

AVALIAÇÃO DOS EGRESSOS DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO DA FAGOC: uma análise com ênfase nos gêneros

Nathália Carvalho Costa¹
Maximiliano Camilo Batista²

RESUMO

Uma das finalidades de uma universidade é inserir, nas sociedades, profissionais aptos para o exercício da profissão. Dessa forma, a avaliação institucional é uma ferramenta que possibilita a coleta de informações dos egressos no mercado de trabalho. Sabe-se, no entanto, que a atuação dos homens e mulheres não se dá de maneira equitativa. Assim, o presente estudo visou analisar os dados da avaliação do egresso da FAGOC a partir de uma discussão de gênero. A pesquisa é de caráter quali-quantitativo no qual a coleta dos dados foi feita por meio de questionários com egressos concluintes dos anos de 2011 e 2012. A amostra foi constituída de 72 egressos, 44 do sexo feminino e 28 do sexo masculino. Em sua maioria eles estavam atuando na área de formação acadêmica e não se pôde afirmar que existiram divergências relacionadas ao sexo para o ingresso no mercado de trabalho. Observou-se que existem diferenças consideráveis nos salários e que 61% das mulheres se encontravam insatisfeitas ou pouco satisfeita/indiferente com seu salário enquanto apenas 29% do sexo masculino. No que tange ao aspecto social, as mulheres também apresentaram um grau de insatisfação acima dos homens, 32% feminino e

1 Doutoranda em Ciências da Educação pela Universidad Nacional de La Plata (UNLP). Mestre em Economia Doméstica pela Universidade Federal de Viçosa (UFV). Professora na Graduação da Faculdade Governador Ozanam Coelho (Fagoc).

2 Graduado em Fisioterapia e Ciência da Computação pela Universidade Presidente Antônio Carlos (UNIPAC) e em Ciências Biológicas pela Universo-RJ. Especialista em Fisioterapia na Saúde do Trabalhador pela Universidade Castelo Branco. Professor da rede estadual de ensino.



21% masculino. Das mulheres, 59% afirmaram que o curso superior colaborou muito para seu desenvolvimento cultural e pessoal já para 82% dos homens o curso colaborou muito. Dos egressos do sexo feminino, apenas 36% estão realizando uma pós-graduação ou já realizaram em comparação aos egressos do sexo masculino com 64%. Assim, conclui-se que a avaliação de egressos deve ser feita não apenas por obrigatoriedade do MEC, mas de modo a obter informações importantes a qualidade do ensino oferecido pelas universidades.

Palavras-chave: Egresso. Gênero. Ensino Superior

INTRODUÇÃO

Uma das finalidades de uma universidade é inserir nas sociedades profissionais, aptos para o desenvolvimento do exercício da profissão de formação. Porém, é necessário à instituição coletar informações e compreender se tal objetivo foi cumprido da forma prevista. Para tanto, a instituição deve implantar políticas e ações de acompanhamento de seus ex-alunos, chamados de egressos, visando compreender sua atuação no ambiente socioeconômico envolvendo aspectos como: responsabilidade social e cidadania, preparação para o mundo do trabalho, relação com entidades de classe e empresas do setor, o que em outras palavras implica em avaliar as condições de trabalho e de renda dos profissionais, o seu campo de atuação profissional no mercado de trabalho, a avaliação que ele faz da ins-

tuição e do seu curso e as suas expectativas quanto à formação continuada (MEC, 1996).

O acompanhamento dos egressos pode permitir à instituição de origem obter o conhecimento acerca de particularidades ligadas à qualidade do ensino e à adequação dos currículos à situação profissional, gerando maior confiabilidade nos serviços oferecidos aos alunos, bem como para atender as diretrizes presentes na avaliação institucional imposta pelo Ministério da Educação (MEC). O Eixo 2 das diretrizes da avaliação institucional do MEC apresenta o item 3.11 - Política e ações de acompanhamento dos egressos e o item 3.12 – Atuação dos egressos da IES no ambiente socioeconômico no qual tais aspectos podem ser classificados como: não existem, insuficiente, suficiente, muito bem e excelente. Assim, torna-se indispensável para a instituição o cumprimento do exposto, de modo a favorecer sua nota final junto ao MEC.

A partir de 2004, foi instituído o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), que propõe, de forma integrada, a avaliação das instituições, dos cursos e do desempenho dos estudantes. Na concepção do SINAES, a avaliação é uma atividade estruturada que permite verificar a qualidade da instituição e sua responsabilidade com o social (SINAES, 2006).

Dessa forma, a avaliação institucional é considerada uma prática que possibilita transparência nas realizações institucionais, tanto para a comunidade acadêmica como para a sociedade na qual a instituição está inserida.

“A avaliação deve possibilitar, à comunidade acadêmica, analisar os processos contraditórios que permeiam a vida universitária e procurar, de fato, dar uma dinâmica ao processo de avaliação que contemple uma visão de totalidade da problemática educacional.” (AMORIM, 1990, p. 9).

Portanto, muitas instituições de ensino realizam a avaliação de egresso anualmente como uma ferramenta importante nas ações de acompanhamento de seus ex-alunos. Essa avaliação permite traçar o perfil dos egressos de modo a compreender, principalmente, sua inserção no mercado de trabalho.

Sabe-se, no entanto, que a atuação dos homens e mulheres no mercado de trabalho não se dá de maneira equitativa e que podem ocorrer situações em que a mulher encontra mais dificuldade do que os homens para se inserir no meio empresarial, dependendo da área escolhida.

A inserção da mulher no mundo do trabalho no Brasil ainda pode ser considerada em fase de crescimento em virtude da descaracterização de seu papel junto as obrigações domésticas. As mulheres vêm ganhando destaque, mas ainda lutam pela diferenciação no mercado empresarial. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) passou por várias transformações e atualmente designa o capítulo III para a proteção do trabalho específico da mulher. Nela foram incluídos benefícios e direitos relacionados a duração e condições do trabalho; discriminação contra a mulher; trabalho noturno; períodos de descanso; métodos e locais de trabalho; proteção à maternidade e penalidades.

Porém, mesmo com amparo legal, o trabalho feminino ainda sofre discriminação, conforme expõe Probst (2013 p.2):

A inserção da mulher no mundo do trabalho vem sendo acompanhada, ao longo desses anos, por elevado grau de discriminação, não só no que tange à qualidade das ocupações que têm sido criadas tanto no setor formal como no informal do mercado de trabalho, mas principalmente no que se refere à desigualdade salarial entre homens e mulheres.

No entanto, Hoffmann e Leone (2004) ressaltam que o aumento de ocupações precárias tem colaborado para inserir os homens em atividades até então femininas, e que tal fato acaba por reduzir a segmentação por gênero. Ou seja, tanto as mulheres estão se inserindo no meio masculino, como os homens, no meio feminino.

No entanto apesar de quaisquer divergências e independentemente do sexo, Macedo (2000, p. 51) destaca:

Para contornar a incerteza quanto às tais profissões novas ou do futuro, o remédio tem dois nomes: competência e flexibilidade. Competência para aprender e aprender e aprender, dominando e atualizando os co-

nhcimentos exigidos pela carreira e profissão escolhida, que pode ser bem uma das antigas, que, aliás, têm a vantagem de ser consagradas, sem o risco do modismo efêmeros. Flexibilidade para assimilar novos, na mesma profissão ou fora dela, e para buscar outras ocupações, novas ou antigas, típicas ou não da profissão escolhida.

Diante do exposto, pergunta-se: qual a situação atual dos egressos dos cursos de graduação da Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)? Existe alguma divergência na atuação profissional em relação aos gêneros? O conhecimento fornecido pelos cursos de graduação tem contribuído para o desenvolvimento social e cultural desses profissionais?

Assim, o presente estudo visou analisar os dados da avaliação do egresso da FAGOC a partir de uma discussão de gênero de modo a compreender se existem divergências na atuação profissional desses egressos e qual a contribuição do curso de graduação para seu desenvolvimento social e cultural.

METODOLOGIA

O presente estudo foi desenvolvido na Faculdade Governador Ozanam Coelho – FAGOC, localizada no município de Ubá, Minas Gerais, Brasil. A instituição tem 15 anos de existência e atualmente oferece 9 cursos de graduação, a saber: Administração, Comunicação Social – habilitação em Jornalismo, Ciências Contábeis, Ciências da Computação, Direito, Educação Física Licenciatura, Educação Física Bacharelado, Psicologia e Medicina. Os cursos de Direito, Psicologia e Medicina apenas formarão turma a partir do ano de 2015, por se tratar de cursos recém-abertos pela instituição.

A pesquisa é de caráter qualitativo, uma vez que a coleta dos dados foi feita por meio de questionários enviados para o e-mail de todos os egressos concluintes dos anos de 2011 e 2012. Dentre os 323 egressos convidados a participar, obteve-se o retorno de 72, cujas respostas abordavam sua atual situação profissional, nível de satisfação, contribuição do curso para seu desenvolvimento cultural e social e complementação acadêmica.

Os dados foram tabulados através do *software* Microsoft Excel versão 2007, e os resultados, transformados em gráficos estatísticos, foram analisados a partir de uma divisão de gênero.

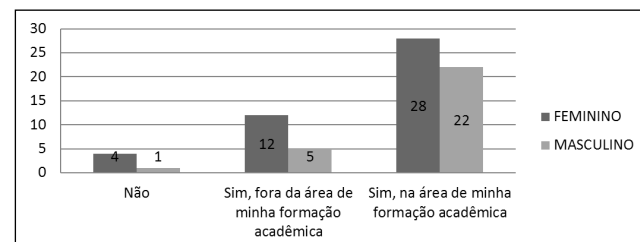
Os dados coletados fazem parte de um trabalho iniciado pela instituição no ano de 2015, com vistas a atender as diretrizes do Ministério da Educação (MEC) no que se refere ao acompanhamento dos egressos. Para tanto, no presente trabalho deu-se ênfase à análise comparativa dos egressos, de ambos os sexos, visando descobrir se existem divergências na atuação profissional e social desses egressos e se isso pode estar relacionado com o gênero sexual.

RESULTADOS

Foi possível observar as diferenças no que se refere à distribuição dos gêneros: enquanto 44 eram do sexo feminino e cursaram os seguintes cursos: Administração (24), Ciências Contábeis (12), Comunicação Social (6) e Educação Física (2), os demais, do sexo masculino, assim se distribuíram: Administração (13), Ciência da Computação (7), Ciências Contábeis (6) e Educação Física (2).

São apresentados no Gráfico 1 os dados referentes a atual atividade profissional exercida pelos egressos, buscando compreender se eles estão atuando na área da formação profissional.

Gráfico 1 – Você está exercendo atividade profissional atualmente?

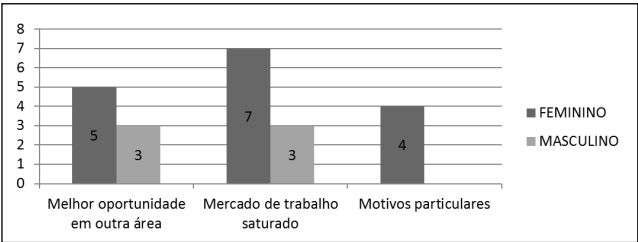


Fonte: dados da pesquisa, 2015.

Observou-se que, em sua maioria, os egressos estão atuando na área de formação acadêmica, não se podendo afirmar que existiram divergências relacionadas ao sexo para o ingresso desses profissionais no mercado de trabalho, uma vez que eles não relataram qualquer tipo

de discriminação quando questionados sobre o motivo da não atuação na área de formação. No Gráfico 2, é possível observar os principais motivos pelos quais eles não exercem atividade profissional na sua área de formação.

Gráfico 2 – Qual o principal motivo pelo qual você não exerce atividade profissional na sua área de formação?

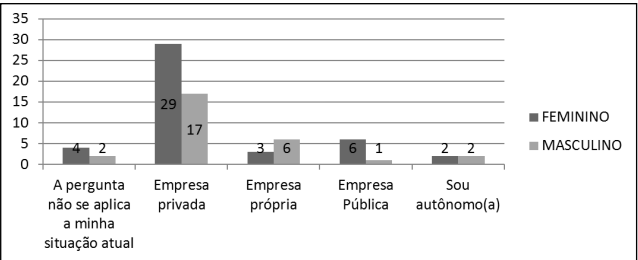


Fonte: dados da pesquisa, 2015.

O resultado sobre o tipo de organização em que o egresso está atuando profissionalmente foi demonstrado no Gráfico 3.

Percebeu-se que o sexo feminino se destacou atuando respectivamente nas empresas privada, pública e própria, enquanto o sexo masculino, nas empresas privada e própria. Acreditou-se que, por se tratar de alunos que em sua maioria são formados em Administração com habilitação para Administração de Empresas e que a cidade de Ubá é um dos principais polos moveleiros do Brasil e o maior de Minas Gerais, esses ex-alunos estivessem atuando nas empresas privadas na cidade e região, que somam mais de 450. Além disso, a cidade vem ganhando destaque no ramo de confecção, com mais de 300 empresas no setor. Dessa forma, fica favorecida a atuação desses egressos nas indústrias privadas já existentes na cidade, colaborando com o crescimento local e regional.

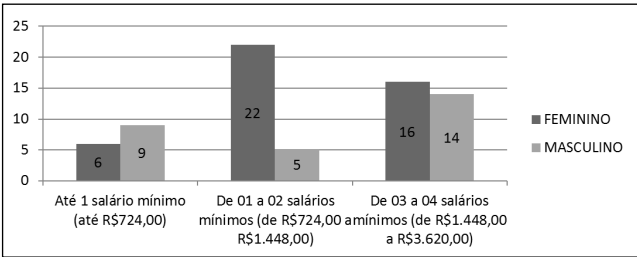
Gráfico 3 – Em que tipo de organização você exerce atividade profissional?



Fonte: dados da pesquisa, 2015.

Buscou-se ainda compreender a faixa salarial dos egressos, algo que frequentemente é motivo de grandes divergências no que se refere ao sexo. Vejamos no Gráfico 4:

Gráfico 4 – Qual é sua faixa salarial?

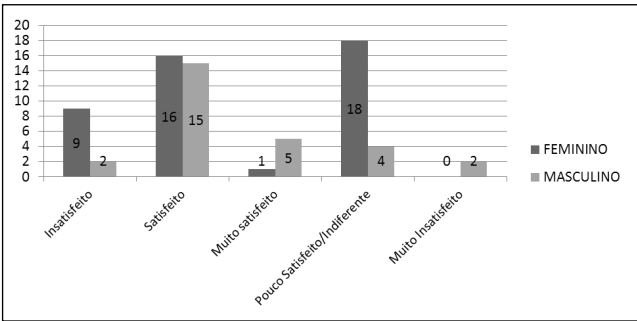


Fonte: dados da pesquisa, 2015.

Observou-se que existem diferenças consideráveis nos salários quando se realiza uma análise de gênero, visto que 50% das mulheres, contra 18% dos homens, ganham de 1 a 2 salários mínimos mensais. No entanto, apenas 37% das mulheres, contra 50% dos homens, ganham de 3 a 4 salários mínimos mensais. Confirmou-se o que vem sendo exposto por muitos estudiosos da área, os quais afirmam que os maiores salários ainda são pagos aos homens, embora as mulheres exerçam a mesma atividade profissional ou até mesmo com mais responsabilidade.

Perguntou-se também qual era o grau de satisfação na situação profissional atual no que tange ao aspecto financeiro, e os dados obtidos estão demonstrados no Gráfico 5.

Gráfico 5 – Qual o seu nível de satisfação em relação à sua situação profissional atual no aspecto financeiro?



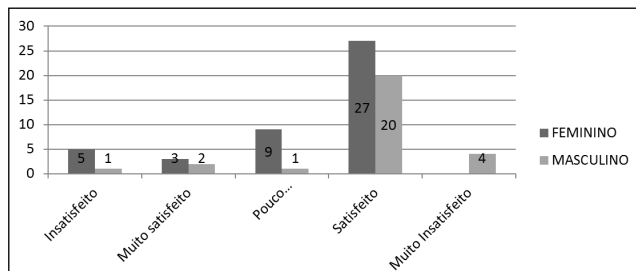
Fonte: dados da pesquisa, 2015.

Os dados obtidos evidenciaram que 61% dos egressos do sexo feminino se encontravam insatisfeitos ou pouco satisfeitos/indiferentes com

seu salário, enquanto apenas 29% do sexo masculino revelaram esse mesmo sentimento ou se mostraram muito insatisfeitos. Isso demonstra a possibilidade de as mulheres se considerarem inferiores aos homens e, em virtude disso, estarem insatisfeitas com o que recebem, até por acreditarem que sua valorização financeira não condiz com seu potencial profissional.

Além da satisfação financeira, os egressos foram questionados sobre o seu nível de satisfação atual no que se refere ao aspecto social envolvendo motivação, clima organizacional e autoestima. O Gráfico 6 apresenta esses resultados.

Gráfico 6 – Qual o seu nível de satisfação na sua situação atual, no aspecto social (motivação, clima organizacional, autoestima)?



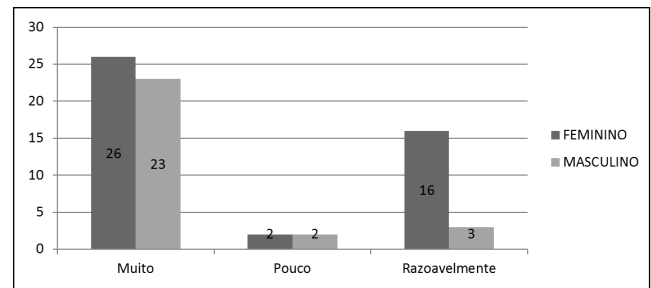
Fonte: dados da pesquisa, 2015.

No que tange ao aspecto social, as mulheres também apresentaram um grau de insatisfação acima dos homens (32% feminino contra 21% masculino). Percebeu-se que, financeira e socialmente, os homens estão mais satisfeitos com sua atuação profissional do que as mulheres e que isso pode representar um problema para o sexo feminino no ponto em que elas deverão batalhar ainda mais para vencer as desigualdades profissionais que ainda existem no meio empresarial.

O curso de graduação, no entanto, pode colaborar com essas mulheres na medida em que lhes possibilita adquirir mais conhecimento para se destacarem no mercado de trabalho. Porém, dentre os egressos do sexo feminino, apenas 59% afirmaram que o curso superior colaborou muito para seu desenvolvimento cultural e pessoal, algo que se apresenta de maneira indissociável do trabalho pois se refere ao crescimento humano. Já para 82% dos homens, o curso colaborou muito para seu desenvolvimento cultural e pessoal, o

que pode estar relacionado com os resultados satisfatórios apresentados nos Gráficos 5 e 6.

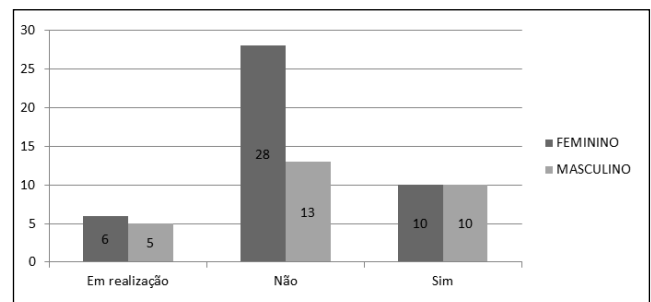
Gráfico 7 – O curso como um todo colaborou para seu desenvolvimento cultural e pessoal?



Fonte: dados da pesquisa, 2015.

No entanto, é importante salientar que, quando questionados sobre a realização de um curso de pós-graduação após a conclusão da graduação, os homens se destacam em relação às mulheres, algo que também pode diferenciá-los no mercado de trabalho e favorecer o aspecto financeiro. Vejamos no Gráfico 8:

Gráfico 8 – Você realizou curso(s) de pós-graduação?



Fonte: dados da pesquisa, 2015.

Dentre os egressos do sexo feminino, apenas 36% estão cursando uma pós-graduação ou já o fizeram, enquanto 64% dos egressos do sexo masculino são pós-graduandos ou pós-graduados. A diferença é bastante significativa e pode ser um fator que predispõe o sexo masculino ao grau de satisfação e destaque no meio profissional.

CONCLUSÃO

Dentre as contribuições da pesquisa em questão, pode-se destacar a oportunidade de se

debater o assunto envolvendo o acompanhamento dos egressos dos cursos de graduação oferecidos pela FAGOC, porém com uma abordagem envolvendo a discussão de gênero.

Os resultados encontrados permitiram enfatizar o quanto a avaliação de egressos pode ser uma ferramenta importante e favorável ao ensino de qualidade promovido pela instituição e que as informações nela coletadas permitem conhecer melhor seus egressos e a contribuição dos seus estudos quando inseridos no mercado de trabalho.

No mais, a avaliação dos egressos, analisada a partir de uma visão dos sexos, evidenciou que, mesmo em sua maioria, todos estão atuando na área de formação acadêmica e não apresentam divergências relacionadas ao sexo para o ingresso no mercado de trabalho. Além disso, percebeu-se que existem diferenças consideráveis, principalmente nos salários, confirmando algo que já vem sendo discutido em vários estudos sobre a temática. No entanto, o curso de graduação contribuiu muito para a formação do conhecimento profissional dos egressos, mas com destaque para o desenvolvimento cultural e pessoal dos egressos do sexo masculino.

Assim, conclui-se que a avaliação de egressos deve ser realizada não apenas por obrigatoriedade do Ministério da Educação, mas de modo a obter informações importantes para a qualidade do ensino oferecido pelas universidades. Além do mais, a análise dessa ferramenta, do ponto de vista do gênero, pode viabilizar, para a instituição e a sociedade na qual ela se encontra inserida, a geração de conhecimento sobre um paradigma que ainda precisa ser totalmente quebrado, de modo a oferecer equidade para homens e mulheres no meio empresarial.

REFERÊNCIAS

AMORIM, A. **Avaliação institucional**: definições e posicionamentos. Est. Aval. Educ. 1990.

BRASIL. Decreto Lei n. 5.452 de 1º. maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943.

BRASIL. Ministério da Educação. Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.

Avaliação externa de instituições de educação superior:

diretrizes e instrumento. Brasília, 2006.

HOFFMANN, Rodolfo; LEONE, Eugênia Troncoso. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Nova economia**, v. 14, n. 2, p. 35-58, 2004.

MACEDO, R. B. M. **Seu diploma sua prancha**. São Paulo: Editora Saraiva, 2000.

Ministério da Educação e Cultura (MEC). Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, 1996.

Ministério da Educação e Cultura (MEC). Resolução 2, de 18 de junho de 2007. Dispõe sobre carga horária mínima e procedimentos relativos à integralização e duração dos cursos de graduação, bacharelados, na modalidade presencial, 2007.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, 2003.