

**FACULDADES ALVES FARIA (ALFA)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM
ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO**

LUCIANA MARIA DE ASSIS E SILVA

**O CAPITAL HUMANO DOS EGRESSOS DO CURSO SUPERIOR DE
TECNOLOGIA EM GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
DO SUDESTE GOIANO NO MERCADO DE TRABALHO**

Goiânia
2015

LUCIANA MARIA DE ASSIS E SILVA

**O CAPITAL HUMANO DOS EGRESSOS DO CURSO SUPERIOR DE
TECNOLOGIA EM GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
DO SUDESTE GOIANO NO MERCADO DE TRABALHO**

Dissertação apresentada como exigência para
obtenção do título de Mestre em Administração do
Programa de Mestrado Profissional da Faculdade
Alves Faria.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Raquel Maracaípe Carvalho

Goiânia
2015

FACULDADES ALVES FARIA (ALFA)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM
ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO

LUCIANA MARIA DE ASSIS E SILVA

**O CAPITAL HUMANO DOS EGRESSOS DO CURSO SUPERIOR DE
TECNOLOGIA EM GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
DO SUDESTE GOIANO NO MERCADO DE TRABALHO**

Defesa APROVADA em de de 2015, pela Banca Examinadora constituída pelos
membros:

Prof.^aDr^a Raquel Maracaípe Carvalho
(Orientadora ALFA / UFG)

Prof. Dr^o Bento Alves da Costa Filho
(Membro interno – ALFA)

Prof. Dr^o André Vasconcelos da Silva
(Membro externo – UFG - Regional Catalão)

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Silva, Luciana Maria de Assis e.

R787a O Capital Humano dos Egressos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação do Sudeste Goiano no Mercado de Trabalho [manuscrito] / Luciana Maria de Assis e Silva. - 2015.

xxx f.

Orientadora: Prof.^aDr^a Raquel Maracaipe Carvalho.

Dissertação (Mestrado) – ALFA -Faculdades Alves Faria

Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Administração, 2015.

Bibliografia.

1. Introdução. 2. Revisão de Literatura. 3. Breve histórico do IF Goiano, campus Urutaí e do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação. 4. Metodologia 5. Análise das Políticas de Diretrizes desenvolvidas no Curso Superior em Gestão da Tecnologia da Informação no IF Goiano, campus Urutaí (GO) 6. Análise Paralela entre a Perspectiva no mercado regional de trabalho e o desenvolvimento de Capital Humano do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação do IF Goiano, campus

Urutaí (GO). 7. Conclusão.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me conceder o dom da vida e me capacitar para os desafios que se apresentam.

Aos meus pais, que com muito carinho, esforço e dedicação estão sempre ao meu lado me apoiando em meus projetos.

Em especial, agradeço a acolhida atenciosa e prestativa da minha amiga Paula em sua residência nos dias em que precisava repousar em Goiânia para participar das aulas de mestrado. De coração, muito obrigada! Fez toda a diferença esses momentos compartilhados ao seu lado e da minha outra amiga Aliny. Cresci, amadureci e aprendi muito com vocês duas.

E ainda, agradeço à minha pequena Sabrina, que com toda paciência suportou a ausência física da mamãe alguns finais de semana, para que pudesse concluir mais esse projeto.

Ao meu namorado Marcos, que com sabedoria e muita paciência, dirigia-me palavras de ânimo nos momentos de “stress”.

E finalmente, à minha orientadora pela disponibilidade, atenção, presteza e ensinamentos repassados neste período.

“Não é a terra que constitui a riqueza das nações,
e ninguém se convence de que a educação
tem

(Rui B

RESUMO

A presente dissertação traz como escopo a temática recorrente na área de Administração, o capital humano qualificado de egressos no mercado de trabalho, abordando o curso superior de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação ofertado pelo IF Goiano, campus Urutaí. A pesquisa é importante, haja vista que as políticas de diretrizes desenvolvidas no curso de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação, devem estar alinhadas com as expectativas do mercado, para que os egressos deste curso e também de outros, tenham êxito em sua formação profissional, com lotação no mercado de trabalho e estejam aptos a gerar benefícios devido os conhecimentos teóricos adquiridos, sendo diferenciadores ante aos demais que não possuem qualificação. Portanto, o objetivo geral dessa pesquisa, visa investigar a vida profissional dos egressos quanto à empregabilidade, e, se a qualificação, o perfil do profissional tornou-se um diferencial no mercado de trabalho. Pretende-se verificar quais habilidades, competências e conhecimentos científicos propostos pelo respectivo curso estão sendo empregados pelos egressos, gerando benefícios nos negócios da empresa; analisar se as políticas de diretrizes do curso estão alinhadas com as exigências do mercado; e contribuir para os estudos na área de Administração com base no perfil do capital humano dos egressos do curso superior em Gestão da Tecnologia da Informação, colocados à disposição para atuar no mercado de trabalho. Para atingir tais objetivos utilizaram-se quatro fases metodológicas. Na primeira fase realizou-se uma análise situacional da instituição em foco; na segunda fase fez-se uma pesquisa em documentos oficiais da instituição de ensino na busca de dados quantitativos para a pesquisa; na terceira fase aplicaram-se dois questionários. Nesta pesquisa foi considerada uma amostragem de egressos que formaram no período de 2009 a 2013, totalizando 39 concluintes. O período a ser abrangido justifica-se por o curso ter sido criado em 2007, a primeira turma a se formar foi em 2009 e finaliza a pesquisa em 2013, data em que foi concluído o projeto de pesquisa. Na quarta e última fase, foi feita a coleta dos dados, os quais foram sistematizados e ordenados realizando-se uma análise descritiva de dados dos questionários aplicados. Conclui-se ao longo da pesquisa realizada que dos egressos da amostra, vinte e um encontram-se empregados. Pôde-se observar que o curso em questão, apesar da necessidade de melhorar questões de espaço e material para ministrar as

aulas práticas, está alinhado às expectativas do mercado, surgindo a oportunidade ainda, do Instituto realizar programas de extensão para a área.

Palavras-chave: Tecnologia; Educação; Mercado; Capital Humano.

ABSTRACT

This work has as a recurrent theme scope in the Administration area, qualified human capital graduates in the labor market, addressing the upper reaches of Technology in Information Technology Management offered by IF Goiano, campus Urutaí. Research is important, given that guidance policies developed in the Technology in Information Technology Management course, should be in line with market expectations, so that the graduates of this course as well as others, to succeed in their professional training with capacity in the labor market and are able to generate benefits because the theoretical knowledge acquired, and differentiators compared to others who do not have qualifications. Therefore, the overall objective of this research aims to investigate the graduates professional life as employability, and if the qualification, the professional profile became a gap in the labor market. It is intended to determine which abilities, skills and scientific knowledge proposed by the respective course are being employed by graduates, generating benefits in the company's business; consider whether current guidelines policies are in line with market requirements; and contribute to the studies in the Administration area based on the profile of the human capital of college graduates in Information Technology Management, made available to act in the labor market. To achieve these goals were used four methodological phases. In the first phase was carried out a situational analysis of the institution in focus; the second phase was made a survey on official documents of the educational institution in pursuit of quantitative data for research; the third phase applied to two questionnaires. In this research it was considered a sampling of graduates who graduated from 2009 to 2013, totaling 39 graduates. The period to be covered is justified because the course was created in 2007, the first class to graduate was in 2009 and terminates the search in 2013, when it was completed the research project. The fourth and final phase, the data collection was made, which were systematic and ordered carrying out a descriptive analysis of data from questionnaires. It is concluded along the survey that the sample graduates, twenty one are employed. It was observed that the course in question, despite the need to improve issues of space and materials to teach the practical classes, is in

line with market expectations, resulting in the opportunity yet, the Institute conduct outreach programs for the area.

Keywords: Technology; Education; Market; Human Capital.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 JUSTIFICATIVA	15
1.2 OBJETIVOS.....	16
1.2.1 OBJETIVO GERAL:.....	16
1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	16
1.3 PROBLEMÁTICA	17
1.4 AMOSTRA.....	17
1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO	17
2. REVISÃO DE LITERATURA.....	19
2.1 CAPITAL HUMANO	19
2.2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL E CONHECIMENTO.....	24
2.3. PERFIL DO TRABALHADOR NO MERCADO DE TRABALHO	29

3 BREVE HISTÓRICO DO INSTITUTO FEDERAL GOIANO, CAMPUS URUTAÍ - GO E DO CURSO SUPERIOR EM GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	32
4. METODOLOGIA	34
4.1. INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	36
5 ANÁLISE DAS POLÍTICAS DE DIRETRIZES DESENVOLVIDAS NO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO, DO IF GOIANO, CAMPUS URUTAÍ-GO	39
5.1 DO PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO.....	39
5.2 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA	40
6 ANÁLISE PARALELA ENTRE A PERSPECTIVA DO MERCADO REGIONAL DE TRABALHO E O DESENVOLVIMENTO DE CAPITAL HUMANO NO CURSO SUPERIOR EM TECNOLOGIA DA GESTÃO EM TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO IF GOIANO, CAMPUS URUTAÍ – GO	50
7 CONCLUSÃO	61
REFERÊNCIAS	63
APÊNDICES	67
ANEXOS	76

LISTA DE TABELAS

TABELA 1: ASPECTOS REFERENTES AO CURSO QUE GRADUOU	55
TABELA 2: GRAU DE SATISFAÇÃO QUANTO AO CURSO CONCLUÍDO NO IF GOIANO CAMPUS URUTAÍ.....	56
TABELA 3: GRAU DE IMPORTÂNCIA DA ATIVIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO ATUAL	59

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: PORTE DA EMPRESA.....	41
GRÁFICO 2: ÁREA DE ATUAÇÃO DA EMPRESA.....	42
GRÁFICO 3: ITENS EXIGIDOS NAS ROTINAS DE TRABALHO	43
GRÁFICO 4: CARÊNCIAS TÉCNICAS ATUAIS RELATIVAS À PESSOAL.....	44
GRÁFICO 5: CARÊNCIAS SOCIAIS ATUAIS RELATIVAS ÀS HABILIDADES INTERPESSOAIS.....	45
GRÁFICO 6: FATORES DESEJADOS NA BUSCA DE UM PROFISSIONAL QUANTO AO SEU DESEMPENHO	46
GRÁFICO 7: FATORES DESEJADOS NA BUSCA DE UM PROFISSIONAL QUANTO A SUA CONDUTA...47	47
GRÁFICO 8: O QUE A EMPRESA MAIS VALORIZA NO PROFISSIONAL	48
GRÁFICO 9: VALORIZAÇÃO QUANTO A CONDUTA PESSOAL	49
GRÁFICO 10: NATURALIDADE E NACIONALIDADE	51
GRÁFICO 11: IDADE DOS EGRESSOS	51
GRÁFICO 12: ESTADO CIVIL.....	52
GRÁFICO 13: CONCLUSÃO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO.....	52

GRÁFICO 14: DIFICULDADE ENCONTRADA NO DESEMPENHO DE SUA PROFISSÃO, EM RELAÇÃO AO CURRÍCULO CURSADO	53
GRÁFICO 15: PORQUE SE ENCONTRA DESEMPREGADO.....	56
GRÁFICO 16: ATRAVÉS DE QUAL MEIO SE MANTEM ATUALIZADO NA ÁREA DE ATUAÇÃO	58
GRÁFICO 17: ATIVIDADE EM QUE ATUAM.....	58

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1: FASES DA PESQUISA	34
-----------------------------------	----

1 INTRODUÇÃO

As mudanças constantes do cenário econômico, social e político, fizeram surgir um mercado inovador, seja na oferta de produtos ou na criação de novos, exigindo das empresas a criação de gestão estratégica para estarem atendendo às demandas do mercado de recursos humanos e se consolidando frente aos desafios que se apresentam. A inserção do capital humano qualificado no mercado de trabalho torna-se cada vez mais necessária, afim de satisfazer as novas tendências do mercado. Revestindo-se de competências hábeis para desenvolverem seus talentos, associados ao conhecimento científico adquirido em ambientes cada vez mais competitivos, as chances de empregabilidade poderão aumentar.

É relevante destacar as transformações ocorridas com os profissionais que integravam o mercado de trabalho de tempos atrás, em que mais valia a mão de obra propriamente dita, com os que hoje deixam a universidade em busca de uma oportunidade de trabalho para demonstrarem e aplicarem os conhecimentos científicos, teóricos adquiridos ao longo de anos de estudos, transformados “em mentes de obra”.

As políticas de diretrizes desenvolvidas no curso de Tecnologia em Gestão da

Tecnologia da Informação devem estar alinhadas com as expectativas do mercado, para que os egressos deste curso e também de outros, tenham êxito em sua formação profissional com lotação no mercado de trabalho e estejam aptos a gerar benefícios devido os conhecimentos teóricos adquiridos, sendo diferenciadores ante os demais que não possuem qualificação.

O termo egresso conforme o dicionário da língua portuguesa Priberam significa aquele que saiu, que se afastou, que deixou de fazer parte de uma comunidade. A lei de diretrizes e bases da educação nacional (LDB) nº 9.394/96, no capítulo III - "Da Educação Profissional" - no art. 39, esclarece em parágrafo único, que o aluno matriculado ou egresso do ensino fundamental, médio e superior, bem como o trabalhador em geral, jovem ou adulto contará com a possibilidade de acesso à educação profissional.

Percebe-se que o termo egresso é tratado de uma forma ampla pela legislação e entre alguns profissionais da área de educação de forma divergente. Pena (2000 apud BRANDALISE, 2012) aponta que para alguns, egressos são exclusivamente aqueles indivíduos formados enquanto que para outros são aqueles desistentes, jubilados, diplomados e transferidos. Entretanto, o Departamento de Graduação do IF Goiano, campus Urutaí (GO) caracteriza como egresso aquele discente que não mais pertence ao quadro da unidade escolar em questão, seja ele transferido, desistente, diplomado e jubilado.

1.1 JUSTIFICATIVA

Com o surgimento de novas tecnologias, principalmente na área de informática, é imprescindível que as empresas tenham em seu quadro de colaboradores, capital humano qualificado, e isso não é diferente com as empresas da região sudeste do Estado de Goiás, onde se localiza o Instituto Federal Goiano, campus Urutaí, que oferta o curso superior em Gestão da Tecnologia da Informação. O campo de trabalho é crescente, vez que se desenvolvidas as competências proposta pelo curso, o profissional tem a chance de se alocar em várias funções dentro da empresa na área de gestão da tecnologia da informação.

O trabalho é importante, uma vez que, os egressos lotados em seus respectivos ambientes de trabalho direcionam avaliar as habilidades, competências e talentos que estão sendo usados pelo profissional colocado à disposição para enfrentar o mercado de trabalho, o alcance de sua contribuição nos negócios das empresas; se conseguiram emprego devido sua qualificação; a necessidade de mudanças ou não nas estruturas curriculares, atualização e desenvolvimento de políticas de diretrizes adequadas frente aos clamores do mercado de

trabalho.

É relevante analisar o processo de adaptação, as mudanças e se as dificuldades encontradas para que estes profissionais possam conseguir emprego ou se manter no mercado de trabalho em sua área de formação relaciona-se com as diretrizes do curso concluído. Analisar também se o empregador está explorando adequadamente a mão de obra qualificada, a partir do talento e competência desenvolvidos somados ao conhecimento teórico adquirido, utilizando-os como ferramenta diferenciadora devido sua qualificação.

Por ser o Departamento de Graduação do Instituto Federal Goiano, campus Urutaí, o local em que a pesquisadora desenvolve suas atividades laborais como assistente em administração, sentiu-se sensivelmente instigada em conhecer e investigar os reflexos do ambiente externo decorrentes das práticas educacionais do ambiente interno ao qual está inserida. As práticas das atividades educativas do grupo de trabalho ao qual a pesquisadora pertence, geram alguns efeitos, daí o interesse em investigar esses efeitos, avaliar se existe *feedback* positivo ou negativo.

A escolha pelo referido curso, se deu por ser um curso na área de informática que está sempre em crescente inovação pelos avanços tecnológicos.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral:

Investigar a vida profissional dos egressos quanto à empregabilidade, e, se a qualificação, o perfil do profissional tornou-se um diferencial no mercado de trabalho.

1.2.2 Objetivos Específicos:

a) Verificar quais habilidades, competências e conhecimentos científicos propostos pelo respectivo estão sendo empregados pelos egressos, gerando benefícios nos negócios da empresa;

b) Analisar se as políticas de diretrizes do curso estão alinhadas com as exigências do mercado;

c) Contribuir para os estudos na área de Administração com base no perfil do capital humano dos egressos do curso superior em Gestão da Tecnologia da Informação,

colocados à disposição para atuar no mercado de trabalho.

Para verificar se realmente a educação profissional tecnológica ofertada pelo Instituto Federal Goiano – Campus Urutaí, está cumprindo com seus objetivos e desenvolvendo políticas de diretrizes alinhadas com as demandas do mercado, objetiva-se desenvolver uma pesquisa com os egressos do curso superior de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação, uma vez que os cursos Tecnológicos tem curta duração, em média três anos, se comparados aos cursos de Licenciatura e Bacharelado, o que possibilita uma rápida qualificação e maior chance de inserção no mercado de trabalho. A qualificação está entre os pressupostos para a inserção e permanência no mercado de trabalho cada vez mais competitivo.

1.3 PROBLEMÁTICA

Os egressos do curso de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação estão conseguindo se sobressair na área de sua formação, ou seja, conseguindo emprego devido sua qualificação?

Dito de outra forma, tem-se a seguinte questão de pesquisa: será que os egressos do referido curso desenvolveram competências e habilidades aptas a gerar benefícios nos negócios das empresas, sendo diferenciais no mercado de trabalho devido sua qualificação influenciada pelas políticas de diretrizes empregadas no curso?

Ao mesmo passo que o Instituto Federal Goiano, campus Urutaí (GO) oferta o curso Superior de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação, desenvolvendo recursos, métodos, técnicas até então ditos adequados, a fim de capacitar os egressos, as políticas de diretrizes propostas pelo respectivo curso estão alinhadas com às exigências atuais do mercado?

1.4 AMOSTRA

Nesta pesquisa foi considerada uma amostragem de egressos que formaram no período de 2009 a 2013, totalizando 39 concluintes. O período a ser abrangido justifica-se por o curso ter sido criado em 2007, a primeira turma a se formar foi em 2009 e finaliza a pesquisa em 2013, data em que foi concluído o projeto de pesquisa.

1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente trabalho encontra-se estruturado com uma parte introdutória, apresentando o tema e sua relevância no contexto do desenvolvimento da pesquisa, como visto anteriormente.

Um segundo capítulo onde demonstrar-se-ão conceitos, apontamentos sobre o capital humano, formação profissional e conhecimento como fator diferencial e o perfil do trabalhador no mercado de trabalho a fim de fundamentar o tema relevado para a pesquisa, atribuindo, credibilidade ao trabalho, fazendo referência aos trabalhos, conhecimentos já construídos e publicados, situando a evolução do assunto e, assim, dando sustentação ao tema que está sendo estudado.

No terceiro capítulo apresentar-se-á um breve histórico da Instituição e do Curso, elementos da pesquisa em estudo.

No capítulo quarto, a metodologia que foi desenvolvida, constituída em quatro fases.

Já no quinto capítulo, apresentar-se-á uma análise das políticas de diretrizes desenvolvidas no curso superior de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação, no IF Goiano, Campus Urutaí-GO, alinhadas com as expectativas do mercado, na busca de capacitar os egressos tornando-se diferencial ante aos demais que não possuem qualificação na área de informática e conseguirem emprego num mercado bastante competitivo.

No capítulo de encerramento far-se-á uma análise paralela entre a perspectiva do mercado regional de trabalho e o desenvolvimento de capital humano do curso Superior em Tecnologia da Gestão em Tecnologia da Informação do IF Goiano, Campus Urutaí – GO.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 CAPITAL HUMANO

Num cenário dinâmico e complexo, a preocupação em investigar as causas que levam a uma alavancagem econômica, tem chamado atenção dos estudiosos da área econômica. A Ciência Econômica por meio da observação das causas que norteiam o desequilíbrio entre países e regiões busca entender os fatores e mecanismos que impedem ou travam o crescimento econômico. “Até meados da década de 1950, vários estudos, influenciados pela economia clássica, consideravam que o crescimento estava em função dos fatores de produção (recursos naturais, capital e trabalho) existentes em cada país ou região” Solow (1956, apud VIANA; LIMA, 2010, p. 01). Entretanto, com o avanço dos estudos na área do crescimento econômico, nota-se uma lacuna e insuficiência dentro dos fatores apontados até então que justificariam o crescimento econômico, vez que as riquezas de alguns países eram desiguais, ou mesmo, incongruentes ao capital físico. Nessa linha, com a publicação dos estudos de Schultz (1962) constatou-se a existência de outra variável, que até então estava implícita à teoria do crescimento econômico, o capital humano.

A Teoria do Capital Humano foi desenvolvida por Theodore W. Schultz na década de 1950. Com o nascimento da disciplina denominada economia da educação, surgiu uma obrigação de atrelar atributos pessoais associando-os em maior qualidade aos indivíduos, quando são qualificados por meio da educação. O caminho por meio da aquisição da educação é que viabiliza compreender o mundo e o que o cerca, possibilitando a capacidade e habilidades para gerenciar as instâncias da vida. Para Shultz (1962) quanto maior o grau de ensino dos indivíduos no país, maior o desenvolvimento das suas riquezas materiais. “O Capital Humano é a soma de investimento no indivíduo em aquisição de conhecimento, estes não podem ser roubados e constituem um bem pessoal que acompanha o sujeito durante toda sua vida” (SOUZA; CALDARELLI, 2011, p. 01).

Segundo Mota (2008), a força produtiva do capital humano relaciona-se à sua qualidade que é influenciada pela abrangência de treinamento científico-tecnológico e gerencial que cada um alcança durante os anos de sua vida.

Para a teoria do capital humano, nas palavras de (FRIGOTTO, 1986, p. 136): "a educação potencializa trabalho e, enquanto tal constitui-se num investimento social ou individual igual ou superior ao capital físico".

Becker (1993, p. 147, tradução nossa) alega que o capital humano é “um conjunto de capacidades produtivas que uma pessoa pode adquirir, devido à acumulação de conhecimentos gerais ou específicos, que podem ser utilizados na produção de riqueza”. Diante disso, percebe-se que o elemento do capital humano é compor a parte intrínseca dos indivíduos que investem tempo e dedicação em aprendizagem, aferindo valores peculiares, como a aquisição de novos conhecimentos e a aprimoração dos já adquiridos, aumentando o seu nível intelectual, político, social, cultural ao mesmo tempo em que contribui diretamente para aferição de rendimentos econômicos.

Desse modo, o nível de capital humano de uma população influencia o sistema econômico de diversas formas, com o aumento da produtividade, dos lucros, do fornecimento de maiores conhecimentos e habilidades, e também por resolver problemas e superar dificuldades regionais, contribuindo com a sociedade de forma individual e coletiva (BECKER, 1993, p. 151, tradução nossa).

Pode-se destacar na obra do autor Theodore W. Schultz intitulada “O valor econômico da educação”, publicada em 1962, a associação da variável educação como fator de destaque para consecução do desenvolvimento econômico.

Ao longo da história, a teoria do capital humano sofreu repaginações por influência de aspectos principalmente econômicos e políticos que buscavam moldar os fatores dessa teoria pautadas em decisões de cunho meramente político e econômico. Gentili (1998), aponta que no Brasil o enfoque à teoria do capital humano se deu na década de 1970, compondo as bases ideológicas do 'desenvolvimentismo' calcado num modelo de concentração de desenvolvimento. A inserção de políticas de diretrizes no campo educacional nesse contexto buscaria equidade.

O país procurava justificar a ditadura militar, na medida em que esta estaria situada na ideia de democratização das oportunidades educacionais como forma de distribuição de renda e de desenvolvimento social - vivia-se a era do 'pleno emprego' e do 'milagre econômico' (GENTILI, 1998, p. 12).

Na citação a seguir, tem-se mais uma vez apontado os propósitos da educação no contexto de sua aplicabilidade em prol de legitimar a intencionalidade de sua função dentro das conspirações do quadro econômico.

A educação passou a ser vista, simultaneamente, como o motor das “etapas do crescimento econômico” e do atendimento aos planos de desenvolvimento socialista. As próprias metodologias entrelaçaram-se por que métodos tipicamente capitalistas, como o da demanda social ou da análise custo benefício, passaram a ser usados junto com diagnósticos que pretendiam identificar não só a disponibilidade de força de trabalho qualificada, mas a demanda futura da economia, e projetaram as características do sistema de educação e seu output, de modo a poder propor modificações capazes de oferecer a qualificação necessária no tempo devido. Para tanto, o man-power approach, método gerado nas economias socialistas, pareceu bastante adequado e não foram poucas as tentativas de combiná-lo aos demais levados a cabo nos 60 e 70 em diversos países capitalistas (PAIVA, 2001, p. 186).

Mudanças no cenário nas décadas de 80 e 90, ocasionando a globalização, o aumento da competitividade e a acentuação das desigualdades sociais, alteram mais uma vez os fundamentos iniciais da teoria do capital humano. Alterações aconteceram na organização de trabalho, onde surge um novo padrão tecnológico de produção, a reestruturação produtiva. Conforme discorre Gentili (1998, p. 25), “houve o deslocamento da, em tese, função econômica integradora atribuída à escola para a função econômica de inserção, assumindo a tarefa de 'educar para o desemprego’”.

Nesse enfoque, o capital humano, e em especial o qualificado, poderá ganhar destaque devido ao seu nível, o qual poderá possibilitar um adequado alinhamento entre a aplicação dos seus conhecimentos (capital informacional, capital intelectual, capital cultural) no desempenho de sua atividade laboral (capital físico) de forma racional e maior probabilidade de se tornar um diferencial e conseguir emprego. “A forma mais importante da força de trabalho, o maior "capital humano" hoje é o intelecto” (PAIVA, 2001, p. 188).

Desse modo, consolidando a importância do fator qualificação e atualização constante dos conhecimentos, para otimizar a performance do capital humano é sabiamente válido e satisfatório, apontar extensamente conforme dispõe Gerschuny (2000 apud PAIVA, 2001 p. 188):

O conceito central empregado pelo modelo de Bourdieu é uma metáfora. Ou seja, do mesmo modo que o comportamento de uma empresa é determinado pela natureza e localização de sua planta física ou "capital", o do indivíduo é determinado pelo seu "capital humano". Trata-se de um conjunto fixo de habilidades, experiência e posição social (e geográfica) que... determina a ação individual. Mas, como no caso das empresas, este "conjunto fixo" só é fixo num momento no tempo. O capital atual

de uma empresa é consequência de seu comportamento prévio. A pesquisa, o marketing, o investimento, as conexões sociais, determinam o estado atual da firma... O mesmo vale para os indivíduos. Habilidades atuais, experiência, qualificações e conexões sociais constituem o capital humano economicamente relevante do indivíduo e determinam suas opções de atividade econômica. Estas são elas mesmas, consequência do comportamento anterior. Conseguir um emprego, passar numa prova, dá acesso a um leque de oportunidades e o comportamento prévio é consequência de detenção de capital econômico (um emprego anterior) ou social (ex. rede pessoal de amigos e conhecidos), cultural (informações culturais absorvidas ao longo da vida) ou ainda educacional, adquirido pela escolaridade... aqui o termo "capital" não é mais uma metáfora... enquanto o capital perde valor com o uso, o "capital humano" ganha; além disso, o investimento em "capital humano" pode ocorrer de forma simultânea com o consumo e mesmo com o consumo agradável.

Destarte, a variável educação é a que está intimamente ligada a repercutir de forma significativa e abrangente na consecução do equilíbrio entre diferentes regiões, quando se dá o devido e adequado investimento. O capital humano dotado de especificidades educacionais tende constituir-se como fonte propulsora do desenvolvimento econômico de um país.

Nessa mesma linha, Hirschman (1961), certifica que deficiências da involução na área educacional em determinadas regiões, explicam as causas do desnivelamento do crescimento econômico em relação às demais. Salienta que uma das opções para reduzir essa discrepância seria o emprego de subsídios que incidissem de forma positiva no crescimento econômico, refletindo no setor educacional, por conseguinte, no capital humano.

A atribuição da primazia no incremento de recursos humanos tornou-se vital para a organização das sociedades nos diversos setores: econômico, político e social. Fatores como a revolução industrial, a revolução tecnológica e os interesses do capitalismo, exigiam cada vez mais mão de obra capacitada, fazendo com que até mesmo profissionais liberais formados precisassem ser “treinados” com vistas ao desenvolvimento. A economia identificada como avançada, na década de 60, atrelava ao seu desenvolvimento a condução das “aptidões” humanas ao ponto em que estas eram minuciosamente tratadas e trabalhadas até seus limites, pois, “o progresso humano é basicamente o resultado do esforço humano” onde os principais artífices da economia são as elites que orientam a “marcha para o progresso” (HARBISON; MYERS, 1965, p. 27 - 31).

Ademais, o indivíduo patrocinado pela educação eleva a probabilidade de estar inserido no mercado de trabalho, aumentando seu rendimento pessoal e contribuindo diretamente para o rendimento laboral, ao mesmo passo que contribui para a elevação do progresso econômico, como se constata nas palavras de Viana e Lima (2010).

A educação, determinada pelo nível de qualificação da população, surge então, como alternativa para a redução das disparidades econômicas e ao fortalecimento das economias regionais, influenciando ganhos à população, elevando a produtividade do capital humano e também o nível de produtividade do capital físico. Isso se deve à aplicação de novas técnicas e novas ferramentas de gestão, fazendo com que esse tipo de investimento diminua os custos de produção, possibilite retornos crescentes no processo produtivo e estimule cada vez mais o crescimento da economia. Assim, a análise da influência do capital humano sobre o crescimento econômico pode ser estudada numa perspectiva econômica. A teoria do capital humano relata que a educação torna as pessoas mais produtivas, aumenta seus salários e influencia o progresso econômico (VIANA; LIMA 2010, p. 138).

Encontra-se na literatura especializada, autores que avaliam o capital humano por meio de indicadores. Os que mais se destacam pela sua usabilidade segundo Viana e Lima (2010) são: o grau médio de escolaridade por região e faixa etária, o percentual da população que tem o nível primário, secundário, médio ou superior e o número de matrículas por categoria de estudo. Esses estudos dimensionam a influência do capital humano sobre o trabalho, ou atividade econômica, o que configura importante contribuição na análise das diferenças entre regiões.

Nas obras de Schultz (1973), encontra-se a classificação mensurando e dimensionando, o capital humano em duas formas entre diferentes regiões: quantitativa e qualitativa. A forma quantitativa trata de números de pessoas. Já a forma qualitativa trata de aspectos como a aprimoração técnica, os conhecimentos e capacidades específicos que determinam as habilidades humanas e sua produtividade.

Nos estudos, Schultz (1973, p. 42-43), usa cinco categorias em grau de importância para mensurar e abranger o processo de formação de capital humano:

Recursos relativos à saúde e serviços; treinamento realizado no local do emprego; educação formalmente organizada nos níveis elementar, secundário e de maior elevação; programas de estudos para os adultos; migração de indivíduos e de famílias.

Para Schultz (1973), é imprescindível que se dimensione o valor econômico da educação, pois esse é fator elementar do sistema da acumulação de riquezas e crescimento, através do qual os países têm capacidade de avaliar seu real desenvolvimento e planejar estrategicamente futuras ações. Além da dimensão do valor econômico, faz-se necessário entender se há alguma vantagem de progresso aos países que investiram em educação. Nos estudos de Schultz (1973), pode-se estabelecer um paralelo expressivo entre nível de educação e aumento nos rendimentos individuais e nacionais. Tratado dessa maneira pode-se

compreender que essa é uma das alternativas para o nivelamento das disparidades econômicas nas regiões.

Nos estudos de Souza (1999), sobre a variável escolaridade como fator determinante de desenvolvimento econômico, o autor evidencia um novo patamar de crescimento das forças produtivas, com as inovações ocorridas nos materiais e formas de organização do trabalho, privilegia novas relações entre trabalho e ciência, onde cada qual, na sua tendência ao crescimento, dá sua contribuição para o processo produtivo. O novo trabalhador, seja ele empresário ou operário, tem na qualificação o retorno com resultado convergente para o sucesso, na medida em que a qualificação propicia à flexibilidade, e esta, no âmbito das mudanças em curso, é que irá capacitar o capital humano para a produção de valor. As novas bases materiais de produção oriundas das novas tecnologias e das novas formas de organização da produção exigem um trabalhador qualificado para lidar com todas essas inovações. Em suma, exige-se cada vez mais conhecimento do trabalhador, seja este científico, tecnológico ou político.

2.2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL E CONHECIMENTO

Tendo como escopo a estratégia organizacional, a formação profissional e o conhecimento, são fatores que podem contribuir para a constituição do Capital Humano e garantir o sucesso organizacional. Parte-se aqui, no presente trabalho, que o Capital Humano qualificado tem força exponencial para alavancar o sucesso organizacional.

Nesse sentido, os estudos de Martins (2008), demonstram que o Capital Humano é considerado uma das principais fontes de inovação organizacional. Diante de um cenário de mercado altamente competitivo, faz-se imprescindível que as organizações adotem a Gestão Estratégica do Capital Humano em seu cotidiano administrativo para desenvolver seu potencial inovador e atuar frente aos atuais mercados e às possíveis “forças ameaçadoras” que comprometam seu sucesso.

O princípio para tomada de decisões para tornar e manter uma organização de sucesso no mercado encontra-se legitimada na adoção de ações em primeiro plano relativa aos recursos internos, representados pelas diversas formas de conhecimento.

Conhecimento é uma mistura fluida de experiência condensada, valores, informação contextual e insight experimentado, a qual proporciona uma estrutura para a avaliação e incorporação de novas experiências e informações. Ele tem origem e é

aplicado na mente dos conhecedores. Nas organizações, ele costuma estar embutido não só em documentos ou repositórios, mas também em rotinas, processos, práticas e normas organizacionais (DAVENPORT; PRUSAK, 1998, p. 6).

Para Chiavenato (2002), o principal produto da área de Gestão de Pessoas é o conjunto dos talentos humanos que estejam alinhados com a missão e a visão da organização e, por consequência, venha ajudá-la a atingir seus objetivos. Ainda segundo Chiavenato (2002), também são necessários devidos aportes para se prover resultados satisfatórios, tais como: atividades enriquecedoras e ambientes de trabalho motivador. O capital intelectual nesse contexto tenderá a ganhar destaque, relevando interações mútuas para que o conhecimento seja compartilhado. “À medida que as organizações utilizam o conhecimento, tornam-se mais aptas a concorrer no mercado competitivo.” (CHIAVENATO, 2002, p. 71). O capital humano é que associa, fornece e propicia o real valor às organizações através de sua competência e especialmente através da sua participação proativa, por isso, não fazem parte de uma despesa, e sim de uma fonte geradora de renda.

A formação profissional e o conhecimento são fatores que podem propiciar o surgimento de competências e tendem a aflorar as que têm propensão de subsistirem e que estavam intrinsecamente inativas. Por esse mesmo viés também, no nível organizacional, considera-se que o processo de construção de competências dá – se por meio de fatores como interação, interconectividade entre outros, como demonstrado nos estudos de Heene e Sanchez (1997).

Nesses estudos, ainda segundo os autores acima mencionados, encontramos a Teoria da Competição calcada em Competências, que tem como escopo o conceito central de competências, encaradas como multidimensionais: dinâmicas, cognitivas, sistêmicas e holísticas; como menção ao conhecimento gerencial e a capacidade de aprendizagem organizacional como força propulsora da mudança estratégica.

Analisando os fundamentos elencados por Heene e Sanchez (1997), tem-se em primeiro lugar, que as competências são dinâmicas, em segundo que são sistêmicas, em terceiro que são cognitivas e finalmente que são holísticas:

Em primeiro lugar, que as competências são dinâmicas, pois a alavancagem de competências e a construção de competências exigem a ocorrência de interação de pessoas e grupos dentro das empresas; de empresas e fornecedores externos de recursos; de firmas e clientes; de empresas competitivas e cooperativas. Em segundo lugar, as competências também são sistêmicas, pois as firmas funcionam como sistemas abertos que visam a alcançar objetivos definidos, cujos ativos tangíveis e intangíveis interconectados são organizados sob uma lógica estratégica de realização de resultados, mediante o uso de vários processos gerenciais, incluindo a alavancagem e a construção de novas competências. Em terceiro lugar, as

competências também são cognitivas, na medida em que assumem características de uma disputa entre conhecimentos gerenciais para identificar as competências importantes para a organização no futuro, tornando-se o foco dos objetivos organizacionais de construção de competências. Dadas as diferenças de cognição gerencial, têm-se diferenças de padrões de construção de competências e atividades de alavancagem. Finalmente, as competências são holísticas, uma vez que a Teoria da Competição Baseada em Competências propõe uma medida de desempenho da firma que vai além dos indicadores de retorno financeiro e rentabilidade, apresentando uma visão de empresa como sistema multidimensional, ao mesmo tempo quantitativo e qualitativo, tangível e intangível: humano, social e econômico. (HEENE; SANCHEZ, 1997, p. 116, tradução nossa).

Ainda abordando Heene e Sanchez (1997), uma apreciação das empresas sob a ótica humana, social e econômica é indicada para se perceber a dinâmica da construção das competências.

Segundo Branham (2001), se a empresa valoriza o empregado, investe nas pessoas como a principal fonte de receitas e transmite sua visão e missão de forma transparente, tem como ganho uma mão-de-obra comprometida, com significativo desempenho e possui vantagem duradoura. Diante de tantos fenômenos de mudanças e instabilidades constantes, as empresas podem passar a perceber que um dos pilares para o seu fortalecimento e consolidação ante as “forças ameaçadoras” e que podem levá-las a obter aumento significativo nos lucros, fazendo a diferença ante as demais, é o capital humano qualificado. De acordo com Friedman et al. (2000, p. 84), “as pessoas não são ativos perecíveis que devem ser consumidos, mas ativos valiosos, que devem ser desenvolvidos e que viabilizam os negócios de uma organização”.

Nas palavras de Fogari e Teixeira (2012), na Era do Conhecimento o investimento em capital humano reporta-se na aquisição de benefícios.

O sucesso das organizações depende das mentes que as compõem. Mentres que se aperfeiçoam, qualificam-se e se desenvolvem continuamente para acompanhar a rapidez das mudanças de mercado e o desenvolvimento tecnológico. O recurso humano que na era industrial era considerado custo, agora, deve ser considerado como investimento” (FOGARI; TEIXEIRA, 2012, p. 55).

As competências individuais é que capacitam os indivíduos a exercerem atividades laborais. O indivíduo deve estar preparado para as exigências das organizações, estar atento para as necessidades delas, e assim, conservar-se em condições de permanecer empregado ou de conseguir novas oportunidades de trabalho.

Segundo Fogari e Teixeira (2012), a competência traduz-se em aptidão profissional:

e abrange os conhecimentos adquiridos, as habilidades físicas e mentais, o jeito de atuar e a experiência. São diversas as formas de desenvolvê-las: pela formação escolar, pelos treinamentos recebidos, pelo autodidatismo e pela vivência. A aprendizagem deve ser constante, rotineira e o profissional precisa colocar-se em evidência e a disposição do mercado. (FOGARI; TEIXEIRA, 2012, p.58).

Aponta Ishikawa (1986), que o fator qualidade reluz com e em Educação. Chiavenato (2004), explica a diferença entre educação e treinamento, destacando como aspecto diferenciador o prazo. A educação reporta-se ao longo prazo, pois, o que se concebe é moldar a pessoa para o enfrentamento tanto em ambiente dentro ou fora do trabalho; enquanto que o treinamento refere-se a um procedimento educativo de curto prazo oferecido de maneira sistemática e organizado através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, habilidades e competências em função de objetivos definidos.

Nota-se que a valoração expressiva da gestão estratégica da empresa com ênfase na gestão estratégica de pessoas é necessária, pois o capital humano representa a singularidade de uma empresa e seu diferencial. Todas as empresas possuem bens, tecnologias e serviços, entretanto o capital humano, em especial o qualificado, pode ser colaborador em potencial na medida em que a gestão se reporte na administração com as pessoas. Por essa mesma linha, Bosquetti (2009), sustenta que:

A aplicação do adjetivo estratégica na literatura de recursos humanos reforça o papel crítico da gestão estratégica de pessoas para a sobrevivência, sucesso e sustentabilidade das organizações. As pessoas são os ativos mais importantes e a fonte de vantagem competitiva sustentável das organizações. (BOSQUETTI, 2009, p.01)

Somando - se a essa ideia, tem-se que a gestão estratégica de pessoas é uma das áreas que mais tem merecido atenção dos gestores de uma empresa ou organização, por ser considerada um potencial diferenciador no embate do mundo globalizado e cada vez mais competitivo. E é nesse contexto que o capital humano qualificado, ou seja, os egressos dos cursos superiores ganham destaque por tenderem a associar o conhecimento teórico, científico adquirido na universidade e colocá-los em prática junto com os talentos, competências e habilidades despertadas durante o curso na execução das atividades em seu ambiente de trabalho. Nesse sentido, Chiavenato (2004) argumenta:

As pessoas passaram a significar o diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso organizacional: elas passam a constituir a competência básica da organização, a sua principal vantagem competitiva em um mundo globalizado, instável, mutável e fortemente concorrencial. (CHIAVENATO, 2004, p. 04).

Acrescenta ainda o autor, que a competitividade organizacional depende das competências das pessoas. Com a evolução da gestão de pessoas é fundamental que o capital humano seja qualificado. Dotado de talentos, conhecimentos teóricos e competências, o capital humano, se revestindo dos conhecimentos do capital intelectual e colocados em prática têm grande propulsão para se tornar fonte geradora de benefícios e lucros.

Destarte como se vê, Brandão e Guimarães (2001) apontam que as diversidades de questões para obtenção de lucros, apesar das diferenças de ordem semântica, parecem caminhar em uma mesma direção: Gestão Estratégica de Recursos Humanos; Gestão de Competências; acumulação do saber e Gestão do Capital Intelectual. Indica ainda que se nota nessas proposições a importância das pessoas como recurso determinante do sucesso organizacional, uma vez que a busca pela competitividade impõe às empresas a necessidade de contar com profissionais altamente capacitados, aptos a fazer frente às ameaças e oportunidades no mercado.

Assim, na capacitação, o desenvolvimento profissional torna-se bastante relevante para os que vão integrar o mercado de trabalho ou que já estão nele. Nessa interação entre empresas ou organização e profissionais, as trocas são reciprocamente satisfatórias, na medida em que são aferidos valores para as partes. De um lado o profissional gabaritado exerce com mais aptidão e maior grau de complexidade as atividades que lhe são peculiares devido sua formação acadêmica, agregando valor não apenas repercutindo diretamente no aspecto financeiro, mas além disso como difusão de conhecimento, práticas atualizadas e modernas e no outro lado a empresa que valoriza este tipo de profissional e lhe retribui e o reconhece como fonte diferenciadora, devido sua qualificação, conforme destacado nas palavras de Dutra (2006):

O desenvolvimento profissional pode ser entendido como o aumento da capacidade da pessoa em agregar valor para a organização. A maior capacidade das pessoas em agregar valor está ligada à capacidade da pessoa em lidar com atribuições e responsabilidades de maior complexidade. (DUTRA, 2006, p.130).

No tocante aos resultados esperados pelos gestores quanto aos capitais da empresa, Fischer, Dutra e Amorim (2010) salientam que quanto ao sistema de mensuração dos resultados aplicados ao capital intelectual, à teoria do capital do século XIX, acreditava que a riqueza era alavancada por meio de investimentos em ativos tangíveis, tais como fábricas e

equipamentos. Entretanto, o que se identificou é que o único componente econômico que pode agregar valor em uma organização, independentemente do tipo de negócio, é aquele mais difícil de ser avaliado: o trabalho humano.

2.3. PERFIL DO TRABALHADOR NO MERCADO DE TRABALHO

O cenário marcado pela era do conhecimento e velocidade, pode se contrapor aos objetivos traçados, fiéis de uma organização, exigindo posturas dinâmicas e perspicazes dos profissionais para não perderem espaço no mercado. Para Minarelli (1995, p.11): “Empregabilidade é a condição de ser empregável, isto é, de dar ou conseguir emprego para os seus conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidos por meio de educação e treinamento sintonizados com as novas necessidades do mercado de trabalho”. As relações de trabalho estão em constante mudança, diminui-se o emprego, mas não a necessidade de mão-de-obra cada vez mais qualificada.

Os perfis dos profissionais colocados à disposição no mercado de trabalho tiveram ao longo da história, grandes mudanças em função de diversos parâmetros: econômicos, sociais (urbanização), revoluções industrial e tecnológica, políticos por exemplo. Do trabalho escravo, aos artífices na época do Império, deparamos que a elite se vangloriava do trabalho alheio e a educação a qual se dispunham era voltada pra formação de líderes militares e políticos, desprovidos de qualquer fundamento de inserção no sistema produtivo. Conforme Gondim (2002, p.299) esclarece: “Na antiguidade a escola era destinada à elite que dispunha de tempo e recursos para usufruir dos seus benefícios. Alheio a isso, o povo continuava se educando pelo trabalho cotidiano.”

Reforçando essa constatação histórica, acerca da relação escola e trabalho, Manfredi (2002, p. 51) diz que:

Se, hoje, o imaginário social entende a escola como uma instituição que tem por função preparar os jovens para o ingresso no mercado de trabalho, historicamente, a constituição da escola não esteve vinculada à formação para o trabalho. Institucionalmente, ela foi criada para preparar grupos seletos de pessoas para o exercício do comando, do poder e da direção social.

Por meio da Revolução Indústria e de outras “revoluções” que se sucederam, verifica-se uma significativa alteração do perfil do trabalhador, segundo encontramos nos estudos de DeLuiz (2001, p. 09):

O trabalhador não qualificado, que dispõe de mão de obra repetitiva, rotineira e prescrita, característicos do modelo taylorista/fordista, foi sendo substituído, nas empresas e instituições que adotaram as novas formas de organização do trabalho, por um trabalhador polivalente, integrado, em equipe, com mais flexibilidade e autonomia.

Partindo do pressuposto que cabe à escola, por meio do emprego de políticas de diretrizes adequadas, a formação de um profissional dotado de atributos e competências peculiares para atender as exigências do mercado, ela pode ser considerada como sujeito ativo na participação do processo de desenvolvimento do país. Nesse sentido, Silva e Inácio Filho, ([S.d.], [S.p.]), relatam o seguinte:

Para existir requerida à escola a transformação sob essa perspectiva, a educação é vista como mercado educacional. Somente tais reestruturações são a solução para a crise educacional ou para a complexa relação trabalho-escola: a escola deve existir para responder as tendências e possibilidades do mercado. Tais objetivos acarretam sobre a escola o seu valor enquanto mercadoria, permitindo que o mercado de trabalho seja o principal condutor da política educacional.

No artigo intitulado “As mudanças no mundo do trabalho e a educação: novos desafios para a gestão”, o autor Kuenzer (2013), enumera alguns pressupostos que a escola deve contemplar em sua proposta pedagógica, com a finalidade de proporcionar a formação de um perfil de trabalhador tendente a conseguir empregabilidade por corresponder às aspirações do mercado de trabalho, a saber:

- Articulação entre o conhecimento básico e conhecimento específico a partir do mundo do trabalho, concebido enquanto lócus de definição dos conteúdos que devem compor o programa, contemplando os conteúdos das ciências exatas, das diferentes linguagens, da tecnologia e outros;
- Articulação entre saber para o mundo do trabalho e saber para o mundo das relações sociais, privilegiando-se conteúdos demandados pelo exercício da cidadania, que se situam nos terrenos da economia, da política, da história, da filosofia, da ética e assim por diante;
- Articulação entre conhecimento do trabalho e conhecimento das formas de gestão e organização do trabalho;
- Articulação dos diferentes atores para a construção da proposta: setores organizados de sociedade civil, professores e pedagogos, responsáveis pela gestão estatal de educação e responsáveis pela formação de profissionais de educação. (KUENZER, 2013, p.58).

Percebe-se que o mercado de trabalho é que dita as regras para a formação do perfil do trabalhador desejável e condiciona à escola o papel dessa moldagem por uma mão de obra qualificada. O modelo produtivo que impera hoje, exige cada vez mais trabalhadores qualificados para lidarem com os avanços, especialmente o tecnológico.

3 BREVE HISTÓRICO DO INSTITUTO FEDERAL GOIANO, CAMPUS URUTAÍ - GO E DO CURSO SUPERIOR EM GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Importante destacar nesse capítulo, para fins de conhecimento e contextualização, a instituição e o curso que compõem os elementos da investigação, da pesquisa a ser realizada.

Segundo fonte do site da própria Instituição (www.ifgoiano.edu.br/urutaí), o Instituto Federal Goiano, campus Urutaí - GO se encontra no cenário educacional brasileiro, desde o início do século XX, com as instalações da antiga Fazenda Modelo que por várias décadas funcionou como Centro de Criação de Raças Bovinas de alto padrão zootécnico.

Porém, somente em 1951, por meio do Projeto de Lei nº 1.416/51, de autoria do Deputado Benedito Vaz, iniciou-se o processo que veio, posteriormente, transformar esta Fazenda na primeira Escola Agrícola do Estado de Goiás, localizada no município de Urutaí, sudeste goiano.

O projeto do Deputado justificou-se pelo crescimento do Estado e principalmente pelo propenso desenvolvimento da agropecuária na região. Após emendas, a fim de melhor definir os objetivos propostos para o funcionamento da escola, por meio da Lei nº 1.923, de 28 de junho de 1953, foi criada a Escola Agrícola de Urutaí que passou a trabalhar em conformidade com o Decreto-lei nº 9.163/46 (Lei Orgânica sobre o Ensino Agrícola) e o Decreto nº 21.667/46 que regulamentava os currículos dos cursos de Iniciação Agrícola e Mestria Agrícola a serem oferecidos por esta Instituição.

Em 1999, a escola dava sinais evidentes de profundas transformações, foi implantado um novo nível de educação, o Curso Superior de Tecnologia em Irrigação e Drenagem. Neste período, houve sem dúvida, uma alteração na filosofia da instituição. Este curso juntamente com a criação da Unidade de Ensino Descentralizada de Morrinhos contribuiu, significativamente, para o processo que começava a se esboçar no interior da instituição: a cefetização.

Em dezembro de 2008, a instituição sofreu uma modificação, desta vez de forma radicalmente diversa pelas quais havia passado até então. Surgem os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFET), criado pela Lei 11.892/08 e com isto a transformação

de Centro Federal de Educação Tecnológica de Urutaí em Campus Urutaí do Instituto Federal Goiano (IF Goiano).

O IF Goiano, campus Urutaí atualmente oferta onze cursos superiores, sendo na área de tecnologia: Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas, Gestão Ambiental, Gestão da Tecnologia da Informação, Tecnologia em Irrigação e Drenagem e Tecnologia em Alimentos; na área das licenciaturas: Matemática, Química e Biologia e por fim na área de bacharelado: Agronomia, Medicina Veterinária e Engenharia Agrícola. Para a investigação a ser realizada pelo presente trabalho, optou-se pelo curso superior de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação.

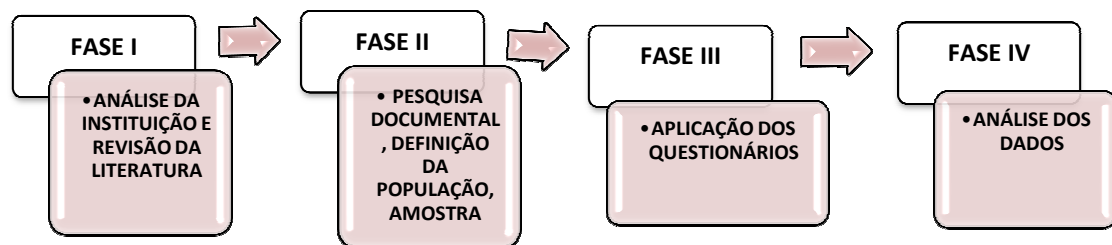
De acordo com o Projeto Pedagógico do Curso (PPC) (2014), o Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano - IF Goiano – Campus Urutaí, previsto no Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI - (2006-2010) surgiu na conjuntura da política da expansão de oferta de cursos de tecnologia, como meio de atendimento no cenário do desenvolvimento regional e global.

O curso superior de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação, ofertado pelo Instituto Federal Goiano, campus Urutaí, foi criado em 2007 e teve seu reconhecimento autorizado pela portaria Seres nº 11 de 02/03/ 2012 - D.O.U em 06/03/2012, com duração de três anos, confere ao egresso diplomado o grau de Tecnólogo em Gestão da Tecnologia da Informação.

4. METODOLOGIA

Será abordado nesse capítulo, a metodologia utilizada, a qual comporta os procedimentos empregados para desenvolver a pesquisa proposta. O termo metodologia incorpora a ciência que estuda os métodos utilizados tanto para investigar dado objeto de estudo de uma pesquisa, quanto faz referência à disciplina que analisa, estuda e identifica os métodos em si. Trata-se de uma preocupação instrumental, conforme aponta (MARTINS; CARLOS, 2009).

Figura 1: Fases da Pesquisa



Fonte: Elaborada pela autora

A análise foi feita em quatro fases:

Fase 1: Na primeira fase observou-se o problema através da análise situacional da instituição em foco, Instituto Federal Goiano, campus Urutaí. Para tanto utilizou-se o método de observação participante em campo não estruturada, que é com bastante frequência usada como técnica exploratória, em que o observador tenta limitar a área de suas observações para, mais tarde, demarcar suas atividades, alterando, às vezes, os seus objetivos iniciais, ou destacando com mais segurança e precisão o conteúdo das suas observações e proceder às mudanças que se fizerem necessárias no planejamento inicial (VIANNA, 2003). Partiu-se daí, à revisão bibliográfica (capítulo 2), relacionando o tema a ser investigado com as teorias e publicações já abordadas e um breve histórico sobre a Instituição e o curso foram percorridos no capítulo 3.

Fase 2 – Pesquisa em documentos oficiais da instituição de ensino, dentre eles: projeto pedagógico do curso superior em Gestão da Tecnologia da Informação; matrizes curriculares dos anos estudados pelos egressos/informantes que responderam o questionário;

leis, decretos e pareceres federais referentes à educação profissional no Brasil. Dessa pesquisa, delimitou-se a amostragem e período em que a investigação foi realizada. Com o início do curso Superior de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação do Instituto Federal Goiano, campus Urutaí, em 2007, o período a ser abrangido pela investigação foi de 2009, quando formou-se a primeira turma do curso, até 2013, quando formou-se a turma mais recente à data de elaboração do projeto de pesquisa. Nesta investigação, foi considerada uma amostragem dos egressos que formaram no período de 2009 a 2013, totalizando 39 concluintes.

Fase 3: Na terceira fase foi desenvolvida uma pesquisa qualitativa, exploratória e descritiva, com a aplicação dos questionários (apêndices A e B), que direcionou a uma apuração detalhada acerca do ambiente ao qual estão envolvidos os egressos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação do Instituto Federal Goiano, campus Urutaí (capítulos 5 e 6).

A metodologia exploratória adotada foi a definida por Gil (2002), como aquela que tem como principal finalidade desenvolver, explicar e alterar conceitos e ideias, tendo em vista, o levantamento de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores e envolvem levantamento bibliográfico e documental, entrevistas não padronizadas. Pesquisas exploratórias são desenvolvidas com objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Serão aplicados questionários com egressos que estão atuando no mercado de trabalho e respectivos empregadores, visitas *in loco*.

Foi escolhida a Internet como via de acesso aos egressos. Dentre os principais benefícios do uso da Internet na aplicação de questionários, é possível citar: (1) a conveniência: o respondente pode acessar o questionário de qualquer parte, desde que tenha um microcomputador conectado à Internet; (2) o custo: o acesso virtual torna-se mais barato; (3) a escala: possibilidade de trabalhar com grandes amostras; (4) a velocidade: possibilidade de obter as respostas rapidamente; e (4) a forma, o modelo, o tipo de apresentação e a atratividade: é possível utilizar imagens, sons e hipertexto na construção dos questionários (NETO, 2004). Além disso, Scornavacca Jr., Becker e Andraschko (2001) ressaltam o fato da possibilidade do controle e inspeção de entrega das respostas e da diminuição de consumo de papel.

Fase 4: Após a coleta dos dados, estes foram sistematizados e ordenados através de gráficos e tabelas de modo que se retratou os objetivos propostos. Realizou-se uma análise descritiva de dados dos questionários aplicados. A análise de dados é o processo de formação de sentido além dos dados, e esta formação se dá consolidando, limitando e interpretando o que as pessoas responderam e o que o pesquisador viu e leu, isto é, o processo de formação de significado. A análise dos dados é um processo complexo que envolve retrocessos entre dados pouco concretos e conceitos abstratos, entre raciocínio indutivo e dedutivo, entre descrição e interpretação. Estes significados ou entendimentos constituem a constatação de um estudo Teixeira, (2003). Nas palavras de Gil (1999), tem-se que:

A análise tem como objetivo organizar e resumir os dados de tal forma que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação. Já a interpretação tem como objetivo a procura do sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimentos anteriormente obtidos (GIL, 1999, p. 168).

4.1. INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O instrumento a ser utilizado para coletar dados foi o questionário. Este instrumento é definido, segundo Martins e Theóphilo (2009, p.93), como “um conjunto ordenado e consistente de perguntas a respeito de variáveis e situações que se deseja medir ou descrever”. Consoante, Marconi e Lakatos (2010, p.184) definem questionário como “um instrumento de coleta de dados constituído de uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem presença do entrevistador”.

Foram enviados 39 e-mails aos egressos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação que se formaram no período de 2009 a 2013 no IF Goiano, Campus Urutaí, conforme dados da Coordenação de Registros Escolares, contendo dois questionários em anexo (Apêndice A e B). Salienta Martins e Theóphilo (2009) que os questionários geralmente são respondidos sem a presença do pesquisador e, ainda, que o uso do questionário eletrônico se tornou cada vez mais comum na obtenção dos dados.

O questionário do Apêndice A foi realizado pelo empregador de egressos, responsável pela contratação, onde estes avaliam o perfil desejável para contratação do trabalhador para atuar em sua empresa. Pretendeu-se identificar quais fatores ou características são mais valorizadas pelo empregador no momento da escolha de um trabalhador, se primam ou não a qualificação e ainda na área de informática.

O questionário referente ao empregador de egresso foi escolhido por meio de consultas na Internet pelo tema afim da pesquisa, e, optou-se pelo Instrumento aplicado por Machado (2002) em sua dissertação de mestrado profissional em engenharia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, com o tema “Um estudo do perfil demandado pelo mercado de trabalho para os alunos egressos da Escola Técnica da Universidade Federal do Rio Grande do Sul”, por já ter sido validado. Essa opção veio coadunar com o objetivo geral da presente pesquisa, sustentada pelos fundamentos da Teoria do Capital Humano na visão de diversos autores, como exposto na revisão bibliográfica e em especial, na citação de Minarelli (1995), cabendo expor novamente nesse espaço:

Empregabilidade é a condição de ser empregável, isto é, de dar ou conseguir emprego para os seus conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidos por meio de educação e treinamento sintonizados com as novas necessidades do mercado de trabalho.

Segundo Machado (2002), para composição das perguntas do questionário foram realizadas consultas a especialistas do setor de recursos humanos, a revistas e periódicos ligados à área e a levantamentos já efetuados pelo Ministério da Educação e outras entidades importantes. Em partes, as perguntas foram adaptadas pela autora da presente pesquisa.

O questionário utilizado teve nove perguntas de múltipla escolha, contendo um espaço no final de cada questão destinado ao respondente para que especificasse sua alternativa, caso não encontrasse alternativas dentre as opções propostas.

O outro questionário, do Apêndice B, foi realizado pelos próprios egressos. Após um criterioso estudo dos objetivos da pesquisa, decidiu – se pela adoção do instrumento elaborado pelo Observatório da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, validado pelo Instituto Federal de Goiás referente à aplicação aos egressos, contendo perguntas abertas, fechadas e múltiplas escolhas. Certificando essa escolha, Lakatos e Marconi (2010, p. 187-189) classificam assim as perguntas que poderão fazer parte do questionário da pesquisa:

- a) perguntas abertas: também chamadas livres ou não limitadas, são as que permitem ao informante responder livremente, usando linguagem própria, e emitir opinião;
- b) perguntas fechadas ou dicotômicas: também denominadas limitadas ou de alternativas fixas, são aquelas que o informante escolhe sua resposta entre duas opções: *sim* *ou* *não*;

c) perguntas de múltipla escolha: São perguntas fechadas, mas que apresentam uma série de possíveis respostas, abrangendo várias facetas do mesmo assunto.

Por meio da aplicação do questionário dos egressos, apêndice B, pretendeu-se, verificar a empregabilidade dos egressos do curso superior de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação, seu campo de atuação, delineando o perfil do egresso do referido curso, em especial as habilidades e competências desenvolvidas e adequação da matriz curricular, relevando vantagens e/ou déficits do curso em relação às exigências do mercado.

As perguntas que compõem o questionário dos egressos foram elaboradas por uma equipe técnica do Observatório do Mundo do Trabalho, IFG, composta por pesquisadores, alunos, entre outros e posteriormente adaptadas pela autora. O Observatório do Mundo do Trabalho é um subsistema que faz parte da Rede Nacional de Pesquisa e Inovação em Tecnologias Digitais, ligada ao MEC/SETEC (Ministério da Educação e Cultura/Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica), que tem segundo dados do site www.ifg.edu.br/observatorio/index.php/nos, a atribuição de coletar, gerar dados, informações, análises e reflexões que serão utilizadas na definição de políticas públicas de expansão da Educação Profissional, Científica e Tecnológica.

Por esse instrumento, e para se chegar aos objetivos da presente pesquisa, mais uma vez, a teoria do capital humano se justifica, como apontado no referencial teórico, equalizando a educação e trabalho no construto das questões propostas nos questionários. A teoria da competição baseada em competências desenvolvida por Heene e Sanchez (1997), referencial teórico, também embasam os questionários aplicados, por meio dos resultados das análises do perfil desenvolvido dos egressos, empregabilidade e adequação da matriz curricular às exigências do mercado.

Foi formulado no questionário dos egressos, com adaptações da autora ao modelo desenvolvido pelo Observatório da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, aplicado pelo IF Goiás, vinte e nove questões, em quatro partes: na primeira parte, têm-se as informações sobre o egresso, de cunho pessoal, porém mantendo a identidade em sigilo; na segunda parte informações acadêmicas; na terceira parte refere-se a informações sobre o curso, e por fim informações sobre a vida profissional do egresso após o curso.

5 ANÁLISE DAS POLÍTICAS DE DIRETRIZES DESENVOLVIDAS NO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO, NO IF GOIANO, CAMPUS URUTAÍ-GO

As políticas de diretrizes desenvolvidas no curso de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação devem estar alinhadas com as expectativas do mercado, para que os egressos deste curso e também de outros, tenham êxito em sua formação profissional com lotação no mercado de trabalho e estejam aptos a gerar benefícios devido os conhecimentos teóricos adquiridos, sendo diferenciadores ante os demais que não possuem qualificação.

Para a investigação a ser realizada pelo presente trabalho, optou-se pelo curso superior de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação, por ser na área de informática, que está sempre em crescente inovação.

Com o advento de novas tecnologias, principalmente na área de informática, é imprescindível que as empresas tenham em seu quadro de colaboradores, capital humano qualificado, e isso não é diferente com as empresas da região de Urutaí, onde se localiza o IF Goiano. O campo de trabalho é crescente, vez que se desenvolvidas as competências propostas no Projeto Pedagógico do Curso, o profissional tem a chance de conseguir empregabilidade e se alocar em várias funções dentro da empresa na área de gestão da tecnologia da informação.

5.1 DO PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

A fim de levantar dados para parametrização futura, será relevado nesse tópico algumas diretrizes do Curso de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação com foco no perfil profissional do egresso, e, os resultados da pesquisa feita por meio da aplicação do questionário com os empregadores dos egressos que formaram no período de 2009 a 2013 neste curso do campus de Urutaí-GO.

O curso tem por meta a formação de um profissional denominado de tecnólogo, com visão de gerenciamento dos recursos de infraestrutura física e lógica dos ambientes informatizados e com aptidões de conduzir projetos e liderar equipes relacionadas à Tecnologia da Informação - TI - por meio da utilização de metodologias e processos avançados.

O curso de Graduação de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação vem ao encontro destes novos desafios, uma vez que visa preparar profissionais altamente dinâmicos e competentes, detentores de sólida formação técnica embasada no desenvolvimento tecnológico do mundo empresarial e visão estratégica de negócios.

Nessa direção é possível afirmar que este é um mercado de trabalho notadamente em expansão, com perspectivas de crescimento comparado a poucos ramos de atuação profissional, o que permite atestar que a demanda de novos serviços suportará perfeitamente a formação de novos profissionais para atuação no ramo de informática.

O curso propiciará a atuação profissional, junto às equipes multidisciplinares em gestão da tecnologia aplicada às organizações, em consultoria técnica e em pesquisas aplicadas. Assim, a atuação profissional desse egresso compreende: planejamento, implantação, acompanhamento, controle, coordenação, administração e manutenção de ambientes informatizados e da infraestrutura física e lógica desses ambientes.

O curso foi concebido para ser desenvolvido em contínua articulação com o mundo do trabalho. Os conteúdos curriculares em consonância com os objetivos do curso apresentam, conforme a estrutura curricular em anexo, inicialmente um conjunto de disciplinas de caráter generalista (Português, Matemática Aplicada, Inglês Instrumental, entre outras) que buscam dar suporte aos conteúdos específicos do curso, abordando aspectos teóricos e práticos inerentes ao exercício do profissional da área de gestão da TI. Contudo, esses conteúdos não são desenvolvidos de forma hierarquizada, mas articulados.

5.2 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA

Assim como levantado no item metodologia desta pesquisa, apresentar-se-á uma análise das políticas de diretrizes desenvolvidas no curso superior de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação, no IF Goiano, Campus Urutaí - GO, alinhadas com as expectativas do mercado, na busca de capacitar os egressos tornando-se diferencial ante aos demais que não possuem qualificação na área de informática e conseguirem emprego num mercado bastante competitivo.

Para isso, foi realizado um questionário e enviado aos egressos (39) que remeteram esse diretamente aos seus empregadores, responsáveis pela contratação, onde avaliam o perfil desejável para contratação do trabalhador para atuar em sua empresa.

Pretendeu-se identificar quais fatores ou características são mais valorizadas pelo empregador no momento da escolha de um trabalhador, se primam ou não a qualificação e ainda na área de informática.

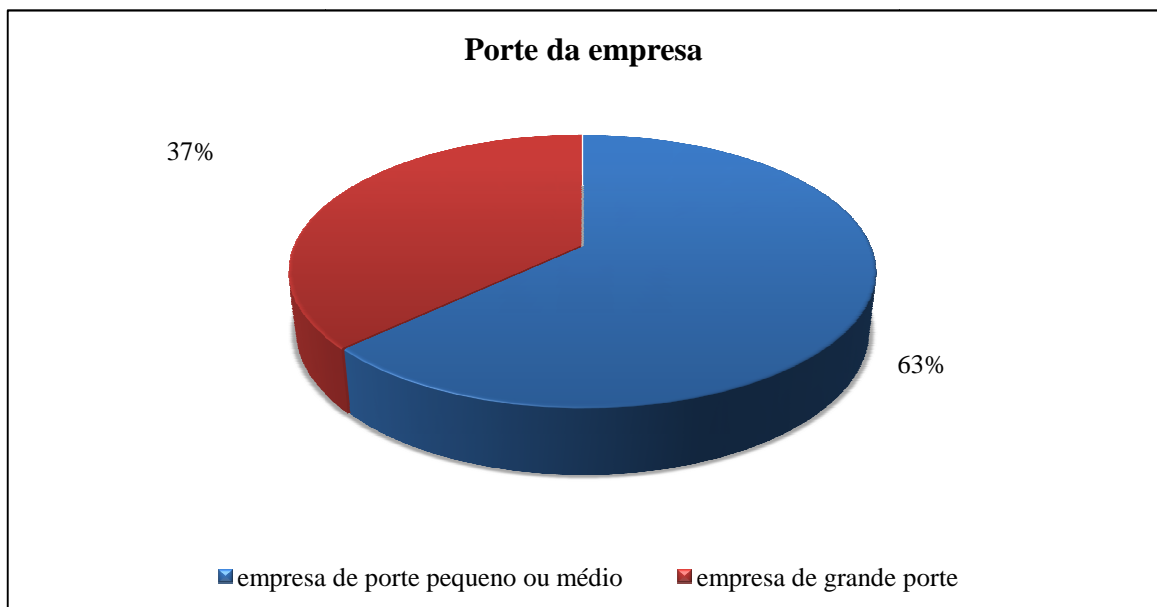
Dos 39 egressos participantes da amostra, somente 21 devolveram o questionário do Apêndice A devidamente respondido. Oito participantes, 21%, alegaram não estarem empregados e, portanto, só responderam ao questionário do Apêndice B.

Cabe observar aqui que dois respondentes, responderam simultaneamente os dois questionários, por serem egressos (questionário do Apêndice B) do Curso de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação e proprietários de empresas autônomas. (questionário do Apêndice A)

Dez, 26%, dos e-mails enviados não voltaram respondidos. Contudo, as porcentagens tratadas daqui por diante nesse capítulo, relacionam-se a 21 questionários.

Na primeira questão levantou-se o porte da empresa contratante do egresso. 63% da amostra de empregadores respondeu ter empresa de porte pequeno ou médio, enquanto 37% respondeu ter empresa de grande porte. É importante ressaltar que, nas empresas de grande porte, quem responde o questionário é o supervisor direto do empregado egresso.

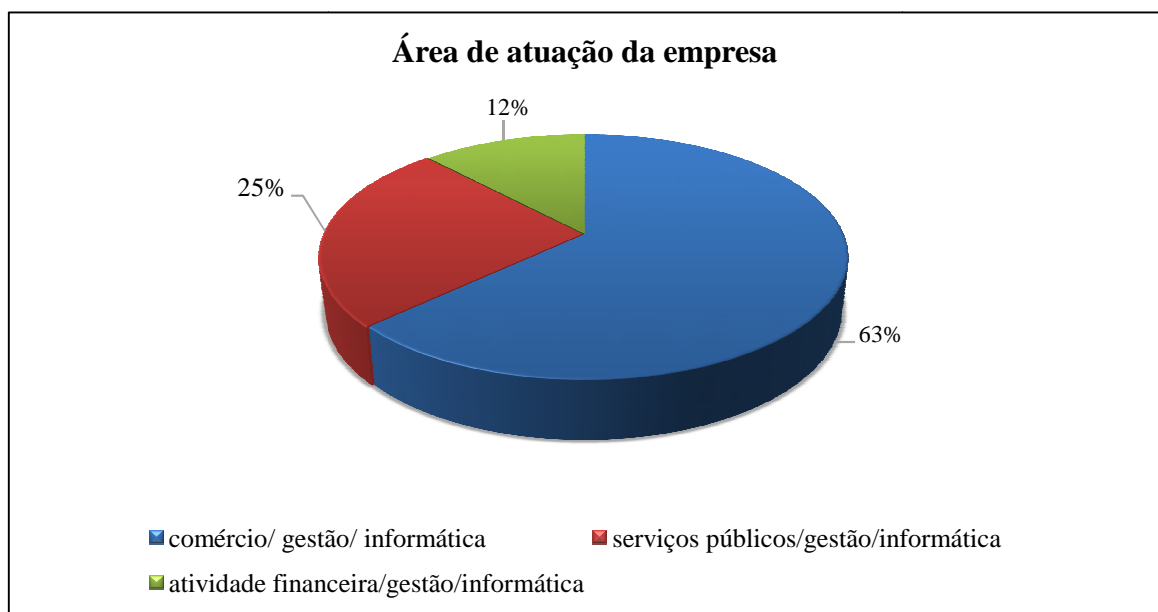
Gráfico 1: Porte da empresa



Fonte: Elaborado pela autora

Na segunda questão relevou-se a combinação de três áreas afins às atividades da empresa. Na combinação, pode-se entender que 63% das empresas trabalham com o conjunto comércio/gestão/informática, enquanto 25% especificaram serviço público, marcando em conjunto gestão/informática e 12% especificaram atividade financeira marcando gestão/informática. Ficando sem qualquer marcação as atividades ligadas à biotecnologia e meio ambiente.

Gráfico 2: Área de atuação da empresa



Fonte: Elaborado pela autora

Machado (2002, p. 88) afirma que “o caráter dinâmico das rotinas de trabalho impõe a necessidade de realizar constantes estudos e pesquisas que permitem detectar tal realidade, oferecendo indicadores que orientem a construção permanente de currículos”. Assim, a terceira questão pede que os empregadores relacionem três itens que são mais exigidos pela rotina de trabalho. Unânime foi a resposta. 100% dos empregadores responderam que o uso de microcomputador aliado ao conhecimento tecnológico avançado e ao contato com clientes são itens exigidos nas rotinas de trabalho. Pode-se interligar esse resultado ao porte das empresas visto anteriormente (gráfico 1). A maioria das empresas, seja de pequeno ou médio porte, pede que o egresso empregado tenha domínio do uso do computador e conhecimento tecnológico avançado.

Através desse resultado pode-se melhor compreender as exigências específicas desse mercado. A combinação exigida com unanimidade pelos empregadores demonstra a necessidade de investimento curricular nesses itens específicos. O resultado pode ser um aliado do docente quando ao elaborar planos disciplinares.

Gráfico 3: Itens exigidos nas rotinas de trabalho

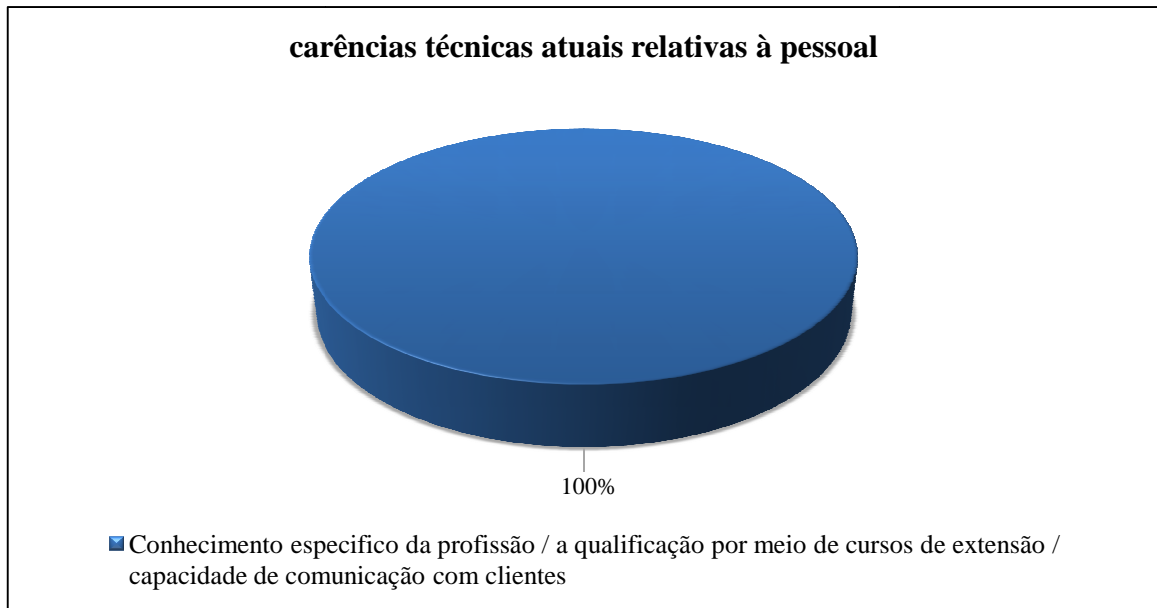


Fonte: Elaborado pela autora

Na quarta questão levantaram-se as três combinações que verificam carência técnica relativa aos egressos empregados. Foi unânime também essa resposta. Todos os respondentes (100%) da amostra apontam que a falta de conhecimento específico da profissão, aliada a qualificação por meio de cursos de extensão e a capacidade de comunicação com clientes são três maiores carências técnicas atuais relativas à pessoal.

Diante desse resultado percebe-se com evidência que a matriz curricular do Curso de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação deve ser revista. Além da matriz curricular, o item marcado “qualificação por meio de cursos de extensão” pode ser um indício para elaboração de cursos de extensão dentro do Instituto, a fim, de suprir a necessidade das empresas.

Gráfico 4: Carências técnicas atuais relativas à pessoal



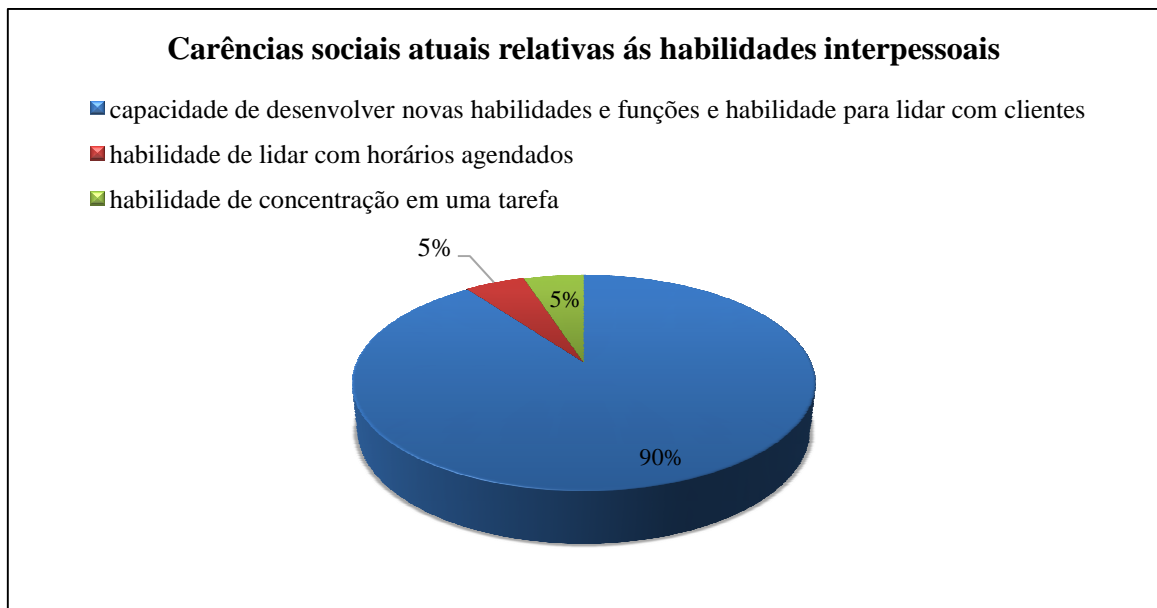
Fonte: Elaborado pela autora

Na quinta questão, o foco foi as três maiores carências sociais atuais relativas às habilidades interpessoais. 90% da amostra mostrou que a capacidade de desenvolver novas habilidades e funções mostra-se como problema evidente, junto com a habilidade para lidar com clientes. Não apontaram outra terceira alternativa. Dentre estes, 5% da amostra especificou no item “outras” a habilidade de lidar com horários agendados e 5% especificou no item “outras” a habilidade de concentração em uma tarefa. 10% da amostra fizeram outras diferentes combinações.

Pode-se entender pela qualificação das carências apontadas, que a exigência desse mercado fica em torno do desenvolvimento de novas habilidades e funções e na habilidade para lidar com clientes. Cruzando a informação com a do gráfico quatro, pode-se apontar que o egresso deve sempre estar atualizado, buscando aprendizados novos e constantes, não se estatizando e dando suporte aos clientes, através de comunicação cordial, adequada e oportuna.

A maioria dos respondentes ao deixarem de lado as alternativas complementares da questão cinco, como boa expressão e comunicação verbais e facilidade para o trabalho em equipe; entende-se que a matriz curricular do curso de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação está alinhada com essas exigências específicas do mercado.

Gráfico 5: Carências sociais atuais relativas às habilidades interpessoais



Fonte: Elaborado pela autora

Pediu-se na questão seis que fosse ordenado (sendo o item 1 com maior relevância e o 3 com menor) os fatores desejados na busca de um profissional quanto ao seu desempenho. As três alternativas foram evidenciadas, porém com maior êxito o item conhecimentos práticos com 72% do total da amostra, seguidos de 18% conhecimentos teóricos e 10% de conhecimentos derivados de habilidades pessoais.

Fica claro, portanto, que as habilidades com os conhecimentos práticos são evidenciados pelos empregadores, que alinhando com o gráfico cinco, buscam do egresso empregado conhecimentos práticos que sempre estejam alinhados com o mercado, com as novidades da área, com estudos constantes e que se disponha de habilidades para lidar com os clientes.

Gráfico 6: fatores desejados na busca de um profissional quanto ao seu desempenho



Fonte: Elaborado pela autora

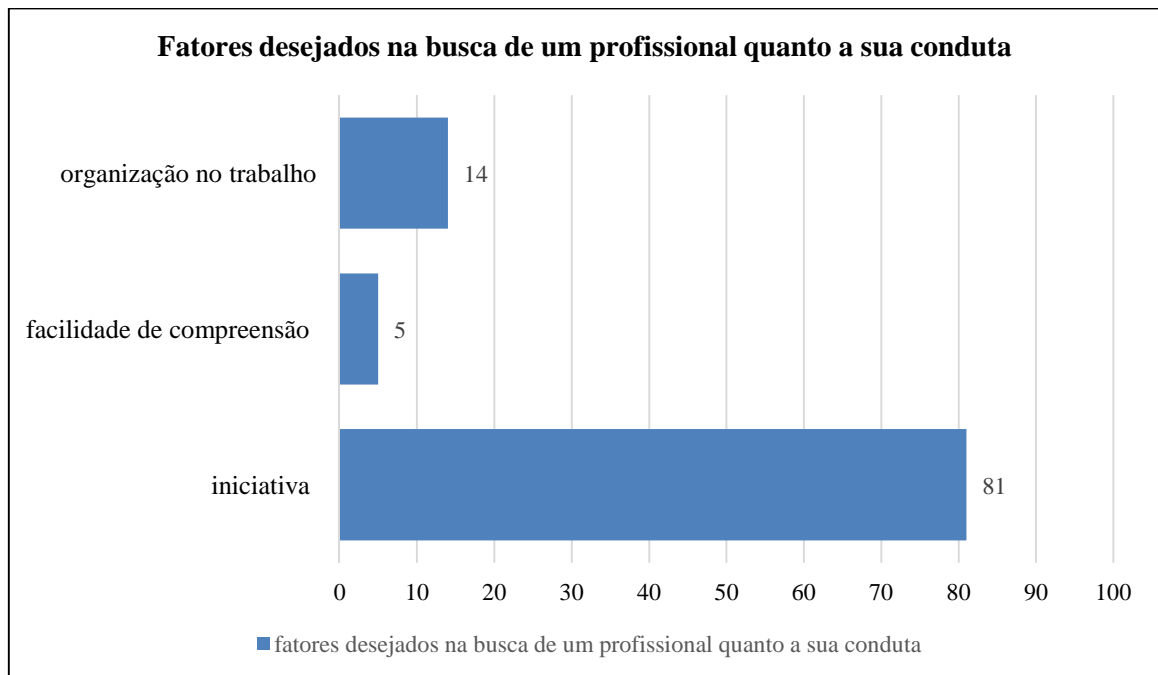
Pedi-se na questão sete que fosse ordenado (sendo o item 1 com maior relevância e o item 3 com menor) os fatores desejados na busca de um profissional quanto a sua conduta. As três alternativas foram evidenciadas, porém com maior êxito o item iniciativa com 81% do total da amostra, seguidos de 5% facilidade de compreensão e 14% organização no trabalho. O resultado demonstra que o perfil do egresso empregado não deve contar somente com os conhecimentos práticos, mas também, com a iniciativa, que determina a participação do profissional nas tarefas cotidianas, em decisões conjuntas buscando a melhoria dos processos e projetos.

Lima (2015, s/p) afirma que:

A falta de iniciativa é um dos grandes obstáculos ao desenvolvimento profissional. O funcionário que faz só o que lhe é exigido, se aproveita do trabalho alheio ou adota a lei do mínimo esforço, tem poucas chances de avançar na carreira. A empresa não é instituição de caridade. Hoje, mais que nunca, ela precisa superar seus limites continuamente para oferecer bons serviços a seus consumidores e

jamais conseguirá isso com uma equipe sem iniciativa. Para se sobressair no atual modelo econômico, a empresa necessita de pessoas realizadoras que: Façam o que precisa ser feito, mesmo sem ser solicitadas; Resolvam problemas em vez de criá-los, ignorá-los ou de transferi-los para os outros; Tenham a qualidade do seu trabalho como marca registrada; Corram risco e se dediquem como se fossem donas do negócios. A iniciativa é a qualidade que diferencia um funcionário ativo, notável, com visão empreendedora, do medíocre.

Gráfico 7: fatores desejados na busca de um profissional quanto a sua conduta

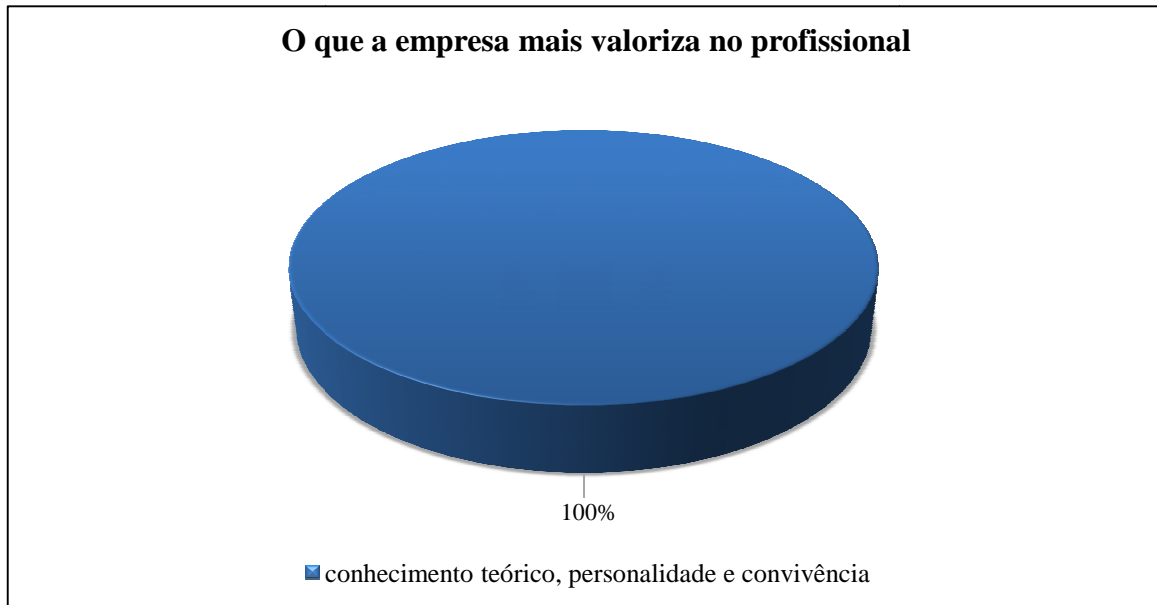


Fonte: Elaborado pela autora

A questão número oito levantou o que a empresa mais valoriza no profissional. As alternativas combinadas entre si foram a resposta unânime (100%). Fica registrado então, que as empresas empregadoras de egressos da área de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação requerem tanto conhecimento teórico, quanto personalidade e convivência como habilidades profissionais.

A resposta confirma o referencial teórico deste trabalho quando eleva o capital humano como fator de composição da parte intrínseca dos indivíduos que investem tempo e dedicação em aprendizagem, aferindo valores peculiares, como a aquisição de novos conhecimentos e a aprimoração dos já adquiridos, aumentando o seu nível intelectual, político, social, cultural ao mesmo tempo em que contribui diretamente para aferição de rendimentos econômicos.

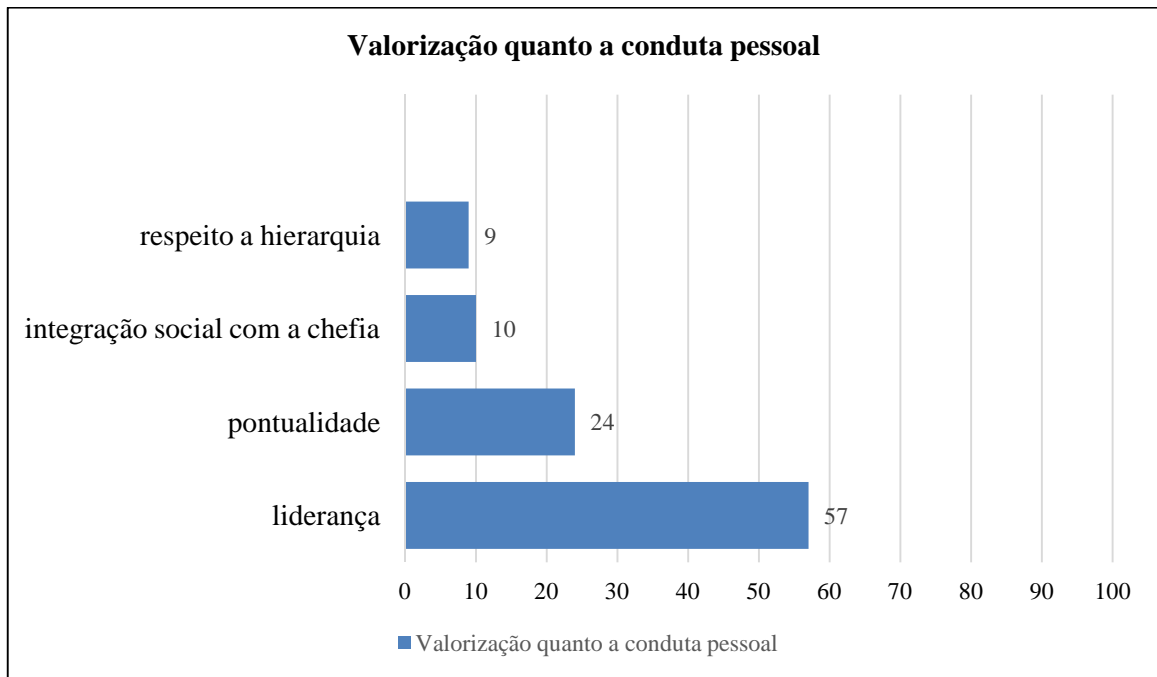
Gráfico 8: O que a empresa mais valoriza no profissional



Fonte: Elaborado pela autora

Na questão nove foi pedido que a amostra ordenasse três características (sendo 1 o item de maior interesse e 3 o de menor) que sua empresa valoriza com relação à conduta pessoal. Do total dos pesos, o maior ficou para a liderança (57%), seguidos da pontualidade (24%), integração social com a chefia no cumprimento do trabalho (10%) e respeito à hierarquia (9%). Alinhado com o gráfico 7, onde a resposta de maior peso para fatores desejados na busca de um profissional quanto a sua conduta, foi a iniciativa, pode-se perceber que os empregadores de egressos valorizam um profissional que associe iniciativa e liderança, sendo esses dois fatores comuns entre si. Um profissional capaz de decidir, tomar frente dos problemas, buscar melhorias em suas habilidades e nas dos demais envolvidos nos processos e projetos é o que o mercado anseia.

Gráfico 9: Valorização quanto a conduta pessoal



Fonte: Elaborado pela autora

De acordo com Singer (1977, apud CASTELLANI, p.434, 2012), “a liderança é entendida como uma relação de interação entre a personalidade do indivíduo e a situação, uma vez que toda situação requer talentos especiais para enfrentá-la e resolver os problemas que surgem dela”. Assim como tratado anteriormente nesse trabalho, acerca do capital humano em voga na sociedade contemporânea, existe no mercado uma transição de uma sociedade industrial para uma sociedade de conhecimento, por isso, as empresas se reestruturam buscando flexibilizar suas estratégias, e a liderança nesse caso, representa força fundamental. Dentre as organizações atingidas por essa transição, estão aquelas que prestam “serviços especializados baseados em alto nível de conhecimento, que se tornarão cada vez mais as organizações dominantes na economia” (CRAWFORD, 1994, p. 142), como as empresas aqui citadas, que empregam egressos da área de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação.

6 ANÁLISE PARALELA ENTRE A PERSPECTIVA DO MERCADO REGIONAL DE TRABALHO E O DESENVOLVIMENTO DE CAPITAL HUMANO NO CURSO SUPERIOR EM TECNOLOGIA DA GESTÃO EM TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO IF GOIANO, CAMPUS URUTAÍ – GO.

O objetivo deste capítulo é apresentar a análise descritiva dos dados coletados no questionário Apêndice B. Buscou-se verificar a empregabilidade dos egressos do curso superior de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação, seu campo de atuação, delineando o perfil do egresso do referido curso, em especial as habilidades e competências desenvolvidas e adequação da matriz curricular, apontando vantagens e/ou déficits do curso em relação às exigências do mercado.

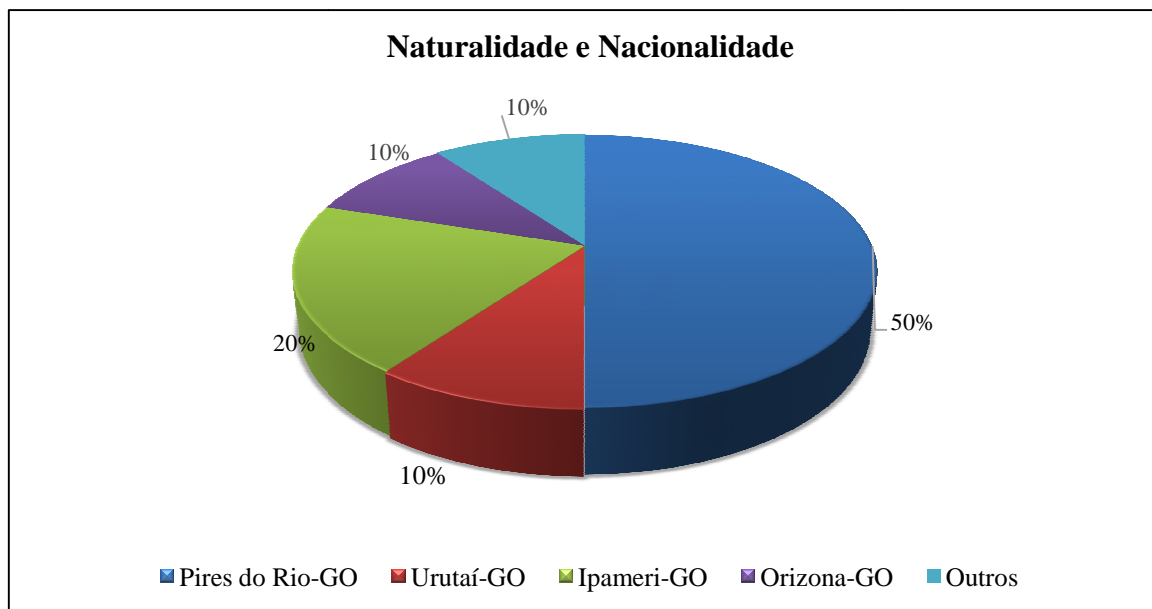
Assim como salientado no capítulo da metodologia, foram desenvolvidos no questionário dos egressos, com adaptações da autora ao modelo desenvolvido pelo Observatório da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, aplicado pelo IF Goiás, vinte e nove questões, em quatro partes: na primeira parte, tem-se as informações sobre o egresso, de cunho pessoal, porém mantendo a identidade em sigilo; na segunda parte informações acadêmicas; na terceira parte refere-se a informações sobre o curso, e por fim informações sobre a vida profissional do egresso após o curso.

Nessa fase da pesquisa, 74% da amostra inicial responderam as questões (29 egressos). Portanto, as porcentagens daqui em diante tratam de 29 participantes da amostra.

As cinco primeiras questões salientam informações sobre o egresso. Foram detectados 12 egressos do gênero masculino (41%) e 17 do gênero feminino (59%).

Quanto à naturalidade, obteve-se que 50% dos egressos são naturais de Pires do Rio - GO; 10% de Urutaí - GO; 20% de Ipameri-GO e 10% de Orizona-GO e 10% de outras localidades distintas. Fica então evidente que o curso de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação atende aos alunos das redondezas da cidade de Urutaí, onde se encontra o campus dessa pesquisa. Por consequência, a resposta da questão seguinte é unânime, todos os egressos são de nacionalidade brasileira.

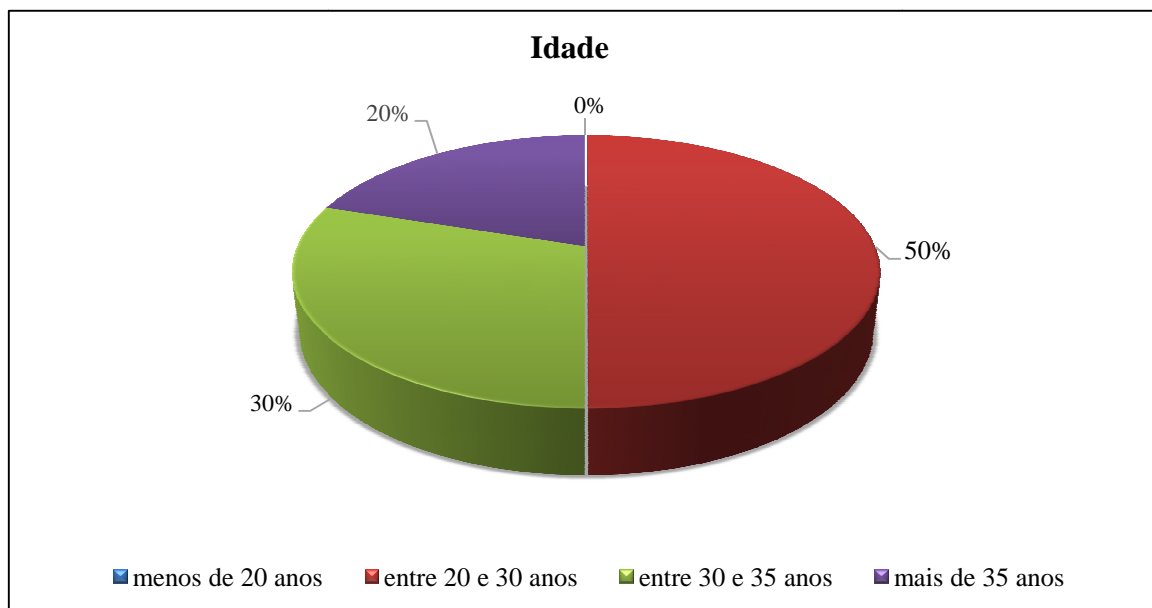
Gráfico 10: Naturalidade e Nacionalidade



Fonte: Elaborado pela autora

Quanto à idade, os egressos se classificam em: 50% entre 20 e 30 anos; 30% entre 30 e 35 anos e 20% com mais de 35 anos de idade.

Gráfico 11: Idade dos egressos



Fonte: Elaborado pela autora

Do estado civil dos egressos evidenciou-se que: 70% são casados; 20% são solteiros e 10% são separados.

Gráfico 12: Estado civil

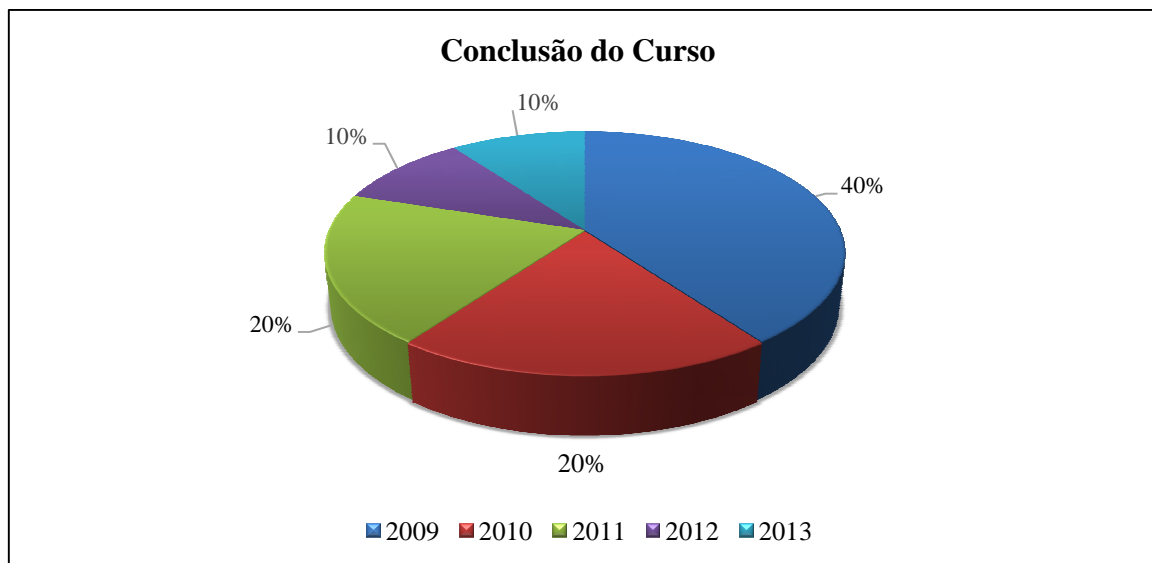


Fonte: Elaborado pela autora

As questões de 6 a 10 são relativas às informações acadêmicas dos egressos.

Como visto no item metodologia, os egressos selecionados para envio dos questionários correspondem ao curso de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação no IF Goiano campus Urutaí concluídos entre os anos de 2009 a 2013. Quanto ao ano de conclusão do curso 40% responderam 2009; seguidos de 20% em 2010; 20% em 2011; 10% em 2012 e 10% em 2013.

Gráfico 13: Conclusão do Curso de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação

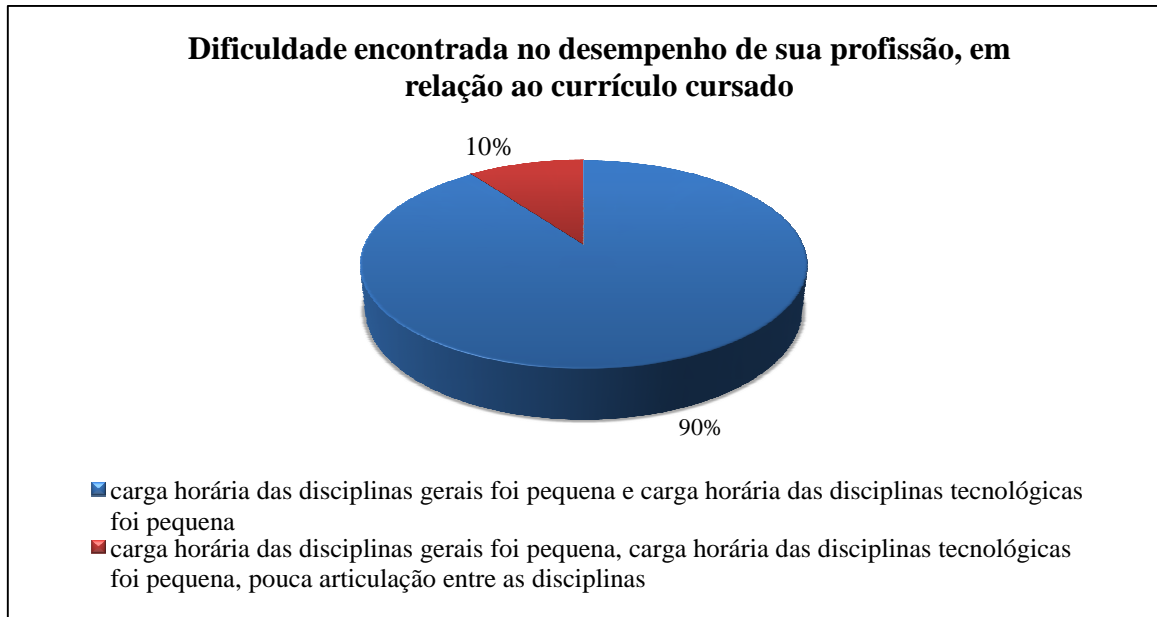


Fonte: Elaborado pela autora

50% dos respondentes terminaram o curso quando tinham entre 21 e 25 anos de idade; 30% entre 26 e 30 anos de idade e 20% entre 31 e 40 anos de idade. Nenhum (0%) integrante da amostra possui outro curso de graduação e nem concluiu pós-graduação, porém, 20% da amostra estão cursando pós-graduação na área de informática e 30% mostra interesse de ainda participar de algum curso de pós-graduação.

As questões de 11 a 18 correspondem ao curso de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação no IF Goiano campus Urutaí. A questão onze pergunta se há alguma dificuldade encontrada no desempenho de sua profissão, em relação ao currículo cursado. As duas primeiras alternativas (carga horária das disciplinas gerais foi pequena e carga horária das disciplinas tecnológicas foi pequena) foram marcadas por todos da amostra, enquanto somente 10% marcaram a alternativa terceira que trata da pouca articulação entre as disciplinas.

Gráfico 14: Dificuldade encontrada no desempenho de sua profissão, em relação ao currículo cursado



Fonte: Elaborado pela autora

Foi questionado se a matriz curricular do curso foi suficiente para o desempenho pessoal do egresso. A maioria das repostas mostraram ressalvas. De todos os comentários, pode-se perceber que cursos de complementação específica para cada área da empresa, são necessários. Apesar de 30% da amostra responder que a matriz foi suficiente, essa mesma comentou que além dos conhecimentos adquiridos no curso, fez cursos de preparo para o trabalho em setores da empresa onde se encontram empregados. Levando em conta que 8 dos 29 egressos encontram-se desempregados, a porcentagem supramencionada, pode se confundir, pois, esses egressos não tem parâmetros das necessidades empresariais ao responderem essa questão, ou podem estar usando parâmetros desatualizados com as expectativas do mercado.

A questão seguinte refere-se às características mais importantes que um profissional da área deve possuir no contemporâneo. Todas as alternativas sugeridas foram marcadas com unanimidade (100%). O conjunto de fatores domínio de produção de texto; domínio de língua estrangeira; consistência científica; lucidez de conhecimento técnico; responsabilidade técnica; capacidade criativa; compromisso social; capacidade de trabalho em equipe; e segurança profissional formou a opinião dos egressos sobre seu desempenho no mercado de trabalho. O resultado enaltece as características peculiares do capital humano relativo a ganhar destaque na busca de gerar benefícios para o mercado de trabalho.

A questão quatorze pede que o egresso avalie aspectos referentes ao curso que graduou. As porcentagens aparecem na tabela que segue seguindo o critério de (A) Concordo; Parcialmente (B); Discordo totalmente (C); Indeciso ou sem opinião (D):

Tabela 1: Aspectos referentes ao curso que graduou

ASPECTOS REFERENTES AO CURSO QUE GRADUOU	A	B	C	D
O corpo docente possuía um bom nível de conhecimento	70%	30%	0%	0%
Os conteúdos/programas das disciplinas foram adequadamente desenvolvidos	30%	50%	0%	20%
Os conteúdos/programas auxiliaram na formação pessoal e profissional	40%	20%	20%	20%
Os recursos didático-pedagógicos disponíveis para o desenvolvimento das atividades/aulas do curso foram adequados	40%	30%	10%	20%
O espaço físico disponível para o desenvolvimento das atividades/aulas do curso foi adequado	40%	30%	10%	20%
Houve equilíbrio entre a distribuição das disciplinas de formação geral e de formação específica na proposta curricular do curso	10%	10%	0%	80%
Em termos de experiência profissional, foi importante ter feito curso no IF Goiano, Campus Urutaí - GO	80%	20%	0%	0%
Em termos de crescimento pessoal, foi importante ter efetuado o curso	90%	10%	0%	0%

Fonte: Elaborado pela autora

Fica evidente, na opinião dos egressos, que apesar de o corpo docente possuir alto nível de conhecimento, os programas e disciplinas não foram desenvolvidos a contento. Como a porcentagem de respostas para recursos pedagógicos e espaço físico não mostraram um resultado positivo, as disciplinas não terem resultado positivo se mostra como consequência. A porcentagem alta de indecisão quando responderam sobre o alinhamento das disciplinas do curso e da Proposta Curricular do Curso (PCC), deve-se a falta de conhecimento sobre o PCC. Apesar de considerarem que as disciplinas poderiam ser melhor desenvolvidas e que necessita-se de melhores espaços e recursos pedagógicos para a ministração das aulas, a grande maioria de egressos considera o curso importante em termos de experiência profissional e crescimento pessoal.

Na pergunta seguinte pediu-se que os egressos considerassem um tempo adequado para uma boa formação em Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação. Todos assinalaram que o tempo de duração do curso ministrado no campus Urutaí é adequado. 90% dos egressos recomendariam esse curso para outras pessoas, caracterizando um aspecto

positivo. Na justificativa a essa questão, os egressos comentaram que o curso é preparador para as oportunidades que o mercado de trabalho oferece. Em contrapartida, 10% dos egressos não recomendariam esse curso, devido a matriz curricular.

Perguntou-se a amostra qual o grau de satisfação quanto ao curso concluído no IF Goiano, Campus Urutaí - GO, em relação à formação obtida. Para tanto, utilizou como critério de resposta as seguintes alternativas: (B) bom, (R) regular e (F) fraco. As porcentagens podem ser vistas na Tabela 2:

Tabela 2: Grau de satisfação quanto ao curso concluído no IF Goiano campus Urutaí

Grau de satisfação quanto á	B	R	F
Formação teórica	70%	30%	0%
Formação prática	50%	50%	0%
Formação apropriada para as suas atividades profissionais	50%	50%	0%

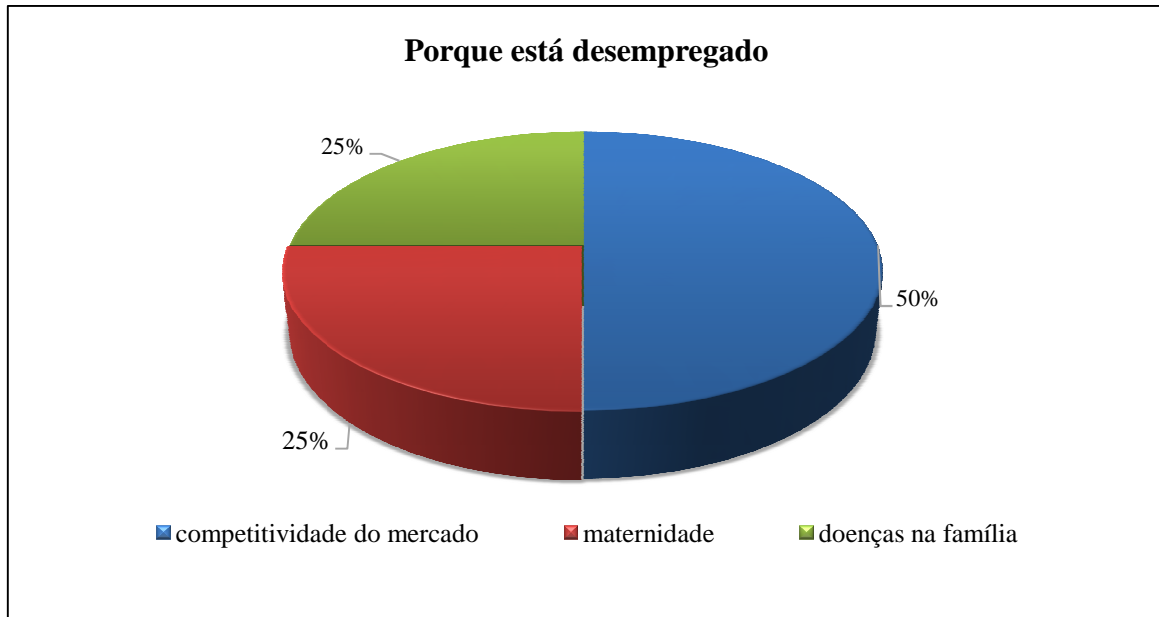
Fonte: Elaborado pela autora

Nota-se então, que o curso é avaliado pelos egressos como “bom” em relação à formação teórica, podendo melhorar em relação à formação prática e à formação apropriada para suas atividades profissionais. Cruzando esse resultado com o da Tabela 1, pode-se observar que a falta de maior número de laboratórios e equipamento necessário para melhor ministração de atividades práticas, deve ser revista pelo Instituto. Alinhando essa consideração às expectativas do mercado de trabalho, vistas no capítulo anterior, nota-se que a preparação prática para o mercado de trabalho na área da informática é imprescindível, e torna-se característica qualificadora para o profissional da área.

As questões de 19 a 29 referem-se à vida profissional do egresso após a conclusão do curso de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação ministrado pelo IF Goiano campus Urutaí.

Como dito anteriormente, 21 dos egressos da amostra encontram-se empregados na área de formação, enquanto 8 encontram-se desempregados. Os desempregados (8 egressos) atribuem o fato 50% a competitividade do mercado; 25% dedica-se a maternidade e 25% doenças na família que causaram afastamento das atividades.

Gráfico 15: Porque se encontra desempregado

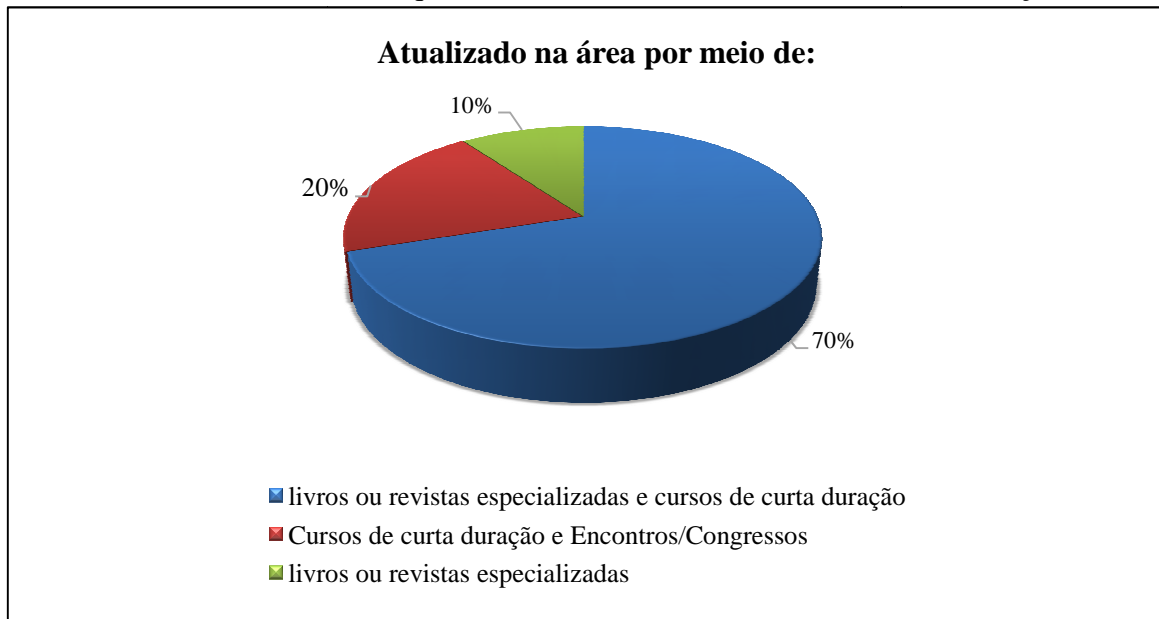


Fonte: Elaborado pela autora

Na questão 21 e seguintes, foram analisadas as respostas somente dos egressos que responderam estarem empregados na área de formação do curso de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação; haja vista a possibilidade dos que estão desempregados, terem conseguido empregos anterior a essa condição atual.

Quando perguntados se a imagem do IF Goiano, Campus Urutaí - GO interferiu na inserção no mercado de trabalho, a resposta unânime (100%) foi que interferiu positivamente. Também se mostrou unânime a resposta quanto à manutenção da atualização no exercício profissional, 100% respondeu sim. Quando perguntados como se mantêm atualizados, a resposta com maior número (70%) foi a do conjunto livros ou revistas especializadas e cursos de curta duração; 20% associaram Cursos de curta duração e Encontros/Congressos; e 10% responderam somente livros ou revistas especializadas.

Gráfico 16: Através de qual meio se mantêm atualizado na área de atuação

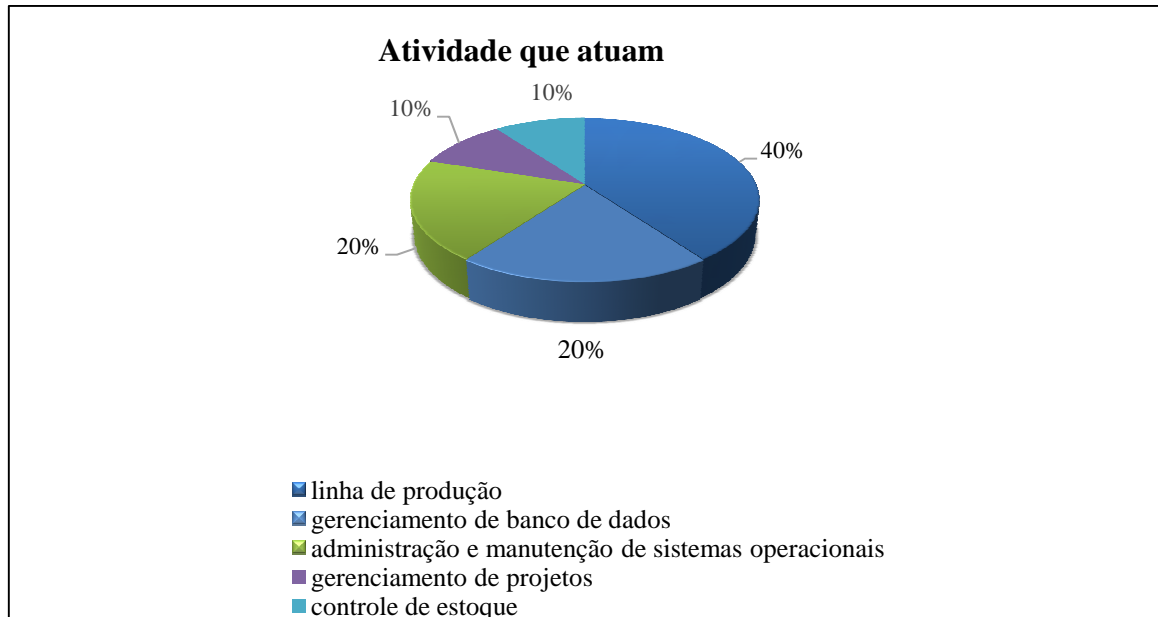


Fonte: Elaborado pela autora

A maioria dos egressos da amostra (72%) respondeu que estava empregado com menos de 6 meses de formado. Em campo, pode-se notar que existe um grande esforço do Instituto para que o aluno da área saia já empregado, incentivando a prática de estágio e fazendo conexão entre Instituto e empresas públicas e privadas.

Dos empregados 40% atuam com linha de produção; 20% com gerenciamento de banco de dados; 20% com administração e manutenção de sistemas operacionais; 10% com gerenciamento de projetos, 10% com controle de estoque.

Gráfico 17: Atividades em que atuam



Fonte: Elaborado pela autora

Nas questões 25 e 27, foi analisado e descrito um pequeno perfil das empresas empregadoras de egressos, sem mencionar nesse trabalho os referidos nomes (questão 26), por questões de conveniência. A maioria dos egressos pesquisados trabalha em instituições privadas, representando 80% e somente 20% trabalham em instituições públicas.

O ramo de atividade das empresas empregadoras de egressos é diversificado: comercialização de óleos vegetais, frangos, roupas, calçados e acessórios, atividades financeiras, serviços públicos. Têm-se também empresas autônomas que atuam diretamente no ramo de Gestão da Tecnologia da Informação. Todas as empresas localizam-se em cidades bem próximas ao Instituto Federal Goiano, campus Urutaí (GO), onde é ofertado o curso de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação.

Reportando-se a questão 28, constatou-se que todos os empregados já exercem seu cargo a mais de um ano e meio.

Na questão final, pediu-se que os egressos avaliassem atividades atribuindo números de 1 a 5 (sendo 1 de menor grau de importância e 5 o maior) quanto ao uso no seu ambiente de trabalho atual. Assim ficaram as porcentagens das respostas:

Tabela 3: grau de importância da atividade no ambiente de trabalho atual

GRAU DE IMPORTÂNCIA DA ATIVIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO ATUAL	1	2	3	4	5
Gerir setores, departamentos de Tecnologia da Informação.	10%	0%	10%	20%	60%
Planejar e implementar políticas de segurança da informação e auditoria de sistemas	30%	0%	10%	20%	40%
Gerir equipes multidisciplinares, interdisciplinares na gestão do conhecimento.	80%	20%	0%	0%	0%
Elaborar e executar planos estratégicos, táticos e operacionais de aplicação da tecnologia da informação com consciência do seu papel dentro de uma sociedade informatizada.	20%	0%	10%	30%	40%
Analisar as tendências atuais no que se refere às novas tecnologias	0%	0%	0%	0%	100%

Fonte: Elaborado pela autora

7 CONCLUSÃO

Entendeu-se ao longo da pesquisa realizada que na área de informática, é imprescindível que as empresas tenham em seu quadro de colaboradores, Capital Humano qualificado. Viu-se que é possível afirmar que este é um mercado de trabalho notadamente em expansão, com perspectivas de crescimento comparado a poucos ramos de atuação profissional, o que permite atestar que a demanda de novos serviços suportará perfeitamente a formação de novos profissionais para atuação no ramo de informática. Portanto, alinhar a qualificação de um egresso da área ao mercado de trabalho torna-se imprescindível. O campo de trabalho é crescente, vez que se desenvolvem as competências propostas no Projeto Pedagógico do Curso, o profissional tem a chance de conseguir empregabilidade e se alocar em várias funções dentro da empresa na área de gestão da tecnologia da informação.

O objetivo geral dessa pesquisa, que foi investigar a vida profissional dos egressos quanto à empregabilidade, e, se a qualificação, o perfil do profissional tornou-se um diferencial no mercado de trabalho, foi atingido.

Evidenciou-se, na análise dos questionários submetidos aos empregadores de egressos do curso de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação ofertado pelo IF Goiano, campus Urutaí – GO, que a maioria das empresas, seja de pequeno ou médio porte, pede que o egresso empregado tenha domínio do uso do computador e conhecimento tecnológico avançado. Ratificando nesse aspecto que a qualificação por meio do curso Superior de Gestão da Tecnologia da Informação é vista pelos empregadores como diferencial no mercado de trabalho por propiciar a aplicação de conhecimentos na área de informática gerando benefícios distintos e imprescindíveis nos negócios da empresa.

Apontou-se que a falta de conhecimento específico da profissão, aliada a qualificação por meio de cursos de extensão e a capacidade de comunicação com clientes são três maiores carências técnicas atuais relativas à pessoal. Diante desse resultado percebe-se com evidência que a matriz curricular do Curso de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação deve ser revista. Além da matriz curricular, o item marcado “qualificação por meio de cursos de extensão” pode ser um indício para elaboração de cursos de extensão dentro do Instituto, a fim, de suprir a necessidade das empresas.

Os empregadores mostraram que a capacidade de desenvolver novas habilidades e funções é problema evidente. Pode-se entender pela qualificação das carências apontadas, que

a exigência desse mercado fica em torno do desenvolvimento de novas habilidades e funções e na habilidade para lidar com clientes. O egresso deve sempre estar atualizado, buscando aprendizados novos e constantes, não se estatizando e dando suporte aos clientes, através de comunicação cordial, adequada e oportuna.

Os itens “iniciativa” e “liderança” foram apontados pelos empregadores como características essenciais para o profissional qualificado. Levantou-se o que a empresa mais valoriza no profissional são, em conjunto, conhecimento teórico e convivência como habilidades profissionais.

No questionário respondido pelos egressos, evidenciou-se que a carga horária das disciplinas gerais e tecnológicas do referido curso é pequena, portanto os egressos evidenciam ressalvas quando questionados se a matriz curricular do curso foi suficiente para o desempenho pessoal no mercado de trabalho.

Ficou evidente, na opinião dos egressos, que apesar de o corpo docente possuir alto nível de conhecimento, os programas e disciplinas não foram desenvolvidos a contento. Como a porcentagem de respostas para recursos pedagógicos e espaço físico não mostraram um resultado positivo, as disciplinas não terem resultado positivo se mostra como consequência. Notou-se então, que o curso é avaliado pelos egressos como “bom” em relação à formação teórica, podendo melhorar em relação à formação prática e à formação apropriada para suas atividades profissionais.

Apesar de os egressos evidenciarem algumas deficiências no curso referenciado, como a estrutura de salas e materiais para ministrar aulas práticas, a maioria dos egressos da amostra respondeu que estava empregado com menos de seis meses de formado, o que apresenta aspecto positivo. Fica então registrado que os egressos estão conseguindo se sobressair na área de sua formação, ou seja, conseguindo emprego devido sua qualificação, o que não descaracteriza a necessidade de um aprimoramento contínuo, até a ênfase em cursos de Pós Graduação na área.

Em conclusão, fica evidenciado que os egressos do referido curso desenvolveram competências e habilidades aptas a gerar benefícios nos negócios das empresas, sendo diferenciais no mercado de trabalho devido sua qualificação influenciada pelas políticas de diretrizes empregadas no curso.

REFERÊNCIAS

- BECKER, G. S. *Human capital a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: Columbia University Press, 1964.
- BOSQUETTI, Marcos Abílio. **Gestão de Pessoas, Estratégia e Performance Organizacional**: um estudo internacional de multicasos. Tese (Doutorado) Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.
- BRANDALISE, Mary Ângela T. **Avaliação dos cursos de graduação na perspectiva dos egressos**: um indicador de avaliação institucional. 2012 . Seminário de Pesquisa em Educação da região Sul.
- BRANDÃO, Hugo Pena; GUIMARÃES, Tomás de Aquino. **Gestão de Competências e Gestão de Desempenho**: Tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto?, (2001). Disponível em <<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034>>. Acesso em: 01/ 2014.
- BRANHAM, Leigh. *Keeping the people who keep you in business: 24 ways to hang on to your most valuable talent*. 1. ed. Nova York: Broadway, 2001.
- BRASIL. **Ministério da Educação/Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica**. Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia. Brasília, 2010.
- BRASIL. **Parecer CNE/CES nº 239/2008**. Carga horária das atividades complementares nos cursos superiores de tecnologia. Aguardando homologação.
- BRASIL. **Parecer CNE/CES nº 436/2001**. Cursos Superiores de Tecnologia: formação dos tecnólogos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 06 abr. 2001, Seção 1E, p. 67.
- BRASIL. **Parecer CNE/CP nº 29/2002**. Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional de Nível Tecnológico. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 dez. 2001.
- BRASIL. **Resolução CNE/CP nº 03/ 2002**. Instituiu as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos Cursos Superiores de Tecnologia. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 dez. 2002, Seção 1, p. 162.
- CASTELLANI, Rafael Moreno. A liderança e coesão grupal no futebol profissional: o pesquisador fora do jogo. **Rev. bras. educ. fís. esporte**, São Paulo , v. 26, n. 3, p. 431-445, Sept. 2012 .
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**: O Capital Humano das Organizações. 8º Edição. São Paulo: Atlas, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Construção de Talentos**. As Novas Ferramentas da Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2002.
- CHIAVENATO, Idalberto: **Gestão de pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CRAWFORD, R. **Na era do capital humano**. Trad. Luciana Bontempi Gouveia. São Paulo: Atlas, 1994.

DAVENPORT, Thomas; PRUSAK, Laurence. **Conhecimento empresarial**: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

DELUIZ, Neise. Humanizar cuidados de saúde: uma questão de competência. Qualificação, competências e certificação: visão do mundo do trabalho. Universidade Federal do Rio de Janeiro. **Revista Formação**, n. 02, maio, 2001.

DUTRA. Joel Souza. **Gestão de Pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2006

FISCHER, A.L.; DUTRA, J.S.; AMORIN, W.A.C. **Gestão de pessoas**: práticas modernas e transformação nas organizações. São Paulo: Atlas, 2010.

FOGARI, Isaura; TEIXEIRA, Edgard Sérgio. A Importância do Desenvolvimento Humano para a Organização. **Revista Eletrônica Gestão e Negócios**, v. 3, n. 1, 2012.

FRIEDMAN, B et al. Como atrair, gerenciar e reter capital humano – da promessa à realidade. Tradução Bazán. In: JARDIM DE AZEVEDO, Flávio. **Tecnologia e Linguística**. São Paulo: Futura, 2000.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **A produtividade da escola improdutiva**. 2. ed. São Paulo: Cortez; Autores Associados, 1986.

GENTILI, Pablo. **Educar para o desemprego**: a desintegração da promessa integradora. In: FRIGOTTO, Gaudêncio. (Org.). Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

GIL, A .C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999

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

GONDIM, Sônia M. Guedes. Perfil Profissional e Mercado de Trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. **Estudos de Psicologia**, 2002, Universidade Federal da Bahia.

HARBISON, F. MYERS, C. A. **Educação, mão-de-obra e crescimento econômico**: estratégia do desenvolvimento dos recursos humanos. Rio de Janeiro. Fundo de Cultura: 1965.

HEENE, A.; SANCHEZ, R. **Competence-based strategic management**. Chichester: John Wiley & Sons, 1997

HIRSCHMAN, A. **Estratégia do desenvolvimento econômico**. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1961.

INSTITUTO FEDERAL GOIANO. **Plano de Desenvolvimento Institucional – 2009-2013**. Disponível em: <www.ifgoiano.edu.br>. Acesso em 12/ 2014.

INSTITUTO FEDERAL GOIANO. **Regulamento dos Cursos de Graduação**, 2011. Disponível em: <www.ifgoiano.edu.br>. Acesso em 12/ 2014.

ISHIKAWA, K. **TQC Total Quality Control**: estratégia e administração da qualidade. IMC, São Paulo, 1986.

KUENZER, Acácia Zeneida. As mudanças no mundo do trabalho e a educação: novos desafios para a gestão. *In*: FERREIRA, Naura S. Carapeto (org.). **Gestão Democrática da Educação: atuais tendências, novos desafios**. São Paulo: Cortez, 2013.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia Científica. 7. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2010.

LIMA, Maria de. **A Iniciativa faz a Diferença**: É a qualidade que distingue o funcionário notável do medíocre. Disponível em: <http://www2.uol.com.br/canalexecutivo/artigosv.htm>. Acesso em: 05/2015.

MACHADO, Geraldo Ribas. **Um estudo do perfil demandado pelo mercado de trabalho para os alunos egressos da Escola Técnica da Universidade Federal do Rio Grande do Sul**. Dissertação de mestrado profissional em Engenharia. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre 2002. Disponível em <http://hdl.handle.net/10183/1727>. Acesso em: 05/2015.

MANFREDI, Sílvia Maria. **Educação profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2002.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, G. A. Estudo de caso: uma reflexão sobre a aplicabilidade em pesquisas no Brasil. **Revista de Contabilidade e Organizações**, v. 2, n. 2, p. 9-18, jan./abr., 2008.

MARTINS, Gilberto de Andrade; CARLOS THEÓFILO, Renata. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2.ed., São Paulo: Atlas, 2009.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade**: O caminho das pedras. São Paulo: Gente, 1995.

MOTTA, Vânia C. **Da ideologia do capital humano à ideologia do capital social**: as políticas de desenvolvimento do milênio e os novos mecanismos hegemônicos de educar para o conformismo. Tese de Doutorado defendida no Programa de Pós-graduação em Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

NETO, R. V. N. **Impacto da Adoção da Internet em Pesquisas Empíricas**: Comparações entre Metodologias de Aplicação de Questionários. Anais do Enanpad, 2004.

NETO, Romeu; SERRA, Rodrigo. **Projeto de Acompanhamento de Estudantes e de Egressos**, Observatório do Mundo do Trabalho e da Educação, Instituto Federal de Goiás, Goiânia, 2008. Disponível em: www.ifgoias.edu.br/observatório/imagens/downloads/projetos/projeto_acompanhamento_egressos.pdf. Acesso em: 05/2015.

PAIVA, V. Sobre o conceito de "Capital Humano". **Cadernos de Pesquisa**. n. 113, São Paulo, jul.2001.

PENA, Mônica Diniz. Acompanhamento de egressos: análise conceitual e sua aplicação no

âmbito educacional brasileiro. **Educação Tecnológica**, Belo Horizonte, v. 5, n. 2, p. 25.-30, jul./dez. 2000.

PRIBERAM. **Dicionário Priberam da língua portuguesa**. Disponível em <www.priberam.pt> Acessado em 28 jan 2014.

SCHULTZ, T. **O Valor econômico da educação**. Rio de Janeiro: Zahar, 1962.

SCHULTZ, T. **O capital humano**: investimentos em educação e pesquisa. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973.

SCORNAVACCA JR., E.; BECKER, J. L.; ANDRASCHKO, R. **E-Survey**: Concepção e Implementação de um Sistema de Survey por Internet. Anais do EnAnpad, 2001.

SILVA, Michelle Pereira; INÁCIO FILHO, Geraldo. **Mercado, Educação e Currículo**: a (re)estruturação de um modelo educacional. (S.l.], (S.d.). Disponível em: sbhe.org.br/novo/congressos/cbhe3/Documentos/Individ/.../219.pdf. Acesso em: 12 Mai 2015.

SOLOW, Robert M.. *A Contribution to the Theory of Economic Growth*. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 70, n. 1. fev., 1956.

SOUZA, M. R. P. de. Análise da variável escolaridade como fator determinante do crescimento econômico. **Revista FAE**, Curitiba, v. 2, n. 3, p. 47-56, set./dez.1999.

SOUZA, Z. A. de; CALDARELLI, C.E. **1º Seminário Internacional Campo, Educação e Diversidade. Capital Humano, Educação e Desenvolvimento Econômico**: elementos de uma discussão necessária. 2011. Disponível em: http://www.ufgd.edu.br/fch/ciencias-sociais-pronera/publicacoes-do-curso/capital-humano-educacao-e-desenvolvimento-economico-elementos-de-uma-discussao-necessaria/at_download/file. Acesso em: 10/2014.

TEIXEIRA, Enise Barth. A Análise de Dados na Pesquisa Científica: importância e desafios em estudos organizacionais. **Desenvolvimento em Questão**, v. 1, n. 2, jul./dez., 2003.

VIANA, Giomar; LIMA, JandirFerrera de. **Capital humano e crescimento econômico**. Interações (Campo Grande), Campo Grande , v. 11, n. 2, Dec. 2010.

VIANNA, Heraldo Marelim. **Pesquisa em educação**: a observação. Brasília: Plano Editora, 2003.

APÊNDICES

A) QUESTIONÁRIO EMPREGADOR DE EGRESSOS DO CURSO DE GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO, OFERTADO PELO INSTITUTO FEDERAL GOIANO, CAMPUS URUTAÍ

Mensagem ao Empregador

PREZADO SR. EMPREGADOR,

Atualmente, desenvolvo uma pesquisa investigativa acerca da vida profissional dos egressos do curso Superior em Gestão da Tecnologia da Informação ofertado pelo Instituto Federal Goiano, Campus Urutaí – GO. Objetivo investigar se a qualificação, o perfil do profissional tornou-se um diferencial no mercado de trabalho quanto à empregabilidade. Quais habilidades, competências e conhecimentos científicos propostos pelo respectivo curso foram desenvolvidos, verificar se as políticas de diretrizes estão alinhadas com as exigências do mercado atual.

Solicito sua participação nesse processo, respondendo a questionários breves, que serão de grande valia para o aprimoramento de ferramentas educacionais e administrativas da Instituição.

Grata desde já.

Qualquer dúvida ou contribuição entre em contato comigo pelo e-mail:

luciana2678@hotmail.com ou pelo fone: 64-9268-3077.

Agradeço pela colaboração!

Luciana Maria de Assis e Silva

Fonte: Assis (2015)

Por gentileza, priorize as respostas marcando (1) para o item de maior interesse, (2) para o segundo lugar e (3) para o terceiro, exceto nas perguntas 1 e 9 (escolha objetiva). Obrigada por colaborar.

01) Marque com um X a opção que representa o porte de sua empresa:

() Pequeno ou Médio

() Grande

02) Ordene as três Áreas Profissionais mais ligadas às atividades de sua empresa:

Biotecnologia ()

Comércio ()

Gestão ()

Informática ()

Meio Ambiente ()

Outras.

Especifique: _____.

03) Ordene os três itens mais exigidos pelas rotinas de trabalho:

Uso de microcomputador ()

Uso de língua estrangeira ()

Conhecimento tecnológico avançado ()

Contato com clientes ()

Trabalho em equipe ()

Expressão e comunicação verbais ()

Outros.

Especifique:

_____.

04) As três maiores carências técnicas atuais relativas à pessoal dizem respeito a:

Conhecimento específico da profissão ()

Qualificação por meio de cursos de extensão ()

Noções básicas de língua estrangeira ()

Capacidade de comunicação com clientes ()

Difusão da visão, missão e objetivos institucionais ()

Outras.

Especifique:

_____.

05) As três maiores carências sociais atuais relativas às habilidades interpessoais dizem respeito a:

Boa expressão e comunicação verbais ()

Habilidade para lidar com clientes ()

Facilidade para o trabalho em equipe ()

Capacidade de desenvolver novas habilidades e funções

Outras.

Especifique:

06) Ordene os fatores desejados na busca de um profissional quanto ao seu desempenho:

Conhecimentos teóricos (tendo em vista sua formação). ()

Conhecimentos práticos (em oficinas, laboratórios). ()

Conhecimentos derivados de habilidades pessoais (qualidades, rapidez, precisão). ()

07) Ordene os fatores desejados na busca de um profissional quanto a sua conduta:

Facilidade de compreensão (interpretação, prática de instruções) ()

Iniciativa (procura novas soluções sem prévia orientação) ()

Organização no trabalho (produtividade) ()

Outros.

Especifique:

08) Marque com um X a opção que sua empresa mais valoriza no profissional:

Aspectos relativos ao desempenho (conhecimento teórico) ()

Aspectos relativos à conduta pessoal (personalidade e convivência) ()

Os dois aspectos são igualmente importantes ()

09) Ordene três características que sua empresa valoriza com relação à conduta pessoal:

Respeito à hierarquia ()

Integração social com a chefia no cumprimento do trabalho ()

Liderança ()

Assiduidade ()

Pontualidade ()

Apresentação pessoal ()

Outras.

Especifique:

Fonte: Um estudo do perfil demandado pelo mercado de trabalho para os alunos egressos da Escola Técnica da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Machado, Geraldo Ribas. Dissertação de mestrado profissional em Engenharia. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre 2002. Disponível em www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/1727/000356253.pdf?sequence=1. (Adaptado pela autora)

B) QUESTIONÁRIO DE EGRESSOS DO CURSO DE GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO, OFERTADO PELO INSTITUTO FEDERAL GOIANO, CAMPUS URUTAÍ

Mensagem ao Egresso

PREZADO EGRESSO DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO IF GOIANO,

Atualmente, desenvolvo uma pesquisa investigativa acerca da vida profissional dos egressos quanto à empregabilidade. Se a qualificação, o perfil do profissional tornou-se um diferencial no mercado de trabalho. Quais habilidades, competências e conhecimentos científicos propostos pelo curso foram desenvolvidos, verificar se as políticas de diretrizes estão alinhadas com as exigências do mercado atual.

Solicito sua participação nesse processo, respondendo a questionários breves, que serão de grande valia para o aprimoramento de ferramentas educacionais e administrativas da Instituição.

Grata desde já.

Qualquer dúvida ou contribuição entre em contato comigo pelo e-mail:

luciana2678@hotmail.com ou pelo fone: 64-9268-3077.

Agradeço pela colaboração!

Luciana Maria de Assis e Silva

Fonte: Assis (2015)

INFORMAÇÕES SOBRE O EGRESSO:

01) Gênero do concluinte: () feminino; () masculino

02) Naturalidade: _____.

03) Nacionalidade:_____.

04) Idade: _____.

05) Estado Civil: () Solteiro(a) () Casado (a) () Separado(a) () Divorciado (a) () Viúvo (a) () Outros

INFORMAÇÕES ACADÊMICAS:

06) Ano de conclusão do curso Superior em Gestão da Tecnologia da Informação no IF Goiano, Campus Urutaí-GO: _____.

07) Idade quando da conclusão do curso : () até 20 anos () de 21 - 25 anos () de 26 - 30 anos () de 31 - 40 anos () de 41 - 55 anos () mais de 55 anos

08) Além do Curso realizado no IF Goiano, Campus Urutaí, você possui outro(s) Curso(s) de Graduação? () Sim () Não Quais?_____

09) Você já concluiu algum curso de pós-graduação? () Sim () Não Qual?

Nome: _____.

Grau: _____.

Instituição: _____.

Ano de conclusão da pós-graduação:

_____.

10) Se não está cursando, pretende cursar? () Sim () Não Em qual área?_____.

SOBRE O CURSO:

11) Há alguma dificuldade encontrada no desempenho de sua profissão, em relação ao currículo cursado, como: () Carga horária das disciplinas gerais foi pequena. () Carga horária das disciplinas tecnológicas foi pequena. () Pouca articulação entre as disciplinas () Outra. Qual? _____

12) A matriz curricular foi suficiente para seu desempenho profissional? () Sim () Não Comente: _____

13) Na sua opinião, qual (is) a (s) característica (s) mais importante (s) que um profissional deve possuir atualmente?

() Domínio de produção de texto () Domínio de língua estrangeira () Consistência científica () Lucidez de conhecimento técnico () Responsabilidade técnica () Capacidade criativa () Compromisso social (inclui ética profissional) () Capacidade de trabalho em equipe () Segurança profissional () Outra. Qual? _____

14) Segundo os critérios abaixo, avalie alguns aspectos referentes ao curso no qual se graduou: Concordo plenamente (A); Concordo Parcialmente (B); Discordo totalmente (C); Indeciso ou sem opinião (D).

() O corpo docente possuía um bom nível de conhecimento.

() Os conteúdos/programas das disciplinas foram adequadamente desenvolvidos.

() Os conteúdos/programas auxiliaram na formação pessoal e profissional.

() Os recursos didático-pedagógicos disponíveis para o desenvolvimento das atividades/aulas do curso foram adequados.

() O espaço físico disponível para o desenvolvimento das atividades/aulas do curso foram adequados.

() Houve equilíbrio entre a distribuição das disciplinas de formação geral e de formação específica na proposta curricular do curso.

() Em termos de experiência profissional, foi importante ter feito curso no IF Goiano, Campus Urutaí-GO.

() Em termos de crescimento pessoal, foi importante ter efetuado o curso.

15) Considerando os conhecimentos necessários para uma boa formação, qual deveria ser a duração do seu curso de tecnologia? _____ Por quê? _____

_____ .

16) Você recomendaria seu curso para outras pessoas? () Sim () Não

17) Tendo respondido de forma afirmativa ou negativa à questão anterior, justifique:

() Devido a matriz curricular () Devido as oportunidades de trabalho () Outro. Qual? _____

18) Qual o seu grau de satisfação com o curso concluído no IF Goiano, Campus Urutaí-GO, em relação à formação obtida?

Responda cada um dos itens com (B) bom, (R) regular e (F) fraco.

() Formação teórica () Formação prática () Formação apropriada para as suas Atividades profissionais.

SOBRE SUA VIDA PROFISSIONAL APÓS O CURSO:

19) Está trabalhando na área de formação de seu curso de Gestão da Tecnologia da Informação ofertado pelo IF Goiano, Campus Urutaí-GO ?

() Sim () Não, trabalho em outra área () Desempregado

20) Se não, relacione um dos motivos do qual você atribui a esse fato:

() competitividade do mercado;

() escassez de oportunidades na área de formação;

() ineficiência da formação teórica recebida;

() oferta de trabalho mais atrativa em outra área;

() _____) Outros.

Especifique: _____.

21) A imagem do IF Goiano, Campus Urutaí - GO interferiu na sua inserção no mercado de trabalho: () Positivamente () Negativamente () Não interferiu

22) Você se mantém atualizado no seu exercício profissional? () Sim () Não

Em caso afirmativo especifique o meio: () Livros ou revistas especializadas () Cursos à distância () Encontros/Congressos () Cursos de curta duração () Outro. Qual? _____.

23) Quanto tempo transcorreu entre a sua formatura e seu primeiro emprego na área de formação? () até 6 meses () de 6 meses até 1 ano () de 1 ano até 2 anos () mais de 2 anos

24) Qual é a sua especialidade ou área de atuação dentro da profissão?

_____.

25) Personalidade jurídica da instituição onde trabalha: () privada; () pública; () movimento social; () Outros. Qual? _____.

26) Nome do local de trabalho: _____

Cidade: _____ Estado: _____.

27) Ramo de atividade da empresa onde exerce a atividade de sua formação:

28) Tempo de trabalho na empresa onde exerce sua atividade de formação: () até seis meses; () de seis meses a um ano; () de um ano até um ano e meio; () mais de um ano e meio;

29) Avalie as atividades abaixo com números de 1 a 5 (sendo 1 de menor grau de importância e 5 o maior) quanto ao uso no seu ambiente de trabalho atual:

() Gerir setores, departamentos de Tecnologia da Informação.

() Planejar e implementar políticas de segurança da informação e auditoria de sistemas

() Gerir equipes multidisciplinares, interdisciplinares na gestão do conhecimento.

() Elaborar e executar planos estratégicos, táticos e operacionais de aplicação da tecnologia da informação com consciência do seu papel dentro de uma sociedade informatizada.

() Analisar as tendências atuais no que se refere às novas tecnologias.

Fonte: Projeto de Acompanhamento de Estudantes e de Egressos, Observatório do Mundo do Trabalho e da Educação, Instituto Federal de Goiás, Goiânia – 2008. Gerente e Coordenador Romeu Neto, Pesquisador Orientador Rodrigo Serra. Disponível em www.ifgoias.edu.br/observatorio/imagens/downloads/projetos/projeto_acompanhamento_egr_essos.pdf (Adaptado pela autora).

ANEXOS

ANEXO 1 – REPRESENTAÇÃO GRÁFICA DO PERFIL DE FORMAÇÃO

CÓDIGO	UNIDADE CURRICULAR	CARGA HORÁRIA	
		Semanal	Total(H/Aula)
GTI 100	Matemática Aplicada	04	68
GTI 101	Arquitetura de Computadores I	02	34
GTI 102	Inglês Instrumental	02	34
GTI 103	Lógica de Programação	04	68
GTI 104	Sistemas de Informação Gerencial	04	68
GTI 105	Português	04	68
Subtotal da carga horária			340
2º Período			
GTI 200	Linguagem e Técnicas de Programação I	04	68
GTI 201	Arquitetura de Computadores II	04	68
GTI 202	Fundamentos da Administração	02	34
GTI 203	Metodologia Científica	02	34
GTI 204	Sistemas Operacionais	02	34
GTI 205	Redes de Computadores I	04	68
GTI 206	Gestão de Pessoas	02	34
Subtotal da carga horária			340
3º Período			
GTI 300	Linguagem e Técnicas de Programação II	04	68
GTI 301	Gestão de Sistemas Operacionais	04	68
GTI 302	Redes de Computadores II	04	68
GTI 303	Análise de Sistemas	04	68

GTI 304	Banco de Dados	04	68
Subtotal da carga horária			340
4º Período			
GTI 400	Gerência de Projetos	04	68
GTI 401	Engenharia de Software	04	68
GTI 402	Redes de Computadores III	02	34
GTI 403	Tecnologia para Web	04	68
GTI 404	Marketing	02	34
GTI 405	Sistema Gerenciador de Banco de Dados	04	68
Subtotal da carga horária			340
5º Período			
GTI 500	Segurança da Informação	04	68
GTI 501	Governança de Tecnologia de Informação	04	68
GTI 502	Tópicos Especiais I	04	68
GTI 503	Optativa I	02	34
GTI 504	Administração Econômica e Financeira	02	34
GTI 505	Interface Homem-Computador	02	34
GTI 506	Ética e Legislação	02	34
Subtotal da carga horária			340
6º Período			
GTI 600	Optativa II	04	68
GTI 601	Tópicos Especiais II	04	68
GTI 602	Empreendedorismo	02	34
GTI 603	Computador e Sociedade	02	34
GTI 604	Gestão do Conhecimento	04	68
GTI 605	Auditoria de Sistemas	02	34
Subtotal da carga horária			306

CARGA HORÁRIA			2006
TCC	Trabalho de Curso		140
AC	Atividades Complementares		80
ES	Estágio Curricular Não Obrigatório		Opcional
CARGA HORÁRIA TOTAL DO CURSO			2226