

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO

CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE

NÚCLEO DE GESTÃO

ADMINISTRAÇÃO

**A PERCEPÇÃO DO ALUNO DE ADMINISTRAÇÃO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO –CAA EM
RELAÇÃO OS PROBLEMAS DE ORDEM SOCIAL/HUMANA**

JOSÉ ERIVAN PEREIRA DA SILVA FILHO

ORIENTADORA: PROF^a DR^a SILVANA MEDEIROS COSTA

CARUARU

2016

JOSÉ ERIVAN PEREIRA DA SILVA FILHO

**A PERCEPÇÃO DO ALUNO DE ADMINISTRAÇÃO DO CENTRO
ACADÊMICO DO AGRESTE- UFPE EM RELAÇÃO OS PROBLEMAS
DE ORDEM SOCIAL/HUMANA**

Trabalho apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Administração, da Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, como requisito parcial para aprovação na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso.

Orientadora: Dr^a Silvana Medeiros Costa

CARUARU
2016

Catálogo na fonte:
Bibliotecária – Simone Xavier CRB/4 - 124

S586p Silva Filho, José Erivan Pereira da.
A percepção do aluno de administração do Centro Acadêmico do Agreste – UFPE em relação aos problemas de ordem social/humana. / José Erivan Pereira da Silva Filho. – 2016.
62f. il.; 30 cm.

Orientadora: Silvana Medeiros Costa
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – Universidade Federal de Pernambuco, CAA, Administração, 2016.
Inclui Referências.

1. Responsabilidade social. 2. Hábito de leitura. 3. Formação técnica – Formação humanística – Formação prática. I. Costa, Silvana Medeiros (Orientadora). II. Título.

658 CDD (23. ed.) UFPE (CAA 2016-409)

JOSÉ ERIVAN PEREIRA DA SILVA FILHO

**A PERCEPÇÃO DO ALUNO DE ADMINISTRAÇÃO DO CENTRO
ACADÊMICO DO AGRESTE- UFPE EM RELAÇÃO OS PROBLEMAS
DE ORDEM SOCIAL/HUMANA**

Este trabalho foi julgado, adequado e aprovado para a obtenção do título de graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste.

Caruaru, 27 de Julho de 2016.

Prof. Dr. Cláudio José Montenegro Albuquerque
Coordenador do Curso de Administração

BANCA EXAMINADORA:

Prof^a. Dra. Silvana Medeiros Costa
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Orientadora

Prof. Dr. Francisco Carlos Lopes da Silva
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Examinador

Prof^a. Dra. Juliana Escarião da Nóbrega
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Examinadora

Carinhosamente dedico esta monografia a essas pessoas extraordinárias:

Selma, minha mãe.

Erivânio, Erivelton e Erica, meu irmãos.

Pelo o amor, pelo o carinho e compreensão vocês me ajudam muito no
meu crescimento relacional

Sou-lhes grato!

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha família, principalmente a minha mãe por sempre lutar pela minha educação e me apoiar todo o tempo. Desde o meu ingresso na Universidade, me incentivando e proporcionando arcabouços para que eu trilhasse por esse caminho até o final tão almejado. Na verdade, agradeço porque desde sempre, desde o meu primeiro suspiro, ela esteve comigo. É minha base. Sou, em parte, reflexo dela.

Aos amigos que compreenderam a minha ausência para a realização deste trabalho.

Aos professores da Universidade Federal de Pernambuco–CAA por me acompanharem no meu crescimento, em especial, a minha querida professora e orientadora Silvana Medeiros por me ensinar além da Administração. Você me fez ter um conhecimento de mundo, um conhecimento para a vida. Em outras palavras, você me ensinou a usar o conhecimento de forma sábia.

Agradeço também a minha prima Soraya Santos e ao amigo Carlos Albino, pelo o apoio para a construção deste trabalho. Muito Obrigado!

E por fim, mas não menos importante, a todos que sempre estiveram na torcida para que tudo isso desse certo.

Que Jeová Deus abençoe todos vocês!

Grato!

“O que importa para mim, querida Sofia,
é que você não esteja entre aqueles
que consideram o mundo uma evidência.”

Jostein Gaarder

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo analisar a percepção do aluno da Universidade Federal de Pernambuco – Centro Acadêmico do Agreste em relação aos problemas de ordem social/humana na organizações, esta análise foi realizada por intermédio da matriz curricular do curso e por uma pesquisa de natureza descritiva, com coleta de dados obtida através de questionários fechados com cento e cinco estudantes do oitavo e nono período do curso de Administração. Os resultados obtidos demonstram que existe uma carência de disciplinas obrigatórias humanísticas e as disciplinas eletivas seguem o mesmo padrão, com a ressalva de número reduzido de oferta destas. É visto também que a formação dos alunos é predominantemente técnica e que o hábito e o tipo de leitura dos estudantes é precária para se obter uma formação baseada na responsabilidade social/humana.

Palavras-chave: Práticas *versus* Humanas. Responsabilidade social-humana. Hábito e Tipo de Leitura

ABSTRACT

This study aimed to analyze the perception of students of the Federal University of Pernambuco - Academic Center Wasteland in relation to social problems / human in organizations, this analysis was performed through the curriculum of the course and a nature research descriptive, with data collection obtained through closed questionnaires with one hundred and five students of the eighth and ninth Administration course period. The results show that there is a lack of humanistic compulsory subjects and elective courses follow the same pattern, with few exception such offer. It is also seen that the formation of students is predominantly technical and the habit and type of reading of students is precarious to obtain training based on social / human responsibility.

Keywords: Practices versus Human. Social / human responsibility. Habit and Type of Reading

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAA	Centro Acadêmico do Agreste
CFA	Conselho Federal de Administração
CNE	Conselho Nacional de Educação
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 3.1	Disciplinas Humanísticas.....	38
GRÁFICO 3.2	Disciplinas Eletivas.....	39
GRÁFICO 3.3	Demissão Funcionário.....	41
GRÁFICO 3.4	Responsabilidade Sócio-Ambiental.....	42
GRÁFICO 3.5	Ética nas Organizações.....	43
GRÁFICO 3.6	Recursos Humanos.....	44
GRÁFICO 3.7	Poluição dos Rios.....	45
GRÁFICO 4.1	Hábito de Leitura.....	49
GRÁFICO 4.2	Tipo de Leitura.....	50
GRÁFICO 4.3	Técnicas <i>versus</i> Humanas.....	51

LISTA DE TABELAS

TABELA 2.1	Habilidades e Valores Necessários.....	26
TABELA 3.1	Disciplinas Sociais/Humanas 1° Período.....	33
TABELA 3.2	Disciplinas Sociais/Humanas 2° Período.....	34
TABELA 3.3	Disciplinas Sociais/Humanas 3° Período.....	34
TABELA 3.4	Disciplinas Sociais/Humanas 4° Período.....	35
TABELA 3.5	Disciplinas Sociais/Humanas 5° Período.....	35
TABELA 3.6	Disciplinas Sociais/Humanas 6° Período.....	35
TABELA 3.7	Disciplinas Sociais/Humanas 7° Período.....	36
TABELA 3.8	Disciplinas Sociais/Humanas 8° Período.....	36
TABELA 3.9	Disciplinas Sociais/Humanas 9° Período.....	37
TABELA 3.10	Disciplinas Sociais/Humanas Eletivas.....	38

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
2	FORMAÇÃO DO ALUNO DE ADMINISTRAÇÃO.....	16
2.1	Formação Técnica.....	16
2.2	Formação Humanística.....	18
2.3	Diretrizes Curriculares do Curso de Administração.....	19
2.4	Competências e Habilidades para Administrar.....	22
2.5	Eficiência Empresarial versus Eficácia Social.....	27
3	AS COMPETÊNCIAS DOS ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO DA UFPE- CAA PARA RESOLVER DEMANDA SOCIAIS GERADAS NO COTEXTO DAS ORGANIZAÇÕES.....	30
3.1	Metodologia.....	30
3.2	Coleta e Análise de Dados.....	31
3.3	Matriz Curricular dos Discentes de Graduação em Administração da UFPE – CAA, por intermédio de uma Visão Social/Humana.....	32
3.4	A Percepção dos Alunos da UFPE-CAA Sobre os Problemas de Ordem Social/Humana.....	40
4	A IMPORTÂNCIA DO HÁBITO DA LEITURA NA UNIVERASIDADE...	47
4.1	O Hábito/Tipo de Leitura no Curso de Administração na UFPE-CAA.....	47
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	53
	REFERÊNCIAS.....	55
	APÊNDICE A.....	58
	APENDICE B.....	60
	ANEXO A.....	62

1. INTRODUÇÃO

No mundo contemporâneo, marcado pelo pensamento tecnocientífico, as atitudes passam a ser pessimistas em relação aos valores. Vivemos pelo menos dois ou três séculos dominados pelo capitalismo, onde há uma busca incessante pelo desenvolvimento econômico, por melhorias na produtividade, consumismo, individualismo, a não solidariedade e principalmente, a não capacidade de agir e refletir sobre a nossa realidade.

Quando falo em agir e refletir, implico sobre a reflexão crítica humana em relação as transformações criadas pelo capital, bem como ter a consciência de que, a globalização trouxe consigo o crescimento da pobreza, a exclusão social e a falta dos valores essenciais para a construção do mundo e do humano.

“As transformações de nosso mundo não cessam de tornar mais aguda a necessidade de uma reflexão ética, precisa, informada, que se refere à história, que argumenta, analisa e revém aos grandes problemas. Quem não tem curiosidade ou prazer de refletir sobre essas questões?”
(Canto-Sperber, 1998, p,17)

Dentro das organizações, sejam elas públicas, privadas ou do terceiro setor, as mudanças da globalização também são evidentes, e se faz necessário e com urgência, ter a percepção dos problemas sociais/humanos inseridos dentro e fora da empresa. E é com base neste pensamento que se encontra o propósito deste trabalho.

Todavia, como aluno da Universidade Federal de Pernambuco do Centro Acadêmico do Agreste, percebi que no decorrer do curso, em quase todas as cadeiras cursadas, não houveram reflexões sobre quais os desafios sociais/humanos terei que enfrentar e qual a minha responsabilidade como futuro gestor para a solução desses problemas.

Observando a grade curricular do curso, as disciplinas obrigatórias e/ou eletivas, são geralmente com enfoques técnicos de administração, as conhecidas regras pré-definidas. Não é apresentado a quem e como se aplicam essas técnicas no contexto ao qual estamos inseridos. Não temos uma visão de totalidade das empresas, e deixando claro, nossa deficiência como futuros empresários, pois não teremos um compromisso verdadeiro com a sociedade.

É notório também que o fator humano só está presente nos discursos, nos congressos de recursos humanos e assuntos afins, mas pouco praticado nas organizações. Assuntos pertinentes à qualidade das relações de trabalho e à responsabilidade social e seus valores subjacentes, ainda está além do horizonte.

Mintzberg, H e Gosling, J (2003) diz que, é na sala de aula em que muitos podem e devem melhorar significativamente habilidades e valores voltados para a colaboração, reflexão, análise e a ação social/humana. E isso pode ser feito, além do incentivo do corpo docente, através da leitura. “Este indivíduos podem mudar o seu modo de pensar, analisar, questionar, produzir e conceber a realidade, tornando-se objetos ou sujeitos da leitura” (Aquino,2000,p,31), tornando-se, assim, indispensáveis para um desenvolvimento mais proficiente da humanidade quanto a questão social/humana.

Para Santos (2005), exaltar o conhecimento científico e desvalorizar outros tipos de conhecimento contribuem para a sedimentação de uma cultura pautada na desigualdade. A instituições de ensino superior como formadores profissionais, devem ter como objetivo, preparar o jovem para se comprometer-se de forma responsável com a sociedade.

“Para superarmos os problemas que estão diminuindo nossa qualidade de vida precisamos rever os valores que estão pautando nossos comportamentos e modificá-los quando percebermos que eles estão nos prejudicando.” (Medeiros, Silvana,2010,p,)

Se o século XX foi marcado por transformações sociais, então, o século XXI é caracterizado por inovações sociais, por isso, cada vez mais, precisamos de uma educação que desperte nos jovens a importância de transformar a realidade da qual fazem parte. A universidade deve promover o desenvolvimento do aluno de forma à capacitá-lo para analisar criticamente seu mundo e transformá-lo. Isso implica “melhores capacidades para pensar de forma independente, para dialogar, para investigar coletivamente, para organizar-se, para planificar, para avaliar etc” (Schugurensky,1999,p,18)

Portando, surgiu a seguinte pergunta: o aluno de administração da Universidade Federal de Pernambuco do Centro Acadêmico do Agreste está preparado para enfrentar com os desafios sociais/humanos das organizações?

O presente estudo é de particular interesse do pesquisador em razão do aprofundamento conceitual e prática com a referida temática, devidamente relacionada com

uma avaliação e compreensão do curso em questão. Assim, o resultado dessa pesquisa proporcionará elementos relevantes para uma posterior atuação profissional.

2. FORMAÇÃO DO ALUNO DE ADMINISTRAÇÃO

Para compreender como é a formação do aluno de administração é necessário uma análise detalhada da matriz curricular, ou seja, relacionar o saber transmitido com a formação dos docentes que estão dispostos de tais disciplinas propostas. Dessa forma será revelado as omissões e as hierarquizações ocultas na grade curricular, e como resposta, definir se o aluno está capacitado para entender seu contexto, levantar hipóteses sobre o desafio dessa realidade e procurar soluções.

Em outras palavras, a análise crítica da matriz curricular propicia em conhecer em que medida o estudante se beneficia com uma formação ao mesmo tempo humanística e tecnocientífica, e se é capaz de refletir e utilizar seus conhecimentos para resolver as precariedades e urgências de sua realidade que terão como futuros gestores.

O conteúdo programático deve permitir que o aluno forma-se, do ponto de vista técnico e humano, tendo uma visão holística, a fim de ser capaz de refletir sobre sua responsabilidade profissional em relação ao problemas com mundo e não apenas formar especialistas que aplicam somente o modo acrítico os conhecimentos assimilados.

2.1 Formação Técnica

O termo “técnica” é usado para indicar o “conjunto dos processos de uma arte” ou a “maneira ou habilidade de executar ou fazer algo” (Cunha, 1982,p, 759). Com isso, fala-se em ensino técnico, faz-se referência ao avanço da técnica do mundo contemporâneo etc.

“Chamamos a dimensão técnica de suporte de competência, uma vez que esta se revela na ação dos profissionais. A técnica tem, por isso, um significado específico no trabalho, nas relações. Esse significado é empobrecido, quando se considera a técnica desvinculada de outras dimensões. É assim que se cria uma visão tecnicista, na qual se supervaloriza a técnica, ignorando sua inserção num contexto social e político e atribuindo-lhe um caráter de neutralidade, impossível justamente por causa daquela inserção. (Rios, 2008,p,94)

A formação do aluno de administração por uma visão técnica mostra um método utilizado pela Revolução Industrial e utilizado atualmente em inúmeras instituições, onde o

discente faz relação entre teoria e prática, sem desenvolver uma reflexão do homem face à realidade, ou seja, em cultivar no aluno uma consciência crítica para transformar o seu meio.

Neste pensamento NICOLINI (2003, p. 48-49) cita que,

“Os grandes expoentes do ensino de Administração no final do século XXI, sem nenhum demérito a essas figuras, ainda são os pensadores clássicos, como Frederick Taylor, Henri Fayol e Henry Ford. A formação do administrador apenas obedece à lógica proposta por eles. Mesmo que revistos sob um enfoque sistêmico, representam todo um referencial teórico cujas bases remontam à Revolução Industrial. Esse tempo, se ainda não foi superado, tem hoje suas principais características sob profundos questionamentos. E essas características acabam também por revelar o caráter tipicamente fabril da formação do administrador.”

A formação técnica é baseada é uma lógica mecanicista e calculista, pois não projeta o aluno para as grandes questões e demandas de toda a sociedade. Nós somos “organismos vivos, ativos, abertos, em constante troca com o meio ambiente, por meio de processos interativos indissociáveis e modificadores das relações , a partir das quais, o sujeito em modificam-se entre si.” (SAFT et all., 2002). Por isso, apenas uma formação desse tipo não capacita o aluno para um ambiente empresarial inconstante e diversificado, que cada vez mais necessita de funcionários que se comprometam com o social/humano, sendo essa a maior motivação dos que compõem a organização atual.

“A organização do século XXI se caracteriza pela responsabilidade, pela autonomia , pelo risco e pela incerteza. Talvez não sejam ambiente tranquilo, mas é muito humano. Acabaram a rigidez e a disciplina artificiais da empresa convencional. Em seu lugar, existe um mundo cheio de confusões, desafios e insucesso característicos do mundo verdadeiramente humano.” (Hammer, Michael- 1997)

A capacitação do administrador por meio de um conhecimento técnico disciplinar frente aos problemas cotidianos das organizações é como um jogo de damas, suas peças são movimentadas repetidas vezes e com pré-destino, esta abordagem mecanicista desconsidera as características sistêmicas das organizações que se encontram em um ambiente dinâmico e flexível, exigindo a capacidade do administrador estender suas habilidades.

2.2 Formação Humanística

A formação social/humana em suma, é a percepção sensível da realidade, e é nessa lógica que se espera a formação ideal do aluno de administração. Que seja capaz de ter uma reflexão sobre si, sobre seu estar no mundo, associado à sua *ação* sobre o mundo. Os futuros gestores ao exercerem suas posições de destaques nas organizações, devem *reconstruir* a realidade da sociedade e o mercado ao qual estão inseridos. “O homem deve transformar a realidade para ser mais.” (Freire, 2008, p.31)

A percepção do aluno em relação a uma formação humana é importante para a conquista da equidade e inclusão social, valores tão desarraigados pelo capitalismo. O capital humano deve ser enfatizado nas instituições de ensino para que discente possa no futuro não ser um “homem neutro frente ao mundo, um homem neutro frente à desumanização ou humanização.” (Freire, 2008, p. 49).

Cada vez mais, o setor estratégico das organizações será ocupado por aquele indivíduo que estiver mais bem preparado para lidar com a sociedade. Tachizawa (2011) fala sobre a era da economia digital, onde o capital humano passa a ser mais importante do que o capital tradicional, sendo baseada mais no cérebro do que nos recursos físicos e materiais, as inovações e vantagens competitivas passam a ser efêmeras e transitórias em um menor espaço de tempo.

Levando em consideração o parágrafo acima, fica claro que o aluno da área de administração está em um contexto de grande dinamismo e com problemas mais complexos, tanto na dimensão social como econômica, e rápidas mudanças nas organizações, exigindo deste a capacidade de sobrepor diante da necessidade do mercado e aplicar as técnicas gerencias aprendidas no ensino superior. Vendo tais técnicas não apenas como um passo a passo, mas com uma análise do contexto para transformar o que se faz necessário.

Com o mesmo sentido Siqueira (1987, p. 53-54) expressa,

“Sem prender-se às discussões academicistas sobre a administração como ciência, arte ou mesmo técnica, aceita-se que, embora ainda não dispondo de uma teoria geral consistente, o conhecimento necessário para uma prática social coerente do administrador profissional envolve não apenas informações técnicas ou destrezas específicas, mas capacidade analítica e consciência crítica. É justamente esta posição que explica a formação acadêmica de administradores dentro de universidades, diferenciando-os dos técnicos de nível médio, dos profissionais treinados nas próprias empresas e em cursos

paralelos do sistema. Não se trata de competir com tais instituições na formação de profissionais, mas de definir um perfil distinto para seu produto.”

Todo esse avanço técnico causa um impacto considerável e ainda muito pouco mensurável na qualidade de vida e das relações do homem. As alterações sociais, econômicas e principalmente comportamentais, busca do homem a urgência de que ele seja capaz de mensurar e gerir essas transformações. Administrar à moda antiga já não funciona.

“A competência organizacional não será baseada nos princípios passados de propriedade, estabilidade e controle mas, ao contrário, nos princípios emergentes de interdependência, flexibilidade, estabilidade e parceria. Tais competências abrangem métodos para envolver e inspirar as pessoas, evoluir as equipes e as alianças, e adquirir e empregar o conhecimento” (Somerviller,Iain e Mroz,John Edwin, 1997)

2.3 Diretrizes Curriculares do Curso de Administração

Este tópico procura mostrar a resolução que aborda as leis curriculares do curso de administração, bacharelado, para serem observadas pelas Instituições de Ensino Superior nas suas organizações curriculares, desta forma identificamos através do Conselho Nacional de Educação (CNE) por intermédio da Câmara de Educação Superior (CES) com sua resolução nº 4, de 13 de julho de 2005.

No seu artigo nº 3, nota-se o perfil desejado dos formandos em administração conforme segue abaixo:

Art. 3º O Curso de Graduação em Administração deve ensejar, como perfil desejado do formando, capacitação e aptidão para compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento, observados níveis graduais do processo de tomada de decisão, bem como para desenvolver gerenciamento qualitativo e adequado, revelando a assimilação de novas informações e apresentando flexibilidade intelectual e adaptabilidade contextualizada no trato de situações diversas, presentes ou emergentes, nos vários segmentos do campo de atuação do administrador.

Ao se tratar de competências e habilidades necessárias para o administrador, o artigo nº 4 expõe esta obrigatoriedade.

Art. 4º O Curso de Graduação em Administração deve possibilitar a formação profissional que revele, pelo menos, as seguintes competências e habilidades:

I – reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;

II - desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;

III – refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;

IV – desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;

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

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

VII – desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações; e

VIII – desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais.

E por fim, é destacado no artigo nº 5 os conteúdos que deverão contemplar os cursos de graduação em Administração, visto como currículo mínimo que deverá ser englobado à medida que se modifica de regiões e/ou necessidades.

Em 08 de julho de 1966, por meio do Parecer nº 307/66 o Conselho Federal de Educação fixou o primeiro currículo mínimo do curso de Administração, se inspirando na análise das condições reais da Administração no País. Tal currículo procurou agrupar matérias de cultura geral, objetivando o conhecimento sistemático dos fatos e condições institucionais em que se inseria o fenômeno administrativo; matérias instrumentais, oferecendo os modelos e técnicas de natureza conceitual ou operacional, e matérias de formação profissional.

Art. 5º Os cursos de graduação em Administração deverão contemplar, em seus projetos pedagógicos e em sua organização curricular, conteúdos que revelem inter-relações com a realidade nacional e internacional, segundo uma perspectiva histórica e contextualizada de sua aplicabilidade no âmbito das organizações e do meio através da utilização de tecnologias inovadoras e que atendam aos seguintes campos interligados de formação:

I – Conteúdos de Formação Básica: relacionados com estudos antropológicos, sociológicos, filosóficos, psicológicos, ético-profissionais, políticos, comportamentais, econômicos e contábeis, bem como os relacionados com as tecnologias da comunicação e da informação e das ciências jurídicas;

II – Conteúdos de Formação Profissional: relacionados com as áreas específicas, envolvendo teorias da administração e das organizações e a administração de recursos humanos, mercado e marketing, materiais, produção e logística, financeira e orçamentária, sistemas de informações, planejamento estratégico e serviços;

III – Conteúdos de Estudos Quantitativos e suas Tecnologias: abrangendo pesquisa operacional, teoria dos jogos, modelos matemáticos e estatísticos e aplicação de tecnologias que contribuam para a definição e utilização de estratégias e procedimentos inerentes à administração; e

IV – Conteúdos de Formação Complementar: estudos opcionais de caráter transversal e interdisciplinar para o enriquecimento do perfil do formando.

Partindo da preocupação de melhorar a qualidade dos cursos de administração, várias instituições somaram esforços na mesma direção. A Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração (Angrad) e o Conselho Federal de Administração (CFA) trabalharam conjuntamente no ano de 1993 para aprovar o novo currículo mínimo do curso (ANDRADE, 2004).

O Presidente do Conselho Federal de Educação resolve que o currículo mínimo do curso que habilita ao exercício da profissão de Administrador, será constituído das seguintes matérias.

- **Formação básica e instrumental:** economia, direito, matemática, estatística, contabilidade, filosofia, psicologia, sociologia e informática.
- **Formação profissional:** teorias da administração, administração mercadológica, administração da produção, administração de recursos humanos, administração financeira e orçamentária, administração de materiais e patrimoniais, administração de sistemas de informação, organização, sistemas e métodos.

2.4 Competências e Habilidades Para Administrar

As competências/habilidades são inseparáveis da ação, mas exigem domínio de conhecimentos. Competências se constituem num conjunto de conhecimentos; capacidade decorrente de profundo conhecimento que alguém tem sobre um assunto.

Para Perrenoud (1999), uma competência permite mobilizar conhecimentos a fim de se enfrentar uma determinada situação, e não apenas uma uso estático de regrinhas aprendidas, mas uma capacidade de lançar mão dos mais variados recursos, de forma criativa e inovadora, no momento e do modo necessário.

O conceito de habilidades devem ser considerada como algo menos amplo do que as competências, significa uma aptidão que foi desenvolvida ou cultivada fazendo com que o indivíduo tenha certa facilidade em realizar determinadas atividades.

À medida que foi se avançando no tempo, já no fim do século XX e início do século XXI o ambiente organizacional começa a perder a previsibilidade com a qual havia se habituado e as regras são quebradas, pois as tarefas no trabalho já não são mais tão simples e padronizadas como eram na época da Administração Científica de Taylor.

Se o tema das competências tem obtido um sucesso considerável, tanto na prática empresarial como no plano acadêmico, ele suscita, porém, inúmeras questões, especialmente no que se pode entender como o plano adequado para analisá-lo. Nesse caso particular o pesquisador é levado frequentemente a se perguntar se deve optar por uma observação num nível individual ou no coletivo ou se se preferir, ainda, uma outra unidade de análise, tal como a organização como um todo, até mesmo, fora dos limites da unidade organizacional. (Loufrani e Angué, 2011, p. 99-152)

O contexto atual, que é um mundo extremamente capitalista, focado no aperfeiçoamento da técnica e na antimudança, necessita que as competências e habilidades se direcionem para o capital humano, principalmente nas organizações. O aluno de administração, por meio das suas competências e habilidades deve ter a percepção de que estamos em um “mundo desencantado, no qual desprezam alguns valores fundamentais na construção do mundo e do humano” (Rios, 2008, p. 42). Um mundo fragmentado exige uma visão de totalidade.

“Esta mudança de percepção, que se dá na problematização de uma realidade concreta, no entrechoque de suas contradições, implica um novo enfrentamento do homem com sua realidade. Implica ad-mirá-la em sua totalidade: vê-la de “dentro” e, desse “interior”, separá-la em suas partes e

voltar a admirá-la, ganhando assim uma visão crítica e profunda da sua situação na realidade que não condiciona. Implica uma “apropriação” do contexto; uma inserção nele; um não ficar “aderido” a ele; um não estar quase “sob” o tempo, mas no tempo. Implica reconhecer-se homem. Homem que deve atuar, pensar, crescer, transformar e não adaptar-se fatalisticamente a uma realidade desumanizante.” (Freire 2008, p. 60)

Portanto, o propósito de qualquer organização na atualidade dever ser proporcionar um ponto de instabilidade e um ambiente motivacional que permita aos funcionários se envolverem tanto emocional quanto intelectualmente com o trabalho. Pois, se “o mundo é imprevisível e instável para a organização, ele o será ainda mais para seus funcionários e clientes.” (Somerville, Iain e Mroz, John Edwin , 1997)

É de grande importância que a universidade busque desenvolver no aluno um conhecimento atrelado à ação. Uma ação voltada para o humano e o social, um conhecimento/ação que cria resultados positivos para a sociedade, são esses as organizações e gestores responsáveis. O corpo docente deve estimular no aluno o lado crítico da realidade, e principalmente, não tomar decisões apenas em fundamentos científicos e factuais. Deve ser uma escolha altamente pautada em valores.

“A que se deve dar prioridade: à pesquisa para curar uma doença infantil relativamente rara, ou para melhorar a expectativa de vida e a saúde dos idosos? Precisamos mais: de métodos de aprendizado de línguas estrangeiras fáceis e rápidos ou de melhores métodos para acelerar o desenvolvimento socioeconômico? Devemos destinar recursos escassos à melhoria do potencial de defesa que pode representar a diferença entre derrota e sobrevivência, ou devemos empregar os mesmos recursos em transporte urbano? (Drucker, Peter, 2002)”

O Projeto Pedagógico do curso de Administração da Universidade Federal de Pernambuco do Centro Acadêmico do Agreste, propõe trabalhar as seguintes competências e habilidades, tomando como ênfase a formação de gestores capazes de empreender negócios sustentáveis, com foco no pequeno negócio como estágio inicial empresarial:

- 1. Identificar a importância da problemática sociocultural e ambiental para a implementação de ações de desenvolvimento empresarial sustentável;**

2. **Conhecer e adequar processos de produção que desenvolvam a empresa e conservem o meio ambiente;**
3. **Adotar uma postura profissional propositiva, compatível com valores éticos e socialmente responsáveis no ambiente de trabalho;**
4. **Articular redes de relacionamentos interorganizacionais que contribuam para o desenvolvimento organizacional vislumbrando a possibilidade de implementação de atividades em parceria;**
5. Conhecer, conceber e implementar novas formas de gestão para tornar a organização mais eficiente e eficaz;
6. **Incrementar a capacidade de elaborar e interpretar cenários tendo como base conhecimentos teóricos e vivenciais sobre realidades locais e globais;**
7. Desenvolver a capacidade de analisar os pontos fortes e fracos dos concorrentes e da própria organização;
8. **Desenvolver e implementar projetos considerando seu potencial impacto nos ambientes interno e externo das organizações;**
9. Aperfeiçoar a capacidade de formular e implementar estratégias que atendam ao perfil empresarial, estando atento ao cenário regional, nacional e internacional;
10. **Entender a distinção entre público e privado e a atipicidade na gestão de organizações públicas e sociais, fazendo uso deste discernimento para uma melhor compreensão das relações entre Estado, empresa e sociedade civil;**
11. Fazer uso de recursos de acesso a informações que permitam a atualização continuada de seus conhecimentos na área de gestão;
12. Conhecer e fazer uso dos tipos diversos de comunicação nas organizações para a adoção de melhor ferramenta de apoio à gestão;

- 13. Aprimorar a capacidade de aprender a aprender por meio de investigação científica no contexto organizacional;**
- 14. Aperfeiçoar a reflexão sobre a sustentabilidade empresarial atendendo também à expectativa de remuneração de seu capital;**
- 15. Fomentar a autodeterminação como sujeito autônomo, reflexivo, ético, socialmente responsável e inovador, dotado de visão crítica do contexto no qual vive e trabalha.**

Analisando as competências e habilidades citadas acima, é notório ao observar nos itens em destaque que. o Projeto Pedagógico propõe aos alunos instrumentos para a reflexão do seu contexto, buscando com que o educando reflita sobre sua própria realidade e fazendo reconhecer que ela é mutável. O aluno precisa ter consciência que seu local de trabalho precisa ser mais humano e tenha efeitos positivos sobre a sociedade e o meio ambiente.

Uma visão sistêmica ou holística do ambiente organizacional é imprescindível e esse é o grande desafio dos tempos atuais. É importante desenvolver uma visão sobre nós mesmos, dos demais seres humanos e do mundo a nossa volta.

A aprendizagem organizacional e a busca pelo desenvolvimento dos recursos humanos com consciência dos desafios do século XXI é cada vez mais inadiável, não apenas para o sucesso das empresas com também para a garantia de uma sustentabilidade do planeta. Portanto, um plano pedagógico do curso de administração deve desenvolver no aluno competências e aptidões para que ele saiba lidar com situações cada vez mais complexas. Apenas competências técnicas não é mais suficiente.

“Além das aptidões e qualificações necessárias ao desempenho de qualquer função técnica hoje em dia, há outra lista “mínima” de habilidades essenciais à superação da própria complexidade e da correria decorrentes dessa função, muitas das quais não resultam de estudos formais.” (O’ Donnell, 2006, p. 29)

Será apresentado abaixo uma lista comum de habilidades e dos valores correspondentes:

HABILIDADES	VALORES NECESSÁRIOS
Absorção da cultura da organização	Abertura, perspicácia
Aprendizagem contínua	Abertura, vontade
Comunicação escrita	Clareza, objetividade
Comunicação de diálogos e reuniões	Abertura, humildade
Consciência Global	Vontade de aprender
Domínios de programa de computador	Vontade de aprender
Foco no cliente e qualidade	Perspicácia, concentração, respeito, educação
Entendimento prático dos regulamentos e procedimentos	Obediência, disciplina, responsabilidade
Prática da ética	Honestidade
Gestão de informações	Organização, clareza
Gestão de projetos	Organização, confiança, tolerância
Habilidades organizacionais	Organização, Clareza
Negociação	Tato, determinação
Pensamento crítico	Ousadia, criatividade
Pensamento crítico	Objetividade, proatividade
Resolução de conflitos	Compreensão, cooperação
Resolução de problemas	Objetividade, proatividade
Tomada de decisões	Clareza, determinação
Trabalho de equipe	Cooperação, respeito, confiança
Trabalho em rede	Diálogo, perspicácia
Visão sistêmica	Compreensão, objetividade

Fonte: Valores Humanos no Trabalho- Da parede para a prática, de Ken O'Donnell. (São Paulo, 2006). 29.

Tabela 2.1 Habilidades e Valores Necessários

Cada uma das habilidades citadas acima, exige uma prática e a preparação para os valores humanos sem os quais não será possível sustentá-las. Conforme O'Donnell (2006), a organização e o gestor que busca seus valores e princípios é certamente mais resistente as ameaças e está mais preparado para aproveitar as oportunidades que surgem.

“Os atuais líderes empresariais não tem outra escolha a não ser tomar decisões em um mundo onde o ritmo e complexidade da mudança se tornaram quase esmagadores, embaçando os limites aceitos de tempo, espaço e idioma; dos setores e segmentos de mercado; e dos setores público, privado e social. Os gerentes se percebem mal preparados e cada vez mais frustrados diante das mutáveis regras do jogo.” (Somerville, Ianin e Mroz, John Edwin, 1997, p.84)

Então, unir os fatores técnicos e as exigências inerente à gestão – os valores humanos - é primordial para reconhecer e solucionar os problemas organizacionais deste século, desenvolvendo dessa forma, ambientes de trabalhos positivos e com visão humana/social dentro e fora da organização.

2.5 Eficiência Empresarial x Eficácia Social

Neste item pretendo refletir sobre a formação ideal do aluno de Administração do CAA, principalmente no que diz respeito ao seu compromisso com a sociedade como futuro gestor organizacional, usando como base a definição de eficiência empresarial e eficácia social.

Em primeiro lugar, quando abordo o termo “compromisso com a sociedade”, falo sobre o ser que é capaz de agir, refletir e transformar sua realidade. Caso contrário, não há um comprometimento com a sociedade.

“Somente um ser que é capaz de sair de seu contexto, de “distanciar-se” dele para ficar com ele; capaz de admirá-lo para, objetivando-o, transformá-lo e, transformando-o, saber-se transformado pela sua própria criação; um ser que é e está sendo no tempo que é o seu, um ser histórico, somente este é capaz, por tudo isto, de comprometer-se” (Freire, Paulo, 2008, p.17)

Quando homem compreende seu contexto, ele levanta hipóteses sobre o desafio da sua realidade e busca soluções. Um gestor de empresa incapaz de entender o contexto social na qual sua empresa está inserida, jamais entenderá o que é uma empresa socialmente responsável. Esse profissional é um ser com uma consciência individual.

Criar uma percepção reflexiva faz parte de uma formação humanística, onde o educando é estimulado a refletir sobre sua própria realidade. Mas para que isso ocorra, o corpo docente deve também compreender seu meio para poder formar homens e mulheres para o exercício de uma cidadania participativa. O cidadão participativo foca no desenvolvimento do indivíduo, que inclui a melhoria de sua condição de vida e no desenvolvimento de ações sociais, segundo a definição de Medeiros (2010) sobre a eficácia social.

Já a formação técnica é baseada na concepção da eficiência empresarial, pois apoia os interesses da classe empresarial, ou seja, é focado no aumento da produtividade e lucratividade. A cidadania é passiva, onde o mais importante é se tornar apto para trabalhar mais e melhor. Os interesses individuais se sobrepõem ao interesses coletivos. Esta definição é formada a partir do pensamento de Medeiros (2010)

O curso de Administração da UFPE do CAA tem oferecido aos alunos, apenas conhecimentos, técnicas e habilidades para que eles possam ser inseridos no mercado de trabalho, é com base na eficiência empresarial que o corpo docente tem preparado os estudantes. “A principal ideia é fornecer aos indivíduos os meios necessários e específicos para realizar o seu trabalho da forma mais rápida e econômica possível, geralmente com o objetivo de maximizar os lucros e minimizar as despesas” (Medeiros, 2009,p,68).

Hoje é necessário empresários e funcionários que interaja com a sociedade, por isso, a educação tem como objetivo principal ajudar a desenvolver no estudante uma personalidade pautada na eficácia social. Dessa forma, ele terá uma vida profissional no futuro consciente em valores humanos/sociais e um compromisso autêntico com a coletividade. Neste sentido, Moraes (2004, p.249) ressalta a importância da interação no processo de construção de um conhecimento.

“A interação é, portanto, condição necessária para a construção do conhecimento, caracterizando assim a dimensão interacionista deste paradigma. O sujeito age sobre o objeto e, ao mesmo tempo, em função do acoplamento estrutural que acontece entre ambos, ele sofre a ação do objeto e assim sua capacidade de conhecer se desenvolve enquanto produz conhecimento. Isto nos sinaliza que as relações que possibilitam trocas intelectuais são sempre importantes para o desenvolvimento do pensamento e que o conhecimento é um fenômeno essencialmente dialético, pois a interação implica dialogicidade e produção compartilhada.”

Portanto, é na eficácia social que se encontra um gestor comprometido e participativo com a sociedade, é nessa concepção que se transforma a realidade e que se cria responsabilidade social/humana. A educação deve ter como objetivo “preparar o jovem para comprometer-se com o seu estudo, com o seu hoje e o seu amanhã, com as condições de vida de sua comunidade, com as oportunidades de trabalho e tudo que direta ou indiretamente interfere em sua vida e na vida de sua comunidade” (Medeiros, Silvana,2010,p.118)

3. As Competências dos Alunos de Administração da UFPE- CAA para Resolver Demandas Sociais Geradas no Contexto das Organizações

Para iniciar, acredito ser de grande relevância fazer uma breve explanação sobre a instituição onde foi aplicado o questionário, a Universidade Federal de Pernambuco- Centro Acadêmico do Agreste.

O CAA foi o primeiro campus da UFPE no interior, inaugurado em 2006, com o intuito de contribuir com o desenvolvimento social, econômico e cultural do Estado. A município de Caruaru foi escolhido para a instalação do centro acadêmico por conta de sua relevância no contexto atual da região do Agreste, com as seguintes características: cadeias e arranjos produtivos nas áreas de confecção e da agroindústria, e principalmente centro de serviços e negócios e de distribuição de mercadorias.

O Centro Acadêmico do Agreste (CAA) supri a necessidade de ensino gratuito e de qualidade na região, visto que os cursos superiores oferecidos, em sua grande maioria, são de instituições privadas. A universidade iniciou suas atividades com cinco graduações, nas áreas de Administração, Economia, Engenharia Civil, Pedagogia e Design. Atualmente, funcionam também as licenciaturas em Química, Física e Matemática, o curso de Engenharia de Produção e a Licenciatura Intercultural, direcionada à população indígena de Pernambuco.

A instituição contribui no atendimento às demandas da região, interiorizando o conhecimento científico, preparando a população para do desenvolvimento adequado das atividades produtivas existente na região e incentivando iniciativas que venham garantir melhores condições de vida.

3.1 Metodologia

Para obtenção dos objetivos deste estudo foi realizado um estudo de natureza descritiva, por meio de coleta de dados obtidos através de questões de múltipla escolha.

O método de coleta de dados foi utilizado nesta pesquisa para a administração do questionário em que o próprio respondente preenche o mesmo, diferentemente da observação

onde o participante não tem conhecimento que estão sendo coletadas as informações (HAIR Jr. *et al*, 2005).

Os questionários são auto administrados, pois são respondidos pelo respondente sem a presença de um pesquisador. Um grande problema surge neste modelo de questionário é a baixa taxa de resposta, porém como a população é muito específica, por se tratar apenas dos alunos do oitavo e nono período da UFPE – CAA, este problema acaba sendo desconsiderado (HAIR Jr. *et al*, 2005).

Como já citado, a população alvo do estudo são os alunos do oitavo e novo período de Administração da UFPE – CAA, estabelecida através de censo completo, composta por 350 alunos, o quantitativo de alunos foram obtidos com o coordenador do curso. Porém contatar a população inteira seria dispendioso e demorado, sendo algo quase sempre impossível localizar todos os elementos, neste caso específico leva-se em consideração o acesso aos elementos, disponibilidade dos elementos e tempo (HAIR Jr. *et al*, 2005). A impossibilidade de acesso aos respondentes é criada devido à ausência de alguns alunos às aulas, não estar bloqueado no período, e a disponibilidade de responder ao questionário.

A natureza do estudo é exploratória e descritiva, pautada em uma concepção de pesquisa quantitativa. De modo a elucidar o questionamento inicial foi aplicado um questionário junto a uma amostra de alunos matriculados no curso de Administração da UFPE do CAA no semestre 2015.1

3.2 Coleta e Análise dos Dados

A coleta de dados ocorreu no mês de Maio e Junho de 2015 com os discentes do curso de Administração, a aplicação dos questionários totalizou cento e cinco alunos e foi realizada presencialmente. Foram escolhidos apenas os estudantes do nono e oitavo período pelo fato de já terem cursado mais da metade do curso ou estarem terminando a graduação.

Neste tópico é importante ressaltar a dificuldade de localizar o quantitativo de respondentes previstos, no caso dos alunos não bloqueados, pois fica inviável saber qual período os mesmos se encontram para a aplicação do questionário. Portanto conclui-se que do total de trezentos e cinquenta (350) respondentes, foram obtidos cento e cinco (105) questionários que corresponde a 30% da amostra, número relevante para o estudo por se tratarem de alunos que já cursaram ou estão cursando cadeiras com enfoque social/humana.

Além da coleta de dados realizada com os estudantes, em Maio de 2015 foi realizado levantamento das disciplinas que compõem a matriz curricular do curso de administração como também a ementa das mesmas, informação obtida através do Sistema de Informações e Gestão Acadêmica (SIG@) da UFPE). As ementas foram importantes para descrever quais disciplinas tem como propósito formar os discentes para uma percepção de ordem social/humana.

As informações coletadas dos alunos foram realizadas através de questionários fechados, constituídos pelo formato de múltipla escolha (ABCD). As questões (1.1;1.2;1.3;1.4;1.5) abordavam problemas sociais e humanos encontrados no contexto das organizações, onde o discente é direcionado a quatro itens viáveis (ABCD) para a solução dos problemas, onde dois deles enfoque social/humano como solução. Caso o estudante tivesse uma melhor solução não citada nos itens (ABCD), foi reservado um espaço para o aluno descrever a sua melhor resposta para o problema abordado.

No questionário também foi verificado que tipo e hábito de leitura que o discente fez no decorrer do curso sem a recomendação do professor. Foi citado onze áreas afins e o quantitativo de livros comprados para cada área assinalada. As áreas oferecidas no questionário foram as seguintes: Sociologia, Filosofia, Psicologia, Educação, Matemática, Antropologia, História, Administração de Suprimentos, Finanças, Recursos Humanos e Gestão da Qualidade. Também foi solicitado o quantitativo de livros ou artigos lido no semestre 2015.1 e que citasse a ultima leitura feita.

Estas informações são de suma importância para analisar o hábito e o tipo de leitura do graduando e verificar se essa leitura contempla as necessidades de sua formação profissional no que diz respeito ao uma visão social/humana.

Os dados foram primeiramente codificados, e depois ingressos no banco de dados do Microsoft Office Excel para serem analisados.

3.3 Matriz Curricular dos Discentes de Graduação em Administração da UFPE – CAA, por intermédio de uma Visão Social/Humana

A matriz curricular do curso de Administração na UFPE – CAA é composta por quarenta e duas disciplinas obrigatórias, totalizando 2.880 horas/aulas. Como o Estágio

Supervisionado remete a prática, com uma total de 420 horas, ela será desconsiderada e o foco do estudo será em quarenta e uma disciplinas com um total de 2.460 horas/aulas.

Além das disciplinas obrigatórias, o curso dispõe de trinta e seis disciplinas eletivas, destas o discente deverá optar por no mínimo duas durante o curso a fim de concluir a carga horária total do curso.

Com o intuito de analisar as disciplinas obrigatórias por intermédio de uma visão social/humana, serão expostas período a período de maneira a facilitar a compreensão do objetivo do estudo. O curso de administração da Universidade Federal de Pernambuco do Centro Acadêmico do Agreste é composto de nove períodos.

Além da apresentação das disciplinas será utilizada parte das ementas das mesmas a fim de apresentar o objetivo destas, visando o foco do estudo, e se necessário ementas que podem ocasionar dúvidas quanto ao seu objetivo. No caso das disciplinas eletivas serão expostas todas em conjunto, pois como não se tem frequência de oferta de várias destas por período, seria inviável a divisão das mesmas.

No **Primeiro Período** o discente se depara com três disciplinas com uma visão humanística. Segue abaixo a tabela 2.3.1.

COMPONENTES CURRICULARES
FUNDAMENTOS DE FILOSOFIA
FUNDAMENTOS DE SOCIOLOGIA
INTRODUÇÃO À ADMINISTRAÇÃO

Fonte: SIG@ - UFPE

Tabela 3.1 Disciplinas Sociais/Humanas 1º Período

Neste período encontram-se o maior quantitativo de disciplinas com enfoque por uma visão social/humana, pois além de **Fundamentos de Filosofia** cuja ementa expõe a Filosofia e Política; a Ética e a Moral e **Fundamentos de Sociologia** com a ementa de A Sociologia e outras Ciências; O Social e a Sociedade que são disciplinas características do tema abordado, também se encontra **Introdução a Administração** com a relação das Pessoas e o Poder; como também abordagem da Responsabilidade Social e Ética. Portanto o primeiro período do curso é o único que apresenta três ou mais disciplinas com o enfoque ético e social na ementa.

No **Segundo Período** encontramos duas disciplinas com enfoque ético e social, pode-se dizer que até este momento do curso, considerando o primeiro ano do mesmo, o estudante está sendo formado para atuar de forma holística para solucionar tanto os problemas

administrativos como também refletir sobre a ligação responsável de sua profissão com os problemas relacionados com o mundo, sendo apresentada pela tabela 2.2 abaixo.

COMPONENTES CURRICULARES
ECONOMIA BRASILEIRA E PERNAMBUCANA
PSICOLOGIA PARA ADMINISTRAÇÃO

Fonte: SIG@ - UFPE

Tabela 3.2 Disciplinas Sociais/Humanas 2º Período

Em **Economia Brasileira e Pernambucana** através da Visão Histórica da Formação e as características da economia brasileira contemporânea, e **Psicologia pra Administração** com a Abordagem dos Problemas de modo útil a Profissionais Diferentes; os Aspectos básicos do Comportamento Individual; as Diferenças individuais e Conquista dos Padrões Adultos do Comportamento.

Iniciando o segundo ano de Administração o discente se depara com o **Terceiro Período**, este apenas com uma disciplina voltada para o âmbito ético e social, mesmo única, mas de grande valia, pois em todos os temas de sua ementa tem abordagem humanística, demonstrada pela tabela 4.3 abaixo.

COMPONENTES CURRICULARES
COMPORTEAMENTO ORGANIZACIONAL

Fonte: SIG@ - UFPE

Tabela 3.3 Disciplinas Sociais/Humanas 3º Período

Comportamento Organizacional segundo a ementa aborda os Fundamentos do comportamento organizacional; Valores, atitudes e satisfação com o trabalho; Percepção e tomada de decisões individuais; Motivação; Comportamento grupal e intergrupal; Liderança e confiança; Conflito e negociação. As demais disciplinas se voltam para técnicas específicas de cada ramo de atividade.

O **Quarto Período** aponta um quantitativo de duas disciplinas com enfoque humanísticas. Neste ponto é importante analisar a carência de disciplinas voltadas para o campo ético e social no segundo ano de curso, pois das dez disciplinas cursadas apenas três são voltadas para tal. A tabela 2.4 abaixo apresenta a composição do quarto período.

COMPONENTES CURRICULARES
GESTÃO DE PESSOAS I
MACROANÁLISE DAS ORGANIZAÇÕES

Fonte: SIG@ - UFPE
Tabela 3.4 Disciplinas 4º Período

Em **Gestão de Pessoas I**, a ementa mostra o papel das pessoas na competitividade das organizações; Alinhamento das pessoas ao planejamento estratégico; Planejamento de pessoal treinamento e desenvolvimento de pessoas. **Macroanálise das Organizações** é relatado à organização como entidade social; A cultura organizacional; O homem nas organizações.

No **Quinto Período** segue demonstrando a carência de disciplinas humanística e seguindo o padrão apresentado no segundo ano (terceiro e quarto períodos), neste caso indica apenas mais uma disciplina das cinco oferecidas nesse período. Segue tabela 2.5 abaixo.

COMPONENTES CURRICULARES
GESTÃO DE PESSOAS II

Fonte: SIG@ - UFPE
Tabela 3.5 Disciplinas Sociais/Humanas 5º Período

Gestão de Pessoas II apresenta o desenvolvimento de carreira; Remuneração variável e benefícios sociais; Avaliação de desempenho; Saúde e segurança no trabalho; Relações trabalhistas; e Sistemas de trabalho de elevado desempenho.

No **Sexto Período** aparentemente voltado 100% para técnicas, mas ao observar as ementas é vista uma disciplina com proposta humanística. Também, das dez disciplinas, apenas duas com enfoque ético e social.

COMPONENTES CURRICULARES
PROCESSO DECISÓRIO

Fonte: SIG@ - UFPE
Tabela 3.6 Disciplinas Sociais/Humanas 6º Período

Conforme citado no começo da análise da matriz curricular, se necessário seria exposto parte ou até mesmo a ementa por completo de disciplinas que ocasionasse dúvidas quanto ao seu objetivo, desta forma vê-se a necessidade de explicitar a ementa de **Processo**

Decisório cuja ementa sugere a Dimensão organizacional do processo decisório; Tomada de decisão: aspectos psicológicos e mitos e realidades; Métodos racionais e heurísticos; Análise de alternativas: problemática e processos técnicos; Criatividade: conceitos básicos e desenvolvimento; Negociação: extensão do conceito, problemas, técnicas e aprendizagem. Analisando esta ementa percebe-se uma grande abrangência de temas incluindo-se a área humanística, pode-se considerar que esta disciplina é um exemplo do proposto pelo trabalho que vai além da formação técnica.

Todos os períodos têm cinco disciplinas obrigatórias, a partir do **Sétimo Período** esta quantidade se reduz abrindo espaço para os discentes incluírem disciplinas eletivas a fim de concluir a carga horária proposta no curso, os componentes curriculares deste período são apresentados abaixo na tabela 2.7.

COMPONENTES CURRICULARES
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Fonte: SIG@ - UFPE
Tabela 3.7 Disciplinas Sociais/Humanas 7º Período

Neste período encontra-se apenas uma disciplina voltada para o âmbito ético e social, **Administração Pública** demonstra as Noções sobre o Estado e a Sociedade, apresenta a relação que o Estado deve ter com a sociedade, relacionando aos direitos e deveres dos cidadãos.

O **Oitavo Período** propõe cinco disciplinas, porém conforme afirmado no início do tópico à disciplina de **Estágio Supervisionado** será desconsiderada por remeter o discente à prática, deste modo o discente poderá incluir mais uma disciplina eletiva para enfim concluir o mínimo exigido pelo curso, de acordo com a tabela 2.8 abaixo.

COMPONENTES CURRICULARES
ÉTICA E RESPONSABILIDADE SOCIAL

Fonte: SIG@ - UFPE
Tabela 3.8 Disciplinas Sociais/Humanas 8º Período

Ética e Responsabilidade Social cuja ementa apresenta a Ética e Moral; Responsabilidade Social das Empresas; Sustentabilidade Empresarial, Ética e Governança Corporativa, é a única disciplina deste período para o enfoque ético e social, mesmo sendo a

única podemos considerar se não a mais importante, uma das mais importantes disciplinas durante o decorrer do curso para esta formação, uma visão abrangente sobre o tema que vai desde a responsabilidade social propriamente dita até a responsabilidade social empresarial/corporativa.

Enfim, chegamos ao último período do curso, no **Nono Período** o discente se depara com apenas três disciplinas, conforme mostra a tabela 2.9, destas três disciplinas, duas são de suma importância à formação para o exercício da cidadania ativa.

COMPONENTES CURRICULARES
GESTÃO SOCIAL
GESTÃO SUSTENTÁVEL

Fonte: SIG@ - UFPE
Tabela 3.9 Disciplinas Sociais/Humanas 9º Período

A **Gestão Social**, segundo a emanta, propõe a avaliação dos contextos culturais internos e externos, políticos, sociais e institucionais da Gestão Social; Garantia dos direitos sociais em meio às transformações do Estado, sociedade civil e iniciativa privada; Estudo sobre as organizações não governamentais; Negociação e a execução das ações dos projetos sociais: dificuldades e acertos; Análise dos potenciais da Responsabilidade Social Empresarial e seu compromisso com as garantias sociais. E **Gestão Sustentável** através das Dimensões Econômica, Sociocultural e Ecológica; Organizações Públicas, Privadas e Não Governamentais (sociais) e Desenvolvimento Sustentável.

Com intuito de finalizar a análise sobre as disciplinas obrigatórias, será apresentado no gráfico 2.10 abaixo um resumo do quantitativo de disciplinas por período versus quantitativo de disciplinas que tem enfoque humanístico.

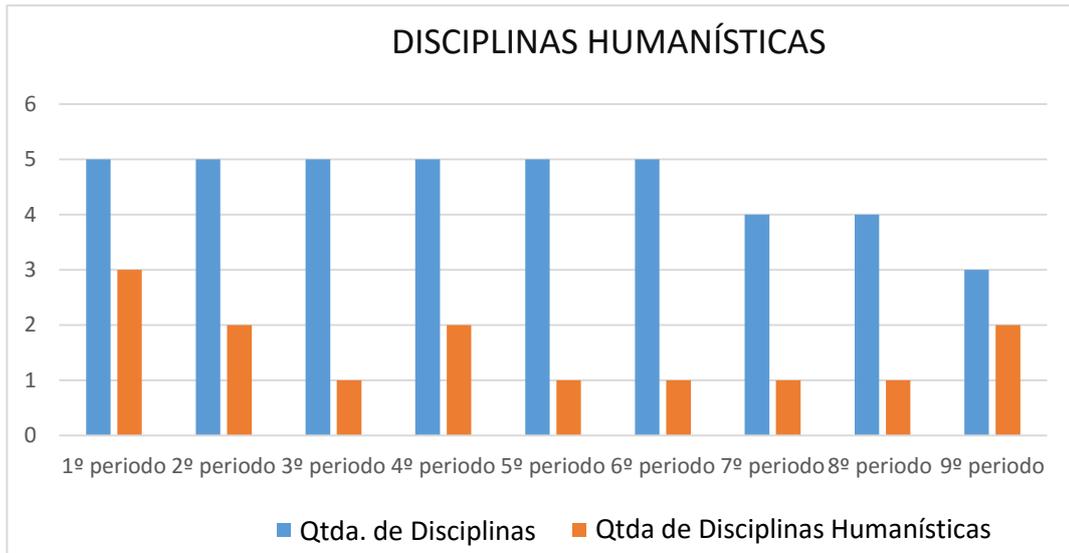


Gráfico 3.1 **Disciplinas Humanísticas**

Observa-se que apenas no primeiro e nono período, tem uma quantidade relativamente considerável de disciplinas humanísticas, com uma divisão igual de objetivos, porém no decorrer do curso os discentes são preparados bem mais para técnica deixando um pouco do lado a visão de totalidade do Administrador para a sociedade. Portanto, é visto que das quarenta e uma disciplinas obrigatórias, apenas quatorze tem como objetivo formar o discente para uma visão social/humana.

Para entender como se propõe a oferta de disciplinas eletivas por período foi conversado com o Coordenador do Curso de Administração o Sr. Cláudio José Montenegro de Albuquerque, o mesmo afirma que a quantidade de professores é suficiente apenas para cobrir a oferta das disciplinas obrigatórias, portanto ficando bastante restrita a oferta de disciplinas eletivas. A tabela 2.11 abaixo apresenta as disciplinas eletivas Social/Humana expostas no Sig@ - UFPE.

COMPONENTES CURRICULARES ELETIVOS
APRENDIZAGEM E GESTÃO DO CONHECIMENTO
CIBERCULTURA COMUNICAÇÃO TECNOLOGIA E VIDA SOCIAL NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA
CULTURA ORGANIZACIONAL
GESTÃO AMBIENTAL I
GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL
HISTÓRIA DAS ORGANIZAÇÕES
LIBRAS
LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES

NOVAS FORMAS DE GESTÃO PARA PEQUENOS NEGÓCIOS
ORGANIZAÇÕES
RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS
TÓPICOS ESPECIAIS EM GESTÃO DE PESSOAS

Fonte: SIG@ - UFPE

Tabela 3.10 Disciplinas Sociais/Humanas Eletivas

Neste período específico 2015.1, estão sendo ofertadas apenas três disciplinas eletivas que são Liderança nas Organizações, Tópicos Especiais em Finanças e Gestão Pública Municipal, e se considerarmos a quantidade pequena e pensarmos que esta situação ocorreu apenas neste período, o Coordenador do Curso expõe que em períodos anteriores não é diferente o quantitativo, e geralmente as mesmas disciplinas são ofertadas.

Analisando estas disciplinas com o enfoque social/humano no qual se propõe este trabalho das trinta e seis disciplinas propostas, doze tem o enfoque humanístico, esclarecendo que destas disciplinas apenas duas tem ementa exposta no Sig@ - UFPE, o que impede uma análise mais aprofundada dos seus conteúdos.

Conforme mostra o gráfico 2.11 abaixo, das três disciplinas ofertadas no período vigente de 2015.1, apenas uma tem um enfoque humanístico que é **Liderança nas Organizações** cuja ementa propõe a Liderança e a Cultura; Ética e Liderança; Comunicação e Formulação de Decisões em Grupo.

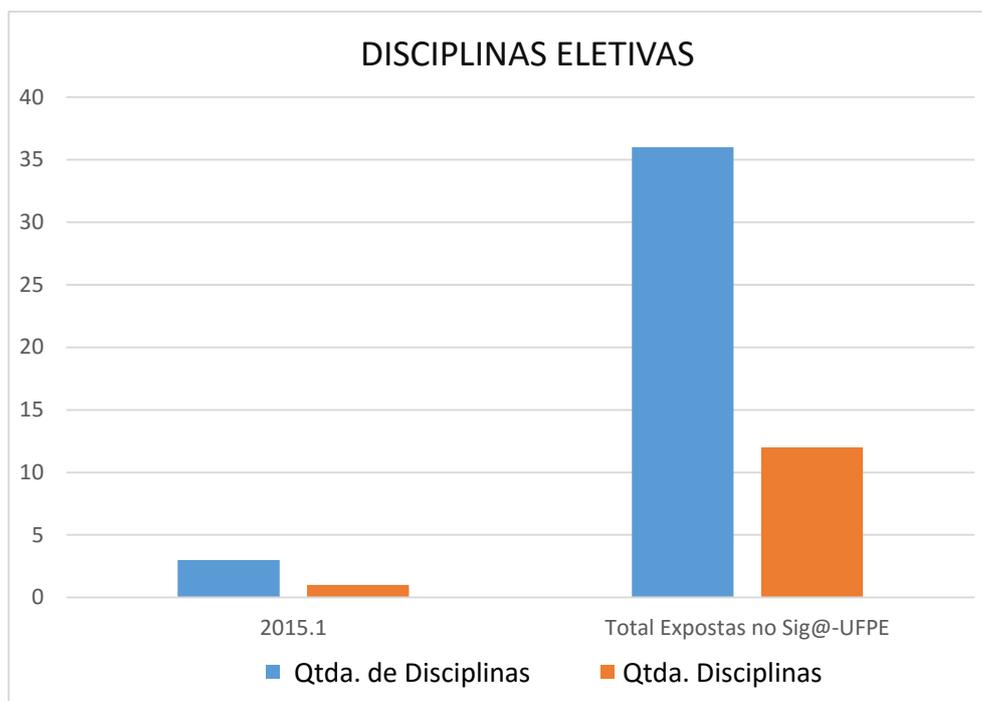


Gráfico 3.2 Disciplinas Eletivas

Conclui-se que a matriz curricular das disciplinas eletivas segue o mesmo padrão das disciplinas obrigatórias com pouco enfoque humanístico, vale ressaltar que esta deficiência limita a formação dos alunos em relação a uma visão holística, que conhece seus direitos e deveres na sociedade. Contudo, surge a seguinte pergunta: O discente estará realmente preparado para solucionar os problemas sociais/humanos no seu contexto profissional e social?

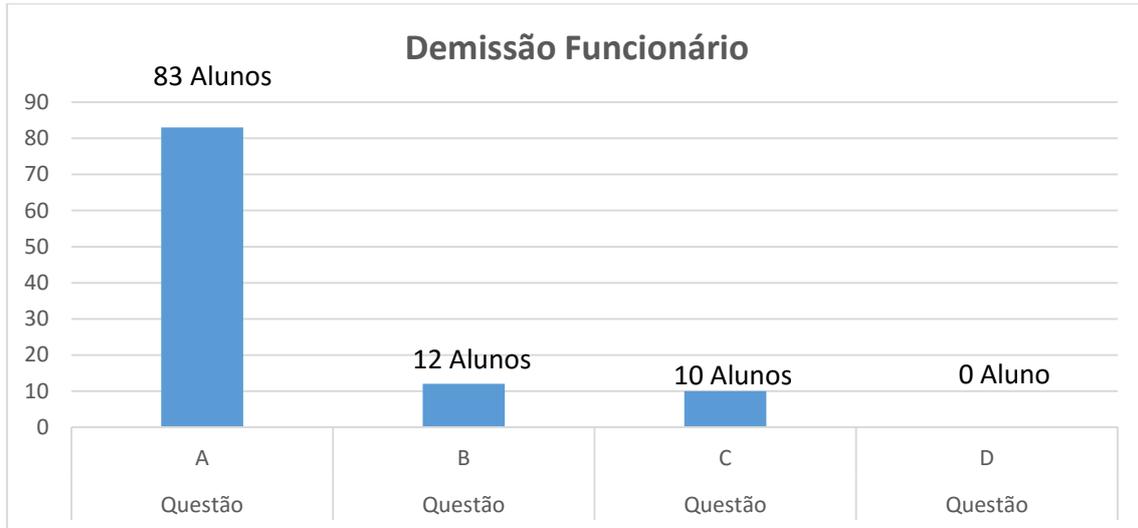
3.4 A Percepção dos Alunos da UFPE-CAA Sobre os Problemas de Ordem Social/Humana

Este tópico visa identificar se os discentes do oitavo e nono período do curso de Administração da UFPE – CAA tem uma percepção e se estão preparados para os problemas sociais/humanos dentro e fora das organizações. É importante ressaltar que a o propósito desse subtítulo encontra-se na primeira parte do questionário aplicado. A mesma se subdivide em cinco partes com perguntas de múltipla escolha (ABCD), onde pede para apenas assinalar um resposta viável ou, caso não se identificasse com nenhuma letra, foi reservado um espaço para descrever sua melhor solução.

Para melhor análise da primeira questão, serão expostas letra por letra de maneira a facilitar a compreensão do objetivo do estudo. Lembrando que cento e quatro pessoas responderam ao questionário.

O tópico **1.1** tem como problema a demissão de um funcionário e apenas duas letras tem solução com uma visão social/humana. Nesse tópico são os itens **A e C**.

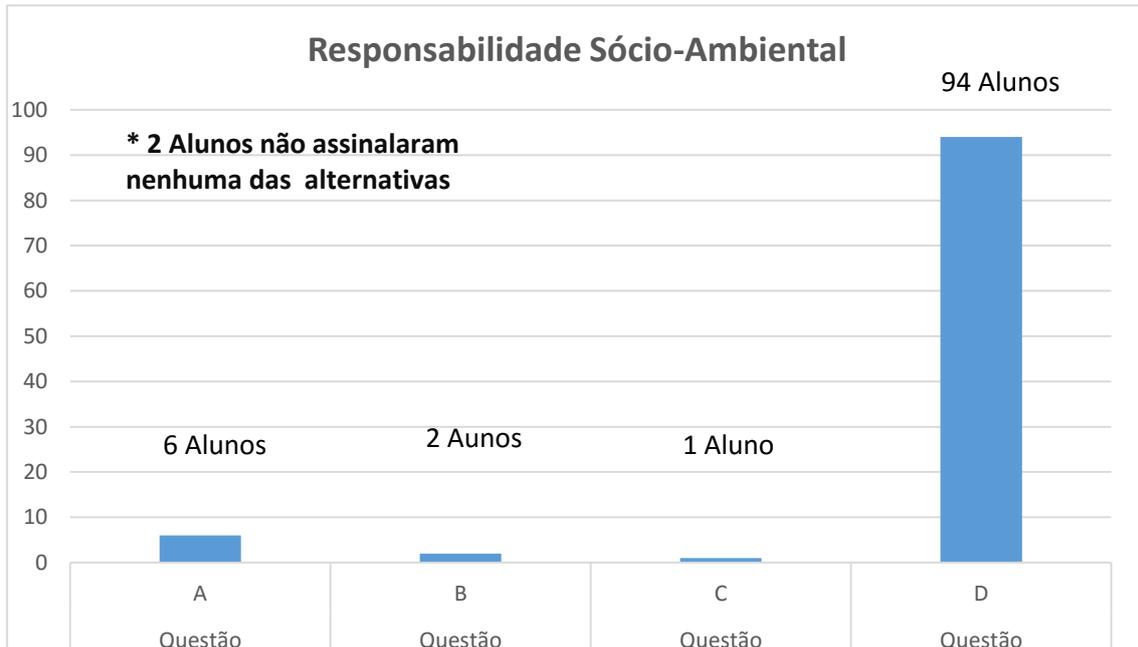
Na coleta de informações, oitenta e três pessoas assinaram o item A, doze pessoas assinaram o item B e dez pessoas assinaram o item C. Fazendo uma análise mais detalhada, 89% da amostra tem uma visão social /humana do problema contra 11% da amostra. Esta análise implica que mais da metade dos discentes que responderam ao questionário afirmam que pensar em uma solução humana para o problema é o melhor caminho.



Fonte: Dados da pesquisa, 2015
Gráfico 3.3 Demissão Funcionário

Na questão **1.2** o estudante se depara com um problema de responsabilidade sócio-ambiental. As respostas com enfoque social/humana encontra-se nos itens I e IV. Noventa e quatro pessoas escolheram a letra IV, seis pessoas assinalaram o item I, duas pessoas assinalaram o item II e apenas uma pessoa escolheu o item III. Que totalizando corresponde a 103 pessoas. Duas pessoas não assinalaram nenhuma das letras expostas, mas descreveram no espaço reservado para melhores soluções o seguinte: “Procura outro emprego.” Ou seja, pode-se considerar as respostas dos alunos (as) como uma visão acrítica para o problema proposto. Esses alunos mostraram que não estão preparados para esse tipo de demandas do contexto empresarial.

Portanto, em percentagem isso corresponde que, 95% da amostra tem uma visão sócio/ambiental, enquanto 5% da amostra dá uma solução não sócio/ambiental para o problema.



Fonte: Dados da pesquisa ,2015

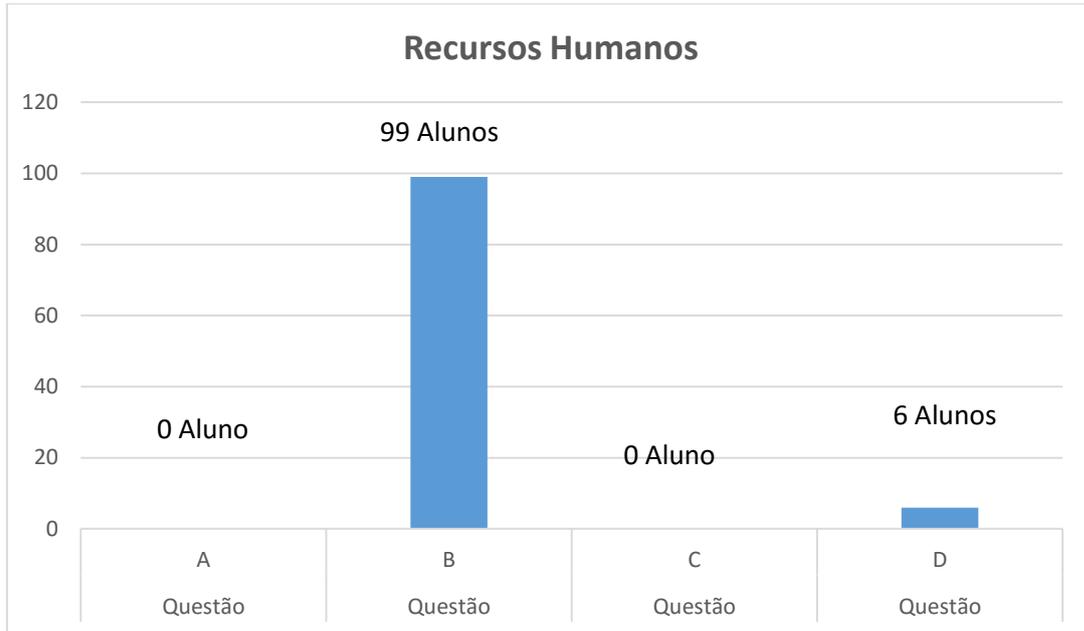
Gráfico 3.4 Responsabilidade Sócio-Ambiental

O item **1.3** tem como objetivo avaliar a percepção ética do discente. Esse quesito aborda um problema onde um funcionário comete erro que trará consequências graves para a organização, embora de difícil detecção. A solução ética se encontram nas letras **B e D** e foram obtidos os seguintes resultados: Duas pessoas assinalaram a letra A, dezesseis a letra B, uma a C e oitenta e seis alunos assinalaram a letra D. Considerando a ética na organização como melhor resposta para o problema, 98 % da amostra teve essa visão como solução.



Fonte: Dados da pesquisa ,2015
Gráfico 3.5 Ética na Organização

O item **1.4** aborda um problema de recursos humanos e tem como melhores soluções (uma visão social/humana) o item **B e D**, foram encontrados os seguintes resultados: nenhum aluno assinalou a letra A e C, 99 assinalaram a letra B e 6 a D, ou seja, nessa questão tivemos que 100% da amostra resolveria o problema com base nos Recursos Humanos.



Fonte: Dados da pesquisa ,2015
Gráfico 3.6 Recursos Humanos

No item **1.5**, que é o último da 1ª questão do questionário temos novamente outro problema sócio-ambiental onde um empresa polui rios com seus resíduos. Nessa questão a melhor solução, com base em uma visão social/humana, encontram-se também nas letras **B e D** e todos assinalam a letra D, que corresponde a 100% da amostra. Segue abaixo o resultado graficamente.



Fonte: Dados da pesquisa ,2015
Gráfico 3.7 Poluição dos Rios

Conclui-se que, os alunos tem uma percepção dos futuros problemas que encontraram nas organizações e ficou claro também que podem encontrar soluções com base em uma visão social/humana. Mas é muito importante que o aluno no decorrer da sua formação acadêmica desenvolva a eficácia empresarial e que se permita avaliação e acompanhamento do desenvolvimento desta competência. Porém, como visto na matriz curricular e na ementa das disciplinas, o curso se baseia em sua maior parte nas técnicas administrativas.

A universidade deve ter como função, nesse século XXI, uma nova visão da sociedade. Os jovens cidadãos precisam ter acesso a um modelo educacional que seja capaz de promover a formação em valores como compaixão, tolerância, solidariedade, cuidado e empatia para com outros povos, culturas e com outras espécies do planeta (SANTOS 2006).

Os dias de hoje estão caracterizados por um mundo sem fronteiras, onde a exclusão social não deve ser ignorada e a sociedade requer das organizações um comportamento ético, comprometido com a qualidade de vida no planeta e com oportunidades iguais para os todos, visando o estímulo ao desenvolvimento da cidadania participativa, ou seja, à prática da responsabilidade social (PIMENTA; SARAIVA; CORRÊA, 2006).

Portanto, vimos com base no questionário aplicado que os estudantes tem uma visão social/humana, mas a grade curricular não promove um ensino socialmente responsável. Dessa forma, não teremos indivíduos altamente qualificados para as exigências do mercado

profissional desse século que necessita de seres críticos, moralmente competentes e capazes de tomada de decisões frente a questões éticas.

“O desenvolvimento de uma consciência crítica que permite ao homem transformar a realidade se faz cada vez mais urgente. Na medida em que os homens dentro de sua sociedade, vão respondendo aos desafios do mundo, vão temporalizando os espaços geográficos e vão fazendo historia pela sua atividade criadora.” (Freire,1983,p,33)

A educação voltada para eficiência empresarial, ou seja, com foco no conhecimento técnico, é abordada por Paulo Freire como educação “bancária” onde as informações são “depositadas” pelos educadores nos educandos, sem autonomia dos mesmos para exercerem a cidadania. De acordo com Freire (2008, p. 38),

O professor ainda é um ser superior que ensina a ignorantes. Isto forma uma consciência bancária. O educando recebe passivamente os conhecimentos, tornando-se um depósito do educador. Educa-se para arquivar o que se deposita. Mas o curioso é que o arquivado é o próprio homem, que perde assim seu poder de criar, se faz menos homem, é uma peça. O destino do homem deve ser criar e transformar o mundo, sendo o sujeito de sua ação. A consciência bancária “pensa que quanto mais se dá mais se sabe”. Mas a experiência revela que com este mesmo sistema só se formam indivíduos medíocres, porque não há estímulo para criação. Em nossas escolas se enfatiza muito a consciência ingênua.

Portanto, “quanto mais se exercitem os educandos no arquivamento dos depósitos que lhes são feitos, tanto menos desenvolverão em si a consciência crítica de que resultaria a sua inserção no mundo, como transformadores dele. Como sujeitos”. Freire (2005, p. 68)

4 A Importância do Hábito da Leitura na Universidade

Vivemos em um período histórico com grandes transformações, principalmente no avanço tecnológico e nas relações políticas da vida social. Certamente, um dos maiores desafios do século XXI é aprender a viver e a produzir em conjunto neste mundo globalizado. Portanto, a educação deve contribuir eficazmente na construção da cidadania e possibilitar o desenvolvimento contínuo das pessoas e das sociedades.

Para que o indivíduo se racionalize, a leitura de mundo é o primeiro passo, ou seja, a interação do homem com a sua realidade não pode ser percebida sem a leitura. Como assegura Beisiegel (1982), a leitura é mediadora entre o ser humano e o seu tempo. E devemos ser conscientes da importância do ato de ler, pois acreditamos que esta é uma ferramenta de formação e transformação do mundo. Deste modo, como argumenta Zilberman (1986 p.14):

A leitura nos enriquece, abre caminhos, diversas formas de compreender as coisas. Nos tornamos mais críticos depois de nos inteirarmos do assunto. (S1)

A prática da leitura nos faz perceber as coisas com vários olhares. (...) [nos faz] faz nós desenvolvermos a criticidade. (S4)

A leitura é relevante no contexto da prática social como ação transformadora, principalmente para futuros gestores, pois ela contribui para o desenvolvimento humano, e, conseqüentemente, da sociedade. Uma instituição de ensino deve ter como missão aprimorar esse desenvolvimento pessoal. Nessa perspectiva, “[...] estes sujeitos podem mudar seu modo de pensar, analisar, questionar, produzir e conceber a realidade, tornando-se objetos ou sujeitos da leitura.” (AQUINO, 2000, p. 31)

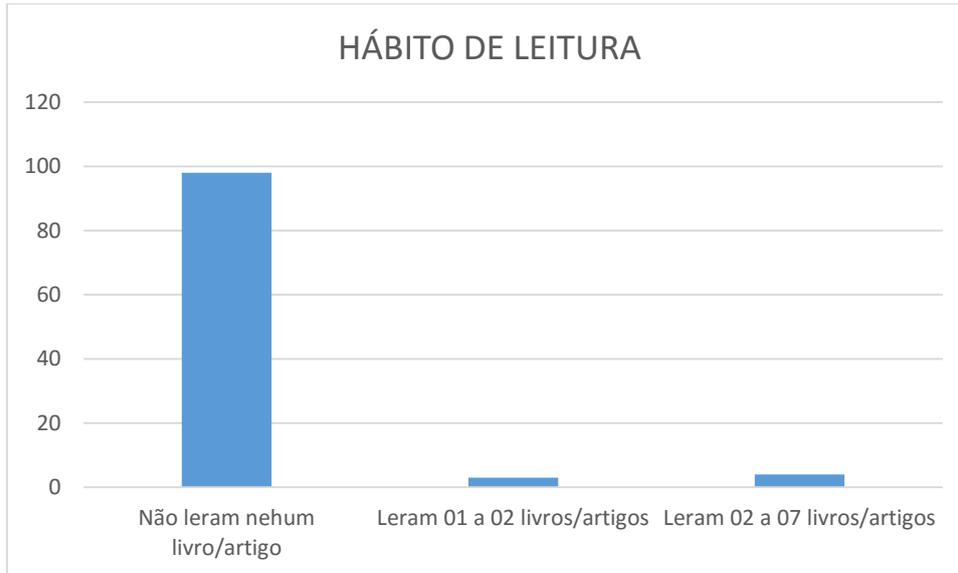
4.1 O Hábito/Tipo de Leitura no Curso de Administração na UFPE-CAA

A construção do conhecimento é edificada nos espaços formais, como na escola, na biblioteca e na universidade. O professor tem uma grande responsabilidade, visto que o

mesmo serve como mediação de informação. Por isso que é importante a conscientização da leitura para a formação pessoal e profissional.

Este ponto tem por objetivo analisar o hábito e o tipo de leitura dos graduandos do oitavo e nono período do curso de Administração da UFPE-CAA, visto que, espera-se que os alunos inseridos há mais tempo na Universidade tenha mais frequência de leitura que os ingressantes.

De início vamos abordar o fator hábito de leitura. O questionário solicitou que os participantes descrevessem os títulos das obras que eles leram ao longo de 2014.2 e 2015.1. Segue o resultado graficamente.



Fonte: Dados de pesquisa ,2015

Gráfico 4.1 Hábito de Leitura

Observa-se que a maioria dos graduandos 98 (93% da amostra) não realizou leituras no decorrer do semestre. Três alunos (03) leram de 01 a 02 livros/artigos, isso corresponde a 3% da amostra e quatro (04) alunos (7% da amostra) leram de 02 a 07 livros. Para reforçar a informação transmitida pelos participantes que leram, foi solicitado que os alunos citassem a última obra lida. Nenhuma obra foi citada ou não lembra o que leu.

Quando questionados sobre sua percepção em relação ao hábito da leitura, a maioria dos alunos da amostra (105 alunos) julga a leitura como algo necessário, uma atitude que compõe o crescimento pessoal e profissional, e metade considera a leitura prazerosa. É fundamental para a formação de cada cidadão um hábito de leitura. Ela faz parte de uma das vias do processo de construção do conhecimento e como fonte de informação e formação cultural. O ato de ler aumenta a percepção da realidade humana.

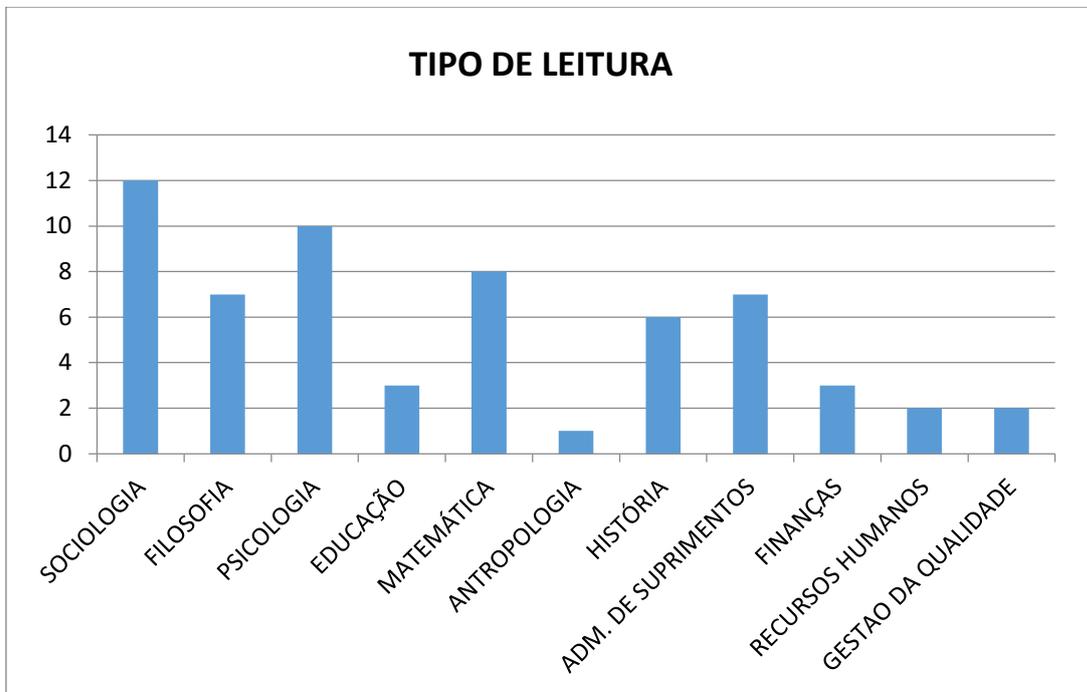
Conclui-se que os graduandos não possuem um hábito de leitura para um excelente formação profissional. A contribuição desse parte da questão dois da pesquisa foi apontar que, apesar da ausência de hábito de leitura dos estudantes, essa realidade pode ser transformada com uma ação prática e comprometida do professor e do aluno.

A parte seguinte do questionário buscar analisar o tipo de leitura e quais os livros o discente adquiriu no decorrer da sua graduação. Busca também analisar suas preferências: técnicas ou humanas.

No questionário, encontram-se onze tipos de áreas em que o estudante deve assinalar caso tenha obtido algum(s) livro(s) em sua biblioteca pessoal nas áreas expostas. Se o discente

tivesse em sua biblioteca alguma obra que não se encaixasse nas matérias citadas, ele deveria informar no espaço reservado.

O gráfico 4.3 mostra os resultados obtidos da pesquisa.

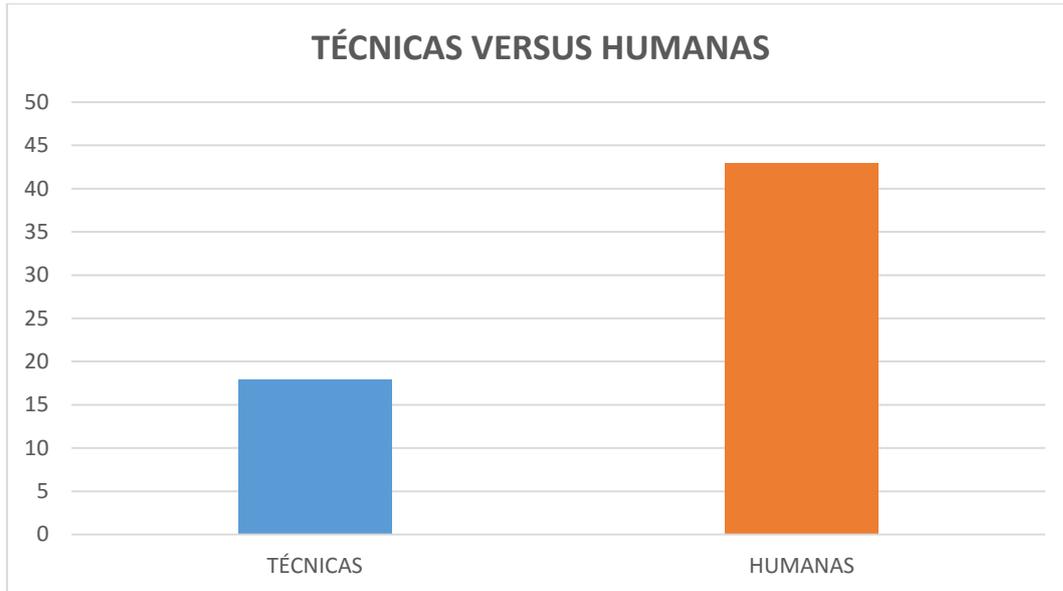


Fonte: Dados da pesquisa, 2015

Gráfico 4.2 Tipo de Leitura

Dos 105 participantes da pesquisa, 61 (58% da amostra) compraram alguns livros no decorrer da graduação. Tivemos os seguinte resultados por área: Sociologia (12), Filosofia (07), Psicologia (10), Educação (03) Matemática (08), Antropologia (01), História (06), Administração de Suprimentos (07), Finanças (03), Recursos Humanos (02) e Gestão da Qualidade (02).

Por último será analisado a opção do aluno em relação a leituras técnicas versus humanas, conforme mostra o gráfico 4.4



Fonte: Dados da pesquisa, 2015

Gráfico 4.3 Técnicas *versus* Humanas

Observa-se que apenas 43 pessoas (40 % da amostra) leram ou compraram livros na área de humanas, enquanto 18 pessoas (17% da amostra) compraram ou leram livros com enfoque técnico. Menos da metade dos entrevistados (40%) tem em sua biblioteca pessoal alguma obra(s) na área de humanas.

Uma formação humanística, é essencial para os problemas do século XXI, e de acordo com as pesquisas, o aluno da Universidade Federal de Pernambuco não tem uma percepção social/humana. Mas para que isso aconteça, o discente precisa ser preparado pra isso e é o perfil do curso e dos seus professores que precisam ter foque humano/social para que seus jovens possam se desenvolver na eficácia social.

Lendo nós aprendemos a viver outras vidas, lendo nós aprendemos a ter senso crítico, a conhecer melhor o mundo. Para um universitário isso é fundamental. É importante no mundo de hoje que o docente não se forme apenas naquela na carreira técnica que está seguindo. É preciso ter uma visão humana, uma visão de solidariedade em relação ao mundo. Um visão participante. E a literatura é sem nenhuma dúvida, uma excelente formadora de opinião, uma excelente formadora de seres humanos.

O século XXI é caracterizado por um mundo sem fronteiras, em que os problemas sociais não podem mais ser ignorados e a sociedade exige das organizações, e as Universidades como organizações de ensino, deve exigir isso dos seus alunos, um comportamento ético comprometido com a qualidade de vida no planeta e com oportunidades

iguais para os cidadãos, visando o estímulo ao desenvolvimento da cidadania participativa, ou seja, à prática da responsabilidade social.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não resta dúvidas de que o mundo atual precisa de pessoas e organizações cada vez mais engajadas na eficácia social. Por meio do referencial teórico este estudo buscou demonstrar que a formação do aluno não pode ser apenas com enfoque nas técnicas, o discente precisa ter uma percepção social/humana do mundo a sua volta.

O século XXI é caracterizado por grandes transformações sociais, políticas, econômicas e cada vez mais o consumismo, a individualidade e a produtividade faz parte desse novo mundo. É necessário uma entendimento crítica da nossa realidade e o estudante de administração da UFPE-CAA deve ser levado a essa reflexão. O aluno precisa desenvolver valores por meio de uma formação social/humana, visto que serão futuros gestores e precisam ser empresários socialmente responsáveis.

Neste cenário surge o questionamento realizado na introdução aliado com a pergunta de pesquisa do presente trabalho. O alunos de administração da UFPE – CAA tem uma percepção social/humana dos problemas que irão enfrentar nas organizações? Para responder a esse questionamento abordaremos quatro pontos que ajuda a identificar o nível de percepção social/humana do discente.

O primeiro ponto abordado será as disciplinas obrigatórias sociais/humanas, das quais através dos dados levantados identificamos a carência em disciplinas humanísticas, considerando a ementa contida no Sig@ - UFPE, pois das quarenta e uma disciplinas apenas quatorze tem proposta para formação no âmbito ético e social.

Como segundo ponto será analisado as disciplinas eletivas, que ao ser comparado com as disciplinas obrigatórias a situação parece preocupante. Das trinta e seis disciplinas expostas no Sig@ - UFPE, doze tem o enfoque humanístico, número aparentemente considerável, observando os avanços na matriz curricular, porém neste período, 2015.1, foram ofertadas apenas três disciplinas eletivas, destas apenas uma têm como um dos focos a formação humanística. Olhando apenas para este período podem ser criados achismos de que este foi um caso específico, porém ao coletar informações com o Coordenador do Curso, os anos anteriores não tem sido diferente com praticamente as mesmas disciplinas ofertadas.

O terceiro ponto analisa como o aluno se sairia em relação a problemas sociais/humanos nas organizações. Foi apresentado cinco questões-problemas de ABCD,

onde o discente escolhe a melhor solução e foi constatado que a maioria escolheu uma resposta social/humana.

No quarto e último ponto foi analisado o hábito da leitura de o tipo de leitura (técnicas versus humanas) dos estudantes e foi observado que a grande maioria dos que responderam ao questionário não costuma ler e quanto ao tipo de leitura apenas 40% da amostra leu e comprou alguma obra na área de humanas.

A contribuição dessa parte do estudo, como também do estudo em geral, foi apontar que, apesar da falta de hábito de leitura dos discentes e o não estímulo dos mesmos para o desenvolvimento de uma percepção de ordem social/humana das organizações e de mundo, essa realidade pode ser transformada com uma ação prática e comprometida do professor e do aluno , e principalmente, entre professor e universidade, garantido assim ao jovem que ele esteja preparado para o exercício da cidadania participativa.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de. **Gestão de cursos de administração: metodologias e diretrizes curriculares**. São Paulo: Prentice Hall, 2004

AQUINO, Mirian de Albuquerque. **Leitura e produção: desvelando e (re)construindo textos**. João Pessoa: Editora Universitária, 2000.

CANTO-SPERBER, Monique. *Dictionnaire d'éthique et de philosophie morale*. 2 . ed. Paris, PUF,1997.

_____. Ni rupture, ni conciliation. Magazine littéraire. N. 361,jan.1998.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. Disponível em: <<http://www.cfa.org.br>>. Acesso em: 05 maio. 2015.

CUNHA, Maria Isabel da. **O bom professor e sua prática**. 2º ed. Campinas, Papirus,1992.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **O melhor de Peter Drucker- O homem, a administração e a sociedade**. São Paulo: Nobel, 2002

FREIRE, Paulo. **Educação e mudança**. 31. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2008.

_____. **Pedagogia do oprimido**. 45. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005.

HAIR Jr., Joseph F. *et al.* **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAMMER, Michael. A essência da nova organização. In: THE PETER DRUCKER FOUNDATION. **A organização do futuro: como preparar hoje as empresas de amanhã**. 2 ed. São Paulo: Futura, 1997.

MEDEIROS, Silvana. **O estado e a administração pública: economia, política, sociedade e reformas do estado**. João Pessoa: Ideia, 2009.

MEDEIROS, Silvana. **A responsabilidade sócio-ambiental das empresas: uma mudança de valores na política, economia, ciência e educação**. João Pessoa: Ideia, 2010.

MINZTBERG, H; GOSLING, J. **Educando administradores além das fronteiras**. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, v. 43, n. 2, p. 29-43, 2003.

MORAES, Maria Cândido. **Pensamento eco-sistêmico: Educação, aprendizagem e cidadania**. Petrópolis: Vozes, 2004.

NICOLINI, Alexandre. Qual será o futuro das fábricas de administradores? **Revista de Administração de Empresas**. v. 43. n. 2. p.44-54. abr./jun. 2003.

O'DONNELL, Ken. **Valores Humanos no Trabalho- Da parede para a prática**. São Paulo: Editora Gente, 2006.

PERRENOUD, Phillipe. **Avaliação – da excelência à regulação das aprendizagens. Entre duas lógicas**. Porto Alegre, Artes Médicas, 1999.

PIMENTA, Solange Maria; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CORRÊA, Maria Laetitia (Org.). **Terceiro setor: dilemas e polêmicas**. São Paulo: Saraiva, 2006.

RIOS, Terezinha Azerêdo. **Compreender e ensinar: por uma docência da melhor qualidade**. São Paulo: Cortez, 2008.

SAFT, Emi M. S. et al. **Princípios e pressupostos norteadores para a construção de uma nova graduação**. São Leopoldo: Unisinos, 2002.

SANTOS, Boaventura de Souza; MENESES, Maria Paula G.; NUNES, João Arriscado. Para ampliar o cânone da ciência: a diversidade epistemológica do mundo. In: Santos, Boaventura de Souza (org.) **Semear outras soluções: Os caminhos da biodiversidade e dos conhecimentos rivais**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

SANTOS, Marli Alves. **Educação para a cidadania global: explorando seus caminhos no Brasil**. São Paulo: Textonovo, 2006.

SCHUGURENSKY, Daniel. **Globalização, democracia participativa e educação cidadã: o cruzamento da pedagogia e da política pública**. In: Silva, Luiz Heron (Org.) *Século XXI: Qual o conhecimento? Qual currículo?*. Petrópolis: Vozes, 1999.

SIQUEIRA, Moema Miranda de. O papel das disciplinas de embasamento na formação acadêmica de administradores. **Revista de Administração de Empresas**. v. 27. n. 1. p.53-57. jan./mar. 1987.

SISTEMA DE INFORMAÇÕES E GESTÃO ACADÊMICA (SIG@). Disponível em: <<https://www.siga.ufpe.br/ufpe/>>. Acesso em: 4 de março 2015.

SOMERVILLE, Iain; MROZ, John Edwin. A essência da nova organização. In: THE PETER DRUCKER FOUNDATION. **A organização do futuro: como preparar hoje as empresas de amanhã**. 2 ed. São Paulo: Futura, 1997.

TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa: estratégias de negócios focadas na realidade brasileira**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

ZILBERMAN, Regina. A leitura na escola. In: ZILBERMAN *et.al.* org. **Leitura em crise na escola: as alternativas do professor**. 7 ed. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1986.

APÊNDICE A – Questionário Sobre a Percepção dos Alunos da UFPE – CAA em Relação aos Problemas de Ordem Social/Humana

1. Dentre as quatro possíveis respostas para cada situação, assinalar apenas uma. Caso você tenha outra solução que não esteja entre as quatro citadas, por favor, escrever abaixo de cada questão.

1.1 Você é dono de uma fábrica e deseja diminuir o quadro de funcionários, pois a empresa está com problemas financeiros. Ao escolher alguém, descobre que a única fonte de renda da família do funcionário é a da sua empresa. O que você faz?

- A. Faz uma reflexão e escolhe outra pessoa que não dependa apenas do salário da sua empresa e entrega uma carta de recomendação.
- B. Demite o funcionário sem pensar nas consequências para ele.
- C. Procura um outro emprego junto com o funcionário para que ele não fique desempregado.
- D. Demite o funcionário e o recontrata em um cargo com menor salário.

1.2 Você é um gerente de projetos do governo e recebe uma missão para construir uma hidrelétrica onde irá inundar vastas áreas, deslocar moradores e irá afetar a fauna e flora de uma determinada região. O que você faz?

- A. Faz um parecer sobre os problemas sociais da construção da hidrelétrica.
- B. Faz o que está sendo pedido, afinal, você está lá para resolver os problemas do governo.
- C. A construção da hidrelétrica irá beneficiar muito mais gente do que os moradores da região ribeirinha e que a fauna e a flora tem o poder de se auto recuperar.
- D. Procura achar a melhor solução para os problemas citados e faz o que é melhor para todos os envolvidos.

1.3 Você cometeu um grave erro cujas consequências serão negativas, embora sejam de difícil detecção. O que você faz?

- A. Você procura não pensar no caso, pois errar é humano e, somente se erro for detectado, falará o que aconteceu.
- B. Você comunica imediatamente o ocorrido a seu superior hierárquico.

- C. Você procura encobrir o erro para não criar problemas com sua reputação profissional: dilui os efeitos negativos ao longo do tempo e manobra de modo a afastar quaisquer checagens.
- D. Você procura entender o que aconteceu, sem deixar de assumir a culpa diante do seu superior hierárquico, e formula um procedimento preventivo que põe à disposição da empresa.

1.4 Você é dono da melhor empresa de tomates da região e utiliza pesticidas nas plantações, ocasionando efeitos nocivos sobre a saúde dos consumidores e dos empregados. Certo dia, o RH lhe informa que um dos seus funcionários está com grande problema de respiração e de pele por conta do veneno. O que você faz?

- A. Pede para o RH não comentar esse fato com mais ninguém e faz de conta que nada está acontecendo. Isso pode trazer uma imagem negativa para empresa
- B. Cria um programa de prevenção de riscos à saúde dos trabalhadores, levando em conta condutas e procedimentos a serem adotados em relação aos riscos aos quais os empregados se expõem no ambiente de trabalho.
- C. Pede para o RH preparar a demissão do funcionário, pois problemas de saúde traz grandes problemas na produção, pois a melhor empresa de tomates da região não pode deixar cair a produtividade.
- D. Pede para o RH reforçar com os funcionários os cuidados necessários para o uso do pesticida.

1.5 Você é recém contratado para assumir o cargo de gerente de uma empresa de confecção de jeans e descobre que a lavagem dos jeans tem provocado intensa poluição dos rios em uma determinada região. O que você faz?

- A. Você é um recém contratado e não pode fazer nada. O importante agora é adquirir experiência e mostrar o seu trabalho.
- B. Pede demissão e denuncia a empresa.
- C. Isso é um problema da diretoria.
- D. No momento não pode fazer nada, pois é apenas um recém contratado, mas com o passar do tempo irá conversar com seu superior hierárquico para criar um programa de produção mais limpa.

APÊNDICE B- Questionário sobre o Hábito e o Tipo de Leitura do Aluno

1- *Você lê com frequência?*

2- *Quantos livros ou artigos você leu no semestre 2015.1? Cite a última obra lida.*

3- *Você montou sua biblioteca particular no decorrer do curso? Em caso afirmativo, assinale abaixo a quantidade e em qual(is) área(s) você comprou seu(s) livro(s).*

A. Sociologia 1 a 3 livros 4 a 7 livros 8 ou mais livros

B. Filosofia 1 a 3 livros 4 a 7 livros 8 ou mais livros

C. Psicologia 1 a 3 livros 4 a 7 livros 8 ou mais livros

D. Educação 1 a 3 livros 4 a 7 livros 8 ou mais livros

E. Matemática 1 a 3 livros 4 a 7 livros 8 ou mais livros

F. Antropologia 1 a 3 livros 4 a 7 livros 8 ou mais livros

G. História 1 a 3 livros 4 a 7 livros 8 ou mais livros

H. Administração de suprimentos 1 a 3 livros 4 a 7 livros 8 ou mais livros

I. () Finanças () 1 a 3 livros () 4 a 7 livros () 8 ou mais livros

J. () Recursos Humanos () 1 a 3 livros () 4 a 7 livros () 8 ou mais livros

K. () Gestão da Qualidade () 1 a 3 livros () 4 a 7 livros () 8 ou mais livros

4- Existe outra área que você tem em sua biblioteca particular que não foi citado acima? Qual (is)?

ANEXO A – Matriz Curricular Obrigatória do Curso de Administração da UFPE – CAA.

PRIMEIRO PERÍODO
ECONOMIA DE EMPRESAS
FUNDAMENTOS DE FILOSOFIA
FUNDAMENTOS DE SOCIOLOGIA
INTRODUÇÃO À ADMINISTRAÇÃO
MATEMÁTICA PARA ADMINISTRAÇÃO
SEGUNDO PERÍODO
DIREITO PARA ADMINISTRAÇÃO I
ECONOMIA BRASILEIRA E PERNAMBUCANA
ESTATÍSTICA PARA ADMINISTRAÇÃO
PSICOLOGIA PARA ADMINISTRAÇÃO
TEORIA GERAL DE ADMINISTRAÇÃO
TERCEIRO PERÍODO
DIREITO PARA ADMINISTRAÇÃO II
COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL
CONTABILIDADE GERAL E DE CUSTOS
MATEMÁTICA FINANCEIRA
MÉTODOS DE PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO
QUARTO PERÍODO
ADMINISTRAÇÃO DE PRODUÇÃO E OPERAÇÕES
ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA I
CONTABILIDADE GERENCIAL
GESTÃO DE PESSOAS I
MACROANÁLISE DAS ORGANIZAÇÕES

QUINTO PERÍODO
ADMINISTRAÇÃO DE SUPRIMENTOS
ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA II
GESTÃO DE PESSOAS II
MICROANÁLISE DAS ORGANIZAÇÕES
PESQUISA OPERACIONAL
SEXTO PERÍODO
ADMINISTRAÇÃO DA QUALIDADE
ADMINISTRAÇÃO DE MARKETING I
COMUNICAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES
PROCESSO DECISÓRIO
SISTEMAS DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS
SÉTIMO PERÍODO
ADMINISTRAÇÃO DE MARKETING II
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
CONSULTORIA ORGANIZACIONAL
LOGÍSTICA EMPRESARIAL
OITAVO PERÍODO
EMPREENDEDORISMO
ADMINISTRAÇÃO ESTRATÉGICA
ESTÁGIO SUPERVISIONADO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ÉTICA E RESPONSABILIDADE SOCIAL
NONO PERÍODO
GESTÃO SOCIAL
GESTÃO SUSTENTÁVEL
SEMINÁRIO DE ATUALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO