

**FUNDAÇÃO ESCOLA DE COMÉRCIO ÁLVARES PENTEADO
FECAP**

CENTRO UNIVERSITÁRIO ÁLVARES PENTEADO

PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO

IVANISE GISLEINE SANTOS MARTINS

**AVALIAÇÃO DE EGRESSOS: CONTRIBUIÇÃO DE UM
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PARA
A TRAJETÓRIA DOS EX-ALUNOS TITULADOS**

São Paulo

2024

IVANISE GISLEINE SANTOS MARTINS

**AVALIAÇÃO DE EGRESSOS: CONTRIBUIÇÃO DE UM MESTRADO
PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PARA A TRAJETÓRIA DOS
EX-ALUNOS TITULADOS**

Artigo apresentado ao Programa de Mestrado em Administração do Centro Universitário Álvares Penteado, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Alexandre Sanches Garcia

São Paulo

2024

FUNDAÇÃO ESCOLA DE COMÉRCIO ÁLVARES PENTEADO – FECAP

CENTRO UNIVERSITÁRIO ÁLVARES PENTEADO

Prof. Dr. Edison Simoni da Silva
Reitor

Prof. Dr. Ronaldo Fróes de Carvalho
Pró-Reitor de Graduação

Prof. Dr. Alexandre Sanches Garcia
Pró-reitor de Pós-Graduação

FICHA CATALOGRÁFICA

M386a Martins, Ivanise Gisleine santos
Avaliação de egressos: Contribuição de um mestrado profissional em administração para a trajetória dos ex-alunos titulados/ Ivanise Gisleine santos Martins. - - São Paulo, 2024.

91 f.

Orientador: Prof. Dr. Alexandre Sanches Garcia

Artigo (mestrado) – Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP – Centro Universitário Álvares Penteado – Programa de Mestrado Profissional em Administração.

1. Administração – Ensino superior. 2. Ensino Superior – Pesquisa. 3. Pós-Graduação – Avaliação. 4. Mestrado em administração de empresas – Formação

CDD: 650.0711

IVANISE GISLEINE SANTOS MARTINS

**AVALIAÇÃO DE EGRESSOS: CONTRIBUIÇÃO DE UM MESTRADO
PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PARA A TRAJETÓRIA DOS EX-ALUNOS
TITULADOS**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Álvares Penteado, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Administração.

COMISSÃO JULGADORA:

Prof. Dr. Emerson Antonio Maccari
Universidade Nove de Julho

Prof. Dr. Jésus de Lisboa Gomes
Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP

Prof. Dr. Alexandre Sanches Garcia
Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP
Professor Orientador – Presidente da Banca Examinadora

São Paulo, 06 de março de 2024.

Dedicatória

Dedico esta dissertação com imenso amor às pessoas que são e sempre serão fundamentais em minha vida.

À minha mãe, Heloisa, que sempre acreditou em mim, incentivou-me e apoiou-me incondicionalmente. Seu amor foi o alicerce que sustentou cada passo deste caminho.

Ao meu padrasto Jorge que com suas palavras de carinho elevaram-me e ajudaram-me a seguir em frente, mesmo diante das adversidades.

Ao meu marido, Román, companheiro incansável, que esteve ao meu lado em todas as fases desta jornada. Sua paciência, compreensão e amor foram essenciais para a minha motivação e equilíbrio emocional.

À minha irmã gêmea, Alessandra, que é minha metade e uma referência permanente de inspiração. Nosso vínculo único e especial foi uma fonte constante de apoio ao longo deste percurso.

À minha amada irmã, Gisele, que sempre traz equilíbrio e calma nos momentos de turbulência. Seu apoio foi fundamental no início de minha jornada no mestrado, cedendo-me espaço em sua casa para que eu pudesse focar em meus estudos com tranquilidade.

Agradecimentos

À FECAP e seus dirigentes, que aprovaram minha inserção no mestrado, fornecendo-me a oportunidade de crescimento acadêmico e profissional.

Ao Professor Alexandre Garcia, meu profundo agradecimento por sempre me incentivar profissional e academicamente. Sua confiança foi fundamental para meu desenvolvimento ao longo desta jornada.

Ao meu estimado Professor Jésus Lisboa, uma verdadeira fonte de inspiração. Suas aulas foram tão inspiradoras quanto ele, deixando um impacto duradouro em minha formação acadêmica.

À Amanda Chiroto, que sempre foi atenciosa e prestativa, fornecendo pronto atendimento às minhas necessidades. Sua capacidade de ouvir e suas palavras acolhedoras foram inestimáveis durante os momentos desafiadores.

À Giovanna Renaiça, que surgiu em minha jornada para me apoiar e orientar nos aspectos estruturais da dissertação. Sua ajuda e orientação foram como uma luz durante os momentos desafiadores, guiando-me com sabedoria e gentileza.

Ao meu estimado professor de estatística, Lucas Tresso, que foi meu apoio em um momento decisivo. Sua orientação e conhecimento foram cruciais para superar obstáculos e avançar com confiança.

Ao meu atual gestor, Renato Garcia, cujo apoio foi essencial durante a fase final de minha dissertação. Sua paciência e suporte foram inigualáveis.

Aos meus colegas de turma do mestrado da FECAP que fizeram parte desta jornada enriquecedora e ajudaram-me a vencer as dificuldades em sala de aula.

A todas essas pessoas, meu sincero carinho e gratidão, pois cada uma contribuiu de forma única e jamais serão esquecidas.

Avaliação de Egressos: Contribuição de um mestrado profissional em administração para a trajetória dos ex-alunos titulados

Ivanise Gisleine Santos Martins
Mestre em Administração
E-mail: ivanise_martins@hotmail.com

Resumo

A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Ensino Superior (CAPES) ressalta, no quesito “formação” do documento “Ficha de Avaliação de Programas de Pós-Graduação Stricto Sensu” da área 27 - Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e de Turismo, que uma das formas de se evidenciar a influência do programa na formação dos alunos é relatar a trajetória profissional dos egressos titulados. Diante disso, o objetivo desta dissertação foi disponibilizar o panorama histórico do perfil profissional dos alunos egressos, titulados, do Mestrado Profissional em Administração da Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado (FECAP), como forma de evidenciar a contribuição desse programa na formação dos 200 egressos, titulados entre os anos de 2013 e 2022, considerando a primeira turma iniciada no segundo semestre de 2011. Trata-se de uma pesquisa descritiva, qualitativa-quantitativa, na qual avaliou-se, por meio da consulta aos dados coletados na Plataforma LinkedIn, e das respostas disponibilizadas pelo questionário de perguntas fechadas, informações curriculares de seus egressos. Da população de egressos titulados, 181 foram encontrados, por meio de suas páginas, na rede social LinkedIn, equivalente a 90,50% da amostra, e 95 egressos titulados, representando 52,49%, responderam. Os resultados apontaram que os Mestres em Administração Profissional da FECAP são majoritariamente homens, com crescente participação das mulheres; com idades entre 30 e 39 anos; e tempo para formação entre 25 e 34 meses. Sobre a trajetória profissional, há predominância em empresas privadas, nos cargos de gestão, com aumento de atuação nos cargos de alta gestão e proprietário; havendo aumento de renda, após o Mestrado, com destaque para a faixa acima de 30 mil, e um forte vínculo com o mercado de trabalho, além do engajamento considerável com atividades de docência.

Palavras-chave: Egressos. Mestrado Profissional em Administração. Pós-Graduação Stricto Sensu. Avaliação Quadrienal CAPES.

Abstract

The Coordination for the Improvement of Higher Education Personnel (CAPES) highlights, in the “education” aspect of the document “Evaluation Form for Stricto Sensu Postgraduate Programs” in area 27 - Public and Business Administration, Accounting and Tourism Sciences, that one of the ways to point out the influence of the program on the training of students is to report the professional path of Master degree graduates. The objective of this thesis was to provide a historical overview of the professional profile of graduated students, with Master degree, from the Professional Master Degree in Administration at Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado (FECAP), as a way of highlighting the contribution of this program in the training of 200 graduates, graduated between years 2013 and 2022, considering the first class started in the second half of 2011. This is a descriptive, qualitative-quantity research, in which it was evaluated, through consultation of data collected at the LinkedIn Platform, and the answers provided by the closed question questionnaire, course program information of its graduates. From the total population of graduated alumni, 181 were found at the pages of social/professional network LinkedIn, 90.50%; and 95 graduated alumni, representing 52.49% of the total sample, answered the survey. The results showed that the Masters at Professional Administration from FECAP are mostly men, with increasing participation of women, graduates aged between 30 and 39 years; and duration of the course between 25 and 34 months. Regarding the professional path, there is a predominance at private companies, in management positions, with a performance increase towards senior management and owner positions; there is also an income rise after getting the Master degree, especially for the bracket above R\$ 30,000.00, as well as a strong link at the employment market, in addition to considerable engagement within teaching/education activities.

Key-words: Graduate Alumni. Professional Master degree in Business Administration. Stricto Sensu Postgraduate. CAPES Quadrennial Assessment.

1 Introdução

O acompanhamento da evolução da carreira profissional dos alunos egressos, titulados, dos programas de Pós-graduação é uma das tarefas das Instituições de Ensino Superior (IES), constituindo-se em um dos parâmetros de avaliação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), órgão do Ministério da Educação (MEC) (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior [CAPES], 2014).

A CAPES atribui conceitos aos programas, fornecendo auxílio às IES para o alcance da efetividade sobre as questões relacionadas à manutenção dos cursos e à qualidade, entre outros aspectos, da atuação do egresso, titulado, referente à formação recebida (Cabral, 2021); e, ressalta, no quesito “formação” do documento “Ficha de Avaliação de Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu*” da área 27 - Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e de Turismo, que uma das formas de se evidenciar a influência do programa na formação dos alunos é relatar a trajetória profissional dos egressos, titulados (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior [CAPES], 2019)

Assim, é necessário que as IES adotem estratégias que atendam a esses requisitos que contemplam o contato permanentemente com o aluno egresso, após a conclusão do curso.

1.1 Contexto

Um estudo da literatura, objetivando determinar as tendências de pesquisas relacionadas a alunos egressos de ensino superior, mostrou que os assuntos mais recorrentes são os que se relacionam ao rastreamento de dados e ao planejamento de sistemas de informação relativos a ex-alunos (Rohaeni & Wijiharta, 2020).

Um relatório disponibilizado pelo Centro Nacional Suíço de Competência em Pesquisas (NCCR) exemplifica a tendência existente em se buscar tais dados. O NCCR é um programa internacional que financia e treina estudantes de doutorado, pesquisadores de diferentes disciplinas, que trabalham juntos em grupos de pesquisa com parceiros de dentro e de fora da academia. É do interesse do NCCR acompanhar as carreiras que seus egressos seguem e, para esse propósito, baseiam-se em dados que possam fornecer informações relacionadas às carreiras, antes, durante e depois da formação (Heim, Zimmermann, Herweg, Michel, & Breu, 2012).

Nesse sentido, a eficácia dos cursos ofertados pelas IES, assim como a qualidade de seus formados, pode ser verificada por meio da coleta e atualização contínuas de dados dos seus ex-alunos titulados (Zuniga & Colbern, 2021).

Baseada nessa perspectiva, os egressos, ex-alunos titulados, das IES são elementos-chave para a criação de indicadores que possibilitam a disponibilização de informações essenciais relacionadas aos seus programas e aos próprios egressos, uma vez que passam a ser referências concretas passíveis de avaliação pelo mercado profissional (Cabral, 2021). De acordo com esse autor, entre os indicadores está a política de acompanhamento dos egressos.

Vale ressaltar que, segundo um estudo que traz a caracterização e perspectivas sobre a avaliação da pós-graduação *stricto sensu* no Brasil, há a sinalização de que o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES) influencia os resultados das avaliações das IES, apontando a pós-graduação como objeto da avaliação da educação superior (Souza, Duarte, & Seiffert, 2022).

Diante dessa consideração, torna-se interessante salientar que o SINAES possui critérios de análises que pontuam o indicador Política de Acompanhamento de Egressos com nota de 1 a 5, conforme citam Miranda, Pilatti e Picinin (2018), em que 1 significa a não implementação desse indicador pela IES e 5 representa a nota máxima, indicando que a IES possui uma política de acompanhamento do egresso que atende às especificações de forma plenamente satisfatória. Para obtenção da nota máxima, a IES deve apresentar indicações evidentes de organização e gestão de longo prazo, visível para a comunidade externa, com ação direcionada, práticas institucionalizadas e política institucional assumida pelos atores internos, além de programas voltados para atualização constante de seus alunos egressos (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira [INEP], 2006).

Porém, de acordo com o estudo realizado sobre políticas de acompanhamento de egressos do ensino superior das universidades públicas do sul do Brasil, ainda não há a consolidação de processos de gestão de egressos como instrumento de avaliação institucional, havendo, dessa forma, insuficiência de instruções e normas que direcionem para a absorção de práticas sistematizadas para a gestão desse público (Simon & Pacheco, 2020). Em razão disso, esses autores salientam a importância de um estudo em nível macro com o propósito de elaboração de documento padronizado para poder ser aplicado por toda a IES.

Considerando essa perspectiva, várias são as práticas que podem ser adotadas por uma IES no acompanhamento e gestão de seus egressos e entre elas está a implantação e manutenção de portais, sistemas de informação, que de acordo com Silva, Mineiro e Favaretto (2022) é uma das práticas imprescindíveis para a constância no acompanhamento dos ex-alunos.

No entanto, o que vem se consagrando como políticas de acompanhamento de egressos nas IES relacionam-se a um conjunto de práticas desconectadas que, apesar de fazer parte do

universo de ações que envolvem a gestão de egressos, ocasiona ineficiência no alcance de resultados importantes almejados pelos processos implantados pelas IES na gestão de seus ex-alunos, pois não há precisão sobre os objetivos concretos de uma política de acompanhamento de egressos (Coura, 2022). Os exemplos desconectados trazidos por essa autora envolvem formação de associação de ex-alunos, organização de reuniões de conagraçamento, existência de entidades de ex-alunos, portais de egressos, entre outros.

Somado a isso, Pena (2000) alerta que o processo de acompanhamento de egressos, que se pretenda democrático, deve ser exercido pelo orientador educacional ou, na falta desse cargo, seja substituído por pessoa ou grupo de pessoas que possua atribuições semelhantes, em se tratando de IES, para que os resultados apresentados sejam livres de vieses que resultem apenas em informações positivas, voltadas para enaltecer o curso e/ou programa ofertados pela instituição, desviando, dessa forma, dos resultados negativos.

Diante do exposto, propõe-se uma reflexão sobre a contribuição do Mestrado Profissional em Administração da FECAP na formação profissional dos alunos egressos titulados para, por meio do panorama histórico da trajetória profissional dos seus diplomados, possibilitar o aperfeiçoamento da Política de Acompanhamento de Egressos no nível institucional, tendo como tema “Avaliação de egressos: contribuição de um Mestrado Profissional em Administração para a trajetória dos ex-alunos titulados”.

O mapeamento trará informações relevantes sobre o perfil profissional dos mestres e poderá ser compreendido como um facilitador para o entendimento sobre quais dados e informações podem ser absorvidos por esse programa para a adequação da Política de Acompanhamento de Egressos, e de acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional Fecap 2020-2030 (PDI FECAP).

1.2 Questão de pesquisa

Diante dessa reflexão, formula-se a seguinte questão de pesquisa:

Como o Programa de Mestrado Profissional da FECAP contribui para a formação profissional de seus alunos egressos titulados?

1.3 Objetivos geral e específicos

O objetivo geral será elucidar como o Programa do Mestrado Profissional em Administração da FECAP contribui para a formação profissional de seus alunos egressos, titulados, e, para isso, são objetivos específicos:

- a) evidenciar a influência do programa na formação profissional dos alunos egressos, titulados, nos últimos 10 anos por meio do entendimento sobre o panorama histórico relacionado a inserção no mercado de trabalho, promoção em postos de liderança, atuação em organizações públicas, privadas, entre outros aspectos relacionados à trajetória profissional;
- b) apresentar a percepção dos alunos egressos, titulados, sobre o nível de satisfação com o programa do Mestrado Profissional em Administração da FECAP e o grau de concordância sobre impacto percebido por essa formação em suas carreiras profissionais.

1.4 Justificativa

Pelo exposto, justifica-se a proposta do objetivo em compreender a trajetória profissional dos alunos egressos, titulados, do programa de mestrado profissional da FECAP como forma de oportunizar o entendimento sobre a relevância dessa formação quanto ao aspecto profissional, atuação dos titulados nos contextos mercado e docência, levando em consideração a necessidade de mapear o destino e a atuação dos alunos egressos titulados no curto, médio e longo prazos para o cumprimento do objetivo da Política de Acompanhamento de Egressos PPG/MPA FECAP, vigente, requisito exigido no processo avaliativo da CAPES, em atendimento aos projetos estratégicos previstos no Plano de Desenvolvimento Institucional FECAP 2020-2030.

1.5 Contribuição

O trabalho intenciona contribuir com os seguintes aspectos:

- a) oferecer um entendimento sobre a evolução profissional dos alunos egressos, titulados, do curso do Mestrado Profissional em Administração da FECAP;
- b) promover a possibilidade de ajustes, inclusões e/ou exclusões nas atuais práticas realizadas e pautadas na política de acompanhamento de egressos vigente;
- c) viabilizar a oportunidade de continuidade da política para acompanhamento de egressos, expandindo-a e readequando-a para toda a instituição, sendo este documento norteador de todos os processos relacionados aos alunos egressos dos programas e cursos da IES.

2 Revisão de Literatura

Nesta seção apresenta-se o referencial teórico desta dissertação que consiste em: (2.1) Mestrado Profissional no Brasil; (2.2) Formas de acompanhamento de egressos; (2.3) Política de acompanhamento de egressos; (2.4) Oportunidades relacionadas ao acompanhamento de egressos e (2.5) Área 27 – Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e de Turismo.

2.1 Mestrado profissional no Brasil

O Estado, por meio de programas educacionais, realiza ações que objetivam estimular o desenvolvimento social e econômico de uma população específica e, para isso, utiliza táticas (recursos humanos/financeiros), com propósitos específicos desenvolvidos por órgãos governamentais, que objetivam impactos na sociedade e têm como finalidade, entre outros, o resgate de lacunas históricas, garantindo, dessa forma, a qualidade da formação educacional do cidadão (Dazzani & Lordelo, 2012).

Entre as ações de grande porte introduzidas pela CAPES, fundação vinculada ao Ministério da Educação no Brasil, está o reconhecimento de programas de *stricto sensu* com formação profissional, os mestrados profissionais, uma iniciativa que trouxe ganhos destinados àqueles que trabalham durante o dia (Maciel & Nogueira, 2012).

Os mestrados profissionais, regulamentados pela Portaria nº 80/1998 (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível [CAPES], 1998), já revogada, atualmente vigente a Portaria nº 60/2019, têm por objetivo (Portaria CAPES n.º 60, de 20 de março de 2019, p. 01):

- a) capacitar profissionais qualificados para práticas avançadas, inovadoras e transformadoras dos processos de trabalho, visando atender às demandas sociais, econômicas e organizacionais dos diversos setores da economia;
- b) transferir conhecimento para a sociedade de forma a atender às demandas sociais e econômicas, com vistas ao desenvolvimento nacional, regional e local;
- c) contribuir para agregação de conhecimentos de forma a impulsionar o aumento da produtividade em empresas, organizações públicas e privadas;
- d) atentar aos processos e procedimentos de inovação, seja em atividades industriais geradoras de produtos, quanto na organização de serviços públicos ou privados.

Entendendo que a formação profissional superior, mestrado profissional, possibilita, por meio de seu programa, a redefinição e a elevação de conhecimento, sendo um processo de formação continuada importante, torna-se essencial a investigação sobre seu produto, o egresso titulado, elemento de transformação da sociedade, que possibilita melhoria nas condições de vida, da educação e do país (Marquezan & Savegnago, 2020).

Os dados disponibilizados pela CAPES, por meio da plataforma Sucupira (2022), evidenciam a relevância desses programas no Brasil (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior [CAPES], 2022). Essas evidências podem ser alcançadas por meio da elaboração de questões baseadas nesses dados que possibilitam, por exemplo, obter entendimento sobre (i) a contribuição para o avanço do conhecimento na área; (ii) a ocupação de posto em áreas avançadas, (iii) a produção de artefatos transferíveis para agregar na gestão das organizações, (iv) a contribuição para o aumento da produtividade, (v) o estímulo para o processo de inovação etc.

Em suma, o egresso dos programas *stricto sensu* com formação profissional é uma fonte importante de ser medida, avaliada e acompanhada, pois corrobora o entendimento sobre os objetivos que precisam ser alcançados para o aumento da qualidade da formação educacional, impactando diretamente no desenvolvimento social e econômico de uma população

2.2 Formas de acompanhamento de alunos egressos

Na área educacional do ponto de vista das leis, decretos e portaria, egressos normalmente são entendidos como ex-alunos diplomados (Moura & Albuquerque, 2018), porém a nomenclatura também pode ser utilizada pelas IES para categorizar aqueles que interrompem, parcial ou definitivamente, seus estudos, englobando as categorias transferidos, desistentes ou jubilados (Pena, 2000).

Com esse direcionamento, para Pena (2000), o processo de acompanhamento de egressos deve ter por finalidade a estruturação de um sistema de informações completo em que se reconheça todas as categorias existentes no uso da nomenclatura egresso para que, dessa forma, seja possível a estruturação de uma política de egressos que retrate a realidade de forma contínua, democrática e isonômica.

Diante dessa distinção, Moura e Albuquerque (2018) apontam para a importância do acompanhamento de egressos, diplomados, no que se refere às normas e à identificação de métodos para sua gestão e ressaltam que esse mecanismo deve estar previsto nas metas do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), mas, para além disso, deve ser trabalhado

constantemente nas avaliações internas das IES, buscando como meta o desenvolvimento de formas de apuração e indicadores que resultem no alcance dos objetivos pretendidos.

Para Maccari e Teixeira (2014), o acompanhamento de alunos egressos, titulados, deve ser compreendido como um projeto que se utiliza de capacidades provenientes do poder compartilhado nas IES, porém reconhecem que existem várias barreiras inerentes a esse acompanhamento, conforme indicado na literatura, que oferecem dificuldades na gestão dos ex-alunos (Maccari, Almeida, Riccio, & Alejandro, 2014; Teixeira, Maccari, & Ruas, 2014). Entre as barreiras está o distanciamento da IES pelos egressos após a formação (Camelo, Mishima, Pereira, Laus, & Porto, 2015).

Inerente a esse distanciamento está a desatualização dos dados básicos dos egressos viabilizada pela perda dos endereços e telefones, residencial e profissional, que importa dificuldades (Santos, Trigueiro, Pereira, & Romeiro, 2017). Como, por exemplo, a dificuldade de acompanhamento da trajetória profissional, após diplomação, que é um instrumento eficaz utilizado pela IES para demonstrar a qualidade tanto de seus egressos no aspecto de evolução profissional como de seus programas no aspecto relacionado à formação alcançada pelos formados (Oliveira, 2021).

Confirmando a relevância e a eficácia desse instrumento, um estudo realizado por Paixão e Hastenreiter (2014) conseguiu evidenciar o impacto de um programa de pós-graduação profissional por meio das competências/habilidades, renda e carreira dos ex-alunos. A análise resultou na compreensão sobre a evolução de suas carreiras e de seus salários, após a conclusão do curso e da qualidade do programa sob a perspectiva do egresso.

Dentro desse cenário, considerando os instrumentos que são utilizados no acompanhamento dos egressos e repensando as barreiras encontradas, Lucitasari e Khannan (2019) apontam para a carência relacionada à falta de gestão otimizada desses dados e sinalizam a necessidade do aumento da quantidade e da melhoria da qualidade dos dados coletados que costumam ser, respectivamente, ínfima e não ideal.

Nesse sentido, uma das formas de capturar e atualizar dados dos ex-alunos pode ser a utilização estratégica de redes sociais (Sutrave, Godasu, & Noteboom, 2020). Esses autores afirmaram, após uma revisão estruturada da literatura, que tais recursos, além de proporcionarem baixo custo, possuem diversas características que possibilitam o compartilhamento de dados relevantes que podem ser utilizados pelas IES para a obtenção de informações contínuas sobre ex-alunos.

2.3 Política de acompanhamento de egressos

Um estudo sobre universidades públicas do sul do Brasil concernente a ações de acompanhamento de egressos evidenciou que as IES são, muitas vezes, generalistas e se utilizam de pesquisas pontuais para responder necessidades específicas, seja por meio de aplicação de questionário, seja por meio dos portais, evidenciando a falta de adoções baseadas em planejamento pautado em uma visão sistêmica sobre acompanhamento de egressos (Simon & Pacheco, 2017).

Essa generalização pode ser resultado da falta de compreensão sobre a complexidade que envolve as IES. Borges e Araújo (2001) constataram que as IES possuem aspectos que as tornam estruturas complexas formadas por grupos pertencentes a organizações acadêmicas distintas, com valores, expectativas, aspirações, crenças diferentes, e que essa percepção possibilita o entendimento da natureza de uma IES, seu processo decisório e suas características, e possibilita implantar um planejamento com um enfoque estratégico, permitindo, dessa forma, a identificação de propostas que busquem solucionar os problemas da organização (Borges & Araújo, 2001).

Diante dessa perspectiva, Borges e Araújo (2001) descreveram e analisaram uma experiência de planejamento estratégico desenvolvido para um centro de uma universidade federal com o objetivo de entender a sua realidade, traçar ações daquilo que deveria e poderia ser realizado no nível estratégico e o que efetivamente seria realizado no nível operacional, para, diante desse entendimento, propor soluções eficientes e eficazes concernentes aos problemas provenientes aos ambientes interno e externo na entrega de seus produtos.

Como resultado, foi possível alterar sua realidade, possibilitando um compartilhamento sobre as dificuldades e possibilidades do Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA) da IES pesquisada, informando sobre as capacidades internas e suas demandas, e definindo possíveis alternativas para o futuro desejado, além do alcance de seus objetivos (Borges & Araújo, 2001). As mudanças decorrentes orientaram para a execução do planejamento baseada nessas possibilidades e dificuldades, trazendo clareza sobre as ações a serem percorridas de acordo com os recursos disponíveis, e para a elaboração do Plano Básico de Gestão Estratégica do CCSA decorrente de uma visão compartilhada de seus dirigentes.

Ainda nesse contexto, um estudo sobre acompanhamentos de egressos em IES, publicado em agosto de 2021, evidenciou o aumento de pesquisas relacionadas a esse tema e alertou para a necessidade de elaboração de procedimentos e de mapeamento de egressos que

possibilitem a criação de um sistema de retroalimentação que importe ações preventivas e/ou corretivas criando resultados que vão sendo obtidos ao longo do tempo, de maneira constante e atualizados (Oliveira, 2021). A importância dessas ações proporciona o monitoramento e a mensuração das políticas educacionais vigentes enquanto estão sendo praticadas, resultando em práticas mais satisfatórias para o alcance dos objetivos desejados (Maciel & Nogueira, 2012).

Importante ressaltar, conforme ilustrado por um estudo recente de uma universidade federal brasileira, que o processo de acompanhamento de egresso é reconhecido pelos técnicos administrativos em cargos de direção e professores em cargos de gestão, porém apesar de haver ações consolidadas e o reconhecimento da importância da coleta de dados relativos aos egressos, não há ações efetivas por parte dos envolvidos na implementação para a concretização de acompanhamento de egressos que permita a manutenção definitiva do vínculo com o ex-alunos e de banco de dados atualizado (Oliveira, Souza, & Dalmau, 2022).

Considerando esse cenário, Camelo et al. (2015) afirmam que um planejamento para acompanhamento de Egressos deve entregar, entre outros:

- a) o acompanhamento da progressão profissional dos egressos;
- b) a construção e manutenção de um banco de dados com informações básicas sobre os egressos;
- c) a detecção e os níveis de remuneração dos ex-alunos;
- d) a identificação dos setores de atividade econômica que mais absorvem os profissionais;
- e) a identificação do grau de compatibilidade entre a sua formação.

As entregas listadas pelos autores vão ao encontro dos objetivos estabelecidos pela Política de Acompanhamento de Egressos do Programa de Pós-Graduação Profissional em Administração da FECAP, em consonância ao Plano de Desenvolvimento Institucional, conforme explicitados nos itens 2.3.1 e 2.3.2.

2.3.1 Plano de Desenvolvimento Institucional Fecap (PDI FECAP)

O Plano de Desenvolvimento Institucional 2020-2030 da FECAP possui como pilares os eixos Engajamento, Inovação e Impacto. O eixo Engajamento é responsável pela gestão direcionada a sua missão, o que envolve o empenho de suas partes constituintes. Por sua vez, o eixo Inovação é responsável pela melhoria contínua, portanto, possui orientação voltada para o futuro de forma consistente e responsável. Por fim, o eixo Impacto está diretamente ligado à Pesquisa, Extensão e Ensino, que estão orientados à transformação e à excelência, sendo

responsável pela mensuração dos resultados (Centro Universitário Álvares Penteado [FECAP], 2021, p. 15).

Entre os principais resultados apresentados, no quadro geral “Centro Universitário Álvares Penteado - 2015-2019 - Resultados recentes do trabalho de Todos”, está a recomendação da CAPES, quadriênio 2013-2016, com o conceito 3 para o Mestrado Profissional em Administração de Empresas (FECAP, 2021 p. 17). Em referência ao Resultado da Avaliação Quadrienal 2017-2020 da CAPES, o conceito subiu para 4 (CAPES, 2022).

O perfil desejado para o egresso foi base para a construção do Mapa de Aprendizagem, cujos principais itens são representativos das políticas institucionais da FECAP e estão expressos nas dimensões (i) humana e social, egresso com perfil auto eficaz, ético, empático, com qualidade de vida e perspectiva global, e (ii) profissional, egresso com capacidades analítica e crítica, competências empreendedoras e trabalho em equipe (FECAP, 2021, p. 35).

Entre os principais indicadores listados como objetivos estratégicos referentes aos egressos para o decênio 2020-2030 está o indicador “Diferença entre a renda individual média dos alunos formados Fecap após 5 anos de formatura / renda individual média dos brasileiros com ensino superior da RMSP com idade equivalente ao nível” que contempla o objetivo “contribuir para o desenvolvimento social e econômico de pessoas e organizações”. Esse indicador está sob coleta de dados FECAP (2021, p. 18).

Entre os Projetos Estratégicos para o decênio estão contemplados o desenvolvimento e execução da pesquisa de monitoramento de egressos de forma ampla, confiável e válida; o desenvolvimento de métrica e de instrumento de coleta para a medição da Qualidade de Vida (QV) em egressos; pesquisa com contratantes de egressos FECAP para mensurar competências aplicadas na realidade do trabalho e Programa de Mentoria com ex-alunos (FECAP, 2021, p. 19).

Em resumo, faz-se necessário que as ações relacionadas à gestão da política de acompanhamento dos egressos do MPA estejam pautadas nos pilares que sustentam a Política de Desenvolvimento Institucional, uma vez que essa diretriz contribui para a formação continuada dos egressos, permitindo a permanência e o destaque nos mercados, profissional e acadêmico; e, também, para a evidência de atuação desse programa na recomendação das comissões de avaliação CAPES.

2.3.2 Política de Acompanhamento de Egressos do Programa de Pós-graduação Profissional em Administração da FECAP (PPG/MPA)

A Política de Acompanhamento de Egressos do PPG/MPA, aprovada pelo Conselho do Programa do Mestrado em junho de 2020, estabelece, como objetivo, mapear o destino e atuação dos egressos do programa, bem como, entre outros, o impacto econômico e cultural das atividades profissionais. Para atender a esse objetivo, o programa deve coletar e analisar os dados profissionais dos egressos no curto (cinco anos), médio (dez anos) e longo (quinze anos) prazos.

O objetivo traçado está em alinhamento com a ficha de avaliação CAPES/MEC relativa aos programas profissionais da área 27 (Administração Pública, Administração de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo) que possui com um dos qualificadores de qualidade a Política de Acompanhamento de Egressos.

2.4 Oportunidades relacionadas ao acompanhamento de alunos egressos

Em julho de 2021, um workshop promovido pelo Fórum Metricas.edu, projeto que oferece as bases para uma política pública inovadora no âmbito das três universidades estaduais de São Paulo, Universidade de São Paulo (USP), Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) e Universidade Estadual Paulista (UNESP), discutiu questões relacionadas ao acompanhamento de egressos das universidades atreladas às competências que precisam ser desenvolvidas e/ou aprimoradas pelas IES, para que instituições já líderes, no Brasil e no exterior, nas áreas de ensino superior, pesquisa científica e extensão de serviços à comunidade, tornem-se ainda mais presentes nas comparações internacionais que promovem a excelência acadêmica em todo o mundo. De acordo com as participantes, existem preocupações relacionadas à gestão de egressos que ainda estão presentes nos estudos realizados tanto pelas IES de ponta estrangeiras quanto pelas IES brasileiras (Carneiro &Vieira, 2021).

Segundo Ana Maria Carneiro, uma das expositoras do workshop promovido pelo Fórum Carneiro, Vieira e Beppu (2021), o crescimento acentuado nos últimos anos, entre 2016 e 2021, de estudos sobre egressos no Brasil deve-se, possivelmente, em razão de duas alterações importantes nos anos anteriores impulsionadas, respectivamente, por mudanças no SINAES que importaram reposicionamento das informações prestadas pelas universidades sobre onde andam seus egressos e por mudanças da avaliação da CAPES que, também, passaram a exigir informações sobre o impacto dos programas de pós-graduação na formação e na trajetória profissional dos seus egressos.

Diante desse aumento significativo, as participantes frisaram a importância da Instituição de Ensino Superior (IES), como ponto de partida, mapear as ações que já existem para entender se a iniciativa, as práticas e ferramentas utilizadas convergem de forma integrada e se trazem complementariedade de informações em todos os níveis para, diante desse mapeamento e a partir desse reconhecimento, criar projeto de longo prazo com metas bem definidas (Carneiro &Vieira, 2021).

Considerando esse ponto de partida, Coelho e Silva (2017) elucidam que adotar uma ferramenta para acompanhamento de egressos configura-se um importante instrumento para gestão de egressos, porque, além de agregar melhorias no processo de gestão, consegue identificar a consonância entre os objetivos propostos pela IES e os valores agregados à vida profissional dos ex-alunos.

Assim, Bradbury (2011) destaca o poder do LinkedIn na capacidade de reunir inteligência competitiva tanto para pessoas quanto para empresas. Steele e Cleland (2014) verificam que o LinkedIn é um método eficaz utilizado para extração de dados no que se refere ao rastreamento de egressos. Van Dyk (2014) relata que egressos de IES utilizam-se dessa plataforma para disponibilizar sua trajetória profissional.

Li, Zheng, Peltsverge e Zhang (2016) demonstram que é possível coletar um número expressivo de dados sobre egressos no LinkedIn, transformar e carregar esses dados para posterior análise. Segundo Ahmet (2021), mediante a obtenção dos dados retirados dessa ferramenta, é possível gerar resultados, buscando perfis que forneçam informações voltadas para a carreira profissional, inclusive, o local de trabalho, entre outros elementos relevantes, evidenciando que análises podem ser feitas com a utilização dos dados provenientes dessa plataforma.

Diante das oportunidades apresentadas, a utilização da plataforma LinkedIn, como fonte de consulta, pode viabilizar a atualização dos dados básicos, e possibilitar a identificação, ao longo do tempo, das evoluções profissional dos egressos, tornando o acompanhamento dos ex-alunos mais estratégico.

2.5 Area 27 - Administração pública, administração de empresas, ciências contábeis e turismo

A área, 27, de Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo dispõe sobre os programas de pós-graduação nas modalidades profissional que abrigam cursos de mestrado e doutorado. A expansão da área, com vigência em 2019, passou de 101 programas

para 198, com destaque para o aumento da participação da modalidade profissional com representatividade de 38% da totalidade dos programas em funcionamento. Nessa modalidade, 81 cursos são de mestrado profissional com predominância na subárea de Administração de Empresas e nas regiões Sul e Sudeste do Brasil (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior [CAPES], 2023).

No que se refere a ficha de avaliação dos programas profissionais, os quesitos “Programa, Formação e Impacto na Sociedade” são avaliados e pontuados por meio de seus itens, e os itens de cada quesito por meio de seus qualificadores e/ou indicadores, performando 100% dos pesos das notas (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior [CAPES], 2020).

A Tabela 1, contém a lista dos quesitos avaliados, a descrição de cada item e os pesos de seus respectivos itens:

Tabela 1

Ficha de avaliação dos Programas Profissionais – quesitos, itens e seus respectivos pesos

QUESITO	PESO ITEM	ITEM
1 – Programa	30%	(1.1) Articulação, aderência e atualização das áreas de concentração, linhas de pesquisa, projetos em andamento e estrutura curricular, bem como a infraestrutura disponível, em relação aos objetivos, missão e modalidade do programa.
	50%	(1.2) Perfil do corpo docente, e sua compatibilidade e adequação à proposta do programa.
	10%	(1.3) Planejamento estratégico do programa, considerando também articulações com o planejamento estratégico da instituição, com vistas à gestão do seu desenvolvimento futuro, adequação e melhorias da infraestrutura e melhor formação de seus alunos, vinculada à produção intelectual – bibliográfica, técnica e/ou artística.
	10%	(1.4) Os processos, procedimentos e resultados da autoavaliação do programa, com foco na formação discente e produção intelectual.
2 – Formação:	15%	(2.1) Qualidade e adequação das teses, dissertações ou equivalente em relação às áreas de concentração e linhas de pesquisa do programa.
	15%	(2.2) Qualidade da produção intelectual de discentes e egressos.
	10%	(2.3) Destino, atuação e avaliação dos egressos do programa em relação à formação recebida.
	50%	(2.4) Qualidade das atividades de pesquisa e da produção intelectual do corpo docente no programa.
	10%	(2.5) Qualidade e envolvimento do corpo docente em relação às atividades de formação no programa.
3 - Impacto	40%	(3.1) Impacto e caráter inovador da produção intelectual em função da natureza do programa.
	40%	(3.2) Impacto econômico, social e cultural do programa.
	20%	(3.3) Internacionalização, inserção (local, regional, nacional) e visibilidade do programa.

Nota. Adaptado de CAPES (2020). Ficha de Avaliação área 27: Administração Pública e de Empresas, Ciência Contábeis e Turismo.

As notas seguem uma escala que vai de 1 (um) a 5 (cinco), de acordo com o agrupamento do conceito final de cada quesito, sendo os conceitos (I) Insuficiente, (F) Fraco, (R) Regular, (B) Bom e (MB) Muito Bom. A nota 3 (três) significa o padrão mínimo de qualidade, conferindo uma posição satisfatória para a manutenção do curso; 4 (quatro), um bom desempenho e 5 (cinco), excelência ao programa. As notas 1 e 2 desqualificam o programa, cancelando seu funcionamento (CAPES, 2022).

No quesito formação, nos itens que se referem aos egressos, 1 a 3, totalizando 40% do peso para esse quesito, a análise recai sobre a atuação dos egressos em relação à formação recebida, seus vínculos com instituições públicas/privadas, nacionais/internacionais, envolvendo os qualificadores de consistência da política de acompanhamento de egressos, da formação dos egressos por meio da atuação em entidades públicas/privadas, aderência à formação recebida evidenciada pelo destaque de atuação profissional e posições ocupadas (CAPES, 2020).

Considerando a proposta do presente estudo, será destacado o item “(2.3) Destino, atuação e avaliação dos egressos do programa em relação à formação recebida” do quesito “2 – formação”, devido a importância de se considerar a área de atuação, inserção no mercado de trabalho e assunção em postos de lideranças por quadriênios, como forma de evidenciar a influência do programa na formação (CAPES, 2020).

Diante dessas orientações da área, torna-se relevante, para o programa de mestrado profissional em administração da FECAP, evidenciar a contribuição do programa por meio da trajetória de seus egressos, levando-se em considerações os titulados por quadriênio.

2.5.1 Instituições de ensino pontuadas com notas 5 e 4 - Mestrados Profissionais em Administração (2017-2020)

De acordo com resultados disponibilizados pela CAPES referentes ao quadriênio 2017-2020, houve avanço em indicadores de qualidade dos cursos de mestrado, sendo a maioria dos cursos com concentração nos estados do Sudeste, como São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais, e Sul, no Rio Grande do Sul (Andrade, 2023).

Sobre esse avanço, os cursos que receberam notas cinco e quatro, tiveram, respectivamente, conceito Bom (B) e Muito Bom (MB), em ao menos três e quatro quesitos, com destaque para o corpo discente e a produção intelectual, sendo a maior nota para os programas apenas de mestrado (Andrade, 2023).

A Tabela 2, informa o parecer da comissão da área sobre o quesito formação, item “(2.3) Destino, atuação e avaliação dos egressos do programa em relação à formação recebida”, para as 14 instituições de ensino, entre particulares e públicas, que pontuaram com notas quatro e cinco.

O destaque inserido no item 2.3, ocorre em razão do objetivo deste estudo estar focado na trajetória profissional dos egressos, titulados, sendo, o levantamento dos aspectos que envolvem o destino e atuação no mercado/docência, importante para o desenvolvimento de estratégias institucionais a longo prazo.

Tabela 2
IES notas 5 e 4 - Avaliação Quadrienal 2021 (2017-2020)

IES	NOTA	CONCEITO FINAL	EGRESSO	
			(2.3) Destino, atuação e avaliação dos egressos do programa em relação à formação recebida	
			CONCEITO ITEM	PARECER DA COMISSÃO
Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC)	5	MUITO BOM	MUITO BOM	O programa apresentou cumprimento dos requisitos exigidos pela área quanto a sua política de acompanhamento de egressos, evidenciando consistência das iniciativas empreendidas. Além disso, a maioria dos casos de destaque de egressos titulados apresentaram destino, atuações ou impactos aderentes ao propósito e ao perfil do PPG.
Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC)	5	MUITO BOM	MUITO BOM	O programa cumpriu os critérios requeridos para sua política de acompanhamento de egressos, evidenciando a consistência das iniciativas empreendidas. Além disso, todos os casos de destaque de egressos titulados apresentaram destino, atuações ou impactos aderentes ao propósito e ao perfil do PPG
Universidade Federal Fluminense (UFF)	5	MUITO BOM	BOM	O programa tem sua política de acompanhamento de egressos consistente com as iniciativas empreendidas. A maioria dos casos de destaque de egressos titulados apresentaram destino, atuações ou impactos aderentes ao propósito e ao perfil do PPG, o que caracteriza o conceito bom
Instituto de Pesquisa e Ensino (INSPE)	5	MUITO BOM	BOM	O programa apresentou sua política de acompanhamento de egressos, evidenciando consistência das iniciativas empreendidas. Apesar de não alcançar a totalidade, a maioria dos casos de destaque de egressos titulados apresentaram destino, atuações ou impactos aderentes ao propósito e ao perfil do PPG
Faculdade Pedro Leopoldo (FPL)	4	BOM	MUITO BOM	O programa apresentou satisfatoriamente sua política de acompanhamento de egressos, evidenciando consistência das iniciativas empreendidas. Além disso, todos os casos de destaque de egressos titulados apresentaram destino, atuações ou impactos aderentes ao propósito e ao perfil do PPG

Continua

Conclusão

IES	NOTA	CONCEITO FINAL	EGRESSO	
			(2.3) Destino, atuação e avaliação dos egressos do programa em relação à formação recebida	
			CONCEITO ITEM	PARECER DA COMISSÃO
Universidade de Brasília (UNB)	4	BOM	BOM	O programa apresentou cumprimento dos requisitos da área quanto a sua política de acompanhamento de egressos, evidenciando consistência das iniciativas empreendidas. Além disso, a maioria dos casos de destaque de egressos titulados apresentaram destino, atuações ou impactos aderentes ao propósito e ao perfil do PPG
Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO)	4	MUITO BOM	BOM	O programa apresentou satisfatoriamente sua política de acompanhamento de egressos, evidenciando consistência das iniciativas empreendidas. Além disso, há evidências que a maioria dos casos de destaque de egressos titulados apresentaram destino, atuações ou impactos aderentes ao propósito e ao perfil do PPG
Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (Jaboticabal) (UNESP-JAB)	4	MUITO BOM	BOM	O programa apresentou, parcialmente, sua política de acompanhamento de egressos, evidenciando consistência das iniciativas empreendidas, resultado no conceito bom. O programa apresentou evidências de que a maioria dos casos de destaques de egressos titulados apresentou destino, atuações ou impactos aderentes ao propósito e ao perfil (modalidade, área/linha) do PPG
Universidade Potiguar (UNP)	4	MUITO BOM	BOM	O programa apresentou de maneira parcial sua política de acompanhamento de egressos, não evidenciando consistência das iniciativas empreendidas. Entretanto, a maioria os casos de destaque de egressos titulados apresentaram destino, atuações ou impactos aderentes ao propósito e ao perfil do PPG.
Universidade de Fortaleza (UNIFOR)	4	BOM	REGULAR	O programa apresentou política de acompanhamento de egressos, não evidenciando consistência das iniciativas empreendidas, mas indicando que há preocupação futura. Portanto, não há evidências que a política está totalmente operacional. Além disso, a metade dos casos de destaque de egressos apresentaram destino, atuações ou impactos aderentes ao propósito e ao perfil do programa.
Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC)	4	BOM	MUITO BOM	O programa apresentou satisfatoriamente sua política de acompanhamento de egressos, evidenciando consistência das iniciativas empreendidas. Além disso, a maioria dos casos de destaque de egressos titulados apresentaram destino, atuações ou impactos aderentes ao propósito e ao perfil do PPG.
Faculdade de Economia e Finanças do Ibmec (IBMEC)	4	BOM	BOM	O programa apresentou satisfatoriamente sua política de acompanhamento de egressos, evidenciando parcialmente consistência das iniciativas empreendidas. Além disto, todos os casos de destaque de egressos titulados apresentaram destino, atuações ou impactos aderentes ao propósito e ao perfil do PPG.

A FECAP também está entre as IES que receberam nota 4. Optou-se por retirá-la do quadro comparativo, por ser a IES que está sob estudo.

Tratando-se dos resultados nos quadriênios de avaliação da CAPES, área 27, para atendimento aos critérios explícitos no item destino, atuação e avaliação dos egressos do programa em relação à formação recebida, as informações coletadas e presentes na revisão de literatura, permitem realizar um comparativo com a ficha de avaliação da FECAP, instituição de enfoque da pesquisa.

A FECAP possui nota 4 e conceito “Bom”, considerando todos os quesitos. Adentrando no item “(2.3) Destino, atuação e avaliação dos egressos do programa em relação à formação recebida”, a instituição apresentou sua Política de Acompanhamento de Egresso de maneira limitada, não evidenciando consistência. Ao comparar esse resultado com outras instituições, verifica-se que apenas uma IES, também, recebeu o resultado de não evidenciar consistência.

Além disso, entre as IES analisadas, apenas a FECAP recebeu o descritivo de que “As evidências de acompanhamento de egressos são citadas de maneira irregular ao longo da proposta do programa, durante o quadriênio”. A maioria delas apresentou uma política consistente e as duas melhores notas cumpriram os critérios requeridos para sua política.

Em relação ao destino dos egressos, a FECAP apresentou resultado positivo, de que todos os casos de destaque de egressos apresentaram destino. Comparando tal resultado com as IES investigadas, apenas outras duas obtiveram o mesmo resultado positivo. O maior quantitativo, entre as instituições, descreve que a maioria dos casos de destaque apresentaram destino. Apenas uma instituição apresentou metade dos casos.

3 Metodologia

A pesquisa foi realizada na Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado (FECAP), uma Instituição de Ensino Superior (IES) que oferece cursos de graduação e pós-graduação lato e stricto sensu, localizada no bairro Liberdade, na cidade de São Paulo – SP.

Os participantes são alunos egressos, do Programa de Mestrado em Administração dessa IES, diplomados entre 2013/2 (segundo semestre de 2013) e 2022/2 (segundo semestre de 2022). Como critérios de inclusão para compor os participantes, levou-se em consideração o início do Programa de Mestrado Profissional em Administração dessa IES, sendo a primeira turma iniciada no segundo semestre de 2011, turma 2011/2, e a última turma iniciada no primeiro semestre de 2021, turma 2021/1, totalizando 200 diplomados.

Trata-se de um estudo com abordagens quali-quantitativa, pois combina técnicas que qualificam e quantificam os aspectos essenciais dos estudos científicos e tem como objetivo auxiliar os pesquisadores no entendimento dos fenômenos e fatos, de forma verificada (Proetti, 2018); e tipo de pesquisa, com finalidade descritiva, uma vez que descreve as características de uma população, sem interferir nela, realizando-se a análise, o registro, a interpretação dos dados coletados e apropria elementos que podem ser reutilizados ou que ainda não receberam tratamento (Cechinel, Fontana, Della, Pereira, & Prado, 2016; Gil, 2002); e, para além disso, representam um formato que traz contribuições importantes, pois oferecem uma fonte de dados abundante (Godoy, 1995).

Para atender os objetivos do estudo, foram consideradas as diretrizes traçadas no PDI FECAP 2020-2030 para os egressos, assim como o Projeto Pedagógico do Curso (PPC) do MPA, e teve como direcionamentos, respectivamente:

- a) a coleta e análise dos dados, acadêmico e profissional, dos alunos egressos, titulados, no curto (cinco), médio (dez) e longo prazo (quinze anos), conforme Política de acompanhamento de egressos do Programa de Pós-Graduação Profissional em Administração (PPG-MPA, 2020);
- b) as entregas que precisam ser realizadas para o aperfeiçoamento da Política de Acompanhamento de Egressos, de acordo com os itens listados por Camelo et al. (2015); e
- c) os resultados relacionados ao Programa de Mestrado Profissional em Administração da FECAP nos quadriênios de avaliação da CAPES, área 27, para atendimento aos critérios explícitos no item destino, atuação e avaliação dos egressos do programa em relação à formação recebida.

A Figura 1, demonstra a estrutura conceitual utilizada para o atendimento dos objetivos específicos da pesquisa, considerando o PPG-MPA (2020), Camelo et al., (2015) e CAPES, (2020).

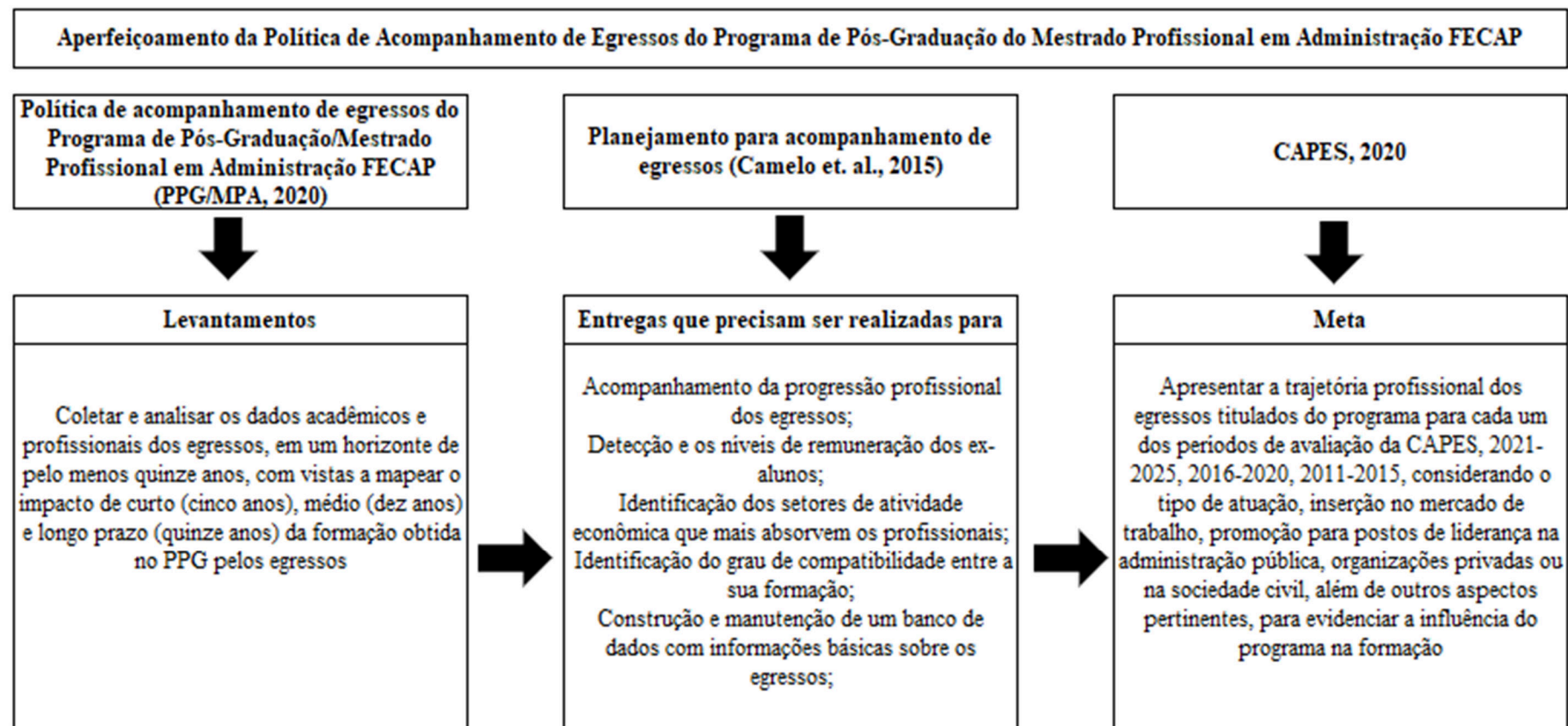


Figura 1. Estrutura conceitual

3.1 Instrumento

As bases utilizadas para definição das amostras, e posterior identificação dos dados que foram coletados, envolveram consulta a documentos que já continham informações provenientes dos egressos. Os procedimentos realizados estão descritos no item 3.1.1.

3.1.1 Procedimentos para coleta dos dados

A Figura 2 demonstra o fluxo percorrido desde o rastreamento das páginas cadastradas no LinkedIn até a aplicação do questionário.

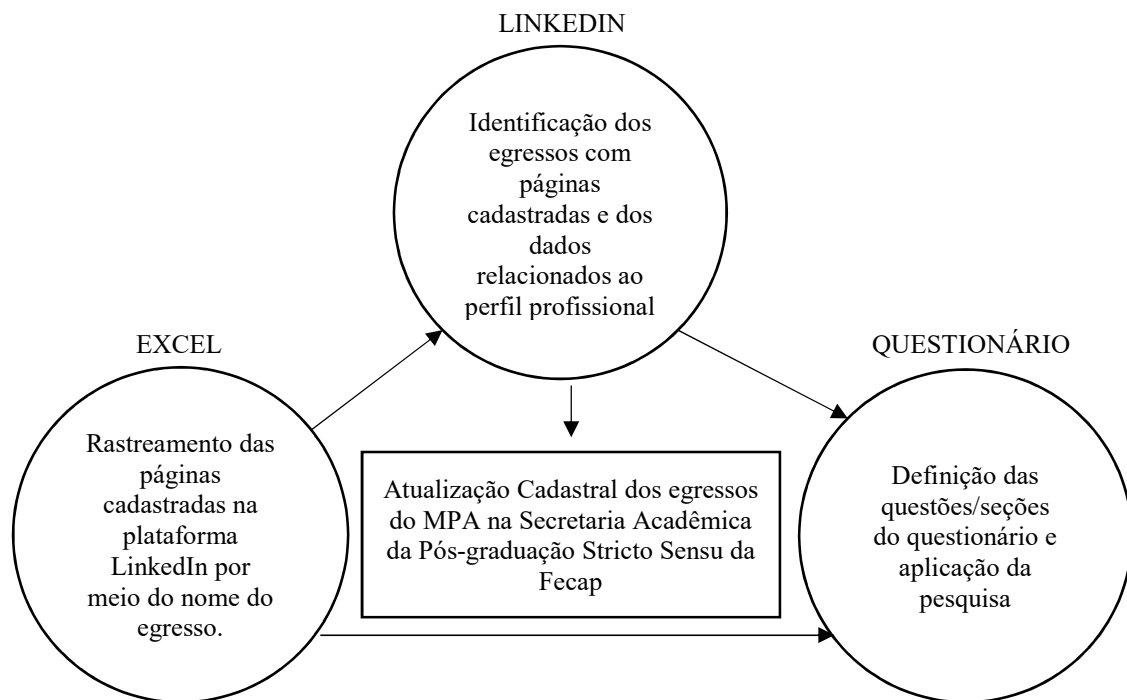


Figura 2. Fluxograma para rastreamento das páginas no LinkedIn, identificação das páginas dos egressos, titulados, e definição das questões do questionário.

O arquivo em Excelⁱ foi utilizado como base de acesso à lista da população de egressos, titulados, 200, para rastreamento das páginas na plataforma LinkedIn.

A Plataforma LinkedIn, rede social profissional com uma estrutura que disponibiliza páginas com informações profissionais e acadêmicas, possibilita consulta ao currículo dos usuários cadastrados.

Na página, há com dados gerais do usuário referentes à identificação, experiência

Profissional, formação acadêmica, competências, interesses, entre outros, conforme, a seguir:

Tabela 3

Estrutura página do LinkedIn

SEÇÃO	ITENS
Identificação	Informações de contato
	Curriculum em PDF
	Sobre o perfil
Experiência Profissional	Empresa
	Cargo Ocupado
	Período de atuação no Cargo/Empresa
	Localidade da Empresa
Formação Acadêmica	Instituição de Ensino
	Programa
	Curso
	Período do Curso
Competências	Conhecimento do Setor
	Ferramentas e Tecnologias
	Competências Interpessoais
Interesses	Top Voices
	Empresas
	News Letters
	Instituições de Ensino

Considerando a estrutura dos itens presentes na página do LinkedIn, foram utilizadas as seções de identificação e experiência profissional, como auxílio para a confecção do questionário.

Após rastreamento das páginas, foram baixados os currículos dos egressos e identificados dados que permitiram colher informações relacionadas ao perfil profissional e, por fim, de posse desses dados, foram definidas as questões/seções que compuseram o questionário em atendimento aos direcionamentos propostos nesta pesquisa.

Para a construção do questionário, 40 questões foram adaptadas pela pesquisadora, a partir da literatura, de acordo com os autores Chiroto, Peleias, Parisi e Cunha (2018), Coelho e Silva (2017), Paixão e Hastenreiter (2014), Stadtlober (2010), Universidade Estadual Paulista (UNESP) (2021) e Vaz (2023).

As questões foram distribuídas em cinco seções: Atualização cadastral (07); Perfil demográfico (07); Perfil profissional (14); Perfil acadêmico e Percepção dos egressos, por meio do nível de discordância e do nível de satisfação (02).

A Tabela 4, demonstra a estrutura do questionário:

Tabela 4
Estrutura do questionário

PERFIS	QUESTÃO	FONTE
Atualização cadastral	7 questões	Nome completo, E-mail, Celular, Página do LinkedIn, Link do LinkedIn, Página do Lattes, Link do Lattes
Perfil Demográfico	7 questões	Sexo, Gênero, Idade atual, Cor/Raça, Estado civil, Filhos, Naturalidade.
Perfil Profissional	14 questões	3 fases (antes, após e atualmente) para as questões a seguir: Principal atividade remunerada, Natureza da empresa da principal atividade remunerada, Localização da empresa, Cidade/UF da principal atividade remunerada, Formato da principal atividade remunerada, Remuneração, tamanho da empresa da principal atividade remunerada e Cargo ocupado.
Perfil Acadêmico	10 questões	Mês/Ano de início do mestrado, Idade no início do mestrado, Publicação de artigos após diplomação, locais de publicação (Revista científica, Anais de Congresso, Livro e outros), total de artigos publicados até o momento atual, Mês/ano da publicação mais recente, Realização do doutorado (cursando ou finalizado), data de finalização do doutorado, Localização da IES antes, após e atualmente (Brasil ou exterior)
Percepção do egresso (Nível de discordância e Nível de satisfação)	2 questões	<u>Nível de Discordância em ter cursado o MPA:</u> Impacto positivo nas <u>competências/habilidades profissionais</u> , Impacto positivo na <u>carreira profissional</u> , Impacto positivo na <u>renda / Nível de Satisfação com relação ao(s):</u> programa do mestrado; professores do mestrado; métodos e às teorias aplicadas no mestrado

O questionário foi desenvolvido no *Microsoft Forms* e disponibilizado por meio de um link no chat do LinkedIn para os 181 egressos que tiveram as páginas encontradas na plataforma. As etapas que envolveram o processo ocorreram entre o período de 17/09/2023 e 31/10/2023. A aplicação da pesquisa aos egressos ocorreu entre 01/11/2023 até 31/12/2023.

3.1.2 Definição da amostra

A escolha para a coleta de dados foi pautada na representatividade da plataforma LinkedIn e por possibilitar rápida interação com egressos. A definição das amostras foi baseada no resultado do levantamento de dados realizado nessa plataforma

Assim, da população de 200 egressos, titulados, 181 páginas foram encontradas nessa rede profissional, representando 90,50% do total da população, amostra(i).

Dessa forma, 181 egressos foram contatados, por meio do chat do LinkedIn, para responderem ao questionário. Desses, 95 alunos egressos, amostra (ii) responderam ao questionário, representando 52,49% do total da amostra (i), conforme observa-se na tabela 5.

Tabela 5

Definição das amostras

Levantamento dos dados		Definição das amostras	
Planilha Excel	Rastreamento Páginas	Questionário	Para análise e apresentação dos dados
População de Egressos	LinkedIn	Aplicação da pesquisa	Respondentes
200	181	(i) 181	(ii) 95
100%	90,50%	90,50%	52,49%

4 Apresentação dos Resultados

Os resultados da avaliação quadrienal da pós-graduação no Brasil, disponibilizados pela CAPES, orientam, entre outros, para a compreensão sobre o comportamento dos programas e dos egressos, notificando tendências já alcançadas em avaliações anteriores.

Baseado nisso, foram trazidos para o contexto, o diagnóstico das pós-graduações stricto sensu no Brasil relativos ao período 2017-2020, referenciado nos metadados disponibilizados na Plataforma Sucupira, e o diagnóstico do Mestrado Profissional em Administração da Fecap referentes às turmas formadas entre o segundo semestre de 2013 e segundo semestre de 2022, provenientes dos dados capturados neste estudo. O detalhamento dos respectivos diagnósticos está expresso nos itens 4.1 e 4.2.

4.1 Diagnóstico das pós-graduações *stricto sensu* na modalidade profissional no Brasil

As informações disponibilizadas neste diagnóstico são provenientes dos dados relativos às pós-graduações *stricto sensu* na modalidade profissional e foram capturados, por meio dos dados abertos da Plataforma Sucupira.

Esses dados versam sobre os 44 programas, em funcionamento, e os 3.509 egressos, agrupados por dependência administrativa, área básica, região, além da distribuição por faixa-etária.

4.1.1 Dos programas de mestrado profissional em Administração no Brasil

Sobre os programas de mestrado profissional em administração ofertados pelas IES, conforme figura 3, 61,36% pertencem à rede particular, sendo, as IES federais, das pertencentes à rede pública, com maior representatividade, 25%.

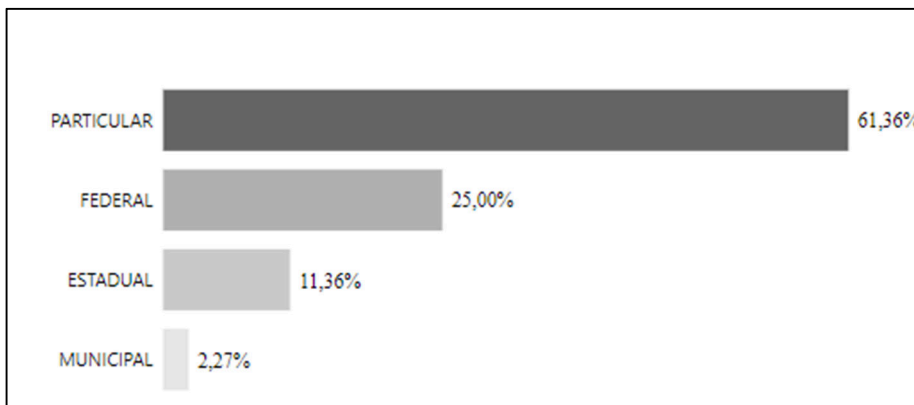


Figura 3. Programas de Mestrado Profissional em Administração por dependência administrativa, 2017-2020

Concernentes às áreas básicas, pela Figura 4, há divisão entre Administração, Administração de Empresas e Administração Pública, sendo, um pouco mais que 68% pertencentes à área básica de Administração.

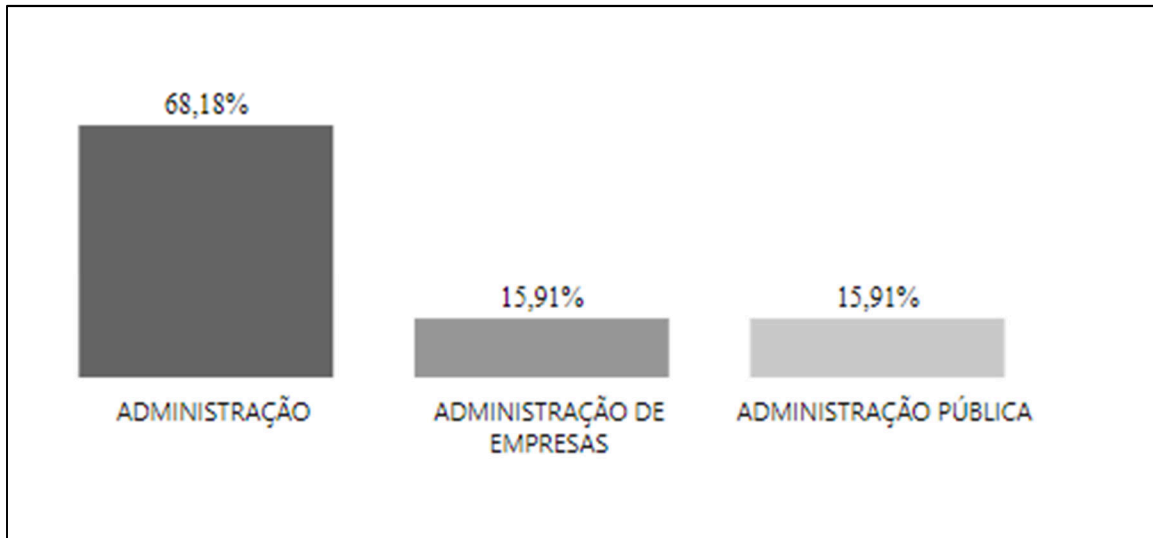


Figura 4. Programas de Mestrado Profissional em Administração por área básica, 2017-2020

Tratando-se da distribuição por região, observa-se, por meio da Figura 5, que quase 55% dos programas estão localizados na região sudeste do Brasil, seguido pela região sul.

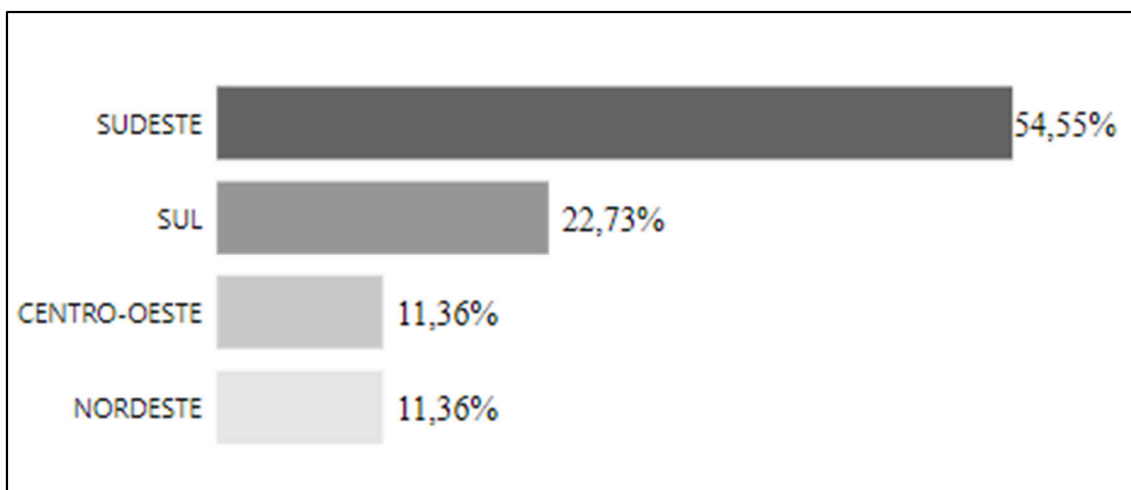


Figura 5. Programas de Mestrado Profissional em Administração por região, 2017-2020

De acordo com o panorama apresentado dos programas, sobressaem-se os programas pertencentes às IES particulares, ficando os programas das redes públicas com representatividade de 38,63%, sendo as regiões centro-oeste e nordeste com menor quantitativo de programas, representando 22,72%.

4.1.2 De egressos dos programas de mestrado profissional em Administração no Brasil

Nota-se, conforme ilustrado na figura 6, que 3.509 discentes concluíram os programas de mestrado profissional em administração no Brasil entre 2017 e 2020, sendo a maior concentração nos anos de 2018 e 2019, um pouco mais que 59%; uma média de quase 880 titulados por ano no último quadriênio, 2017-2020.

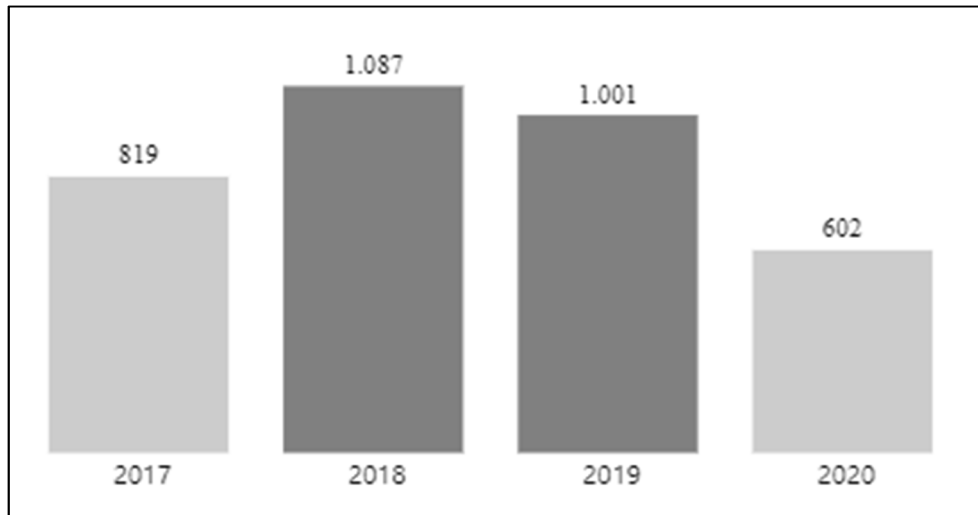


Figura 6. Distribuição dos egressos, titulados, nos programas de Mestrado Profissional em Administração, 2017-2020

Observa-se que em 2020 há uma redução importante no número de titulados, de quase 40% em relação ao ano de 2019. É possível que essa diminuição no número de egressos entre esses anos esteja atrelada às dificuldades relacionadas às restrições ocorridas pela pandemia e, também, pelo substancial corte de recursos destinados à educação que trouxeram insuficiência de auxílio-bolsas, como por exemplo, a não concessão de bolsas de mobilidade no ano de 2020 e, suspensão desse benefício no ano seguinte (Andrade, 2023).

Quanto à faixa-etária dos egressos, titulados, apresentada na Figura 7, um pouco mais que 66% titularam-se com idades entre 30 e 44 anos, sendo a maior concentração de 30 aos 34 anos. Quase 14% reúnem as idades mais jovens entre 20 e 29 anos, e os 20% restantes são pertencentes às idades entre 45 e 69 anos.

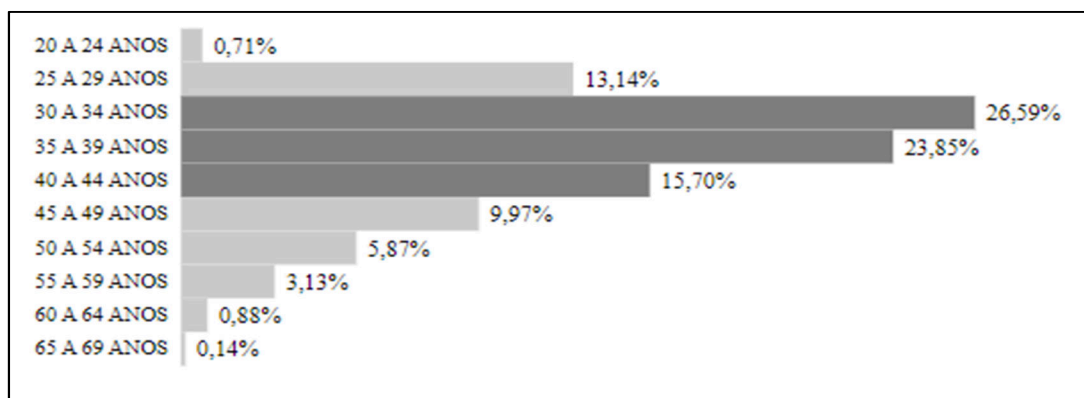


Figura 7. Titulados nos programas de Mestrado Profissional em Administração por faixa-etária, 2017-2020

A distribuição dos egressos, titulados, por região, na Figura 8, mostra que 53,89%, concentra-se na região sudeste do Brasil, seguido da região Sul, com 18,24% dos titulados, sendo a região Norte a que concentra a menor proporção, um pouco mais de 1%. Os 26,71% restantes dos egressos, titulados, estão distribuídos entre as regiões Nordeste e Centro-Oeste.

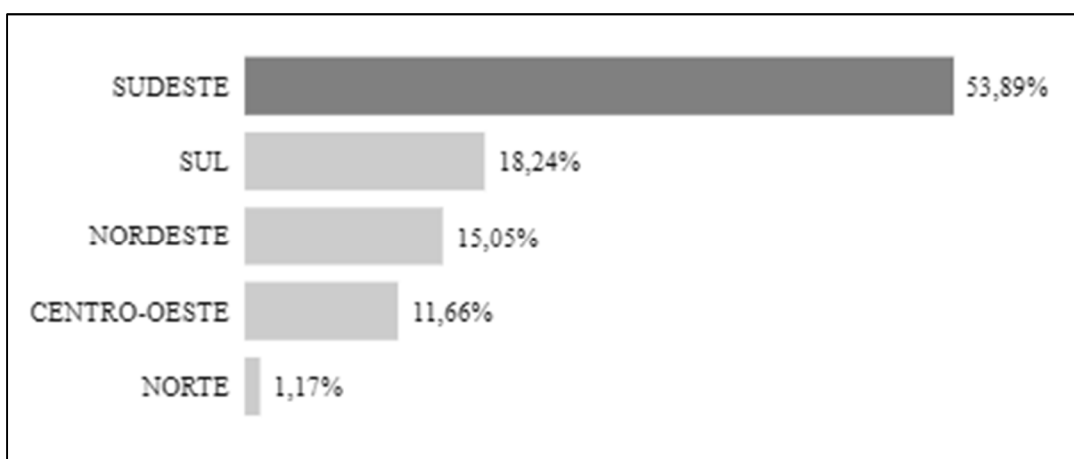


Figura 8. Titulados nos programas de Mestrado Profissional em Administração por região, 2017-2020

Conforme figura 9, mais da metade dos 3.509 egressos, titulados, dos programas de mestrado profissional em Administração, representando 56,83%, são provenientes da rede privada de ensino, totalizando 1.994 egressos.

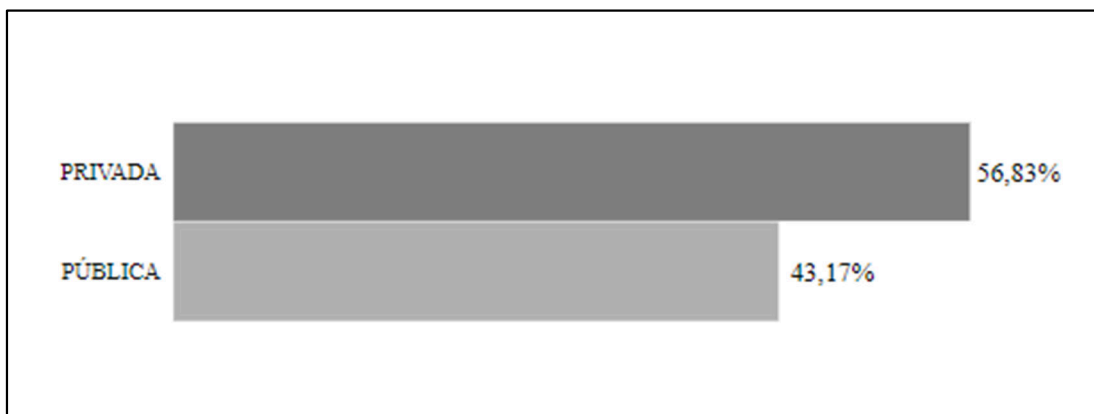


Figura 9. Titulados nos programas de Mestrado Profissional em Administração por dependência administrativa, 2017-2020

Por fim, o diagnóstico apresentado sobre os egressos, titulados, nos programas profissionais em administração, evidencia uma predominância de adultos, titulando-se em programas provenientes de IES privadas, com participação expressiva na região Sudeste. A parcela mais jovem e mais sênior, compreende 33,84% dos titulados, respectivamente, 13,85% e 19,99%. Além disso, na comparação de egressos titulados por anos, entre 2017 e 2020, ficou visível a diminuição no número de titulados em 2020 no comparativo com o ano de 2019. Nesse sentido, faz-se necessária uma investigação mais precisa para o entendimento dessa observação.

Na sequência, serão disponibilizadas informações descritivas e o panorama histórico do perfil profissional dos egressos do Mestrado Profissional em Administração, por períodos referentes à avaliação da CAPES, e pelas fases, relativas ao início e término do curso, em atendimento aos objetivos específicos.

4.2 Diagnóstico do Mestrado Profissional em Administração da Fecap

Para apresentar o retrato atual do programa do Mestrado Profissional em Administração da Fecap, foram realizadas análises descritivas sobre os perfis, demográfico e profissional, dos egressos, titulados, entre os anos de 2013 e 2022, por período de avaliação dos quadriênios da CAPES. Em complemento, foram agregadas a essas análises, as percepções dos egressos sobre o programa para melhor compreensão das informações encontradas.

Os resultados encontrados objetivaram evidenciar a trajetória profissional dos egressos do Programa desde sua constituição em atendimento aos objetivos específicos.

4.2.1 Representatividade das amostras coletadas por quadriênio

Na Tabela 6, foram evidenciadas as informações gerais relacionadas às páginas encontradas no LinkedIn e ao total de respondentes em relação à população de egressos, titulados, entre os anos de 2013 e 2022, por períodos, com o intuito de demonstrar a representatividade das amostras capturadas, em relação à essa população.

Tabela 6

Páginas rastreadas no LinkedIn e respondentes em relação à população (200)

	Egressos (população)		Páginas do LinkedIn		Respondentes do questionário	
	Quantidade	%	Quantidade	%	Quantidade	%
Quadriênio 2011-2015	61	30,5%	52	85,2%	28	45,9%
Quadriênio 2016-2020	113	56,5%	104	92,0%	52	46,0%
Quadriênio 2021-2025	26	13,0%	25	96,2%	15	57,7%
Total	200	100	181	90,5	95	47,5

Sobre a população, nota-se que dos períodos analisados, a maior concentração de egressos, titulados, 113, encontra-se no período 2016-2020, representando mais da metade da população, 56,50%, o que sinaliza aumento de titulados no mestrado profissional em administração, após abertura do programa que titulou no primeiro período, 2011-2015, 61 egressos. É importante salientar que o baixo número de egressos, 13%, no período atual, 2021-2025, reflete o corte deste estudo que definiu como última turma avaliada, os egressos titulados no segundo semestre de 2022.

No que se refere às páginas encontradas no LinkedIn, é marcante a representatividade nos três períodos. Observa-se que no primeiro período, 2011-2015, foram encontradas 85,25% das páginas e, nos dois períodos subsequentes, quase 100% das páginas do total de egressos da população.

Quanto à representatividade dos egressos que responderam à pesquisa, percebe-se equilíbrio de respondentes nos períodos analisados, com destaque para o período atual, 2021-2025, em que houve maior representatividade de respondentes, 57,69%, do total da população

nesse período, indicando envolvimento um pouco mais elevado em relação aos períodos anteriores.

Em resumo, há um número expressivo de páginas encontradas e um equilíbrio de respondentes relacionados à população de egressos, titulados, nos três períodos avaliados, que, respectivamente, tiveram seus currículos capturados e participaram da pesquisa.

Esses resultados vão ao encontro da afirmação feita por Sutrave, Godasu e Noteboom (2020) sobre a utilização das redes sociais como forma estratégica de acesso aos dados procurados, pois possibilitou o rastreamento de quase a totalidade das páginas cadastradas no LinkedIn, além do rápido contato com os egressos na aplicação do questionário que resultou em quase 50% da representatividade dos respondentes por período analisado.

4.2.2 Perfil de formação dos respondentes

Na Tabela 6 foram evidenciadas as informações relacionadas ao perfil de formação dos respondentes, considerando as variáveis sexo, idade de formação e tempo para formação, com o intuito de contextualizar o perfil etário e o comportamento dos egressos no programa em razão da especificidade dos indivíduos que trabalham durante o dia e realizam o mestrado profissional à noite.

Tabela 7
Formação dos egressos titulados entre 2º semestre de 2013 e 2º semestre de 2022

<u>Formação</u>		<u>2011-2015</u>		<u>2016-2020</u>		<u>2021-2025</u>		<u>Total</u>	
Total		28	29,5%	52	54,7%	15	15,8%	95	100%
Sexo	Homem	25	89,3%	46	88,5%	10	66,7%	81	85,3%
	Mulher	3	10,7%	6	11,5%	5	33,3%	14	14,7%
Idade de formação	20 A 24	0	0,0%	2	3,8%	1	6,7%	3	3,2%
	25 A 29	2	7,1%	6	11,5%	2	13,3%	10	10,5%
	30 A 34	13	46,4%	11	21,2%	3	20,0%	27	28,4%
	35 A 39	4	14,3%	15	28,8%	2	13,3%	21	22,1%
	40 A 44	3	10,7%	3	5,8%	2	13,3%	8	8,4%
	45 A 49	4	14,3%	8	15,4%	4	26,7%	16	16,8%
	50 A 54	2	7,1%	2	3,8%	0	0,0%	4	4,2%
	55 A 59	0	0,0%	3	5,8%	1	6,7%	4	4,2%
60 ou mais	0	0,0%	2	3,8%	0	0,0%	2	2,1%	
Meses para formação	15 A 19	1	3,6%	0	0,0%	1	6,7%	2	2,1%
	20 A 24	2	7,1%	8	15,4%	2	13,3%	12	12,6%
	25 A 29	11	39,3%	23	44,2%	9	60,0%	43	45,3%
	30 A 34	14	50,0%	20	38,5%	3	20,0%	37	38,9%
	35 ou mais	0	0,0%	1	1,9%	0	0,0%	1	1,1%

Na questão relacionada à proporção de homens e mulheres, pela Tabela 7, observa-se que a maioria dos egressos, em todos os períodos, é do sexo masculino, com a maior proporção entre 2011-2015 (89,3%) e uma diminuição progressiva até 2021-2025, chegando em 66,7%. Por outro lado, a proporção de mulheres aumenta significativamente entre os períodos analisados, chegando no último período a 1/3 (um terço) dos egressos.

Quanto à idade de formação, os grupos com idade entre 30 e 39 anos, destacam-se como os mais numerosos, perfazendo mais da metade do total da amostra (50,5%), seguidos pelo grupo de 45 a 49 anos, representando 16,8% do total de egressos. O grupo de 25 a 29 também apresenta percentuais significativos (10,5%). Apesar de representar a menor proporção, há jovens e idosos entre os titulados no programa, representando, respectivamente, 3,2% e 1,1%, da amostra, o que pode indicar uma tendência de profissionais em diferentes estágios da carreira, buscando aprimoramento por meio do mestrado.

Esses dados conformam-se às informações disponibilizadas sobre os egressos dos programas profissionais em administração que se titulam em sua maioria entre 30 e 44 anos, sendo a parcela das faixas-etárias mais jovem e mais seniores, com representatividade de 1,73% do total dos titulados.

Em relação aos meses para formação, quase a metade dos egressos concluiu o mestrado de 25 a 29 meses (45,3%). Nota-se, também, uma parcela relevante de egressos que concluiu de 30 a 34 meses (38,9%), sugerindo que alguns estudantes podem ter necessitado de um tempo adicional para completar seus estudos.

Percebe-se que em todos os períodos há predominância de homens, porém, após início do programa, houve uma crescente procura de mulheres, sobretudo no período atual, de 10,7% no período de 2011-2015 para 33,3% no período atual. O programa recebe faixas-etárias variadas desde os mais jovens, e, portanto, em início de carreira, até os mais velhos, com maturidade profissional. A grande maioria obtém o título dentro do período de prorrogação, a partir de 25 meses.

Essas informações confirmam a oportunidade e ganhos adquiridos por esses egressos atuantes profissionalmente no período diurno que puderam continuar os estudos na formação de mestres na modalidade profissional no período noturno, conforme enfatizado por Maciel e Nogueira (2012).

4.2.3 Perfil profissional dos respondentes

A análise do perfil profissional considerou informações relacionadas à natureza e à localidade da empresa, ao tipo de atividade exercida, aos cargos ocupados, ao formato de trabalho e à faixa de renda dos respondentes.

Para isso, foram apresentadas sete tabelas que evidenciaram a trajetória profissional dos egressos ao longo de três períodos (2011-2015, 2016-2020, 2021-2025) distintos no comparativo, antes, após, atualmente, à conclusão do mestrado.

Sobre a natureza da empresa, conforme Tabela 8, a maioria dos egressos estão vinculados a empresas privadas. As porcentagens são crescentes ao longo dos períodos, passando de 83,1%, antes da conclusão do mestrado, para 86,3%, após finalização do mestrado, refletindo uma propensão de continuidade ou mesmo de aumento da participação no setor privado, para os dias atuais (89,5%). Essa tendência é reflexo dos concluintes do período 2016-2020, antes, durante e após o mestrado, mantendo-se estável os que se titularam nos períodos 2011-2015 e 2021-2025.

O segundo setor com maior participação dos egressos, é o público, mantendo-se estável antes e depois da formação em 7,4%, com uma leve queda, 5,3%, atualmente. No comparativo entre os períodos, há uma queda observável depois da conclusão do mestrado, nos concluintes do período de 2016-2020, em que a participação caiu de 5,8% após o mestrado, ficando em 1,9%, na atualidade. Isso pode sinalizar uma mobilidade profissional dos egressos para fora do setor público ou um menor ingresso nesse setor, após o mestrado.

Em relação às empresas mistas, percebe-se uma presença menor e decrescente, com um pico de 5,3%, antes da conclusão do mestrado, reduzindo para 3,2%, após conclusão do mestrado, o que pode indicar uma transição dos egressos para outros tipos de empresas. No comparativo entre os períodos, não há egressos atuando em empresas mistas no período atual, 2021-2025.

A categoria "Outra/Não informou" também apresenta uma tendência de declínio, partindo de 4% antes do mestrado em 2011-2015 para ausência de representação na atualidade em 2021-2025.

Em síntese, o panorama relativo à natureza das empresas em que os egressos estão alocados, reflete uma predominância e um crescimento constante em empresas privadas ao longo dos períodos analisados. As outras categorias, embora apresentem um resultado inicial, mostram uma tendência de decréscimo na participação dos egressos ao longo do tempo. Com exceção das empresas públicas que se mantêm estáveis durante os períodos, sofrendo uma ligeira queda para os formados no período 2016-2020 (de 5,8%, após o mestrado, para 1,9% atualmente).

Os dados apurados ilustram a dinâmica de empregabilidade dos egressos do mestrado, com uma forte inclinação para o setor privado no decorrer dos anos, demonstrando a contribuição desses egressos no aumento da produtividade em empresas do setor privado, em menor proporção nas empresas públicas/mistas, em atendimento a um dos objetivos preconizados pelos mestrados profissionais, regulamentados pela CAPES (1998).

Os egressos deste programa atuam predominantemente no Brasil, conforme Tabela 9. Antes do mestrado, há uma pequena parcela de egressos atuando no exterior (2,1%). Observa-se que após o mestrado, a parcela de atuantes fora do Brasil aumenta, representando 5,3% do total de egressos. Esses egressos são provenientes das turmas referentes aos períodos 2011-2015 e 2016-2020, sendo a maior representatividade, antes e depois, em 2016-2020. No período atual, não há egressos atuando no exterior. Entretanto, entre os respondentes, há um egresso que não informou a localidade da empresa em que atua. O percentual dos que não responderam perfaz 1,9% dos egressos provenientes das turmas referentes ao período 2016-2020.

Para melhor compreensão das informações disponibilizadas pelos respondentes, foi possível identificar, por meio das respostas no questionário e das páginas profissionais desses egressos, alguns complementos importantes para os números apresentados referentes aos atuantes no exterior. As informações detalhadas referem-se aos titulados nos períodos 2011-2015 e 2016-2020.

Do egresso participante do período 2011-2015, que após o mestrado indicou trabalhar no exterior, é uma mulher que se titulou em torno dos 33 anos, identifica-se como branca, em união estável e com filhos. Atua predominantemente no mercado, em empresas privadas, e, após o mestrado, sinalizou trabalhar presencialmente em São Paulo, para uma empresa localizada no exterior, estando, atualmente, trabalhando, remotamente, em Lima/Peru. Após formação, já trabalhava como vice-presidente sênior em uma grande empresa de atividades de serviços financeiros, localizada na cidade de Charlotte, Carolina do Norte. Atualmente é diretora em duas empresas, atuando como Head de Tecnologia e Cibernética, e como Segurança da Informação, com remuneração superior a 30 mil reais.

Outro egresso participante do período 2016-2020, que atualmente indicou trabalhar no exterior, é um homem que se titulou em torno dos 35 anos, identifica-se como amarelo, divorciado e sem filhos. Atua predominantemente no mercado, em empresas privadas, e, sinalizou trabalhar de forma híbrida em New York, EUA. Antes do mestrado, já atuava nessa empresa como associado, permanecendo até os dias atuais. Antes do mestrado o salário não era superior a 21 mil reais, sendo atualmente superior a 30 mil reais.

Por fim, o egresso participante do período 2016-2020, é um homem que se titulou em torno dos 25 anos, identifica-se como branco, casado e com filhos. Atua no mercado e na docência, inicialmente em empresas mista (antes e após o mestrado), e, atualmente em empresa privada. Mora em Lisboa, capital de Portugal, onde continuou os estudos na *ISEG - Lisbon School of Economics & Management*, e atua como auditor sênior, de forma híbrida, numa

empresa localizada também em Portugal. Antes do mestrado o salário não era superior a 12 mil reais, após o mestrado, passou a receber até 15 mil reais, e, atualmente acima de 30 mil reais.

Os demais egressos que informaram atuar no exterior, não foi possível identificar, por meio de suas páginas no LinkedIn, tais atuações, pois do total consolidado atualmente (6, em números absolutos), apenas 50% atuam no exterior, sendo um egresso pertencente ao período 2011-2015 e dois provenientes do período 2016-2020.

Diante do exposto, de acordo com a amostra de respondentes, é baixa a representatividade de egressos atuantes fora do Brasil. Contudo, a atuação dos egressos predominantemente no Brasil atende, entre outros, aos objetivos dos mestrados profissionais, conforme listado pela Portaria CAPES n. ° 60, de 20 de março de 2019 (2019), quanto à transferência de conhecimento para o desenvolvimento local, regional e nacional.

Conforme Tabela 10, inicialmente observa-se que, antes do mestrado, 2,1% estavam sem atividade remunerada, passando a ter atividade remunerada, após conclusão do mestrado. Essa média geral é proveniente dos titulados no período 2016-2020, pois no comparativo entre os períodos, não houve egressos que reportaram a ausência de atividade remunerada em 2011-2015 e 2021-2025.

A atividade no mercado, mostra-se como a principal ocupação entre os egressos, com porcentagens consistentemente altas em todos os períodos e momentos analisados. Esse dado é particularmente expressivo antes da conclusão do mestrado, onde observa-se uma prevalência de 82,1% dos egressos envolvidos no mercado.

Quanto à docência, a porcentagem é menor em comparação com o mercado, mas ainda significativa, variando entre 2,1%, antes da titulação, e 7,4%, atualmente. Após a formação, com representatividade de 5,3%. Nota-se, um ligeiro aumento na proporção de indivíduos envolvidos com docência após conclusão do mestrado e na atualidade, sugerindo uma possível tendência de migração para o ambiente acadêmico.

Aqueles que reportaram estar envolvidos tanto em docência quanto no mercado (ambos) representam um grupo considerável com 13,7% do mestrado, passando para 24,2% após o mestrado. Atualmente houve um decréscimo para 17,9%, mas com representatividade maior do que antes do mestrado. Destaca-se, particularmente, o aumento da atividade docente, após o mestrado para os titulados no período 2011-2015, 39,3%.

Analisando a soma de mercado e ambos, tem-se uma proporção notável dos egressos, antes do mestrado, com 95,8%, e, após o mestrado, com decréscimo, 91,7%. Essa mesma análise em relação à docência e ambos, tem-se antes do mestrado, 15,8%, para após o mestrado, um aumento na representatividade, 29,5%.

Esses achados oferecem uma visão clara da evolução profissional dos egressos em relação ao tipo de atividade remunerada, indicando um forte vínculo com o mercado de trabalho e um engajamento considerável com atividades de docência, seja exclusivamente ou em conjunto, indo ao encontro do que foi sinalizado por Marquezan e Savegnago (2020) quanto à redefinição e à elevação do conhecimento, por meio dessas atuações, promovidas pela formação profissional.

Tabela 11

Cargos ocupados pelos egressos titulados entre 2º semestre de 2013 e 2º semestre de 2022

Cargo	2011-2015			2016-2020			2021-2025			Total		
	Antes	Depois	Atual	Antes	Depois	Atual	Antes	Depois	Atual	Antes	Depois	Atual
Níveis Operacionais	9	5	3	12	8	5	4	2	2	25	15	10
Cargos de Gestão	14	14	5	27	27	20	7	9	9	48	50	34
Alta Gestão	3	4	12	6	5	8	1	0	0	10	9	20
Proprietário	1	1	4	3	3	9	0	0	0	4	4	13
Consultoria	1	4	2	1	4	5	3	4	4	5	12	11
Outros	0	0	2	3	5	5	0	0	0	3	5	7
Total	28	28	28	52	52	52	15	15	15	95	95	95

Cargo	2011-2015			2016-2020			2021-2025			Total		
	Antes	Depois	Atual	Antes	Depois	Atual	Antes	Depois	Atual	Antes	Depois	Atual
Níveis Operacionais	32,1	17,9	10,7	23,1	15,4	9,6	26,7	13,3	13,3	26,3	15,8	10,5
Cargos de Gestão	50,0	50,0	17,9	51,9	51,9	38,5	46,7	60,0	60,0	50,5	52,6	35,8
Alta Gestão	10,7	14,3	42,9	11,5	9,6	15,4	6,7	0,0	0,0	10,5	9,5	21,1
Proprietário	3,6	3,6	14,3	5,8	5,8	17,3	0,0	0,0	0,0	4,2	4,2	13,7
Consultoria	3,6	14,3	7,1	1,9	7,7	9,6	20,0	26,7	26,7	5,3	12,6	11,6
Outros	0,0	0,0	7,1	5,8	9,6	9,6	0,0	0,0	0,0	3,2	5,3	7,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nota. Níveis operacionais (estagiário, auxiliar, assistente, analista, trainee); cargos de gestão (supervisor, coordenador, gerente); alta gestão (diretor, superintendentes, conselheiro); proprietário, consultoria (consultor); outros (cargos não identificados na lista).

No total consolidado pela Tabela 11, os cargos de gestão são claramente predominantes antes (50,5%) e depois (52,6%) do mestrado, havendo uma diminuição na situação atual (35,8%). Alta gestão mostra um aumento de 10,5% para 21,1%, atualmente. Proprietário salta de 4,2% (antes e depois do mestrado) para 13,7%, sugerindo uma inserção no empreendedorismo pós-mestrado. O cargo “Consultoria” também apresenta um aumento de proporção, saindo de 5,3%, antes do mestrado, para 12,6%, após o mestrado, indicando uma diversificação nas ocupações dos egressos.

Observando o período de 2011-2015, nota-se que antes do mestrado, 50% dos egressos estavam em cargos de gestão. Após o mestrado, esse percentual se manteve, mas houve um aumento significativo na representatividade em alta gestão, passando de 10,7%, antes do

mestrado, para 14,3%, após o mestrado; e, mais ainda na situação atual, onde 42,9% ocupam cargos de alta gestão. Proprietários, também apresenta um aumento de proporção, saindo de 3,65 (antes e depois do mestrado), chegando em 14,3%, atualmente.

Analisando o período de 2016-2020, percebe-se que a maioria dos titulados ocupam cargos de gestão, mantendo-se em 51,9% (antes e depois do mestrado), com uma redução para 38,5%, atualmente. Por outro lado, a alta gestão apresenta um aumento de 11,5% para 15,4%, atualmente. E, também, há um incremento substancial na opção de proprietário, saltando de 5,8% (antes e depois do mestrado) para 17,3%, após o mestrado.

No período mais recente, de 2021-2025, os cargos de gestão destacam-se com um aumento expressivo pós-mestrado, de 46,7% para 60,0% (depois do mestrado e atualmente). Nota-se que, para alta gestão e proprietários, não há representantes pós-mestrado, o que pode indicar uma migração desses indivíduos para outras categorias ou uma falta de dados para o momento atual. Porém, percebe-se um aumento de egressos em consultoria, sobretudo no período vigente, 2021-2025, que mais que dobrou após o mestrado.

Ao analisar a movimentação dos cargos, após o mestrado e atualmente, percebe-se o impacto da formação nas posições ocupadas, pois os que atuam em cargos operacionais diminuem de 26,3%, antes do mestrado, para 15,8%, depois do mestrado, ficando, no longo prazo, ainda menor (10,5%). Isso ocorre, pois os mestres passam a transitar entre os cargos de gestão (aumento de 50,5%, antes do mestrado, para 52,6%, após o mestrado, diminuindo no longo prazo para 35,8%). Essa diminuição ocorre, pois, os mestres migram dos cargos de gestão para a alta gestão (aumento de 9,5%, depois do mestrado, para 21,1%, no longo prazo). Assim como para os cargos de proprietário e consultoria (respectivamente, aumento de 4,2%, antes do mestrado, para 13,7% no longo prazo; e aumento de 5,3% antes do mestrado, para 12,6%, após mestrado).

Esses dados refletem uma tendência dos egressos do Mestrado Profissional em Administração de ocuparem cargos de maior responsabilidade e liderança, após a conclusão do curso, coadunando com o perfil desejado pela FECAP (2021, p.35) para seus egressos.

De acordo com os dados da Tabela 12, há uma predominância clara do trabalho no formato presencial antes da conclusão do mestrado em todos os períodos, com um destaque significativo de 96,4% em 2011-2015. No entanto, observa-se uma redução substancial nesse modo de trabalho na atualidade, com a maior queda registrada no período de 2021-2025, onde apenas 33,3% dos egressos reportaram trabalhar presencialmente. Após o mestrado, esse valor foi ainda menor, 26,7 %.

O trabalho remoto, embora represente uma minoria, já era uma modalidade utilizada em todos os períodos, tanto antes quanto depois do mestrado, havendo um aumento considerável no período 2021-2025 após o mestrado, em comparação com os períodos anteriores.

O formato de trabalho híbrido, uma combinação de presencial e remoto, mostra um crescimento expressivo, após a conclusão do mestrado, especialmente no período de 2021-2025, onde atinge 60% na atualidade, indicando uma tendência de flexibilização da forma de trabalho entre os egressos.

Os dados referentes à categoria “NA” (não aplicável ou dados não disponíveis) são escassos e não apresentam tendências significativas ao longo dos períodos analisados.

Em resumo, a distribuição da forma de trabalho ao longo do tempo revela uma transição do presencial para formatos mais flexíveis, como remoto e híbrido, entre os egressos do mestrado. Esta tendência é particularmente acentuada no período mais recente, inclusive em razão da pandemia, refletindo potencialmente mudanças mais amplas no mercado de trabalho e nas preferências dos profissionais.

Os dados coletados sobre o formato de trabalho é uma métrica importante, pois ajuda a reunir elementos para a medição da Qualidade de Vida (QV) dos egressos, que é um dos itens inseridos entre os projetos estratégicos para o decênio atual da FECAP (2021, p. 19).

Analisando o panorama geral pela Tabela 13, é notável que as faixas de renda de R\$ 6.000,01 a R\$ 12.000 e de R\$ 18.000,01 a R\$ 24.000 apresentam as maiores percentagens de egressos após a conclusão do mestrado (29,5% e 21,1%, respectivamente). Nota-se, também, um aumento substancial na proporção de egressos na faixa de renda acima de R\$ 30.000, nos períodos analisados (15,8% para 31,6%), demonstrando o aumento de renda após o mestrado até os dias atuais.

No comparativo entre os períodos, é possível observar que no intervalo de 2011-2015, a maior parte dos egressos, 28,6%, situava-se na faixa de renda mais baixa (de R\$ 0 a R\$ 6.000). Contudo, após a conclusão do mestrado, ocorreu um deslocamento significativo para a faixa de renda de R\$ 6.000,01 a R\$ 12.000, tornando-se mais prevalente, representando 46,4%. Atualmente, a faixa de renda acima de R\$ 30.000, possui uma representatividade de 46,4%.

Durante o período de 2016-2020, percebe-se uma tendência similar, com um aumento na porcentagem de egressos que se encontram nas faixas de renda mais elevadas, após a conclusão do mestrado. Especificamente, há um incremento considerável na faixa de R\$ 18.000,01 a R\$ 24.000, saindo de 9,6% e chegando, após o mestrado, em 23,10% e na faixa acima de R\$ 30.000, saindo de 9,6%, chegando, após o mestrado, em 17,3%, estando atualmente em 32,7%. Os dados revelam um crescimento na proporção de egressos que atingem patamares mais altos de renda, após conclusão do mestrado.

Para o intervalo mais recente, de 2021-2025, antes do mestrado, a maioria dos egressos estava na faixa de renda de R\$ 0 a R\$ 6.000 (26,7%). No entanto, após o mestrado, observa-se um aumento expressivo nas faixas de renda de R\$ 18.000,01 a R\$ 24.000; saindo de 26,7%, antes do mestrado, para 40%, após o mestrado, mantendo-se estável, atualmente.

Em síntese, os dados refletem uma tendência de ascensão nas faixas de renda dos egressos do Mestrado Profissional em Administração, após a conclusão do curso. As faixas de renda mais altas mostram um crescimento na proporção de egressos, especialmente após a conclusão do mestrado.

Os dados obtidos sobre a renda, denotam progressão salarial, após formação, e ajudam a compor um dos indicadores listados como objetivos estratégicos da FECAP (2021, p. 20) que contempla a diferença entre a renda individual média dos alunos formados após cinco anos de formação pela renda individual média dos brasileiros com ensino superior da região metropolitana de São Paulo (RMSP).

4.2.4 Percepção dos respondentes

A análise de percepção abordou os níveis de satisfação e de concordância dos egressos relacionados ao programa e ao seu desenvolvimento de acordo com os perfis, demográfico (sexo, cor/raça/ estado civil, filhos), de formação (idade de formação, meses para titulação) e profissional (cargo ocupado após mestrado, promoção após mestrado), dos respondentes.

Para isso, com o objetivo de avaliar o programa, os professores. métodos/teorias aplicados pelo programa e o impacto em relação à carreira, à renda e às competências/habilidades profissionais, foram apresentados 6 tabelas que evidenciaram a percepção dos egressos ao longo de três períodos distintos no comparativo, antes, após e atualmente à conclusão do mestrado.

O Teste qui-quadrado foi o instrumento estatístico empregado para avaliar as associações entre as variáveis demográficas e os níveis de satisfação e de concordância reportados.

Tabela 5
Nível de satisfação com o Programa do Mestrado Profissional em Administração da Fecap

Com relação ao programa	Quantidade de Respostas				Frequência Relativa			P-valor Qui quadrado		
	Muito Satisfeito	Satisfeito	Pouco Satisfeito	Total	Muito Satisfeito	Satisfeito	Pouco Satisfeito		Total	
Quadriênio	2011-2015	12	15	1	28	42,9%	53,6%	3,6%	100,0%	49,0%
	2016-2020	17	29	6	52	32,7%	55,8%	11,5%	100,0%	
	2021-2025	8	6	1	15	53,3%	40,0%	6,7%	100,0%	
Sexo	Homem	31	44	6	81	38,3%	54,3%	7,4%	100,0%	59,7%
	Mulher	6	6	2	14	42,9%	42,9%	14,3%	100,0%	
Cor/Raça	Branca	29	40	6	75	38,7%	53,3%	8,0%	100,0%	89,0%
	Preta	1	1	0	2	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	
	Amarela	2	4	0	6	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%	
	Parda	5	5	2	12	41,7%	41,7%	16,7%	100,0%	
Estado civil	Solteiro(a)	3	7	3	13	23,1%	53,8%	23,1%	100,0%	19,8%
	Casado(a) / União Estável	30	34	4	68	44,1%	50,0%	5,9%	100,0%	
	Divorciado(a) / Separado(a)	4	9	1	14	28,6%	64,3%	7,1%	100,0%	
Filhos	Sim	22	33	2	57	38,6%	57,9%	3,5%	100,0%	8,9% *
	Não	15	17	6	38	39,5%	44,7%	15,8%	100,0%	
Idade formação	20 A 24	1	2	0	3	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%	50,8%
	25 A 29	3	4	3	10	30,0%	40,0%	30,0%	100,0%	
	30 A 34	11	14	2	27	40,7%	51,9%	7,4%	100,0%	
	35 A 39	7	12	2	21	33,3%	57,1%	9,5%	100,0%	
	40 A 44	3	5	0	8	37,5%	62,5%	0,0%	100,0%	
	45 A 49	7	9	0	16	43,8%	56,3%	0,0%	100,0%	
	50 A 54	2	2	0	4	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	
	55 A 59	2	2	0	4	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	
60 ou mais	1	0	1	2	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%		

Continua

Com relação ao programa		Quantidade de Respostas				Frequência Relativa				Conclusão
		Muito Satisfeito	Satisfeito	Pouco Satisfeito	Total	Muito Satisfeito	Satisfeito	Pouco Satisfeito	Total	P-valor Qui quadrado
Meses para formação	15 A 19	1	1	0	2	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	88,8%
	20 A 24	4	8	0	12	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%	
	25 A 29	18	20	5	43	41,9%	46,5%	11,6%	100,0%	
	30 A 34	14	20	3	37	37,8%	54,1%	8,1%	100,0%	
	35 ou mais	0	1	0	1	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	
Cargo depois	Níveis Operacionais	8	5	2	15	53,3%	33,3%	13,3%	100,0%	4,5% **
	Cargos de Gestão	20	28	2	50	40,0%	56,0%	4,0%	100,0%	
	Alta Gestão	1	7	1	9	11,1%	77,8%	11,1%	100,0%	
	Proprietário	0	2	2	4	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%	
	Consultoria	6	6	0	12	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	
Foi promovido após	Outros	2	2	1	5	40,0%	40,0%	20,0%	100,0%	43,1%
	Sim	7	9	3	19	36,8%	47,4%	15,8%	100,0%	
	Não	30	41	5	76	39,5%	53,9%	6,6%	100,0%	
Total		37	50	8	95	38,9%	52,6%	8,4%	100,0%	

Nota. Hipótese nula (H0) = não há diferenças entre os grupos. (*) rejeita H0 a 10%; (**) rejeita H0 a 5%; (***) rejeita H0 a 1%.

A Tabela 13 demonstra a satisfação dos egressos em relação ao programa.

Iniciando a análise pela percepção dos egressos por período de titulação, percebe-se que a satisfação varia ao longo dos períodos, com o período 2021-2025, apresentando a maior porcentagem de muito satisfeitos, 53,3%, e o período 2016-2020, a maior, de pouco satisfeitos, 11,5%. Contudo, o p-valor de 49,0% sugere que não há uma associação estatisticamente significativa entre o período de formação e o nível de satisfação dos egressos.

Quando se examina a variável sexo, tanto homens quanto mulheres apresentam uma maior frequência de respostas no nível “Satisfeito”, com 54,3% e 42,9%, respectivamente. O p-valor de 59,7% indica que não existe uma diferença significativa na satisfação entre os sexos.

A análise da cor/raça demonstra que os egressos amarelos e pretos estão 100% satisfeitos com o programa, embora representem grupos pequenos (respectivamente, 6 e 2 egressos em números absolutos). O p-valor elevado de 89,0% reforça que não há uma associação significativa entre a cor/raça dos egressos e o seu nível de satisfação com o programa.

Em relação ao estado civil, os solteiros são os que apresentam a maior porcentagem de pouco satisfeitos (23,1%), enquanto divorciado/separado têm uma maior tendência a se declararem satisfeitos (64,3%). No entanto, o p-valor de 19,8% não atesta uma relação significativa entre o estado civil e a satisfação com o mestrado.

Para a variável “filhos”, a maior representatividade para ambos (com e sem filhos) está nos níveis “Muito Satisfeito” e “Satisfeito”, respectivamente, 96,5% e 84,2%. Entretanto, os egressos com filhos tendem a estar mais satisfeitos com o programa, apresentando uma baixa representatividade de pouca satisfação (3,5%), do que os egressos sem filhos, que representam 15,8% de pouca satisfação. O p-valor de 8,9%* sugere que pode existir uma associação significativa entre a variável filhos e o nível de satisfação com o programa.

Considerando a idade de formação, a distribuição das respostas é variada, mas há uma diferença marcante entre o grupo etário 60 ou mais que se divide em muito satisfeito (50%) e pouco satisfeito (50%). O p-valor de 50,8% indica que não há uma associação estatisticamente significativa entre a idade de formação e a satisfação com o mestrado.

Quanto aos meses de formação, o grupo que estudou de 20 a 24 meses apresenta uma maior porcentagem de satisfeitos (66,7%), considerando haver apenas 1 egresso na faixa de tempo de 35 meses ou mais. No entanto, o p-valor de 88,8% sugere que o tempo de formação não está significativamente associado ao nível de satisfação.

No que se refere à variável cargo ocupado após o mestrado, considerando o p-valor de (4,5%**), chama a atenção os egressos proprietários e os que ocupam cargos de consultoria, pois, dos proprietários, metade diz estar satisfeito com o programa (50,0%) e a outra metade diz estar pouco satisfeita (50,0%); e dos egressos em cargos de consultoria, 100% dizem estar satisfeitos (muito satisfeito e satisfeito) com o programa. Para os demais cargos, que possuem baixa representatividade de pouca satisfação, foi possível identificar que os egressos com cargo de gestão são os que mais estão muito satisfeitos e satisfeitos com o programa (96,0%), seguidos dos cargos de alta gestão (88,9%).

Por último, a promoção após o mestrado, apresenta níveis de satisfação “Muito Satisfeito” e “Satisfeito” menor (84,2%), em relação àqueles que não tiveram promoção após o mestrado (93,4%). É baixo o nível de “Pouco Satisfeito” (respectivamente, 15,8% e 6,6%). Porém, com um p-valor de 43,1%, percebe-se que não há diferença significativa na satisfação entre aqueles que foram promovidos e os que não foram.

Em conclusão, os dados revelam que a maioria dos egressos se declara satisfeita, “Muito Satisfeito” e “Satisfeito” com o mestrado profissional, com destaque para as variáveis cargo ocupado após o mestrado e filhos, que mostram uma associação significativa com o nível de satisfação com o programa, respectivamente (4,5**) e (8,9*).

Os cargos de consultoria (100%), gestão (96,0%) e alta gestão (88,9%) ocupam destaque no nível de satisfação positiva com o programa, assim como os egressos com filhos tendem a estar mais satisfeitos com o programa, superando a média total dos alunos (57,9%). Contudo é importante notar que essas conclusões são baseadas nos dados apresentados e que a interpretação de p-valores é influenciada pelo tamanho da amostra.

Tabela 15

Nível de satisfação com os professores do Mestrado Profissional em Administração da Fecap

Com relação aos professores do mestrado		Quantidade de Respostas				Frequência Relativa				P-valor Qui quadrado
		Muito Satisfeito	Satisfeito	Pouco Satisfeito	Total	Muito Satisfeito	Satisfeito	Pouco Satisfeito	Total	
Quadriênio	2011-2015	14	13	1	28	50,0%	46,4%	3,6%	100,0%	81,6%
	2016-2020	23	27	2	52	44,2%	51,9%	3,8%	100,0%	
	2021-2025	9	6	0	15	60,0%	40,0%	0,0%	100,0%	
Sexo	Homem	40	39	2	81	49,4%	48,1%	2,5%	100,0%	62,5%
	Mulher	6	7	1	14	42,9%	50,0%	7,1%	100,0%	
Cor/Raça	Branca	37	36	2	75	49,3%	48,0%	2,7%	100,0%	55,5%
	Preta	1	1	0	2	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	
	Amarela	1	5	0	6	16,7%	83,3%	0,0%	100,0%	
Estado civil	Parda	7	4	1	12	58,3%	33,3%	8,3%	100,0%	25,9%
	Solteiro(a)	5	7	1	13	38,5%	53,8%	7,7%	100,0%	
	Casado(a) / União Estável	37	29	2	68	54,4%	42,6%	2,9%	100,0%	
Filhos	Divorciado(a) / Separado(a)	4	10	0	14	28,6%	71,4%	0,0%	100,0%	44,0%
	Sim	30	26	1	57	52,6%	45,6%	1,8%	100,0%	
	Não	16	20	2	38	42,1%	52,6%	5,3%	100,0%	
Idade formação	20 A 24	2	1	0	3	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%	88,2%
	25 A 29	5	5	0	10	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	
	30 A 34	11	16	0	27	40,7%	59,3%	0,0%	100,0%	
	35 A 39	9	10	2	21	42,9%	47,6%	9,5%	100,0%	
	40 A 44	3	5	0	8	37,5%	62,5%	0,0%	100,0%	
	45 A 49	10	5	1	16	62,5%	31,3%	6,3%	100,0%	
	50 A 54	2	2	0	4	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	
	55 A 59	3	1	0	4	75,0%	25,0%	0,0%	100,0%	
60 ou mais	1	1	0	2	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%		

Continua

										Conclusão
Com relação aos professores do mestrado	Quantidade de Respostas					Frequência Relativa				P-valor
	Muito Satisfeito	Satisfeito	Pouco Satisfeito	Total	Muito Satisfeito	Satisfeito	Pouco Satisfeito	Total	Qui quadrado	
Meses para formação	15 A 19	1	1	0	2	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	47,4%
	20 A 24	8	4	0	12	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%	
	25 A 29	20	23	0	43	46,5%	53,5%	0,0%	100,0%	
	30 A 34	16	18	3	37	43,2%	48,6%	8,1%	100,0%	
	35 ou mais	1	0	0	1	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
Cargo depois	Níveis Operacionais	9	6	0	15	60,0%	40,0%	0,0%	100,0%	27,1%
	Cargos de Gestão	24	24	2	50	48,0%	48,0%	4,0%	100,0%	
	Alta Gestão	3	6	0	9	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%	
	Proprietário	0	3	1	4	0,0%	75,0%	25,0%	100,0%	
	Consultoria	7	5	0	12	58,3%	41,7%	0,0%	100,0%	
	Outros	3	2	0	5	60,0%	40,0%	0,0%	100,0%	
Foi promovido após	Sim	8	10	1	19	42,1%	52,6%	5,3%	100,0%	73,5%
	Não	38	36	2	76	50,0%	47,4%	2,6%	100,0%	
Total		46	46	3	95	48,4%	48,4%	3,2%	100,0%	

Nota. (*) rejeita H0 a 10%; (**) rejeita H0 a 5%; (***) rejeita H0 a 1%.

A Tabela 15 demonstra a satisfação dos egressos em relação aos professores.

Observando os períodos de formação, percebe-se concentração da percepção de muito satisfeitos e satisfeitos dos egressos, com baixa representatividade na pouca satisfação. Essa tendência está refletida em todos os períodos.

No comparativo entre os períodos, os egressos de 2021-2025 representam a maior proporção de muito satisfeitos (60%), sendo 51,9% dos egressos participantes do período 2016-2020 satisfeitos com os professores. Há baixa representatividade de poucos satisfeitos, sendo o período atual, totalizando 100% (Muito satisfeito, 60%, e satisfeito, 40%). A análise qui-quadrada resulta em um p-valor de 81,6%, indicando que a variação observada provavelmente não é estatisticamente significativa.

Em relação ao sexo, homens e mulheres representam a maior proporção nos níveis “Muito Satisfeito” e “Satisfeito”, respectivamente, 49,4% e 50%. Apesar de uma baixa representatividade no nível “Pouco Satisfeito”, as mulheres representam a maior proporção de pouca satisfação (7,1%).

O p-valor de 62,5% sugere que não há diferença significativa na satisfação com os professores do mestrado entre homens e mulheres.

A cor/raça apresenta diferenças nas respostas, com amarelos, representando a maior proporção, 83,3%, de satisfeitos, seguido da cor parda, 58,3%, de “Muito Satisfeito”. No entanto, o p-valor de 55,5% indica que não existe uma associação significativa entre a cor/raça e o nível de satisfação dos egressos.

Analisando o estado civil, os casados/unidos estáveis tendem a estar muito satisfeitos com os professores, 54,4%, enquanto os divorciados/separados possuem maior representatividade entre os satisfeitos, 71,4%. Os solteiros têm a maior proporção de pouco satisfeitos (7,7%). Com um p-valor de 25,9%, não há evidência de uma associação estatisticamente significativa entre o estado civil e a satisfação com os professores.

Para os egressos com filhos, há uma tendência ligeiramente maior para estar muito satisfeito (52,6%) em comparação com aqueles sem filhos (42,1%). O p-valor de 44,0% sugere que não há uma associação significativa entre ter filhos e o nível de satisfação.

Quanto à idade de formação, não se observa um padrão claro de satisfação, embora o grupo de 55 a 59 anos mostre a maior proporção de muito satisfeitos (75%). O p-valor de 88,2% indica que a idade de formação não está significativamente relacionada com a satisfação com os professores.

Em relação aos meses de formação, os que estudaram por 35 ou mais meses têm a maior proporção de muito satisfeitos (100%), seguidos dos que estudaram por 20 a 24 meses (66,7%), mas o p-valor de 47,4% indica que o tempo de formação não é uma variável significativamente associada à satisfação.

Observando o cargo ocupado após o mestrado, os níveis operacionais e outros representam a maior proporção de muito satisfeitos (60%). Já os proprietários, a maior proporção no nível “Satisfeito”, 75%, seguidos dos ocupantes de alta gestão, 66,7%. O p-valor de 27,1% sugere não haver associação significativa entre essas variáveis

Por fim, a promoção após o mestrado não parece ter uma associação significativa com a satisfação com os professores, como indicado pelo p-valor de 73,5%. Entretanto, a maior proporção de egressos, 52,6%, declara-se satisfeito com os professores em relação à promoção recebida.

Em resumo, os dados indicam que a maioria dos egressos está muito satisfeita ou satisfeita com os professores do mestrado profissional, sem associação estatisticamente significativa entre a satisfação e as variáveis analisadas.

Tabela 16

Nível de satisfação com os métodos/teorias aplicados no Mestrado Profissional em Administração da Fecap

Com relação aos métodos e às teorias aplicadas no mestrado		Quantidade de Respostas				Frequência Relativa				P-valor Qui quadrado
		Muito Satisfeito	Satisfeito	Pouco Satisfeito	Total	Muito Satisfeito	Satisfeito	Pouco Satisfeito	Total	
Quadriênio	2011-2015	10	16	2	28	35,7%	57,1%	7,1%	100,0%	31,2%
	2016-2020	12	32	8	52	23,1%	61,5%	15,4%	100,0%	
	2021-2025	6	9	0	15	40,0%	60,0%	0,0%	100,0%	
Sexo	Homem	23	49	9	81	28,4%	60,5%	11,1%	100,0%	81,1%
	Mulher	5	8	1	14	35,7%	57,1%	7,1%	100,0%	
Cor/Raça	Branca	23	47	5	75	30,7%	62,7%	6,7%	100,0%	1,5% **
	Preta	1	1	0	2	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	
	Amarela	1	5	0	6	16,7%	83,3%	0,0%	100,0%	
	Parda	3	4	5	12	25,0%	33,3%	41,7%	100,0%	
Estado civil	Solteiro(a)	3	8	2	13	23,1%	61,5%	15,4%	100,0%	53,1%
	Casado(a) / União Estável	23	38	7	68	33,8%	55,9%	10,3%	100,0%	
	Divorciado(a) / Separado(a)	2	11	1	14	14,3%	78,6%	7,1%	100,0%	
Filhos	Sim	16	37	4	57	28,1%	64,9%	7,0%	100,0%	31,1%
	Não	12	20	6	38	31,6%	52,6%	15,8%	100,0%	
Idade formação	20 A 24	1	2	0	3	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%	23,9%
	25 A 29	3	3	4	10	30,0%	30,0%	40,0%	100,0%	
	30 A 34	10	14	3	27	37,0%	51,9%	11,1%	100,0%	
	35 A 39	3	17	1	21	14,3%	81,0%	4,8%	100,0%	
	40 A 44	2	6	0	8	25,0%	75,0%	0,0%	100,0%	
	45 A 49	5	10	1	16	31,3%	62,5%	6,3%	100,0%	
	50 A 54	1	3	0	4	25,0%	75,0%	0,0%	100,0%	
	55 A 59	2	1	1	4	50,0%	25,0%	25,0%	100,0%	
	60 ou mais	1	1	0	2	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	

Continua

Com relação aos métodos e às teorias aplicadas no mestrado		Quantidade de Respostas				Frequência Relativa				Conclusão
		Muito Satisfeito	Satisfeito	Pouco Satisfeito	Total	Muito Satisfeito	Satisfeito	Pouco Satisfeito	Total	P-valor Qui quadrado
Meses para formação	15 A 19	1	1	0	2	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	89,0%
	20 A 24	3	9	0	12	25,0%	75,0%	0,0%	100,0%	
	25 A 29	13	24	6	43	30,2%	55,8%	14,0%	100,0%	
	30 A 34	11	22	4	37	29,7%	59,5%	10,8%	100,0%	
	35 ou mais	0	1	0	1	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	
Cargo depois	Níveis Operacionais	6	7	2	15	40,0%	46,7%	13,3%	100,0%	0,5% ***
	Cargos de Gestão	14	33	3	50	28,0%	66,0%	6,0%	100,0%	
	Alta Gestão	1	6	2	9	11,1%	66,7%	22,2%	100,0%	
	Proprietário	1	0	3	4	25,0%	0,0%	75,0%	100,0%	
	Consultoria	4	8	0	12	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%	
	Outros	2	3	0	5	40,0%	60,0%	0,0%	100,0%	
Foi promovido após	Sim	5	11	3	19	26,3%	57,9%	15,8%	100,0%	69,7%
	Não	23	46	7	76	30,3%	60,5%	9,2%	100,0%	
Total		28	57	10	95	29,5%	60,0%	10,5%	100,0%	

Nota. (*) rejeita H0 a 10%; (**) rejeita H0 a 5%; (***) rejeita H0 a 1%.

A Tabela 16 detalha a satisfação dos egressos em relação aos métodos/teorias aplicados no curso.

Iniciando com o período de formação, observa-se que os egressos mais recentes, de 2021-2025, representam a maior proporção de satisfação (40% muito satisfeito e 60% satisfeito). Já os egressos do período 2016-2020, representam a maior proporção de pouco satisfeitos, 15,4%. Observando-se as percepções por período, verifica-se que os dois primeiros intervalos avaliados, possuem egressos pouco satisfeitos com os métodos/teorias aplicados, não havendo representatividade dessa percepção no período atual. No entanto, com um p-valor de 31,2%, essa variação entre os quadriênios não parece ser estatisticamente significativa.

Ao analisarmos a variável sexo, homens e mulheres representam maior proporção nos níveis “Muito Satisfeito” e “Satisfeito”, com uma ligeira vantagem para as mulheres que se declaram muito satisfeitas, 35,7%. Já, 60,5% dos homens apresentam maior representatividade no nível satisfeito. Porém, o p-valor de 81,1% indica que as diferenças entre os sexos não são significativas.

Quando se considera a cor/raça, nota-se que a maior representatividade se encontra nos níveis “Muito Satisfeito” e “Satisfeito”. Apesar de um número absoluto pequeno de egressos que se identificam como preto (2) e amarelo (6), são eles que se dizem 100% satisfeitos com os métodos/teorias aplicados, seguidos dos brancos com 93,4% de “Muito Satisfeito”, 30,7%, e “Satisfeito”, 62,7%, vindo os pardos em último lugar, representando a maior proporção de “Pouco Satisfeito”, 41,7%. Aqui, o p-valor baixo de (1,5%***) sugere uma associação significativa entre cor/raça e a satisfação, destacando-se como um ponto de interesse nos dados apresentados.

Em termos de estado civil, a maior proporção se encontra no nível “Satisfeito”, sendo os divorciados(as)/separados(as) com maior representatividade, 78,6%, seguidos dos solteiros, com 61,5%. Apesar da menor representatividade no nível “Pouco Satisfeito”, os solteiros destacam-se com 15,4% em relação aos demais estados civis. Entretanto, com um p-valor de 53,1%, não se estabelece uma relação significativa entre o estado civil e o nível de satisfação.

Já em relação à presença de filhos, observa-se que egressos com filhos tendem a estar mais satisfeitos, 69,4% do que aqueles sem, 52,6%, mas o p-valor de 31,1% indica que essa diferença não é estatisticamente significativa.

Analisando a idade de formação, não se identifica um padrão claro que relacione a idade ao nível de satisfação, dada a diversidade das respostas e um p-valor de 23,9%, que não aponta

para uma significância estatística. A duração do curso, representada pelos meses para formação, também não mostra um impacto significativo sobre a satisfação, com um p-valor de 89,0%.

Considerando o cargo ocupado após o mestrado, chama a atenção a proporção de poucos satisfeitos para os egressos que são proprietários (75%), apesar do número baixo dessa ocupação em termos absolutos (4 egressos), principalmente com o p-valor apresentado, de (0,5%***), o que indica uma associação significativa entre a variável cargo ocupado após o mestrado e a satisfação com os métodos/teorias aplicados durante o programa.

Os demais cargos pesquisados possuem a maior representatividade nos níveis “Muito Satisfeito” e “Satisfeito”, sendo possível identificar que os egressos que disseram ocupar cargos de consultoria, e outros, possuem 100% de satisfação com os métodos/teorias aplicados, seguidos daqueles que ocupam cargos de gestão que apresentaram nível de satisfação “Muito Satisfeito” e “Satisfeito” de 94%.

Na sequência, os cargos operacionais representam 86,7%, considerando os níveis “Muito Satisfeito” e “Satisfeito”. Os egressos com cargos de alta gestão, apesar da alta representatividade nos níveis “Muito Satisfeitos” e “Satisfeitos”, 77,8%, são os que representaram a menor proporção no nível “Muito Satisfeito”, 11,1%.

Por fim, a questão da promoção após o mestrado demonstra que não há uma relação significativa com a satisfação, como é indicado pelo p-valor de 69,7%. Porém, para aqueles que ficaram pouco satisfeitos com os métodos/teorias aplicados, a maior representatividade se encontra nos egressos que foram promovidos, 15,8%, e para aqueles com nível satisfeito, a maior representatividade se encontra nos egressos que não foram promovidos, 60,5%.

Em resumo, a análise dos dados indica que, enquanto a maioria das variáveis não possui uma associação significativa com a satisfação dos egressos em relação aos métodos/teorias aplicados no mestrado, a cor/raça (1,5% **) e o cargo ocupado após o mestrado (0,5% ***) são exceções, onde uma relação significativa foi observada .

Sendo assim, torna-se importante frisar que pretos e amarelos estão 100% satisfeitos, seguidos dos brancos com 93,4% de satisfação (muito satisfeitos e satisfeitos), sendo os pardos os que representam a maior proporção no nível “Pouco Satisfeito” (41,7%). Somando-se ao nível de pouca satisfação, dos cargos ocupados após formação, os proprietários também representam uma proporção elevada (75%). Cargos de gestão e operacionais representam proporções elevadas nos níveis de satisfação “Muito Satisfeito” e “Satisfeito”, respectivamente, 94% e 86,7%, estando os consultores em sua totalidade (100%) satisfeitos com os métodos/teorias aplicados.

Tabela 17

Nível de concordância com relação ao impacto na carreira profissional

	Ter feito o MPA trouxe impacto positivo na minha carreira profissional	Quantidade de Respostas				Total	Frequência Relativa				P-valor Qui quadrado	
		Concordo totalmente	Concordo	Discordo	Discordo Totalmente		Concordo totalmente	Concordo	Discordo	Discordo Totalmente		
Quadriênio	2011-2015	11	14	1	2	28	39,3%	50,0%	3,6%	7,1%	100,0%	29,3%
	2016-2020	16	28	6	2	52	30,8%	53,8%	11,5%	3,8%	100,0%	
	2021-2025	8	4	3	0	15	53,3%	26,7%	20,0%	0,0%	100,0%	
Sexo	Homem	30	39	9	3	81	37,0%	48,1%	11,1%	3,7%	100,0%	91,3%
	Mulher	5	7	1	1	14	35,7%	50,0%	7,1%	7,1%	100,0%	
Cor/Raça	Branca	28	35	9	3	75	37,3%	46,7%	12,0%	4,0%	100,0%	74,9%
	Preta	1	1	0	0	2	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	Amarela	4	2	0	0	6	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%	
	Parda	2	8	1	1	12	16,7%	66,7%	8,3%	8,3%	100,0%	
Estado civil	Solteiro(a)	3	8	1	1	13	23,1%	61,5%	7,7%	7,7%	100,0%	64,2%
	Casado(a) / União Estável	28	29	8	3	68	41,2%	42,6%	11,8%	4,4%	100,0%	
	Divorciado(a) / Separado	4	9	1	0	14	28,6%	64,3%	7,1%	0,0%	100,0%	
Filhos	Sim	23	26	6	2	57	40,4%	45,6%	10,5%	3,5%	100,0%	83,2%
	Não	12	20	4	2	38	31,6%	52,6%	10,5%	5,3%	100,0%	

Continua

Conclusão

Ter feito o MPA trouxe impacto positivo na minha carreira profissional	Concordo totalmente	Quantidade de Respostas				Total	Frequência Relativa				P-valor Qui quadrado	
		Concordo	Discordo	Discordo Totalmente	Concordo totalmente		Concordo	Discordo	Discordo Totalmente	Total		
Idade formação	20 A 24	0	3	0	0	3	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	13,2%
	25 A 29	3	5	1	1	10	30,0%	50,0%	10,0%	10,0%	100,0%	
	30 A 34	12	13	1	1	27	44,4%	48,1%	3,7%	3,7%	100,0%	
	35 A 39	5	11	4	1	21	23,8%	52,4%	19,0%	4,8%	100,0%	
	40 A 44	7	1	0	0	8	87,5%	12,5%	0,0%	0,0%	100,0%	
	45 A 49	5	8	3	0	16	31,3%	50,0%	18,8%	0,0%	100,0%	
	50 A 54	1	2	1	0	4	25,0%	50,0%	25,0%	0,0%	100,0%	
	55 A 59	2	2	0	0	4	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	60 ou mais	0	1	0	1	2	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%	
Meses para formação	15 A 19	0	2	0	0	2	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	75,2%
	20 A 24	5	6	1	0	12	41,7%	50,0%	8,3%	0,0%	100,0%	
	25 A 29	20	18	4	1	43	46,5%	41,9%	9,3%	2,3%	100,0%	
	30 A 34	10	19	5	3	37	27,0%	51,4%	13,5%	8,1%	100,0%	
Cargo depois	35 ou mais	0	1	0	0	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	41,8%
	Níveis Operacionais	7	5	3	0	15	46,7%	33,3%	20,0%	0,0%	100,0%	
	Cargos de Gestão	17	27	5	1	50	34,0%	54,0%	10,0%	2,0%	100,0%	
	Alta Gestão	2	6	1	0	9	22,2%	66,7%	11,1%	0,0%	100,0%	
	Proprietário	1	2	0	1	4	25,0%	50,0%	0,0%	25,0%	100,0%	
Foi promovido após	Consultoria	6	4	1	1	12	50,0%	33,3%	8,3%	8,3%	100,0%	39,1%
	Outros	2	2	0	1	5	40,0%	40,0%	0,0%	20,0%	100,0%	
	Sim	7	11	0	1	19	36,8%	57,9%	0,0%	5,3%	100,0%	
Total		35	46	10	4	95	36,8%	48,4%	10,5%	4,2%	100,0%	

Nota. (*) rejeita H0 a 10%; (**) rejeita H0 a 5%; (***) rejeita H0 a 1%.

A Tabela 17 oferece um panorama da percepção dos egressos sobre o impacto do MPA em suas carreiras profissionais.

Analisando os dados em todos os períodos, observa-se que os egressos concordam que o programa impactou em suas carreiras, sendo os egressos de 2011-2015 com a maior proporção de concordância (concordo totalmente e concordo), 89,3%, seguidos dos egressos pertencentes ao período 2016-2020, com 84,6%, finalizando com os egressos de 2021-2025, com 80% de concordância.

No comparativo entre os períodos, a maior proporção de egressos, 53,8%, concordam com o impacto na carreira e são pertencentes ao período atual, 2016-2020, seguidos dos concordam totalmente, representando, 53,3% dos egressos pertencentes ao período atual, 2021-2025, sendo o período 2011-2015, com metade dos egressos (50%), concordando com esse impacto.

Há uma baixa representatividade daqueles que discordam, sendo a maior proporção no nível discordo, com 20% dos respondentes pertencentes ao período atual, 2021-2025, seguidos dos egressos pertencentes ao período 2016-2020, com 11,5% e finalizando com 7,1% dos egressos pertencentes ao período, 2011-2015, discordando totalmente. O p-valor de 29,3% indica que não há uma associação estatisticamente significativa entre o período de formatura e a percepção do impacto na carreira.

Quando se considera o sexo dos respondentes, homens e mulheres têm respostas relativamente similares, com 37% dos homens e 35,7% das mulheres concordando totalmente com o impacto positivo do MPA em suas carreiras. O p-valor alto de 91,3% sugere que não existe diferença significativa entre os sexos em relação a esta percepção.

Na dimensão cor/raça, amarelos representam a maior proporção no nível “Concordo Totalmente” (66,7%), seguidos por pretos e brancos com 50% e 37,3%, respectivamente. Contudo, o p-valor de 74,9% indica que, de modo geral, a cor/raça não tem uma associação estatisticamente significativa com a percepção de impacto do MPA na carreira.

O estado civil demonstra variação na percepção, com divorciados/separados tendo uma maior tendência para concordar (64,3%) e solteiros menos inclinados a concordar totalmente (23,1%). Entre os que discordam, apesar da baixa representatividade, os casados/união estável representam 16,20% (concordam totalmente e concordam) do total de egressos. Com um p-valor de 64,2%, esta variável também não apresenta uma associação significativa com a percepção de impacto na carreira. Em relação aos filhos, 86% dos que têm filhos concordam com o impacto na carreira, com maior representatividade. A proporção para aqueles de

discordam é a mesma para ambos, 10,5%, (tem e não tem). Já para os que discordam totalmente, os que não têm filhos possuem maior representatividade, 5,3%. O p-valor de 83,2% sugere que a variável filhos não é um fator significativo na percepção do impacto do MPA na carreira.

A idade de formação demonstra uma variação considerável, com a faixa etária de 40 a 44 anos com maior representatividade no nível “Concordo Totalmente” (87,5%), seguidos dos egressos entre 55 e 59 anos, 50%. Entre os que discordam totalmente, os pertencentes à faixa etária 50 a 54, possui a maior representatividade, com 25% dos respondentes. Entretanto, o p-valor é de 13,2%, indicando que não há uma associação significativa entre a idade de formação e a percepção do impacto do MPA na carreira.

Quanto aos meses de formação, os que estudaram de 25 a 29 meses são os que mais concordam totalmente com o impacto do programa na carreira profissional (46,5%) e daqueles que discordam totalmente, apesar da baixa representatividade, estão os que se formaram entre 30 e 34 meses (8,1%). No entanto, um p-valor de 75,2% sugere que o tempo de formação não é um determinante significativo da percepção do impacto na carreira.

Observando o cargo ocupado após o MPA, nota-se que os egressos ocupantes de cargos na alta gestão representam a maior proporção (concordo totalmente e concordo) no comparativo com os demais cargos, representando 88,9% dos respondentes, seguidos pelos cargos de gestão (88%). Entre os que não concordam, apesar da baixa representatividade, os níveis operacionais são os que mais discordam (20%). O p-valor de 41,8% mostra que a posição ocupada após o MPA não tem uma associação estatisticamente significativa com a percepção do impacto na carreira profissional.

Finalmente, a promoção após o MPA, os que foram promovidos são os que mais concordam com o impacto na carreira (94,7%). Entre os que discordam sobre o impacto na carreira profissional, apesar da baixa proporção, os que não foram promovidos possuem maior representatividade (17,1%) em relação aos que foram promovidos, apenas 5,3%. No entanto, a promoção não está significativamente associada à percepção de impacto na carreira, com um p-valor de 39,1%.

Em suma, os dados não demonstram uma associação estatisticamente significativa entre o impacto percebido do MPA na carreira profissional e as variáveis examinadas, com exceção da idade de formação que se aproxima do limiar de significância. A análise sugere que, para esta amostra de respondentes, as variáveis demográficas e profissionais não são determinantes claros da percepção de impacto do MPA na carreira profissional.

Tabela 18

Nível de concordância com relação ao impacto na renda

Ter feito o MPA trouxe impacto positivo na minha renda	Concordo totalmente	Quantidade de Respostas				Total	Frequência Relativa				P-valor Qui quadrado	
		Concordo	Discordo	Discordo Totalmente	Concordo totalmente		Concordo	Discordo	Discordo Totalmente	Total		
Quadrinênio	2011-2015	10	7	9	2	28	35,7%	25,0%	32,1%	7,1%	100,0%	48,9%
	2016-2020	10	25	12	5	52	19,2%	48,1%	23,1%	9,6%	100,0%	
	2021-2025	3	7	4	1	15	20,0%	46,7%	26,7%	6,7%	100,0%	
Sexo	Homem	20	33	21	7	81	24,7%	40,7%	25,9%	8,6%	100,0%	98,8%
	Mulher	3	6	4	1	14	21,4%	42,9%	28,6%	7,1%	100,0%	
Cor/Raça	Branca	19	32	17	7	75	25,3%	42,7%	22,7%	9,3%	100,0%	71,0%
	Preta	1	1	0	0	2	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	Amarela	1	3	2	0	6	16,7%	50,0%	33,3%	0,0%	100,0%	
	Parda	2	3	6	1	12	16,7%	25,0%	50,0%	8,3%	100,0%	
Estado civil	Solteiro(a)	1	9	2	1	13	7,7%	69,2%	15,4%	7,7%	100,0%	20,6%
	Casado(a) / União Estável	20	22	20	6	68	29,4%	32,4%	29,4%	8,8%	100,0%	
	Divorciado(a) / Separado	2	8	3	1	14	14,3%	57,1%	21,4%	7,1%	100,0%	
Filhos	Sim	18	17	16	6	57	31,6%	29,8%	28,1%	10,5%	100,0%	3,7% **
	Não	5	22	9	2	38	13,2%	57,9%	23,7%	5,3%	100,0%	

Continua

Conclusão

Ter feito o MPA trouxe impacto positivo na minha renda	Concordo totalmente	Quantidade de Respostas				Total	Concordo totalmente	Frequência Relativa			Total	P-valor Qui quadrado
		Concordo	Discordo	Discordo Totalmente	Concordo			Discordo	Discordo Totalmente			
Idade formação	20 A 24	0	3	0	0	3	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	6,3% *
	25 A 29	2	6	1	1	10	20,0%	60,0%	10,0%	10,0%	100,0%	
	30 A 34	8	13	3	3	27	29,6%	48,1%	11,1%	11,1%	100,0%	
	35 A 39	3	6	9	3	21	14,3%	28,6%	42,9%	14,3%	100,0%	
	40 A 44	5	2	1	0	8	62,5%	25,0%	12,5%	0,0%	100,0%	
	45 A 49	3	7	6	0	16	18,8%	43,8%	37,5%	0,0%	100,0%	
	50 A 54	1	0	3	0	4	25,0%	0,0%	75,0%	0,0%	100,0%	
	55 A 59	1	1	2	0	4	25,0%	25,0%	50,0%	0,0%	100,0%	
	60 ou mais	0	1	0	1	2	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%	
Meses para formação	15 A 19	0	2	0	0	2	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	62,4%
	20 A 24	2	5	5	0	12	16,7%	41,7%	41,7%	0,0%	100,0%	
	25 A 29	14	16	10	3	43	32,6%	37,2%	23,3%	7,0%	100,0%	
	30 A 34	7	15	10	5	37	18,9%	40,5%	27,0%	13,5%	100,0%	
	35 ou mais	0	1	0	0	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
Cargo depois	Níveis Operacionais	5	5	5	0	15	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	100,0%	56,5%
	Cargos de Gestão	10	23	12	5	50	20,0%	46,0%	24,0%	10,0%	100,0%	
	Alta Gestão	2	2	5	0	9	22,2%	22,2%	55,6%	0,0%	100,0%	
	Proprietário	0	2	1	1	4	0,0%	50,0%	25,0%	25,0%	100,0%	
	Consultoria	4	5	2	1	12	33,3%	41,7%	16,7%	8,3%	100,0%	
Foi promovido após	Outros	2	2	0	1	5	40,0%	40,0%	0,0%	20,0%	100,0%	27,9%
	Sim	6	10	2	1	19	31,6%	52,6%	10,5%	5,3%	100,0%	
	Não	17	29	23	7	76	22,4%	38,2%	30,3%	9,2%	100,0%	
Total	23	39	25	8	95	24,2%	41,1%	26,3%	8,4%	100,0%		

Nota. (*) rejeita H0 a 10%; (**) rejeita H0 a 5%; (***) rejeita H0 a 1%.

A análise descritiva dos dados da Tabela 18 foca na percepção dos alunos egressos, titulados, relacionada aos efeitos do MPA sobre a renda.

Começando pela variável período de formação, não se observa diferenças consistentes de respostas. Para os períodos de 2011-2015, 2016-2020 e 2021-2025, a proporção de concordância (concordo totalmente e concordo) é de 60,7%, 67,3% e 66,7%, respectivamente. A análise qui-quadrada produz um p-valor de 48,9%, indicando que não há evidência estatística de uma associação significativa entre o período de formação e a percepção de impacto na renda.

Examinando a variável sexo, observa-se que 24,7% dos homens e 21,4% das mulheres concordam totalmente que o MPA teve um impacto na renda. No comparativo entre homens e mulheres, os egressos que mais discordam (discordam totalmente e discordam) são as mulheres com 35,7% de representatividade. O teste qui-quadrado resulta em um p-valor de 98,8%, sugerindo fortemente que não há uma associação estatisticamente significativa entre o sexo dos respondentes e a percepção de impacto na renda.

Quando analisamos a variável cor/raça, vemos que a concordância total varia entre 16,7%, para pardos e amarelos, e 50%, para pretos, mas o tamanho da amostra para esses grupos é pequeno. O p-valor de 71,0% reforça a conclusão de que não há associação significativa entre a cor/raça e a percepção de impacto na renda.

No que diz respeito ao estado civil, a maior proporção de concordância (concordo totalmente e concordo) referem-se aos solteiros, representando 76,9% dos egressos. Entre os que discordam, apesar da baixa representatividade, os casados/união estável representam a maior parcela (38,2%). O p-valor associado é de 20,6%, que excede o nível de significância de 0,05, indicando que não há evidência suficiente de uma associação significativa entre o estado civil e a percepção de impacto na renda.

Para a variável “filhos”, a maior representatividade para ambos (com e sem filhos) está nos níveis “Concordo totalmente” e “Concordo”, respectivamente, 61,4% e 71,1%. Entretanto, os egressos sem filhos tendem a concordar mais com o impacto do programa na renda, uma vez que estão em menor proporção (29%) nos níveis “Discordo” e “Discordo Totalmente”. O p-valor de 3,7% indica uma associação estatisticamente significativa, sugerindo que a variável “filhos” está relacionada à percepção de impacto na renda.

Considerando a idade de formação, os grupos que tendem à "Discordar Totalmente" e "Discordar" são, em ordem decrescente, os de 50-54 anos (75%, discordando), os de 35-39 anos (57,2%, discordando totalmente e discordando), seguidos dos egressos de 55-59 e 60 mais,

respectivamente, discordando totalmente (50,0%) e concordando (50,0%). As demais faixas-etárias tendem a concordar totalmente e concordar, sendo baixa a representatividade nos níveis de discordância. O egresso mais jovem que está na faixa-etária de 20-24 anos é o único que concorda 100% com o impacto do programa na renda. O p-valor de (6,3% *) sugere uma associação estatisticamente significativa para a idade de formação, considerando o limiar de significância.

Os meses para formação indicam que aqueles com 25 a 29 meses de formação representam a maior proporção (32,6%) no nível “Concordo Totalmente”. Entre os que discordam totalmente, os que se formaram entre 20 e 24 anos, possuem maior representatividade (41,7%). O p-valor de 62,4% não sugere uma associação significativa entre a duração da formação e a percepção de impacto na renda.

A respeito do cargo ocupado após o MPA, os egressos que estão em cargos de consultoria e outros são os que representam a maior proporção nos níveis de concordância (concordo totalmente e concordo) com o impacto do programa na renda, respectivamente, 75% e 80%. Sendo o cargo de alta gestão o que representa a maior proporção, 55,6%, no nível “Discordo”. Aqui, o p-valor é de 56,5%, indicando a ausência de uma associação estatisticamente significativa.

Finalmente, analisando a promoção após o MPA, vemos que 31,6% dos que foram promovidos concordam totalmente com o impacto positivo na renda. Na análise de concordância (concordo totalmente e concordo), a maior representatividade recai sobre os que foram promovidos (84,2%). O p-valor de 27,9% indica que não há uma associação estatisticamente significativa entre promoção após o MPA e a percepção de impacto na renda.

Em resumo, a análise dos dados sugere que apenas a presença de filhos (3,7 **) e a idade de formação (6,3% *) têm uma associação estatisticamente significativa com a percepção de impacto do programa na renda. As demais variáveis não demonstram associação significativa com essa percepção.

Tabela 19
Nível de concordância com relação às competências/habilidades profissionais

Ter feito MPA trouxe impacto positivo nas minhas competências e habilidades profissionais	Quantidade de Respostas						Frequência Relativa						P-valor	
	Concordo totalmente	Concordo	Discordo	Discordo Totalmente	Não respondi	Total	Concordo totalmente	Concordo	Discordo	Discordo Totalmente	Não respondi	Total		Qui quadrado
Quadrênio	2011-2015	18	10	0	0	0	28	64,3%	35,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	25,1%
	2016-2020	22	28	0	1	1	52	42,3%	53,8%	0,0%	1,9%	1,9%	100,0%	
	2021-2025	8	6	1	0	0	15	53,3%	40,0%	6,7%	0,0%	0,0%	100,0%	
Sexo	Homem	43	36	1	0	1	81	53,1%	44,4%	1,2%	0,0%	1,2%	100,0%	12,3%
	Mulher	5	8	0	1	0	14	35,7%	57,1%	0,0%	7,1%	0,0%	100,0%	
Cor/Raça	Branca	40	33	1	1	0	75	53,3%	44,0%	1,3%	1,3%	0,0%	100,0%	13,1%
	Preta	1	1	0	0	0	2	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	Amarela	1	4	0	0	1	6	16,7%	66,7%	0,0%	0,0%	16,7%	100,0%	
Estado civil	Parda	6	6	0	0	0	12	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,1% ***
	Solteiro(a)	2	8	1	1	1	13	15,4%	61,5%	7,7%	7,7%	7,7%	100,0%	
	Casado(a) / União Estável	41	27	0	0	0	68	60,3%	39,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
Filhos	Divorciado(a) / Separado(a)	5	9	0	0	0	14	35,7%	64,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	23,3%
	Sim	32	25	0	0	0	57	56,1%	43,9%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	Não	16	19	1	1	1	38	42,1%	50,0%	2,6%	2,6%	2,6%	100,0%	

Continua

Conclusão

Ter feito MPA trouxe impacto positivo nas minhas competências e habilidades profissionais	Quantidade de Respostas						Frequência Relativa						P-valor	
	Concordo totalmente	Concordo	Discordo	Discordo Totalmente	Não respondi	Total	Concordo totalmente	Concordo	Discordo	Discordo Totalmente	Não respondi	Total	Qui quadrado	
Idade formação	20 A 24	2	1	0	0	0	3	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	77,7%
	25 A 29	5	4	1	0	0	10	50,0%	40,0%	10,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	30 A 34	12	15	0	0	0	27	44,4%	55,6%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	35 A 39	6	13	0	1	1	21	28,6%	61,9%	0,0%	4,8%	4,8%	100,0%	
	40 A 44	7	1	0	0	0	8	87,5%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	45 A 49	9	7	0	0	0	16	56,3%	43,8%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	50 A 54	3	1	0	0	0	4	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	55 A 59	3	1	0	0	0	4	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	60 ou mais	1	1	0	0	0	2	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
Meses para formação	15 A 19	1	1	0	0	0	2	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	99,2%
	20 A 24	7	5	0	0	0	12	58,3%	41,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	25 A 29	22	19	1	0	1	43	51,2%	44,2%	2,3%	0,0%	2,3%	100,0%	
	30 A 34	17	19	0	1	0	37	45,9%	51,4%	0,0%	2,7%	0,0%	100,0%	
	35 ou mais	1	0	0	0	0	1	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
Cargo depois	Níveis Operacionais	9	5	1	0	0	15	60,0%	33,3%	6,7%	0,0%	0,0%	100,0%	94,1%
	Cargos de Gestão	22	26	0	1	1	50	44,0%	52,0%	0,0%	2,0%	2,0%	100,0%	
	Alta Gestão	5	4	0	0	0	9	55,6%	44,4%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	Proprietário	1	3	0	0	0	4	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	Consultoria	8	4	0	0	0	12	60,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
Foi promovido após	Outros	3	2	0	0	0	5	64,7%	35,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	33,6%
	Sim	9	9	0	1	0	19	47,4%	47,4%	0,0%	5,3%	0,0%	100,0%	
	Não	39	35	1	0	1	76	51,3%	46,1%	1,3%	0,0%	1,3%	100,0%	
Total		48	44	1	1	1	95	50,5%	46,3%	1,1%	1,1%	1,1%	100,0%	

Nota. (*) rejeita H0 a 10%; (**) rejeita H0 a 5%; (***) rejeita H0 a 1%.

A Tabela 19 apresenta um conjunto de dados coletados de respondentes sobre a percepção do impacto do MPA nas suas competências/habilidades profissionais.

Ao considerar os períodos de formação, os formados entre 2011-2015 concordam em sua totalidade com o impacto do programa nas competências/habilidades profissionais (64,3% concordando totalmente e 35,7 concordando). Apesar da baixa representatividade, há discordância apenas nos egressos formados no período 2016-2020 (3,8%). No entanto, o p-valor de 25,1%, indica que não há evidência estatística suficiente para afirmar que a percepção do impacto do MPA varie significativamente com o período de formação.

Analisando a variável sexo, embora homens e mulheres mostrem diferenças na percepção do impacto do MPA (53,1% dos homens contra 35,7% das mulheres que concordam totalmente), o valor de qui-quadrado correspondente (12,3%) não é suficientemente baixo para considerar a diferença como estatisticamente significativa.

Quanto à cor/raça, os dados mostram que 100% dos respondentes pertencentes às categorias preta, amarela e parda concordam com o impacto do programa nas competências/habilidades profissionais. Para aqueles que discordam, apesar da baixa representatividade, apenas 2,6% representam os brancos. Apesar de haver variações nas respostas, com a categoria amarela tendo a maior porcentagem de não respostas, o p-valor de 13,1% indica que não se pode concluir que existe uma associação significativa entre a cor/raça e a percepção do impacto do MPA.

Em relação ao estado civil, observa-se que apenas os solteiros discordam sobre o impacto do programa em relação às competências/habilidades profissionais, apesar da baixa representatividade, 15,4%. Daqueles que apresentam 100% de concordância, a maior representatividade recai sobre os divorciados/separados no nível “Concordo” (64,3%), seguidos de 60,3% de casados/união estável que concordam totalmente. Há uma diferença marcante na percepção do impacto do MPA entre solteiros e os grupos casados/união estável e divorciado/separado, pois os solteiros são propensos a discordar do impacto do MPA em suas habilidades profissionais, enquanto os demais não. E, quando se compara aqueles que concordam totalmente com os que concordam, os solteiros são os que menos concordam totalmente com esse impacto. O valor de qui-quadrado aqui é inferior a (0,1%***), o que é altamente significativo estatisticamente, sugerindo que o estado civil tem uma forte associação com a percepção do impacto do MPA.

Para os respondentes com e sem filhos, 100% dos egressos concordam com o impacto do programa nas competências /habilidade profissionais, estando a maior representatividade, 56,1% no nível concordo totalmente. Apenas os que não possuem filhos possuem nível de discordância, representando 5,2% dos respondentes. O p-valor de 23,3% indica que essa diferença não é estatisticamente significativa, não permitindo afirmar uma associação clara entre ter filhos e a percepção do impacto do MPA.

Considerando a idade de formação, apenas a faixa-etária de 35 a 39 anos discorda do impacto do programa nas competências/habilidades profissionais (4,8%). Apesar de algumas faixas-etárias representarem maiores proporções de concordância total, sendo a maior entre os 40 e 44 anos, 87,5%, “Concordo Totalmente”, o p-valor associado é elevado (77,7%), indicando que não há evidências estatísticas de que a idade na qual se completou a formação esteja significativamente associada com a percepção do impacto do MPA.

Em relação aos meses necessários para a formação, o p-valor não significativo (99,2%) pode afirmar que não existe uma associação estatística significativa entre a duração da formação e a percepção do impacto do MPA.

No que se refere ao cargo ocupado após a MPA, as respostas variam consideravelmente. Níveis de discordância, apesar da baixa representatividade, são percebidos apenas nos cargos operacionais (6,7%) e nos cargos de gestão (2%). Os demais cargos concordam totalmente ou concordam com o impacto do programa nas competências/habilidades profissionais, perfazendo 100% nos níveis “Concordo Totalmente” e “Concordo”. No entanto, o p-valor associado é alto (94,1%), indicando que não há evidência estatística de uma associação significativa entre o cargo ocupado após a MPA e a percepção do impacto do programa.

Por fim, para a promoção após o MPA, embora os dados indiquem alguma diferença na percepção do impacto do programa entre aqueles que foram promovidos e aqueles que não foram, com maior representatividade nos que não foram promovidos (97,4%), o p-valor de 33,6% está acima do nível de significância de 0,05, indicando que essa diferença não é estatisticamente significativa.

Em resumo, com base nos p-valores e no nível de significância, a única variável que mostra uma associação estatística é o estado civil, em que divorciados/separados e casados/união estável não apresentam nível de discordância, estando esses grupos, respectivamente, com 64,3% de concordância e com 60,3% de concordância total com relação às competências/habilidades profissionais adquiridas.

4.3 Principais resultados

No âmbito formação, conforme tabela 20, quadro-resumo, os resultados apontaram que os mestres em Administração Profissional da FECAP são majoritariamente homens, com crescente participação das mulheres, concluintes com idades entre 30 e 39 anos e tempo para formação entre 25 e 34 meses. Sobre a idade de formação dos mestres, esse resultado compara-se aos dos mestres formados nos demais programas profissionais em Administração nível Brasil, conforme dados disponibilizados na Tabela 8, item 4.1.2, em que as faixas-etárias de destaque compreendem as idades entre 30 e 44 anos (66,14%).

Tabela 20

Quadro-resumo (perfis formação e profissional)

	2011-2015	2016-2020	2021-2025	Predominância
Formação	Homens (89,3%) Mulheres (10,7%)	Homens (88,5%) Mulheres (11,5%)	Homens (66,7%) Mulheres (33,3%)	Homens (85,3%) com crescente participação das mulheres (14,8%)
	30-34 anos (46,4%) 25-29 anos (7,1%) 50-54 anos (7,1%)	35-39 anos (28,8%) 20-24 anos (3,8%) 60 mais (3,8%)	45-49 anos (26,7%) 20-24 anos (6,7%) 55-59 anos (6,7%)	Adultos entre 30 e 39 anos (maior proporção) 50,5% Jovens e idosos (menor proporção) 5,3%
	25-29 meses (39,3%) 30-34 meses (50,0%)	25-29 meses (44,2%) 30-34 meses (34,5%)	25-29 meses (60,0%) 30-34 meses (20,0%)	Formação no período de prorrogação: 25-29 meses (45,3%)
	Privada (82,1%) Pública (10,7%)	Privada (86,5%) Pública (5,8%)	Privada (93,3%) Pública (6,7%)	Empresas privadas (86,3%)
	Brasil (96,4%) Exterior (3,6%)	Brasil (90,4%) Exterior (9,6%)	Brasil (100,0%)	Atuação no Brasil (93,7%)
	Mercado (39,3%) Ambos (17,9%)	Mercado (75,0%) Ambos (19,2%)	Mercado (80,0%) Ambos (13,3%)	Atuação no Mercado (70,5%) com incremento na Docência (24,2%)
Perfil Profissional	Alta gestão (42,9%) Cargos de gestão (17,9%)	Cargos de gestão (38,5%) Proprietário (17,3%) Alta gestão (15,4%)	Cargos de gestão (60,0%) Consultoria (26,2%)	Assunção em cargos de gestão (35,8%), alta gestão (21,1%), proprietário (13,7%) e consultorias (11,6%)
	Presencial (85,7%) Híbrido (10,7%)	Presencial (75,0%) Híbrido (17,3%)	Híbrido (53,3%) Presencial (26,7%) Remoto (20,0%)	Formato presencial (70,5%-35,8%) com migração crescente para os formatos remoto (7,4%-13,9) e híbrido (21,1%-50,3%)
	Acima 30 mil (46,4%) 12-18 mil (17,9%)	Acima 30 mil (32,7%) 6-12 mil (23,1%) 18-24 mil (17,3%)	18-24 mil (40%) 6-12 mil (26,7%) 12-18 mil (20,0%)	Progressão salarial Acima 30 mil (31,6%) 6-12 mil (21,1%) 18-24 mil (16,8%)

No contexto profissional, os dados capturados orientaram para a predominância de atuação dos mestres no Brasil, em empresas privadas, nos cargos de gestão, com aumento de atuação nos cargos de alta gestão e proprietário. Um ponto de interesse refere-se às atuações em consultoria, que após o mestrado cresceram em todos os períodos analisados, apresentando, no consolidado, a proporção de 11,6%.

Esses aspectos ajudam a compor informações que possibilitam afirmar que os objetivos propostos pela CAPES, ao regulamentar os mestrados profissionais, estão sendo alcançados, sobretudo, na organização de serviços privados, impulsionando o aumento de produtividade nesse setor, havendo transferência de conhecimento para a sociedade por meio da qualificação de práticas avançadas dos processos de trabalho (Portaria CAPES n.º 60, de 20 de março de 2019).

Além disso, os resultados encontrados trouxeram evidências de aumento na renda, após o mestrado, para as faixas de 6 mil a 18 mil, e um substancial aumento na faixa de renda acima de 30 mil, havendo um forte vínculo com o mercado de trabalho e um engajamento considerável com atividades de docência (individual e concomitantemente) após o mestrado, assim como atualmente; inclusive com a expansão das modalidades de trabalho nos formatos remoto e híbrido.

Esse acréscimo na renda dos mestres pode estar vinculado ao impacto trazido pelo programa, revelando o aumento na qualidade da formação educacional, não sendo esse um fator determinante, mas um fator relevante, pois conforma-se a um dos objetivos dos mestrados profissionais que visa atender as demandas sociais no desenvolvimento econômico requerido para uma sociedade, conforme expresso na Portaria nº 60/2019 da CAPES.

Em complemento, de acordo com as informações disponibilizadas pela Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD, 2020), à média salarial dos mestres nível Brasil, considerando o período 2012-2020, gira em torno de dez mil e quinhentos reais (R\$ 10,504,6), aqueles com cargos de gestão, em torno de dezesseis mil reais (R\$ 16.022,11); sendo na região Sudeste, respectivamente, em torno de onze mil e seiscentos reais (R\$ 11.673,87) e dezoito mil e trezentos reais (R\$ 18.283,11).

Os pontos de destaque relacionados à percepção dos mestres recaíram sobre os níveis de satisfação com o programa e com os métodos/teorias aplicados e sobre os níveis de concordância com o impacto na renda e nas competências/habilidades profissionais adquiridas.

Mestres que possuem filhos tendem a estar mais satisfeitos com o programa (96,5%), assim como ocorre com os que ocupam cargos de gestão, (96,0%) seguidos pelos 88,9% dos

que ocupam cargos de alta gestão. Pontos de atenção recaem sobre os mestres que atuam como proprietários e consultores, pois enquanto aqueles estão divididos entre satisfeitos (50,0%) e pouco satisfeitos (50,0%), estes estão 100% satisfeitos.

Quanto à satisfação com os métodos/teorias aplicados, os achados assemelham-se aos relativos à satisfação com o programa, havendo pequenas diferenças, pois os mestres que ocupam cargos de gestão estão, também, em sua quase totalidade (94,0%) satisfeitos com os métodos, seguidos pelos 86,7% dos mestres em cargos operacionais (aqui esses cargos aparecem na sequência, em vez dos cargos de alta gestão). Os mesmos pontos de atenção recaem sobre os mestres que atuam como proprietários e consultores, pois enquanto aqueles estão em sua maior proporção pouco satisfeitos com os métodos/teorias aplicados (75,5%), estes estão 100% satisfeitos.

Ainda no que se refere ao nível de satisfação com os métodos/teorias aplicados, os egressos que se identificaram como pretos ou amarelos afirmaram estar na sua totalidade satisfeitos, seguidos de 93,4% dos que se identificaram como brancos. Dos mestres que estão poucos satisfeitos com os métodos/teorias aplicados, vale salientar que 41,7% são pardos.

Diante desse cenário, relacionado ao nível de satisfação, fica evidente que os mestres atuantes em cargos de proprietário e de consultoria, possuem percepções destoantes tanto na satisfação com o programa quanto com os métodos/teorias aplicados, sendo necessária uma investigação mais apurada sobre as razões que causam essas diferenças. Entrevistas com os egressos nesses perfis de cargos ocupados, podem elucidar as divergências encontradas nos dois âmbitos (programa e métodos/teorias aplicados), trazendo, dessa forma, importantes contribuições para adequação da Política de acompanhamento de Egressos, em atendimento ao PDI FECAP 2020-2030; e para melhor mensuração das competências empreendedoras desejadas para os egressos deste programa, expressas na dimensão profissional, (FECAP, 2021, p. 18).

Além disso, embora pretos, amarelos e pardos representem apenas 21,5% do total da amostra, torna-se importante um aprofundamento nessas questões relacionadas à etnia, pois reúnem elementos essenciais para a reflexão sobre o papel do programa na formação de seus mestres que ainda são minoria, e ajudam a compor o indicador relacionado à dimensão humana e social que requer egressos com qualidade de vida e perspectiva global (FECAP, 2021, p. 18).

Sobre a concordância dos egressos com relação ao impacto na renda, os mestres sem filhos tenderam a concordar mais com o impacto do programa sobre a renda (71,1%). Pontos de atenção referem-se à influência das idades sobre essa concordância, pois os mestres com

idade de formação a partir dos 50 anos, incluindo os de 60 mais, foram os que mais tenderam a discordar sobre esse impacto, sendo os de idade entre 50 e 54 anos os que mais discordaram totalmente (75,0%), ficando os demais dessas faixa-etárias divididos entre a concordância (50,0%) e a pouca discordância (50,0%).

Ainda sobre a influência da idade no nível de concordância com o impacto do programa sobre a renda, e não havendo outros egressos sem colocação profissional antes do mestrado, foi interessante verificar que um egresso jovem (20-24 anos), por tanto em início de carreira, informou 100% de concordância sobre esse aspecto, havendo sua inserção no mercado de trabalho, após conclusão do mestrado. Além disso, os divorciados/separados e casados/união estável não apresentaram nível de discordância quanto a esse impacto.

Diante dessa perspectiva, relacionada ao nível de concordância, constata-se que idade e estado civil, além de filhos, afetam diretamente na percepção dos mestres quanto ao impacto do programa na renda e nas competências/habilidade adquiridas, sendo possível inferir que egressos mais velhos e, portanto, mais experientes em suas carreiras, ocupantes de cargos mais elevados, são mais criteriosos, possivelmente quanto à aplicabilidade do conhecimento adquirido durante o curso nas competências exigidas para o seu desenvolvimento profissional, sendo esse tópico um fator também importante para readequação da Política de Acompanhamento de Egressos do PPG/MPA da FECAP.

4.3.1 Aspectos negativos e positivos

Diante dos principais resultados, alguns aspectos relevantes, negativos e positivos, puderam ser percebidos, conforme listados pela tabela 21:

Tabela 21

Aspectos negativos e positivos

NEGATIVOS	POSITIVOS
Baixa representatividade de mulheres;	Crescente participação das mulheres;
Baixa representatividade de negros, pardos e amarelos;	Promoção para cargos de liderança (alta gestão);
Baixa atuação no exterior;	Aumento no empreendedorismo;
	Aumento de renda (30 mil);
Mestres atuantes como proprietários, tendem a apresentar pouca satisfação com o programa e com os métodos/teorias aplicados;	A percepção sobre o programa e o impacto percebido com a formação tende a ser positivo;
	Todos os egressos profissionalmente ativos, após o mestrado;
Mestres mais seniores com idades a partir dos 50 anos, tendem a apresentar pouca concordância sobre o impacto do programa na renda.	Há evidências de que o programa possibilita o aumento na renda e promoções para posições profissionais mais elevadas e estratégicas.

Como aspectos negativos foi possível identificar a baixa representatividade no programa de mulheres, negros, pardos e amarelos, assim como a baixa atuação profissional dos mestres no exterior. Ainda dentro desses pontos de relevância, mestres atuantes como proprietários apresentam pouca satisfação com o programa e com os métodos/teorias aplicados, assim como os mestres mais seniores, com idades a partir dos 50 anos, apresentam pouca concordância sobre o impacto do programa na renda.

Por outro lado, aspectos positivos foram percebidos, pois apesar da baixa representatividade das mulheres, houve aumento na participação delas no decorrer dos períodos analisados; assim como a promoção dos mestres para cargos mais estratégicos (posições de liderança, sobretudo na alta-gestão), o aumento na atuação empreendedora e na renda dos mestres (destaque para os salários acima de 30 mil). Somado aos aspectos positivos, a percepção sobre o programa e o impacto percebido com a formação tende a ser positivo pelos mestres em sua maioria, tendo sido possível evidenciar por meio dos resultados relativos aos salários e posições profissionais alcançadas, o impacto do programa nesses itens. Por fim, a constatação de que todos os mestres formados neste programa estão ativos profissionalmente.

5 Considerações Finais

Esta pesquisa definiu como objetivo geral elucidar como o Programa do Mestrado Profissional em Administração da FECAP contribui para a formação profissional de seus alunos egressos, titulados, tendo como premissa a orientação da CAPES (2020) de que por meio da trajetória profissional dos egressos é possível evidenciar a influência do programa na formação.

Nesse sentido, foram realizadas análises, descritiva e de percepção, dos dados coletados da amostra formada pelos 95 egressos do curso de Mestrado Profissional em Administração da FECAP, titulados, entre os anos de 2013 e 2022, por período de avaliação dos quadriênios da CAPES, antes e após formação, para melhor compreensão da possível contribuição do programa para a trajetória profissional de seus egressos, titulados.

Tendo exposto os resultados desta pesquisa, foi possível oferecer um entendimento sobre a trajetória, e evolução, profissional dos egressos, no curto (5 anos) e médio prazo (10 anos), no comparativo entre os períodos dos quadriênios de avaliação da CAPES, em que aspectos relacionados à inserção no mercado de trabalho, promoção em postos de liderança, progressão salarial e identificação dos tipos de organizações que mais os absorvem foram detectados, antes e após a titulação no Mestrado Profissional em Administração da FECAP.

Além disso, possibilitou apresentar a percepção dos egressos quanto à satisfação com o programa e à concordância dos mestres na formação recebida, oportunizando melhor entendimento sobre os perfis de formação, demográfico e profissional, em que aspectos relevantes como cor/raça, estado civil, filhos e cargo ocupado foram determinantes para a avaliação sobre essas percepções.

Como possibilidades almejadas, as informações evidenciadas, podem, a partir desta pesquisa, orientar possíveis adequações nas atuais práticas realizadas pelo programa, promovendo mais robustez na Política de Acompanhamento de Egressos PPG/MPA vigente, em atendimento à PDI da FECAP. Objetivamente, os achados desta pesquisa, podem servir como apoio para reflexão em torno dos objetivos e resultados desejados, somando-se às ações já praticadas pela FECAP na gestão da Política de Acompanhamento de Egressos.

Entre as limitações deste estudo, há um banco de dados, que foi criado pela autora desta pesquisa, com informações levantadas nas 180 páginas rastreadas no LinkedIn, que possibilitariam apresentar informações de cunho mais qualitativo, e mais robusto, sobre a evolução acadêmica e profissional dos egressos, podendo traduzir mais detalhadamente a contribuição do programa.

Como sugestão, faz-se necessário, a partir das informações adquiridas nesta pesquisa, que os dados levantados sobre os mestres formados nos últimos 10 anos passem por atualizações constantes, sendo a manutenção dessas informações incorporada como prática indispensável para melhorias nos currículos dos egressos, inclusive, no processo de coleta e análise dos dados.

Pesquisas futuras, novas formas de coleta e de análise que permitam conhecer com mais profundidade a trajetória e o desenvolvimento profissional/acadêmico dos egressos do Programa do Mestrado Profissional em Administração da FECAP são bem-vindas, inclusive, por possibilitar condições de comparabilidade de seus resultados com outros programas profissionais em administração.

Lembrando que os resultados apresentados se referem aos mestres de um programa específico e de uma instituição de ensino específica, podendo os achados serem utilizados para esta realidade, inclusive em se tratando da delimitação do estudo que fez um recorte dos últimos dez anos, considerando a defesa desta dissertação, dos egressos formados a partir da criação do programa.

Referências

- Ahmet, A. Y. A. Z. (2021). Dokuz Eylül Üniversitesi mezunlarının kariyer gelişimini araştırma: LinkedIn Analizi. *Bilgi ve İletişim Teknolojileri Dergisi*, 3(1), 124-135.
- Andrade, R. O. (2023). Desempenho em alta. Avaliação quadrienal da Capes registra avanço na qualidade dos cursos de mestrado e doutorado em meio à crise de financiamento da ciência no Brasil. Pós-graduação. *Revista Pesquisa FAPESP*, 24(324), 31-34. Recuperado de https://revistapesquisa.fapesp.br/wp-content/uploads/2023/01/030-034_avaliacao_324.pdf
- Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (2020). ANPADData: Evidências sobre trajetórias acadêmicas e profissionais. Recuperado de <https://anpadata.anpad.org.br/#div-dashboard>
- Borges, D. F., & de Araújo, M. A. D. (2001). Uma experiência de planejamento estratégico em universidade: o caso do centro de ciências sociais aplicadas da UFRN. *Revista de Administração Pública*, 35(4), 63-76.
- Bradbury, D. (2011). Data mining with LinkedIn. *Computer Fraud & Security*, 2011(10), 5-8.
- Cabral, T. L. D. O. (2021). *Gestão de egressos da pós-graduação stricto sensu: Concepção de um modelo para programas de administração* (Tese de Doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.
- Camelo, S. H. H., Mishima, S. M., Pereira, M. C. A., Laus, A. M., & Porto, H. S. (2015). Desenvolvendo uma metodologia para acompanhamento do egresso de enfermagem de uma Instituição de Ensino Superior. *Revista Eletrônica de Enfermagem*, 17(2), 247-56.
- Carneiro, A. M., Vieira, T., & Beppu, M. (2021, julho 21). *Acompanhamento dos egressos da Universidade*. [Arquivo de vídeo]. Recuperado de <https://metricas.usp.br/acompanhamento-dos-egressos-da-universidade/>
- Cechinel, A., Fontana, S. A. P., Della, K. G. P., Pereira, A. S., & Prado, S. S. (2016). Estudo/análise documental: Uma revisão teórica e metodológica. *Criar Educação*, 5(1), 1-7.
- Centro Universitário Álvares Penteado. (2021). *Plano de Desenvolvimento Institucional Fecap 2020-2030*. São Paulo: Autor.
- Chiroto, A. R., Peleias, I. R., Parisi, C., & Cunha, J. V. A. (2018). A influência do título de mestre nos egressos do mestrado em ciências contábeis da FECAP: Análise à luz da teoria do capital humano. *Revista Universo Contábil*, 13(4), 33-59.
- Coelho, M. C. D. R., & Silva, J. P. (2017). Acompanhamento de egressos como instrumento de gestão. *Textos & Contexto (Porto Alegre)*, 16(2), 470-478.
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (1998). *Catálogo de Normas e Atos Administrativos: Portaria nº 80, de 16 de dezembro de 1998*. Recuperado de <http://cad.capes.gov.br/ato-administrativo-detalhar?idAtoAdmElastic=858#anchor>

- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (2014). *Mestrado e Doutorado: O que são?* Recuperado de <https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/avaliacao/sobre-a-avaliacao/avaliacao-o-que-e/sobre-a-avaliacao-conceitos-processos-e-normas/mestrado-e-doutorado-o-que-sao>
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (2020). *Ficha de Avaliação área 27: Administração pública e de empresas, ciência contábeis e turismo.* Recuperado de https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/avaliacao/ficha_administracao_p_atualizada.pdf
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (2022). *Avaliação quadrienal. Resultado da avaliação quadrienal 2017-2020.* Recuperado de <https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/avaliacao/avaliacao-quadrienal/resultado-da-avaliacao-quadrienal-2017-2020>
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (2022). *Material para consultores da avaliação. Material com as orientações para as comissões da Quadrienal 2021.* Recuperado de <https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/avaliacao/avaliacao-quadrienal/material-para-consultores-da-avaliacao>
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (2023). *Documento de área – Área 27: Administração pública e de empresas, ciências contábeis e turismo.* Recuperado de <https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/adm-pdf>
- Coura, H. L. O. (2022). A Política de Acompanhamento de egressos: Ação necessária. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 8(9), 1366-1380.
- Dazzani, M. V. M., & Lordelo, J. A. C. (Orgs.). (2012). *Estudos com estudantes egressos: concepções e possibilidades metodológicas na avaliação de programas.* Salvador: EDUFBA.
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa.* São Paulo: Atlas.
- Godoy, A. S. (1995). Pesquisa qualitativa: Tipos fundamentais. *Revista de Administração de empresas*, 35(3), 20-29.
- Heim, E., Engelage, S., Zimmermann, A., Herweg, K. G., Michel, C., & Breu, T. M. (2012). Tracking alumni career paths. Third NCCR North-South report on effectiveness. *NCCR North-South Dialogue*, 42, 1-60.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2022). *Conheça o Brasil – População – Pirâmide etária.* IBGE educa jovens Recuperado de <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18318-piramide-etaria.html>
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (2006). *Avaliação externa das instituições de educação superior – Diretrizes e Instrumento.* Brasília. Autor. Recuperado de https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/avaliacoes_e_examens_da_educacao_superior/avaliacao_externa_das_ies_diretrizes_e_instrumento.pdf

- Li, L., Zheng, G., Peltsverger, S., & Zhang, C. (2016). Career trajectory analysis of information technology alumni. A LinkedIn perspective. *Proceedings of the Annual Conference on Information Technology Education*, New York, NY, United States, 17.
- Lucitasari, D. R., & Khannan, M. S. A. (2019). Designing mobile alumni tracer study system using waterfall method: An Android Based. *International Journal of Computer Networks and Communications Security*, 7(9), 196-202.
- Maccari, E. A., & Teixeira, G. C. S. (2014). Estratégia e planejamento de projeto para acompanhamento de alunos egressos de programas de Pós-graduação stricto-sensu. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 7, 101-116.
- Maccari, E. A., Almeida, M. I. R., Riccio, E. L., & Alejandro, T. B. (2014). Proposta de um modelo de gestão de programas de Pós-graduação na área de administração a partir dos sistemas de avaliação do Brasil (CAPES) e dos Estados Unidos (AACSB). *Revista de Administração*, 49(2), 369-383.
- Maciel, R. G. A., & Nogueira, H. G. P. (2012). Mestrado profissional: Desenvolvimento pessoal e profissional. *Revista Brasileira de Pós-Graduação*, 9(17), 461-487. Recuperado de <https://rbpg.capes.gov.br/index.php/rbpg/article/view/299>
- Maciel, R. G. A., & Nogueira, H. G. P. (2012). Mestrado profissional: Desenvolvimento pessoal e profissional. *Revista Brasileira de Pós-Graduação*, 9(17), 461-487.
- Marquezan, L. P., & Savegnago, C. L. (2020). O mestrado profissional no contexto da formação continuada e o impacto na atuação dos profissionais da educação. *Revista Internacional de Educação Superior*, 6, 1-22.
- Miranda, I. T. P., Pilatti, L. A., & Picinin, C. T. (2018). *Sistemática de acompanhamento de egressos na rede federal de educação tecnológica à luz da legislação brasileira e das políticas educacionais*. Recife: DAEPE.
- Moura, J. M. M. O., & Albuquerque, J. L. (2018). Educação a distância e ensino profissionalizante: Um olhar sobre o acompanhamento do egresso. *Acta Scientiarum. Human and Social Sciences*, 40(2), 1-11.
- Oliveira, O. F., Jr., Souza, D. S. N., & Dalmau, M. B. L. (2022). O Olhar dos gestores sobre a Política de Acompanhamento de Egressos da UFMS. *Desenvolvimento, Fronteiras e Cidadania*, 6(11), 67-93.
- Oliveira, S. R. (2021). Estudos sobre acompanhamento de egressos em Instituições de Ensino Superior. *Revista de Casos e Consultoria*, 12, 1-19.
- Paixão, R. B., & Hastenreiter, H. N., Filho. (2014). Autoavaliação de impactos: O que nos dizem os egressos de um mestrado profissional em administração? *Administração: Ensino e Pesquisa*, 15(4), 831-859.
- Pena, M. D. C. (2000). Acompanhamento de egressos: Uma análise conceitual e sua aplicação no âmbito educacional brasileiro. *Educação & Tecnologia*, 5(2), 25-30.

- Plataforma Sucupira (2022). *Avaliação quadrienal*. Consulta de resultados. Versão do sistema 3.76.0 Recuperado de: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/avaliacao/consultaFichaAvaliacao.jsf>
- Portaria CAPES n. ° 60, de 20 de março de 2019. Dispõe sobre o mestrado e doutorado profissionais, no âmbito da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES. Recuperado de <https://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Portaria-Capes-060-2019-03-20.pdf>
- Proetti, S. (2018). As pesquisas qualitativa e quantitativa como métodos de investigação científica: Um estudo comparativo e objetivo. *Revista Lumen*, 2(4), 2447-8717.
- Rohaeni, A., & Wijiharta, W. (2020). Review Penelitian tentang alumni dan Perguruan Tinggi Almamater. *Youth & Islamic Economic*, 12-19.
- Santos, T. S., Trigueiro, F. M. C., Silva Pereira, R., & Carmo Romeiro, M. (2017). Gestão de egressos de stricto sensu em administração: Um estudo em Universidade Municipal. *Pensamento & Realidade*, 32(2), 1-16.
- Silva, E. C., Mineiro, A. P. C., & Favaretto, F. (2022). Sistemas de acompanhamento de egressos em Instituições de Ensino Superior: uma revisão integrativa. *Research, Society and Development*, 11(4), 1-12.
- Simon, L. W., & Pacheco, A. S. V. (2017). Ações de acompanhamento de egressos: Um estudo das universidades públicas do sul do Brasil. *Revista Brasileira de Ensino Superior*, 3(2), 94-113.
- Simon, L. W., & Pacheco, A. S. V. (2020). Caminhos para a formulação de uma política pública de acompanhamento de egressos do ensino superior. *Regae - Revista de Gestão e Avaliação Educacional*, 9(18), 1-17.
- Souza, A. C., Duarte, A. L. C., & Seiffert, O. M. L. B. (2022). Avaliação da Pós-Graduação Stricto Sensu no Brasil – Caracterização e perspectivas. *Cadernos de Pesquisa*, 29(2), 303-322.
- Stadtlober, C. D. S. (2010). *Qualidade do ensino superior no curso de administração: A avaliação dos egressos* (Tese de Doutorado). Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.
- Steele, A., & Cleland, S. (2014). Staying LinkedIn with ICT graduates and industry. *Proceedings ITX*, 8-10.
- Sutrave, K., Godasu, R., & Noteboom, C. (2020). Strategic use of social media by higher education to influence alumni engagement. *MWAIS 2020 Proceedings*, 1-21.
- Teixeira, G. C. S., Maccari, E. A., & Ruas, R. L. (2014). Proposição de um plano de ações estratégicas para associações de alunos egressos baseado em benchmarking internacional e no Brasil. *Revista de Ciências da Administração*, 16(40), 208-220.

Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”. UNESP. *Formulário de acompanhamento de egressos*, 2021.

Van Dyk, L. (2014). *A census of South African industrial engineers, based on data extracted from LinkedIn*. SAIIE26 Proceedings: Muldersdrift, South Africa.

Vaz, K. C. S. (2023). Trajetórias ocupacionais dos egressos do ensino superior. *Sociedade e Estado*, 38, 326-326.

Zuniga, N. C., & Colbern, A. (2021). The Annual BUILD Snapshot: Tracking Alumni Outcomes. *International Conference on Human-Computer Interaction*, Washington, USA, 23.

ⁱ Os dados foram coletados na Plataforma Sucupira pela Secretaria Acadêmica da Pós-graduação Stricto Sensu FECAP. Avaliação quadrienal 2021. Recuperado de: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/avaliacao/consultaFichaAvaliacao.jsf>