

Maicon Santos Silva

maiconsilvassa@hotmail.com

Graduado em Administração pela Universidade Federal da Bahia (UFBA).

Faculdade Adventista da Bahia

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 – Capoeiruçu - CEP: 44300-000 - Cachoeira, BA

Caderno de Educação e Cultura 2019
Especial

GESTÃO DE PESSOAS: UMA ANÁLISE DO ALINHAMENTO DOS CONTEÚDOS COM AS DEMANDAS DO MERCADO DE TRABALHO DAS DISCIPLINAS DE GESTÃO DE PESSOAS DA EAUFBA

RESUMO

Ao Administrador compete o planejamento e a implantação de estruturas organizacionais, dos métodos de trabalho e da utilização dos recursos humanos, materiais e financeiros disponíveis, com vistas à consecução dos objetivos da organização (governamental ou privada) a que serve. Para isso, lança mão e desenvolve técnicas de administração de pessoal, de liderança e treinamento, de inter-relacionamento de pessoas e grupos, de administração financeira e contábil, programação, orçamentação, pesquisa, processamento de dados, controle de produção, estudo de mercado, vendas entre outros. Este texto tem por objetivo analisar, a partir do mapeamento feito através de estudos e pesquisa, a satisfação dos alunos de administração da EAUFBA em relação aos conteúdos das disciplinas de Gestão de Pessoas, verificando o alinhamento desses com a aplicabilidade no mercado de trabalho. Trata-se de um estudo descritivo de abordagem qualitativa. Na sua execução realizou-se, para levantamento de dados secundários a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental. Para levantamento de dados primários foi elaborado e aplicado um questionário, como instrumento de coleta de dados. Nesse caso, buscou através da pesquisa de campo conhecer a percepção dos alunos do curso de administração em relação aos conteúdos e alinhamento com o mercado das disciplinas Gestão de Pessoas e Gestão de Pessoas 2. Como principal resultado verificou-se que em relação as duas matérias através dos dados coletados, pontos que precisam ser melhorados para um alinhamento maior das matérias para com o mercado de trabalho.

Palavras-chave:

Gestão de Pessoas. Administração. Mercado de Trabalho. Currículo.

SILVA, Maicon Santos. **Uma análise sobre o alinhamento do conteúdo com as demandas do mercado de trabalho das disciplinas de gestão de pessoas da EAUFBA.** Revista Formadores - Vivências e Estudos, Cachoeira - Bahia, v. 12, n. 5, p. 6 - 35, Dez, 2019.

1. INTRODUÇÃO

O mundo organizacional passa por modificações abruptas e profundas. Isso ocorre em função da evolução tecnológica, da globalização, do crescimento sociodemográfico, da difusão do conhecimento, da modificação do contrato de trabalho tradicional, entre outros. Tais alterações de padrão implicam, de certa forma, na sobrevivência das organizações. Assim, no contexto organizacional, o trabalhador deixa de ser um agente passivo, para se constituir como um sujeito ativo no que diz respeito ao autodesenvolvimento. Com o objetivo de se manter no mercado altamente competitivo, os trabalhadores passam a se responsabilizarem pela condução dos seus processos formativos.

Dessa forma, nas organizações, as pessoas passam a ter um papel fundamental na geração de riqueza e, portanto, devem e precisam ser valorizadas. Cabe destacar que a assertividade nesse processo depende da atuação gestora e do direcionamento da área de recursos humanos em relação à construção de Políticas de Gestão de Pessoas. O responsável para exercer esse papel gerencial de valorização das pessoas é o gestor de Recursos Humanos. Cabe a esse profissional verificar o potencial de cada pessoa e maximizá-lo de forma ordenada e inteligente, buscando, em alguns casos, utilizar o bom senso ou utilizar-se de mecanismos de adaptação para compreensão dos problemas inerentes ao ser humano, tais como: alinhamento de valores, anseios, desejos e necessidades. Se bem conduzida as Políticas de RH geram impactos positivos, se mal conduzidas podem gerar frustrações, raiva, tristeza, entre outros sentimentos. Positivamente ou negativamente, a ação da gestão de pessoas impacta diretamente na produtividade individual e coletiva, ou seja, afeta a produtividade organizacional. Dessa forma deve-se buscar minorar os problemas e melhorar o desempenho e a ampliação do comprometimento com o trabalho.

Um outro aspecto a ser levado em consideração é que em contextos de trabalho há uma diversidade de indivíduos. Tal diversidade se configura nos diferentes fatores: gênero, ideologia, religião, raça, entre outros. É preciso, sempre, buscar o equilíbrio nas ações para não impactar negativamente nos diferentes grupos existentes no contexto organizacional (MACEDO, 2016).

Os aspectos apresentados são desafios para diferentes gestores em diferentes contextos. Assim, os profissionais do campo de gestão – Administradores – precisam estar preparados em relação aos processos e conteúdo da Gestão de Pessoas. Formar profissionais alinhados com o mercado de trabalho, implica em ofertar-lhes conteúdos apropriados para o desenvolvimento de competências essenciais na atuação gestora.

É possível então afirmar, que a formação educacional tem importância destacada no mundo empresarial, dando-se destaque, nesse trabalho, para a formação em nível superior. No Brasil, observa-se essa tendência, que se expressa com o aumento significativo do número de vagas destinadas para esse segmento. Isso ocorre em função da abertura de novas Instituições de Ensino Superior (IES), públicas e privadas, que proporcionam a ampliação do grau de escolaridade para uma parcela maior da população. Esse é um fator fundamental para a redução das desigualdades sociais e regionais; para o desenvolvimento tecnológico e científico; para a inclusão social; e para o aumento e geração de emprego renda (APPLE, 2006).

Para a construção de competências alinhadas aos requisitos de mercado, no Brasil, os currículos possuem diversas disciplinas obrigatórias, o que de certa forma não prioriza a qualidade. A

formação profissional torna-se um conjunto de atividades que tem como objetivo a aquisição teórica e prática de conhecimento, habilidades e atitudes (APPLE, 2006).

O egresso do curso de administração tem um vasto campo de atuação, podendo atuar em diferentes áreas funcionais, tais como: finanças, marketing, produção, recursos humanos, administrativo, entre outras. No campo da gestão de pessoas pode desenvolver atividades de agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas.

A Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia (EAUFBA) forma administradores há sessenta anos. Nesse período de existência já passou por diferentes fases de estruturação dos seus cursos, que são de: Administração, Secretariado Executivo e Gestão Pública e Social [tecnólogo]. No Curso de Administração, objeto desse estudo, na sua atual matriz curricular apresenta os conteúdos mais estruturantes de Gestão de Pessoas (GP) em duas disciplinas: ADM222 - Gestão de Pessoas e ADMF60 - Gestão de Pessoas II, ofertadas no sétimo e oitavo semestres respectivamente (UFBA, 2019).

A disciplina oferecida no sétimo semestre, denominada de Gestão de Pessoas - ADM222 tem o seu conteúdo voltado para os aspectos básicos de Recursos Humanos, tais como: a identificação, o recrutamento, a seleção, o desenvolvimento, os registros e controles, o planejamento, a auditoria, os instrumentos de avaliação, a modernização e a inovação dos Recursos Humanos – RH (UFBA, 2019).

A disciplina ofertada no oitavo semestre, denominada Gestão de Pessoas II - ADMF60, tem como conteúdo o estudo do desenvolvimento de pessoas, as relações de trabalho, a avaliação de desempenho, os sistemas de informação, a auditoria na área de RH e os seus instrumentos de avaliação (EAUFBA, 2015).

O perfil exigido pelas organizações para o gestor de RH envolve a criatividade, ousadia, atualização em relação ao mercado de trabalho, capacidade de gerir o capital humano e a folha de pagamento, atuando de forma estratégica e integrada com os objetivos da empresa para potencializar os resultados, ser proativo, ter conhecimento e entendimento sobre o mercado de atuação da empresa, promover ações internas para o atingimento de metas dos funcionários, ter espírito de liderança, promover ações para identificar e reter talentos, servir de elo entre a alta administração e os colaboradores (STELLA, 2014).

Considerando os conteúdos ofertados e os requisitos de mercado, buscou-se avaliar o grau de satisfação dos alunos da EAUFBA, que já tenham cursado a disciplina GP, em relação ao conteúdo oferecido no Curso de Administração, e a sua efetividade no campo de trabalho. Assim esse trabalho parte da seguinte questão de investigação: Qual a percepção dos alunos de Administração da UFBA sobre as contribuições das disciplinas de gestão de pessoas para a sua atuação no mercado de trabalho?

Para responder ao problema da pesquisa tem-se como objetivo geral analisar se o conteúdo das disciplinas de Gestão de Pessoas contribui, na percepção dos discentes, para atuação qualificada na função gestora com enfoque em gestão de pessoas.

Para que esse objetivo geral fosse alcançado, houve a necessidade de desdobrá-lo em objetivos específicos, citados a seguir: Identificar o perfil dos alunos do curso de ADM da UFBA; Verificar o nível de satisfação dos alunos em relação ao curso; Verificar se a matriz curricular contribui de forma positiva para a formação de futuros gestores de pessoas; e analisar a percepção dos alunos em relação ao conteúdo das disciplinas de gestão de pessoas ministradas na EAUFBA.

A escolha da EAUFBA se dá devido a sua relevância na educação superior e na formação de administradores no Brasil, principalmente porque pelo Ranking Universitário (RUF) ela se posiciona como a 14ª melhor entre as 196 universidades brasileiras pesquisadas em 2018 (era a 15ª em 2017), tendo obtido 87,16 de nota total, enquanto que a 1ª colocada, a Universidade de São Paulo (USP), obteve a nota 97,52, o que possibilitou o seu retorno ao topo da lista – nos dois anos anteriores a instituição paulista tinha sido desbancada da liderança pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) - que passou a ocupar a segunda posição com a nota 97,29. A UFBA ocupa, atualmente, a oitava posição entre as universidades públicas e décima terceira posição no geral, sendo considerado como o melhor curso de Administração do Norte e Nordeste (UFBA, 2019).

Esse tema é de total relevância para conhecer o nível de satisfação dos alunos com o conteúdo das disciplinas e se ela contribui de forma positiva para a formação de futuros gestores. O presente trabalho apresenta uma contribuição para a sociedade, pois busca discutir a formação do profissional de Administração voltada para o exercício da função de gestor de RH nas organizações, principalmente porque a gestão de pessoas torna-se um requisito fundamental para atuação em qualquer área. Outra motivação, de caráter pessoal, vincula-se a uma experiência do autor, ao vivenciar a área de gestão de pessoas e um período de estágio.

O trabalho é composto de cinco seções, sendo essa primeira a introdução. A segunda seção trata do referencial teórico, que começa analisando de uma maneira geral a importância de um bom currículo na educação e o porquê que algumas áreas possuem, mas destaques do que outras nos cursos superiores e a segunda parte do referencial que se subdivide em duas subseções. A primeira com o objetivo de introduzir o conceito de Educação Superior da administração do Brasil, um breve histórico do ensino no Brasil e os seus avanços. A segunda apresentando a importância que as áreas de gestão de pessoas possuem para o currículo de administração e para a formação de gestores principalmente para os futuros gestores de pessoas.

A terceira seção apresenta a metodologia empregada. A quarta traz a análise dos dados obtidos com a aplicação dos questionários. A quinta seção faz as considerações finais deste trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A presente seção apresenta o referencial teórico que embasou este trabalho e tem como objetivo sistematizar a literatura referente à educação superior no Brasil, ao curso de graduação em Administração no Brasil e na EAUFBA e a grade curricular da EAUFBA com o foco na área da Gestão de Pessoas.

2.1 CURRÍCULO E A SUA IMPORTÂNCIA

Para uma melhor compreensão da história da administração, o contexto em que o curso se desenvolve e a forma como é ensinado, serve como base para a análise de desempenho satisfatório no mercado de trabalho, principalmente direcionando-os para a área de gestão de pessoas.

O currículo representa a forma estrutural do curso direcionada para um determinado segmento

de atuação, pode ser tanto na esfera pública assim como na esfera privada, o que de certa forma serve como um parâmetro para a preparação de futuros profissionais para o mercado de trabalho (APPLE, 2006).

As pessoas têm acesso aos recursos de ordem econômica e cultural, de acordo com o seu relacionamento com as IES, com o seu modo organizacional ou de controle, principalmente porque a educação é um instrumento de regulação do Estado, o que já se constitui em um ponto conflituoso, em decorrência de que alguns países o estado não se encontra satisfatoriamente organizado e essa condição torna-se um fator suficiente para não trazer benefício suficiente para os cidadãos (APPLE, 2006).

A educação pode ser conflitante sobre a forma como tem que ser aprendida e ensinada e como deve ser avaliada, porque essa visão tem que se estender tanto na forma quanto no conteúdo, passando pelos professores na sala de aula, mesmo sendo essa condição eficaz no cômputo geral do aprendizado, o que de certa forma torna-se oculta em relação ao currículo, ou seja, o aprendizado nessa condição representa o perfil de direcionamento de certas partes (APPLE, 2006), refletindo uma forma tendenciosa para o ensino em um determinado âmbito político, cultural e econômico, independentemente dele ser de âmbito público ou privado

O conhecimento sendo passado de uma maneira eficaz, não quer dizer que a forma com uma determinada IES foca o aprendizado indique que seja o mais eficaz, pois, diante de um contexto cultural, em que um determinado currículo é formado, reflete em um tipo de ensino tradicionalista e que ainda perpetua na mente dos educadores de hoje, que foi herdada dos primeiros educadores que tiveram participação na formação de um currículo educacional, o que pode resultar em uma grade tendenciosa, com um currículo oculto e que esconde o real interesse do ensino, o que torna apenas uma visão limitada de um determinado segmento, que pode ter como consequência um ensino arcaico e muitas vezes desatualizado perante as transformações sociais que refletem no mercado de trabalho (APPLE, 2006).

Há uma delimitação da visão do ensino dos alunos, quando são forçados a acreditar que uma determinada hipótese apresentada é única e eficiente ou a melhor maneira de ensino, sem o questionamento sobre o conteúdo aplicado na sala de aula. Além das problemáticas em questão, há toda uma competição entre os especialistas em cada disciplina, gerando uma dificuldade maior, pois esse conflito pode ser percebido pelo fato de ser ocultado dos alunos, sendo mais claro se fosse notado o real objetivo das disciplinas (APPLE, 2006).

Esses conflitos podem gerar uma diferença destacável em determinadas áreas de uma comunidade científica, sendo que as que possuem um maior destaque, podem conseguir maior apoio, assim como, por outro lado, essa competição pode ser positiva, indicando que áreas menos populares sejam mais ou menos negligenciadas se for utilizado como parâmetro o currículo do curso de administração, principalmente da EAUFBA, onde pode-se perceber um destaque maior das disciplinas voltadas para o setor público em detrimento das voltadas para o setor privado, e também tem uma linha pouco voltada para as disciplinas direcionadas à gestão de pessoas.

As consequências de uma área com maior destaque e/ou valorização no mercado de trabalho de um determinado segmento, tem como reflexo uma maior atração e um maior recrutamento de pessoas interessadas para a linha de ensino, o que pode de certa forma negligenciar ou ser dada menos importância a outras áreas contidas no currículo, que são tão importantes quanto as outras, o que reflete ainda mais a falta de interesse dos alunos na sala de aula perante essas

outras disciplinas.

2.2 ENSINO SUPERIOR DA ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL

O contorno a respeito da profissão do administrador no Brasil começou a partir da década de 1940, através da necessidade de uma mão de obra qualificada, tornando inevitável a profissionalização do ensino do curso de administração.

A necessidade de formar um profissional com uma visão bastante ampla, capaz de acompanhar o processo de industrialização do país, ocorreu de forma gradativa a partir da década de 1930, porém foi somente com o reconhecimento e a regulamentação da profissão, ocorrida na metade dos anos 1960, através da Lei nº 4.769, de 09 de setembro de 1965 que a visão da necessidade deste tipo de profissional veio a ser reconhecida na sociedade, gerando por consequência o acesso ao mercado de trabalho somente para os portadores de títulos devidamente concluído no sistema universitário dos cursos. (CFA,2019).

Os cursos de Administração, no Brasil, tiveram seu desenvolvimento através da política desenvolvimentista do governo do presidente Getúlio Vargas, a partir da necessidade de requerimento de um profissional qualificado e que atendesse a demanda de gestão, tanto no âmbito da esfera privada como na pública, sendo este o primeiro momento histórico, o segundo momento histórico da popularização do ensino da administração no Brasil, deu-se no governo do presidente Juscelino Kubitschek, através do projeto de desenvolvimento e abertura econômica de âmbito internacional, sendo este um pré-modelo do projeto de desenvolvimento de 1964. (CFA,2019).

Os primeiros cursos de administração no Brasil foram oferecidos pelas seguintes instituições: Escola Superior de Administração de Negócios (ESAN) em São Paulo, 1941; Escola Brasileira de Administração Pública da Fundação Getúlio Vargas (EBAP/FGV), Rio de Janeiro, 1952; Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, (FCE/UFMG) em Belo Horizonte, 1952; Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (EAESP/FGV), em São Paulo, 1954; Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia (EAUFBA), Salvador, 1959; Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA/USP) em São Paulo (apesar de ter sido criada em 1946, só veio oferecer o curso de administração em 1963); Instituto de Administração da Universidade Federal do Rio Grande Sul (UFRGS) em Porto Alegre, 1966 (SILVA; FISCHER, 2008).

Segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP (2017) os cursos que tiveram mais procura nos últimos quinze anos foram os apresentados na seguinte ordem: administração, direito, pedagogia, ciências contábeis, enfermagem, educação física, psicologia, medicina, engenharia civil e ciências biológicas. O quadro 1, apresentado abaixo, mostra a quantidade de formandos desses cursos citados:

Curso	Quantitativo de formandos
Administração	1.319.804
Direito	1.217.632
Pedagogia	861.420
Ciências Contábeis	451.739
Enfermagem	430.325
Educação Física	396.204
Psicologia	247.888
Medicina	181.254
Engenharia Civil	126.702
Ciências Biológicas	108.179

Quadro 1: Alunos formandos nos cursos superiores nos últimos 15 anos - Brasil

Fonte: INEP (2017)

Percebe-se, pelo quantitativo demonstrado no quadro 1, que o curso de administração é o mais procurado pelos jovens que querem exercer uma profissão de nível superior, superando cursos tradicionais como direito, medicina e engenharia. Um dos fatores que justificam essa posição pode estar relacionado com o quantitativo de cursos ministrados pelas IES no Brasil.

2.2.1 Diretrizes curriculares dos cursos de Administração

A Linha de Formação Específica nas diversas áreas da Administração não constituiu somente em uma extensão ao nome do curso, como também não se caracterizam como uma habilitação, devendo as mesmas constar apenas no Projeto Pedagógico.

As grades curriculares devem ter como parâmetro as Diretrizes Curriculares Nacionais, conforme a Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005, que estabelece no seu art. 3º o seguinte:

O Curso de Graduação em Administração deve ensejar, como perfil desejado do formando, capacitação e aptidão para compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento, observados níveis graduais do processo de tomada de decisão, bem como para desenvolver gerenciamento qualitativo e adequado, revelando a assimilação de novas informações e apresentando flexibilidade intelectual e adaptabilidade contextualizada no trato de situações diversas, presentes ou emergentes, nos vários segmentos do campo de atuação do administrador (BRASIL, 2005).

Essas condições indicam a necessidade do aluno do curso de graduação em administração desenvolver habilidades inerentes às que o mercado exige de um profissional, como competência para decidir pela e para a organização em que está inserido, devendo pôr em prática o conhecimento adquirido durante a sua formação, de forma que possa atender a todas as demandas e necessidades da empresa.

O curso é um dos mais procurados, sendo oferecido por todas as IES instaladas em Salvador,

portanto, torna-se imperativo o conhecimento das competências que são trabalhadas nessas instituições e que devem ter como base as diretrizes da resolução somada com as requeridas pelas organizações e que estão sempre sendo modificadas de acordo com a evolução natural da humanidade e o seu grau de inovação.

Em relação às competências e habilidades desenvolvidas pelas IES em relação aos alunos a resolução no seu art. 4º estabelece o seguinte:

O Curso de Graduação em Administração deve possibilitar a formação profissional que revele, pelo menos, as seguintes competências e habilidades (BRASIL, 2005):

Ainda em relação às competências e habilidades que devem ser possibilitadas pelas IES estão as seguintes:

I - reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão; II - desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais; III - refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento; IV - desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais; V - ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional; VI - desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável; VII - desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações; e VIII - desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais (BRASIL, 2005).

O mercado de trabalho exige dos profissionais capacidade de se desenvolver e de possuir habilidades para solucionar os problemas que surgirem e essas habilidades devem estar em consonância com os objetivos e as estratégias das empresas, principalmente em relação a tomada de decisões, que são fundamentais para a continuidade do negócio e para a geração de lucro e resultados, tendo um perfil de conciliador, dinâmico e participativo, principalmente devido a globalização e o avanço tecnológico que reduziu espaço-tempo. Nos dias atuais o colaborador é o principal responsável pela construção e manutenção das suas competências e desenvolvimento, o que vai ter como consequência a agregação de valor para o indivíduo e automaticamente para a organização (FERREIRA *et al*, 2017).

Em relação ao projeto pedagógico de uma IES o art. 5º fala o seguinte:

Os cursos de graduação em Administração deverão contemplar, em seus projetos pedagógicos

e em sua organização curricular, conteúdos que revelem inter-relações com a realidade nacional e internacional, segundo uma perspectiva histórica e contextualizada de sua aplicabilidade no âmbito das organizações e do meio através da utilização de tecnologias inovadoras e que atendam aos seguintes campos interligados de formação (BRASIL, 2005).

A resolução determina que as disciplinas estejam conectadas com a realidade, sem deixar de se inserir no contexto histórico em que as mudanças ocorrem, utilizando-se das ferramentas disponíveis e mais atualizadas, de forma que criem uma sinergia entre o que é ministrado na sala de aula e o que é imposto pelo cenário mundial. Ainda continuando com o projeto pedagógico tem-se o seguinte:

I - Conteúdos de Formação Básica: relacionados com estudos antropológicos, sociológicos, filosóficos, psicológicos, ético-profissionais, políticos, comportamentais, econômicos e contábeis, bem como os relacionados com as tecnologias da comunicação e da informação e das ciências jurídicas; II - Conteúdos de Formação Profissional: relacionados com as áreas específicas, envolvendo teorias da administração e das organizações e a administração de recursos humanos, mercado e marketing, materiais, produção e logística, financeira e orçamentária, sistemas de informações, planejamento estratégico e serviços; III - Conteúdos de Estudos Quantitativos e suas Tecnologias: abrangendo pesquisa operacional, teoria dos jogos, modelos matemáticos e estatísticos e aplicação de tecnologias que contribuam para a definição e utilização de estratégias e procedimentos inerentes à administração; e IV - Conteúdos de Formação Complementar: estudos opcionais de caráter transversal e interdisciplinar para o enriquecimento do perfil do formando (BRASIL, 2005).

O conteúdo programático é dividido em quatro eixos: um voltado para a formação básica relacionado ao campo das ciências sociais e financeiros, objetivando abrir a perspectiva do aluno nesse campo, de forma que tenha habilidades e competências para entender o seu ambiente e as pessoas que o cercam. A outra vertente é voltada para o campo profissional, em que o estudante vai ter contato com as disciplinas formadoras de cunho profissional em áreas específicas de atuação do profissional. O terceiro eixo se insere na tecnologia e nas ciências exatas para que tenha a mente aberta e desenvolva o seu raciocínio lógico para usá-lo como ferramenta de tomada de decisão.

O último eixo é voltado para o campo interdisciplinar, objetivando a sua interação com as outras ciências e com outras disciplinas que sejam do seu agrado para não tornar o curso enfadonho.

Em relação a organização curricular a resolução no art. 6º diz o seguinte:

A organização curricular do curso de graduação em Administração estabelecerá expressamente as condições para a sua efetiva conclusão e integralização curricular, de acordo com os seguintes regimes acadêmicos que as Instituições de Ensino Superior adotarem: regime seriado anual, regime seriado semestral, sistema de créditos com matrícula por disciplina ou por módulos acadêmicos, com a adoção de pré-requisitos, atendido o disposto nesta Resolução (BRASIL, 2005).

Art. 10. A carga horária mínima dos cursos de graduação será estabelecida em Resolução da Câmara de Educação Superior (BRASIL, 2005).

Art. 11. As Diretrizes Curriculares Nacionais desta Resolução deverão ser implantadas pelas Instituições de Educação Superior, obrigatoriamente, no prazo máximo de dois anos, aos alunos ingressantes, a partir da publicação desta. Parágrafo único. As IES poderão optar pela aplicação das DCN aos demais alunos do período ou ano subsequente à publicação desta (BRASIL, 2005).

Este trabalho busca analisar o currículo no curso do ensino superior de administração no Brasil

2.2.2 A Administração de Recursos Humanos (ARH) no currículo de administração

O estudo da ARH dentro da área de administração, diante das transformações da sociedade atual, ganha cada vez mais destaque dentro da área administrativa pelo fato de que questões como ética, cultura ambiental e organizacional estão cada vez mais presentes na sociedade atual.

Com o passar dos tempos, as disciplinas relacionadas à ARH ganham importância e destaque no currículo dos cursos, contemplando assim uma parte importante da formação do administrador, preparando-o e qualificando-o para atender as exigências do mercado de trabalho, principalmente para os que pretendem atuar como gestores de RH, o que de certa forma vai torná-lo eficiente e eficaz no desempenho profissional.

Em decorrência da necessidade dos ativos intangíveis das organizações como serviços, atendimento, inovação, criatividade entre outros, gera como consequência a dependência em torno das pessoas, o que força os administradores buscar formas de elevar o desempenho dos seus colaboradores, que vai se tornar um diferencial em relação a concorrência (FISCHER, 2002).

Com as transformações vigentes no mercado de trabalho, a ARH e os conteúdos das disciplinas de GP tendem a evoluir e acompanhar estas mudanças, tendo como exemplo a mudança do termo administração de pessoal para gerência de recursos humanos, decorrente da necessidade de aplicação de novas técnicas e novas abordagens direcionadas ao campo da administração, que tem como reflexo a ampliação do campo para o administrador e a necessidade de busca de conhecimento nessa área, tanto por pessoas formadas em administração assim como para os profissionais de outras áreas do conhecimento como psicólogos, engenheiros, contadores entre outros (ARAUJO, 2016). A evolução da GP pode ser vista no quadro 2 abaixo:

Denominação	Características
Administração de Pessoal	Cargos pobres, sem produção intelectual, foco em rotinas legais e pagamentos.
Relações Industriais	Excessiva especialização do trabalhador ao cargo e abertura de espaço para negociação, foco nas rotinas: legais, de pagamento e de conciliação.
Administração de Recursos Humanos	Necessidade de formação e controles rígidos e apurados.
Gestão de Pessoas	Necessidade de coordenar as pessoas, integrando e desenvolvendo o potencial dos funcionários, orientando para o alcance dos objetivos e metas organizacionais e individuais.

Quadro 2: Evolução da Gestão de Pessoas

Fonte: Silva (2011)

Essas transformações significativas sofridas nos últimos anos pela ARH são explicadas com base em três abordagens: funcionalista, estratégica e política. A abordagem funcionalista é instrumental, caracterizada pelo desenvolvimento e aplicação de técnicas, procedimentos e ferramentas. A abordagem política diz respeito às relações organizacionais que normalmente são conflituosas, sendo que o papel primordial da gestão de pessoas é mediar e arbitrar os interesses da organização de acordo com o nível das pessoas. A abordagem estratégica tem como fundamento a visão de que as pessoas são fontes de competência e recursos estratégicos, integrando as políticas de pessoal com o planejamento estratégico somado com os resultados organizacionais (DAVEL, VERGARA, 2001). Estrategicamente, a missão dos recursos humanos são: gerenciar os funcionários; saber identificar as habilidades; estimular maior produtividade e garantir a qualidade de vida dos funcionários.

A Gestão de Pessoas direciona-se para a compreensão da interação das pessoas com o seu ambiente do trabalho e entre os seus pares, tendo como foco principal os colaboradores que representam não só o recurso humano, mas também desempenham um papel fundamental na organização, cujas características estão relacionadas com o saber, a criatividade, a intuição (FISCHER, 2002).

A ARH possui uma ambivalência em relação ao seu papel sendo que no mesmo instante em que é pressionada para demonstrar a sua capacidade de seguir as estratégias da organização, ocorre de forma simultânea uma pressão da organização para valorizar as pessoas com o objetivo de aumentar a produtividade e essas condições por vezes são conflituosas, cabendo a administração equilibrar essa balança (BARBOSA, 2005). “A área de gestão de recursos humanos tem sido, tradicionalmente, caracterizada por grande ambiguidade, tanto na definição de conceitos como nas suas aplicações” (LACOMBE; TONELLI, 2001, p. 172).

Entre as atribuições do administrador pode-se citar a gestão de pessoas como uma das áreas de atuação profissional. Segundo Lacombe (2005) apud Lemos *et al* (2011, p. 7) as responsabilidades do administrador são:

(1) os resultados da área e dos subordinados; (2) a distribuição do trabalho, planejamento e controle dos resultados; (3) a motivação e *feedback* dos subordinados; (4) as decisões a respeito de admissão, promoção e demissão; (5) a orientação e capacitação dos subordinados; (6) a segurança

e integridade do pessoal. (LACOMBE, 2005).

Essas responsabilidades citadas devem fazer parte do currículo da disciplina nas IES, cujo objetivo é formar uma mão-de-obra capacitada e em condições de atender a essas demandas inerentes a profissão e ao cargo a ser desempenhado na organização, contribuindo para que esses profissionais passem a ter um diferencial, o que vai tornar essa mão-de-obra mais competitiva, principalmente porque o papel a ser desempenhado é a integração com os outros colaboradores da organização, incentivando-os a agirem proativamente em busca de um objetivo único da empresa, que é a geração de lucro, que quando alcançados demonstram o sucesso do negócio e demonstra que esse resultado está relacionado diretamente com o desempenho dos colaboradores.

3. METODOLOGIA

No presente trabalho optou-se por uma abordagem qualitativa para a realização de uma pesquisa, quanto aos fins ela é do tipo descritiva, essa forma de pesquisa caracteriza-se pela utilização de técnicas e modelos qualitativos, visando objetividade na percepção, estudo e resolução do problema estudado e, nesse sentido, faz análises e interpretações estatísticas.

Para coleta de dados secundários buscou-se, por meio da pesquisa bibliográfica, consultar livros, monografias, dissertações, teses e artigos científicos que abordassem a temática de gestão de pessoas a partir dos contextos formativos.

Também foram consultados dados internos da EAUFBA, tais como o número de discentes do curso [relatórios da secretaria de colegiado de curso] e o projeto pedagógico do curso para conhecimento das ementas e conteúdos propostos. Essa fase pode ser configurada como pesquisa documental.

Para a coleta de dados primários, o instrumento utilizado para a pesquisa de campo foi o questionário, que foi aplicado aos alunos do curso de Administração da Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia. O Instrumento continha 15 questões estruturadas de forma a delinear primeiramente o perfil dos respondentes, e posteriormente avaliar a percepção dos discentes em relação a sua formação no campo de gestão de pessoas, a partir dos conteúdos das disciplinas de Gestão de Pessoas. Nesta pesquisa, cujo objetivo é analisar, a partir do mapeamento feito através de estudos e pesquisa, a satisfação dos alunos de administração da EAUFBA de acordo com os conteúdos das disciplinas de gestão de pessoas e a sua aplicabilidade no mercado de trabalho, levando em conta as seguintes variáveis: grau de motivação, metodologia do corpo docente e matriz curricular.

Para a aplicação da pesquisa de campo optou-se por um formulário elaborado no *Google Forms* (APÊNDICE A). Após elaboração do instrumento foi realizado um pré-teste, com uma amostra de cinco pessoas, para avaliar o entendimento dos respondentes e, portanto, validar o instrumento. Esse pré-teste foi realizado no mês de maio de 2019. Nessa fase os respondentes deram grandes contribuições para a melhoria do instrumento.

A aplicação do questionário definitivo ocorreu no período de 05 a 15 de Junho de 2019. O formulário foi encaminhado para o banco de e-mails dos discentes da EAUFBA, além das plataformas sociais, adotando-se o critério de acessibilidade, ou seja, todos os alunos foram contatados e aqueles que passaram a conhecer o objetivo da pesquisa, aceitaram participar da mesma, enviando a sua resposta.

A população escolhida para essa pesquisa foram os alunos ativos no curso de Administração da Universidade Federal da Bahia no semestre 2019.1 (811 discentes) – entende-se por aluno ativo todo e qualquer aluno que não esteja com a sua matrícula trancada ou tenham abandonado o curso. Desse processo, foram excluídos os alunos que ainda não concluíram os dois primeiros semestres da graduação, pois o entendimento é que ainda está muito cedo para eles terem uma visão mais abrangente do curso na EAUFBA (98 discentes), resultando assim em uma população pesquisada formada por 713 discentes (todos os dados foram obtidos através do contato por e-mail com a coordenação do curso).

Após a coleta de dados através do instrumento escolhido, foi preciso organizá-los para analisá-los. Segundo André e Lüdke (1986), analisar os dados qualitativos significa “trabalhar” todo o material obtido durante a pesquisa, ou seja, as informações disponíveis. Os dados coletados foram tabulados no *Google Forms*, gerando gráficos distintos, que foram analisados qualitativamente a partir da definição de categorias.

As categorias agrupam as unidades de análise dos dados coletados na pesquisa. As categorias foram estruturadas a partir do referencial teórico, de forma clara e objetiva, de modo a demonstrar o que se encontrou no processo de análise e qual foi o resultado dessas categorias. As análises seguem apresentados no capítulo quatro.

4. ANÁLISE DE DADOS

Neste capítulo são apresentados os resultados obtidos através de pesquisas de campo e se divide na apresentação de uma comparação em relação as disciplinas ofertadas em diferentes cursos de Administração das Faculdades instaladas na cidade de Salvador. A seguir delinea-se o perfil dos respondentes e suas percepções sobre a oferta das disciplinas de gestão de pessoas na EAUFBA.

4.1 FORMAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS: UM COMPARATIVO DAS DISCIPLINAS DE GESTÃO DE PESSOAS DA EAUFBA COM OUTRAS FACULDADES DA REGIÃO DE SALVADOR

Durante a pesquisa realizada, observou-se que as disciplinas de gestão de pessoas constam no

currículo com diferentes cargas horárias e o conteúdo ministrado nas disciplinas não era uniforme.

No levantamento das IES que ofertam cursos de Administração em Salvador, foram encontradas as seguintes estruturas curriculares.

IES	DISCIPLINA	SEMESTRE DA OFERTA	CARGA HORÁRIA
UNEB	Gestão de pessoas 1	Quinto	60h
	Gestão de pessoas 2	Sexto	60h
IFBA	Gestão de pessoas 1	Quinto	60h
	Gestão de pessoas 2	Sexto	60h
UCSAL	Gestão de pessoas	Quarto	60h
UNIJORGE	Gestão de pessoas	Sexto	88h
UNIFACS	Gestão de pessoas	Sexto	60h
UniRuy Wyden	Gestão do Capital Humano	Oitavo	60h
FSBA	Gestão de pessoas	Quinto	60h
Faculdade 2 de Julho	Gestão dos Processos de Recursos Humanos	Quarto	60h

Quadro 3: Perfil da disciplina de Gestão

Fonte: Elaboração própria a partir da coleta de dados na internet (2019)

De acordo com o quadro 3 apresentado acima, percebe-se que todas as IES consultadas possuem a disciplinas de gestão de pessoas em seus currículos, bem como consta na matriz curricular da EAUFBFA, sendo que nessa última, o conteúdo está dividido em duas disciplinas com carga horária de 68 horas cada, superando a carga horária das demais IES. Fazendo um comparativo com as outras IES, a EAUFBFA cumpre com o requisito obrigatório pelas diretrizes curriculares de ter o conteúdo na área de recursos humanos. Nas IES privadas o conteúdo é ministrado em carga horária igual ou inferior a 120 horas, sendo que em algumas ministram o conteúdo apenas em uma disciplina. O impacto da formação com carga inferior a 128 horas ou com apenas uma disciplina no mercado de trabalho não é o objetivo desse estudo, pois o do presente trabalho é restrito a análise do curso de Administração da EAUFBFA.

4.2 CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO NA EAUFBFA

Todos os dados abaixo foram coletados do site da UFBA, de forma a ter um melhor entendimento a respeito das informações tratadas neste tópico da pesquisa

O curso de administração da UFBA tem mais de seis décadas de atuação no ensino, pesquisa, treinamento e assistência nas mais diferentes esferas do governo e também na iniciativa privada, sendo a escola fundada em 14 de setembro de 1959, em uma época de grandes transformações culturais e científicas, tendo como reitor o professor Edgar Santos, sendo nomeado como o primeiro diretor da EAUFBFA o professor Lafaiete Pondé.

A necessidade de um profissional qualificado, capaz de gerir tanto as indústrias, decorrente do desenvolvimento e pelas transformações industriais do país, assim como na área pública, que também se desenvolviam no país, levou o reitor, homem de grande visão, a sentir a necessidade de formar um profissional preparado e capaz de lidar com ambas as esferas, públicas e privadas.

A EAUFBA sempre esteve comprometida com a máxima qualificação, contou desde o início da sua criação com uma boa cooperação científica internacional, que ajudava na vinda de profissionais norte americanos para Salvador, auxiliando na formação acadêmica estratégica, em nível de mestrado, daqueles que seriam os futuros docentes da faculdade.

Através de intercâmbios, os profissionais locais também buscaram uma melhor qualificação nas cidades da Califórnia e Michigan, nos Estados Unidos. Os alunos que inicialmente foram aprovados no vestibular, cursavam disciplinas conhecidas como tronco comum, que representavam um ciclo básico da grade curricular, até que os futuros mestres profissionais retornassem mais qualificados e com novas ideias à respeito da condução do ciclo de ensino.

O principal do objetivo do curso de Administração da Escola de Administração da UFBA é formar um Bacharel com habilidades e competências coerentes, no âmbito político, geográfico, institucional e social, com capacidade de:

- Ter discernimento crítico para saber fazer a análise do contexto;
- Desenvolver a capacidade de empreender de forma compartilhada;
- Buscar a habilidade de relacionar-se com diversas esferas – comunitárias e institucionais;
- Dominar ferramentas gerenciais, que possam lhes ser úteis no desempenho de sua profissão. (UFBA, Projeto pedagógico, 2010).

O profissional de administração tem que ser um profissional versátil e com uma ampla visão social, pois o mercado exige versatilidade e um profissional qualificado capaz de apresentar soluções rápidas e eficientes e de lidar com as constantes mudanças de mercado, sendo eficaz em todos os segmentos de atuação, o que também equivale para um gestor de pessoas.

O gestor de pessoas precisa ter a visão política e cultural, não só a nível interno, mas também externo, para saber como lidar melhor com as pessoas, além de não se limitar somente a fazer uso das ferramentas gerenciais, mas saber também se relacionar com as diversas esferas a nível organizacional, sendo o objetivo do curso formar gestores com essas qualidades.

Em relação as competências e habilidades esperadas do curso, ao administrador compete o planejamento e a implantação de estruturas organizacionais, dos métodos de trabalho e da utilização dos recursos humanos, materiais e financeiros disponíveis, com vistas à consecução dos objetivos da organização (governamental ou privada) a que serve. Para isso, lança mão e desenvolve técnicas de administração de pessoal, de liderança e treinamento, de inter-relacionamento de pessoas e grupos, de administração financeira e contábil, programação, orçamentação, pesquisa, processamento de dados, controle de produção, estudo de mercado, vendas, etc. (EAUFBA, 2019).

Dentre as várias competências esperada do administrador, uma das mais importantes é

justamente a administração de pessoal, pois o futuro administrador, principalmente para os que desempenharão atividades voltadas para a área de gestão de pessoas, tem que saber e desenvolver técnicas de treinamento pessoal e de liderança, pois através do gestor de pessoas é que o corpo funcional da empresa é construído, utilizando como ferramenta o processo de recrutamento e seleção, analisando e verificando quem está capacitado pra continuar exercendo a função, além de ter a capacidade e competência para saber lidar e criar as políticas de incentivo, visando que os colaboradores possam dar um bom retorno financeiro a empresa

Nesse aspecto, pode-se destacar as duas disciplinas de gestão de pessoas da EAUFBA, que procuram dar esse conhecimento e suporte para o aluno na área de administração de pessoal

A disciplina de ADM222, Gestão de Pessoas, procura fazer com que os alunos adquiram as habilidades e competências necessárias, através do conhecimento e dos aspectos básicos da administração de pessoal; identificação, recrutamento e seleção dos recursos humanos e o seu desenvolvimento, registros e controles; planejamento integrado de recursos humanos; auditoria na área de recursos humanos; instrumentos de avaliação de recursos humanos; contribuição dos recursos humanos na organização; modernização e administração de pessoal e inovações em recursos humano (UFBA, 2004).

A disciplina ADMF60, Gestão de Pessoas II, que também faz parte do currículo do curso, tem como foco o desenvolvimento de pessoas; as relações do trabalho e a avaliação de desempenho da área de gestão de pessoas; sistema de informações da área de gestão de pessoas; auditoria na área de recursos humanos, instrumentos de avaliação (UFBA, 2004).

4.3 PERCEPÇÃO DISCENTE SOBRE OS CONTEÚDOS DE GESTÃO DE PESSOAS NA EAUFBA

A amostra foi coletada através do questionário de forma não probabilística no total de trinta e três discentes que se disponibilizaram a responder o questionário em relação ao gênero 57,6% dos respondentes são do sexo feminino, enquanto 42,4% são do sexo masculino. Percebe-se uma predominância do sexo feminino no curso, de acordo com o levantamento amostral.

De acordo com o INEP aproximadamente 60% do público desse curso é feminino e aproximadamente 40% masculino (INEP,2017), logo percebe-se que os dados levantados durante a pesquisa se alinham com os últimos dados levantados pelo censo de 2017 do INEP. Em relação a faixa etária, há predominância de idade compreendida entre 24 e 28 anos [57,6%], que são referentes as pessoas que já cursaram as disciplinas até o sexto semestre, equivalente ao terceiro ano do curso e caso tenham tido uniformidade no curso, esses respondentes estão provavelmente no quarto ano de estudo na faculdade, o que é coerente com a faixa de idade. O percentual de respondentes com mais de 10 semestres cursados equivale a 40,6%, o que é coerente com a faixa de idade da pesquisa no total de trinta e três.

Gráfico 1: Gênero

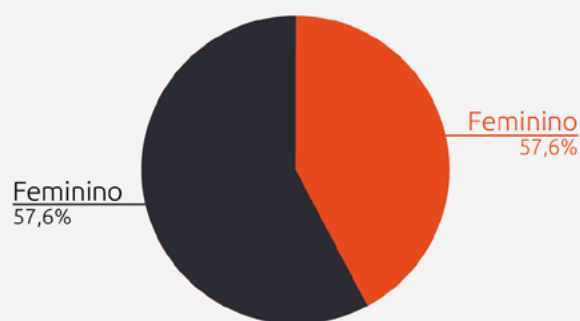


Gráfico 1 - Gênero

Fonte: Elaboração do autor (2019)

Gráfico 2: Idade

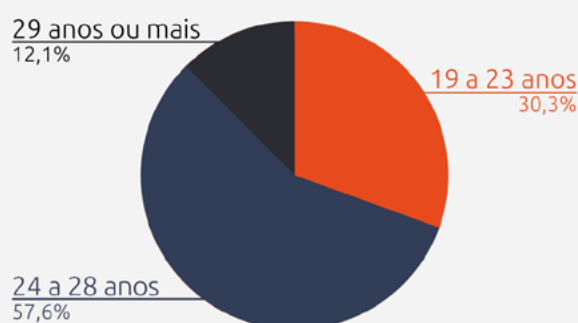


Gráfico 2 - Faixa etária

Fonte: Elaboração do autor (2019)

Com relação ao semestre, grande parte dos alunos, ou seja, 25% pertencem ao semestre de 2014.1, tendo assim 10 semestres já cursados. Em seguida, vem a segunda maior porcentagem 15,6% que correspondem ao semestre de 2013.2, tendo assim 12 semestres já cursados. Segue-se com discentes de 2015.1 [12,5%] e 2015.2 [6,3%] que já cursaram 8 e 7 semestres respectivamente. Percebe-se que a maioria dos alunos possuem mais de nove semestres considerando a amostra total dos trinta e três discentes.

Gráfico 3: Semestre de ingresso

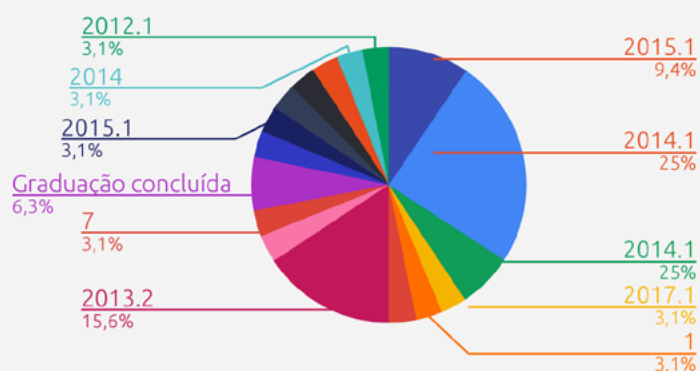


Gráfico 3 - Semestre de ingresso

Fonte: Elaboração do autor (2019)

Em relação a percepção sobre os conteúdos das disciplinas é importante antes destacar que o curso é dividido em nove semestres, com sete disciplinas obrigatórias no primeiro, terceiro e sétimo semestre; com cinco disciplinas no segundo, quarto e quinto semestre; com três disciplinas no sexto e oitavo semestre; e uma disciplina no nono semestre. Nessa grade preenche-se o horário com as disciplinas optativas, sendo o quantitativo mínimo de quatro disciplinas de carga horária 68 horas cada. Está estruturado em 3 519 horas de carga horaria total, sendo 3 147 horas de disciplinas obrigatória, 100 horas de atividade complementar e 272 horas de matérias optativas, tendo duração mínima de quatro anos e máxima de oito anos (EAUFBA, 2019).

O Curso de Administração da EAUFBA tem como objetivo a preparação do administrador capaz de alcançar metas e objetivos, com competências e habilidades, com capacidade de gerenciar empresas de qualquer natureza e contribuir para o sucesso da organização, ter uma visão holística e sistema do ambiente em que estiver inserido, desempenhar a função com ética e responsabilidade social, legal, moral e ambiental, capacidade de gerenciar e desenvolver pessoas, ter maturidade para liderar e ter inter-relacionamento com todas as pessoas e grupo e servir de ponte entre a alta direção e os colaboradores (EAUFBA, 2019).

A partir desse entendimento passou-se a análise dos dados sobre a percepção dos alunos. Nesse caso, foi observado a visão dos discentes em relação a análise do tema deste trabalho e em relação as disciplinas de Gestão de Pessoas ofertadas pela EAUFBA, sendo a pesquisa dividida em duas partes: na primeira análise foi em relação a disciplina ADM222 - Gestão de Pessoas e a segunda parte foi sobre a disciplina ADMF60 - Gestão de Pessoas II.

Com relação a análise de ADM222, a confirmação de quem já tenha cursado a disciplina foi de aproximadamente 100% dos respondentes que já cursaram a matéria como era esperado, pois o alvo da pesquisa foi justamente voltado para pessoas que já tenham cursado a matéria, sendo em sua maioria formandos ou com mais de 9 semestres cursados como pode ser visto no gráfico.

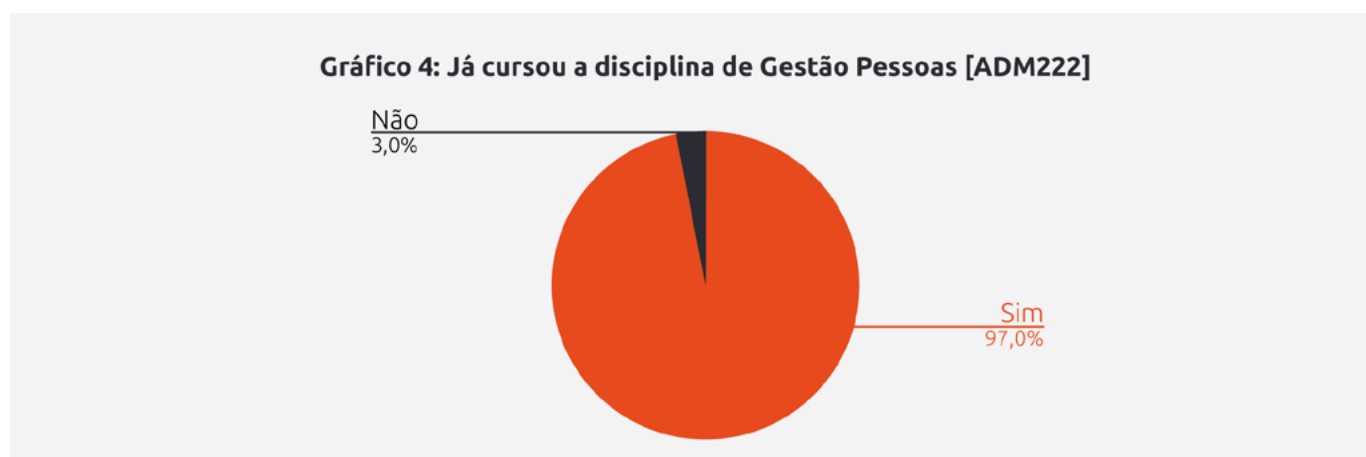


Gráfico 4 - Percentual de respondentes que cursaram a disciplina ADM222

Fonte: Elaboração do autor (2019)

Com relação ao nível de concordância da matéria de ADM222 Gestão de Pessoas, foram avaliadas em uma escala de 1 a 5 as seguintes afirmações: gostei de ter cursado a disciplina; considero o estudo do conteúdo estudado relevante; o conteúdo dessa disciplina contempla o necessário para a minha atuação na área de recursos humanos; a disciplina me proporcionou um entendimento da relação entre teoria e prática, favorecendo a minha formação para atuação como gestor de pessoas; e a disciplina contribuiu para minha capacidade de pensar criticamente, argumentar, refletir e ajudar na tomada de decisões relacionadas a gestão de pessoas no trabalho conforme podemos ver no gráfico abaixo.

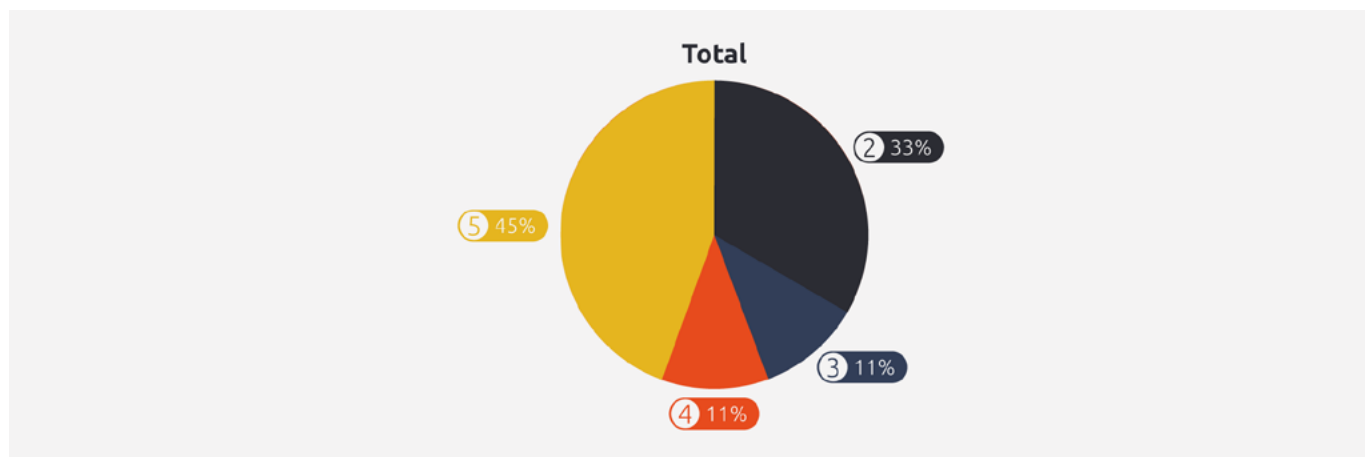


Gráfico 5 - gostei de ter cursado a disciplina ADM222

Fonte: Elaboração do autor (2019)

Nessa parte do questionário em relação a primeira afirmação gostei de ter cursado as disciplinas pode ser observado que a maioria dos discentes indicou o número cinco indicando uma grande satisfação de ter cursado a disciplina pelo fato de a nota cinco apresentar a maior média de 45% seguida pela segunda maior média com relação a nota dois de 33% o que indica uma boa porcentagem indicou está media o que demonstra uma parcela boa dos discentes deram uma nota não muito satisfatória nesta questão e no final houve um equilíbrio da nota quatro e três representando 11% do total uma pequena parcela divergindo sobres estas duas medias.

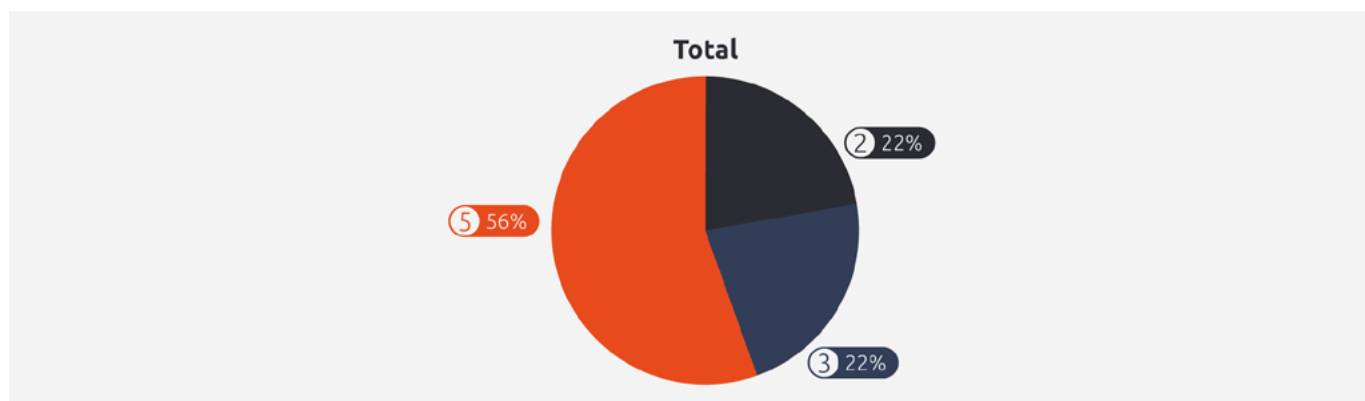


Gráfico 6 - Considero o conteúdo estudado relevante para minha formação

Fonte: Elaboração do autor (2019)

Com relação a segunda afirmação considero o conteúdo estudado relevante para minha formação podemos verificar que grande parte dos discentes concordam com esta afirmação indicando a pontuação cinco que possui a maior média de 56% mas observa-se um aumento também dos indicadores três que indica um aumento razoável de pessoas que não concordam tanto assim com esta afirmação em relação matéria e também no número dois o que indica um significativo aumento em relação a primeira afirmação de pessoas que não concordam com o que está sendo afirmado havendo um equilíbrio entre essas duas medias iguais a 22% do total.

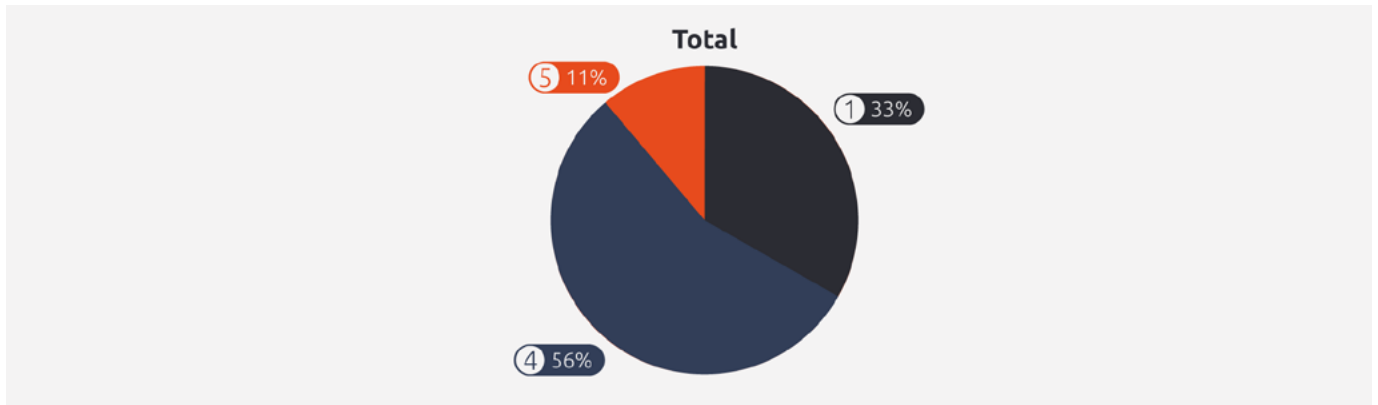


Gráfico 8 - O conteúdo dessa disciplina contempla o necessário para a minha atuação na área de recursos humanos
Fonte: Elaboração do autor (2019)

No terceiro item da pesquisa o conteúdo dessa disciplina contempla o necessário para a minha atuação na área de recursos humanos vimos uma queda drástica do indicador do número máximo passando o aumento do número quatro que possui a maior percentual de 56% ainda indica uma boa concordância mas não tanto com foi nas afirmações anteriores o que indica que em relação a este item a eficiência da matéria para o mercado embora seja boa não chega ao máximo na percepção dos discentes isso pode ser analisado também pelo aparecimento do indicador 1 sendo o indicador más baixo próximo de zero e que representa o segundo maior percentual de 33% o que resulta em uma parte dos alunos discordando a efetividade da matéria em relação ao mercado , o indicador no máximo representa a menor média de 11% indicando que somente uma pequena parte concorda que a matéria é totalmente eficiente em seus conteúdos para o mercado de trabalho.

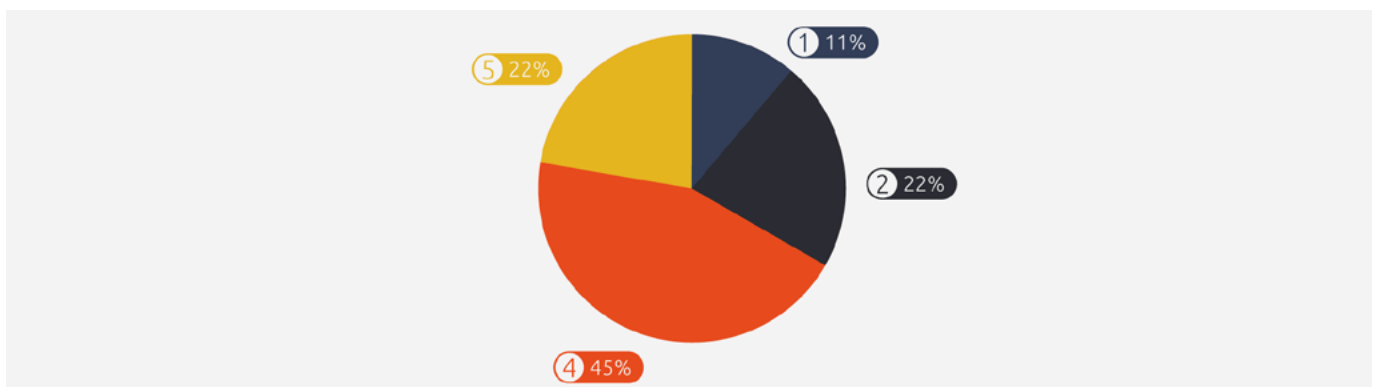


Gráfico 9 - A disciplina me proporcionou um entendimento da relação entre teoria e prática, favorecendo a minha formação para atuação como gestor de pessoas
Fonte: Elaboração do autor (2019)

Com relação ao quarto item a disciplina me proporcionou um entendimento da relação entre teoria e prática, favorecendo a minha formação para atuação como gestor de pessoas à média quatro é a que possui o maior percentual de 45% o que indica uma boa indicação no âmbito geral a média cinco vem em equilíbrio com a média dois com 22% de média cada uma o que houve um equilíbrio de respostas entre essas duas notas o que indica a que uma parte dos discentes possuem uma opinião dúvida entre a máxima eficiência da matéria nessa questão ou baixa eficiência indicando a segunda media mas baixa em seguida vem a média um que pelo fato de só aparecer uma vez indica que é um pequena parte dos discentes que indica a más baixa eficiência da matéria nesse aspecto com o percentual de 11%.

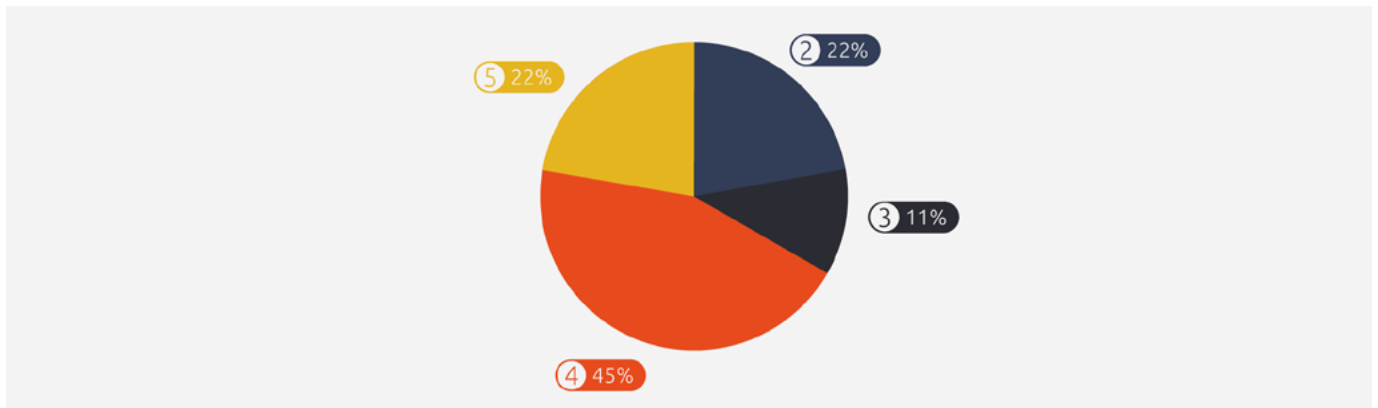


Gráfico 10 - A disciplina contribuiu para minha capacidade de pensar criticamente, argumentar, refletir e ajudar na tomada de decisões relacionadas a gestão de pessoas no trabalho

Fonte: Elaboração do autor (2019)

O último e quinto item que procura avaliar o nível de concordância e a visão dos discentes em relação a matéria ADM22 Gestão de Pessoas a disciplina contribuiu para minha capacidade de pensar criticamente, argumentar, refletir e ajudar na tomada de decisões relacionadas a gestão de pessoas no trabalho indica que a média dos indicadores se mantem em no número quatro com 45% o que tem uma boa concordância mas que a matéria não possui efetividade máxima em relação ao quesito abordado sendo seguido de uma equilíbrio da medias nas notas cinco e dois com o percentual de 22% cada e o menor percentual para a nota três com 11% .

Referente a escala de satisfação geral da matéria que nota o discente daria de zero a dez pode observar através do gráfico abaixo os resultados:

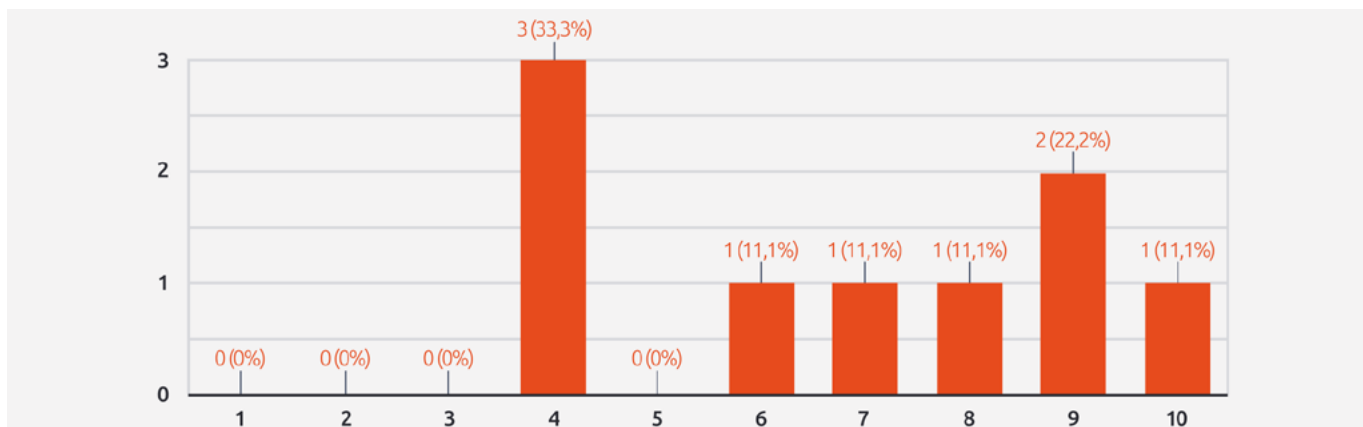


Gráfico 11 - Avaliação da disciplina ADM222

Fonte: Elaboração do autor (2019)

A maior porcentagem em foi a pontuação quatro com 33,3% , nas medias seis, sete, oito e dez foram houve um equilíbrio de repostas com as medias iguais em 11,1% o que indica a opinião muito dívida dos discentes em relação a sua satisfação geral com a matéria e a segunda maior média foi 22,2% para a nota nove o que indica que uma parte considera-se quase satisfeitos totalmente mas tirando pelo geral e vendo que a maior média foi para a nota quatro pode-se perceber que uma satisfação não muito boa ou razoável no indicativo da avaliação da disciplina.

Nos comentários adicionais teve três respostas sendo elas: Tem muita teoria e pouca prática, deveríamos aprender teoria, mas aprender as ferramentas básicas e pôr em prática, muito boa. Porém poderia ser mais otimista e Indiferente o que corresponde a um feedback em relação a metodologia da matéria.

Com relação aos direcionamentos da disciplina I - Funcionalista (a formação tem enfoque técnico e instrumental); II - Político (a formação faz refletir sobre a importância da gestão de pessoas na mediação de conflitos); e III - Estratégico (a formação faz refletir sobre a as pessoas como fontes de competências e importantes no atingimento da estratégia organizacional). Observa-se através do gráfico abaixo o resultado do questionário em relação a essa parte:

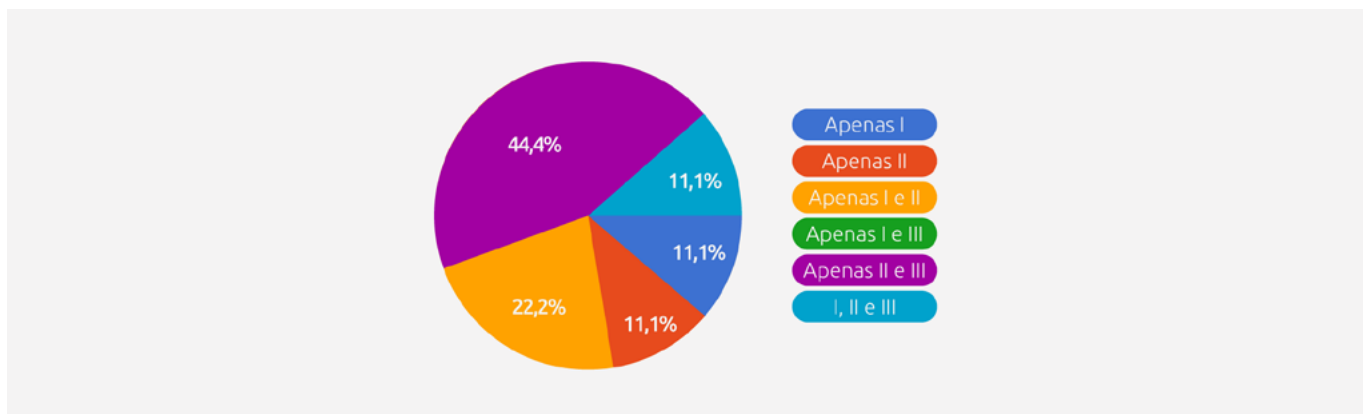


Gráfico 12 - Direcionamentos da disciplina ADM222

Fonte: Elaboração do autor (2019)

O resultado observado é que a maior média foi de 44,4% para o item em que aponta que a matéria possui o direcionamento político e estratégico ao mesmo tempo representando a maioria seguida da segunda maior média que representa 22,2% acham que a matéria é funcionalista e estratégica e para os itens que considera que a matéria é apenas funcionalista o item um, apenas política o segundo item e os três direcionamentos ao mesmo tempo houve uma média equilibrada de 11,1%

Com relação a matéria ADMF60 de Gestão de Pessoas 2, 66,7% já cursaram a matéria e 33,3% não cursaram das 9 respostas no total como podemos ver no gráfico.

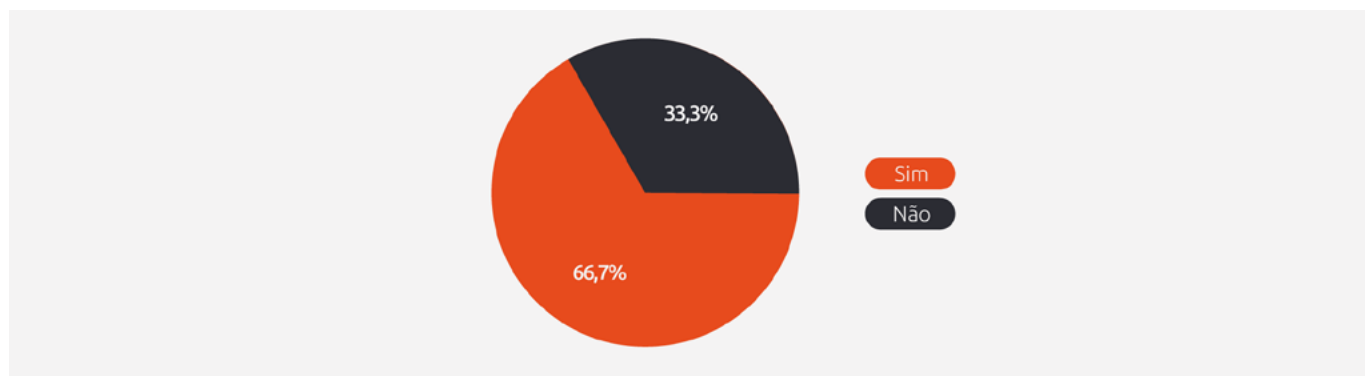


Gráfico 13 - Percentual de alunos que cursaram a disciplina ADMF60
Fonte: Elaboração do autor (2019)

Observa-se com relação ao nível de concordância da matéria os resultados obtidos através do gráfico com os seguintes quesitos o conteúdo dessa disciplina contempla o necessário para a minha atuação na área de recursos humanos, a disciplina me proporcionou um entendimento da relação entre teoria e prática, favorecendo a minha formação para atuação como gestor de pessoas e a disciplina contribuiu para minha capacidade de pensar criticamente, argumentar, refletir e ajudar na tomada de decisões relacionadas a gestão de pessoas no trabalho.

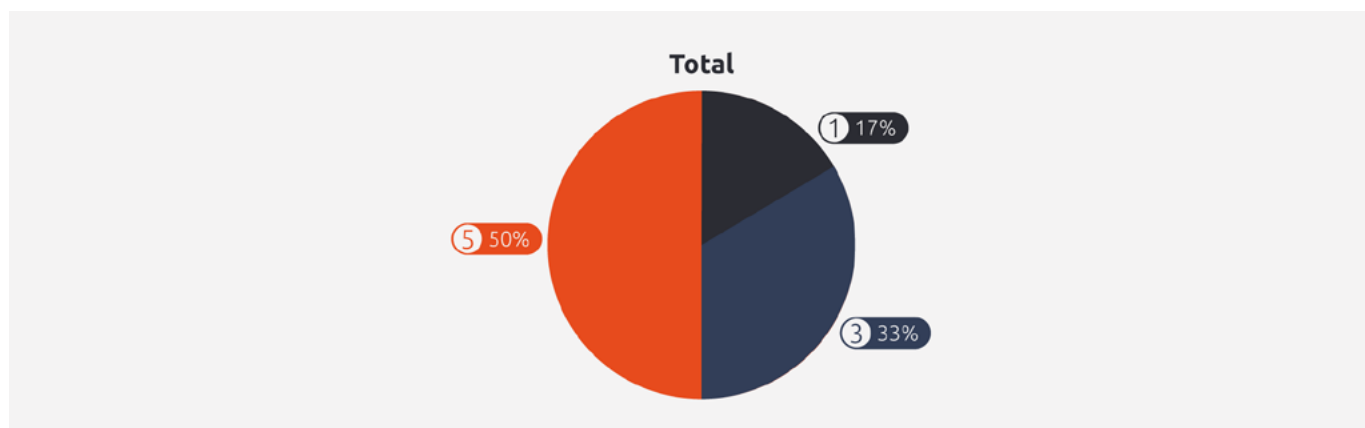


Gráfico 14 - Gostei de ter cursado a disciplina ADMF60
Fonte: Elaboração do autor (2019)

Observando o gráfico nota-se que o maior percentual vai a nota cinco com 50% indicando que a maioria possui uma grande satisfação segundo os discentes sobre esta questão seguida da segunda maior média a nota três que mesmo que grande parte tenha dado a nota máxima ainda

teve uma boa parte que resolveu dar uma nota razoável para esta questão e depois vem o menor percentual de 17% que escolheu dar a nota mais baixa para o item tratado

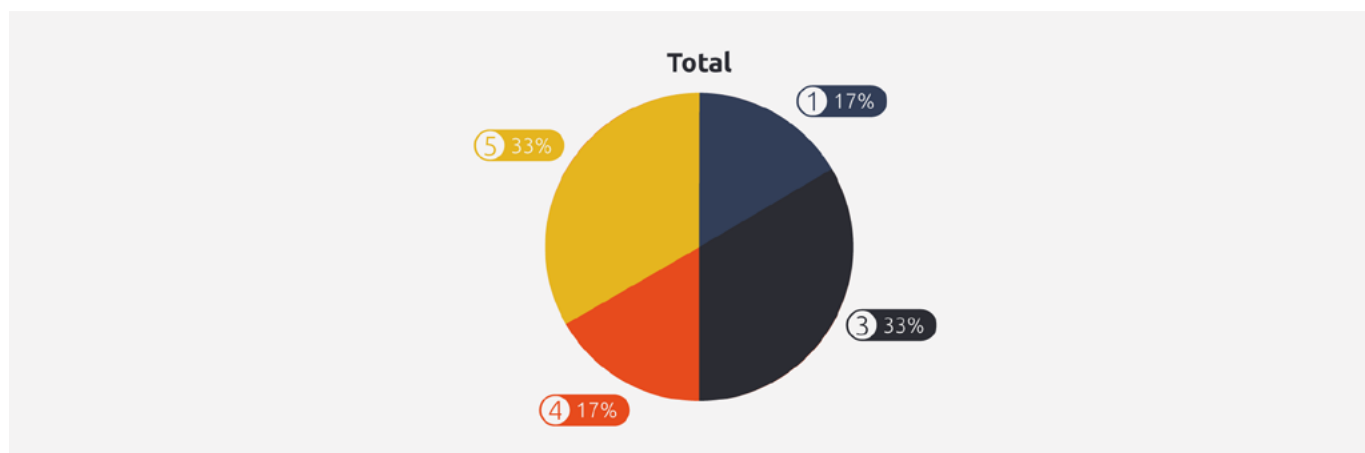


Gráfico 15 - Considero o conteúdo estudado relevante

Fonte: Elaboração do autor (2019)

Na segunda questão de acordo com o gráfico podemos tirar uma conclusão em relação os itens estabelecidos de concordância na primeira questão as médias vêm bem equilibradas observando-se o equilíbrio entre as notas cinco e três com 33% o que indica que mais de 60% dos discentes tiveram uma opinião bastante equilibrada para estas duas notas para o restante houve uma divisão de opinião equilibrada para as médias um e quatro com 17%.

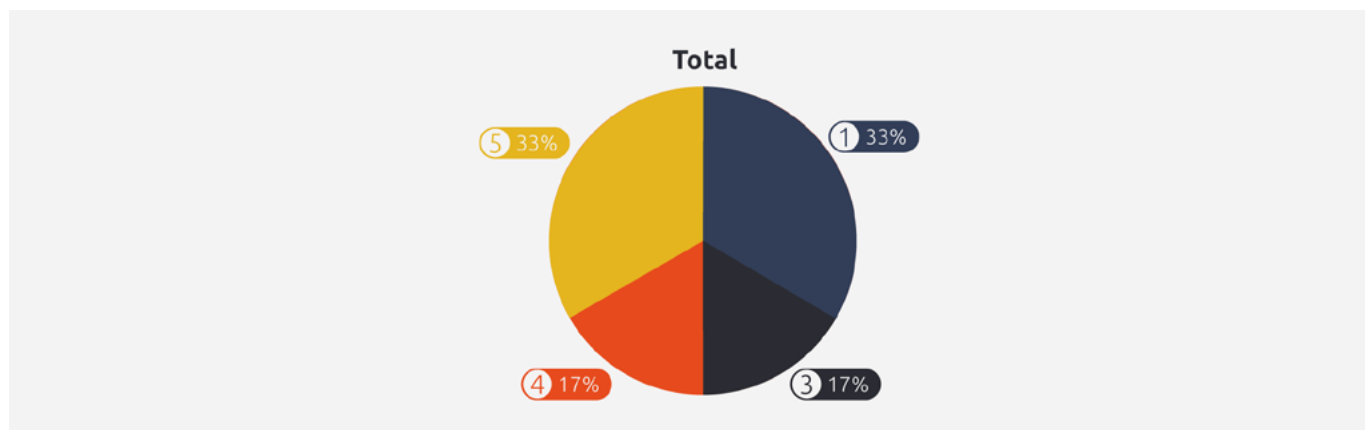


Gráfico 16 - O conteúdo dessa disciplina contempla o necessário para a minha atuação na área de recursos humanos ADMF60

Fonte: Elaboração do autor (2019)

Com relação a terceira questão o conteúdo dessa disciplina contempla o necessário para a minha atuação na área de recursos humano pode-se observar que o nível de pessoas que não concordam muito com está alternativa subiu em relação as outras pela nota um sendo a mais baixa media em equilíbrio com a nota cinco o termo máximo ambas com 33% de percentual o que indica uma opinião extremamente dúvida em quanto a máxima e mínima eficiência neste aspecto indicando

que a maior parte diverge sobre estas notas para essa questão e em seguida vem a nota quatro e três que indica que a menor parte com 17% para ambas notas dos alunos divergindo sobre estas notas para a questão em si.

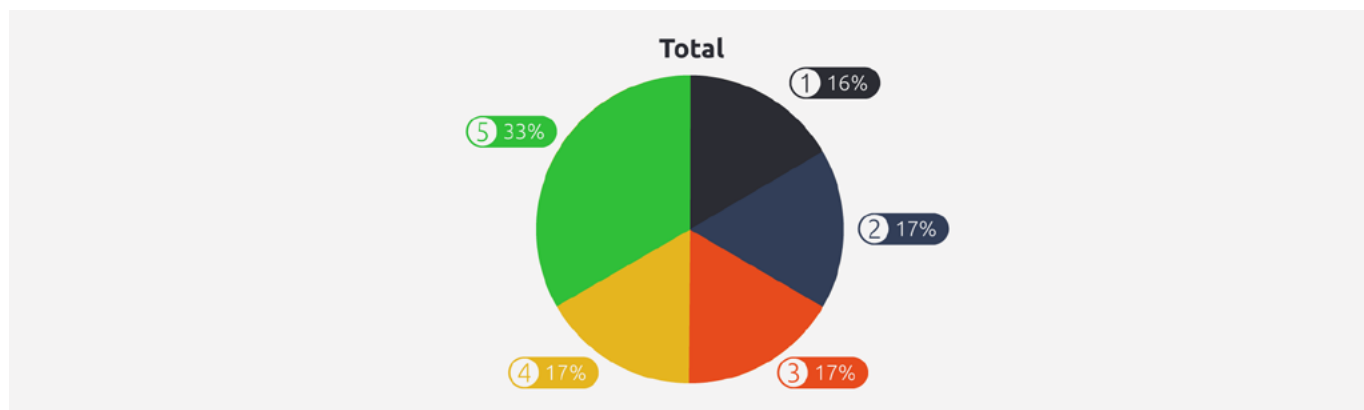


Gráfico 17 - A disciplina me proporcionou um entendimento da relação entre teoria e prática, favorecendo a minha formação para atuação como *gestor de pessoas ADMF60*

Fonte: Elaboração do autor (2019)

No penúltimo item a disciplina me proporcionou um entendimento da relação entre teoria e prática, favorecendo a minha formação para atuação como gestor de pessoas a maior parte concorda com a eficiência máxima tendo o número cinco com o percentual de 33%, mas com relação as notas quatro, três e dois houve um equilíbrio de opiniões com a média de 17% indicando que boa parte mesmo não sendo a maioria a pequena parte restante diverge sobre estas notas.

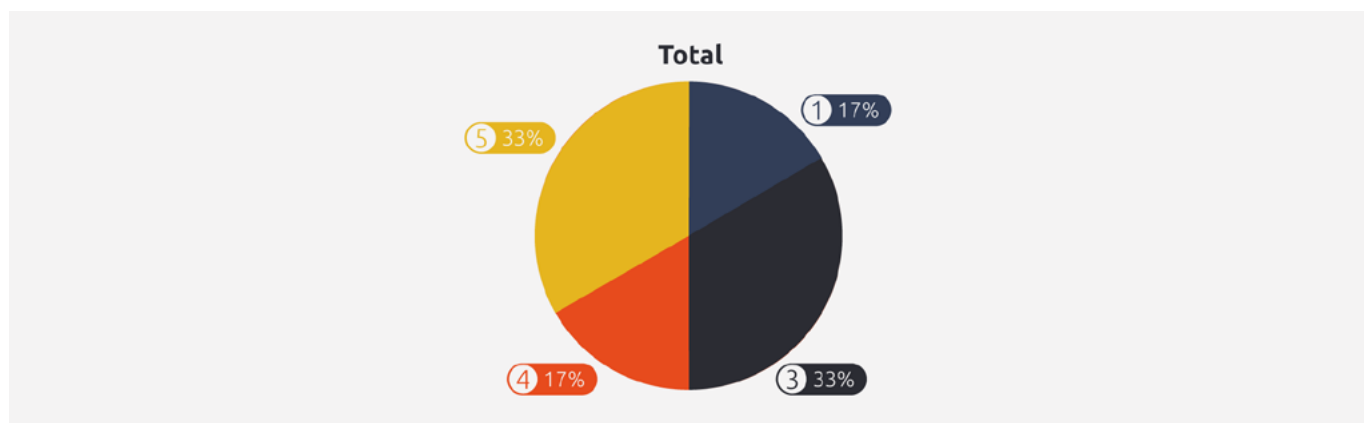


Gráfico 18 - A disciplinas contribuiu para minha capacidade de pensar criticamente, argumentar, refletir e ajudar na tomada de decisões relacionadas a gestão de pessoas no trabalho ADMF60

Fonte: Elaboração do autor (2019)

No último item desta parte do questionário observa-se que mesmo não sendo um número maior dos discentes tiveram uma divergência entre as notas cinco e três indicando que grande parte divergiu para estas notas em relação a este último item indicando que houve um número igual de pessoas que responderam as das alternativas com percentual 33%, as outras notas quatro e um o que indica que um número menor dos discentes divergem sobre estas notas com percentual de 17% para ambas.

Na escala de satisfação geral da matéria ADMF60 Gestão de Pessoas dois o resultado alcançado pode ser observado através do gráfico:

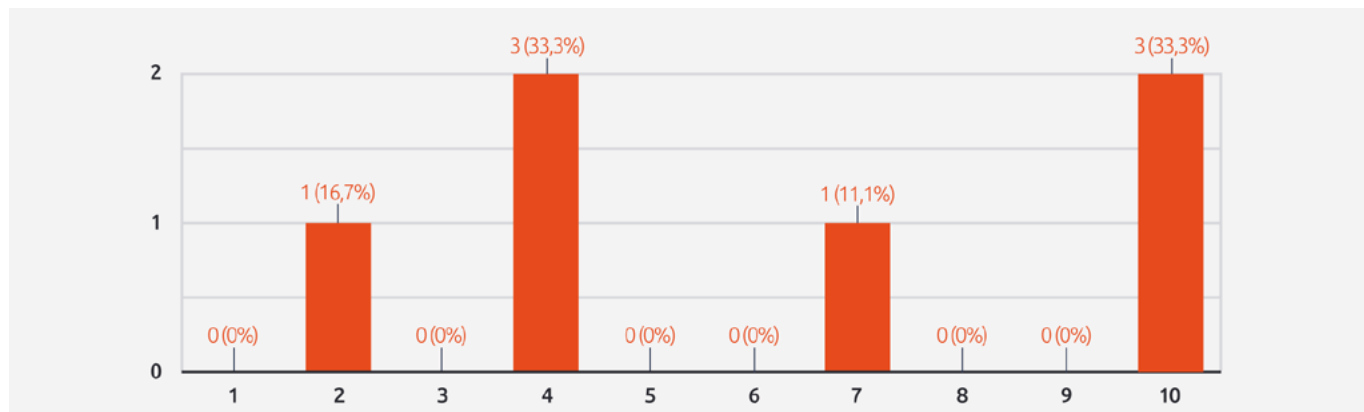


Gráfico 19 - Avaliação da disciplina ADMF60

Fonte: Elaboração do autor (2019)

Como observado através do gráfico em relação a satisfação geral as duas maiores e equilibradas medias foram 33,3% para a nota quatro e para a nota dez indicando opiniões bastante equilibradas da avaliação da disciplina entre a nota máxima e a nota razoavelmente na média a quatro e para as notas dois e sete a média equilibrou para 16,7% o que indica uma opinião bastante equilibrada que indica uma grande divisão na concordância da avaliação entre medias altas e baixas diferente da disciplina ADM222 Gestão de Pessoas o que foi constatado uma maior insatisfação na avaliação do que para com ADMF60 gestão de pessoas dois.

Nos comentários adicionais em relação a disciplina tiveram três respostas tem muita teoria e pouca prática, deveríamos aprender teoria, mas aprender as ferramentas básicas e por em prática as Muito boa. Porém poderia ser mais otimista indiferente o que indica um feedback não muito satisfatório para disciplina.

Observando o gráfico sobre o direcionamento da disciplina direcionamentos da disciplina I - Funcionalista (a formação tem enfoque técnico e instrumental); II - Político (a formação faz refletir sobre a importância da gestão de pessoas na mediação de conflitos); e III - Estratégico (a formação faz refletir sobre a as pessoas como fontes de competências e importantes no atingimento da estratégia organizacional podemos ter uma ideia sobre a visão dos discente neste aspecto):

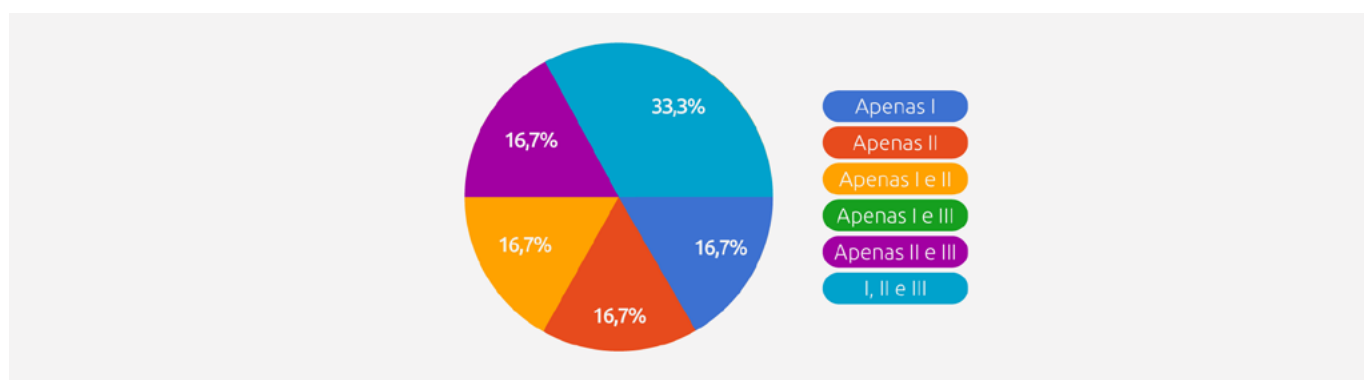


Gráfico 20 - Direcionamentos da disciplina ADMF60

Fonte: Elaboração do autor (2019)

No total das seis respostas podemos verificar que a maior média foi para o item que possui 33,3% o que corresponde ao item um em que a maioria concordam que a disciplina possui os três direcionamentos ao mesmo tempo em seguida em relação aos outros itens as medias foram bastante equilibradas com o percentual de 16,7% distribuídos igualmente para os outros quesitos que são apenas a alternativa um funcionalista, apenas a dois política apenas um e dois política e funcionalista apenas dois e três político e estratégico.

Na questão em qual a metodologia aplicada nas disciplinas que você cursou que mais te motivou a buscar conhecimento e a desenvolver habilidades e competências para o exercício profissional observa-se os seguintes resultados através dos gráficos.

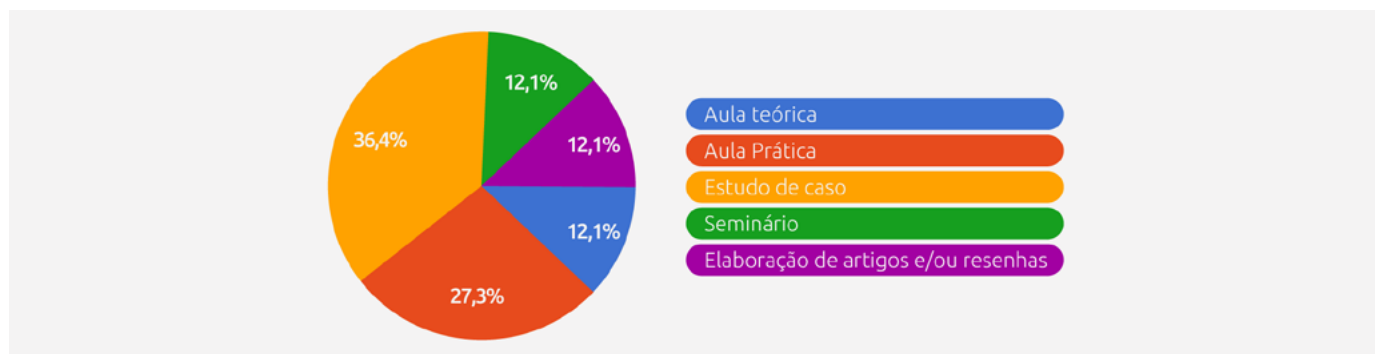


Gráfico 21 - Motivação com as disciplinas

Fonte: Elaboração do autor (2019)

Através do gráfico em um total de trinta e três respostas podemos a em relação a motivação do estilo da metodologia a maioria dos discentes marcou o item estudo de caso que corresponde a maior média 36.4% indicando que a maioria preferiram este estilo seguido pela maior média de 27,3% preferiram aula pratica o restante que marcaram os seguintes itens seminários , elaboração de artigos ou resenhas e aula teórica corresponde de a média de 12,1% indicando uma média equilibrada e menor preferência em relação a estes itens pelos discentes assim suas preferencias enquanto a motivação da metodologia matéria.

No último item do questiona desta pesquisa em relação satisfação no campo da gestão de pessoas observa-se através do gráfico.

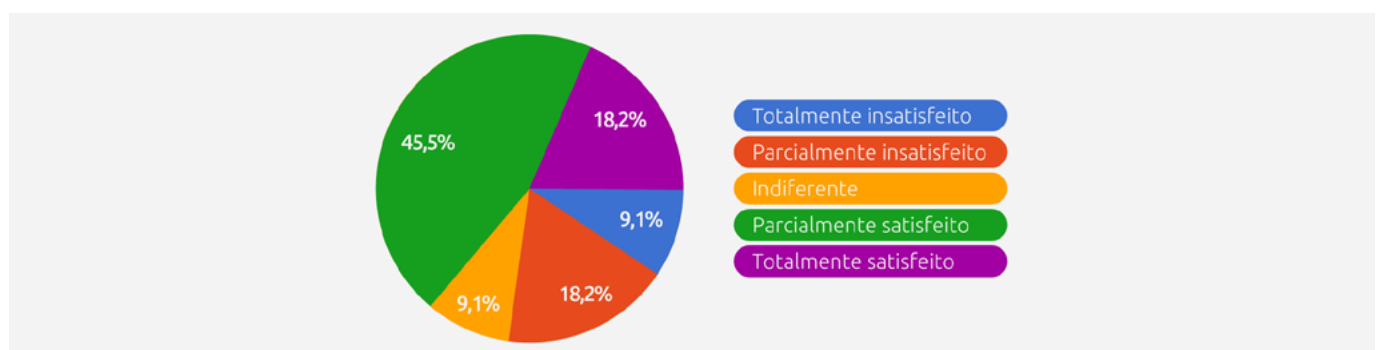


Gráfico 22 - Grau de satisfação com as disciplinas de Gestão de Pessoas

Fonte: Elaboração do autor (2019)

Com relação aos dados obtidos neste item no total com a satisfação da área 45,5% dos alunos marcaram que estão parcialmente satisfeitos representando a maior média, portanto a maioria, em seguida vem a segunda maior média de 18.2% para o item totalmente satisfeito e parcialmente insatisfeito e a média mais baixa para os itens indiferente e totalmente insatisfeito representando um equilíbrio de opiniões em relação aos quatro últimos itens falados.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos efetuados sobre temas ligados a educação superior são muito importantes para a sociedade, tendo em vista a relevância para o cenário educacional brasileiro. Assim, estes estudos direcionados aos estudantes que atuarão no mercado de trabalho refletem mais ainda sua importância pois vão refletir o profissional que atuara no futuro dando uma considerável retribuição a sociedade.

Este trabalho se propôs a estudar os possíveis questionamentos da preparação dos alunos de administração da EAUFBA para o mercado de trabalho especificamente na atuação da área de Recurso Humanos sendo está pesquisa concretizada através de um questionário com quinze perguntas divididas em seis seções para trinta três estudantes a maioria sendo prováveis concluintes do curso proporcionando assim o alcance dos objetivos específicos deste tema.

De uma maneira geral o perfil dos alunos participantes desta pesquisa mostrou uma predominância em relação ao sexo feminino dos discentes com 57,6% sendo um público com uma idade entre vinte e quatro á vinte oito anos bastante jovem como pode ser observado e em sua grande maior constituída por alunos que já cursaram mais da metade do semestre.

Ao buscar identificar o perfil dos alunos de administração afim de saber como e composto o curso de administração da EAUFBA observou-se uma certa predominância de alunos do sexo feminino no curso com uma faixa etária de 24 a 28 anos um público bem jovem.

Através da verificação do nível de satisfação dos alunos em relação ao curso de administração da UFBA por meio do questionário procurou-se compreender se a forma como o curso é ministrado e ofertado pela universidade oferece uma certa qualificação e segurança não somente a nível acadêmico, mas como a nível de mercado também procurando identificar também se a grade curricular contribui de forma positiva para a formação de futuros gestores de pessoas, através das matérias ofertadas para os alunos, eles se sentem preparados para atuação na área especificamente de Recursos Humanos e se através dessas matérias os alunos conseguem ter uma boa base para nível de conhecimento e um bom desdobramento dessa área.

Analisando a percepção dos alunos em relação ao conteúdo das disciplinas de gestão de pessoas ministradas na EAUFBA, procurou-se compreender e interpretar através dessas observações se o conteúdo da disciplina está de acordo com o que o mercado exige de um bom gestor de pessoas

na visão dos discentes se o conteúdo oferecido pela EAUFBA está alinhado de acordo com o mercado de trabalho nesta área.

É um importante ressaltar que as evidências que foram descobertas neste trabalho devem ter a devida consideração respeitando os limites da metodologia aplicada e da amostra utilizada que foi limitada a quantidade de alunos que se disponibilizaram a responder o questionário sobre o tema proposto e os limites em um determinado universo em que a pesquisa foi direcionada apenas no âmbito da EAUFBA sendo um estudo de caráter mas interno do que externo pois nesta pesquisa o foco foi direcionado para os alunos que estão dentro da universidade e não aqueles que já estejam fora atuando de fato na área para mas levantamentos do alinhamento das disciplinas com o mercado de trabalho reconhecendo esta limitação é considerável uma continuação desses estudos para o futuro para que seja feita uma maior abordagem neste aspecto, verificando a importância do tema e abrindo espaço para estudos mais aprofundados, a fim de suprir as lacunas deste trabalho.

REFERÊNCIAS

APPLE, Michael W. **Ideologia e currículo**. São Paulo, SP: Brasiliense, 1982. 246 p

ARAÚJO, Luis César G. de. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2006.

BARBOSA, A. C. Q. Relações de Trabalho e Recursos Humanos em busca de identidade. **Revista de Administração de Empresas**. Edição Especial Minas Gerais. v. 45, p. 121-126, 2005

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. 3. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

DAVEL, E.; VERGARA, S. C. (2001). **Gestão com pessoas, subjetividade e objetividade nas organizações**. In: DAVEL, E.; VERGARA, S.C (Orgs.) *Gestão com pessoas e subjetividade*. São Paulo: Atlas.

FERREIRA, Mariana Felix; SOUZA, Reginaldo Adriano de; VENTURA, Rita de Cássia Martins de Oliveira; SOUZA, José Carlos; LONGO, Lilian Beatriz Ferreira. **Competências adquiridas na graduação de Administração: uma análise sob perspectiva dos empregadores**. Disponível em: <http://www.convibra.com.br/upload/paper/2017/31/2017_31_14244.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2019.

FISCHER, A. L. **Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas**. In: FLEURY, M.T.L. (org). *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente, 2002.

LACOMBE, B. M. B.; TONELLI, M. J. O Discurso e a Prática: o que nos Dizem os Especialistas e o que nos Mostram as Práticas das Empresas sobre os Modelos de Gestão de Recursos Humanos. **Revista de Administração Contemporânea**. v. 5, n. 2, p. 157-174, 2001.

LUBISCO, Nídia Maria Lienert. **Manual de estilo acadêmico: trabalhos de conclusão de curso, dissertações e teses**. 5. ed. Salvador: EDUFBA, 2013.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em educação**: abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986.

MACEDO, Gutemberg B de. **O perfil do gestor de recursos humanos para o século XXI**. 2016. Disponível em: <<http://gutemberg.com.br/gutemberg/o-perfil-do-gestor-de-recursos-humanos-para-o-seculo-xxi/>>. Acesso em: 12 mar. 2019.

SILVA, Márcio. **Líder ou RH**: quem é o responsável pela gestão de pessoas? Disponível em: <<https://administradores.com.br/producao-academica/lider-ou-rh-quem-e-o-responsavel-pela-gestao-de-pessoas>>. Acesso em 29 abr. 2019.

STELLA, Ana Flávia. **Seja o gestor de RH que as empresas buscam**. 2014. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/noticias/carreira/seja-o-gestor-de-rh-que-as-empresas-buscam/90383/>>. Acesso em: 12 mar. 2019.