, para que possa aperfeiçoar a matriz tecnológica e dos negócios (LINS, 2001).

Para que possa cumprir o seu papel de integrante da região que pertence, a universidade estadual deve conhecer e entender profundamente o estado e suas microrregiões. Isso é possível através do diálogo que faz com a população, descobrindo seus anseios e problemas, tornando-se o elo com a concretização dos anseios e a solução de problemas. Assim, pode-se tornar interlocutora entre a comunidade e os órgãos de fomento do desenvolvimento regional, quando da formulação como da execução de políticas públicas, bem como na elaboração e implantação de projetos com parcelas particulares da sociedade.

O trabalho acadêmico é um forte aliado para a construção e consolidação da visão de uma universidade estadual, pois os trabalhos voltados para a região, mostrando as suas potencialidades e os capitais sinérgicos, como a cooperação dos atores com a união dos esforços na resolução de problemas, vão capacitar o egresso para responder as demandas necessárias ao desenvolvimento da região.

A tríade ensino, pesquisa e extensão deve ser bem aplicada para que possa construir uma inter-relação entre ciência, tecnologia e arte, visando a consolidar um leque de conhecimentos abrangentes e, com isso, auxiliar para que haja uma verdadeira sedimentação intelectual do egresso, dando possibilidade a um incremento consistente na qualidade de bens e serviços e na estrutura produtiva em geral (LINS, 2001).

A melhoria da qualidade de bens e serviços da região passa pelo apoio que a universidade estadual pode prestar à sociedade em geral, desde órgãos públicos, como a prefeitura, até a sociedade civil e entidades representativas, como cooperativas, associações, sindicatos e pequenos produtores, ajudando na melhoria de seus processos, tanto administrativos e executivos, como de novos projetos. Isso faz com que a estrutura universitária se insira dentro da comunidade, construindo uma troca de conhecimento de via dupla; a comunidade passa a conhecer mais profundamente a instituição, e a universidade aperfeiçoa suas estratégias de atuação (LINS, 2001).

Com essa interação entre universidade estadual e sociedade, faz-se com que a instituição se torne detentora de conhecimentos profundos sobre os elementos e características da região, fomentando estudos que acabam delimitando as potencialidades regionais através de um mapeamento. Por consequência, acaba conhecendo fatores como densidade demográfica, população, grau de escolaridade, além de indicadores culturais, descrição das condições econômicas, e características relacionadas à identidade local (LINS, 2001).

As universidades estaduais são de muita importância no estudo da Região e na colaboração para o seu desenvolvimento, como mostrado até agora, com seus atributos, características, possibilidades e desafios. Agora, é preciso explicar o caso do estado da Bahia, de como se deu a formação de seu conjunto de universidades estaduais.

Na Bahia, o que ocorreu foi um desdobramento do processo de expansão do ensino superior no Brasil, ocorrido nos anos 60, com mudanças que transformaram a estrutura das universidades, reflexo da transformação por que passava a sociedade. Essa relação, de um modelo econômico global, traz efeitos para a política federal e estadual de educação superior, que teria de se adequar para não perder o bonde da história.

As relações que o novo sistema de política global prega entre Estado e sociedade são a tônica que dá o ritmo das transformações desejadas pelos governos para o sistema universitários brasileiro, abrangendo também todos os campos desde os políticos, sociais, culturais e principalmente os econômicos, ou seja, o ensino superior é só mais um elemento do todo.

A força política que cada unidade da federação possuía junto ao sistema federal é que determina o quanto se podia para ter sucesso na instalação de uma instituição universitária, tudo isso do ponto de vista político e econômico. Assim, estados mais fortes conseguiram ao logo desses últimos cinquenta anos ter várias instituições federais instaladas, enquanto outros não tão poderosos tiveram que se contentar com apenas uma ou duas, como é o caso do estado da Bahia.

Mesmo porque o papel que representa uma universidade na dinâmica do desenvolvimento onde se instala é indiscutível, pois as suas características de organização complexa fazem com que se torne elemento estratégico nas relações sociais.

A criação de escolas isoladas em cidades de grande porte e de alguma referência para o estado da Bahia foi a estratégia que se construiu na expansão do ensino superior daqueles que, mais tarde, seriam os núcleos de onde nasceriam as universidades estaduais da Bahia. Da mesma forma que em nível federal, as forças políticas que atuavam no estado fizeram, em momentos diferentes, a instalação de universidades com características distintas, construindo uma divisão regional típica de cada espírito da instituição que se instalava, mesmo porque acompanhavam o desejo da força política que ali se localizava.

O Plano Integral de Educação da Secretaria de Educação e Cultura do Estado (1968) foi a política que definiu que deveriam existir núcleos de faculdades em cidades que representavam o centro regional, para interiorização do ensino superior, progredindo depois para as universidades, ou seja, o desenvolvimento regional estaria sendo promovido pela expansão do ensino superior.

Atender as necessidades de cada região no âmbito social e econômico era a estratégia desejada, por isso mesmo é que as cidades de Feira de Santana, Alagoinhas, Vitória da Conquista, Juazeiro e outras ganharam uma faculdade.

A busca para acabar com uma falta de professores para o ensino médio foi a estratégia adotada com as instalações de cursos de licenciaturas e bacharelados em ciências sociais. Além de ser de pouca complexidade a construção da estrutura física e de material didático, levou-se em conta também o material humano, visto que não havia dificuldade de se encontrarem professores nessas áreas.

Assim com uma cultura comum de estarem sendo criadas para o desenvolvimento da região, as universidades estaduais baianas são uma evolução das faculdades, pois a sua constituição é a reunião dessas unidades isoladas, criando o corpo da universidade. Com isso, a cultura já existente da formação de professores se torna a dela também.

Em momentos distintos, com movimentos políticos diferentes, surgem a Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS) e a Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), sob a Lei Delegada nº. 12, de 30/12/1980; a Universidade do Estado da Bahia (UNEB), sob a Lei Delegada nº. 66, de 01/06/83 e a Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC), sob a Lei nº. 6.344 de 05/12/1991.

Cada uma dessas instituições tem características próprias, moldadas pelo grupo que lutou para a sua criação. Essa força social e política é um reflexo da região em que está localizada; a UEFS, por exemplo, é uma universidade de campus único com sua sede na cidade de Feira de Santana e com uma atuação mais marcante nessa região.

A Bahia levou muito a sério a questão de constituir universidades estaduais com vocação para o desenvolvimento da região, pois as quatro instituições têm sua missão, objetivos e diretrizes direcionadas para trabalharem e conhecerem as condições sociais, políticas, culturais e econômicas das localidades onde estão ancoradas, e mais, interferir de maneira positiva nessa realidade.

3.3 MERCADO DE TRABALHO

Uma das formas encontrada pelo homem para desenvolver a dinâmica da vida em sociedade, produzindo os recursos necessários para a manutenção dessa estrutura, foi o trabalho. Este, ao longo da história humana, vem se transformando bastante, pois cada vez mais é uma referência como inclusão do ser humano na sociedade. No começo, a estrutura do trabalho e todos os recursos eram propriedade de um senhor, e até mesmo os homens que desempenhavam as atividades quase sempre viviam em regime de escravidão, tendo negados todos os seus direitos.

Durante muito tempo, esse regime perdurou em todo o mundo, sendo que os povos considerados “mais fracos” eram subjugados e mantidos como escravos dos

“mais fortes”. As descobertas das Américas na Idade Moderna apenas ajudaram a perdurar esse regime, com a manutenção da escravidão de pessoas vindas da África e até mesmo dos povos nativos encontrados. A situação passa por uma mudança quando a Revolução Francesa declara ser uma indignidade da pessoa humana o modelo de regime escravocrata, assim, começam as mudanças, pelas quais o trabalho deixa de se basear nesse modelo, no início em algumas localidades, se propagando depois para todo o mundo.

Como reflexo ainda do momento anterior, no começo da Revolução Industrial, final do século 18, o homem como trabalhador livre vive em condições precárias, muitas vezes comparadas como piores do que a condição de escravidão, pois o senhor agora era o dono do capital e não havia nada que o impedisse de colocar as condições de trabalho ao seu querer. Não existia nenhuma garantia para o trabalhador, cada dono do capital fazia suas regras, que muitas vezes nem asseguravam o mínimo de condições à sobrevivência. Os únicos que ganhavam com essas condições eram os que possuíam o capital, os quais conseguiam ter vidas abundantes à custa da miséria de muitos que passavam fome, mesmo que trabalhando mais de dezoito horas por dia. O capitalista nesse período era o senhor de toda a sociedade, pois nem o estado ousava interferir nessa estrutura, omitindo-se do seu papel de regulador das relações sociais.

No século XIX, essa relação de forças começa a mudar, pois as massas passam a perceber que podem interferir na produção com seu trabalho, com a exigência de direitos sobre a venda de sua força, isso na segunda metade do século XIX. O homem começa a se visto como ser social e não mais apenas como indivíduo. A outra mudança, reflexo da primeira, é em relação ao papel do Estado, que deixa de ser passivo nessa relação entre o capital e o trabalho, para ser regulador, trazendo assim um equilíbrio à desigualdade nas relações sociais.

No início do século XX, após várias lutas que requeriam direitos pelos trabalhadores, a partir de movimentos de união de classes, logo após a Primeira Grande Guerra, é fundada a OIT (Organização Internacional do Trabalho), em 1919, após o surgimento em 1914 de diversas convenções internacionais, fruto de batalhas entre o capital e o trabalho, muitas vezes feitas à base de greves por melhores condições da vida do trabalhador dentro e fora do de seu ambiente laboral.

Enquanto no mundo as regulamentações do universo do trabalho se davam via classe trabalhadora e capital, no Brasil, o movimento de regulamentação aconteceu do Estado para a sociedade, motivado pela crise de 1929 e por estar no poder um grupo populista comandado por Getúlio Vargas. Nasceram então os instrumentos que iriam criar garantias mínimas no trabalho, e os sindicatos ganham o status de poder público. Com funções delegadas que visavam a reger todo esse universo, é criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio durante esse mesmo período.

Na história dos sindicatos no mundo como, por exemplo, em países onde a Revolução Industrial se iniciou, estes nascem da união dos trabalhadores que reivindicam sua criação; já no Brasil, tratou-se de uma imposição do Estado. A matéria ganha grande importância nos anos 30, quando na Constituição Federal de 1934 foi introduzida matéria sobre o direito do trabalhador. Assim, com o desenvolvimento do país, o tema cada vez mais ganha força, com o aumento expressivo da população urbana, consequências do crescimento do mercado de trabalho.

Com a industrialização, o Brasil passou a ser um país urbano, pois as pessoas que, no passado, viviam no campo, a grande maioria da população, começam a deixar suas localidades de nascimento para conseguir um trabalho na cidade, alimentando o sonho de ter uma vida melhor. Para isso, a população precisa se preparar para ser capaz de atuar no mercado formal. Nesta sociedade urbana, o significado do trabalho ganha muita importância, pois estar inserido nele é sinônimo de desenvolvimento pessoal e de pertencimento ao grupo.

O trabalho na vida de hoje tem uma representação muito direta na concepção de cada pessoa, chegando a representar quem a pessoa é, qualificando e inserindo-a nos grupos sociais, sendo mais que a simples transição para a vida adulta ou entrada no mercado.

Na sociedade contemporânea, a realização pessoal e social passa pelo desenvolvimento do indivíduo no trabalho, pois sua inserção nos grupos sociais ou mesmo sua posição na sociedade depende de como ele está posicionado nesta realidade, representação essa que chega a fazer parte da imagem que os outros, e o próprio indivíduo, possuem de sua vida social e pessoal.

O Ensino Superior tem sido uma das principais formas encontradas pelas pessoas para encarar a competitividade do mercado de trabalho. E em um país considerado jovem, cuja população em idade ativa é muito grande, fazer um curso de Administração em uma universidade pública que está voltada para o desenvolvimento da região e que deseja realizar uma formação completa, indo desde a formação do cidadão até o profissional, com capacidade de atuar nas organizações em geral, é um passo importante para essa inserção em um mercado tão acirrado.

Essa inserção ocorre de maneira completa pelo ganho adquirido pelo egresso durante o curso de Administração das características que os documentos legais estabelecem como prerrogativas de ensino nesse campo de estudo, a saber, a competência, conhecimento, habilidades e atitudes, ganhos que são confirmados pelos teóricos da área, quando estudam os elementos que capacitam um profissional a assumir uma determinada função na administração de um negócio.

Com a proliferação de muitas instituições de ensino superior, tanto públicas como privadas, que oferecem o curso de Administração (área na qual ainda existe a possibilidade de atuação de profissionais de outros cursos), a concorrência no mercado de trabalho torna-se muito acirrada. Por conta disso, ter estudado em uma instituição com reconhecida qualidade de ensino é muito importante, e esse reconhecimento vem do próprio mercado de trabalho, pois quem está atuando são os egressos da instituição em estudo.

Portanto, ter uma formação capaz de compreender as questões regionais sem perder o foco no global é o que dá a capacidade de o egresso trabalhar na sua ascensão profissional na busca de gerar mudanças que tragam benefícios para a ele e para sociedade da região.

3.3.1 O mercado de trabalho e o desenvolvimento

Uma região tem suas características marcantes, apresentando capitais que conseguem evoluir para a construção de negócios que promovem o desenvolvimento, ou ainda, podendo receber incentivos para que se descubra com uma vocação que não sabia que existia. São esses capitais, citados por Boisier (1996), que podem desenvolver negócios particularizados pela região e que ganham

espírito próprio, formando um mercado de trabalho que adquire elementos particulares ou dando à região uma vantagem de absorver a forma comum de negócio, tornando fértil o desenvolvimento no seu território.

As características e competências da região ganhando vantagens competitivas não são o suficiente. É necessário que os indivíduos possuam as competências, conhecimentos, habilidades e atitudes e que possam explorar essas características para conseguir competir e atender aos mais diferentes mercados.

Como cita Oliveira (2006, p. 57), historicamente, o desenvolvimento no sistema capitalista nunca é de forma homogênea e em passos iguais, pelo contrário, é abrupto e desigual, absorvendo os elementos mais fracos e valorizando aqueles fortes.

O capitalismo, movido pela acumulação, incorpora populações e espaços de forma desigual e combinada num processo no qual as atividades com níveis elevados de produtividade e conteúdo tecnológico crescem ao lado de outras economias periféricas.

A produção industrial trouxe uma lógica que os países capitalistas tiveram que se adaptar para dar conta desse novo *modus operadi*, no qual o mercado de trabalho tinha que ter a capacidade de perceber onde seria possível aproveitar as regiões e suas populações para se integrar a produção industrial, assim gerando um desenvolvimento e crescimento pela lógica capitalista.

A aplicação da produção industrial é tão complexa que perpassa diferentes níveis até conseguir a geração de postos de trabalho, o que significaria o aumento de emprego para a população economicamente ativa, com a capacidade competitiva exigidas por esse modelo (OLIVEIRA, 2006).

Nas regiões onde os aspectos naturais, econômicos, culturais e políticos podem trazer diferenciais e ampliar o desenvolvimento, a relação desenvolvimento e mercado de trabalho é legitimada pela sociedade, pois reflete as relações existentes entre as pessoas e as suas colocações. Essas se tornam elementos de identidades dos indivíduos, que os referencia para a sociedade; com isso, o mercado de trabalho pode ser ampliado no momento em que a força de trabalho adquire as competências, conhecimentos, habilidades e atitudes e volta para o mercado por meio de novos empreendimentos.

A inter-relação entre os capitais da região com as competências, conhecimentos, habilidades e atitudes dos indivíduos que produzem a ampliação do desenvolvimento da região é força suficiente para legitimar a forma de produção, ampliando dessa maneira os negócios que produzirão essa consolidação. Com isso, pode-se afirmar que haverá uma maior oferta no mercado de trabalho e ampliação da necessidade de mais indivíduos qualificados.

O papel da universidade estadual é de suma importância nessa inter-relação, pois ela vai atuar em vários campos de ajuda nesse universo, além de auxiliar nas descobertas de quais capitais competitivos podem existir. Além disso, pode acompanhar o processo de formação e desenvolvimento do mercado e, assim, qualificar toda a sociedade para aproveitar as vantagens geradas por essa vinculação a competências regionais, mercado de trabalho e desenvolvimento.

A presente pesquisa trabalha essa descoberta, demonstrando como o egresso do curso de Administração da UEFS, por sua formação completa como cidadão e profissional, traz consigo a preocupação de conhecer as demandas da região sem perder o foco de que ela faz parte do todo; por isso mesmo, é influenciado pelas variáveis do ambiente geral, colocando-se no mercado de trabalho com o intuito de evolução na carreira, melhorando sua vida e a sociedade em que se encontra.

3.3.2 A influência dos egressos na sociedade

O sucesso dos egressos no mercado de trabalho está diretamente ligado ao seu fazer universitário. Não se trata só de uma expressão, e sim da realidade que ele deve seguir no percurso da sua formação quando as Diretrizes Nacionais para o curso de Administração indicam que o aluno deve adquirir as competências, conhecimentos, habilidades e atitudes, pois serão essas características que vão fazer o egresso conquistar as oportunidades e os sonhos no mercado de trabalho.

As instituições de ensino superior devem perceber o tempo em que está vivendo e em que região estão localizadas, para poder direcionar o aprendizado do aluno para esse mundo, onde a tecnologia cada vez mais faz parte de todos os processos na vida da sociedade, influenciando as tomadas de decisões e os processos de execução. Como diz Morosini (2006, p.87):

Nas Sociedades Tecnicamente Avançadas, no plano do sistema econômico, as forças produtivas não têm mais o esforço físico como definidor, mas sim o conhecimento. O esforço produtivo é criativo, adaptativo e submetido a exigências de mobilidade geográfica e funcional, flexível e deslocalizado.

Esse novo modelo de sociedade tecnológica, com todos os seus ramos interligados como uma grande rede, em que qualquer movimento feito em localidades distantes traz reflexo de imediato em toda a rede, leva à realidade de que a universidade estadual não pode ser simplesmente regional, antes, tem que preparar seu alunado com suas particularidades regionais, mas também com a visão do todo, para que o egresso possa se inserir no meio profissional de maneira competitiva.

O egresso que tiver condições de entender as vantagens da região, e com ela poder progredir no universo da rede, será capaz de entender as diferenças que o cercam, tornando-se capaz de aproveitá-las em favor do desenvolvimento do negócio e, conseqüentemente, da região.

Para Tezanos (2001), uma colocação no mercado de trabalho é algo que exclui ou integra os indivíduos na sociedade, pois quando a pessoa encontra-se inserido nele, os grupos que o cercam, como a família, colegas, entre outros, acabam julgando-o pela sua colocação, como se a sua identidade estivesse ligada à organização na qual ele trabalha, visto que é de lá que adquire sua renda e, por consequência, o seu desenvolvimento e integração social, que lhe proporcionam uma melhor qualidade de vida. Já o contrário, quando o indivíduo não se coloca na rede do mercado de trabalho, em uma organização que pode fazer parte de sua identidade, sua condição social fica fragilizada e sua participação na sociedade é enfraquecida, ou, às vezes, até mesmo se torna isolado socialmente.

Existe uma inter-relação entre a formação do egresso e o desenvolvimento da região, pois, quando o indivíduo é bem capacitado com todas as competências, conhecimentos, habilidade e atitudes, e sabe lidar e desenvolver essas características, coloca-se em organizações que influenciam os aspectos da região e, por isso, pode gerar impacto social através de suas atitudes dentro da organização e na sua vida social particular.

A avaliação da influência do egresso na sociedade, para Roche (2002, p. 37), “é a análise sistemática das mudanças duradouras ou significativas na vida das pessoas, e ocasionadas por determinada ação ou série de ações”. Nesta pesquisa, isso é feito com os egressos do curso de Administração da UEFS, no período de 2007 a 2013, compreendendo 240 formandos de 11 turmas.

Na pesquisa com os egressos do curso de Administração da UEFS, é utilizado um instrumento de pesquisa, o questionário, que tem os seguintes itens para o levantamento dos dados: Dados de controle, Atributos pessoais e Percepção da vida pelo egresso. Esses itens identificam suas características e como ele se percebe na sua vida atual.

Os itens “Características que você desenvolveu durante a sua formação na graduação” e “Progresso que você desenvolveu durante sua formação superior” são a identificação de como o egresso desenvolveu as suas atividades relacionadas à formação e se houve a incorporação dos elementos que o marco legal e os teóricos afirmam, ou seja, competências, conhecimentos, habilidades e atitudes.

Já o “Resultado de ter cursado Administração” e a “Avaliação do curso realizado” são itens que identificam a importância, adequação e deficiência percebida pelos egressos com relação à contribuição do curso para o desenvolvimento de características relacionadas ao desempenho profissional. Os últimos elementos “Importância dada a diferentes aspectos do trabalho” e “Condição atual dos egressos no mercado de trabalho” mostram como o egresso se sente em relação ao seu trabalho e se a UEFS contribuiu para a sua vida após a conclusão do seu curso.

Com o estudo e avaliação destes itens, será possível afirmar se os egressos foram preparados para o mercado de trabalho, mostrando que a UEFS prepara seus egressos do curso de Administração para promover o desenvolvimento da região, através de suas atuações na vida pessoal e profissional, pois o papel da instituição de ensino superior, a universidade, não é somente transmitir todo o conhecimento da área em um período do curso, que nesse caso é cinco anos, mas sim munir o egresso com a condição de saber onde e como buscá-lo.

Ter a capacidade da busca do conhecimento e saber aplicar dentro do mercado é o mais importante, como diz Tezanos (2001, p.81):

O conhecimento científico e o desenvolvimento da capacidade de aplicação das inovações tecnológicas desempenham um papel cada vez mais central como fator de mudança e de dinamismo econômico e social. Os recursos científico-tecnológicos se convertem em uma variável econômica central.

A universidade estadual tem um papel fundamental nesta sociedade tecnológica, pois precisa compreender o seu ambiente tarefa e geral, pois o tarefa é aquele mais próximo e que influencia diretamente; já o geral é aquele cujas ações afetam a todos, indistintamente. Um entendimento profundo das causas e consequências do ambiente é o que fará com que se consiga transmitir aos alunos os aprendizados que os tornam capazes de enfrentar as mudanças, como coloca Morosini (2006, p. 90): “mudanças na economia do trabalho, e no mercado de trabalho que se torna transitório e anula os limites entre trabalho, o tempo livre, a educação e a assistência”.

O egresso do curso de Administração é um agente de mudança por princípio, pois a sua área de conhecimento trata-se, em essência, de lidar com processos produtivos que, conseqüentemente, vão interferir em pequena ou grande medida com as pessoas em várias faixas da sociedade, começando com aquelas que fazem parte da organização em que ele atua. Além disso, não existe limite na sua atuação em termos de organização, devendo estar preparado para atuar em organizações privadas e instituições públicas. Ser um agente de mudança, promovendo o desenvolvimento da região, é o que lhe cabe em uma profissão de reconhecimento relativamente novo, que não tem nem meio século no Brasil.

Por isso, a instituição de ensino superior não pode só focar no profissional, pois o administrador é muitas vezes o elemento de mudança na região e no mundo, e precisa ter uma formação completa. Portanto, a Universidade, além de formar o cidadão, também precisa formar um profissional capaz de atuar em qualquer ramo de negócios e em qualquer setor, seja público ou privado. Somente assim o egresso é capaz de influenciar de maneira impactante a sociedade.

O desenvolvimento da região, promovido pela Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS) pelos seus egressos do curso de Administração, acontece quando esses em sua vida pessoal e profissional aplicam aquilo que adquiriram no aprendizado do seu fazer universitário e na utilização dos elementos da competência, conhecimento, habilidades e atitudes, prerrogativas do profissional de

Administração, quando da sua capacidade de enfrentar o mercado competitivo de trabalho.

Essa capacidade de se desenvolver como indivíduo e a inserção no mercado de trabalho é uma inter-relação entre tudo aquilo que o egresso adquiriu na universidade e no curso, dando-lhe a capacidade de empregabilidade.

3.3.3 Inserção do egresso no mercado de trabalho

A formação bem estruturada e sedimentada da educação superior pode fazer a grande diferença na colocação no mercado de trabalho, na qual o homem não é mais só visto como a mão que movimenta a máquina para gerar a produção, e sim como elemento fundamental para vislumbrar novas formas de fazer funcionar e desenvolver os negócios, ser pensante e capaz de modificar a estrutura que o rodeia, buscando benefícios para si e para a sociedade.

Como diz Pastore (1998):

O futuro exigirá profissionais competentes, multifuncionais, alertas curiosos que precisarão ter passado por uma educação que lhes tenha equipado com lógica de raciocínio; compreensão dos processos; capacidade de transferir conhecimentos; prontidão para antecipar e resolver problemas; conhecimento de línguas; habilidade para tratar pessoas e trabalhar em equipe. Ou seja, um tipo de educação que dá às pessoas as condições de apreenderem continuamente.

Para se conseguir ser esse profissional descrito por Pastore (1998), é necessário que o egresso tenha conseguido adquirir as competências, conhecimentos, habilidades e atitudes que o curso de Administração traz como aprendizado, pois são esses aprendizados que o farão abrir as portas do mercado de trabalho. Está no mercado de trabalho quer dizer que se consegue ser capaz de responder às demandas por ele exigidas.

A forma como o mercado de trabalho existia, em que o profissional tinha um emprego com poucas mudanças observáveis, é coisa do passado. A sociedade se modificou, e com ela o mundo do trabalho, a dinâmica das coisas são outras, com novas descobertas e a tecnologia se inserindo em todos os campos da vida do homem; a velocidade vivida hoje é na base dos bytes, ou seja, descobertas e inovações que criam e destroem estruturas em um espaço de tempo muito curto.

O profissional, para permanecer nesse mercado e conseguir manter a sua empregabilidade, tem que estar disposto a sempre aprender e se renovar com a percepção de que constantemente surgirão mudanças e que não existe uma fórmula única e imutável de profissional (BRIDGES, 1995).

O egresso deve estar preparado para lidar com essa nova realidade, como diz Bridges (1995, p. 10): “As condições de trabalho motivadas pelas novas realidades tecnológicas e econômicas não são empregos no sentido tradicional [...]”. As mudanças são muitas, desde a estrutura das empresas até as relações que elas têm com os profissionais, pois pode-se estar em uma organização desenvolvendo seu trabalho, mas ser funcionário de outra, ou mesmo ser uma organização prestando serviço.

O que as organizações procuram são profissionais que possam promover o crescimento do negócio, com inovação, lembrando que, nas palavras de Chiavenato (2002, p.88), “as bases da empregabilidade estão sobre algumas competências que necessitam agregar ao seu comportamento profissional cotidiano. Elas são sempre necessárias, apesar de as empresas requererem maiores ou menores doses delas”. Portanto, a busca é por pessoa com sólida formação acadêmica, e que sejam capazes de ousar, que consigam quebrar paradigmas.

Segundo Wood Jr. (2007, p.261), “as universidades transformaram-se essencialmente em fornecedores de mão-de-obra especializada para empresas públicas e privadas”. Por isso, cada vez mais o profissional investe na sua formação, pois, para as organizações, eles se tornaram peças estratégicas na competitividade, tecnologia de produto ou serviços, deixando todos em um único patamar, mas a gestão desses recursos é o que pode fazer a diferença no negócio, como descreve bem Chiavenato (2008, p.04):

As pessoas significam um diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso da organização, elas passam a constituir a competência básica da organização, a sua principal vantagem competitiva em um mundo globalizado, instável, fortemente concorrencial e que passa por mudanças constantes. As competências técnicas dos profissionais terão que se relacionar com a capacidade de decisão, se adaptando a novas situações e principalmente fortalecendo o trabalho em equipe, buscando valorizar o profissional na medida em que desenvolve habilidades para assumir liderança e relacionamentos em equipe.

A simples formação acadêmica passa a não significar uma garantia de emprego. Na realidade, esta pode ser potencializada pela capacidade de estar sempre aprendendo, ou seja, a empregabilidade depende de se ser capaz de articular o conjunto pessoa e profissional, tendo em mente que se deve estar aberto a aprender em todos os momentos da vida. Isso acontece porque o conhecimento adquirido nunca é demais, ele se torna um diferencial na busca de novas oportunidades num mercado de trabalho cada vez mais concorrido.

De fato, a UEFS, enquanto universidade estadual, ao lidar com a formação de seus alunos, vai além da preocupação com a preparação de um profissional, formando também o cidadão, pois o conjunto cidadão e profissional é que será capaz de promover mudanças, representando o desenvolvimento da região. A inter-relação entre a Universidade e o mercado de trabalho é que poderá desenvolver uma estrutura de curso que consiga transmitir ao egresso as competências, conhecimentos, habilidades e atitudes, exigidas pela sociedade como necessárias. Assim, a pesquisa busca mostrar que a instituição realiza o que diz Morosini (2004, p.94): “[...] empregabilidade não é conseguir empregos para graduados. É muito mais: o desenvolvimento de capacidade crítica no processo de aprendizagem continuada”.

O desenvolvimento da região está ligado diretamente ao desenvolvimento humano, em conseguir formar pessoas que consigam compreender que o aprendizado é algo importante, para toda a vida, principalmente em um mundo que está sempre em mudança. Por isso, a universidade deve trabalhar o crescimento e aprimoramento de indivíduos que realmente gerem impacto social com sua formação.

Para poder mostrar que a UEFS consegue formar o conjunto cidadão e profissional capaz de estar inserido no mercado de trabalho, com condições de promover mudanças que tragam benefícios para a sociedade, o instrumento de pesquisa, o questionário, traz perguntas que o egresso, com sua resposta, pode comprovar essa assertiva.

Os elementos que respondem ao questionamento estão presentes nos itens “Percepção da vida pelo egresso”, “Características que você desenvolveu durante a sua formação na graduação” e “Progresso que você desenvolveu durante sua

formação superior”, “Resultado de ter cursado Administração” e “Condição atual dos egressos no mercado de trabalho”.

Todos esses elementos do questionário servem para mostrar como o egresso se sente em relação a sua vida pessoal e profissional, demonstrando como foi a sua formação e de que maneira o reflexo da sua passagem pela UEFS concretizou sua inserção no mercado de trabalho.

4 METODOLOGIA

Neste capítulo, apresentam-se os métodos que permitiram chegar aos resultados, visando a compreender de que forma e com quais ferramentas operacionalizou-se a pesquisa. Com base nas considerações da fundamentação teórica, apresentam-se os caminhos e os procedimentos empregados pelos quais se pôde chegar aos resultados.

4.1 CARACTERIZAÇÃO E TIPO DA PESQUISA

A metodologia utilizada nesse estudo está no campo do método dedutivo, como explicam Lakatos e Marconi (2001, p. 69): “a necessidade de explicação não reside nas premissas, mas, ao contrário, na relação entre as premissas e a conclusão (que acarretam)”. Mais especificamente, o modelo exploratório, que é o estudo da situação presente, gera uma análise, e esta acarreta uma proposta de mudança, que é a situação indicada. Como define Selltiz (1974, p.60):

Aumentar o conhecimento do pesquisador acerca do fenômeno que deseja investigar em estudo posterior, mais estruturado, ou da situação em que pretende realizar tal estudo; o esclarecimento de conceitos; o estabelecimento de prioridades para futura pesquisa; a obtenção de informação sobre as possibilidades prática de realização de pesquisas em situações de vida real; apresentação de um recenseamento de problemas considerados urgentes por pessoas que trabalham em determinado campo de relação social.

O método a ser empregado é o *survey*, como define Gil (2009), utilizado quando se deseja conhecer a opinião das pessoas sobre determinado assunto, sendo elas questionadas diretamente. Reunidas as informações, através de análise quantitativa e qualitativa, chega-se às tabulações dos dados.

A pesquisa *survey* pode ser descrita como a obtenção de dados ou informações sobre características, ações ou opiniões de um determinado grupo de pessoas, indicado como representante de uma população alvo, por meio de um instrumento, normalmente um questionário [...]. Como principais características do método de pesquisa *survey* pode-se citar: (1) o interesse é produzir descrições quantitativas de uma população; e (2) faz uso de um instrumento pré-definido. (FREITAS, 2011, p. 2).

Ainda segundo Babbie (1999, p. 95):

Pesquisa de *survey* se refere a um tipo particular de pesquisa social empírica, mas há muitos tipos de *survey*. O termo pode incluir censos demográficos, pesquisas de opinião pública, pesquisas de mercado sobre preferências do consumidor, estudos acadêmicos sobre preconceito, estudos epidemiológicos etc. Surveys podem diferir em termos de objetivos, custos, tempo e escopo.

Portanto, o método “*survey*” é utilizado quando um determinado grupo de pessoas fornece dados ou informações a respeito de características, opiniões ou ações a seu respeito, por isso que, para o desenvolvimento desta pesquisa, com a utilização de um questionário, ele é o mais indicado, especialmente, também, pelo fato de se estar lançando mão de uma pesquisa exploratória e descritiva, como é o caso em questão.

Como diz Gil (1989), os pesquisadores do campo das ciências sociais são os que mais se valem desse método, pois ele consegue trazer um conhecimento direto da realidade, de maneira mais econômica, com maior velocidade na estruturação e tabulação dos dados. Por isso, Santos (1999) e Gil (1989) dizem que o *survey* é o método mais eficiente para conseguir extrair os dados diretamente com o grupo que se deseja pesquisar.

O instrumento de levantamento dos dados está dividido em questões com um formato de escala Likert, que foi considerado o mais apropriado para essa pesquisa por conta do número dos respondentes. Esses se constituem em egressos da UEFS do curso de Administração, da região de Feira de Santana, tanto no setor privado, na indústria, comércio e serviço, como também no setor público, em suas várias instâncias, União, Estado e Município.

O questionário disposto para o público alvo foi dividido em 9 (nove) partes distintas e, ao mesmo tempo, ligadas entre si para formação de seu todo. A intenção dos questionamentos foi descobrir como a UEFS consegue cumprir a sua missão de desenvolvimento da região, através da capacitação de seus egressos com as prerrogativas dos teóricos, das diretrizes nacionais e das diretrizes para o curso de Administração no que se refere aos quatro elementos: competências, conhecimentos, habilidades e atitudes.

A aplicação do instrumento, cuja primeira parte começa com a identificação dos atributos pessoais do egresso, segue com a percepção da vida pelo egresso, na qual ele responde sobre elementos de sua vida pessoal e familiar, que é a segunda

parte. Na terceira e quarta parte, questionam-se as características que o egresso desenvolveu durante a sua formação na graduação, tratando-se dos elementos que foram vivenciados durante o período em que ele frequentou o curso. Na quinta e sexta partes, busca-se conhecer os resultados de se ter cursado Administração e a avaliação posterior ao término do curso realizado, ou seja, quais os ganhos percebidos pelo egresso por conta de sua formação. Para concluir, existem os dois últimos temas, que são a sétima e oitava parte: a importância dada a diferentes aspectos do trabalho e a condição atual dos egressos no mercado de trabalho, elementos que são uma espécie de checagem com as respostas das partes anteriores.

Esta pesquisa caracteriza-se por ser quantitativa por toda a construção, aplicação e tratamento feito ao instrumento de levantamento de dados e questionário, e qualitativo-descritiva na construção de todo arcabouço teórico e interpretação.

A medição com precisão expõe o pesquisador a uma condição que o leva ao universo característico da abordagem quantitativa, a qual, para Richardson et al. (1989), significa o emprego da quantificação e tratamentos de técnicas estatísticas aos conjuntos de dados coletados.

A pesquisa quantitativa permite ao pesquisador maior flexibilidade, criatividade, intuição e sensibilidade, a fim de que possa analisar os dados. É a forma mais adequada para entender a realidade pesquisada, já que, mesmo sendo despojada de preconceitos, não se deixa conduzir pelas aparências imediatas, antes de alcançar uma compreensão global dos fenômenos.

O caminho da pesquisa pensada deve ser desvendado através de um instrumental que possa ser lógico, testado e aceito, por isso é que a ciência o chama de método, pois ele busca a articulação entre uma teoria e a realidade prática, servindo como fio condutor nessa junção articulada. Constitui-se, portanto, como o elemento que demonstra as características fundamentais dos caminhos que se deve seguir, para a busca do que se quer expressar na construção do conteúdo.

Assim, a construção dessa estrada passa pela tentativa de trazer os conteúdos pragmáticos do cotidiano, sendo uma das formas a ideia de mensuração através de números e medidas que povoam a civilização moderna. Existe no viver

cotidiano das pessoas um enorme número de acontecimentos, que são medidos e quantificados a tal ponto que se tornou algo endógeno à sociedade, tornando impossível imaginar nos dias de hoje um ser humano que conseguisse viver sem a noção do conhecimento do medir e da numeração, mesmo que de maneira primária.

Essa medição e quantificação são denominadas de mensuração, isto é, a capacidade de transformar certos eventos em determinadas escalas que possam ser entendidas ou a elas denominadas novas características que as transformam em elemento de referência para levar a esse estudo. Isso é, na verdade, o objeto do que genericamente se denomina de métodos quantitativos.

Na rotina da vida, existe sempre a necessidade da mensuração de dados e a transformação dos mesmos em uma utilidade para muitos indivíduos, como forma de instrumentalizar a vida. Isso é observado no trabalho desta pesquisa de opinião, desembocando na sua caracterização e em seus encaminhamentos, como as interpretações desse levantamento enquanto exemplo de utilização do método quantitativo.

Com o desenvolvimento e a evolução das descobertas, cada vez mais houve a necessidade de uma mensuração mais precisa e mais exata. A partir disso, a ciência vem melhorando os instrumentos numéricos e de medidas, para dar maior segurança na utilização de tal modalidade do caminho científico.

Os primeiros ramos da ciência a utilizar a mensuração através de medidas e números, foram os chamados ramos das ciências duras como a física. Contudo hoje essa abordagem é utilizada em todos os eventos de pesquisa que precisam de uma característica de dimensões espaço e tempo, onde a investigação quantitativa é a base para ser o fio condutor pelo caminho das descobertas dos resultados.

A pesquisa aqui desenvolvida, para ser executada, teve antes que passar pela escolha do método que determinaria o caminho a ser trilhado para se conseguir as respostas buscadas. Entretanto, só isso não seria condição única e acabada, pois também passava pelo fenômeno a ser estudado, a percepção do pesquisador, o campo que se desejava inferir e quais variáveis se desejava acompanhar ou trabalhar. Essas implicações, depois de solucionadas, conduziram ao consenso de que os resultados poderiam ser alcançados pela mensuração de números e

medidas, logo, percebeu-se que o método que se deveria trabalhar seria o quantitativo.

Se o propósito do projeto implica medir relações entre variáveis (associações ou causa-efeito), ou avaliar o resultado de algum sistema ou projeto, recomenda-se utilizar preferentemente o enfoque da pesquisa quantitativa e utilizar a melhor estratégia de controlar o delineamento da pesquisa para garantir uma boa interpretação dos resultados. (ROESCH, 2006, p.130).

A evolução sobre a expressão de alguns fenômenos que demonstrassem como eles funcionam e por que funcionam dessa ou daquela maneira, constitui-se no nível final de consciência intencional da linguagem. Esta, nos primórdios, estaria satisfeita pela capacidade de relatar o que se vivia e a construção mental de sua história, com a grande transmissão oral de informação. Depois disso, porém, veio a fase da escrita, na qual a possibilidade de registro poderia agora ser trabalhada, revisada e guardada, surgindo as possibilidades de que esse processo pudesse ser destinado a um propósito específico.

O acompanhamento da evolução das ideias e do conhecimento, assim como de tudo nessa vida, está se tornando tão rápido que dificilmente se percebem as transformações. Isto ocorre em todas as áreas e nas suas inter-relações, independente dos meios de utilização para o armazenamento das informações, como o exemplo do chip, que já é um desenvolvimento que ocorre a velocidade muito grande.

Mesmo na antiguidade, é possível verificar que, para se alcançar e se fundamentar um conhecimento, sempre foi necessário aplicar uma noção básica de números e medidas, não só isso, mas uma interpretação com um instrumento capaz de manipulá-los.

Assim, quando se quer trabalhar como a pesquisa proposta, na qual se deseja ter uma visão de dimensões construídas com o pensamento e a linguagem, é preciso contar com variáveis que podem ser mensuradas em uma das suas formas, com pensamento e matemática interagindo no universo da busca pela precisão nos resultados desejados.

Deve-se, no entanto, ter consciência de que o universo das ciências não se restringe às áreas das ciências duras, e que, quando se parte para áreas que têm

variáveis menos quantificáveis, a dificuldade aumenta e o progresso em aplicar e extrair os resultados desejados com uma precisão que imite as ciências exatas fica a desejar. Isso se dá porque os elementos desses ramos da ciência são de elevada complexidade, pois apresentam uma gama maior de variáveis que chegam a dificultar a mensuração das mesmas.

Porém, o fato de essa dificuldade ocorrer não afasta a possibilidade e a intenção de se trabalhar nesse universo com a tentativa da mensuração, pois o que se tem buscado é o aperfeiçoamento dos instrumentos matemáticos com a união de um maior entendimento das variáveis complexas, com a ajuda de sistemas eletrônicos que aumentam a capacidade de descrever universos muito maiores que anteriormente, na busca pela oportunidade de conseguir manipular a multidiversidade desses elementos e suas inter-relações.

É claro que é preciso uma abordagem diferenciada dessa perspectiva para que seja possível superar as dificuldades impostas por esses elementos. Logo, é necessário descobrir quais elementos ou construções matemáticas devem ser usados de maneira que estes consigam traduzir ou trazer à tona os elementos que possam gerar as interpretações dos resultados buscados, pois é de casos particularizados que se derivam as generalizações ou ampliações como características de uma realidade. Sabe-se que os modelos são estruturas que ainda não conseguem abranger toda a multiplicidade de elementos nessas ciências, e que, por isso mesmo, as construções conseguidas são levadas a ser um retrato idealizado, abstrato, que no máximo dá um suporte às descobertas construídas desses universos, ou seja, é uma construção parcial do todo estudado.

A vida é um grande complexo de variáveis que têm uma sensibilidade muito fina nas mudanças, pois a natureza humana e o que ela produz nem sempre podem ser expressos por uma série ou um intervalo determinado. Dessa forma, sempre é um esforço conseguir quantificar de maneira adequada os eventos, mesmo que existam construções matemáticas tão complexas; essas se tornam ainda intratáveis do ponto de vista da usabilidade, ou porque são extremamente caras ou porque sua manipulação é de extrema dificuldade.

O instrumento de pesquisa para este estudo foi construído observando essas considerações. Em se tratando das ciências que não fazem parte do universo das exatas, foi necessário um exercício de determinação da relevância de cada variável

para o estudo pretendido, pois assim se diminuiu a multivariabilidade de elementos a serem analisados e as suas várias interfaces.

O que acontece é que se entra em uma zona de conflito, pois a redução das variáveis pode gerar uma estrutura na qual as representações conseguidas não respondem de maneira satisfatória às perspectivas desejadas e projetadas. Porém, o conjunto de todas as variáveis impede que se consiga gerar um cenário matemático devido a sua complexidade. O ideal é conseguir de maneira consciente traçar um plano em que as variáveis que podem ser utilizadas não invalidem o experimento, e as descartadas (não serão utilizadas), que tenham pouca influência na construção do cenário desejado.

Como o campo de estudo é o das ciências sociais aplicadas, que são um exemplo de estudo dos aspectos sociais da humanidade, ou seja, a vida social de indivíduos e grupos humanos que vivem certamente este dilema, é apresentado todo um conjunto de multivariáveis, recaindo nessa zona de conflito. Para se descobrir como utilizar as ferramentas da matemática para dar maior confiabilidade aos resultados do trabalho de pesquisa proposto, deve-se conseguir adequar ou selecionar as variáveis que possam retratar mais fidedignamente o todo com suficientes condições e qualidade para que se possa expandir ou generalizar as inferências.

Consegue-se perceber no estudo feito que o método quantitativo, por trabalhar com medidas e números, tem como campo de práticas e objetivos trazer à luz dados, indicadores e tendências observáveis no instrumento, ou seja, o questionário aplicado na pesquisa com os egressos do curso de Administração da UEFS. Como salienta Chizzotti (1998), as pesquisas quantitativas preveem a mensuração de variáveis pré-estabelecidas, procurando verificar e explicar sua influência sobre outras variáveis mediante a análise da frequência de incidências e correlações estatísticas.

Concluindo, o que se percebe do desenvolvimento feito é que, com esse ferramental, torna-se possível trazer para uma visão quantificável e mensurável as questões demonstradas pelas respostas ao questionário, fornecidas pelo público alvo, na tentativa da construção de modelos teóricos que possam representar a realidade da vida, mesmo que com um conjunto de variáveis muitas vezes inter-relacionadas. Ou seja, o método quantitativo, que no seu início era privativo do campo das

ciências exatas, pode e deve ser usado como instrumento para trazer luz às problemáticas das ciências sociais aplicadas.

A construção do trabalho foi realizada com a coleta de dados através de várias fases distintas, porém complementares, para montar a estrutura que levou às conclusões necessárias. Essas etapas se caracterizaram pela pesquisa bibliográfica, pesquisa documental, levantamento e aplicação de questionário.

Assim, o desenrolar da fase de mensuração e quantificação, como já foi explicado no texto que precede, foi conduzida pela utilização do método quantitativo. Já as etapas de estudo das teorias e dos levantamentos documentais foi feito com a utilização do método qualitativo.

Como afirmam Victoria, Knauth e Hassen (2000, p. 41):

É possível ainda aprofundar um pouco mais a relação entre as metodologias quantitativas e qualitativas, buscando não simplesmente uma complementaridade, mas uma integração de dados quantitativos e qualitativos, dentro de um mesmo projeto.

Conhecer como a UEFS promove o desenvolvimento da região pelos egressos do curso de Administração teve como início a pesquisa bibliográfica e documental, visando a conhecer a realidade na qual essa pesquisa está inserida. Para isso, tornou-se necessário a utilização de um ferramental metodológico que ajudou a ordenar o caminho a ser trilhado, tendo sido amplamente empregado nessa fase o método qualitativo.

Assim, essas duas fases da pesquisa permitiram sua divisão também em dois universos de método. O primeiro, o qualitativo, tratou do aprofundamento do conhecimento acerca das teorias que sustentam o problema e dos objetivos da pesquisa, bem como suas conclusões. O segundo, o quantitativo, ajudou a elucidar as respostas dadas ao instrumento, o questionário, aplicado aos egressos do curso de Administração da UEFS.

Claro que, mesmo sendo fases distintas e com métodos distintos, não significa dizer que as partes são dissociadas do todo, pelo contrário, é exatamente essa integração metodológica, como descrevem Victoria, Knauth e Hassen (2000), que fundamenta a construção do capítulo de conclusão da pesquisa.

Para dar maior substância ao trabalho realizado, foi preciso realizar a construção de todos os elementos, justificando o objeto da pesquisa e o porquê do seu uso; assim, realizou-se a descrição de todos os elementos selecionados, como dizem Diehl e Tatim (2004, p. 54), que têm “[...] como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou então, o estabelecimento de relações entre variáveis”.

A pesquisa tem como seu objetivo de estudo mostrar de que maneira a realidade dessa pequena parcela da região se comporta. Por essa descrição, pode-se afirmar que o trabalho recai no método qualitativo, o qual visa a “caracterizar a realidade pesquisada, através de estudos e descrições” (CERVO; BERVIAN, 1996).

A observação sistemática e os métodos padronizados de coletas de dados são elementos que confirmam a inserção do trabalho no campo descritivo, pois ao se conhecer a realidade que os egressos do curso de Administração da UEFS, pode-se confirmar se o que determina os instrumentos legais (diretrizes curriculares nacionais e do curso de Administração), bem como os teóricos são realmente uma descrição da realidade da vida desses egressos.

Na verdade, as estratégias de investigação escolhidas em um projeto qualitativo têm uma enorme influência sobre os procedimentos que, mesmo nas estratégias, são nada uniformes. A observação do panorama dos procedimentos qualitativos mostra diversas perspectivas que variam desde o pensamento de justiça social (Denzin e Lincoln, 2005) até perspectivas ideológicas (Lather, 1991), posturas filosóficas (Schwandt, 2000) e diretrizes procedurais sistemáticas [...]. (CRESWELL, 2010, p.206).

O método cria uma relação mais próxima com o objeto de estudo, pois seu foco não está na numeração ou medição de dados, antes, na procura pelo conhecimento de maneira abrangente, utilizando para isso a inserção do pesquisador no universo da pesquisa, com um contato direto e interativo na busca de seus dados de maneira descritiva.

A abordagem qualitativa realiza uma aproximação fundamental e de intimidade entre sujeito e objeto, uma vez que ambos são da mesma natureza, envolvendo-os com empatia quanto aos motivos e às intenções a partir dos quais as ações, as estruturas e as relações tornam-se significativas.

A verdade é que o caminho da construção do método continua sendo o estudo do objeto real, o fenômeno social, produzindo uma imagem ou um modelo

pela ciência, utilizando um instrumental que é a metodologia. Assim estará a manipulação do objeto social com a capacidade de perceber a sua lógica e o seu sentido subjetivo, sem correr o risco de reduzir o entendimento do outro, na compreensão introspectiva desse pesquisador.

Na verdade, as ações humanas são as estruturas que transmitem significados nessa imbricação com o pesquisador, o qual, nesse processo interno de contradição, constrói a essência dos problemas reais, buscando que todas as etapas do processo de pesquisa produzam consciência crítica dentro do ponto de vista qualitativo, em uma abordagem dialética.

A cientificidade do método está em ser um regulador da possibilidade de se ultrapassar o nível de abstração, colocando limites conhecidos e sedimentados, mas sem recair nos instrumentos rígidos e pré-formatados, que não deixam condições de flexibilização na estrutura. O modelo é em si mesmo uma encruzilhada no que diz respeito a seu propósito, pois ao mesmo tempo em que é criador, é também destruidor. Por isso, precisa rever e retroceder na busca por novas visões, criando e construindo seu caminho. O objetivo é descobrir a melhor forma de compreender como a UEFS promove o desenvolvimento da região pelos seus egressos do curso de Administração, que é o objeto aqui estudado, por que ele mesmo é dinâmico e mutável todo o tempo.

O papel do pesquisador que trabalha no universo da ciência social aplicada é uma tarefa constante de sistematizar e desenvolver instrumentos e técnicas, com capacidade de tratar o simbólico, o significado, de tal maneira que possa sustentar a ideia de um campo de investigação.

O que fica bem claro é que não existe uma única maneira de executar a pesquisa social, pois há vários prismas de percepções do mesmo problema e diversos fenômenos e objetos que devem ser tratados cada qual de uma maneira, porém, pertinente às suas características e dificuldades, ganhando reforço com a utilização do caráter descritivo que dá maior abrangência ao objeto pesquisado, empreendendo e compreendendo o fenômeno complexo na sua totalidade. Por isso, haverá momentos nesta pesquisa em que serão utilizados instrumentos qualitativos e quantitativos, por eles andarem juntos, de acordo com as informações de Richardson et al. (1989).

4.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população a ser utilizada para esta pesquisa são os egressos da Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS) do seu curso de Administração. Para Malhotra (2006, p. 420), a população corresponde ao “agregado de todos os elementos, compartilhando algum conjunto de características comuns, que compõem o universo para o propósito do problema de pesquisa”. Barbetta (2003), por sua vez, define-a como um conjunto de elementos com determinadas características em comum.

De acordo com o sistema E-MEC do Ministério da Educação, no município de Feira de Santana existem atualmente várias instituições que oferecem o curso de Administração, tanto na modalidade presencial, como a distância (cf. Tabelas 3 e 4). Na modalidade presencial, são 6 (seis) as instituições registradas, sendo 2 (duas) universidades e 4 (quatro) faculdades. Desse grupo, com essa mesma característica de curso presencial, é de onde foi alocado o objeto da tese, que é a UEFS.

A referida universidade foi escolhida por ser a mais antiga no ensino de Administração, ter a maior estrutura, além de ser pública e gratuita, elementos que fizeram dela o foco ideal e, além disso, ser instrumento de política pública, na intensão de promover a oportunidade às pessoas da sociedade feirense o acesso ao ensino superior. O corte transversal no tempo feito para essa pesquisa é aquele pesquisado no momento empregado, seja no setor privado ou público.

Para esta pesquisa, a amostra escolhida foi aleatória, estratificada e proporcional, composta por dois grandes grupos, divididos em egressos do setor público e egressos do setor privado. De acordo com Barbetta (2003), a amostra é definida como o subconjunto da população ou do universo a ser pesquisado. Para Hair et al. (2005, p. 241), o que se chama de amostra aleatória “é um método direto de amostragem que atribui a cada elemento da população alvo igual probabilidade de ser selecionado”.

Por amostragem estratificada, entende-se dividir a população em composições com determinadas características ou estratos, podendo ser proporcional ou não. Conforme Barbetta (2003, p. 50), uma amostragem estratificada proporcional é quando “a proporcionalidade do tamanho de cada estrato da população é mantida na amostra” garantindo que cada elemento da população

“tenha a mesma probabilidade de pertencer a amostra”. O estrato principal desse estudo foi a divisão dos egressos em setor público e setor privado, porém, dentro dessa primeira divisão houve também outros substratos, para uma amostra aleatória estabelecida. Essa construção foi pensada para dar a possibilidade de uma melhor análise no momento que se tabulassem os resultados e, assim, com a soma das visões fragmentadas, fosse possível se construir o todo.

O tamanho da amostra foi construído com base na fórmula montada por Barbetta (2003, p. 60), “onde um primeiro cálculo [...] pode ser feito mesmo sem conhecer o tamanho da população através da seguinte expressão”:

$$n_0 = 1/E^2_0 \quad (1)$$

Quando se define o tamanho da população N, a fórmula para o cálculo da amostra fica desse jeito:

$$n = (N * n_0) / (N + n_0) \quad (2)$$

Onde:

N: número de elementos da população;

n: número de elementos da amostra;

n₀: primeira aproximação para o tamanho da amostra;

E₀: erro amostrável tolerável (que, para essa pesquisa foi de 10% ou seja, E = 0,1).

Assim, o cálculo apresenta o seguinte resultado.

$$n_0 = 1/(0,1)^2 = > n_0 = 100 \text{ egressos}$$

$$n = (250 * 100) / (250 + 100) = 71,43 \text{ egressos}$$

4.3 TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Cada trabalho de pesquisa tem a sua disposição uma grande variedade de dados, cabendo ao pesquisador verificar qual a melhor forma de coletá-los, conforme o perfil do que deseja desenvolver, visto que cada instrumento tem suas vantagens e desvantagens, como destacam Diehl e Tatim (2004). Hair et al. (2005, p. 157) afirmam que “os métodos de coleta de dados *“survey”* recaem em duas

categoriais amplas: administração de questionários para que o próprio respondente responda e entrevista”. Nesta pesquisa com os egressos do curso de Administração da UEFS, optou-se em utilizar um questionário estruturado, dividido em 9 (nove) partes, como elementos bases que compõem o todo do instrumento de coletas de dados primários.

A composição do questionário está disposta da seguinte forma sequencial:

- “Dados de controle”, em que é feita a identificação do respondente;
- “Atributos pessoais”, dispendo sobre alguns elementos da vida pessoal;
- “Percepção da vida pelo egresso”, isto é, qual a visão que ele tem sobre aspectos da sua vida;
- “Características que você desenvolveu durante a sua formação na graduação”, o primeiro bloco de questões no qual se trata da experiência no curso de Administração;
- “Progresso que você desenvolveu durante sua formação superior”, segundo bloco de questão que trata da formação, só que, nesse caso, já tentando descobrir o crescimento por ter feito a graduação em Administração;
- “Resultado de ter cursado Administração”, terceiro e penúltimo bloco de questões sobre o curso, sendo que esse traz os elementos do final da jornada do curso, com os ganhos da aprendizagem;
- “Avaliação do curso realizado”, um bloco de questões em que se faz a ligação entre o curso realizado e o mundo do trabalho;
- “Importância dada a diferentes aspectos do trabalho” – aqui o pesquisado demonstra a relação que tem com sua atividade; e, fechando o instrumento,

“Condição atual dos egressos no mercado de trabalho”, por meio do qual se obtêm as informações que completam as características do egresso.

Das três partes do questionário, já citadas, a primeira destina-se à obtenção de dados relacionados às características pessoais dos pesquisados; a segunda, pretende identificar a visão que se construiu sobre seu curso na UEFS; e na terceira,

buscam-se as informações quanto à adequação e à influência do curso no desenvolvimento pessoal e profissional do egresso.

O questionário, enquanto instrumento de coletas de dados, é considerado por Vergara (2000) como uma sequência de questões estruturadas e ordenadas a serem respondidas por escrito e sem a presença do pesquisador. Seu elemento diferenciador, que são os tipos de perguntas, podem ser: abertas, fechadas ou de múltipla escolha (DIEHL; TATIM, 2004).

O questionário utilizado neste estudo (Apêndice A) foi elaborado com base no trabalho de Stadtlober (2010). Para Hair et al., (2005, p. 157), “os questionários são usados para coletar dados quantitativos de um número maior de indivíduos de uma maneira relativamente rápida e conveniente”.

Para ajudar na interpretação e análise dos dados com fins a responder as questões orientadoras e ao problema da pesquisa, apresenta-se o Quadro 4, a seguir, uma construção do pesquisador com o propósito de demonstrar a inter-relação entre os objetivos específicos da pesquisa com cada parte do instrumento de coleta de dados, de maneira que seja possível construir suas finalidades.

Quadro 4 – Relação dos objetivos específicos da pesquisa *versus* elementos do instrumento de coleta de dados

Objetivos específicos da pesquisa	Bloco de perguntas do instrumento de coleta de dados	Finalidade
Analisar a percepção dos egressos do curso de Administração sobre sua vida;	Dados de controle; Atributos pessoais; Percepção da vida pelo egresso.	Identificar as características do egresso; Identificar como ele se percebe na sua vida atual.
Analisar a percepção dos egressos do curso de Administração sobre sua formação na graduação;	Características desenvolvidas durante a formação na graduação; Progresso desenvolvido durante a formação superior.	Identificar o desenvolvimento de atividades relacionadas à formação e se houve a incorporação dos elementos que o marco legal e os teóricos afirmam, como: competências, conhecimentos, habilidades e atitudes.
Analisar os impactos do curso de Administração na vida profissional dos egressos;	Resultado de ter cursado Administração; Avaliação do curso realizado.	Identificar a importância, adequação e deficiência percebida pelos egressos com relação à contribuição do curso para o desenvolvimento de características relacionadas ao desempenho profissional.
Verificar a condição atual dos egressos no mercado de trabalho.	Importância dada a diferentes aspectos do trabalho; Condição atual dos egressos no mercado de trabalho.	Identificar como o egresso se sente em relação ao seu trabalho e se a UEFS contribuiu para a sua vida e da região, após a conclusão do seu curso.

Fonte: Elaborado pelo autor, com dados da pesquisa.

Neste estudo, o procedimento de coleta de dados teve como ponto inicial a solicitação ao setor de diplomas da UEFS as listas dos formandos de 2007 a 2013, perfazendo um total de 11 turmas (lembrando que a formatura é por semestre e no último ano, 2013, só existia a lista do primeiro semestre, por causa da data em que ocorreu a coleta dos dados). Foi solicitado também o nome, telefone e e-mail das pessoas, assim totalizando uma população de 250 sujeitos a serem consultados.

O período de 2007 a 2013 foi escolhido porque, antes desse período, não existia o cadastro de e-mail dos egressos, o que poderia dificultar o contato com eles. O e-mail foi o meio escolhido para contatar a população definida, por causa da sua característica de serem mais rápidos o envio e o retorno dos questionários. Quando da ocorrência de o pesquisado não conseguir ser alcançado por estar desatualizado o seu endereço eletrônico, lançou-se mão do telefone para identificar

o e-mail correto e, novamente, ser enviado o questionário. As mensagens eletrônicas encaminhadas estão no Apêndice da pesquisa, informação que mostra como aconteceu o contato e de que maneira se formou a rede em prol de se conseguir a amostra desejada.

Para cada questionário respondido e recepcionado, o egresso recebia um e-mail de retorno agradecendo o seu esforço em participar da pesquisa. Foi também solicitado que ele falasse com seus antigos colegas de turma com os quais tivesse algum contato, para que respondessem a pesquisa, assim, em um esforço de solicitações e agradecimentos, foi se construindo uma rede em favor da pesquisa. Por esse motivo, se conseguiu alcançar um número maior que o calculado na amostra, que seria de 71 egressos, chegando-se a 100 egressos, divididos em 50 questionários do setor privado e 50 questionários do setor público, construindo assim uma relação de 40% da população pesquisada.

Antes de ser encaminhado para a população o questionário, este passou por um teste com uma amostra de 10 egressos, para verificar se os termos empregados eram facilmente entendidos pelos entrevistados; se as perguntas foram entendidas como deveriam ser; se as opções de resposta cobriam todas as possíveis alternativas e se havia objeção em responder algumas das perguntas. Somente após esse exame é que foi enviado para os demais, em arquivo Word, e, à medida que retornavam, eram impressos para facilitar a posterior tabulação dos dados.

4.4 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS

O computador é uma ferramenta que hoje se utiliza para auxiliar no tratamento estatístico na pesquisa quantitativa, de acordo com Diehl e Tatim (2004).

Após a coleta de dados, a fase seguinte da pesquisa é a análise e interpretação. A análise tem como objetivo organizar e resumir os dados de forma tal que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação. (GIL, 1989, p. 166).

O tratamento realizado nesta pesquisa foi a utilização da estatística com análise do percentual das respostas dadas, com a utilização do programa Excel, na montagem das tabelas que geraram os gráficos para serem construídas as análises descritivas desses elementos tabulados. O objetivo foi demonstrar quantas vezes

determinada resposta foi dada e quanto cada grupo de respostas de cada variável representa (percentualmente) em relação ao total de respostas.

Para Mattar (1996), a definição de uma escala Likert é quando o respondente atribui um peso de valor a uma determinada assertiva, ou seja, ele não concorda ou discorda simplesmente e sim oferece um grau de valor a essa concordância ou discordância. Para as respostas do questionário dessa pesquisa, utilizaram-se as seguintes escalas: no primeiro item, 1 – Insatisfeito, 2 – Pouco satisfeito, 3 – Satisfeito e 4 – Muito satisfeito. Para o item “Percepção da vida pelo egresso”, utilizou-se: 1 – Nunca, 2 – Ocasionalmente, 3 – às vezes, 4 – Frequentemente e 5 – Muito frequentemente. Para o item “Características que você desenvolveu durante a sua formação na graduação”; 1 – Não desenvolveu, 2 – Desenvolveu parcialmente, 3 – Não alterou, 4 – Desenvolveu e 5 – Muito desenvolvido. Para o item “Progresso que você desenvolveu durante sua formação superior”, 1 – Baixo, 2 – Alguma forma, 3 – Não alterou, 4 – Aumentou de alguma forma e 5 – Aumentou consideravelmente. Para o item “Resultado de ter cursado Administração”, 1 – Fraco, 2 – Fraco médio, 3 – Médio, 4 – Médio forte, 5 – Forte, igualmente para os itens “Avaliação do curso realizado” e “Importância dada a diferentes aspectos do trabalho”.

4.5 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Todo método tem limitações, segundo Vergara (2000, p. 59) “é saudável antecipar-se as críticas que o leitor poderá fazer ao trabalho, explicitando quais as limitações que o método escolhido oferece, mas que ainda assim o justificam como o mais adequado aos propósitos da investigação”.

Nesta pesquisa, especificamente, identificaram-se fatores como possíveis limitantes. O primeiro deve-se ao fato de não se conseguir com as empresas localizadas em Feira de Santana o contato dos egressos que fazem parte dos seus quadros de funcionários, não tendo sido possível levantar uma amostra do setor privado que representasse a distribuição ao longo da história dos egressos formados na UEFS no curso de Administração, como ocorreu na amostra do setor público.

A condição de se ter o contato dos egressos, conseguido junto a UEFS, dos anos de 2007 a 2013 é outro fator, pois só a partir dessa data é que existia o e-mail de contato das turmas que se formaram.

5 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Este capítulo tem o objetivo de analisar as respostas do instrumento de pesquisa que foi aplicado à amostra dos egressos do curso de Administração da Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS), num total de 100 questionários divididos em duas categorias distintas que formam os setores macro de atuação no mercado, o setor privado e o setor público, cada um com 50 questionários cada.

Assim, será possível verificar se as respostas que os egressos assinalaram demonstram que foram capazes tanto de absorver os conteúdos das disciplinas como de ter compreendido as suas aplicações técnico-científicas, vislumbrando esses conteúdos como ferramenta que serve de base na resolução de problemas e para o enfrentamento dos imprevistos do cotidiano de sua vida e do trabalho. Mais que isso, entender que não são esses o único modelo de competências, conhecimentos, habilidades e atitudes, pois, a cada momento que passa na vida, outros modelos são adquiridos.

A apresentação e análise dos dados coletados na pesquisa com os egressos formados nos anos de 2007 a 2013 foram organizadas de acordo com as oito categorias avaliadas. O instrumento foi composto por 100 questões divididas entre as seguintes categorias: Atributos pessoais; Percepção da vida pelo egresso; Características que você desenvolveu durante a sua formação na graduação; Progresso que você desenvolveu durante sua formação superior; Resultado de ter cursado Administração; Avaliação do curso realizado, Importância dada a diferentes aspectos do trabalho e Condições atuais do egresso no mercado de trabalho.

Durante os meses de junho, julho, agosto e setembro de 2013, foi encaminhado para o e-mail dos egressos o questionário a ser respondido. A cada retorno recebido, foram verificados o setor de atuação, se privado ou público, e assim registradas no sistema de planilha eletrônica Excel as respostas, para posterior tabulação de todos os questionários. Com isso, construíram-se duas grandes tabelas, cada uma consolidando cinquenta questionários respondidos, ou seja, cem egressos que retornaram com sua visão do que se estava pesquisando.

Através do programa Excel, foram tabulados os dados extraídos de cada questionamento feito e construídas as tabelas e os gráficos correspondentes para poder elucidar as interpretações necessárias e cumprir os objetivos estabelecidos,

respondendo ao questionamento feito na pesquisa. Todos os construtos foram analisados com base no Quadro 4, apresentado na metodologia, que mostra a ligação entre os elementos do questionário com os objetivos específicos e sua finalidade. Como cita Rabaglio (2004), o desempenho desejado desses dias passa pelo conhecimento, habilidades e atitudes individuais, que são as ferramentas que vão fazer a diferença nos resultados conseguidos, visto que se está no momento histórico das competências.

5.1 ATRIBUTOS PESSOAIS

A análise feita no conjunto “Atributos pessoais” levou em consideração seis itens, a saber: sexo; idade; cor; estado civil; posição na família e grau de instrução atual. Cada elemento foi analisado individualmente, na perspectiva de cada conjunto de respostas, setor privado e setor público, sendo depois construída a análise comparativa de cada elemento. A importância das respostas desse conjunto de elementos permitirá mostrar qual a característica marcante de cada setor, assim construindo o respondente padrão.

No Quadro 4, construído na metodologia, fez-se a relação entre os objetivos específicos da pesquisa com os elementos do instrumento de coleta de dados. Ali, o elemento “Atributos pessoais” está no objetivo específico da pesquisa que se refere a analisar a percepção dos egressos do curso de Administração sobre sua vida com a finalidade de identificar as características do egresso.

5.1.1 Sexo – Setor privado

Tabela 18 – Sexo setor privado

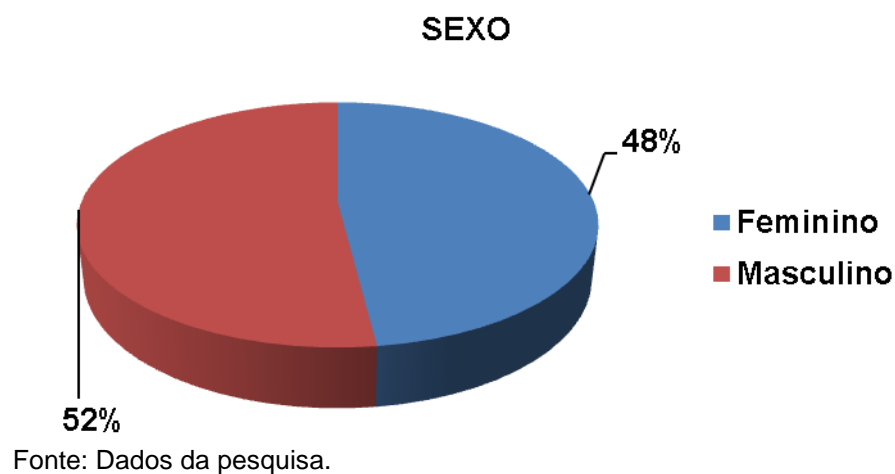
Sexo	Valor	Percentual
Feminino	24	48%
Masculino	26	52%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Como mostra a Tabela 18, o setor privado está dividido em relação ao sexo dos respondentes, com 24 do sexo feminino e 26 do sexo masculino; isso em

percentual corresponde a 48% de mulheres e 52% de homens, como mostra também o Gráfico 3.

Gráfico 3 – Sexo – Setor privado



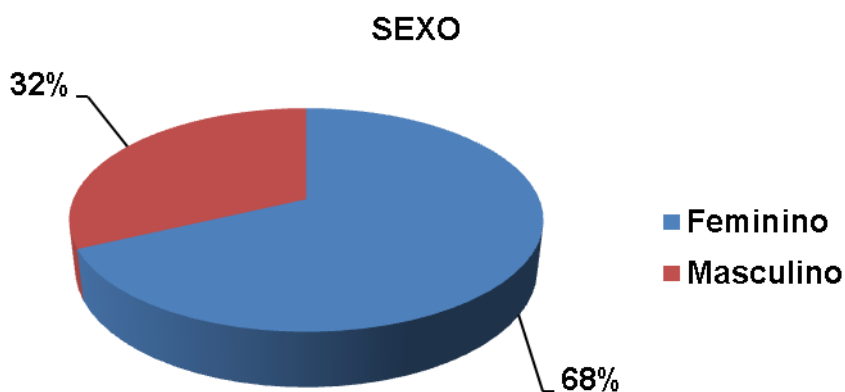
5.1.2 Sexo – Setor público

Tabela 19 – Sexo – Setor público

Sexo	Valor	Percentual
Feminino	34	68%
Masculino	16	32%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 4 – Sexo – Setor público



Fonte: Dados da pesquisa.

Como mostra a Tabela 19, o setor público está dividido em relação ao sexo dos respondentes com 34 pessoas do sexo feminino e 16 do sexo masculino; isso em percentual corresponde a 68% de mulheres e 32% de homens, como mostra também o Gráfico 4.

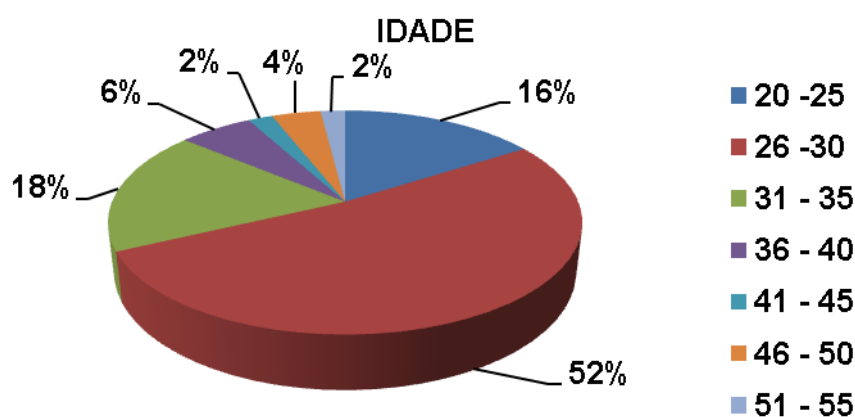
5.1.3 Idade – Setor privado

Tabela 20 – Idade – Setor privado

Idade	Valor	Percentual
20 -25	8	16%
26 -30	26	52%
31 – 35	9	18%
36 – 40	3	6%
41 – 45	1	2%
46 – 50	2	4%
51 – 55	1	2%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 5 – Idade – Setor privado



Fonte: Dados da pesquisa.

A característica da idade está dividida, como mostra a Tabela 20, em faixa etárias de cinco anos cada, começando na de 20 a 25 anos e indo até a de 51 a 55 anos. O número de respondentes do setor privado pela idade ficou assim distribuído: a faixa de 20 a 25 anos com 8, representando 16%; a faixa de 26 a 30 anos com 26, representando 52%; a faixa de 31 a 35 anos com 9, representando 18%; a faixa de 36 a 40 anos com 3, representando 6%; a faixa de 41 a 45 anos com 1,

representando 2%; a faixa de 46 a 50 anos com 2, representando 4% e a faixa de 51 a 55 anos com 1, representando 2%, como mostra também o Gráfico 5.

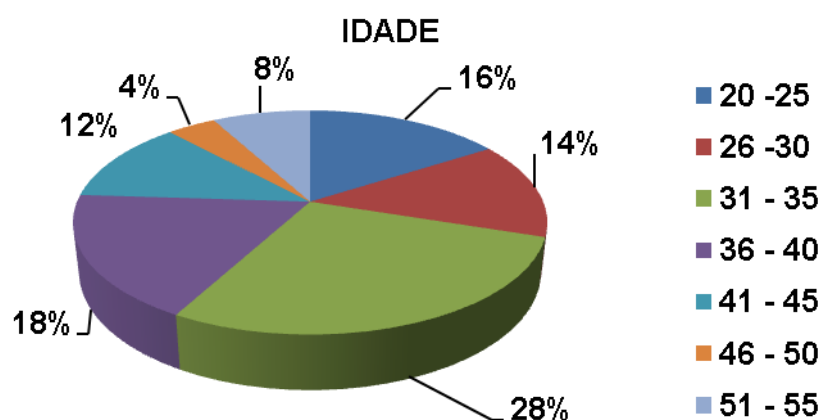
5.1.4 Idade – Setor público

Tabela 21 – Idade – Setor público

Idade	Valor	Percentual
20 -25	8	16%
26 -30	7	14%
31 – 35	14	28%
36 – 40	9	18%
41 – 45	6	12%
46 – 50	2	4%
51 – 55	4	8%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 6 – Idade – Setor público



Fonte: Dados da pesquisa.

A distribuição da idade no setor público, mostrado na Tabela 21, ficou da seguinte maneira: a faixa de 20 a 25 anos com 8, representando 16%; a faixa de 26 a 30 anos com 7, representando 14%; a faixa de 31 a 35 anos com 14, representando 28%; a faixa de 36 a 40 anos com 9, representando 18%; a faixa de 41 a 45 anos com 6, representando 12%; a faixa de 46 a 50 anos com 2, representando 4% e a faixa de 51 a 55 anos com 4, representando 8%, como mostra também o Gráfico 6.

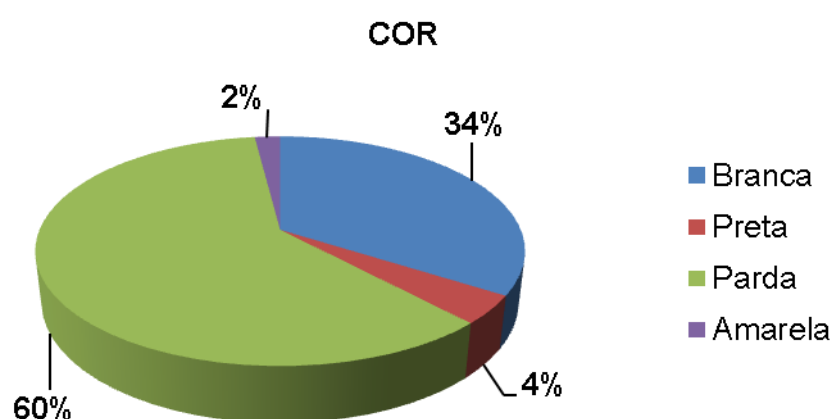
5.1.5 Cor – Setor privado

Tabela 22 – Cor – Setor privado

Cor	Valor	Percentual
Branca	17	34%
Preta	2	4%
Parda	30	60%
Amarela	1	2%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 7 – Cor – Setor privado



Fonte: Dados da pesquisa.

A variável cor está colocada com quatro tipos, mostrados na Tabela 22, sendo que os respondentes se definiram da seguinte maneira: do total dos 50 do setor privado, 17 se consideram de cor branca, o que representa em percentual de 34%; 2 se consideram de cor preta, o que representa em percentual de 4%; 30 se consideram de cor parda, o que representa em percentual de 60%; e 1 se considera de cor amarela, o que representa em percentual de 2%, como mostra também o Gráfico 7.

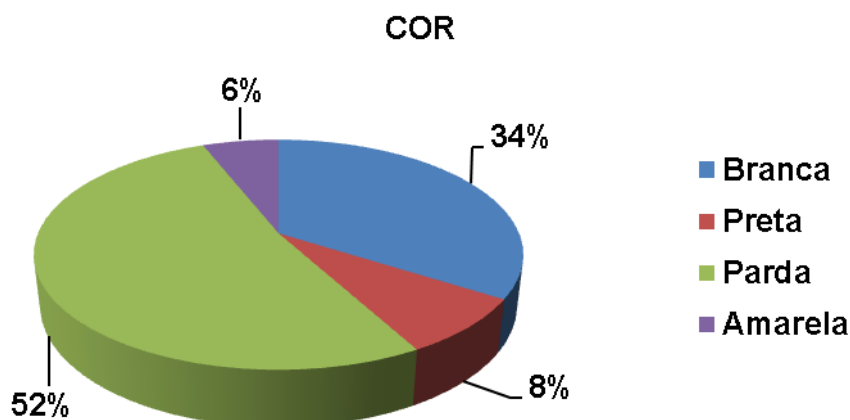
5.1.6 Cor – Setor público

Tabela 23 – Cor – Setor público

Cor	Valor	Percentual
Branca	17	34%
Preta	4	8%
Parda	26	52%
Amarela	3	6%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 8 – Cor – Setor público



Fonte: Dados da pesquisa.

A variável cor está colocada com quatro tipos, mostrados na Tabela 23, sendo que os respondentes se definiram da seguinte maneira: do total dos 50 do setor público, 17 se consideram de cor branca, que representa em percentual de 34%; 4 se consideram de cor preta, o que representa em percentual de 8%; 25 se consideram de cor parda, o que representa em percentual de 52%; e 3 se consideram de cor amarela, o que representa em percentual de 6%, como mostra também o Gráfico 8.

5.1.7 Estado civil – Setor privado

Tabela 24 – Estado civil – Setor privado

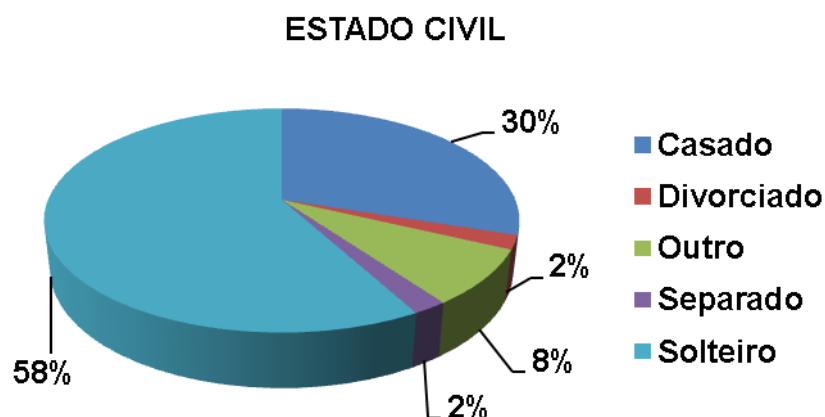
Estado Civil	Valor	Percentual
Casado	15	30%
Divorciado	1	2%
Outro	4	8%
Separado	1	2%
Solteiro	29	58%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Como mostra a Tabela 24, o estado civil dos respondentes do setor privado está dividido da seguinte maneira: casado, com um número de 15, correspondendo a 30%; divorciado, com um número de 1, correspondendo a 2%; outro, com um número de 4, correspondendo a 8%; separado, com um número de 1,

correspondendo a 2%; e solteiro, com um número de 29, correspondendo a 58%. Nota-se uma concentração de 88% dos respondentes de estado civil casado e solteiro, como mostra também o Gráfico 9.

Gráfico 9 – Estado civil – Setor privado



Fonte: Dados da pesquisa.

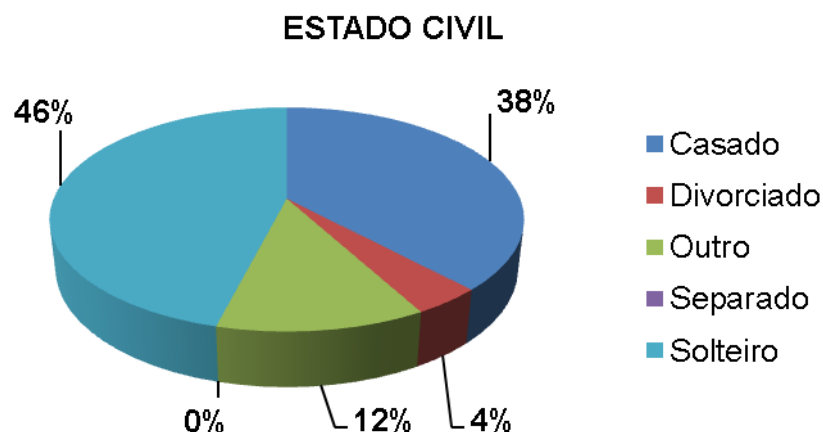
5.1.8 Estado civil – Setor público

Tabela 25 – Estado civil – Setor público

Estado Civil	Valor	Percentual
Casado	19	38%
Divorciado	2	4%
Outro	6	12%
Separado	0	0%
Solteiro	23	46%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 10 – Estado civil – Setor público



Fonte: Dados da pesquisa.

Como mostra a Tabela 25, o estado civil dos respondentes do setor público está dividido da seguinte maneira: casado, com um número de 19, correspondendo a 38%; divorciado, com um número de 2, correspondendo a 4%; outro, com um número de 6, correspondendo a 12%; e solteiro com um número de 23 correspondendo a 46%. Quanto ao item separado, não houve indicação (0%), notando-se a concentração de 84% de estado civil de casado e solteiro, como mostra também o Gráfico 10.

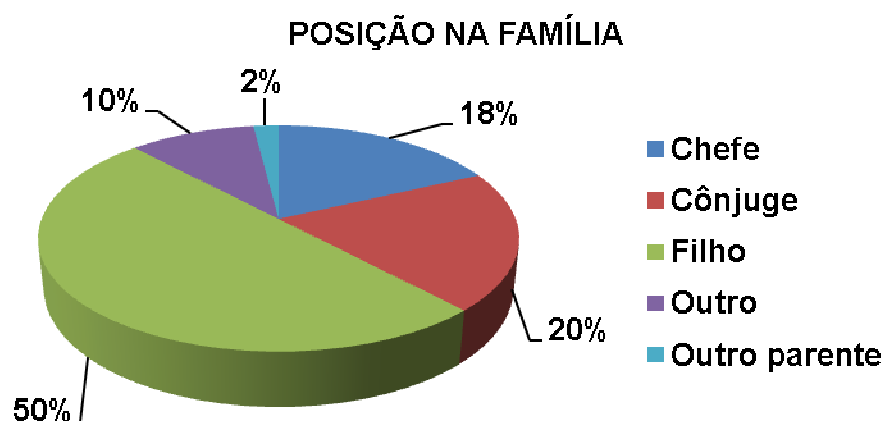
5.1.9 Posição na família – Setor privado

Tabela 26 – Posição na família – Setor privado

Posição na família	Valor	Percentual
Chefe	9	18%
Cônjuge	10	20%
Filho	25	50%
Outro	5	10%
Outro parente	1	2%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 11 – Posição na família – Setor privado



Fonte: Dados da pesquisa.

A distribuição da situação dos respondentes quanto a que posição estão na família no setor privado, mostrado na Tabela 26, está dividida assim: na qualidade de chefe, 9 respondentes, representando 18%; na qualidade de cônjuge, 10 respondentes, representando 20%; na qualidade de filho, 25 respondentes, representando 50%; na qualidade de outro, 5 respondentes, representando 10%, e na qualidade de outro parente, 1 respondente, representando 2%, como mostra também o Gráfico 11.

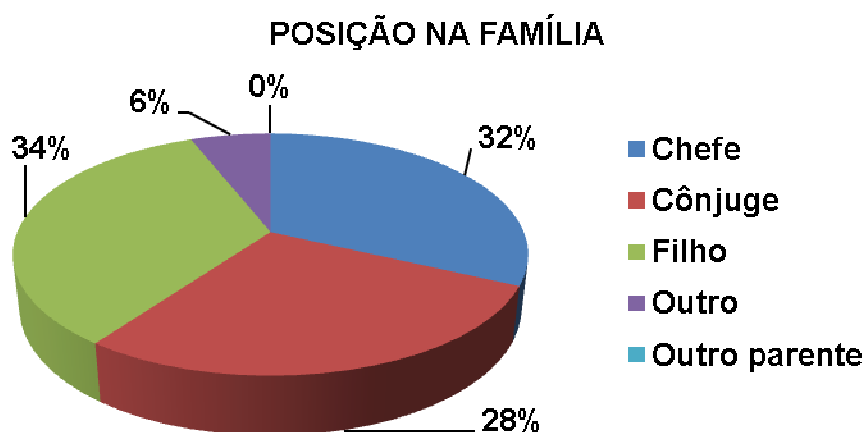
5.1.10 Posição na família – Setor público

Tabela 27 – Posição na família – Setor público

Posição na família	Valor	Percentual
Chefe	16	32%
Cônjuge	14	28%
Filho	17	34%
Outro	3	6%
Outro parente	0	0%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 12 – Posição na família – Setor público



Fonte: Dados da pesquisa.

A distribuição da situação dos respondentes sobre em que posição está na família, no setor público, mostrado na Tabela 27, está dividida assim: na qualidade de chefe, 16, representando 32%; na qualidade de cônjuge, 14, representando 28%; na qualidade de filho, 27, representando 34%; na qualidade de outro, 3, representando 6%; e na qualidade de outro parente, não houve resposta, representando 0%, como mostra também o Gráfico 12.

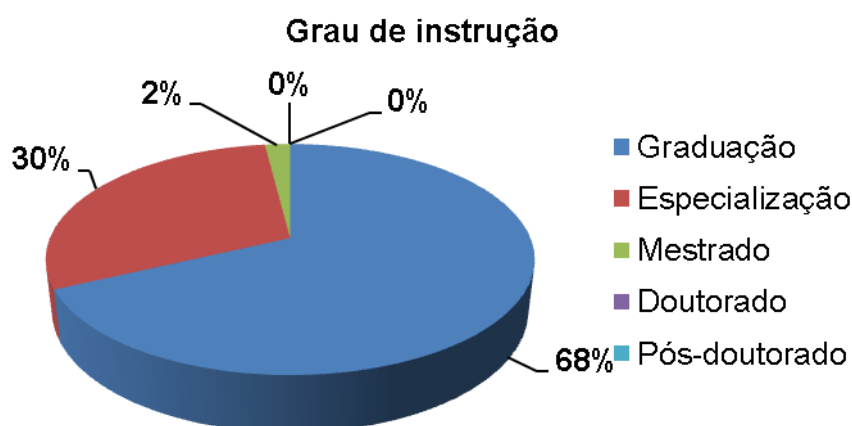
5.1.11 Grau de instrução atual – Setor privado

Tabela 28 – Grau de instrução atual – Setor privado

Grau de instrução atual	Valor	Percentual
Graduação	34	68%
Especialização	15	30%
Mestrado	1	2%
Doutorado	0	0%
Pós-doutorado	0	0%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 13 – Grau de instrução atual – Setor privado



Fonte: Dados da pesquisa.

Como mostra a Tabela 28, o grau de instrução dos respondentes do setor privado está dividido da seguinte maneira: graduação, com um número de 34, correspondendo a 68%; especialização, com um número de 15, correspondendo a 30%; mestrado, com um número de 1, correspondendo a 2%; doutorado e pós-doutorado não houve resposta, ambos, portanto, correspondendo a 0%, como mostra também o Gráfico 13.

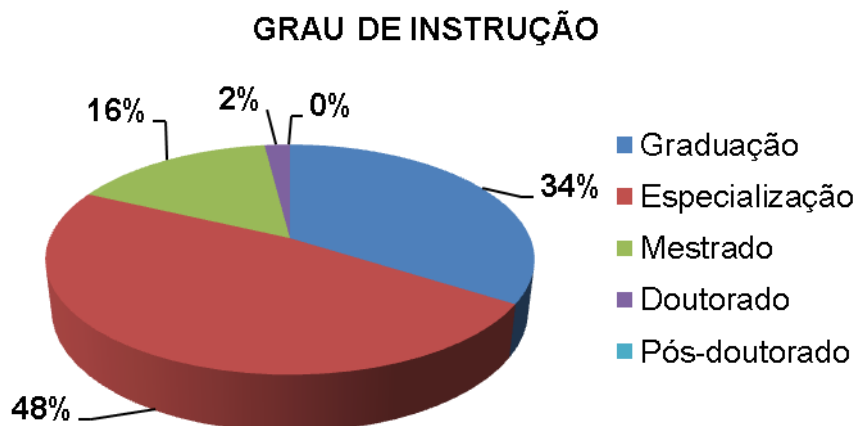
5.1.12 Grau de instrução atual – Setor público

Tabela 29 – Grau de instrução atual – Setor público

Grau de instrução atual	Valor	Percentual
Graduação	17	34%
Especialização	24	48%
Mestrado	8	16%
Doutorado	1	2%
Pós-doutorado	0	0%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 14 – Grau de instrução atual – Setor público



Fonte: Dados da pesquisa.

Como mostra a Tabela 29, o grau de instrução dos respondentes do setor público está dividido da seguinte maneira: graduação, com um número de 17, correspondendo a 34%; especialização, com um número de 24, correspondendo a 48%; mestrado, com um número de 8, correspondendo a 16%; doutorado, com um número de 1 correspondendo a 2%, e pós-doutorado sem nenhuma resposta, correspondendo a 0%, como mostra também o Gráfico 14.

5.1.13 Comparativo do construto atributos pessoais entre o setor privado versus setor público

Em relação ao sexo, quando do comparativo entre o setor privado e o setor público, pode-se verificar na demonstração dos percentuais existir diferença tanto na predominância de cada setor entre homens e mulheres como na diferença em cada um, ou seja, no setor privado, o percentual de homens é 52%, maior que o das mulheres (48%), com uma variação entre eles de 4%. Já no setor público, o percentual de homens é 32%, menor que o das mulheres, de 68%, com uma diferença entre eles de 36%. Essa informação demonstra que o setor privado apresenta tendência em ser um ambiente masculino por excelência, enquanto que no setor público – considerando-se a clássica posição das mulheres por se estudar mais –, o ambiente é mais feminino, determinado pela maior capacidade em aprovação nos certames necessários ao ingresso dos servidores públicos.

No que se refere ao item faixa etária, o comparativo do setor privado e público está demonstrado percentualmente em cada faixa os seguintes dados: a faixa de 20 a 25 anos com 16% e 16%; a faixa de 26 a 30 anos com 52% e 14%; a faixa de 31 a 35 anos com 18% e 28%; a faixa de 36 a 40 anos com 6% e 18%; a faixa de 41 a 45 anos com 2% e 12%; a faixa de 46 a 50 anos com 4% e 4% e a faixa de 51 a 55 anos com 2% e 8%. O que se observa é que, no setor privado, há uma concentração de idade nos níveis mais novos, que vão de 20 a 25 anos até a idade de 31 a 35 anos, somando-se um percentual de 86%; por sua vez, no público há uma distribuição mais equânime em quase todas as faixas etárias, só diminuindo bruscamente entre as idades de 46 a 50 anos e de 51 a 55 anos que, somadas, perfaz 12%, demonstrando que o setor privado tem preferência pelos mais jovens, e o público, por causa da estabilidade, retém o seu pessoal até idades mais avançadas.

O comparativo percentual do setor privado e público quanto à cor distribui-se da seguinte maneira: se consideram de cor branca 34% e 34%; se consideram de cor preta 4% e 8%; se consideram de cor parda 60% e 52% e se consideram de cor amarela 2% e 6%. Esses dados demonstram que a maioria dos respondentes dos dois setores se considera de cor parda, com percentuais de 60% e 52%, e que a cor branca tem o mesmo percentual de 34% nos dois setores.

Quanto ao estado civil, o que se pode verificar percentualmente no comparativo do setor privado e público são as seguintes constatações: casado, correspondendo a 30% e 38%; divorciado, correspondendo a 2% e 4%; outro, correspondendo a 8% e 12%; separado, correspondendo a 2% e 0%; e solteiro, correspondendo a 58% e 46%. A análise mostra que existe uma grande concentração em estado civil de casado e solteiro nos dois setores com 88% e 84%.

Em relação ao item posição na família, o comparativo entre o setor privado e o setor público verificou, na demonstração dos percentuais, a seguinte estrutura: como chefe, 18% e 32%; como cônjuge, 20% e 28%; como filho, 50% e 34%; como outro, 10% e 6%; e como outro parente, 2% e 0%. O que se observa nos dois levantamentos, tanto privado como público, é que se confirmam as respostas do elemento de estado civil, pois a posição de filho apresenta os maiores percentuais, com 50% e 34%.

O comparativo percentual do setor privado e público quanto o grau de instrução mostra a seguinte estrutura: graduação, com 68% e 34%; especialização, com 30% e 48%; mestrado, com 2% e 16%; doutorado com 0% e 2%; pós-doutorado com 0% e 0%. Observa-se com isso que, no setor público, há maior impulso para a busca de continuidade nos estudos, pois, enquanto no setor privado a maioria permanece somente com graduação, no setor público acontece uma distribuição nos vários níveis.

Depois de fazer o comparativo em cada elemento, separadamente, do construto “Atributos pessoais”, pode-se agora consolidar o respondente de cada setor com a característica marcante de cada item, montando-se o respondente padrão.

O respondente padrão do setor privado é de sexo masculino, com a idade entre 26 a 30 anos, se considera de cor parda, é solteiro, e está como filho na posição familiar, possuindo somente a graduação como grau de instrução. O respondente do setor público é do sexo feminino, com idade entre 31 a 35 anos, se considera de cor parda, é solteira, e está como filha na posição familiar, possuindo especialização como grau de instrução. Como mostram os parágrafos anteriores, existem diferenças entre os dois públicos que responderam ao questionário da pesquisa, mesmo que ambos os seguimentos tenham surgido do curso de Administração da UEFS. Uma justificativa para essa diferença está na influência exercida em cada profissional pelo seu ambiente de trabalho. Os dados consolidados são mostrados na síntese da Tabela 30.

Tabela 30 – Síntese do comparativo do construto atributos pessoais entre o setor privado *versus* setor público

	Item	Setor	Variável	Percentual	Relevante	
Atributos pessoais	Sexo	Privado	Feminino	48%	Masculino	52%
			Masculino	52%		
		Público	Feminino	68%	Feminino	68%
			Masculino	32%		
	Idade	Privado	20 – 25	16%	Faixa etária de 26 – 30	52%
			26 – 30	52%		
			31 – 35	18%		
			36 – 40	6%		
			41 – 45	2%		
			46 – 50	4%		
			51 – 55	2%		
			20 – 25	16%		
		Público	26 – 30	14%	Faixa etária de 31 – 35	28%
			31 – 35	28%		
			36 – 40	18%		
			41 – 45	12%		
			46 – 50	4%		
			51 – 55	8%		
	Cor	Privado	Branca	34%	Parda	60%
			Preta	4%		
			Parda	60%		
			Amarela	2%		
		Público	Branca	34%	Parda	52%
			Preta	8%		
			Parda	52%		
			Amarela	6%		
	Estado Civil	Privado	Casado	30%	Solteiro	58%
Divorciado			2%			
Outro			8%			
Separado			2%			
Solteiro			58%			
Público		Casado	38%	Solteiro	46%	
		Divorciado	4%			
		Outro	12%			
		Separado	0%			
		Solteiro	46%			
Posição na família	Privado	Chefe	18%	Filho	50%	
		Cônjuge	20%			
		Filho	50%			
		Outro	10%			
	Público	Outro parente	2%	Filho	34%	
		Chefe	32%			
		Cônjuge	28%			
		Filho	34%			
			Outro	6%		
			Outro parente	0%		

	Item	Setor	Variável	Percentual	Relevante	
Atributos pessoais	Sexo	Privado	Feminino	48%	Masculino	52%
			Masculino	52%		
		Público	Feminino	68%	Feminino	68%
			Masculino	32%		
	Idade	Privado	20 – 25	16%	Faixa etária de 26 – 30	52%
			26 – 30	52%		
			31 – 35	18%		
			36 – 40	6%		
			41 – 45	2%		
			46 – 50	4%		
		Público	51 – 55	2%	Faixa etária de 31 – 35	28%
			20 – 25	16%		
			26 – 30	14%		
			31 – 35	28%		
			36 – 40	18%		
			41 – 45	12%		
	Grau de instrução	Privado	46 – 50	4%	Graduação	68%
			51 – 55	8%		
			Graduação	68%		
			Especialização	30%		
Mestrado			2%			
Público		Doutorado	0%	Especialização	48%	
		Pós-doutorado	0%			
		Graduação	34%			
		Especialização	48%			
		Mestrado	16%			
		Doutorado	2%			
		Pós-doutorado	0%			

Fonte: Dados da pesquisa.

5.2 GRAU DE SATISFAÇÃO DA VIDA NA PERCEPÇÃO DO EGRESSO

A análise feita no conjunto “Percepção da vida pelo egresso” é formada por sete itens, que são: 1 – Vida em geral; 2 – Vida familiar; 3 – Qualidade das atividades de lazer; 4 – Quantidade de tempo para as atividades de lazer; 5 – Quantidade de tempo para dedicação à família; 6 – Cidade onde você mora; e 7 – Perspectivas de vida. Essa parte foi operacionalizada através de três elementos que conseguem representar todas as respostas, sendo os dois primeiros “vida em geral” e “perspectivas de vida”, que é o início e o final, respectivamente, da série de itens, mas cujas respostas apresentam o reflexo do que estão entre eles. O terceiro e último elemento é o conjunto de todas as respostas do quadro, mostrando quais deles tiveram maior e menor número de respostas.

No Quadro 4, construído na metodologia, o elemento “Percepção da vida pelo egresso” relaciona-se ao objetivo específico referente à análise da percepção dos egressos do curso de Administração sobre sua vida, tendo por finalidade identificar como ele se percebe na sua vida atual.

A importância dessas respostas está na confirmação de que o egresso da Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS), vinculado ao Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCIS) e ao Colegiado de Administração, que abriga seu curso, conseguiu absorver a missão delineada pela UEFS (2006a), conforme já explanada no subtópico 2.1.6.3 – Perfil desejado do egresso do curso de Administração, deste trabalho. Com isso, confirma-se que a instituição vem gerando cidadãos capazes de agir em prol de si e da comunidade com tudo que adquiriu na sua vida universitária.

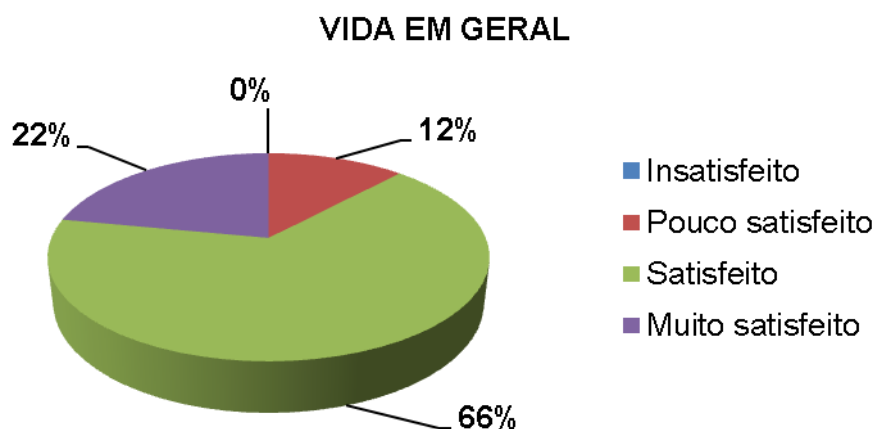
5.2.1 Vida em geral – Setor privado

Tabela 31 – Nível de satisfação da vida em geral – Setor privado

Vida em geral		
Alternativa	Valor	Percentual
Insatisfeito	0	0%
Pouco satisfeito	6	12%
Satisfeito	33	66%
Muito satisfeito	11	22%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 15 – Nível de satisfação da vida em geral – Setor privado



Fonte: Dados da pesquisa.

Como mostra a Tabela 31, o nível de satisfação da vida em geral dos respondentes do setor privado está dividido da seguinte maneira: Insatisfeito, com nenhuma resposta, correspondendo a 0%; Pouco satisfeito, com um número de 6, correspondendo a 12%; Satisfeito, com um número de 33, correspondendo a 66%; e Muito satisfeito, com um número de 11, correspondendo a 22%, como mostra também o Gráfico 15.

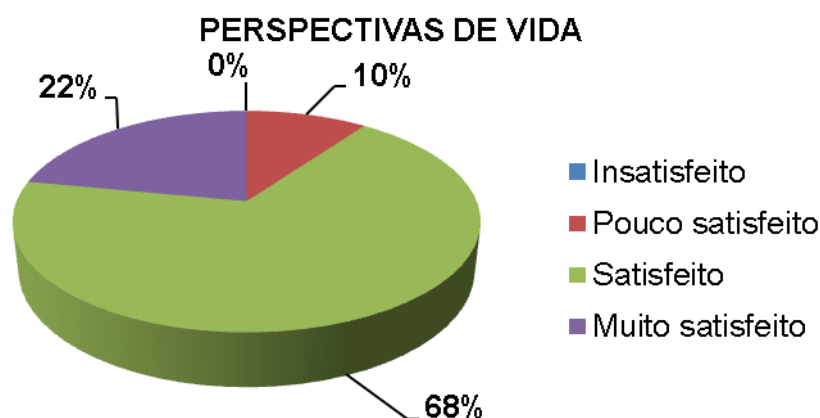
5.2.2 Perspectivas de vida – Setor privado

Tabela 32 – Nível de perspectivas de vida – Setor privado

Perspectivas de vida		
Alternativa	Valor	Percentual
Insatisfeito	0	0%
Pouco satisfeito	5	10%
Satisfeito	34	68%
Muito satisfeito	11	22%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 16 – Nível de perspectivas de vida – Setor privado



Fonte: Dados da pesquisa.

Como mostra a Tabela 32, o nível de perspectivas de vida dos respondentes do setor privado está dividido da seguinte maneira: Insatisfeito, sem nenhuma resposta, correspondendo a 0%; Pouco satisfeito, com um número de 5, correspondendo a 10%; Satisfeito, com um número de 34, correspondendo a 68%; e

Muito satisfeito, com um número de 11, correspondendo a 22%, como mostra também o Gráfico 16.

5.2.3 Percepção da vida pelo egresso – Setor privado

Tabela 33 – Percepção da vida pelo egresso – Setor privado

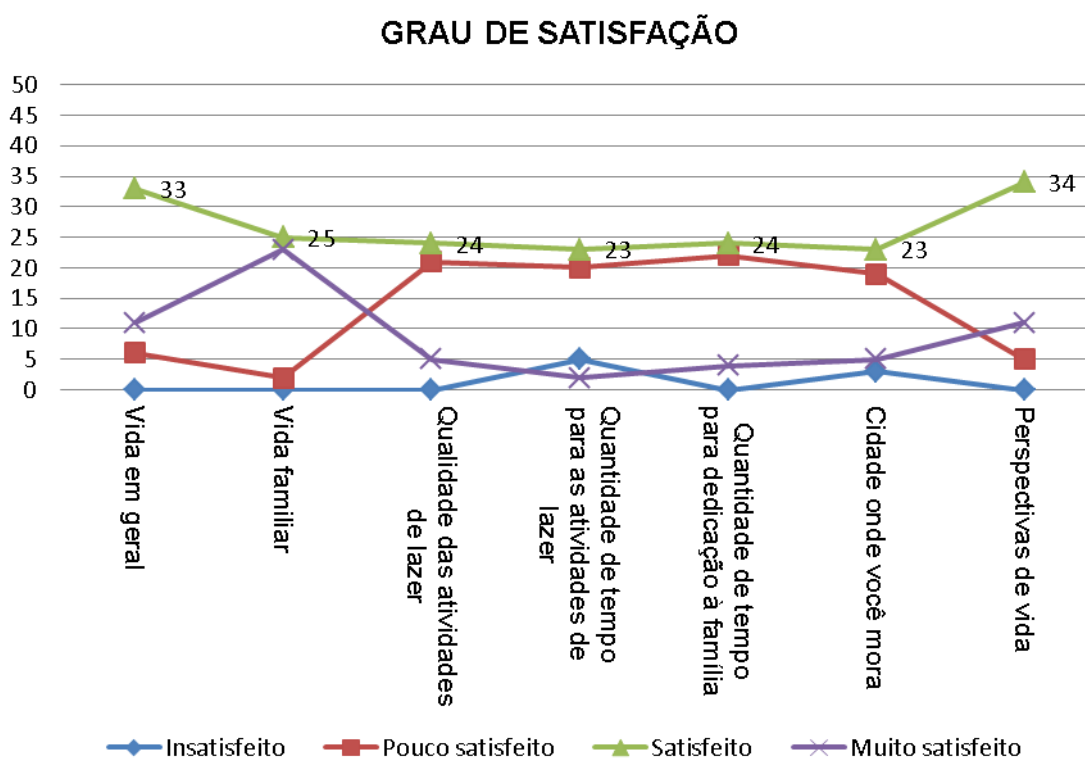
Alternativa	Itens							Total	%
	1	2	3	4	5	6	7		
Insatisfeito	0	0	0	5	0	3	0	8	2%
Pouco satisfeito	6	2	21	20	22	19	5	95	27%
Satisfeito	33	25	24	23	24	23	34	186	53%
Muito satisfeito	11	23	5	2	4	5	11	61	17%
Total	50	50	50	50	50	50	50	350	100%

Legenda:

1 – Vida em geral; 2 – Vida familiar; 3 – Qualidade das atividades de lazer; 4 – Quantidade de tempo para as atividades de lazer; 5 – Quantidade de tempo para dedicação à família; 6 – Cidade onde você mora; 7 – Perspectivas de vida.

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 17 – Nível de percepção da vida pelo egresso – Setor privado



Fonte: Dados da pesquisa.

Como ilustra o Gráfico 17, baseado nos dados da Tabela 33, o nível de percepção da vida pelo egresso respondente do setor privado está representando as linhas que passam pelos pontos que indicam o número de respostas dadas a cada um dos sete itens. Cada linha é a representação da escala Likert, montada em quatro graus: Insatisfeito; Pouco satisfeito; Satisfeito; e Muito satisfeito (sendo que, a partir deste item, em todos os gráficos de linha desse construto será utilizada essa escala).

A linha que mostra a maior concentração de respostas é “Satisfeito”, com um número de 33 para o item “Vida em geral”; 25 para o item “Vida familiar”; 24 para o item “Qualidade das atividades de lazer”; 23 para o item “Quantidade de tempo para as atividades de lazer”; 24 para o item “Quantidade de tempo para dedicação à família”; 23 para o item “Cidade onde você mora”; e, por último, 34 para o item “Perspectivas de vida”. Essa linha representa um número de respostas de 186 de um total de 350, representando um percentual de 53%, como mostra a Tabela 33.

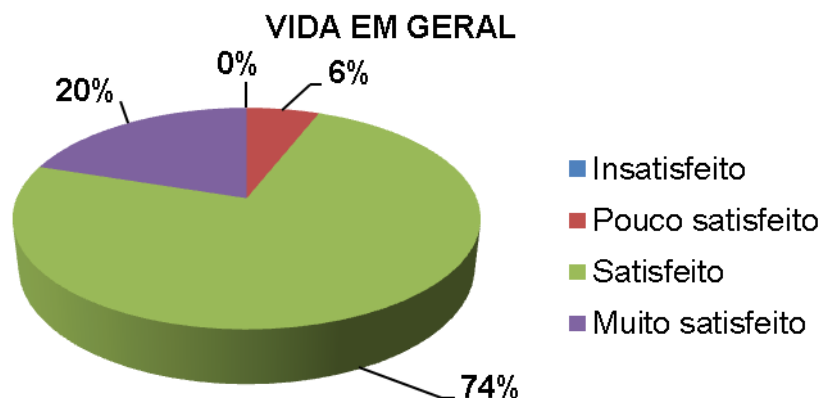
5.2.4 Vida em geral – Setor público

Tabela 34 – Nível de satisfação da vida em geral – Setor público

Vida em geral		
Alternativa	Valor	Percentual
Insatisfeito	0	0%
Pouco satisfeito	3	6%
Satisfeito	37	74%
Muito satisfeito	10	20%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 18 – Nível de satisfação da vida em geral – Setor público



Fonte: Dados da pesquisa.

Como mostra a Tabela 34, o nível de perspectivas de vida dos respondentes do setor público está dividido da seguinte maneira: Insatisfeito, com um número de 0 correspondendo a 0%; Pouco satisfeito, com um número de 3, correspondendo a 6%; Satisfeito, com um número de 37, correspondendo a 74%; e Muito satisfeito, com um número de 10, correspondendo a 20%, como mostra também o Gráfico 18.

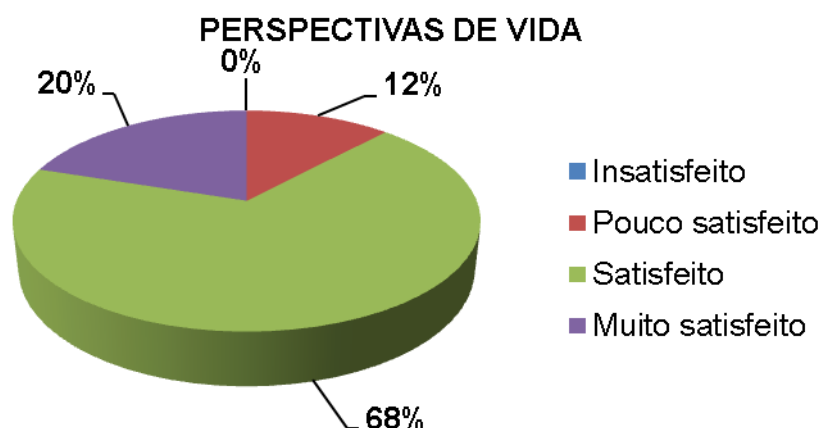
5.2.5 Perspectivas de vida – Setor público

Tabela 35 – Nível de perspectivas de vida – Setor público

Perspectivas de vida		
Alternativa	Valor	Percentual
Insatisfeito	0	0%
Pouco satisfeito	6	12%
Satisfeito	34	68%
Muito satisfeito	10	20%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 19 – Nível de perspectivas de vida – Setor público



Fonte: Dados da pesquisa.

Como mostra a Tabela 35, o nível de perspectivas de vida dos respondentes do setor público está dividido da seguinte maneira: Insatisfeito, correspondendo a 0% (nenhuma resposta); Pouco satisfeito, com um número de 6, correspondendo a

12%; Satisfeito, com um número de 34, correspondendo a 68%; e Muito satisfeito, com um número de 10, correspondendo a 20%, como mostra também o Gráfico 19.

5.2.6 Percepção da vida pelo egresso – Setor público

Tabela 36 – Percepção da vida pelo egresso – Setor público

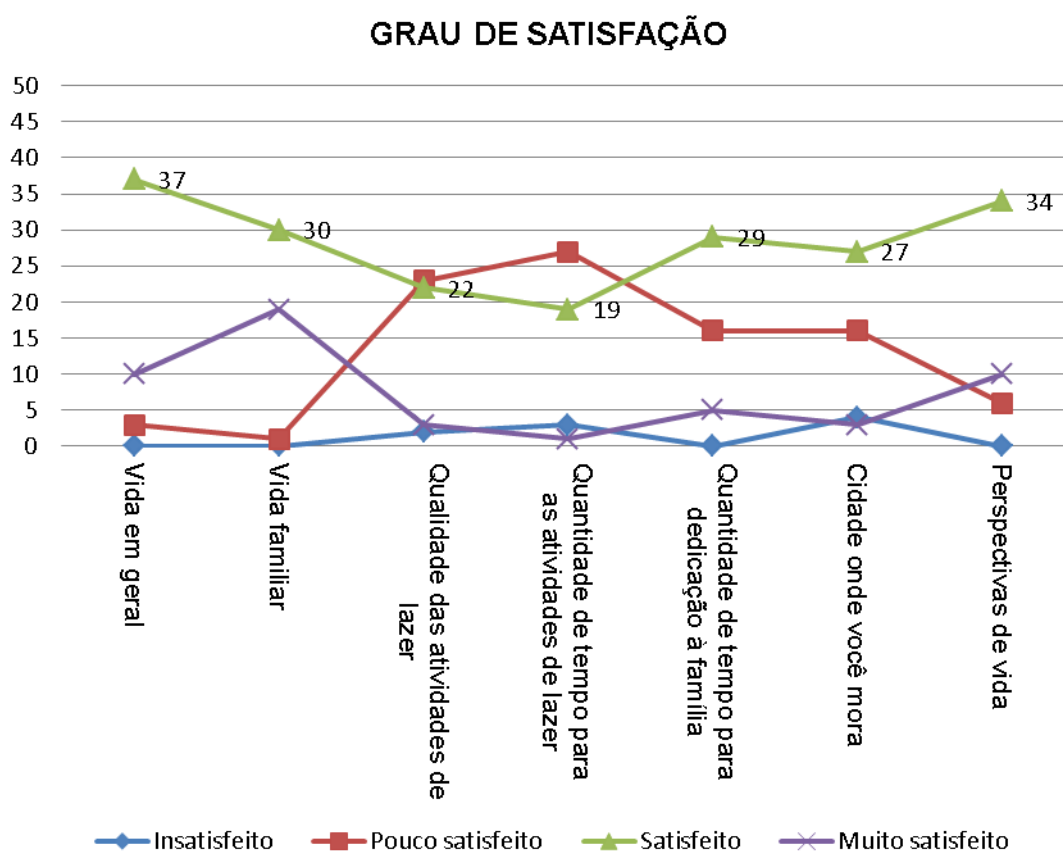
Alternativa	Itens							Total	%
	1	2	3	4	5	6	7		
Insatisfeito	0	0	2	3	0	4	0	9	3%
Pouco satisfeito	3	1	23	27	16	16	6	92	26%
Satisfeito	37	30	22	19	29	27	34	198	57%
Muito satisfeito	10	19	3	1	5	3	10	51	15%
Total	50	50	50	50	50	50	50	350	100%

Legenda:

1 – Vida em geral; 2 – Vida familiar; 3 – Qualidade das atividades de lazer; 4 – Quantidade de tempo para as atividades de lazer; 5 – Quantidade de tempo para dedicação à família; 6 – Cidade onde você mora; 7 – Perspectivas de vida.

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 20 – Nível de Percepção da vida pelo egresso - setor público



Fonte: Dados da pesquisa.

A linha que mostra a maior concentração de respostas é a de “Satisfeito”, com um número de 37, para o item “Vida em geral”; 30 para o item “Vida familiar”; 22 para o item “Qualidade das atividades de lazer”; 19 para o item “Quantidade de tempo para as atividades de lazer”; 29 para o item “Quantidade de tempo para dedicação à família”; 27 para o item “Cidade onde você mora” e por último 34 para o item “Perspectivas de vida”. Essa linha representa um número de resposta de 198 de um total de 350, ou seja, com percentual de 57%, como mostra a Tabela 36.

5.2.7 Comparativo do construto grau de satisfação da vida na percepção do egresso entre o setor privado *versus* setor público

O comparativo percentual do nível de satisfação da vida em geral do setor privado e público, mostrado nos Gráficos 15 e 18, são os seguintes valores: Insatisfeito, com 0% e 0%; Pouco satisfeito, com 12% e 0%; Satisfeito, com 66% e 68%; e Muito satisfeito, com 22% e 22%. A maioria dos respondentes de ambos os setores se considera “Satisfeito” e “Muito satisfeito”, com percentuais que somam 88% para o setor privado e 90% para o setor público.

Quanto ao comparativo percentual do setor privado e público no nível de perspectivas de vida, espelhado nos Gráficos 16 e 19, distribui-se da seguinte maneira: Insatisfeito, com 0% e 0%; Pouco satisfeito, com 10% e 12%; Satisfeito, com 68% e 68%; e Muito satisfeito, com 22% e 20%. Os dados demonstram que existe uma crença no crescimento na vida dos egressos, já que a maioria dos respondentes de ambos os setores se considera satisfeito e muito satisfeito, com percentuais que somam 90% e 88% para privado e para público respectivamente, evidenciando que eles acreditam que vão evoluir em suas vidas.

Já os Gráficos de linha 17 e 20, que espelham todas as variáveis do construto usadas para medir a percepção da vida do egresso nos dois setores, demonstram que a linha de maior concentração de resposta é a de “Satisfeito”. O número de resposta comparativo entre os setores privado e público está distribuído da seguinte maneira: para a variável “Vida em geral” 33 e 37; para a variável “Vida familiar”, 25 e 30; para a variável “Qualidade das atividades de lazer”, 24 e 22; para a variável “Quantidade de tempo” para as atividades de lazer, 24 e 19; para a variável “Quantidade de tempo para dedicação à família”, 24 e 29; para a variável “Cidade onde você mora”, 23 e 27; e, por último, para a variável “Perspectiva de vida”, 34 e

34. A resposta de maior percentual, como mostram as Tabelas 33 e 36, foram, no setor privado, 53% e no setor público, 57%, ou seja, dos sete itens do construto na linha de “Satisfeito”, há valor maior em dois itens para o setor privado, maior valor em quatro itens para o setor público e um item de valor igual para os dois, distribuição que tem como consequência o percentual do público ser maior que o privado. O que se pode extrair desse espelho comparativo é que, no geral, tanto um grupo como o outro grupo tem bom nível de satisfação no construto “Percepção da vida”.

Assim, o egresso da UEFS, no curso de Administração, está realmente sendo pensado como o ser humano completo, sem separação entre o profissional e o pessoal, um cidadão capaz de atuar na sua vida com os elementos, competências, conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos na instituição, sendo capaz de atender o que pressupõe o papel de um administrador no gerenciamento, controle e direção de sua vida. Todos os dados são mostrados na síntese da Tabela 37.

Tabela 37 – Síntese do Comparativo do construto grau de satisfação da vida na percepção do egresso entre o setor privado *versus* setor público

	Item	Setor	Grau	Percentual	Relevante	
Grau de satisfação da vida na percepção do egresso	Vida em geral	Privado	Insatisfeito	0%	Satisfeito e Muito satisfeito	88%
			Pouco satisfeito	12%		
			Satisfeito	66%		
		Muito satisfeito	22%	Satisfeito e Muito satisfeito	90%	
		Público	Insatisfeito			0%
			Pouco satisfeito			0%
	Satisfeito		68%			
	Perspectivas de vida	Privado	Muito satisfeito	22%	Satisfeito e Muito satisfeito	90%
			Insatisfeito	0%		
			Pouco satisfeito	10%		
		Público	Satisfeito	68%	Satisfeito e Muito satisfeito	88%
			Muito satisfeito	22%		
			Insatisfeito	0%		
	Percepção da vida pelo egresso	Privado	Pouco satisfeito	27%	Satisfeito	53%
			Satisfeito	53%		
			Muito satisfeito	17%		
		Público	Insatisfeito	3%	Satisfeito	57%
			Pouco satisfeito	26%		
Satisfeito			57%			
			Muito satisfeito	15%		

Fonte: Dados da pesquisa.

5.3 CARACTERÍSTICAS DESENVOLVIDAS DURANTE A FORMAÇÃO NA GRADUAÇÃO

A análise feita no conjunto “Características que você desenvolveu durante a sua formação na graduação” é formada por vinte e dois itens, que são: 1 – As atividades em sala de aula eram claramente explicadas; 2 – As atividades em sala de aula eram relatadas um para o outro; 3 – Havia colaboração e parceria entre os colegas para o desenvolvimento dos trabalhos; 4 – Alunos ensinavam e aprendiam uns com os outros; 5 – Existiam oportunidades para trabalharem em grupos; 6 – Você se sentia encorajado para apresentar soluções quando os problemas surgiam em sala de aula; 7 – Você teve oportunidades de colocar em prática as qualificações que desenvolveu; 8 – Você discutia ideias com os colegas em sala de aula; 9 – Você recebia retorno sobre os trabalhos realizados em aula (avaliação); 10 – O professor apresentava propostas de reforço em sala de aula, quando surgiam dificuldades no conteúdo; 11 – O professor frequentemente apresentava retorno sobre os trabalhos realizados; 12 – Você se sentia desafiado pelos seus professores; 13 – Os seus professores guiavam o desenvolvimento dos alunos; 14 – Os seus professores ministravam aulas mais expositivas; 15 – O tratamento recebido pelos acadêmicos dos professores era igualitário; 16 – Havia interação de professores com alunos fora do ambiente de sala de aula; 17 – Havia interação dos alunos uns com outros fora do ambiente de sala de aula; 18 – Nos seus estudos houve maior ênfase no trabalho teórico; 19 – Nos seus estudos houve maior ênfase no trabalho prático; 20 – Maior ênfase na apresentação escrita; 21 – Maior ênfase na apresentação oral; 22 – Maior ênfase na apresentação de trabalhos em grupo

Esse construto foi dividido em três subconstrutos, que ficaram identificados da seguinte maneira: a primeira parte, que compreende os oito primeiros elementos, é nomeada como *aluno ator*, pois retrata a participação ativa no processo de aprendizagem e organização do estudo; a segunda é chamada de *professor ator*, parte na qual estão incluídos os itens de nove a dezesseis, na qual a relação e o trabalho de aprendizado são feitas pelo professor e, por último, a terceira parte, que é a inter-relação entre os alunos *versus* alunos, que compreende os últimos seis elementos, onde se mostra como o grupo aprendia com ajuda do relacionamento entre eles.

No Quadro 4, exposto na seção de Metodologia, o elemento “Características que você desenvolveu durante a sua formação na graduação” está no objetivo específico da pesquisa referente à análise da percepção dos egressos do curso de Administração sobre sua formação na graduação, com a finalidade de identificar o desenvolvimento de atividades relacionadas à formação e se houve a incorporação dos elementos que o marco legal e os teóricos afirmam, como: competências, conhecimentos, habilidades e atitudes.

Essa construção das respostas do conjunto de vinte e duas interrogações deve refletir o que Fleury e Fleury (2000, p.21) propõem: “um saber responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar; transferir conhecimentos, recursos, habilidades que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”, que é a confirmação desse constructo teórico e também o que determinam as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração (2004) no seu artigo 3º:

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

O que os egressos indicam em suas respostas vai ao encontro das características desejadas para o profissional de Administração, citadas por Fleury e Fleury (2000), e das Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração (2004), confirmando que o curso de Administração e a UEFS cumprem o seu papel de formar cidadãos capazes de levar o crescimento para o ambiente da região.

Mesmo com a separação das questões em três subconstructos, para uma melhor compreensão e maior detalhamento sobre as respostas do instrumento de coleta, o procedimento de análise se mantém como foi feito no item anterior, com a estrutura fundamental da pesquisa (análise do setor privado, seguido pelo setor público), e, por último, a análise comparativa entre os setores como fechamento a

fim de se conhecerem as diferenças e similaridades entre as duas grandes variáveis estudadas.

5.3.1 Aluno ator – Setor privado

Tabela 38 – Aluno ator egresso - Setor privado

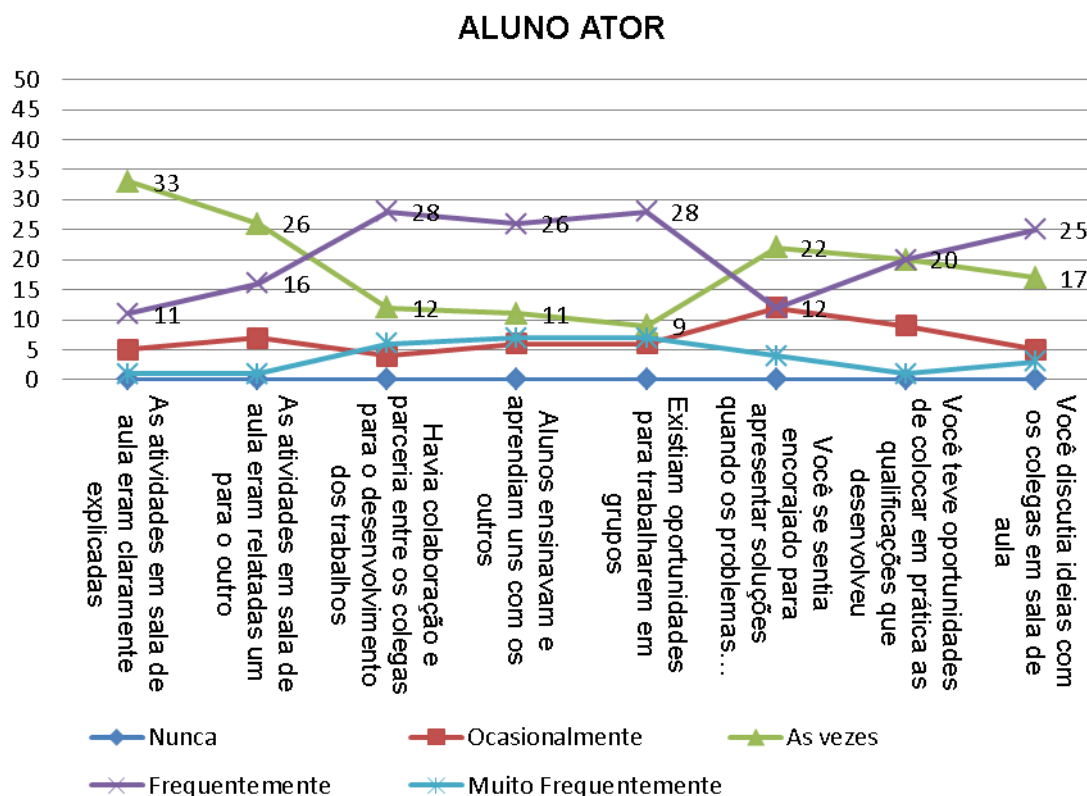
Alternativa	ALUNO ATOR								Total	%	
	1	2	3	4	5	6	7	8			
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Ocasionalmente	5	7	4	6	6	12	9	5	54	14%	
Às vezes	33	26	12	11	9	22	20	17	150	38%	
Frequentemente	11	16	28	26	28	12	20	25	166	42%	
Muito Frequentemente	1	1	6	7	7	4	1	3	30	8%	
Total	50	50	50	50	50	50	50	50	400	100%	

Legenda:

1 – As atividades em sala de aula eram claramente explicadas; 2 – As atividades em sala de aula eram relatadas um para o outro; 3 – Havia colaboração e parceria entre os colegas para o desenvolvimento dos trabalhos; 4 – Alunos ensinavam e aprendiam uns com os outros; 5 – Existiam oportunidades para trabalharem em grupos; 6 – Você se sentia encorajado para apresentar soluções quando os problemas surgiam em sala de aula; 7 – Você teve oportunidades de colocar em prática as qualificações que desenvolveu; 8 – Você discutia ideias com os colegas em sala de aula.

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 21 – Aluno ator egresso - Setor privado



Fonte: Dados da pesquisa.

Como mostram a Tabela 38 e o Gráfico 21, em cada uma das linhas que passam pelos pontos que indicam o número de respostas dadas encontra-se a representação da escala Likert, montada da seguinte forma: Nunca; Ocasionalmente; Às vezes; Frequentemente; e Muito frequentemente, ou seja, em todos os gráficos e tabelas desse construto será usada essa escala.

As linhas no Gráfico 21 que mostram a maior concentração de resposta são: “Às vezes” e “Frequentemente”, com um número de respostas de 44 para o item “As atividades em sala de aula eram claramente explicadas”; 42 para o item “Atividades em sala de aula eram relatadas um para o outro”; 40 para o item “Havia colaboração e parceria entre os colegas para o desenvolvimento dos trabalhos”; 37 para o item “Alunos ensinavam e aprendiam uns com os outros”; 37 para o item “Existiam oportunidades para trabalharem em grupos”; 36 para o item “Você se sentia encorajado para apresentar soluções quando os problemas surgiam em sala de aula”; 40 para o item “Você teve oportunidades de colocar em prática as qualificações que desenvolveu”; 42 para o item “Você discutia ideias com os colegas em sala de aula”. Essas linhas representam um número de respostas de 316, de um total de 400, significando a soma percentual de 80%, como mostra a Tabela 38.

5.3.2 Professor ator – Setor privado

Tabela 39 – Professor ator egresso - Setor privado

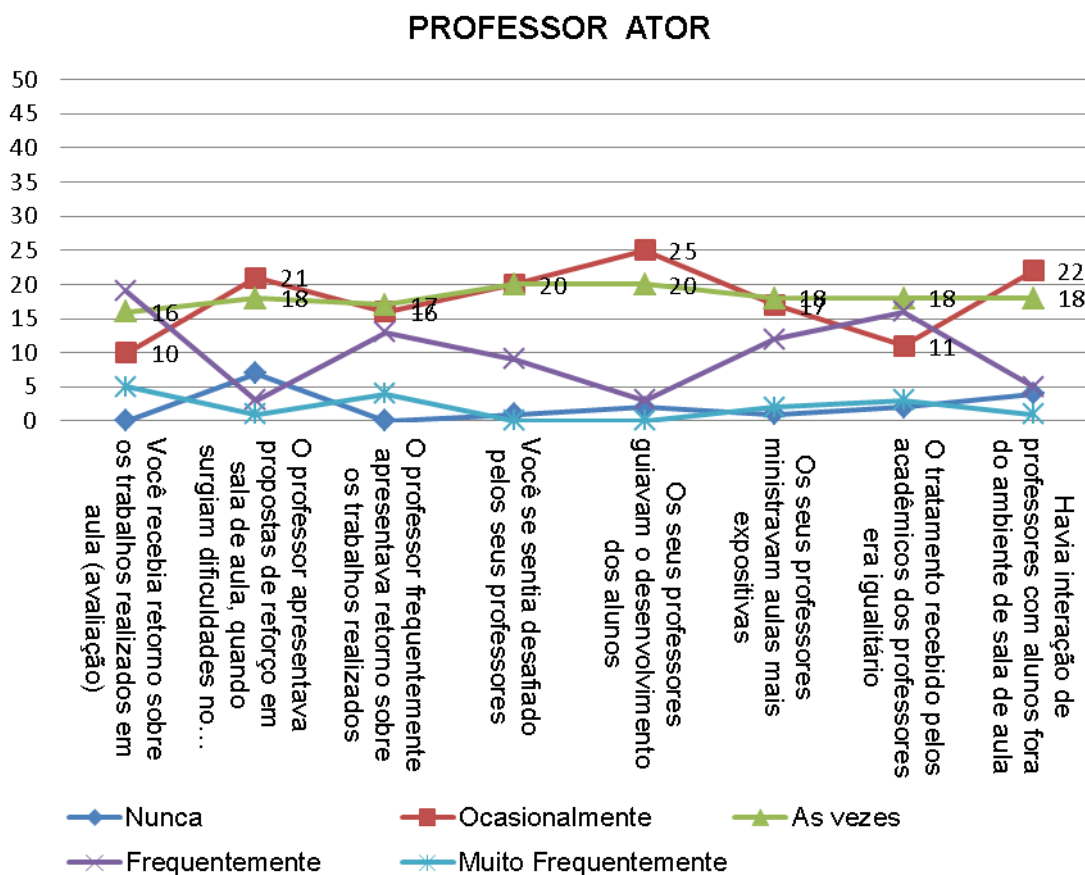
Alternativa	PROFESSOR ATOR								Total	%
	9	10	11	12	13	14	15	16		
Nunca	0	7	0	1	2	1	2	4	17	4%
Ocasionalmente	10	21	16	20	25	17	11	22	142	36%
Às vezes	16	18	17	20	20	18	18	18	145	36%
Frequentemente	19	3	13	9	3	12	16	5	80	20%
Muito Frequentemente	5	1	4	0	0	2	3	1	16	4%
Total	50	50	50	50	50	50	50	50	400	100%

Legenda:

9 – Você recebia retorno sobre os trabalhos realizados em aula (avaliação); 10 – O professor apresentava propostas de reforço em sala de aula, quando surgiam dificuldades no conteúdo; 11 – O professor frequentemente apresentava retorno sobre os trabalhos realizados; 12 – Você se sentia desafiado pelos seus professores; 13 – Os seus professores guiavam o desenvolvimento dos alunos; 14 – Os seus professores ministravam aulas mais expositivas; 15 – O tratamento recebido pelos acadêmicos dos professores era igualitário; 16 – Havia interação de professores com alunos fora do ambiente de sala de aula.

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 22 – Professor ator egresso - Setor privado



Fonte: Dados da pesquisa.

As linhas no Gráfico 22 que mostram a maior concentração de resposta são “Ocasionalmente” e “Às vezes”, com um número de respostas de 26 para o item “Você recebia retorno sobre os trabalhos realizados em aula (avaliação)”; 39 para o item “O professor apresentava propostas de reforço em sala de aula, quando surgiam dificuldades no conteúdo”; 33 para o item “O professor frequentemente apresentava retorno sobre os trabalhos realizados”; 40 para o item “Você se sentia desafiado pelos seus professores”; 45 para o item “Os seus professores guiavam o desenvolvimento dos alunos”; 35 para o item “Os seus professores ministravam aulas mais expositivas”; 29 para o item “O tratamento recebido pelos acadêmicos dos professores era igualitário”; 40 para o item “Havia interação de professores com alunos fora do ambiente de sala de aula”. Essas linhas representam um número de resposta de 287, de um total de 400, significando a soma percentual de 72%, como mostra a Tabela 39.

5.3.3 Inter-relação aluno *versus* aluno – Setor privado

Tabela 40 – Inter-relação aluno *versus* aluno egresso – Setor privado

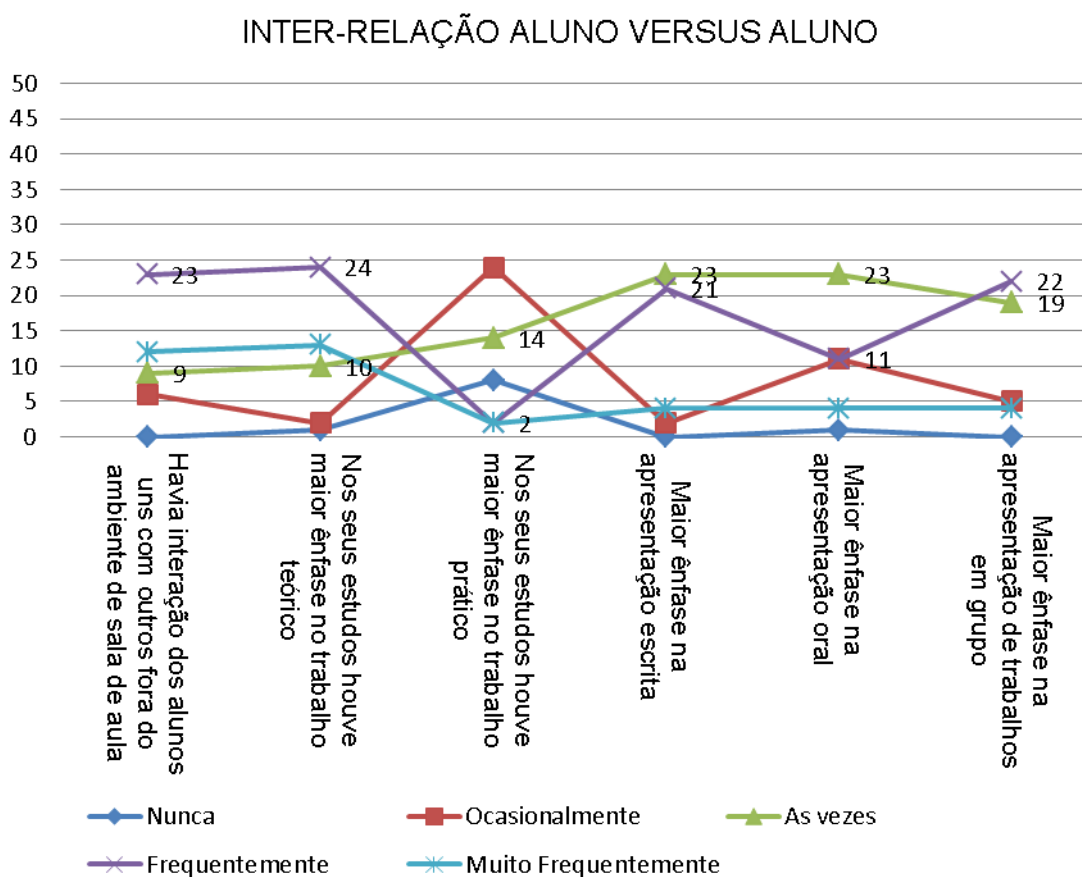
INTER-RELAÇÃO ALUNO VERSUS ALUNO								
Alternativa	17	18	19	20	21	22	Total	%
Nunca	0	1	8	0	1	0	10	3%
Ocasionalmente	6	2	24	2	11	5	50	17%
Às vezes	9	10	14	23	23	19	98	33%
Frequentemente	23	24	2	21	11	22	103	34%
Muito Frequentemente	12	13	2	4	4	4	39	13%
Total	50	50	50	50	50	50	300	100%

Legenda:

17 – Havia interação dos alunos uns com outros fora do ambiente de sala de aula; 18 – Nos seus estudos houve maior ênfase no trabalho teórico; 19 – Nos seus estudos houve maior ênfase no trabalho prático; 20 – Maior ênfase na apresentação escrita; 21 – Maior ênfase na apresentação oral; 22 – Maior ênfase na apresentação de trabalhos em grupo.

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 23 – Inter-relação aluno *versus* aluno egresso do setor privado



Fonte: Dados da pesquisa.

As linhas do Gráfico 23 que mostram a maior concentração de resposta são nos graus “Às vezes” e “Frequentemente”, com um número de respostas de 32 para

o item “Havia interação dos alunos uns com outros fora do ambiente de sala de aula”; 34 para o item “Nos seus estudos houve maior ênfase no trabalho teórico”; 16 para o item “Nos seus estudos houve maior ênfase no trabalho prático”; 44 para o item “Maior ênfase na apresentação escrita”; 34 para o item “Maior ênfase na apresentação oral”; 41 para o item “Maior ênfase na apresentação de trabalhos em grupo”. Essas linhas representam um número de resposta de 201, de um total de 300, significando a soma percentual de 67%, como mostra a Tabela 40.

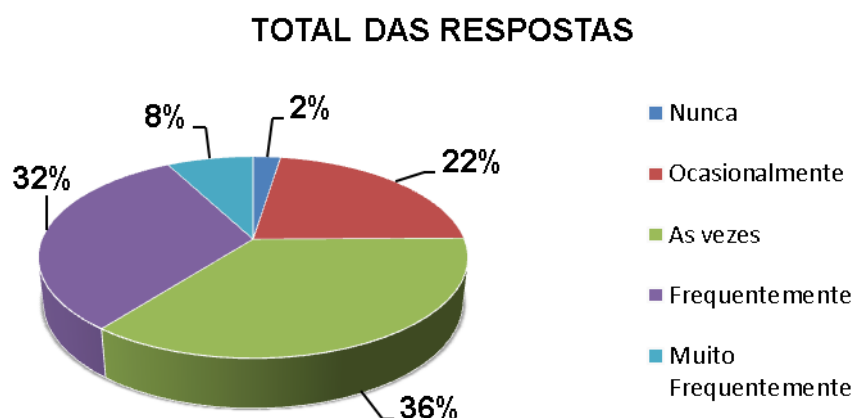
5.3.4 Características desenvolvidas durante a formação na graduação – Setor privado

Tabela 41 – Conjunto das respostas sobre formação na graduação – Setor privado

TOTAL DAS RESPOSTAS		
Alternativa	Valor	Percentual
Nunca	27	2%
Ocasionalmente	246	22%
Às vezes	393	36%
Frequentemente	349	32%
Muito Frequentemente	85	8%
Total	1100	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 24 – Conjunto das respostas da sua formação na graduação - Setor privado



Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 41 e o Gráfico 24 representam o total das respostas do elemento do instrumento de pesquisa com o título “Características que você desenvolveu durante a sua formação na graduação”, representados da seguinte forma: Nunca, com um

número de 27, correspondendo a 2%; Ocasionalmente, com um número de 246, correspondendo a 22%; Às vezes, com um número de 393, correspondendo a 36%, Frequentemente, com um número de 349, correspondendo a 32%; e Muito frequentemente, com um número de 85, correspondendo a 8%, somando um total de 1100 (100% das respostas).

5.3.5 Aluno ator – Setor público

Tabela 42 – Aluno ator egresso - Setor público

Alternativa	ALUNO ATOR								Total	%
	1	2	3	4	5	6	7	8		
Nunca	2	1	0	0	0	1	0	0	4	1%
Ocasionalmente	6	9	0	3	3	7	6	2	36	9%
Às vezes	26	24	14	22	13	21	23	23	166	42%
Frequentemente	16	15	28	21	31	17	17	19	164	41%
Muito Frequentemente	0	1	8	4	3	4	4	6	30	8%
Total	50	50	50	50	50	50	50	50	400	100%

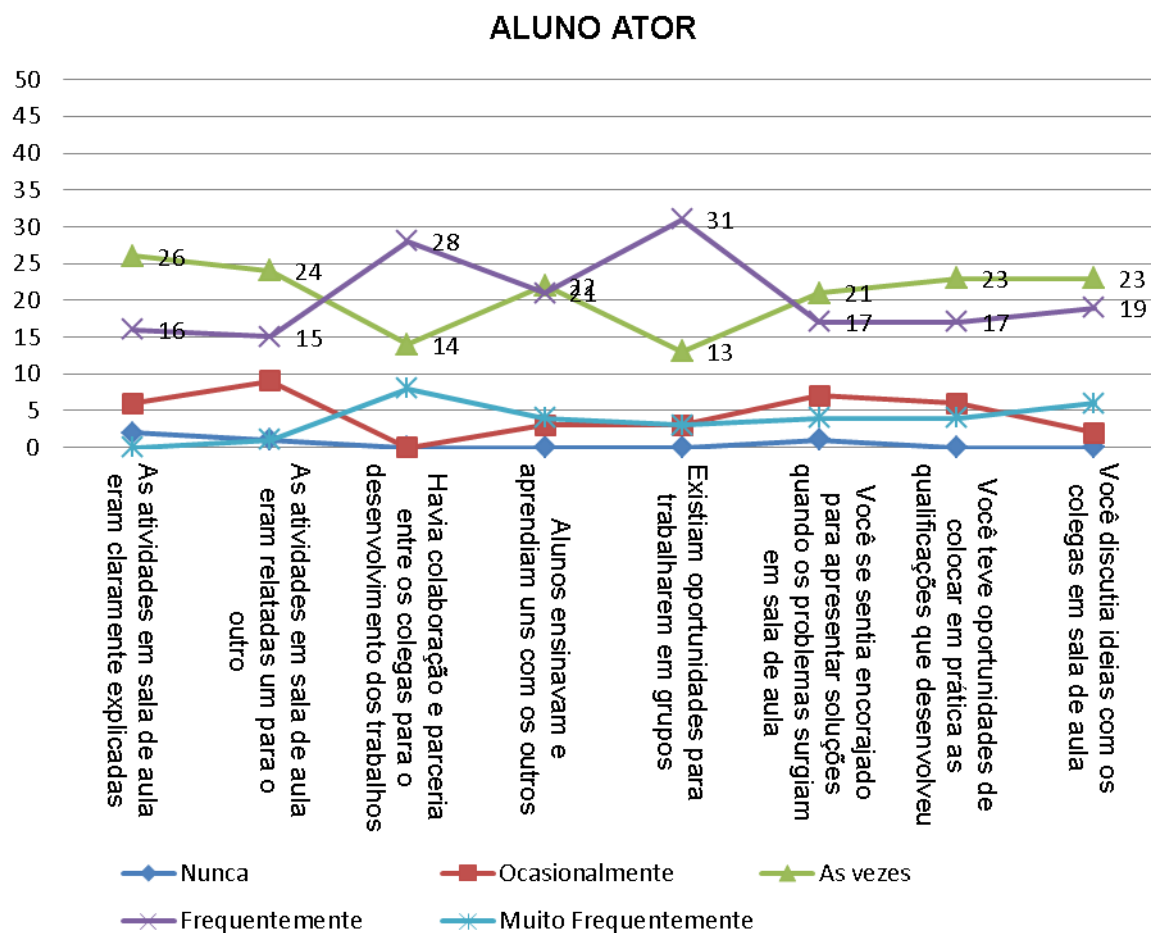
Legenda:

1 – As atividades em sala de aula eram claramente explicadas; 2 – As atividades em sala de aula eram relatadas um para o outro; 3 – Havia colaboração e parceria entre os colegas para o desenvolvimento dos trabalhos; 4 – Alunos ensinavam e aprendiam uns com os outros; 5 – Existiam oportunidades para trabalharem em grupos; 6 – Você se sentia encorajado para apresentar soluções quando os problemas surgiam em sala de aula; 7 – Você teve oportunidades de colocar em prática as qualificações que desenvolveu; 8 – Você discutia ideias com os colegas em sala de aula;

Fonte: Dados da pesquisa.

As linhas do Gráfico 25 que mostram a maior concentração de resposta são “Às vezes” e “Frequentemente”, com um número de respostas de 42 para o item “As atividades em sala de aula eram claramente explicadas”; 39 para o item “Atividades em sala de aula eram relatadas um para o outro”; 42 para o item “Havia colaboração e parceria entre os colegas para o desenvolvimento dos trabalhos”; 43 para o item “Alunos ensinavam e aprendiam uns com os outros”; 44 para o item “Existiam oportunidades para trabalharem em grupos”; 38 para o item “Você se sentia encorajado para apresentar soluções quando os problemas surgiam em sala de aula”; 40 para o item “Você teve oportunidades de colocar em prática as qualificações que desenvolveu”; e 42 para o item “Você discutia ideias com os colegas em sala de aula”. Essas linhas representam um número de resposta de 330, de um total de 400, significando a soma percentual de 83%, como mostra a Tabela 42.

Gráfico 25 – Aluno ator egresso - Setor privado



Fonte: Dados da pesquisa.

5.3.6 Professor ator – Setor público

Tabela 43 – Professor ator egresso - Setor público

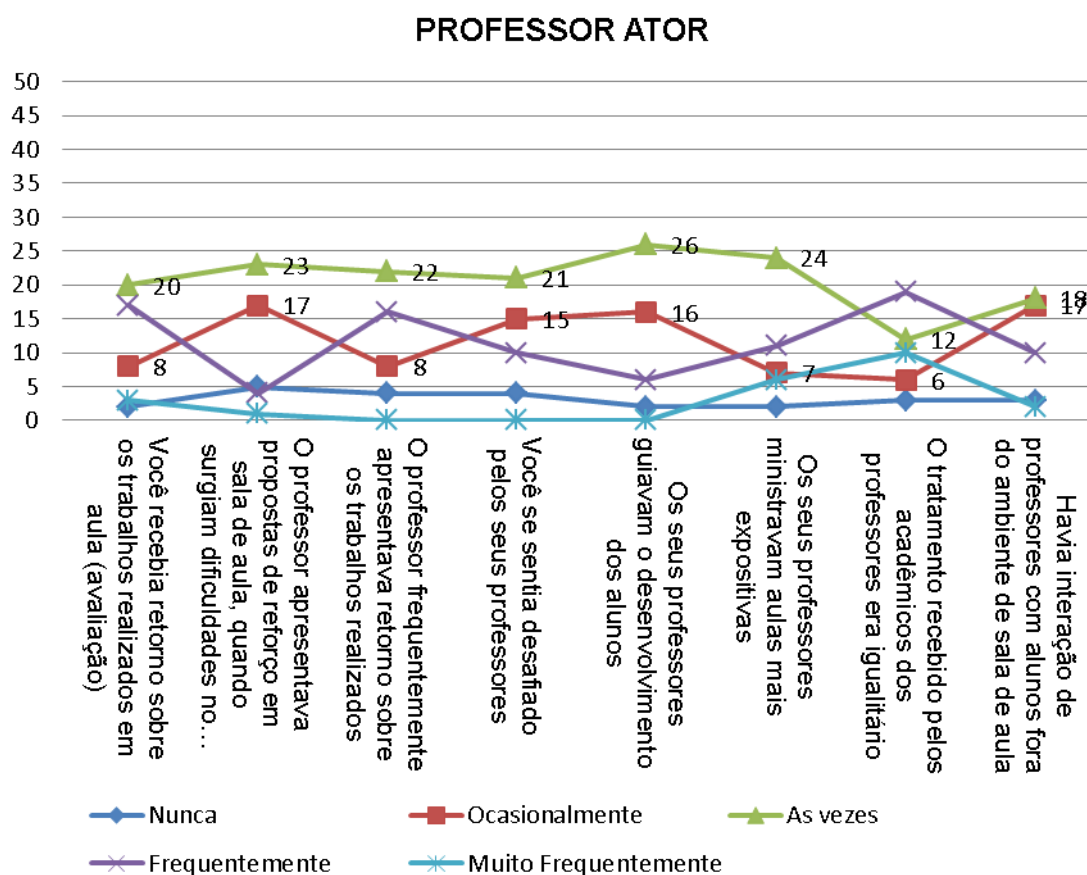
PROFESSOR ATOR										
Alternativa	9	10	11	12	13	14	15	16	Total	%
Nunca	2	5	4	4	2	2	3	3	25	6%
Ocasionalmente	8	17	8	15	16	7	6	17	94	24%
Às vezes	20	23	22	21	26	24	12	18	166	42%
Frequentemente	17	4	16	10	6	11	19	10	93	23%
Muito Frequentemente	3	1	0	0	0	6	10	2	22	6%
Total	50	50	50	50	50	0	50	50	400	100%

Legenda: 9 – Você recebia retorno sobre os trabalhos realizados em aula (avaliação); 10 – O professor apresentava propostas de reforço em sala de aula, quando surgiam dificuldades no conteúdo; 11 – O professor frequentemente apresentava retorno sobre os trabalhos realizados; 12 – Você se sentia desafiado pelos seus professores; 13 – Os seus professores guiavam o desenvolvimento dos alunos; 14 – Os seus professores ministravam aulas mais expositivas; 15 – O tratamento recebido pelos acadêmicos dos professores era igualitário; 16 – Havia interação de professores com alunos fora do ambiente de sala de aula.

Fonte: Dados da pesquisa.

As linhas do Gráfico 26 que mostram a maior concentração de resposta são “Ocasionalmente” e “Às vezes”, com um número de respostas de 28 para o item “Você recebia retorno sobre os trabalhos realizados em aula (avaliação)”; 40 para o item “O professor apresentava propostas de reforço em sala de aula, quando surgiam dificuldades no conteúdo”; 30 para o item “O professor frequentemente apresentava retorno sobre os trabalhos realizados”; 36 para o item “Você se sentia desafiado pelos seus professores”; 42 para o item “Os seus professores guiavam o desenvolvimento dos alunos”; 31 para o item “Os seus professores ministravam aulas mais expositivas”; 18 para o item “O tratamento recebido pelos acadêmicos dos professores era igualitário”; e 35 para o item “Havia interação de professores com alunos fora do ambiente de sala de aula”. Essas linhas representam um número de resposta de 260, de um total de 400, significando a soma percentual de 66%, como mostra a Tabela 43.

Gráfico 26 – Professor ator egresso - Setor público



Fonte: Dados da pesquisa.

5.3.7 Inter-relação aluno *versus* aluno – Setor público

Tabela 44 – Inter-relação aluno *versus* aluno egresso - Setor público

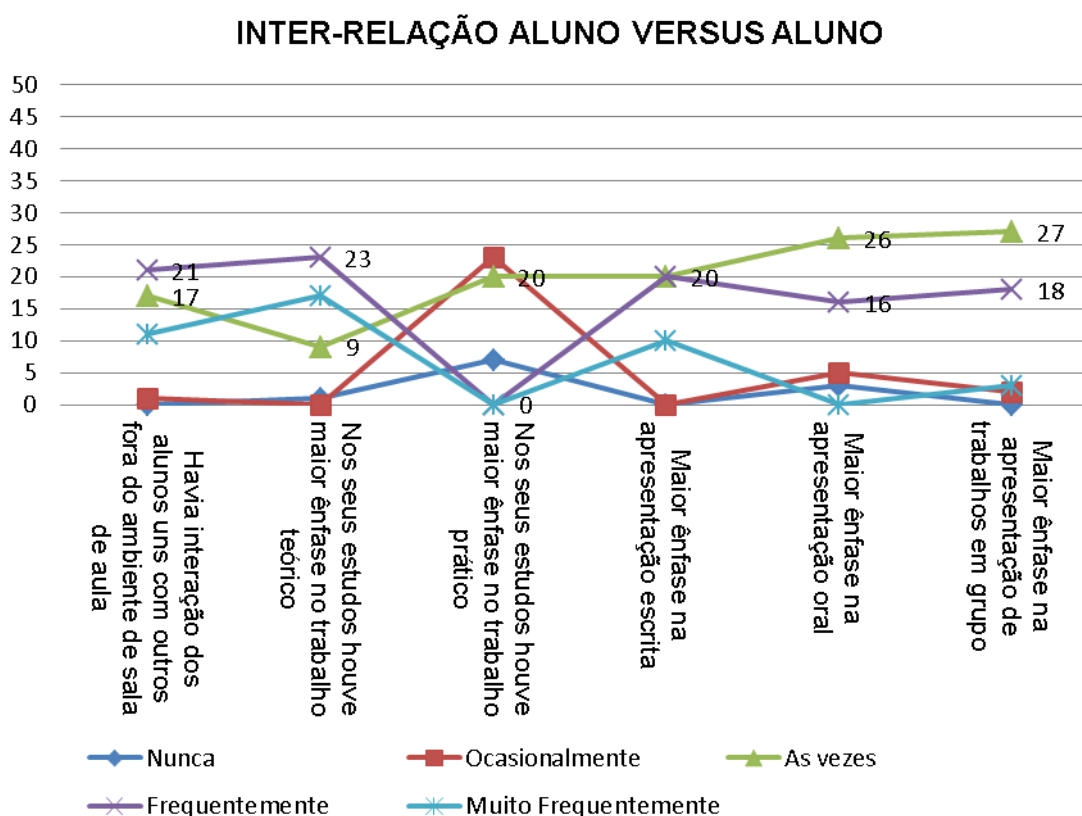
INTER-RELAÇÃO ALUNO VERSUS ALUNO								
Alternativa	17	18	19	20	21	22	Total	%
Nunca	0	1	7	0	3	0	11	4%
Ocasionalmente	1	0	23	0	5	2	31	10%
Às vezes	17	9	20	20	26	27	119	40%
Frequentemente	21	23	0	20	16	18	98	33%
Muito Frequentemente	11	17	0	10	0	3	41	14%
Total	50	50	50	50	50	50	300	100%

Legenda:

17 – Havia interação dos alunos uns com outros fora do ambiente de sala de aula; 18 – Nos seus estudos houve maior ênfase no trabalho teórico; 19 – Nos seus estudos houve maior ênfase no trabalho prático; 20 – Maior ênfase na apresentação escrita; 21 – Maior ênfase na apresentação oral; 22 – Maior ênfase na apresentação de trabalhos em grupo.

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 27 – Inter-relação aluno *versus* aluno egresso - Setor público



Fonte: Dados da pesquisa.

As linhas do Gráfico 27 que mostram a maior concentração de resposta encontram-se nos graus “Às vezes” e “Frequentemente”, com um número de

respostas de 38 para o item “Havia interação dos alunos uns com outros fora do ambiente de sala de aula”; 32 para o item “Nos seus estudos houve maior ênfase no trabalho teórico”; 20 para o item “Nos seus estudos houve maior ênfase no trabalho prático”; 40 para o item “Maior ênfase na apresentação escrita”; 42 para o item “Maior ênfase na apresentação oral”; e 45 para o item “Maior ênfase na apresentação de trabalhos em grupo”. Essas linhas representam um número de resposta de 217, de um total de 300, significando a soma percentual de 73%, como mostra a Tabela 44.

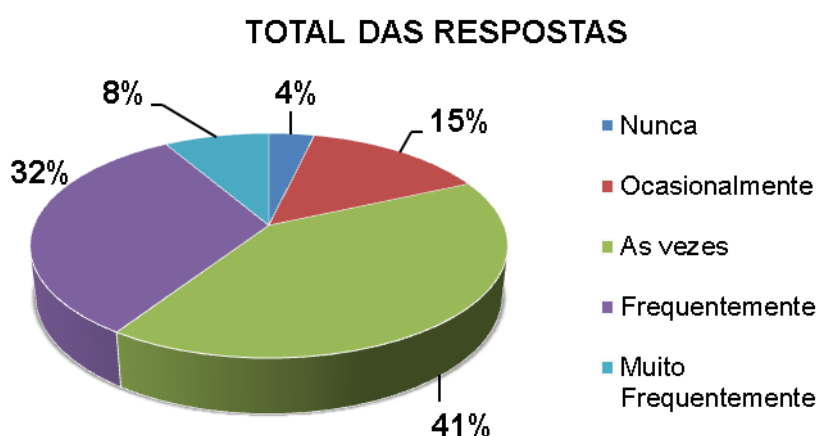
5.3.8 Características desenvolvidas durante a formação na graduação – Setor público

Tabela 45 – Conjunto das respostas da sua formação na graduação - Setor público

Total das Respostas		
Alternativa	Valor	Percentual
Nunca	40	4%
Ocasionalmente	161	15%
Às vezes	451	41%
Frequentemente	355	32%
Muito Frequentemente	93	8%
Total	1100	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 28 – Conjunto das respostas da sua formação na graduação – Setor público



Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 45 e o Gráfico 28 representam o total das respostas do elemento do instrumento de pesquisa com o título “Características que você desenvolveu durante

a sua formação na graduação”, representados da seguinte forma: Nunca, com um número de 40, correspondendo a 4%; Ocasionalmente, com um número de 161, correspondendo a 15%; Às vezes, com um número de 451, correspondendo a 41%; Frequentemente, com um número de 355, correspondendo a 32%; e Muito frequentemente, com um número de 93, correspondendo a 8%, somando um total de 1100 (100% das respostas).

5.3.9 Comparativo do construto “Características que você desenvolveu durante a sua formação na graduação” entre o setor privado *versus* setor público

É importante destacar que havia no início das análises deste construto 22 questões, e que nesse item, para melhor compreensão, optou-se pela divisão em três subconstrutos com referência em que maior ligação estão as questões, e os elementos que têm reflexo maior sobre cada figura que foi estabelecida (aluno ator, professor ator e inter-relação entre aluno *versus* aluno). Ao se analisar dessa maneira, cada elemento separado contará com um melhor entendimento do todo que é mostrado no item final do setor, utilizando o que foi estabelecido na metodologia para o trabalho, analisando-se os setores privado e público.

O que se pode constatar na comparação entre os setores privado e público no subconstruto *aluno ator* é que, nos Gráficos 21 e 25, as linhas de maiores respostas são as mesmas, ou seja: “Às vezes” e “Frequentemente”, com um número de respostas muito próximos de 44 e 42 para o item “As atividades em sala de aula eram claramente explicadas”; 42 e 39 para o item “Atividades em sala de aula eram relatadas um para o outro”; 40 e 42 para o item “Havia colaboração e parceria entre os colegas para o desenvolvimento dos trabalhos”; 37 e 43 para o item “Alunos ensinavam e aprendiam uns com os outros”; 37 e 44 para o item “Existiam oportunidades para trabalharem em grupos”; 36 e 38 para o item “Você se sentia encorajado para apresentar soluções quando os problemas surgiam em sala de aula”; 40 e 40 para o item “Você teve oportunidades de colocar em prática as qualificações que desenvolveu”; 42 e 42 para o item “Você discutia ideias com os colegas em sala de aula”. As respostas desses itens são representadas nas tabelas 38 e 42 na coluna de percentual da soma dos dois graus; para o setor privado, 80% e para o setor público, 83%, ou seja, dos oito itens do subconstruto, há valor maior

em dois itens para o setor privado, maior valor em quatro itens para o setor público e dois itens de valor igual para ambos. Essa distribuição tem como consequência o percentual do público ser maior que o privado.

Já no subconstruto *professor ator*, visto nos Gráficos 22 e 26, pode-se constatar, na comparação entre os setores privado e público, que os dois graus da escala de maiores respostas são os mesmos, isto é: “Ocasionalmente” e “Às vezes”, com um número muito próximo entre os setores, com respostas de 26 e 28 para o item “Você recebia retorno sobre os trabalhos realizados em aula (avaliação)”; 39 e 40 para o item “O professor apresentava propostas de reforço em sala de aula, quando surgiam dificuldades no conteúdo”; 33 e 30 para o item “O professor frequentemente apresentava retorno sobre os trabalhos realizados”; 40 e 36 para o item “Você se sentia desafiado pelos seus professores”; 45 e 42 para o item “Os seus professores guiavam o desenvolvimento dos alunos”; 35 e 31 para o item “Os seus professores ministravam aulas mais expositivas”; 29 e 18 para o item “O tratamento recebido pelos acadêmicos dos professores era igualitário”; e 40 e 35 para o item “Havia interação de professores com alunos fora do ambiente de sala de aula”. As respostas representam, como mostram as Tabelas 39 e 43, na coluna de percentual da soma dos dois graus, para o setor privado 72% e, para o público, 66%, ou seja, dos oito itens do subconstruto, há valor maior em seis itens para o setor privado e maior valor em dois itens para o setor público, distribuição cuja consequência é de o percentual do privado ser menor que o do público.

Para o construto “A inter-relação aluno *versus* aluno”, os Gráficos 23 e 27, o que se pode constatar na comparação entre os setores privado e público é que as duas linhas de maiores respostas são as mesmas: “Às vezes” e “Frequentemente”, com um número muito aproximado de respostas, de 32 e 38 para o item “Havia interação dos alunos uns com outros fora do ambiente de sala de aula”; 34 e 32 para o item “Nos seus estudos houve maior ênfase no trabalho teórico”; 16 e 20 para o item “Nos seus estudos houve maior ênfase no trabalho prático”; 44 e 40 para o item “Maior ênfase na apresentação escrita”; 34 e 42 para o item “Maior ênfase na apresentação oral”; 41 e 45 para o item “Maior ênfase na apresentação de trabalhos em grupo”. As respostas representam, como mostram as Tabelas 40 e 44, na coluna de percentual da soma dos dois graus, para o setor privado 67% e para o setor público 73%, ou seja, dos seis itens do subconstruto, há valor maior em dois itens

para o setor privado e maior valor em quatro itens para o setor público, distribuição que tem a consequência de o percentual do privado ser menor que o do público.

Aqui é feito o comparativo entre os setores privado e público do total das 22 respostas do construto “Características que você desenvolveu durante a sua formação na graduação”, com base nas Tabelas 41 e 45 e dos Gráficos 24 e 28, que estão representados da seguinte forma: o grau da escala “Nunca”, com um número de respostas de 27 e 40, correspondendo a 2% e 4%; o grau da escala “Ocasionalmente”, com um número de respostas de 246 e 161, correspondendo a 22% e 15%; o grau da escala “Às vezes”, com um número de respostas de 393 e 451, correspondendo a 36% e 41%; o grau da escala “Frequentemente”, com um número de respostas de 349 e 355, correspondendo a 32% e 32%; e, por último, o grau de escala “Muito frequentemente”, com um número de respostas de 85 e 93, correspondendo a 8% e 8%, somando um total no construto de 1100 respostas, ou seja, dos cinco graus do construto, percentualmente há valor maior em um grau para o setor privado, maior valor em dois graus para o setor público e em dois graus com valores iguais para os dois setores. Essa distribuição tem a consequência de o percentual que representa o maior número das respostas estar nos graus “Às vezes” e “Frequentemente”, que é o reflexo vindo dos subconstrutos, nos quais dois dos três repetiram a mesma disposição dos graus; com isso, a soma dos dois graus deixa o setor privado com 68%, e o setor público com 73%.

Com a demonstração de todos esses resultados, confirma-se que a UEFS consegue, através da estrutura utilizada pelo curso de Administração, cumprir o que dizem as DCN de Administração, no seu artigo 30, e Fleury e Fleury (2000), quanto à organização e transparência na vivência na classe para produzir o aprendizado por meio do qual os egressos vão adquirir as competências, conhecimentos, habilidades e atitudes, sendo capazes de se enquadrarem no que dizem os estudos de Barnard (1979), Mintzberg (1986) e Katz (1986). Assim começa-se a cumprir o objetivo específico, que é analisar a percepção dos egressos do curso de Administração sobre sua formação na graduação, cujos dados são mostrados na síntese da Tabela 46.

Tabela 46 – Síntese do Comparativo do construto “Características que você desenvolveu durante a sua formação na graduação” entre o setor privado *versus* setor público

Item	Setor	Grau	Percentual	Relevante		
Características que você desenvolveu durante a sua formação na graduação	Aluno ator	Privado	Nunca	0%	Às vezes e Frequentemente	80%
			Ocasionalmente	14%		
			Às vezes	38%		
			Frequentemente	42%		
			Muito	8%		
	Professor ator	Público	Frequentemente	8%	Às vezes e Frequentemente	83%
			Nunca	1%		
			Ocasionalmente	9%		
			Às vezes	42%		
			Frequentemente	41%		
	Inter-relação aluno <i>versus</i> aluno	Privado	Muito	8%	Ocasionalmente e às vezes	72%
			Nunca	4%		
			Ocasionalmente	36%		
			Às vezes	36%		
			Frequentemente	20%		
	Conjunto das respostas da sua formação na graduação	Público	Frequentemente	4%	Ocasionalmente e às vezes	66%
			Nunca	6%		
			Ocasionalmente	24%		
			Às vezes	42%		
			Frequentemente	23%		
Conjunto das respostas da sua formação na graduação	Privado	Muito	6%	Às vezes e Frequentemente	67%	
		Nunca	3%			
		Ocasionalmente	17%			
		Às vezes	33%			
		Frequentemente	34%			
Conjunto das respostas da sua formação na graduação	Público	Muito	13%	Às vezes e Frequentemente	73%	
		Nunca	4%			
		Ocasionalmente	10%			
		Às vezes	40%			
		Frequentemente	33%			
Conjunto das respostas da sua formação na graduação	Privado	Muito	14%	Às vezes e Frequentemente	68%	
		Nunca	2%			
		Ocasionalmente	22%			
		Às vezes	36%			
		Frequentemente	32%			
Conjunto das respostas da sua formação na graduação	Público	Muito	8%	Às vezes e Frequentemente	73%	
		Nunca	4%			
		Ocasionalmente	15%			
		Às vezes	41%			
		Frequentemente	32%			
Conjunto das respostas da sua formação na graduação	Público	Muito	8%			
		Frequentemente	8%			

Fonte: Dados da pesquisa.

5.4 PROGRESSO DESENVOLVIDO DURANTE A FORMAÇÃO SUPERIOR

A análise feita no conjunto “Progresso que você desenvolveu durante sua formação superior” foi formada por vinte e dois itens, que são: 1 – Você entendeu a atividade do administrador e o trabalho que desenvolve nas organizações; 2 – Você entendeu a administração como uma área que possui uma infinidade de Inter-relações com outros conhecimentos técnicos e humanos; 3 – Você desenvolveu conhecimento técnico da linguagem em administração; 4 – Você desenvolveu conhecimento nos processos e ferramentas de administração; 5 – Você possui habilidade técnica desenvolvida; 6 – Você considera possuir habilidade para resolução de um problema de administração; 7 – Consegue identificar as pessoas necessárias para resolver os problemas quando eles aparecem; 8 – Consegue descrever um problema oral claramente; 9 – Descreve um problema por escrito claramente; 10 – Aplica um conceito abstrato ou ideia para resolução de problema; 11 – Desenvolve diversos métodos que são úteis para a boa administração; 12 – Você se dá conta de quais as mudanças necessárias para a melhoria da empresa; 13 – Você se dá conta de quais as mudanças necessárias para o desenvolvimento da empresa; 14 – Consegue mediar conflitos e chegar ao consenso dos grupos onde atua; 15 – Presta atenção nos sentimentos dos indivíduos com quem trabalha; 16 – Presta atenção nos sentimentos do grupo com que trabalha; 17 – Escuta as ideias dos colegas de forma aberta; 18 – Avalia o trabalho como algo colaborativo, vendo a unidade como uma equipe; 19 – Organiza as informações em categorias; 20 – Ajuda a equipe na compreensão das tarefas; 21 – Combina alternativa e avalia o que é melhor para o desenvolvimento da empresa e da equipe; 22 – De forma geral, que nota você daria ao progresso que obteve durante a graduação.

Esse construto foi dividido em três subconstrutos, buscando identificar no aprendizado do egresso os elementos teóricos aprendidos, e por isso cada parte recebeu o título com os três elementos-chave da teoria de Katz (1986), que são a técnica, a humana e a conceitual, tendo ficado identificadas da seguinte maneira: a primeira parte, que compreende os seis elementos iniciais, nomeada como *Administrador da técnica*, pois busca identificar a técnica desenvolvida durante o progresso do curso; a segunda é *Administrador conceitual*, na qual estão incluídos os itens de sete a treze, onde a visão abstrata dos conhecimentos é interligada a questões práticas da vida do administrador; e, por último, a terceira parte, o

Administrador humano, que é a inter-relação dos indivíduos e seus conflitos dirigidos pelo gestor, ou seja, a questão humana necessária para desenvolver as ligações que vão ajudar a impulsionar as organizações, a qual é retratada nos últimos nove elementos, que vão do item catorze até o vinte e dois.

Na metodologia, foi construído o Quadro 4, no qual o construto “Progresso que você desenvolveu durante sua formação superior” encontra-se no objetivo específico da pesquisa, referindo-se à análise da percepção dos egressos do curso de Administração sobre sua formação na graduação com a finalidade de identificar o desenvolvimento de atividades relacionadas à formação e se houve a incorporação dos elementos que o marco legal e os teóricos afirmam, como competências, conhecimentos, habilidades e atitudes.

Nessa parte, já é possível a identificação dos elementos que os teóricos Barnard (1979), Mintzberg (1986) e Katz (1986) descrevem como aqueles que devem ser adquiridos pelos egressos para conseguirem exercer o papel de administrador com excelência, tanto na sua vida pessoal como profissional. Para tanto, devem ser capazes de construir sistemas sensíveis de comunicação, conseguir ter experiência de interpretação e imaginação, para poderem delegar responsabilidade e desenvolverem a formulação e a definição de propósito (BARNARD, 1979). Com isso, poderão transitar no campo interpessoal com destreza, se integrando no informacional e assumindo o decisório com responsabilidade (MINTZBERG, 1986), mas sem esquecer-se da técnica da administração, do elemento humano e do conceitual de Katz (1986).

Como já citado no referencial teórico deste estudo, para Barnard (1979), Mintzberg (1986) e Katz (1986), o administrador deve ser o elemento que liga as capacidades de execução das atividades de seus subordinados e os objetivos organizacionais para a realização do sucesso da organização. Porém, Katz (1986, p. 61) vai mais além, ao afirmar que as atividades do administrador devem ter como pressupostos o saber dirigir as atividades de outras pessoas e assumir a responsabilidade quanto ao alcance dos objetivos através da soma de esforços.

Além disso, integrando a essa relação de conhecimentos, é preciso levar em consideração o que diz o art. 3º das Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração (2004), cujo texto já foi exposto neste trabalho, mas também o conceito de Fleury e Fleury (2000, p.21), sobre a necessidade de um

saber que possa “mobilizar, integrar; transferir conhecimentos, recursos, habilidades que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”. Todos esses fatores são confirmados quando se referem ao curso de Administração e à própria UEFS, no que tange ao cumprimento do seu papel de desenvolver no ser humano elementos capazes de levar o crescimento para o ambiente da região.

Mesmo com a separação das questões em três subconstrutos, para uma melhor compreensão e maior detalhamento sobre as respostas do instrumento de coleta, o procedimento de análise mantém a mesma estrutura fundamental trabalhada até aqui, isto é, divisão entre setor privado e setor público, com a respectiva análise comparativa entre os setores como fechamento, no intuito de se conhecerem as diferenças e similaridades entre as duas grandes variáveis estudadas.

5.4.1 Administrador da técnica – Setor privado

Tabela 47 – Administrador da técnica – Setor privado

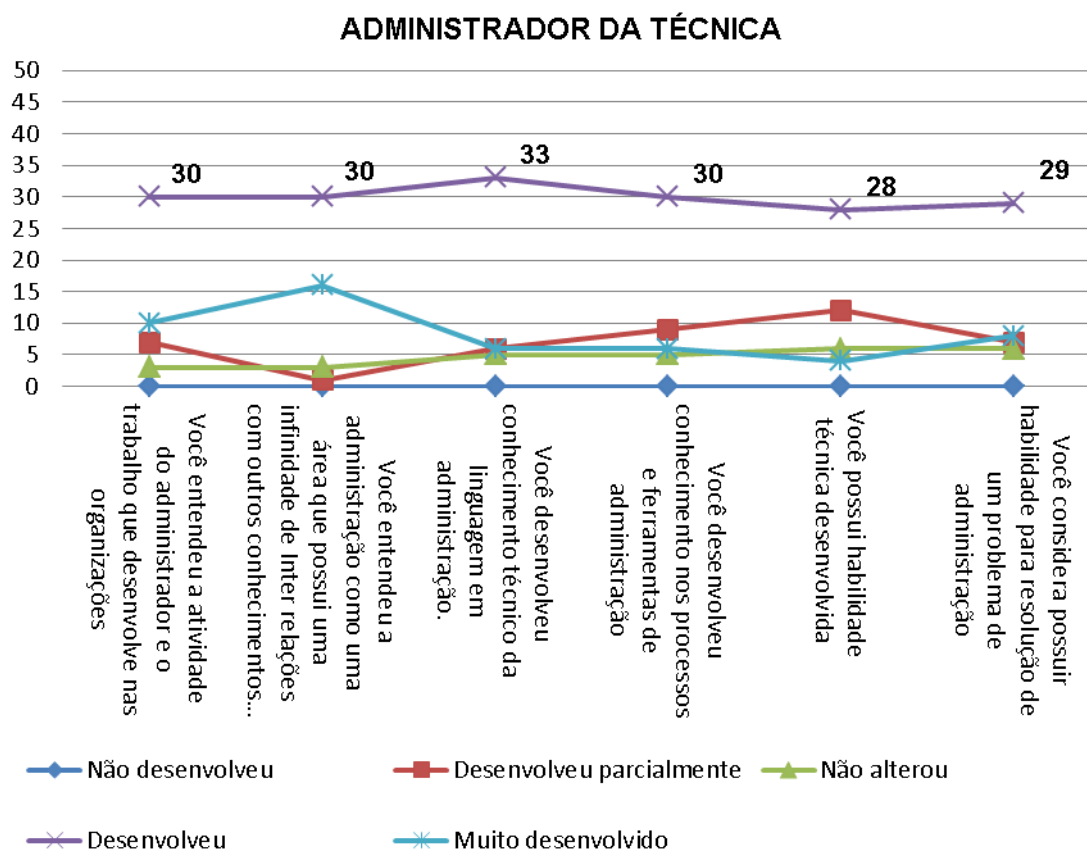
ADMINISTRADOR DA TÉCNICA								
Alternativa	1	2	3	4	5	6	Total	%
Não desenvolveu	0	0	0	0	0	0	0	0%
Desenvolveu parcialmente	7	1	6	9	12	7	42	14%
Não alterou	3	3	5	5	6	6	28	9%
Desenvolveu	30	30	33	30	28	29	180	60%
Muito desenvolvido	10	16	6	6	4	8	50	17%
Total	50	50	50	50	50	50	300	100%

Legenda:

1 – Você entendeu a atividade do administrador e o trabalho que desenvolve nas organizações; 2 – Você entendeu a administração como uma área que possui uma infinidade de inter-relações com outros conhecimentos técnicos e humanos; 3 – Você desenvolveu conhecimento técnico da linguagem em administração; 4 – Você desenvolveu conhecimento nos processos e ferramentas de administração; 5 – Você possui habilidade técnica desenvolvida; 6 – Você considera possuir habilidade para resolução de um problema de administração.

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 29 – Administrador da técnica – Setor privado



Fonte: Dados da pesquisa.

Como mostram a Tabela 47 e o Gráfico 29, com dados dos egressos representando as linhas que passam pelos pontos que indicam o número de respostas dadas em cada um dos oito itens, cada linha é a representação da escala Likert com cinco graus, que são os seguintes: Não desenvolveu; Desenvolveu parcialmente; Não alterou; Desenvolveu; e Muito desenvolvido, ou seja, em todos os gráficos e tabelas desse construto será usada essa escala.

A linha que mostra a maior concentração de resposta é: “Desenvolveu”, com um número de respostas de 30 para o item “Você entendeu a atividade do administrador e o trabalho que desenvolve nas organizações”; 30 para o item “Você entendeu a Administração como uma área que possui uma infinidade de inter-relações com outros conhecimentos técnicos e humanos”; 33 para o item “Você desenvolveu conhecimento técnico da linguagem em Administração”; 30 para o item “Você desenvolveu conhecimento nos processos e ferramentas de Administração”; 28 para o item “Você possui habilidade técnica desenvolvida”; 29 para o item “Você

considera possuir habilidade para resolução de um problema de administração”. Essa linha representa, como mostra a Tabela 47, um total de 180 das 300 respostas possíveis, ou seja, 60%, como mostrado na coluna de percentual.

5.4.2 Administrador conceitual – Setor privado

Tabela 48 – Administrador conceitual – Setor privado

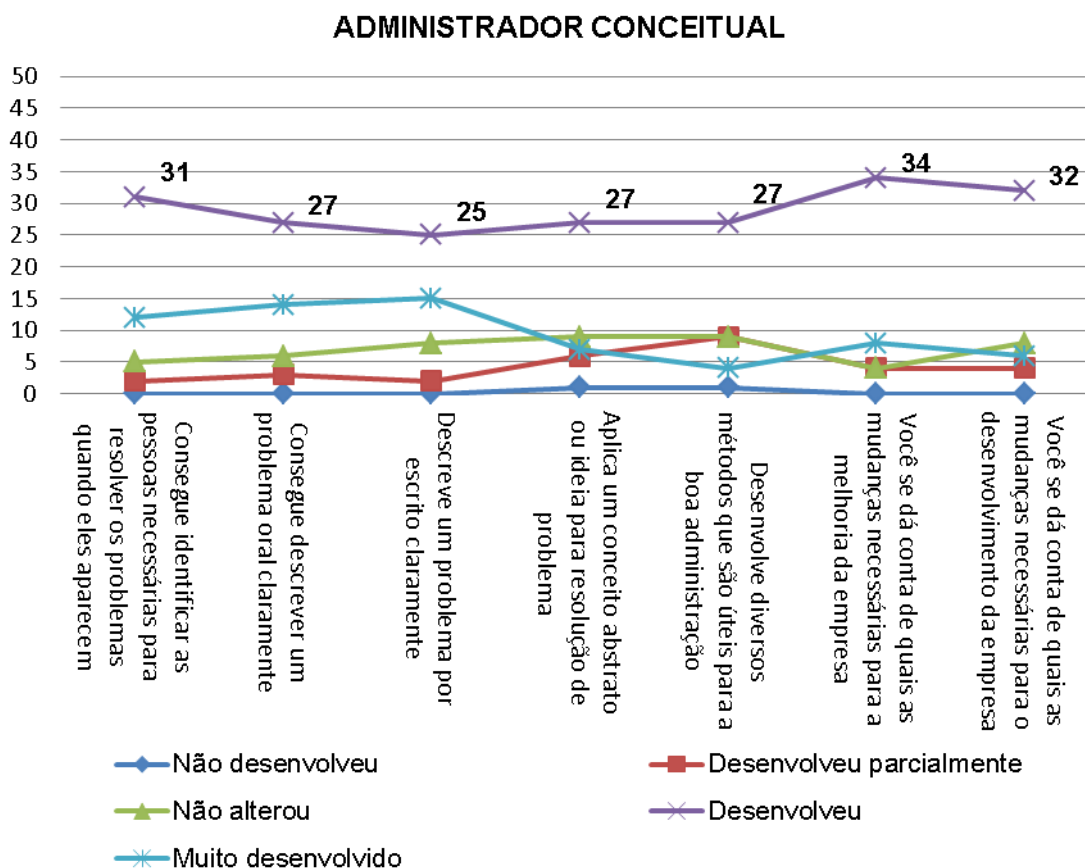
Alternativa	ADMINISTRADOR CONCEITUAL							Total	%
	7	8	9	10	11	12	13		
Não desenvolveu	0	0	0	1	1	0	0	2	1%
Desenvolveu parcialmente	2	3	2	6	9	4	4	30	9%
Não alterou	5	6	8	9	9	4	8	49	14%
Desenvolveu	31	27	25	27	27	34	32	203	58%
Muito desenvolvido	12	14	15	7	4	8	6	66	19%
Total	50	50	50	50	50	50	50	350	100%

Legenda:

7 – Consegue identificar as pessoas necessárias para resolver os problemas quando eles aparecem; 8 – Consegue descrever um problema oral claramente; 9 – Descreve um problema por escrito claramente; 10 – Aplica um conceito abstrato ou ideia para resolução de problema; 11 – Desenvolve diversos métodos que são úteis para a boa administração; 12 – Você se dá conta de quais as mudanças necessárias para a melhoria da empresa; 13 – Você se dá conta de quais as mudanças necessárias para o desenvolvimento da empresa.

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 30 – Administrador conceitual – Setor privado



Fonte: Dados da pesquisa.

A linha que mostra a maior concentração de resposta é “Desenvolveu”, com um número de respostas de 31, para o item “Consegue identificar as pessoas necessárias para resolver os problemas quando eles aparecem”; 27 para o item “Consegue descrever um problema oral claramente”; 25 para o item “Descreve um problema por escrito claramente; 27 para o item “Aplica um conceito abstrato ou ideia para resolução de problema”; 27 para o item “Desenvolve diversos métodos que são úteis para a boa administração”; 34 para o item “Você se dá conta de quais as mudanças necessárias para a melhoria da empresa”; 32 para o item “Você se dá conta de quais as mudanças necessárias para o desenvolvimento da empresa”, sendo que essa linha representa, como mostra a Tabela 48, um total de 203 das 350 respostas possíveis (58%), como mostrado na coluna de percentual.

5.4.3 Administrador humano – Setor privado

Tabela 49 – Administrador humano – Setor privado

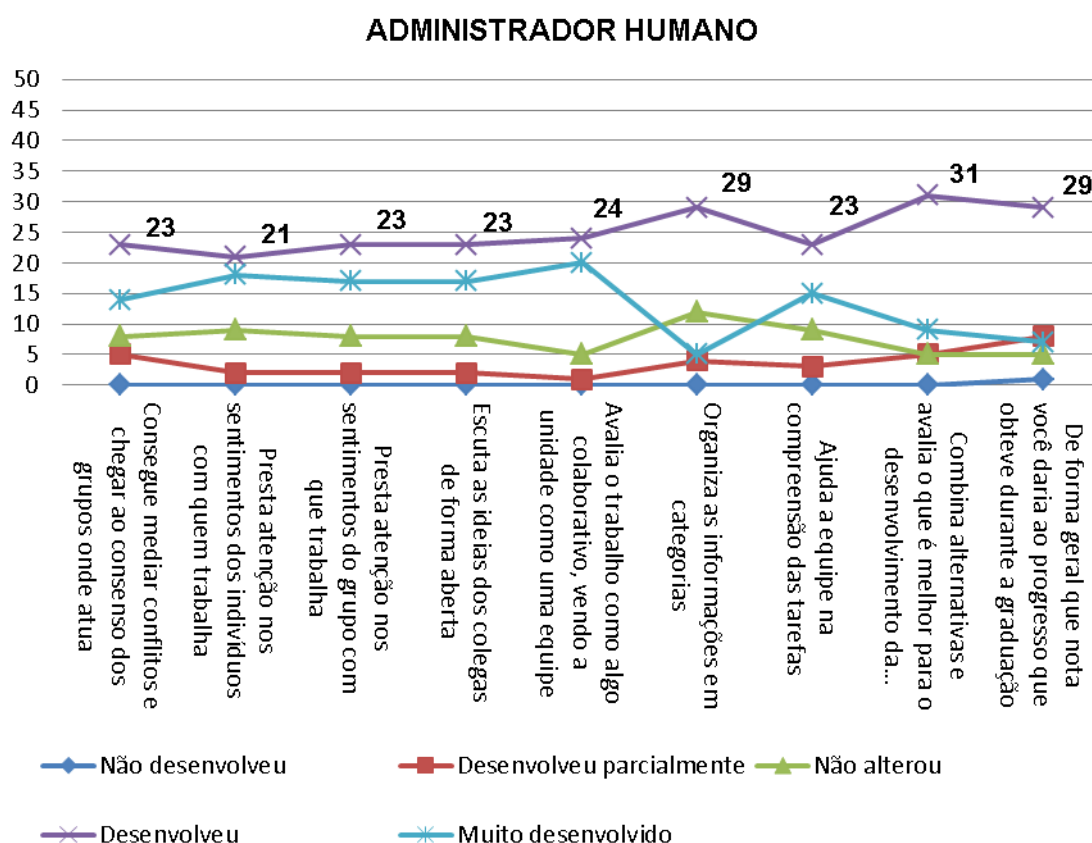
ADMINISTRADOR HUMANO											
Alternativa	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Total	%
Não desenvolveu	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0%
Desenvolveu parcialmente	5	2	2	2	1	4	3	5	8	32	7%
Não alterou	8	9	8	8	5	12	9	5	5	69	15%
Desenvolveu	23	21	23	23	24	29	23	31	29	226	50%
Muito desenvolvido	14	18	17	17	20	5	15	9	7	122	27%
Total	50	50	50	50	50	50	50	50	50	450	100%

Legenda:

14 – Consegue mediar conflitos e chegar ao consenso dos grupos onde atua; 15 – Presta atenção nos sentimentos dos indivíduos com quem trabalha; 16 – Presta atenção nos sentimentos do grupo com que trabalha; 17 – Escuta as ideias dos colegas de forma aberta; 18 – Avalia o trabalho como algo colaborativo, vendo a unidade como uma equipe; 19 – Organiza as informações em categorias; 20 – Ajuda a equipe na compreensão das tarefas; 21 – Combinam alternativas e avalia o que é melhor para o desenvolvimento da empresa e da equipe; 22 – De forma geral, que nota você daria ao progresso que obteve durante a graduação.

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 31 – Administrador humano – Setor privado



Fonte: Dados da pesquisa.

A linha que mostra a maior concentração de resposta é “Desenvolveu”, com um número de respostas de 23, para o item “Consegue mediar conflitos e chegar ao consenso dos grupos onde atua”; 21 para o item “Presta atenção nos sentimentos dos indivíduos com quem trabalha”; 23 para o item “Presta atenção nos sentimentos do grupo com que trabalha”; 23 para o item “Escuta as ideias dos colegas de forma aberta”; 24 para o item “Avalia o trabalho como algo colaborativo, vendo a unidade como uma equipe”; 29 para o item “Organiza as informações em categorias”; 23 para o item “Ajuda a equipe na compreensão das tarefas”; 31 para o item “Combina alternativas e avalia o que é melhor para o desenvolvimento da empresa e da equipe”; 29 para o item “De forma geral, que nota você daria ao progresso que obteve durante a graduação”. Essa linha representa, como mostrado na Tabela 49, um total de 226 das 450 respostas possíveis, ou seja, 50%, conforme apresentado na coluna de percentual.

5.4.4 Progresso que obteve durante a graduação – Setor privado

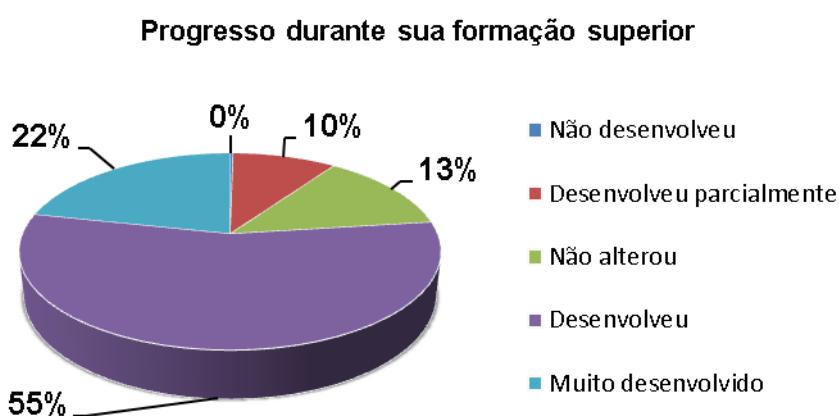
Tabela 50 – Progresso que você desenvolveu durante sua formação superior do setor privado

Progresso durante sua formação superior		
Alternativa	Valor	Percentual
Não desenvolveu	3	0%
Desenvolveu parcialmente	104	10%
Não alterou	146	13%
Desenvolveu	609	55%
Muito desenvolvido	238	22%
Total	1100	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 50 e o Gráfico 32 representam o total das respostas do elemento do instrumento de pesquisa com o título “Progresso que você desenvolveu durante sua formação superior do setor privado”, que está representado da seguinte forma: Não desenvolveu, com um número de 3, correspondendo a 0%; Desenvolveu parcialmente, com um número de 104, correspondendo a 10%; Não alterou, com um número de 146, correspondendo a 13%; Desenvolveu, com um número de 609 correspondendo a 55%; e Muito desenvolvido, com um número de 238, correspondendo a 22%, somando um total de 1100 (100% das respostas).

Gráfico 32 – Progresso que você desenvolveu durante sua formação superior – Setor privado



Fonte: Dados da pesquisa.

5.4.5 Administrador da técnica – Setor público

Tabela 51 – Administrador da técnica – Setor público

ADMINISTRADOR DA TÉCNICA								
Alternativa	1	2	3	4	5	6	Total	%
Não desenvolveu	1	1	0	0	0	0	2	1%
Desenvolveu parcialmente	4	2	7	8	4	4	29	10%
Não alterou	3	4	9	9	3	2	30	10%
Desenvolveu	32	23	31	31	41	36	194	65%
Muito desenvolvido	10	20	3	2	2	8	45	15%
Total	50	50	50	50	50	50	300	100%

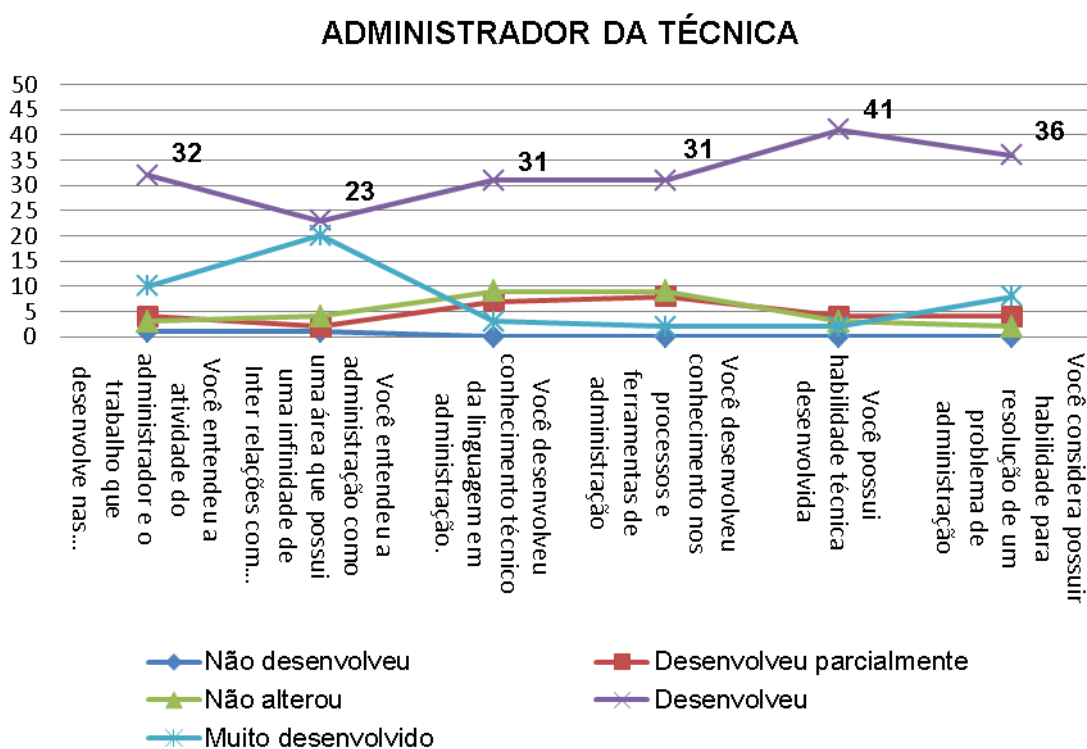
Legenda:

1 – Você entendeu a atividade do administrador e o trabalho que desenvolve nas organizações; 2 – Você entendeu a administração como uma área que possui uma infinidade de Inter-relações com outros conhecimentos técnicos e humanos; 3 – Você desenvolveu conhecimento técnico da linguagem em administração; 4 – Você desenvolveu conhecimento nos processos e ferramentas de administração; 5 – Você possui habilidade técnica desenvolvida; 6 – Você considera possuir habilidade para resolução de um problema de administração.

Fonte: Dados da pesquisa.

A linha que mostra a maior concentração de resposta no Gráfico 33 é “Desenvolveu”, com um número de respostas de 32, para o item “Você entendeu a atividade do administrador e o trabalho que desenvolve nas organizações”; 23, para o item “Você entendeu a administração como uma área que possui uma infinidade de Inter-relações com outros conhecimentos técnicos e humanos”; 31, para o item “Você desenvolveu conhecimento técnico da linguagem em administração”; 31, para o item “Você desenvolveu conhecimento nos processos e ferramentas de administração”; 41, para o item “Você possui habilidade técnica desenvolvida”; 36, para o item “Você considera possuir habilidade para resolução de um problema de administração”. Essa linha representa, como visto na Tabela 51, um total de 194 das 300 respostas possíveis, ou seja, um índice de 65%, conforme mostrado na coluna de percentual.

Gráfico 33 – Administrador da técnica setor público



5.4.6 Administrador conceitual – Setor público

Tabela 52 – Administrador conceitual – Setor público

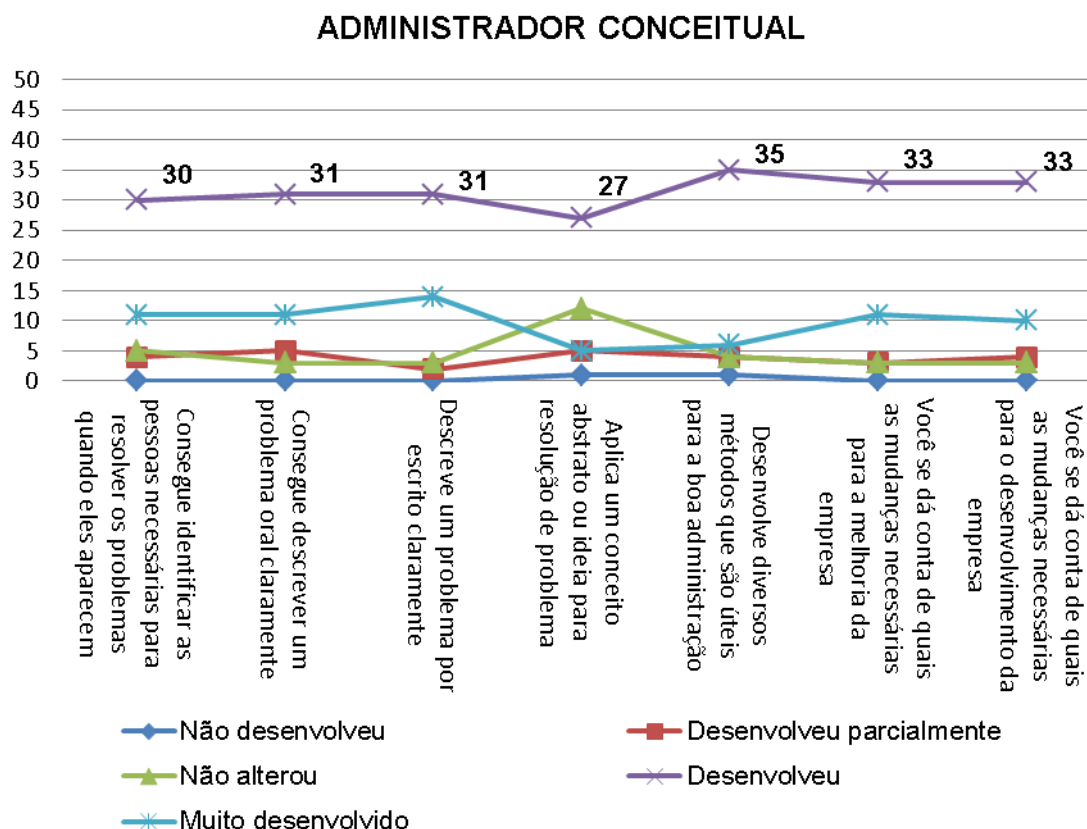
ADMINISTRADOR CONCEITUAL									
Alternativa	7	8	9	10	11	12	13	Total	%
Não desenvolveu	0	0	0	1	1	0	0	2	1%
Desenvolveu parcialmente	4	5	2	5	4	3	4	27	8%
Não alterou	5	3	3	12	4	3	3	33	9%
Desenvolveu	30	31	31	27	35	33	33	220	63%
Muito desenvolvido	11	11	14	5	6	11	10	68	19%
Total	50	50	50	50	50	50	50	350	100%

Legenda:

7 – Consegue identificar as pessoas necessárias para resolver os problemas quando eles aparecem; 8 – Consegue descrever um problema oral claramente; 9 – Descreve um problema por escrito claramente; 10 – Aplica um conceito abstrato ou ideia para resolução de problema; 11 – Desenvolve diversos métodos que são úteis para a boa administração; 12 – Você se dá conta de quais as mudanças necessárias para a melhoria da empresa; 13 – Você se dá conta de quais as mudanças necessárias para o desenvolvimento da empresa.

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 34 – Administrador conceitual – Setor público



Fonte: Dados da pesquisa.

A linha que mostra a maior concentração de resposta no Gráfico 34 é “Desenvolveu”, com um número de respostas de 30, para o item “Consegue identificar as pessoas necessárias para resolver os problemas quando eles aparecem; 31 para o item “Consegue descrever um problema oral claramente; 31 para o item Descreve um problema por escrito claramente”; 27 para o item “Aplica um conceito abstrato ou ideia para resolução de problema”; 35 para o item “Desenvolve diversos métodos que são úteis para a boa administração”; 33 para o item “Você se dá conta de quais as mudanças necessárias para a melhoria da empresa”; 33 para o item “Você se dá conta de quais as mudanças necessárias para o desenvolvimento da empresa”. Essa linha representa, como observado na Tabela 52 um total de 220 das 350 respostas possíveis (63%), como mostrado na coluna de percentual.

5.4.7 Administrador humano – Setor público

Tabela 53 – Administrador humano – Setor público

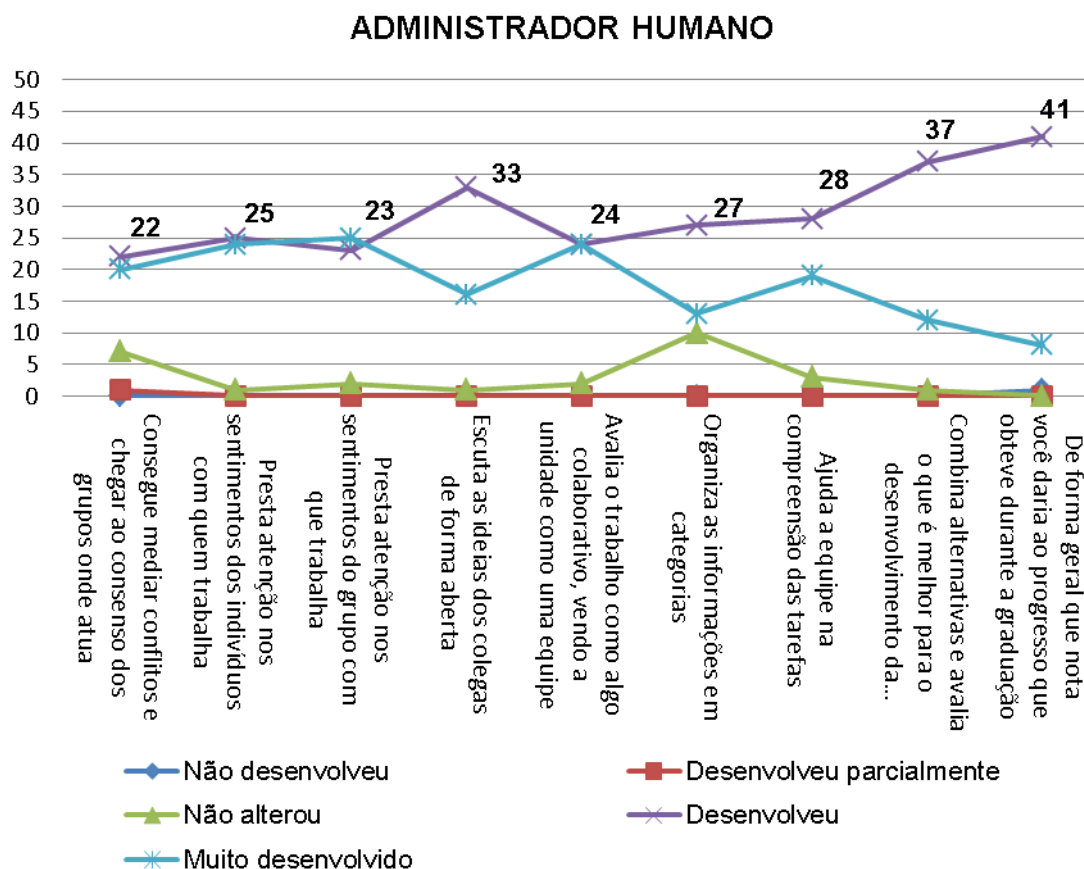
Alternativa	ADMINISTRADOR HUMANO										Total	%
	14	15	16	17	18	19	20	21	22			
Não desenvolveu	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0%
Desenvolveu parcialmente	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0%
Não alterou	7	1	2	1	2	10	3	1	0	27	27	6%
Desenvolveu	22	25	23	33	24	27	28	37	41	260	260	58%
Muito desenvolvido	20	24	25	16	24	13	19	12	8	161	161	36%
Total	50	50	50	50	50	50	50	50	50	450	450	100%

Legenda:

14 – Consegue mediar conflitos e chegar ao consenso dos grupos onde atua; 15 – Presta atenção nos sentimentos dos indivíduos com quem trabalha; 16 – Presta atenção nos sentimentos do grupo com que trabalha; 17 – Escuta as ideias dos colegas de forma aberta; 18 – Avalia o trabalho como algo colaborativo, vendo a unidade como uma equipe; 19 – Organiza as informações em categorias; 20 – Ajuda a equipe na compreensão das tarefas; 21 – Combina alternativas e avalia o que é melhor para o desenvolvimento da empresa e da equipe; 22 – De forma geral, que nota você daria ao progresso que obteve durante a graduação.

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 35 – Administrador conceitual – Setor público



Fonte: Dados da pesquisa.

A linha que mostra a maior concentração de resposta é: “Desenvolveu”, com um número de respostas de 22 para o item “Consegue mediar conflitos e chegar ao consenso dos grupos onde atua”; 25, para o item “Presta atenção nos sentimentos dos indivíduos com quem trabalha”; 23, para o item “Presta atenção nos sentimentos do grupo com que trabalha”; 33, para o item “Escuta as ideias dos colegas de forma aberta”; 24, para o item “Avalia o trabalho como algo colaborativo, vendo a unidade como uma equipe”; 27, para o item “Organiza as informações em categorias”; 28, para o item “Ajuda a equipe na compreensão das tarefas”; 37, para o item “Combina alternativas e avalia o que é melhor para o desenvolvimento da empresa e da equipe”; 41, para o item “De forma geral, que nota você daria ao progresso que obteve durante a graduação”. Essa linha representa, como visto na Tabela 53, um total de 260 das 450 respostas possíveis, o que significa 58% do total, como mostrado na coluna de percentual.

5.4.8 Progresso obtido durante a formação superior – Setor público

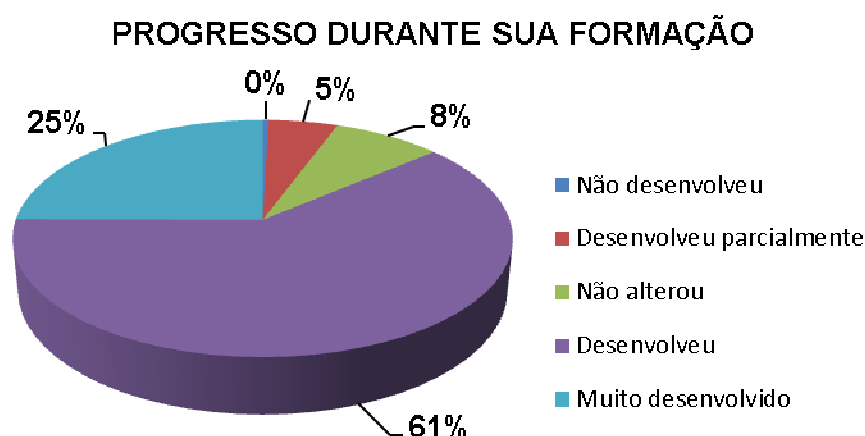
Tabela 54 – Progresso desenvolvido durante a formação superior – Setor público
PROGRESSO DURANTE SUA FORMAÇÃO SUPERIOR

Alternativa	Valor	Percentual
Não desenvolveu	5	0%
Desenvolveu parcialmente	57	5%
Não alterou	90	8%
Desenvolveu	674	61%
Muito desenvolvido	274	24%
Total	1100	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 54 e o Gráfico 36 representam o total das respostas do elemento do instrumento de pesquisa com o título “Progresso que você desenvolveu durante sua formação superior do setor público”, representados da seguinte forma: Não desenvolveu, com um número de 5, correspondendo a 0%; Desenvolveu parcialmente, com um número de 57, correspondendo a 5%; Não alterou, com um número de 90, correspondendo a 8%; Desenvolveu, com um número de 674, correspondendo a 61%; e Muito desenvolvido, com um número de 274, correspondendo a 24%, somando um total de 1100 (100% das respostas).

Gráfico 36 – Progresso que você desenvolveu durante sua formação superior – Setor público



Fonte: Dados da pesquisa.

5.4.9 Comparativo do construto entre o setor privado *versus* setor público

É importante destacar que havia no início das análises deste construto 22 questões e, para melhor compreensão, optou-se pela divisão em três subconstrutos com cada um fazendo referência a uma ideia do referencial teórico. Estes foram compostos com as questões que tinham reflexo maior sobre cada figura estabelecida, ficando assim distribuídas: Administrador da técnica, Administrador conceitual e Administrador humano, pois, assim analisados, cada elemento separado poderia trazer um melhor entendimento do todo que é mostrado no item final de cada setor, utilizando o que foi estabelecido na metodologia para o trabalho analisando entre privado e público.

O que se pode constatar nos Gráficos 29 e 33, na comparação entre os setores privado e público no subconstruto Administrador técnico, é que a linha que mostra a maior concentração de resposta de ambos é “Desenvolveu”, com um número de respostas de 30 e 32, para o item “Você entendeu a atividade do administrador e o trabalho que desenvolve nas organizações”; 30 e 23 para o item “Você entendeu a Administração como uma área que possui uma infinidade de inter-relações com outros conhecimentos técnicos e humanos”; 33 e 31 para o item “Você desenvolveu conhecimento técnico da linguagem em Administração”; 30 e 31 para o item “Você desenvolveu conhecimento nos processos e ferramentas de administração”; 28 e 41 para o item “Você possui habilidade técnica desenvolvida”; 29 e 36 para o item “Você considera possuir habilidade para resolução de um problema de administração”, sendo que as respostas representam percentualmente para o setor privado 80% e para o setor público 82% (Tabelas 45 e 50), ou seja, dos oito itens do subconstruto, há valor maior em dois itens para o setor privado, maior valor em quatro itens para o setor público e dois itens de valor igual para ambos. Essa distribuição tem a consequência de o percentual do público ser maior que o privado.

O que se pode constatar no Gráfico 30 e 34 na comparação entre os setores privado e público no subconstruto Administrador conceitual é que em ambos a linha de maior resposta é a mesma, isto é, o grau “Desenvolveu”, com um número de respostas de 31 e 30, para o item “Consegue identificar as pessoas necessárias para resolver os problemas quando eles aparecem”; 27 e 31 para o item “Consegue

descrever um problema oral claramente”; 25 e 31 para o item “Descreve um problema por escrito claramente”; 27 e 27 para o item “Aplicam um conceito abstrato ou ideia para resolução de problema”; 27 e 35 para o item “Desenvolvem diversos métodos que são úteis para a boa administração”; 34 e 33 para o item “Você se dá conta de quais as mudanças necessárias para a melhoria da empresa”; e 32 e 33 para o item “Você se dá conta de quais as mudanças necessárias para o desenvolvimento da empresa”. As respostas representam, como mostram as Tabelas 47 e 51, o percentual para o setor privado de 58%, e para o setor público de 63%, ou seja, dos sete itens do subconstruto, há valor maior em dois itens para o setor privado, maior valor em quatro itens para o setor público e um item de valor igual para ambos, distribuição que tem a consequência de o percentual do público ser maior que o privado.

Nos Gráficos 31 e 35, que representam o subconstruto Administrador humano, o que se pode constatar na comparação entre os setores privado e público, é que o grau da escala de maior resposta é a mesma, “Desenvolveu”, com um número de respostas de 23 e 22, para o item “Consegue mediar conflitos e chegar ao consenso dos grupos onde atua”; 21 e 25 para o item “Presta atenção nos sentimentos dos indivíduos com quem trabalha”; 23 e 23 para o item “Presta atenção nos sentimentos do grupo com que trabalha”; 23 e 33 para o item “Escuta as ideias dos colegas de forma aberta”; 24 e 24 para o item “Avalia o trabalho como algo colaborativo, vendo a unidade como uma equipe”; 29 e 27 para o item “Organiza as informações em categorias”; 23 e 28 para o item “Ajuda a equipe na compreensão das tarefas”; 31 e 37 para o item “Combina alternativas e avalia o que é melhor para o desenvolvimento da empresa e da equipe”; e 29 e 41 para o item “De forma geral, que nota você daria ao progresso que obteve durante a graduação”. As respostas percentuais (Tabelas 48 e 52) apontam para o setor privado com 50% e o setor público com 58%, ou seja, dos nove itens do subconstruto, há valor maior em dois itens para o setor privado e maior valor em cinco itens para o setor público e dois itens de valor igual para ambos, distribuição essa que tem a consequência de o percentual do privado ser menor que o público.

Aqui é feito o comparativo entre os setores privado e público do total das 22 respostas do construto com título “Progresso que você desenvolveu durante sua formação superior”, com base nas Tabelas 49 e 54 e nos Gráficos 32 e 36,

representados da seguinte forma: o grau da escala “Não desenvolveu”, com um número de 3 e 5, correspondendo a 0% e 0%; o grau da escala “Desenvolveu parcialmente”, com um número de 104 e 57, correspondendo a 10% e 5%; o grau da escala “Não alterou”, com um número de 146 e 9,0 correspondendo a 13% e 8%; o grau da escala “Desenvolveu”, com um número de 609 e 674, correspondendo a 55% e 61%; e, por último, o grau da escala “Muito desenvolvido”, com um número de 238 e 274, correspondendo a 22% e 24%, somando um total de 1100 respostas que equivale a 100%. Ou seja, dos cinco graus do construto, percentualmente há valor maior em dois graus para o setor privado, maior valor em dois graus para o setor público e em um grau com valor igual para os dois setores. Essa distribuição tem a consequência de o percentual que representa o maior número das respostas estar no grau “Desenvolveu”, que é o reflexo vindo dos subconstrutos, sendo que os três repetiram a mesma linha de maior número de resposta. Com isso, o setor privado tem seu maior percentual de resposta no valor de 55%, e o setor público no valor de 61% nesse grau.

Com a demonstração de todos esses resultados, confirma-se que a UEFS consegue, através de sua estrutura, utilizada pelo curso de Administração, capacitar os egressos com os elementos que devem ser adquiridos para se conseguir exercer o papel de administrador com excelência, tanto na sua vida pessoal como profissional, além de permitir trazer o desenvolvimento para a região, sendo capaz de construir sistemas sensíveis de comunicação, conseguir ter experiência de interpretação e imaginação, capacitar-se para a delegação de responsabilidade, além de desenvolver formulação e definição de propósito (BARNARD, 1979), conseguindo, com isso, transitar no campo interpessoal com destreza, se integrando no informacional e assumindo o decisório com responsabilidade (MINTZBERG, 1986), mas sem esquecer-se da técnica da administração, do elemento humano e do conceitual, conforme propõe Katz (1986). A análise mostra a resposta ao objetivo específico, analisar a percepção dos egressos do curso de Administração sobre sua formação na graduação, apresentado no Quadro 4, na seção de Metodologia, e que está ligado a esse construto no instrumento de pesquisa.

Os construtos “Resultado de ter cursado Administração” e “Avaliação do curso realizado”, que serão analisados a seguir, são reflexos diretos dos construtos “Características que você desenvolveu durante a sua formação na graduação” e

“Progresso que você desenvolveu durante sua formação superior”, pois as respostas que os egressos deram neles, já analisadas, é a causa que reflete as respostas dos que serão analisados a partir daqui, ou seja, o ganho de competência, conhecimento, habilidade e atitudes, adquiridos no tempo que estiveram na UEFS no curso de Administração. Esses elementos foram os que estruturaram as tomadas de decisões dos egressos no norte das suas vidas, cujos dados são mostrados na síntese da Tabela 55.

Tabela 55 – Síntese do Comparativo do construto “Progresso que obteve durante a graduação” entre o setor privado *versus* setor público

	Item	Setor	Grau	Percentual	Relevante	
Progresso que obteve durante a graduação	Administrador da técnica	Privado	Não desenvolveu	0%	Desenvolveu 60%	
			Desenvolveu parcialmente	14%		
			Não alterou	9%		
			Desenvolveu	60%		
			Muito desenvolvido	17%		
			Não desenvolveu	1%		
		Público	Desenvolveu parcialmente	10%		Desenvolveu 65%
			Não alterou	10%		
			Desenvolveu	65%		
			Muito desenvolvido	15%		
			Não desenvolveu	1%		
			Desenvolveu parcialmente	9%		
	Administrador conceitual	Privado	Não alterou	14%	Desenvolveu 58%	
			Desenvolveu	58%		
			Muito desenvolvido	19%		
			Não desenvolveu	1%		
			Desenvolveu parcialmente	8%		
			Não alterou	9%		
		Público	Desenvolveu	63%		Desenvolveu 63%
			Muito desenvolvido	19%		
			Não desenvolveu	0%		
			Desenvolveu parcialmente	7%		
			Não alterou	15%		
			Desenvolveu	50%		
Administrador humano	Privado	Muito desenvolvido	27%	Desenvolveu 50%		
		Não desenvolveu	0%			
		Desenvolveu parcialmente	0%			
		Não alterou	6%			
		Desenvolveu	58%			
		Muito desenvolvido	36%			
	Público	Não desenvolveu	0%		Desenvolveu 58%	
		Desenvolveu parcialmente	10%			
		Não alterou	13%			
		Desenvolveu	55%			
		Muito desenvolvido	22%			
		Progresso que obteve durante a graduação	Privado			

	Não desenvolveu	0%		
	Desenvolveu parcialmente	5%		
Público	Não alterou	8%	Desenvolveu	61%
	Desenvolveu	61%		
	Muito desenvolvido	24%		

Fonte: Dados da pesquisa.

5.5 RESULTADO DE TER CURSADO ADMINISTRAÇÃO

A análise do conjunto “Resultado de ter cursado Administração” é formada por nove itens, a saber: 1 – A confiança em ter feito Administração lhe abriu portas; 2 – A confiança em ter concluído Administração lhe tornou um profissional melhor; 3 – A motivação em ser administrador; 4 – Desenvolveu senso de responsabilidade com a sua própria aprendizagem; 5 – A UEFS lhe incentivou a continuar os seus estudos; 6 – Ter concluído o curso de Administração lhe ajudou a entrar no mercado de trabalho; 7 – Você se sente habilitado para ser um administrador; 8 – A sua formação impactou a sua satisfação com relação ao seu trabalho profissional; 9 – Você se insere em trabalhos voluntários ou filantrópicos.

Diferente das análises feitas nos dois construtos anteriores, esse conjunto de perguntas será estudado na forma que se apresentou no instrumento de pesquisa, por inteiro, sem separação das variáveis, pois, nesse elemento, todas as questões têm propósito único, buscando identificar com as nove perguntas o reflexo do aprendizado do egresso quando se encaminhou ao mercado do trabalho e na sua continuidade do aprendizado quando esteve na UEFS e no curso de Administração.

No Quadro 4, encontrado na seção de Metodologia deste estudo, o construto “Resultado de ter cursado Administração” está relacionado ao objetivo específico da pesquisa que se refere à análise dos impactos do curso de Administração na vida profissional dos egressos com a finalidade de identificar a importância, adequação e deficiência percebida pelos egressos com relação à contribuição do curso para o desenvolvimento de características concernentes ao desempenho profissional.

O modelo de análise do construto continuará conforme estabelecido na metodologia, ou seja, primeiro se observam os dados do setor privado, com a construção de uma tabela contendo as perguntas com seus números de respostas por graus da escala Likert, com seus totais e o valor percentual que cada total representa; a partir da tabela, são montados dois gráficos, sendo o primeiro de

pizza, com o percentual de cada total das respostas, e o segundo de linha, com as quantidades das respostas dadas pelos egressos a cada variável. Depois disso, realiza-se a análise do setor público da mesma maneira e, por último, a análise comparativa entre os setores como fechamento para se conhecerem as diferenças e similaridades entre as duas grandes variáveis estudadas.

5.5.1 Resultado de ter cursado Administração – Setor privado

Tabela 56 – Resultado de ter cursado Administração – Setor privado

RESULTADO DE TER CURSADO ADMINISTRAÇÃO												
Alternativa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total	%	
Baixo	2	1	2	0	13	5	4	0	13	40	9%	
Alguma forma	4	3	5	3	8	4	2	5	8	42	9%	
Não alterou	5	6	9	10	16	12	3	10	11	82	18%	
Aumentou de alguma forma	23	24	21	22	9	17	26	19	10	171	38%	
Aumentou consideravelmente	16	16	13	15	4	12	15	16	8	115	26%	
Total	50	50	50	50	50	50	50	50	50	450	100%	

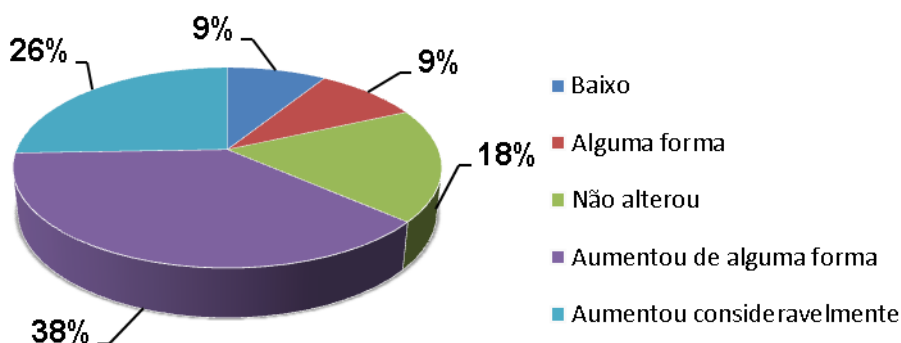
Legenda:

1 – A confiança em ter feito Administração lhe abriu portas; 2 – A confiança em ter concluído Administração lhe tornou um profissional melhor; 3 – A motivação em ser administrador; 4 – Desenvolveu senso de responsabilidade com a sua própria aprendizagem; 5 – A UEFS lhe incentivou a continuar os seus estudos; 6 – Ter concluído o curso de Administração lhe ajudou a entrar no mercado de trabalho; 7 – Você se sente habilitado para ser um administrador; 8 – A sua formação impactou a sua satisfação com relação ao seu trabalho profissional; 9 – Você se insere em trabalhos voluntários ou filantrópicos.

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 37 – Resultado de ter cursado Administração – Setor privado

RESULTADO DE TER CURSADO ADMINISTRAÇÃO

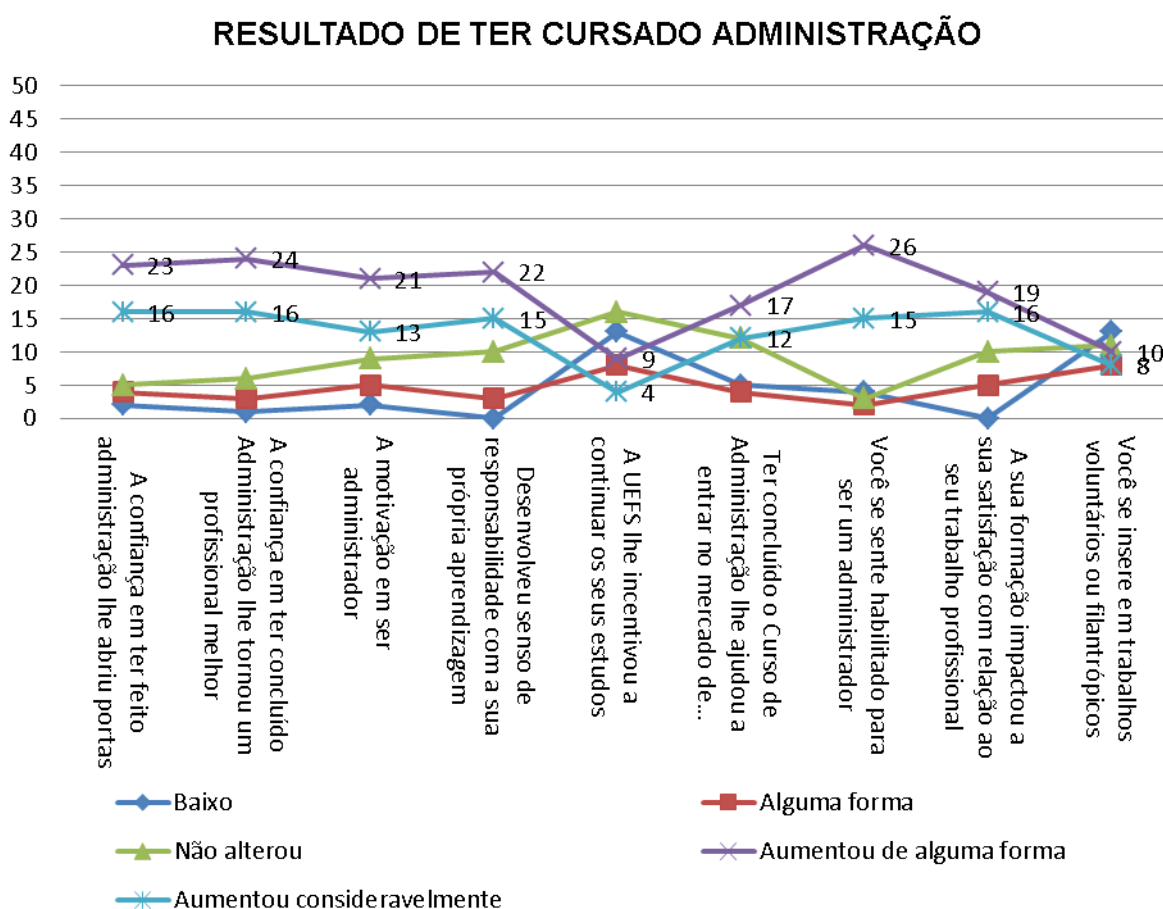


Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 56 e o Gráfico 37 mostram o total das respostas e o percentual dos graus do elemento do instrumento de pesquisa com o título “Resultado de ter cursado Administração”, representados da seguinte forma: grau Baixo, com valor de

40, correspondendo a 9%; grau Alguma forma, com valor de 42, correspondendo a 9%; grau Não alterou, com valor de 82, correspondendo a 18%; grau Aumentou de alguma forma, com valor de 171, correspondendo a 38%; e, por último, o grau Aumentou consideravelmente, com o valor 115, correspondendo a 26%, somando um total de 450 (100% das respostas). A soma dos valores que representam o resultado da análise é 286 com um percentual correspondente de 64%.

Gráfico 38 – Resultado de ter cursado Administração – Setor privado



Fonte: Dados da pesquisa.

As linhas do Gráfico 38, que mostram a maior concentração de resposta são: “Aumentou de alguma forma” e “Aumentou consideravelmente”, com a soma do número de respostas de 39 para o item “A confiança em ter feito Administração lhe abriu portas”; 40 para o item “A confiança em ter concluído Administração lhe tornou um profissional melhor”; 34 para o item “A motivação em ser administrador”; 37 para o item “Desenvolveu senso de responsabilidade com a sua própria aprendizagem”; 13 para o item “A UEFS lhe incentivou a continuar os seus estudos”; 29 para o item

“Ter concluído o curso de Administração lhe ajudou a entrar no mercado de trabalho”; 41 para o item “Você se sente habilitado para ser um administrador”; 35 para o item “A sua formação impactou a sua satisfação com relação ao seu trabalho profissional”; 18 para o item “Você se insere em trabalhos voluntários ou filantrópicos”.

5.5.2 Resultado de ter cursado Administração – Setor público

Tabela 57 – Resultado de ter cursado Administração – Setor público

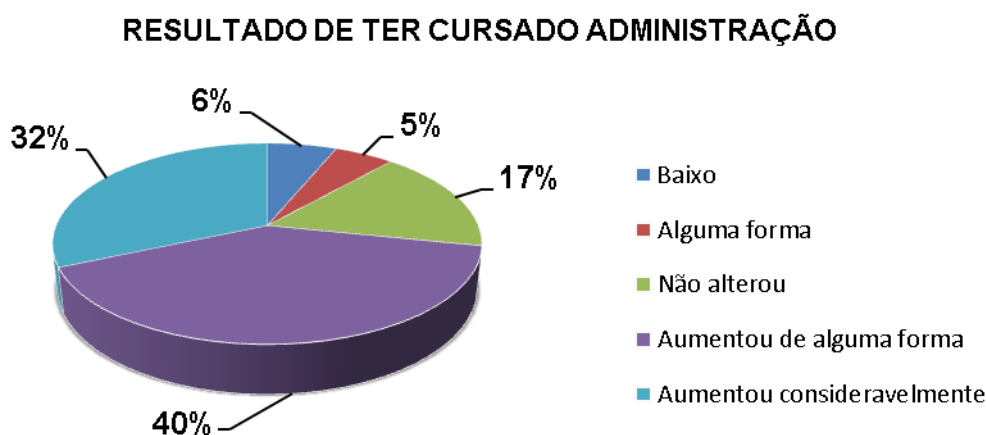
RESULTADO DE TER CURSADO ADMINISTRAÇÃO												
Alternativa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total	%	
Baixo	1	1	2	0	9	1	1	1	12	28	6%	
Alguma forma	0	0	1	0	2	4	2	2	13	24	5%	
Não alterou	8	5	11	5	14	12	3	8	9	75	17%	
Aumentou de alguma forma	21	22	22	23	18	14	25	24	12	181	40%	
Aumentou consideravelmente	20	22	14	22	7	19	19	15	4	142	32%	
Total	50	50	50	50	50	50	50	50	50	450	100%	

Legenda:

1 – A confiança em ter feito Administração lhe abriu portas; 2 – A confiança em ter concluído Administração lhe tornou um profissional melhor; 3 – A motivação em ser administrador; 4 – Desenvolveu senso de responsabilidade com a sua própria aprendizagem; 5 – A UEFS lhe incentivou a continuar os seus estudos; 6 – Ter concluído o curso de Administração lhe ajudou a entrar no mercado de trabalho; 7 – Você se sente habilitado para ser um administrador; 8 – A sua formação impactou a sua satisfação com relação ao seu trabalho profissional; 9 – Você se insere em trabalhos voluntários ou filantrópicos.

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 39 – Resultado de ter cursado Administração – Setor público

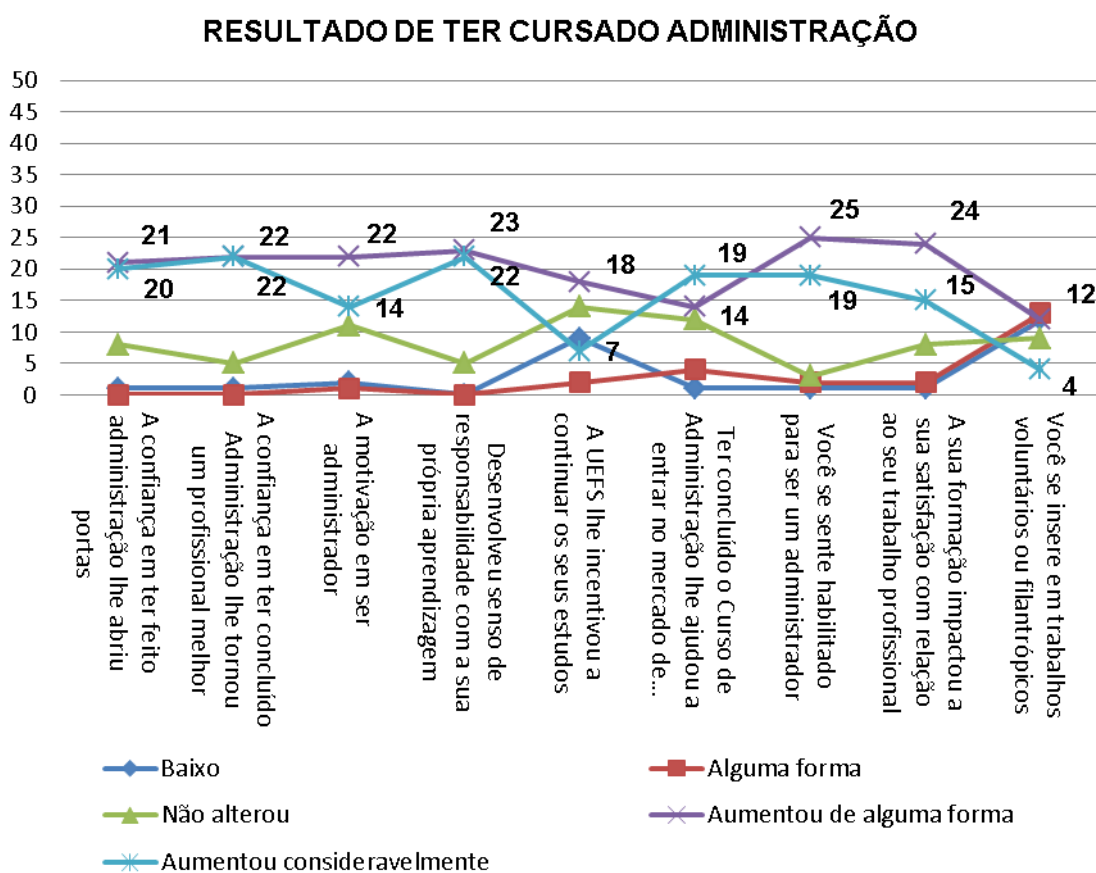


Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 57 e o Gráfico 39 mostram o total das respostas e o percentual dos graus do elemento do instrumento de pesquisa com o título “Resultado de ter

cursado Administração”, representados da seguinte forma: grau Baixo, com valor de 28, correspondendo a 6%; grau Alguma forma, com valor de 23, correspondendo a 5%; grau Não alterou, com valor de 75, correspondendo a 17%; grau Aumentou de alguma forma, com valor de 181, correspondendo a 38%; e, por último, grau Aumentou consideravelmente, com o valor 142, correspondendo a 32%, somando um total de 450 (100% das respostas). A soma dos valores que representam o resultado da análise é 323, com um percentual correspondente de 72%.

Gráfico 40 – Resultado de ter cursado Administração – Setor público



Fonte: Dados da pesquisa.

As linhas do Gráfico 40 que mostram a maior concentração de resposta são: “Aumentou de alguma forma” e “Aumentou consideravelmente”, com a soma do número de respostas de 41 para o item “A confiança em ter feito Administração lhe abriu portas”; 44 para o item “A confiança em ter concluído Administração lhe tornou um profissional melhor”; 36 para o item “A motivação em ser administrador”; 45 para o item “Desenvolveu senso de responsabilidade com a sua própria aprendizagem”; 25 para o item “A UEFS lhe incentivou a continuar os seus estudos”; 33 para o item “Ter concluído o curso de Administração lhe ajudou a entrar no mercado de

trabalho”; 44 para o item “Você se sente habilitado para ser um administrador”; 39 para o item “A sua formação impactou a sua satisfação com relação ao seu trabalho profissional”; 16 para o item “Você se insere em trabalhos voluntários ou filantrópicos”.

5.5.3 Comparativo do construto entre o setor privado *versus* setor público

Esse conjunto de respostas mostra o reflexo que a vida acadêmica proporcionou aos egressos, pois ter confiança em ser um profissional, de forma que isso lhe garanta espaço no mercado de trabalho, o fará conseguir responder às demandas com responsabilidade tanto na vida pessoal como profissional. Sem dúvida essas foram respostas que precisaram ser construídas com as lembranças do tempo dentro da UEFS e no curso de Administração. Aqui, além dos valores de cada setor, também foram verificadas a comparação entre eles.

O que se pode constatar nos Gráficos 38 e 40 na comparação entre os setores privado e público no construto “Resultado de ter cursado Administração” é que as linhas que mostram a maior concentração de resposta nos dois setores são: “Aumentou de alguma forma” e “Aumentou consideravelmente”, com a soma do número de respostas de 39 e 41 para o item “A confiança em ter feito Administração lhe abriu portas”; 40 e 44 para o item “A confiança em ter concluído Administração lhe tornou um profissional melhor”; 34 e 36 para o item “A motivação em ser administrador”; 37 e 45 para o item “Desenvolveu senso de responsabilidade com a sua própria aprendizagem”; 13 e 25 para o item “A UEFS lhe incentivou a continuar os seus estudos”; 29 e 33 para o item “Ter concluído o curso de Administração lhe ajudou a entrar no mercado de trabalho”; 41 e 44 para o item “Você se sente habilitado para ser um administrador”; 35 e 39 para o item “A sua formação impactou a sua satisfação com relação ao seu trabalho profissional”; e, por último, 18 e 16 para o item “Você se insere em trabalhos voluntários ou filantrópicos”.

As tabelas 56 e 57 e os Gráficos 37 e 39 mostram o total das respostas e o percentual dos graus do elemento do instrumento de pesquisa com o título “Resultado de ter cursado Administração”, representados da seguinte forma: grau Baixo, com valor de 40 e 28, correspondendo a 9% e 6%; grau Alguma forma, com valor de 42 e 23, correspondendo a 9% e 5%; grau Não alterou, com valor de 82 e

75, correspondendo a 18% e 17%; grau Aumentou de alguma forma, com valor de 171 e 181, correspondendo a 38% e 40%; e, por último, grau “Aumentou consideravelmente”, com o valor 115 e 142, correspondendo a 26% e 32%, somando um total de 450 (100% das respostas) dos dois setores. A soma dos valores que representam o resultado da análise, que são as duas linhas é: 286 e 323, com um percentual correspondente de 64% e 72%. Ou seja, dos cinco graus do construto, há percentual maior nos três itens para o setor privado, percentual maior em um item para o setor público e um item de valor igual para ambos, mas como os valores do setor privado são nos graus em que as respostas foram poucas e o valor maior do setor público é aquele em que há considerável concentração das respostas, o percentual maior é do setor público.

Os percentuais finais de 64% no setor privado e 72% no setor público mostram que os egressos têm sua formação validada com as respostas dadas nesse construto, demonstrando que conseguem exercer e compreender o papel do administrador, tanto na sua vida pessoal como profissional, trazendo o desenvolvimento para a região, sendo capazes de construir seus atos conforme o que é referenciado pelos autores Barnard (1979), Mintzberg (1986) e Katz (1986).

Assim, com esta análise é possível começar a responder ao objetivo específico de analisar os impactos do curso de Administração na vida profissional dos egressos, ou seja, o ganho de competência, conhecimento, habilidade e atitudes, adquiridos na UEFS no curso de Administração foram absorvidos e aplicados nas tomadas de decisões dos egressos no norte das suas vidas. Todos os dados consolidados são mostrados na síntese da Tabela 58.

Tabela 58 – Síntese do comparativo do construto “Resultado de ter cursado Administração” entre o setor privado *versus* setor público

	Setor	Grau	Percentual	Relevante	
Resultado de ter cursado Administração	Privado	Baixo	9%	Aumentou de alguma forma e Aumentou consideravelmente	64%
		Alguma forma	9%		
		Não alterou	18%		
		Aumentou de alguma forma	38%		
		Aumentou consideravelmente	26%		
	Público	Baixo	6%	Aumentou de alguma forma e Aumentou consideravelmente	72%
		Alguma forma	5%		
		Não alterou	17%		
		Aumentou de alguma forma	40%		
		Aumentou consideravelmente	32%		

Fonte: Dados da pesquisa.

5.6 AVALIAÇÃO DO CURSO REALIZADO

O conjunto de questões no construto “Avaliação do curso realizado” é formado por nove elementos, que são: 1 – Qual a sua satisfação com a preparação recebida na UEFS no curso de Administração; 2 – Qual a sua satisfação com o seu emprego; 3 – Qual a sua satisfação com relação aos professores; 4 – Qual a sua satisfação com os métodos e teorias aplicados no ensino; 5 – Qual a sua satisfação com relação à UEFS; 6 – Faria o mesmo curso na mesma instituição; 7 – Você desenvolveu na graduação habilidades humanas, conceituais e teóricas; 8 – Você se inseriu enquanto acadêmico em práticas que lhe ajudaram no seu desenvolvimento; 9 – No geral, que nota você daria ao curso que realizou?

Esse conjunto de perguntas será estudado na forma como se apresentou no instrumento de pesquisa, por inteiro, sem separação das variáveis, pois nesse elemento todos os itens têm propósito único, tentando identificar nas nove variáveis o grau que o egresso atribui à UEFS e ao curso de Administração.

De acordo com o Quadro 4, exposto na seção de Metodologia, o construto “Avaliação do curso realizado” está ligado ao objetivo específico da pesquisa referente à análise dos impactos do curso de Administração na vida profissional dos egressos com a finalidade de identificar a importância, adequação e deficiência percebida pelos egressos com relação à contribuição do curso para o desenvolvimento de características relacionadas ao desempenho profissional.

A análise do construto será feita como a anterior, sem a separação de questões, mas sim com a visão do todo, ou seja, primeiro se observarão os dados do setor privado com a construção de uma tabela contendo as perguntas com seus números de respostas para os cinco graus da escala Likert, que são: Fraco; Fraco médio, Médio, Médio forte e Forte, com seus totais e o valor percentual que cada total representa. Após isso, se montarão dois gráficos, sendo o primeiro de linha, com as quantidades das respostas dadas pelos egressos a cada variável, e o segundo de pizza com o percentual de cada total das respostas. Em seguida, será exposta a análise do setor público da mesma maneira e, por último, a análise comparativa entre os setores como fechamento para se conhecer as diferenças e similaridades entre as duas grandes variáveis estudadas.

5.6.1 Avaliação do curso realizado – Setor privado

Tabela 59 – Avaliação do curso realizado – Setor privado

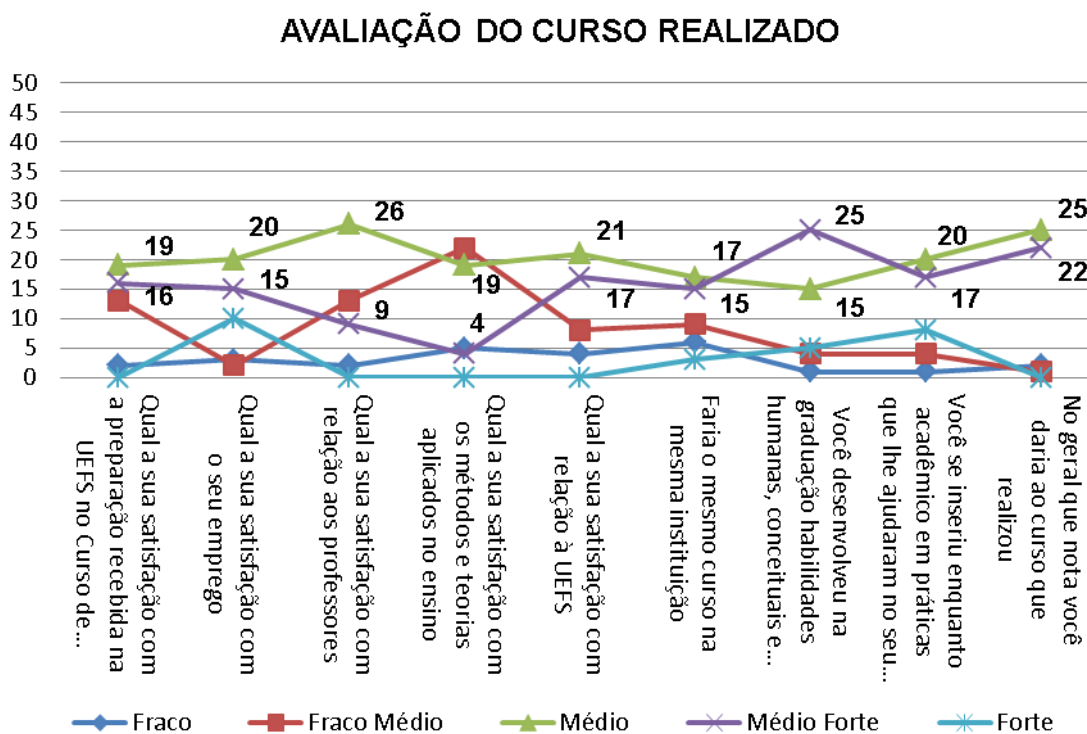
AVALIAÇÃO DO CURSO REALIZADO											
Alternativa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total	%
Fraco	2	3	2	5	4	6	1	1	2	26	6%
Fraco Médio	13	2	13	22	8	9	4	4	1	76	17%
Médio	19	20	26	19	21	17	15	20	25	182	40%
Médio Forte	16	15	9	4	17	15	25	17	22	140	31%
Forte	0	10	0	0	0	3	5	8	0	26	6%
Total	50	50	50	50	50	50	50	50	50	450	100%

Legenda:

1 – Qual a sua satisfação com a preparação recebida na UEFS no curso de Administração; 2 – Qual a sua satisfação com o seu emprego; 3 – Qual a sua satisfação com relação aos professores; 4 – Qual a sua satisfação com os métodos e teorias aplicados no ensino; 5 – Qual a sua satisfação com relação à UEFS; 6 – Faria o mesmo curso na mesma instituição; 7 – Você desenvolveu na graduação habilidades humanas, conceituais e teóricas; 8 – Você se inseriu enquanto acadêmico em práticas que lhe ajudaram no seu desenvolvimento; 9 – No geral, que nota você daria ao curso que realizou?

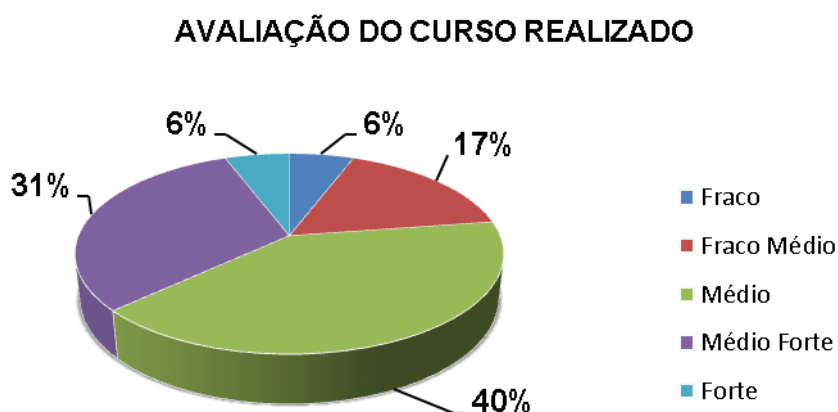
Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 41 – Avaliação do curso realizado – Setor privado



Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 42 – Avaliação do curso realizado – Setor privado



Fonte: Dados da pesquisa.

As linhas do Gráfico 41 que mostram a maior concentração de resposta são: Médio e Médio forte, com a soma dos números de respostas de 35 para “Qual a sua satisfação com a preparação recebida na UEFS no curso de Administração”; 35 para “Qual a sua satisfação com o seu emprego”; 35 para “Qual a sua satisfação com relação aos professores”; 23 para “Qual a sua satisfação com os métodos e teorias aplicados no ensino”; 38 para “Qual a sua satisfação com relação à UEFS”; 32 para

“Faria o mesmo curso na mesma instituição”; 40 para “Você desenvolveu na graduação habilidades humanas, conceituais e teóricas”; 37 para “Você se inseriu enquanto acadêmico em práticas que lhe ajudaram no seu desenvolvimento”; 47 para “No geral, que nota você daria ao curso que realizou?”.

A Tabela 59 e o Gráfico 42 mostram o total das respostas e o percentual dos graus do elemento do instrumento de pesquisa com o título “Resultado de ter cursado Administração”, representados da seguinte forma: grau Fraco, com valor de 26, correspondendo a 6%; grau Fraco médio, com valor de 76, correspondendo a 17%; grau Médio, com valor de 182, correspondendo a 40%; grau Médio forte, com valor de 140, correspondendo a 31%; e, por último, o grau Forte, com o valor 26, correspondendo a 6%, somando um total de 450 (100% das respostas). A soma dos valores que representam o resultado da análise é 322, com um percentual correspondente de 71%.

5.6.2 Avaliação do curso realizado – Setor público

Tabela 60 – Avaliação do curso realizado – Setor público

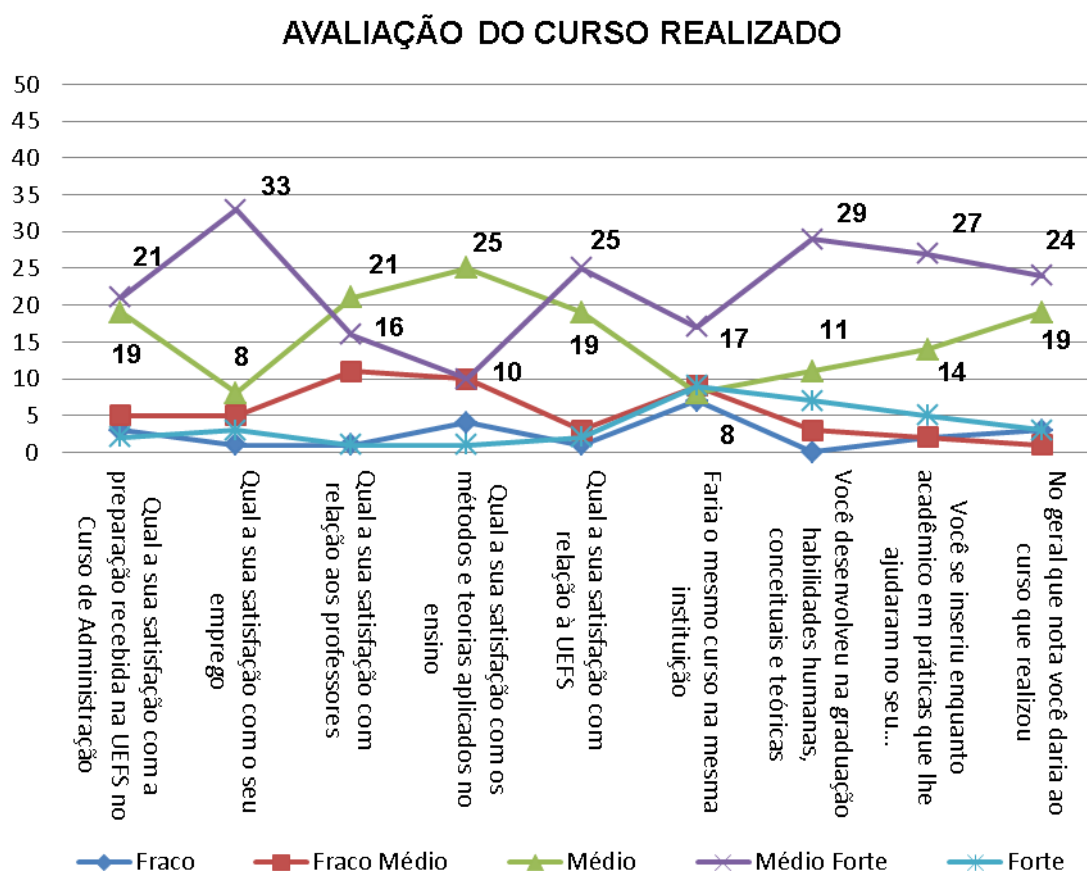
AVALIAÇÃO DO CURSO REALIZADO											
Alternativa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total	%
Fraco	3	1	1	4	1	7	0	2	3	22	5%
Fraco Médio	5	5	11	10	3	9	3	2	1	49	11%
Médio	19	8	21	25	19	8	11	14	19	144	32%
Médio Forte	21	33	16	10	25	17	29	27	24	202	45%
Forte	2	3	1	1	2	9	7	5	3	33	7%
Total	50	50	50	50	50	50	50	50	50	450	100%

Legenda:

1 – Qual a sua satisfação com a preparação recebida na UEFS no curso de Administração; 2 – Qual a sua satisfação com o seu emprego; 3 – Qual a sua satisfação com relação aos professores; 4 – Qual a sua satisfação com os métodos e teorias aplicados no ensino; 5 – Qual a sua satisfação com relação à UEFS; 6 – Faria o mesmo curso na mesma instituição; 7 – Você desenvolveu na graduação habilidades humanas, conceituais e teóricas; 8 – Você se inseriu enquanto acadêmico em práticas que lhe ajudaram no seu desenvolvimento; 9 – No geral, que nota você daria ao curso que realizou?

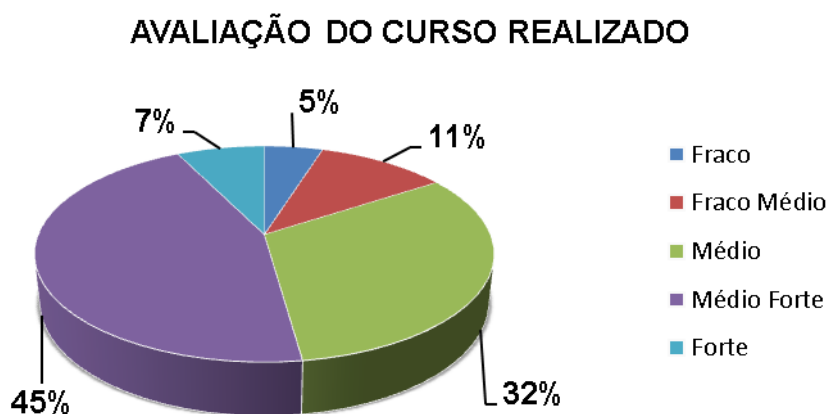
Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 43 – Avaliação do curso realizado – Setor público



Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 44 – Avaliação do curso realizado – Setor público



Fonte: Dados da pesquisa.

As linhas do Gráfico 43 que mostram a maior concentração de resposta são: Médio e Médio forte, com a soma do número de respostas de 40 para “Qual a sua satisfação com a preparação recebida na UEFS no curso de Administração”; 41 para “Qual a sua satisfação com o seu emprego”; 37 para “Qual a sua satisfação com

relação aos professores”; 35 para “Qual a sua satisfação com os métodos e teorias aplicados no ensino”; 44 para “Qual a sua satisfação com relação à UEFS”; 25 para “Faria o mesmo curso na mesma instituição”; 40 para “Você desenvolveu na graduação habilidades humanas, conceituais e teóricas”; 41 para “Você se inseriu enquanto acadêmico em práticas que lhe ajudaram no seu desenvolvimento”; e 43 para “No geral, que nota você daria ao curso que realizou?”.

A Tabela 60 e o Gráfico 44 mostram o total das respostas e o percentual dos graus do elemento do instrumento de pesquisa com o título “Resultado de ter cursado Administração”, representados da seguinte forma: grau Fraco, com valor de 22, correspondendo a 5%; grau Fraco médio, com valor de 49, correspondendo a 11%; grau Médio, com valor de 144, correspondendo a 32%; grau Médio forte, com valor de 202, correspondendo a 45%; e, por último, grau Forte com o valor 33, correspondendo a 7%, somando um total de 450 (100% das respostas). A soma dos valores que representam o resultado da análise é 346, com um percentual correspondente de 77%.

5.6.3 Comparativo do construto entre o setor privado *versus* setor público

A avaliação que o egresso faz sobre sua vida acadêmica com relação à instituição, seu curso e infraestrutura é o que está nas respostas dadas às questões desse construto do questionário de pesquisa, pois ter satisfação com a preparação na UEFS e no curso de administração, relação a seus professores, com métodos e teorias aplicadas são as variáveis que representa uma infinidade de outras variáveis que poderiam compor o instrumento.

As Tabelas 58 e 59 e os Gráficos 42 e 44 mostram o total das respostas e o percentual dos graus do elemento do instrumento de pesquisa com o título “Resultado de ter cursado Administração”, representados da seguinte forma: grau Fraco, com valor de 26 e 22, correspondendo a 6% e 5%; grau Fraco médio, com valor de 76 e 49, correspondendo a 17% e 11%; grau Médio, com valor de 182 e 144, correspondendo a 40% e 32%; grau Médio forte, com valor de 140 e 202, correspondendo a 31% e 45% e, por último, grau Forte com o valor 26 e 33, correspondendo a 6% e 7%, somando um total de 450 de cada tabela (100% das

respostas). A soma dos valores que representam o resultado da análise dos maiores índices é 342 e 346, com um percentual correspondente de 76% e 77%.

Pode-se constatar nos Gráficos 41 e 43, na comparação entre os setores privado e público no construto “Avaliação do curso realizado”, que as linhas que mostram a maior concentração de resposta nos dois setores são: Médio e Médio forte, com a soma do número de respostas de 35 e 40 para “Qual a sua satisfação com a preparação recebida na UEFS no curso de Administração”; 35 e 41 para “Qual a sua satisfação com o seu emprego”; 35 e 37 para “Qual a sua satisfação com relação aos professores”; 23 e 35 para “Qual a sua satisfação com os métodos e teorias aplicados no ensino”; 38 e 44 para “Qual a sua satisfação com relação à UEFS”; 32 e 25 para “Faria o mesmo curso na mesma instituição”; 40 e 40 para “Você desenvolveu na graduação habilidades humanas, conceituais e teóricas”; 37 e 41 para “Você se inseriu enquanto acadêmico em práticas que lhe ajudaram no seu desenvolvimento”; 47 e 43 para “No geral, que nota você daria ao curso que realizou”. Ou seja, dos nove itens do construto, há maior valor em dois itens para o setor privado, valor maior em seis itens para o setor público e um item de valor igual para ambos.

Os percentuais finais de 76% no setor privado e 77% no setor público mostram que os egressos têm uma boa avaliação sobre a UEFS, comprovando a realização da formação integral do homem e do curso de Administração, além de se constatar que esta foi cumprida na formação de profissionais cidadãos, para o desenvolvimento da região. Com isso, ficam respondidos os objetivos específicos de analisar os impactos do curso de Administração na vida profissional dos egressos, ou seja, a UEFS, o DCIS e o curso de Administração são considerados capazes de transmitir as competências, conhecimentos, habilidades e atitudes, na visão dos egressos. Todos os dados são mostrados na síntese da Tabela 61.

Tabela 61 – Síntese do comparativo do construto “Avaliação do curso realizado” entre o setor privado *versus* setor público

Avaliação do curso realizado	Setor	Grau	Percentual	Relevante	
		Privado	Fraco	6%	
Fraco Médio			17%	Médio e	
Médio			40%	Médio	71%
Médio Forte			31%	Forte	
Forte			6%		
Público		Fraco	5%		
		Fraco Médio	11%	Médio e	
		Médio	32%	Médio	77%
		Médio Forte	45%	Forte	
		Forte	7%		

Fonte: Dados da pesquisa.

5.7 IMPORTÂNCIA DADA A DIFERENTES ASPECTOS DO TRABALHO

O conjunto de questões no construto “Importância dada a diferentes aspectos do trabalho” é formado por nove elementos, que são: 1 – Estabilidade profissional; 2 – Oportunidade de aprender coisas novas; 3 – Facilidade para combinar trabalho e família; 4 – Ter tempo para atividades de “ócio”; 5 – Boas perspectivas profissionais; 6 – Autonomia no trabalho; 7 – Enfrentar novos desafios; 8 – Oportunidade de fazer algo útil para a sociedade; 9 – Reconhecimento profissional; 10 – Qual a sua satisfação com o seu emprego; 11 – Qual a sua satisfação com o seu salário atual; 12 – Qual a sua satisfação com as possibilidades de crescimento profissional; 13 – Aplica no trabalho e no meio social as competências desenvolvidas na universidade; 14 – A UEFS lhe proporcionou informações sobre oportunidades de trabalho; 15 – A UEFS lhe ajudou a conseguir trabalho.

Esse construto foi dividido em dois subconstrutos, pois busca identificar a importância dada a diferentes aspectos do trabalho na visão do egresso, e, por isso, cada parte recebeu um título que caracteriza o conjunto de questões, a saber: a primeira parte, o pessoal e o trabalho; a segunda, o trabalho e o pessoal, tendo sido identificado da seguinte maneira: a primeira parte compreende as nove primeiras questões, visando a identificar a visão pessoal do egresso sobre os seus desejos quando da busca do trabalho; a segunda parte, por sua vez, trata-se das últimas seis questões, com a visão de características da atividade que exerce.

No Quadro 4, destacado na seção de Metodologia, o construto “Avaliação do curso realizado” encontra-se ligado ao objetivo específico referente à análise dos

impactos do curso de Administração na vida profissional dos egressos com a finalidade de identificar a importância, adequação e deficiência percebida pelos egressos com relação à contribuição do curso para o desenvolvimento de características relacionadas ao desempenho profissional.

A análise deste construto ocorre primeiramente com os dados do setor privado, a partir da construção de uma tabela contendo as perguntas com seus números de respostas para os cinco graus da escala Likert, que são: Fraco; Fraco médio, Médio, Médio forte e Forte, com seus totais e o valor percentual que cada total representa. Após isso, apresenta-se o gráfico de linha com as quantidades das respostas dadas pelos egressos a cada variável dos dois subconstrutos e, em seguida, o gráfico de pizza com o percentual do total das respostas do construto total, seguido da análise do setor público da mesma maneira e, por último, a análise comparativa entre os setores, como fechamento para se conhecer as diferenças e similaridades entre as duas grandes variáveis estudadas.

5.7.1 Do pessoal ao trabalho – Setor privado

Tabela 62 – Do pessoal ao trabalho – Setor privado

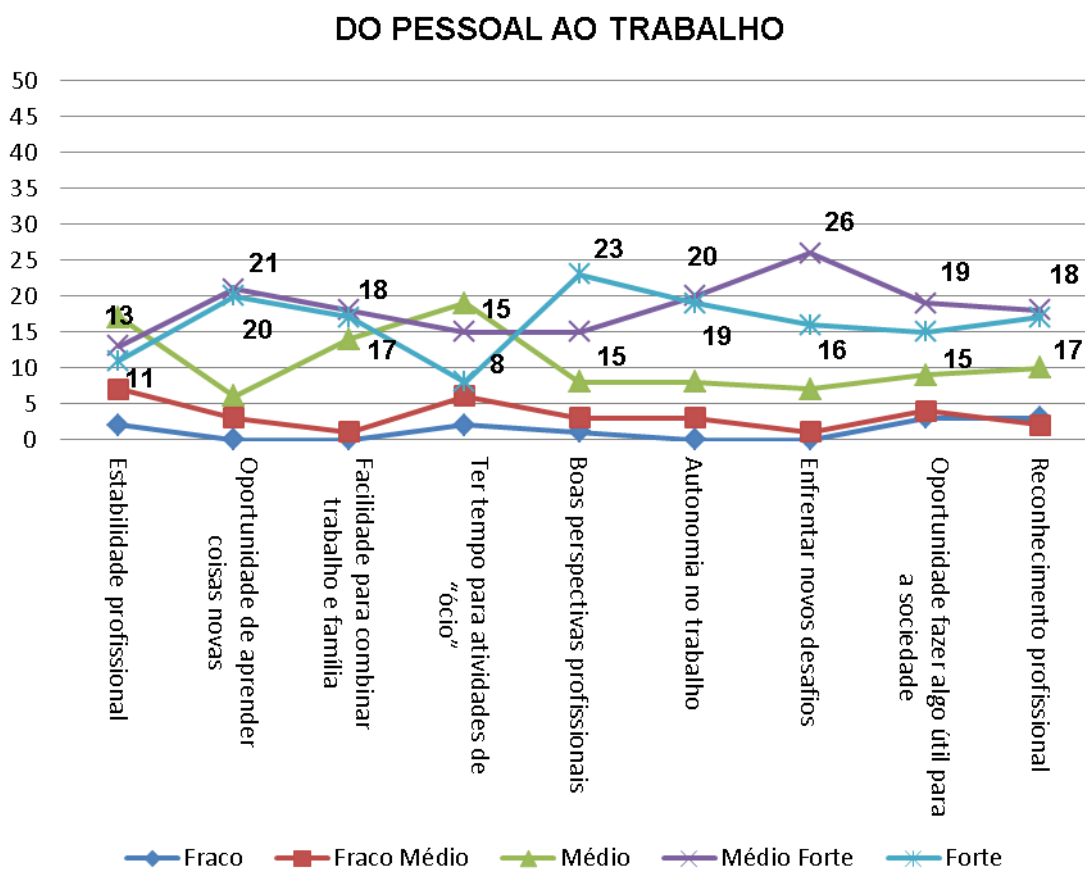
DO PESSOAL AO TRABALHO											
Alternativa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total	%
Fraco	2	0	0	2	1	0	0	3	3	11	2%
Fraco Médio	7	3	1	6	3	3	1	4	2	30	7%
Médio	17	6	14	19	8	8	7	9	10	98	22%
Médio Forte	13	21	18	15	15	20	26	19	18	165	37%
Forte	11	20	17	8	23	19	16	15	17	146	32%
Total	50	50	50	50	50	50	50	50	50	450	100%

Legenda:

1 – Estabilidade profissional; 2 – Oportunidade de aprender coisas novas; 3 – Facilidade para combinar trabalho e família; 4 – Ter tempo para atividades de “ócio”; 5 – Boas perspectivas profissionais; 6 – Autonomia no trabalho; 7 – Enfrentar novos desafios; 8 – Oportunidade de fazer algo útil para a sociedade; 9 – Reconhecimento profissional.

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 45 – Do pessoal ao trabalho – Setor privado



Fonte: Dados da pesquisa.

As linhas do Gráfico 45 que mostram a maior concentração de respostas são: Médio forte e Forte, com a soma do número de respostas de 24 para “Estabilidade profissional”; 41 para “Oportunidade de aprender coisas novas”; 35 para “Facilidade para combinar trabalho e família”; 23 para “Ter tempo para atividades de ‘ócio’”; 38 para “Boas perspectivas profissionais”; 39 para “Autonomia no trabalho”; 42 para “Enfrentar novos desafios”; 34 para “Oportunidade de fazer algo útil para a sociedade”; e 35 para “Reconhecimento profissional”.

A Tabela 62 mostra o total das respostas e o percentual dos graus do subconstruto do instrumento de pesquisa com título “Do pessoal ao trabalho”, representados da seguinte forma: grau Fraco, com valor de 11, correspondendo a 2%; grau Fraco médio, com valor de 30, correspondendo a 7%; grau Médio, com valor de 98, correspondendo a 22%; grau Médio forte, com valor de 165, correspondendo a 37%; e, por último, grau Forte, com o valor 146, correspondendo a 32%, somando um total de 450 (100% das respostas). A soma dos valores que

representam o resultado da análise é 311, com um percentual correspondente de 69%.

5.7.2 Do trabalho ao pessoal – Setor privado

Tabela 63 – Do trabalho ao pessoal – Setor privado

DO TRABALHO AO PESSOAL								
Alternativa	1	2	3	4	5	6	Total	%
Fraco	3	4	2	1	9	12	31	10%
Fraco Médio	3	12	6	8	15	9	53	18%
Médio	17	15	14	11	17	19	93	31%
Médio Forte	14	16	19	22	7	7	85	28%
Forte	13	3	9	8	2	3	38	13%
Total	50	50	50	50	50	50	300	100%

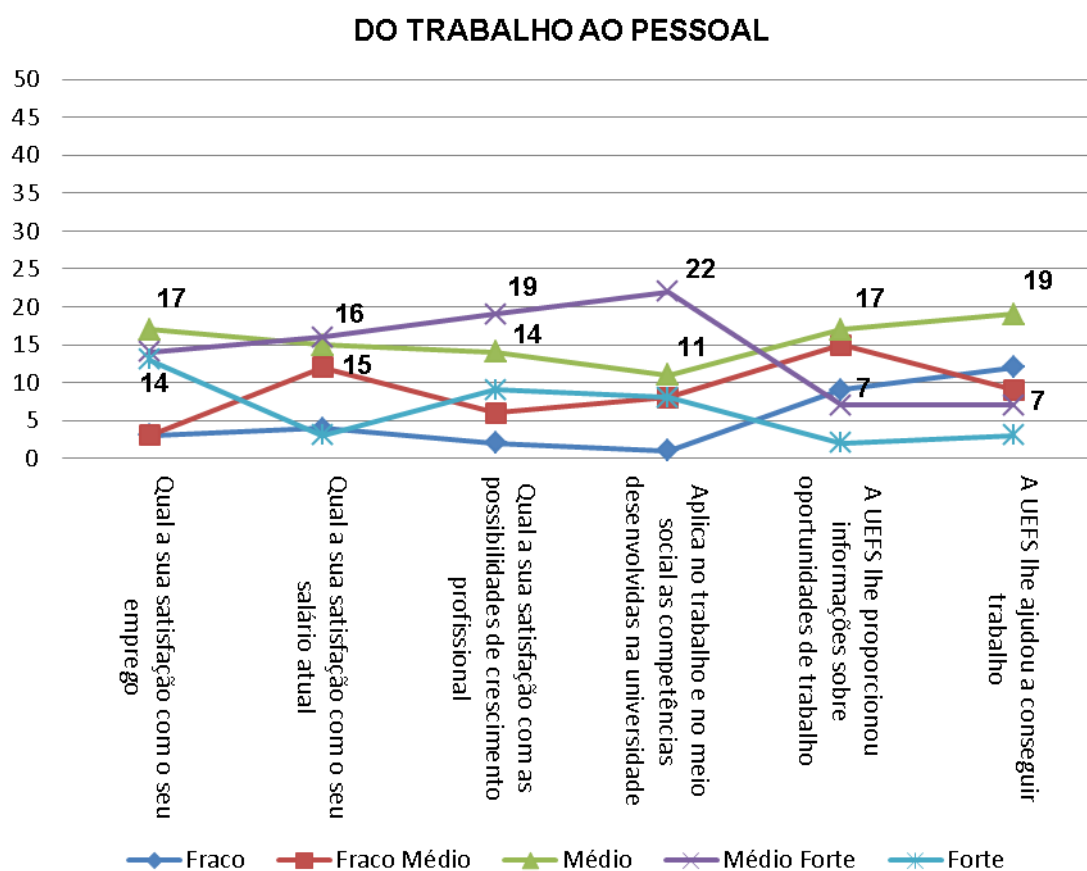
Legenda:

10 – Qual a sua satisfação com o seu emprego; 11 – Qual a sua satisfação com o seu salário atual; 12 – Qual a sua satisfação com as possibilidades de crescimento profissional; 13 – Aplica no trabalho e no meio social as competências desenvolvidas na universidade; 14 – A UEFS lhe proporcionou informações sobre oportunidades de trabalho; 15 – A UEFS lhe ajudou a conseguir trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 63 mostra o total das respostas e o percentual dos graus do subconstruto do instrumento de pesquisa com título “Do trabalho ao pessoal”, representados da seguinte forma: grau Fraco, com valor de 31, correspondendo a 10%; grau Fraco médio, com valor de 53, correspondendo a 18%; grau Médio, com valor de 93, correspondendo a 31%; grau Médio forte, com valor de 85, correspondendo a 28%; e, por último, grau Forte, com o valor 38, correspondendo a 13%, somando um total de 300 (100% das respostas). A soma dos valores de maior resposta representa 178, com um percentual correspondente de 59%.

Gráfico 46 – Do trabalho ao pessoal – Setor privado



Fonte: Dados da pesquisa.

As linhas do Gráfico 46 que mostram a maior concentração de respostas são: Médio e Médio forte, com a soma do número de respostas de 32 para “Qual a sua satisfação com o seu emprego”; 31 para “Qual a sua satisfação com o seu salário atual”; 33 para “Qual a sua satisfação com as possibilidades de crescimento profissional”; 33 para “Aplica no trabalho e no meio social as competências desenvolvidas na universidade”; 24 para “A UEFS lhe proporcionou informações sobre oportunidades de trabalho”; e 26 para “A UEFS lhe ajudou a conseguir trabalho”.

5.7.3 Importância dos aspectos do trabalho – Setor privado

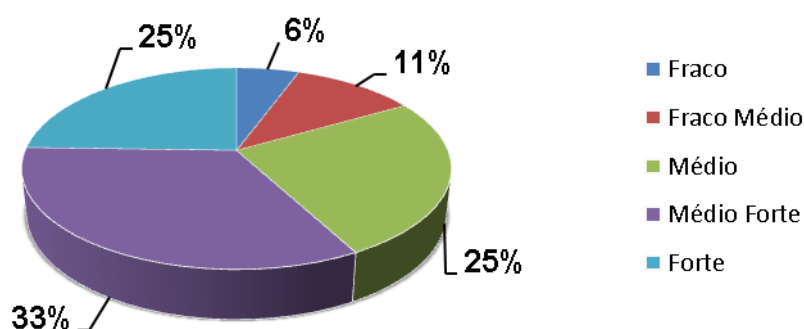
Tabela 64 – Importância dos aspectos do trabalho – Setor privado
IMPORTÂNCIA DOS ASPECTOS DO TRABALHO

Alternativa	Valor	Percentual
Fraco	42	6%
Fraco Médio	83	11%
Médio	191	25%
Médio Forte	250	33%
Forte	184	25%
Total	750	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 47 – Importância dos aspectos do trabalho – Setor privado

IMPORTÂNCIA DOS ASPECTOS DO TRABALHO



Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 64 e o Gráfico 46 mostram o total das respostas e o percentual dos graus do elemento do instrumento de pesquisa com o título “Importância dada a diferentes aspectos do trabalho”, representados da seguinte forma: grau Fraco, com valor de 42, correspondendo a 6%; grau Fraco médio, com valor de 83, correspondendo a 11%; grau Médio, com valor de 191, correspondendo a 25%; grau Médio forte, com valor de 250, correspondendo a 33%; e, por último, grau Forte, com o valor 184, correspondendo a 25%, somando um total de 750 (100% das respostas). A soma dos graus Médio e Médio forte de maiores valores é 441, com um percentual correspondente de 58%.

5.7.4 Do pessoal ao trabalho – Setor público

Tabela 65 – Do pessoal ao trabalho – Setor público

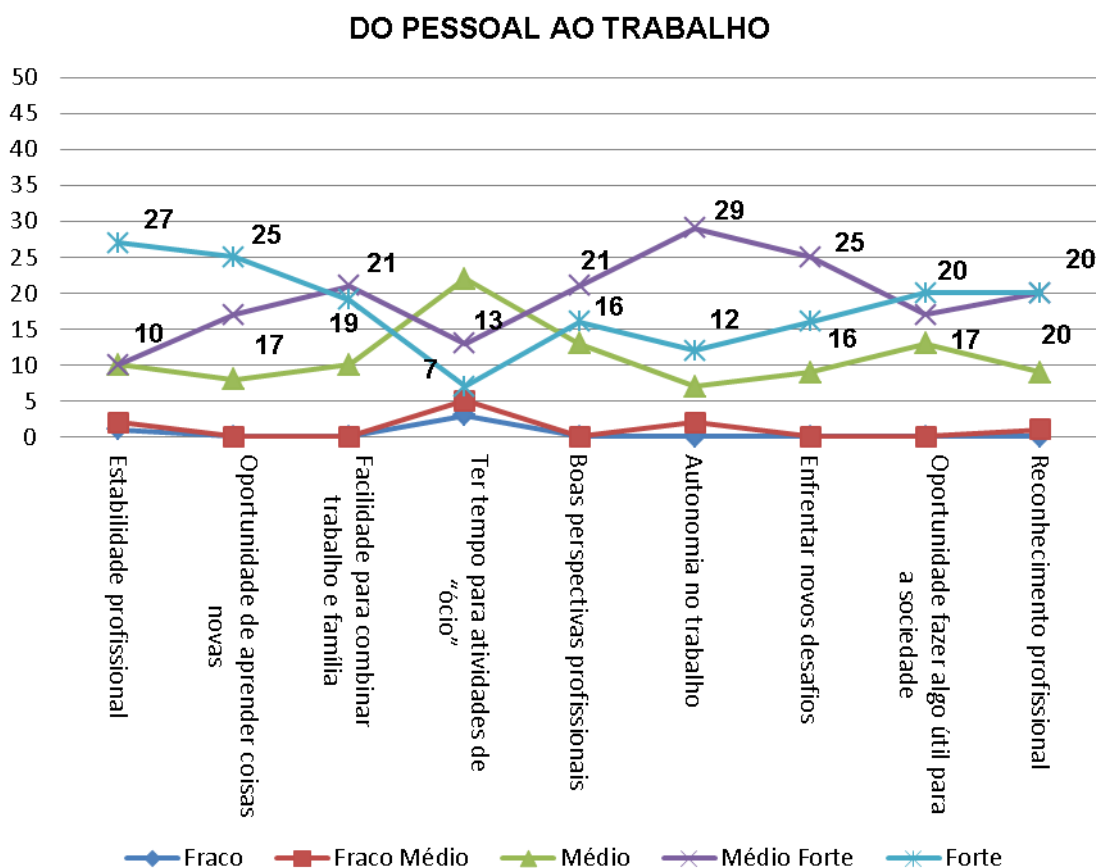
Alternativa	DO PESSOAL AO TRABALHO									Total	%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Fraco	1	0	0	3	0	0	0	0	0	4	1%
Fraco Médio	2	0	0	5	0	2	0	0	1	10	2%
Médio	10	8	10	22	13	7	9	13	9	101	22%
Médio Forte	10	17	21	13	21	29	25	17	20	173	38%
Forte	27	25	19	7	16	12	16	20	20	162	36%
Total	50	50	50	50	50	50	50	50	50	450	100%

Legenda:

1 – Estabilidade profissional; 2 – Oportunidade de aprender coisas novas; 3 – Facilidade para combinar trabalho e família; 4 – Ter tempo para atividades de “ócio”; 5 – Boas perspectivas profissionais; 6 – Autonomia no trabalho; 7 – Enfrentar novos desafios; 8 – Oportunidade de fazer algo útil para a sociedade; 9 – Reconhecimento profissional.

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 48 – Do pessoal ao trabalho – Setor público



Fonte: Dados da pesquisa.

As linhas do Gráfico 48 que mostram a maior concentração de respostas são: Médio forte e Forte, com a soma do número de respostas de 37 para “Estabilidade

profissional”; 42 para “Oportunidade de aprender coisas novas”; 40 para “Facilidade para combinar trabalho e família”; 20 para “Ter tempo para atividades de ‘ócio’”; 37 para “Boas perspectivas profissionais”; 41 para “Autonomia no trabalho”; 41 para “Enfrentar novos desafios”; 37 para “Oportunidade de fazer algo útil para a sociedade”; e 40 para “Reconhecimento profissional”.

A Tabela 65 mostra o total das respostas e o percentual dos graus do subconstruto do instrumento de pesquisa com o título “Do pessoal ao trabalho”, representados da seguinte forma: grau Fraco, com valor de 4, correspondendo a 1%; grau Fraco médio, com valor de 10, correspondendo a 2%; grau Médio, com valor de 101, correspondendo a 22%; grau Médio forte, com valor de 173, correspondendo a 38%; e, por último, grau Forte, com o valor 162, correspondendo a 36%, somando um total de 450 (100% das respostas). A soma dos valores que representam o resultado da análise é 335, com um percentual correspondente de 74%.

5.7.5 Do trabalho ao pessoal – Setor público

Tabela 66 – Do trabalho ao pessoal – Setor público

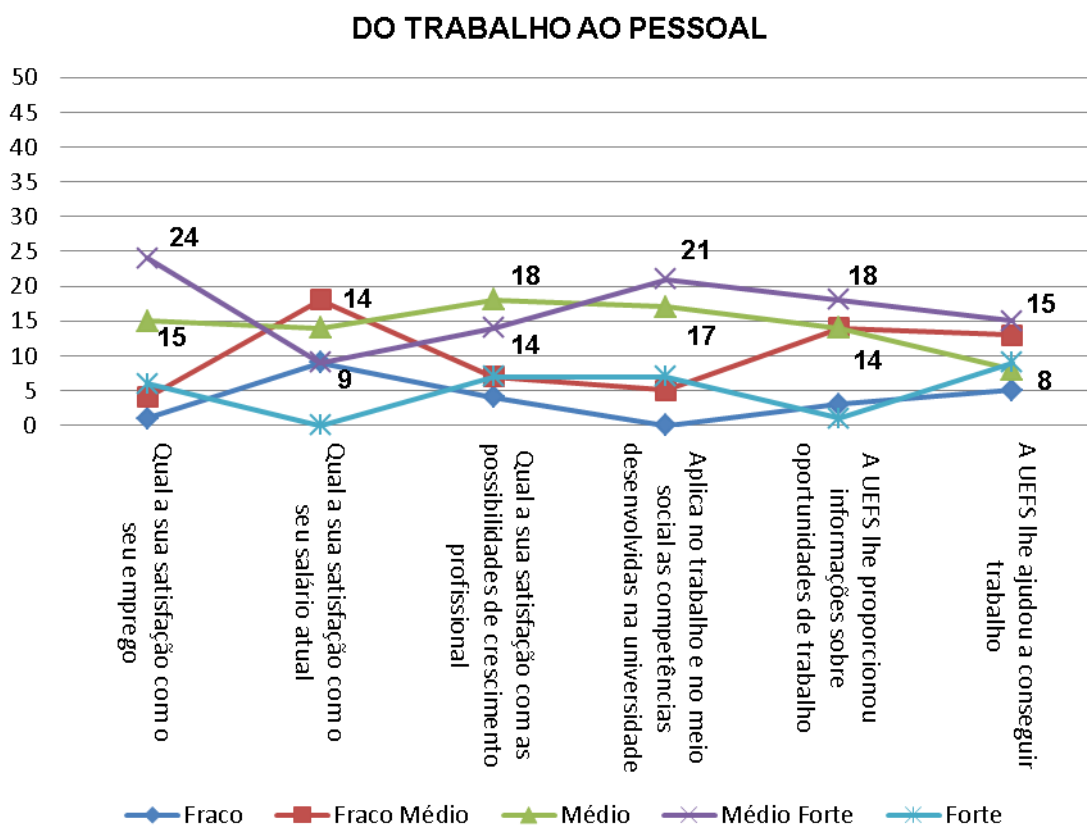
DO TRABALHO AO PESSOAL								
Alternativa	10	11	12	13	14	15	Total	%
Fraco	1	9	4	0	3	5	22	7%
Fraco Médio	4	18	7	5	14	13	61	20%
Médio	15	14	18	17	14	8	86	29%
Médio Forte	24	9	14	21	18	15	101	34%
Forte	6	0	7	7	1	9	30	10%
Total	50	50	50	50	50	50	300	100%

Legenda:

10 – Qual a sua satisfação com o seu emprego; 11 – Qual a sua satisfação com o seu salário atual; 12 – Qual a sua satisfação com as possibilidades de crescimento profissional; 13 – Aplica no trabalho e no meio social as competências desenvolvidas na universidade; 14 – A UEFS lhe proporcionou informações sobre oportunidades de trabalho; 15 – A UEFS lhe ajudou a conseguir trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 49 – Do trabalho ao pessoal – Setor público



Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 66 mostra o total das respostas e o percentual dos graus do subconstruto do instrumento de pesquisa com o título “Do trabalho ao pessoal”, representados da seguinte forma: grau Fraco, com valor de 22, correspondendo a 7%; grau Fraco médio, com valor de 61, correspondendo a 20%; grau Médio, com valor de 86, correspondendo a 29%; grau Médio forte, com valor de 101, correspondendo a 34%; e, por último, grau Forte, com o valor 30, correspondendo a 10%, somando um total de 300 (100% das respostas). A soma dos valores de maior resposta representa 187, com um percentual correspondente de 63%.

As linhas do Gráfico 49 que mostram a maior concentração de respostas são: Médio e Médio forte, com a soma do número de respostas de 39 para “Qual a sua satisfação com o seu emprego”; 23 para “Qual a sua satisfação com o seu salário atual”; 32 para “Qual a sua satisfação com as possibilidades de crescimento profissional”; 38 para “Aplica no trabalho e no meio social as competências desenvolvidas na universidade”; 32 para “A UEFS lhe proporcionou informações

sobre oportunidades de trabalho”; e 23 para “A UEFS lhe ajudou a conseguir trabalho”.

5.7.6 Importância dos aspectos do trabalho – Setor público

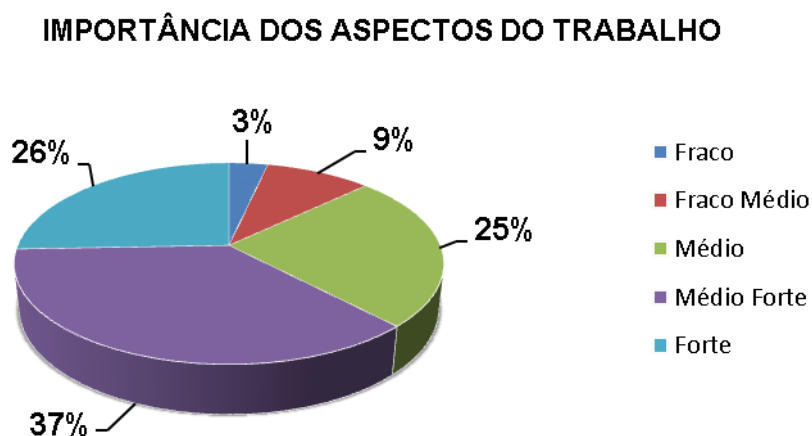
Tabela 67 – Importância dos aspectos do trabalho – Setor público

IMPORTÂNCIA DOS ASPECTOS DO TRABALHO		
Alternativa	Valor	Percentual
Fraco	26	3%
Fraco Médio	71	9%
Médio	187	25%
Médio Forte	274	37%
Forte	192	26%
Total	750	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 67 e o Gráfico 50 mostram o total das respostas e o percentual dos graus do elemento do instrumento de pesquisa com o título “Importância dada a diferentes aspectos do trabalho”, representados da seguinte forma: grau Fraco, com valor de 26, correspondendo a 3%; grau Fraco médio, com valor de 71, correspondendo a 9%; grau Médio, com valor de 187, correspondendo a 25%; grau Médio forte, com valor de 274, correspondendo a 37%; e, por último, grau Forte, com valor 192, correspondendo a 26%, somando um total de 750 (100% das respostas). A soma dos graus Médio forte e Forte de maiores valores é 466, com um percentual correspondente de 63%.

Gráfico 50 – Importância dos aspectos do trabalho – Setor público



Fonte: Dados da pesquisa.

5.7.7 Comparativo do construto entre o setor privado *versus* setor público

O construto sobre alguns aspectos do trabalho atual do egresso tem duas faces. Uma é a ideia de quando ele procurou pela ocupação com as características que desejava ter na sua função; a outra é uma avaliação já no cargo, olhando de dentro e refletindo sobre sua satisfação em relação a determinados itens que fazem parte do todo. Por último, são feitas duas perguntas sobre a UEFS e o seu relacionamento com o mercado de trabalho.

Os valores comparativos das Tabelas 62 e 65 mostram o total das respostas e o percentual dos graus do elemento do instrumento de pesquisa com o título “Do pessoal ao trabalho”, representados da seguinte forma: grau Fraco, com valor de 11 e 4, correspondendo a 2% e 1%; grau Fraco médio, com valor de 30 e 10, correspondendo a 7% e 2%; grau Médio, com valor de 98 e 101, correspondendo a 22% e 22%; grau Médio forte, com valor de 165 e 173, correspondendo a 37% e 38%; e, por último, grau Forte, com o valor 146 e 162, correspondendo a 32% e 36%; somando um total de 450 (100% das respostas). A soma dos valores que representam o resultado da análise dos maiores valores é 311 e 335, com um percentual correspondente de 69% e 74%. Ou seja, dos cinco graus do construto, há percentual maior em dois itens para o setor privado, percentual maior em dois itens para o setor público e um item de valor igual para ambos, mas como os valores do setor privado são nos graus em que as respostas foram poucas e os valores maiores ficaram no setor público, a maior concentração das respostas é do setor público.

Ao se constatar nos Gráficos 45 e 48 a comparação entre os setores privado e público no construto, as linhas que mostram a maior concentração de resposta nos dois setores são: Médio forte e Forte, com a soma do número de respostas de 24 e 37 para “Estabilidade profissional”; 41 e 42 para “Oportunidade de aprender coisas novas”; 35 e 40 para “Facilidade para combinar trabalho e família”; 23 e 20 para “Ter tempo para atividades de ‘ócio’”; 38 e 37 para “Boas perspectivas profissionais”; 39 e 41 para “Autonomia no trabalho”; 42 e 41 para “Enfrentar novos desafios”; 34 e 37 para “Oportunidade de fazer algo útil para a sociedade”; 35 e 40 para “Reconhecimento profissional”. Isto significa que, das nove perguntas do subconstruto, há maior valor em três itens para o setor privado e valor maior em seis itens para o setor público.

Os valores comparativos das Tabelas 62 e 65 mostram o total das respostas e o percentual dos graus do elemento do instrumento de pesquisa com o título “Do trabalho ao pessoal”, representados da seguinte forma: grau Fraco, com valor de 31 e 22, correspondendo a 10% e 7%; grau Fraco médio, com valor de 53 e 61, correspondendo a 18% e 20%; grau Médio, com valor de 93 e 86, correspondendo a 31% e 29%; grau Médio forte, com valor de 85 e 101, correspondendo a 28% e 34%; e, por último, grau Forte, com o valor 38 e 30, correspondendo a 13% e 10%, somando um total de 300 (100% das respostas). A soma dos valores que representam o resultado da análise dos maiores valores é 178 e 187, com um percentual correspondente de 59% e 63%. Ou seja, dos cinco graus do construto, há percentual maior em três itens para o setor privado e percentual maior em dois itens para o setor público. Mesmo com essa estrutura, no setor público a concentração das respostas é maior.

O que se pode constatar nos Gráficos 46 e 49 na comparação entre os setores privado e público no construto, é que as linhas que mostram a maior concentração de resposta nos dois setores são: Médio e Médio forte, com a soma do número de respostas de 32 e 39 para “Qual a sua satisfação com o seu emprego”; 31 e 23 para “Qual a sua satisfação com o seu salário atual”; 33 e 32 para “Qual a sua satisfação com as possibilidades de crescimento profissional”; 33 e 38 para “Aplica no trabalho e no meio social as competências desenvolvidas na universidade”; 24 e 32 para “A UEFS lhe proporcionou informações sobre oportunidades de trabalho”; 26 e 23 para “A UEFS lhe ajudou a conseguir trabalho”. Isso significa que, das seis perguntas do subconstruto, há maior valor em três itens para o setor privado e valor maior em três itens para o setor público.

Aqui é feito o comparativo entre os setores privado e público do total das 15 questões do construto com o título “Importância dada a diferentes aspectos do trabalho”, com base nas tabelas 63 e 66 e dos gráficos 47 e 50, representados da seguinte forma: grau Fraco, com valor de 42 e 26, correspondendo a 6% e 3%; grau Fraco médio, com valor de 83 e 71, correspondendo a 11% e 9%; grau Médio, com valor de 191 e 187, correspondendo a 25% e 25%; grau Médio forte, com valor de 250 e 274, correspondendo a 33% e 37%; e, por último, grau Forte, com o valor 184 e 192 correspondendo a 25% e 26%, somando um total de 750 (100% das respostas). Há uma diferença entre o privado e o público, nos graus que

representam maior valor de respostas no conjunto; para o setor privado é Médio e Médio forte, com a soma dos graus de 441 com um percentual correspondente de 58%, já o setor público é Médio forte e forte com a soma dos graus de 466, com um percentual correspondente de 63%. Ou seja, como reflexo dos dois subconstrutos, o setor público ter percentual maior significa que no construto o percentual maior permaneceu no mesmo setor.

A demonstração de todos esses resultados evidencia que a população pesquisada nos aspectos do exercício da sua função tem desejo de enfrentar novos desafios e tem aplicado no trabalho e no meio social as competências desenvolvidas na universidade, confirmando que a UEFS consegue através da estrutura utilizada pelo curso de Administração capacitar os egressos com os elementos que devem ser adquiridos para se conseguir exercer o papel de administrador com excelência, tanto na sua vida pessoal como profissional e trazer o desenvolvimento para a região. A análise mostra que o objetivo específico sobre verificar a condição atual dos egressos no mercado de trabalho foi elucidado, bem como a finalidade de identificar como o egresso se sente em relação ao seu trabalho e se a UEFS contribuiu para a sua vida e para a região após a conclusão do seu curso, sendo todos os dados mostrados na síntese da Tabela 68.

Tabela 68 – Síntese do comparativo do construto “Importância dada a diferentes aspectos do trabalho” entre o setor privado *versus* setor público

	Item	Setor	Grau	Percentual	Relevante			
Importância dada a diferentes aspectos do trabalho	Do pessoal ao trabalho	Privado	Fraco	2%	Médio Forte e Forte	69%		
			Fraco Médio	7%				
			Médio	22%				
			Médio Forte	37%				
			Forte	32%				
			Fraco	7%				
	Do trabalho ao pessoal	Público	Fraco Médio	20%	Médio e Médio Forte	63%		
			Médio	29%				
			Médio Forte	34%				
			Forte	10%				
			Fraco	10%				
			Fraco Médio	18%				
		Privado	Médio	31%	Médio e Médio Forte	59%		
			Médio Forte	28%				
			Forte	13%				
			Público	Fraco			7%	Médio e Médio Forte
Fraco Médio			20%					
Médio			29%					
Médio Forte	34%							

Importância dos aspectos do trabalho	Privado	Forte	10%	Médio Forte e Forte	58%
		Fraco	6%		
		Fraco Médio	11%		
		Médio	25%		
		Médio Forte	33%		
	Público	Forte	25%	Médio Forte e Forte	63%
		Fraco	3%		
		Fraco Médio	9%		
		Médio	25%		
		Médio Forte	37%		
		Forte	26%		

Fonte: Dados da pesquisa.

5.8 CONDIÇÃO ATUAL DOS EGRESSOS NO MERCADO DE TRABALHO

O conjunto “Condição atual dos egressos no mercado de trabalho” é formado por dois itens, que são: “Há quanto tempo está neste emprego ou negócio?” e “Quanto você ganha?”. Cada elemento foi analisado individualmente na perspectiva de cada conjunto de resposta, setor privado e setor público. A importância das respostas desse conjunto de elementos permitirá mostrar qual a característica marcante de cada setor, assim construindo o respondente padrão.

No Quadro 4, construído na metodologia, o elemento “Condição atual dos egressos no mercado de trabalho” refere-se ao objetivo específico da pesquisa que visa a verificar a condição atual dos egressos no mercado de trabalho, com a finalidade de identificar como o egresso se sente em relação ao seu trabalho e se a UEFS contribuiu para a sua vida e para a região após a conclusão do seu curso.

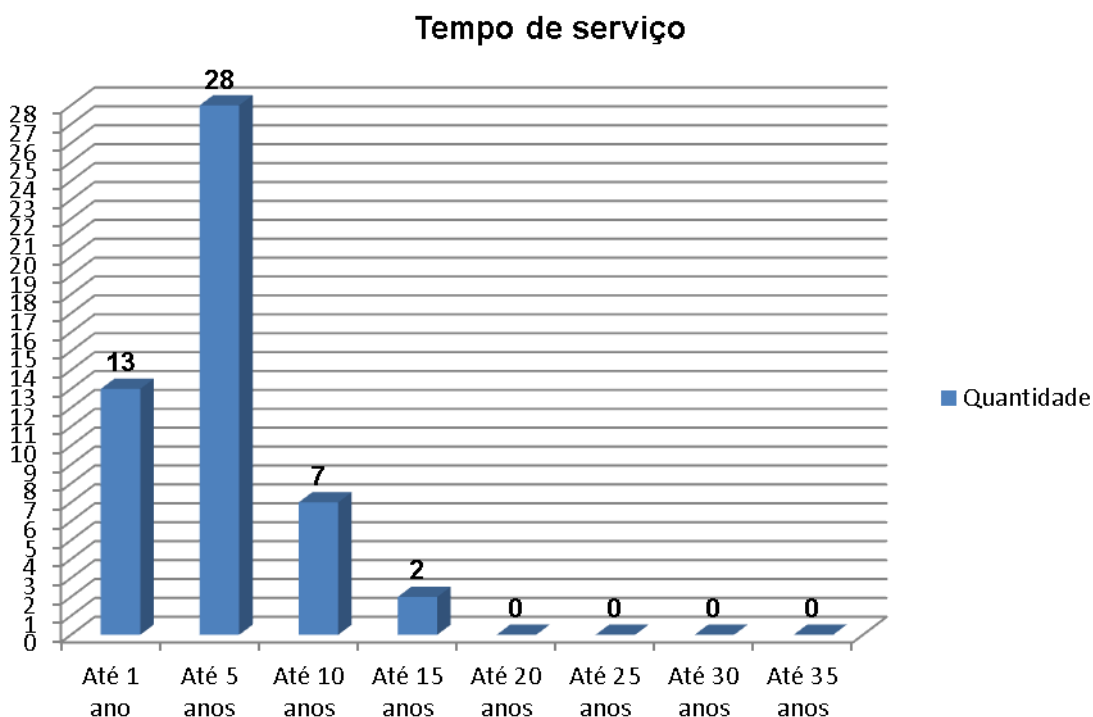
5.8.1 Tempo no atual emprego ou negócio – Setor privado

Tabela 69 – Tempo no atual emprego ou negócio – Setor privado

TEMPO DE SERVIÇO		
Tempo	Quantidade	Percentual
Até 1 ano	13	26%
Até 5 anos	28	56%
Até 10 anos	7	14%
Até 15 anos	2	4%
Até 20 anos	0	0%
Até 25 anos	0	0%
Até 30 anos	0	0%
Até 35 anos	0	0%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 51 – Tempo no atual emprego ou negócio – Setor privado



Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 69 e o Gráfico 51 mostram o total das respostas e o percentual dos anos do emprego atual dos egressos do setor privado, solicitado pelo instrumento de pesquisa com o título “Condição atual dos egressos no mercado de trabalho”, representados da seguinte forma: Até 1 ano com um número de 13, correspondendo a 26%; Até 5 anos, com um número de 28, correspondendo a 56%; Até 10 anos, com um número de 7, correspondendo a 14%; Até 15 anos, com um número de 2, correspondendo a 4%; e, por último, os períodos de até 20 anos, até 25 anos, até 30 anos e até 35 anos, com um número de 0, correspondendo a 0%, somando um total de 50 respondentes (100% das respostas). O período de até 5 anos é o que contém maior número de respondentes, com 28, fazendo um percentual de 53%.

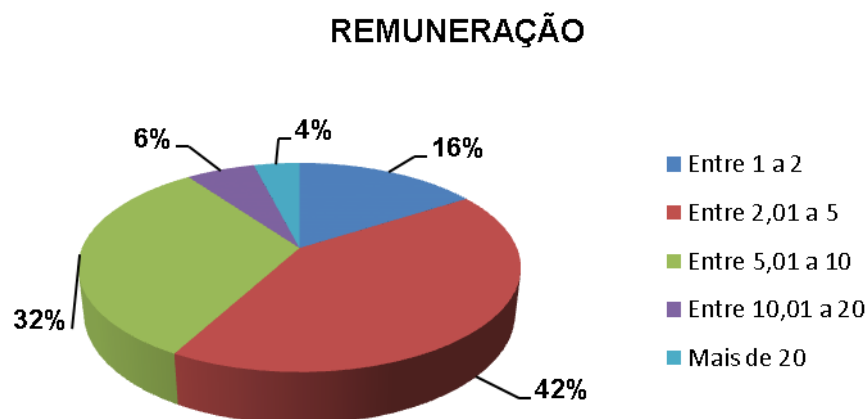
5.8.2 Quanto você ganha – Setor privado

Tabela 70 – Quanto você ganha – Setor privado

REMUNERAÇÃO		
Salários mínimos	Quantidade	Percentual
Entre 1 a 2	8	16%
Entre 2,01 a 5	21	42%
Entre 5,01 a 10	16	32%
Entre 10,01 a 20	3	6%
Mais de 20	2	4%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 52 – Quanto você ganha – Setor privado



Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 70 e o Gráfico 52 mostram o total das respostas e o percentual da escala de remuneração do emprego atual dos egressos do setor privado, solicitado pelo instrumento de pesquisa com título “Condição atual dos egressos no mercado de trabalho”, representados da seguinte forma (salário mínimo): Entre 1 a 2, com um número de 8, correspondendo a 16%; Entre 2,01 a 5, com um número de 21, correspondendo a 42%; Entre 5,01 a 10, com um número de 16, correspondendo a 32%; Entre 10,01 a 20, com um número de 3, correspondendo a 6%; e, por último, o de mais de 20 salários mínimos, com um número de 2, correspondendo a 4%, somando um total de 50 respondentes (100% das respostas). A maior concentração de respondentes é na faixa entre 2,01 a 5 salários mínimos, com 21 egressos, representando um percentual de 42% do total.

5.8.3 Tempo no atual emprego ou negócio – Setor público

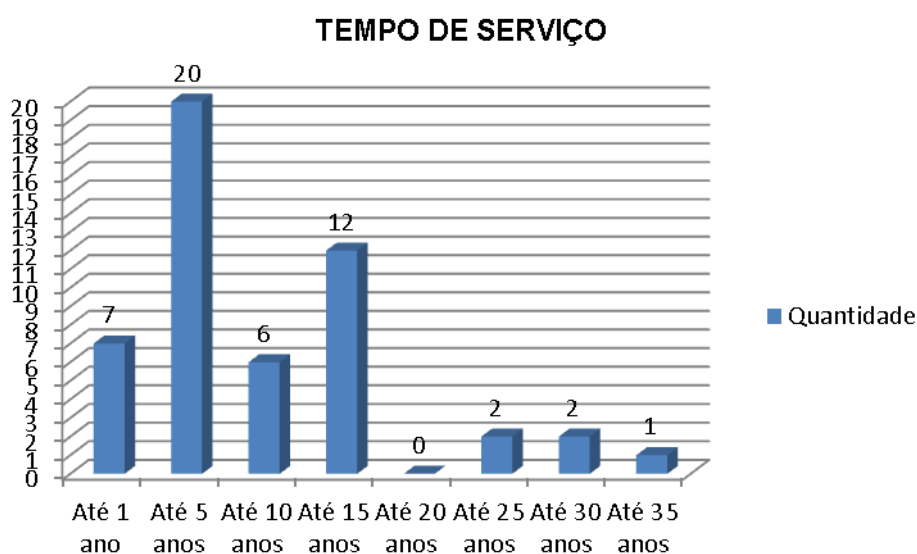
Tabela 71 – Tempo no atual emprego ou negócio – Setor público

TEMPO DE SERVIÇO		
Tempo	Quantidade	Percentual
Até 1 ano	7	14%
Até 5 anos	20	40%
Até 10 anos	6	12%
Até 15 anos	12	24%
Até 20 anos	0	0%
Até 25 anos	2	4%
Até 30 anos	2	4%
Até 35 anos	1	2%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 71 e o Gráfico 53 mostram o total das respostas e o percentual dos anos de tempo no emprego atual dos egressos do setor privado, solicitado pelo instrumento de pesquisa com título “Condição atual dos egressos no mercado de trabalho”, representados da seguinte forma: Até 1 ano, com um número de 7, correspondendo a 14%; Até 5 anos, com um número de 20, correspondendo a 40%; Até 10 anos, com um número de 6, correspondendo a 12%; Até 15 anos, com um número de 12, correspondendo a 24%; até 20 anos, com um número de 0, correspondendo a 0%; até 25 anos, com um número de 2, correspondendo a 4%; até 30 anos, com um número de 2, correspondendo a 4%; e, por último, o período de até 35 anos, com um número de 1, correspondendo a 2%, somando um total de 50 respondentes (100% das respostas). O período de até 5 anos é o que contém maior número de respondentes, com 20, fazendo um percentual de 40%.

Gráfico 53 – Tempo no atual emprego ou negócio – Setor público



Fonte: Dados da pesquisa.

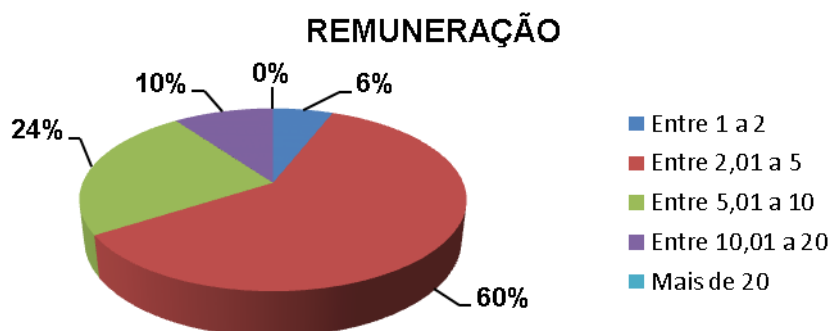
5.8.4 Quanto você ganha – Setor público

Tabela 72 – Quanto você ganha – Setor público

REMUNERAÇÃO		
Salários mínimos	Quantidade	Percentual
Entre 1 a 2	3	6%
Entre 2,01 a 5	30	60%
Entre 5,01 a 10	12	24%
Entre 10,01 a 20	5	10%
Mais de 20	0	0%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 54 – Quanto você ganha – Setor público



Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 72 e o Gráfico 52 mostram o total das respostas e o percentual da escala de remuneração do emprego atual dos egressos do setor privado, solicitado pelo instrumento de pesquisa com o título “Condição atual dos egressos no mercado de trabalho”, representados da seguinte forma (salário mínimo): Entre 1 a 2, com um número de 3, correspondendo a 6%; Entre 2,01 a 5, com um número de 30, correspondendo a 60%; Entre 5,01 a 10, com um número de 12, correspondendo a 24%; Entre 10,01 a 20, com um número de 5, correspondendo a 10%; e, por último, o de mais de 20 salários mínimos, com um número de 0, correspondendo a 0%, somando um total de 50 respondentes (100% das respostas). A maior concentração de respondentes é na faixa entre 2,01 a 5 salários mínimos, com 30 egressos, representando um percentual de 60% do total.

5.8.5 Comparativo do construto entre o setor privado *versus* setor público

A comparação entre os setores privado e público no construto “Condição atual dos egressos no mercado de trabalho”, visto nas Tabelas 69 e 71 e nos Gráficos 51 e 53, mostra o total das respostas e o percentual dos anos do emprego atual dos egressos, representados da seguinte forma: Até 1 ano, com um número de 13 e 7, correspondendo a 26% e 14%; Até 5 anos, com um número de 28 e 20, correspondendo a 56% e 40%; Até 10 anos, com um número de 7 e 6, correspondendo a 14% e 12%; Até 15 anos, com um número de 0 e 12, correspondendo a 0% e 24%; até 20 anos, com um número de 0 e 0, correspondendo a 0% e 0%; até 25 anos, com um número de 0 e 2, correspondendo

a 0% e 4%; até 30 anos, com um número de 0 e 2, correspondendo a 0% e 4%; e, por último, os períodos de até 35 anos, com um número de 0 e 1, correspondendo a 0% e 2%, somando um total de 50 respondentes em cada setor (100% das respostas). O período de até 5 anos é o que contém maior número de respondentes, com 28 e 20, fazendo um percentual de 53% e 40%, ou seja, das oito faixas, há maior valor percentual em três itens para o setor privado, valor maior em quatro itens para o setor público e um valor nulo para os dois setores.

Aqui é feito o comparativo entre os setores privado e público nas tabelas 70 e 72 e os gráficos 52 e 54, mostrando o total das respostas e o percentual da escala de remuneração do emprego atual dos egressos, solicitado pelo instrumento de pesquisa intitulado “Condição atual dos egressos no mercado de trabalho”, representados da seguinte forma (salário mínimo): Entre 1 a 2, com um número de 8 e 3, correspondendo a 16% e 6%; Entre 2,01 a 5, com um número de 21 e 30, correspondendo a 42% e 60%; Entre 5,01 a 10, com um número de 16 e 12, correspondendo a 32% e 24%; Entre 10,01 a 20, com um número de 3 e 5, correspondendo a 6% e 10%; e, por último, o de mais de 20 salários mínimos, com um número de 2 e 0, correspondendo a 4% e 0%, somando um total de 100 respondentes dos dois setores (100% das respostas). A maior concentração de respondentes é na faixa entre 2,01 a 5 salários mínimos, com 21 e 30 egressos, representando um percentual de 42% e 60% do total.

A condição atual do egresso do setor privado em relação ao tempo no emprego é de até cinco anos, e a faixa salarial em relação ao salário mínimo é de 2,01 a 5. Essa é a mesma condição para o profissional do setor público, o que muda são os percentuais, pois há mais no setor privado na questão de tempo no emprego, e mais no setor público na questão do salário. Todos os dados são mostrados na síntese da Tabela 73.

Tabela 73 – Síntese do comparativo do construto “Condição atual dos egressos no mercado de trabalho” entre o setor privado *versus* setor público

	Item	Setor	Variável	Percentual	Relevante	
Condição atual dos egressos no mercado de trabalho	Tempo neste emprego ou negócio	Privado	Até 1 ano	26%		
			Até 5 anos	56%		
			Até 10 anos	14%		
			Até 15 anos	4%	Até 5 anos	56%
			Até 20 anos	0%		
			Até 25 anos	0%		
			Até 30 anos	0%		
			Até 35 anos	0%		
			Até 1 ano	14%		
			Até 5 anos	40%		
	Público	Até 10 anos	12%			
		Até 15 anos	24%	Até 5 anos	40%	
		Até 20 anos	0%			
		Até 25 anos	4%			
		Até 30 anos	4%			
		Até 35 anos	2%			
		Entre 1 a 2	16%			
		Entre 2,01 a 5	42%			
		Entre 5,01 a 10	32%	Entre 2,01 a 5	42%	
		Entre 10,01 a 20	6%			
Quanto você ganha em salários mínimos	Privado	Mais de 20	4%			
		Entre 1 a 2	6%			
		Entre 2,01 a 5	60%			
		Entre 5,01 a 10	24%	Entre 2,01 a 5	60%	
		Entre 10,01 a 20	10%			
		Mais de 20	0%			
		Público	Entre 1 a 2	6%		
			Entre 2,01 a 5	60%		
Entre 5,01 a 10	24%		Entre 2,01 a 5	60%		
Entre 10,01 a 20	10%					

Fonte: Dados da pesquisa.

É preciso montar uma síntese geral depois de ter feito as análises de todos os elementos do questionário com suas separações entre os setores privado e público, a fim de se ter a noção do respondente característico de cada setor. Assim, têm-se os seguintes resultados relevantes para cada item.

O respondente do setor privado é de sexo masculino, com a idade entre 26 a 30 anos, se considera de cor parda, é solteiro, e está como filho na posição familiar, possuindo a graduação como grau de instrução. Na percepção da vida, está satisfeito, e, de acordo com características desenvolvidas durante a formação na graduação, declara às vezes e frequentemente. Quanto ao progresso desenvolvido durante a formação superior, afirma que houve desenvolvimento. Em relação ao resultado de ter cursado Administração, afirma que houve aumento de alguma forma

e consideravelmente quanto aos elementos profissionais. No que tange à avaliação do curso realizado, considera Médio e Médio forte, e no que se refere à importância dada a diferentes aspectos do trabalho, afirma ser Médio forte e Forte. Por último, quanto aos dois aspectos da condição atual dos egressos no mercado de trabalho, em relação ao tempo neste emprego ou negócio, indica até 5 anos e o outro, concernente à remuneração em salários mínimos, afirma que está entre 2,01 a 5. Todos os dados são mostrados na síntese da Tabela 74.

Tabela 74 – Síntese geral das características dos respondentes do setor privado

Item	Variável	Percentual
Sexo	Masculino	52%
Idade	Faixa etária de 26 – 30	52%
Cor	Parda	60%
Estado civil	Solteiro	58%
Posição na família	Filho	50%
Nível de instrução	Graduação	68%
Percepção da vida pelo egresso	Satisfeito	53%
Características que você desenvolveu durante a sua formação na graduação	Às vezes e Frequentemente	68%
Progresso que você desenvolveu durante sua formação superior	Desenvolveu	55%
Resultado de ter cursado Administração	Aumentou de alguma forma e Aumentou consideravelmente	64%
Avaliação do curso realizado	Médio e Médio Forte	71%
Importância dada a diferentes aspectos do trabalho	Médio Forte e Forte	58%
Tempo neste emprego ou negócio	Até 5 anos	56%
Quanto você ganha em salários mínimos	Entre 2,01 a 5	42%

Fonte: Dados da pesquisa.

O respondente do setor público é do sexo feminino, com idade entre 31 a 35 anos, se considera de cor parda, é solteira, e está como filha na posição familiar, possuindo a especialização como grau de instrução. Na percepção da vida está satisfeita, e, de acordo com características desenvolvidas durante a formação na graduação, declara às vezes e frequentemente. Quanto ao progresso desenvolvido durante a formação superior, afirma que houve desenvolvimento. Em relação ao resultado de ter cursado Administração afirma que houve aumento de alguma forma e consideravelmente quanto aos elementos profissionais. Quanto à avaliação do curso realizado, considera-o como Médio e Médio forte, e no que se refere à importância dada a diferentes aspectos do trabalho, afirma ser Médio forte e Forte, Por último, quanto aos dois aspectos da condição atual dos egressos no mercado de trabalho, em relação ao tempo neste emprego ou negócio, indica até 5 anos, e o

concernente à remuneração em salários mínimos, afirma que está entre 2,01 a 5. Todos os dados são mostrados na síntese da Tabela 75.

Tabela 75 – Síntese geral das características dos respondentes do setor público

Item	Variável	Percentual
Sexo	Feminino	68%
Idade	Faixa etária de 31 – 35	28%
Cor	Parda	52%
Estado civil	Solteiro	46%
Posição na família	Filho	34%
Nível de instrução	Especialização	48%
Percepção da vida pelo egresso	Satisfeito	57%
Características que você desenvolveu durante a sua formação na graduação	Às vezes e Frequentemente	73%
Progresso que você desenvolveu durante sua formação superior	Desenvolveu	61%
Resultado de ter cursado Administração	Aumentou de alguma forma e Aumentou consideravelmente	72%
Avaliação do curso realizado	Médio e Médio Forte	77%
Importância dada a diferentes aspectos do trabalho	Médio Forte e Forte	63%
Tempo neste emprego ou negócio	Até 5 anos	40%
Quanto você ganha em salários mínimos	Entre 2,01 a 5	60%

Fonte: Dados da pesquisa.

Como é possível observar na síntese geral dos dois setores, existem diferenças entre eles, especialmente nos itens relacionados a sexo, idade e nível de instrução. As demais variáveis são iguais, só mudando os valores percentuais que cada um representa. Ou seja, tanto o setor privado como o setor público demonstra através desses valores que são expressivos seus resultados.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para as conclusões deste estudo serão apresentadas as contribuições teórica, empírica e metodológica da tese, organizando-as seguindo o mesmo caminho que foi trilhado pela pesquisa com suas partes definidas durante o percurso, mostrando o porquê do tema, bem como as suas relações.

A contribuição teórica da tese está na discussão do papel da universidade no desenvolvimento da região, enfatizando a figura transformadora que é o egresso, mostrando que os profissionais, ao adquirirem os elementos estabelecidos pelos teóricos pelas Diretrizes Curriculares Nacionais da graduação e do curso de Administração trazem desenvolvimento para a região.

Na Introdução, foi explorado o que seria a pesquisa, através dos elementos-chave, como o problema, o objetivo geral e os específicos, os quais nortearam o estudo, as questões orientadoras, isto é, as perguntas que têm íntima relação com a problemática e que ajudaram no caminho para desvendar o problema, ou seja, sobre como a Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS) consegue promover o desenvolvimento da região por meio de seus egressos do curso de Administração.

A contribuição empírica apresenta-se pela verificação *in loco* dos elementos destacados na revisão teórica, de como uma universidade, no caso da UEFS, foi criada com a finalidade de promover o desenvolvimento da região.

Foram duas as partes elaboradas para sustentar a fundamentação teórica da pesquisa. Na primeira, apresentou-se a revisão da literatura tratando das instituições de ensino superior, com o propósito de conhecer as diferenças e similaridades dessas instituições com as outras organizações, reforçando a importância que elas representam para a região.

A caracterização da organização de ensino superior foi estudada por meio de alguns elementos, como: ambiguidades de metas, vulnerabilidade ao ambiente, corpo profissional fragmentado e a capacidade de transformar aluno em profissional, sendo este um produto da relação com a sociedade, mostrando assim o papel das instituições no desenvolvimento das regiões onde estão inseridas.

Em sequência, desenvolveu-se a caracterização da educação superior e da universidade, tendo em destaque o debate sobre como surgiram e quais as

mudanças ocorridas até os dias atuais. A partir de reflexões baseadas especialmente no estudo de Magalhães (2004), esclareceu-se que a matriz que sustenta o sistema de ensino superior é formada pela condição histórica, política e social, a qual transforma a educação superior formal em um instrumental, devendo responder à estruturação e reestruturação da região que a sustenta, sendo capaz de atender a toda a sociedade.

Além do mais, a construção da universidade foi de tal forma uma metanarrativa, que acabou passando para ela a responsabilidade pela formação do quadro de recursos humanos capaz de conduzir o Estado e o Mercado de maneira que estes conseguissem lidar com os conhecimentos da ciência, revelando que a instituição é constituída para contribuir com a região onde está inserida.

Na continuação da primeira parte do referencial teórico, apresentaram-se diferentes teóricos, visando a elaborar uma breve evolução histórica do ensino superior no Brasil, na Bahia e em Feira de Santana desde o seu início. Constatou-se que a Universidade passou por transformações que foram reflexo das decisões tomadas nas mudanças de postura política do país, chegando até aos governos da atualidade, tendo se concluído que a educação superior, ao longo da história, caminhou *pari passu* com a sociedade.

Deste caminho, também se oportunizou concluir que a instituição serve como transformadora da capacidade de recursos humanos que consigam utilizar as competências, conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridas em valor econômico e social para o desenvolvimento do país, seja no nível local, regional ou nacional e mesmo no âmbito internacional.

O resgate histórico do ensino superior no contexto baiano teve muita importância, pois conseguiu desvendar os caminhos que trouxeram a Universidade até sua atual configuração, principalmente com base nos relatos de Boaventura (1998a, 1998b, 2005). Entre outros relevantes pontos, este autor afirma que a interiorização do ensino universitário aproximou-se de maneira integrada com o desenvolvimento das regiões do estado, bem como com a política educacional de todos os níveis, assim, a pesquisa responde o porquê da existência da estrutura universitária e suas características.

O objeto de estudo, a UEFS, foi detalhada utilizando-se elementos da estrutura política e administrativa, desde a sua concepção com os eventos da sociedade local e estadual que culminaram com a sua criação, mostrando seu nascimento devido a anseios da região e para a região, pois foi preciso entender como sua influência afeta o aprendizado do egresso e, dentro desse contexto, o conhecimento sobre o curso de Administração desde a sua criação até a estrutura que tem na instituição.

A dinâmica do curso, com apresentação de seu currículo e de sua operacionalização, permitiu o entendimento de como os egressos estão sendo preparados para trabalhar em todas as áreas das organizações em geral, confirmando que a UEFS e seu Departamento de Ciências Sociais (DCIS) cumpriram sua missão de formar profissionais cidadãos capazes de assumir seus destinos nas instituições privada ou pública.

Para que possam desempenhar suas atividades no nível estratégico, intermediário ou operacional das organizações é necessário se ter uma visão sistêmica da arte e da técnica de administrar, por isso, foi importante conhecer e entender as competências, conhecimentos, habilidades e atitudes aprendidas na formação no curso de Administração da UEFS.

E, finalmente, foram trabalhados os conceitos relativos às competências, conhecimentos, habilidades e atitudes, tendo sido citados os estudos de Barnard (1979), Mintzberg, (1986), Katz (1986), Barato (1998), Neri (1999), Fleury e Fleury (2000), Perrenoud (2000), Sant'anna (2002), Brandão e Guimarães (2001), Rabaglio (2004) e Dutra (2004). Assim, conseguiu-se sustentar na pesquisa o poder do egresso do curso de Administração da UEFS, para patrocinar o desenvolvimento da região.

Toda a construção formada na primeira parte culminou com a universidade relacionada a competências, conhecimentos, habilidades e atitudes dos egressos como agentes influenciadores do desenvolvimento da região no momento da sua inserção na vida pessoal e profissional, por isso, foi necessário associar esse conjunto trabalhado aos conceitos de desenvolvimento, região e universidade estadual.

Os conceitos aqui trabalhados estão na perspectiva desse relacionamento da universidade, melhorando a dinâmica dos processos da região. Pode ser um novo paradigma para a utilização de estratégias que definam objetivos de forma endógena e que melhorem as condições de competitividade regional, por isso é que a análise do conceito de região atrelada ao desenvolvimento foi necessária para a pesquisa. Nesse sentido, situou-se o município de Feira de Santana como território de contornos históricos e políticos, representando a força do homem social e profissional sobre a porção do território, construindo todas as condições estruturais de desenvolvimento da vida com componentes locais e globais.

Quando se discute a Universidade, a Região e o desenvolvimento, a correlação entre os três é seminal, principalmente se as IES são aquelas que têm a característica de serem chamadas de estaduais, como a UEFS, visto que são criadas com uma vinculação direta com a região e com o propósito de ajudar no seu desenvolvimento. Assim, foi necessário trazer os estudos de Lins (2001) para a pesquisa, autor que coloca que as universidades estaduais, na origem de sua criação, têm uma vinculação com a região muito estreita, pois as articulações entre a universidade e o desenvolvimento devem ser um dos principais objetivos dessas instituições e do próprio Estado.

Esta tese teve como objetivo identificar e apresentar as formas pelas quais uma universidade pode desenvolver competências, conhecimentos, habilidades e atitudes aos recursos humanos, qualificando-os para a vida da região. Para que este objetivo fosse alcançado, considerou-se necessário pensar em procedimentos de pesquisa que permitissem a conclusão da pesquisa com todos os elementos para responder a questão central.

A partir da utilização da metodologia do *survey*, foi possível analisar o papel da universidade na construção do profissional cidadão através dos elementos do instrumento de pesquisa com suas partes que tratam desde os atributos pessoais, passando pelas questões sobre o aprendizado na sua vida acadêmica, o que conduziu o egresso à avaliação do curso e, finalmente, à situação atual. O questionário utilizado foi além da perspectiva da formação para o mercado, buscando alcançar a formação para o desenvolvimento da região.

Em termos metodológicos, acredita-se ter consolidado o trabalho pela técnica e instrumento de coleta de dados, pois a análise dos pesquisados mostrou o papel

da universidade para a região em que está inserida como forma de alimentá-la com pessoas capazes de tomar seu lugar no espaço produtivo com eficiência.

Na metodologia, optou-se em utilizar a análise descritiva dos dados com a construção das tabelas e o tratamento com secção de dados por partes e montagem de gráficos de linha, que proporcionam a visão da quantidade respondida em cada questão, e gráficos de pizza, os quais permitem visualizar o panorama percentual da parte em relação ao todo. Utilizando o programa de planilha eletrônica do Microsoft Excel, no caso específico demonstrado, foi possível delinear o ganho que os profissionais adquiriram com a vivência na UEFS e no curso de Administração. Assim, considera-se uma contribuição metodológica a associação das técnicas qualitativas e quantitativas como forma de identificar o papel da universidade como agente de desenvolvimento.

O estudo construído na apresentação, análise e interpretação dos dados permitiu concluir que a Universidade Estadual de Feira de Santana está conseguindo cumprir o seu propósito e a sua missão de levar o desenvolvimento pelo seu egresso. A análise comprovou que houve absorção do arcabouço teórico fundamental na vivência acadêmica do aluno, com resultados que mostram a resposta de referência com características que identificam e confirmam que o egresso torna-se um cidadão completo com suas capacidades trabalhadas e desenvolvidas, como mostra o que foi construído nos quadros sínteses finais, resultantes no respondente padrão de cada setor.

O respondente do setor privado é de sexo masculino, com a idade entre 26 a 30 anos, se considera de cor parda, é solteiro, está como filho na posição familiar e só possui a graduação. Quanto a sua percepção de vida, está satisfeito; questionado se foram apresentadas as características que desenvolveriam durante a formação na graduação, declara que, às vezes e frequentemente.

Em relação ao seu progresso durante a formação superior, afirma que se desenvolveu; perguntado sobre o resultado de ter cursado Administração, diz que aumentou de alguma forma e consideravelmente os elementos profissionais. Quanto à avaliação do curso realizado, considera de Médio e Médio forte os seus elementos fundamentais.

Quanto a diferentes aspectos do trabalho, a importância referida é de Médio forte e Forte. Por último, os dois aspectos da condição atual dos egressos no mercado de trabalho, tempo que está no emprego ou negócio, o valor de referência é até 5 anos, e o outro concernente à remuneração, em salários mínimos, apresentou entre 2,01 a 5.

Já o respondente do setor público é do sexo feminino, com idade entre 31 a 35 anos, se considera de cor parda, é solteira, está como filha na posição familiar e possui especialização. Quanto a sua percepção de vida, está satisfeita; questionada se foram apresentadas as características que desenvolveriam durante a formação na graduação, declara que às vezes e frequentemente.

Em relação ao seu progresso durante a formação superior, afirma que se desenvolveu; perguntada sobre o resultado de ter cursado Administração, diz que aumentou de alguma forma e consideravelmente os elementos profissionais. Quanto à avaliação do curso realizado, considera de Médio e Médio forte os seus elementos fundamentais.

Quanto a diferentes aspectos do trabalho, a importância atribuída é de Médio forte e Forte. Por último, no que tange aos dois aspectos da condição atual dos egressos no mercado de trabalho, tempo que está no emprego ou negócio, o valor de referência é até 5 anos e, quanto à remuneração, em salários mínimos, apresentou entre 2,01 a 5.

O objetivo geral da pesquisa de como a Universidade Estadual de Feira de Santana consegue promover o desenvolvimento da região pelos seus egressos do curso de Administração foi alcançado, visto que se constatou a contribuição da universidade para com a formação de seus egressos, capacitando-os com competências, conhecimentos, habilidades e atitudes, conforme os fatores estudados pelos teóricos e normatizados pelo marco legal, os quais aplicam em suas vidas, tanto no nível pessoal como profissional, levando um impulso de desenvolvimento para a região.

Conclui-se com os objetivos alcançados e a expectativa de prosseguir aprofundando a pesquisa, sugerindo que seja ampliada para os demais cursos da UEFS com suas devidas adequações e aperfeiçoamento. É importante levar em consideração a realidade de cada universo profissional, mas sabendo que a base do

estudo está plantada, pois assim será possível ter uma real noção do todo que promove a instituição com seus vinte e seis cursos.

Outra sugestão de estudo é a realização de uma análise comparativa, que se pode fazer com a realização desse estudo nas quatro universidades estaduais da Bahia, na expectativa de se montar um quadro geral do ensino superior estadual com relação ao desenvolvimento promovido pelas universidades nas regiões através de seus egressos.

Por fim, considera-se que os objetivos aqui estabelecidos e confirmados com o estudo podem servir nas proposições de estudos futuros e que os fatores limitantes desta pesquisa poderão ser vencidos em outras propostas, reforçando os objetivos desta tese, para que seja possível compreender, em maior generalidade, o papel da universidade estadual como agente do desenvolvimento da região.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, R. O. B.; ABREU, J. A. R. Pesquisa nacional sobre o perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalho do administrador. In: ENCONTRO NACIONAL DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (ENAGRAND), 17., 2006, São Luís. **Trabalhos apresentados...** Brasília, DF: CFA, 2006. Disponível em: <<http://www.cra-ba.org.br/Adm/FCKimagens/09-2009/pesquisa2006.pdf>>. Acesso em: 23 nov. 2012.

ANDRADE, R. O. B.; AMBONI, N. **Gestão de cursos de Administração**. São Paulo: Pearson Education; Prentice Hall, 2004. 242 p.

ANDRADE, R. O. B.; AMBONI, N. **Projeto pedagógico para cursos de Administração**. São Paulo: Makron Books, 2002. 170 p.

ANDRADE, R. S. **Competitividade territorial e federalismo na Região Integrada de Desenvolvimento econômico (RIDE) Petrolina-Juazeiro**. 2010. 317 f. Tese (Doutorado em Geografia) – Núcleo de Pós-Graduação em Geografia, Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2010.

ASTLEY, W. G.; VAN DE VEN, A. H. Debates e perspectivas centrais na teoria das organizações. In: CALDAS, M. P.; BERTERO, C. O. (Orgs.). **Teoria das Organizações**. São Paulo: Atlas, 2007. p. 80-116. (RAE Clássicos.)

BABBIE, E. **Métodos de Pesquisa Survey**. Tradução de Guilherme Cezarino. Belo Horizonte: Editora UFMG: 1999. 519 p. (Coleção Aprender).

BARATO, J. N. **Competências essenciais e avaliação do ensino universitário**. Brasília: UNB, 1998. 120 p.

BARBETTA, P. A. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 5. ed. rev. Florianópolis: Ed. UFSC, 2003. 340 p. (Coleção Didática).

BARNARD, C. I. **As funções do executivo**. São Paulo: Atlas, 1979. 322 p.

BECKER, D. F. (Org.). **Desenvolvimento sustentável: necessidade e/ou possibilidade?** 4. ed. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2002. 241 p.

BERNARDES, C. **Teoria Geral das Organizações: os fundamentos da administração integrada**. São Paulo: Atlas, 1988. 303 p.

BERTERO, C. O. **Ensino e pesquisa em Administração**. São Paulo: Thomson Learning, 2006. (Coleção Debates em Administração).

BLANCH, J. M. **Del viejo al nuevo paro**. Barcelona: PPU, 1990. 119 p.

BOAVENTURA, E. A política de educação superior e a criação da Uneb (1983-1987). **Revista da FAEEDBA**, Salvador, n. 10, p. 237-250, jul./dez. 1998a.

BOAVENTURA, E. A. Criação e autorização de funcionamento da Uneb. Entrevista concedida a Lycia Margarida Dorea Guedes. **Revista da FAEEDBA**, Salvador, n. 10, p. 257-265, jul./dez., 1998b.

BOAVENTURA, E. A. Origem e formação do sistema estadual de educação superior na Bahia. **Revista da FAEEDBA**, Salvador, v. 14, n. 24, p. 155-173, dez. 2005.

BOISIER, S. Em busca do esquivo desenvolvimento regional: entre a caixa-preta e o projeto político. **Planejamento de Políticas Públicas**, Brasília, nº. 13, p. 111-143, jun. 1996.

BRANDÃO, H.; GUIMARÃES, T. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo constructo. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 1 p. 8-15, jan./mar. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n1/v41n1a02>>. Acesso em: 10 ago. 2012.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 33 ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

BRASIL. Decreto nº. 2.026, de 10 de outubro de 1996. Estabelece procedimentos para o processo de avaliação dos cursos e instituições de ensino superior. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 jul. 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D2026.htm>. Acesso em: 18/11/2010.

BRASIL. Decreto nº. 2.306, de 19 de agosto de 1997. Regulamenta, para o Sistema Federal de Ensino, as disposições contidas no art. 10 da Medida Provisória nº. 1.477-39, de 8 de agosto de 1997, e nos arts. 16, 19, 20, 45, 46 e § 1º, 52, parágrafo único, 54 e 88 da Lei nº. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 20 ago. 1997. Disponível em: <http://www.cesur.br/cecex/conteudo/arquivos/decreto_2306.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2010.

BRASIL. Decreto nº. 3.860, de 9 de julho de 2001. Dispõe sobre a organização do ensino superior, a avaliação de cursos e instituições, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 jul. 2001. Seção 1, p. 2. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/DecN3860.pdf>>. Acesso em: 18 nov. 2010.

BRASIL. Lei nº. 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, 23 dez. 1996. Seção 1, p. 27833. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em: 18 nov. 2010.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. Parecer nº. 583/2001, de 04 de abril de 2001. Orientação para as diretrizes curriculares dos cursos de graduação. **Diário Oficial da União**, Brasília, 29 out. 2001. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES0583.pdf>>. Acesso em: 18 nov. 2010.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Superior. **Padrões de qualidade para cursos de graduação em administração**. Brasília: MEC/SES, 1998c. 21 p.

BRASIL. Parecer nº. 134/2003, de 04 de junho de 2003. Diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em Administração. **Diário Oficial da União**, Brasília, 05 jul. 2003. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/ces-0134.pdf>>. Acesso em: 18 nov. 2010.

BRASIL. Parecer nº. 146/2002, de 03 de abril de 2002. Diretrizes curriculares nacionais dos cursos de graduação em Direito, Ciências Econômicas, Administração, Ciências Contábeis, Turismo, Hotelaria, Secretariado Executivo, Música, Dança, Teatro e Design. (Revogado pelo Parecer CNE/CES 67, de 11 de março de 2003.) **Diário Oficial da União**, Brasília, 04 abr. 2002. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES0146.pdf>>. Acesso em: 18 nov. 2010.

BRASIL. Resolução CNE/CES nº. 1, de 02 de fevereiro de 2004. Institui as diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em administração, bacharelado, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 04 mar. 2004. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces01_04.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2010.

BRASIL. Resolução CNE/CES nº. 4, de 13 de julho de 2005. Institui as diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em administração, bacharelado, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 19 jul. 2005. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces004_05.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2010.

BRIDGES, W. **Mudanças nas Relações de Trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995. 269 p.

BULGACOV, S. **Manual de gestão empresarial**. São Paulo: Atlas, 1999. 461 p.

CAIXETA FILHO, J. V. **Pesquisa Operacional**. São Paulo: Atlas: 2001. 171 p.

CASTANHO, M. E. A inserção social da universidade. **Tribuna de Debates** – Informativo da Associação dos Professores da PUCAMP, APROPUC, Campinas, ano 17, p. 4-5. out./nov. 1995.

CASTON A.; TAPSCOT, D. **Mudança de paradigma**. Tradução de Pedro Catunda. São Paulo: Makron Books, 1995. 433 p.

CASTRO, C. M. O ensino da Administração e seus dilemas: notas para debate. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, p. 58-61, 1981.

CATANI, A. M.; OLIVEIRA, J. F. **Educação superior no Brasil: reestruturação e metamorfose das universidades públicas**. Petrópolis: Vozes, 2002. 102 p.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 1996. 209 p.

CHAUÍ, M. **Escritos sobre a universidade**. São Paulo: Unesp, 2001. 205 p.

CHIAVENATO, I. **Administração: teoria, processo e prática**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1985. 381 p.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. 457 p.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 2002. 196 p.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003. 634 p.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 1998. 164 p.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO – CFA. **História da Profissão**. Brasília: CFC, 2013. Disponível em: <<http://www.cfa.org.br/administracao/historia-da-profissao>>. Acesso em: 22 mar. 2013.

CORREIA, R. L. **Espaço Urbano**. São Paulo: Ática, 1998.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010. 296 p.

CUNHA, L. A.; GÓES, M. **O Golpe na Educação**. Rio de Janeiro: Zahar, 1985. 95 p.

DIEHL, A. A.; TATIM, D. C. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Pearson Education; Prentice Hall, 2004. 168 p.

DINIZ, C. C. **Global-Local: Interdependência e Desigualdade ou Notas para uma Política Tecnológica e Industrial Regionalizada no Brasil**. Arranjos e Sistemas Produtivos Locais e as Novas Políticas de Desenvolvimento Industrial e Tecnológico. Rio de Janeiro: IE/UFRJ; BNDES/FINEP/FUJB, dez. 2000. 29 p. (Estudos Temáticos. Nota Técnica 9.)

DRUCKER, P. F. **Sociedade pós-capitalista**. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1994.

DRUMOND, J. G. F. **O Ensino Superior e o desenvolvimento regional**. Universidade Estadual de Montes Claros, nov. 2001. Disponível em <<http://www.unimontes.br/unimont/ensino.htm>>. Acesso em: 12 mar. 2011.

DUTRA, J. S. **Administração de carreiras: uma proposta para repensar a administração de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2004. 172 p.

ETZIONI, A. **Organizações modernas**. São Paulo: Pioneira, 1989. 163 p.

FEIRA DE SANTANA (Município). **Cidade**. Feira de Santana: Prefeitura Municipal, 2012. Disponível em: <<http://www.feiradesantana.ba.gov.br/web/site/cidade.asp>>. Acesso em: 12 set. 2013.

FERNANDES, F. **Universidade brasileira: reforma ou revolução?** São Paulo: Alfa-Ômega, 1975. 257 p.

FIGUEIREDO, I. **Educar para a cidadania**. Porto: Edições ASA, 1999. 95 p.

FLEURY, A. C.; FREURY, M. T. **Estratégias empresariais e formação de competências**. São Paulo: Atlas, 2000. 160 p.

FOGUEL, S.; SOUZA, C. C. **Desenvolvimento organizacional**. São Paulo: Atlas, 1987. 237 p.

FÓRUM DE PRÓ-REITORES DE GRADUAÇÃO DAS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS – FORGRAD. **Diretrizes curriculares para os cursos de graduação**. Brasília: MEC; FORGRAD, 2000. 09 p. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces004_05.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2010.

FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987. 934 p.

FREITAS, I. M. A. C. **Avaliação da Educação Superior**. Florianópolis: Insular, 2011.

GIDDENS, A. **As Conseqüências da Modernização**. 2. ed. São Paulo: Ed. UNESP, São Paulo, 1991. 156 p.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1989. 206 p.

GOEBEL, M. A.; MIURA, M. N. A Universidade como fator de desenvolvimento: o caso do município de Toledo-PR. **Revista Expectativa**, Toledo, PR, v. 3, n. 3, 2004. Disponível em <<http://e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/download/743/628>>. Acesso em: 12 mar. 2011.

GUEDES, G. G. **O profissional docente da administração como organizador e gestor do trabalho pedagógico no ensino**: um estudo de caso. 2004. Dissertação (Mestrado em Engenharia) – Escola de Engenharia. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.

HAIR, JR. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005. 471 p.

HAMPTON, D. R. **Administração contemporânea**: teoria, prática e casos. Tradução: Hércules L. Carvalho; Antonio C. Amaru. São Paulo: McGraw Hill, 1980. 370 p.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Cidades@**: Bahia – Feira de Santana – Síntese das informações. Rio de Janeiro: IBGE, 2013a. (Censo 2010.) Disponível em: <<http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/temas.php?lang=&codmun=291080&idtema=16&search=bahia|feira-de-santana|sinthese-das-informacoes>>. Acesso em: 23 out. 2013.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Cidades@**: Bahia – Feira de Santana – Produto Interno Bruto dos Municípios – 2011. Rio de Janeiro: IBGE, 2013b. (Censo 2010.) Disponível em: <<http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/temas.php?lang=&codmun=291080&idtema=125&search=bahia|feira-de-santana|produto-interno-bruto-dos-municipios-2011>>. Acesso em: 23 out. 2013.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Cidades@**: Bahia – Feira de Santana – Instituições Financeiras – 2012. Rio de Janeiro: IBGE, 2013c. Disponível em: <<http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/temas.php?lang=&codmun=291080&idtema=112&search=bahia|feira-de-santana|instituicoes-financeiras-2012>>. Acesso em: 23 out. 2013.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Cidades@:** Bahia – Feira de Santana – Estatísticas do Cadastro Central de Empresas – 2011. Rio de Janeiro: IBGE, 2013d. Disponível em: <<http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/temas.php?lang = &codmun = 291080&idtema = 115&search = bahia|feira-de-santana|estatisticas-do-cadastro-central-de-empresas-2011>>. Acesso em: 23 out. 2013.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Mapas estatísticos:** Mapa de Feira de Santana-BA. Rio de Janeiro: IBGE, 2013e. (Censo 2010.) Disponível em: <ftp://geofpt.ibge.gov.br/mapas_estatisticos/censo_2010/mapa_municipal_estatistico//ba/feira_de_santana_v2.pdf>. Acesso em: 23 out. 2013.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS – INEP. **Evolução da Educação Superior** – Graduação – Anos 1980/1998. Brasília: INEP, 1999. 71 p. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/download/censo/1998/superior/evolucao_1980-1998.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2010.

JAPIASSÚ, H.; MARCONDES, D. **Dicionário Básico de Filosofia**. 3. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1996. 235 p.

JUCIUS, M. J.; SCHENDLER, W. E. **Introdução à Administração:** elementos de ação administrativa. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1972. 250 p.

KATZ, R. L. As Habilitações de um Administrador Eficiente. In: LEVITT, T. et al. **O novo papel da Administração**. São Paulo: Nova Cultural, 1986. p. 57-92. (Coleção Harvard de Administração, 1.)

KEINERT, R. C. Perspectivas atuais do ensino de administração na Europa. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 2, p. 65-70, abr./jun. 1986. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid = S003475901986000200007&script = sci_arttext>. Acesso em: 15 jun. 2010.

KOTTER, J. P.; HESKETT, J. L. **A cultura corporativa e o desempenho empresarial**. Tradução de Bárbara Teodoro Lambert; revisão técnica de Luiz Fernando Martins. São Paulo: Makron Books, 1994. 188 p.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001. 238 p.

LEITE, G. **Reminiscências**. Feira de Santana: UEFS, 2009. 527 p.

LINS, A. A. M. Universidades estaduais: justificativa e missão. **Revista Educação Brasileira**, Brasília, v. 23, n. 46, p. 95-98, jan./jun. 2001. Disponível em: <<http://www.crub.org.br/revista-educacao-brasileira>>. Acesso em: 10 maio 2011.

MACEDO, A. R. et al. Educação superior no século XXI e a reforma universitária brasileira. **Ensaio: aval. pol. públ. Educ.**, Rio de Janeiro, v.13, n.47, p. 127-148, abr./jun. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v13n47/v13n47a02.pdf>>. Acesso em: 10 maio 2011.

MAGALHÃES, A. M. **A identidade do ensino superior política, conhecimento e educação numa época de transição**. Porto: Ministério da Ciência e do Ensino Superior; Fundação Calouste Gulbenkian, 2004. 411 p.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006. 719 p.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. Livro I: O processo de produção do capital. v. I. 20. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. Edição compacta. São Paulo: Atlas, 1996. 270 p.

MAXIMILIANO, A. C. A. **Teoria geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MINTZBERG, H. **MBA? Não, obrigado: uma visão crítica sobre a gestão e o desenvolvimento de gerentes**. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MINTZBERG, H. Trabalho do executivo: o folclore e o fato. In: SHAPIRO, B. P. et al. **Como fazer dinheiro com o marketing**. São Paulo: Nova Cultural, 1986. p. 7-37. (Coleção Harvard de Administração, 3.)

MORHY, L. Brasil: universidade e educação superior. In: _____. (Org.). **Universidade no mundo: universidade em questão**. v. 2. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2004. p. 25-60.

MORIN, E. **Os Sete Saberes Necessários a Educação do Futuro**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2002. 118 p.

MOROSINI, M. (Org.). **A universidade no Brasil: concepções e modelos**. Brasília: Instituto Nacional de estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2006. Disponível em <http://www.publicacoes.inep.gov.br/arquivos/%7B7E0103BC-2E4A-4D94-ADO6-AA80565692FF%7D_LIVRO%20UNIVERSIDADES%20COMPLETO.pdf>. Acesso em 14 ago. 2012.

NERI, A. (Org.). **Gestão de RH por competências e a empregabilidade**. São Paulo: Papyrus, 1999. 127 p.

NICOLLINI, A. Qual será o futuro das fábricas de administradores? **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 43, n. 2, p. 44-54, abr./jun. 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v43n2/v43n2a03.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2012.

OLIVE, A. C. Histórico da educação superior no Brasil. In: SOARES, M. S. A. (Coord.). **A educação superior no Brasil**. Brasília: Capes; IESALC – Unesco, 2002. 332 p. Disponível em: <<http://biblioteca.planejamento.gov.br/biblioteca-tematica-1/textos/educacao-cultura/texto-6-2013-a-educacao-superior-no-brasil.pdf>>. Acesso em: 21 set. 2012.

OLIVEIRA, A. **Território e mercado de trabalho: discursos e teorias**. São Paulo: Editora UNESP, 2006. 198 p.

OLIVEIRA, F. **Elegia para uma re(li)gião**. Paz e Terra, São Paulo, 1993. 132 p.

PASTORE, J. **A Agonia do Emprego**. São Paulo: LTr, 1998. 190 p.

PERRENOUD, P. **As competências para ensinar no século XXI: a formação dos professores e o desafio da avaliação**. Artmed: Porto Alegre, 2000. 176 p.

PRADO, J.; SOICALSCHI, B. **Organização, sistemas e métodos**. São Paulo: Papelivros, 1982. 111 p.

RABAGLIO, M. O. **Ferramentas e avaliação de performance com foco em competências**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004. 144 p.

RICHARDSON, R. J. et al. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1989. 287 p.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em Administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudo de caso**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006. 336 p.

ROMERO, J. J. B. Concepção de universidades. In: FINGER, A. P. (Org.). **Universidade organização: planejamento e gestão**. Florianópolis: UFSC/CPGNNU_PEAU, 1988. 88 p.

RUAS, R. et al. O Conceito de Competências de A a Z: Análise e Revisão nas Principais Publicações Nacionais entre 2000 e 2004. Brasília, In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD (EnANPAD), 29., 2005, Brasília. **Anais...** Brasília: ANPAD, 2005. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=30&cod_evento_edicao=9&cod_edicao_trabalho=689>. Acesso em: 22 ago. 2012.

SANT'ANNA, A. S. **Competências individuais requeridas, modernidade organizacional e satisfação no trabalho**: uma análise de organizações mineiras sob a ótica de profissionais da área da administração. 2002. 366 f. Tese (Doutorado em Administração) – CEPEAD/FACE, Universidade Federal de Minas Gerais. Disponível em: <<http://cepead.face.ufmg.br/btd/files/51/a51t2.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2012.

SANTOS, A. R. **Metodologia científica**. 2. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 1999. 144 p.

SANTOS, B. S. **Pela mão de Alice**: o social e o político na pós-modernidade. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2005. 348 p.

SANTOS, M. **Metamorfoses do Espaço Habitado**. 2. ed. São Paulo: Hucitec, 1991. 132 p.

SANTOS, M. **Metamorfoses do Espaço Habitado**. 3. ed. São Paulo: Hucitec, 1993. 132 p.

SEIFFERT, P. Q.; COSTA, J. A. S. **Estruturação organizacional**: planejamento e implantando uma nova estrutura. São Paulo: Atlas, 2007. 170 p.

SELLTIZ, C. et al. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. São Paulo: EPU, 1974. 687 p.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS – SEBRAE. **Termo de Referência para atuação do Sistema Sebrae em Arranjos Produtivos Locais**. Brasília: Sebrae, 2003. 73 p.

SIQUEIRA, D. S. P. Administração: há vagas. Um estudo de avaliação da expansão de cursos de administração na região metropolitana de Salvador, Bahia (1994-2000). In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD (EnANPAD), 26., 2002, Salvador. **Anais...** Brasília: ANPAD, 2002. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2002/EPA/2002_EPA1403.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2012.

SOUZA, M. A. A. Geografias da Desigualdade: Globalização e fragmentação. In: SANTOS, M. **Território**: Globalização e Fragmentação. 3. ed. São Paulo: HUCITEC, 1994.

STADTLOBER, C. S. **Qualidade do ensino superior no curso de Administração**: avaliação dos egressos. 2010. 160 f. Tese (doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Educação, Porto Alegre, 2010.

TACHIZAWA, T. **Gestão de instituições de ensino**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2002. 288 p.

TEIXEIRA, A. **Educação e universidade**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 1998. 166 p.

TEZANOS, J. F. **La sociedad dividida**: estructuras de clases y desigualdades em las sociedades tecnológicas. Madrid: Biblioteca Nueva, 2001. 397 p.

TRINDADE, H. Universidade, ciência e Estado. In: _____. (Org.). **Universidade em ruínas**: na república dos professores. 2. ed. Petrópolis: Vozes; Rio de Janeiro: CIPEDS, 2000. p. 9-23.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA – UEFS. **Consulta de Professores**. Feira de Santana: UEFS, 2010. Disponível em: <<http://www.uefs.br/portal/forms/consulta-de-professores>>. Acesso em: 01 ago. 2013.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA – UEFS. Duas Palavras / Introdução. **Planejamento Global 1983 – 1987**. Reitor José Maria Nunes Marques. Feira de Santana: UEFS, 1983.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA – UEFS. **Matriz curricular atual do curso de Administração**. Feira de Santana: Colegiado de Administração, 2013. Disponível em: <<http://www.uefs.br/portal/colegiados/administracao/menus/estrutura-curricular>>. Acesso em: 01 ago. 2013.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA – UEFS. **Missão, Visão, Valores Institucionais e Eixos Norteadores**. Feira de Santana: Assessoria Técnica e de Desenvolvimento Organizacional, 2006a. Disponível em: <<http://www.uefs.br/portal/assessorias/asplan/menus/planejamento-estrategico/planejamento-estrategico-2006-2009/missao-visao-valores-institucionais-e-eixos-norteadores?searchterm=miss%C3%A3o+da+>>. Acesso em: 01 ago. 2013.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA – UEFS. **Planejamento Estratégico 2000/2004**. Feira de Santana: UEFS, 2000.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA – UEFS. **Plano de desenvolvimento institucional**: PDI 2006-2010. Feira de Santana: UEFS, 2006b.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA – UEFS. **Universidade Estadual de Feira de Santana**: estatuto. Feira de Santana: UEFS, 1986.

UNIVERSIDADE SALVADOR – UNIFACS. **Áreas de Concentração / Linhas de Pesquisa**. Salvador: Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional e Urbano da Unifacs, 2011. Disponível em: <http://www.ppdr.unifacs.br/docs/linhas_pesquisa_ppdr.pdf>. Acesso em: 23 out. 2013.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 3. ed., Atlas: São Paulo, 2000.

VICTORIA, C. G.; KNAUTH, D. R.; HASSEN, M. N. A. **Pesquisa qualitativa em saúde**: uma introdução ao tema. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2000. 136 p.

WOOD, JR., T. **Mudança Organizacional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007. 265 p.

APÊNDICE A – Questionário aplicado aos egressos do curso de Administração da Universidade Estadual de Feira de Santana



**UNIVERSIDADE DE SALVADOR
PROGRAMA DE PÓS – GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL E URBANO
DOUTORADO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL E URBANO**

Caro egresso, este questionário faz parte da Pesquisa de Tese do Prof. Saulo José dos Santos Rocha, com o objetivo de analisar e discutir o desenvolvimento da região a partir do conhecimento adquirido no curso de Administração da Universidade Estadual de Feira de Santana.

Termo de Permissão

Eu, _____, permito que as informações prestadas por mim, ao responder a este questionário, sejam utilizadas para fins estritamente acadêmicos, a fim de atender ao desenvolvimento de uma pesquisa do programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional e Urbano (PPDRU) da Universidade Salvador (UNIFACS).

Assinatura:

Questionário para ser aplicado aos egressos de administração:

DADOS DE CONTROLE:

Nome do Egresso	
Ano de formatura	
Idade	
	Onde Nasceu
País	
Estado	
Cidade	
	Atual residência
Estado	
Cidade	

ATRIBUTOS PESSOAIS:

Marque um X na afirmativa			
Sexo			Cor
Masculino			Branca
Feminino			Preta
			Parda
			Amarela
Estado Civil			
Casado			
Solteiro			Grau de instrução atual
Separado			Graduação
Divorciado			Especialização
Outro			Mestrado
			Doutorado
Posição na família:			Pós-doutorado
Chefe			
Cônjuge			
Filho			
Outro parente			
Outro			

PERCEPÇÃO DA VIDA PELO EGRESSO:

Parte 1: De modo geral, qual o seu grau de satisfação em relação aos seguintes aspectos. Responda cada item de acordo com os códigos seguintes: 1 – Insatisfeito 2 – Pouco satisfeito 3 – satisfeito 4 – Muito satisfeito				
	1	2	3	4
1) Vida em geral				
2) Vida familiar				
3) Qualidade das atividades de lazer				
4) Quantidade de tempo para as atividades de lazer				
5) Quantidade de tempo para dedicação à família				
6) Cidade onde você mora				
7) Perspectivas de vida				

CARACTERÍSTICAS QUE VOCÊ DESENVOLVEU DURANTE A SUA FORMAÇÃO NA GRADUAÇÃO.

Parte 1: Características que você desenvolveu durante a sua formação na graduação. Marque a alternativa que se aplica. 1 = Nunca 2 = Ocasionalmente 3 = Às vezes 4 = Frequentemente 5 = Muito frequentemente					
	1	2	3	4	5
1) As atividades em sala de aula eram claramente explicadas					
2) As atividades em sala de aula eram relatadas um para o outro					
3) Havia colaboração e parceria entre os colegas para o desenvolvimento dos trabalhos					

4) Alunos ensinavam e aprendiam uns com os outros					
5) Existiam oportunidades para trabalharem em grupos					
6) Você se sentia encorajado para apresentar soluções quando os problemas surgiam em sala de aula					
7) Você teve oportunidades de colocar em prática as qualificações que desenvolveu					
8) Você discutia ideias com os colegas em sala de aula					
9) Você recebia retorno sobre os trabalhos realizados em aula (avaliação)					
10) O professor apresentava propostas de reforço em sala de aula, quando surgiam dificuldades no conteúdo					
11) O professor frequentemente apresentava retorno sobre os trabalhos realizados					
12) Você se sentia desafiado pelos seus professores					
13) Os seus professores guiavam o desenvolvimento dos alunos					
14) Os seus professores ministravam aulas mais expositivas					
15) O tratamento recebido pelos acadêmicos dos professores era igualitário					
16) Havia interação de professores com alunos fora do ambiente de sala de aula					
17) Havia interação dos alunos uns com outros fora do ambiente de sala de aula					
18) Nos seus estudos houve maior ênfase no trabalho teórico					
19) Nos seus estudos houve maior ênfase no trabalho prático					
20) Maior ênfase na apresentação escrita					
21) Maior ênfase na apresentação oral					
22) Maior ênfase na apresentação de trabalhos em grupo					

PROGRESSO QUE VOCÊ DESENVOLVEU DURANTE SUA FORMAÇÃO SUPERIOR

Parte 2: Progresso que você desenvolveu durante sua formação superior 1 = Não desenvolveu 2 = Desenvolveu parcialmente 3 = Não alterou 4 = Desenvolveu 5 = Muito desenvolvido					
	1	2	3	4	5
1) Você entendeu a atividade do administrador e o trabalho que desenvolve nas organizações					
2) Você entendeu a administração como uma área que possui uma infinidade de Inter-relações com outros conhecimentos técnicos e humanos					
3) Você desenvolveu conhecimento técnico da linguagem em administração.					
4) Você desenvolveu conhecimento nos processos e ferramentas de administração					
5) Você possui habilidade técnica desenvolvida					
6) Você considera possuir habilidade para resolução de um problema de administração					
7) Consegue identificar as pessoas necessárias para resolver os problemas quando eles aparecem					

8) Consegue descrever um problema oral claramente					
9) Descreve um problema por escrito claramente					
10) Aplica um conceito abstrato ou ideia para resolução de problema					
11) Desenvolve diversos métodos que são úteis para a boa administração					
12) Você se dá conta de quais as mudanças necessárias para a melhoria da empresa					
13) Você se dá conta de quais as mudanças necessárias para o desenvolvimento da empresa					
14) Consegue mediar conflitos e chegar ao consenso dos grupos onde atua					
15) Presta atenção nos sentimentos dos indivíduos com quem trabalha					
16) Presta atenção nos sentimentos do grupo com que trabalha					
17) Escuta as ideias dos colegas de forma aberta					
18) Avalia o trabalho como algo colaborativo, vendo a unidade como uma equipe					
19) Organiza as informações em categorias					
20) Ajuda a equipe na compreensão das tarefas					
21) Combina alternativas e avalia o que é melhor para o desenvolvimento da empresa e da equipe					
22) De forma geral, que nota você daria ao progresso que obteve durante a graduação					

RESULTADO DE TER CURSADO ADMINISTRAÇÃO

Parte 3: Resultado de ter cursado ADMINISTRAÇÃO					
1 = Baixo 2 = Alguma forma 3 = Não alterou 4 = Aumentou de alguma forma					
5 = Aumentou consideravelmente					
	1	2	3	4	5
1) A confiança em ter feito Administração lhe abriu portas					
2) A confiança em ter concluído Administração lhe tornou um profissional melhor					
3) A motivação em ser administrador					
4) Desenvolveu senso de responsabilidade com a sua própria aprendizagem					
5) A UEFS lhe incentivou a continuar os seus estudos					
6) Ter concluído o curso de Administração lhe ajudou a entrar no mercado de trabalho					
7) Você se sente habilitado para ser um administrador					
8) A sua formação impactou a sua satisfação com relação ao seu trabalho profissional					
9) Você se insere em trabalhos voluntários ou filantrópicos					

AVALIAÇÃO DO CURSO REALIZADO

Parte 4: Avaliação do curso realizado. Marque a alternativa que representa sua percepção. 1 = Fraco 2 = Fraco médio 3 = Médio 4 = Médio forte 5 = Forte					
	1	2	3	4	5
1) Qual a sua satisfação com a preparação recebida na UEFS no curso de Administração					
2) Qual a sua satisfação com o seu emprego					
3) Qual a sua satisfação com relação aos professores					
4) Qual a sua satisfação com os métodos e teorias aplicados no ensino					
5) Qual a sua satisfação com relação à UEFS					
6) Faria o mesmo curso na mesma instituição					
7) Você desenvolveu na graduação habilidades humanas, conceituais e teóricas					
8) Você se inseriu enquanto acadêmico em práticas que lhe ajudaram no seu desenvolvimento					
9) No geral que nota você daria ao curso que realizou					

IMPORTÂNCIA DADA A DIFERENTES ASPECTOS DO TRABALHO

Parte 5: Importância dada a diferentes aspectos do trabalho 1 = Fraco 2 = Fraco médio 3 = Médio 4 = Médio forte 5 = Forte					
	1	2	3	4	5
1) Estabilidade profissional					
2) Oportunidade de aprender coisas novas					
3) Facilidade para combinar trabalho e família					
4) Ter tempo para atividades de "ócio"					
5) Boas perspectivas profissionais					
6) Autonomia no trabalho					
7) Enfrentar novos desafios					
8) Oportunidade de fazer algo útil para a sociedade					
9) Reconhecimento profissional					
10) Qual a sua satisfação com o seu emprego					
11) Qual a sua satisfação com o seu salário atual					
12) Qual a sua satisfação com as possibilidades de crescimento profissional					
13) Aplica no trabalho e no meio social as competências desenvolvidas na universidade					
14) A UEFS lhe proporcionou informações sobre oportunidades de trabalho					
15) A UEFS lhe ajudou a conseguir trabalho					

CONDIÇÃO ATUAL DOS EGRESSOS NO MERCADO DE TRABALHO:

1) Qual é a sua ocupação ou função, no seu trabalho atual?	
2) Há quanto tempo está neste emprego ou negócio?	
3) Quanto você ganha?	
Entre 1 a 2 salários mínimos	
Entre 2,01 a 5 salários mínimos	
Entre 5,01 a 10 salários mínimos	
Entre 10,01 a 20 salários mínimos	
Mais de 20 salários mínimos.	

APÊNDICE B – E-mail encaminhado às empresas solicitando as informações

Pesquisa de doutorado de Saulo

Boa tarde, **Pessoal do RH da empresa,**

Como falei na visita e pelo telefone aí estão as informações sobre a pesquisa e o que preciso para realizá-la.

O desejo da pesquisa é demonstrar que a Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS), consegue promover o desenvolvimento da região, através de seus egressos do curso de Administração, quando eles adquirem as prerrogativas de: competências, conhecimentos, habilidades e atitudes determinadas pelos marcos legais para sua formação.

Objetivo

Analisar a percepção dos egressos do curso de Administração sobre sua formação;
Analisar os impactos do curso de Administração na vida profissional dos egressos;
Verificar a condição atual dos egressos no mercado de trabalho.

Para realizar a pesquisa, preciso que você verifique se no seu quadro de funcionários de qualquer nível, exista **profissional formado em Administração pela Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS)**. Existindo essas pessoas, preciso do contato como: nome, telefone e e-mail, para que possa encaminhar o questionário para ser respondido por eles.

Em anexo estou mandando o questionário para você verificar.

Desde já muitíssimo obrigado

Saulo Rocha

Prof. Assistente do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas da UEFS.

Aluno do Doutorado de Desenvolvimento Regional da UNIFACS.

Por Favor, acusar recebimento. Obrigado.

APÊNDICE C – E-Mail encaminhado aos egressos solicitando que respondam o questionário

Pesquisa Prof. Saulo Rocha – UEFS (Ajuda Por Favor)

Oi pessoal, esse material é sobre a minha pesquisa de doutorado, estou pedindo ajuda para os egressos do curso de Administração da UEFS que estão inseridos no mercado de trabalho, que respondam o questionário anexo e me retornem. Fico muito grato pela ajuda.

Se você tem contatos de colegas que também cursaram Administração na UEFS e estão inseridos no mercado de trabalho, por favor, mande o contato, ficarei muito grato.

Aqui há algumas informações resumidas da pesquisa.

O desejo da pesquisa é demonstrar que a Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS), consegue promover o desenvolvimento da região, através de seus egressos do curso de Administração, quando eles adquirem as prerrogativas de: competências, conhecimentos, habilidades e atitudes determinadas pelos marcos legais bem como pelos teóricos para sua formação.

Objetivo

Analisar a percepção dos egressos do curso de Administração sobre sua formação;
Analisar os impactos do curso de Administração na vida profissional dos egressos;
Verificar a condição atual dos egressos no mercado de trabalho.

Desde já muitíssimo obrigado.

Saulo Rocha

Professor Assistente do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas da UEFS.
Aluno do Doutorado de Desenvolvimento Regional da UNIFACS.

Por Favor, acusar recebimento. Obrigado.

O envio por e-mail já serve como autorização, ou seja, assinatura do egresso.

APÊNDICE D – E-mails encaminhados aos egressos como reforço para ajudar na solicitação para que respondam ao questionário

Primeiro

Pesquisa Prof. Saulo Rocha-UEFS (Ajuda Por Favor)

Pessoal não é vírus, é o meu trabalho de Doutorado.

Oi pessoal, é muito importante, por isso peço a vocês só 15 minutinhos do seu tempo para responder ao meu questionário, ajuda aí galera.

Desde já muitíssimo obrigado

Saulo Rocha

Professor Assistente do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas da UEFS.

Aluno do Doutorado de Desenvolvimento Regional da UNIFACS.

O envio por e-mail já serve como autorização, ou seja, assinatura do egresso.

Segundo

Pesquisa Prof. Saulo Rocha-UEFS.

Oi, **Nome do egresso**, muito obrigado por essa ajuda, e peço outra, se você tiver amizade com alguém dessa tabela, que são os contatos de colegas da UEFS, por favor, liga e pede para responder o questionário.

Desde já muitíssimo obrigado.

TABELA COM OS NOMES E E-MAILS DOS EGRESSOS

Boa sorte e sucesso

Saulo Rocha

Professor Assistente do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas da UEFS.

Aluno do Doutorado de Desenvolvimento Regional da UNIFACS.

ANEXO A – Reestruturação Administrativa

“À Administração Superior”, constituída pelos Conselhos Superiores e pela Reitoria, compete a coordenação e execução da política administrativa da Universidade e a supervisão do conjunto, enquanto à Administração Básica, constituída pelos Órgãos da Administração Adstrita e pelos Órgãos de Ensino, Pesquisa e Extensão cabem à responsabilidade de coordenar e executar as atividades acadêmicas, nos termos do Regulamento da Autarquia e dos Regimentos Internos da Instituição.

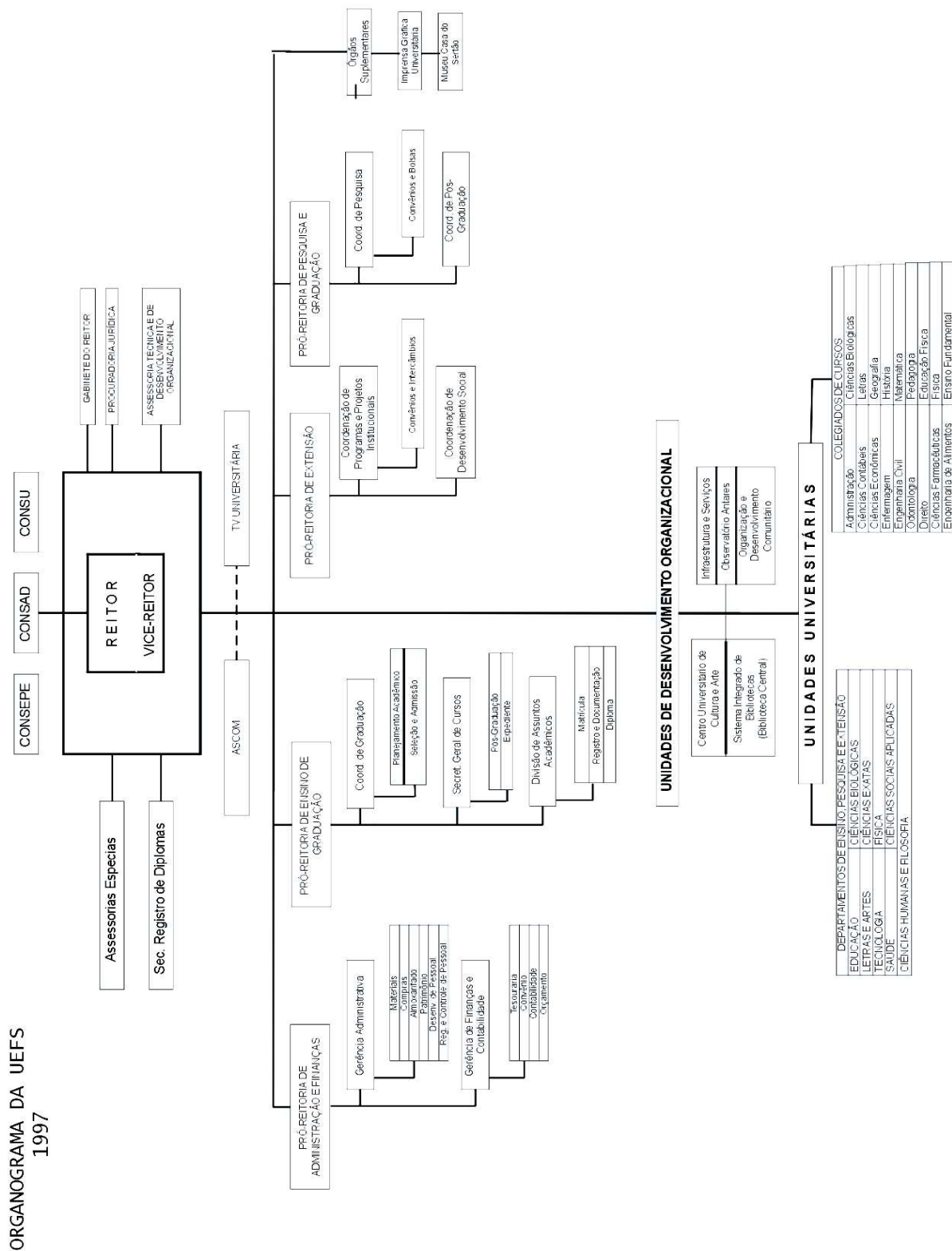
Esse modelo de integração estrutural, indicado para universidades de pequeno porte, com o crescimento da UEFS revela-se concentrador e impeditivo do desenvolvimento organizacional, principalmente se considerada a forma como se materializa o Plano de Organização da Instituição – centrado em cargos – o que leva ao questionamento da estrutura da Universidade e à sua reorganização em 1997.

No processo de reorganização, é mantido o modelo binário de integração estrutural, em função da necessidade de maior aprofundamento das discussões sobre as implicações decorrentes da sua substituição, optando-se por concentrar as mudanças no Plano de Organização da Universidade, que sofre substantivas alterações, notadamente no âmbito da Administração Superior, no qual se localizam os principais nós operacionais. Assim, os Conselhos Superiores têm a posição organizacional e a constituição modificadas, e a Reitoria assume um novo contorno, com a criação de quatro Pró-Reitorias e de cinco Unidades de Desenvolvimento Organizacional _ dando início ao processo de descentralização da área administrativa – além de uma Assessoria Técnica, duas Assessorias Especiais, uma Assessoria de Comunicação e a TV Universitária, todas com estrutura e organização próprias ao atendimento e supervisão das atividades fim e meio da Universidade. Também os Órgãos Suplementares têm a estrutura organizacional alterada e são fortalecidos mediante incorporação, absorção e/ou redefinição: o Seminário de Música, junto com o Museu Regional de Arte e o Núcleo de Cultura, é incorporado à Unidade de Desenvolvimento Organizacional Centro Universitário de Cultura e Arte _ CUCA; o Centro de Estudos Feirenses é absorvido pelo Museu Casa do Sertão, que permanece como órgão suplementar e a Biblioteca Central, inserida no Sistema Integrado de Bibliotecas, é redefinida como Unidade de Desenvolvimento

Organizacional, o mesmo acontecendo com o Observatório Astronômico Antares. É criada a Unidade de Infraestrutura e Serviços, com o objetivo de dinamizar as ações de suporte à área acadêmica e de implementar a descentralização administrativa. A Imprensa Universitária, resultante da junção de todos os serviços gráficos da Universidade, assume a categoria de órgão suplementar.

Na Administração Básica, fortalece-se a posição interna dos Colegiados de Cursos ampliando-se o mandato do Coordenador e do Vice-Coordenador para 02 anos, permitida uma recondução, sem que haja, contudo, alteração na forma de articulação e integração com os Departamentos, nem nas suas competências específicas.

ANEXO B – Organograma da UEFS



Fonte: http://www.uefs.br/porta/a-universidade/administracao/administracao-superior/organograma.jpg/image_view_fullscreen

ANEXO C – Disciplinas e ementas

EMENTÁRIO DOS COMPONENTES CURRICULARES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

1. INTRODUÇÃO À FILOSOFIA – CHF 505 – 60 H

Iniciação à compreensão filosófica, através do estudo das questões do conhecimento e da prática do filosofar como forma de conhecer, situada historicamente. Problemas e sistemas de Filosofia. Questões epistemológicas das Ciências Humanas, especialmente as relativas à História.

2. METODOLOGIA DO TRABALHO CIENTÍFICO – CHF 801 – 60 H

Avaliação da prática de estudo: introduzindo e fazendo acontecer um novo modo de estudar, agora, universitário – nível de trabalho científico. Conhecimento: Sua compreensão, sua transmissão, sua criação (consumir e produzir conhecimento). O processo do conhecimento humano. Parâmetro histórico. Formas de conhecer. A ciência, seu método, seu significado (ênfase no conhecer para transformar). Fazer ciência. Ler o mundo através da palavra escrita. Produzir e avaliar, aplicando o método do trabalho científico, um trabalho monográfico.

3. INTRODUÇÃO À ECONOMIA I – CIS 201 – 60 H

Introdução aos princípios fundamentais das teorias econômicas. Análise dos conceitos e das relações interdisciplinar. Formação do pensamento Econômico e as atitudes sociais. As regras das variáveis econômicas em contextos políticos. Os fluxos das riquezas, formação das leis econômicas. Os princípios dos mercados. Os preços das mercadorias e serviços (preços econômicos), os preços sociais e os preços políticos. Os regimes e sistemas econômicos – As contradições. Interpretação dos conceitos da Economia Social.

4. MATEMÁTICA I – EXA 101 – 75 H

Tópicos essenciais de lógica matemática. Razões e proporções entre números e grandezas: a lógica da razão matemática como definição para proporções generalizadas. Aplicações de uso de gráficos para a compreensão e apreensão da linguagem matemática fora da matemática em si mesma: os gráficos empíricos e estatísticos, etc. Tópicos especiais de probabilidade: discussões sobre grandezas aleatórias e o fenômeno da aleatoriedade; sua função social. Desenvolvimento histórico das idéias da matemática mediante as necessidades sociais-. a matemática como linguagem sinóptica *versus* a evolução da sociedade humana. Aplicações.

5. LÍNGUA PORTUGUESA I – LET 101 – 75 H

Leitura e produção de textos. Análise de estruturas básicas da língua portuguesa.

6. PSICOLOGIA APLICADA À ADMINISTRAÇÃO – CHF 904 – 60 H

Evolução histórica da psicologia e os fatos psicológicos fundamentais. Integração do indivíduo na organização social. Teorias psicológicas relacionadas com a organização empresarial. Seleção, treinamento, motivação e trabalho. Grupo e liderança.

7. FUNDAMENTO DE DIREITO PÚBLICO E PRIVADO – CIS 107 – 60 H

Teoria geral do direito. A divisão do direito. Ramos do direito público e privado. A Lei. A Constituição. Pessoa física e jurídica. Bens, fatos e atos jurídicos. Posse e propriedade. Imposto, contribuição e empréstimo compulsório. As sociedades comerciais. A administração pública centralizada e descentralizada, Crimes e contravenções. Contrato de trabalho. Empregado e empregador. Salário. Ética profissional.

8. TEORIA ECONÔMICA – CIS 219 – 60 H

Metodologia das Ciências Econômicas. Teoria do consumidor e análise da procura. Curva da procura e elasticidade. Estrutura do mercado e teoria da firma. Função de produção e produtividade. A lei dos rendimentos decrescentes e das proporções variáveis. Economia de escala. As curvas de custos. As economias externas.

9. TEORIA DE ADMINISTRAÇÃO E GERÊNCIA – CIS 362 – 60 H

Antecedentes e história da Administração. Gerência: função, alteridade e papel. Segmentos da Administração e seus desdobramentos contemporâneos.

10. ESTATÍSTICA APLICADA ÀS CIÊNCIAS SOCIAIS – EXA 206 – 60 H

Conceitos básicos de Estatística, Fases do trabalho estatístico, série, representação gráfica e tabular, Distribuição de Freqüência, Medidas de Posição, Medidas de Dispersão, Medidas de Assimetria, Números índices, Análises das Séries Temporais e Correlação Simples.

11. TEORIA DAS ORGANIZAÇÕES – CIS 363 – 60 H

Interdisciplinaridade, pluriparadigmatismo, multiculturalidade intra e interorganizacional, ética. A moralidade na organização. Relações de poder. Redes organizacionais. Globalização e perspectivas futuras das organizações. Novas tecnologias (teorias) gerenciais. Transformação organizacional.

12. CONTABILIDADE BÁSICA I – CIS 429 – 60 H

Contabilidade: conceituação, objetivo, evolução histórica. Patrimônio. Escrituração contábil. Depreciação. Apuração de resultados e sua demonstração. Princípios e normas – noções preliminares. Elaboração do Balanço (envolvendo operações simples).

13. SOCIOLOGIA APLICADA À ADMINISTRAÇÃO – CHF 211 – 60 H

Evolução social do pensamento social. Desafios contemporâneos e suas influências na empresa hoje. Estrutura social e poder. A empresa como unidade sociológica.

14. DIREITO ADMINISTRATIVO – CIS 104 – 45 H

Atividades e funções do Estado, Sujeitos do Direito Administrativo. Teoria geral do serviço público. Organização administrativa. Responsabilidade do Estado, Atos Administrativos: conceito e classificação.

15. ELEMENTOS DE MATEMÁTICA FINANCEIRA – EXA 136 – 60 H

Juros simples e compostos. Capitalização simples, composta e contínua. Taxa nominal e real. Equivalência e capitais. Regras e sociedades. Descontos simples e compostos. Empréstimos, rendas, amortizações e depreciações.

16. ECONOMIA BRASILEIRA – CIS209 – 60 H

Análise crítica das questões socioeconômicas do panorama do Brasil. Estudo de princípios históricos das concepções estruturais da política econômica e formação das classes sociais. Desenvolvimento do Estado capitalista. As desigualdades confirmadas pelo processo de acumulação. As características produtivas regionais. Processo de exploração dos fatores de produção. Diversificação da produção: o confronto entre o capitalismo colonial e industrial. Formação do Estado industrial. Classe burguesa e operária. A economia contemporânea. O paradoxo neoliberal.

17. ADMINISTRAÇÃO DE MATERIAL – CIS 304 – 60 H

Estudo de aspectos e instrumentos relacionados com problemas de compra, gestão de estoques, guarda e distribuição de material nas organizações públicas e privadas.

18. CONTABILIDADE BÁSICA II – CIS 430 – 60 H

Planificação contábil. Escrituração envolvendo operações de compras, vendas e respectivas incidências de impostos e despesas. Correção monetária. Operações de encerramento do exercício. Destinações do lucro. Demonstrações contábeis. Balanço patrimonial. Demonstração do resultado do exercício, Demonstrações de

lucros ou prejuízos acumulados e demonstração das mutações do patrimônio líquido.

19. SISTEMA DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS I – CIS 503 – 60 H

Desenvolvimento dos caminhos da informação gerencial, enfatizando a infraestrutura do processo organizacional e seu ambiente. Os mecanismos de tecnologia da informação e sua ação para o sucesso empresarial. A informação integrada para competitividade estratégica contemporânea de informação gerencial e um novo método decisório. A formação conceitual dos novos paradigmas das informações gerenciais voltadas para o mundo global. Integração de recursos internos e a busca pela flexibilização organizacional.

20. INTRODUÇÃO À INFORMÁTICA – EXA 133 – 60 H

A disciplina visa a introduzir a discussão sobre a importância do assunto no Brasil. A situação do Hardware: a lógica da linguagem, computação e a lógica da linguagem da máquina. A situação do Software: a máquina e o usuário. Noções de técnicas de simulação.

21. DIREITO DO TRABALHO E LEGISLAÇÃO SOCIAL – CIS 111 – 60H

Direito do Trabalho. A relação entre patrão e empregado. Origem e evolução da legislação social. A relação do emprego e o contrato individual do trabalho. A jornada do trabalho. O repouso remunerado. Salário e remuneração. A rescisão do contrato de trabalho e suas conseqüências. Estabilidade. Legislação do F.G.T.S. Aposentadoria e retorno ao serviço. Acidentes do trabalho. Organização sindical. Convenções coletivas e multas. Justiça do Trabalho.

22. ORÇAMENTO E ADMINISTRAÇÃO DAS FINANÇAS PÚBLICAS – CIS 340 – 60 H

Função do Estado e organização da administração pública. Introdução à Ciência das Finanças. Despesa pública. Receita pública. Elaboração, execução, controle e avaliação do orçamento público.

23. ORGANIZAÇÃO, SISTEMAS E MÉTODOS – CIS 341 – 60 H

Simplificação do trabalho; estudos de volume, distribuição e fluxo de trabalho; estudos de arranjo físico; desenho de formulários; estudos de estruturação administrativa e outros aspectos de racionalização do trabalho.

24. FINANÇAS I – CIS 345 – 60 H

Análise de liquidez e lucratividade. Gestão do patrimônio privado, capital de giro, financiamentos. Análise e interpretação de balanços. Análise do capital circulante. Fluxo de recursos. Orçamento empresarial.

25. ADMINISTRAÇÃO DA PRODUÇÃO I – CIS 347 – 60 H

Introdução aos aspectos técnicos e operacionais da empresa, enfatizando o estudo dos recursos produtivos, conteúdo dos processos de fabricação, tecnologia, localização e layout. Definição sumária da metodologia e técnica de controle, visualizando o estudo de fluxograma e Gráfico de Gant.

26. ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS I – CIS 343 – 60 H

Administração dos recursos humanos da empresa. Determinação das necessidades de mão-de-obra. Recrutamento e seleção de pessoal. Desenvolvimento dos recursos humanos. Avaliação de desempenho. Incentivos e promoções.

27. FINANÇAS II – CIS 346 – 60 H

Administração de Capital de Giro e de Ativos Permanentes. Investimentos de Capital. Fontes de financiamento de curto e longo prazos e Mercado de Capitais.

28. ADMINISTRAÇÃO DA PRODUÇÃO II – CIS 348 – 60 H

Análise das operações, dos métodos, dos tempos e movimentos. Introdução ao PERT-CPM e Pesquisa Operacional. Controle de Qualidade. Estudo das novas técnicas de administração.

29. CONTABILIDADE E ANÁLISE DE CUSTOS I – CIS 434 – 60 H

Contabilidade de Custos: conceituação, finalidades e usuários. Nomenclatura e classificação dos custos. Relação com os princípios fundamentais de Contabilidade. Custeio por absorção. Elementos do custo de produção. Custos diretos e indiretos. Departamentalização e a problemática de rateios. O ciclo básico da problemática de custos. Sistemas de custos por ordem e processo de produção. Produção conjunta.

30. SISTEMA DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS II – CIS 504 – 60 H

A informação no contexto empresarial. Informações estratégicas de pessoal, de controle, operacionais e interativas. Dimensionamento da informação. Correlação com os objetivos da Empresa. Gerenciamento da informação: sistema gerencial, ferramentas de gerenciamento. Comunicação interativa.

31. TÉCNICA DE PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – CIS 339 – 60 H

Linhas de pesquisa. Projeto de pesquisa e suas fases. Plano de pesquisa. Definição de variáveis e indicadores. Técnicas de coleta de dados. Relatório de pesquisa. A pesquisa como instrumento de decisão empresarial.

32. ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS II – CIS 344 – 60 H

Remuneração de Recursos Humanos. Evolução histórica da administração salarial. O uso da avaliação de cargos na administração pública. Métodos da avaliação de cargos Implantação de Sistema de Avaliação, Análise e Descrição de Cargos. Remuneração indireta. Relações com empregados. Sistemas de controle na área de recursos humanos. Negociação salarial.

33. ADMINISTRAÇÃO DA PRODUÇÃO III – CIS 349 – 60 H

Introdução aos principais recursos da programação e controle da produção, tendo por finalidade planejar, programar e controlar o subsistema de produção, dosando da melhor maneira os recursos empregados no processo industrial (mão-de-obra, materiais, energia, máquinas e equipamentos, etc.) para alcançar a maximização da produtividade. As técnicas utilizadas na programação envolvem, além do planejamento do processo, fluxo de informação, sistema de programa de produção e de emissões de ordens de fabricação.

34. CONTABILIDADE E ANÁLISE DE CUSTOS II – CIS 435 – 60 H

Custo para tomada de decisões. Custeio variável (direto). Relação custo-volume-lucro e contribuição marginal. Custo-padrão. Custeio por atividade (ABC). Custeio pelos métodos de Cremer e de Gauss Jordan.

35. ADMINISTRAÇÃO MERCADOLÓGICA I – CIS 350 – 60 H

Os mercados e suas estruturas. Mercado consumidor, produtor, revendedor e governamental. O composto mercadológico. Segmentação do mercado. Mensuração e previsão de vendas. Planejamento e orçamento mercadológico. Estratégia de lançamento de produto. Ciclo de produto. Decisões sobre preços, distribuição, comunicação e propaganda. Administração de vendas, planejamento e organização.

36. PESQUISA MERCADOLÓGICA – CIS 351 – 60 H

Utilização das ferramentas das pesquisas para desenvolver os programas e projetos de marketing. Análise dos principais enfoques envolvendo consumo e distribuição de produtos. Identificação das tendências do mercado e da concorrência. Enfoque e desenvolvimento do processo de informação em marketing. Os bancos de dados. Análise das pesquisas em marketing e o impulso para organizações inteligentes.

Plano de pesquisa: ambiente e impacto. O serviço da pesquisa – prática metodológica.

37. ADMINISTRAÇÃO DE GOVERNO MUNICIPAL – CIS 354 – 60 H

Estudo dos problemas administrativos relativos a funções, programas, projetos e atividades do governo municipal. Elaboração de prestação de contas. Administração de fundos de participação.

38. GESTÃO TECNOLÓGICA – CIS 364 – 60 H

Competitividade: Definições, dimensões, fatores determinantes e indicadores. Política Industrial: contemporaneidade nos países desenvolvidos e em desenvolvimento; reestruturação produtiva e tendências. Inovação e competitividade na indústria brasileira. Grupos industriais no Brasil: histórico, formação, desdobramentos. Impactos das inovações tecnológicas. As alterações nas qualificações operárias e gerenciais

39. GLOBALIZAÇÃO DE EMPRESAS E ECONOMIA INTERNACIONAL – CIS 365 – 60 H

Transformações globais: valores da comunidade global. A transformação da segurança global – princípios de segurança para uma nova era. Desafios à governança econômica global. Novas regras para o comércio e a competição internacional. Princípios de governança do meio ambiente global. A indústria global. Os fluxos de investimentos diretos. A globalização dos mercados financeiros. O capital transnacional. As gerações nos mercados cambiais. Os meios de pagamentos e contratos internacionais. Sistemas empresariais e negócios protegidos por processos tarifários – problemas e perspectivas.

40. PESQUISA OPERACIONAL – EXA 211 – 60 H

Fornecer as bases conceituais da Pesquisa Operacional, capacitando o aluno para utilizar as diversas técnicas quantitativas aplicáveis às áreas de Administração.

41. DIREITO E LEGISLAÇÃO TRIBUTÁRIA I – CIS 109 – 60 H

Introdução ao Direito Tributário. Sistema Tributário Nacional. Vigência, interpretação e aplicação da norma jurídico – tributária. A obrigação tributária. O crédito tributário. Administração tributária. Fiscalização.

42. ADMINISTRAÇÃO MERCADOLÓGICA II – CIS 352 – 60 H

Comportamento do Consumidor – mudanças e tendências. Modelos dos processos de compras. Consumo e as estruturas econômicas. Ideologias do consumo. Sociedade de consumo de massa. Competição e personalização do consumo. Paradigmas do processo de vendas. Modelos e métodos. Sistema indutivo. Dinheiro eletrônico – televendas – tendências mundiais. A mídia eletrônica – impacto no consumo.

43. MONOGRAFIA I – CIS 371 – 60 H

Desenvolver a capacidade de criar instrumental, a partir do somatório de experiências pessoais associadas às teorias assimiladas durante o curso; discutir enfoques com vistas a habilitar o aluno no manejo das técnicas de investigação; orientar a elaboração de projeto de pesquisa científica com vinculação direta com a Ciência da Administração, servindo de suporte à elaboração de monografia.

44. ADMINISTRAÇÃO ESTRATÉGICA – CIS 366 – 60 H

Planejamento: evolução histórica no mundo e no Brasil. Estratégia: conceitos, princípios, tipos, desenvolvimento, implantação, visão. Contexto organizacional para a estratégia: forças restritivas e propulsoras. Metodologia para análise da concorrência. Estratégia no ambiente industrial e de serviços. Análise estrutural da organização manufatureira e de serviço. Decisões estratégicas. Competitividade em serviços. Vantagem competitiva.

45. MONOGRAFIA II – CIS 372 – 120 H

Elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso, sob a forma de monografia orientada: tema, elaboração do roteiro básico, pesquisa das informações necessárias; elaboração de texto monográfico com vinculação com a Ciência da Administração; apresentação final, com defesa pública perante banca examinadora.

46. MARKETING GERENCIAL – CIS 367 – 60 H

Conceitos e princípios de marketing. Integração de marketing. Marketing de massa, Futuras tendências. Como funcionam as comunicações em marketing. Elementos básicos para desenvolvimento de um programa integrado de marketing. Alianças e estratégias de marketing. Aumento da participação no mercado. Integração do cliente. As novas oportunidades do mercado. O marketing integracional. O marketing de sétima geração. Marketing de relacionamento.

47. GESTÃO DA QUALIDADE – CIS 368 – 60 H

Gestão empresarial e o foco da qualidade. Conceitos fundamentais. As funções da gestão da qualidade. Gerenciando pelas diretrizes. Tecnologia aplicada a qualidade da gestão empresarial. Planejamento. Controle do nível estratégico. Tático do modelo G.Q.T. Impactos da qualidade na organização: aspectos políticos, culturais, comportamentais e econômicos. As responsabilidades sociais da empresa. Ciclo de vida do modelo O.Q.T. Produtividade e sobrevivência. Controle do processo. Relacionamento causa e efeito. Itens, métodos, prática, manutenção e garantia de controle do processo, Gerenciando o crescimento do homem. Normatização em ISO. Análise de custos da qualidade. Sistemas de informação para a qualidade.

48. ORÇAMENTO EMPRESARIAL – CIS 439 – 60 H

Planejamento. Orçamento de vendas, de produção, de compras, de custos, de despesas, de imobilizações, de caixa, de capital. Orçamento financeiro. Projeções das demonstrações contábeis. Controle orçamentário.

49. INTRODUÇÃO AO ESTUDO DAS S/A E MERCADO DE CAPITAIS – CIS 428 – 60 H

As Sociedades Anônimas. Origens, características, espécies e constituições das bolsas de valores. O mercado financeiro no Brasil. Obtenção e oferta de fundos de riscos, incerteza e liquidez. Os mercados de créditos. Análise de investimentos.

50. ADMINISTRAÇÃO DE COOPERATIVAS – CIS 357 – 45 H

A cooperativa como alternativa a hetero-gestão. Áreas de Administração e potenciais aplicativos à gestão de cooperativas.

51. ADMINISTRAÇÃO HOSPITALAR – CIS 358 – 45 H

Aspectos diferenciadores e aplicativos da teoria administrativa a unidades hospitalares. A Administração a serviço da saúde e de serviços de saúde: filosofia, políticas e técnicas.

52. FUNÇÕES GOVERNAMENTAIS – CIS 348 – 45 H

Problemas de administração federal, estadual e municipal com ênfase no estudo de programas, projetos e atividades ligadas às funções fins do governo.

53. INGLÊS INSTRUMENTAL I – LET 521 – 45 H

Compreensão de textos escritos em língua inglesa de nível inicial o de natureza diversa, para atender às necessidades de áreas específicas.

54. INGLÊS INSTRUMENTAL II – LET 522 – 45 H

Compreensão de textos escritos em língua inglesa de nível inicial e de natureza diversa, para atender às necessidades de áreas específicas.

ANEXO D – Diretrizes do curso de Graduação em Administração**CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO****CÂMARA DE EDUCAÇÃO SUPERIOR****RESOLUÇÃO Nº. 1, DE 2 DE FEVEREIRO DE 2004. (*) (**)**

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

O Presidente da Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação, no uso de suas atribuições legais, com fundamento no Art. 9º, § 2º, alínea “c”, da Lei nº. 4.024, de 20 de dezembro de 1961, com a redação dada pela Lei nº. 9.131, de 25 de novembro de 1995, tendo em vista as diretrizes e os princípios fixados pelos Pareceres CES/CNE 776/97, de 3/12/97, e 583/2001, de 4/4/2001, as Diretrizes Curriculares Nacionais elaboradas pela Comissão de Especialistas de Ensino de Administração, propostas ao CNE pela SESu/MEC, e considerando o que consta dos Pareceres CNE/CES 67/2003, de 11/3/2003, e 134/2003, de 4/6/2003, homologados pelo Senhor Ministro de Estado da Educação, respectivamente, em 2/6/2003 e 9/9/2003, resolve:

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

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

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

- I – objetivos gerais do curso, contextualizados em relação às suas inserções institucional, política, geográfica e social;
- II – condições objetivas de oferta e a vocação do curso;
- III – cargas horárias das atividades didáticas e da integralização do curso;
- IV – formas de realização da interdisciplinaridade;
- V – modos de integração entre teoria e prática;
- VI – formas de avaliação do ensino e da aprendizagem;
- VII – modos de integração entre graduação e pós-graduação, quando houver;
- VIII – cursos de pós-graduação *lato sensu*, nas modalidades especialização integrada e/ou subsequente à graduação, de acordo com o surgimento das diferentes manifestações teórico-ráticas e tecnológicas aplicadas às Ciências da

Administração, e de aperfeiçoamento, de acordo com as efetivas demandas do desempenho profissional;

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

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

XI – concepção e composição das atividades complementares; e

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

§ 2º Os Projetos Pedagógicos do Curso de Graduação em Administração poderão admitir Linhas de Formação Específicas, nas diversas áreas da Administração, para melhor atender às demandas institucionais e sociais.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 3º Optando a instituição por incluir no currículo do Curso de Graduação em Administração o Estágio Supervisionado de que trata este artigo, deverá emitir regulamentação própria, aprovada pelo seu Conselho Superior Acadêmico,

contendo, obrigatoriamente, critérios, procedimentos e mecanismos de avaliação, observado o disposto no parágrafo precedente.

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

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

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

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

Art. 10. A duração do curso de graduação em Administração será estabelecida em Resolução específica da Câmara de Educação Superior.

Art. 11. Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

(¹) CNE. Resolução CNE/CES 1/2004. Diário Oficial da União, Brasília, 4 de março de 2004, Seção 1, p. 11

(²) Revogada pela Resolução CNE/CES n.º 4, de 13 de julho de 2005

ÉFREM DE AGUIAR MARANHÃO
Presidente da Câmara de Educação Superior