

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: POLÍTICAS E GESTÃO INSTITUCIONAL
PROJETO MULTINSTITUCIONAL UNOESC/UNC/UNIPLAC**

**ANÁLISE DA ADEQUAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNOESC
NA PERSPECTIVA DA TEORIA DE MARKETING**

MARCELO ZENARO

**FLORIANÓPOLIS/ SC
2000.**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: POLÍTICAS E GESTÃO INSTITUCIONAL
PROJETO MULTINSTITUCIONAL UNOESC/UNC/UNIPLAC**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

**ANÁLISE DA ADEQUAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNOESC
NA PERSPECTIVA DA TEORIA DE MARKETING**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito final à obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Wolowski Mussi


MARCELO ZENARO

Florianópolis, março de 2000.

**ANÁLISE DA ADEQUAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNOESC
NA PERSPECTIVA DA TEORIA DE MARKETING**

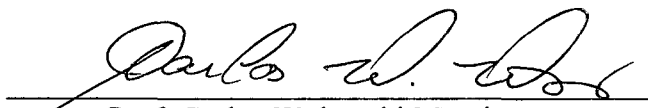
MARCELO ZENARO

Esta dissertação foi julgada adequada para a obtenção do Título de Mestre em Administração (Área de Concentração: Políticas e Gestão Institucional) e aprovada pelo Curso de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.




Prof. Nelson Colossi, Dr.
Coordenador

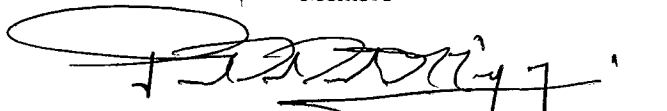
Apresentada junto à Comissão Examinadora integrada pelos Professores:



Prof. Carlos Wolowski Mussi, Dr.
Orientador



Prof. Nelson Colossi, Dr.
Membro



Prof. Paulo César da Cunha Maya, Dr.
Membro

AGRADECIMENTOS

Quero registrar nesta primeira página, a gratidão e apreço a todas as pessoas que ao longo da caminhada, contribuíram de alguma forma para que este momento pudesse ser alcançado:

- A Deus, por estar sempre guiando meus caminhos, me concedendo coragem e saúde.
- A minha querida esposa Viviane, pela paciência e compreensão, dignos de uma grande mulher que é.
- A minha família, em especial minha mãe Delourdes, pelo apoio e eterno carinho.
- Ao estimado e nobre professor orientador Dr. Carlos Wolowski Mussi, por tornar possível este feito, orientando esta dissertação.
- Ao professor e colega, Eduardo Gelinski Júnior pela confiança e apoio.
- Ao professor e Dr. Nelson Colossi, por acreditar neste projeto e me apoiar em seu desenvolvimento.
- À Cristiane Bonatto, minha querida colega, pela paciência e dedicação em cobertura de minha função enquanto cursava os créditos deste programa.

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS	ii
SUMÁRIO	iii
LISTA DE FIGURAS	ix
LISTA DE QUADROS	x
LISTA DE TABELAS	xi
LISTA DE GRÁFICOS	xiii
RESUMO	xiv
ABSTRACT	xvi
1. INTRODUÇÃO	01
1.1 Contextualização do Tema da Pesquisa	01
1.2 Problema da Pesquisa	04
1.3 Objetivos Gerais das Pesquisas	05
1.3.1 Objetivo Geral da Pesquisa aos Egressos	05
1.3.2 Objetivo Geral da Pesquisa aos Dirigentes de Empresas	05
1.4 Objetivos Específicos das Pesquisas	06
1.4.1 Objetivos Específicos da Pesquisa aos Egressos	06
1.4.2 Objetivos Específicos da Pesquisa aos Dirigentes de Empresas	06
1.5 Organização do Estudo	07
1.6 Justificação Teórica e Prática	08
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO E EMPÍRICA	11
2.1 O Ensino de Administração	11
2.1.1 O Ensino de Administração no Brasil	12

2.1.2	O Ensino de Administração na Região de Videira Santa Catarina	23
2.1.3	A Profissão de Administrador de Empresas	28
2.1.4	Formação Profissional Administração na Perspectiva de Egressos	35
2.1.5	Formação Profissional em Administração na Visão de Dirigentes	47
2.2	Comportamento de Consumo Segundo a Teoria de Marketing	52
2.2.1	Principais Fatores que Influenciam o Comportamento do Consumidor	53
2.2.2	Modelos de Comportamento de Aquisição	59
2.2.3	Estágios do Processo de Decisão do Consumidor	60
2.2.4	O Processo de Adoção Por Parte do Consumidor	65
2.3	Pesquisa de Marketing Como Instrumento de Avaliação	67
3.	CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO	71
3.1	Apresentação da Instituição de Ensino	71
3.1.1	Histórico de Origem da Instituição	72
3.1.2	Desafios Enfrentados Pela Instituição	74
3.1.3	Estrutura Organizacional da Unoesc Campus Videira	74
3.1.4	Caracterização do Curso e da Formação em Administração Proporcionada pela Unoesc - Campus Videira	76
3.1.5	Desafios do Curso de Administração da Unoesc Campus Videira	81
3.1.6	Habilidades Profissionais Desenvolvidas Através da Formação Proporcionada pelo Currículo Atual do Curso de Administração	81
4.	CARACTERIZAÇÃO SÓCIO-ECONÔMICA DE VIDEIRA- SC	83
4.1	Histórico do Município de Videira	83
4.1.1	Criação do Município de Videira	87
4.2	Aspectos Sócio-Econômicos Gerais do Município de Videira – SC	89

5. METODOLOGIA	96
5.1 Questões da Pesquisa	96
5.1.1 Questões da Pesquisa aos Egressos	96
5.1.2 Questões da Pesquisa aos Dirigentes de Empresas	96
5.2 Caracterização da Pesquisa	97
5.2.1 Delineamento da Pesquisa	98
5.3 Factibilidade para a Realização do Estudo	99
5.4 Delimitação do Estudo : População e Amostra	100
5.4.1 Delimitação	100
5.4.2 População	101
5.4.3 Amostra	102
5.5 Definição Constitutiva de Termos e Variáveis	105
5.6 Quanto à Coleta e Tratamento dos Dados	107
5.7 Expectativas do Estudo	110
6. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	111
6.1 Avaliação Segundo os Egressos	111
6.1.1 Motivos Que Levaram à Escolha da Graduação na Área de Administração	111
6.1.2 A Opção pela Graduação em Administração Satisfaz as Necessidades Profissionais	112
6.1.3 Avaliação do Curso de Graduação em Administração da Unoesc	113
6.1.4 Situação Profissional do Egresso Após a Conclusão do Curso	114
6.1.5 Continuidade Da Formação Profissional Do Egresso	114

6.1.6	Setor de Negócios Mais Favorável ao Exercício da Profissão de Administrador	115
6.1.7	Natureza Da Organização Mais Favorável ao Exercício da Profissão De Administrador na Opinião dos Egressos	116
6.1.8	Áreas Funcionais Mais Apropriadas Ao Trabalho Do Administrador ...	117
6.1.9	Habilidades Profissionais Necessárias ao Administrador na Opinião dos Egressos	119
6.1.10	Deficiências Mais Comuns na Formação Profissional em Administração dos Egressos da Unoesc	120
6.1.11	Mercado de Trabalho em Videira/ Região na Opinião dos Egressos.....	121
6.1.12	Atributos e Habilidades Adquiridas Através da Formação em Administração Proporcionada pelo Curso de Graduação da Unoesc.....	122
6.1.13	Habilidade para Administrar um Negócio	123
6.1.14	Principais Dificuldades dos Egressos ao Ingressar no Mercado de Trabalho na Área Específica da Administração	124
6.1.15	Dimensionamento Quanto à Oferta das Disciplinas do Curso de Administração da Unoesc na Opinião dos Egressos	125
6.1.16	Perfil Sócio-Econômico dos Egressos	125
6.2	Avaliação Segundo os Dirigentes de Empresas	132
6.2.1	Ramo de Atividade da Empresa Pesquisada	132
6.2.2	Número de Funcionários Empregados	133
6.2.3	Cargo Mais Adequado para Exercício Profissional de Administrador....	134
6.2.4	Áreas de Atuação Profissional Apropriadas para o Administrador..	135
6.2.5	Habilidades Necessárias a Um Profissional de Administração.....	136

6.2.6 Emprego da Mão - de - Obra de Profissionais de Administração Formados Através da Unoesc.....	137
6.2.7 Exercício da Profissão de Administrador entre os Empregados	138
6.2.8 Áreas de Atuação no Exercício Profissional em Administração	138
6.2.9 Classificação da Qualidade dos Profissionais em Administração Formados pela Unoesc na Visão dos Dirigentes	140
6.2.10 Deficiências na Formação Profissional em Administração pela Unoesc na Visão dos Dirigentes	141
6.2.11 Mercado de Trabalho Para Administradores Formados pela Unoesc....	142
6.2.12 Habilidades Profissionais Adquiridas pelos Administradores Formados Através da Unoesc na Visão dos Dirigentes.....	143
6.2.13 Capacidade do Profissional em Administração de Gerir uma Empresa ou Negócio	144
6.2.14 Formação Teórica e Prática Necessária para Atender o Mercado de Trabalho.....	145
6.2.15 Dificuldades dos Bacharéis em Administração pela Unoesc para Atuarem como Administradores no Mercado de Trabalho	146
6.2.16 Deficiências na Formação Profissional em Administração	147
6.2.17 Níveis Hierárquicos dos Dirigentes Entrevistados	147
6.3 Limitações das Pesquisas	147
7. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES	148
7.1 Quanto à Pesquisa aos Egressos	148
7.2 Quanto à Pesquisa aos Dirigentes de Empresas	150
7.3 Recomendações Gerais	152

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	154
ANEXOS	160
Anexo 1 – Questionário Aplicado aos Egressos	161
Anexo 2 – Questionário Aplicado aos Dirigentes de Empresas	166

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de Comportamento de Adoção	53
Figura 2. Modelo Detalhado dos Fatores que Influenciam o Comportamento	53
Figura 3. Modelo de Cinco Estágios do Processo de Decisão do Consumidor	61
Figura 4. Organograma Hierárquico da Unoesc Campus Videira	75

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Visão do Ciclo de Vida da Família e Comportamento de Adoção	56
Quadro 2: Grade Curricular do Curso de Administração da Unoesc Campus Videira	78
Quadro 3: Movimento Econômico do Município de Videira	90
Quadro 4: Renda <i>Per Capita</i> do Município de Videira.....	91
Quadro 5: Número de Estabelecimentos e Número de Empregados de Videira - SC.....	92
Quadro 6: Estabelecimentos de Ensino de Videira - SC.	93
Quadro 7: Número de Estabelecimentos de Saúde do Município de Videira - SC.	93
Quadro 8: Consumo de Energia Elétrica em Videira	94
Quadro 9: Evolução dos Serviços Telefônicos em Videira	95

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Motivos da Escolha da Graduação na Área de Administração	111
Tabela 2: Demonstração da Satisfação Geral dos Egressos	112
Tabela 3: Considerações dos Egressos Quanto a Aspectos Gerais do Curso	113
Tabela 4: Ocupação Profissional do Egresso Após a Conclusão do Curso	114
Tabela 5: Demonstração da Continuidade dos Estudos Pelos Egressos	114
Tabela 6: Setor de Negócios Mais Favorável ao Exercício Profissional de Administrador	115
Tabela 7: Organização Mais Favorável ao Exercício da Profissão de Administrador	116
Tabela 8: Atividades Mais Adequadas ao Exercício Profissional do Administrador	118
Tabela 9: Principais Atributos/Habilidades Profissionais Necessárias ao Administrador	119
Tabela 10: Deficiências Mais Comuns dos Administradores Egressos da Unoesc	120
Tabela 11: Existência de Mercado de Trabalho para Administradores	122
Tabela 12: Principais Habilidades Adquiridas Pelos Egressos em Administração	122
Tabela 13: Habilitação dos Egressos para Gerir uma Empresa ou Negócio	123
Tabela 14: Dificuldades do Mercado de Trabalho na Opinião dos Egressos	124
Tabela 15: Dimensionamento das Disciplinas do Curso de Administração da Unoesc	125
Tabela 16: Sexo dos Egressos	125
Tabela 17: Idade dos Egressos	126
Tabela 18: Estado Civil dos Egressos	127
Tabela 19: Famílias e Filhos dos Egressos	127
Tabela 20: Emprego do Egresso	127
Tabela 21: Motivos que Levaram o Egresso de Administração a Exercer Outra Profissão	128
Tabela 22: Demonstração das Áreas Profissionais em Que o Egresso Atua	129
Tabela 23: Cargo Ocupado pelo Egresso	130

Tabela 24: Renda Mensal do Egresso	131
Tabela 25: Demonstração do Ramo de Atividade da Empresa Pesquisada	132
Tabela 26: Demonstrativo do Número de Empregados nas Empresas Pesquisadas	133
Tabela 27: Cargo Mais Adequado ao Exercício Profissional de Administrador	134
Tabela 28: Áreas Funcionais Mais Apropriadas ao Exercício Profissional	135
Tabela 29: Atributos e Habilidades do Administrador na Visão dos Dirigentes	136
Tabela 30: Número de Empregados Formados em Administração pela Unoesc	137
Tabela 31: Demonstração do Exercício Profissional Entre os Empregados	138
Tabela 32: Área de Atuação dos Profissionais em Administração Empregados	139
Tabela 33: Qualidade dos Administradores na Visão dos Dirigentes	140
Tabela 34: Deficiências Mais Comuns na Formação em Administração	141
Tabela 35: Existência de Mercado de Trabalho em Videira e Região	142
Tabela 36: Principais Habilidades Profissionais dos Administradores	143
Tabela 37: Capacidade Profissional do Administrador para Gerir um Negócio	144
Tabela 38: Formação Teórica e Prática Necessária de Acordo com o Mercado	145
Tabela 39: Dificuldades para Atuação Profissional como Administrador	146
Tabela 40: Principais Deficiências na Formação Profissional Através da Unoesc	147
Tabela 41: Níveis Hierárquicos dos Dirigentes Entrevistados	147

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Motivos da Escolha da Graduação na Área de Administração	111
Gráfico 2: Avaliações dos Egressos Quanto a Aspectos Gerais do Curso	113
Gráfico 3: Setor de Negócios Favorável a Profissão de Administrador	116
Gráfico 4: Organização Mais Favorável ao Exercício da Profissão de Administrador	117
Gráfico 5: Atividades Mais Adequadas ao Exercício Profissional do Administrador	118
Gráfico 6: Deficiências Mais Comuns dos Administradores Egressos da Unoesc	121
Gráfico 7: Dificuldades do Mercado de Trabalho na Opinião dos Egressos	124
Gráfico 8: Idade dos Egressos	126
Gráfico 9: Demonstração das Áreas Profissionais em Que o Egresso Atua	130
Gráfico 10: Renda Mensal do Egresso	132
Gráfico 11: Número de Funcionários Empregados Pelas Empresas Pesquisadas	134
Gráfico 12: Área de Atuação dos Profissionais em Administração empregados	139
Gráfico 13: Qualidade do Administrador Formado pela Unoesc na Visão dos Dirigentes....	141
Gráfico 14: Capacidade Profissional do Administrador para Gerir um Negócio	144
Gráfico 15: Dificuldades para Atuação Profissional como Administrador	146

RESUMO

O presente estudo consiste em uma análise da adequação do curso de administração da Unoesc na perspectiva de marketing, tendo como principal objetivo analisar a existência de adequação entre a formação profissional proporcionada pelo Curso de Graduação em Administração da Unoesc e as necessidades profissionais dos Egressos do Curso e Dirigentes de Empresas da Região de Videira – SC. Este levantamento apresenta subsídios quanto ao perfil profissional necessário ao mercado de trabalho, bem como da utilidade da formação em administração no dia-a-dia dos negócios, além de descrever características sócio-econômicas do público pesquisado.

O *design* que caracteriza o presente estudo é do tipo descritivo-conclusivo, tendo como método o estudo de levantamento de campo. Esta é uma abordagem quantitativa, utilizando-se de instrumento de coleta de dados estruturado não disfarçado.

A população foi composta por dirigentes de empresas da região de Videira – SC e egressos do curso de administração entre os anos 1990 a 1998. A amostra para a pesquisa aos dirigentes de empresas constituiu-se por 68 empresas que apresentaram faturamento bruto anual acima de R\$ 500.000,00 em 1998, conforme relatório do movimento econômico da AMARP Associação dos Municípios do Alto Vale do Rio do Peixe. A amostra dos egressos constituiu-se através de método de cálculo estatístico, admitindo-se um erro amostral de 6%, determinada em 129 egressos. Foram localizados e entrevistados 123 egressos (98% da amostra) e 43 empresas (70% da amostra), atendendo aos objetivos deste estudo.

A coleta dos dados foi executada através de questionários estruturados enviados pelo correio e aplicados pessoalmente pelo pesquisador. Para o tratamento dos dados foi utilizado o *software* francês *Le Sphinx Plus*, apresentando tabelas e gráficos.

Quanto aos resultados, no que se refere à pesquisa aos egressos, existe a adequação da formação profissional em administração em relação ao mercado de trabalho, porém com restrições e observações. Entre as observações, destaca-se a falta de oportunidade para ingresso no mercado de trabalho, decorrente da deficiência de formação prática e experiência adequada. Quanto às habilidades profissionais a receberem maior ênfase na formação de administradores, destaca-se a capacidade para trabalhar em equipe e a liderança, além do desenvolvimento das áreas de marketing e vendas, finanças e recursos humanos como essenciais. Os egressos demonstram-se no geral satisfeitos com sua formação profissional, e o perfil destes é jovem, com ocupação profissional e renda média de R\$ 1.000,00/ mês.

No que se refere à opinião dos dirigentes de empresas, os apontamentos indicam a adequação, em parte, entre a formação profissional proporcionada pelo curso de administração da Unoesc e sua aplicabilidade no mercado de trabalho. A maioria dos dirigentes apontaram como grande deficiência, a falha na formação prática e visão de negócios. No emprego da mão-de-obra de administradores formados pela Unoesc, os dirigentes citaram como prioritárias as áreas de administração geral, recursos humanos, finanças e vendas, atuando nas funções de assessoria e encarregados ou gerentes. Entre as habilidades a serem mais desenvolvidas na formação profissional em administração, destaca-se a capacidade gerencial, a liderança e capacidade para trabalhar em equipe, além do desenvolvimento da comunicação. Segundo os dirigentes, o mercado de trabalho para administradores é restrito e a qualidade dos profissionais formados pela Unoesc é aceitável.

Entre as recomendações finais, destaca-se a constituição de mecanismos de ensino – aprendizagem que possibilitem melhor adequação teórica e prática na formação profissional em administração através da Unoesc, desenvolvendo experiências práticas e habilidades comunicativas.

ABSTRACT

This study consist in an analysis of the adequacy of the management course of UNOESC in a marketing perspective, having as the main objective analyse the existence of adequacy between the professional education provided by the graduation course in management from UNOESC, and professional necessities of the graduates from this course, and the companies directors in the area of Videira city – SC. This survey shows subsidies as for the professional profile necessary to the labour market as well as the usefulness of the educacion in management in the daily life of business, besides describing socio-economic characteristics from the public researched.

The design that characterizes this study is a descriptive conclusive kind having as a method the study of field work. This a quantitative approach, making use of structured and not disguised data collection.

The population was compounded by directors and managers from companies in the area of Videira city – SC, and the went out students from the manager course between 1990 to 1998. The sample of the research to the managers and directors was formed by 68 companies that obtained annual brute turnover above R\$ 500.000,00 in 1998, according to the report of the economic motion from AMARP. The sample of the graduated people was compounded by the method of statistical calculus, admitting a 6% failure in the sample, determined in 129 ex-students, 123 went out people (98% of the sample), and 43 companies (70% of the sample) were located and intervierved attending the objectives of this study.

The data collection was done through structured questionnaires sent by mail and personally by the researcher. The treatment of the data was done by a descriptive form using the French software Le Sphinx Plus, showing charts and graphics.

As for the results, the research made with the ex-students shows that there is an adequacy of the professional graduation in management in relation to the labour market, but with restrictions and observations. Among the observations stands out that there is few opportunity to get into the labour market, resulting from the deficiency of practical education and appropriate experience. About the professional skills to receive more emphasis in the education of managers, stands out the capacity to work in team and the leadership, besides the development of the marketing and sales, finances and human resources areas as essential. The graduated people are in general satisfied with their professional education, and the profile of them is young, with a professional occupation and R\$ 1.000,00 average income per month.

About the opinion of the directors and managers of the companies, the notes show the adequacy in parts, between the professional education provided by the management course from UNOESC, and its applicability in the labour market. Most of the directors and managers of the companies told as a big deficiency the fault in the practical education and business view. According to the directors and managers, these graduated people are working in the general management, human resources, financial and sales areas, in the advisory and management functions. Among the skills to be more developed in the professional education in management, stands out the management ability, the leadership and the ability to work in a team, besides the communicative developing. According to the directors and managers of the companies, the labour market to managers is restricted, and the quality of the professionals graduated in UNOESC is acceptable.

Among the final recommendations, the most important is the constitution of teaching and learning mechanisms that make possible a better theoretical and practical adequacy in the professional education in management through UNOESC, developing practical experiences and communicative skills.

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização do Tema da Pesquisa

No ambiente de globalização e livre concorrência, as Instituições de Ensino Superior encontram-se inseridas num contexto sócio-econômico, político e cultural imposto por um regime que exacerba suas habilidades administrativas como condição de sobrevivência, e em que a disputa por espaço e uma boa imagem perante seus públicos merece atenção maior no dia-a-dia, obrigando estas Instituições a aprimorarem suas atividades. Nesse novo regime de mercado, o cliente potencial é visto como uma oportunidade de crescimento. Esse quadro impõe uma conduta com responsabilidades maiores impelindo o fator competência, como diferencial competitivo entre as Instituições de Ensino Superior.

A capacidade do gestor e a tecnologia da informação, neste contexto, são poderosos aliados da administração moderna, conduzindo as Instituições de Ensino Superior a um parâmetro ao qual sua razão de ser e importância para a sociedade passa a ser orientada pela informação sobre o mercado-alvo no qual atua.

Segundo Drucker¹, organismos econômicos orientados pelo mercado são a fórmula do sucesso e transcendência nos negócios, e a tecnologia, juntamente com a informação, contextualizando uma organização aberta para a aprendizagem (organizações fundamentadas na informação), pressupostos para a inovação e a criatividade. Assim deve ser a Instituição de Ensino Superior.

¹ DRUCKER, Peter Ferdinand. *Administrando para o futuro: os anos 90 e a virada do século*. 3ªed. São Paulo: Pioneira, 1993, p.134.

Diagnosticar o perfil dos consumidores para identificar seus desejos e necessidades e seu grau de aceitabilidade do produto, detectando a imagem da organização perante seus públicos, e transformar rapidamente e eficazmente estes indicadores em posicionamentos perante o mercado-alvo, passa a ser a nova regra do jogo, mudando a forma de pensar e agir do administrador.

Cabe aos executores dos planos estratégicos organizacionais levarem em conta a prerrogativa fundamental que regencia o próprio plano, seja, a pesquisa de percepção, satisfação, motivação e comportamento do consumidor, reconhecendo a própria razão de ser da Instituição de Ensino Superior e ditando tendências e oportunidades iminentes e que deverão ser observadas.

Para Leme², as Universidades existem para servir a sociedade ... é do melhor bom senso que elas prestem conta de seu desempenho à sociedade que as mantém, sendo assim evidenciada a seriedade do seu serviço. Segundo o autor, uma Universidade é uma Instituição necessária, porque tem como missão apontar caminhos para o desenvolvimento, sendo assim, reconciliada com a sociedade que lhe dá sustentação e para qual deve estar voltado seu compromisso.

Quanto ao Ensino Superior Brasileiro, algumas questões podem ser sugeridas, como por exemplo: será que as Instituições de Ensino Superior Brasileiras possuem uma compreensão clara sobre as razões, objetivos e necessidades de avaliações de desempenho, e que importância dão a este fator “desempenho”, para assim suscitarem a adoção de procedimentos com base nas avaliações?

² LEME, Rui. A da Silva. **O Ensino de Administração: grandes opções**. In.: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 6, Salvador, Anais... Salvador: (ANPAD), 1982, p.6.

Outrossim, questiona-se sobre quais os mecanismos capazes de assegurar que os resultados da avaliação sejam incorporados à vida da Instituição? Nenhuma destas questões poderia ser esperada como inteiramente satisfatória. Dúvidas surgem em razão das incertezas levantadas no contexto do mercado de trabalho, questionado sobre a eficiência da Formação através do Ensino Superior e sua forma de operação.

Nesta perspectiva, a avaliação da formação através do ensino de graduação se constitui em tarefa primordial no acompanhamento de uma Universidade, a fim de identificar possíveis falhas no contexto no qual se insere. Segundo Mattar³, a avaliação torna possível descrever padrões de desempenho num dado tempo, envolvendo a determinação de instrumentos e meios que possam reunir evidências verificando assim as possíveis falhas existentes, e inquirindo sobre as necessidades e objetivos da adoção de políticas de desenvolvimento coerentes com o sistema no qual o organismo atua.

O formação acadêmica em administração no Brasil, segundo Castro⁴ foi criada para atender às necessidades requeridas pelo processo de industrialização do país. Com essa pretensão, os cursos ganharam importância, porém no contexto geral, verifica-se que o ensino brasileiro de administração tem se preocupado quanto à razão de sua existência. Alguns estudos têm sido feitos no sentido de verificar sua aplicabilidade no contexto social.

Para Motta⁵, os cursos de administração revelam uma fragilidade, uma vez que não representam a realidade do País, e sim, lembram os cursos norte-americanos de 15 anos passados.

³ MATTAR, Fauze Najib. *Pesquisa de Marketing*. Vol. I. São Paulo: Atlas, 1994, p.44.

⁴ CASTRO, Cláudio de Moura. *O Ensino de Administração e Seus Dilemas: notas para debate*. Revista Administração de Empresas, Rio de Janeiro, v. 21, jul/set. 1981, p. 58.

⁵ MOTTA, Fernando Cláudio Prestes. *A Questão da Formação do Administrador*. Revista Administração de Empresas, Rio de Janeiro, v. 23, n. 4, out/dez. 1983, p.53.

Sousa⁶ diz que tal perspectiva dificulta à Universidade, atender às expectativas da sociedade e desempenhar melhor seu papel. De acordo com os autores, essa realidade é um desafio para as Universidades, no sentido de avaliar a formação em administração proporcionada na perspectiva do mercado de trabalho, com intuito de melhor contribuir nas mudanças e no desenvolvimento no campo social, econômico, cultural e tecnológico.

1.2 Problema da Pesquisa

Nesse contexto, o presente trabalho consistirá em uma avaliação da formação em administração proporcionada através de uma Instituição de Ensino Superior, a Universidade do Oeste de Santa Catarina, em relação às expectativas do mercado de trabalho, isto é, dos egressos do curso de administração e dirigentes de empresas da região de Videira, estado de Santa Catarina.

Esse diagnóstico pode ser o ponto de partida para posteriores estudos no sentido de elaboração de políticas estratégicas de gestão institucionais, promovendo atitudes gerenciais a partir da identificação e apontamento de possíveis oportunidades e ameaças levantadas por este estudo.

As circunstâncias apresentadas remetem a um aprofundamento do tema proposto, no sentido de transformar o objeto de estudo em um diagnóstico relevante, que possa apontar, a partir da exploração, razões de ser da Instituição, sua cultura e paradigmas impregnados em suas políticas de gestão, sua condutibilidade perante a sociedade através dos seus produtos (serviços) e seus atributos de valor, fraquezas e competências, além de apontar

⁶ SOUSA, Edson Machado de. **Crises e desafios no ensino superior do Brasil**. Fortaleza: UFC, 1980, p.78.

para uma perspectiva futura no desenvolvimento do Curso de Administração e suas características, mais voltado à realidade, de acordo com a expectativa dos empresários e egressos pesquisados.

Programas de melhoria para o Curso de Administração estudado, podem ser elaborados, subjacentes da análise da população de interesse deste estudo. Nesta perspectiva, a presente pesquisa pretende responder ao seguinte problema:

Existe adequação entre a formação proporcionada pelo Curso de Graduação em Administração da Universidade do Oeste de Santa Catarina e as necessidades profissionais dos egressos do Curso de Administração e dirigentes de empresas da região de Videira - SC?

1.3 Objetivos Gerais das Pesquisas

A fim de responder ao problema proposto, este estudo caracteriza-se pela configuração de dois objetivos gerais, dirigidos aos interesses das pesquisas de acordo com o foco em cada um dos públicos: os egressos do curso, e os dirigentes de empresas.

1.3.1 Objetivo Geral da Pesquisa aos Egressos

Verificar se existe adequação entre a formação a nível de graduação proporcionada pelo Curso de Administração da Universidade do Oeste de Santa Catarina e as necessidades profissionais dos egressos.

1.3.2 Objetivo Geral da Pesquisa aos Dirigentes de Empresas

Levantar as expectativas dos dirigentes de empresas da região de Videira - SC, quanto ao perfil de formação profissional em administração necessário para atender a demanda das empresas da região de Videira - SC.

1.4 Objetivos Específicos das Pesquisas:

1.4.1 Objetivos Específicos da Pesquisa aos Egressos

1. Identificar o perfil sócio-econômico dos egressos em administração da Universidade do Oeste de Santa Catarina - Campus de Videira;

2. Levantar as expectativas dos egressos de administração em relação à utilidade da formação em administração nesta Universidade;

3. Verificar a existência de adequação entre a formação em administração proporcionada pela Universidade do Oeste de Santa Catarina e as necessidades profissionais dos egressos em relação ao mercado de trabalho.

1.4.2 Objetivos Específicos da Pesquisa aos Dirigentes de Empresas

1. Identificar o perfil sócio-econômico das empresas de Videira – SC, e sua representatividade regional;

2. Levantar as expectativas dos dirigentes das empresas quanto ao perfil de formação profissional em administração necessário para atender as necessidades das empresas da região de Videira – SC;

3. Verificar a existência de adequação entre a formação em administração proporcionada pelo Curso de Graduação em Administração da Unoesc Campus Videira e as necessidades profissionais dos dirigentes de empresas.

1.5 Organização do Estudo

Este trabalho de dissertação está estruturado em sete capítulos.

No primeiro capítulo, é apresentada a introdução dando ênfase à importância da avaliação da formação em administração na perspectiva do mercado de trabalho, contextualizando o tema. Assim, foi delineado o problema a ser investigado e definidos os objetivos geral e específicos do estudo.

No segundo capítulo é apresentada uma revisão da literatura para a fundamentação teórica, definida pela caracterização geral do ensino de administração no Brasil e na região deste estudo, a contextualização da profissão do administrador ou dirigente de empresas, a formação em administração na perspectiva dos egressos e dos dirigentes de empresas, bem como os aspectos relacionados ao comportamento do consumidor expondo o conhecimento acerca do comportamento em marketing, ou sejam, as expectativas e fatores motivacionais da população explorada por este estudo.

No terceiro capítulo é apresentada a constituição do objeto de estudo e sua contextualização, ou seja, a descrição do curso de administração da Universidade, suas relações e desafios, bem como a configuração do quadro de disciplinas e formação profissional proporcionada. No quarto capítulo, a caracterização sócio-econômica do município de Videira, descrevendo a cultura e aspectos demográficos, além do comportamento dos principais agentes econômicos e organismos promotores do desenvolvimento municipal.

No quinto capítulo, é apresentada a metodologia adotada para o presente trabalho. Com esta finalidade, desenvolveram-se as questões da pesquisa, delimitação do estudo, definição de termos, tipos de dados e técnicas de análise.

O sexto capítulo apresenta os resultados da pesquisa de campo, a caracterização dos Egressos do Curso de Administração da Universidade do Oeste de Santa Catarina e dos Dirigentes de Empresas da região de Videira – SC em relação às questões estudadas.

Finalmente o sétimo e último capítulo, faz o relato das conclusões e recomendações e a apresentação das propostas a que se chegará neste estudo, bem como as limitações do mesmo.

1.6 Justificação Teórica e Prática

Há uma concordância entre os grandes pesquisadores das ciências sociais, mais especificamente entre os que estudam o desenvolvimento comportamental e a formação da consciência do ser humano, que a conquista de espaço por parte das abordagens qualitativas, acabou com a tranqüilidade e a paz dos que desconhecem critérios científicos de pesquisa nas ciências sociais.

Construir ou adotar uma modelo quantitativo e qualitativo, verificar sua adequação a um escopo geográfico e concluir, corroborando ou rejeitando uma hipótese anteriormente elaborada, é um desafio a ser conquistado.

Outrossim, colocar-se em uma posição ética de pesquisador, obedecendo aos princípios científicos da objetividade e da neutralidade, tornando impossível a dúvida e as incertezas da população pesquisada e não permitindo questionamentos quanto à ortodoxia e positivismo da metodologia da pesquisa a ser aplicada, são fatores que confirmam a credibilidade do pesquisador.

O estudo de avaliação da Formação em Administração na perspectiva dos dirigentes de empresas⁷ e dos egressos⁸ em Administração da Instituição de Ensino Superior UNOESC, implicando diretamente um aprofundamento do conhecimento sobre o comportamento desses consumidores, como uma espécie de análise pós-compra, e como pré-condição para a política de marketing e planejamento administrativo da Instituição, é tema recente e, no contexto em que se propõe, ainda não desenvolvido. O sentido ao qual se delinea este estudo, explora uma amplitude de valores muito esquecidos pelas organizações de maneira geral, ou seja, sua efetividade perante o mercado, colocando-a próxima a um cenário político, social, econômico e cultural dinâmico, e que só pode ser percebido e reconhecido através da pesquisa.

A prática decisória com base na análise em modelos exploratórios dos sentidos do ser humano, como a percepção, atenção, motivação e sensibilidade é a tônica para o direcionamento de estratégias coerentes ao desenvolvimento de políticas de crescimento sustentáveis em organizações que transcendem o tempo.

A importância deste trabalho, no sentido de fornecer insumos através de informações sobre o perfil e o comportamento da sociedade graduada (egressos) em administração pela Unoesc na região de Videira SC, entre os anos de 1990 a 1998, e dos dirigentes de empresas, é fundamental, reconhecendo o grau de aceitabilidade e legitimidade social do produto (conhecimento) consumido, e provendo embasamento aos gestores para que estes possam controlar e delinear posicionamentos e atitudes estratégicas no sentido da melhoria contínua na estruturação e oferta do referido produto.

⁷ Profissionais ocupando cargos diretivos ou funções estratégicas de gestão das organizações.

⁸ Alunos graduados que cumpriram as obrigações curriculares e institucionais, obtendo título através do desfecho da colação de grau.

Além disto, possibilita aos coordenadores de projetos aguçarem uma visão crítica com base na análise dos resultados, para que possam ponderar atitudes em projetos futuros, também visando à melhoria dos cursos e aumento da satisfação dos clientes, e uma condição maior, implicando questionarem-se e refletirem sobre “qual é a razão de ser do Curso de Administração desta Instituição”, qual sua verdadeira missão frente ao contexto apresentado, ou seja, qual será sua contribuição para o desenvolvimento sócio-econômico e cultural da região de Videira SC.

Para Gil⁹, um processo de pesquisa exacerba o conhecimento sobre uma hipótese ou problema levantado, uma vez que um fato inédito tornar-se-á eminente e inteligível. O mesmo ocorre quando alguém dedica-se a escrever um livro com base nos conhecimentos a partir da pesquisa, portanto, é na pesquisa onde nasce o conhecimento.

Neste sentido, há grande contribuição intelectual atribuída por esse trabalho no sentido do aprimoramento profissional, haja vista a contemplação de um tema relevante e que possibilitará uma compreensão e adequação teórico-prática no que tange ao estudo e análise da administração no contexto geral, políticas e gestão institucionais, comportamento e desenvolvimento humano, e aspectos relacionados à administração de marketing.

Por fim, evidencia-se, através deste estudo, as reais necessidades de se conhecer o público-alvo de uma organização, diagnosticando através da satisfação, as oportunidades e ameaças, para que se possa gerar um equilíbrio entre potencialidades e fraquezas da organização, visando a eliminar o esforço a “posteriori” em razão da restauração da imagem institucional perante o público, quando se perde um cliente pela má política.

⁹ GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 4ª. Ed. São Paulo: Atlas, 1994, p.23.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E EMPÍRICA

Para estabelecer uma base teórico-empírica, a fim de fundamentar o presente estudo, é revisada a literatura quanto ao ensino de administração no Brasil, a profissão de administradores e estudos sobre os egressos de administração, além de opiniões de dirigentes de empresas sobre a formação de administradores e a visão de professores de cursos de administração do Ensino Superior.

Para dar a esta pesquisa maior consistência quanto ao embasamento teórico, é citada a literatura concernente ao propósito a ser focado, ou seja, além do objeto de estudo, das implicações deste trabalho com a disciplina de marketing e pesquisa propriamente, enfocando aspectos sobre o comportamento do consumidor e sistema de informações, já que trata-se de uma abordagem para maior compreensão geral.

Segundo Campello e Campos¹⁰, as revisões da literatura analisam uma determinada área, sintetizando fatores úteis e abandonando o material que não contribui para o desenvolvimento do assunto.

2.1 O Ensino de Administração

Segundo Martins¹¹, a implantação e evolução dos cursos de Administração na sociedade brasileira possuem uma estreita relação com as transformações ocorridas no campo da produção econômica a partir da década de trinta.

¹⁰ CAMPELLO, Bernardete Santos e CAMPOS, Carlita Maria. **Fontes de informação especializada**. Belo Horizonte: UFMG/PROED, 1988, p.55.

¹¹ MARTINS, Carlos B. **Surgimento e expansão dos cursos de administração no Brasil**. Ciência e Cultura. São Paulo, v. 41, nº 7, jul/1989, p. 663.

Foi a partir deste período que surgiu uma preocupação com os assuntos econômicos e posteriormente com o processo de industrialização do País. Isso nos mostra que tais cursos estão intimamente ligados ao processo de industrialização do Brasil, levando a crer que sua implantação possui o objetivo de qualificar recursos humanos para atender demandas do acelerado processo de industrialização.

2.1.1 O Ensino de Administração no Brasil

Couvre¹² afirma que a evolução da formação em administração no Brasil se apresenta como uma forma de desenvolvimento do espírito modernizante. É neste sentido, ou seja, na mudança e desenvolvimento da formação social brasileira que se deve buscar as condições e as motivações para criação desses cursos. Para a autora, tais motivações estão relacionadas com o caráter de especialização e uso crescente da tecnologia, tornando imprescindíveis a atuação de profissionais para as diferentes funções de controlar, analisar, planejar e conduzir as atividades empresariais.

Segundo Martins¹³, o contexto para a formação em administração no Brasil começou a ganhar contornos mais claros, a partir da década de quarenta. O autor afirma que o desenvolvimento de uma sociedade, até então basicamente agrária que passava gradativamente a ter seu pólo dinâmico na industrialização, colocou como problema a formação profissional especializada para analisar e planificar as mudanças econômicas que estavam ocorrendo, assim como incentivar a criação de centros de investigação vinculados á análise de temas econômicos e administrativos¹⁴.

¹² COUVRE, Maria de Lurdes Manzini. A formação e a ideologia do administrador de empresas. Rio de Janeiro: Vozes, 1982, p.67.

¹³ MARTINS, Carlos B. Op. cit., p. 664.

¹⁴ Idem, ibidem.

O desenvolvimento desta profissão foi acentuado no momento da regulamentação da profissão de administrador, ocorrida na metade dos anos sessenta, através da Lei nº 4.769 de 09 de setembro de 1965. A partir desta lei, o acesso ao mercado de trabalho profissional ficou privado aos portadores de títulos expedidos pelo sistema universitário. Observa-se, no entanto, que o crescimento da profissão esteve também relacionado com as transformações no plano econômico, privilegiando grandes unidades produtivas constituindo elementos fundamentais na economia do País desde 1964¹⁵.

Para Martins¹⁶, a preocupação com assuntos econômicos tem seu marco ainda em 1943, data em que se realizou no Rio de Janeiro o 1º Congresso Brasileiro de Economia, surgindo os primeiros resultados quanto à implantação desse ensino. Assim, o então Ministro da Educação, Gustavo Capanema, encaminhou ao Presidente da República a proposta de criação de dois novos cursos universitários: o de Ciências Contábeis e o de Ciências Econômicas.

De acordo com o autor, o documento afirmava que as atividades de direção e orientação nos negócios públicos e privados atingiram um nível maior de complexidade, exigindo dos seus administradores e técnicos uma gama de conhecimentos especializados. Isso permitiu que os cursos de economia passassem a ter um caráter de especialização não mais de natureza genérica.

A criação destes cursos assumiu papel importante, uma vez que passou a ampliar a organização escolar do País, que até então se constituía de médicos, engenheiros e advogados.

¹⁵ MARTINS, Carlos B. Op. cit., p. 667.

¹⁶ Idem, *ibidem*, p. 670.

Couvre¹⁷ confirma o pensamento dos autores já referidos, afirmando que o ensino de administração no Brasil está ligado ao processo de desenvolvimento do País, e se desenvolveu após a década de sessenta, com a expansão do ensino superior. Segundo a autora, esse processo de desenvolvimento está marcado por dois fatos históricos distintos. O primeiro, marcado no governo de Getúlio Vargas, representativo do projeto “autônomo”, de caráter nacionalista. O segundo, pelo governo de Juscelino Kubitschek, evidenciado pelo projeto de desenvolvimento associado, caracterizado pelo tipo de abertura econômica de caráter internacionalista. Esse último apresentou-se como um ensaio do modelo de desenvolvimento adotado após 1964. Nesse período, o processo de industrialização se acentuou, sobretudo pela importação de tecnologia norte-americana.

O surto do ensino superior, em especial o de administração, é fruto da relação que existe, de forma orgânica, entre essa expansão e o tipo de desenvolvimento econômico adotado após 1964, calcado na tendência para a grande empresa. Nesse contexto, tais empresas equipadas com tecnologia complexa, crescente grau de burocratização, passam a requerer mão-de-obra de nível superior para lidar com esta realidade.

Para Martins¹⁸, o surgimento da Fundação Getúlio Vargas (FGV) e a criação da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (USP) marcaram o ensino e a pesquisa de temas econômicos e administrativos no Brasil, contribuindo para o processo de desenvolvimento econômico do País. Tais Instituições ocupam uma posição dominante no campo das Instituições de Ensino de Administração, assim como de referência para o posterior desenvolvimento desses cursos.

¹⁷ COUVRE, Maria de Lurdes Manzini. Op. cit., p.65.

¹⁸ MARTINS, Carlos B. Op. cit., p.671.

É importante salientar que a idéia dos criadores destes cursos era a de formar um novo tipo de intelectual, capaz de revestir suas ações de conhecimentos especializados como uma estratégia indispensável ao prosseguimento das transformações econômicas iniciadas em meados dos anos trinta.

Segundo Martins¹⁹, tratava-se de formar, a partir do sistema escolar, o “administrador profissional”. Na FGV, uma das mais importantes escolas de administração, foi criado o Departamento de Administração do Serviço Público DASP, em 1938. Esse órgão preocupava-se com a formação do profissional para o organismo público, através de um ensino sistemático voltado ao estudo de princípios e métodos da organização racional do trabalho, qualificando-o para a administração pública.

Ainda de acordo com o autor, foi na Fundação Getúlio Vargas onde surgiram os primeiros institutos de investigação sobre assuntos econômicos do País, com o propósito de fornecer resultados para as atividades dos setores estatal e privado. A FGV tem apresentado um vínculo entre seus organizadores e o ensino norte-americano, de onde proveio a inspiração para estruturá-lo em fundação. Em 1948, segundo o autor, os representantes da FGV visitaram vinte e cinco universidades norte-americanas que mantinham cursos de administração, com intuito de conhecer as diferentes formas de organização. Isso permitiu o relacionamento entre representantes da FGV e professores norte-americanos quanto à criação de uma escola visando à formação de especialistas em administração pública²⁰.

Fruto destas relações, em 1952, tivemos a criação da Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP), pela FGV, com o apoio da ONU²¹ para a manutenção inicial e

¹⁹ MARTINS, Carlos B. Op. cit., p. 673.

²⁰ Idem, ibidem.

²¹ Organização das Nações Unidas.

convênio para a manutenção de professores estrangeiros na escola e bolsas de estudo a futuros professores para o aperfeiçoamento no exterior.

Martins²² afirma que com a criação da EBAP²³ pela Fundação Getúlio Vargas no Rio de Janeiro, começa a preocupação com a escola destinada especificamente à preparação de administradores de empresa, vinculado ao mundo empresarial, com o objetivo de produzir especialistas em técnicas modernas de administração. Esta situação permitiu, em 1954, a criação da Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP)²⁴. É importante considerar que a Fundação Getúlio Vargas escolheu esta cidade por ser considerada a capital econômica do País, “coração e cérebro da iniciativa privada”²⁵, com intuito de atender as necessidades do empresariado. Para implantação de tal escola, a FGV buscou apoio com o governo federal, governo de São Paulo e da iniciativa privada. Neste contexto, observa-se que a criação de tais escolas está intimamente ligada ao crescimento econômico do Brasil, levando a acreditar que o ensino de administração se instituiu primordialmente como instrumento para atender demandas do sistema produtivo.

Para iniciar as atividades nessa nova Instituição, a FGV firmou um acordo com a USAID (Desenvolvimento Internacional do Governo dos Estados Unidos). Nesse convênio, o governo dos Estados Unidos comprometia-se a manter junto a esta escola uma missão universitária de especialistas em administração de empresas. Segundo Martins, tal convênio revela a influência do ensino de administração norte-americano, em nossas escolas de administração, evidenciado sobretudo através do currículo e bibliografias²⁶.

²² MARTINS, Carlos B. Op. cit., p. 675.

²³ Escola Brasileira de Administração Pública.

²⁴ Escola de Administração de Empresas do Estado de São Paulo.

²⁵ Expressão que caracteriza o empreendedorismo e livre iniciativa regional.

²⁶ MARTINS, Carlos B. Op. cit., p. 664.

Neste contexto, é importante considerar que a EBAP e a EAESP da Fundação Getúlio Vargas representam o início do ensino de administração no Brasil, sofrendo influência direta norte-americana.

Castro²⁷ confirma este pensamento afirmando que o ano de 1952 marca o início do ensino de administração no Brasil, passando a ter um papel relevante na realidade econômica do País. Segundo o autor, foi com a EAESP da FGV que surge o primeiro currículo especializado em administração, influenciando de alguma forma as escolas de administração de todo País. Conforme o autor, a partir da década de sessenta, a FGV começou a criar cursos de pós-graduação nas áreas de economia e administração de empresas. Em meados desta década iniciou a oferta regular dos cursos de mestrado e nos anos setenta a oferta de cursos de doutorado nestas áreas. Em 1982, já havia formado 53 mestres em economia, 68 em administração pública, 168 em administração de empresas, 160 em educação, 13 doutores em economia e 9 em administração de empresas.

Até então, a Fundação Getúlio Vargas, através da EAESP, formou a maior quantidade de mestres e doutores na área de administração no Brasil. Em 1999, o ensino de administração desta Instituição é definido como um dos melhores do Brasil, sobretudo pelo desenvolvimento no campo da pesquisa.

Outra Instituição de muita relevância para o desenvolvimento do ensino de administração tem sido a Universidade de São Paulo (USP), surgida em 1934 através da aglutinação de faculdades já existentes e da abertura de novos centros de ensino, fruto da articulação de políticos, intelectuais e jornalistas vinculados ao jornal de São Paulo.

²⁷ CASTRO, Cláudio de Moura. Op. cit., p. 69.

Conforme Martins²⁸, o que mais se destaca neste campo de conhecimento foi a criação, em 1946, da Faculdade de Economia e Administração (FEA), cujo principal objetivo foi o de formar funcionários para os grandes estabelecimentos de administração pública e privada. Segundo o autor, o surto de industrialização foi o principal causador do desenvolvimento desta escola, quando surgiram empresas movimentando altos capitais que exigiram, para sua direção, técnicas especializadas.

Tanto a FGV quanto a USP contribuíram para o desenvolvimento do ensino de administração no Brasil desde a década de trinta, servindo como alicerces de orientação e definição de rumos para esta ciência através das pesquisas e formação profissional. Desde o início, essas Instituições estiveram articuladas com a Federação das Indústrias, Administração Pública Local e Associação Comercial do Estado, bem como com a iniciativa privada. Tais relações permitiram um crescimento relevante no campo do conhecimento, aproximando os professores de atividades práticas de assessoria junto a organismos públicos e privados.

Martins²⁹ destaca que nos anos sessenta a Faculdade de Economia e Administração da USP sofre alterações estruturais, dando origem ao Departamento de Administração composto por disciplinas integradas de economia e contábeis. Segundo o autor, nesta época surgiram os primeiros cursos de pós-graduação nesta faculdade.

Observa-se também que a criação e evolução dos cursos de administração, no Brasil, foram feitas num primeiro momento no interior de Instituições Universitárias, fazendo parte de um complexo de ensino e pesquisa. Tais escolas transformaram-se em pólos de referência para a organização e funcionamento deste campo.

²⁸ MARTINS, Carlos B. Op. cit., p. 668.

²⁹ Idem, *ibidem*.

No final dos anos sessenta, a evolução dos cursos de administração ocorreria não mais vinculada a Instituições Universitárias, mas a faculdades isoladas que proliferaram dentro do processo de expansão privatizada na sociedade brasileira ligada ao plano econômico. Ainda, a partir da década de sessenta, o estilo de desenvolvimento econômico privilegiou as grandes unidades produtivas com crescimento acentuado das grandes empresas, principalmente estrangeiras e estatais, permitindo a utilização crescente da tecnologia e especialização. Isso implicou diretamente a utilização de profissionais habilitados para as diferentes funções em tais organizações complexas e de estruturas grandes, construindo um potencial para a utilização dos administradores que passaram por um sistema escolar³⁰.

Outro fator importante ao desenvolvimento da profissão de administrador, foi a regulamentação da Lei 4769 de 09 de setembro de 1965, afirmando que o exercício da profissão de Técnico em Administração é privativo aos Bacharéis em Administração Pública ou de Empresas, diplomados no Brasil, em cursos regulares de ensino superior, oficial, oficializado ou reconhecido, cujo currículo seja fixado pelo Conselho Federal de Educação, nos termos da Lei 4024 de 20 de dezembro de 1961 que fixa as Diretrizes e Bases para a Educação do Brasil³¹.

Segundo o autor, a idéia da profissionalização das atividades administrativas impregnou nossos ambientes acadêmicos, empresariais e serviço público. No ano seguinte da regulamentação da profissão, através de parecer 307/66, aprovado em 08 de julho de 1966, o Conselho Federal de Educação fixou o currículo mínimo do curso de administração nas suas duas opções, de administração pública e de empresas³².

³⁰ MARTINS, Carlos B. Op. cit., p. 670.

³¹ Idem, *ibidem*, p. 673.

³² Idem, *ibidem*.

Ficavam assim institucionalizadas, no Brasil, a profissão e a Formação de Técnico em Administração. A partir desta regulamentação, foram criados organismos de controle do exercício da profissão, os Conselhos Regionais de Administração.

Segundo Sousa³³, outro fator que contribuiu significativamente neste processo de profissionalização tem sido as leis da Reforma do Ensino Superior. Estas leis estabeleceram claramente níveis de ensino tipicamente voltados para as necessidades empresariais, assim como permitiram o surgimento de novas Instituições de Ensino Superior que correspondessem à demanda existente. De acordo com o autor, a Lei 5.540 e seus artigos 18 e 23, afirmam que os cursos profissionais segundo a área abrangida, poderão apresentar modalidades diferentes quanto ao número e à duração a fim de corresponder a profissões reguladas em lei, e os programas poderão atender a exigências específicas em face o mercado de trabalho regional.

Segundo Fleury³⁴, os dados oficiais indicam que em 1980 tínhamos 245 cursos de graduação, atingindo uma considerável cifra de 146 mil estudantes e o crescimento médio do ensino de graduação estava em 15% ao ano. Já a partir de 1983, a explosão do ensino de administração ocorria a uma elevação de 100% ao ano, enquanto outros cursos cresciam em torno de 57% .

O autor diz que outro fator importante que contribuiu para o desenvolvimento do ensino de administração no País são as Instituições privadas que absorvem cerca de 70% dos alunos de graduação em administração do Brasil³⁵. Estas escolas tiveram, durante a década de setenta, seu maior crescimento, ocupando o interior do País.

³³ SOUSA, Edson Machado de. Op. cit., p. 54.

³⁴ FLEURY, Paulo Fernando. O ensino de graduação em administração no Brasil: caso. Revista Administração de Empresas, Rio de Janeiro, v. 23, n. 4, out/dez. 1983, p. 29.

³⁵ Idem, ibidem, p. 32.

Ao contrário das primeiras escolas de administração, que nasceram próximas aos campos do poder econômico e político, as novas escolas de maneira geral nasceram equidistantes das expectativas e grupos que ocupam posições econômicas dominantes. O aparecimento dessas escolas partiu da iniciativa de atores da educação, aproveitando o momento em que o estado pós-64 abriu espaço para a iniciativa privada visando atender a crescente demanda do 3º grau³⁶.

Para Motta³⁷, outro fator, também fruto da expansão dos cursos de administração no Brasil, é a concentração deste ensino em determinadas regiões, por exemplo, o Sul e sudeste com 81% de todo ensino de administração do País, dadas as circunstâncias de maior concentração produtiva. Porém, segundo o autor, a expansão acelerada dos cursos de administração gerou alguns problemas, como uma certa fragilidade não refletindo a realidade do País, lembrando os cursos norte-americanos com um atraso de quinze anos. É notória a influência norte-americana, porém é lamentável que não se tenha mantido atualizado e compatível com a realidade.

Sousa³⁸ afirma que o que ocorre no Brasil, com reflexo nos cursos de administração, é que somente quando a demanda se concretiza, o sistema educacional passa a providenciar a formação de mão-de-obra. A consequência desta realidade leva as empresas a importar ou treinar seus profissionais por falta de pessoal qualificado imediato no mercado.

Para Silva³⁹, as universidades mais respeitadas neste campo de conhecimento, procuram formar administradores para empresas do futuro, antecipando esta visão.

³⁶ MARTINS, Carlos B. Op. cit., p. 674.

³⁷ MOTTA, Fernando Cláudio Prestes. Op. cit., p. 78.

³⁸ SOUSA, Edson Machado de. Op. cit., p.65.

³⁹ SILVA, Gustavo de Sá. *Administração de empresas e desenvolvimento*. Revista Administração de Empresas, Rio de Janeiro, v.11, n.3, jul/set. 1971, p. 10.

Por outro lado, Siqueira⁴⁰ afirma que a preocupação não deve estar apenas voltada para a preparação de profissionais para empresas privadas. Segundo ela, num momento em que o Brasil se encaminha para uma sociedade democrática, parece oportuno defender a formação de um profissional capaz de atuar em outras formas organizacionais, tais como cooperativas, associações, pequenas organizações e outros campos novos à espera de formas organizacionais inovadoras, além do seu campo tradicional nas empresas.

Em Riggs⁴¹, existe uma crítica quanto aos países subdesenvolvidos, que muitas vezes criam modelos e soluções que nem sempre são compatíveis com a realidade regional ou local. Surge um mero mimetismo, onde experiências que dão certo em outros contextos, são adotadas de forma generalizada.

Villa Alvarez⁴² afirma que se deve questionar até que ponto está havendo coerência na aplicação desta ciência no Brasil, já que seus fundamentos teóricos e sua prática baseiam-se em outra realidade. Segundo o autor, “a administração como ciência social aplicada, o seu ensino e sua prática deve ter como base a realidade social, econômica, política e cultural do país, sob pena de não responder adequadamente às exigências da sociedade a que deve servir”⁴³.

Fica claro que, segundo os autores, a ciência administrativa deve estar atrelada à realidade de uma região e de acordo com uma situação sócio-econômica e cultural, sob pena de não corresponder como precursora de progresso e desenvolvimento para aquela região.

⁴⁰ SIQUEIRA, Moema Miranda de. O papel das disciplinas de embasamento da formação de administradores. *Revista Administração de Empresas*, Rio de Janeiro, v. 27, n.1, jan/mar.1987, p.53.

⁴¹ RIGGS, Fred. *Administração nos países em desenvolvimento*. Rio de Janeiro: FGV, 1968.

⁴² VILLA ALVAREZ, Floriano. *O ensino de administração no Brasil*. In.: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 6, 1982, Salvador. *Anais...* Salvador: (ANPAD), 1982, p.234.

⁴³ Idem, *ibidem*.

2.1.2 O Ensino de Administração na Região de Videira - Santa Catarina

O Ensino de Administração no Estado de Santa Catarina, desenvolvido a partir da segunda metade deste século, teve forte influência da precursora Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)⁴⁴ de Florianópolis. O objetivo deste ensino era o de atender a uma demanda inicialmente para o setor público e a *posteriori* ao processo de desenvolvimento econômico do Estado, com o estabelecimento das empresas privadas estrangeiras, principalmente na região norte onde há uma concentração de indústrias metal-mecânica e têxtil em Santa Catarina. De acordo com Scapin⁴⁵, paralelamente ao desenvolvimento do ensino de administração na Universidade Federal de Santa Catarina e acompanhando ao processo evolutivo da economia do Estado, surgiram as Instituições de Ensino Superior no interior de Santa Catarina, como o caso da Faculdade de Engenharia de Joinville, implantada em 1965 e a Faculdade de Ciências Econômicas de Blumenau em 1976, estruturadas como Fundações Educacionais e tendo seus cursos vinculados em faculdades. Sendo assim, o ensino superior passava então por um processo de regionalização e interiorização de acordo com a demanda local.

Ainda na década de setenta, segundo Scapin⁴⁶, surgiam as Faculdades do Sul do Estado e Oeste do Estado de Santa Catarina, atendendo ao processo de desenvolvimento sócio-econômico de acordo com a demanda nas regiões pólo de concentração de atividades econômicas, como o caso da região Sul do Estado as indústrias cerâmicas, e no Oeste as agroindústrias.

⁴⁴ Universidade Federal de Santa Catarina: criada em 1960 pelo então Presidente da República Juscelino Kubitschek de Oliveira.

⁴⁵ SCAPIN, Alzira. **O que somos, de onde viemos: diagnóstico sócio-econômico cultural da Região Meio-Oeste de Santa Catarina**. Videira: Visare, 1997, p.23.

⁴⁶ Idem, *ibidem*.

A partir de 1978, visando à qualificação docente para acompanhar a evolução histórica nas Instituições de Ensino do Estado, surge na Universidade Federal de Santa Catarina a Coordenação de Pós-Graduação em Administração (CPGA)⁴⁷, com intuito de formar docentes habilitados ao exercício do ensino superior de administração em escolas públicas e privadas. Até 1997, o CPGA havia formado mais de sessenta docentes em exercício no Estado de Santa Catarina.

Conforme remonta a história, em Scapin⁴⁸, a evolução sócio-econômica do Estado de Santa Catarina teve diversas crises que abalaram o desenvolvimento deste Estado, algumas delas desencadeando disputas políticas e, outras em guerrilhas, como foi o caso da guerra do Contestado no início do século e a disputa territorial com o Estado do Paraná e a Argentina, no Oeste do Estado. Segundo a autora, estes fatos históricos marcaram um período transitório na economia do Estado e contribuíram diretamente para a mudança do paradigma sócio-econômico, principalmente na região Oeste do Estado, constituída então por serrarias e pequenas fazendas de gado e agricultura pertencentes aos desbravadores gaúchos que se estabeleceram na região desde 1918. O processo de industrialização na região foi lento, e segundo a autora, a transformação de modelos fundamentados em pequenas unidades produtoras rurais para indústrias de processamento de proteínas vegetais e animais foi um processo gradativo concebido a partir de 1944, com intuito de geração de emprego e aumento da renda dos produtores, surgindo assim as agroindústrias. No final da década de 70 e início dos anos 80, com a profissionalização destes negócios, houve um incremento na qualificação de mão-de-obra e uso da tecnologia, exigindo a formação profissional, demanda esta que as

⁴⁷ Coordenação de Pós-Graduação em Administração: criado em 1978 pela Universidade Federal de Santa Catarina.

⁴⁸ SCAPIN, Alzira. Op. cit., p.32-45.

Fundações Educacionais viriam a suprir através do ensino superior nas áreas de gestão de negócios, através das Faculdades de Ciências Contábeis, Economia e Administração.

A região de Videira – SC, no Vale do Rio do Peixe, um dos pólos de progresso no centro-oeste catarinense, segundo Scapin⁴⁹, tem seu desenvolvimento sócio-econômico também fortemente marcado por colonizadores italianos vindos do Rio Grande do Sul, estabelecidos na região entre 1918 a 1925. A autora afirma que os moldes econômicos fundamentavam-se em pequenas unidades produtoras agropecuárias e serrarias em torno do Alto Vale do Rio do Peixe, que produziam basicamente madeiras, uvas e vinhos, animais de corte e grãos. O Alto Vale do Rio do Peixe compõe-se por quinze municípios circunvizinhos cujo histórico econômico assemelha-se a Videira sendo eles: Arroio Trinta, Curitibanos, Fraiburgo, Frei Rogério, Ibiam, Iomerê, Lebon Régis, Macieira, Ponte Alta do Norte, Pinheiro Preto, Rio das Antas, Salto Veloso, São Cristóvão do Sul, Timbó Grande e Videira. Geograficamente a região está no centro-oeste do estado de Santa Catarina, próximo à fronteira sudoeste do estado do Paraná, com limites, a nordeste da região do Contestado, a sul com a região de Lages e a Oeste com a região de Joaçaba, a uma altitude média de 800 metros, possuindo clima temperado úmido e temperatura média anual de 16°C.

Scapin⁵⁰ afirma que com o surgimento das Empresas do Grupo Perdigão Agro-industrial na região do Vale do Rio do Peixe na década de quarenta, com sua sede em Videira, proporcionando a formação e desenvolvimento das cidades de Videira e Salto Veloso, a região ganhou um forte impulso para o desenvolvimento sócio-econômico. Segundo a autora, “outros grandes propulsores sócio-econômicos regionais foram as indústrias madeireira e frutícola”⁵¹.

⁴⁹ SCAPIN, Alzira. Op. cit., p.46-48.

⁵⁰ Idem, *ibidem*, p. 49.

⁵¹ Idem, *ibidem*.

Afirma Scapin⁵² que o surgimento de indústrias de esquadrias e celulose principalmente em Caçador e Fraiburgo, bem como o surgimento de grandes empresas do ramo de maçãs em Fraiburgo, destacando o município como sendo o maior produtor e exportador brasileiro da fruta, propulsionaram o desenvolvimento regional. Além disso, com a divisão do Estado de Santa Catarina em micro-regiões, criou-se em 1968 a Associação dos Municípios do Alto Vale do Rio do Peixe (AMARP)⁵³, abrangendo os quinze municípios citados anteriormente, no sentido de coordenar, fortalecer e ampliar a capacidade administrativa, econômica e social destes municípios do Vale, fator importante para o desencadeamento de articulações políticas e sociais no sentido de conquistas nas áreas da educação profissionalizante.

Na década de 70, de acordo com Sacapin⁵⁴, instalaram-se no Meio-Oeste de Santa Catarina, as Fundações Educacionais dentre as quais as que deram origem à então Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC), ligadas prioritariamente ao ensino. Fruto de articulações, reivindicações da comunidade regional, das empresas, em especial a Perdigão Agro-industrial S/A, e com o apoio impreterível da Prefeitura Municipal de Videira, criava-se em 1972 a Fundação Educacional dos Municípios do Alto-Vale do Rio do Peixe (FEMARP)⁵⁵, a então UNOESC Campus Videira, com sede em Videira - SC, na Rua 10 de Março, Bairro das Torres, cujo objetivo era garantir uma formação profissional para atender à demanda regional, através da Faculdade de Ciências Econômicas. Mais tarde, já em 1985, surgiam os Cursos de Ciências Contábeis e Pedagogia, em 1988 o Curso de Administração, e

⁵² SCAPIN, Alzira. Op. cit., p.50.

⁵³ Associação dos Municípios do Alto-Vale do Rio do Peixe: criada em 1968 com sede em Videira, SC.

⁵⁴ SCAPIN, Alzira. Op. cit., p.52.

⁵⁵ Fundação Educacional Unificada dos Municípios do Alto-Vale do Rio do Peixe: criada em 1972 com a Faculdade de Economia.

em 1991 o curso de Direito da mesma Fundação, atendendo a perspectiva empregatícia do mercado de trabalho regional.

A UNOESC Campus de Videira, atendendo a uma demanda de educação fundamental, graduação e pós-graduação em níveis de especialização e mestrados, atua nos campos das ciências sociais, exatas, da saúde e da terra. O Departamento de Ciências Administrativas, criado em 1988, atende através do Curso de Administração, ao objetivo de formar profissionais habilitados para executar tarefas operacionais e gerenciais em organizações complexas e com elevado grau de tecnologia, bem como desenvolve as habilidades profissionais em administração rural e empresarial voltados ao empreendedorismo e livre iniciativa.

“Fica evidenciado o surgimento do ensino de administração através da UNOESC, na região do Alto Vale do Rio do Peixe, como sendo concebido por interesse público e propulsionado pela demanda dos agronegócios existentes e que vocacionaram economicamente a região centro-oeste e oeste do estado de Santa Catarina”⁵⁶.

Sousa⁵⁷ afirma que os objetivos do ensino de administração de uma Instituição devem possuir uma amplitude maior de conhecimentos, que não apenas focar as questões regionais ou locais, como também as questões globais de forma a atingir um contexto amplo, proporcionando ao aluno uma formação profissional mais consistente e adequada.

⁵⁶ SCAPIN, Alzira. Op. cit., p. 70.

⁵⁷ SOUSA, Edson Machado de. Op. cit.

2.1.3 A Profissão de Administrador de Empresas

O processo administrativo tem sido chamado de “arte de conseguir que as pessoas façam coisas”⁵⁸. É o processo do administrador atingir os objetivos da organização, fazendo com que outras pessoas executem as tarefas que se façam necessárias. Não há uma distinção básica entre diretores, gerentes, chefes ou supervisores no processo administrativo, porque todos reúnem as ferramentas da administração para gerenciarem suas funções e desempenharem seu papel nas organizações. Chiavenatto⁵⁹ diz que administrar é reunir as atividades de planejamento, organização, direção e controle, em busca de resultados através das pessoas e com o uso dos recursos necessários.

Segundo Chiavenatto⁶⁰, qualquer que seja a posição ou nível que ocupe, o administrador, quando tem responsabilidade pela cooperação dos subordinados, pode alcançar resultados através da efetiva cooperação dos mesmos, podendo ser qualificado como administrador.

Todos os que obtêm resultados através do desempenho dos subordinados, subscrevem basicamente as mesmas funções como administrador. A tarefa de administrar aplica-se à qualquer tipo ou tamanho de organização.

Stoner⁶¹ identifica três tipos básicos de habilidades do administrador: “a técnica, a humana e a conceitual”. Segundo o autor, as três habilidades são necessárias para a administração eficaz, e a importância para cada administrador depende do nível hierárquico.

⁵⁸ CHIAVENATTO, Idalberto. *Teoria Geral da Administração*. 3ª.ed. São Paulo: McGraw Hill, 1987, p.45.

⁵⁹ Idem, *ibidem*.

⁶⁰ Idem, *ibidem*, p.60.

⁶¹ STONER, James A F. *Administração*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1985, p. 29.

Ao abordar as questões da administração é impreterível citar Drucker⁶², o qual afirma que não existem países desenvolvidos ou países subdesenvolvidos, assim como as empresas, mas sim países que administram a tecnologia existente e seus recursos disponíveis e potenciais e países que não o fazem. Para Rosenzweig⁶³, a administração constitui a principal força das organizações, ao coordenar as atividades dos subsistemas e a relacioná-los com o meio-ambiente. Segundo o autor, os administradores são necessários para transformar em empresa útil e eficiente os desorganizados recursos apresentados por homens, máquinas, materiais, dinheiro, tempo e espaço. Em essência, a administração é o processo pelo qual estes recursos, não relacionados entre si, são unificados em um sistema total para alcançar determinados objetivos. O administrador consegue que o serviço seja feito, trabalhando com gente e com recursos físicos, visando a alcançar os objetivos do sistema.

Para Rosenzweig⁶⁴, o administrador moderno trabalha em um sistema dinâmico, com tecnologias em rápida mutação e um ambiente cada vez mais complexo. Isto requer uma visão ampla da empresa, com uma perspectiva de sistema aberto, isto é, dirigir uma organização tendo em vista as variações do ambiente a que ele pertence. Koontz⁶⁵ reforça a importância do administrador, afirmando que se trata de um investimento empresarial de valor incalculável. Segundo o autor, é o administrador que vai determinar a diferença entre uma empresa bem sucedida e uma empresa destinada a fracassar, ou seja, é o administrador o cérebro da empresa, o qual faz acontecer o que está planejado como meta a ser atingida por todos da organização.

⁶² DRUCKER, Peter Ferdinand. Op. cit. p.89.

⁶³ ROSENZWEIG, Kast. **Organização e administração: um enfoque sistêmico**. São Paulo: Pioneira, 1987.

⁶⁴ Idem, *ibidem*, p. 65.

⁶⁵ KOONTZ, Harold. **Princípios da administração: análise das funções administrativas**. 9ª ed. São Paulo: Pioneira, 1974.

Koontz⁶⁶ descreve a natureza da tarefa do administrador como algo muito complexo e que requer profundas análises das atividades organizacionais e descreve ainda que o mundo do futuro é um mundo de tecnologias e técnicas intrincadas que não poderão ser incorporadas adequadamente aos objetivos do trabalho prático, senão mediante processos intelectuais formais de uma organização complexa. Segundo o autor, esses processos intelectuais compreendem a análise das relações formais entre as organizações, capacidade para lidar com as combinações tecnológicas, econômicas, financeiras, sociais e legais e explicá-las apropriadamente, racionalizando e analisando logicamente até que o assunto não necessite mais de discussões. Ainda de acordo com o autor, há a afirmação de que existem visões conflitantes quanto ao papel do administrador. “Há os que supõem que o administrador precisa ter certas qualidades ou traços para ter sucesso, porém não existe nenhuma base científica para esta dedução”⁶⁷.

Supõe-se que as características da empresa e suas relações com o ambiente sejam um princípio determinante para definirmos o papel do administrador. Observando as empresas de pesquisa, por exemplo, estas vêem o administrador como um homem tecnicamente competente e que deve ser respeitado pela capacidade científica demonstrada.

Segundo Longenecker⁶⁸, o administrador deve ter habilidades especiais, ou deve ser capaz de exercer atividades muito diferentes das do pessoal não administrativo. Segundo o autor, não precisam ser os *experts* técnicos no campo em que estão exercendo a administração. Para o autor, o administrador é a pessoa de quem se esperam resultados e que deve ver as coisas acontecerem da maneira planejada.

⁶⁶ KOONTZ, Harold. Op. cit.

⁶⁷ Idem, ibidem, p. 90.

⁶⁸ LONGENECKER, Justin G. *Introdução a administração*. São Paulo: Atlas, 1981.

Longenecker⁶⁹ define administração como sendo “a atividade usada para indicar os indivíduos que exercem chefia de uma organização”. Portanto, administração compõe-se das atividades necessárias para garantir e regular as contribuições dos indivíduos de modo a conseguir a meta organizacional.

Koontz⁷⁰ procura estabelecer uma distinção entre o administrador da linha de frente e média, preocupado com a execução das funções administrativas, e o administrador de cúpula, que cultiva sua empresa. Esta visão sobre o administrador estabelece a distinção entre o homem que vê a execução das funções de administrador como um fim e o homem o qual vê estas funções como meios para conseguir uma empresa saudável e próspera.

Segundo Drucker⁷¹, o primeiro critério para verificar quais as pessoas da organização que possuem responsabilidades administrativas não é o exercício de comando sobre alguém. É a responsabilidade em relação à contribuição. O critério distintivo e o princípio organizacional devem ser constituídos pela função e não pelo poder. A estas pessoas, o autor denomina “Grupos de Administração”⁷². Dentro destes grupos, haverá pessoas cujas funções abrangem a função clássica, isto é, o trabalho dos subordinados, outro haverá cujas atribuições específicas não incluam essa responsabilidade, e haverá um terceiro grupo ambíguo e intermediário, que acumule a função de assessoria à alta administração.

Conforme Koontz⁷³, o administrador é um homem que se ocupa da empresa em toda sua complexidade e precisa poder olhar os resultados de um trabalho e dizer que são bons, portanto uma empresa neste contexto, é parte da existência do administrador.

⁶⁹ LONGENECKER, Justin G. Op. cit., p.67.

⁷⁰ KOONTZ, Harold. Op. cit.

⁷¹ DRUCKER, Peter Ferdinand. *Introdução à administração*. São Paulo: Pioneira, 1984.

⁷² *Idem*, *ibidem*, p. 23.

⁷³ KOONTZ, Harold. Op. cit.

Para Gross⁷⁴, o termo “administração” refere-se a grande variedade de atividades desempenhadas por pessoas que ocupam cargos de responsabilidade e autoridade formal em empresas, isto é, ser administrador consiste em controlar as coisas feitas através dos outros, significando que até os administradores de níveis mais altos de autoridade e responsabilidades estão sujeitos à orientação dos outros administradores.

Para Loen⁷⁵, o processo de administração consiste em três atividades principais: planejar, dirigir e controlar. Segundo o autor, estes três elementos são integradores, portanto são aplicáveis a todos os outros elementos da administração. Um administrador deve tomar decisões quando planeja, dirige e controla, portanto deve comunicar-se com seus subordinados, superiores e outros à medida que planeja, dirige e controla.

Newman⁷⁶ complementa este pensamento e afirma que o bom administrador é, naturalmente, aquele que possibilita ao grupo alcançar seus objetivos com o mínimo dispêndio de recursos e de esforço, sendo que a tarefa de administrador pode ser dividida em cinco processos básicos:

- * Planejar: determinar a tarefa a ser realizada. Neste sentido o planejamento abrange uma vasta gama de decisões tais como, esclarecer os objetivos, firmar as políticas, traçar os programas, estabelecer métodos e procedimentos específicos e fixar processos básicos.

- * Organizar: agrupar as atividades necessárias à realização dos planos em unidades administrativas.

- * Reunir recursos: obter para a empresa, o pessoal de chefia, o capital, as instalações e tudo mais que seja necessário para a execução dos planos.

⁷⁴ GROSS, Bertram M. *As empresas e sua administração*. Petrópolis: Vozes, 1973, p.50.

⁷⁵ LOEN, Raymond. *Administração eficaz*. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

⁷⁶ NEWMAN, Willian H. *Ação Administrativa: técnicas de organização e gerência*. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 1976, p.46.

* **Supervisionar:** é ter a direção diária das operações. Isto inclui a emissão de instruções, a motivação daqueles que devem seguir estas instruções, a coordenação do trabalho, bem como o contato entre patrão e seus empregados.

* **Controlar:** assegurar que os resultados obtidos correspondam, tanto quanto possível aos planos. Isto implica estabelecer padrões, comparar os resultados atuais com o padrão estabelecido e a ação corretiva quando se fizer necessário.

Para Longenecker⁷⁷, existem quatro funções administrativas básicas, que de alguma forma se relacionam com os processos básicos estabelecidos anteriormente por Newmann. São eles:

* **Função de Planejar :** o significado geral de planejamento administrativo segundo o autor, ajusta-se ao uso comum do tempo. Planejamento diz respeito ao futuro, ou seja, antecipa e precede a ação.

* **Função Organizacional:** é a divisão do objetivo geral em funções específicas e em atribuições necessárias à realização desses objetivos. O administrador cria uma estrutura de relações que vincula cada empregado, direta ou indiretamente à cúpula da organização. As linhas que ligam a cúpula da organização aos operários, facilitam os canais de comunicação entre superiores e subordinados, possibilitando a transmissão de planos.

* **Função de Direção e Motivação:** a máquina organizacional deve ser ativada ou dinamizada para levar a cabo os planos administrativos. É função da direção colocar a organização em funcionamento. Para isso é necessária alguma motivação.

* **Função de Controle:** segundo o autor, significa regular a organização para que esta atinja os objetivos e os planos organizacionais.

⁷⁷ LONGENECKER, Justin G. Op. cit., p.78.

O controle apresenta-se como parte da responsabilidade de todo administrador organizacional ou individual, a determinados padrões ou expectativas da organização. Através deste mecanismo é possível a avaliação de desempenho organizacional.

Motta⁷⁸ busca caracterizar o administrador recorrendo à escola clássica afirmando que alguém será um bom administrador à medida que planejar cuidadosamente seus passos, organizar e coordenar racionalmente as atividades de seus subordinados e souber controlar e comandar tais atividades. Segundo Lima⁷⁹, o perfil do profissional de administração apresenta-se como uma pessoa preparada para assumir os diversos níveis de responsabilidade diretiva dentro de uma organização. Para a autora, sua principal missão será a de assumir a liderança para conseguir a coordenação dos diferentes membros da unidade que dirige. O sucesso profissional não depende unicamente do que o indivíduo aprende em termos de administração, mas está também vinculado às características de personalidade e ao modo de agir de cada um.

Segundo Chiavenatto⁸⁰, há três tipos de habilidades básicas para o administrador executar eficazmente o processo administrativo: habilidade técnica, humana e conceitual. Segundo o autor, habilidade técnica consiste em utilizar conhecimento, métodos, técnicas e equipamentos necessários para a realização de tarefas específicas, através de sua instrução, experiência e educação. A habilidade humana consiste na capacidade de discernimento para trabalhar com pessoas, compreender suas atitudes e motivações e aplicar uma liderança eficaz. Habilidade conceitual que consiste em compreender as complexidades de

⁷⁸ MOTTA, Fernando Cláudio Prestes. Op. cit.

⁷⁹ LIMA, Zuleica Amaral Alves, CRUZ, Genésio F. da, SOUZA, Maria J. B. **Perfil do graduado na Universidade Estadual de Londrina e as expectativas do mercado de trabalho.** In.: IX REUNIÃO DA ANPAD, 9, 1985, Florianópolis. Anais... Florianópolis: (ANPAD), 1985, 478p., p.206.

⁸⁰ CHIAVENATTO, Idalberto. Op. cit., p.98.

uma organização global e o ajustamento do comportamento da pessoa dentro da organização. Essa habilidade permite que a pessoa se comporte de acordo com os objetivos da organização total e não apenas de acordo com os objetivos e necessidades de seu grupo imediato. Segundo o autor, é importante considerar que a combinação destas habilidades varia à medida em que o indivíduo sobe na escala hierárquica. Na medida em que o indivíduo sobe de níveis inferiores a níveis mais elevados da organização, diminuem as necessidades de habilidades técnicas, enquanto aumenta a necessidade de habilidades conceituais.

Hersey⁸¹ afirma que para a execução do processo administrativo, as habilidades técnicas, humanas e conceituais são indispensáveis. Segundo o autor, “tais questões divergem da posição dos empresários que sempre fazem apologia do pragmatismo/imediatismo”. Tal questão torna-se evidente quando os empresários apontam as disciplinas profissionalizantes, segundo o autor, como sendo mais importantes do que as humanistas e instrumentais.

2.1.4 Formação Profissional em Administração na Perspectiva de Egressos

O egresso do curso de administração apresenta-se como um dos principais elementos de estudo, permitindo uma análise ou reestruturação do ensino de administração. Nesse contexto, inúmeras universidades brasileiras têm desenvolvido pesquisas com o objetivo de dimensionar a problemática dos seus egressos no mercado de trabalho. Exemplo disso é a pesquisa publicada em 1991 sobre o aluno formado e o curso de administração da PUC-MG,

⁸¹ HERSEY, Paul, BLANCRARD, Kenneth H. **Psicologia para administradores de empresas: a utilização de recursos humanos**. São Paulo: PHB, 1976, p. 112.

por Oliveira⁸², a qual demonstrou a preocupação quanto ao aprofundamento da Ciência Administrativa *stricto sensu*⁸³ com intuito de desenvolver alternativas curriculares que dotem o alunos dos conhecimentos gerais e técnicos indispensáveis ao exercício da profissão. Segundo a autora, existem alguns problemas quanto à formação deste profissional. Conforme a autora, os cursos de administração, na maioria das vezes, não têm clareza sobre o profissional que desejam entregar ao mercado de trabalho. Sem esta resposta clara, os currículos acabam por refletir esta indefinição em uma estrutura pouco consistente, onde se sucedem disciplinas que não formam entre si um elo bem delineado.

Frente a esta consideração, é necessário reavaliar os cursos de graduação, buscando adequá-los às necessidades dos alunos e do mercado de trabalho. Segundo Oliveira⁸⁴, faz-se necessário inserir nos currículos aspectos que se tornam relevantes ao exercício da profissão do administrador, seja pelas inovações que freqüentemente surgem na gestão empresarial, seja pela constante revisão de conceitos já ultrapassados. Na verdade, o currículo é um organismo vivo, onde devem refletir-se rapidamente as necessidades da sociedade moderna, permitindo a formação de profissionais dinâmicos e atualizados.

A preocupação de Oliveira⁸⁵ tem sido de mostrar a situação profissional do egresso de administração da PUC-MG e seu posicionamento frente a formação acadêmica recebida. A autora obteve inúmeros resultados importantes, dentre eles pode-se citar:

* Do total de respostas, 62% afirmam trabalhar em empresas com mais de duzentos empregados, 12,7 % em empresas entre 50 a 200 empregados e o restante atuam em empresas

⁸² OLIVEIRA, Janete L. , PEREIRA, D. de Castro. **O aluno formado e o curso de administração da PUC-MG.** In.: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 15, 1991, Salvador. Anais... Salvador: (ANPAD), 1991, 4v., v.3, p. 211 - 221.

⁸³ Expressão em latim "senso estreito" que caracteriza o nível acadêmico de mestrado.

⁸⁴ OLIVEIRA, Janete L. , PEREIRA, D. de Castro. Op. cit.

⁸⁵ Idem, *ibidem*.

com até 50 funcionários. Estes dados apontam uma forte tendência para as grandes empresas. Como visto anteriormente, o ensino de administração no Brasil, desde o início manifestou esta tendência para grandes empresas, corroborando a teoria apresentada.

* O tipo de vínculo ou contrato de trabalho predominante é o assalariado, mantendo 72% dos empregados. Apenas 105 são proprietários ou sócios da empresa enquanto os outros cerca de 10% são autônomos ou possuem pequenos negócios familiares. “Tal perspectiva aponta para um ensino no sentido de preparar pessoal para preencher cargos administrativos, com o objetivo de facilitar o processo administrativo”⁸⁶.

* Dos 87% dos estudantes que trabalhavam paralelamente ao período de vida universitária, 43% afirmam ter conseguido promoção ou novo emprego após a conclusão do curso.

* Considerando que 67,6% dos respondentes exercem atividades técnicas diretamente ligadas à administração, pode-se aceitá-lo como um índice significativo de absorção pelo mercado de trabalho especializado.

* No que diz respeito à formação adquirida no curso de administração, o quadro de respostas demonstra que 85% a consideram indispensável ou importante, enquanto 12 % consideram pouco importante e apenas 1,4% diz ser irrelevante.

* A idéia de um curso importante ou indispensável é reforçada pela indicação de 90% dos ex-alunos que atribuem, prioritariamente, os conceitos de muito bom e bom aos aspectos de conteúdo e procedimentos didáticos adotados no curso de administração.

* A área de Marketing foi considerada, por esta pesquisa, prioritária para o curso de administração evidenciando a importância e preocupação com os estudos de mercado.

⁸⁶ OLIVEIRA, Janete L. , PEREIRA, D. de Castro. Op. cit., p. 214.

A presente análise tem mostrado a importância e necessidade de buscar uma interação entre empresa/ escola e a realidade do mercado de trabalho. Isto permite encontrar sugestões concretas sobre formas de se viabilizar intercâmbio entre a teoria e a prática, a universidade e as organizações. Pelo que foi visto, não é possível definir uma estratégia universitária sem conhecimentos concretos e a receptividade e influência daquilo que se produz nos bancos universitários.

Barbosa⁸⁷ desenvolveu um trabalho com intuito de avaliar o curso de Administração da Universidade Federal de Viçosa. Para tal intento, buscou a opinião de professores, alunos e ex-alunos. Uma das primeiras questões a serem abordadas pela autora, tem sido caracterizar o tipo de profissional que o curso pretende formar. O resultado tem demonstrado falta de clareza na definição do profissional de administração, uma vez que se evidenciou uma divisão de opiniões de alunos, ex-alunos e professores. Neste sentido, podemos reafirmar as palavras de Oliviera⁸⁸, a qual diz que “os cursos de administração não apresentam clareza quanto ao profissional que desejam entregar no mercado de trabalho”.

Quanto à relação do curso com o contexto social no qual está inserido, os entrevistados classificaram a questão, como abaixo do satisfatório. Segundo os ex-alunos, o desenvolvimento das atividades não está adequado à realidade regional e estadual, mas à realidade nacional. Outra questão apresentada é o descompasso entre a formação do profissional e o atendimento às necessidades do mercado de trabalho, os problemas conceituais que afetam a área da administração e impedem sua definição, em termos mais concretos, ou

⁸⁷ BARBOSA, Alice Soares, VIDIGAL, C. de Carvalho, CUNHA, N.R. da Silveira. **Avaliação do Curso de Administração da Universidade Federal de Viçosa**. In.: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 14, 1990, Belo Horizonte. *Anais...* Belo Horizonte: (ANPAD), 1990, 4v. v.3, 157p., p. 51-66.

⁸⁸ OLIVEIRA, Janete L. , PEREIRA, D. de Castro. *Op. cit.*, p.215.

seja, formar um profissional para a pequena e média empresa, ou para a grande empresa, formar um especialista ou generalista.

Para Barbosa⁸⁹, é necessária uma especial atenção para melhor equacionar o ensino de administração e as necessidades do mercado. Para isto é necessário:

- * Dar ênfase ao conhecimento da realidade local ou regional.
- * Estabelecer uma problemática comum para embasar o ensino no curso, possibilitando a atualização e integração das diversas disciplinas, tarefas e atividades.
- * Estabelecer formas de discussões periódicas sobre o processo de avaliação de ensino e aprendizagem.
- * Avaliar sistematicamente o curso, utilizando informações colhidas e analisadas para seu planejamento.

Portanto, fica evidenciada a necessidade de uma preocupação no sentido de estabelecer uma ligação entre o ensino e a realidade profissional do egresso, tornando sua formação profissional mais adequada e concisa com a realidade das organizações. Isto requer uma revisão no sistema de ensino, bem como os objetivos pelos quais são formados profissionais de administração.

Lima⁹⁰ desenvolveu um trabalho quanto ao Perfil do Graduado na Universidade Estadual de Londrina e as expectativas do mercado de trabalho. A autora utilizou-se de uma amostra de 182 administradores de empresa formados por esta universidade no período de 1972 a 1982. Nesta pesquisa destacam-se alguns pontos relevantes a seguir:

⁸⁹ BARBOSA, Alice Soares, VIDIGAL, C. De Carvalho, CUNHA, N.R. da Silveira. Op. cit.

⁹⁰ LIMA, Zuleica Amaral Alves, CRUZ, Genésio F. da, SOUZA, Maria J.B. Op. cit.

* Constatou-se que 96% dos egressos estavam empregados, e deste total, 71% em empresas privadas.

* Quanto ao porte destas empresas, ficou evidenciado que 54% trabalhavam em empresas as quais possuíam até 100 funcionários, 25% nas empresas que possuíam entre 100 a 500 funcionários e 21% em empresas com mais de 500 funcionários.

* Quanto ao cargo ocupado, 82% dos entrevistados trabalham em função que utiliza conhecimentos e técnicas administrativas de nível superior, ocupando cargos de chefia.

* Quanto ao curso, 76% afirmam que no caso de terem que decidir atualmente por um curso profissionalizante, escolheriam o de administração. Por outro lado, 24% não optariam novamente pelo curso, argumentando falta de perspectiva profissional.

* Quanto ao currículo, 28% dos entrevistado afirmaram que deveria ser dada maior ênfase às disciplinas profissionalizantes, 22% ampliar o conteúdo prático, 10% maior adequação do currículo à realidade, e o restante sugeriram o aperfeiçoamento do corpo docente e maior duração para o curso.

* Além das deficiências com o curso, os egressos apontam problemas organizacionais tais como: elevada burocracia, falta de política participativa e falta de credibilidade.

Tais informações mostram a importância da avaliação junto aos egressos, uma vez que esses elementos permitem uma análise do tipo de ensino ministrado pela Universidade.

Outro estudo de muita relevância sobre os graduados de administração no mercado de trabalho foi desenvolvido pela UFRGS⁹¹ em 1988, através da Pró-Reitoria de Planejamento. A finalidade deste estudo foi analisar aspectos da trajetória profissional dos egressos do curso de administração, formados em 1972, 1975 e 1980. A população de 198

⁹¹ UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL.

egressos representou a amostra deste trabalho e tem apresentado resultados relevantes, podendo ser citados:

* Os motivos que mais influenciaram os egressos de administração na escolha deste curso foram maior oportunidade de trabalho, conhecimentos específicos e possibilidade de aumentar a renda nesta carreira.

* As empresas privadas com mais de 50 empregados foram as que absorveram a maior parcela dos graduados pesquisados.

* A maioria dos graduados pesquisados já exerciam atividades profissionais quando concluíram o curso de administração.

* Nos anos de 1972 e 1975, o curso de administração favoreceu a passagem do graduado para um trabalho relacionado ao curso.

* Um grande número de egressos, em qualquer um dos três anos, valorizou o seu curso e o julgou relacionado com suas atividades profissionais.

* Embora seja pequena a parcela de egressos desviados da profissão, observa-se uma tendência do aumento desse desvio no decorrer dos anos, evidenciada pelos egressos de 1980.

* O nível de satisfação do egresso que desempenha atividades profissionais relacionadas com o curso, é elevado. Ao contrário acontece com os desviados da profissão.

* As dificuldades encontradas para concluir o curso foram: professores desestimulantes e conciliação do curso com outras atividades.

Ramos⁹² tem desenvolvido, através da Universidade do Grande Rio, uma pesquisa relacionada ao Perfil do Profissional e a Formação Acadêmica do Administrador.

⁹² RAMOS, Anália Saraiva Martins, MONTEIRO JUNIOR, Sady. **Perfil profissional e formação acadêmica do administrador no Grande Rio: resultados de uma pesquisa exploratória.** In.: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 16, 1992, Canela. **Anais...** Canela: (ANPAD), 1992, 4v. v.3, 260p. , p.105-117.

O objetivo principal do trabalho tem sido “buscar subsídios para a melhoria da qualidade de ensino no curso de administração, com intuito de melhor atender às empresas locais”⁹³. A presente autora observa o seguinte:

- * Mais da metade dos profissionais pesquisados encontra-se em empresas industriais.
- * Quanto ao porte, a maioria dos entrevistados encontra-se em empresas de médio e grande porte. No entanto, uma razoável concentração de profissionais nas micro-empresas.
- * A maior parte dos cargos exercidos pelos profissionais são de natureza gerencial e de linha, sendo que os gerentes respondem por 40% da amostra. Há um significativo percentual de presidentes e diretores (18%).
- * Quanto à qualidade do curso, 84% dos pesquisados responderam que deveria melhorar. As principais razões identificadas foram a falta de interação entre a universidade e as empresas, pouco destaque às questões da pequena e média empresa, poucas oportunidades para os alunos realizarem pesquisas, ensino de modelos teóricos fora da realidade, ênfase na realidade das grandes empresas estrangeiras e não consideração do mercado informal.
- * Proposta de uma formação profissional especializada e menos ênfase na formação humanista.

Valadares⁹⁴, através da pesquisa : “A formação do Administrador no Distrito Federal: Engajamento no Mercado de Trabalho”, procurou analisar as relações existentes entre a formação de administradores oriundos das faculdades integradas da Católica de Brasília, e sua inserção no mercado de trabalho local. Dentre as conclusões pode-se citar:

- * Tendência na não participação dos funcionários no lucro da empresa.

⁹³ RAMOS, Anália Saraiva Martins, MONTEIRO JUNIOR, Sady. Op. cit., p. 105.

⁹⁴ VALADARES, Shirley E. G. A formação do administrador no Distrito Federal: engajamento no mercado local. In.: ENCONTRO NACIONAL DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 2, 1991, São Paulo. Anais... São Paulo: (ANGRAD), 1991, 407p., p.81-162.

- * Predominância da seleção interna como forma de admissão.
- * O curso permitiu capacitação para a profissão.
- * A habilitação em Administração é a mais significativa para a empresa.
- * A atividade do administrador requer mais de uma especialização.
- * O conhecimento adquirido proporcionou capacitação para a profissão.
- * Administrador acredita na viabilidade do estágio supervisionado.

Oliveira⁹⁵, com o objetivo de melhor modernizar e dinamizar o curso de administração, procurou buscar subsídios junto ao aluno formado em administração da PUC-MG com intuito de definir o aluno que a Instituição deseja formar. Alguns dados foram considerados relevantes:

- * O setor de serviços é o que mais absorve o recém-formado.
- * O aluno formado atua principalmente em empresas com mais de 200 funcionários.
- * O tipo de vínculo empregatício é o de assalariado.
- * O formado afirma ter conseguido novo emprego ou promoção ao término do curso.
- * As áreas financeira, marketing e recursos humanos apresentam maior tendência de atuação dos formados.
- * Consideram o curso muito bom e a formação indispensável para o exercício profissional.
- * Sugerem maior integração empresa/ escola.
- * Afirmam que grande parte da teoria administrativa atende às demandas das grandes empresas industriais, deixando de fornecer conhecimento acerca de pequenos e médios negócios e do empreendedorismo.

⁹⁵ OLIVEIRA, Janete L., PEREIRA, D. de Castro. Op. cit.

Monteiro⁹⁶ procurou avaliar o curso de graduação em administração oferecido pela Faculdade de Ciências da Administração de Pernambuco, a partir da perspectiva dos seus egressos. Para tal procurou estudar a situação dos diplomados no mercado de trabalho e suas opiniões sobre o curso. Dentro de suas conclusões pode-se citar:

- * Os egressos consideram necessário enfatizar a preparação técnica, cobrando do curso uma postura pragmática, isto é, o curso deve ser formador de mão-de-obra especializada.
- * Afirmam que o curso não os preparou para enfrentarem o mercado de trabalho.
- * Necessidade de reavaliar o papel do estágio e reestruturar o currículo.
- * Avaliar a dicotomia teoria/prática.

Pizzinatto⁹⁷ desenvolveu uma pesquisa junto à Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP), onde analisou a prática empresarial dentro de uma Universidade. A autora retrata algumas formas de contatar o aluno do curso de Administração de Empresas com a prática empresarial. Aponta algumas alternativas:

- * Análise de casos empresariais.
- * Pesquisa de uma ramo específico da economia.
- * Desenvolvimento de estágio extra-curricular.

Lima⁹⁸ afirma que para responder às expectativas do graduado em administração de empresas é necessário aproximar a escola da empresa, a teoria da prática. Para tal, sugere a necessidade da pesquisa aplicada. Para a autora, isto só virá acontecer no

⁹⁶ MONTEIRO, A. L. Ribeiro. A situação dos egressos do curso de graduação da Faculdade de Ciências da Administração de Pernambuco. In.: ENCONTRO NACIONAL DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 3, 1992, Belo Horizonte. Anais... Belo Horizonte: (ANGRAD), 1992, 177p., p.71-82.

⁹⁷ PIZZINATTO, Nádia K. Prática empresarial dentro de uma Universidade para o curso de administração de empresas. Idem, ibidem, p. 111-118.

⁹⁸ LIMA, Manolita C. Análise conjuntural do mercado de trabalho do administrador de empresa: uma reflexão sobre a área de recursos humanos da FAAP. Idem, ibidem, p. 62 -70.

momento em que houver uma revolução de natureza metodológica com reflexo na prática didático-pedagógica que resulta na redefinição do papel do professor e do aluno no contexto escolar. Isto é possível se o professor informante e o aluno receptor forem substituídos pelo professor orientador e o aluno pesquisador. Com esta filosofia é possível superar a reprodução mecânica por uma perspectiva criativa, cooperativa entre professor, estudante e empresa.

Barbosa⁹⁹, ao desenvolver um trabalho na Universidade Federal de Sergipe com intuito de avaliar o ensino de Administração, identificou que grande parte dos egressos apontam a falta de experiência como a principal dificuldade para ingressar no mercado de trabalho. A principal causa deve-se ao currículo desatualizado e por se tratar de um curso muito teórico e reduzido o período de estágio.

Alves¹⁰⁰ desenvolveu um trabalho junto à Universidade Federal de Pernambuco intitulado “Curso de Administração: Realidade, Expectativa e Perspectiva”. O objetivo foi estudar as causas das deficiências, carências e inadequações existentes no curso de Administração Pública e de Empresas mantidas pela UFPE. O diagnóstico proveniente dos graduados foi desalentador, dentre os principais problemas destaca-se:

- * Falta de professores mais qualificados.
- * Falta de integração entre teoria e prática.
- * Superficialidade das disciplinas.
- * Falta de entrosamento professor/ aluno.

⁹⁹ BARBOSA, J.D. ,TELXEIRA, R. M. **Formação de administradores: uma análise sob a perspectiva do mercado de trabalho.** In.: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 13, 1989, Belo Horizonte. *Anais...* Belo Horizonte (ANPAD), 1989, 3v. v.1, 591p., p. 419-438.

¹⁰⁰ ALVES, Maria A C. P. , OLIVEIRA, R. Rodrigues. **Dilemas e contradições no ensino de administração: o caso da UFPE.** In.: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 12, 1988, Natal. *Anais ... Natal: (ANPAD)*, 1988, 3v. v.2, 588p., p. 463-474.

Mantovani¹⁰¹ realizou um estudo junto à Fundação Universidade Regional de Blumenau (FURB), com o objetivo de avaliar o ensino de administração na perspectiva do mercado de trabalho (egressos e dirigentes de empresas), levantando as expectativas dos graduados em administração de 1990 e 1991 e dirigentes de empresas, quanto ao tipo de ensino necessário para uma formação profissional adequada para a região de Blumenau- SC.

Dentre as conclusões, pode-se citar:

- * Existe compatibilidade entre o ensino de administração e as expectativas dos egressos e dirigentes de empresas em termos gerais.

- * Bom reflexo da formação voltada para pequenos empreendimentos, escritório modelo e consultoria.

- * Intensificação no desenvolvimento de programas com ênfase nas áreas de Marketing, Finanças e Recursos Humanos .

- * Avaliar o ensino de administração da FURB de forma contínua e sistemática aproveitando as experiências do ensino superior, de modo a proporcionar um ensino adequado à realidade regional, e de acordo com as expectativas da demanda das empresas locais e regionais.

Tais elementos, embasando esta pesquisa, provenientes da realidade de estudos dos egressos do curso de administração em experiências de outras universidades, constituem parâmetro indispensável para a análise da formação em administração da UNOESC.

¹⁰¹ MANTOVANI, Neodir Oscar. **Avaliação do ensino de administração na perspectiva de egressos e dirigentes de empresas: um estudo na Fundação Universidade Regional de Blumenau.** (Dissertação). Florianópolis: CPGA/UFSC, 1994.

2.1.5 Formação Profissional em Administração na Visão de Dirigentes

A visão dos dirigentes de empresas se constitui em parâmetro fundamental quando se trata de avaliar e projetar uma determinada formação dentro da Universidade. A configuração das organizações numa sociedade em constantes evoluções, requer da Universidade uma reflexão profunda quanto ao seu papel, seja no sentido de se adaptar ou de contribuir neste processo.

Nesta perspectiva, é oportuno evidenciar através da literatura as preocupações dos empresários quanto à formação em administração através do ensino superior.

Hersey¹⁰² afirma que os empresários divergem quanto à importância das necessidades humanas, conceituais e técnicas consideradas como indispensáveis para o processo administrativo. Tais profissionais priorizam o pragmatismo imediato e, portanto, dão evidência às disciplinas profissionalizantes oferecidas pelos cursos universitários.

Segundo Barbosa¹⁰³, os dirigentes apontam as tomadas de decisões e controles administrativos e operacionais como funções mais importantes, uma vez que elas dedicam a maior parte do seu tempo. As disciplinas profissionalizantes são as que apresentam maior aceitação por parte dos empresários e sugerem maior carga horária. Dentre elas destaca-se: Marketing, Finanças e Orçamento, Produção e Recursos Humanos. Segundo a autora, as humanísticas são pouco importantes na visão dos empresários. Quanto à formação necessária em administração, na visão dos empresários, aponta em direção à especializada.

¹⁰² HERSEY, Paul , BLANCRARD, Kenneth. Op. cit.

¹⁰³ BARBOSA, J.D. , TEIXEIRA, R. M. Op. cit., p.420.

Leme¹⁰⁴ analisa questões fundamentais e contraditórias na formação em administração. Dentre estas, foram sugeridas “cultura geral versus cultura especializada”, ou “educação versus treinamento”. Segundo o autor, um curso centrado exclusivamente em técnicas de administração formará um profissional incapaz de entender a sociedade como um todo. Ênfase excessiva na cultura geral formará um profissional descaracterizado. A grande opção está na dosagem correta entre as duas ênfases.

Um estudo na Universidade Estadual de Londrina (UEL), em 1985, demonstrou que os gerentes e empresários manifestam-se favoráveis à absorção de profissionais com curso superior, enfatizando a necessidade de uma formação equilibrada entre teoria e prática. A formação generalista proporciona uma visão macro, oferecendo oportunidades de êxito adaptando os conhecimentos gerais a uma situação específica, enquanto que o profissional especializado apenas nas técnicas administrativas, tende a resistências na mudança tecnológica acelerada.

Em Barbosa¹⁰⁵, a perspectiva dos gerentes e empresários quanto à formação de administradores aponta para a necessidade de experiência, e uma formação com visão sistêmica da realidade. Os gerentes sugerem que o curso de administração dê maior ênfase às disciplinas profissionais e incentive a aproximação escola/ empresa, crie laboratórios de prática profissional e amplie o período de estágio supervisionado. Segundo o autor, os gerentes apontam as áreas de finanças, economia, marketing e informática como muito importantes. Esta perspectiva mostra que os empresários/ gerentes manifestam fortemente uma tendência no sentido de priorizar a formação técnica ou especializada para o ensino de administração.

¹⁰⁴ LEME, Rui A da Silva. Op. cit., p.49.

¹⁰⁵ BARBOSA, J. D., TEIXEIRA, R.M. Op. cit., p.435.

Villa Alvarez¹⁰⁶ avalia tais questões e sugere que o ensino de administração precisa, com urgência, iniciar uma avaliação e revisão crítica, dando-lhe um enfoque sistêmico. Calcado em modelos estrangeiros, este ensino só agora começa a enfrentar o problema essencial da relação entre ensino/ pesquisa e tecnologia, razão pela qual ainda não desenvolveu mão-de-obra especializada.

Castro¹⁰⁷ enfatiza que o “ensino de administração deve transmitir ao aluno uma prática gerencial apropriada para o desempenho de funções nas organizações brasileiras”. Segundo o autor, os cursos de administração não atendem às já existentes demandas sociais de capacidade gerencial de um país em desenvolvimento, nem as exigências do processo tecnológico.

Monteiro Junior¹⁰⁸ confirma esta tendência e afirma que esta problemática gera para o administrador a perda do seu espaço para outras profissões, uma vez que a sua formação não atende ao ambiente das organizações.

Nesta perspectiva, o autor, com base em uma pesquisa junto a empresários, administradores e professores, evidenciou algumas providências que devem ser tomadas quanto a cursos de extensão específicos demandados pelo mercado, currículo de excelência que estimule o aluno, alunos com mais tempo disponível e estágios com mais prática, além de busca de convênios e parcerias com empresas e a preocupação com a qualidade do curso, atendendo à perspectiva da demanda.

¹⁰⁶ VILLA-ALVAREZ, Floriano. Op. cit.

¹⁰⁷ CASTRO, Cláudio de Moura. Op. cit., p.61.

¹⁰⁸ MONTEIRO JUNIOR, Sady. **O currículo por tema no curso de graduação em administração: uma alternativa ou um complemento?** In.: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 17, 1993, Salvador. Anais... Salvador: (ANPAD), 1993, 10v. v.7, 225p., p.43-57.

Pereira¹⁰⁹ evidencia a importância de uma avaliação constante do curso de administração. Porém, para que tal avaliação seja compatível com a realidade, torna-se necessária uma análise das informações dos egressos do curso, das organizações diretamente afetadas, do corpo docente e discente, de outras instituições de ensino e órgãos de classe. A autora desenvolveu uma pesquisa junto a PUC/MG, com intuito de identificar o perfil do profissional de administração demandado pelas organizações. Segundo a autora, tais organizações consideram o ensino muito teórico, a formação pouco técnica e fundada em currículos defasados, baixo nível de professores, pouca integração empresa/ escola, baixas perspectivas profissionais e nível sofrível de conhecimentos demonstrado pelos estagiários, demonstrando preocupação quanto à qualidade dos cursos de graduação em administração.

Quanto às sugestões apresentadas para a melhoria dos cursos de administração, conforme Pereira¹¹⁰, destaca-se a aproximação entre escola/ empresa, melhor composição dos conhecimentos fundamentais ao ensino da administração considerando os aspectos da formação globalizante e especialista. Quanto a esta última, a tendência é de que estes cursos apresentem 70% de formação globalizante, analítica e crítica e 30% de formação especializada, instrumental e técnica. Segundo a autora, as organizações sugerem que os currículos apresentem igualmente seus conteúdos entre conhecimentos globalizantes e especializados.

Segundo Drucker¹¹¹, para as organizações modernas, alguns atributos no profissional de administração são considerados imprescindíveis, tais como a iniciativa, a

¹⁰⁹ PEREIRA, Denise D. C. , BERTUCCI, J.L., CORRADI, R.M.R. **O perfil do profissional de administração: as organizações com a palavra**. In.: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 17, 1993, Salvador. **Anais...** Salvador: (ANPAD), 1993, 10v. v.7, 225p., p.197-211.

¹¹⁰ Idem, *ibidem*.

¹¹¹ DRUCKER, Peter Ferdinand. *Op. cit.*

criatividade, a capacidade de trabalhar em equipe e identificar prioridades, operacionalizar idéias, delegar funções, capacidade para liderar e habilidade para identificar oportunidades. Como atributos importantes considerados pelos empresários são identificados: a capacidade para consolidar relações informais, capacidade para se adaptar a normas e procedimentos, disposição para correr riscos e assumir responsabilidades, facilidade de relacionamento interpessoal, criatividade e boa comunicação. Estes atributos, segundo o autor, são uma referência fundamental para reorientar valores e critérios capazes de construir uma trajetória profissional adequada à incorporação de elementos priorizados pelas organizações de maneira geral.

Lima¹¹², ao desenvolver uma pesquisa junto à Universidade Estadual de Londrina (UEL), identificou dados relevantes relacionados aos profissionais de administração. Para o autor, os dirigentes de empresas, no processo de recrutamento para cargos de gerenciamento, dariam preferência a candidatos não graduados, porém com muita experiência. Segundo as áreas de conhecimento prioritárias, os dirigentes apontam a Financeira como a mais importante. Quanto à formação que o graduado deve ter para desempenhar suas funções, os dirigentes apontam uma formação ampla em todas as áreas, com especialização em uma determinada área. Com relação às contribuições do curso em relação ao exercício profissional, apontam o conteúdo teórico-multidisciplinar, capacidade para utilizar informações orientadas para a decisão e habilidade nas aplicações técnico-gerenciais. Quanto à deficiência do curso, afirmam que deve ser dado maior ênfase a trabalhos práticos e à adequação do currículo à realidade das empresas regionais. Segundo os dirigentes, as dificuldades dos graduados no mercado de trabalho são provenientes da má formação acadêmica.

¹¹² LIMA, Zuleica Amaral Alves, CRUZ, Genésio F. da, SOUZA, Maria J. B. Op. cit.

Fica evidenciado, portanto, mediante os estudos apresentados, a visão dos dirigentes de empresas acerca da formação profissional em administração proporcionada através do ensino superior, bem como do perfil profissional e das tendências de formação em administração necessárias, segundo estes, para atender à realidade das empresas.

2.2 Comportamento de Consumo Segundo a Teoria de Marketing

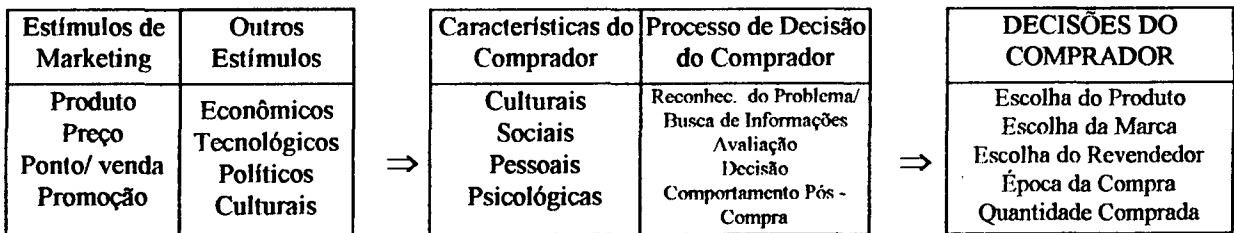
Em primeira instância, é imprescindível reconhecer o profissional formado em administração através do Curso de Administração da Unoesc Campus Videira, bem como os empresários e dirigentes abordados por este estudo, como clientes reais, ex-clientes ou clientes potenciais. Segundo Kotler¹¹³, clientes ou consumidores são pessoas físicas ou jurídicas que reconhecendo suas necessidades e desejos, adquirem bens ou serviços em troca de algum valor, sendo essa contrapartida revertida em satisfação através do bem-estar proporcionado pela aquisição. Assim é possível delinear uma contextualização relacionada ao estudo de marketing, através da exploração de fatores motivacionais e comportamentais, como a satisfação, a efetividade e aceitabilidade (adoção), ou ainda a legitimidade social do objeto deste estudo.

Conhecer o consumidor não é tarefa simples. Eles podem declarar suas necessidades e desejos, mas agir de forma diferente. Podem não manifestar suas motivações mais profundas e reagir a influências que mudem suas mentes e opiniões no último minuto. O ponto de partida para conhecer o comportamento do consumidor é o modelo de estímulo/resposta a seguir.

¹¹³ KOTLER, Philip, ARMSTRONG, Gary. **Princípios de Marketing**. 5ª ed. São Paulo: PHB, 1993, p.27.

Os estímulos comportamentais e de marketing entram na consciência do comprador, sendo suas características e o processo de decisão o que leva a decisão de adoção. “É importante saber o que acontece na consciência do consumidor entre a chegada de estímulos externos e a sua decisão de adoção ou aprovação”¹¹⁴.

Figura 1. Modelo de Comportamento de Adoção

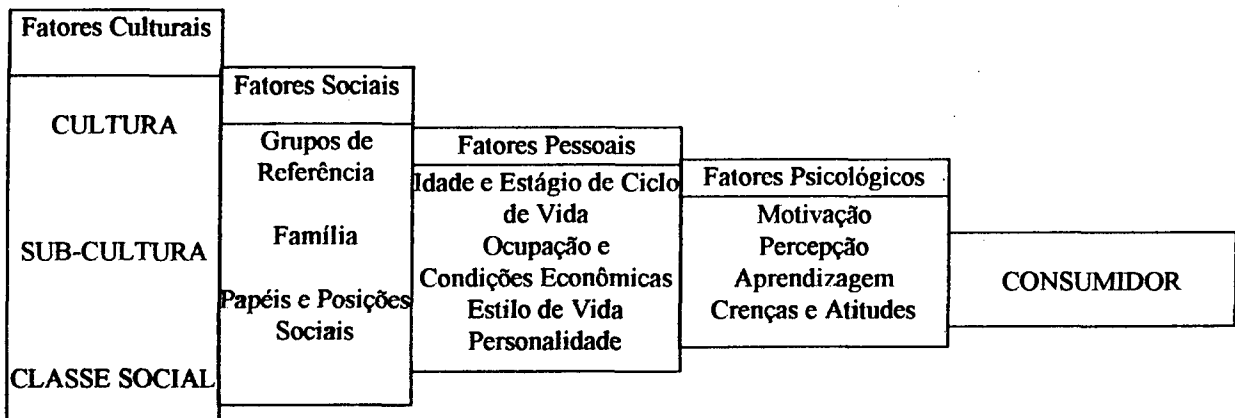


Fonte: Kotler, (1993, p.80)

Para isso, deve-se saber como as características do cliente (culturais, sociais, psicológicas e pessoais) influenciam seu comportamento nos processos decisórios de adoção.

2.2.1 Principais Fatores que Influenciam o Comportamento do Consumidor

Figura 2. Modelo Detalhado dos Fatores Que Influenciam o Comportamento



Fonte: Kotler, (1995, p.89)

¹¹⁴ KOTLER, Philip, ARMSTRONG, Gary. **Princípios de Marketing**. 7ª ed. São Paulo: PHB, 1998, p.108.

A Figura 2 anteriormente citada, apresenta um modelo detalhado dos fatores que influenciam o comportamento do consumidor no momento da decisão. A seguir são explicados cada um dos estágios deste modelo:

a) Fatores Culturais

Os fatores culturais exercem a mais ampla e profunda influência sobre o comportamento do consumidor. Segundo Kotler¹¹⁵, a “cultura é o determinante fundamental dos desejos e do comportamento de uma pessoa”. Cada pessoa tem seu nível de cultura decorrente do seu ambiente de convivência, interno e externo. Segundo o autor, a subcultura e as classes sociais também influenciam no comportamento, como divisões relativamente homogêneas e duradouras de uma sociedade, que são ordenadas hierarquicamente e cujos membros compartilham valores, interesses e comportamentos similares. As pessoas dentro de cada classe social tendem a um comportamento semelhante, comparando - se com indivíduos de outras classes.

Kotler¹¹⁶ diz que a classe social de um indivíduo é determinada por algumas variáveis como: ocupação, renda, riqueza, educação e orientação de valor. Porém, durante uma vida o indivíduo poderá mover - se de uma classe social para outra (para cima ou para baixo). As classes sociais mostram preferências distintas por marcas e produtos , como móveis, vestuário, automóveis, lazer, alimentos especiais, bebidas, serviços e outros. Alguns bens de consumo são segmentados por classe social, visando a atender especificamente um mercado potencialmente consumidor.

¹¹⁵ KOTLER, Philip. *Administração de Marketing*. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 1995, p.119.

¹¹⁶ Idem, *ibidem*.

b) Fatores Sociais

Os Fatores Sociais, como grupos de referência, família, papéis e posições sociais também influenciam no comportamento de um consumidor. Os grupos de referência, segundo Kotler¹¹⁷, compreendem todos os grupos que têm influência direta ou indireta sobre as atitudes ou o comportamento do indivíduo. Eles são grupos aos quais a pessoa pertence e interage que podem ser:

- Primários - família, amigos, vizinhos, colegas de trabalho;
- Secundários - grupos religiosos, profissionais e sindicatos;
- De Aspiração - aos quais uma pessoa gostaria de pertencer;
- Dissociação - é aquele cujos valores e comportamento são rejeitados por um indivíduo.

Segundo o autor, “o papel e posição social influencia diretamente o comportamento”¹¹⁸. Cada papel significa uma posição social. Os fatores pessoais influenciam notadamente o comportamento e as decisões no momento da adoção (compra) pelo consumidor. Fatores como:

- Idade;
- Estágio do Ciclo De Vida;
- Ocupação;
- Situação Econômica;
- Estilo de Vida;
- Personalidade;
- Auto - Estima.

¹¹⁷ KOTLER, Philip. Op. cit., p.119.

¹¹⁸ Idem, ibidem.

c) Fatores Pessoais

As pessoas compram diferentes bens e serviços de consumo em cada idade de sua vida. Quanto ao ciclo de vida de uma família, são registrados nove estágios segundo Kotler¹¹⁹, sendo que os mais jovens possuem hábitos muito distintos. No quadro a seguir, são representados a situação financeira e os interesses característicos de cada grupo, por determinados produtos.

Quadro 1. Visão do Ciclo de Vida da Família e Comportamento de Adoção

CICLO DE VIDA DA FAMÍLIA	PADRÃO COMPORTAMENTAL DE COMPRA
1. Solteiro-jovem que não vive com a família	Poucos compromissos financeiros. Líderes de opinião sobre moda. Compram equipamentos básicos de cozinha, móveis básicos, carros.
2. Recém - casados: jovens sem filhos	Melhor situação financeira do que em futuro próximo. Taxa de compra elevada e média de compra superior para bens duráveis.
3. Ninho cheio I. Filhos com menos de 6 anos	Despesas domésticas no pico. Patrimônio Líquido em baixa. Insatisfeitos com a baixa capacidade de poupança e a situação financeira. Gostam dos produtos anunciados e são interessados em novos produtos. Compram lavadoras, secadoras, alimentos para bebês.
4. Ninho cheio II. Casais com filhos de 6 anos ou mais	Melhor situação financeira. Esposas trabalham fora. São menos influenciados pela propaganda. Compram em lotes maiores, apreciam ofertas no atacado.
5. Ninho cheio III. Casais maduros com filhos ainda dependentes.	Situação financeira ainda melhor. Maior número de esposas trabalham fora. Alguns filhos conseguem emprego. São difíceis de serem influenciados pela propaganda. Média alta de compra de bens duráveis. Compram novidades, móveis requintados, viagens, etc.
6. Ninho Vazio I. Casais maduros com filhos vivendo fora de casa, chefe da família trabalhando.	Aquisição de residências no pico. Melhor situação financeira e capacidade de poupança. Interessados em viagens de recreação. Dão presentes e fazem contribuições e donativos.
7. Ninho Vazio II. Casais maduros com filhos vivendo fora de casa, chefe da família aposentado.	Redução drástica da renda pessoal. Passam mais tempo em casa. Compram aparelhos médicos, produtos que facilitam a saúde, sono e digestão.
8. Sobrevivente Solitário que Trabalha.	Renda pessoal ainda razoável.
9. Sobrevivente Solitário Aposentado.	Necessita de cuidados médicos e produtos relacionados com outro grupo de aposentados.

Fonte: Kotler, (1995, p.97)

¹¹⁹ KOTLER, Philip. Op. cit., p.120.

A ocupação e condições econômicas de uma pessoa também influencia seu padrão de consumo. Cada pessoa consome roupas, utensílios e outros de acordo com sua ocupação. A escolha de produtos é bastante afetada pelas condições econômicas que consistem em renda disponível (nível de renda, estabilidade e período de tempo , poupança e patrimônio (porcentagem da liquidez) , dívidas, condições de crédito e atitude em relação às despesas versus poupança.

Quanto ao estilo de vida e personalidade, representam o padrão de vida expresso nas atividades, interesses e opiniões de uma pessoa. Retratam a pessoa por inteiro interagindo com seu ambiente. “Na personalidade incluem-se as características psicológicas distintas de uma pessoa, que levam a respostas consistentes e duradouras em seu ambiente”¹²⁰.

d) Fatores Psicológicos

Os fatores psicológicos influenciam no comportamento de uma pessoa. Conforme Kotler¹²¹, são quatro importantes fatores psicológicos:

- **Motivação** : um motivo é uma necessidade que está pressionando suficientemente para levar uma pessoa a agir. Existem necessidades fisiológicas e psicológicas. São várias as teorias sobre motivação humana.

- **Percepção** : as pessoas podem manifestar diferentes percepções dos mesmos objetos em razão de três processos. Atenção seletiva - cada pessoa percebe estímulos diferentes. Ex.: é mais provável que as pessoas percebam estímulos relacionados a uma necessidade atual; estímulos cujos desvios sejam maiores em relação a um estímulo normal ou percebem estímulos previstos. Distorção seletiva - descreve as tendências das pessoas de mudarem as

¹²⁰ KOTLER, Philip. Op. cit., p.106.

¹²¹ Idem, ibidem, p.107.

informações conforme suas intenções pessoais. Retenção seletiva - as pessoas esquecem mais do que aprendem. Tentarão reter as informações que reforcem suas atitudes e crenças.

- Aprendizagem: descreve as mudanças no comportamento do indivíduo, decorrentes da experiência. Quando as pessoas agem, elas aprendem. A aprendizagem de uma pessoa é produzida através da atuação recíproca de impulsos, estímulos, sugestões, respostas e reforço.

- Crenças e Atitudes: a crença é um pensamento descritivo que uma pessoa sustenta sobre algo. Uma atitude descreve uma resistência favorável ou não de uma pessoa em relação às avaliações cognitivas, aos sentimentos emocionais e às tendências de ação em relação a um objeto ou idéia.

Aguiar¹²² assume que as forças psicológicas as quais moldam o comportamento são altamente inconscientes e as pessoas reprimem muitos impulsos no processo de crescimento e de aceitação das regras sociais, sendo esses impulsos acumulados durante a vida e poderão vir a tona a qualquer momento, manifesto em atitudes inconseqüentes.

“O desenvolvimento humano refere-se não apenas ao crescimento orgânico do indivíduo, mas também e principalmente ao mental e emocional”¹²³. Estes, por sua vez, caracterizam-se pelo aparecimento gradativo de estruturas mentais e comportamentos inerentes a eles, em resposta aos estímulos e processos de seleção e filtragem de informações recebidas do ambiente, durante toda a vida.

“As estruturas mentais são formadas de diversos segmentos interligados, como uma rede neural, organizados de tal forma a produzirem reações a todos os estímulos recebidos do ambiente”¹²⁴. Essa rede organizada, responsável por nossa atividade mental, vai

¹²² AGUIAR, Marcia Aparecida. *Psicologia aplicada à administração*. 3^a ed. São Paulo: Atlas, 1991.

¹²³ Idem, *ibidem*, p.33.

¹²⁴ Idem, *ibidem*, p.45.

se aperfeiçoando, segundo a autora, e se solidificando até atingir sua plenitude, representando um estado de equilíbrio quanto aos aspectos da inteligência, vida afetiva - emocional e relações sociais.

Segundo Aguiar¹²⁵, algumas dessas estruturas permanecem por toda a vida, por exemplo: a motivação está sempre presente, desencadeando uma ação, quer seja por necessidades fisiológicas, quer seja por necessidades afetivas ou intelectuais. Estas estruturas mentais que permanecem, garantem a continuidade do desenvolvimento. Porém, outras estruturas são substituídas a cada nova fase da vida do indivíduo, como por exemplo: a moral da obediência da criança pequena é substituída pela autonomia moral do adolescente.

2.2.2 Modelos de Comportamento de Aquisição

Conforme Kotler¹²⁶, quando os compradores estão altamente envolvidos em uma compra e conscientes das diferenças significativas entre os tipos e marcas ocorrem as seguintes situações de comportamento:

a) Comportamento De Aquisição Com Dissonância Reduzida

O comprador está altamente envolvido com uma compra, mas percebe pequenas diferenças entre os tipos e marcas oferecidos, bem como as condições para a compra.

b) Comportamento De Aquisição Habitual

Muitos produtos são comprados sob condições de baixo desenvolvimento do consumidor e na ausência de diferenças significativas entre as marcas disponíveis. São as compras caracterizadas como habituais.

¹²⁵ AGUIAR, Marcia Aparecida. Op. cit.

¹²⁶ Idem, *ibidem*, p.119.

c) Comportamento De Aquisição Que Busca Variedade

Algumas condições de compra são caracterizadas pelo baixo envolvimento do consumidor, mas apresentando diferenças significativas nas marcas e nas condições.

d) Solução Limitada De Problemas

Soluções mais complexas apresentam - se quando os consumidores se vêm entre marcas desconhecidas para uma mesma classe de produtos. Ocorre quando desperta no comprador o estímulo para o aprendizado sobre a nova marca do produto, porque este é conhecedor da classe do produto, não estando familiarizado com todas as marcas e tipos.

e) Solução Extensiva De Problemas

Decisões de compras complexas para produtos de custo elevado e adquiridos com menor frequência, por exemplo, a compra de um novo automóvel ou um novo som estéreo. Neste processo de compra, as pessoas fazem uso de um elevado aprendizado sobre o produto e as marcas disponíveis e oferecidas no mercado. Neste caso os profissionais de marketing deverão se utilizar da boa comunicação para auxiliar no processo de decisão da compra e persuadir os compradores sobre os atributos de suas marcas.

2.2.3 Estágios Do Processo De Decisão do Consumidor

Conforme Kotler¹²⁷, existem cinco estágios no processo de decisão de compra, conforme ilustra a *Figura 4*, a seguir. O decisor passa por cinco estágios, a saber, indo desde o reconhecimento do problema, busca de informação, avaliação de alternativas, decisão de compra e comportamento pós-compra, cumprindo os estágios do processo de decisão conforme explica a seguir:

¹²⁷ KOTLER, Philip. ARMSTRONG, Gary. Op. cit.,p.101.

Figura 3. Modelo de Cinco Estágios do Processo de Decisão do Comprador.



Fonte: Kotler, (1993, p. 101).

a) Reconhecimento do Problema

É a percepção pelo consumidor, entre seu estado real e o estado desejado, sendo que esta privação se constitui uma necessidade, pode ser desencadeada por estímulos internos. Assim essa necessidade eleva-se a nível tal, a tornar - se um impulso para a adoção. Com base em experiências passadas, a pessoa aprendeu a lidar com estes impulsos e a controlá-los e assim é motivada para a obtenção do objeto com o qual será satisfeita.

b) Busca de Informações

Um consumidor motivado poderá ou não buscar maiores informações. Se o impulso do consumidor for forte o bastante e um objeto de gratificação satisfatória estiver à mão, provavelmente o comprará. Caso contrário o consumidor poderá simplesmente adiar a satisfação da necessidade ou proceder a busca de informações, visando a sua necessidade.

“As influências das fontes de informação, no processo de compra, poderão ser decisivas quanto à adoção, de acordo com o produto ou o comprador”¹²⁸. Segundo Kotler¹²⁹ podem ser:

- Pessoais - família, amigos, vizinhos, conhecidos;
- Comerciais - propaganda, vendedores, embalagens, displays, etc;
- Públicas - através da mídia e organizações de defesa do consumidor;

¹²⁸ KOTLER, Philip. Op. cit., p.101.

- Experimentais - manuseio, exame e uso do produto.

c) Avaliação de Alternativas

A questão agora é, como o consumidor escolhe entre as marcas? Infelizmente não existe nenhum processo simples e único de avaliação, usado por todos os consumidores, ou mesmo, por um único consumidor em todas as situações de compra. O processo de avaliação de alternativas do consumidor deve ser entendido do ponto de vista de que ela está procurando satisfazer uma necessidade e, portanto, está em busca de benefícios que poderão ser adquiridos com a aquisição de algo. Além disso, cada consumidor vê naquilo que adquire, um conjunto de atributos com capacidades variadas para proporcionar os benefícios procurados e, por conseguinte, a satisfação da necessidade.

Em seguida, o consumidor dará diferentes pesos de importância a cada atributo. Devem ser atendidos com ênfase os atributos mais salientes não esquecendo que a importância dos atributos é maior do que o seu destaque, avaliando a importância da decisão.

O consumidor, desenvolverá provavelmente um conjunto de crenças de marcas, sobre a posição de cada marca em relação a cada atributo. Isto é chamado de “Imagem da Marca”¹³⁰, e poderá variar conforme a verdade dos atributos reconhecidos pelo processo de aprendizagem do indivíduo. Por último, “supõe-se que o consumidor possui uma função-utilidade para cada atributo sendo esta função que mostra como o consumidor espera que sua satisfação total com o produto varie de acordo com os diferentes níveis dos diversos atributos”¹³¹.

¹²⁹ Idem, *ibidem*.

¹³⁰ KOTLER, Philip. *Op. cit.*, p.102.

¹³¹ KOTLER, Philip. *Op. cit.*, p.103.

d) Decisão de Compra

Segundo Kotler¹³², no estágio de decisão de compra, o consumidor escolhe entre as marcas em um grupo de escolha. A decisão será de adquirir a marca preferida, porém dois fatores podem interferir entre a intenção e a decisão de compra. São eles:

- Atitudes dos Outros : quanto mais intensa for a atitude do outro em estimular para a decisão, e mais próxima (íntima) for a relação entre os envolvidos, maior o efeito;
- Fatores Imprevistos: O consumidor forma a intenção de compra com base em fatores como a renda familiar, preço e benefícios esperados do produto. Porém, quando o consumidor está pronto para agir, fatores inesperados poderão acontecer, mudando a intenção de compra. Por exemplo, poderá perder o emprego, ou então, alguma outra compra possa surgir como mais urgente. A decisão do consumidor em adiar, mudar ou evitar uma decisão de compra, é fortemente influenciada pelo risco percebido, ou seja, a consequência da aquisição. Com base nisso, o comprador toma certas atitudes para reduzir este risco, como coletar mais informações, buscar novas marcas, garantias, etc.

e) Comportamento Pós - Compra

Após a compra, o consumidor ficará satisfeito ou não com o produto, e iniciará um comportamento pós - compra, de interesse do profissional de marketing. O que determina a satisfação do consumidor é a relação entre as expectativas do consumidor e a performance percebida. Se o produto não corresponde às expectativas o cliente estará desapontado. Os consumidores baseiam suas expectativas em mensagens que recebem dos vendedores, dos amigos e de outras fontes de informação. Se o vendedor exagerar a performance de um produto, as expectativas do cliente não serão satisfeitas.

¹³² Idem, *ibidem*.

Segundo o autor, quase todas as compras resultam em uma dissonância cognitiva, ou desconforto causado por um conflito pós - compra. Os consumidores se sentem satisfeitos com os benefícios da marca escolhida e felizes por terem evitado as desvantagens das marcas recusadas. Por outro lado, toda compra envolve certos compromissos. Os consumidores se sentem inquietos por estarem adquirindo as desvantagens da marca escolhida e estarem perdendo os benefícios da marca recusada. Assim, explica - se a dissonância pós - compra em toda compra.

Quanto às ações pós-compra, o autor declara que “normalmente é mais oneroso atrair novos clientes do que manter os já existentes”¹³³. A chave para manutenção dos clientes é a satisfação. Muitos profissionais de marketing vão além da mera satisfação do cliente, almejando “encantar” este cliente para que ele volte a comprar e torne - se fiel à empresa. Um consumidor insatisfeito responde de diversas formas. Pesquisas mostram que a insatisfação de um cliente é manifesta para cerca de vinte pessoas em média, contra apenas três a cinco pessoas manifestas no caso da satisfação. Claramente, informações negativas se espalham mais facilmente e rapidamente que as positivas e podem prejudicar a empresa e suas marcas e produtos de acordo com a atitude dos consumidores.

Os profissionais de marketing devem ter conhecimento das diversas maneiras pelas quais o consumidor lida com sua insatisfação, portanto uma empresa deve medir constantemente a satisfação do consumidor. De fato, não se pode apenas esperar que os consumidores insatisfeitos manifestem suas reclamações, já que, segundo pesquisas, 96% dos consumidores insatisfeitos não reclamam.

2.2.4 O Processo De Adoção Por Parte Do Consumidor

Como os consumidores encaram a aquisição de novos produtos? É definido como novo produto, um bem, serviço ou idéia que é percebido como novo por alguns consumidores potenciais. O novo produto poderá estar disponível no mercado já há algum tempo, mas o que nos interessa é como ele é descoberto e adotado pelos consumidores.

Kotler¹³⁴ define o processo de adoção como “o processo mental pelo qual passa um indivíduo do estágio de conhecimento de determinada inovação até sua adoção final.. Define-se adoção como sendo a decisão de um indivíduo em fazer uso regular do produto ou serviço. O autor explica o processo classificando em estágios, conforme abaixo:

1. **Conscientização** : o consumidor toma conhecimento da existência de um novo produto, mas não possui informações sobre o mesmo.
2. **Interesse**: o consumidor é estimulado a buscar informações a respeito da inovação.
3. **Avaliação** : o consumidor considera a possibilidade de experimentar a inovação.
4. **Experimentação** : o consumidor experimenta o novo produto em pequena escala, para avaliar melhor seu valor.
5. **Adoção**: o consumidor decide fazer uso pleno e regular da inovação.

A disposição das pessoas em usar novos produtos varia muito. Em cada área de produto, existem os pioneiros de consumo, e os que adotam o produto pouco tempo depois de ser lançado. Outros adotam novos produtos muito tempo depois de lançados. Isto levou a classificação das pessoas em cinco categorias de adoção. Segundo Kotler¹³⁵, são elas:

¹³³ KOTLER, Philip, ARMSTRONG, Gary. Op. cit., p.66.

¹³⁴ KOTLER, Philip. Op. cit., p. 105.

¹³⁵ KOTLER, Philip, ARMSTRONG, Gary. Op. cit., p.105.

1. **Inovadores:** são os primeiros a adotarem a idéia correspondente a 2,5% dos consumidores aventureiros e que correm o risco;
2. **Adotantes Imediatos :** constituem 13,5% dos compradores e adotam guiados pela referência - são líderes de opinião em comunidade adotando o novo com rapidez e cuidadosamente ;
3. **Maioria Inicial :** adotam deliberadamente novas idéias antes da grande maioria, porém cuidadosamente, não são líderes e correspondem a 34% dos compradores.
4. **Maioria Tardia:** é cética, somente adotando algo novo depois que a grande maioria já experimentou. São o correspondente a 34% dos consumidores.
5. **Retardatários :** presos à tradição - desconfiam de qualquer mudança e só adotam inovações depois que se tornarem tradição.

Conforme Kotler¹³⁶, “esta classificação de adotantes sugere que uma empresa que está inovando deve pesquisar as características dos inovadores e da maioria que adota o produto com rapidez, e dirigir seus esforços de marketing para estes grupos”.

De acordo com o autor, a influência pessoal exerce um papel importante na adoção de novos produtos. A influência pessoal descreve o efeito de uma afirmação feita por uma pessoa acerca das atitudes ou probabilidade de compra de outra pessoa. Os consumidores consultam-se entre si para obterem opiniões sobre novos produtos e marcas, e o conselho de outros indivíduos pode influenciar fortemente o comportamento de adoção.

Kotler¹³⁷ diz que as características de inovação do produto ou serviço também afetam sua taxa de adoção. Alguns produtos são aceitos rapidamente; outros tomam muito

¹³⁶ Idem, *ibidem*.

¹³⁷ KOTLER, Philip. Op. cit., p. 107.

tempo para conseguirem aceitação. Existem cinco características importantes que influenciam a taxa de adoção de uma inovação. São elas:

1. **Vantagem Relativa da Inovação** : é o grau de aparente superioridade aos produtos já existentes;
2. **Compatibilidade da Inovação**: adaptabilidade da mesma aos valores e experiências da comunidade;
3. **Complexidade da Inovação**: refere - se ao grau de dificuldade de compreensão das características ou da utilização do produto;
4. **Divisibilidade da Inovação**: o grau pelo qual um produto poderá ser experimentado num tempo limitado;
5. **Comunicação da Inovação**: o grau em que resultados podem ser observados e descritos para outras pessoas.

De acordo com o autor, além destas, outras características influenciam o processo de adoção, tais como, o custo inicial, risco, incerteza e aprovação social. “O administrador deverá pesquisar todos estes fatores ao criar um novo produto e ao formular seu programa de marketing”¹³⁸.

2.3 Pesquisa de Marketing Como Instrumento de Avaliação

Para fazerem seu trabalho, os profissionais de administração necessitam de informações. Apesar do crescente suprimento de informações, estes profissionais nem sempre possuem informações suficientes do tipo certo. Para superar estes problemas, as empresas estão trabalhando para melhorar seus sistemas de informação de marketing.

¹³⁸ *Idem, ibidem.*

Um sistema de informações em marketing (SIM) bem projetado, começa e termina com o usuário. De acordo com Kotler¹³⁹, este sistema deve em primeiro lugar identificar as informações necessárias, entrevistando os gerentes de marketing e estudando seu ambiente de decisões para identificar quais informações desejam e quais poderão ser obtidas.

Em seguida, Kotler explica que o SIM desenvolve a informação e ajuda os interessados a utilizá-la de maneira mais eficiente. Os registros internos fornecem informações sobre vendas, custos, estoques, fluxo de caixa e contas a receber e a pagar. Tais dados podem ser obtidos de maneira rápida e barata, mas devem ser adaptados para servirem a decisões de marketing.

A inteligência de marketing, segundo o autor, compreende a obtenção de informações diárias e contínuas sobre alterações do ambiente externo de negócios de uma organização na livre competição, ou seja, percepção de novos fatos determinantes de mudanças estratégicas de atuação no mercado, aspecto este, imprescindível ao sucesso de qualquer negócio. Tais informações podem ser obtidas de fornecedores, revendedores, consumidores, relatórios publicados pela concorrência, empregados destas empresas, conferências e propagandas, ações dos concorrentes e atividades que ocorram no ambiente.

A pesquisa de mercado, pressuposto indispensável ao sistema de informações de marketing, envolve a coleta de informações relevantes sobre problemas de marketing específicos com os quais a empresa se defronta. Todo profissional de marketing necessita da pesquisa de mercado, e as grandes empresas têm seus próprios departamentos de pesquisa. A pesquisa de marketing, pressuposto indispensável ao sistema de informações gerenciais,

¹³⁹ KOTLER, Philip. Op.cit., p.73.

envolve a coleta de informações relevantes sobre problemas de marketing específicos com os quais a empresa se defronta.

Todo profissional de marketing necessita da pesquisa de mercado. As grandes empresas têm seus próprios departamentos de pesquisa.

“Pesquisa de Mercado é o instrumento que liga o consumidor, o cliente e o público ao profissional de marketing através da informação, definindo oportunidades e problemas de marketing, monitorando o desempenho e melhorando a compreensão do próprio processo de marketing de uma organização”¹⁴⁰.

Conforme Kotler¹⁴¹, a pesquisa de mercado envolve quatro etapas descritas a seguir:

1. A primeira consiste na cuidadosa definição do problema e dos objetivos da pesquisa. Os objetivos podem ser exploratórios, descritivos ou causais. De acordo com o objetivo da pesquisa, é aplicada uma metodologia específica.

2. O segundo passo consiste no desenvolvimento do plano de pesquisa para coleta de dados de fontes primárias e secundárias. A coleta de dados primários exige a escolha de um método de pesquisa (observação, levantamento, ou experimental), a escolha de uma forma de contato (postal, telefônica, pessoal), a definição de um plano de amostragem (quem entrevistar, quantos entrevistar, como escolher estas pessoas) e a elaboração de instrumentos de pesquisa (questionários, instrumentos mecânicos, eletrônicos).

¹⁴⁰ MATTAR, Fauze, Najib. Op. cit., p.32.

¹⁴¹ KOTLER, Philip. Op. cit., p.61.

3. O terceiro passo consiste na implementação do plano de pesquisa de mercado por meio de coleta, processamento e análise da informação.

4. O quarto passo consiste na interpretação e registro dos resultados. Uma análise adicional das informações ajuda aos profissionais de marketing a aplicá-la e a desenvolverem procedimentos de acordo com os modelos estatísticos avançados, para obtenção de resultados mais rigorosos.

“A partir do processo de pesquisa de mercado, torna-se possível a implementação de estratégias de negócios com base na informação, garantindo maior eficácia nos resultados de uma organização”¹⁴².

¹⁴² MATTAR, Fauze Najib. *Pesquisa de Marketing*. Vol. II. São Paulo: Atlas, 1995, p. 119.

3 CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO

3.1 Apresentação Da Instituição de Ensino

Universidade Do Oeste De Santa Catarina (UNOESC) - Fundação Educacional com origem pública, foi criada com o objetivo de formar professores para o ensino público e privado da região, bem como profissionais graduados para o mercado de trabalho, com propostas aplicadas em diversas áreas e níveis da demanda sócio-econômica.

Atua no ensino, segmentos de 1º, 2º, 3º graus, extensão, pesquisa e pós-graduação nos níveis de especialização e também mestrados em parceria com outras Instituições de Ensino Superior. Seu sistema organizacional multi-campi, através de cinco Campi em cidades-pólo da região oeste e centro oeste do estado de Santa Catarina, está estruturado para atender a uma demanda geo-social caracterizada por uma população de 1.000.000 habitantes numa área de 28.000m² em 110 municípios, sendo a terceira maior Universidade do Estado.

Possuía em 1998, cerca de 14.000 alunos em cursos até o nível de 3º grau, incluindo o técnico, e cerca de 1.500 alunos em especialização, totalizando mais de 15.000 alunos. Seu quadro funcional compreende um contingente de 520 docentes e cerca de 300 profissionais envolvidos administrativamente.

O Campus de Videira representa 20% deste montante numérico do quadro geral, contendo aproximadamente 2.300 alunos, 70 professores e cerca de 50 funcionários administrativos. A organização do ensino no Campus de Videira está configurada em seis Departamentos.

Quanto aos Egressos do Curso de Administração da Unoesc Campus Videira, este curso apresenta 243 graduados, entre 1990 a 1998, de acordo com a secretaria do curso.

A Unoesc atende a uma demanda de serviços nas áreas da agropecuária, tecnologia para indústria alimentícia, comércio e serviços, e a área da educação em todas as licenciaturas. Além disso oferece serviços nas áreas da saúde, habitação, segurança, meio-ambiente, transporte, comunicação e gestão pública. Sua oferta de serviços caracteriza-se principalmente pelo ensino em vários níveis, desde o ensino médio até a pós-graduação. A organização e oferta dos serviços da Unoesc se desenvolve nos diversos departamentos, ligados às áreas específicas das ciências: Administração, Pedagogia, Química e Alimentos, Ciências Jurídicas, Contabilidade e Economia, Engenharias, Ciências Exatas e da Terra, Ciências da Computação e Educação.

3.1.1 Histórico De Origem da Instituição

Em 1991 foi aprovado o Projeto de Universidade pelo Conselho Federal de Educação através do Parecer 587/91, para o desenvolvimento e acompanhamento da atual Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC).

Em 14 de agosto de 1996, a Fundação Educacional Unificada do Oeste Catarinense (FUOC) sediada em Joaçaba - SC, passa a ser reconhecida por Decreto Presidencial como Universidade, incorporando as faculdades já existentes.

Vinculada a sua sede jurídica FUOC¹⁴³ de Joaçaba, a então UNOESC Campus Videira juntamente com as demais Fundações de outras cidades do oeste catarinense, unem-se

¹⁴³ Fundação Educacional Unificada do Oeste Catarinense, sediada em Joaçaba, Santa Catarina.

para originar a “Nova Instituição Universitária Iminente”¹⁴⁴, que passam, a partir do reconhecimento de Universidade, a denominarem-se Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC), estatutário e juridicamente concebidas. A Unoesc incorpora, além das Fundações Educacionais de Joaçaba e Videira, as Fundações Educacionais das cidades de Chapecó, Xanxerê e São Miguel D’Oeste. A Unoesc é uma Instituição Pública de Direito Privado, modelo estruturado em multi-campi, com sede jurídica em Joaçaba - SC, Reitoria centralizada e vice-reitorias em cada um dos cinco Campi.

A literatura referente ao modelo de organização de universidade multi-campi é incipiente e muito restrita ainda, o que dificulta um estudo mais aprofundado. No entanto é descrito segundo Almeida¹⁴⁵, como um modelo que reúne um grupo de Campi de universidades, governado por uma administração central, ou um Conselho de Dirigentes. O sistema de organização universitária multi-campi, segundo a autora, é uma das mais recentes modificações organizacionais introduzidas na história da universidade do mundo ocidental. Esse modelo surgiu no Estados Unidos em 1945, desenvolvendo-se a partir de 1969 até os dias atuais, devido à rápida expansão das matrículas e instituições, aumento da complexidade e dos custos dos programas e uso eficiente e racionalizado de recursos.

De acordo com Ricken¹⁴⁶, a constituição do modelo multi-campi está concebida a partir de dois aspectos, sendo o primeiro, a existência de instituições de ensino situadas em vários locais, dando lugar a uma entidade na forma de agregação sob uma administração central, e o segundo aspecto, uma universidade já existente ampliando-se para novos locais

¹⁴⁴ Refere-se a origem da UNOESC.

¹⁴⁵ ALMEIDA, Márcia M. Cavalcanti. **Experiência da UFPb com o modelo multi-campi: regionalização e interiorização.** (Dissertação). Florianópolis: CPGA/UFSC, 1984.

¹⁴⁶ RICKEN, Ignácio. **Política de expansão do ensino superior catarinense: reflexão e propostas.** (Texto). Florianópolis, 1986.

(Campi), ou absorvendo antigos Campi considerados extensões da “instituição mãe”¹⁴⁷. De acordo com o autor, o principal problema que surge neste modelo é quanto à forma de equalização do poder e funções de autoridade, bem como o equilíbrio a ser estabelecido entre a estrutura central e os Campi, resultando em dificuldades no relacionamento.

3.1.2 Desafios Enfrentados Pela Instituição

Conforme Diagnóstico Estratégico¹⁴⁸ do Campus Videira (1999), entre os principais desafios enfrentados pela Unoesc, no momento, estão a concorrência de outras universidades, a ausência de políticas para definição da expansão dos programas de ensino e pesquisa, política financeira dificultando a obtenção de recursos de outras fontes que não somente dos alunos, indefinição de linhas de pesquisa dos cursos e a indefinição das áreas de excelência para atuação da Unoesc. O elevado índice de inadimplência dos alunos, também constitui um sério problema. Outras questões levantadas dizem respeito à dificuldade de se estabelecerem e seguirem padrões universais para o ensino e a administração universitária nos vários Campi da Unoesc. O referido diagnóstico apresenta também as dificuldades para se criarem mecanismos de gestão mais eficientes e com decisões mais rápidas, em função da grande e complexa estrutura organizacional da Unoesc, além da localização geográfica dos Campi; alguns próximos demais e outros distantes demais uns dos outros.

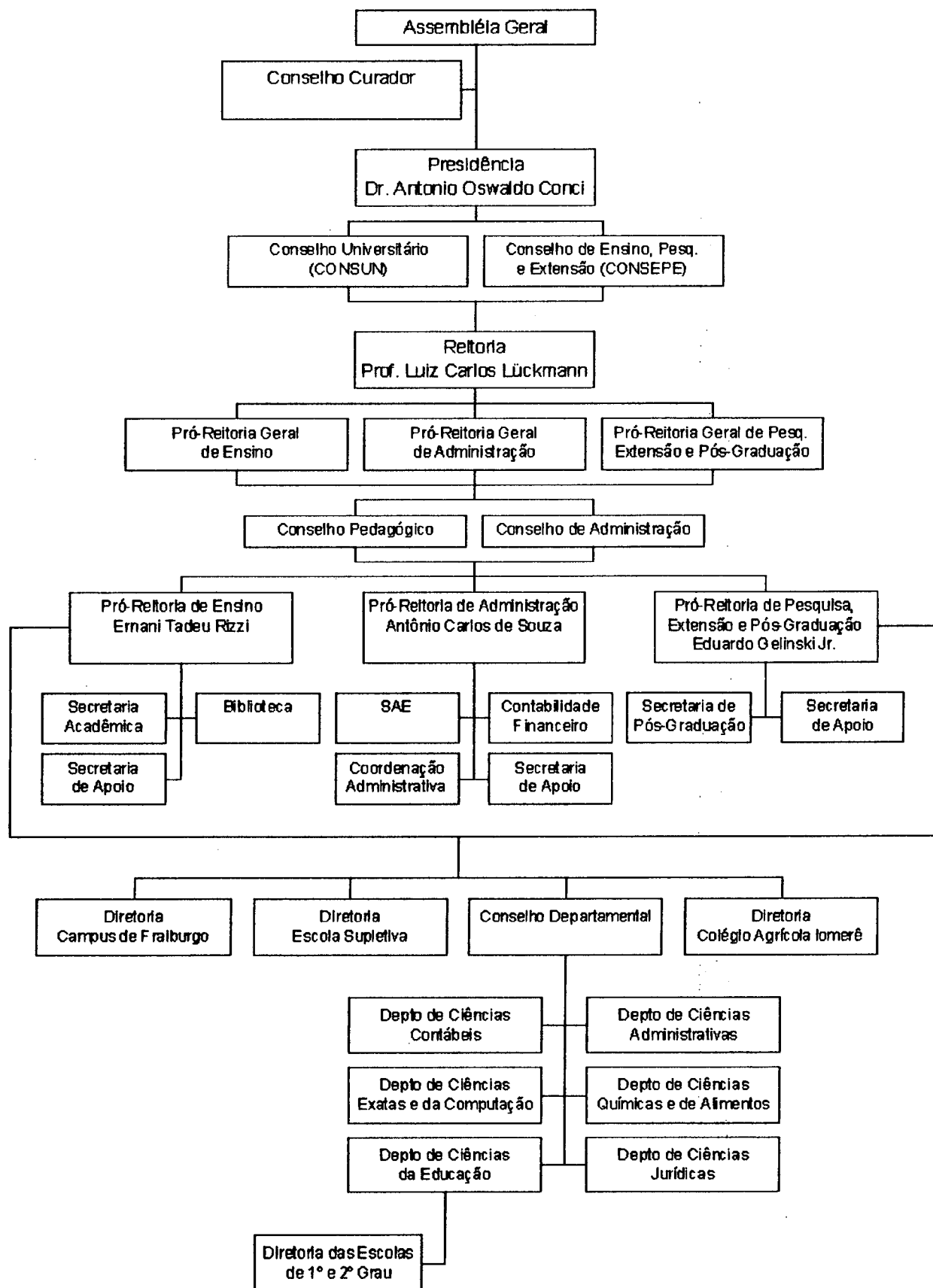
3.1.3 Estrutura Organizacional da Unoesc Campus Videira

Para uma melhor compreensão do funcionamento da Universidade, sua organização e estruturação, apresenta-se a seguir o Organograma Hierárquico da Unoesc.

¹⁴⁷ Instituição que deu origem ao Campi avançado.

¹⁴⁸ Diagnóstico Estratégico para implementação do Plano de Desenvolvimento Institucional no ano de 1999.

Figura 4: Organograma Hierárquico da Unoesc



Fonte: Manual do Acadêmico, (1997, p.3)

3.1.4 Caracterização do Curso e da Formação em Administração Proporcionada pela Universidade do Oeste de Santa Catarina - Campus Videira

O Curso de Administração da UNOESC foi autorizado pelo decreto nº. 69.796/71 e reconhecido pelo Decreto nº. 80.478/77 do Conselho Federal de Educação. O objetivo primordial é formar profissionais capazes de desenvolver e exercitar atitudes empreendedoras.

O núcleo profissionalizante do curso é constituído por 17 disciplinas, perfazendo 1.050 horas/aula e possui 18 disciplinas complementares ou 1.215 horas/aula. Cada habilitação é composta por 915 horas/aula e ao final do programa o aluno deverá desenvolver um total de 300 horas de estágio supervisionado. A carga horária total do curso é de 3.405 horas, com o fim da obrigatoriedade da disciplina de educação física.

O Departamento de Ciências Administrativas do Campus Videira foi criado em 1986, ano em que foi lançado o Curso de Administração em Videira, e está composto por um chefe e coordenador geral e mais 05 professores diretamente ligados as suas atividades, entre o ensino, a pesquisa, extensão e pós-graduação. Na estrutura hierárquica da Universidade, o Departamento de Ciências Administrativas está vinculado ao Conselho Departamental e Colegiado de Pró-Reitores, sendo suas diretrizes coordenadas através dos mesmos.

Desde 1986, quando criado o Curso de Administração na Unoesc Campus Videira, segundo Relatório Acadêmico Unoesc em Dados (1998), foram formados 243 profissionais, entre os quais, conforme o Prof. Evaldo Schaffratt¹⁴⁹, “alguns dirigentes das maiores e mais importantes empresas da região de Videira, como por exemplo a Perdigão”.

¹⁴⁹ Chefe do Departamento de Ciências Administrativas.

O Curso de Administração atende a uma demanda geo-social de dezesseis municípios circunvizinhos ao Campus, e oferece 50 (cinquenta) vagas em cada inserção, (via vestibular Associação Catarinense de Fundações Educacionais - ACAFE), formando cerca de 30 profissionais por ano. Este Curso oferecido através do Departamento descrito anteriormente, foi avaliado em 1998, obtendo conceito "B" (bom) junto ao Ministério da Educação e Cultura, perante avaliação da Comissão do Conselho Federal de Educação. Uma das características mais importantes do Curso, segundo o Departamento, é a formação proporcionada, cuja perspectiva dirige-se ao empreendedorismo, tanto na opção administração empresarial, quanto na opção administração rural.

O Programa do Curso de Administração compõe-se por um quadro de disciplinas e suas respectivas cargas horárias, conforme descrito anteriormente e demonstrado em quadro curricular a seguir, perfazendo um total de 3.405h./aula (três mil, quatrocentas e cinco horas/aula) distribuídas em 36 disciplinas, ou seja, um total de 227 créditos em 5 anos de curso, 10 semestres.

Outra característica importante é a de permitir aos seus alunos em fase conclusiva (início do 9º semestre), a opção de cursar a habilitação em Administração Empresarial ou a opção de cursar a habilitação em Administração Rural, conforme demonstra o quadro curricular a seguir. Além disto, como trabalho monográfico¹⁵⁰ de conclusão de curso, a opção por um estágio ou pesquisa dando origem a um projeto de empreendimento, sendo em ambos, a obrigatoriedade de apresentação e defesa em banca constituída pelo professor orientador e outros docentes designados pelo Departamento de Ciências Administrativas.

¹⁵⁰ Monografia de conclusão de curso: constitui-se de um relatório de pesquisa ou projeto de viabilidade para implementação de uma negócio. É um dos pré-requisitos essenciais para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Quadro 2: Grade Curricular do Curso de Administração da UNOESC Campus Videira

GRADE CURRICULAR VIGENTE					
Curso de Administração Unoesc Campus Videira					
TRONCO COMUM					
FASE	SEQ	DISCIPLINAS	CARGA HORÁRIA H/A	CRÉDITOS	PRÉ-REQUISITOS
1	1	Introdução a Administração	60	4	
	2	Português Instrumental	60	4	
	3	Filosofia e Ética na Administração	60	4	
	4	Metodologia Científica	60	4	
	5	Matemática I	60	4	
	6	Seminário	15	1	
	7	Educação Física	30	2	
SUB TOTAL			345	23	
2	8	Teoria Geral da Administração I	60	4	1
	9	Matemática II	60	4	5
	10	Teoria Econômica I	60	4	
	11	Contabilidade I	60	4	
	12	Metodologia da Pesquisa I	60	4	4
SUB TOTAL			300	20	
3	13	Matemática Financeira I	60	4	9
	14	Estatística I	60	4	9
	15	Teoria Econômica II	60	4	10
	16	Contabilidade II	60	4	11
	17	Sociologia I	30	2	
	18	Teoria Geral da Administração II	30	2	8
	19	Seminário	15	1	6
SUB TOTAL			315	21	
4	20	Estatística II	60	4	14
	21	Matemática Financeira II	60	4	13
	22	Organização, Sistemas e Métodos I	60	4	18
	23	Sociologia II	60	4	17
	24	Administração Mercadológica I	60	4	18
SUB TOTAL			300	20	
5	25	Organização, Sistemas e Métodos II	60	4	22
	26	Psicologia	60	4	
	27	Custos	60	4	16 e 21
	28	Inst. Direito Público e Privado	60	4	
	29	Administração Mercadológica II	60	4	24
	30	Seminário	15	1	19
SUB TOTAL			315	21	
6	31	Informática na Administração	60	4	
	32	Administração Mercadológica III	60	4	29
	33	Administração Financeira e Orçamentária I	120	8	16, 18,
	34	Administração de Recursos Humanos I	60	4	18
SUB TOTAL			300	20	

FASE	SEQ	DISCIPLINAS	CARGA HORÁRIA		PRÉ-REQUISITOS
			H/A	CRÉDITOS	
7	35	Administração de Materiais e Patrimônio I	60	4	16, 18, 21
	36	Administração de Recursos Humanos II	60	4	34
	37	Legislação Social	60	4	28
	38	Administração da Produção I	60	4	16, 18, 21
	39	Administração Financeira e Orçamentária II	60	4	33
	40	Seminário	15	1	30
SUB TOTAL			315	21	
8	41	Administração de Materiais e Patrimônio II	60	4	35
	42	Administração da Produção II	60	4	38
	43	Pesquisa Operacional	60	4	20
	44	Comércio Exterior	60	4	
	45	Legislação Tributária	60	4	28
SUB TOTAL			300	20	
HABILITAÇÃO: ADMINISTRAÇÃO EMPRESARIAL					
FASE	SEQ	DISCIPLINAS	CARGA HORÁRIA		PRÉ-REQUISITOS
			H/A	CRÉDITOS	
9ª	46	Comportamento Organizacional	60	4	
	47	Sistema e Informações Gerencias	60	4	
	48	Programação e Análise de Projetos	60	4	
	49	Economia Brasileira	60	4	
	50	Direito Comercial	60	4	
	51	Seminário	15	1	
SUB TOTAL			315	21	
10ª	52	Planejamento Estratégico	60	4	
	53	Política de Negócios	60	4	
	54	Gestão da Qualidade	120	8	
	55	Administração de Pequenas e Médias Empresas	60	4	
SUB TOTAL			300	20	
	56	Estágio	300	20	
SUB TOTAL			915	61	
TOTAL ADMINISTRAÇÃO EMPRESARIAL			3405	227	
HABILITAÇÃO: ADMINISTRAÇÃO RURAL					
FASE	SEQ	DISCIPLINAS	CARGA HORÁRIA		PRÉ-REQUISITOS
			H/A	CRÉDITOS	
9ª	46	Agricultura I	60	4	
	47	Direito Agrário	60	4	
	48	Política Agrícola	60	4	
	49	Economia Rural	60	4	
	50	Noções de Produção Animal	60	4	
	51	Seminário	15	1	
SUB TOTAL			315	21	

FASE	SEQ	DISCIPLINAS	CARGA HORÁRIA	CRÉDITOS	PRÉ-REQUISITOS
10ª	52	Agricultura II	60	4	46
	53	Contabilidade Rural	60	4	
	54	Planejamento e Projetos Agropecuários	60	4	
	55	Associativismo Rural	60	4	
	56	Sistema de Informações Gerenciais	60	4	
SUB TOTAL			300	20	
	57	Estágio	300	20	
SUB TOTAL			915	61	
TOTAL ADMINISTRAÇÃO RURAL			3405	227	

Fonte: Secretaria Acadêmica Unoesc Campus Videira, (1998, p.07).

Ainda, de acordo com o Departamento de Ciências Administrativas, a perspectiva de desenvolvimento de novas habilidades para a formação profissional proporcionada pelo curso em questão é plausível, uma vez que o Departamento está em uma fase de grande aumento de produtividade, e certamente, conforme comenta o professor Evaldo, “os frutos deste trabalho de diagnóstico e avaliação, proporcionarão para o curso um horizonte orientado pelo mercado, condição fundamental ao desenvolvimento e direcionamento profissional do novo administrador”.

Outro evento importante que conduz à realização de um trabalho de natureza idêntica a este é que, de acordo como o relatório sobre o perfil sócio-econômico dos municípios que compõem a região de abrangência da AMARP, Associação dos Municípios do Alto Vale do Rio do Peixe, publicado em 1998, entre os dezesseis municípios de médio e pequeno porte está evidente a importância do município de Videira, no Alto Vale (centro oeste), como propulsor do desenvolvimento desta região. Neste sentido, a UNOESC Campus Videira, localizada no centro da região da AMARP, através da Formação em Administração vem contribuindo efetivamente com formação profissional há alguns anos. Porém grandes são os desafios no sentido de gerar empregos, aumentar a renda *per capita*, atrair investimentos e

melhorar a qualidade de vida desta população, segundo o relatório. Estes desafios serão superados através da educação e uma adequada formação profissional, coerente com as vocações sócio-econômicas regionais.

3.1.5 Desafios do Curso de Administração da Unoesc Campus Videira

Segundo as informações da chefia do Departamento são:

- Integração entre as universidades/ outros cursos;
- Fortalecimento da pesquisa e do ensino de especialização;
- Ampliação da área de atuação;
- Videoconferência ;
- Fortalecimento do intercâmbio com o progresso da sociedade;
- Formar pessoas críticas, capazes de transformar uma sociedade;
- Desburocratizar/ aumentar a eficiência do sistema;
- Aumentar a atuação de profissionais qualificados no Departamento;
- Participar de programas sociais que elevem a imagem Institucional;
- Colaborar com processo de gestão universitária moderna.

3.1.6 Habilidades Profissionais Desenvolvidas Através da Formação Proporcionada pelo Currículo Atual do Curso de Administração da Unoesc Campus Videira

De acordo com relatório acadêmico Unoesc em Dados (1998), são:

- Empreendedorismo;
- Gestão da Informação;
- Habilidades Estratégicas de Gestão Empresarial;

- Relações Humanas;
- Gestão de Finanças; Gerência Mercadológica;
- Pesquisa e Sistemas de Informação em Marketing;
- Habilidades Técnicas e Tecnológicas da Organização;
- Habilidades Conceituais;
- Desenvolvimento Pessoal/ Comportamental;
- Organização, Sistemas e Métodos de Trabalho;
- Análise Crítica Operacional;
- Administração de Pequenos e Médios Estabelecimentos;
- Gerência de Materiais;
- Administração Rural.

Conforme sugere o colegiado do Departamento de Ciências Administrativas, com base nas experiências, composto pelos professores ligados ao departamento, (ata do Colegiado nº 4, reunião de 11 de março de 1999), as tendências contemporâneas de formação profissional em administração na região de Videira - SC, apontam fortemente para o empreendedorismo, caminho esse que o Campus Videira já vem percorrendo ao longo de sua história. Isto se dá justamente pela perspectiva de desenvolvimento regional, da geração de empregos e renda, e da melhor administração dos recursos naturais, materiais e humanos disponíveis nesta região.

Quanto ao perfil do profissional em administração e o modo de atuação no mercado, ainda conforme o colegiado, o administrador deve ser um ator de desenvolvimento sócio-econômico, com elevada base de informações, habilidades humanas e estratégicas, capaz de reunir recursos, assimilar rapidamente as mudanças ambientais e produzir resultados.

4 CARACTERIZAÇÃO SÓCIO-ECONÔMICA DE VIDEIRA - SC

Para estabelecer uma base teórico-empírica acerca das características sócio-econômicas do município de Videira - SC., visando a maior consistência teórico-prática neste estudo, foram levantadas informações a partir da literatura do município, disponibilizadas através da AMARP¹⁵¹, mais precisamente através do Relatório do Perfil Sócio-Econômico, publicado em 1998. Fica registrado a escassez de materiais relacionados a este assunto, não obstante às obras da autora Alzira Scapin¹⁵², explorando as questões sócio-culturais de Videira, bem como do Alto Vale do Rio do Peixe. No entanto, está evidenciado o contexto apresentado por este capítulo como sendo concebido a partir de aspectos sócio-econômicos gerais, considerados suficientes para as finalidades deste estudo.

4.1 Histórico do Município de Videira

Segundo Scapin¹⁵³, no ano de 1921, o lugar conhecido por Estação Rio das Pedras passa a denominar-se Perdizes, ou melhor, Estação Perdizes; o prenome, além de estar ligado à estrada de ferro que cortava o então vilarejo serve também para diferenciá-lo de outras localidades situadas na região e que possuíam idêntica denominação.

Pela força da Lei Estadual n.º 337, de 12 de abril de 1927, foi criado o Distrito de Perdizes como parte integrante do município de Campos Novos. Na margem direita do Rio do Peixe, a vila de Vitória por sua vez, é elevada a categoria de Distrito no ano de 1934 com a

¹⁵¹ Associação dos Municípios do Alto Vale do Rio do Peixe. **Relatório do Perfil Sócio-Econômico. Videira: AMARP, 1998.**

¹⁵² SCAPIN, Alzira. *Op. cit.*

¹⁵³ *Idem, ibidem, p.24.*

emancipação de Rio Caçador (Caçador), passando a fazer parte do território do recém-criado município.

Segundo Scapin¹⁵⁴, os distritos de Vitória e Perdizes, mais as localidades adjacentes reunidas e unidas cobriam, já nos últimos anos da década de 30, todas as exigências para formar um município. O primeiro passo dado neste sentido foi a criação do movimento emancipacionista que aconteceu no ano de 1936, liderado por Luiz Kellermann, Antonio Breda, Pedro Lorenzoni, João Rech e outros. Na oportunidade, sugeriu-se que essa comissão formasse com dinheiro do próprio bolso um pequeno fundo de reservas para eventuais despesas.

Ainda de acordo com a autora, uma das primeiras providências tomadas, ainda na primeira reunião realizada na casa de Luiz Kellermann, foi no sentido de reunir a documentação necessária para o encaminhamento do processo de emancipação. Tendo em mãos a papelada, então exigida, os senhores Luiz Kellermann, Pedro Luiz Andreazza, Antonio Breda e Pedro Lorenzoni se deslocaram até a capital do Estado, levando os documentos conseguidos, não conseguindo o que desejavam. Este fato, porém, repercutiu nos dois distritos e imediações. Ao retornar a Perdizes, no mês de agosto de 1936, a comissão recebeu o apoio da comunidade que veio através de novas adesões ao movimento, que assim expressava seu descontentamento com a desatenção com que a capital do Estado vinha tratando a região.

Dois anos depois, de acordo com Scapin¹⁵⁵, no início de novembro de 1939, a comissão, agora integrada por novos membros, retorna a Florianópolis, mas desta vez antes de entrevistar-se com as autoridades, mais especialmente com o Intervetor Nereu Ramos, procura

¹⁵⁴ SCAPIN, Alzira. Op. cit.

¹⁵⁵ Idem, *ibidem*.

a redação de um jornal para falar sobre o assunto, dar ciência do objetivo da viagem à capital do Estado. A matéria publicada no jornal "A GAZETA" de Florianópolis, a pedido da comissão, circulou em edição de 4 de novembro de 1939, com o título seguinte: "Justo e ardente anseio de um povo laborioso, honesto e trabalhador"

A autora afirma que as populações de Perdizes, Gramado, Pinheiro Preto no município de Campos Novos; Vitória e São Luiz, no Rio Caçador; Liberata no de Curitiba e São Bento, no de Cruzeiro, representados pelos acatados industriais Srs. Pedro Luiz Andrezza, Vitório Alusivi, Luiz Kellermann e João Rech, vão se avistar com o Senhor Interventor Nereu Ramos, devendo fazer entrega em 04/11/39 no Departamento de Administração Municipal, do memorial com vasta documentação comprobatória da justeza e razão de seu apelo para a criação do município de Perdizes.

O novo município a ser criado disporá de uma renda superior a 200 contos de réis. "Existindo em Santa Catarina com arrecadação muito inferior dessa zona, que se valendo da fertilidade do solo vai se transformando num riquíssimo manancial, onde o progresso caminha a passos gigantesco"¹⁵⁶.

Com uma exportação admirável e surpreendente de seus produtos colocados entre os melhores do Estado, onde se destacam o vinho e a banha, ainda é surpreendente, pela plantação de cereais e o cultivo das parreiras. A produção de trigo é superior a 30.660 sacas/ano.

De acordo com Scapin¹⁵⁷, ainda na década de 40, o grandioso surto econômico e rápido progresso verificado em Perdizes (atual Videira), é o resultado da dedicação ao

¹⁵⁶ SCAPIN, Alzira. Op. cit., p.48.

¹⁵⁷ Idem, Ibidem.

trabalho, da produção e esforço do povo que se orgulha da sua terra. De acordo com a autora, “necessário é que se diga que a Estação de Viti-Vini-Fruticultura superiormente dirigida pelo competente e atencioso técnico Dr. Joaquim Silveira Mota, vem apresentando relevantes serviços”¹⁵⁸. No comércio e na indústria, sente-se a cada ano um aumento considerável e animador.

Scapin¹⁵⁹ afirma que a região catarinense ocupada pelos distritos e povoações indicadas que faziam parte da antiga zona contestada pelos Estados do Paraná e Santa Catarina, apresenta decorridos 22 anos da terminação da sanguinolenta luta inter-estadual, condições de civilização e progresso econômico, soberanamente comprovando sua capacidade. A autora comenta que, como se viu, tudo quanto dependia da iniciativa popular já havia sido feito ou estaria se fazendo para o progresso da região. Esta iniciativa, porém, considerava-se entravada na sua marcha para o progresso, pela insuficiência de recursos financeiros e materiais e assistência dos Poderes Públicos.

A produção de vinhos e frigoríficos, até esta data unicamente um dos ramos de atividades agrícolas de mais importância para maior parte da região, mereceu a atenção do Poder Público. “Queremos nos referir a assistência que o Governo Federal deliberou prestar à viti-vini-fruticultura com a criação e instalação da Estação Experimental”¹⁶⁰, (EPAGRI)¹⁶¹, que o Ministério da Agricultura localizou em Perdizes. As demais atividades agrícolas, industriais e comerciais, achavam-se ainda desprovidas de amparo e assistências oficiais, como por exemplo, a estrutura de comunicação através de correios e telégrafos, telecomunicações, bancos, etc.

¹⁵⁸ SCAPIN, Alzira. Op. cit., p.49.

¹⁵⁹ Idem, ibidem, p.56.

¹⁶⁰ Idem, ibidem, p.57.

¹⁶¹ Empresa Brasileira de Pesquisa Agrícola.

A autora comenta que a indústria e o comércio de Videira e região tinha dificuldades pela falta de Repartições Fiscais Federais e Estaduais, Correios e Telégrafos Nacionais, capacitados a resolverem diversas questões, sem se falar no fornecimento de selos cuja falta muitas vezes causavam sérios embargos às transações comerciais. Por outro lado, também a falta de justiça togada para derimência das questões locais, constituiu-se outro empecilho para toda a população da região.

4.1.1 Criação do Município de Videira

Scapin¹⁶² afirma que “animada do mais ardente desejo de contribuir para o engrandecimento do Estado” e, conseqüentemente do Brasil, a população dos distritos e povoações citadas no início deste memorial indicativo se empenham , se esforçam junto aos poderes competentes e apelam para que lhes seja concedido, na forma da Lei, o direito de se organizar em município. No ano de 1942, novo memorial foi entregue ao Interventor em Florianópolis pelo Dr. Pelágio Parigot de Souza, José Grazziotin e Angelo Ponzoni. Consta que este documento foi levado imediatamente após a realização da primeira festa estadual da uva, realizada em Perdizes, cujo evento repercutira positivamente na região e no Estado.

De acordo com a autora, no mês de novembro de 1943, o então distrito de Perdizes recebeu a visita oficial do Interventor Federal Nereu Ramos, que na oportunidade, ao fazer uso da palavra no coreto próximo à Igreja Matriz, disse de sua intenção em colaborar em tudo o que fosse possível para a criação do município. “Na oportunidade, grandemente satisfeito com as homenagens que lhe haviam sido prestadas”¹⁶³ Nereu Ramos ao se referir

¹⁶² SCAPIN, Alzira. Op. cit., p.61.

¹⁶³ Idem, ibidem, p.62.

sobre a emancipação, solicitou apenas de seus interlocutores que um novo Memorial lhe fosse entregue. O Interventor percebera que nada mais podia parar a força determinante do povo que conduzia esta terra, e, por isso mesmo, plenamente capaz de conduzir seu próprio destino. Segundo a autora, dias depois foi entregue, na capital do Estado, o Memorial contendo todos os dados comprobatórios da viabilidade do novo município, incluindo informações sobre área geográfica, população, atividades econômicas, etc.

De acordo com Scapin¹⁶⁴, em dezembro de 1943, Nereu Ramos manda seu auxiliar redigir um telegrama, dando conhecimento à Comissão Pró-Emancipação que baixara ato criando o novo município - isto através da Lei estadual n.º 941, de 31 de dezembro de 1943. “No dia 04 de janeiro de 1944 é assinado o Decreto Estadual 2.942, que estabelece”¹⁶⁵:

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSPETORIA REGIONAL DE ESTATÍSTICA MUNICIPAL

Estado de Santa Catarina.

DECRETO N.º 2.942

O Interventor Federal no Estado de Santa Catarina, no uso de suas atribuições e considerando o que dispõe o artigo 17, do Decreto Federal n.º 311, de 2 de Março de 1938;

Artigo 1.º - Fica determinado o dia 1.º de março do corrente ano, para a instalação do **Município de Videira**, criado pelo decreto-lei n.º 941, de 31 de Setembro de 1943.

Artigo 2.º - Revogam-se as disposições em contrário.

Palácio do Governo em Florianópolis, 4 de janeiro de 1944.

NEREU RAMOS

Ivo d' Aquino

¹⁶⁴ SCAPIN, Alzira. Op. cit.

¹⁶⁵ Idem, Ibidem, p.63.

A autora afirma que “Junto ao Departamento das Municipalidades, os integrantes da Comissão Pró-Emancipação encontram grande receptividade e colaboração junto a seu Diretor Heito Blun, igualmente no Departamento de Estatística”¹⁶⁶.

No distrito de Perdizes (então Videira) “foi expressiva a participação do Dr. Arlindo de Matos, na época Diretor da Estação Experimental de Vitivinicultura. Foi ele, inclusive, que elaborou o primeiro mapa do município”¹⁶⁷.

4.2 Aspectos Sócio-Econômicos Gerais do Município de Videira - SC

De acordo com o Relatório do Perfil Sócio-Econômico da AMARP¹⁶⁸, Videira possui uma área territorial de 473 km². Em 1998 contava com uma população de 36.651 habitantes, sendo 8.705 na zona rural e 27.946 na zona urbana. Sua densidade demográfica é de 80 habitantes por km. No final do ano 1999, Videira contava com uma população de 37.398 habitantes, 76% na zona urbana e 24% na zona rural. Estima-se um crescimento populacional na ordem de 2% para o ano 2000, de acordo com a AMARP, chegando a 38.150 habitantes. O município está localizado a uma altitude de 750 metros, latitude 27.º00'30" e longitude 51.º 09'06". Seu clima é super-úmido do tipo temperado e apresenta uma temperatura média anual de 16,7.º C. Limita-se ao norte com Caçador e Rio das Antas, ao Sul com Pinheiro Preto e Ibicaré, a leste com Fraiburgo e Tangará e oeste com Arroio Trinta.

Segundo a AMARP¹⁶⁹, o movimento econômico realizado pelo município de Videira entre 1998 a 2000, apresenta o seguinte comportamento:

¹⁶⁶ SCAPIN, Alzira. Op. cit., p.65.

¹⁶⁷ Idem, *ibidem*, p.66.

¹⁶⁸ Associação dos Municípios do Alto Vale do Rio do Peixe. Op. cit., p.27.

¹⁶⁹ Idem, *ibidem*.

Quadro 3: Movimento Econômico do Município de Videira

Valor Adicionado	Ano 1998	Ano 1999	Valor estimado Ano 2000	% (aumento) 1998 - 2000
Valor Adicionado da Indústria e Comércio	212.364.555,00	273.392.907,00	327.207.840,00	53%
Valor Adicionado do Setor Agropecuário	33.915.847,00	49.572.080,00	60.400.808,00	70%
Total do Valor Adicionado Município Videira	246.280.402,00	322.964.987,00	387.608.648,00	57%

Fonte: AMARP.

De acordo com o quadro ilustrado anteriormente, o setor da economia do município de Videira que mais contribui com a geração de riqueza e emprego para a região é o da indústria e comércio. O crescimento do setor é visível e de acordo com a AMARP, e no final do ano 2000 haverá um incremento real na ordem de 53%. O setor agropecuário é o de maior destaque, apresentando 70% de incremento. No total do valor adicionado, o município de Videira apresenta uma projeção de crescimento para o ano 2000, na ordem de 57% em relação a 1998, de acordo com a AMARP. O Relatório do Perfil Sócio-Econômico da AMARP¹⁷¹, afirma que o município de Videira está entre os 10 municípios do Estado em geração de riqueza. Segundo este, as empresas de maior destaque econômico em Videira, são em ordem: a PERDIGÃO AGROINDUSTRIAL S/A que fatura cerca de 2 bilhões de reais ao ano; seguida do GRUPO FETZ do ramo de serviços; CARBONI VEÍCULOS do ramo de caminhões; VIDEPLAST no ramo de embalagens; VIDECAR no ramo de automóveis; MECÂNICA ATLAS no ramo de caminhões; e, COOPERVIL do ramo vinícola. Todas empresas genuinamente Videirenses e com grande representatividade em termos de geração de emprego e riqueza. Quanto ao índice de retorno dos Impostos Estaduais, o município participa de uma fatia que varia entre 1,7 a 3 % do montante recolhido do ICMS¹⁷², o que de

¹⁷¹ Associação dos Municípios do Alto Vale do Rio do Peixe. Op. cit., p.27.

¹⁷² Imposto sobre circulação de mercadorias e serviços: imposto estadual que em Santa Catarina equivale a tarifa de 17%

acordo com a Secretaria de Planejamento do Município de Videira, é empregado na manutenção das funções administrativas essenciais ao bem-estar da comunidade.

Quadro 4: Renda Per Capita do Município de Videira

RENDA PER CAPITA/ MÊS	
Ano 1997	R\$ 352,00
Ano 1998	R\$ 359,00
Ano 1999	R\$ 489,00
Projetado para Ano 2000	R\$ 646,00
Percentual de Crescimento Projetado em Relação a 1998	70%

Fonte: AMARP.

O quadro acima evidencia um incremento da renda per capita de R\$ 352,00/mês em 1997, evoluindo para R\$ 489,00/mês em 1999 com um crescimento de 36%. De acordo com a projeção feita pela equipe econômica da AMARP, a renda per capita do cidadão videirense está projetada para R\$ 646,00/mês no ano 2000, dado ao grande incremento econômico apresentado pelo quadro anterior. Segundo a AMARP, o crescimento é decorrente principalmente da nova política de expansão dos negócios da Empresa Perdigão que emprega diretamente 7.500 funcionários em Videira. Este panorama coloca o município de Videira entre os de maior renda do estado de Santa Catarina, de acordo com a AMARP.

Conforme o Secretário Municipal de Planejamento, ligado à Prefeitura Municipal de Videira e ao SEBRAE “o município de Videira está entre os 9 municípios do estado de Santa Catarina em qualidade de vida, levando-se em conta fatores como a renda per capita, conseqüentemente o poder de compra, além da infra-estrutura como hospitais, escolas, estradas, saneamento básico, urbanismo, paisagismo e programas de desenvolvimento turístico do Vale do Vinho em Videira”¹⁷³.

¹⁷³ Secretaria Municipal de Planejamento: Prefeitura Municipal de Videira/ Administração 1997-2000

Ainda de acordo com a AMARP¹⁷⁴, o município de Videira possui uma estrutura de geração de recursos (riqueza), apresentada no quadro a seguir:

Quadro 5: Número de Estabelecimentos e Número de Empregados em Videira - SC

INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS, AGROPECUÁRIA			
Estabelecimentos	Ano 1998	Ano 1999	% Incremento
N.º de Estabelecimentos Comerciais	850	869	2%
<i>N.º de Empregados</i>	<i>2.076</i>	<i>2.112</i>	<i>1,7%</i>
N.º de Estabelecimentos Industriais	208	203	-2%
<i>N.º de Empregados</i>	<i>14.120</i>	<i>15.934</i>	<i>12%</i>
N.º de Estabelecimentos de Prestação de Serviços	542	598	10%
<i>N.º de Empregados</i>	<i>2.872</i>	<i>3.188</i>	<i>11%</i>
N.º de Propriedades Rurais - Produção Agropecuária	1.122	1.122	0%
<i>N.º de Empregados</i>	<i>2.890</i>	<i>2.890</i>	<i>0%</i>

Fonte: AMARP.

Observa-se no quadro acima um incremento de 2% quanto ao número de estabelecimentos comerciais em Videira entre 1998 a 1999, não acompanhando nesta mesma proporção a geração de empregos no comércio. Conforme o quadro acima, o setor da indústria contratou mão-de-obra, representando um incremento de 12% no período analisado, mesmo diminuindo o número de estabelecimentos da indústria. Na visão do pesquisador, o incremento na criação de empregos no setor da indústria deve-se principalmente à expansão da empresa Perdigão Agroindustrial S/A.

Da mesma forma que a geração de empregos aconteceu na indústria videirense, destacou-se também o setor de serviços e profissionais liberais, sendo este o setor de atividades que mais cresceu em número de estabelecimentos e empregos entre 1998 a 1999. O setor de agropecuária manteve-se estável em termos de geração de empregos e número de propriedades produtoras.

¹⁷⁴ Associação dos Municípios do Alto Vale do Rio do Peixe. Op. cit., p.28.

No que diz respeito à educação e cultura dos Videirenses, o Relatório do Perfil Sócio-Econômico da AMARP¹⁷⁵, apresenta o seguinte:

Quadro 6: Estabelecimentos de Ensino de Videira - SC.

Escolas/Alunos	Ano 1998	Ano 1999	% Incremento
Escolas Básicas Municipais	5	6	20%
<i>N.º de Alunos</i>	<i>2.027</i>	<i>2.332</i>	<i>15%</i>
Escolas Básicas do Estado	9	9	0%
<i>N.º de Alunos</i>	<i>4.612</i>	<i>5.998</i>	<i>30%</i>
Escolas Multisseriadas Nucleadas	4	4	0%
<i>N.º de Alunos</i>	<i>363</i>	<i>465</i>	<i>28%</i>
O Ensino Pré-Escolar			
N.º de Estabelecimentos	12	14	16%
<i>N.º de Alunos</i>	<i>618</i>	<i>980</i>	<i>58%</i>
Ensino de 2.º Grau			
N.º de Estabelecimentos	3	4	33%
<i>N.º de Alunos</i>	<i>1.852</i>	<i>2.521</i>	<i>36%</i>
Ensino Superior*			
N.º de Estabelecimentos	1	1	0%
<i>N.º de Alunos</i>	<i>2.435</i>	<i>2.997</i>	<i>23%</i>

*Ensino Superior: Administração, Pedagogia, Computação, Matemática, Contábeis, Biologia e Tecnologia de Alimentos.

Fonte: AMARP.

De acordo com o quadro 6, o município de Videira possui atualmente cerca de 3.000 universitários, apresentando um crescimento de 23% no ano de 1999 em relação ao ano anterior. Observa-se ainda que em 1998 havia 33 escolas públicas municipais e estaduais e escolas privadas que atendiam cerca de 9000 alunos desde a educação fundamental até o nível de segundo grau, sendo 36% de cidadãos videirenses. Em 1999 o número de escolas subiu para 37 estabelecimentos, com 12.000 alunos.

No que diz respeito à saúde dos videirenses, apresenta-se o seguinte quadro:

Quadro 7: Número de Estabelecimentos de Saúde do Município de Videira - SC

SAÚDE EM 1998	Ano 1997	Ano 1998	Ano 1999
N.º de Hospitais	2	2	2
Leitos	159	171	271
N.º de Médicos	19	21	29
Plantão Permanente	1	2	2

Especialidades Médicas em 1999:
Clínica Geral, Cardiologia, Ginecologia, Pediatria, Neurologia, Oftalmologia, Obstetrícia, Psicologia, Dermatologia.

Fonte: AMARP.

¹⁷⁵ Associação dos Municípios do Alto Vale do Rio do Peixe. Op. cit., p.29.

De acordo com a AMARP¹⁷⁶, a cidade de Videira aumentou o número de leitos hospitalares de 159 em 1997 para 271 em 1999, representando um crescimento na oferta de serviços na ordem de 65%. Outro fator importante é o aumento do número de médicos entre 1997 a 1999.

Ainda no que diz respeito ao aspecto agropecuário do município de Videira, segundo o Secretário Municipal da Agricultura de Videira¹⁷⁷, existem 1122 propriedades rurais, com uma média de 26 hectares cada propriedade, em que, deste montante cerca de 60% estão ligadas diretamente à pecuária. Videira produziu em 1998 através do cultivo da terra, cerca de 100 mil toneladas de uva e 100 milhões de litros de vinho. Com a pecuária, produz cerca de 3,5 milhões de aves/mês e mais de 60 mil suínos/mês através do sistema de integração com a empresa Perdigão Agroindustrial S/A.

Em 1999, o cultivo da uva aumentou para 130 mil toneladas e 130 milhões de litros de vinho e a pecuária produziu 4 milhões de aves/mês e 65 mil suínos/mês. Outra característica importante do município, de acordo com a AMARP¹⁷⁸, diz respeito à malha viária, atendendo à estrutura urbana e inter-municipal.

O consumo de energia elétrica em Videira, de acordo com as Celesc 1999, apresentou o seguinte comportamento, demonstrado no quadro a seguir:

Quadro 8: Consumo de Energia Elétrica em Videira

Consumo Médio de Energia Elétrica no Município de Videira (em Kw.)				
<i>Classe de Consumo</i>	<i>Ano 1997</i>	<i>Ano 1998</i>	<i>Ano 1999</i>	<i>% Aumento consumo em Kw. relação 97/99</i>
Industrial	79.845.979	82.981.402	89.971.426	12%
Residencial	18.483.634	19.643.578	20.383.774	10%
Comercial	14.737.096	15.088.080	16.712.937	13%
Rural	12.719.552	13.019.836	12.557.149	-1,3 %

Fonte: Celesc, 1999.

Conforme demonstra o quadro 8, observa-se um crescimento no consumo de energia elétrica em Videira entre 1997 a 1999, na ordem de 12% para o setor industrial e 13%

¹⁷⁶ Associação dos Municípios do Alto Vale do Rio do Peixe. Op. cit., p.29.

¹⁷⁷ Secretaria da Agricultura: Prefeitura Municipal de Videira.

¹⁷⁸ Op. cit., p.29.

para o comercial. A categoria de consumo residencial apresentou uma evolução de 10% entre 97 a 99 e o setor rural apresentou uma retração de 1,3% no consumo, neste mesmo período.

Quanto aos serviços de telefonia, o município de Videira apresenta o seguinte:

Quadro 9: Evolução dos Serviços Telefônicos em Videira

Linhas Telefônicas em Videira - SC				
<i>Classes</i>	<i>Ano 1997</i>	<i>Ano 1998</i>	<i>Ano 1999</i>	<i>% aumento</i>
Públicos	55	68	115	52%
Celulares	780	1110	1598	51%
Residenciais	2589	3300	4000	35%
Comerciais	990	1010	1100	10%

Fonte: Telesc, 1999.

De acordo com o quadro 9, os serviços telefônicos em Videira apresentaram um incremento real entre 1997 a 1999, aumentando significativamente o número de linhas telefônicas das classes celular e público. Estas duas categorias tiveram incremento de 50% em relação à oferta de serviços, de acordo com a Telesc. O aumento na oferta de serviços telefônicos aconteceu também nas classes comercial e residencial, em proporções menores que as demais classes, sendo 35% de crescimento na categoria residencial e 10% na categoria comercial entre 1997 a 1999.

Verifica-se de acordo com a caracterização sócio-econômica de Videira, um crescimento populacional na ordem de 2% ao ano, além do aumento significativo da renda *per capita* do cidadão em cerca de 20% ao ano, entre 1997 a 2000. O movimento econômico do município, isto é, o valor adicionado em riqueza apresentou um incremento de 57% entre 1998 a 2000, conforme demonstrado pelo quadro 3 (estimativa da AMARP). Também ficou demonstrado um crescimento do número de estabelecimentos de serviço em Videira, e um aumento do emprego de mão-de-obra principalmente na indústria. Houve também melhorias nos serviços de saúde, telefonia e fornecimento de energia elétrica.

5 METODOLOGIA

5.1 Questões da Pesquisa

Com a finalidade de atender aos objetivos deste estudo, foram levantadas as seguintes questões de pesquisa, dirigidas aos egressos e aos dirigentes de empresas.

5.1.1 Questões da Pesquisa aos Egressos

1. Quais são as necessidades profissionais dos egressos de administração em relação à utilidade da formação em administração da Unoesc Campus Videira?
2. Qual é o perfil sócio-econômico dos egressos em administração da Universidade do Oeste de Santa Catarina - Campus de Videira?
3. Existe adequação entre a formação em administração proporcionada pela Unoesc Videira e as necessidades profissionais dos egressos em relação ao mercado de trabalho?

5.1.2 Questões da Pesquisa aos Dirigentes de Empresas

1. Qual é o perfil sócio-econômico das empresas da região de Videira - SC e sua representatividade para a sociedade?
2. Quais são as necessidades profissionais dos dirigentes das empresas quanto ao perfil de formação em administração necessário para atender a demanda das empresas da região de Videira - SC?
3. Existe adequação entre a formação em administração proporcionada pelo Curso de Graduação em Administração da Unoesc Campus Videira e as necessidades profissionais dos dirigentes de empresas?

5.2 Caracterização da Pesquisa

É uma pesquisa de caráter conclusivo descritivo. Segundo Mattar¹⁷⁹, este tipo de estudo possui a característica de apresentar objetivos bem definidos, procedimentos formais e uma estruturação dirigida para a solução de problemas, geração e avaliação de alternativas, ou estabelecimento de relações entre variáveis definidas. Ainda conforme o autor, a pesquisa descritiva conclusiva é utilizada para propósitos em que se deseja conhecer o perfil dos entrevistados, expectativas e preferências, e seu comportamento em relação às situações apresentadas, bem como, possibilitar em uma segunda instância, a explicação de fatos e suas inter-relações.

De acordo com Gil¹⁸⁰, as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a caracterização de determinada população, ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. São incluídas, neste grupo, as pesquisas que têm por objetivo levantar as opiniões, atitudes e comportamentos de uma população em um dado momento. Segundo o autor, algumas pesquisas descritivas podem, no entanto, ir além da descrição ou identificação de fatos e relações entre variáveis, aproximando-se das pesquisas explicativas, ou seja, aprofundando o conhecimento acerca da realidade através da continuidade dos estudos a partir de uma pesquisa descritiva ou exploratória.

Ainda, segundo Barros¹⁸¹, os estudos descritivos apresentam situações de mercado a partir de dados primários, da definição clara do problema, hipóteses e objetivos do estudo. O presente trabalho pretende investigar a utilidade e aplicabilidade da Formação em

¹⁷⁹ MATTAR, Fauze Najib. Op. cit., p.86.

¹⁸⁰ GIL, Antonio Carlos. Op. cit.

¹⁸¹ BARROS, José Carlos de, SAMARA, Beatriz Santos. **Pesquisa de Marketing: conceitos e metodologia**. São Paulo: Makron Books, 1994.

Administração proporcionada pela Universidade do Oeste de Santa Catarina de acordo com a necessidade e as perspectivas do mercado de trabalho.

5.2.1 Delineamento da Pesquisa

Quanto ao delineamento do presente estudo, constitui-se de um levantamento de campo. Segundo Mattar¹⁸², o levantamento de campo é um dos métodos básicos da pesquisa descritiva conclusiva, representando uma abordagem plenamente correta. O autor afirma que “com o levantamento de campo procuramos obter dados representativos da população de interesse, obedecendo a um planejamento de amostragem cujo objetivo é minimizar o erro, e enfatizando a geração de sumários estatísticos e percentagens que possibilitem descrever e compreender os fatos e as possíveis inter-relações entre as variáveis”¹⁸³. O autor afirma ainda que o método apresenta maior confiança nos resultados apresentados junto ao público, além de permitir a geração de tabelas com o cruzamento de dados, classificando os elementos cujo comportamento se deseja conhecer.

Segundo Selltiz¹⁸⁴, neste tipo de estudo, os dados de uma população são coletados de sua totalidade em partes, a fim de descrever situações e evidenciar as inter-relações dos fatos e fenômenos.

Para Gil¹⁸⁵, as pesquisas cujo *design* constitui-se em levantamento, caracterizam-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer, procedendo-se à investigação em um grupo significativo de pessoas acerca do problema

¹⁸² MATTAR, Fauze Najib. Op. cit.

¹⁸³ Idem, ibidem, p.94.

¹⁸⁴ SELLTIZ, Clarice, RIBEIRO, I. de Oliveira. *Métodos de pesquisa nas relações sociais*. 2ª ed. São Paulo: EPU, 1987, p.54.

¹⁸⁵ GIL, Antonio Carlos. Op. cit.

estudado, e em seguida, mediante análise obtêm-se as conclusões inerentes aos dados coletados.

A Pesquisa a ser realizada pode ser considerada de acordo com a seguinte classificação:

a) Quanto à Natureza : Trabalho Científico Original

b) Quanto aos Objetivos : Pesquisa Descritiva Conclusiva

Tem como principal objetivo descrever situações e buscar informações sobre determinado assunto, obtendo o perfil, características e comportamentos dos elementos pesquisados.

c) Quanto aos Procedimentos Técnicos Utilizados : Levantamento de Campo

Caracteriza-se pela interrogação direta dos elementos cujo comportamento se deseja conhecer, que além de permitir diretamente o conhecimento rápido e detalhado da realidade, desperta junto ao público em geral, maior confiança nos resultados.

d) Quanto ao Objeto : avaliação da formação proporcionada pelo Curso de Administração da Unoesc.

e) Abrangência da Pesquisa: região de Videira - SC., compreendendo seus distritos e arredores como Rio das Pedras e Distrito Industrial do município de Videira - SC, incluindo-se as empresas e egressos situados nessa delimitação.

e) Unidade Temporal de Realização do Estudo: ano de 1999.

5.3 Factibilidade Para a Realização do Estudo

- Embasamento teórico-prático sobre temas relacionados a estudos do comportamento do consumidor em marketing e administração universitária, tendo realizado estudos desde 1996 para o desenvolvimento de políticas de gestão institucionais para a UNOESC Campus

de Fraiburgo, não apenas relativo a Cursos de Graduação em Administração, como a outros cursos, através de pesquisas sócio-econômicas na comunidade empresarial e política.

- A população a qual estão dirigidos os estudos propostos por este trabalho é finita, portando mensurável e suscetível de aplicação de técnica de amostragem.
- O cronograma de realização destes trabalhos foi iniciado logo em seguida ao término das disciplinas teóricas (créditos) deste curso de mestrado, sendo dedicadas no mínimo 15 horas semanais para este fim.
- Quanto aos recursos humanos e materiais envolvidos, foram utilizados recursos e apoio da Instituição / objeto de estudo, cujo interesse lhe convém, além de acadêmicos treinados especialmente para o estudo de campo.

5.4 Delimitação do Estudo: População e Amostra

5.4.1 Delimitação

A realização deste estudo acontece no ano de 1999, na região de Videira, estado de Santa Catarina, conforme citado anteriormente. A população-alvo deste estudo são os profissionais formados em Administração pela UNOESC Campus de Videira e os dirigentes de empresas da região de abrangência do município de Videira - SC, obtendo-se assim, mediante levantamento de campo, a coleta dos dados primários.

Dados primários, de acordo com Mattar¹⁸⁶, são aqueles que estão em posse dos pesquisados e que são coletados com a finalidade de atender às necessidades da pesquisa em andamento.

¹⁸⁶ MATTAR, Fauze Najib. *OP. cit.*, p. 92.

Quanto aos dados secundários deste estudo, à disposição nas Universidades e nas empresas pesquisadas, em serviços informatizados, documentos, catálogos e publicações. A pesquisa bibliográfica, como parte da dissertação, é realizada através da análise documental, exploração em livros, artigos, revistas, anais, dissertações e periódicos publicados, disponíveis em bibliotecas, catálogos e fontes informatizadas.

De acordo com Barros¹⁸⁷, os dados secundários são os que já foram coletados e analisados com propósitos diversos, e que são catalogados e publicados à disposição dos interessados.

5.4.2 População

Conforme Mattar¹⁸⁸, população de uma pesquisa é o agregado de todos os casos que se encontram num conjunto de especificações previamente estabelecidas no contexto e objetivos de um plano de pesquisa.

Neste estudo, a população é composta por todos os egressos em administração da Unoesc Campus de Videira entre 1990 a 1998, e os dirigentes de empresas da região de abrangência do município de Videira - SC.

População 1 - Dos Egressos :

Está definida com base na relação de alunos graduados pelo Curso de Administração da Universidade do Oeste de Santa Catarina Campus Videira, entre os anos de 1990 a 1998, possuindo 243 egressos. A relação foi obtida junto a Secretaria de Administração Acadêmica do Campus Videira.

¹⁸⁷ BARROS, José Carlos de, SAMARA, Beatriz Santos. Op. cit.

¹⁸⁸ MATTAR, Fauze Najib. Op. cit.

População 2 - Dos Dirigentes de Empresas Privadas (Indústria e Comércio):

Esta população, os dirigentes de empresas da região do município de Videira - SC, está definida com base na abordagem do relatório do movimento econômico obtido junto à AMARP (Associação dos Municípios do Alto Vale do Rio do Peixe).

5.4.3 Amostra

Segundo Mattar¹⁸⁹, amostra é uma parte de uma população que atenda aos propósitos da pesquisa, definida através de um processo de seleção que proporcione pesquisar apenas esta parte da população, inferindo o conhecimento ao todo.

Amostra 1 - Dos Egressos:

O procedimento adotado para a definição da amostra dos egressos é o da amostragem probabilística do tipo aleatória simples, admitindo-se um erro amostral tolerável de 6% (seis por cento), e definindo-se os elementos que compõem a amostra através de sorteio.

De acordo com Mattar¹⁹⁰, amostragem probabilística é aquela em que cada elemento da população tem uma chance conhecida e diferente de zero de ser selecionado para compor a amostra. Ainda, segundo o autor, para compor uma amostra aleatória simples cujos elementos estejam todos identificados e a cada um tenha sido atribuído um número, existe o procedimento do sorteio, colocando-se todos os números dos elementos identificados da população em uma urna, e ir retirando sem repor os sorteados, até que a composição da amostra esteja completa. Outro procedimento, de acordo com o autor, é o uso da tabela de

¹⁸⁹ MATTAR, Fauze Najib. Op. cit.

¹⁹⁰ Idem, ibidem.

números aleatórios que se constitui de uma tabela de números resultantes de sorteios teóricos realizados por computadores.

De acordo com Barros¹⁹¹, para a definição do tamanho da amostra, o pesquisador precisa especificar o erro amostral tolerável, o quanto ele admite errar na avaliação dos parâmetros de interesse, ou seja, a diferença entre o valor que a estatística pode acusar e o verdadeiro valor do parâmetro que se deseja estimar.

Barbetta¹⁹² apresenta uma fórmula para o cálculo do tamanho mínimo da amostra aleatória simples, descrito a seguir:

N = número de elementos da população (243 elementos)

n = número de elementos da amostra

n_0 = primeira aproximação para o tamanho da amostra

E_0 = erro amostral tolerável (estabelecido em 6% nesta pesquisa)

De acordo com o autor, o primeiro cálculo para o tamanho da amostra pode ser feito através da seguinte expressão:

$$n_0 = \frac{1}{E_0^2}$$

$$n_0 = \frac{1}{(0,06)^2}$$

$$n_0 = \frac{1}{0,0036} \quad n_0 = 277$$

¹⁹¹ BARROS, José Carlos de, SAMARA, Beatriz Santos. Op. cit.

¹⁹² BARBETTA, Pedro Alberto. *Estatística aplicada à ciências sociais*. 2ª ed. Florianópolis: Ed.UFSC, 1998, p.58.

Ainda segundo Barbeta¹⁹³, conhecendo-se o tamanho da população (N = 243), o cálculo corrigido de acordo com a população, fica da seguinte forma:

$$n = \frac{N \times n_0}{N + n_0}$$

$$n = \frac{243 \times 277}{243 + 277} \quad n = 129 \text{ (tamanho da amostra)}$$

Barbeta¹⁹⁴ afirma que esta formulação apresentada baseia-se na estimação de uma proporção, no caso de maior heterogeneidade, sob o nível de confiança de aproximadamente 95%.

Amostra 2 - Dos Dirigentes:

Quanto à amostra dos dirigentes de empresas privadas (indústria e comércio) na região de abrangência do município de Videira - SC, de posse da listagem obtida junto à AMARP¹⁹⁵, a amostra está definida em **68 empresas**, cujo critério para seleção adotado é intencional.

De acordo com Mattar¹⁹⁶, as amostras intencionais ou por julgamento constituem-se no uso de uma estratégia adequada no sentido de escolher dentre uma população, os casos a serem incluídos e assim chegar a uma amostra satisfatória para atender aos objetivos e necessidades da pesquisa. Ainda de acordo com o autor, uma estratégia comum deste tipo de procedimento, é escolher os casos julgados como típicos e que representem a opinião da população em que o pesquisador estiver interessado.

¹⁹³ BARBETTA, Pedro Alberto. Op. cit., p.58.

¹⁹⁴ Idem, ibidem.

¹⁹⁵ Relatório do Movimento Econômico da AMARP, 1998.

¹⁹⁶ MATTAR, Fauze Najib. Op. cit.

Conforme Barros¹⁹⁷, este procedimento representa uma técnica de amostragem não probabilística, ou seja, os elementos da amostra são selecionados segundo um critério de julgamento do pesquisador, tendo como base o que se acredita que o elemento selecionado possa fornecer ao estudo.

Desta forma, a amostra foi definida com base na representatividade e relevância sócio-econômica regional destas empresas, sendo assim selecionadas para fins deste estudo as empresas privadas (indústrias e comércios), que apresentaram em 1998, segundo Relatório do Movimento Econômico da AMARP, um faturamento bruto anual acima de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), sendo enquadradas como empresas de médio e grande porte de acordo com a legislação vigente do ICMS (Lei 9.380, Art. 2º - Inciso II; 16/02/95)¹⁹⁸.

O critério adotado para a entrevista nas empresas foi a abordagem dos dois níveis hierárquicos assim compreendidos: o primeiro, **da direção**¹⁹⁹, composto pelo dirigente decisor ou administrador, e o segundo, **da gerência**²⁰⁰, composto pelo responsável dos Recursos Humanos na unidade de negócios da empresa. Em cada uma das empresas, fez-se abordagem com entrevista mediante instrumento estruturado não disfarçado.

5.5 Definição Constitutiva de Termos e Variáveis

“Definir termos e variáveis é atribuir-lhes um significado no contexto em que são empregados”²⁰¹. Nesta pesquisa foram utilizados os seguintes termos:

¹⁹⁷ BARROS, José Carlos de, SAMARA, Beatriz Santos. Op. cit.

¹⁹⁸ SEBRAE DO BRASIL. **Regulamento do ICMS: perguntas e respostas**. Sebrae, 1995, p.17.

¹⁹⁹ Alta gerência, escalão hierárquico superior.

²⁰⁰ Nível médio de administração: no caso deste estudo, a gerência de Recursos Humanos.

²⁰¹ BARROS, José Carlos de, SAMARA, Beatriz Santos. Op. cit., p.67.

Dirigentes ou Administradores : profissionais que se apresentam como agentes de mudança, ocupando cargos de direção e assumindo funções estratégicas na organização.

Egressos: alunos que cumpriram as obrigações curriculares e institucionais, obtendo o título de graduado através do desfecho da colação de grau.

Formação em Administração : processo de aprendizagem e formação definido por uma Instituição de Ensino com intuito de fornecer uma formação humana e profissional.

Professores : profissionais vinculados ao ensino em uma Instituição de Ensino, com o objetivo de proferir sobre determinado conhecimento.

Curso de Graduação : “conjunto de matérias que fazem parte de um estudo realizado num determinado período para fins de diplomação em grau universitário”²⁰².

Expectativas : conjunto de respostas ou de comportamentos antecipados e desejados em relação a certo papel.

Necessidades Profissionais: perfil, conjunto de características, habilidades e respostas desenvolvidas no elemento profissional, aplicadas ao exercício de uma profissão no mercado.

Currículo: é o conjunto articulado de disciplinas, adequado à conquista de determinada qualificação universitária. (Dec. 52326/69, Art.58 e 59)²⁰³

Contribuição Efetiva : efeito produzido por ações coordenadas no sentido de gerar mudança, ou transformação social positiva produzindo resultados consistentes.

Desenvolvimento Sócio-econômico e Cultural : crescimento e melhoria ampla dos aspectos gerais relacionados ao contexto de uma sociedade em prol a qualidade de vida.

Gerentes: profissionais de médio escalão das organizações, responsáveis pela execução e prestação de contas das estratégias empregadas na administração do negócio.

²⁰² CEZARIANO JÚNIOR, A. F. *Reforma universitária*. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 1971, p.35.

²⁰³ BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. *Currículo Mínimo dos Cursos de Graduação*. 4ª ed. Brasília: MEC, 1981, 575p., p.41-60.

5.6 Quanto à Coleta e Tratamento dos Dados

Dados Primários :

Segundo Mattar²⁰⁴, existem dois métodos básicos de coleta de dados primários: a comunicação e a observação. Segundo o autor, o método da comunicação consiste no questionamento verbal ou escrito dos respondentes mediante instrumento para obtenção dos dados desejados, e o método da observação consiste no registro de comportamentos, fatos e ações relacionados com os objetivos da pesquisa, não envolvendo questionamentos.

Para atender aos objetivos deste estudo, o método para coleta dos dados primários utilizado junto aos egressos e dirigentes foi o da comunicação, através do uso de instrumento estruturado e não disfarçado, permitindo a expressão da opinião do pesquisado quantitativamente.

Conforme Mattar²⁰⁵, os instrumentos de coleta de dados estruturados e não disfarçados constituem-se basicamente nos utilizados pelas pesquisas conclusivas, principalmente levantamentos e estudos de campo. Neste instrumento, conhecido como questionário, as perguntas são apresentadas com as mesmas palavras, na mesma ordem e com as mesmas opções de respostas a todos os respondentes, para garantir que todos respondam exatamente à mesma pergunta a fim de não obter dados difusos. Este tipo de instrumento exige cuidado no planejamento, para não confundir o respondente ou induzir à respostas.

Quanto à forma de aplicação, no que tange aos egressos, foi uma combinação entre questionários autopreenchidos enviados via correio e entrevistas feitas pelo próprio

²⁰⁴ MATTAR, Fauze Najib. Op. cit.

²⁰⁵ Idem, *ibidem*.

pesquisador, de forma a corresponder e justificar a metodologia de amostragem adotada neste estudo, ou seja, localizar e pesquisar exatamente o elemento sorteado na amostragem para não distorcer o resultado desta pesquisa.

Foram localizados e entrevistados um total de 123 egressos entre a amostra definida em 129, ou sejam, participaram deste estudo 97% dos egressos selecionados na amostra. Entretanto houve a substituição de 15% da amostra dos egressos que não foram localizados, procedendo-se desta forma a um novo sorteio, equivalente ao número respectivo de elementos não localizados.

Quanto à pesquisa realizada junto às empresas, especificamente aos dirigentes, obteve-se um percentual de 70% de participação (retorno dos questionários), sendo pesquisadas 43 empresas entre as 68 selecionadas por este estudo. Este índice é considerado satisfatório do ponto de vista do pesquisador, atendendo aos objetivos deste estudo.

No que se refere à forma de aplicação dos instrumentos aos dirigentes e gerentes das empresas e aos egressos, o pesquisador fez a abordagem inicial pessoalmente e por telefone, dispondo os instrumentos junto aos locais de trabalho ou enviando por correio para que fossem respondidos. Foram utilizados dois alunos de graduação devidamente preparados para auxiliar neste processo, coordenados e orientados pelo pesquisador.

As maiores dificuldades quanto à coleta de dados foram a localização dos egressos e a falta de colaboração em alguns casos. No caso das empresas, o desinteresse dos dirigentes em participar da pesquisa e a indiferença perante o pesquisador, caracterizando uma atitude incompreensível de alguns. Em outros casos, a empresa simplesmente não devolveu o questionário e o pesquisador não conseguiu acesso para rever a participação da mesma.

Segundo Mattar²⁰⁶, os questionários autopreenchidos consistem em um instrumento de coleta de dados a ser lido e respondido diretamente pelos pesquisados, não havendo a presença pessoal do entrevistador. Ainda em Mattar²⁰⁷, as formas de envio do instrumento de pesquisa podem ser via correio, fax, jornal, revistas, acompanhando o produto, pessoalmente, ou colocados à disposição em um determinado local.

Dados Secundários:

Para a pesquisa junto aos egressos, os dados foram levantados a partir de outras pesquisas, livros, periódicos, outras produções científicas de Universidades, relatórios e estatutos disponíveis no meio acadêmico além da exploração de viabilidade dos trabalhos junto ao coordenador de Curso de Administração e Conselho Departamental do Campus de Videira.

Quanto aos dados secundários na pesquisa aos dirigentes de empresas foram utilizados periódicos, informativos, outras dissertações e documentos das empresas e Associações de Classe. Quanto às técnicas de tratamento de dados foram desenvolvidas conforme descrição a seguir:

1ª. Etapa:

Planejamento e desenvolvimento do levantamento de dados através da aplicação do questionário estruturado, dirigido aos egressos do curso de Administração da Universidade do Oeste de Santa Catarina e aos dirigentes de empresas, permitindo aos entrevistados a exposição de suas idéias de forma clara e objetiva.

Quanto à obtenção dos dados secundários através da UNOESC, Biblioteca Pública, Prefeitura Municipal de Videira, UFSC, outras Instituições de Ensino e AMARP.

²⁰⁶ MATTAR, Fauze Najib. Op. cit.

²⁰⁷ Idem, ibidem.

2ª. Etapa:

Os dados obtidos a partir da aplicação do questionário foram agrupados, através de tabulação simples utilizando relações percentuais e representados graficamente, tratados através do *software* francês *Le Sphinx Plus*, utilizando-se a estatística descritiva.

3ª Etapa:

Com base nas informações dos gráficos e tabelas, procedeu-se à análise e interpretação, seguindo os comentários e sugestões entendidas como necessárias.

5.7 Expectativas do Estudo

- As conclusões são válidas apenas para a região de Videira - SC, principalmente para a UNOESC, e não deverão ser generalizadas.
- Quanto aos resultados obtidos dos dirigentes das empresas, são válidos aos que atuam no setor privado, não sendo enfocadas empresas públicas, empresas de transporte e bancos, serviços de saúde, seguradoras, e tampouco as micro e pequenas empresas.
- A presente pesquisa não pretende comparar o currículo do Curso de Administração da Unoesc Campus Videira com o de outras Instituições similares, nem compará-lo ao currículo mínimo do Conselho Federal de Educação. O objetivo principal deste estudo é a verificação da adequação do objeto junto ao mercado-alvo. Neste contexto, são apresentadas e discutidas as opiniões dos egressos e dirigentes de empresas pesquisados, quanto às suas expectativas, o perfil de administrador necessário e a utilidade da formação em administração proporcionada pela Unoesc para aplicação no mercado de trabalho. Com base nas conclusões e observações deste estudo, são propostas e discutidas ações práticas para a oferta de um curso de administração que proporcione uma formação profissional mais adequada com a demanda da região.

6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

6.1 Avaliação Segundo os Egressos

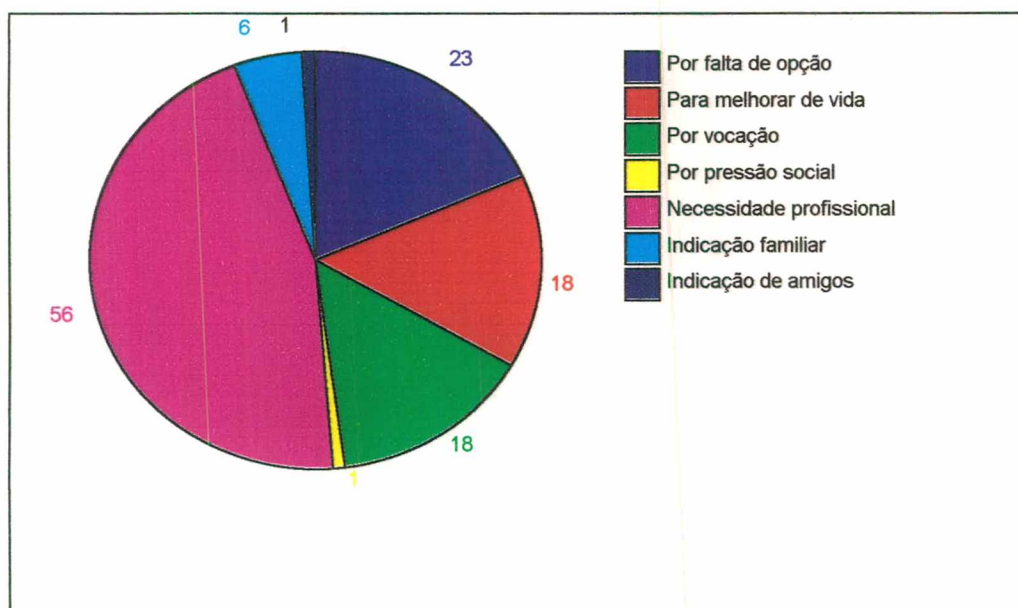
Quanto à pesquisa realizada junto aos egressos do curso de administração, obteve-se os resultados apresentados e analisados a seguir.

6.1.1 Motivos Que Levaram à Escolha da Graduação na Área de Administração

Tabela 1: Motivos da Escolha da Graduação na Área de Administração

Motivo	Qt. cit.	Frequência
Por falta de opção	23	19%
Para melhorar de vida	18	15%
Por vocação	18	15%
Por pressão social	1	1%
Necessidade profissional	56	46%
Indicação familiar	6	5%
Indicação de amigos	1	1%
TOTAL OBS.	123	100%

Gráfico 1: Motivos da Escolha da Graduação na Área de Administração



Observa-se que o maior motivo pelo qual os egressos entrevistados apontaram para a escolha do curso de graduação na área de administração, conforme tabela e gráfico n°. 1, é a necessidade profissional, apresentando 46% das intenções. Surgiu um índice de 19% dos entrevistados opinando que não possuíram opção no momento da escolha, e 15 % dos egressos entrevistados disseram que a opção foi por vocação.

Outra característica importante, relacionada à opção pela área de administração, apresenta-se por motivos de melhoria de qualidade de vida também com 15% das citações.

A indicação de familiares e amigos como influenciadores na decisão pela escolha da graduação em administração aparece em último entre as citações dos egressos com 5%, da mesma forma que a pressão social não foi fator motivador da escolha.

6.1.2 A Opção pela Graduação em Administração Satisfaz as Necessidades Profissionais

Tabela 2: Demonstração da Satisfação Geral dos Egressos

Satisfação	Qt. cit.	Frequência
Sim	36	29%
Em parte	82	67%
Não	5	4%
TOTAL OBS.	123	100%

Quando questionados sobre a satisfação pela escolha do curso de graduação em administração, os egressos responderam de forma geral (67%) que estariam satisfeitos em parte, 29% deles estão satisfeitos e apenas 4% não satisfeitos.

De acordo com o apresentado na tabela 5, um número considerável dos egressos (30%) continuaram seus estudos, cursando pós-graduação na área de administração. Apenas 5% dos entrevistados cursaram pós-graduação em outra área que não administração. Mais da metade dos egressos pesquisados, ou seja, 54% dos egressos, equivalente a 66 entrevistados, pararam de estudar. Outros 7%, equivalente a 8 pesquisados, cursaram outro curso de graduação.

6.1.6 Setor de Negócios Mais Favorável ao Exercício da Profissão de Administrador

Quanto ao setor de negócios mais favorável ao exercício da profissão de administrador de empresas, entre o setor agropecuário, indústria, comércio e serviços, obteve-se o seguinte resultado:

Tabela 6: Setor de Negócios Mais Favorável ao Exercício Profissional de Administrador

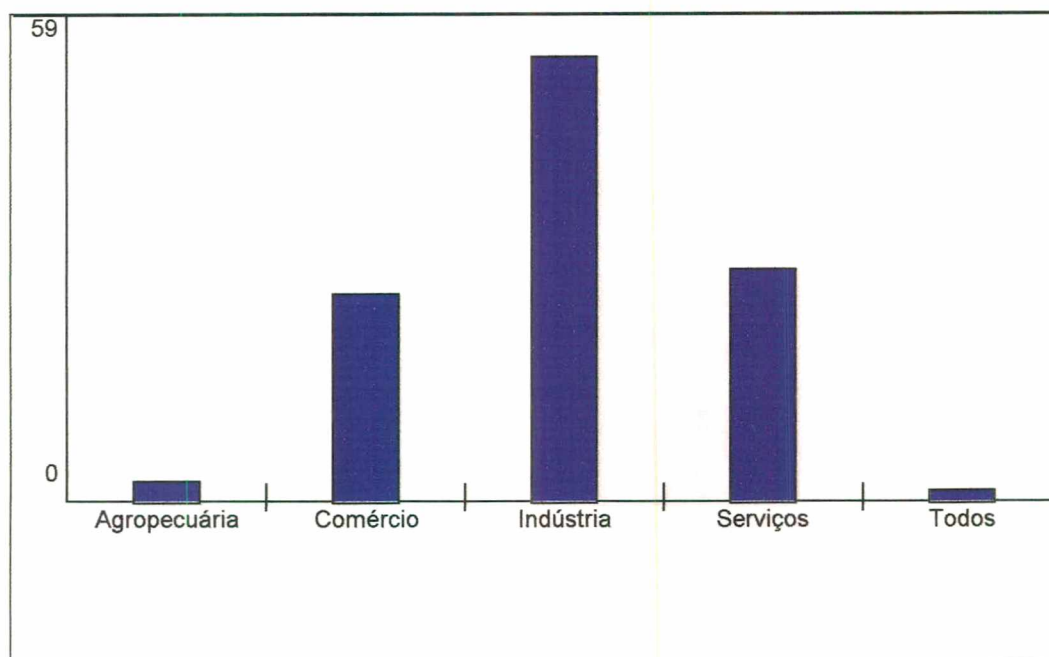
Setor	Qt. cit.	Frequência
Agropecuária	3	2%
Comércio	28	23%
Indústria	59	48%
Serviços	31	25%
Todos	2	2%
TOTAL OBS.	123	100%

De acordo com a tabela 6, o setor de negócios mais favorável ao exercício profissional de administrador, segundo os egressos, é o setor da indústria, sendo que houve 59 citações (48%). Em segundo lugar, os setores mais favoráveis são o comércio com 23% das citações, e serviços com 25% das citações. Conforme apresentado, o setor de

agropecuária aparece em apenas 2% das citações como sendo mais favorável ao exercício profissional de administrador.

Veja o gráfico 3 a seguir:

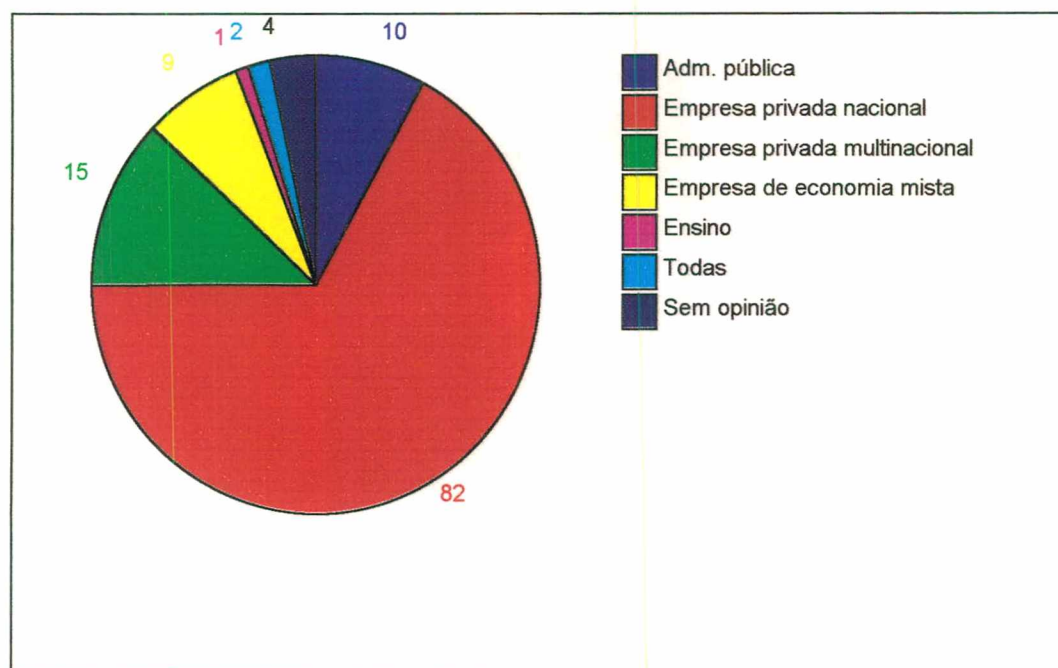
Gráfico 3: Setor de Negócios Favorável à Profissão de Administrador



6.1.7 Natureza Da Organização Mais Favorável Ao Exercício Da Profissão De Administrador na Opinião dos Egressos

Tabela 7: Organização Mais Favorável ao Exercício da Profissão de Administrador

Natureza	Qt. cit.	Frequência
Adm. pública	10	8%
Empresa privada nacional	82	67%
Empresa privada multinacional	15	12%
Empresa de economia mista	9	7%
Ensino	1	1%
Todas	2	2%
Sem opinião	4	3%
TOTAL OBS.	123	100%

Gráfico 4: Organização Mais Favorável ao Exercício da Profissão de Administrador

Quando perguntados sobre qual é a natureza da organização mais favorável ao exercício da profissão de administrador, os egressos apontaram que a empresa privada nacional é a mais apropriada de acordo com a tabela anterior.

A grande maioria, 67% dos entrevistados conforme gráfico nº4, reforçam a idéia de que a formação profissional proporcionada pelo curso de graduação em administração é voltada para o mercado privado. A administração pública está contemplada com apenas 8% das citações, e 1% voltado para o ensino.

6.1.8 Áreas Funcionais Mais Apropriadas Ao Trabalho Do Administrador

Quando questionados sobre quais áreas funcionais são mais adequadas ao exercício profissional de administrador, os egressos manifestaram a seguinte opinião, conforme demonstra a tabela e gráfico a seguir.

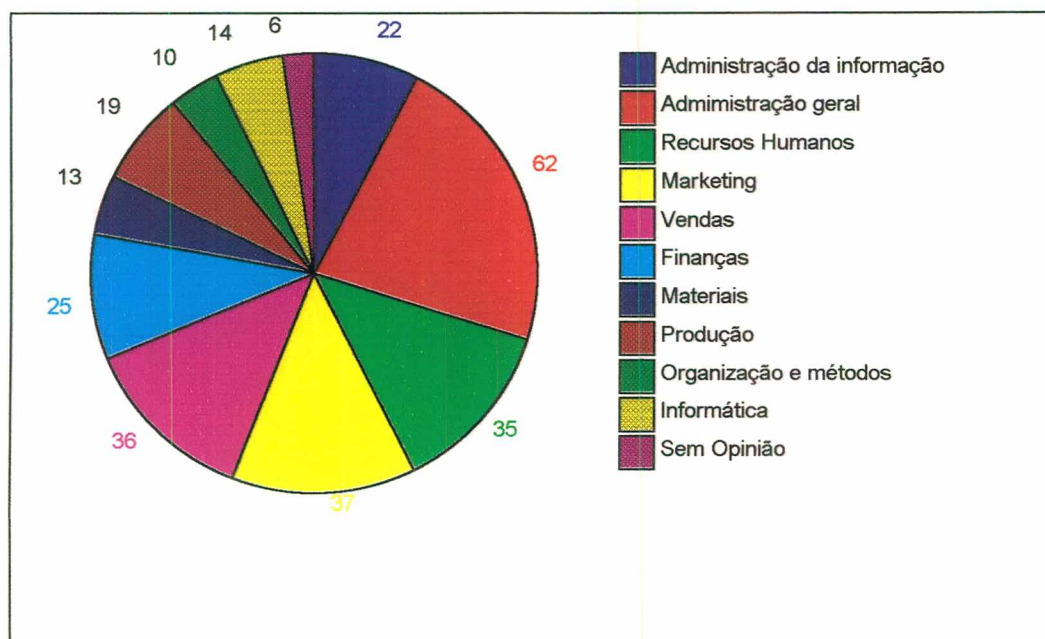
Tabela 8: Atividades Mais Adequadas ao Exercício Profissional do Administrador

Condições/Trab.	Qt. cit.	Frequência
Administração da informação	22	18%
Administração geral	62	50%
Recursos Humanos	35	28%
Marketing	37	30%
Vendas	36	29%
Finanças	25	20%
Materiais	13	11%
Produção	19	15%
Organização e métodos	10	8%
Informática	14	11%
Sem Opinião	6	5%
TOTAL OBS.	123	

Obs. O número de citações é superior ao número de observações devido às respostas múltiplas

Os percentuais são calculados em relação ao número de observações.

A soma dos percentuais é superior a 100 devido às respostas múltiplas.

Gráfico 5: Atividades Mais Adequadas ao Exercício Profissional do Administrador

A tabela 8 e gráfico 5, demonstram a opinião dos egressos sobre quais as áreas funcionais ou atividades mais adequadas ao exercício profissional de administrador. Ficou claro que 62 egressos acreditam que a administração geral é a área funcional mais adequada de

acordo com a formação profissional que possuem. Igualmente importante, de acordo com os apontamentos, a área de marketing e vendas, fortemente considerada por cerca de 30% dos egressos pesquisados. Em terceiro lugar, as atividades relacionadas a recursos humanos e em seguida, na opinião dos egressos, estão indicadas as áreas funcionais de finanças e administração da informação.

6.1.9 Habilidades Profissionais Necessárias ao Administrador na Opinião dos Egressos

A seguir são apresentadas as habilidades e atributos necessários a um administrador para o exercício de sua profissão, na opinião dos egressos. Este item da pesquisa permitiu as opiniões múltiplas, no máximo cinco indicações.

Tabela 9: Principais Atributos/Habilidades Profissionais Necessárias ao Administrador

Atributos/habilid.	Qt. cit.	Freqüência
Administração de conflitos	28	23%
Ambição	12	10%
Auto confiança	23	19%
Capacidade de trabalhar em equipe	74	60%
Comunicação pessoal	22	18%
Convivência com pressões	12	10%
Criatividade	63	51%
Delegação	24	20%
Espírito inovador	30	24%
Honestidade	36	29%
Iniciativa	33	27%
Intuição	7	6%
Liderança	66	54%
Negociação	24	20%
Relacionamento interpessoal	24	20%
Responsabilidade	35	28%
Tomada de decisão	62	50%
Visão generalista	26	21%
TOTAL OBS.	123	

Obs. O número de citações é superior ao número de observações devido às respostas múltiplas

Os percentuais são calculados em relação ao número de citações.

A soma dos percentuais é superior a 100 devido às respostas múltiplas

De acordo com a tabela 9, os principais atributos e habilidades que o administrador deve possuir, segundo a opinião dos egressos, são a capacidade para trabalhar em equipe, apresentando 74 citações e a liderança, apresentando 66 citações. As demais habilidades mais importantes listadas pelos egressos, são a tomada de decisão, criatividade e administração de conflitos.

Apontamentos como a habilidade de negociação, visão de negócios e espírito inovador, fazem parte dos principais atributos citados por 50% dos egressos pesquisados.

6.1.10 Deficiências Mais Comuns na Formação Profissional em Administração dos Egressos da Unoesc

Tabela 10: Deficiências Mais Comuns dos Administradores Egressos da Unoesc

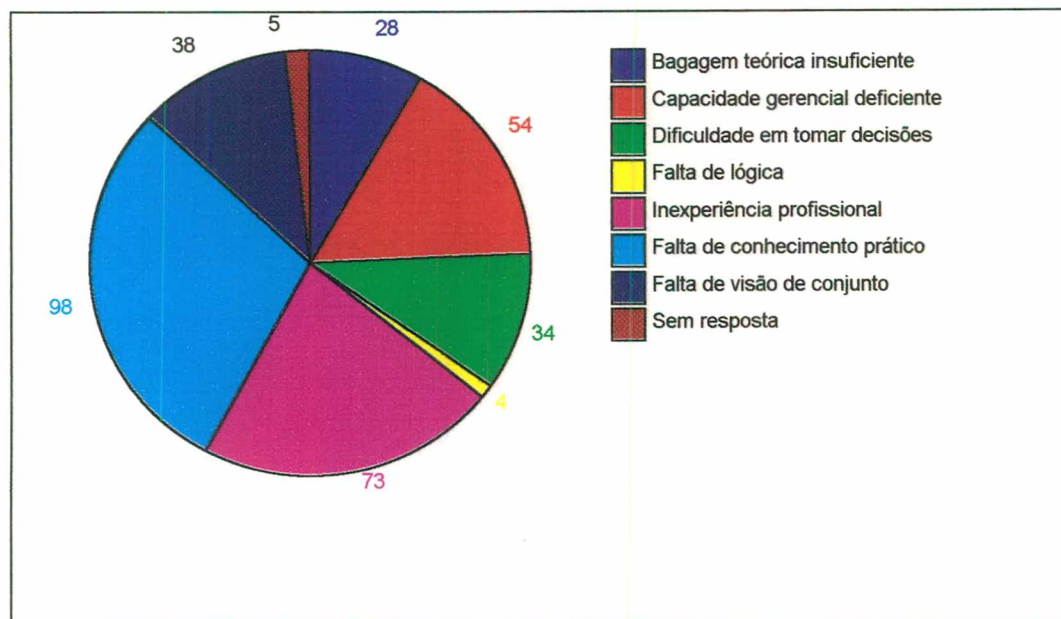
Deficiências	Qt. cit.	Frequência
Bagagem teórica insuficiente	28	23%
Capacidade gerencial deficiente	54	44%
Dificuldade em tomar decisões	34	28%
Falta de lógica	4	3%
Inexperiência profissional	73	59%
Falta de conhecimento prático	98	80%
Falta de visão de conjunto	38	31%
Sem resposta	5	4%
TOTAL OBS.	123	

Obs.: O número de citações é superior ao número de observações devido às respostas múltiplas:

Os percentuais são calculados em relação ao número de citações.

A soma dos percentuais é superior a 100 devido às respostas múltiplas.

A tabela 10 apresenta as deficiências profissionais mais comuns dos egressos em administração formados pela Unoesc. No gráfico 6, a seguir, é possível visualizar claramente, o que na opinião dos egressos é deficiente em sua formação profissional para o exercício da profissão de administrador.

Gráfico 6: Deficiências Mais Comuns dos Administradores Egressos da Unoesc

Entre as deficiências profissionais na formação em administração dos egressos da Unoesc, conforme demonstrado na tabela 10 e gráfico 6, a mais destacada é a falta de conhecimento prático, com 98 citações entre as 123 pesquisadas. Em segundo lugar está apontado a inexperiência profissional como uma das maiores deficiências entre os egressos, além da falta de visão de conjunto e deficiência de capacidade gerencial. Uma pequena parcela de egressos disseram possuir deficiências em função da fraca bagagem teórica recebida.

6.1.11 Mercado de Trabalho em Videira e Região na Opinião dos Egressos

Este aspecto avalia, na opinião dos egressos, a existência de mercado de trabalho para absorver a mão-de-obra dos administradores em Videira e região. A tabela 11 apresenta 76% das citações relacionadas à existência de mercado de trabalho, com algumas restrições. Apenas 6% afirmam que há mercado em abundância. Outros 19% dos egressos entrevistados por este estudo afirmam que não existe mercado para a mão-de-obra do administrador em Videira e região. Veja a tabela a seguir:

Tabela 11: Existência de Mercado de Trabalho para Administradores

Mercado	Qt. cit.	Frequência
Com abundância	7	6%
Com restrições	93	76%
Não existe	23	19%
TOTAL OBS.	123	100%

6.1.12 Atributos e Habilidades que os Egressos Adquiriram Através da Formação em Administração Proporcionada pelo Curso de Graduação da Unoesc

Tabela 12: Principais Habilidades Adquiridas Pelos Egressos em Administração

Atributos/Habilid.	Qt. cit.	Frequência
Administração de conflitos	11	9%
Auto confiança	28	23%
Capacidade de trabalhar em equipe	36	29%
Comunicação pessoal	25	20%
Convivência com pressões	15	12%
Criatividade	19	15%
Delegação	13	11%
Iniciativa	24	20%
Liderança	28	23%
Negociação	22	18%
Relacionamento interpessoal	25	20%
Responsabilidade	25	20%
Tomada de decisão	16	13%
Visão generalista	32	26%
Sem opinião	15	12%
TOTAL OBS.	123	

Obs.: O número de citações é superior ao número de observações devido às respostas múltiplas

Os percentuais são calculados em relação ao número de observações.

A soma dos percentuais é inferior a 100 devido às respostas múltiplas.

Na opinião de cerca de 30% dos egressos, as habilidades adquiridas e desenvolvidas com a formação em administração foram a iniciativa, o desenvolvimento

pessoal, o relacionamento, habilidade para trabalhar em equipe, autoconfiança, responsabilidade, liderança e visão generalista.

6.1.13 Habilidade para Administrar um Negócio

Quando questionados sobre a formação profissional em administração garantir-lhes ou não o preparo suficiente para gerirem uma organização, os egressos apontaram o seguinte.

Tabela 13: Habilitação dos Egressos para Gerir uma Empresa ou Negócio

Preparado	Qt. cit.	Frequência
Totalmente preparado	3	2%
Preparado	38	31%
Um pouco despreparado	64	52%
Totalmente despreparado	9	7%
Sem opinião	9	7%
TOTAL OBS.	123	100%

Os egressos apontaram, em 60% das citações, o despreparo para gerir um negócio com base em sua formação profissional. Dentre os entrevistados, 2% disseram estar totalmente preparados.

Outros 31% dos entrevistados apresentaram convicções de suas habilidades, mostrando-se preparados para gerirem um negócio. 7% dos egressos entrevistados apresentaram estarem totalmente despreparados.

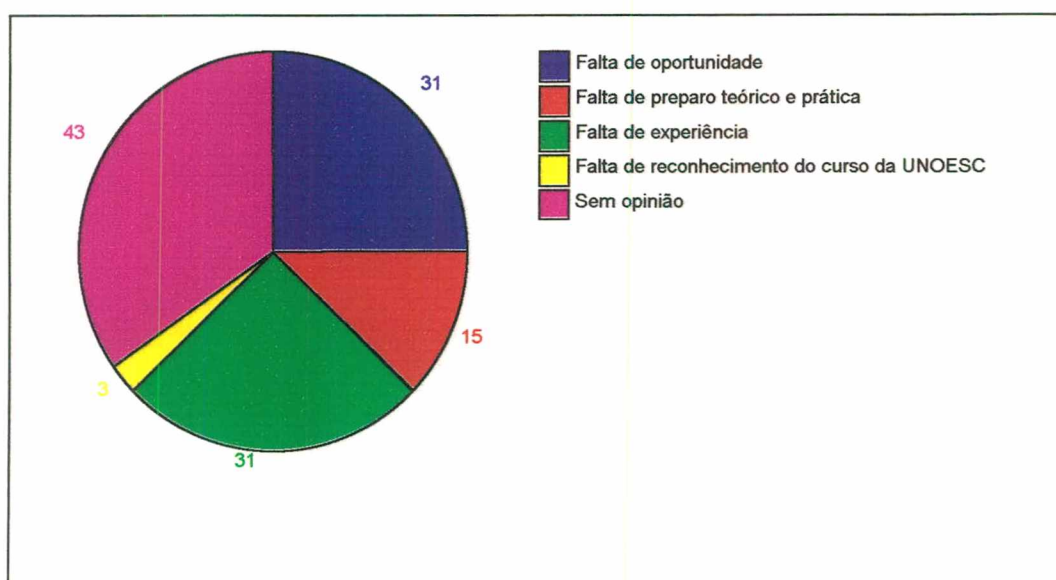
Observou-se também, entre os egressos pesquisados, que 7% dos entrevistados não opinaram em relação a estarem ou não habilitados o suficiente para o mercado de trabalho.

6.1.14 Principais Dificuldades dos Egressos ao Ingressar no Mercado de Trabalho na Área Específica da Administração

Tabela 14 : Dificuldades do Mercado de Trabalho na Opinião dos Egressos

Dificuldades	Qt. cit.	Freqüência
Falta de oportunidade	31	25%
Falta de preparo teórico e prática	15	12%
Falta de experiência	31	25%
Reconhecimento do curso da UNOESC	3	2%
Sem opinião	43	35%
TOTAL OBS.	123	100%

Gráfico 7: Dificuldades do Mercado de Trabalho na Opinião dos Egressos



De acordo com a tabela 14, gráfico 7, as maiores dificuldades encontradas pelos egressos para o mercado de trabalho na área de administração é igualmente a falta de oportunidades e a falta de experiência. Um percentual de 12% dos egressos entrevistados expressaram, como dificuldade, a falta de preparo teórico-prática e apenas 2% indicaram que o problema é devido ao reconhecimento do curso de graduação em administração da Unoesc. Surgiram 35% das citações, ou seja, 43 entrevistados sem opinião.

6.1.15 Dimensionamento Quanto à Oferta das Disciplinas do Curso de Administração da Unoesc na Opinião dos Egressos

Quando questionados, com base na vivência acadêmica, sobre como foram dimensionadas as disciplinas do curso de Administração da UNOESC quanto ao oferecimento em relação à duração, os egressos comportaram-se conforme apresenta a tabela 15.

Tabela 15: Dimensionamento das Disciplinas do Curso de Administração da Unoesc

Descrição do Dimensionamento	Qt. cit.	Frequência
1. Muito tempo para pouco conteúdo	40	33%
2. Muito conteúdo para pouco tempo	29	24%
3. O curso está razoavelmente dimensionado	20	16%
4. O curso está bem dimensionado	29	24%
5. O curso está muito bem dimensionado	2	2%
6. Sem Resposta	3	2%
TOTAL OBS.	123	100%

6.1.16 Perfil Sócio-Econômico dos Egressos

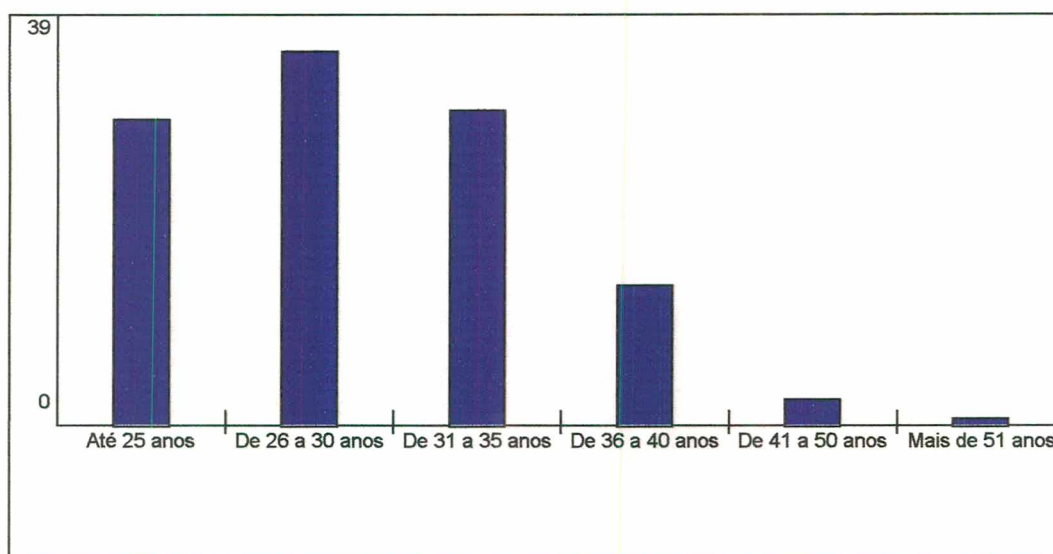
Tabela 16: Sexo dos Egressos

Sexo	Qt. cit.	Frequência
Masculino	67	54%
Feminino	56	46%
TOTAL OBS.	123	100%

Observa-se de acordo com a tabela 16, que a maioria dos egressos são do sexo masculino ou seja, 54% homens. Os demais egressos pesquisados ou seja, 46% são mulheres, apresentando-se uma proporcionalidade mais ou menos similar entre o gênero.

Tabela 17: Idade dos Egressos

Idade	Qt. cit.	Frequência
Até 25 anos	32	26%
De 26 a 30 anos	39	32%
De 31 a 35 anos	33	27%
De 36 a 40 anos	15	12%
De 41 a 50 anos	3	2%
Mais de 51 anos	1	1%
TOTAL OBS.	123	100%

Gráfico 8: Idade dos Egressos

Quanto à idade dos egressos, obteve-se, conforme demonstra a tabela 17 e gráfico 8, 36% dos egressos entre 26 e 30 anos, 26% com até 25 anos e outros 27% dos egressos entre 31 a 35 anos, indicando que esta é uma população bastante jovem. Apenas cerca de 15% dos egressos possuem idade acima de 36 anos.

Entre os egressos entrevistados que possuem idade acima de 36 anos, 12% deles têm idade de até 40 anos. Apenas 2% deles possuem idade entre 41 a 50 anos e uma minoria de 1%, apresentou idade acima de 51 anos.

Tabela 18: Estado Civil dos Egressos

Estado civil	Qt. cit.	Frequência
Solteiro(a)	50	41%
Casado(a)	67	54%
Outro	6	5%
TOTAL OBS.	123	100%

Observa-se, de acordo com a tabela 18, que 54% dos egressos são casados e 41% deles são solteiros. Este comportamento se caracteriza justamente por serem uma população bastante jovem de acordo com visão do pesquisador.

Tabela 19: Famílias e Filhos dos Egressos

Quantos filhos?	Qt. cit.	Frequência
Um	26	21%
Dois	20	16%
Três	3	2%
Quatro ou mais	0	0%
Sem filhos	74	60%
TOTAL OBS.	123	100%

De acordo com a tabela 19, a grande maioria dos egressos casados não possuem filhos, ou seja, 60% deles. Uma parcela de 21% dos entrevistados possuem um filho e 16% deles possuem dois filhos. Apenas 2% dos entrevistados possuem três filhos. Não houve nenhum apontamento entre os entrevistados sobre possuírem mais de três filhos.

Tabela 20: Emprego do Egresso

Empregado	Qt. cit.	Frequência
Sim	118	96%
Não	5	4%
TOTAL OBS.	123	100%

Quando questionados sobre estarem ou não empregados, os egressos entrevistados manifestaram que 96% estão empregados, e apenas 4% deles estão desempregados conforme tabela 20, anteriormente.

Tabela 21: Motivos que Levaram o Egresso de Administração a Exercer Outra Profissão

Atividade	Qt. cit.	Frequência
O curso não lhe abriu o mercado	6	5%
A remuneração era insuficiente	1	1%
A profissão não o motivou	1	1%
Possui outra profissão mais atraente	14	11%
Não conseguiu emprego na área	19	15%
Sem Resposta	82	67%
TOTAL OBS.	123	100%

De acordo com a tabela 21, que expressa os motivos que levaram os egressos de administração a atuarem em outra área que não a de sua formação, entre os que estão exercendo a atividade fora da área, obteve-se o apontamento da não existência de emprego para a mão-de-obra na área de administração em 15% das citações.

Também entre os egressos que exercem outra profissão, 11% dos entrevistados apontaram a existência de outras áreas mais atraentes. Nota-se entretanto que a grande maioria dos entrevistados (67%), manifestaram a não resposta, uma vez que atuam na área de sua formação profissional.

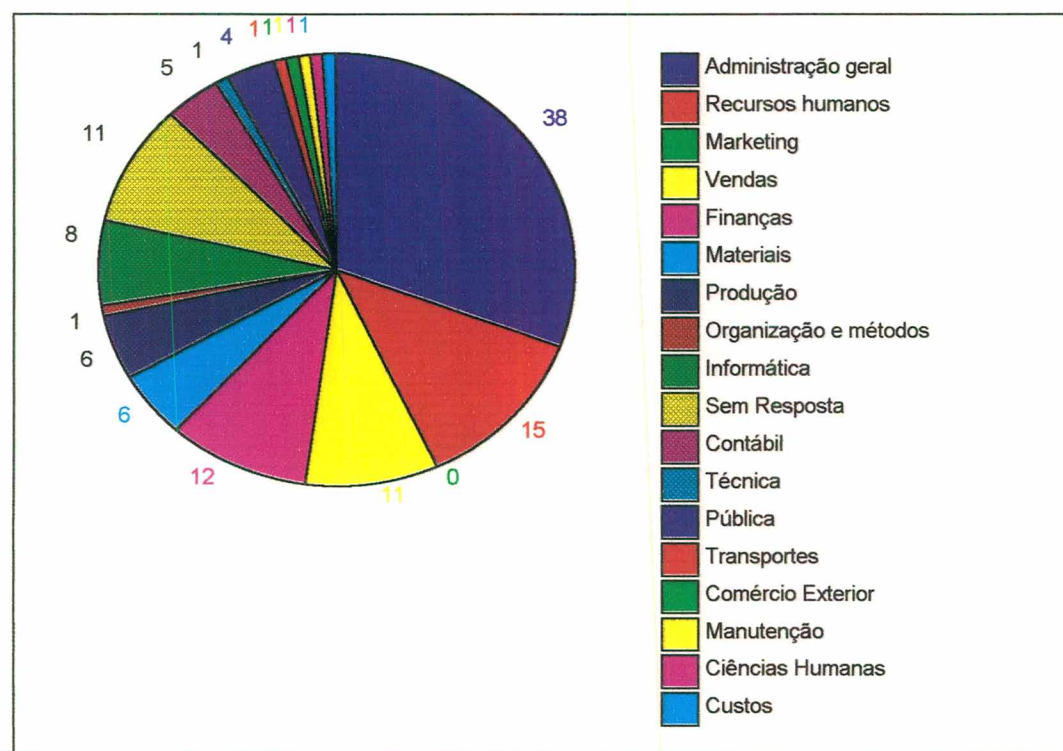
Outro apontamento, de acordo com a descrição da tabela anterior, diz respeito a opinião de 5% dos egressos, apontando que a formação proporcionada pelo curso de administração não proporcionou mercado de trabalho.

Tabela 22: Demonstração das Áreas Profissionais em Que o Egresso Atua

Área	Qt. cit.	Frequência
Administração geral	38	31%
Recursos humanos	15	12%
Marketing	0	0%
Vendas	11	9%
Finanças	12	10%
Materiais	6	5%
Produção	6	5%
Organização e métodos	1	1%
Informática	8	7%
Sem Resposta	11	9%
Contábil	5	4%
Técnica	1	1%
Pública	4	3%
Transportes	1	1%
Comércio Exterior	1	1%
Manutenção	1	1%
Ciências Humanas	1	1%
Custos	1	1%
TOTAL OBS.	123	100%

Conforme demonstrado na tabela 22 e gráfico 9 (a seguir), entre as áreas profissionais de atuação dos egressos pesquisados, a administração geral, ou seja, a gestão da organização compreendendo os cargos de direção e chefia foram apontados por 31% das citações, ou seja, 38 egressos entre os 123 pesquisados.

Outro apontamento é de que 12% dos egressos atuam na área de recursos humanos, 10% na área de finanças e outros 9% na área de vendas. A tabela anterior demonstra que 7% dos egressos pesquisados atuam na área de informática, apenas 4% na área contábil e nenhum dos egressos pesquisados atua na área de marketing. As áreas de custos, materiais e comércio exterior foram apontadas igualmente em 1% das citações.

Gráfico 9: Demonstração das Áreas Profissionais em Que o Egresso Atua**Tabela 23:** Cargo Ocupado pelo Egresso

Cargo Atual	Qt. cit.	Frequência
Sem Resposta	8	7%
Assessor	5	4%
Autônomo	19	15%
Auxiliar	0	0%
Consultor	3	2%
Diretor	9	7%
Empresário	1	1%
Estagiário	17	14%
Gerente	0	0%
Pesquisador	1	1%
Presidente	3	2%
Professor	13	11%
Supervisor/Chefe	25	20%
Técnico	9	7%
Sem Resposta	7	6%
Agente Administrativo	2	2%
Analista de negócios	1	1%
TOTAL OBS.	123	100%

De acordo com a tabela 23, cerca de 30% dos egressos entrevistados exercem cargo de chefia, direção, presidência e supervisão no alto escalão das empresas. Em seguida, o exercício de profissão autônoma está contemplado em 15% das citações.

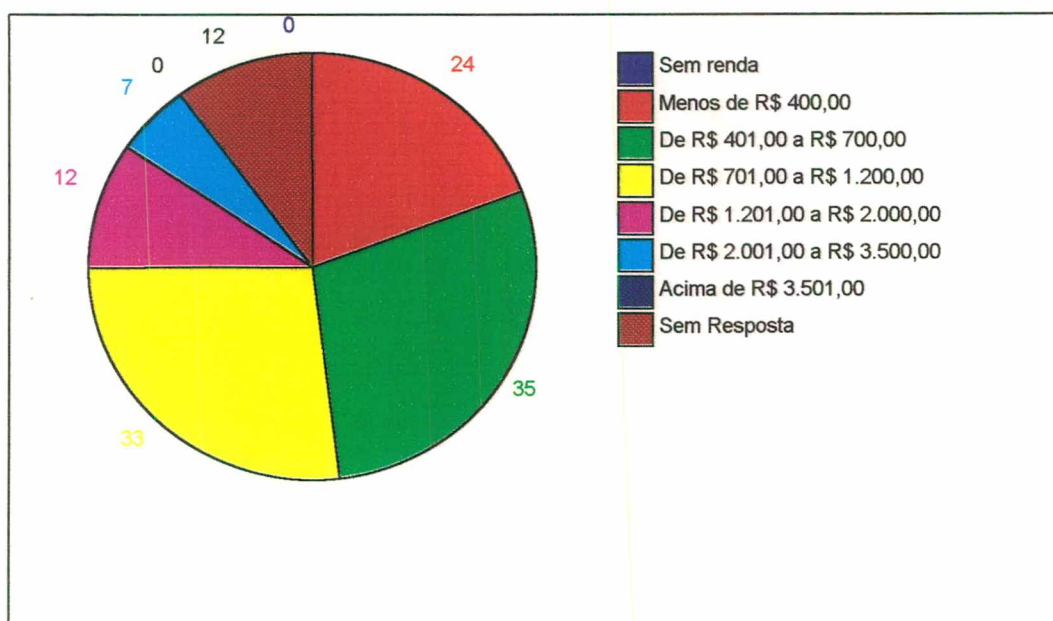
Um apontamento que traduz a deficiência de mercado para mão-de-obra de administradores é o de que 14% dos entrevistados exercem cargo de estagiários nas empresas. Ainda 11% dos egressos de administração entrevistados estão ocupando o cargo de professores.

Tabela 24: Renda Mensal do Egresso

Renda	Qt. cit.	Frequência
Sem renda	0	0%
Menos de R\$ 400,00	24	20%
De R\$ 401,00 a R\$ 700,00	35	28%
De R\$ 701,00 a R\$ 1.200,00	33	27%
De R\$ 1.201,00 a R\$ 2.000,00	12	10%
De R\$ 2.001,00 a R\$ 3.500,00	7	6%
Acima de R\$ 3.501,00	0	0%
Sem Resposta	12	10%
TOTAL OBS.	123	100%

Quando questionados sobre a renda bruta mensal, conforme apresenta a tabela 24, os egressos apresentaram que 28% percebem uma renda entre R\$ 400,00 a R\$ 700,00 (Reais) por mês. Outros 27% dos entrevistados percebem uma renda mensal entre R\$ 700,00 a R\$ 1.200,00.

De acordo com a tabela ainda, 20% dos egressos entrevistados percebem menos de R\$ 400,00 mensais. Apenas 6% apresentam uma renda entre R\$ 2.000,00 a R\$ 3.500,00 mensais.

Gráfico 10: Renda Mensal do Egresso

Quanto ao aspecto renda, pode-se afirmar que o profissional de administração atuante nesta região da pesquisa percebe entre R\$ 400,00 a R\$ 2.000,00 (Reais) mensal, dependendo da sua ocupação e perspectivas profissionais individuais.

6.2 Avaliação Segundo os Dirigentes de Empresas

Quanto à pesquisa realizada junto aos dirigentes de empresas, obteve-se o seguinte resultado.

6.2.1 Ramo de Atividade da Empresa Pesquisada

Tabela 25: Demonstração do Ramo de Atividade das Empresas Pesquisadas

Segmento	Qt. cit.	Frequência
Comércio	36	65%
Serviços	10	18%
Indústria	5	9%
Agropecuária	4	7%
TOTAL OBS.	55	100%

De acordo com a tabela 25 anterior, mais da metade das empresas pesquisadas demonstraram atuarem na atividade comercial, ou seja, 65% delas, sendo que apenas 9% são industriais e 7% atuam na agropecuária.

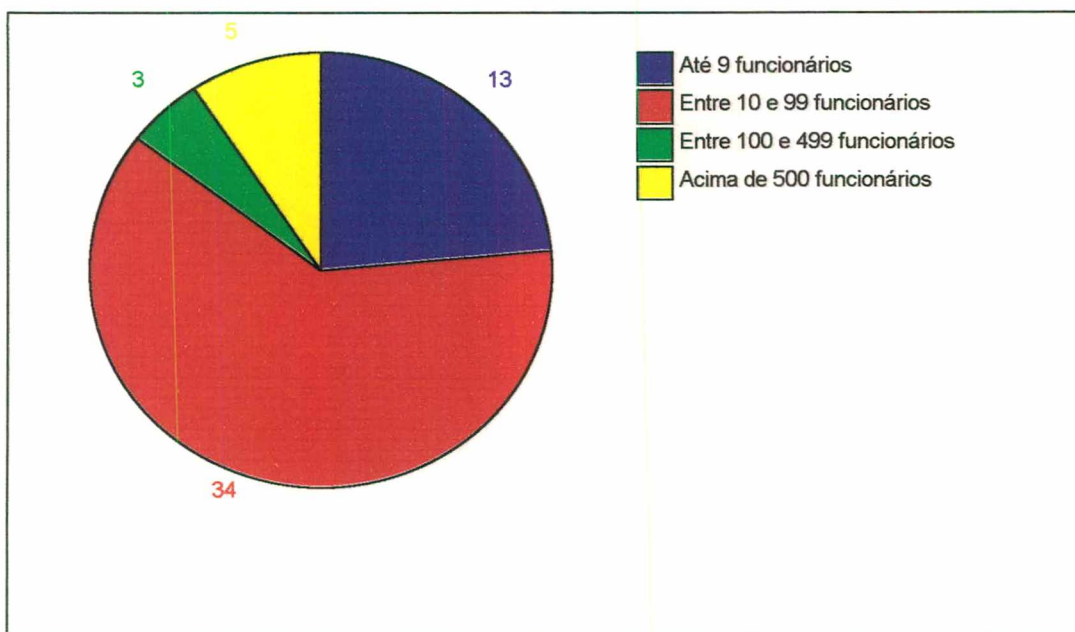
A categoria dos serviços, conforme a tabela 25, apresentou 18% das citações, ou melhor, 18% das empresas pesquisadas atuam no ramo de serviços.

6.2.2 Número de Funcionários que As Empresas Pesquisadas Empregam

Tabela 26: Demonstrativo do Número de Empregados nas Empresas Pesquisadas

Nº de funcionários	Qt. cit.	Freqüência
Até 9 funcionários	13	24%
Entre 10 e 99 funcionários	34	62%
Entre 100 e 499 funcionários	3	5%
Acima de 500 funcionários	5	9%
TOTAL OBS.	55	100%

Conforme a tabela 26, apenas 5 empresas pesquisadas, ou seja, 9% da amostra apresentam número de funcionários acima de 500. Outras 5% das empresas pesquisadas empregam entre 100 a 500 funcionários. A grande maioria das empresas pesquisadas, 62% delas, empregam entre 10 e 100 funcionários, demonstrando por este fato que estão classificadas como empresas de médio porte. Além disto, 24% das empresas pesquisadas empregam até 9 funcionários, entendidas como empresas de pequeno porte e micro empresas, de acordo com o regulamento do ICMS em Santa Catarina. O gráfico a seguir ilustra mais claramente esta tendência.

Gráfico 11: Número de Funcionários Empregados pelas Empresas Pesquisadas

6.2.3 Cargo Mais Adequado Para o Exercício Profissional do Administrador na Visão dos Dirigentes de Empresas

Tabela 27: Cargo Mais Adequado ao Exercício Profissional de Administrador

Função mais adequada	Qt. cit.	Frequência
Assessor	16	29%
Autônomo	2	4%
Auxiliar	15	27%
Consultor	0	0%
Diretor	0	0%
Empresário	3	5%
Estagiário	10	18%
Gerente	5	9%
Pesquisador	0	0%
Presidente	0	0%
Professor	0	0%
Supervisor/Chefe	2	4%
Técnico	2	4%
TOTAL OBS.	55	100%

Na opinião dos dirigentes, quando questionados sobre qual cargo ou função é mais adequado para o profissional formado em administração pela Unoesc exercer suas atividades, o comportamento apresentado conforme tabela 27, foi em 29% das citações apontando o cargo ou função de assessor, seguido de 27% de citações apontando o cargo de auxiliar. Além disso, 18% dos dirigentes entrevistados disseram que o melhor cargo para exercício profissional do administrador é o de estagiário.

Apenas 9% dos dirigentes apontaram o cargo de gerente como o mais adequado para o exercício profissional do administrador formado pela Unoesc, outros 5% disseram que a função mais apropriada é a de empresário, e 4% apontaram a função de supervisor ou chefe.

6.2.4 Áreas de Atuação Profissional Mais Apropriadas para o Administrador

Tabela 28: Áreas Funcionais Mais Apropriadas ao Exercício Profissional

Áreas de Atuação	Qt. cit.	Frequência
Adm. da informação	10	18%
Adm. geral	29	53%
Recursos Humanos	13	24%
Marketing	11	20%
Vendas	12	22%
Finanças	7	13%
Materiais	5	9%
Produção	4	7%
Organizações e métodos	6	11%
Informática	12	22%
Sem Resposta	1	2%
TOTAL OBS.	55	

Obs. O número de citações é superior ao número de observações devido às respostas múltiplas
A soma dos percentuais é superior a 100 devido às respostas múltiplas.

A tabela 28 anterior, demonstra as áreas de atuação profissional mais apropriadas para a atuação do administrador, na visão dos dirigentes. De acordo com a mesma, o profissional de administração está habilitado para atuar na administração geral, recursos humanos, marketing e vendas, informática, finanças e materiais, em ordem sucessiva de apontamentos.

6.2.5 Atributos e Habilidades Necessárias a Um Profissional de Administração na Visão dos Dirigentes

Tabela 29: Atributos e Habilidades do Administrador na Visão dos Dirigentes

Atributos	Qt. cit.	Frequência
Administração de conflitos	12	22%
Ambição	8	15%
Auto confiança	17	31%
Capacidade de trabalhar em equipe	39	71%
Comunicação pessoal	8	15%
Convivência com pressões	5	9%
Criatividade	30	55%
Delegação	12	22%
Espírito inovador	17	31%
Honestidade	24	44%
Iniciativa	9	16%
Intuição	1	2%
Liderança	24	44%
Negociação	8	15%
Relacionamento interpessoal	12	22%
Responsabilidade	16	29%
Tomada de decisão	22	40%
Visão generalista	6	11%
TOTAL OBS.	55	

Obs.: O número de citações é superior ao número de observações devido às respostas múltiplas
A soma dos percentuais é superior a 100 devido às respostas múltiplas.

De acordo com a opinião dos dirigentes, expressa na tabela 29 anterior, os principais atributos ou habilidades necessárias a um administrador são a capacidade para trabalhar em equipe e a criatividade com mais de 50% das citações, seguidos de honestidade e liderança com cerca de 40% das citações, e a capacidade para tomada de decisão também citada por mais de 40% dos dirigentes. Isto demonstra claramente quais são os atributos a se desenvolver na formação profissional em administração, de acordo com a necessidade dos dirigentes, expressando a realidade do mercado de trabalho.

6.2.6 Emprego da Mão-de-Obra de Profissionais de Administração Formados Através da Unoesc

Quando questionados sobre o emprego da mão-de-obra de profissionais em administração formados pela Unoesc, os dirigentes apresentaram o seguinte comportamento:

Tabela 30: Número de Empregados Formados em Administração pela Unoesc

Emprega	Qt. cit.	Frequência
1 pessoa	12	22%
2 pessoas	5	9%
3 pessoas	0	0%
Quatro ou mais	6	11%
Não emprega	32	58%
TOTAL OBS.	55	100%

Conforme a tabela 30, 58% das empresas pesquisadas não empregam profissionais formados em administração pela Unoesc. Das que empregam, 22% apontaram a existência de uma pessoa, 11% empregam quatro ou mais profissionais, e 9% das empresas empregam 2 profissionais formados em administração pela Unoesc.

6.2.7 Exercício da Profissão de Administrador entre os Empregados pelas Empresas

Quando questionados sobre o emprego da mão-de-obra de administradores formados pela Unoesc, exercendo a profissão de administração em suas empresas, os dirigentes responderam o seguinte:

Tabela 31: Demonstração do Exercício Profissional Entre os Empregados

Exercendo a função	Qt. cit.	Frequência
1 pessoa	13	24%
2 pessoas	4	7%
3 pessoas ou mais	0	0%
Ninguém exerce cargo de Administrador	6	11%
Não emprega	32	58%
TOTAL OBS.	55	100%

Segundo a tabela 31, entre os administradores empregados exercendo a função ligada à formação profissional, de acordo com a opinião dos dirigentes, 24% das empresas empregam um administrador exercendo a atividade. Ainda em 7% das empresas, existem dois profissionais exercendo a função de administrador e 11% dos empregados profissionais em administração não exercem a função ligada a sua formação.

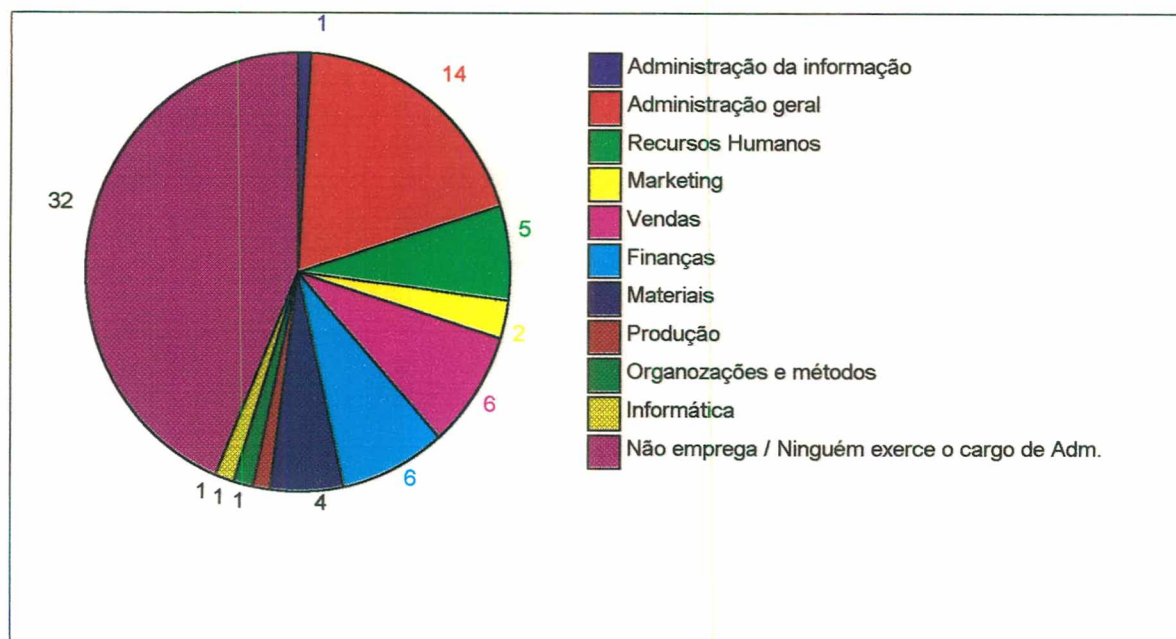
6.2.8 Áreas de Atuação no Exercício Profissional em Administração Entre os Empregados pelas Empresas Pesquisadas

Quando questionados sobre as áreas de atuação dos profissionais administradores empregados pelas empresas, os dirigentes apontaram a seguinte opinião, conforme demonstrado pela tabela 32 a seguir:

Tabela 32: Área de Atuação dos Profissionais em Administração Empregados

Área de atuação	Qt. cit.	Frequência
Administração da informação	1	2%
Administração geral	14	25%
Recursos Humanos	5	9%
Marketing	2	4%
Vendas	6	11%
Finanças	6	11%
Materiais	4	7%
Produção	1	2%
Organizações e métodos	1	2%
Informática	1	2%
Ninguém exerce o cargo de Adm.	32	58%
TOTAL OBS.	55	

Obs.: O número de citações é superior ao número de observações devido às respostas múltiplas
A soma dos percentuais é superior a 100 devido às respostas múltiplas.

Gráfico 12: Área de Atuação dos Profissionais Em Administração Empregados

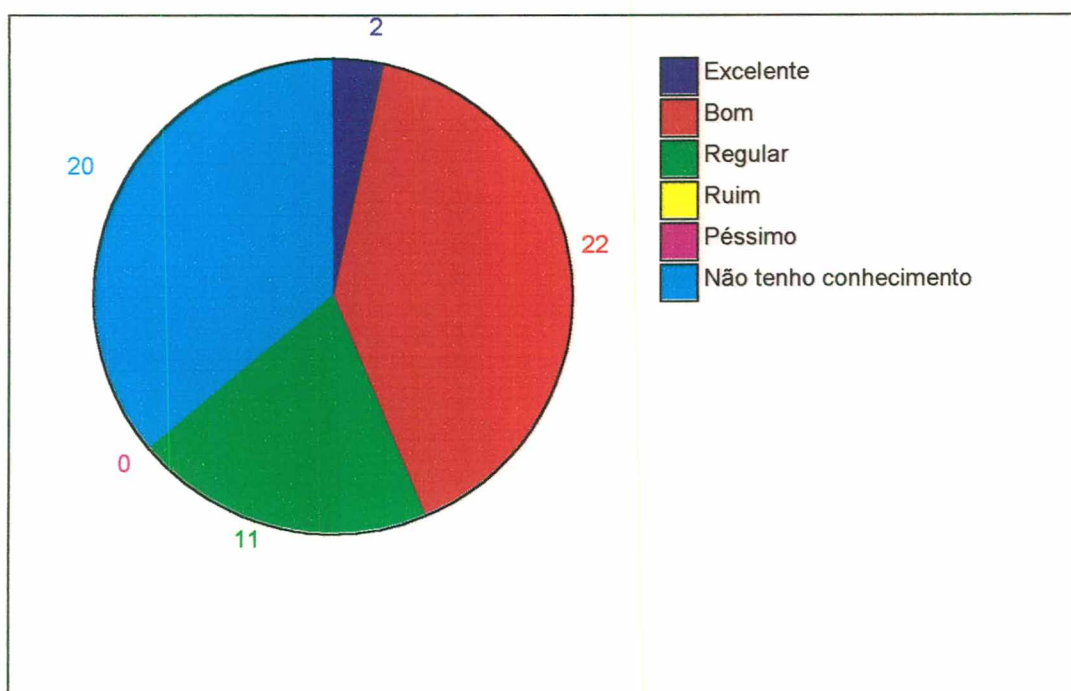
De acordo com o apresentado na tabela 32, 25% dos profissionais em administração empregados atuam na área de administração geral. Outros 11% atuam nas áreas de finanças e vendas e 9% na área de recursos humanos, conforme gráfico 12. Ainda de acordo com o apresentado, 7% dos profissionais em administração empregados atuam na área de materiais, 4% atuam na área de marketing, 2% na área de produção, informática e na área de organização e métodos.

6.2.9 Classificação da Qualidade dos Profissionais em Administração Formados pela Unoesc na Visão dos Dirigentes

Tabela 33: Qualidade dos Administradores na Visão dos Dirigentes

Classificação	Qt. cit.	Frequência
Excelente	2	4%
Bom	22	40%
Regular	11	20%
Ruim	0	0%
Péssimo	0	0%
Não tenho conhecimento	20	36%
TOTAL OBS.	55	100%

De acordo com a tabela 33, os dirigentes de empresas pesquisados classificam a qualidade da formação profissional em administração através da Unoesc como boa, sendo apontado por 40% das citações. Apenas 4% classificam como excelente e 20% regular. No entanto, 36% dos dirigentes não conhecem os profissionais formados em administração pela Unoesc, no que se refere à qualidade de sua formação e atuação junto ao mercado de trabalho regional. Observe o gráfico 13 a seguir:

Gráfico 13: Qualidade do Administrador Formado pela Unoesc na Visão de Dirigentes

6.2.10 Deficiências na Formação Profissional em Administração pela Unoesc na Visão dos Dirigentes

Tabela 34: Deficiências Mais Comuns na Formação em Administração

Deficiências Mais Comuns	Qt. cit.	Freqüência
Deficiência comunicativa	2	4%
Bagagem teórica insuficiente	6	11%
Capacidade gerencial deficiente	15	27%
Dificuldade em tomar decisões	5	9%
Falta de lógica	1	2%
Inexperiência profissional	24	44%
Falta de conhecimento prático	19	35%
Falta de visão do conjunto	6	11%
Desenvolvimento de idiomas	14	25%
Sem resposta	16	29%
TOTAL OBS.	55	

Obs.: O número de citações é superior ao número de observações devido às respostas múltiplas.
A soma dos percentuais é superior a 100 devido às respostas múltiplas.

Conforme demonstrado na tabela 34 anteriormente, as deficiências mais comuns na formação profissional dos administradores graduados através da Unoesc, na visão dos dirigentes, são a inexperience profissional com 44% das citações, seguida da falta de conhecimento prático com 35% das citações e a deficiência de capacidade gerencial com 27% das citações. Outro apontamento dos dirigentes diz respeito ao não desenvolvimento de idiomas durante a graduação, sendo apontado como deficiência por 25% das opiniões dos dirigentes.

6.2.11 Mercado de Trabalho Para os Administradores Formados Através da Unoesc

A tabela 35 a seguir, mostra a opinião dos dirigentes de empresas em relação à existência de mercado de trabalho em Videira e Região para os profissionais de administração formados pela Unoesc.

Tabela 35: Existência de Mercado de Trabalho em Videira e Região

Mercado de trabalho	Qt. cit.	Freqüência
Com abundância	3	5%
Com restrições	45	82%
Não existe	7	13%
TOTAL OBS.	55	100%

De acordo com a tabela acima, os dirigentes opinaram em 82% das citações, a existência de restrições de mercado de trabalho para a mão-de-obra de administradores em Videira e região. Outros 13% apontaram a não existência de mercado e apenas 5% das citações apontaram a existência de mercado de trabalho com abundância no município de Videira e região.

6.2.12 Habilidades Profissionais Adquiridas pelos Administradores Formados Através da Unoesc na Visão dos Dirigentes

Tabela 36: Principais Habilidades Profissionais dos Administradores

Habilidades	Qt. cit.	Frequência
Não-resposta	1	2%
Administração de conflitos	1	2%
Auto confiança	3	5%
Capacidade de trabalhar em equipe	7	13%
Comunicação pessoal	7	13%
Convivência com pressões	3	5%
Criatividade	4	7%
Delegação	1	2%
Iniciativa	12	22%
Liderança	7	13%
Negociação	1	2%
Relacionamento interpessoal	4	7%
Responsabilidade	4	7%
Tomada de decisão	2	4%
Visão generalista	7	13%
Sem opinião	32	58%
TOTAL OBS.	55	

Obs.: O número de citações é superior ao número de observações devido às respostas múltiplas
A soma dos percentuais é superior a 100 devido às respostas múltiplas.

A tabela 36 apresenta os principais atributos e habilidades adquiridas pelos profissionais de administração graduados através da Unoesc na visão dos dirigentes de empresas. Entre elas a mais destacada pelos dirigentes pesquisados foi a capacidade de iniciativa com 22% das opiniões, seguida da visão generalista com 13% das citações. Outras citações apontaram para o desenvolvimento da comunicação interpessoal, a liderança e a capacidade para trabalhar em equipe, também em 13% das opiniões. Na visão do pesquisador, outras habilidades profissionais indispensáveis ao administrador, como a habilidade de decisão e a auto-confiança ficam a desejar na formação através da graduação pela Unoesc.

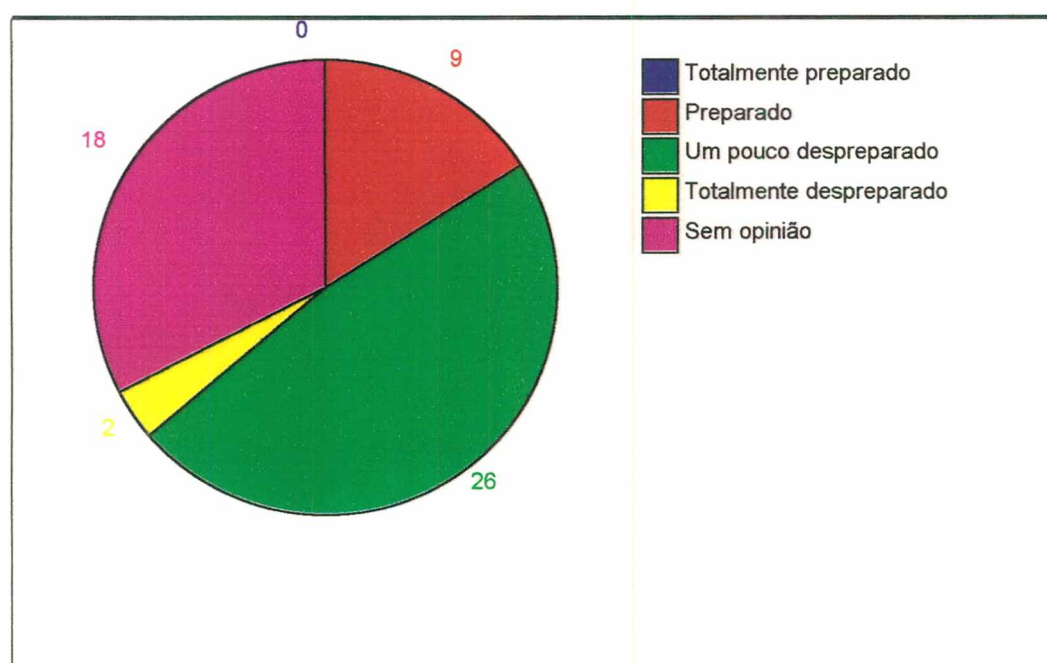
6.2.13 Demonstração da Capacidade do Profissional em Administração de Gerir uma Empresa ou Negócio

Quando os dirigentes foram questionados sobre sua opinião em relação ao curso de Administração da UNOESC, mais especificamente se a formação proporcionada ao acadêmico prepara-o para o exercício profissional como um gestor de negócios, o comportamento apresentado foi o seguinte, conforme tabela 37, gráfico 14:

Tabela 37: Capacidade Profissional do Administrador para Gerir um Negócio

Capacidade Profissional	Qt. cit.	Frequência
Totalmente preparado	0	0%
Preparado	9	16%
Um pouco despreparado	26	47%
Totalmente despreparado	2	4%
Sem opinião	18	33%
TOTAL OBS.	55	100%

Gráfico 14: Capacidade Profissional do Administrador para Gerir um Negócio



Conforme o apresentado pela tabela 37 e gráfico 14, anteriormente, na opinião dos dirigentes de empresas, os profissionais em administração formados através da Unoesc estão um pouco despreparados para administrar uma empresa ou negócio, isto sendo confirmado por 47% das citações. No entanto, 33% declararam a não opinião. Apenas 16% dos dirigentes disseram que os administradores formados pela Unoesc estão preparados para gerir um negócio.

6.2.14 Formação Teórica e Prática Necessária para Atender o Mercado de Trabalho

Quando os dirigentes de empresas foram questionados em relação ao curso de graduação em administração da Unoesc proporcionar ao acadêmico a formação teórica e prática necessária para atender as exigências do mercado de trabalho, as respostas foram as seguintes.

Tabela 38: Formação Teórico-Prática Necessária de Acordo com o Mercado

Proporciona	Qt. cit.	Freqüência
Concordo plenamente	1	2%
Concordo em partes	26	47%
Não concordo nem discordo	9	16%
Discordo em partes	13	24%
Discordo totalmente	6	11%
TOTAL OBS.	55	100%

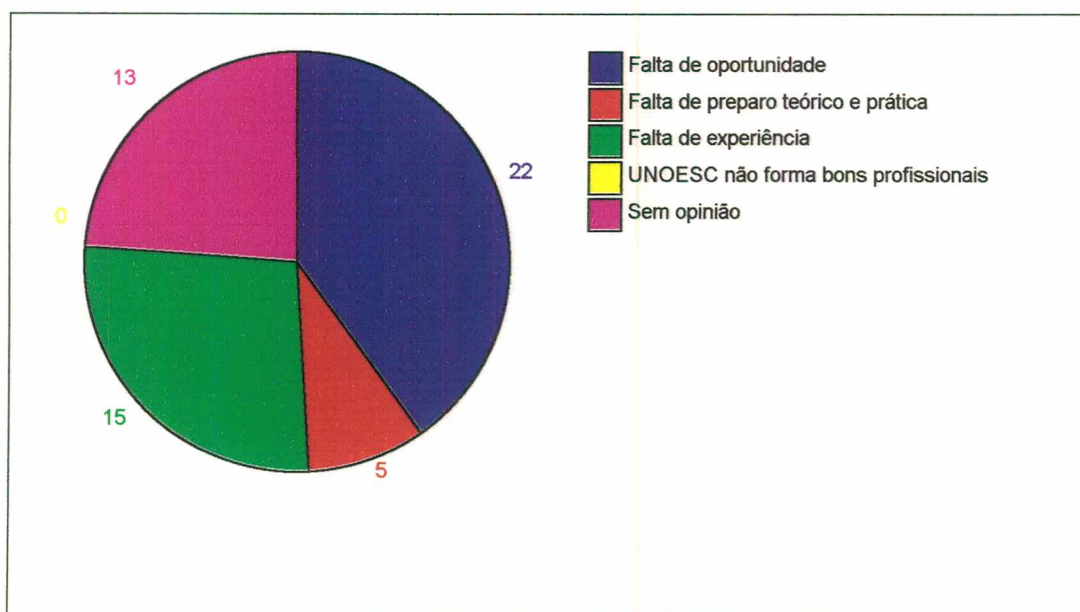
Na visão dos dirigentes, 47% citaram concordar em partes com a formação teórica e prática adequada com o mercado de trabalho para mão-de-obra de administradores formados pela Unoesc. Entretanto, cerca de 35% dos pesquisados apresentaram discordância em relação a este aspecto.

6.2.15 Dificuldades dos Bacharéis em Administração da Unoesc para Atuarem como Administradores no Mercado de Trabalho

Tabela 39: Dificuldades para Atuação Profissional como Administrador

Dificuldade	Qt. cit.	Freqüência
Falta de oportunidade	22	40%
Falta de preparo teórico e prática	5	9%
Falta de experiência	15	27%
UNOESC não forma bons profissionais	0	0%
Sem opinião	13	24%
TOTAL OBS.	55	100%

Gráfico 15: Dificuldades para Atuação Profissional como Administrador



Na visão dos dirigentes de empresas pesquisados, as principais dificuldades para atuação profissional como administrador, entre os bacharéis formados através da Unoesc, a falta de oportunidade é citada em 40% das opiniões. A falta de experiência prática é citada em 27% das opiniões e nenhum dos pesquisados alegou que a Unoesc forma maus profissionais.

6.2.16 Deficiências na Formação Profissional em Administração Através da Unoesc

Tabela 40: Principais Deficiências na Formação Profissional Através da Unoesc

Deficiências	Qt. cit.	Frequência
Falha na formação teórica	2	4%
Falha de formação prática	26	47%
Defic. iniciação em proj. novos negócios	9	16%
Defic. Iniciação em proj. pesquisa	2	4%
Sem resposta	16	29%
TOTAL OBS.	55	100%

Na visão dos dirigentes, a principal deficiência na formação profissional em administração através da Unoesc é a falha de formação prática com 47% das opiniões. Outros 16% dos entrevistados apontaram a deficiência de iniciação em projetos de novos negócios.

6.2.17 Níveis Hierárquicos dos Dirigentes Entrevistados

Tabela 41: Níveis Hierárquicos Pesquisados nas Empresas

Hierarquia	Qt. cit.	Frequência
1. Diretores/ Presidentes	41	75%
2. Gerentes	14	25%
TOTAL OBS.	55	100%

Conforme a tabela 41, esta pesquisa abordou 75% das opiniões de diretores e ou presidentes de empresas (alto escalão), e apenas 25% de gerentes ou encarregados (médio escalão), demonstrando um grau de confiabilidade relevante para este estudo.

6.3 Limitações das Pesquisas

Os resultados apresentados por este estudo são válidos para a Unoesc Campus de Videira, servindo como base de orientação para o curso de administração, não podendo ser generalizados e tampouco aplicados nos demais cursos ou Campi da Unoesc.

7 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

7.1 Quanto à Pesquisa aos Egressos

Concluindo o estudo sobre análise da adequação do curso de administração na perspectiva de marketing no que tange aos egressos, obteve-se a afirmação de que existe adequação em parte, entre a formação profissional proporcionada pelo curso e sua aplicação no mercado de trabalho. Esta adequação é dimensionada de acordo com os vários aspectos analisados por este estudo, constituindo-se pelas opiniões e motivações expressas pelos egressos, caracterizando suas expectativas, além da opinião dos dirigentes de empresas pesquisados, descrevendo o perfil profissional do administrador para o mercado de trabalho.

Um apontamento afirmativo da expressão anterior é o item 6.1.2 da satisfação das necessidades profissionais do egresso, sendo que 67% deles responderam que estariam satisfeitos em parte, e apenas 29% totalmente satisfeitos.

Verificou-se, também, que a opção do egresso pelo curso de administração aconteceu basicamente para melhoria de sua condição de vida. No entanto, poucos entrevistados manifestaram a conquista de uma melhoria na qualidade de vida a partir da formação profissional em administração. As razões apresentadas desta deficiência foram a dificuldade de mercado de trabalho para o administrador e perspectivas desfavoráveis de crescimento profissional, sendo que 63% dos entrevistados permaneceram na mesma empresa e cargo após a conclusão do curso, e apenas 23% foram promovidos. Entretanto, verificou-se que 54% dos entrevistados pararam de estudar após a conclusão da graduação, o que explica esta situação, ou seja, não buscaram aprofundar conhecimentos para garantir uma carreira profissional melhor sucedida.

Os egressos classificaram o curso de administração da Unoesc, de forma geral, como “bom” em 59% dos apontamentos. Os ramos de negócio mais favoráveis ao exercício da profissão de administrador, segundo os egressos, são em primeiro lugar a indústria com 48% de afirmações, e em seguida os serviços e comércio com 25% e 23% das opiniões respectivamente, sendo a natureza da organização mais apropriada, a empresa privada nacional com 67% das opiniões.

Na opinião dos egressos, ainda, entre as atividades mais adequadas ao exercício profissional de administrador, foram destacadas as áreas de administração geral, marketing e vendas e recursos humanos. Verificou-se, em 76% das opiniões, que o mercado de trabalho para o profissional de administração é restrito; segundo estes, os principais atributos e habilidades profissionais necessárias a um administrador para atender ao mercado de trabalho são: a capacidade para trabalhar em equipe, a liderança, a criatividade e a capacidade de administrar conflitos.

Em relação às deficiências mais comuns na formação profissional em administração entre os egressos da Unoesc pode-se concluir que a falta de conhecimento prático, traduzindo a inexperiência profissional, a inabilidade gerencial e a falta de visão de conjunto, são as maiores deficiências da formação em administração proporcionada pelo curso de graduação da Unoesc.

Quanto aos atributos e habilidades adquiridas pelos egressos através da formação em administração proporcionada pelo curso de graduação da Unoesc, destacaram-se a iniciativa, o desenvolvimento pessoal, a autoconfiança e o relacionamento interpessoal, como os principais. Os egressos consideram-se pouco preparados para o mercado de trabalho em 52% das opiniões, sendo apenas 30% destes convictos de suas habilidades gerenciais, conforme apresentado no item 6.1.13 deste estudo.

Em relação à adequação do curso, quanto ao dimensionamento das disciplinas oferecidas durante a graduação de administração, a maioria dos egressos (mais de 50%), apontaram a existência de inadequação em relação à oferta das disciplinas do curso, quanto a duração.

O perfil sócio-econômico dos egressos de administração da Unoesc está caracterizado pela faixa etária entre 25 a 35 anos, na maioria casados sem filhos, exercendo a profissão ligada à área de sua formação, sendo a maioria ligados a atividades de chefia, direção e supervisão, ou autônomos. Outra característica está relacionada às áreas de atuação, na administração geral, recursos humanos, finanças e vendas. A renda mensal média do egresso em administração da Unoesc é de R\$ 1.000,00 e o mercado de trabalho é regular, não absorvendo um grande número de profissionais graduados em administração pela Unoesc, para atuarem na área de sua formação.

7.2 Quanto à Pesquisa aos Dirigentes de Empresas

No que se refere aos dirigentes de empresas, foram pesquisados dois níveis hierárquicos sendo que 75% dos entrevistados são diretores ou presidentes das empresas, e apenas 25% dos entrevistados são gerentes e encarregados. As empresas pesquisadas atendem ao objetivo da pesquisa, demonstrando o comportamento que se deseja conhecer neste estudo. Outra característica importante é que a maioria das empresas pesquisadas atuam no comércio e indústria, incluindo-se as grandes empresas com mais de 500 funcionários. A conclusão deste estudo, quanto à opinião dos dirigentes é apresentada na sequência .

Na opinião dos dirigentes de empresas, o cargo mais adequado para o exercício profissional de administrador é o de assessor e auxiliar de gestão organizacional, sendo as

áreas mais adequadas, a administração geral, recursos humanos, informática e vendas. Quanto aos atributos necessários a um administrador na opinião dos dirigentes, a capacidade para trabalhar em equipe e a criatividade juntamente com a honestidade são os principais.

No que se refere ao emprego da mão-de-obra de administradores nas empresas pesquisadas, 58% dos entrevistados expressaram não empregarem administradores formados pela Unoesc. Das empresas que empregam, 22% delas admitiram uma só pessoa e 11% admitiram quatro ou mais pessoas. Entre os administradores empregados pelas empresas pesquisadas, apenas 24% deles exercem a função de administrador, atuando como assessores ou auxiliares da administração geral, como vendedores, gerentes de recursos humanos e finanças, em sua maioria. Uma reduzida minoria dos administradores empregados atuam nas áreas de marketing, produção e materiais.

Quanto aos aspectos relacionados à qualidade da formação profissional em administração proporcionada através da graduação da Unoesc na visão dos dirigentes, um grande número de afirmações citam como bom e excelente, não havendo nenhuma citação classificando a formação profissional pela Unoesc como ruim ou péssima. No entanto, na visão dos dirigentes, as principais deficiências na formação profissional em administração proporcionada através da Unoesc são, a inexperiência profissional e a falta de conhecimento prático, além da deficiência no desenvolvimento de idiomas.

Quanto ao mercado de trabalho para mão-de-obra dos administradores formados através da Unoesc, 82% dos dirigentes afirmam a existência de restrições no mercado, e apenas 5% dizem existir mercado de trabalho com abundância.

Na visão dos dirigentes entrevistados, as principais habilidades profissionais adquiridas pela formação em administração, através da graduação da Unoesc são: capacidade

de iniciativa e visão generalista. Outras citações apontaram o desenvolvimento de habilidades de comunicação interpessoal, liderança e capacidade para trabalhar em equipe. No entanto, os dirigentes afirmaram, em 51% das opiniões, que os profissionais de administração formados através da Unoesc estão despreparados para o exercício profissional nas empresas e negócios. Ainda concluindo o presente estudo, no que se refere à opinião dos dirigentes entrevistados, quanto à formação teórica e prática adequada necessária para o exercício profissional de administrador, entre os formados através da Unoesc, existe a discordância da grande maioria dos dirigentes (51%), apontando a não adequação teórico-prática necessária.

De acordo com os dirigentes, as maiores dificuldades dos bacharéis em administração formados através da Unoesc no ingresso ao mercado de trabalho, são a falta de oportunidade, apontada por 40% das opiniões, seguida da falta de experiência, citada em 27% das opiniões, e a deficiência na formação prática com 9% das citações. Outra deficiência apresentada diz respeito à falta de iniciação em projetos de novos negócios, citada por 16% dos dirigentes pesquisados.

7.3 Recomendações Gerais

Quanto às recomendações para adequação do curso de graduação em administração da Unoesc às necessidades profissionais do mercado de trabalho, de acordo com o estudo aos egressos e dirigentes de empresas, apresenta-se o seguinte:

- 1) Dar ênfase para a formação profissional voltada a aspectos de gestão e empreendedorismo em organizações industriais e serviços, onde há uma receptividade melhor do mercado de mão-de-obra de administradores, além de que a região de Videira é caracterizada economicamente por estes setores em crescimento, conforme demonstrado por este estudo. As áreas de atuação profissional da maioria dos egressos entrevistados é administração geral, vendas e marketing, finanças e recursos humanos. Sendo assim, deve-se oferecer disciplinas

com maior ênfase para a formação profissional em ciências sociais aplicadas, desenvolvendo estas áreas do conhecimento. Assim, propõe-se à coordenação do curso de administração, para que oriente a revisão das ementas e objetivos das disciplinas nestas áreas, atribuindo um grau de importância destacado, nunca deixando de atender as demais áreas da administração, para que haja coerência na formação profissional, proporcionando uma formação em administração mais adequada com a realidade sócio-econômica de Videira e região. Além disso, é imprescindível desenvolver as habilidades comunicativas e idiomas, principalmente a língua inglesa, como ficou demonstrado entre as deficiências do curso, propondo-se a inclusão no currículo do curso, disciplinas com foco neste fim.

2) Recomenda-se desenvolver, impreterivelmente, as habilidades práticas em administração, para garantir alguma experiência profissional, através de laboratório de práticas empresariais, para contornar a deficiência de formação prática deste curso, conforme demonstrado. Propõe-se a criação de um laboratório de administração, com jogos de empresas e exercícios de simulação de situações em que se apliquem as ferramentas decisórias da administração no dia-a-dia dos negócios.

3) Fomentar a iniciação em projetos de pesquisa e projetos de novos negócios, através de seminários de orientação e da participação dos alunos em *workshops* de administração para o desenvolvimento econômico sustentado, a fim de que desenvolvam soluções práticas para os negócios. Propõe-se a instituição de uma empresa júnior de consultoria, formada por alunos da Unoesc, que envolva as áreas de ciências empresariais e aproxime a universidade com a comunidade empresarial, através de projetos de implantação de novos negócios e projetos de desenvolvimento sócio-econômico. Recomenda-se, também, a aproximação dos acadêmicos de administração com os Programas do Fórum de Desenvolvimento Econômico da AMARP, em andamento na cidade de Videira, para que tenham a aplicação prática e acompanhamento na evolução dos seus projetos.

De acordo com as análises e conclusões apresentadas, atendendo-se às propostas e recomendações feitas por este estudo, haverá melhor adequação da formação em administração proporcionada pelo curso de graduação da Unoesc, e sua aplicação ao mercado de trabalho em Videira e região.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUIAR FERREIRA , Márcia Aparecida. **Psicologia aplicada à administração**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1991.
- ALMEIDA, Márcia M. Cavalcanti. **Experiência da UFPb com o modelo multi-campi: regionalização e interiorização**. (Dissertação). Florianópolis: CPGA/UFSC, 1984.
- ALVES, Maria A C.P., OLIVEIRA, R. Rodrigues. **Dilemas e contradições no ensino de administração: o caso da UFPE**. In.: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD , 12,1988, Natal. **Anais...** Natal: (ANPAD), 1988, 3v. v.2, 588p., p.463-474.
- AMARP. **Relatório do Perfil Sócio-Econômico da Associação dos Municípios do Alto Vale do Rio do Peixe**. Videira: AMARP, 1998.
- AMARP. **Relatório do Perfil Sócio-Econômico da Associação dos Municípios do Alto Vale do Rio do Peixe**. Videira: AMARP, 1999.
- BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 2.ed. Florianópolis: Ed. UFSC, 1998.
- BARBOSA, Alice Soares, VIDIGAL, C. de Carvalho, CUNHA, N.R. da Silveira. **Avaliação do Curso de Administração da Universidade Federal de Viçosa**. In.: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 14. 1990, Belo Horizonte. **Anais ...** Belo Horizonte:(ANPAD), 1990, 4v. v.3, 157p., p. 51-66.
- BARBOSA, J. D. , TEIXEIRA, R.M. **Formação de Administradores: uma análise sob a perspectiva do mercado de trabalho**. In.: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 13, 1989, Belo Horizonte. **Anais ...** Belo Horizonte: (ANPAD), 1989, 3v. v.1, 591p., p. 419-438.
- BARROS, José Carlos de, SAMARA, Beatriz Santos. **Pesquisa de marketing: conceitos e metodologia**. São Paulo: Makron Books, 1994.
- BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. **Currículo Mínimo dos Cursos de Graduação**. 4ª ed. Brasília: MEC, 1981, 575p., p. 41-60.

- BRESSER, Luiz C. **Desenvolvimento e crise no Brasil**. 7ªed. São Paulo: Brasiliense, 1977.
- CAMPELLO, Bernardete Santos e CAMPOS, Carlita Maria. **Fontes de informação especializada**. Belo Horizonte: UFMG/PROED, 1988.
- CASTRO, Cláudio de Moura. **O Ensino de administração e seus dilemas: notas para debate**. Revista Administração de Empresas, Rio de Janeiro, v.21,p.58-61, jul/set. 1981.
- CELESC. Centrais Elétricas de Santa Catarina. **Relatório de consumo**. Videira: 2000.
- CEZARIANO JÚNIOR, A F. **Reforma universitária** . 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 1971.
- CHIAVENATTO, Idalberto. **T.G.A.** 3ª ed. São Paulo: McGraw Hill, 1987.
- CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO. **Relatório de Aprovação da UNOESC**. Governo Federal: Brasília, 1991.
- COUVRE, Maria de Lourdes Manzini. **A formação e a ideologia do administrador de empresas**. Rio de Janeiro: Vozes, 1982.
- DRUCKER, Peter Ferdinand. **Administrando para o futuro: os anos 90 e a virada do século**. 3ª ed. São Paulo: Pioneira, 1993.
- DRUCKER, Peter Ferdinand. **Introdução à administração**. São Paulo: Pioneira, 1984.
- EAESP. **Escola de Administração de Empresas do Estado de São Paulo**. São Paulo: Secretaria de Graduação e Pós-Graduação, 1993.
- FLEURY, Paulo Fernando. **O ensino de graduação em administração no Brasil: caso**. Revista Administração de Empresas, Rio de Janeiro, v.23, n.4, p.29-42. out/dez. 1983.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 1994.
- GROSS, Bertram M. **As empresas e sua administração**. Petrópolis: Vozes, 1973.
- HERSEY, Paul, BLANCRARD, Kenneth H. **Psicologia para administradores de empresas: a utilização de recursos humanos**. São Paulo: PHB, 1976.
- KOCHE, J.C. **Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e prática da pesquisa**. 14ª.ed. Petrópolis: Vozes, 1996.

KOONTZ, Harold. **Princípios da administração: análise das funções administrativas.** 9ª ed. São Paulo: Pioneira, 1974.

KOTLER, Philip. **Administração de marketing.** 4ª ed. São Paulo: Atlas, 1995.

KOTLER, Philip, ARMSTRONG, Gary. **Princípios de marketing.** 5ª ed. São Paulo: Prentice/Hall do Brasil, 1993.

_____. **Princípios de marketing.** 7ª ed. São Paulo Prentice/Hall do Brasil, 1998.

LEME, Rui A. da Silva. **O ensino de administração: grandes opções.** In.: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 6, 1982, Salvador, *Anais...* Salvador: (ANPAD), 1982.

LIMA, Manolita C. **Análise conjuntural do mercado de trabalho do administrador de empresa: uma reflexão sobre a área de recursos humanos da FAAP.** In.: ENCONTRO NACIONAL DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO, 3, 1992, Belo Horizonte. *Anais ...* Belo Horizonte: (ANPAD), 1992, 177p., p.62-70.

LIMA, Zuleica Amaral Alves, CRUZ, Genésio F. da, SOUZA, Maria J.B. **Perfil do graduado na Universidade Estadual de Londrina e as expectativas do mercado de trabalho.** In.: IX REUNIÃO DA ANPAD, 9, 1985, Florianópolis. *Anais ...* Florianópolis: (ANPAD), 1985, 478p., p.206-224.

LOEN, Raymond. **Administração eficaz.** Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

LONGENECKER, Justin G. **Introdução à administração.** São Paulo: Atlas, 1981.

MANTOVANI, Neodir Oscar. **Avaliação do ensino de administração na perspectiva de egressos e dirigentes de empresas: um estudo na Fundação Universidade Regional de Blumenau.** (Dissertação). Florianópolis: CPGA/UFSC, 1994.

MARTINS, Carlos B. **Surgimento e expansão dos cursos de administração no Brasil.** *Ciência e Cultura.* São Paulo, v.41, n. 7, p. 663-676, jul.1989.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing.** Vol. I. São Paulo: Atlas, 1994.

- MATTAR, Fauze Najib .**Pesquisa de marketing**. Vol. II. São Paulo: Atlas, 1995.
- MONTEIRO, A L. Ribeiro. **A situação dos egressos do curso de administração da Faculdade de Ciências da Administração de Pernambuco**. In.: ENCONTRO NACIONAL DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 3, 1992, Belo Horizonte. **Anais ...** Belo Horizonte: (ANGRAD), 1992, 177p., p.71-82.
- MONTEIRO JUNIOR, Sady . **O currículo por tema no curso de graduação em administração: uma alternativa ou um complemento?** In.: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 17, 1993, Salvador. **Anais ...** Salvador: (ANPAD), 1993, 10v. v.7, 225p., p.43-57.
- MOTTA, Fernando Cláudio Prestes. **A Questão da Formação do Administrador**. Revista de Administração de Empresas. Rio de Janeiro, v.23, n.4, p.53-55, out/dez. 1983.
- _____. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Pioneira, 1977.
- NEWMAN, Willian H. **Ação Administrativa: técnicas de organização e gerência**, 4ª.ed. São Paulo: Atlas, 1976.
- OLIVEIRA, Janete L. , PEREIRA, D. de Castro. **O aluno formado e o curso de administração da PUC-MG**. In.: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 15, 1991, Salvador. **Anais ...** Salvador: (ANPAD), 1991, 4v. v.3, p.211-221.
- PEREIRA, Denise de C., BERTUCCI, J.L. , CORRADI, R.M.R. **O perfil do profissional de administração: as organizações com a palavra**. In.: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 17, 1993, Salvador. **Anais ...** Salvador: (ANPAD), 1993, 10v. v.7, 225p., p.197-211.
- PIZZINATTO, Nádía K. **Prática empresarial dentro de uma Universidade para o curso de administração de empresas**. In.: ENCONTRO NACIONAL DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO, 3, 1992, Belo Horizonte. **Anais ...** Belo Horizonte: (ANGRAD), 1992, 177p., p.111-118.

- RAMOS, Anatólia Saraiva Martins, MONTEIRO JUNIOR, Sady. **Perfil profissional e formação acadêmica do administrador no Grande Rio: resultados de uma pesquisa exploratória.** In.: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 16, 1992, Canela. **Anais ...** Canela: (ANPAD), 1992, 4v. v.3, 260p., p.105-117.
- RICKEN, Ignácio. **Política de expansão do ensino superior catarinense: reflexão e propostas.** (Texto). Florianópolis, 1986.
- RIGGS, Fred. **Administração nos países em desenvolvimento.** Rio de Janeiro: FGV, 1968.
- ROSENZWEIG, Kast. **Organização e administração: um enfoque sistêmico.** São Paulo: Pioneira, 1987.
- SCAPIN, Alzira. **O que somos, de onde viemos: diagnóstico sócio-econômico cultural da Região Meio-Oeste de Santa Catarina.** Videira: Visare, 1997.
- SELLTIZ, Clarice e RIBEIRO, I. de Oliveira. **Métodos de pesquisa nas relações sociais.** 2ª.ed. São Paulo: EPU, 1987.
- SEBRAE DO BRASIL. **Regulamento do ICMS: perguntas e respostas.** Sebrae, 1995.
- SILVA, Gustavo de Sá. **Administração de empresas e desenvolvimento.** Revista Administração de Empresas. Rio de Janeiro, v.11, n. 3, p.05-20, jul/set. 1971.
- SIQUEIRA, Moema Miranda de. **O papel das disciplinas de embasamento na formação acadêmica de administradores.** Revista Administração de Empresas, Rio de Janeiro, v.27, n.1, p.53-54, jan/mar. 1987.
- SOUSA, Edson Machado de. **Crises e desafios no ensino superior do Brasil.** Fortaleza: UFC, 1980.
- STONER, James A F. **Administração.** 2ª ed. Rio de Janeiro: Prentice/Hall do Brasil, 1985.
- TELESC. Companhia Telefônica Estado de Santa Catarina. **Relatório Anual.** Videira: 2000

UNOESC . **Reconhecimento do Curso de Administração.** Joaçaba: FUOC, 1975.

_____. **Manual do Acadêmico.** Videira: Unoesc, 1997.

_____. **Pequeno Histórico da FUOC à UNOESC.** (Texto. Joaçaba, 1992.

_____. **Relatório Acadêmico Unoesc em Dados.** Chapecó: Coordenadoria Acadêmica da Reitoria da Unoesc, 1998.

VALADARES, Shirley E. G. **A formação do administrador no Distrito Federal: engajamento no mercado local.** In.: ENCONTRO NACIONAL DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 2, 1991, São Paulo. **Anais ...** São Paulo: (ANGRAD), 1991, 407p., p.81-162.

VILLA-ALVAREZ, Floriano. **O ensino de administração no Brasil.** In.: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 6, 1982, Salvador. **Anais ...** Salvador: (ANPAD), 1982.

ANEXOS

ANEXO 1 : Questionário Aplicado aos Egressos do Curso de Administração



UNIVERSIDADE DO OESTE DE SANTA CATARINA

(Credenciada pelo Decreto Presidencial de 14 de agosto de 1996 - D.O.U. Em 15 de agosto de 1996)

CAMPUS DE VIDEIRA

Videira, Agosto de 1999.

Il.mo(a) Sr(a).

Aluno Egresso do Curso de Administração da Unoesc
Videira – SC

Prezado Senhor(a),

Cumprimentando Vossa Senhoria, apresentamos em anexo, um instrumento de pesquisa cujo objetivo é levantar subsídios para a adequação constante do Curso de Administração da Unoesc, de acordo com seus anseios e necessidades profissionais.

A importância deste estudo tanto para a UNOESC como para Vossa Senhoria, está no sentido de proporcionar um canal de comunicação contínuo e aberto, através da expressão de sua opinião. Além disto sua contribuição em responder este questionário é de suma relevância, tendo em vista se tratar de parte fundamental para a realização de uma Dissertação de Mestrado, sob orientação do Dr. Carlos Wolowski Mussi da UFSC.

Sendo assim reafirmamos nosso apelo para a resposta, contando sua atenção enquanto agradecemos tão nobre colaboração.

Atenciosamente,

Prof. Carlos Wolowski Mussi
Professor Orientador (UFSC)

Prof. Eduardo Gelinski Junior
Pró-Reitor de P.E.P.G.

Prof. Marcelo Zenaro
Professor Mestrando

Nome: _____

Endereço: _____

Cidade: _____ Fone para contato: _____

ATUAL SITUAÇÃO DOS EGRESSOS

1- Por que motivos escolheu a área de administração para a sua graduação?

- 1 Por falta de opção
- 2 Para melhorar de vida
- 3 Por vocação
- 4 Por pressão social
- 5 Necessidade profissional
- 6 Indicação familiar
- 7 Indicação de amigos

2- A escolha satisfaz suas necessidades profissionais?

- 1 Sim
- 2 Em partes
- 3 Não

3- Considera o curso de administração da UNOESC?

- 1 Excelente
- 2 Bom
- 3 Regular
- 4 Ruim
- 5 Péssimo
- 6 Sem resposta

4- No primeiro ano após formado você:

- 1 Continuou na mesma empresa e cargo
- 2 Continuou na mesma empresa e foi promovido
- 3 Conseguiu emprego na área com bom salário
- 4 Conseguiu emprego na área com baixo salário
- 5 Conseguiu emprego fora da área
- 6 Outro

5- Após a conclusão do curso de administração, você continuou seus estudos? e o que você fez?

- 1 Outro curso de graduação
- 2 Pós-graduação na área de administração
- 3 Pós-graduação em outra área
- 4 Mestrado
- 5 Doutorado
- 6 Parei de estudar

FORMAÇÃO X MERCADO DE TRABALHO

6- Qual setor da economia que lhe parece mais favorável ao exercício da profissão de administrador?

- 1 Agropecuária
- 2 Comércio
- 3 Indústria
- 4 Serviços

7- Qual a natureza da organização que parece mais favorável ao exercício da profissão de administrador?

- 1 Adm. pública
- 2 Empresa privada nacional
- 3 Empresa privada multinacional
- 4 Empresa de economia mista
- 5 Ensino

8- Na sua opinião, quais as áreas funcionais que oferecem atualmente melhores condições de trabalho ao administrador?

- 1 Administração da informação
- 2 Administração geral
- 3 Recursos Humanos
- 4 Marketing
- 5 Vendas
- 6 Finanças
- 7 Materiais
- 8 Produção
- 9 Organização e métodos
- 10 Informática
- 11 Outros

9- Assinale os cinco principais atributos/habilidades necessários a um administrador?

- | | |
|----|-----------------------------------|
| 1 | Administração de conflitos |
| 2 | Ambição |
| 3 | Auto confiança |
| 4 | Capacidade de trabalhar em equipe |
| 5 | Comunicação pessoal |
| 6 | Convivência com pressões |
| 7 | Criatividade |
| 8 | Delegação |
| 9 | Espírito inovador |
| 10 | Honestidade |
| 11 | Iniciativa |
| 12 | Intuição |
| 13 | Liderança |
| 14 | Negociação |
| 15 | Relacionamento interpessoal |
| 16 | Responsabilidade |
| 17 | Tomada de decisão |
| 18 | Visão generalista |

10- Quais as três deficiências mais comuns entre os administradores formados pela UNOESC?

- | | |
|---|---------------------------------|
| 1 | Bagagem teórica insuficiente |
| 2 | Capacidade gerencial deficiente |
| 3 | Dificuldade em tomar decisões |
| 4 | Falta de lógica |
| 5 | Inexperiência profissional |
| 6 | Falta de conhecimento prático |
| 7 | Falta de visão de conjunto |
| 8 | Outros (quais) |

11- Na sua opinião existe mercado de trabalho para absorver os novos bacharéis, em administração, em Videira e região?

- | | |
|---|----------------|
| 1 | Com abundância |
| 2 | Com restrições |
| 3 | Não existe |

12- Quais os 3 principais atributos/habilidades que você adquiriu com o curso de Administração pela UNOESC?

- | | |
|----|-----------------------------------|
| 1 | Administração de conflitos |
| 2 | Auto confiança |
| 3 | Capacidade de trabalhar em equipe |
| 4 | Comunicação pessoal |
| 5 | Convivência com pressões |
| 6 | Criatividade |
| 7 | Delegação |
| 8 | iniciativa |
| 9 | Liderança |
| 10 | Negociação |
| 11 | Relacionamento interpessoal |
| 12 | Responsabilidade |
| 13 | Tomada de decisão |
| 14 | Visão generalista |
| 15 | Sem opinião |

13 - Ao terminar o curso de Administração você estava preparado para administrar uma empresa/negócio?

- | | |
|---|-------------------------|
| 1 | Totalmente preparado |
| 2 | Preparado |
| 3 | Um pouco despreparado |
| 4 | Totalmente despreparado |
| 5 | Sem opinião |

14 - Na sua opinião o curso de Administração da UNOESC lhe proporcionou a formação, teórica e prática, necessária para atender as necessidades que mercado de trabalho exige de um administrador?

- | | |
|---|---------------------|
| 1 | Concordo plenamente |
| 2 | Concordo |
| 3 | Discordo |
| 4 | Discordo totalmente |
| 5 | Sem opinião |

15 - Qual foi a maior dificuldades que você encontrou para ingressar na área específica da sua formação?

- | | |
|---|--|
| 1 | Falta de oportunidade |
| 2 | Falta de preparo teórico e pratica |
| 3 | Falta de experiência |
| 4 | Falta de reconhecimento do curso da UNOESC |
| 5 | Sem opinião |

16 - Na sua opinião o que ficou deficiente na sua formação como Administrador de Empresas?

- 1 Formação teórica
- 2 Formação prática
- 3 Iniciação em projetos de novos negócios
- 4 Iniciação em projetos de pesquisa
- 5 Outra deficiência (especifique) _____

17 - Com base na sua vivência acadêmica, qual das opções abaixo melhor descreve como são dimensionadas as disciplinas do curso de Administração da UNOESC.

- 1 A muitas disciplinas mal dimensionadas: algumas com muito tempo para pouco conteúdo e outras com muito conteúdo e pouco tempo
- 2 Algumas disciplinas estão mal dimensionadas: muito conteúdo e pouco tempo para o seu desenvolvimento.
- 3 Algumas disciplinas estão mal dimensionadas: muito tempo disponível para pouco conteúdo.
- 4 As disciplinas do curso estão razoavelmente bem dimensionadas
- 5 As disciplinas do curso estão muito bem dimensionadas

PERFIL SÓCIO ECONÔMICO DO EGRESSO

18- Sexo

- 1 Masculino
- 2 Feminino

19- Idade

- 1 Até 25 anos
- 2 De 26 a 30 anos
- 3 De 31 a 35 anos
- 4 De 36 a 40 anos
- 5 De 41 a 50 anos
- 6 Mais de 51 anos

20- Estado civil

- 1 Solteiro(a)
- 2 Casado(a)
- 3 Outro

21- Quantos filhos?

- 1 Um
- 2 Dois
- 3 Três
- 4 Quatro ou mais

22- Você está empregado atualmente?

- 1 Sim
- 2 Não

23- Se está desempregado, a quanto tempo?

- 1 Três meses ou menos
- 2 Seis meses
- 3 Doze meses
- 4 Mais de um ano

24- Caso não esteja exercendo uma atividade relacionada a administração a que atribui?

- 1 O curso de administração não lhe abriu o mercado
- 2 A remuneração era insuficiente
- 3 A profissão de administrador não o motivou
- 4 Possui outra profissão mais atraente
- 5 Não conseguiu emprego na área
- 6 Outro, qual?

25- Em que área funcional exerce suas atividades?

- 1 Administração geral
- 2 Recursos humanos
- 3 Marketing
- 4 Vendas
- 5 Finanças
- 6 Materiais
- 7 Produção
- 8 Organização e métodos
- 9 Informática
- 10 Outra, qual?

26- Cargo que ocupa atualmente

- | | |
|----|------------------|
| 1 | Assessor |
| 2 | Autônomo |
| 3 | Auxiliar |
| 4 | Consultor |
| 5 | Diretor |
| 6 | Empresário |
| 7 | Estagiário |
| 8 | Gerente |
| 9 | Pesquisador |
| 10 | Presidente |
| 11 | Professor |
| 12 | Supervisor/Chefe |
| 13 | Técnico |
| 14 | Outro |

27- Somado tudo o que recebe por mês, sua renda pessoal bruta corresponde em reais a faixa de:

- | | |
|---|--------------------------------|
| 1 | Menos de R\$ 400,00 |
| 2 | De R\$ 401,00 a R\$ 700,00 |
| 3 | De R\$ 701,00 a R\$ 1.200,00 |
| 4 | De R\$ 1.201,00 a R\$ 2.000,00 |
| 5 | De R\$ 2.001,00 a R\$ 3.500,00 |
| 6 | Acima de R\$ 3.501,00 |

ANEXO 2 : Questionário Aplicado aos Dirigentes de Empresas



UNIVERSIDADE DO OESTE DE SANTA CATARINA

(Credenciada pelo Decreto Presidencial de 14 de agosto de 1996 - D.O.U. Em 15 de agosto de 1996)

CAMPUS DE VIDEIRA

Videira, Agosto de 1999.

Il.mo(a) Sr(a).
Dirigente de Empresa
Videira - SC

Prezado Senhor(a),

Cumprimentando Vossa Senhoria, apresentamos em anexo, um instrumento de pesquisa cujo objetivo é levantar subsídios para a adequação profissional constante de nossos produtos, de acordo com as necessidades da comunidade empresarial.

A importância deste estudo tanto para a UNOESC como para Vossa Senhoria, está no sentido de proporcionar um canal de comunicação aberto. Além disto sua contribuição em responder este questionário é de suma relevância, tendo em vista se tratar de parte fundamental para a realização de uma Dissertação de Mestrado, sob orientação do Dr. Carlos Wolovski Mussi da UFSC.

Sendo assim reafirmamos nosso apelo para a resposta, contando sua atenção enquanto agradecemos tão nobre colaboração.

Atenciosamente,

Prof. Carlos Wolovski Mussi
Professor Orientador (UFSC)

Prof. Eduardo Geliński Júnior
Pró-Reitor de P.E.P.G.

Prof. Marcelo Zenaro
Professor Mestrando

IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA

Nome: _____
Endereço: _____
Cidade: _____ Fone para contato: _____

IDENTIFICAÇÃO DO RESPONDENTE

Nome: _____
Endereço: _____
Cidade: _____ Fone para contato: _____

1- Qual o segmento de atividade da empresa?

- | | |
|---|--------------|
| 1 | Comércio |
| 2 | Serviços |
| 3 | Indústria |
| 4 | Agropecuária |

2- Quantos funcionários a empresa emprega atualmente?

- | | |
|---|------------------------------|
| 1 | Até 9 funcionários |
| 2 | Entre 10 e 99 funcionários |
| 3 | Entre 100 e 499 funcionários |
| 4 | Acima de 500 funcionários |

3- Na sua opinião, qual cargo/função mais adequado para o recém formado em administração?

- | | |
|----|------------------|
| 1 | Assessor |
| 2 | Autônomo |
| 3 | Auxiliar |
| 4 | Consultor |
| 5 | Diretor |
| 6 | Empresário |
| 7 | Estagiário |
| 8 | Gerente |
| 9 | Pesquisador |
| 10 | Presidente |
| 11 | Professor |
| 12 | Supervisor/Chefe |
| 13 | Técnico |

4- Quais as áreas funcionais que oferecem atualmente melhores condições de trabalho ao administrador?

- | | |
|----|-----------------------------|
| 1 | Administração da informação |
| 2 | Administração geral |
| 3 | Recursos Humanos |
| 4 | Marketing |
| 5 | Vendas |
| 6 | Finanças |
| 7 | Materiais |
| 8 | Produção |
| 9 | Organização e métodos |
| 10 | Informática |
| 11 | Outros |

5- Assinale os cinco principais atributos/habilidades necessários à um administrador?

- | | |
|----|-----------------------------------|
| 1 | Administração de conflitos |
| 2 | Ambição |
| 3 | Auto confiança |
| 4 | Capacidade de trabalhar em equipe |
| 5 | Comunicação pessoal |
| 6 | Convivência com pressões |
| 7 | Criatividade |
| 8 | Delegação |
| 9 | Espírito inovador |
| 10 | Honestidade |
| 11 | Iniciativa |
| 12 | Intuição |
| 13 | Liderança |
| 14 | Negociação |
| 15 | Relacionamento interpessoal |
| 16 | Responsabilidade |
| 17 | Tomada de decisão |
| 18 | Visão generalista |

6- A empresa emprega bacharéis em Adm. de empresas, pela UNOESC , atualmente? quantos?

- | | |
|---|----------------|
| 1 | 1 pessoa |
| 2 | 2 pessoas |
| 3 | 3 pessoas |
| 4 | Quatro ou mais |
| 5 | Não emprega |

7- Se emprega, tem alguém exercendo a função de Administrador? (gerentes/diretores/presidente, etc)

- | | |
|---|---|
| 1 | 1 pessoa |
| 2 | 2 pessoas |
| 3 | 3 pessoas ou mais |
| 4 | Ninguém exerce o cargo de Administrador |
| 5 | Não emprega |

8- Essas pessoas estão ligadas a que áreas?

- | | |
|----|---|
| 1 | Administração da informação |
| 2 | Administração geral |
| 3 | Recursos Humanos |
| 4 | Marketing |
| 5 | Vendas |
| 6 | Finanças |
| 7 | Materiais |
| 8 | Produção |
| 9 | Organização e métodos |
| 10 | Informática |
| 11 | Não emprega / Ninguém exerce o cargo de Administrador |
| 12 | Outros |

9- Como classifica os profissionais formados no curso de administração da UNOESC?

- | | |
|---|------------------------|
| 1 | Excelente |
| 2 | Bom |
| 3 | Regular |
| 4 | Ruim |
| 5 | Péssimo |
| 6 | Não tenho conhecimento |

10- Quais as três deficiências mais comuns entre os administradores formados pela UNOESC?

- | | |
|---|---------------------------------|
| 1 | Bagagem teórica insuficiente |
| 2 | Capacidade gerencial deficiente |
| 3 | Dificuldade em toma decisões |
| 4 | Falta de lógica |
| 5 | Inexperiência profissional |
| 6 | Falta de conhecimento prático |
| 7 | Falta de visão de conjunto |
| 8 | Desenvolvimento de idiomas |
| 9 | Outros (quais) |

11- Na sua opinião, existe mercado de trabalho, na região de Videira, para absorver os recém formados em administração?

- | | |
|---|----------------|
| 1 | Com abundância |
| 2 | Com restrições |
| 3 | Não existe |

12- Quais os 3 principais atributos/habilidades adquiridos pelos administradores formados pela UNOESC?

- | | |
|----|-----------------------------------|
| 1 | Administração de conflitos |
| 2 | Auto confiança |
| 3 | Capacidade de trabalhar em equipe |
| 4 | Comunicação pessoal |
| 5 | Convivência com pressões |
| 6 | Criatividade |
| 7 | Delegação |
| 8 | Iniciativa |
| 9 | Liderança |
| 10 | Negociação |
| 11 | Relacionamento interpessoal |
| 12 | Responsabilidade |
| 13 | Tomada de decisão |
| 14 | Visão generalista |
| 15 | Sem opinião |

13 - Ao terminar o curso de Administração, pela UNOESC, o acadêmico está preparado para administrar uma empresa/negócio?

- | | |
|---|-------------------------|
| 1 | Totalmente preparado |
| 2 | Preparado |
| 3 | Um pouco despreparado |
| 4 | Totalmente despreparado |
| 5 | Sem opinião |

14 - O curso de Adm. da UNOESC proporciona, ao acadêmico, a formação, teórica e prática, necessária para atender as necessidades que mercado de trabalho exige de um administrador.

- | | |
|---|---------------------------|
| 1 | Concordo plenamente |
| 2 | Concordo em partes |
| 3 | Não concordo nem discordo |
| 4 | Discordo em partes |
| 5 | Discordo totalmente |

15 - Qual é a maior dificuldade encontrada pelo bacharéis em Administração, pela UNOESC, para atuarem como administradores?

- | | |
|---|---|
| 1 | Falta de oportunidade |
| 2 | Falta de preparo teórico e pratica |
| 3 | Falta de experiência |
| 4 | A UNOESC não e reconhecida como formadora de bons profissionais |
| 5 | Sem opinião |

16 - Na sua opinião, qual é a maior deficiência na formação dos bacharéis em Administração de Empresas pela UNOESC?

- | | |
|---|--|
| 1 | Falha na formação teórica |
| 2 | Falha de prática |
| 3 | Deficiência na Iniciação em projetos de novos negócios |
| 4 | Deficiência na Iniciação em projetos de pesquisa |
| 5 | Outra deficiência (especifique) _____ |

17- Considerações gerais:
