

SINAES
Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior

ENADE 2012

Relatório Síntese

Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Instituto Nacional de Estudos e
Pesquisas Educacionais Anísio
Teixeira - INEP

Ministério
da Educação



SUMÁRIO

Apresentação	1
Capítulo 1 Diretrizes para o ENADE/2012	5
1.1 Objetivos	5
1.2 Matriz de avaliação	6
1.3 Formato da prova	9
1.4 Fórmulas estatísticas utilizadas nas análises	10
1.4.1 O desempenho médio dos concluintes de um curso	10
1.4.2 O Desvio Padrão das notas dos concluintes de um curso	10
1.4.3 Média dos desempenhos médios dos concluintes de uma Área	11
1.4.4 O Desvio Padrão dos desempenhos médios dos cursos da Área	12
1.4.5 Cálculo da nota do curso	12
1.4.6 Nota final	14
1.4.7 Índice de facilidade	16
1.4.8 Correlação ponto bisserial	16
1.4.9 Coeficiente de assimetria	17
Capítulo 2 Distribuição dos Cursos e dos Estudantes no Brasil	19
Capítulo 3 Análise Técnica da Prova	28
3.1 Estatísticas Básicas da Prova	28
3.1.1 Estatísticas Básicas Gerais	28
3.1.2 Estatísticas Básicas no Componente de Formação Geral	33
3.1.3 Estatísticas Básicas do Componente de Conhecimento Específico	38
3.2 Análise das Questões Objetivas	43
3.2.1 Componente de Formação Geral	43
3.2.2 Componente de Conhecimento Específico	46
3.3 Análise das Questões Discursivas	50
3.3.1 Componente de Formação Geral	50
3.3.1.1 Análise da Questão Discursiva 1 do Componente de Formação Geral	53
3.3.1.2 Comentários sobre a correção das respostas à Questão Discursiva 1	54

3.3.1.3 Análise da Questão Discursiva 2 do Componente de Formação Geral	57
3.3.1.4 Comentários sobre a correção das respostas à Questão Discursiva 2	58
3.3.2 Componente de Conhecimento Específico	61
3.3.2.1 Análise da Questão Discursiva 3 do Componente de Conhecimento Específico.....	63
3.3.2.2 Comentários sobre as respostas à Questão Discursiva 3	65
3.3.2.3 Análise da Questão Discursiva 4 do Componente de Conhecimento Específico.....	65
3.3.2.4 Comentários sobre as respostas à Questão Discursiva 4	67
3.3.2.5 Análise da Questão Discursiva 5 do Componente de Conhecimento Específico.....	68
3.3.2.6 Comentários sobre as respostas à Questão Discursiva 5	69
3.3.3 Considerações Finais	70
Capítulo 4 Percepção da Prova	71
4.1 Grau de dificuldade da prova	72
4.1.1 Componente de Formação Geral.....	72
4.1.2 Componente de Conhecimento Específico	74
4.2 Extensão da prova em relação ao tempo total	76
4.3 Compreensão dos enunciados das questões.....	78
4.3.1 Componente de Formação Geral.....	78
4.3.2 Componente de Conhecimento Específico	80
4.4 Suficiência das informações/instruções fornecidas	82
4.5 Dificuldade encontrada ao responder à prova	84
4.6 Conteúdos das questões objetivas da prova	86
4.7 Tempo gasto para concluir a prova	88
Capítulo 5 Distribuição dos Conceitos	91
5.1 Panorama nacional da distribuição dos conceitos	91
5.2 Conceitos por Categoria Administrativa e por Grande Região.....	92
5.3 Conceitos por Organização Acadêmica e por Grande Região.....	95
Capítulo 6 Características dos Estudantes	99

6.1. Perfil do estudante	99
6.1.1 Características demográficas e socioeconômicas	99
6.1.2 Características relacionadas ao hábito de estudo, frequência à biblioteca e à participação em atividades acadêmicas extraclasse	105
ANEXO I - Análise Gráfica das Questões.....	110
ANEXO II - Tabulação das respostas do “Questionário da Percepção da Prova” por Quartos de Desempenho e Grandes Regiões.....	146
ANEXO III - Tabulação das respostas do “Questionário do Estudante” segundo Sexo e Quartos de Desempenho dos Estudantes.....	156
ANEXO IV – Questionário do estudante.....	214
ANEXO V – Prova de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.....	221

Convenções para as tabelas numéricas

Símbolo	Descrição
0	Dado numérico igual a zero não resultado de arredondamento
0,0	Dado numérico igual a zero resultado de arredondamento
-	Percentual referente ao caso do total da classe ser igual a zero
Os arredondamentos não foram seguidos de ajustes para garantir soma 100% nas tabelas	

APRESENTAÇÃO

Este relatório apresenta os resultados do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE) da Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, realizado em 2012.

O ENADE constitui um dos instrumentos do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), sendo realizado anualmente em todo o país. O ENADE/2012 avaliou cursos de bacharelado das seguintes Áreas:

- Administração
- Ciências Contábeis
- Ciências Econômicas
- Comunicação Social - Jornalismo
- Comunicação Social - Publicidade e Propaganda
- Design
- Direito
- Psicologia
- Relações Internacionais
- Secretariado Executivo
- Turismo

Além destes, foram também avaliados os cursos que conferem diploma de tecnólogo nas seguintes áreas:

- Tecnologia em Gestão Comercial
- Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos
- Tecnologia em Gestão Financeira
- Tecnologia em Logística
- Tecnologia em Marketing
- Tecnologia em Processos Gerenciais

O ENADE, parte integrante do SINAES, foi aplicado no dia 25 de novembro de 2012 aos estudantes habilitados. Tem como objetivo geral avaliar o desempenho dos estudantes em relação aos conteúdos programáticos previstos nas diretrizes curriculares, às habilidades e competências para a atualização permanente e aos conhecimentos sobre a realidade brasileira, mundial e sobre outras áreas do conhecimento.

O ENADE foi aplicado aos estudantes concluintes dos cursos supracitados, ou seja, aos que se encontravam no último ano do curso. Esses estudantes responderam, antes da realização da prova, a um questionário *on-line* (Questionário do Estudante), que teve a função de compor o perfil dos participantes, integrando informações do seu contexto às suas percepções e vivências, e investigou, ainda, a avaliação dos estudantes quanto à sua trajetória no curso e na IES (Instituição de Ensino Superior), por meio de questões objetivas que exploraram a oferta de infraestrutura e a organização acadêmica do curso, bem como certos aspectos importantes da formação profissional.

Estruturam o ENADE dois Componentes: o primeiro, denominado Formação Geral, configura parte comum às provas das diferentes Áreas, avalia competências, habilidades e conhecimentos gerais, desenvolvidos pelos estudantes, que facilitam a compreensão de temas exteriores ao âmbito específico de sua profissão e à realidade brasileira e mundial; o segundo, denominado Componente de Conhecimento Específico, contempla a especificidade de cada Área, no domínio dos conhecimentos e habilidades esperadas para o perfil profissional.

Os resultados do ENADE/2012, da Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, expressos neste relatório, apresentam, para além da mensuração quantitativa decorrente do desempenho dos estudantes na prova, a potencialidade da correlação entre indicadores quantitativos e qualitativos acerca das características desejadas à formação do perfil profissional pretendido.

ESTRUTURA DO RELATÓRIO

A estrutura geral do Relatório Síntese é composta pelos capítulos relacionados a seguir, além desta Apresentação.

Capítulo 1: Diretrizes para o ENADE/2012

Capítulo 2: Distribuição dos Cursos e dos Estudantes no Brasil

Capítulo 3: Análise Técnica da Prova

Capítulo 4: Percepção da Prova

Capítulo 5: Distribuição dos Conceitos

Capítulo 6: Características dos Estudantes

O Capítulo 1 apresenta as diretrizes do Exame para a Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, com um caráter introdutório e explicativo, abrangendo o formato da prova e as comissões assessoras de avaliação da Área. Além disso, dá a conhecer todas as fórmulas estatísticas utilizadas nas análises.

O Capítulo 2 delinea um panorama quantitativo de cursos e estudantes na Área, apresentando em tabelas e gráficos a sua distribuição segundo Categoria Administrativa e Organização Acadêmica da IES. Para tal, utilizam-se dados nacionais por Grande Região e por Unidade Federativa, considerando, em 2012, somente os estudantes Concluintes.

O Capítulo 3 traz as análises gerais da prova, quanto ao desempenho dos estudantes no ENADE/2012, expressas pelo cálculo das estatísticas básicas, além das estatísticas e análises, em separado, sobre os Componentes de Formação Geral e Conhecimento Específico. Nas tabelas são disponibilizados os totais da população e dos presentes, além de estatísticas das notas obtidas pelos estudantes: a média, o erro padrão da média, o desvio padrão, a nota mínima, a mediana, a nota máxima e o coeficiente de assimetria. São também disponibilizados histogramas das notas e gráficos de barra comparando as médias dos estudantes. Os dados foram calculados tendo em vista agregações resultantes dos seguintes critérios: nível nacional e por Grande Região, Categoria Administrativa e Organização Acadêmica.

O Capítulo 4 trata das percepções dos estudantes quanto à prova ENADE/2012, as quais foram analisadas por meio de nove perguntas que avaliaram desde o grau de dificuldade do exame até o tempo gasto para resolver as questões. Nesse capítulo objetivou-se a descrição desses resultados, relacionando os estudantes a quatro grupos de desempenho (limitados pelos percentis: 25%; 50% ou mediana; e 75%), bem como às Grandes Regiões onde os cursos estavam sendo oferecidos.

O Capítulo 5 expõe o panorama nacional da distribuição dos conceitos dos cursos avaliados no ENADE/2012, por meio de tabelas e análises que articulam os conceitos à Categoria Administrativa e à Organização Acadêmica, estratificadas por Grande Região.

O Capítulo 6 enfatiza as características dos estudantes, reveladas a partir dos resultados obtidos no Questionário do Estudante. O estudo desses dados favorece o conhecimento e a análise do perfil socioeconômico, a percepção sobre o ambiente de ensino-aprendizagem e dos fatores que podem estar relacionados ao desempenho dos estudantes, cujas características são articuladas ao seu desempenho na prova, à Grande Região de funcionamento do curso e à Categoria Administrativa da IES.

Complementarmente, são apresentados ainda 5 anexos. O Anexo I apresenta a análise gráfica das questões, os Anexos II e III apresentam, respectivamente, as Tabulações das respostas do “Questionário da Percepção da Prova” e do “Questionário do Estudante” por Quartos de Desempenho e Grandes Regiões, o Anexo IV a íntegra do Questionário do estudante e o Anexo V a íntegra da Prova de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

Espera-se que as análises e resultados aqui apresentados possam subsidiar redefinições político-pedagógicas aos percursos de formação no cenário da educação superior no país.

CAPÍTULO 1

DIRETRIZES PARA O ENADE/2012

1.1 OBJETIVOS

A Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004, instituiu o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), com o objetivo de “assegurar o processo nacional de avaliação das instituições de educação superior, dos cursos de graduação e do desempenho acadêmico de seus estudantes”. De acordo com o § 1º do Artigo 1º da referida lei, o SINAES tem por finalidades:

“a melhoria da qualidade da educação superior, a orientação da expansão da sua oferta, o aumento permanente da sua eficácia institucional e efetividade acadêmica e social e, especialmente, a promoção do aprofundamento dos compromissos e responsabilidades sociais das instituições de educação superior, por meio da valorização de sua missão pública, da promoção dos valores democráticos, do respeito à diferença e à diversidade, da afirmação da autonomia e da identidade institucional”.

O Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE), como parte integrante do SINAES, foi definido pela mesma lei, conforme a perspectiva da avaliação dinâmica que está subjacente ao SINAES. O ENADE tem por objetivo geral aferir o desempenho dos estudantes em relação aos conteúdos programáticos previstos nas diretrizes curriculares da respectiva Área de graduação, suas habilidades para ajustamento às exigências decorrentes da evolução do conhecimento e suas competências para compreender temas exteriores ao âmbito específico de sua profissão, ligados à realidade brasileira e mundial e a outras Áreas do conhecimento. A prova foi pautada pelas diretrizes e matrizes elaboradas pela Comissão Assessora de Avaliação da Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos e pela Comissão Assessora de Avaliação de Formação Geral do ENADE.

O ENADE é complementado pelo Questionário do Estudante (com 54 questões, preenchido *on-line* pelo estudante – ver Anexo V), o questionário dos coordenadores de curso, as questões de avaliação da prova (ver Anexo IV) e os dados do Censo da Educação Superior.

O ENADE é aplicado periodicamente aos estudantes das diversas Áreas do conhecimento que tenham cumprido os requisitos mínimos estabelecidos, caracterizando-os como ingressantes ou concluintes. Em 2012, o ENADE foi aplicado somente aos estudantes concluintes, os que estavam no último ano dos cursos de graduação.

A avaliação do desempenho dos estudantes de cada curso participante do ENADE é expressa por meio de conceitos, ordenados em uma escala com 5 (cinco) níveis, tomando

por base padrões mínimos estabelecidos por especialistas das diferentes Áreas do conhecimento.

A Comissão Assessora de Avaliação da Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é composta pelos seguintes professores, nomeados pela Portaria INEP nº 136, de 15 de maio de 2012:

- Ana Regina Bezerra Ribeiro, Faculdade Marista;
- Denilson Pereira da Silva, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí;
- Isamara Della Favera Allegretti, Universidade do Vale do Rio dos Sinos;
- Kennedy Gomes Alecrim, Centro Universitário Euro Americano;
- Miguel Luiz Marun Pinto, Centro Universitário Abeu; e
- Nádia dos Santos, Faculdade de Tecnologia IBTA.

Fazem parte da Comissão Assessora de Avaliação da Formação Geral os seguintes professores, designados pela Portaria nº 136, de 15 de maio de 2012:

- Ana Maria Iorio Dias, Universidade Federal do Ceará;
- João Carlos Salles Pires da Silva, Universidade Federal da Bahia;
- Márcia Regina Ferreira de Brito Dias, Universidade Estadual de Campinas;
- Maria Luiza Monteiro Sales Coroa, Universidade de Brasília;
- Nival Nunes de Almeida, Universidade do Estado do Rio de Janeiro;
- Solange Medina Ketzer, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul; e
- Vera Lúcia Puga, Universidade Federal de Uberlândia.

1.2 MATRIZ DE AVALIAÇÃO

As diretrizes para a elaboração da prova da Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos estão definidas na Portaria INEP nº 212, de 22 de junho de 2012.

A prova do ENADE/2012, aplicada aos estudantes da Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, com duração total de 4 horas, apresentou questões discursivas e de múltipla escolha, relativas a um Componente de avaliação da Formação Geral, comum aos cursos de todas as Áreas, e a um Componente Específico da Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

No Componente de avaliação da Formação Geral¹ é investigada a formação de um profissional ético, competente e comprometido com a sociedade em que vive. Além do domínio de conhecimentos e de níveis diversificados de competências e capacidades para perfis profissionais específicos, espera-se que os graduandos das IES evidenciem a compreensão de temas que transcendam ao seu ambiente próprio de formação e que sejam importantes para a realidade contemporânea. Essa compreensão vincula-se a perspectivas críticas, integradoras, e à construção de sínteses contextualizadas.

De acordo com o § 1º do Artigo 3º da Portaria 207 de 22 de junho de 2012, “as questões do componente de Formação Geral versarão sobre alguns dentre os seguintes temas”: arte e cultura; avanços tecnológicos; ciência, tecnologia e inovação; democracia, ética e cidadania; ecologia e biodiversidade; globalização e geopolítica; políticas públicas: educação, habitação, saneamento, saúde, transporte, segurança, defesa, desenvolvimento sustentável; relações de trabalho; responsabilidade social: setor público, privado, terceiro setor; sociodiversidade: multiculturalismo, tolerância, inclusão/exclusão, relações de gênero; tecnologias de informação e comunicação; vida urbana e rural; e violência.

No Componente de Formação Geral foram verificadas as capacidades dos graduandos de ler e interpretar textos; analisar e criticar informações; extrair conclusões por indução e/ou dedução; estabelecer relações, comparações e contrastes em diferentes situações; detectar contradições; fazer escolhas valorativas avaliando consequências; questionar a realidade; e argumentar coerentemente. Foram ainda verificadas as seguintes competências: projetar ações de intervenção; propor soluções para situações-problema; construir perspectivas integradoras; elaborar sínteses; administrar conflitos; e atuar segundo princípios éticos.

O Componente de avaliação de Formação Geral do ENADE/2012 foi composto por 10 (dez) questões, sendo 2 (duas) questões discursivas e 8 (oito) de múltipla escolha, abordando situações-problema, estudos de caso, simulações, interpretação de textos, imagens, gráficos e tabelas. As questões discursivas de Formação Geral buscavam investigar aspectos como a clareza, a coerência, a coesão, as estratégias argumentativas, a utilização de vocabulário adequado e a correção gramatical do texto.

A prova do ENADE/2012, no Componente de Conhecimento Específico da Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, teve por objetivos²:

¹ Art. 3º, Portaria INEP nº 207.

² Art. 4º, Portaria INEP nº 212.

I – Aferir o desempenho dos estudantes em relação ao perfil profissional do Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos previsto no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia;

II – Verificar se o estudante mobiliza competências técnicas e políticas necessárias a Gestão de Recursos Humanos;

III – Contribuir para o diagnóstico do ensino de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, oferecendo subsídios para formulação de políticas públicas, visando a melhoria contínua da qualidade do ensino;

IV – Identificar os conhecimentos tecnológicos adquiridos e a sua adequação as demandas atuais do mercado.

A prova do ENADE/2012, no componente específico da área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, tomou como referência o perfil do profissional, definido pela Resolução CNE/CP nº03 de 18 de dezembro de 2002 que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de Tecnologia, que constituem um perfil³ com competências para desenvolver atividades de gestão de Recursos Humanos, conforme o disposto no Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia, com visão crítica, humanística e sistêmica, utilizando bases científicas e tecnológicas alinhadas à gestão organizacional, com ética e responsabilidade socioambiental.

A prova do ENADE/2012, no Componente de Conhecimento Específico da Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, adotou como referencial os seguintes objetos de conhecimento⁴:

I - Comportamento Organizacional;

II - Comunicação Organizacional;

III - Cultura e Clima Organizacional;

IV - Empreendedorismo;

V - Ética e Responsabilidade Socioambiental;

VI - Fundamentos de Gestão;

VII - Gerenciamento de Carreiras;

VIII - Gestão do Conhecimento;

IX - Legislação Trabalhista;

³ Art. 5º, Portaria INEP nº 212.

⁴ Art. 7º, Portaria INEP nº 212.

- X - Negociação;
- XI - Qualidade de Vida no Trabalho;
- XII - Recrutamento e Seleção;
- XIII - Remuneração e Benefícios;
- XIV - Rotinas de Departamento de Pessoal;
- XV - Saúde e Segurança no Trabalho;
- XVI - Sistemas de Informações Gerenciais;
- XVII - Treinamento e Desenvolvimento.

A parte relativa ao Componente de Conhecimento Específico da Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do ENADE/2012 foi elaborada atendendo à seguinte distribuição⁵: 30 (trinta) questões, sendo 3 (três) discursivas e 27 (vinte e sete) de múltipla escolha, envolvendo situações-problema e estudos de caso.

1.3 FORMATO DA PROVA

Como já comentado, a prova do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes de 2012 foi estruturada em dois componentes: o primeiro, comum a todos os cursos, e o segundo, específico de cada uma das Áreas avaliadas.

No Componente de Formação Geral, as 8 (oito) questões objetivas de múltipla escolha e as 2 (duas) discursivas tiveram pesos, respectivamente, iguais a 60,0% e 40,0%. No Componente de Conhecimento Específico da Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, as 27 (vinte e sete) questões objetivas de múltipla escolha e as 3 (três) discursivas, tiveram pesos iguais a 85,0% e 15,0%. As notas dos dois componentes, de Formação Geral e de Conhecimento Específico, foram então arredondadas à primeira casa decimal. Para a obtenção da nota final do estudante, as notas dos dois componentes foram ponderadas por pesos proporcionais ao número de questões: 25,0% a do Componente de Formação Geral e 75,0%, para o Componente de Conhecimento Específico. Esta nota foi também arredondada a uma casa decimal.

⁵ Art. 8º, Portaria INEP nº 212.

1.4 FÓRMULAS ESTATÍSTICAS UTILIZADAS NAS ANÁLISES

Primeiramente, é importante esclarecer qual é a unidade de observação de interesse. Os conceitos do ENADE são calculados para cada curso i de uma Área j , abrangida pela avaliação anual, e são definidos também por uma IES (Instituição de Ensino Superior) s , em um município m . Sendo assim, a unidade de observação para o conceito ENADE é o curso de uma dada IES (Instituição de Ensino Superior) de uma dada Área de avaliação, localizado em um determinado município.

1.4.1 O desempenho médio dos concluintes de um curso

O primeiro passo para o cálculo das notas do curso i [da Área de avaliação j , da IES s no município m] é a obtenção do desempenho médio dos alunos concluintes deste curso i no Componente de Formação Geral, ${}_{i,s,m}^j C^{FG}$, e do desempenho médio dos concluintes do mesmo curso i no Componente de Conhecimento Específico da Área, ${}_{i,s,m}^j C^{CE}$:

$${}_{i,s,m}^j C^{FG} = \frac{{}_{i,s,m}^j C_1^{FG} + {}_{i,s,m}^j C_2^{FG} + {}_{i,s,m}^j C_3^{FG} + \dots + {}_{i,s,m}^j C_{N_C}^{FG}}{N_C} = \frac{\sum_{n=1}^{N_C} {}_{i,s,m}^j C_n^{FG}}{N_C} \quad (1)$$

$${}_{i,s,m}^j C^{CE} = \frac{{}_{i,s,m}^j C_1^{CE} + {}_{i,s,m}^j C_2^{CE} + {}_{i,s,m}^j C_3^{CE} + \dots + {}_{i,s,m}^j C_{N_C}^{CE}}{N_C} = \frac{\sum_{n=1}^{N_C} {}_{i,s,m}^j C_n^{CE}}{N_C} \quad (2)$$

onde ${}_{i,s,m}^j C_n^{FG}$ e ${}_{i,s,m}^j C_n^{CE}$ são, respectivamente, as notas no Componente de Formação Geral e no Componente de Conhecimento Específico do n -ésimo aluno concluinte do curso i [da Área de avaliação j , da IES s no município m] que compareceu à prova, e N_C é o número total de alunos concluintes do respectivo curso i que compareceram à prova.

1.4.2 O Desvio Padrão das notas dos concluintes de um curso

O desvio padrão é uma medida de dispersão e representa, neste caso, o quanto as notas dos concluintes de um dado curso estão dispersas em relação à média do respectivo curso. As expressões para o cálculo do desvio padrão das notas dos concluintes de um curso i [da Área de avaliação j , da IES s no município m] no Componente de Formação Geral e no Componente de Conhecimento Específico, respectivamente, ${}_{i,s,m}^j DP_C^{FG}$ e ${}_{i,s,m}^j DP_C^{CE}$, são as seguintes:

$$\begin{aligned}
{}_{i,s,m}^j DP_C^{FG} &= \sqrt{\frac{\left({}_{i,s,m}^j C_1^{FG} - {}_{i,s,m}^j C^{FG}\right)^2 + \left({}_{i,s,m}^j C_2^{FG} - {}_{i,s,m}^j C^{FG}\right)^2 + \dots + \left({}_{i,s,m}^j C_{N_C}^{FG} - {}_{i,s,m}^j C^{FG}\right)^2}{N_C}} \\
&= \sqrt{\frac{\sum_{n=1}^{N_C} \left({}_{i,s,m}^j C_n^{FG} - {}_{i,s,m}^j C^{FG}\right)^2}{N_C}}
\end{aligned} \tag{3}$$

$$\begin{aligned}
{}_{i,s,m}^j DP_C^{CE} &= \sqrt{\frac{\left({}_{i,s,m}^j C_1^{CE} - {}_{i,s,m}^j C^{CE}\right)^2 + \left({}_{i,s,m}^j C_2^{CE} - {}_{i,s,m}^j C^{CE}\right)^2 + \dots + \left({}_{i,s,m}^j C_{N_C}^{CE} - {}_{i,s,m}^j C^{CE}\right)^2}{N_C}} \\
&= \sqrt{\frac{\sum_{n=1}^{N_C} \left({}_{i,s,m}^j C_n^{CE} - {}_{i,s,m}^j C^{CE}\right)^2}{N_C}}
\end{aligned} \tag{4}$$

onde ${}_{i,s,m}^j C_n^{FG}$ e ${}_{i,s,m}^j C_n^{CE}$ são, respectivamente, as notas no Componente de Formação Geral e no Componente de Conhecimento Específico do n -ésimo aluno concluinte do curso i [da Área de avaliação j , da IES s no município m] que compareceu à prova, ${}_{i,s,m}^j C^{FG}$ e ${}_{i,s,m}^j C^{CE}$ são, respectivamente, os desempenhos médios no Componente de Formação Geral e no Componente de Conhecimento Específico dos alunos concluintes do curso i , e N_C é o número total de alunos concluintes do respectivo curso i que compareceram à prova.

1.4.3 Média dos desempenhos médios dos concluintes de uma Área

O segundo passo é a obtenção da média dos desempenhos médios dos concluintes obtidos para os cursos da Área de avaliação j no Componente de Formação Geral, ${}^j \overline{C}^{FG}$, e da média dos desempenhos médios dos concluintes obtidos para os cursos da Área de avaliação j no Componente de Conhecimento Específico, ${}^j \overline{C}^{CE}$:

$${}^j \overline{C}^{FG} = \frac{{}_{1,s_1,m_1}^j C^{FG} + {}_{2,s_2,m_2}^j C^{FG} + {}_{3,s_3,m_3}^j C^{FG} + \dots + {}_{K,s_K,m_K}^j C^{FG}}{K} = \frac{\sum_{k=1}^K {}_{k,s_k,m_k}^j C^{FG}}{K} \tag{5}$$

$${}^j \overline{C}^{CE} = \frac{{}_{1,s_1,m_1}^j C^{CE} + {}_{2,s_2,m_2}^j C^{CE} + {}_{3,s_3,m_3}^j C^{CE} + \dots + {}_{K,s_K,m_K}^j C^{CE}}{K} = \frac{\sum_{k=1}^K {}_{k,s_k,m_k}^j C^{CE}}{K} \tag{6}$$

onde ${}_{k,s_k,m_k}^j C^{FG}$ e ${}_{k,s_k,m_k}^j C^{CE}$ são, respectivamente, os desempenhos médios dos concluintes do k -ésimo curso [da Área de avaliação j , da IES s_k no município m_k] no Componente de

Formação Geral e no Componente de Conhecimento Específico, e K é o número total de cursos da Área j com pelo menos 2 alunos concluintes⁶.

1.4.4 O Desvio Padrão dos desempenhos médios dos cursos da Área

O desvio padrão é uma medida de dispersão e representa, neste caso, o quanto as médias dos cursos de uma dada Área estão dispersas em relação à média da Área (Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos). A expressão é a seguinte:

$$\begin{aligned} {}^j DP_C^{FG} &= \sqrt{\frac{\left({}^j C_{1,s_1,m_1}^{FG} - {}^j \overline{C}^{FG}\right)^2 + \left({}^j C_{2,s_2,m_2}^{FG} - {}^j \overline{C}^{FG}\right)^2 + \dots + \left({}^j C_{K,s_K,m_K}^{FG} - {}^j \overline{C}^{FG}\right)^2}{K-1}} \\ &= \sqrt{\frac{\sum_{k=1}^K \left({}^j C_{k,s_k,m_k}^{FG} - {}^j \overline{C}^{FG}\right)^2}{K-1}} \end{aligned} \quad (7)$$

$$\begin{aligned} {}^j DP_C^{CE} &= \sqrt{\frac{\left({}^j C_{1,s_1,m_1}^{CE} - {}^j \overline{C}^{CE}\right)^2 + \left({}^j C_{2,s_2,m_2}^{CE} - {}^j \overline{C}^{CE}\right)^2 + \dots + \left({}^j C_{K,s_K,m_K}^{CE} - {}^j \overline{C}^{CE}\right)^2}{K-1}} \\ &= \sqrt{\frac{\sum_{k=1}^K \left({}^j C_{k,s_k,m_k}^{CE} - {}^j \overline{C}^{CE}\right)^2}{K-1}} \end{aligned} \quad (8)$$

onde ${}^j C_{k,s_k,m_k}^{FG}$ e ${}^j C_{k,s_k,m_k}^{CE}$ são, respectivamente, os desempenhos médios dos concluintes do k -ésimo curso [da Área de avaliação j , da IES s_k no município m_k] no Componente de Formação Geral e no Componente de Conhecimento Específico, ${}^j \overline{C}^{FG}$ e ${}^j \overline{C}^{CE}$ são, respectivamente, os desempenhos médios dos cursos da Área de avaliação j no Componente de Formação Geral e no Componente de Conhecimento Específico, e K é o número total de cursos da Área j com pelo menos 2 alunos concluintes.

1.4.5 Cálculo da nota do curso

A partir da obtenção da média e do desvio padrão das notas médias dos concluintes dos cursos de uma Área j é possível calcular dois novos termos: a nota padronizada dos concluintes no Componente de Formação Geral, ${}^j N_{k,s_k,m_k}^{FG}$, e a nota padronizada dos concluintes no Componente de Conhecimento Específico, ${}^j N_{k,s_k,m_k}^{CE}$. A Nota ENADE do

⁶ Ver observação no item 1.4.6.

curso k é a média ponderada desses dois termos com pesos proporcionais ao número de questões:

$${}_{k,s_k,m_k}^j N_C = 0,25 \times {}_{k,s_k,m_k}^j N_C^{FG} + 0,75 \times {}_{k,s_k,m_k}^j N_C^{CE} \quad (9)$$

O cálculo desses termos para o curso k [da Área de avaliação j , da IES s_k no município m_k] tem como base um conceito bastante estabelecido da estatística, chamado afastamento padronizado (AP). Para obtenção do afastamento padronizado do curso k no Componente de Formação Geral e no Componente de Conhecimento Específico, subtrai-se do desempenho médio dos Concluintes do curso k , a média dos desempenhos médios dos Concluintes obtidos para os cursos da Área de avaliação j , e divide-se o resultado dessa subtração pelo desvio padrão dos desempenhos médios dos Concluintes obtidos para os cursos da Área de avaliação j . As fórmulas são as seguintes:

$${}_{k,s_k,m_k}^j AP_C^{FG} = \frac{{}_{k,s_k,m_k}^j C^{FG} - {}^j \overline{C}^{FG}}{{}^j DP_C^{FG}} \quad (10)$$

$${}_{k,s_k,m_k}^j AP_C^{CE} = \frac{{}_{k,s_k,m_k}^j C^{CE} - {}^j \overline{C}^{CE}}{{}^j DP_C^{CE}} \quad (11)$$

onde ${}_{k,s_k,m_k}^j C^{FG}$ e ${}_{k,s_k,m_k}^j C^{CE}$ são, respectivamente, os desempenhos médios dos concluintes do k -ésimo curso [da Área de avaliação j , da IES s_k no município m_k] no Componente de Formação Geral e no Componente de Conhecimento Específico, ${}^j \overline{C}^{FG}$ e ${}^j \overline{C}^{CE}$ são, respectivamente, os desempenhos médios dos concluintes dos cursos da Área de avaliação j no Componente de Formação Geral e no Componente de Conhecimento Específico, ${}^j DP_C^{FG}$ e ${}^j DP_C^{CE}$ são, respectivamente, os desvios padrões dos cursos da Área de avaliação j no Componente de Formação Geral e no Componente de Conhecimento Específico e K é o número total de cursos da Área j .

Após a padronização, para que todas as instituições tenham as notas de Formação Geral e de Conhecimento Específico variando de 0 a 5, é feito o seguinte ajuste: soma-se ao afastamento padronizado de cada curso k o valor absoluto do menor afastamento padronizado entre todos os cursos da Área de avaliação j ; em seguida, divide-se este resultado pela soma do maior afastamento padronizado com o módulo do menor. Finalmente, multiplica-se o resultado desse quociente por 5. O cálculo da Nota Padronizada dos concluintes do curso k no Componente de Formação Geral, ${}_{k,s_k,m_k}^j N_C^{FG}$, e da Nota Padronizada dos concluintes do curso k no Componente de Conhecimento Específico, ${}_{k,s_k,m_k}^j N_C^{CE}$, é expresso pelas fórmulas a seguir:

$${}_{k,s_k,m_k}^j N_C^{FG} = 5 \times \frac{{}_{k,s_k,m_k}^j AP_C^{FG} + \left| {}_{k,s_k,m_k}^j AP_C^{FG} \text{ inferior}_k \right|}{{}_{k,s_k,m_k}^j AP_C^{FG} \text{ superior}_k + \left| {}_{k,s_k,m_k}^j AP_C^{FG} \text{ inferior}_k \right|} \quad (12)$$

$${}_{k,s_k,m_k}^j N_C^{CE} = 5 \times \frac{{}_{k,s_k,m_k}^j AP_C^{CE} + \left| {}_{k,s_k,m_k}^j AP_C^{CE} \text{ inferior}_k \right|}{{}_{k,s_k,m_k}^j AP_C^{CE} \text{ superior}_k + \left| {}_{k,s_k,m_k}^j AP_C^{CE} \text{ inferior}_k \right|} \quad (13)$$

onde ${}_{k,s_k,m_k}^j AP_C^{FG} \text{ inferior}_k$ é o afastamento padronizado do curso k que obteve o menor afastamento padronizado no Componente de Formação Geral na Área j , ${}_{k,s_k,m_k}^j AP_C^{FG} \text{ superior}_k$ é o afastamento padronizado do curso k que obteve o maior afastamento padronizado no Componente de Formação Geral na Área j , ${}_{k,s_k,m_k}^j AP_C^{CE} \text{ inferior}_k$ é o afastamento padronizado do curso k que obteve o menor afastamento padronizado em Componente de Conhecimento Específico na Área j , ${}_{k,s_k,m_k}^j AP_C^{CE} \text{ superior}_k$ é o afastamento padronizado do curso k que obteve o maior afastamento padronizado no Componente de Conhecimento Específico na Área j , e $|\cdot|$ é a função módulo.

Os valores de afastamento inferiores a -3,0 e superiores a 3,0 não foram utilizados como ponto inferior ou superior da fórmula, já que as instituições aí posicionadas apresentam desempenhos muito discrepantes (*outliers*) em relação às demais.

1.4.6 Nota final

Reiterando, a Nota ENADE do curso k [da Área de avaliação j , da IES s_k no município m_k] é a média ponderada das notas padronizadas dos seus concluintes no Componente de Formação Geral e no Componente de Conhecimento Específico:

$${}_{k,s_k,m_k}^j N_C = 0,25 \times {}_{k,s_k,m_k}^j N_C^{FG} + 0,75 \times {}_{k,s_k,m_k}^j N_C^{CE} \quad (14)$$

OBSERVAÇÕES

1. Para os cálculos das médias e desvios padrões das notas de interesse (isto é, do Componente de Conhecimento Específico e de Formação Geral de concluintes) para uma determinada Área – que são os elementos necessários para a padronização - não foram incluídos os cursos que tiveram:

- nota média (do Componente de Conhecimento Específico e/ou do Componente de Formação Geral) igual a zero. Este é o caso em que todos os alunos do curso da IES obtêm nota zero nas provas. É importante destacar que os cálculos dos afastamentos padronizados de cada nota de cada curso são independentes. Dessa forma, o curso com média zero em uma determinada nota, por exemplo, no Componente de Formação Geral é excluído do cálculo da média e do desvio padrão no cômputo do afastamento padronizado da Formação Geral, e não necessariamente é excluído do cálculo da média e desvio padrão do Componente de Conhecimento Específico, salvo o caso em que a média desse curso na IES neste Componente também seja zero; e
- apenas um participante concluinte fazendo as provas do ENADE. Como para estes cursos não se calcula o Conceito ENADE, optou-se por excluí-los do cálculo.

2. A nota do curso k [da Área de avaliação j , da IES s_k no município m_k] obtida a partir da equação (9) é uma variável contínua no intervalo entre 0 e 5, por construção. Para a obtenção do conceito ENADE, a nota do curso foi arredondada em duas casas decimais conforme procedimento padrão. Por exemplo, caso ${}_{k,s_k,m_k}^j NC \geq 0,945$ e ${}_{k,s_k,m_k}^j NC < 0,955$, ${}_{k,s_k,m_k}^j NC$ foi aproximado para 0,95.

3. Não foram atribuídos conceitos de 1 a 5 para os seguintes casos:

- cursos com apenas um participante concluinte presente na prova do ENADE. No caso em que há apenas um participante concluinte, não seria legalmente possível divulgar o conceito ENADE, visto que na verdade, a nota do aluno estaria sendo divulgada, algo não permitido.
- cursos que não contaram com nenhum aluno presente no Exame e, portanto, não é possível calcular um conceito nesses casos – estes cursos são excluídos, inclusive, da divulgação.

Os conceitos serão assim distribuídos:

Tabela 1.1 - Distribuição dos conceitos – ENADE/2012

Conceito	Notas finais
1	0,0 a 0,94
2	0,95 a 1,94
3	1,95 a 2,94
4	2,95 a 3,94
5	3,95 a 5,0

Fonte: MEC/INEP/DAES – ENADE/2012

1.4.7 Índice de facilidade

As questões aplicadas na prova do ENADE são avaliadas quanto ao nível de facilidade. Para isso, verifica-se o percentual de acerto de cada questão objetiva. A Tabela 1.2 apresenta as classificações de questões segundo o percentual de acerto, considerado como índice de facilidade. Questões acertadas por 86% dos estudantes ou mais, são consideradas *muito fáceis*. No extremo oposto, questões com percentual de acerto igual ou inferior a 15% são consideradas *muito difíceis*.

Tabela 1.2 - Classificação de questões segundo Índice de facilidade – ENADE/2012

Índice de Facilidade	Classificação
$\geq 0,86$	Muito fácil
0,61 a 0,85	Fácil
0,41 a 0,60	Médio
0,16 a 0,40	Difícil
$\leq 0,15$	Muito difícil

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

1.4.8 Correlação ponto bisserial

As questões objetivas aplicadas na prova do ENADE devem ter um nível mínimo de poder de discriminação. Para ser considerada apta a avaliar os alunos dos cursos, uma questão deve ser mais acertada por alunos que tiveram bom desempenho do que pelos que tiveram desempenho ruim. Um índice que mede essa capacidade das questões, e que foi escolhido para ser utilizado no ENADE, é o denominado correlação ponto bisserial, usualmente representado por r_{pb} . O índice é calculado para cada Área de avaliação e em separado para o Componente de Formação Geral e de Conhecimento Específico. A

correlação ponto bisserial para uma questão objetiva do Componente de Formação Geral da prova dessa Área será calculada pela fórmula a seguir:

$$r_{pb} = \frac{\bar{C}_A - \bar{C}_T}{DP_T} \sqrt{\frac{p}{q}}, \quad (15)$$

em que $\bar{C}_A$ é a média obtida na parte objetiva de Formação Geral da prova pelos alunos que acertaram a questão; $\bar{C}_T$ representa a média obtida na prova por todos os alunos da Área; DP_T é o desvio padrão das notas nesta parte da prova de todos os alunos da Área; p é a proporção de estudantes que acertaram a questão (número de alunos que acertaram a questão dividido pelo número total de alunos que compareceram à prova) e $q = 1 - p$ é a proporção de estudantes que erraram a questão.

Este mesmo procedimento é realizado para as questões da parte objetiva de Conhecimento Específico de cada Área.

A Tabela 1.3 apresenta a classificação de questões segundo o poder de discriminação, utilizando-se para tal, do índice de discriminação Ponto Bisserial.

Tabela 1.3 - Classificação de questões segundo Índice de discriminação (ponto bisserial) – ENADE/2012

Índice de Discriminação	Classificação
$\geq 0,40$	Muito Bom
0,30 a 0,39	Bom
0,20 a 0,29	Médio
$\leq 0,19$	Fraco

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

Questões com índice de discriminação fraco, com valores $\leq 0,19$, são eliminadas do cômputo das notas.

1.4.9 Coeficiente de assimetria

O coeficiente de assimetria (*skewness*) é uma estatística que informa o quanto a distribuição dos valores de um conjunto de dados está ou não simétrica em torno da média. Por exemplo, para as notas do Componente de Formação Geral dos alunos concluintes de um dado curso i [da Área de avaliação j , da IES s no município m]; é a seguinte:

$$\begin{aligned}
{}_{i,s,m}^j S_C^{FG} &= \frac{\left({}_{i,s,m}^j c_{1-i,s,m}^j C^{FG}\right)^3 + \left({}_{i,s,m}^j c_{2-i,s,m}^j C^{FG}\right)^3 + \dots + \left({}_{i,s,m}^j c_{3-i,s,m}^j C^{FG}\right)^3}{\left({}_{i,s,m}^j DP_C^{FG}\right)^{3/2} * (N_c - 1) * (N_c - 2)} * N_c \\
&= \frac{N_c \sum_{n=1}^{N_c} \left({}_{i,s,m}^j c_{n-i,s,m}^j C^{FG}\right)^3}{\left({}_{i,s,m}^j DP_C^{FG}\right)^{3/2} * (N_c - 1) * (N_c - 2)} \quad (16)
\end{aligned}$$

onde ${}_{i,s,m}^j c_n^{FG}$ é a nota no Componente de Formação Geral do n -ésimo aluno concluinte do curso i [da Área de avaliação j , da IES s no município m], ${}_{i,s,m}^j C^{FG}$ é o desempenho médio no Componente de Formação Geral dos alunos concluintes do curso i , ${}_{i,s,m}^j DP_C^{FG}$ é o desvio padrão correspondente e N_c é o número total de alunos concluintes do respectivo curso i que compareceram à prova.

CAPÍTULO 2

DISTRIBUIÇÃO DOS CURSOS E DOS ESTUDANTES NO BRASIL

Em 2012, o Exame Nacional de Desempenho de Estudantes na Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos contou com a participação de estudantes de 337 cursos⁷.

Considerando-se a Categoria Administrativa da IES, destaca-se a predominância das instituições privadas de ensino, que concentraram 332 dos 337 cursos de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, número correspondente a 98,5% dos cursos avaliados (Tabela 2.1).

Como mostra a Tabela 2.1, a região Sudeste foi a de maior representação, concentrando 199 dos cursos, ou 59,1% do total nacional. As regiões Sul e Nordeste tiveram representação, respectivamente, de 16,9% e de 13,1% do total de cursos. A região de menor representação foi a Norte, com oito cursos ou 2,4% do total, seguida pela região Centro-Oeste com 29 cursos (8,6%).

Considerando-se a distribuição dos cursos por Categoria Administrativa em cada Grande Região, a região Nordeste é a que apresenta a maior proporção de cursos em instituições públicas (2,3%). Em contrapartida, as regiões Norte e Centro-Oeste apresentam 100,0% de cursos em instituições privadas. Na região Sudeste encontra-se a maior quantidade de cursos em instituições privadas do país, com 196 dentre os 332 desta categoria. Quanto aos cursos em instituições públicas, a região Sudeste também apresentou o maior quantitativo nacional, três dos cinco nesta categoria.

⁷ Curso é a unidade de análise para o Conceito ENADE e é caracterizado pela combinação de Área, IES e município de habilitação. Somente cursos com pelo menos um concluinte presente foram considerados neste capítulo.

Tabela 2.1 - Número de Cursos Participantes por Categoria Administrativa segundo Grande Região - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Grande Região	Categoria Administrativa		
	Total	Pública	Privada
Brasil	337	5	332
	100,0%	1,5%	98,5%
NO	8	0	8
	100,0%	0,0%	100,0%
NE	44	1	43
	100,0%	2,3%	97,7%
SE	199	3	196
	100,0%	1,5%	98,5%
SUL	57	1	56
	100,0%	1,8%	98,2%
CO	29	0	29
	100,0%	0,0%	100,0%

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

A Tabela 2.2 disponibiliza o número de cursos de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos por Organização Acadêmica segundo as Grandes Regiões brasileiras. Dos 337 cursos de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos avaliados no exame, 196, equivalentes a 58,2% desse total, eram oferecidos em Faculdades. As Universidades, por sua vez, apresentaram 85 cursos (25,2% do total). Já nos Centros Universitários eram 56, o que corresponde a 16,6% do total de cursos.

Dentre as Grandes Regiões, a Sudeste apresentou quantitativo mais elevado de cursos nos três tipos de Organização Acadêmica: Universidades (58), Centros Universitários (42) e Faculdades (99), quando comparada às demais regiões. Foi também a região com a maior proporção de cursos em Universidades (29,1%) e em Centros Universitários (21,1%) e com a menor proporção em Faculdades (49,7%).

Na sequência de regiões que apresentaram maiores quantitativos, a Sul figurou na segunda posição, com 57 cursos, dos quais 14 foram desenvolvidos em Universidades, seis em Centros Universitários e 37 em Faculdades.

Já na região Nordeste, dos 44 cursos da Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, seis eram oferecidos em Universidades, dois em Centros Universitários e 36 em Faculdades.

A região Centro-Oeste contou com seis cursos em Universidades, seis em Centros Universitários e 17 em Faculdades, num total de 29 cursos.

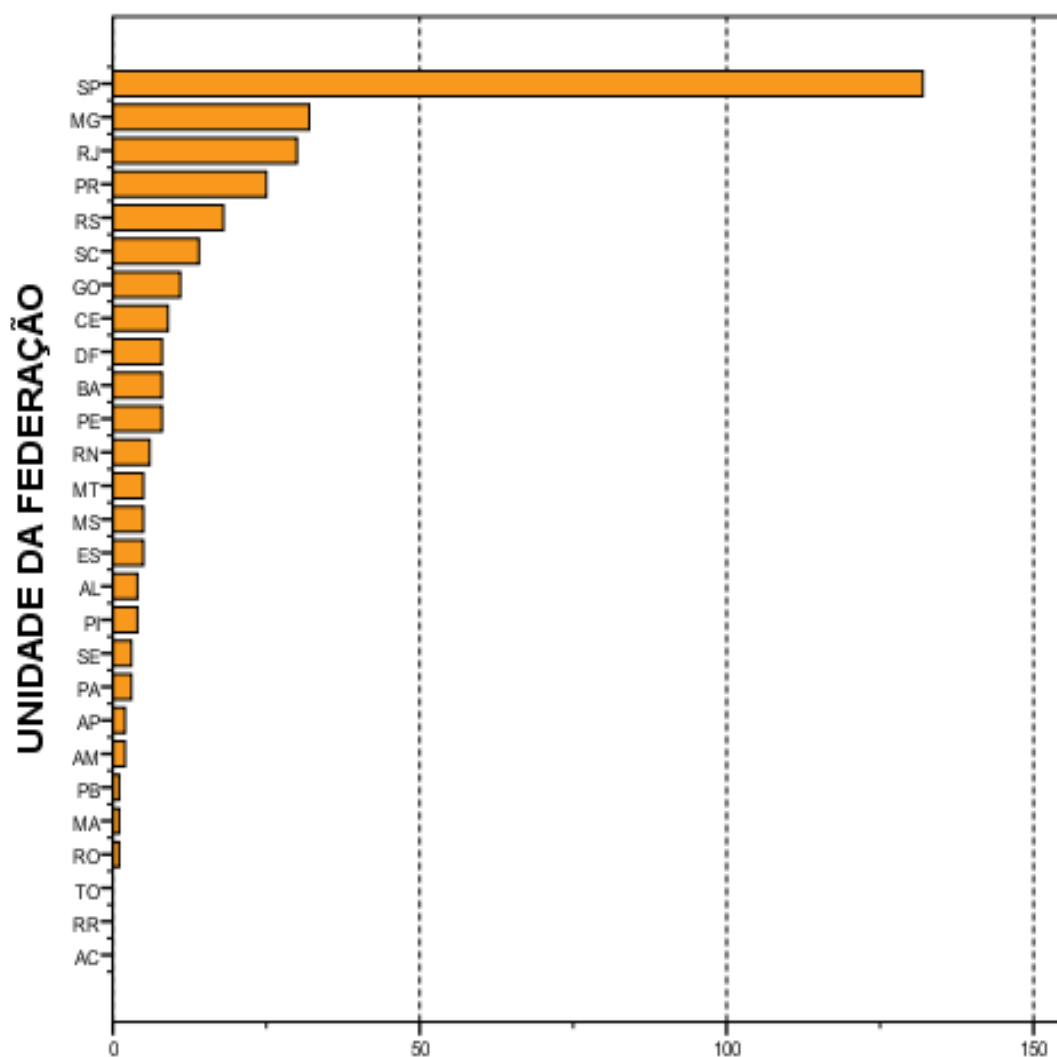
Como já mencionado, a região Norte foi a com menor representação no total nacional de cursos de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, oito cursos, sendo que um em Universidade e sete em Faculdades. Esta região foi a com menor proporção de cursos em Universidades (12,5%) e a com a maior proporção em Faculdades (87,5%).

Tabela 2.2 - Número de Cursos Participantes por Organização Acadêmica segundo Grande Região - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Grande Região	Organização Acadêmica			
	Total	Universidades	Centros universitários	Faculdades
Brasil	337	85	56	196
	100,0%	25,2%	16,6%	58,2%
NO	8	1	0	7
	100,0%	12,5%	0,0%	87,5%
NE	44	6	2	36
	100,0%	13,6%	4,5%	81,8%
SE	199	58	42	99
	100,0%	29,1%	21,1%	49,7%
SUL	57	14	6	37
	100,0%	24,6%	10,5%	64,9%
CO	29	6	6	17
	100,0%	20,7%	20,7%	58,6%

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

A distribuição dos cursos avaliados no ENADE/2012, na Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, por Unidade da Federação, é apresentada no Gráfico 2.1. Foram avaliados cursos de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos em 24 UF. Pode-se observar que São Paulo e Minas Gerais foram os estados com maior representação, seguidos de Rio de Janeiro e Paraná. Os três primeiros estados correspondem a mais da metade (57,6%) dos cursos de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos avaliados no ENADE de 2012. No outro extremo, os estados sem participação foram Tocantins, Roraima e Acre.



Número de cursos
Gráfico 2.1 - Número de Cursos Participantes, por
Unidade da Federação- ENADE/2012 - Tecnologia em
Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

O número de estudantes inscritos e ausentes, bem como de estudantes presentes, no ENADE/2012 de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, por Categoria Administrativa, é apresentado na Tabela 2.3. Em todo o Brasil, inscreveram-se no exame 48.586 estudantes, sendo que destes 37.611 estavam presentes (22,6% de ausências). A menor taxa de absenteísmo aconteceu na região Sul (14,9%) e a maior na região Centro-Oeste (31,7%). O absenteísmo foi maior entre os estudantes de instituições privadas (22,6%) do que os de instituições públicas (17,4%).

Paralelamente ao observado em todas as regiões brasileiras quanto à distribuição dos cursos, a maioria dos estudantes estava vinculada a cursos em instituições privadas. Tais instituições concentraram 99,4% dos estudantes de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos de todo o país inscritos no ENADE/2012 (48.310 estudantes em IES privadas e 276 em públicas).

A região Sudeste apresentou o maior número de estudantes inscritos, 26.905 dos quais 26.701 (99,2%) estudavam em instituições privadas, enquanto 204 (0,8%) em públicas. Este contingente correspondeu a um pouco mais de metade dos alunos inscritos na área (55,4%). Já na região Centro-Oeste, onde a quantidade total de inscritos foi menos elevada, 9.223 alunos correspondendo a 19,0% do total nacional, houve um percentual ainda maior de estudantes cursando Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos em IES privadas (100,0%) do que na região Sudeste (99,2%).

Na Região Sul inscreveram-se 7.981 estudantes, correspondentes a 16,4% em termos nacionais. Nessa região, a rede pública concentrou 37 inscritos (0,5% do total regional) e as instituições privadas, 7.944 estudantes, o que correspondeu a 99,5% do total regional.

Com 4.054 inscritos, correspondentes a 8,3% em termos de Brasil, a região Nordeste apresentou 35 alunos de instituições públicas e 4.019 de privadas, respectivamente 0,9% e 99,1% do total regional. A região Norte apresentou a menor quantidade de estudantes na Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos: 423, correspondendo a 0,9% do total nacional. Nessa região, a totalidade dos estudantes era da rede privada.

Tabela 2.3 - Número de Estudantes Concluintes por Categoria Administrativa segundo Grande Região e condição de presença - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Grande Região / Condição de Presença		Total	Pública	Privada
Brasil	Ausentes	10.975	48	10.927
		100,0%	0,4%	99,6%
	Presentes	37.611	228	37.383
		100,0%	0,6%	99,4%
	% Ausentes	22,6%	17,4%	22,6%
NO	Ausentes	86	0	86
		100,0%	0,0%	100,0%
	Presentes	337	0	337
		100,0%	0,0%	100,0%
	% Ausentes	20,3%	-	20,3%
NE	Ausentes	748	7	741
		100,0%	0,9%	99,1%
	Presentes	3.306	28	3.278
		100,0%	0,8%	99,2%
	% Ausentes	18,5%	20,0%	18,4%
SE	Ausentes	6.028	39	5.989
		100,0%	0,6%	99,4%
	Presentes	20.877	165	20.712
		100,0%	0,8%	99,2%
	% Ausentes	22,4%	19,1%	22,4%
SUL	Ausentes	1.190	2	1.188
		100,0%	0,2%	99,8%
	Presentes	6.791	35	6.756
		100,0%	0,5%	99,5%
	% Ausentes	14,9%	5,4%	15,0%
CO	Ausentes	2.923	0	2.923
		100,0%	0,0%	100,0%
	Presentes	6.300	0	6.300
		100,0%	0,0%	100,0%
	% Ausentes	31,7%	-	31,7%

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

A Tabela 2.4 mostra o número de estudantes inscritos, presentes e ausentes, por Organização Acadêmica, segundo as Grandes Regiões. Dos 37.611 estudantes de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos inscritos e presentes para o exame de 2012 em todo o Brasil, 18.625 (49,5%) estudavam em Universidades, 7.719 (20,5%), em Centros Universitários e 11.267 (30,0%) estavam vinculados a Faculdades.

Dentre as Grandes Regiões, aquela que registrou o maior contingente de participantes estudando em Universidades foi a Sudeste, com 9.678, o que corresponde a pouco mais de metade dos participantes nesse tipo de Organização Acadêmica, 52,0%. Também na região Sudeste foi encontrado o maior contingente de participantes em Centros Universitários, 4.930 (correspondendo a 63,9% dos participantes nesse tipo de

Organização), e em Faculdades, 6.269 (correspondendo a 55,6% dos participantes nesse tipo de Organização).

Considerando-se a distribuição intrarregional, os 20.877 participantes da região Sudeste estavam principalmente em Universidades (46,4%) e com menor representatividade em Centros Universitários (23,6%) e em Faculdades (30,0%).

Dos 337 alunos participantes da região Norte, 17,8% estavam em Universidades e 82,2% em Faculdades, respectivamente 60 e 277 estudantes. Esta região apresentou o menor contingente de participantes.

A região Centro-Oeste apresentou o terceiro maior contingente de participantes. Nessa região, dos 6.300 participantes, 4.357 estavam em Universidades, 572 em Centros Universitários e 1.371 em Faculdades, correspondendo a respectivamente, 69,2%, 9,1% e 21,8%.

A região Sul apresentou o segundo maior contingente de participantes. Dos 6.791 alunos participantes da região Sul, 59,0% estavam em Universidades, 18,1% em Centros Universitários e 22,8% em Faculdades, respectivamente 4.010, 1.232 e 1.549 estudantes.

Na região Nordeste, os 520 participantes de Universidades correspondiam a 15,7% do total regional, sendo de 29,8% a proporção dos alunos de Centros Universitários (985) e de 54,5% os de Faculdades (1.801).

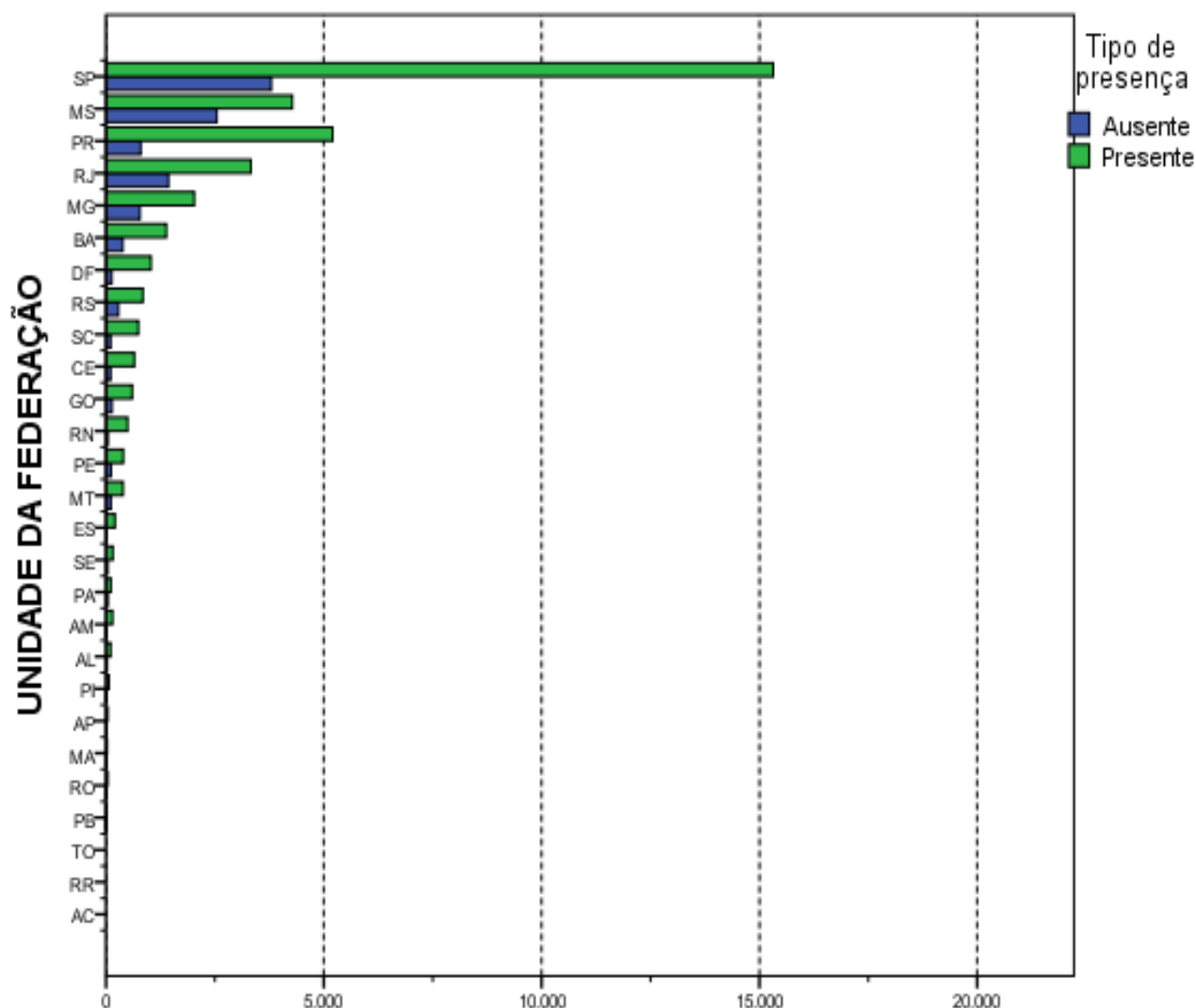
Tabela 2.4 - Número de Estudantes Concluintes por Organização Acadêmica segundo Grande Região e condição de presença - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Grande Região / Condição de Presença		Organização Acadêmica			
		Total	Universidades	Centros universitários	Faculdades
Brasil	Ausentes	10.975	6.647	1.861	2.467
		100,0%	60,6%	17,0%	22,5%
	Presentes	37.611	18.625	7.719	11.267
		100,0%	49,5%	20,5%	30,0%
	% Ausentes	22,6%	26,3%	19,4%	18,0%
NO	Ausentes	86	4	2	80
		100,0%	4,7%	2,3%	93,0%
	Presentes	337	60	0	277
		100,0%	17,8%	0,0%	82,2%
	% Ausentes	20,3%	6,3%	100,0%	22,4%
NE	Ausentes	748	100	295	353
		100,0%	13,4%	39,4%	47,2%
	Presentes	3.306	520	985	1.801
		100,0%	15,7%	29,8%	54,5%
	% Ausentes	18,5%	16,1%	23,0%	16,4%
SE	Ausentes	6.028	3.335	1.195	1.498
		100,0%	55,3%	19,8%	24,9%
	Presentes	20.877	9.678	4.930	6.269
		100,0%	46,4%	23,6%	30,0%
	% Ausentes	22,4%	25,6%	19,5%	19,3%
SUL	Ausentes	1.190	651	219	320
		100,0%	54,7%	18,4%	26,9%
	Presentes	6.791	4.010	1.232	1.549
		100,0%	59,0%	18,1%	22,8%
	% Ausentes	14,9%	14,0%	15,1%	17,1%
CO	Ausentes	2.923	2.557	150	216
		100,0%	87,5%	5,1%	7,4%
	Presentes	6.300	4.357	572	1.371
		100,0%	69,2%	9,1%	21,8%
	% Ausentes	31,7%	37,0%	20,8%	13,6%

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

O Gráfico 2.2 apresenta a distribuição dos estudantes inscritos (presentes e ausentes) no ENADE/2012 na Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos por

Unidade da Federação. Os estados do São Paulo, Mato Grosso do Sul e Paraná, nesta ordem, foram os que contaram com maior número de inscritos, somando mais da metade, 65,7%, dos estudantes inscritos. No outro extremo, os estados sem participação de alunos inscritos foram Tocantins, Roraima e Acre.



Número de estudantes
Gráfico 2.2 - Número de Estudantes Concluintes por Unidade da Federação segundo condição de presença- ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

CAPÍTULO 3

ANÁLISE TÉCNICA DA PROVA

Este capítulo tem por objetivo apresentar o desempenho dos estudantes concluintes de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos no ENADE/2012. Para isso, foram calculadas as estatísticas básicas da prova em seu todo, bem como as estatísticas dos componentes relacionadas à Formação Geral, ao de Conhecimento Específico da Área e das questões discursivas isoladamente.

Nas tabelas, são apresentados o tamanho da população inscrita e de presentes, e as seguintes estatísticas das notas⁸: média do desempenho na prova, erro padrão da média, desvio padrão, nota mínima, mediana e nota máxima. Tais estatísticas contemplam o total de estudantes concluintes da Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos presentes à prova do ENADE 2012, tendo-se em vista as seguintes agregações: (a) as Grandes Regiões e o país como um todo; (b) a Categoria Administrativa; e (c) a Organização Acadêmica.

Em relação aos gráficos de distribuição de notas, o intervalo considerado foi de 10 unidades, aberto à esquerda e fechado à direita, com exceção do primeiro intervalo, [0;10], fechado em ambos os extremos. Para os gráficos de distribuição das notas das questões discursivas, foram consideradas mais duas categorias: questão em branco e nota zero.

3.1 ESTATÍSTICAS BÁSICAS DA PROVA

3.1.1 Estatísticas Básicas Gerais

A Tabela 3.1 apresenta as estatísticas básicas da prova por grande Região. A população total de inscritos foi de 48.586. Destes, 37.611 estiveram presentes, sendo 22,6% o índice de não comparecimento. A Região de maior abstenção foi a Centro-Oeste (31,7%) e a de menor abstenção foi a Sul (14,9%).

A média das notas da prova como um todo (nas seções seguintes serão analisados os componentes de Formação Geral e de Conhecimento Específico) foi 38,3, sendo que os alunos da região Centro-Oeste obtiveram a média mais baixa (35,7) e os da região Sul obtiveram a média mais alta (39,4). As demais médias foram: 38,8 na região Sudeste, 37,9 na região Nordeste e 36,8 na região Norte. O desvio padrão para o Brasil como um todo foi

⁸ Essas estatísticas e outras estão definidas no Capítulo 1.

11,9, sendo o maior desvio padrão encontrado na região Nordeste (12,1) e o menor na região Norte (11,0), indicando uma menor dispersão das notas desta última região.

A região que obteve a maior nota máxima foi a Sudeste (84,5), ao passo que a região que atingiu a menor nota máxima foi a Norte (64,2). A mediana do Brasil como um todo foi 38,2, sendo a maior mediana obtida na região Sul (39,5) e a menor obtida na Centro-Oeste (35,5). A nota mínima foi zero em todas as regiões sem exceção.

Tabela 3.1 - Estatísticas Básicas da Prova, por Grande Região - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Estatísticas	Brasil	NO	NE	SE	SUL	CO
Inscritos	48.586	423	4.054	26.905	7.981	9.223
Ausentes	10.975	86	748	6.028	1.190	2.923
Presentes	37.611	337	3.306	20.877	6.791	6.300
% Ausentes	22,6%	20,3%	18,5%	22,4%	14,9%	31,7%
Média	38,3	36,8	37,9	38,8	39,4	35,7
Erro padrão da média	0,1	0,6	0,2	0,1	0,1	0,1
Desvio padrão	11,9	11,0	12,1	11,8	11,8	11,9
Mínima	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mediana	38,2	36,8	37,6	38,8	39,5	35,5
Máxima	84,5	64,2	80,4	84,5	78,9	78,0

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

O comportamento das notas dos estudantes de todo o Brasil pode ser observado no Gráfico 3.1 que apresenta um histograma com a distribuição das mesmas. Essa é uma distribuição unimodal com moda no intervalo (30;40]. Apesar do coeficiente de assimetria da distribuição das notas ser positivo (0,05) este é pequeno e podemos considerar que a distribuição é aproximadamente simétrica. As distribuições por Grande Região também apresentam assimetria positiva, concentração pouco maior do lado esquerdo do histograma e mais espalhada do lado direito, com exceção da região Sul onde a distribuição é simétrica (0,00).

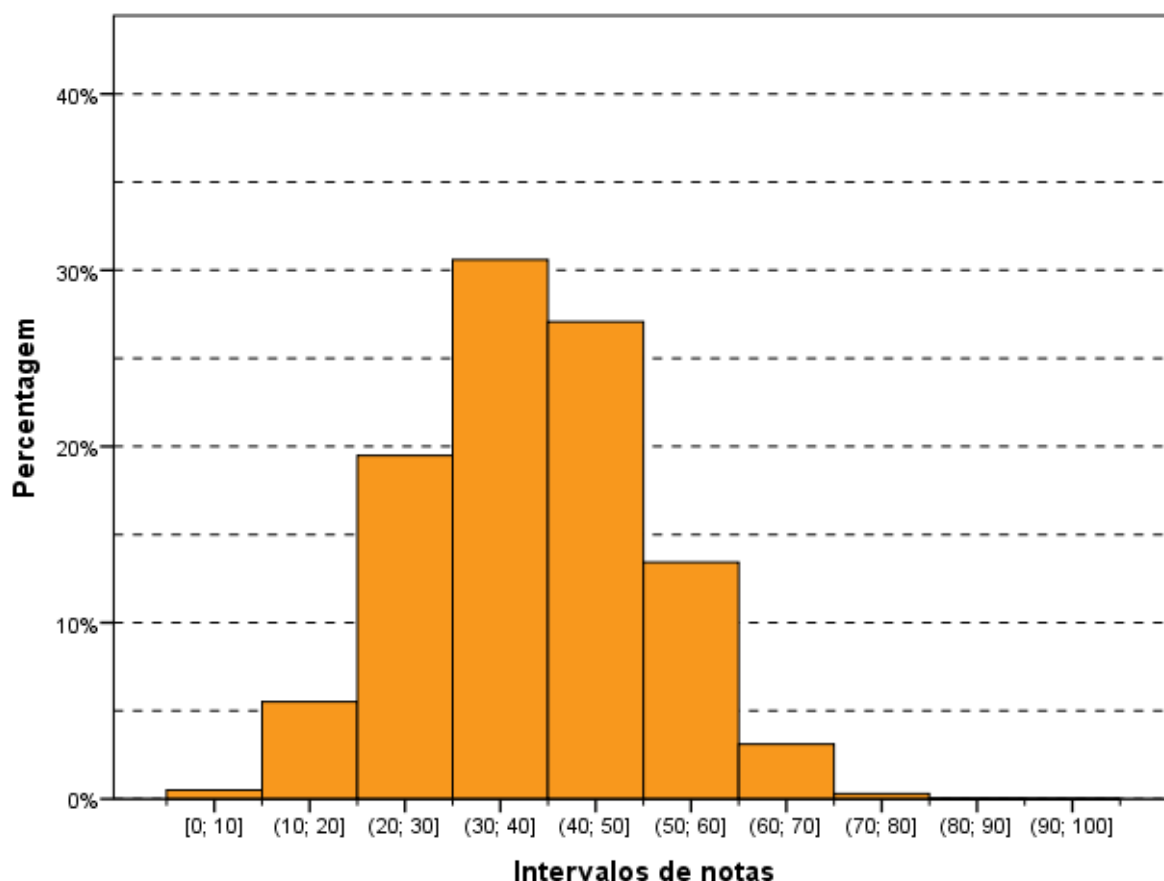
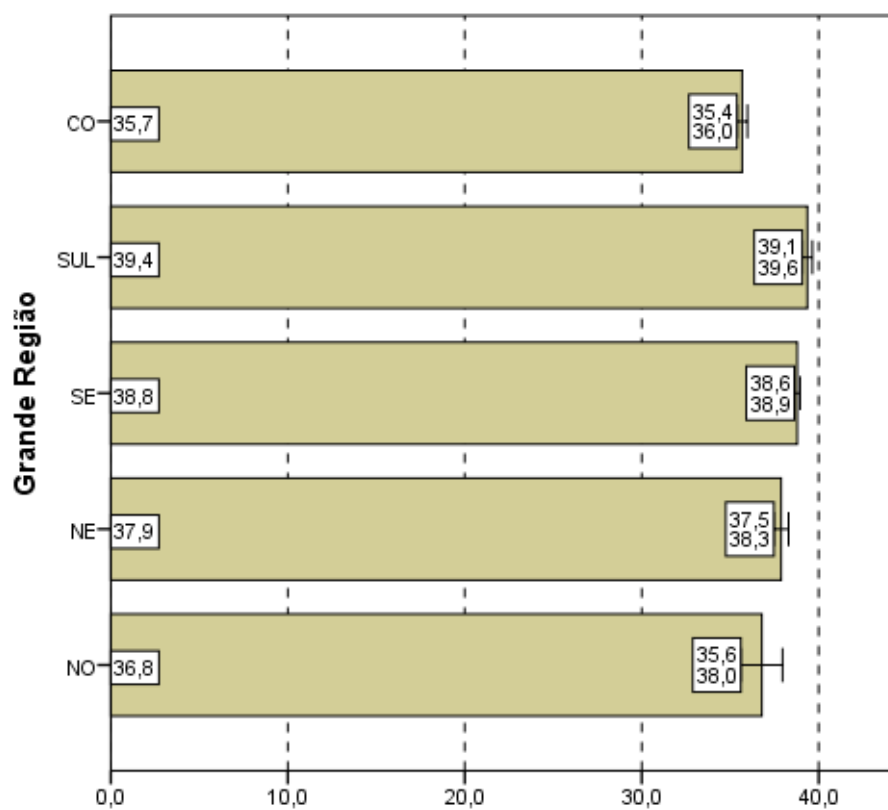


Gráfico 3.1 - Distribuição das notas na prova - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

Os Gráficos 3.2, 3.3 e 3.4 apresentam informações referentes à média da nota final dos Participantes, desagregando os resultados de acordo com, respectivamente, as Grandes Regiões do país, a Categoria Administrativa e a Organização Acadêmica. Os gráficos apresentam o valor da média das notas como uma barra e os extremos do intervalo de confiança de 95% como linhas verticais unidas por uma linha horizontal na forma da letra H maiúscula.

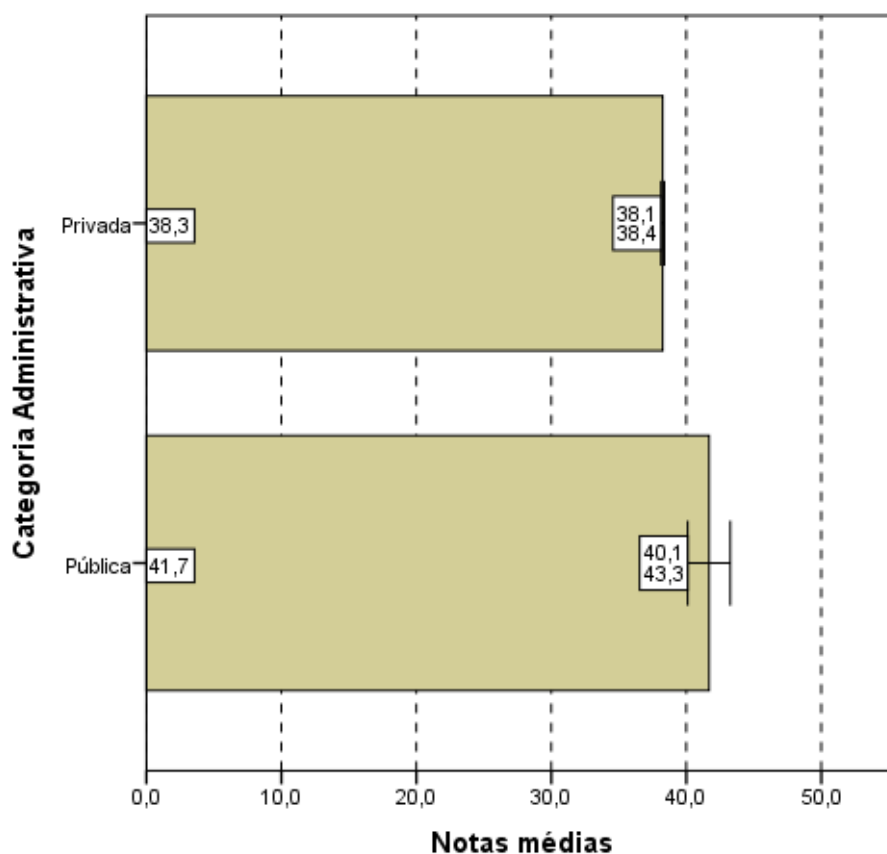
Considerando-se o gráfico de notas segundo Grande Região (Gráfico 3.2), observa-se que existe diferença estatisticamente significativa ao nível de 95% entre a maior média, obtida na região Sul (39,4) e a menor, obtida na região Centro-Oeste (35,7).



Notas médias
Gráfico 3.2 - Notas médias na prova, segundo Grande Região do país - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

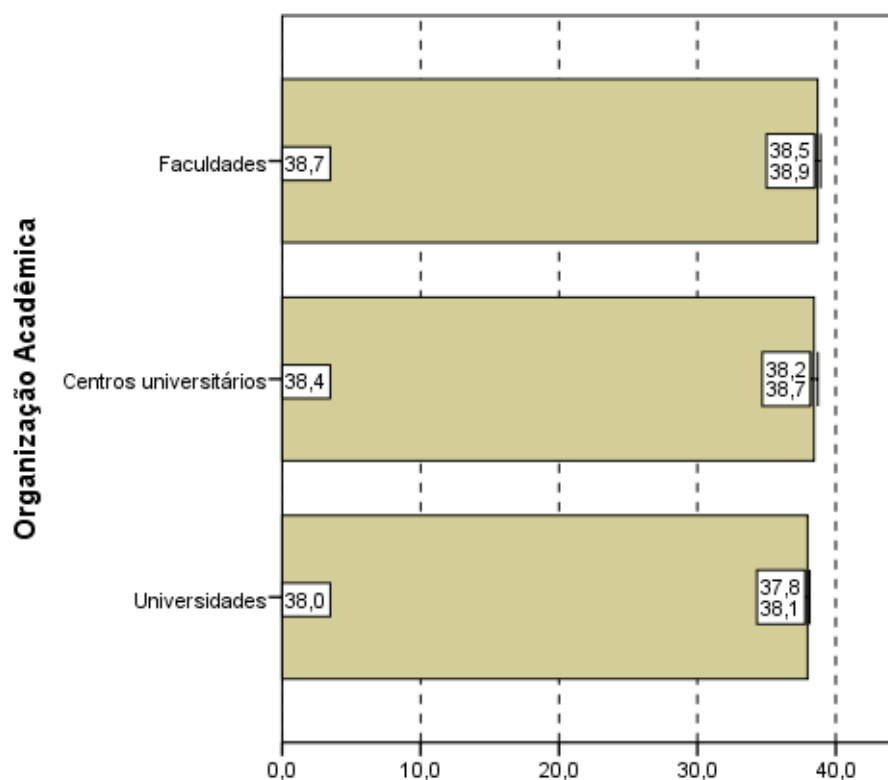
Levando-se em conta os estudantes por Categorias Administrativas (Gráfico 3.3), observa-se que existe diferença estatisticamente significativa entre as médias das notas das IES Públicas e Privadas. Pode ser observado ainda que a média dos alunos de IES Públicas (41,7) é maior que a dos alunos de IES Privadas (38,3). A diferença entre IES Públicas e Privadas (3,4) é menor do que a maior diferença entre regiões (3,7).



Notas médias
Gráfico 3.3 - Notas médias na prova, segundo
Categoria Administrativa - ENADE/2012 - Tecnologia
em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

Tendo como foco o Gráfico 3.4, que apresenta as notas médias das provas segundo Organização Acadêmica, constata-se que existe diferença estatisticamente significativa ao nível de 95% entre a média das notas dos estudantes provenientes de Universidades e as médias dos alunos de Centros Universitários e Faculdades. Entretanto, Centros Universitários e Faculdades não apresentam diferença estatisticamente significativa ao nível de 95% entre a média das notas. A maior média foi obtida pelos estudantes de Faculdades (38,7), e a menor, pelos de Universidades (38,0).



Notas médias
Gráfico 3.4 - Notas médias na prova,
segundo Organização Acadêmica -
ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de
Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

3.1.2 Estatísticas Básicas no Componente de Formação Geral

A Tabela 3.2 apresenta as estatísticas básicas em relação ao componente da prova que avalia a Formação Geral dos estudantes concluintes. Os alunos de todo Brasil obtiveram desempenho médio de 38,6. Quanto à variabilidade, o desvio padrão das notas dos estudantes do Brasil como um todo foi 15,2. A maior média foi obtida na região Sul (39,8), e a menor, na região Norte (36,8). As demais médias foram: 38,7 na região Sudeste, 37,7 na região Nordeste e 37,4 na região Centro-Oeste. Já o maior desvio padrão foi obtido na região Centro-Oeste (15,5) e o menor na região Sudeste (15,1). Os demais desvios padrões foram: 15,4 na região Nordeste, 15,3 na região Norte e 15,2 na região Sul.

A maior nota no componente de Formação Geral da prova do ENADE foi obtida por pelo menos um aluno nas regiões Sudeste e Centro-Oeste (92,0) enquanto que a menor nota máxima foi obtida na região Norte (76,5). Nas outras regiões as notas máximas foram: 89,0 na região Sul e 87,5 na região Nordeste. A mediana do Brasil como um todo foi 38,5, sendo a menor mediana encontrada na região Norte (36,5) e a maior encontrada na região Sul (40,0). A nota mínima nesta parte foi zero em todas as regiões, sem exceção.

Tabela 3.2 - Estatísticas Básicas do Componente Formação Geral, por Grande Região - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Estatísticas	Brasil	NO	NE	SE	SUL	CO
Inscritos	48.586	423	4.054	26.905	7.981	9.223
Ausentes	10.975	86	748	6.028	1.190	2.923
Presentes	37.611	337	3.306	20.877	6.791	6.300
% Ausentes	22,6%	20,3%	18,5%	22,4%	14,9%	31,7%
Média	38,6	36,8	37,7	38,7	39,8	37,4
Erro padrão da média	0,1	0,8	0,3	0,1	0,2	0,2
Desvio padrão	15,2	15,3	15,4	15,1	15,2	15,5
Mínima	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mediana	38,5	36,5	37,5	38,5	40,0	37,5
Máxima	92,0	76,5	87,5	92,0	89,0	92,0

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

O Gráfico 3.5 propicia a avaliação do desempenho dos estudantes no componente de Formação Geral a partir do histograma da distribuição das notas correspondentes. A distribuição é unimodal, com moda em (30;40], mesmo intervalo modal da prova como um todo. Nota-se, ainda, que no gráfico 3.5 as notas apresentam uma maior dispersão do que no Gráfico 3.1 (distribuição das notas da prova), confirmado pela comparação dos desvios padrões: 11,9 para a nota da prova como um todo e 15,2 para o componente de Formação Geral.

Para o componente de Formação Geral, o coeficiente de assimetria da distribuição das notas dos estudantes, como na prova como um todo, também é positivo e próximo de zero (0,02). Por ser um coeficiente pequeno, a distribuição é praticamente simétrica. Ao contrário das demais Grandes Regiões, os histogramas das regiões Norte e Sul possuem assimetria levemente negativa (respectivamente -0,01 e -0,03).

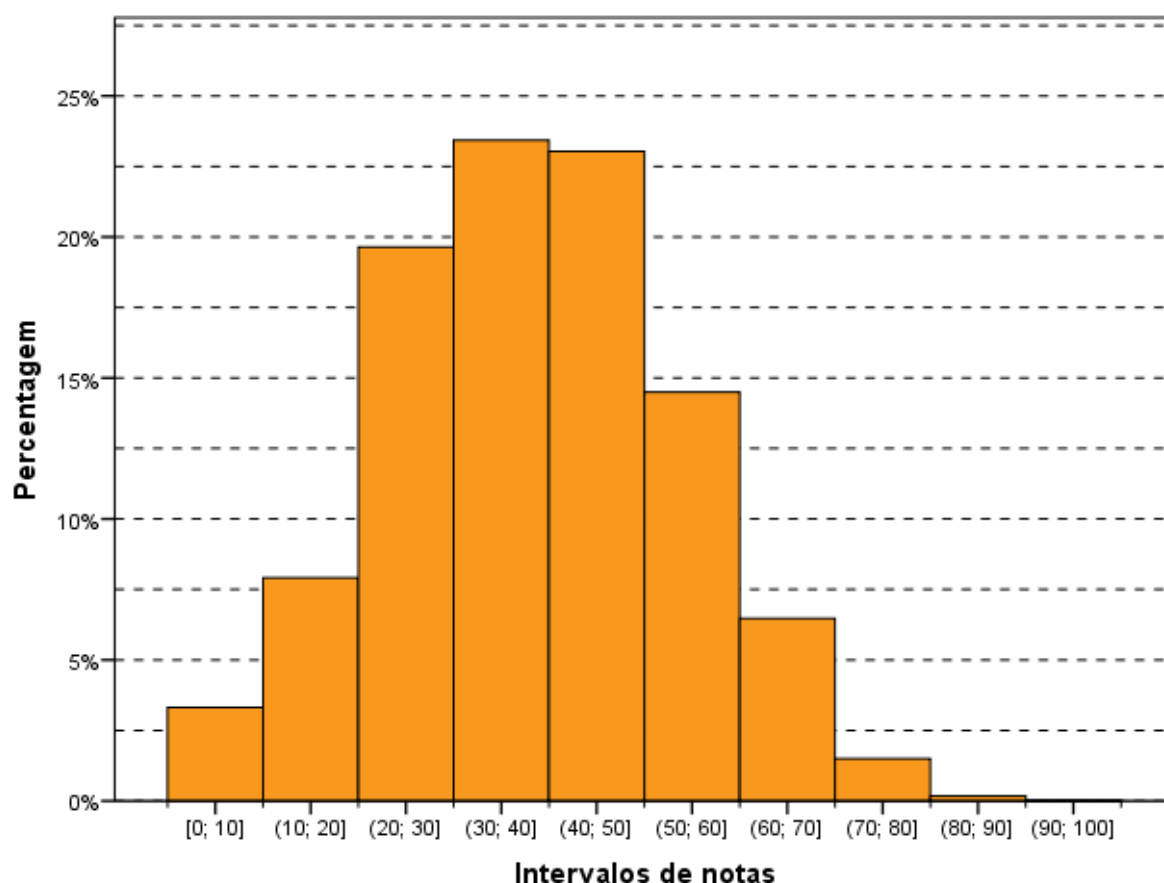
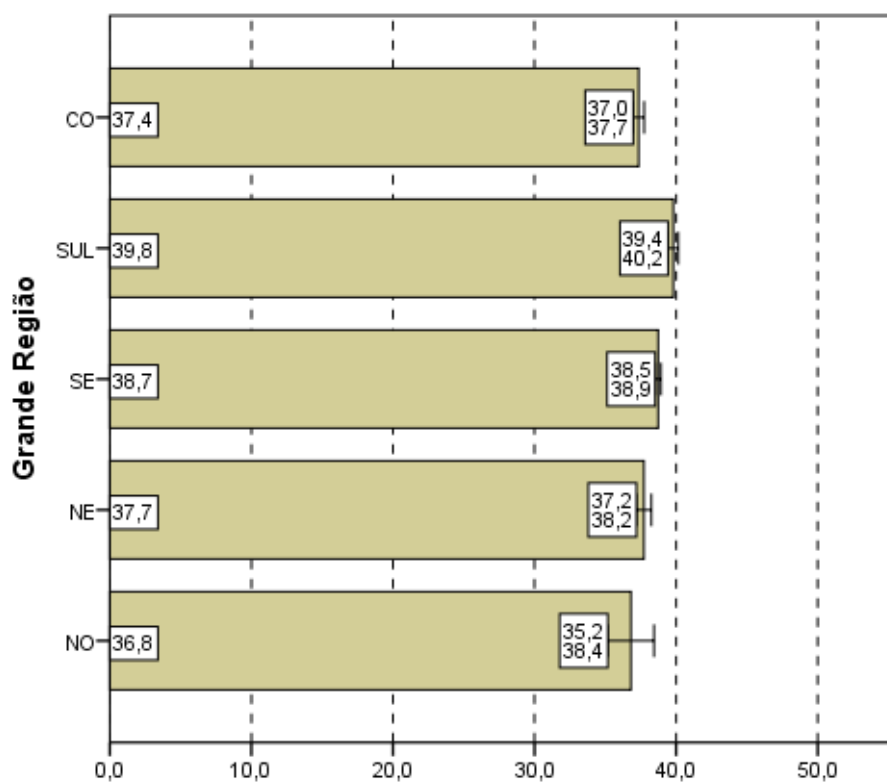


Gráfico 3.5 - Distribuição das notas no Componente de Formação Geral - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

Nos Gráficos 3.6, 3.7 e 3.8 são apresentadas as informações referentes ao desempenho dos Concluintes no componente de Formação Geral, em diferentes agregações: Grande Região do país, Categoria Administrativa e Organização Acadêmica.

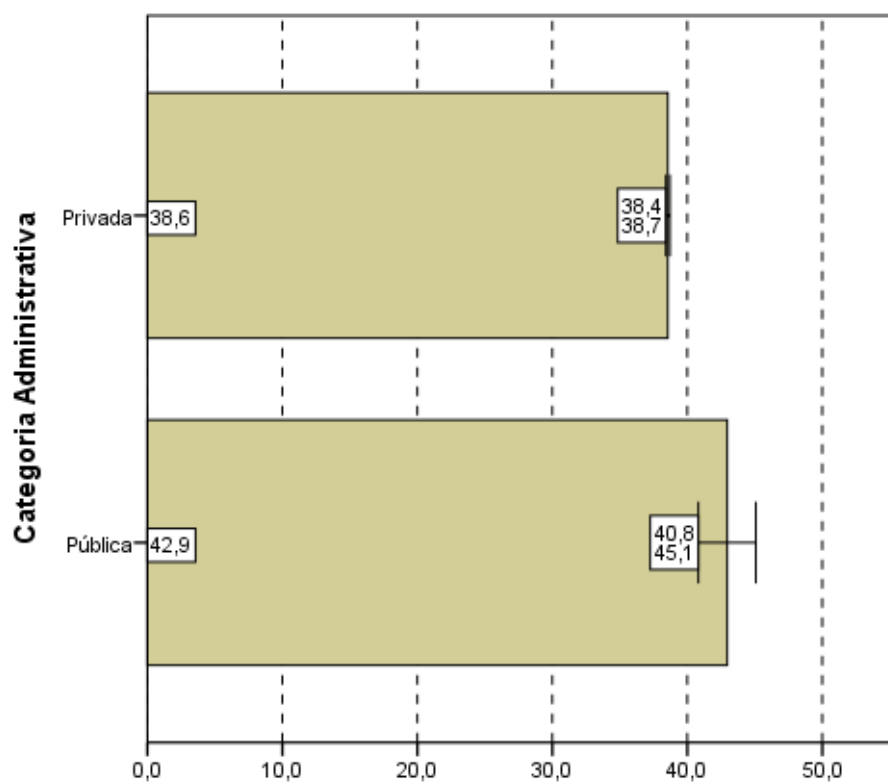
Observa-se pelo Gráfico 3.6 que existe diferença estatisticamente significativa entre a maior (39,8) e a menor (36,8) média das notas no Componente de Formação Geral, respectivamente das regiões Sul e Norte. Vemos que o intervalo de confiança mais largo é o da região Norte e o mais estreito é observado na região Sudeste. Este fato está relacionado com o tamanho da população envolvida, menor na região Norte do que na região Sudeste.



Notas médias
Gráfico 3.6 - Notas médias no Componente de Formação Geral, segundo Grande Região do país - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

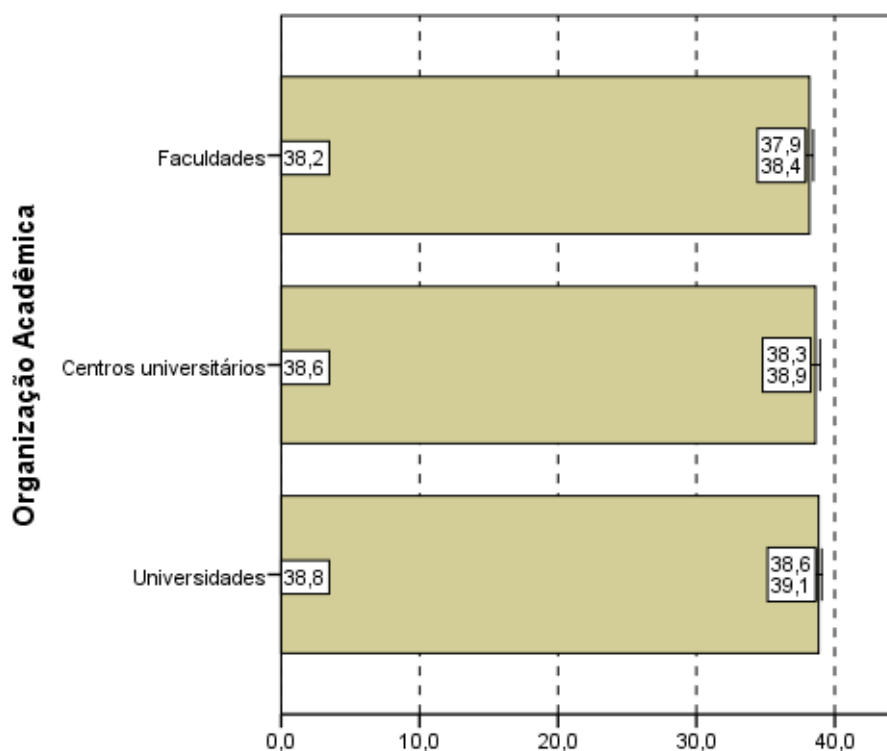
No Gráfico 3.7, que representa as notas médias no Componente de Formação Geral segundo Categoria Administrativa do país, observa-se que existe diferença estatisticamente significativa entre as médias. Assim como ocorreu para as notas da prova como um todo, para o componente de Formação Geral os concluintes de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos das IES Públicas (42,9) obtiveram uma média maior do que os das IES Privadas (38,6).



Notas médias
Gráfico 3.7 - Notas médias no Componente de
Formação Geral, segundo Categoria Administrativa -
ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos
Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

Considerando-se o tipo de Organização Acadêmica, nota-se, no Gráfico 3.8, uma diferença estatisticamente significativa entre a maior e a menor média. Nas Universidades (38,8), a média é mais elevada do que em Centros Universitários (38,6) e Faculdades (38,2).



Notas médias
Gráfico 3.8 - Notas médias no Componente de Formação Geral, segundo Organização Acadêmica - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

3.1.3 Estatísticas Básicas do Componente de Conhecimento Específico

A Tabela 3.3 apresenta as estatísticas básicas referentes ao componente de Conhecimento Específico da área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. A média do desempenho dos alunos do Brasil como um todo foi 38,2. A maior média foi obtida na região Sul (39,2), e a menor, na região Centro-Oeste (35,1). As demais médias foram: 38,8 na região Sudeste, 37,9 na região Nordeste e 36,8 na região Norte. Quanto à variabilidade das notas, o desvio padrão do Brasil como um todo foi 13,1, sendo o maior desvio padrão observado na região Nordeste (13,3) e o menor na região Norte (11,9). Os demais desvios foram: 13,1 da região Sul, 13,0 da região Sudeste e 12,9 da região Centro-Oeste.

A mediana das notas dos estudantes de todo o Brasil foi 38,0. A maior mediana ocorreu na região Sul (39,5) e a menor na região Centro-Oeste (34,7). As demais medianas foram 38,5 na região Sudeste, 37,4 na região Nordeste e 36,7 na região Norte. A nota máxima do Brasil como um todo foi 86,6, sendo obtida por pelo menos um aluno da região Sudeste. As demais notas máximas foram: 81,9 na região Sul, 81,1 na região Centro-Oeste,

78,0 na região Nordeste e 68,3 na região Norte. A nota mínima foi zero em todas as regiões, sem exceção.

Tabela 3.3 - Estatísticas Básicas do Componente de Conhecimento Específico, por Grande Região - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Estatísticas	Brasil	NO	NE	SE	SUL	CO
Inscritos	48.586	423	4.054	26.905	7.981	9.223
Ausentes	10.975	86	748	6.028	1.190	2.923
Presentes	37.611	337	3.306	20.877	6.791	6.300
% Ausentes	22,6%	20,3%	18,5%	22,4%	14,9%	31,7%
Média	38,2	36,8	37,9	38,8	39,2	35,1
Erro padrão da média	0,1	0,6	0,2	0,1	0,2	0,2
Desvio padrão	13,1	11,9	13,3	13,0	13,1	12,9
Mínima	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mediana	38,0	36,7	37,4	38,5	39,5	34,7
Máxima	86,6	68,3	78,0	86,6	81,9	81,1

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

Assim como os Gráficos 3.1 e 3.5, o Gráfico 3.9, apresentado a seguir, proporciona uma avaliação do desempenho de concluintes em relação ao componente de Conhecimento Específico com um histograma da distribuição das notas correspondentes. Esta também é uma distribuição unimodal, e novamente o grupo modal é o (30;40].

O coeficiente de assimetria da distribuição das notas do componente de Conhecimento Específico é positivo e bem próximo de zero (0,07). Nota-se pelo histograma (Gráfico 3.9) que esta é uma distribuição aproximadamente simétrica. Já na região Norte, o coeficiente de assimetria é negativo, igual a -0,06, evidenciando que a distribuição das notas dos estudantes dessa região, no componente de Conhecimento Específico, tem cauda mais pesada à esquerda.

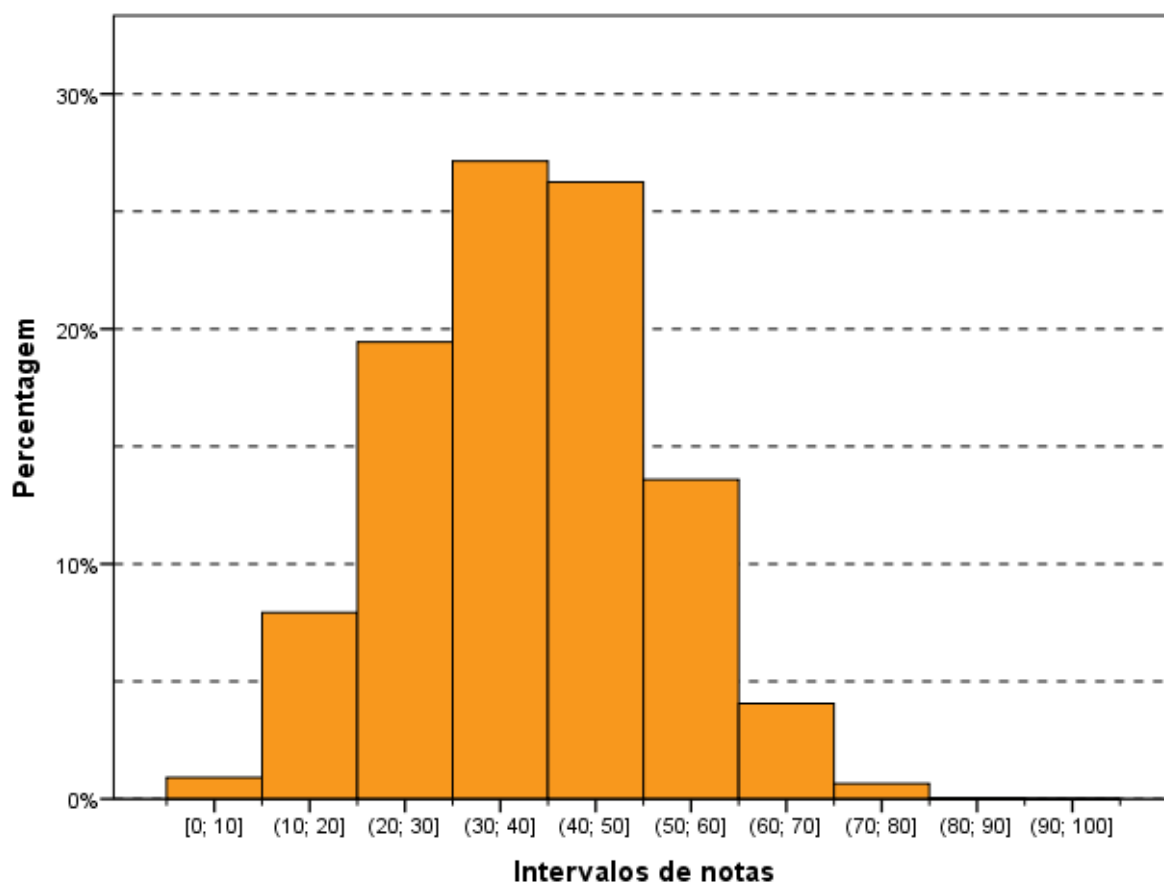
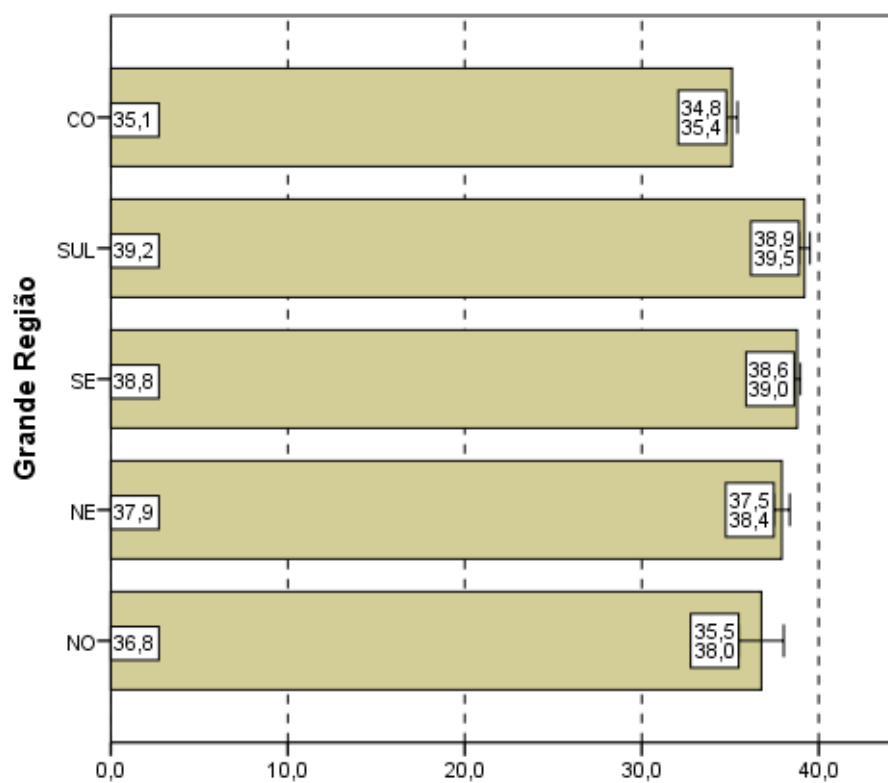


Gráfico 3.9 - Distribuição das notas no Componente de Conhecimento Específico - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

Os Gráficos 3.10, 3.11 e 3.12 apresentam, respectivamente, uma comparação dos resultados em relação à Grande Região do país, à Categoria Administrativa e à Organização Acadêmica, agora levando em conta o desempenho de alunos no componente de Conhecimento Específico da prova.

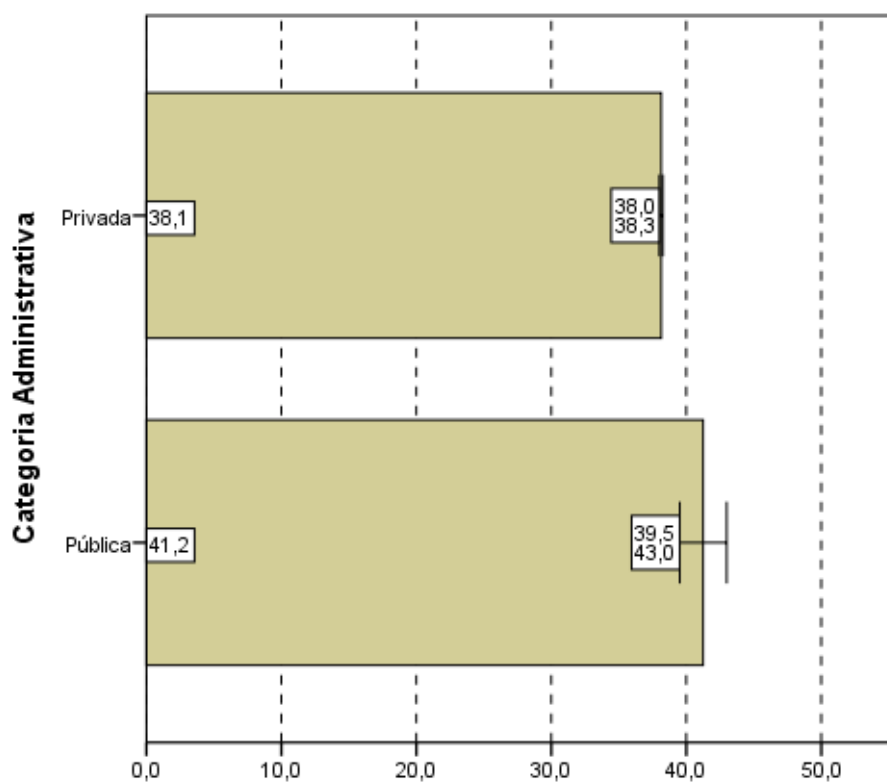
Pelo Gráfico 3.10, observa-se que há diferença estatisticamente significativa entre a média das notas no Componente de Formação Geral, segundo Grande Região do país, se comparada à região Centro-Oeste com as demais regiões. Sendo que a região Sul foi a que obteve média mais elevada (39,2), enquanto a região Centro-Oeste foi a região que obteve média mais baixa (35,1).



Notas médias
Gráfico 3.10 - Notas médias no Componente de
Conhecimento Específico, segundo Grande Região do
país - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos
Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

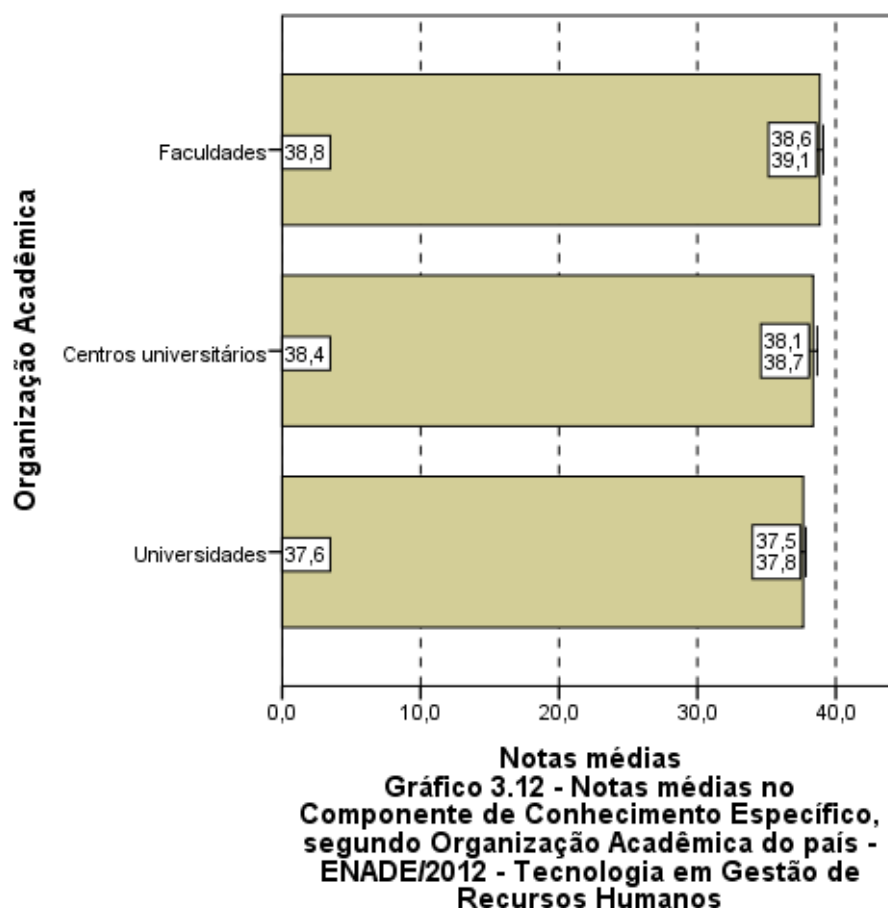
Quanto à Categoria Administrativa (Gráfico 3.11), observa-se um comportamento semelhante àquele da parte de Formação Geral e à prova como um todo, ou seja, existe diferença estatisticamente significativa entre as médias das IES Públicas e Privadas. As IES públicas de ensino também obtiveram a maior média (41,2).



Notas médias
Gráfico 3.11 - Notas médias no Componente de
Conhecimento Específico, segundo Categoria
Administrativa - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão
de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

Quanto ao Gráfico 3.12, observa-se, mais uma vez, que existe diferença estatisticamente significativa ao nível de 95% entre as notas, no componente de Conhecimento Específico, dos estudantes provenientes de Universidades e dos provenientes de Centros Universitários e Faculdades. Sendo que a média dos Concluintes das Faculdades (38,8) foi maior do que de Centros Universitários (38,4) e de Universidades (37,6).



Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

3.2 ANÁLISE DAS QUESTÕES OBJETIVAS

3.2.1 Componente de Formação Geral

A Tabela 3.4 apresenta as estatísticas básicas relativas às oito questões objetivas do componente da prova que abrange a Formação Geral dos estudantes. A média do Brasil foi 40,5. A menor média foi encontrada na região Norte (38,2) e a maior na região Sul (42,2). As demais médias foram 40,3 na região Sudeste, 39,9 na região Centro-Oeste e 39,8 na região Nordeste. O desvio padrão do Brasil foi 19,4, sendo o maior desvio padrão encontrado na região Centro-Oeste (19,5) e o menor na região Norte (18,7). Os demais desvios foram: 19,4 na região Nordeste, 19,3 na região Sudeste, 19,2 na região Sul.

As medianas (37,5) e as notas mínimas (0,0) foram iguais, nas questões objetivas do componente de Formação Geral, para todas as regiões. As notas máximas (100,0) foram iguais para todas as regiões, com exceção da região Norte (87,5).

Tabela 3.4 - Estatísticas Básicas das Questões Objetivas do Componente Formação Geral, por Grande Região - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Estatísticas	Brasil	NO	NE	SE	SUL	CO
Inscritos	48.586	423	4.054	26.905	7.981	9.223
Ausentes	10.975	86	748	6.028	1.190	2.923
Presentes	37.611	337	3.306	20.877	6.791	6.300
% Ausentes	22,6%	20,3%	18,5%	22,4%	14,9%	31,7%
Média	40,5	38,2	39,8	40,3	42,2	39,9
Erro padrão da média	0,1	1,0	0,3	0,1	0,2	0,2
Desvio padrão	19,4	18,7	19,4	19,3	19,2	19,5
Mínima	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mediana	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5
Máxima	100,0	87,5	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

A Tabela 3.5 apresenta os índices de facilidade e discriminação (ponto bisserial) das questões objetivas do componente de Formação Geral. Quanto ao índice de facilidade, foram usadas as seguintes cores para diferenciar o nível de dificuldade da questão:

- Azul para as questões classificadas com índice *muito fácil* (índice $\geq 0,86$), verde para as questões classificadas com índice *fácil* (0,61 a 0,85), amarelo para as questões classificadas com *médio* (0,41 a 0,60), vermelho para as questões classificadas com *difícil* (0,16 a 0,40) e roxo para as questões classificadas com *muito difícil* ($\leq 0,15$).

Já quanto ao índice de discriminação, foram usadas as seguintes cores para qualificar a questão:

- As questões classificadas com índice *fraco* receberam a cor roxa (índice $\leq 0,19$), as classificadas com *médio* receberam a cor vermelho (0,20 a 0,29), as classificadas com *bom* receberam a cor verde (0,30 a 0,39) e as classificadas com *muito bom* ($\geq 0,40$) receberam a cor azul.

As questões objetivas do componente de Formação Geral, segundo o índice de facilidade, foram assim avaliadas: das oito questões, três foram consideradas de dificuldade média, situando-se no intervalo entre 0,41 e 0,60 do índice de facilidade, ou seja, houve entre 41,0% e 60,0% de acertos; as demais questões foram classificadas como difíceis, situando-se no intervalo entre 0,16 e 0,40.

Como já comentado, para análise das questões objetivas relativas à Formação Geral segundo o poder de discriminação, utilizou-se, o índice de discriminação ponto bisserial. Nesta análise as questões foram assim avaliadas: cinco das oito questões apresentaram

índices acima de 0,40 e, assim, foram classificadas com índice *muito bom* para esse grupo de alunos; as outras três questões tiveram *bom* índice de discriminação, entre 0,30 e 0,39.

O índice de facilidade variou de 0,29 a 0,48, e o de discriminação, de 0,33 a 0,44. Nem todas as questões com índices de discriminação *muito bom* , de números 1, 2, 3, 6 e 7, figuraram entre as mais fáceis desse conjunto: duas foram classificadas na categoria média (questões 1 e 6) do índice de facilidade e três na categoria *difícil* (questões 2, 3 e 7). Em particular, a questão 3 foi a segunda mais difícil, com uma proporção de 0,37 de acertos. A questão de número 4 apresentou índice de facilidade 0,46, ou seja, um quantitativo de 46,0% dos estudantes conseguiu resolvê-la, dentro do universo de participantes, e teve *bom* índice de discriminação (0,39). A questão 8 obteve índice de discriminação *médio* , 0,37, e seu índice de facilidade foi *difícil* . Já a questão de número 5, considerada *difícil* , obteve índice de discriminação 0,33, considerado *bom* .

Tabela 3.5 - Índices de Facilidade e Índice de Discriminação (Ponto Bisserial) das Questões Objetivas do Componente de Formação Geral - ENADE/2012 – Tecnologia em Recursos Humanos

Questão	Índice de Facilidade		Índice de Discriminação (Ponto Bisserial)	
	valor	Classificação	valor	Classificação
1	0,47	Médio	0,42	Muito bom
2	0,38	Difícil	0,41	Muito bom
3	0,37	Difícil	0,40	Muito bom
4	0,46	Médio	0,39	Bom
5	0,29	Difícil	0,33	Bom
6	0,48	Médio	0,42	Muito bom
7	0,40	Difícil	0,44	Muito bom
8	0,38	Difícil	0,37	Bom

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

O Gráfico 3.13, para exemplificar, analisa o comportamento da questão de número 7 de Formação Geral. Trata-se da questão mais fácil e uma das que obteve o maior índice de discriminação dessa parte da prova.

Neste gráfico, cada uma das cinco curvas representa o percentual de respostas em determinada alternativa da questão, em função da nota dos estudantes nesta parte da prova (Formação Geral/Múltipla Escolha), antes de possíveis eliminações pelo critério do ponto bisserial. A curva em verde corresponde à alternativa B, a correta para esta questão. Assim, observa-se que entre os estudantes com notas mais baixas, nessa parte do exame, a situação mais frequente foi a escolha de uma das alternativas incorretas: a alternativa C (em preto) ou D (em roxo). Na medida em que a nota aumenta, indicando desempenho melhor nesta parte da prova, aumenta concomitantemente a proporção de estudantes que

selecionaram a alternativa correta B, atingindo 100% para os alunos com 8 acertos. Essa análise permite verificar como a questão discriminou os grupos de desempenho, justificando o alto índice obtido na questão.

Os gráficos relativos às demais questões de Formação Geral constam do Anexo I.

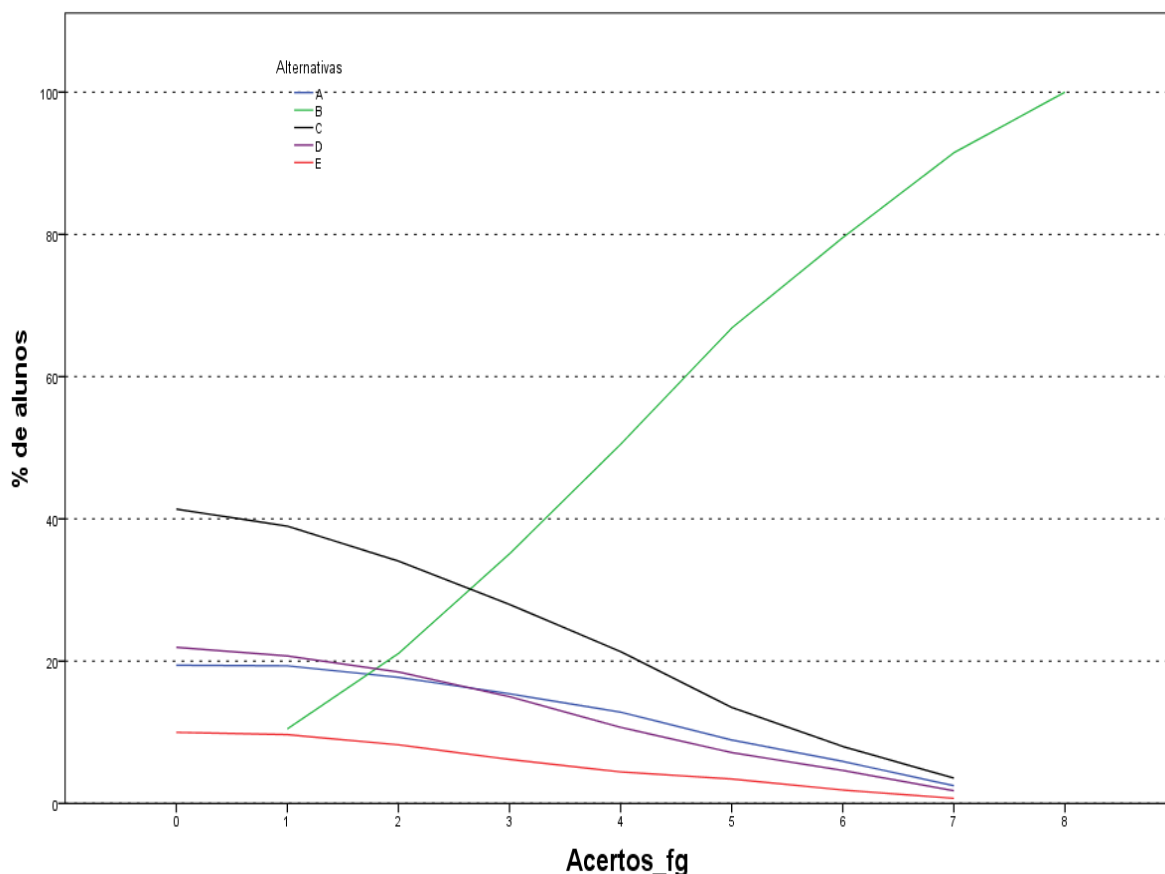


Gráfico 3.13 - Análise Gráfica da Questão 7 [GABARITO = B] - Formação Geral - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

3.2.2 Componente de Conhecimento Específico

A Tabela 3.6 apresenta as estatísticas básicas em relação às questões objetivas do componente de Conhecimento Específico da prova, por Grande Região. A média do Brasil deste componente foi de 42,5. A menor média foi observada na região Centro-Oeste (39,4) e a maior na região Sul (43,7). O desvio padrão de todo o Brasil foi 14,5, sendo o menor desvio padrão encontrado na região Norte (13,3) e o maior na região Nordeste (14,8).

A mediana de todo o Brasil foi 43,5, ocorrendo também nas regiões Nordeste, Sudeste e Sul do país. Nas demais regiões a mediana foi 39,1. A nota máxima da prova (100,0) foi obtida, nas questões objetivas do componente de Conhecimento Específico, por pelo menos um aluno da região Sudeste. As notas máximas nas demais regiões foram: 91,3

nas regiões Sul e Centro-Oeste, 87,0 na região Nordeste e 73,9 na região Norte. A nota mínima foi zero em todas as regiões do Brasil, sem exceção.

Tabela 3.6 - Estatísticas Básicas das Questões Objetivas do Componente de Conhecimento Específico, por Grande Região - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Estatísticas	Brasil	NO	NE	SE	SUL	CO
Inscritos	48.586	423	4.054	26.905	7.981	9.223
Ausentes	10.975	86	748	6.028	1.190	2.923
Presentes	37.611	337	3.306	20.877	6.791	6.300
% Ausentes	22,6%	20,3%	18,5%	22,4%	14,9%	31,7%
Média	42,5	41,0	42,3	43,1	43,7	39,4
Erro padrão da média	0,1	0,7	0,3	0,1	0,2	0,2
Desvio padrão	14,5	13,3	14,8	14,4	14,5	14,4
Mínima	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mediana	43,5	39,1	43,5	43,5	43,5	39,1
Máxima	100,0	73,9	87,0	100,0	91,3	91,3

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

A Tabela 3.7 apresenta os índices de facilidade e discriminação (ponto bisserial) das questões objetivas do componente de Conhecimento Específico. Para facilitar a diferenciação das questões usaram-se as mesmas cores da Tabela 3.5 para as diferentes classificações dos índices de facilidade e de discriminação.

A partir dos índices obtidos, pode-se concluir que a maioria das questões objetivas da prova foi considerada pelo menos *difícil*: das 27 questões, doze foram classificadas como difíceis e duas como muito difíceis. Não houve questão classificada como *muito fácil*, ao passo que três foram tidas como fáceis, na faixa de 0,61 a 0,85 do índice de facilidade, e outras dez consideradas médias, entre 0,41 e 0,60.

Já quanto aos índices de discriminação das questões objetivas do componente de Conhecimento Específico da prova, tem-se como resultado a seguinte classificação: sete das 27 questões válidas foram consideradas como boas, enquanto três delas tiveram índice de discriminação *muito bom*. Assim, para dez das 27 questões, os índices de discriminação foram bons ou muito bons. Dentre as demais, treze delas foram classificadas como médias e outras quatro como fracas, sendo dezessete, por conseguinte, a quantidade de questões nos dois patamares mais baixos de discriminação. Constata-se, assim, que a prova – no que se refere ao componente de Conhecimento Específico – possuía capacidade fraca de discriminar entre aqueles que dominam ou não o conteúdo.

Dentre as questões que alcançaram os maiores índices de discriminação, as de números 14, 21 e 35 classificadas com índice *muito bom*, situando-se no intervalo de 0,40 a 0,45 do índice, duas delas (questões 14 e 35) foram classificadas na categoria *fácil* e uma (21) como média, quanto ao índice de facilidade.

As questões de número 23 e 24 foram as mais difíceis dentre as 27 questões específicas, com baixo índice de facilidade, apenas 12,0% de acertos. Essas questões apresentaram poderes discriminatórios igualmente baixos, respectivamente 0,10 e 0,02, o que comprova terem sido estas as mais difíceis para os estudantes. Destaca-se, também, a questão 20, com índice de facilidade 0,24, o que, em termos percentuais, corresponde a 24,0% de estudantes que responderam acertadamente, obtendo, ainda, 0,14 de índice de discriminação. Tais questões foram, portanto, três das mais difíceis da prova. Pelo critério do ponto bisserial, elas foram eliminadas do cálculo da nota final. Além dessas três, a outra questão com índice *fraco* de discriminação, questão 13 também não foi computada.

Tabela 3.7 - Índices de Facilidade e Índice de Discriminação (Ponto Bisserial) das Questões Objetivas do Componente de Conhecimento Específico - ENADE/2012 – Tecnologia em Recursos Humanos

Questão	Índice de Facilidade		Índice de Discriminação (Ponto Bisserial)	
	valor	classificação	valor	Classificação
9	0,56	Médio	0,32	Bom
10	0,48	Médio	0,24	Médio
11	0,18	Difícil	0,20	Médio
12	0,28	Difícil	0,27	Médio
13	0,33	Difícil	0,17	Fraco
14	0,65	Fácil	0,41	Muito bom
15	0,22	Difícil	0,20	Médio
16	0,60	Médio	0,34	Bom
17	0,48	Médio	0,39	Bom
18	0,41	Médio	0,27	Médio
19	0,24	Difícil	0,21	Médio
20	0,24	Difícil	0,14	Fraco
21	0,52	Médio	0,45	Muito bom
22	0,60	Médio	0,32	Bom
23	0,12	Muito difícil	0,10	Fraco
24	0,12	Muito difícil	0,02	Fraco
25	0,21	Difícil	0,21	Médio
26	0,47	Médio	0,23	Médio
27	0,61	Fácil	0,39	Bom
28	0,37	Difícil	0,28	Médio
29	0,34	Difícil	0,25	Médio
30	0,30	Difícil	0,31	Bom
31	0,36	Difícil	0,33	Bom
32	0,46	Médio	0,28	Médio
33	0,48	Médio	0,26	Médio
34	0,36	Difícil	0,26	Médio
35	0,62	Fácil	0,40	Muito bom

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

A título de exemplo das análises do comportamento das questões objetivas, o Gráfico 3.14 analisa a questão 21 do componente de Conhecimento Específico. Esta foi apenas a sétima questão mais fácil da prova, apresentando índice de facilidade 0,52, ou seja, 52,0% dos estudantes assinalaram acertadamente a opção A, correspondente ao gabarito. Já seu índice de discriminação foi o maior (0,45), classificado como *muito bom*.

Neste gráfico, cada uma das cinco curvas representa o percentual de respostas em determinada alternativa da questão 21, em função da nota dos estudantes nesta parte da prova, antes de possíveis eliminações de questões pelo critério do ponto bisserial. A alternativa correta A, representada no gráfico pela curva em azul, foi escolhida em maiores proporções pelos alunos com desempenho melhor nesta parte da prova. Já as alternativas incorretas, também denominadas distratores, foram selecionadas principalmente por

aqueles com notas mais baixas. Aqueles com nota zero, na sua quase totalidade deixaram esta questão em branco ou marcaram mais de uma alternativa, comportamento considerado inválido. A proporção de alunos que selecionou a resposta correta A aumenta gradativamente, chegando a atingir 100% para os alunos com 21 acertos ou mais, enquanto a proporção dos que escolheram alternativas incorretas decai, a partir da primeira nota não nula, como função da nota nesta parte da prova.

Os gráficos relativos às demais questões do componente de Conhecimento Específico constam do Anexo I.

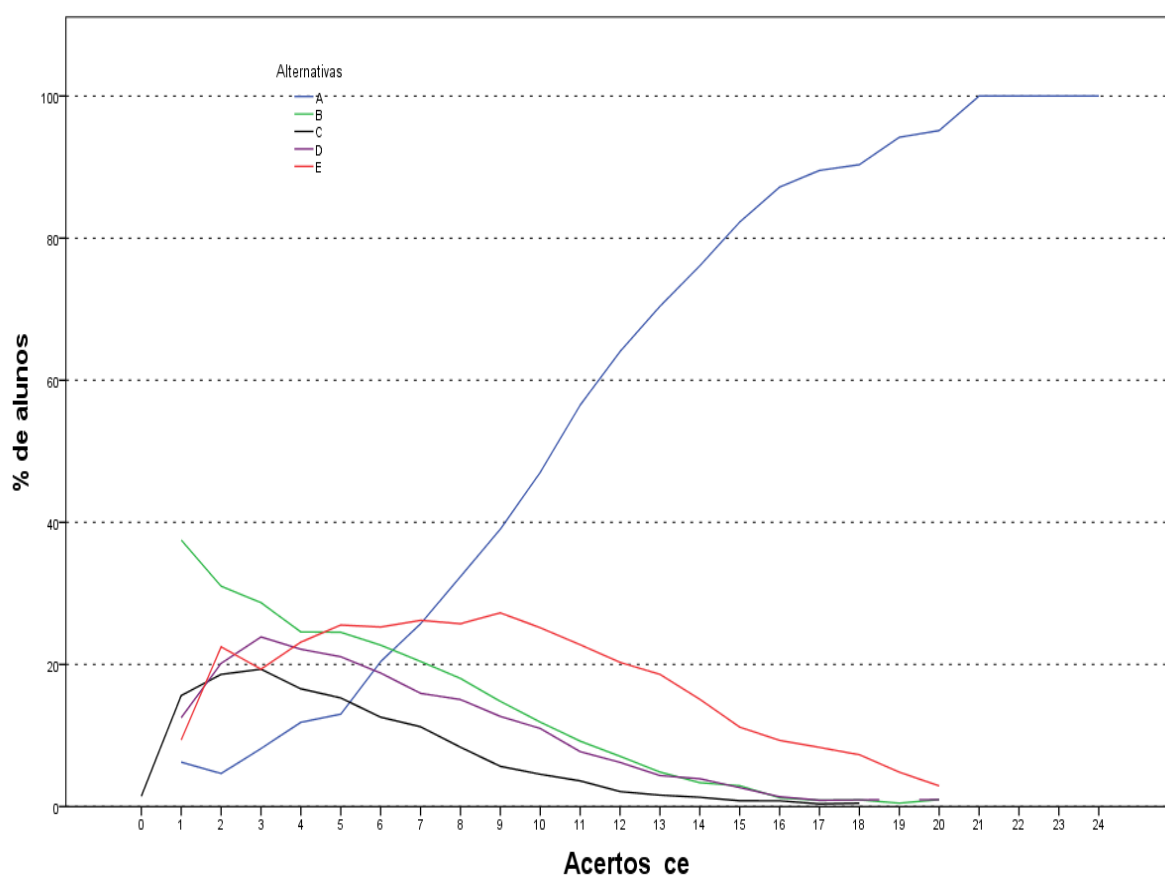


Gráfico 3.14 - Análise Gráfica da Questão 21 [GABARITO = A] - Componente Específico - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

3.3 ANÁLISE DAS QUESTÕES DISCURSIVAS

3.3.1 Componente de Formação Geral

As análises dos resultados de desempenho dos estudantes de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos nas duas questões discursivas relativas à Formação Geral encontram-se na Tabela 3.8 e no Gráfico 3.15.

Na tabela 3.8 observa-se que as notas médias foram mais baixas nesse conjunto de questões do que no das objetivas. Os estudantes de todo o Brasil obtiveram, em Formação Geral, média 40,5 nas questões objetivas e 35,7 nas questões discursivas. A mediana dos alunos de todo o Brasil nas questões discursivas do componente de Formação Geral foi a mesma (37,5) observada para as questões objetivas. Pode-se, também, notar um leve aumento do desvio padrão de 19,4, nas questões objetivas do componente de Formação Geral dos alunos de todo o Brasil, para 20,0 nas questões discursivas do mesmo componente.

As regiões Norte, Sudeste e Sul obtiveram a mesma mediana do país como um todo (37,5), enquanto as demais regiões tiveram mediana igual a 35,0. A nota máxima (90,0) foi obtida, nas questões discursivas do componente de Formação Geral, por pelo menos um aluno da região Sudeste, enquanto o menor valor (80,0) foi obtido na região Norte. A nota mínima foi zero em todas as regiões do Brasil.

Tabela 3.8 - Estatísticas Básicas das Questões Discursivas do Componente Formação Geral, por Grande Região - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Estatísticas	Brasil	NO	NE	SE	SUL	CO
Inscritos	48.586	423	4.054	26.905	7.981	9.223
Ausentes	10.975	86	748	6.028	1.190	2.923
Presentes	37.611	337	3.306	20.877	6.791	6.300
% Ausentes	22,6%	20,3%	18,5%	22,4%	14,9%	31,7%
Média	35,7	34,7	34,6	36,4	36,1	33,5
Erro padrão da média	0,1	1,1	0,4	0,1	0,2	0,3
Desvio padrão	20,0	20,3	20,4	19,8	19,7	20,5
Mínima	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mediana	37,5	37,5	35,0	37,5	37,5	35,0
Máxima	90,0	80,0	87,5	90,0	85,0	87,5

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

O Gráfico 3.15 representa a distribuição das notas nas questões discursivas no componente de Formação Geral. A moda desta distribuição ocorre no intervalo, (40;50]. Pode-se também observar uma moda secundária no primeiro intervalo, [0;10].

A distribuição possui assimetria à esquerda, coeficiente de assimetria -0,30. Pelo gráfico pode-se observar que esse valor é influenciado pela concentração de notas no intervalo [0;10]. Em todas as regiões o coeficiente de assimetria também é negativo, o maior em módulo, -0,33, nas regiões Sudeste e Sul, e o menor nas regiões Centro-Oeste e Nordeste (-0,22).

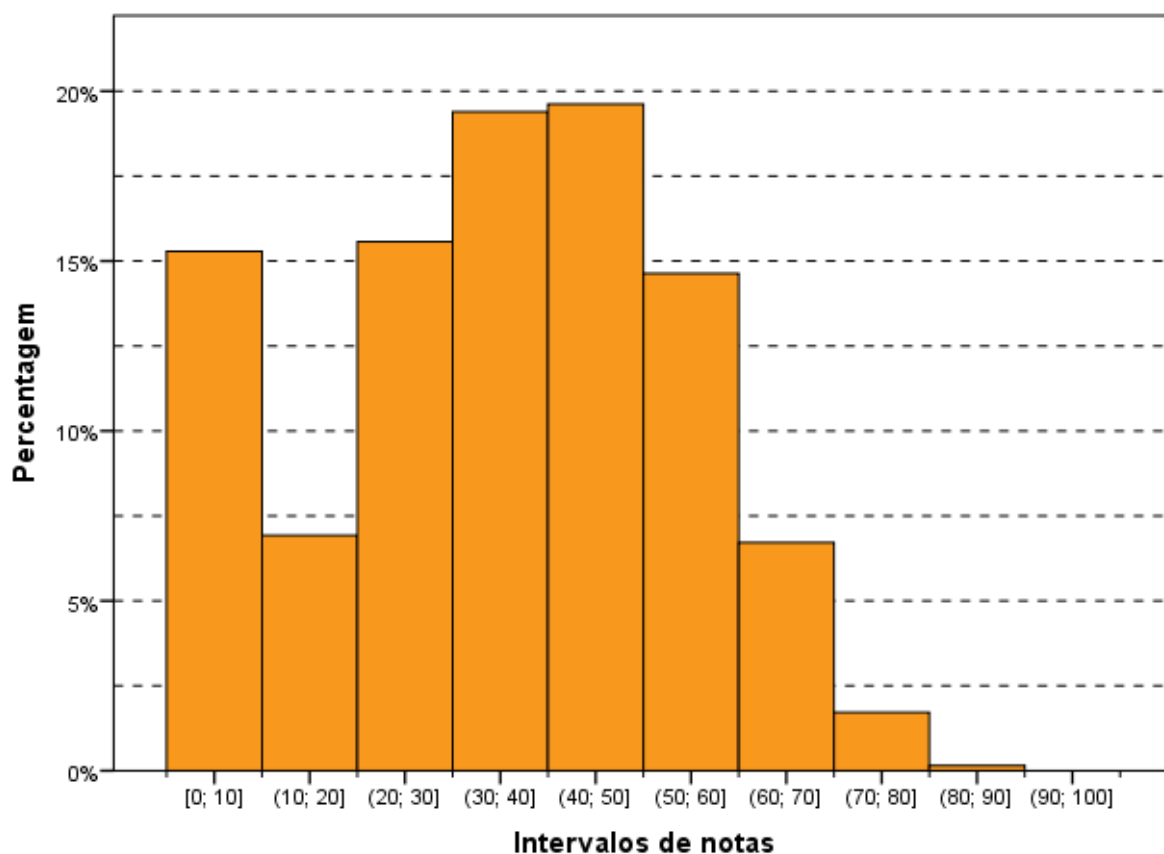


Gráfico 3.15 - Distribuição das notas nas Questões Discursivas do Componente de Formação Geral - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

Na sequência, os resultados verificados para cada uma das questões discursivas de Formação Geral serão apresentados, estabelecendo-se relações com os conteúdos abordados em cada uma delas. Os comentários da Banca de docentes corretores a respeito do observado na correção das respostas dos estudantes, suas impressões e conclusões serão apresentados junto à análise de cada questão.

Cumprе esclarecer que, tendo em vista que as questões discursivas de Formação Geral são padronizadas, ou seja, constam de todas as provas, os comentários da Banca são os mesmos para todas as carreiras acadêmicas, sendo direcionados a todos os estudantes que participaram do ENADE/2012.

A seguir, serão analisados os desempenhos da Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos nas duas questões discursivas de Formação Geral do ENADE/2012, comparando os resultados obtidos com comentários para cada questão.

3.3.1.1 Análise da Questão Discursiva 1 do Componente de Formação Geral

Os dados de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, obtidos a partir das respostas à questão 1, encontram-se na Tabela 3.9 e no Gráfico 3.16. Nessa questão – de pior desempenho dentre as duas de Formação Geral – os alunos de todo Brasil tiveram média, 28,2. A maior média para a questão 1 foi obtida nas regiões Sudeste e Sul (29,0), e a menor, na região Centro-Oeste (25,9). Quanto à variabilidade das notas, o desvio padrão de todo o Brasil foi 23,9. O menor desvio padrão foi obtido na região Sul (23,6) e o maior desvio padrão foi obtido na região Norte (24,3).

A mediana do país como um todo (30,0) foi a mesma nas regiões Sudeste e Sul. Nas demais regiões as medianas foram: 25,0 na região Nordeste e 20,0 nas regiões Norte e Centro-Oeste. As notas máximas da questão discursiva 1 foram as mesmas para quase todas as regiões do Brasil (95,0), com exceção da região Norte, cuja máxima foi 90,0. Além disso, a nota mínima (0,0) foi obtida em todas as regiões do país.

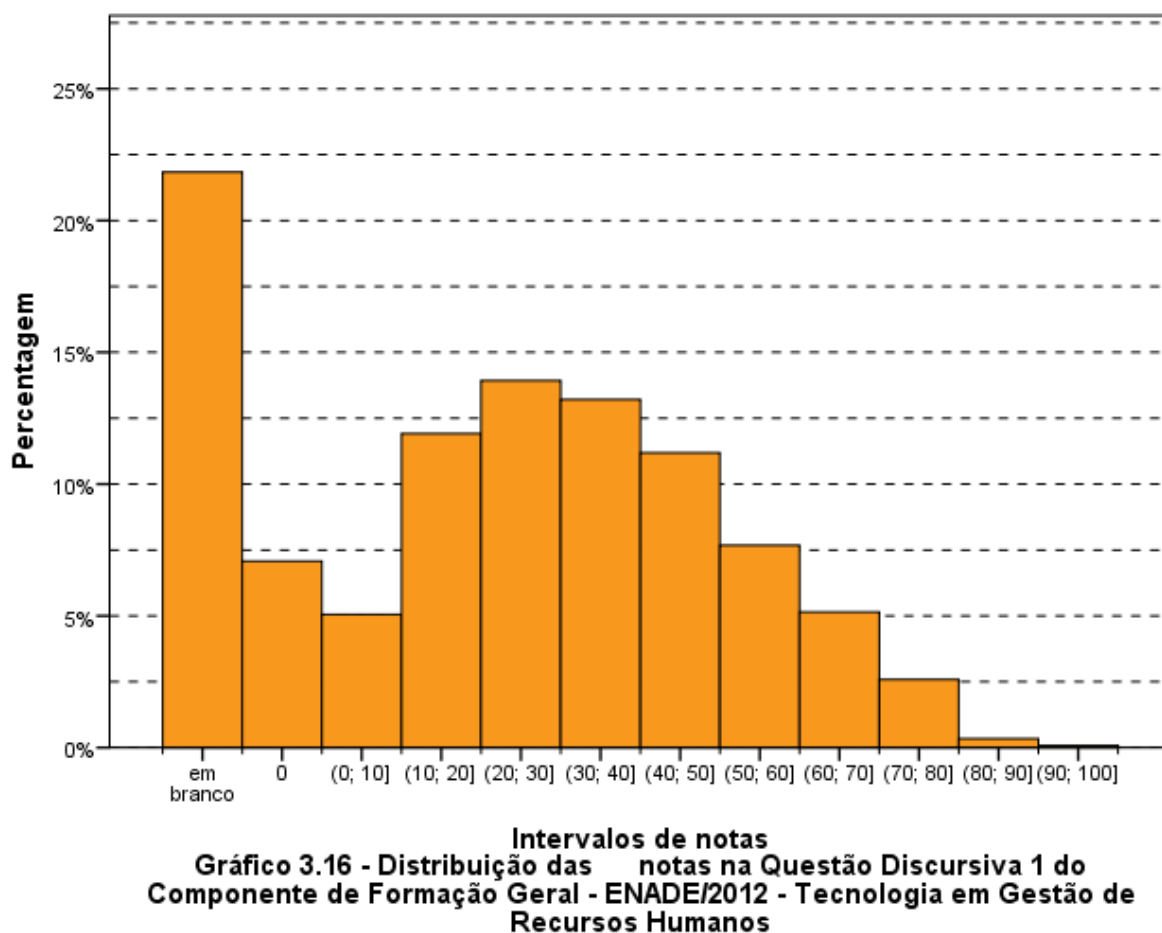
Tabela 3.9 - Estatísticas Básicas da Questão Discursiva 1 do Componente Formação Geral, por Grande Região - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Estatísticas	Brasil	NO	NE	SE	SUL	CO
Inscritos	48.586	423	4.054	26.905	7.981	9.223
Ausentes	10.975	86	748	6.028	1.190	2.923
Presentes	37.611	337	3.306	20.877	6.791	6.300
% Ausentes	22,6%	20,3%	18,5%	22,4%	14,9%	31,7%
Média	28,2	26,6	26,4	29,0	29,0	25,9
Erro padrão da média	0,1	1,3	0,4	0,2	0,3	0,3
Desvio padrão	23,9	24,3	24,0	23,9	23,6	23,9
Mínima	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mediana	30,0	20,0	25,0	30,0	30,0	20,0
Máxima	95,0	90,0	95,0	95,0	95,0	95,0

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

O Gráfico 3.16 mostra a distribuição das notas na questão discursiva 1 do componente de Formação Geral. Observa-se que a maior frequência corresponde aos alunos que deixaram a questão em branco, a classe modal.. Considerando apenas os estudantes que tentaram resolver a questão, a moda ocorre no intervalo (20;30].

A distribuição é assimétrica à direita, com coeficiente de assimetria positivo (0,34). Em todas as regiões do Brasil este coeficiente se mantém positivo, variando entre 0,30 na região Sul e 0,48 na região Norte.



Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

3.3.1.2 Comentários sobre a correção das respostas à Questão Discursiva 1

A questão aborda um tema bastante polêmico o qual vem sendo amplamente discutido, a conciliação entre o desenvolvimento econômico e a preservação dos recursos naturais. Busca-se observar a relação entre o estímulo governamental à compra de veículos novos e os impactos ambientais decorrentes desta política pública. Sua compreensão implica no conhecimento de uma temática atual e na reflexão crítica a respeito das decisões governamentais em sua correlação com o cenário econômico internacional e os problemas e soluções de ordem ambiental.

Embora o comando da questão solicitasse explicitamente que a resposta fosse fornecida em um texto único (“redija um texto dissertativo sobre...”), foi significativamente alta a proporção de respondentes que atendeu a cada item (a, b e c) do enunciado de maneira isolada, como partes estanques da mesma resposta. No que se segue encontra-se uma avaliação da correção de cada um dos três itens.

a - “conceito de desenvolvimento sustentável”

A variedade de respostas a esse item confirmou a importância do tema para avaliar a formação geral dos estudantes e cursos, já que (i) é atual; (ii) foi abordado nos meios de comunicação (especialmente no ano de 2012, em que o Brasil sediou a “Rio+20”); (iii) é relevante não apenas no Brasil como em todos os principais fóruns internacionais; e (iv) é comum a diversas áreas de conhecimento.

Outros dois aspectos positivos merecem destaque: (i) a grande incidência de respostas que apontaram a relação entre gerações como aspecto essencial da ideia de sustentabilidade socioambiental – no mais, as respostas apresentaram pelo menos a tentativa de indicar uma definição de desenvolvimento sustentável ou a abordagem positiva dessa mesma noção, evidenciando compreensão do enunciado; e (ii) o exercício crítico que a questão propunha, no sentido de exigir dos respondentes a compreensão das contradições de políticas públicas e a apresentação de propostas de soluções para conciliar o incentivo do crescimento econômico e a promoção da sustentabilidade socioambiental, a partir de uma perspectiva transformadora da realidade.

Apesar dos aspectos positivos apontados no parágrafo anterior, a maioria dos estudantes não alcançou o máximo da pontuação. De forma geral, trataram o desenvolvimento sustentável como sinônimo de não agressão ambiental. Alguns confundiram desenvolvimento sustentável com desenvolvimento econômico, e outros faziam referência apenas à preocupação com a conservação dos recursos mencionando a preocupação com gerações futuras.

Deve-se, ainda, destacar o significativo número de alunos que apresentou uma definição aparentemente copiada do enunciado de outra questão da prova, como por exemplo, a questão objetiva 31 da prova de Administração.

b - “conflito entre o estímulo à compra de veículos automotores e a promoção da sustentabilidade”

Esse foi o item identificado como aquele no qual as respostas dos estudantes avaliados mais se aproximaram da pontuação máxima prevista no padrão de resposta. Ou seja, a ampla maioria dos respondentes foi bem-sucedida em apontar a relação entre o aumento da quantidade de veículos automotores em circulação e os danos socioambientais que isso acarreta no cenário urbano, devido ao aumento da emissão de gases poluentes.

No item b, as respostas corretas se concentraram em críticas ao incentivo oferecido pelo governo, referências ao problema dos congestionamentos e ao aumento da poluição. Contudo, a maioria das respostas não explicitava a correlação entre o aumento da circulação de veículos automotores e o agravamento dos problemas ambientais.

Um número expressivo de alunos apresentou uma resposta em que era dado destaque à política de redução do IPI como um mecanismo para renovação da frota de automóveis ou para a aquisição do transporte próprio e da consequente redução da dependência ao transporte coletivo.

Também foram notados alguns tipos de padrões recorrentes nas tentativas de resposta a este item. Dois desses padrões se destacaram: (i) as declarações genéricas de condenação do “consumismo” de uma “nova classe média” ou da busca pelo “status” que a posse de um automóvel particular proporcionaria, como se fosse possível atribuir a essa ordem de coisas a causa principal do aumento dos congestionamentos nas grandes cidades; e (ii) a repetição da avaliação, presente no enunciado da questão, que aponta de forma superficial a contradição entre o estímulo à demanda por automóveis particulares e a promoção da sustentabilidade.

c - “ações de fomento ao transporte urbano sustentável no Brasil”

Este foi o item que ofereceu maior facilidade de aplicação do padrão de resposta, mas foram poucos os casos de pontuação integral. Dentre as soluções mais destacadas pelos alunos apareceram: (i) o incentivo ao uso de energias alternativas; e (ii) o estímulo ao transporte coletivo (metrô, trem e ônibus), além do uso de bicicletas.

Importante destacar o fato de que muitos apresentavam respostas com referências à necessidade de incentivo ao transporte urbano, nas quais este termo era utilizado como sinônimo de transporte coletivo.

A avaliação da questão 1 trouxe à tona problemas estruturais da educação básica, que se refletem no ensino superior. Foi muito grande o número de provas em que o aluno demonstrou não compreender o enunciado da questão, apresentando respostas que fugiam ao tema proposto, mesmo quando bem redigidas.

Uma resposta recorrente fazia referência às consequências da ampla oferta de crédito à população e aos problemas relacionados à inadimplência, situação que, embora, verdadeira, não estava relacionada à questão proposta. Houve, ainda, os casos em que as respostas apresentadas não só se afastaram do tema como não reuniam qualquer tipo de argumentação coerente. E, por fim, destaca-se a existência de respostas incoerentes e desconexas.

Outro aspecto geral diz respeito ao grande número de provas em branco ou em que o aluno apresentou a resposta a outro item no espaço da questão 1.

Considerando-se o objetivo geral deste exame, avaliar a qualidade dos cursos de graduação oferecidos no país e contribuir para a melhoria da qualidade do ensino superior,

destaca-se a imensa responsabilidade do processo que envolve a elaboração deste diagnóstico.

Nesse sentido, é urgente alertar para a ocorrência de um número significativo de respostas que se afastam de um padrão mediano de qualidade esperado de um aluno concluinte em um curso de graduação, especialmente em se considerando o fato de que a questão proposta faz referência a tema intensamente explorado pela mídia.

3.3.1.3 Análise da Questão Discursiva 2 do Componente de Formação Geral

A Tabela 3.10 mostra que o desempenho dos estudantes na questão 2 (média 43,1) foi tipicamente superior ao obtido na questão de número 1 (média 28,2). A região Sudeste foi aquela onde a média, nessa questão, foi maior (43,7), e a de menor média foi a região Centro-Oeste (41,0). Quanto à variabilidade das notas, o desvio padrão de todo o Brasil foi 23,4, inferior ao obtido na questão de número 1 (23,9). O maior desvio nessa questão foi obtido nas regiões Nordeste e Centro-Oeste (24,4), enquanto o menor foi obtido na região Sul (22,8).

A mediana do país como um todo (50,0) só não foi a mesma nas regiões Norte e Centro-Oeste, que tiveram mediana 45,0. A maior nota máxima (95,0) foi obtida por alunos das regiões Nordeste e Sul, enquanto a menor nota máxima (85,0) foi obtida na região Norte. A nota mínima foi zero em todas as regiões do Brasil, sem exceção.

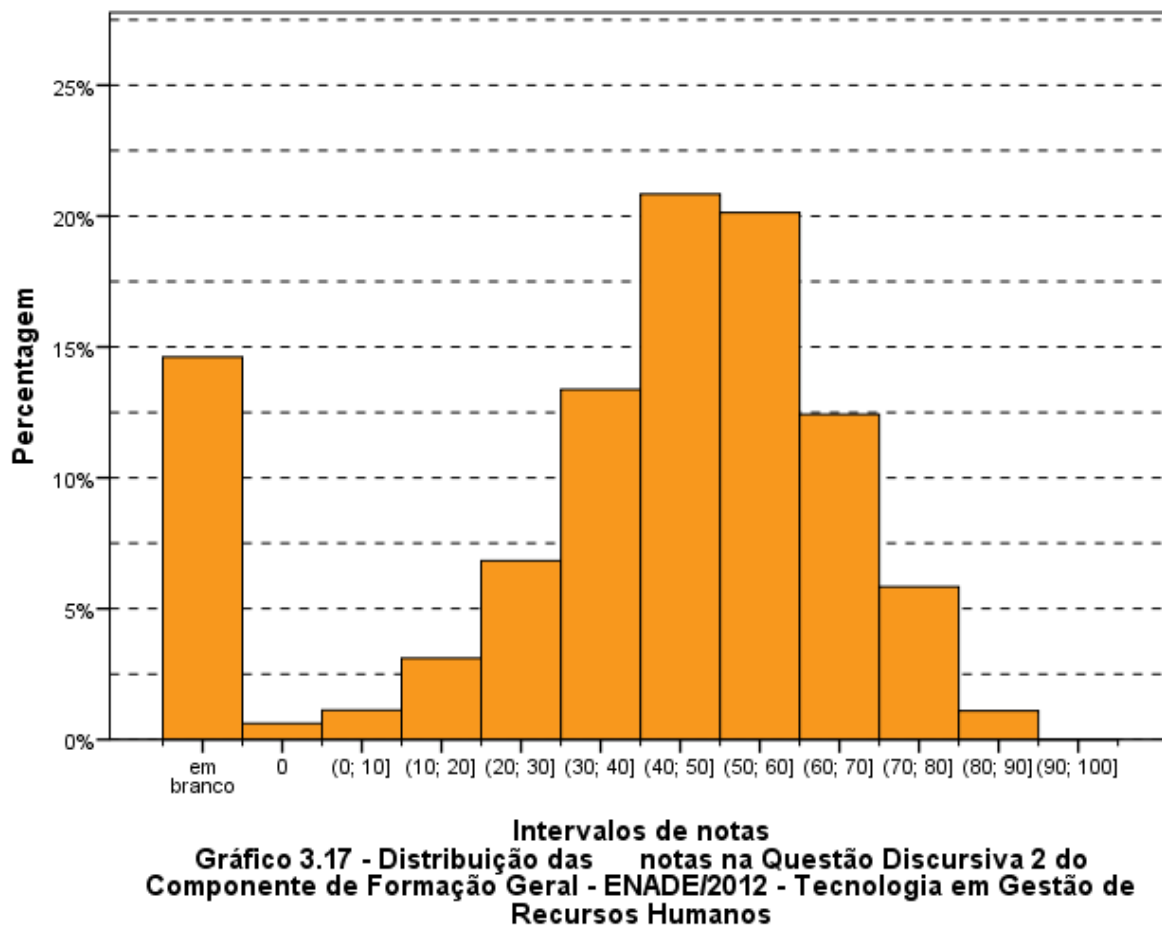
Tabela 3.10 - Estatísticas Básicas da Questão Discursiva 2 do Componente Formação Geral, por Grande Região - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Estatísticas	Brasil	NO	NE	SE	SUL	CO
Inscritos	48.586	423	4.054	26.905	7.981	9.223
Ausentes	10.975	86	748	6.028	1.190	2.923
Presentes	37.611	337	3.306	20.877	6.791	6.300
% Ausentes	22,6%	20,3%	18,5%	22,4%	14,9%	31,7%
Média	43,1	42,8	42,8	43,7	43,3	41,0
Erro padrão da média	0,1	1,3	0,4	0,2	0,3	0,3
Desvio padrão	23,4	24,1	24,4	23,0	22,8	24,4
Mínima	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mediana	50,0	45,0	50,0	50,0	50,0	45,0
Máxima	95,0	85,0	95,0	90,0	95,0	90,0

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

O Gráfico 3.17 mostra a distribuição das notas na questão discursiva 2 do componente de Formação Geral. Neste gráfico observa-se a razoável quantidade de alunos que deixaram a questão 2 em branco (em torno de 15%). A moda da distribuição está no intervalo (40;50].

O coeficiente de assimetria das notas nesta questão é negativo (-0,61), indicando que a distribuição possui assimetria à esquerda. O mesmo ocorre para todas as regiões do país, com coeficientes variando entre -0,64 na região Sudeste e -0,51 na região Centro-Oeste.



Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

3.3.1.4 Comentários sobre a correção das respostas à Questão Discursiva 2

O conteúdo da questão era bastante adequado às Diretrizes do INEP para o ENADE, além de atual e de abrangente. Porém, exigia-se a articulação de muitas variáveis. Buscando aferir, a partir da apresentação de uma charge e de um texto introdutório, as competências e habilidades relacionadas à leitura, à interpretação, à análise crítica, à capacidade argumentativa, à elaboração de sínteses e de avaliação prospectiva sobre tema da atualidade, a questão tratava da violência e suas repercussões no contexto atual.

O comando da questão solicitava, a partir da definição de violência da OMS e de duas imagens, que o aluno elaborasse um texto, de caráter dissertativo, sobre a “violência na atualidade”. Embora tal solicitação fosse explícita (“redija um texto dissertativo sobre...”),

como na questão 1, foi alta a proporção de alunos que respondeu a cada item do enunciado isoladamente, como partes independentes.

Verificaram-se poucas respostas em branco, como também foram poucas as respostas contendo protestos contra o ENADE, muito frequentes em anos anteriores, o que significa um avanço para a afirmação do ENADE como um exame aceito socialmente.

a - "tecnologia e violência"

Tanto as charges quanto o texto apresentado no enunciado induziram os alunos a focarem suas respostas nos meios de comunicação. Além disso, algumas respostas estabeleciam a tecnologia, em si, como causa da violência tanto nas escolas (em particular), quanto na sociedade (no geral).

Muitos respondentes tiveram dificuldade para fazer a relação entre tecnologia, violência e a escola, de modo adequado, centrando-se na violência nas escolas. Além disso, a grande maioria das respostas girava em torno da exposição da violência através da TV, internet e jogos digitais, sendo que predominaram as abordagens com ênfase em programas e filmes veiculados pela televisão. Poucos foram os estudantes que estabeleceram relação entre o contexto socioeconômico e a violência.

b - "causas e consequências da violência na escola"

Embora a solicitação desse item fosse objetiva e atendida por grande parte dos alunos, inúmeras vezes, observou-se confusão entre o significado de causa e de consequência. Em outras inúmeras vezes, as respostas apontavam apenas para uma das classes, causas ou consequências.

Foram frequentes as respostas que atribuíam o aumento da violência à ineficiência do poder público, apontando a falta de investimentos, o baixo salário dos professores, a ausência de profissionais qualificados como causas. Foram frequentes também os que apontavam a violência doméstica, o *bullying*, e a transferência do imaginário dos filmes e jogos para a realidade, como causas da violência.

c - "proposta de solução para o problema da violência na escola"

Sem dúvida, há uma grande diversidade de abordagens possíveis para apresentação de uma proposta de solução para o problema da violência, o que o padrão de resposta buscou contemplar. No entanto, houve grande número de respostas baseadas em opiniões pessoais dos estudantes e vinculadas ao senso comum.

As respostas giraram em torno da necessidade de mais investimentos na educação por parte do poder público e seu rebatimento no maior aparelhamento das escolas, salário dos professores etc. Além disso, foram muitas as respostas que trataram da necessidade de

maior conscientização dos pais, alunos e professores com a realização de um trabalho conjunto que envolvesse todos os segmentos da sociedade.

De um modo geral, os estudantes demonstraram dificuldades em relação ao nível de abrangência exigido, falta de conteúdo, inabilidade na elaboração de texto escrito. Da grande quantidade de provas corrigidas, o que ficou evidente, foi a dificuldade de estabelecer as conexões requeridas na questão 2.

A violência nas escolas foi bastante associada ao reflexo do meio onde a criança e o adolescente mantém os seus vínculos afetivos. Surgiram muitas respostas revelando críticas à intolerância no núcleo familiar, à jornada de trabalho dos pais, ao distanciamento da mãe nas atividades domésticas etc. Em boa parte das respostas, os estudantes lançaram a causa da violência escolar exclusivamente na ausência de participação familiar na vida dos filhos, às vezes criando uma cisão com a proposta da questão, já que abandonavam totalmente a temática da tecnologia em suas reflexões. Além da ausência dos pais no cotidiano da escola, divórcios e atos de violência contra crianças foram considerados fatores que delegariam para a escola novas funções.

Também foram mencionadas a má formação de professores e a insatisfação com o ambiente escolar. Em inúmeros casos, ficou evidente o anseio de se fazer da escola um lugar de resgate tanto da criança e do adolescente quanto da família, compreendendo-se a escola em sentido social e assistencial. Segundo este amplo grupo de concluintes, a escola deveria oferecer-se como centro de cultura e lazer, como espaço para o acompanhamento psicológico e serviço social às comunidades diretamente envolvidas. Ressalte-se o constante aparecimento das sugestões de horário integral, melhores salários para professores e iniciativas para melhoria na formação de professores.

As propostas de solução para acabar com a violência na escola se detiveram em aspectos muito gerais e poucos alunos detalharam uma proposta de intervenção, apresentando ações concretas. Dentre as propostas de solução surgiram: educação familiar, ensino religioso, maior segurança nas escolas, com utilização de aparelhos para detecção de armas, e o retorno do papel do professor como um profissional respeitado pelos poderes municipais e estaduais.

Um percentual significativo de provas apresentou resposta simplista, com ênfase em determinados pontos como: religião (sem demonstração do conceito de laicidade), políticas sociais (sem demonstração do domínio de conceitos que envolvem Estado, Governo e Políticas Públicas) etc. Foi grande a incidência de respostas que se referiam às leis, à vigilância e maior controle dos pais e professores; no entanto, não demonstram entender a

noção de legalidade para os diferentes segmentos sociais e como os mesmos se encontram submetidos a diferentes formas de poder.

Alguns alunos, ainda que raros, trataram a questão com a profundidade esperada de concluintes de cursos universitários. Por outro lado, foram vários os textos que apresentaram uma argumentação simplória e desconexa, com forte visão paternalista sobre o papel do governo e do professor, como se tais instâncias pudessem intervir na educação familiar. Enquanto alguns conseguiram desenvolver o tema proposto com elegância e desenvoltura, encadeando o tema de forma harmônica, com excelente nível de linguagem escrita e correção gramatical, outros sequer conseguiram conectar as ideias e construir um texto razoável, utilizando, inclusive, um linguajar mais propício à linguagem falada do que à escrita.

Cabe também ressaltar a quantidade de respostas carregadas de conteúdo com juízo de valor discriminatório ou extremamente conservador, do tipo: “mulher não deve trabalhar fora”; “amar e temer a Deus é a solução”; obrigatoriedade do ensino religioso e de uma doutrina religiosa; imposição de uma educação do tipo militar nas escolas; censura nos meios de comunicação etc. Outras soluções apontadas para resolver o problema da violência nas escolas estavam associadas à, por exemplo: redução da maioria penal, defesa da pena de morte, milícias armadas na porta das escolas, punições como o retorno da palmatória. O Estatuto da Criança e do Adolescente foi uma peça legal criticada, e recebeu, em diversas respostas, o título de responsável pelo sentimento de impunidade de adolescentes infratores. Contudo, algumas dessas proposições, desde que bem contextualizadas e formuladas com boa argumentação, foram pontuadas de forma a respeitar o direito democrático de pluralidade opinativa.

É imperioso ressaltar que a falta de inteligibilidade segue representando um aspecto merecedor de providências na formação universitária, uma vez que exprime uma habilidade importante para qualquer profissional de nível superior. Além de terem sido poucas respostas boas e claras, foi possível identificar a deficiência de argumentação, além dos inúmeros problemas gramaticais (ortografia, concordância, pontuação, regência, etc.). Salienta-se, nesse sentido, o uso indiscriminado de letras maiúsculas e minúsculas numa mesma frase, sem obedecer ao critério formal da língua portuguesa.

3.3.2 Componente de Conhecimento Específico

Na parte da prova relativa às questões discursivas no componente de Conhecimento Específico (Tabela 3.11), observa-se que a média foi mais baixa do que para as questões discursivas do componente de Formação Geral. Enquanto no componente de Formação

Geral a média para estudantes de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos de todo o Brasil foi 35,7, na parte de Conhecimento Específico a média foi 13,6. A maior média deste componente foi obtida pelos estudantes da região Sudeste (14,5), e a menor, pelos da região Centro-Oeste (10,9). Quanto à variabilidade das notas, o desvio padrão de todo o Brasil foi 12,8. O maior desvio padrão foi encontrado nas regiões Nordeste e Sudeste (13,1), e o menor, na região Centro-Oeste (11,7).

A maior nota máxima, nas questões discursivas do componente de Conhecimento Específico, foi obtida na região Sudeste (73,3) enquanto a menor nota máxima foi encontrada na região Norte (53,3). Além disso, a mesma nota mínima (0,0) foi obtida por alunos de todas as regiões do Brasil sem exceção. A mediana do Brasil como um todo foi 10,0, também encontrada nas regiões Norte e Nordeste. As demais medianas foram: 13,3 nas regiões Sudeste e Sul e 6,7 na região Centro-Oeste.

Tabela 3.11 - Estatísticas Básicas das Questões Discursivas do Componente de Conhecimento Específico, por Grande Região - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Estatísticas	Brasil	NO	NE	SE	SUL	CO
Inscritos	48.586	423	4.054	26.905	7.981	9.223
Ausentes	10.975	86	748	6.028	1.190	2.923
Presentes	37.611	337	3.306	20.877	6.791	6.300
% Ausentes	22,6%	20,3%	18,5%	22,4%	14,9%	31,7%
Média	13,6	12,5	13,0	14,5	13,8	10,9
Erro padrão da média	0,1	0,7	0,2	0,1	0,2	0,1
Desvio padrão	12,8	12,2	13,1	13,1	12,4	11,7
Mínima	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mediana	10,0	10,0	10,0	13,3	13,3	6,7
Máxima	73,3	53,3	66,7	73,3	66,7	66,7

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

O Gráfico 3.18 representa a distribuição das notas nas questões discursivas no componente de Conhecimento Específico. Essa distribuição tem moda no intervalo de [0;10]. Nota-se que a partir desse intervalo há concentração decrescente de notas nos intervalos seguintes, também sendo relevante não terem sido registradas notas acima de 80,0. O coeficiente de assimetria é positivo (0,79). Este coeficiente também é positivo e próximo de 1,00 em todas as regiões do país (entre 0,71 na região Sudeste e 1,05 na região Centro-Oeste).

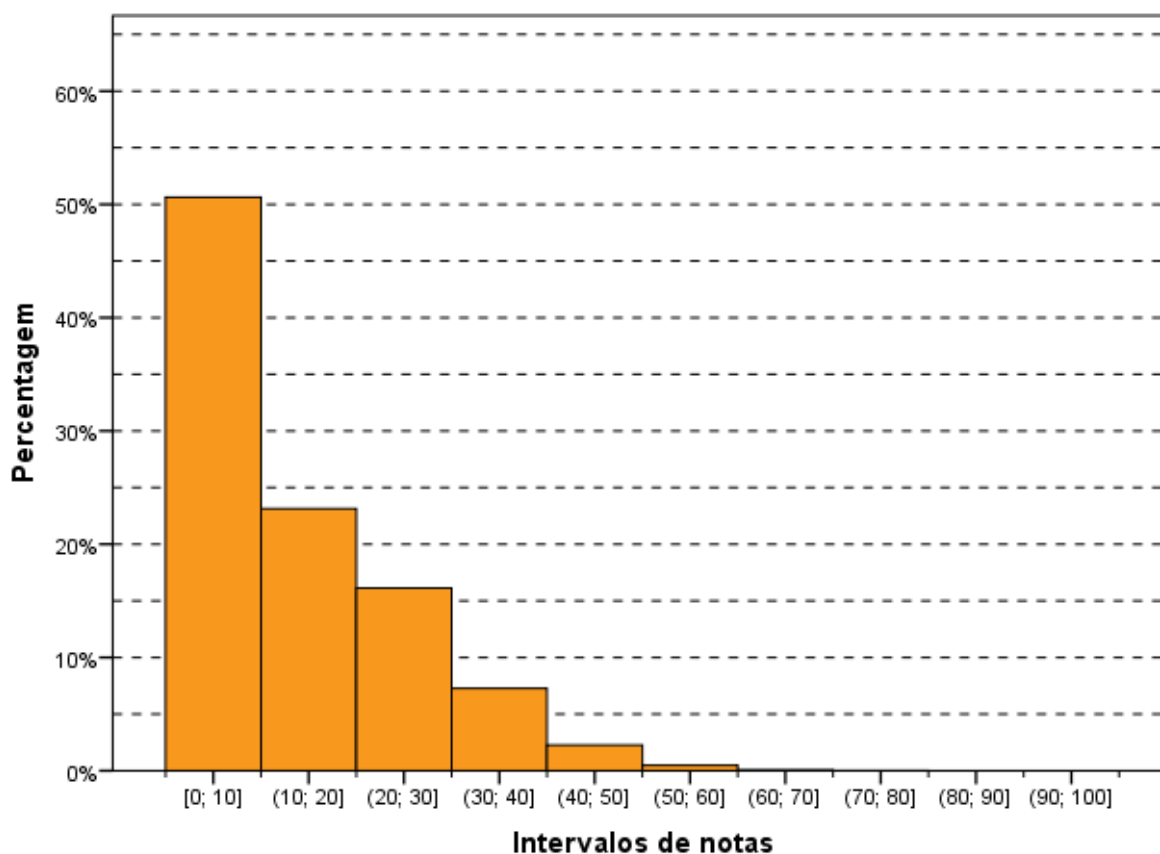


Gráfico 3.18 - Distribuição das notas nas Questões Discursivas do Componente de Conhecimento Específico - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

3.3.2.1 Análise da Questão Discursiva 3 do Componente de Conhecimento Específico

Na questão 3, cujos resultados aferidos encontram-se descritos na Tabela 3.12, a média dos estudantes de todo o Brasil foi 15,1. A menor média nessa questão foi obtida pelos alunos da região Centro-Oeste (12,8), enquanto a maior média foi obtida na região Sudeste (15,7). Quanto à variabilidade das notas, o desvio padrão de todo o Brasil foi 15,6. O maior desvio padrão foi obtido na região Nordeste (16,2), enquanto o menor foi obtido na região Centro-Oeste (14,9).

A nota máxima, 100,0 pontos, foi alcançada por pelo menos um aluno da região Sudeste. A região onde ocorreu a menor nota máxima foi a Norte (60,0). A mediana do Brasil como um todo foi 10,0, e foi a mesma em todas as regiões. A mesma nota mínima (0,0) foi obtida em todas as regiões do Brasil.

Tabela 3.12 - Estatísticas Básicas da Questão Discursiva 3 do Componente de Conhecimento Específico, por Grande Região - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Estatísticas	Brasil	NO	NE	SE	SUL	CO
Inscritos	48.586	423	4.054	26.905	7.981	9.223
Ausentes	10.975	86	748	6.028	1.190	2.923
Presentes	37.611	337	3.306	20.877	6.791	6.300
% Ausentes	22,6%	20,3%	18,5%	22,4%	14,9%	31,7%
Média	15,1	14,4	14,8	15,7	15,6	12,8
Erro padrão da média	0,1	0,8	0,3	0,1	0,2	0,2
Desvio padrão	15,6	15,3	16,2	15,7	15,1	14,9
Mínima	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mediana	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0
Máxima	100,0	60,0	80,0	100,0	80,0	80,0

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

O Gráfico 3.19 mostra a distribuição das notas na questão discursiva 3, do componente de Conhecimento Específico. Essa distribuição é bimodal, com modas nas questões em branco e no intervalo (20;30] correspondendo a um máximo local. A distribuição das notas dos alunos que resolveram a questão 3 possui assimetria à direita, com coeficiente de assimetria 0,89. Em todas as regiões do país o coeficiente de assimetria também é positivo (entre 0,80 na região Sul e 1,07 na região Centro-Oeste).

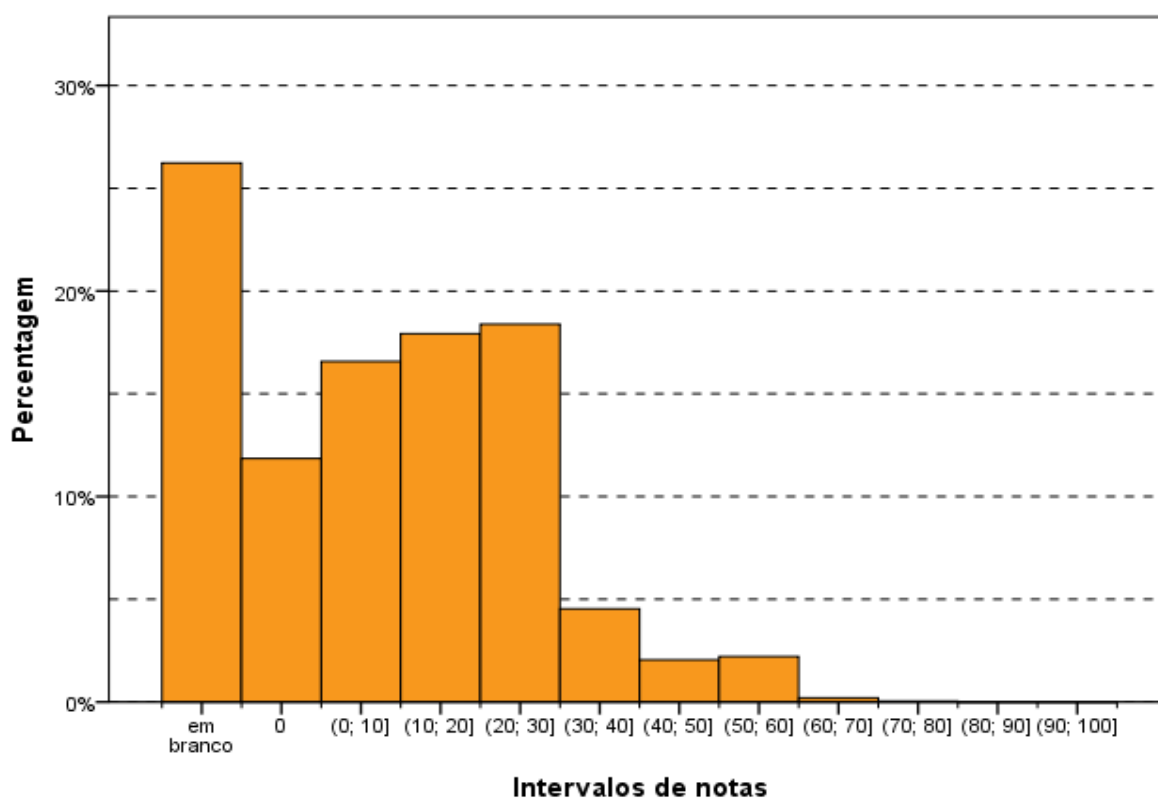


Gráfico 3.19 - Distribuição das notas na Questão Discursiva 3 do Componente de Conhecimento Específico - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

3.3.2.2 Comentários sobre as respostas à Questão Discursiva 3

O texto de contextualização da questão era bem elaborado e muito atual, alinhado com a problemática vivenciada nas organizações, permitindo avaliar o (des)conhecimento dos alunos sobre o assunto.

O comando da questão solicitava “Considerando o contexto acima, faça o que se pede” seguido de três subitens. Entretanto, foi verificado que os alunos tiveram dificuldade em responder aos três subitens separadamente. Além de responderem em um único texto, muitos se detiveram apenas ao solicitado no item a.

No item a, o desconhecimento da palavra *gap* dificultou a interpretação da questão. Além disso, como a pergunta direcionou para o processo de treinamento e não para a avaliação do desempenho, a maioria respondeu que o processo de treinamento desenvolve o profissional melhorando os resultados da empresa, sem detalhes. Para os itens b e c as respostas foram genéricas em relação ao modelo de gestão por competências, embora os comandos fossem claros e bem elaborados.

3.3.2.3 Análise da Questão Discursiva 4 do Componente de Conhecimento Específico

A Tabela 3.13 contém as informações relativas à questão 4 do conjunto de questões do componente de Conhecimento Específico. O desempenho dos estudantes de todo o Brasil nesta questão foi tipicamente inferior ao desempenho na questão de número 3. A média geral do Brasil foi 9,7, sendo a menor média registrada na região Norte (7,3) e a maior na região Sudeste (10,6).

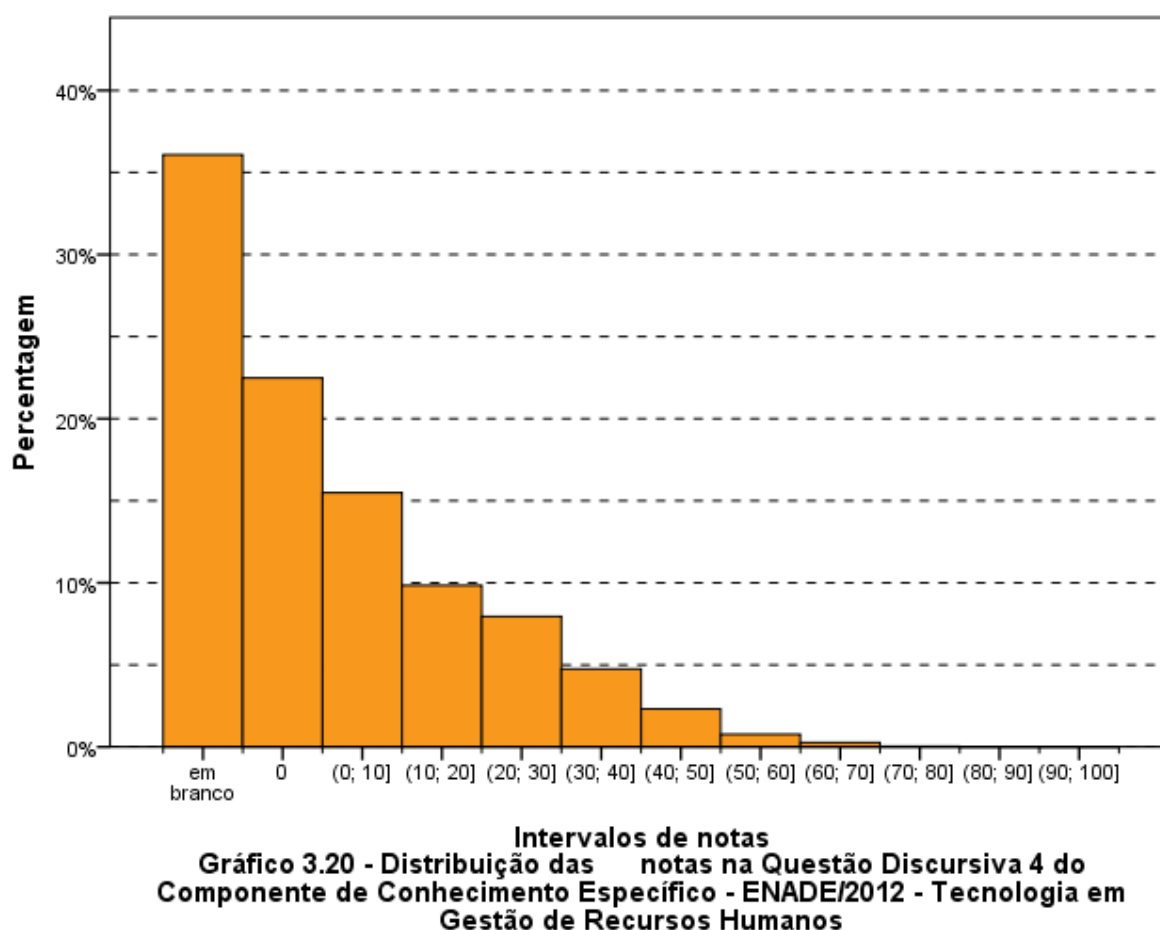
A maior nota máxima (100,0) foi atingida na região Sudeste, enquanto a menor nota máxima (50,0) foi atingida na região Norte. A mediana e a nota mínima foram zero, e obtidas em todas as regiões do Brasil, sem exceção, ou seja, pelo menos metade dos alunos tirou nota zero nesta questão.

Tabela 3.13 - Estatísticas Básicas da Questão Discursiva 4 do Componente Conhecimento Específico, por Grande Região - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Estatísticas	Brasil	NO	NE	SE	SUL	CO
Inscritos	48.586	423	4.054	26.905	7.981	9.223
Ausentes	10.975	86	748	6.028	1.190	2.923
Presentes	37.611	337	3.306	20.877	6.791	6.300
% Ausentes	22,6%	20,3%	18,5%	22,4%	14,9%	31,7%
Média	9,7	7,3	8,9	10,6	9,2	7,4
Erro padrão da média	0,1	0,7	0,2	0,1	0,2	0,2
Desvio padrão	14,6	13,0	14,3	15,1	14,1	13,0
Mínima	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mediana	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Máxima	100,0	50,0	80,0	100,0	90,0	80,0

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

O Gráfico 3.20, representa a distribuição de notas na questão discursiva 4, no componente de Conhecimento Específico. Como nas outras questões discursivas, o número de estudantes que deixou a questão em branco foi muito grande, correspondendo à moda da distribuição. Dentre as notas dos que resolveram a questão 4, as maiores frequências são das menores notas. A assimetria da distribuição confirma o valor baixo da média, que foi 9,7, já que apresenta concentração em notas pequenas e uma cauda longa do lado direito da distribuição. Tanto na distribuição como um todo (1,59) quanto na análise dos resultados dos alunos por região (entre 1,47 na região Sudeste e 1,90 na região Centro-Oeste), os coeficientes de assimetria são sempre positivos e com valor alto, sempre acima de 1.



Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

3.3.2.4 Comentários sobre as respostas à Questão Discursiva 4

Apesar de o enunciado ser bem contextualizado e próprio ao momento atual da gestão de recursos humanos, a questão exigiu a integração de conteúdos diversos; o que, levando-se em consideração a extensão de toda a prova, talvez tenha dificultado a redação de respostas boas e completas.

Ao longo da correção, ficou claro que a quase totalidade dos estudantes respondeu aos aspectos mais evidentes da questão, não discorrendo sobre os que, a princípio, pareciam ser menos relevantes.

Apesar da propriedade, atualidade e pertinência do conteúdo avaliado pela questão, o desempenho dos estudantes evidenciou despreparo e falta de conhecimento. Ficou clara a dificuldade de interpretação e de raciocínio lógico, além de uma frágil e imprecisa construção de conhecimento específico. Tal resultado mostra um comprometimento significativo para a prática desses futuros profissionais.

Quase sempre, as respostas apresentavam conteúdos memorizados e não apreendidos e aprendidos e, portanto, sem argumentação lógica própria. Além de o resultado espelhar uma precária formação profissional, também foi possível observar a crônica e significativa falta de preparo básico e elementar da maioria dos estudantes.

3.3.2.5 Análise da Questão Discursiva 5 do Componente de Conhecimento Específico

A Tabela 3.14 contém as informações relativas à questão 5 do conjunto do componente de Conhecimento Específico. O desempenho dos estudantes nessa questão foi superior ao das questões 3 e 4. A nota média dos estudantes de todo o Brasil foi 16,1. A maior média foi registrada na região Sudeste (17,1), enquanto a menor média foi registrada na região Centro-Oeste (12,5). Quanto à variabilidade das notas, o desvio padrão dos alunos do Brasil, como um todo, foi 19,4. Enquanto o maior desvio foi encontrado na região Norte (19,9), o menor foi encontrado na região Centro-Oeste (17,7).

A maior nota máxima (100,0) foi alcançada na região Sudeste, enquanto a menor nota máxima (80,0) foi registrada nas regiões Norte e Centro-Oeste. A mediana foi 10,0 para a maioria das regiões, exceto para as regiões Nordeste e Centro-Oeste, que tiveram mediana igual a zero. A nota mínima foi zero para todas as regiões do Brasil, ou seja, pelo menos metade dos estudantes das regiões Nordeste e Centro-Oeste tirou nota zero nesta questão.

Tabela 3.14 - Estatísticas Básicas da Questão Discursiva 5 do Componente Conhecimento Específico, por Grande Região - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Estatísticas	Brasil	NO	NE	SE	SUL	CO
Inscritos	48.586	423	4.054	26.905	7.981	9.223
Ausentes	10.975	86	748	6.028	1.190	2.923
Presentes	37.611	337	3.306	20.877	6.791	6.300
% Ausentes	22,6%	20,3%	18,5%	22,4%	14,9%	31,7%
Média	16,1	15,6	15,5	17,1	16,7	12,5
Erro padrão da média	0,1	1,1	0,3	0,1	0,2	0,2
Desvio padrão	19,4	19,9	19,8	19,8	19,2	17,7
Mínima	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mediana	10,0	10,0	0,0	10,0	10,0	0,0
Máxima	100,0	80,0	90,0	100,0	90,0	80,0

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

O Gráfico 3.21 representa a distribuição das notas da questão discursiva 5 do componente de Conhecimento Específico. Destaca-se, como nas demais questões discursivas, o grande número de estudantes que deixaram esta questão em branco,

correspondendo à moda. Entre as três questões discursivas do Componente de Conhecimento Específico, esta foi a que apresentou um maior espalhamento das notas daqueles que resolveram a questão. Uma moda secundária ocorre no intervalo (10;20].

O coeficiente de assimetria para todos os alunos é 0,96 e para todas as regiões se mantém positivo, variando entre 0,88 nas regiões Sudeste e Sul, e 1,29 na região Centro-Oeste. Essa assimetria positiva indica que o gráfico possui maior concentração das notas do lado esquerdo do gráfico e uma cauda maior do lado direito.

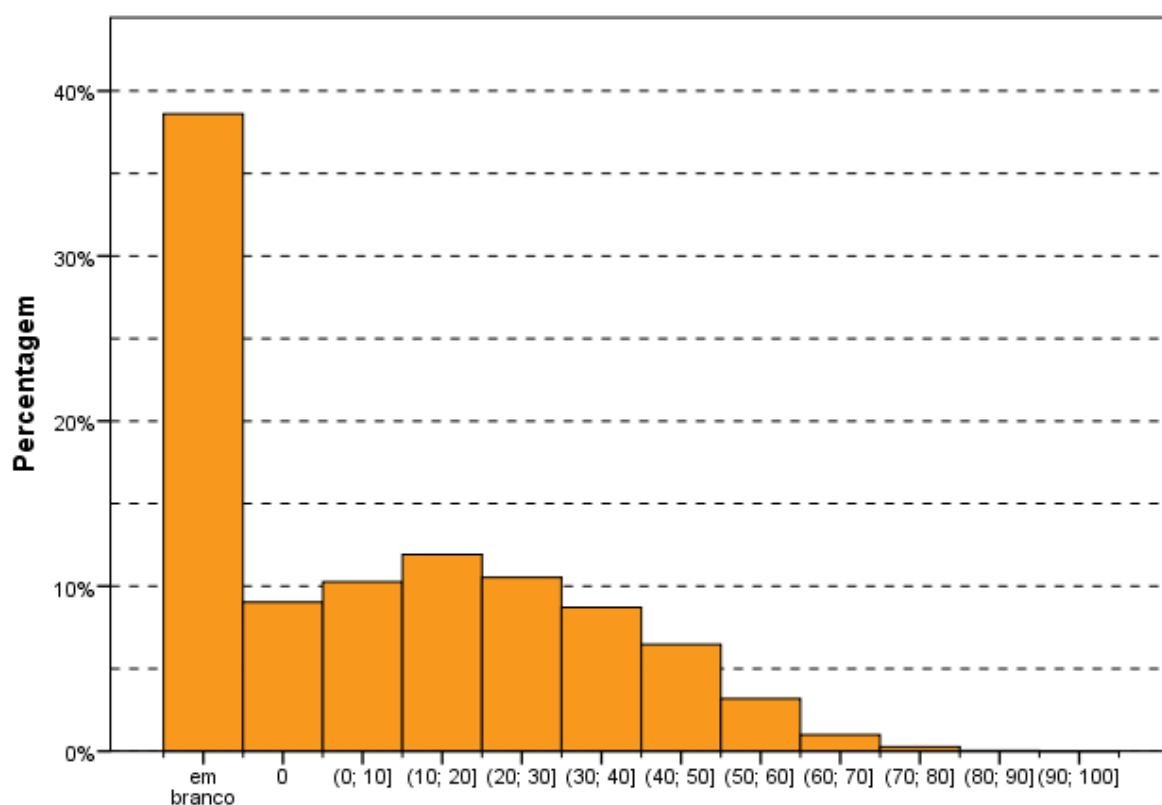


Gráfico 3.21 - Distribuição das notas na Questão Discursiva 5 do Componente de Conhecimento Específico - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

3.3.2.6 Comentários sobre as respostas à Questão Discursiva 5

Tanto quanto a questão anterior — discursiva 4 —, essa questão apresenta um contexto bastante próprio ao momento atual da gestão de recursos humanos e exigiu a integração de assuntos diversos e interdependentes. Consistente e precisa, a questão foi preparada de modo a possibilitar análise integrada de aspectos organizacionais e permitir o desenvolvimento de resposta concisa e clara.

Como nas demais questões, o desempenho dos estudantes foi fraco, evidenciando despreparo e falta de conhecimentos da Área. Ficou clara a dificuldade de interpretação e de raciocínio lógico, além da frágil e imprecisa construção textual. As respostas dadas pelos estudantes, na maioria, expressaram claramente uma assimilação deficiente, frágil e imprecisa, o que pode comprometer significativamente a prática desses futuros profissionais. Ficou, também, evidente a dificuldade em analisar, interpretar o caso específico do contexto da questão e a associação deste à fundamentação teórica apropriada. Mais uma vez, as respostas dadas denotam conteúdos memorizados e não apreendidos e, portanto, sem argumentação lógica própria.

3.3.3 Considerações Finais

O conhecimento dos estudantes, de maneira geral, apresentou-se deficiente, frágil, impreciso ou incorreto. Os estudantes demonstraram desempenho técnico e científico insuficiente e bastante deficiente; baixa competência de estruturação lógica e analítica de pensamento, além de habilidade argumentativa praticamente inexistente. Percebeu-se que o processo de ensino-aprendizagem parece privilegiar a memorização de conteúdos e não a construção propriamente dita de conhecimentos.

CAPÍTULO 4

PERCEPÇÃO DA PROVA

As análises feitas neste capítulo tratam das percepções dos concluintes da Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos sobre a prova aplicada no ENADE/2012. Estas percepções foram mensuradas por meio de nove questões que avaliaram desde o grau de dificuldade da prova até o tempo gasto para concluí-la. As percepções sobre a prova foram relacionadas com o desempenho dos estudantes e com a Grande Região de funcionamento do curso. O questionário de percepção da prova encontra-se ao final do Anexo IV, que traz a reprodução da prova.

O desempenho dos estudantes foi classificado em quatro quartos. Para tanto, esse desempenho foi ordenado de forma ascendente. O percentil 25, P25, também conhecido como primeiro quartil, é a nota de desempenho que deixa um quarto (25%) dos valores observados abaixo e três quartos acima. A Figura 1 apresenta uma ilustração deste conceito. O quarto inferior de desempenho é composto pelas notas abaixo do primeiro quartil. Já o percentil 75, P75, também conhecido como terceiro quartil, é o valor para o qual há três quartos (75%) dos dados abaixo e um quarto acima dele. O quarto superior de desempenho é composto pelas notas iguais ou acima do terceiro quartil. O percentil 50, P50, também conhecido como mediana, é o valor que divide as notas em dois conjuntos de igual tamanho. O segundo quarto inclui valores entre o primeiro quartil (P25) e a mediana. O terceiro quarto contém os valores entre a mediana (P50) e o terceiro quartil (P75). Vale ressaltar que percentis, quartis e medianas são pontos que não obrigatoriamente pertencem ao conjunto original de dados, ao passo que os quartos são subconjuntos dos dados originais.

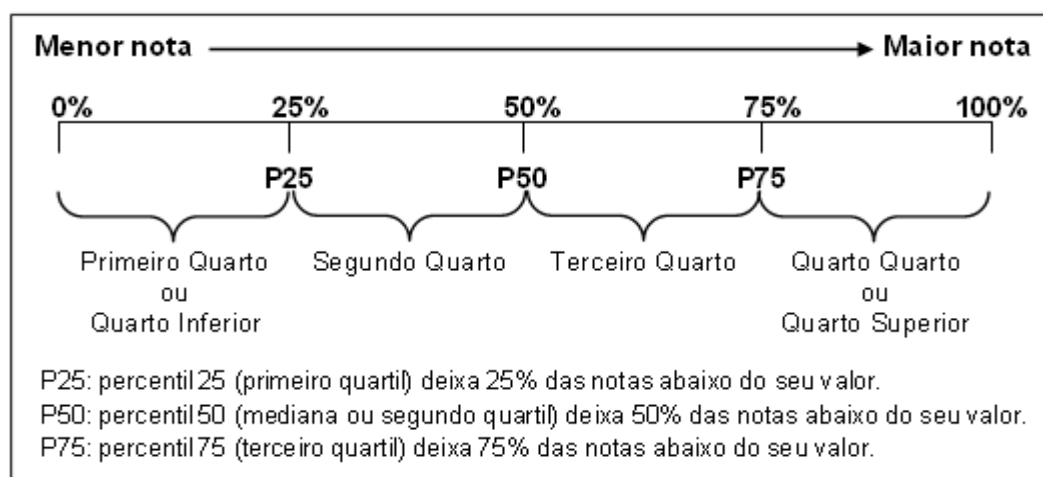


Figura 1 – Ilustração esquemática de quartis e quartos

A seguir, serão apresentados gráficos com resultados selecionados, relativos às nove questões avaliadas por grupos de estudantes. Os gráficos apresentam nas barras o percentual de alunos que assinalaram uma das opções ou a soma das porcentagens daqueles que assinalaram duas (ou três) delas. Por exemplo, para as questões 1 e 2, os gráficos apresentam a porcentagem total de participantes que assinalaram as opções (D) *difícil* e (E) *muito difícil*. Em cada barra foram assinalados também os extremos do intervalo de confiança de 95% como linhas verticais unidas por uma linha horizontal na forma da letra H maiúscula, semelhantemente aos gráficos do Capítulo 3.

As Tabelas no Anexo II apresentam os valores absolutos e a distribuição percentual⁹ das alternativas válidas das nove questões, segundo o mesmo recorte de desempenho dos alunos e Grande Região de funcionamento do curso.

4.1 GRAU DE DIFICULDADE DA PROVA

4.1.1 Componente de Formação Geral

Ao avaliarem “Qual o grau de dificuldade desta prova na parte de Formação Geral?” (Questão 1), 33,4% do grupo de inscritos e presentes optaram pelas alternativas *difícil* ou *muito difícil*. Entretanto, para mais da metade dos estudantes (60,2%), o Componente de Formação Geral da prova foi considerado com grau de dificuldade *médio* (Gráfico 4.1, Gráfico 4.2 e, no Anexo II, a Tabela II.1).

O percentual de estudantes que consideraram a prova como *difícil* ou *muito difícil* foi maior na região Sul, onde a proporção foi de 38,9%, enquanto a de menor incidência foi a Nordeste, com 23,7%. No Gráfico 4.1, verifica-se que algumas das diferenças entre regiões são estatisticamente significativas, e a diferença entre as regiões de menor e maior incidência serve como exemplo. Nas Grandes Regiões, a proporção de presentes à prova que consideraram o Componente de Formação Geral como sendo de grau de dificuldade *médio* esteve entre 55,9% (região Sul) e 68,0% (região Nordeste).

⁹ Cumpre lembrar uma das convenções para tabelas numéricas (pág. iii) sobre a possibilidade da soma das partes não resultar em 100% por questões de arredondamento.

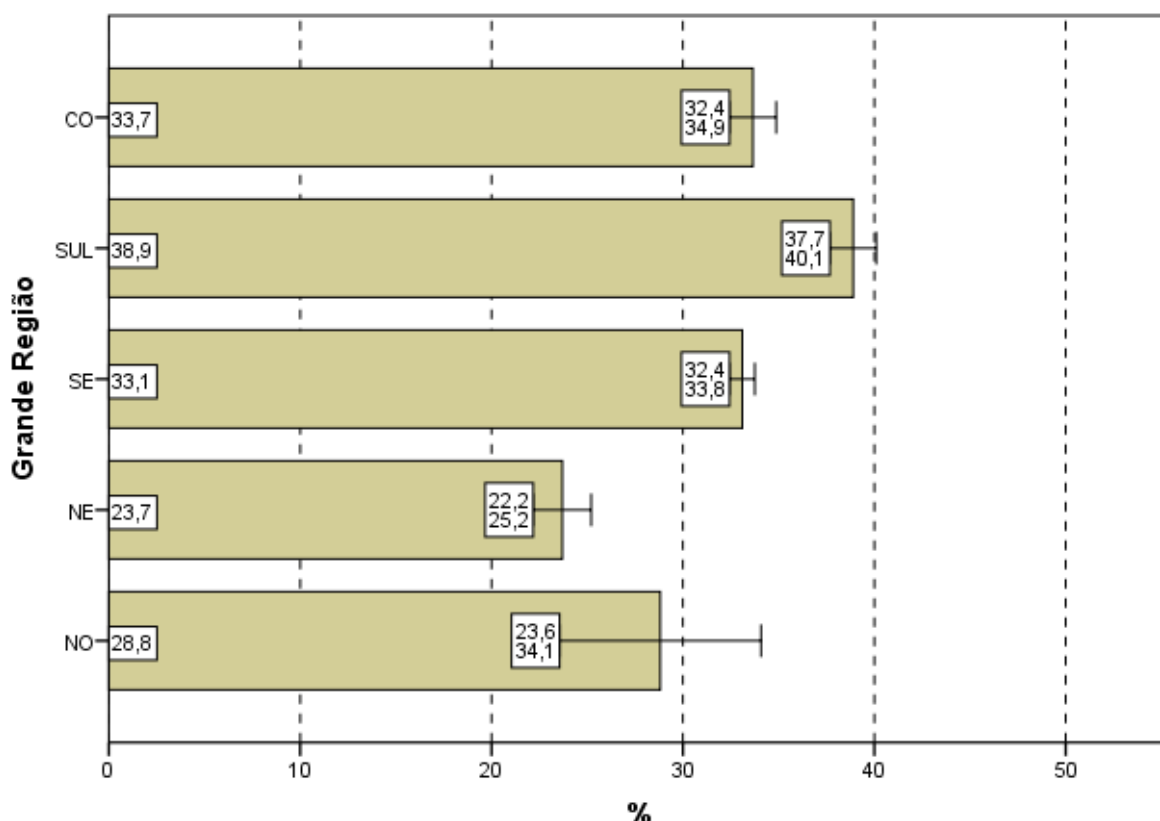


Gráfico 4.1 - Percentual de estudantes concluintes inscritos e presentes que avaliaram '... o grau de dificuldade desta prova na parte de Formação Geral' como difícil ou muito difícil segundo Grande Região - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

O percentual de alunos que consideraram a prova *difícil* ou *muito difícil* foi decrescente em relação ao aumento de desempenho. Nos dois quartos de menor desempenho, sem que a diferença seja estatisticamente significativa, 36,3% no 1º quarto e 35,0% no 2º consideraram a prova *difícil* ou *muito difícil*. Nos quartos de maior desempenho a proporção de alunos julgaram a prova *difícil* ou *muito difícil* – 32,0% no 3º quarto e 30,3% no 4º quarto – foi menor do que nos demais e, também, a diferença não é significativa. Para todos os quartos de desempenho a alternativa modal para esta pergunta foi *médio*, com 56,9%, 59,3%, 61,8% e 62,9% dos respondentes de cada um dos quartos, de 1 a 4 respectivamente, valores crescentes.

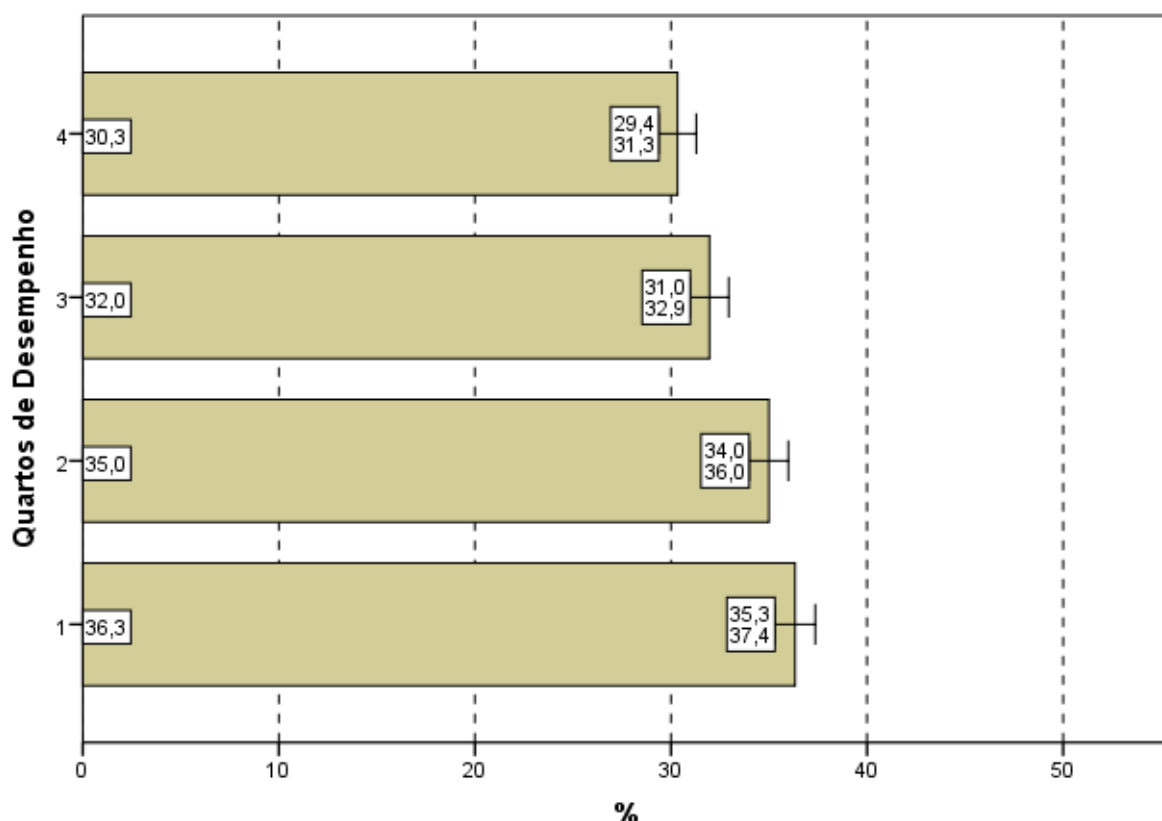


Gráfico 4.2 - Percentual de estudantes concluintes inscritos e presentes que avaliaram '... o grau de dificuldade desta prova na parte de Formação Geral' como difícil ou muito difícil segundo Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

4.1.2 Componente de Conhecimento Específico

Ao responderem à Questão 2 – “Qual o grau de dificuldade desta prova na parte de Componente Específico?” – 34,1% do grupo de estudantes classificaram-na como *difícil* ou *muito difícil*. Além disso, o Componente de Conhecimento Específico da prova foi considerado com grau de dificuldade *médio* por 59,3% dos alunos (Gráfico 4.3, Gráfico 4.4 e, no Anexo II, a Tabela II.2).

A análise das respostas dos estudantes quanto ao grau de dificuldade do Componente de Conhecimento Específico da prova, agregados por Grande Região, mostra que a diferença entre a maior e a menor proporção de alunos que a avaliaram como *difícil* ou *muito difícil* é estatisticamente significativa: 39,0% na região Sul e 25,2% na Nordeste. O percentual de alunos que classificaram o grau de dificuldade como *médio*, no Componente de Conhecimento Específico, variou de 54,9% a 65,0%, para as regiões Sul e Norte, respectivamente.

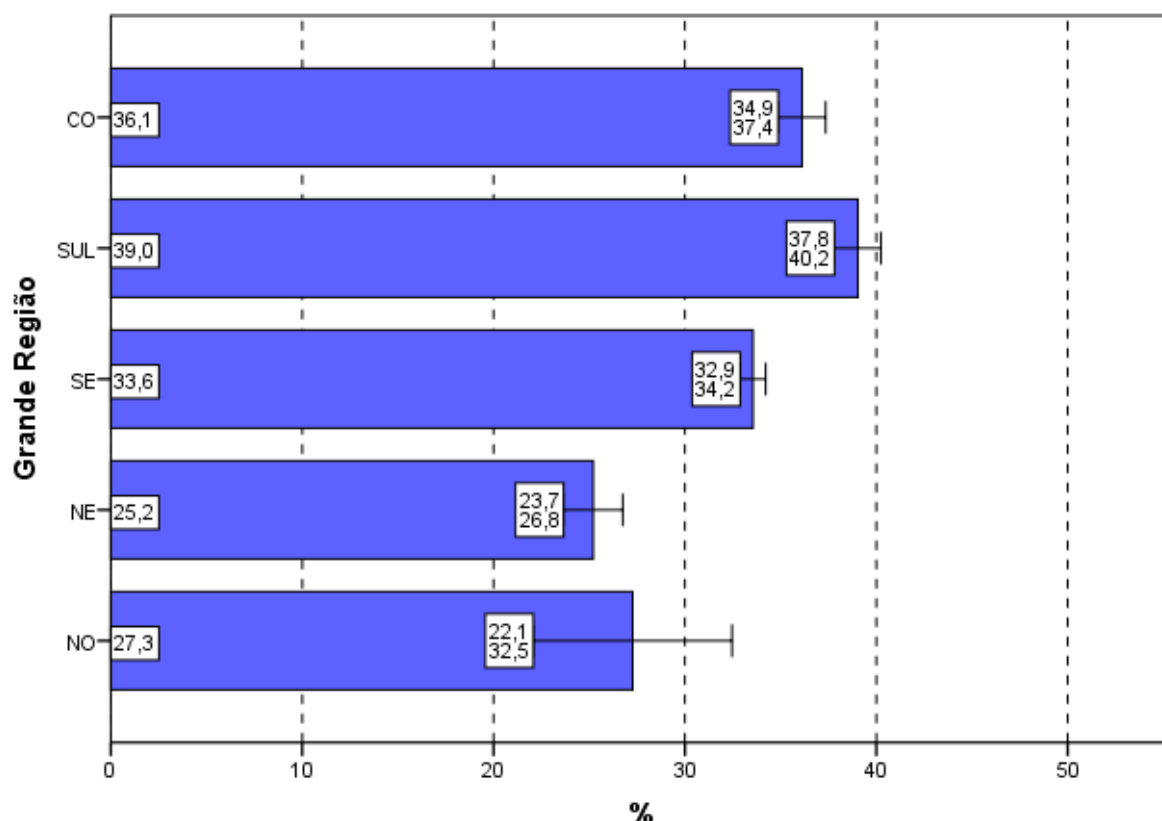


Gráfico 4.3 - Percentual de estudantes concluintes inscritos e presentes que avaliaram '... o grau de dificuldade desta prova na parte de Componente Específico' como difícil ou muito difícil segundo Grande Região - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

Considerando-se a avaliação da dificuldade das questões do Componente de Conhecimento Específico da prova, de acordo com o desempenho dos estudantes, não se observa diferença estatisticamente significativa, a exceção da diferença entre o 1º e o 3º quarto. A proporção dos que classificaram a parte específica como *difícil* ou *muito difícil* variou de 33,0% (3º quarto) a 35,1% (1º quarto). Já a alternativa modal para a Questão 2 foi o grau médio, com 57,3% do quarto inferior e 61,0% do 3º quarto optando por esta resposta.

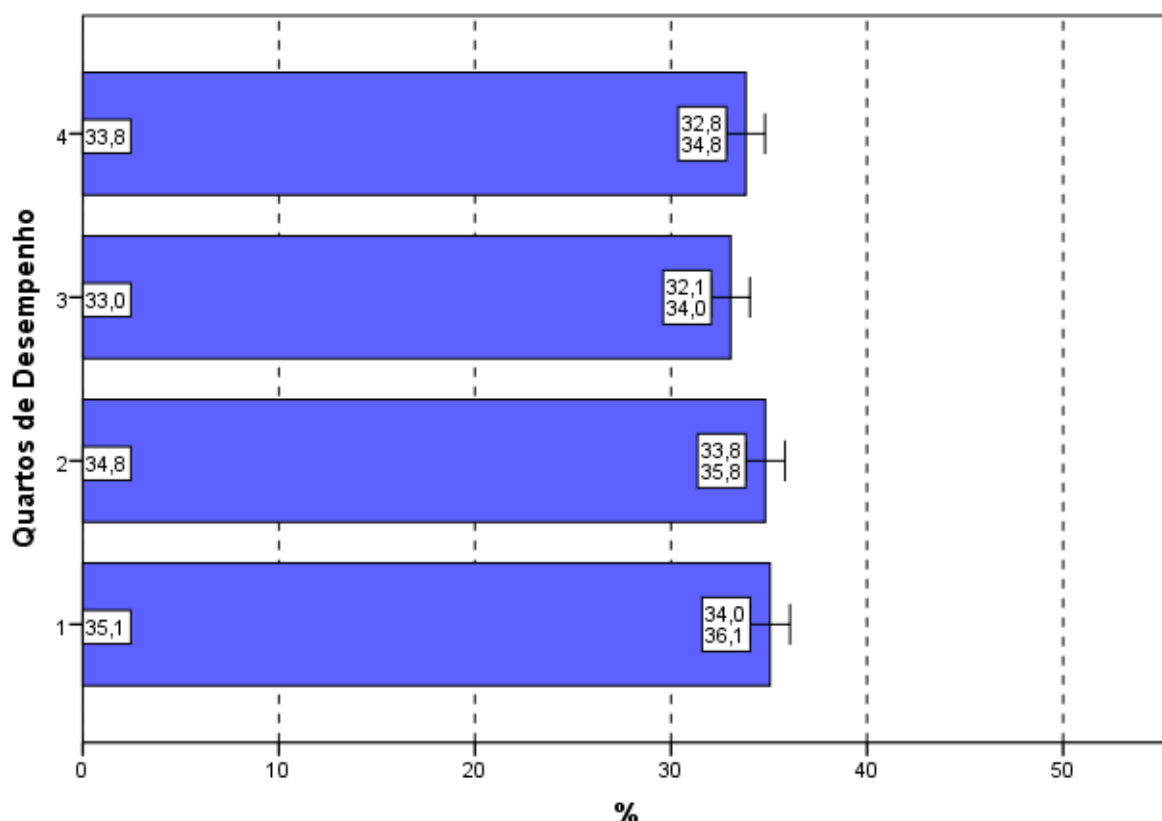


Gráfico 4.4 - Percentual de estudantes concluintes inscritos e presentes que avaliaram '... o grau de dificuldade desta prova na parte de Componente Específico' como difícil ou muito difícil segundo Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

4.2 EXTENSÃO DA PROVA EM RELAÇÃO AO TEMPO TOTAL

Indagados quanto à extensão da prova, em relação ao tempo total oferecido para a sua resolução (Questão 3), os estudantes apontaram, com maior incidência, a alternativa que considerava a extensão *adequada*, para todas as agregações consideradas (Gráfico 4.5, Gráfico 4.6 e, no Anexo II, a Tabela II.3).

O percentual de alunos que responderam ser a extensão da prova *adequada* foi de 46,5%. Já 48,1% dos inscritos presentes consideraram que o exame foi *longo* ou *muito longo* e menos do que 6% o avaliaram como *curto* ou *muito curto*.

Entre as Grandes Regiões a proporção daqueles que avaliaram a prova como *longa* ou *muito longa* em relação ao tempo total destinado à sua resolução variou: de 37,9% na região Norte até 48,8% na região Sul. A proporção dos que consideraram a prova *longa* ou *muito longa* na região Norte é significativamente diferente da proporção dos que deram as mesmas respostas nas demais regiões. Comportamento semelhante ocorre com a região Nordeste, onde a proporção é significativamente diferente das regiões Sul e Sudeste. As

diferenças de proporção das regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste não são estatisticamente significativas entre si.

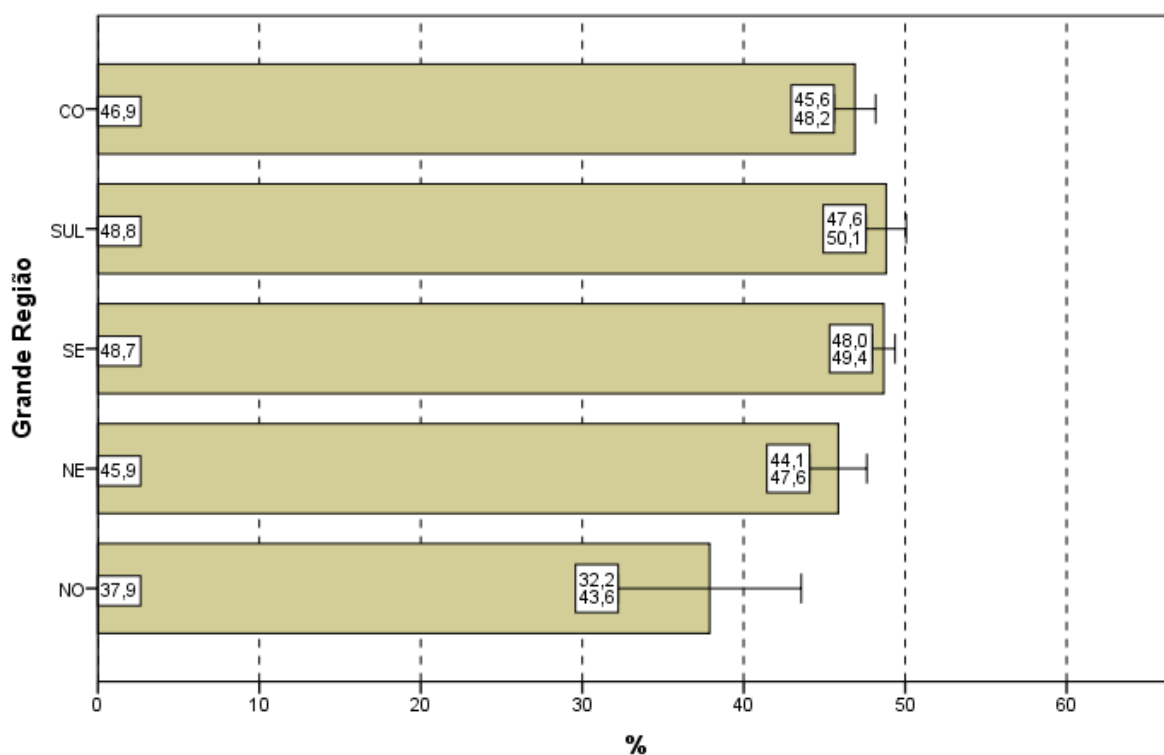


Gráfico 4.5 - Percentual de estudantes concluintes inscritos e presentes que avaliaram '... a extensão da prova, em relação ao tempo total...' como longa ou muito longa segundo Grande Região - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

Considerando-se o desempenho dos alunos, nota-se ainda que o percentual dos que consideraram a extensão da prova *adequada* variou de 47,7%, no quarto de desempenho inferior, a 45,1% no quarto superior.

No Gráfico 4.6, pode-se constatar que para os quatro quartos de desempenho a proporção de estudantes que consideraram a prova *longa* ou *muito longa*, em relação ao tempo total destinado à sua resolução, manteve-se em torno de 48%, com diferenças estatisticamente significativas entre o primeiro e o último quarto.

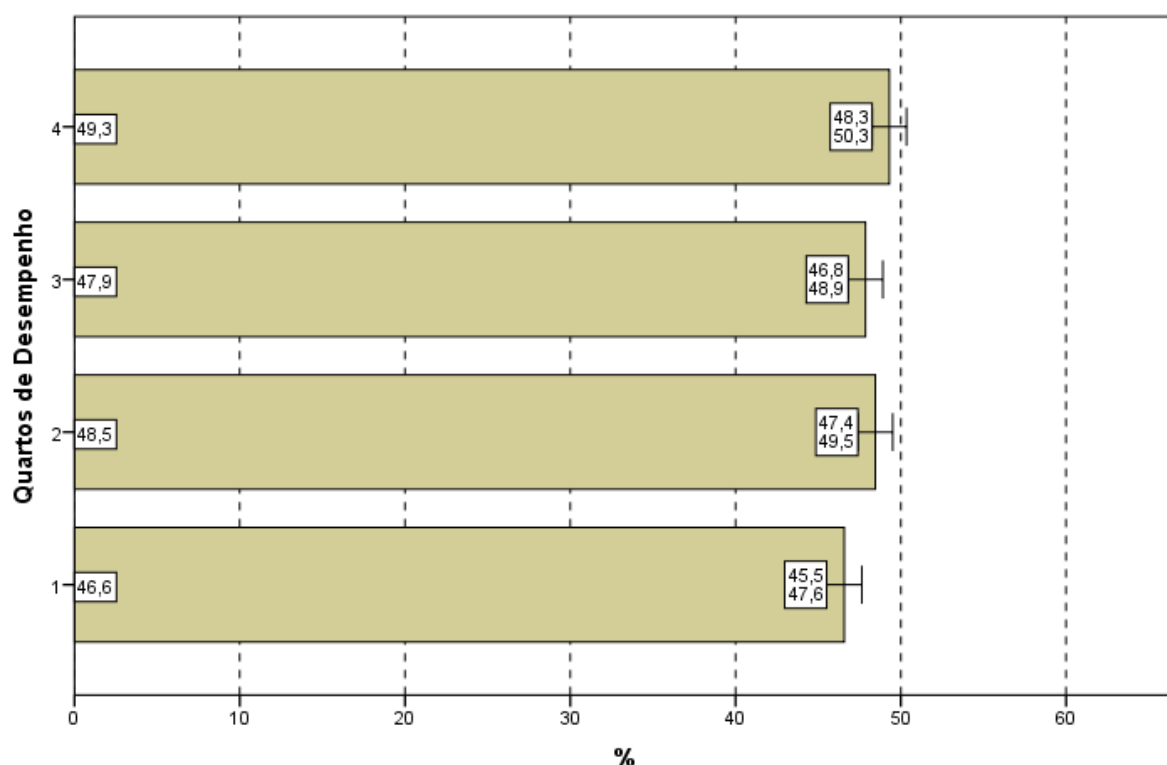


Gráfico 4.6 - Percentual de estudantes concluintes inscritos e presentes que avaliaram '... a extensão da prova, em relação ao tempo total...' como longa ou muito longa segundo Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

4.3 COMPREENSÃO DOS ENUNCIADOS DAS QUESTÕES

4.3.1 Componente de Formação Geral

Com relação aos enunciados das questões do Componente de Formação Geral (Questão 4), as opiniões foram positivas, já que 68,6% dos alunos avaliados consideraram os enunciados de *todas* ou da *maioria* das questões claros e objetivos (Gráfico 4.7, Gráfico 4.8 e, no Anexo II, a Tabela II.4).

Na análise regional, a percentagem de estudantes que avaliaram que todos ou a maioria dos enunciados das questões do Componente de Formação Geral estavam claros e objetivos variou de 67,3% na região Sudeste a 71,4% na região Centro-Oeste, sendo esta diferença estatisticamente significativa.

A análise das percepções dos estudantes sobre a clareza e objetividade dos enunciados permite afirmar que todos ou a maioria dos enunciados de questões relativas ao Componente de Formação Geral foram considerados claros e objetivos para a maior parte dos respondentes (maior do que 67% em todas as regiões e maior do que 61% para todos os quartos de desempenho).

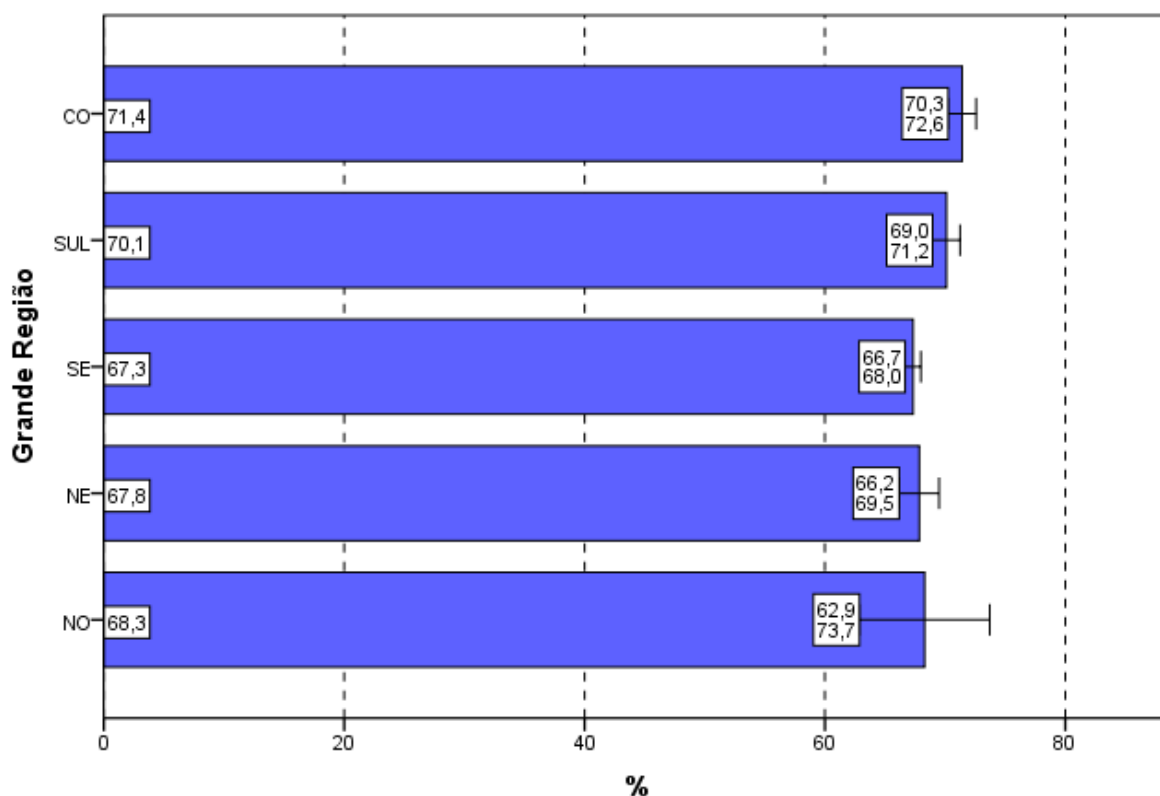


Gráfico 4.7 - Percentual de estudantes concluintes inscritos e presentes que consideraram que todos ou a maioria '... dos enunciados das questões da prova na parte de Formação Geral estavam claros e objetivos' segundo Grande Região - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

Segundo o desempenho, observa-se que a proporção dos que emitiram esta opinião cresce conforme o desempenho aumenta, com diferenças estatisticamente significativas entre os quarto de desempenho. No quarto superior, a clareza e objetividade de *todos* ou da *maioria dos enunciados* das questões foi percebida por 75,0% dos alunos e no quarto de desempenho inferior tal avaliação foi emitida por 61,8% deles.

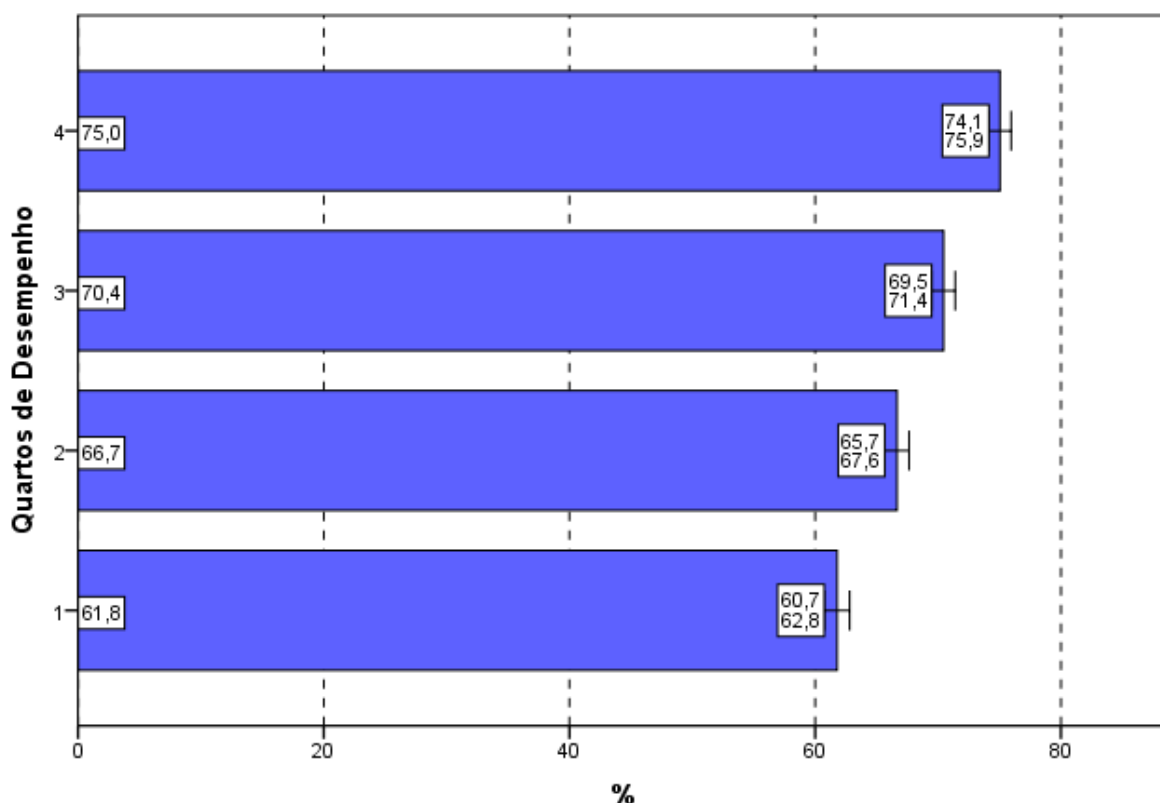


Gráfico 4.8 - Percentual de estudantes concluintes inscritos e presentes que consideraram que todos ou a maioria '... dos enunciados das questões da prova na parte de Formação Geral estavam claros e objetivos' segundo Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

4.3.2 Componente de Conhecimento Específico

Com relação aos enunciados das questões do Componente de Conhecimento Específico da prova, para 68,7% dos estudantes avaliados da Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos a clareza e a objetividade (Questão 5) estavam presentes em *todas* ou na *maioria* das questões (Gráfico 4.9, Gráfico 4.10 e, no Anexo II, a Tabela II.5).

A maioria dos estudantes de todas as Grandes Regiões brasileiras considerou claros e objetivos *todos* ou a *maioria* dos enunciados das questões do Componente de Conhecimento Específico da prova, percentual sempre maior do que 67%. As diferenças entre as regiões não são estatisticamente significativas, a exceção de algumas em relação a região Sudeste que são significativas como, por exemplo, a diferença para a região Sul. A proporção daqueles que consideraram claros e objetivos *todos ou a maioria* dos enunciados variou: de 67,6% na região Sudeste até 70,8% na região Sul.

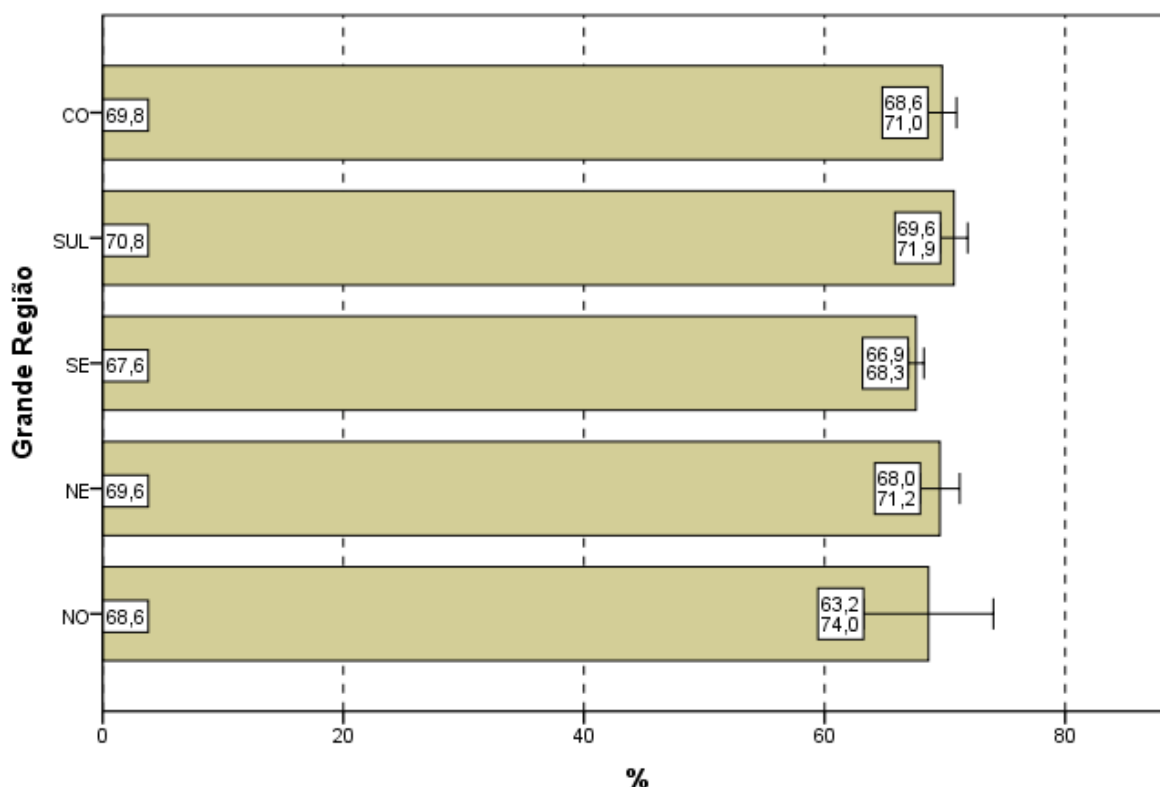


Gráfico 4.9 - Percentual de estudantes concluintes inscritos e presentes que consideraram que todos ou a maioria '... dos enunciados das questões da prova na parte de Componente Específico estavam claros e objetivos' segundo Grande Região - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

A proporção de estudantes que consideraram os enunciados das questões claros e objetivos apresenta uma tendência crescente em relação ao aumento de desempenho: mais elevada no quarto superior (74,2%) se comparada ao quarto inferior de desempenho (62,1%). A diferença do resultado nos quartos de desempenho é estatisticamente significativa entre si.

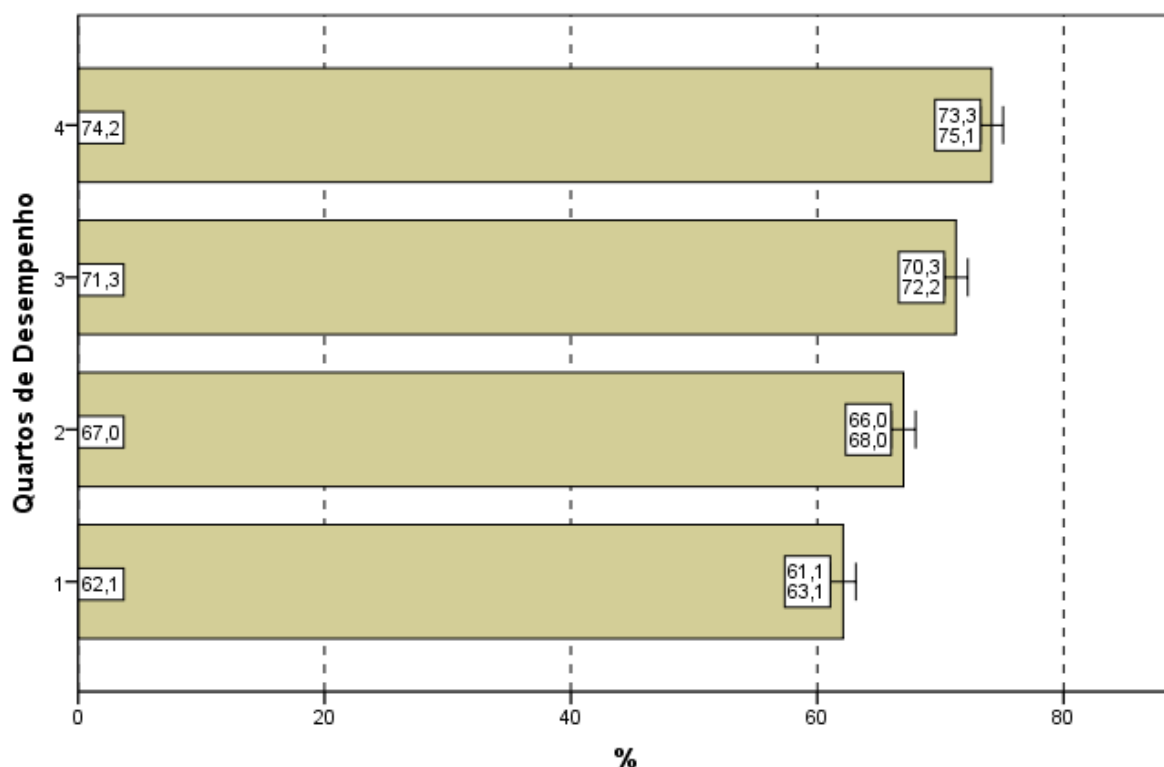


Gráfico 4.10 - Percentual de estudantes concluintes inscritos e presentes que consideraram que todos ou a maioria '... dos enunciados das questões da prova na parte de Componente Específico estavam claros e objetivos' segundo Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

4.4 SUFICIÊNCIA DAS INFORMAÇÕES/INSTRUÇÕES FORNECIDAS

Ao avaliarem as informações/instruções fornecidas para a resolução das questões (Questão 6), 79,5% dos respondentes da Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos de todo o Brasil afirmaram que estas eram *até excessivas* ou *suficientes* em *todas* ou *na maioria* das questões (Gráfico 4.11, Gráfico 4.12 e, no Anexo II, a Tabela II.6).

Quanto à distribuição de respondentes pelas Grandes Regiões observa-se que a proporção de estudantes que consideraram as informações/instruções fornecidas *até excessivas* ou *suficientes* em *todas* ou *na maioria* das questões foi sempre superior a 76%, chegando a 80,8% na região Sul. As diferenças entre as proporções das regiões não são estatisticamente significativas, a exceção da diferença entre as regiões Sul e Centro-Oeste.

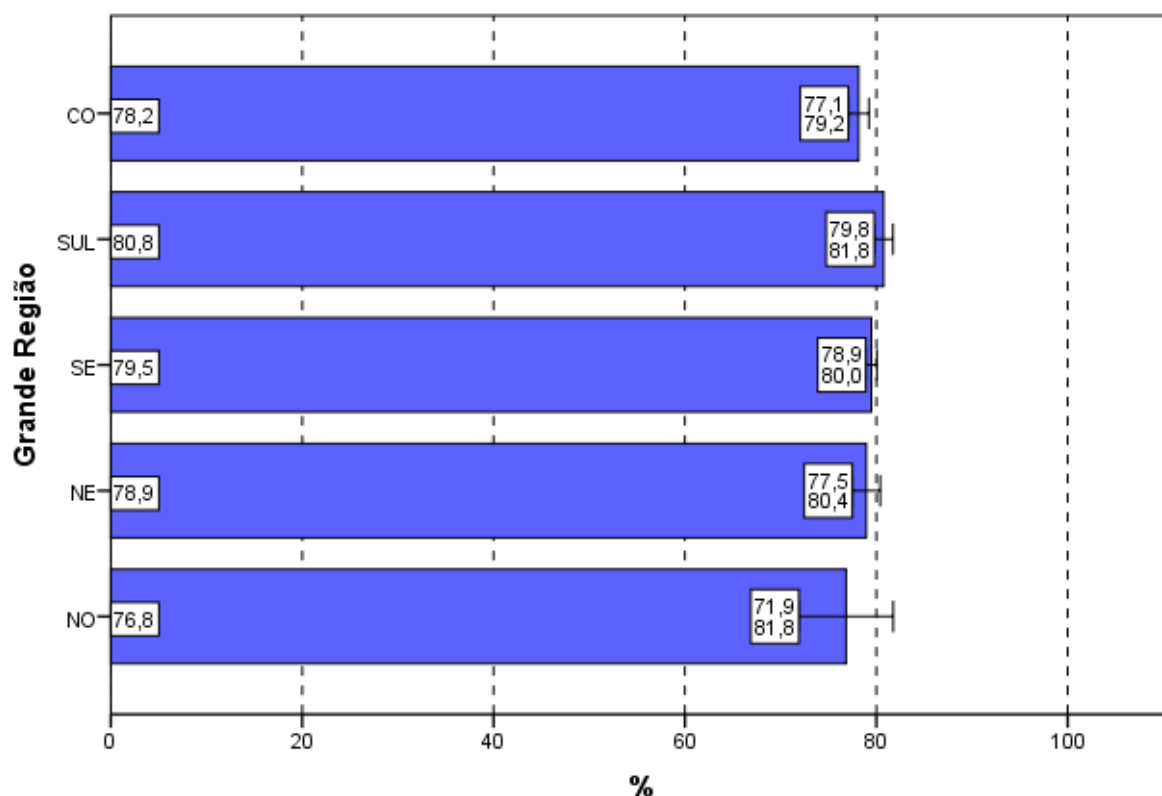


Gráfico 4.11 - Percentual de estudantes concluintes inscritos e presentes que consideraram como até excessivas ou suficientes em todas ou na maioria das questões '... informações/instruções fornecidas para a resolução das...' mesmas segundo Grande Região - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

Levando-se em conta o desempenho dos participantes, notam-se diferenças estatisticamente significativas entre as opiniões de estudantes entre todos os quartos de desempenho com tendência de crescimento conforme o desempenho, como mostra o Gráfico 4.12. O percentual de participantes que avaliaram as informações/instruções como *até excessivas* ou *suficientes* em *todas* ou *na maioria* das questões foi mais elevado no quarto superior (85,6%), percentual superior à média nacional (79,5%). Já no quarto inferior, a suficiência das informações/instruções declarada como *até excessiva* em *todas* ou *na maioria* das questões foi percebida por 72,5% dos respondentes.

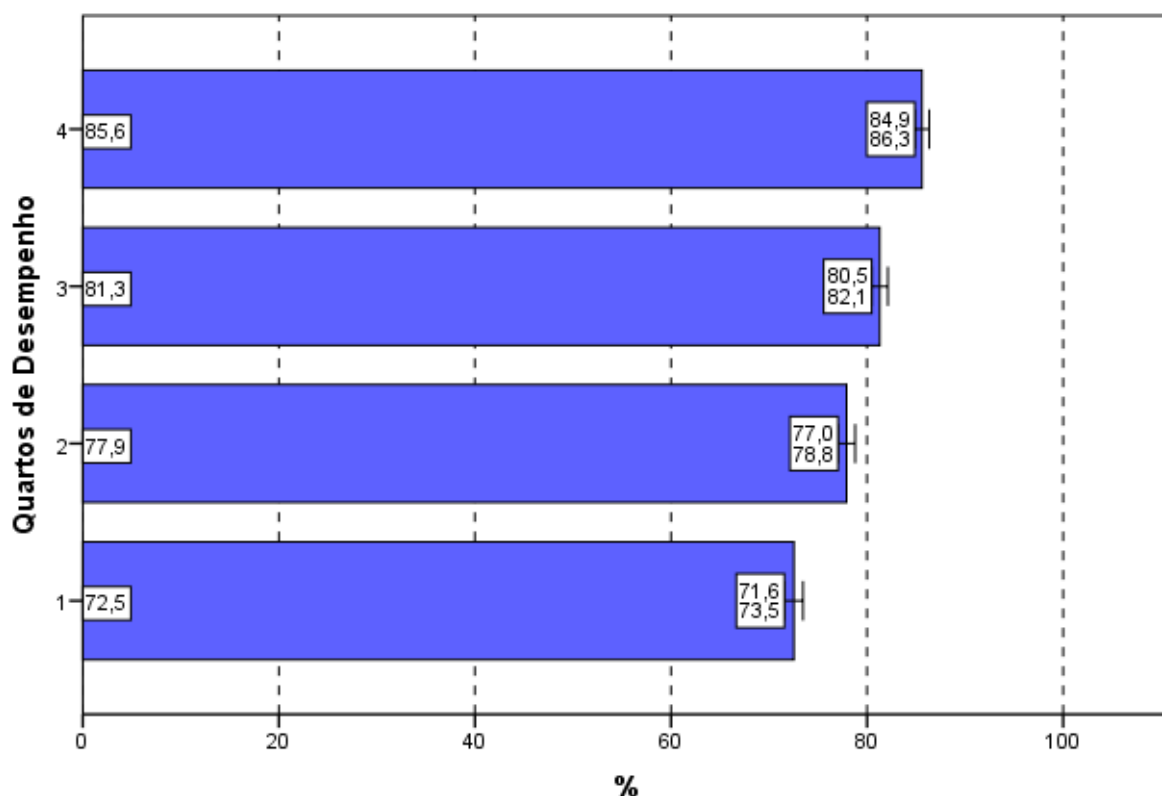


Gráfico 4.12 - Percentual de estudantes concluintes inscritos e presentes que consideraram como até excessivas ou suficientes em todas ou na maioria das questões '... informações/instruções fornecidas para a resolução das...' mesmas segundo Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

4.5 DIFICULDADE ENCONTRADA AO RESPONDER À PROVA

Perguntados sobre as dificuldades com as quais se depararam ao responder à prova (Questão 7), 10,4% dos estudantes apontaram o *desconhecimento do conteúdo*. Para 52,2%, a *forma diferente de abordagem do conteúdo* foi indicada como dificuldade. Já a *falta de motivação para fazer a prova* foi a dificuldade apontada por 15,0% dos respondentes.

Considerando-se todo o Brasil, 18,2% dos respondentes afirmaram que não tiveram *qualquer tipo de dificuldade para responder à prova* (Tabela II.7 no Anexo II).

Os Gráficos 4.13 e 4.14 apresentam os percentuais de estudantes que apontaram o *desconhecimento do conteúdo* como dificuldade percebida ao responder à prova.

Na análise por Grandes Regiões, o percentual de inscritos e presentes que apontaram o *desconhecimento do conteúdo* como dificuldade ao responder à prova não superou 11%. Os percentuais variaram de 8,9% na região Nordeste a 10,6% na Sudeste, sendo esta diferença estatisticamente significativa.

A *forma diferente de abordagem do conteúdo* foi a escolha modal dos estudantes, com percentuais que variaram de 45,7% (região Nordeste) a 53,7% (Sul). O percentual de alunos que citaram a *falta de motivação* como dificuldade variou de 11,9% (região Norte) a 17,6% (região Nordeste). A proporção dos que declararam não ter qualquer dificuldade para responder à prova variou de 17,7% nas regiões Sul e Centro-Oeste a 21,1% na Nordeste.

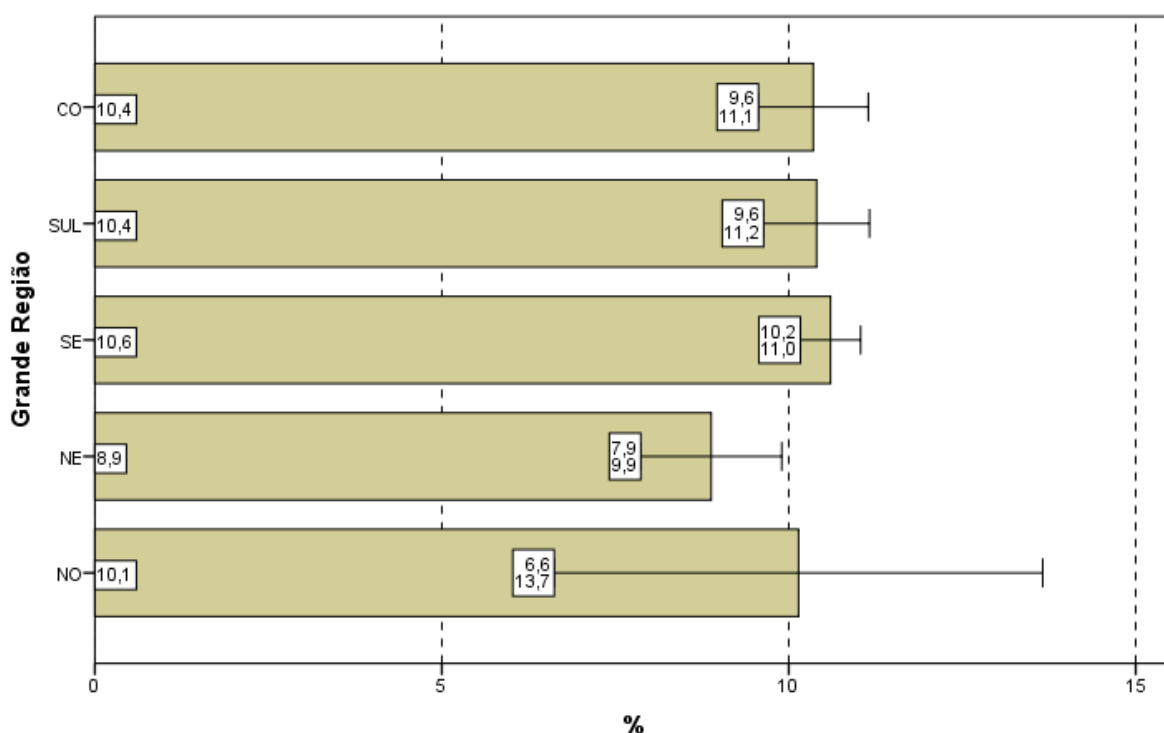


Gráfico 4.13 - Percentual de estudantes concluintes inscritos e presentes que consideraram o desconhecimento do conteúdo como '... dificuldade ao responder à prova' segundo Grande Região - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

Com relação aos quartos de desempenho, o *desconhecimento do conteúdo*, foi a opção escolhida por 8,9% dos estudantes do quarto superior e 12,2% do quarto inferior. O Gráfico 4.14 evidencia a tendência ao decréscimo conforme o desempenho e, também, que a diferença entre os quartos de desempenho não é estatisticamente significativa, exceto a diferença entre o quarto inferior e os demais. A alternativa modal para os alunos, quando agregados pelos quartos de desempenho, foi que a dificuldade encontrada foi causada pela *forma diferente de abordagem do conteúdo*: 47,6% no quarto inferior e 53,9% do quarto superior assim o responderam.

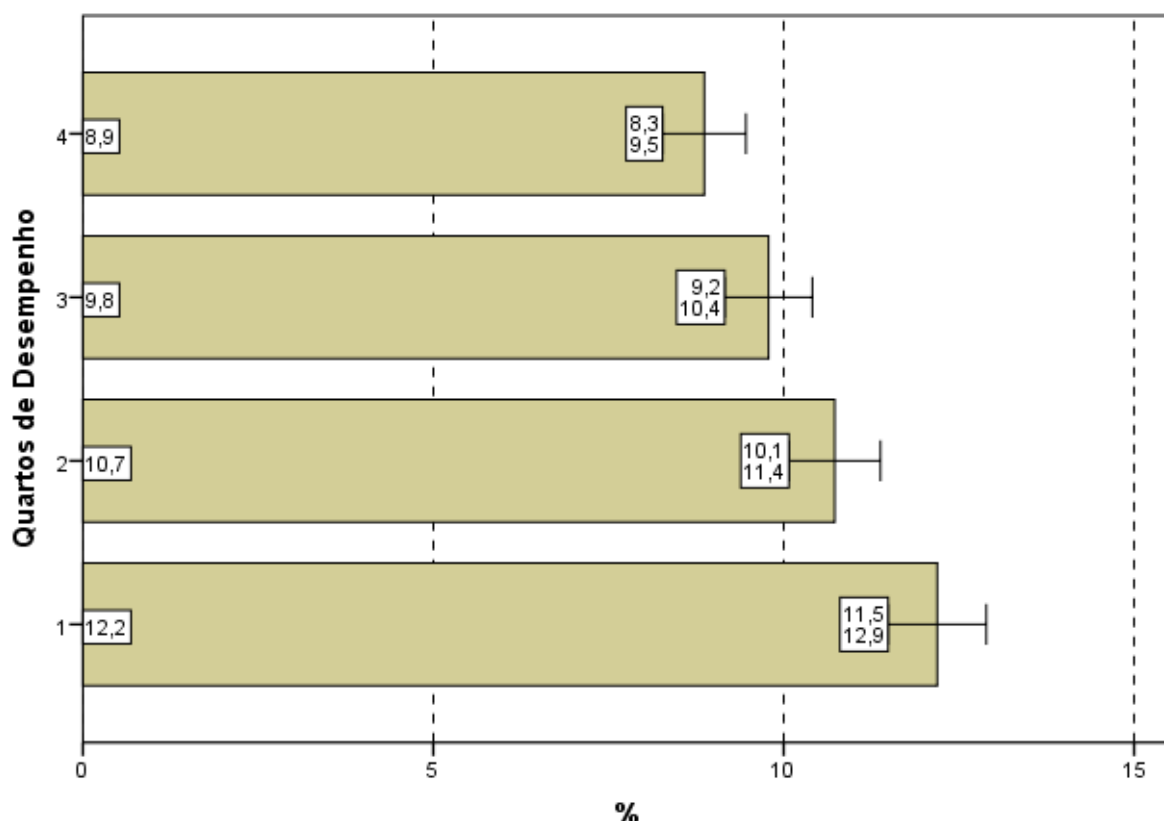


Gráfico 4.14 - Percentual de estudantes concluintes inscritos e presentes que consideraram o desconhecimento do conteúdo como '... dificuldade ao responder à prova' segundo Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

4.6 CONTEÚDOS DAS QUESTÕES OBJETIVAS DA PROVA

Ao analisarem os conteúdos das questões objetivas da prova (Questão 8), um percentual pequeno dos estudantes avaliados, apenas 8,1%, afirmou que *não estudou ainda a maioria desses conteúdos* (Gráfico 4.15, Gráfico 4.16 e a Tabela II.8 no Anexo II). A maioria (63,1%) afirmou ter estudado e aprendido *muitos ou todos* os conteúdos avaliados.

Na análise por Grande Região, a proporção de respondentes que escolheram a opção *não estudou ainda a maioria desses conteúdos*, também foi pequena. Observa-se que nas regiões Norte e Sudeste as proporções foram as mesmas que a média nacional (8,1%), as regiões Nordeste (8,3%) e Centro-Oeste (9,0%) foram acima da média nacional e apenas a região Sul (7,4%) foi abaixo da média nacional. Observa-se diferença estatisticamente significativa apenas entre as regiões Centro-Oeste e Sul.

Em todas as regiões, a maioria dos presentes afirmou ter estudado e aprendido *muitos ou todos* os conteúdos, com proporções variando entre 58,0% na região Centro-Oeste e 66,2% na Nordeste.

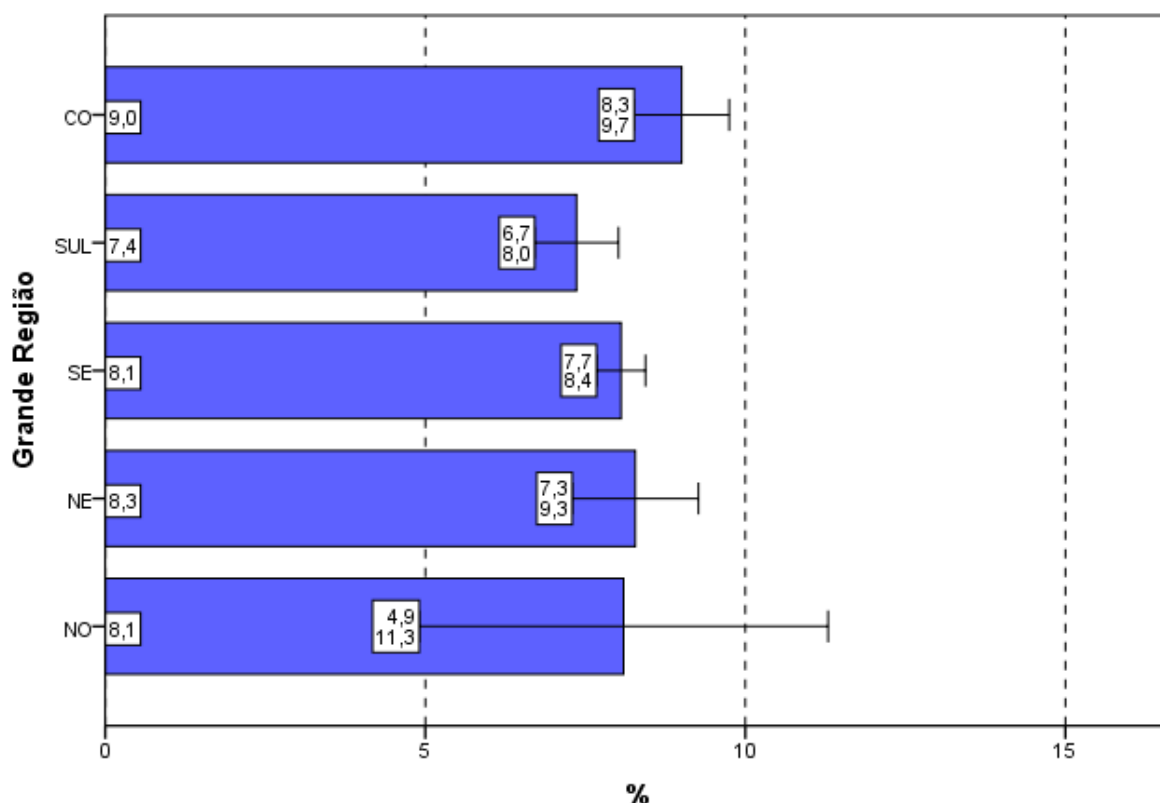


Gráfico 4.15 - Percentual de estudantes concluintes inscritos e presentes que informaram que não estudaram 'ainda a maioria desses conteúdos' segundo Grande Região - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

Considerando-se separadamente as opiniões de estudantes dos quatro quartos de desempenho, observa-se que, no quarto inferior, 13,1% ofereceram como resposta que *não estudou ainda a maioria desses conteúdos*, sendo menos de 4,0% os do quarto superior com a mesma resposta. A diferença entre os alunos que optaram por este motivo de dificuldade é estatisticamente significativa na comparação entre os quartos de desempenho, com comportamento decrescente.

Tendo em conta o quarto superior, 77,9% dos alunos afirmaram ter estudado e aprendido *muitos* ou *todos* os conteúdos. No outro extremo no quarto inferior, 48,3% dos alunos responderam da mesma forma.

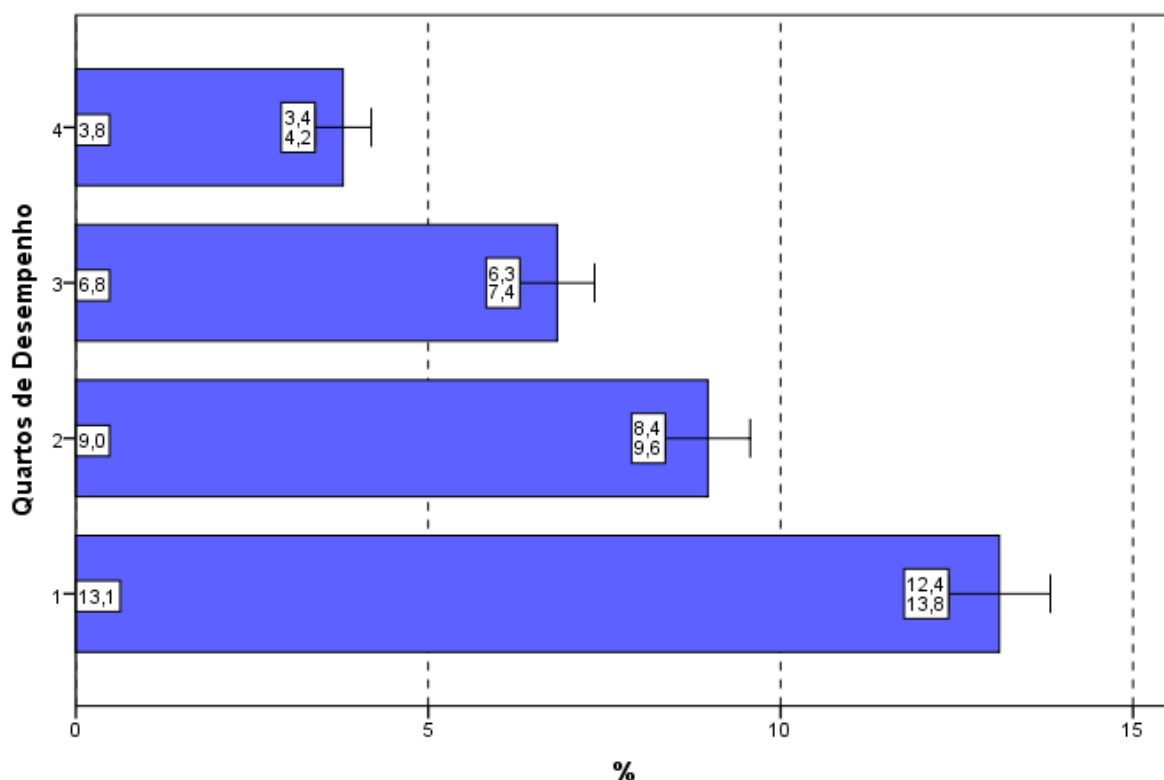


Gráfico 4.16 - Percentual de estudantes concluintes inscritos e presentes que informaram que não estudaram 'ainda a maioria desses conteúdos' segundo Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

4.7 TEMPO GASTO PARA CONCLUIR A PROVA

Ao responderem sobre o tempo de conclusão da prova (Questão 9), mais da metade dos estudantes (70,0%) afirmou ter gasto *entre duas e quatro* horas (Gráfico 4.17, Gráfico 4.18 e, no Anexo II, a Tabela II.9).

Considerando-se as cinco Grandes Regiões brasileiras, apenas na região Centro-Oeste (68,5%) o percentual dos que utilizaram *entre duas e quatro* horas para finalizar a prova foi inferior à média nacional (70,0%). Na região Norte o percentual de alunos que dispensaram *entre duas e quatro* horas para concluir a prova, superou 75%, como mostra o Gráfico 4.17. A diferença entre as regiões Norte e Centro-Oeste, a maior e a menor proporção respectivamente, foi estatisticamente significativa.

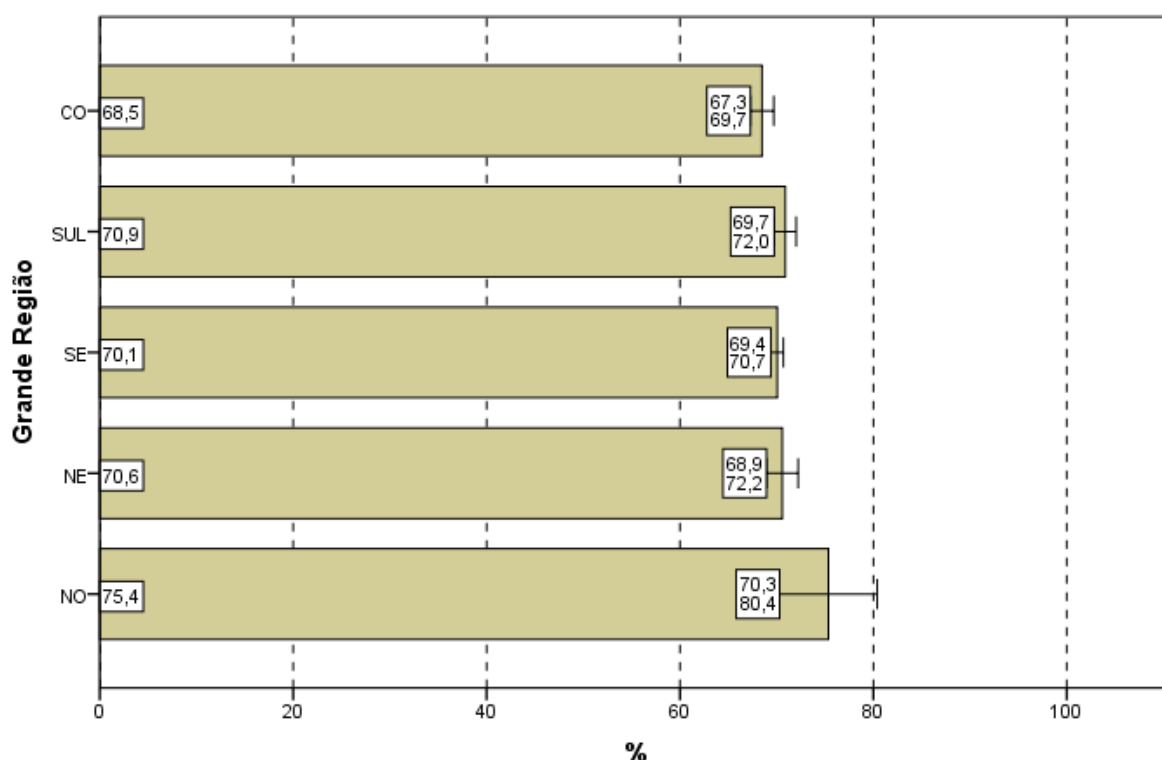


Gráfico 4.17 - Percentual de estudantes concluintes inscritos e presentes que perceberam que gastaram de duas a quatro horas '... para concluir a prova' segundo Grande Região - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

Uma vez sendo analisadas as alternativas escolhidas pelos estudantes que se situam nos diferentes quartos de desempenho, observa-se que uma proporção bem maior de participantes no quarto superior declarou ter gasto *entre duas e quatro* horas para concluir a prova quando comparados com os do quarto inferior, respectivamente 79,3% e 56,5%. As diferenças entre os quartos são estatisticamente significativas entre si, e evidenciam uma tendência crescente com o desempenho.

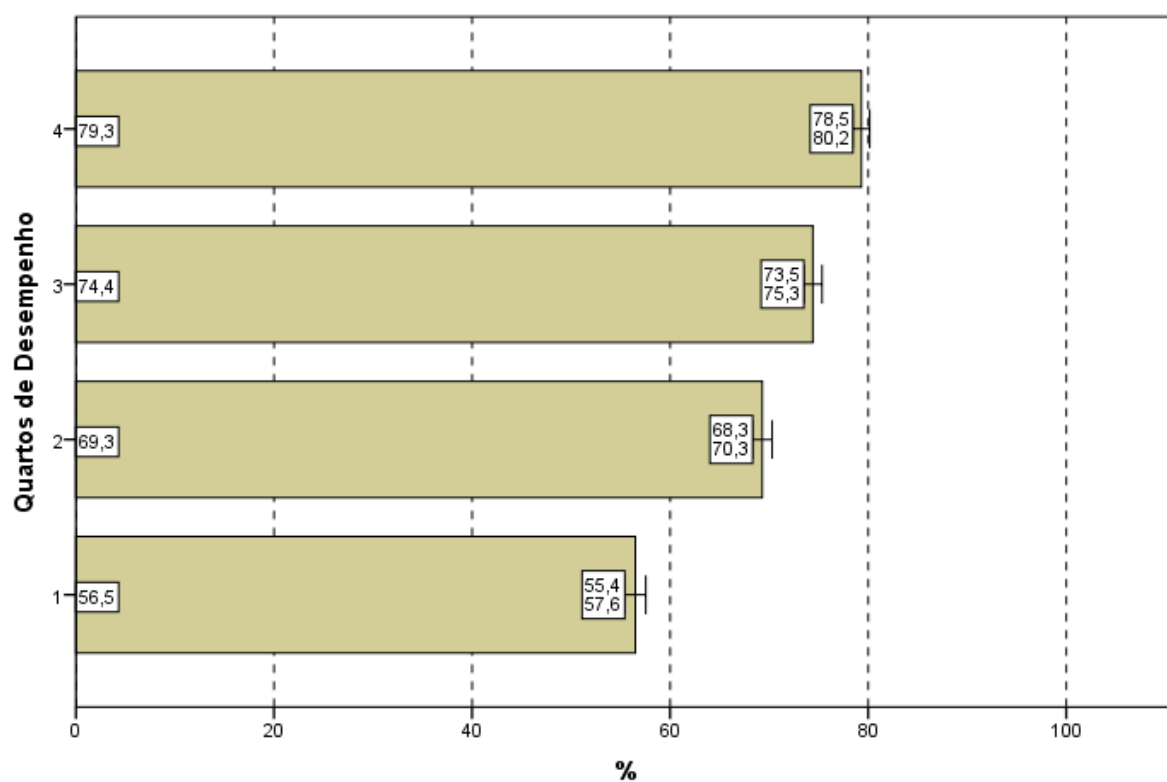


Gráfico 4.18 - Percentual de estudantes concluintes inscritos e presentes que perceberam que gastaram de duas a quatro horas '... para concluir a prova' segundo Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

CAPÍTULO 5

DISTRIBUIÇÃO DOS CONCEITOS

5.1 PANORAMA NACIONAL DA DISTRIBUIÇÃO DOS CONCEITOS

A Tabela 5.1 apresenta a quantidade e distribuição de cursos de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos participantes do ENADE/2012, por faixa de conceito e Grande Região. A diferença entre os cursos tabulados neste capítulo e no capítulo 2 são os cursos sem conceito, em princípio, aqueles sem alunos concluintes que participassem da prova ou que tivessem tão somente um aluno concluinte¹⁰.

Observando-se os dados da Tabela 5.1, nota-se que, dos 339 cursos participantes, 143 (42,2%) classificaram-se com conceito 3, o valor modal. Este foi também o conceito modal em todas as regiões do Brasil (entre 33,3% no Norte e 46,5% no Sudeste), exceto na região Centro-Oeste, cujo conceito modal foi 2 (41,4%). O conceito 2 foi o segundo mais frequente em nível nacional (24,8%, correspondendo a 84 cursos) e o conceito 4, o terceiro (24,2%, correspondendo a 82 cursos). Houve, ainda, 21 cursos (6,2%) que receberam conceito 5 e outros cinco cursos que receberam conceito 1 (1,5%). Apenas quatro dos 339 cursos de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos ficaram sem conceito (SC).

Tabela 5.1 - Número e Percentual de Cursos Participantes por Grandes Regiões segundo Conceito obtido - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Conceito	Região											
	Brasil		NO		NE		SE		SUL		CO	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Total	339	100,0	9	100,0	44	100,0	200	100,0	57	100,0	29	100,0
SC	4	1,2	1	11,1	0	0,0	1	0,5	2	3,5	0	0,0
1	5	1,5	1	11,1	2	4,5	0	0,0	0	0,0	2	6,9
2	84	24,8	2	22,2	12	27,3	46	23,0	12	21,1	12	41,4
3	143	42,2	3	33,3	17	38,6	93	46,5	20	35,1	10	34,5
4	82	24,2	2	22,2	10	22,7	51	25,5	15	26,3	4	13,8
5	21	6,2	0	0,0	3	6,8	9	4,5	8	14,0	1	3,4

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE2012

A região Norte participou com nove cursos ou 2,7% do total nacional. Nesta região, como já comentado, o conceito 3 foi atribuído a três cursos dos nove participantes, o que equivale a 33,3% do total regional. Apenas um curso ficou sem conceito (SC). Os demais foram avaliados com conceito 1 (um curso, correspondendo a 11,1%), conceito 2 (dois

¹⁰ Estes cursos com somente um concluinte foram considerados no capítulo 2.

cursos correspondendo a 22,2%) e conceito 4 (também dois cursos). Nenhum curso foi alocado ao conceito 5.

A região Nordeste participou com 44 cursos ou 13,0% do total nacional. Destes, 17 cursos, 38,6% em termos regionais, obtiveram conceito 3, o conceito modal para a região. Os conceitos 2 e 4 foram atribuídos a, respectivamente, 12 e dez cursos (27,3% e 22,7%). Já os conceito 1 e 5 foram atribuídos a, respectivamente, dois e três cursos (4,5% e 6,8%). Nessa região nenhum dos cursos ficou sem conceito (SC).

Dos 200 cursos participantes da região Sudeste, como já comentado, 93 (46,5%) obtiveram conceito 3, o conceito modal. O conceito 2 foi atribuído a 46 cursos (23,0%), o conceito 4 a 51 (25,5%) e o conceito 5 a nove cursos (4,5%). Apenas um curso ficou sem conceito (SC), enquanto nenhum foi alocado ao conceito 1.

A região Sul contou com 57 cursos ou 16,8% do total nacional. A predominância do conceito 3 foi de 35,1%, correspondentes a 20 dos 57 cursos participantes na região Sul. O conceito 2 foi atribuído a 12 cursos (21,1%), o conceito 4 a 15 cursos (26,3%) e o conceito 5, a oito cursos (14,0%). Apenas dois cursos da região Sul ficaram sem conceito (SC), enquanto a nenhum deles foi atribuído o conceito 1.

Como já comentado, dos 29 cursos participantes na região Centro-Oeste, 12 receberam conceito 2, o conceito modal. Os demais cursos foram avaliados com conceito 1 (dois cursos, 6,9%), conceito 3 (dez cursos, 34,5%), conceito 4 (quatro cursos, 13,8%) e conceito 5 (um curso, 3,4%). Nesta região nenhum curso ficou sem conceito (SC).

5.2 CONCEITOS POR CATEGORIA ADMINISTRATIVA E POR GRANDE REGIÃO

A Tabela 5.2 apresenta a distribuição dos cursos participantes do ENADE/2012 de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, por Categoria Administrativa, de acordo com os conceitos por eles alcançados, segundo as Grandes Regiões brasileiras. Dos 339 cursos participantes, cinco (1,5%) eram ministrados em instituições públicas e 334 (98,5%), em privadas.

De acordo com as informações da Tabela 5.2, em termos nacionais, entre instituições públicas e privadas: das 21 IES que receberam o conceito 5, duas eram públicas e 19 privadas. Os cinco cursos participantes de IES públicas foram distribuídos nos conceitos 3 (dois cursos), 4 (um curso) e 5 (outros dois cursos). Nesta categoria, nenhum dos cursos ficou sem conceito (SC).

Na rede privada, o conceito modal foi 3, com 141 cursos dos 334 da categoria. Nesta categoria administrativa, apenas quatro dos cursos ficaram sem conceito (SC). Entre os demais cursos participantes, cinco receberam conceito 1 e 84, conceito 2. O conceito 4 foi atribuído a 81 cursos e o conceito 5, como já comentado, a 19 cursos.

Tabela 5.2 - Número de Cursos Participantes Categoria Administrativa segundo Grandes Regiões e Conceitos - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Região / Conceito	Categoria Administrativa		
	Total	Pública	Privada
Brasil	339	5	334
SC	4	0	4
1	5	0	5
2	84	0	84
3	143	2	141
4	82	1	81
5	21	2	19
NO	9	0	9
SC	1	0	1
1	1	0	1
2	2	0	2
3	3	0	3
4	2	0	2
5	0	0	0
NE	44	1	43
SC	0	0	0
1	2	0	2
2	12	0	12
3	17	0	17
4	10	0	10
5	3	1	2
SE	200	3	197
SC	1	0	1
1	0	0	0
2	46	0	46
3	93	2	91
4	51	0	51
5	9	1	8
SUL	57	1	56
SC	2	0	2
1	0	0	0
2	12	0	12
3	20	0	20
4	15	1	14
5	8	0	8
CO	29	0	29
SC	0	0	0
1	2	0	2
2	12	0	12
3	10	0	10
4	4	0	4
5	1	0	1

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE2012

Na análise por região, observa-se que, na região Norte, as instituições privadas concentraram todos os nove cursos participantes, dos quais somente um ficou sem conceito (SC). O conceito modal para as instituições privadas na região foi 3, com três cursos, correspondendo a 33,3%. Dos demais cursos, um recebeu conceito 1 (11,1%), dois receberam conceito 2 (22,2%) e outros dois receberam o conceito 4. Nenhum curso foi alocado ao conceito 5. As instituições públicas não participaram com nenhum curso na região.

Na região Nordeste, a rede privada concentrou 43 dos 44 cursos participantes, equivalentes a 97,7% do total da região, a menor proporção entre todas as regiões. Nesta Categoria Administrativa na região, predominaram os cursos com conceito 3, 17 cursos correspondendo a 39,5% dos cursos oferecidos por IES Privadas no Nordeste. Os demais foram avaliados com conceitos 1 (dois cursos correspondendo a 4,7%), 2 (12 cursos correspondendo a 27,9%), 4 (dez cursos correspondendo a 23,3%) e 5 (outros dois cursos). Nenhum curso ficou sem conceito (SC). As instituições públicas dessa região participaram com somente um curso, o qual obteve conceito 5.

Na região Sudeste, a proporção de cursos da rede privada foi 98,5%, correspondendo a 197 dos 200 cursos participantes. Nesta categoria, na região Sudeste, o conceito modal foi 3 (91 cursos), enquanto apenas um curso ficou sem conceito (SC). Os demais foram avaliados com conceito 2 (46 cursos), conceito 4 (51 cursos) e conceito 5 (oito cursos). Entre os três cursos em instituições públicas na região Sudeste, dois foram avaliados com conceito 3 e o outro curso, com conceito 5. Na região Sudeste, nesta categoria, nenhum curso ficou sem conceito (SC).

As instituições privadas concentraram 56 dos 57 cursos participantes da região Sul, 98,2% do total regional. Desses, 20 ficaram com conceito 3, o conceito modal. Nesta combinação de Categoria Administrativa e Grande Região, dois cursos ficaram sem receber conceito (SC). Os demais foram avaliados com conceito 2 (12 cursos), conceito 4 (14 cursos) e conceito 5 (oito cursos). As instituições públicas na região Sul participaram com somente um curso, o qual ficou com conceito 4.

Na região Centro-Oeste, todos os 29 cursos participantes eram de instituições privadas. Destes, 12 concentraram-se no conceito 2, conceito modal. Os demais receberam conceito 1 (dois cursos), conceito 3 (dez cursos), conceito 4 (quatro cursos) e conceito 5 (um curso). Nenhum curso ficou sem conceito (SC) nesta categoria. Como já comentado, as instituições públicas dessa região não participaram com nenhum curso.

5.3 CONCEITOS POR ORGANIZAÇÃO ACADÊMICA E POR GRANDE REGIÃO

Na Tabela 5.3 encontra-se a distribuição dos conceitos atribuídos aos cursos participantes do ENADE/2012 na Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, por Organização Acadêmica, segundo as Grandes Regiões brasileiras. Dos 339 cursos participantes, 85 eram oferecidos em Universidades, 57 em Centros Universitários e os demais 197 em Faculdades. Esta distribuição corresponde a, respectivamente, 25,1%, 16,8% e 58,1% dos cursos.

De acordo com os dados apresentados, de todos os 21 cursos avaliados com conceito 5, oito eram vinculados a Universidades. Apenas um curso em Universidades ficou sem conceito (SC). Esse tipo de Organização Acadêmica teve o conceito 3 como modal, com 43 cursos (50,6%). Os demais cursos de Universidades avaliados receberam os conceitos 2 (18 cursos), 4 (15 cursos) e conceito 5 (oito cursos, como já mencionado).

Entre os cursos em Centros Universitários, o conceito modal também foi 3, com 28 cursos (49,1%). Neste tipo de organização acadêmica apenas um curso ficou sem conceito (SC). Nenhum curso recebeu os conceitos 1 ou 5. Os outros cursos neste tipo de Organização Acadêmica receberam os conceitos 2 e 4 (14 cursos cada).

Nas Faculdades, apenas dois dos 197 cursos ficaram sem conceito (SC) e 72 (36,5%) receberam o mesmo conceito modal dos demais tipos de Organização Acadêmica, conceito 3. Dos demais cursos neste tipo de Organização Acadêmica, cinco receberam conceito 1, 52 conceito 2, 53 conceito 4 e 13 cursos, o conceito 5.

Tabela 5.3 - Número de Cursos Participantes Organização Acadêmica segundo Grandes Regiões e Conceitos - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Região / Conceito	Organização Acadêmica			
	Total	Universidades	Centros universitários	Faculdades
Brasil	339	85	57	197
SC	4	1	1	2
1	5	0	0	5
2	84	18	14	52
3	143	43	28	72
4	82	15	14	53
5	21	8	0	13
NO	9	1	1	7
SC	1	0	1	0
1	1	0	0	1
2	2	1	0	1
3	3	0	0	3
4	2	0	0	2
5	0	0	0	0
NE	44	6	2	36
SC	0	0	0	0
1	2	0	0	2
2	12	2	1	9
3	17	3	1	13
4	10	0	0	10
5	3	1	0	2
SE	200	58	42	100
SC	1	0	0	1
1	0	0	0	0
2	46	12	11	23
3	93	32	20	41
4	51	11	11	29
5	9	3	0	6
SUL	57	14	6	37
SC	2	1	0	1
1	0	0	0	0
2	12	1	0	11
3	20	6	4	10
4	15	3	2	10
5	8	3	0	5
CO	29	6	6	17
SC	0	0	0	0
1	2	0	0	2
2	12	2	2	8
3	10	2	3	5
4	4	1	1	2
5	1	1	0	0

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE2012

Considerando-se separadamente as regiões brasileiras, verifica-se que, na região Norte, as Universidades concentraram somente um dos nove cursos participantes, o qual recebeu conceito 2.

Os Centros Universitários da região Norte também foram representados por somente um curso, o qual ficou sem conceito (SC). As Faculdades participaram com sete cursos na região Norte. Nenhum ficou sem conceito (SC) ou recebeu o conceito 5. Os demais receberam conceito 1 (um curso), conceito 2 (também um curso), conceito 3 (três cursos) e conceito 4 (dois cursos).

Na região Nordeste, as Universidades participaram com seis dos 44 cursos na Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da região. Nenhum dos cursos em Universidades no Nordeste ficou sem conceito (SC) ou recebeu os conceitos 1 ou 4. O conceito modal foi 3, com três cursos. Os demais receberam conceito 2 (dois cursos) e conceito 5 (um curso).

Os Centros Universitários contaram com dois cursos participantes na região Nordeste, um com conceito 2 e o outro, com conceito 3. As Faculdades foram representadas por 36 cursos na região Nordeste. O conceito modal foi 3, com 13 cursos. Dos cursos restantes, dois receberam conceito 1, nove receberam conceito 2, dez receberam conceito 4 e outros dois receberam conceito 5.

Na região Sudeste, as Universidades concentraram 58 dos 200 cursos da região. Entre os cursos em Universidades na região, o conceito modal foi 3 com 32 cursos, e nenhum curso ficou sem conceito (SC) ou recebeu conceito 1. Os demais cursos receberam os conceitos 2 (12 cursos), 4 (11 cursos) e 5 (três cursos).

Os Centros Universitários participaram com 42 cursos na região Sudeste, dos quais 20 obtiveram conceito modal, 3, e nenhum ficou sem conceito (SC). Os demais receberam os conceitos 2 e 4 (11 cursos cada). Nenhum dos cursos nesta combinação de organização acadêmica e região recebeu os conceitos 1 ou 5. As Faculdades foram representadas por 100 cursos na região Sudeste, que se distribuíram nos conceitos 2 (23 cursos), 3 (41 cursos, conceito modal), 4 (29 cursos) e 5 (seis cursos), enquanto apenas um curso ficou sem conceito (SC).

Dos 57 cursos da região Sul, 14 eram de Universidades, para os quais o conceito modal foi 3, com seis cursos. Nesse tipo de organização, apenas um dos cursos ficou sem conceito (SC) e os demais receberam os conceitos 2 (um curso), 4 (três cursos) e 5 (outros três cursos).

Os Centros Universitários da região Sul tiveram quatro dos seis cursos participantes no conceito modal, 3. Os outros dois cursos receberam conceito 4. Foram 37 os cursos vinculados a Faculdades na região Sul, e apenas um destes ficou sem conceito (SC). 11 desses cursos receberam conceito 2, o conceito modal, dez cursos receberam conceito 3, outros dez cursos receberam conceito 4 e cinco cursos, conceito 5.

Na região Centro-Oeste, seis dos 29 cursos eram de Universidades. Nesse tipo de organização, nenhum curso ficou sem conceito (SC) ou recebeu conceito 1. Os outros cursos obtiveram os conceitos 2 (dois cursos), 3 (outros dois cursos), 4 (um curso) e 5 (também um curso).

Os Centros Universitários da região Centro-Oeste contaram, também, com seis cursos, dos quais dois receberam o conceito 2, três receberam o conceito 3 e um curso o conceito 4. Nenhum curso ficou sem conceito (SC). Dos 17 cursos em Faculdades na região Centro-Oeste, nenhum ficou sem conceito (SC). Os outros cursos obtiveram os conceitos 1 (dois cursos), 2 (oito cursos), 3 (cinco cursos) e 4 (outros dois cursos).

CAPÍTULO 6

CARACTERÍSTICAS DOS ESTUDANTES

6.1. PERFIL DO ESTUDANTE

Para o levantamento das características dos estudantes de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos que participaram do ENADE/2012, o universo foi constituído por 37.329 inscritos que compareceram à prova e responderam ao “Questionário do Estudante” na página do INEP. Neste capítulo serão apresentadas tabelas com informações selecionadas do questionário, além das informações de sexo e idade fornecidas pela IES. A íntegra das tabelas desagregadas ainda por quartos de desempenho e sexo dos estudantes está disponível no Anexo III.

6.1.1 Características demográficas e socioeconômicas¹¹

A Tabela 6.1 apresenta a distribuição por sexo e idade do total de respondentes. As percentagens que representam as participações de uma dada combinação de sexo e grupo etário somam 100%.

Constatou-se que estes estudantes da Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos eram, em sua maior parte, do sexo feminino (total de 81,3%), sendo 26,9% os estudantes deste sexo no segmento mais jovem, *até 24 anos*, também o grupo modal (Tabela 6.1) com 31,5% dos estudantes. A proporção de estudantes nos grupos etários, para alunos de ambos os sexos, diminui com o aumento da idade nos três primeiros segmentos e aumenta no segmento mais velho.

O grupo etário que apresentou a segunda maior frequência de estudantes foi o de 35 e mais, com 26,1% dos mesmos: 6,8% sendo do sexo masculino neste grupo etário e 19,3% do sexo feminino. Em 2012, a idade média dos concluintes de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do sexo masculino foi maior do que a do sexo feminino: respectivamente 32,6 e 29,7 anos. Além disso, o desvio padrão das idades foi menor para os alunos do sexo feminino (8,4 anos) e maior para os do sexo masculino (9,8 anos).

¹¹ Cumpre lembrar uma das convenções para tabelas numéricas (pág. iii) sobre a possibilidade da soma das partes não resultar em 100% por questões de arredondamento.

Tabela 6.1 - Distribuição do grupo etário e sexo em % - média e desvio padrão das idades - ENADE/2012 – Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Sexo/Idade	Sexo do inscrito		
	Total	Masculino	Feminino
Total	100,0%	18,7%	81,3%
Até 24 anos	31,5%	4,6%	26,9%
25 a 29 anos	24,8%	4,0%	20,8%
30 a 34 anos	17,6%	3,3%	14,3%
35 anos e mais	26,1%	6,8%	19,3%
Média	30,2	32,6	29,7
Desvio padrão	8,8	9,8	8,4

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

A Tabela 6.2 ilustra a distribuição das respostas segundo sexo do inscrito quanto à sua cor/etnia. No universo considerado, 54,1% dos estudantes se declararam como *Branco(as)* (9,5% do sexo masculino e 44,6% do sexo feminino). Os que se declararam *Pardos(as)/ mulatos(as)* corresponderam a 33,7% do total de estudantes (6,7% do sexo masculino e 27,0% do sexo feminino). Já os que se declararam *Negros(as)* representam 9,9% do universo: 2,2% do sexo masculino e 7,7% do sexo feminino. Além disso, 1,8% dos estudantes se declarou *Amarelo(a) (de origem oriental)* e 0,6% se declarou como *Indígena ou de origem indígena*.

Tabela 6.2 - Distribuição da cor/etnia, segundo sexo dos estudantes Concluintes - ENADE/2012 – Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Cor/etnia	Sexo do inscrito		
	Total	Masculino	Feminino
Branco(a)	54,1%	9,5%	44,6%
Negro(a)	9,9%	2,2%	7,7%
Pardo(a)/ mulato(a)	33,7%	6,7%	27,0%
Amarelo(a) (de origem oriental)	1,8%	0,2%	1,5%
Indígena ou de origem indígena	0,6%	0,1%	0,5%
Total	100,0%	18,7%	81,3%

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

Com relação à faixa de renda mensal familiar declarada pelos estudantes, a Tabela 6.3 detalha os resultados obtidos. A faixa de renda familiar mensal modal para os estudantes foi a *acima de 1,5 até 3 salários mínimos (R\$ 933,01 a R\$ 1.866,00)*, a mesma identificada entre estudantes de ambos os sexos (5,2% do sexo masculino e 27,9% do feminino).

Somando-se os percentuais totais das três faixas de renda mais elevadas (acima de 6 salários mínimos ou R\$ 3.732,01), obtêm-se o correspondente a 15,4% dos estudantes:

4,5% do sexo masculino e 11,1% dos estudantes do sexo feminino. No extremo oposto da renda familiar, 12,0% dos alunos declararam que a família não auferia *nenhuma* renda ou a renda familiar era *até 1,5 salário mínimo (até R\$ 933,00)*: 1,9% do sexo masculino e 10,1% do sexo feminino.

Tabela 6.3 - Distribuição da faixa de renda mensal familiar, segundo sexo dos estudantes Concluintes - ENADE/2012 – Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Faixa de renda mensal familiar	Sexo do inscrito		
	Total	Masculino	Feminino
Nenhuma	1,0%	0,2%	0,8%
Até 1,5 salário mínimo (até R\$ 933,00)	11,0%	1,7%	9,3%
Acima de 1,5 até 3 salários mínimos (R\$ 933,01 a R\$ 1.866,00)	33,1%	5,2%	27,9%
Acima de 3 até 4,5 salários mínimos (R\$ 1.866,01 a R\$ 2.799,00)	24,8%	4,2%	20,6%
Acima de 4,5 até 6 salários mínimos (R\$ 2.799,01 a R\$ 3.732,00)	14,5%	2,9%	11,6%
Acima de 6 até 10 salários mínimos (R\$ 3.732,01 a R\$ 6.220,00)	11,8%	3,2%	8,7%
Acima de 10 até 30 salários mínimos (R\$ 6.220,01 a R\$ 18.660,00)	3,4%	1,2%	2,3%
Acima de 30 salários mínimos (mais de R\$ 18.660,00)	0,2%	0,1%	0,1%
Total	100,0%	18,7%	81,3%

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

A Tabela 6.4 apresenta a distribuição dos estudantes com respeito à renda e sustento. A maior parte dos estudantes, tanto do sexo masculino quanto do sexo feminino, fez a seguinte declaração: “*Tenho renda, me sustento e contribuo com o sustento da família*” (alternativa modal). Essa percentagem foi de 30,8% do total de estudantes: 4,9% do sexo masculino e 25,9% de estudantes do sexo feminino.

A segunda alternativa mais frequente entre os estudantes foi ter renda, mas contar com ajuda da família ou de outras pessoas no financiamento dos gastos, com 28,3% do total de estudantes: 3,8% do sexo masculino e 24,5% do sexo feminino. Os que possuíam renda e se sustentavam totalmente constituíram 19,1% do universo: 4,5% do sexo masculino e 14,6% do feminino. Declararam não ter renda e ter os gastos financiados pela família ou por outras pessoas 12,9% do total de estudantes de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos (1,3% do sexo masculino e 11,6% do sexo feminino). A última categoria dizia respeito aos que informaram ter renda, sustentar-se e ser o principal responsável pelo sustento da família, correspondendo a 8,9% do total de estudantes (4,1% do sexo masculino e 4,7% do sexo feminino).

Agrupando as três últimas categorias, já que todas se referem a indivíduos com renda que se sustentam (possivelmente com mais condicionantes), este grupo constitui mais da metade da população indicando uma proporção elevada de concluintes independentes.

Tabela 6.4 - Distribuição da situação com respeito à renda e ao sustento, segundo sexo dos estudantes Concluintes – ENADE/2012 – Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Situação de renda e sustento	Sexo do inscrito		
	Total	Masculino	Feminino
Não tenho renda e meus gastos são financiados pela minha família ou por outras pessoas	12,9%	1,3%	11,6%
Tenho renda, mas recebo ajuda da família ou de outras pessoas para financiar meus gastos	28,3%	3,8%	24,5%
Tenho renda e me sustento totalmente	19,1%	4,5%	14,6%
Tenho renda, me sustento e contribuo com o sustento da família	30,8%	4,9%	25,9%
Tenho renda, me sustento e sou o principal responsável pelo sustento da família	8,9%	4,1%	4,7%
Total	100,0%	18,7%	81,3%

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

Os dois sexos, feminino e masculino, apresentaram distribuição semelhante para o grau de escolaridade do pai, como pode ser verificado na Tabela 6.5. Em particular, este fato pode ser constatado para aqueles que declararam que o pai possuía Ensino fundamental, cursado até o 5º ano, a alternativa modal com 42,8% do total de alunos: 7,5% do sexo masculino (40,1% do total de estudantes do sexo masculino) e 35,3% do sexo feminino (43,4% do total de estudantes do sexo feminino). A segunda alternativa de resposta com maior frequência foi a do *Ensino médio*, com 26,1% dos respondentes apontando a alternativa: 5,0% do sexo masculino e 21,1% do sexo feminino. Para os que afirmaram que o pai cursou o Ensino fundamental do 6º ao 9º ano, a percentagem foi de 17,0% (3,1% do sexo masculino e 13,9% do sexo feminino). Já os estudantes que declararam que o pai possuía *nenhuma escolaridade*, foram 7,3% do total (1,5% do sexo masculino e 5,8% do feminino). No outro extremo está a resposta que obteve menor proporção, correspondentes àqueles que afirmaram que o pai possuía *Pós-graduação* (1,0% do total, com 0,2% do sexo masculino e 0,7% do sexo feminino).

Tabela 6.5 - Distribuição do grau de escolaridade do pai, segundo sexo de estudantes Concluintes - ENADE/2012 – Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Grau de escolaridade do pai	Sexo do inscrito		
	Total	Masculino	Feminino
Nenhuma escolaridade	7,3%	1,5%	5,8%
Ensino fundamental: 1º ao 5º ano (antiga 1ª à 4ª série)	42,8%	7,5%	35,3%
Ensino fundamental: 6º ao 9º ano (antiga 5ª à 8ª série)	17,0%	3,1%	13,9%
Ensino médio	26,1%	5,0%	21,1%
Ensino superior	5,8%	1,3%	4,5%
Pós-graduação	1,0%	0,2%	0,7%
Total	100,0%	18,7%	81,3%

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

Quanto à escolaridade da mãe, a Tabela 6.6 revela que 39,1% dos estudantes (6,8% do sexo masculino e 32,3% do sexo feminino) declararam possuir mãe com Ensino fundamental, cursado até o 5º ano. A escolaridade da mãe, quando comparada à declarada para o pai, foi similar nos antepenúltimos e penúltimos níveis, correspondentes ao *Ensino médio* e ao *superior*, tanto para os alunos do sexo masculino quanto para os do sexo feminino. Já no extremo oposto, a escolaridade da mãe apresentou menor proporção nos dois primeiros níveis de escolaridade, correspondentes a *nenhuma escolaridade*, *Ensino fundamental: 1º ao 5º ano (antiga 1ª à 4ª série)*, quando comparado com os mesmos níveis informado para a escolaridade do pai.

Tabela 6.6 - Distribuição do grau de escolaridade da mãe, segundo sexo de estudantes Concluintes - ENADE/2012 – Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Grau de escolaridade da mãe	Sexo do inscrito		
	Total	Masculino	Feminino
Nenhuma escolaridade	6,5%	1,5%	5,0%
Ensino fundamental: 1º ao 5º ano (antiga 1ª à 4ª série)	39,1%	6,8%	32,3%
Ensino fundamental: 6º ao 9º ano (antiga 5ª à 8ª série)	18,8%	3,5%	15,3%
Ensino médio	27,7%	5,2%	22,5%
Ensino superior	6,0%	1,3%	4,7%
Pós-graduação	2,0%	0,5%	1,5%
Total	100,0%	18,7%	81,3%

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

A respeito do *tipo de curso concluído no Ensino médio*, cujos resultados estão expostos na Tabela 6.7, verifica-se que a maior parte dos estudantes realizou o *Ensino médio tradicional*, 74,5% (13,1% do sexo masculino e 61,4% do sexo feminino). Constatase, ainda, que uma parcela menor de alunos era oriunda dos cursos *Profissionalizantes técnicos*, 11,4% (2,8% do sexo masculino e 8,6% do sexo feminino). Uma parcela ainda menor de alunos era proveniente da *Educação de Jovens e Adultos – EJA / Supletivo*, 8,1% (2,2% do sexo masculino e 5,9% do sexo feminino). Além disso, 4,5% dos estudantes declararam ser provenientes do curso *Profissionalizante para o magistério (Curso Normal)*: 0,3% do sexo masculino e 4,2% do sexo feminino. O 1,5% restante declarou ser oriundo de outro tipo de curso.

Tabela 6.7 - Distribuição do tipo de curso concluído no Ensino Médio, segundo sexo de estudantes Concluintes - ENADE/2012 – Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Tipo de curso de Ensino Médio	Sexo do inscrito		
	Total	Masculino	Feminino
Ensino médio tradicional	74,5%	13,1%	61,4%
Profissionalizante técnico (eletrônica, contabilidade, agrícola, etc.)	11,4%	2,8%	8,6%
Profissionalizante magistério (Curso Normal)	4,5%	0,3%	4,2%
Educação de Jovens e Adultos – EJA / Supletivo	8,1%	2,2%	5,9%
Outro	1,5%	0,3%	1,2%
Total	100,0%	18,7%	81,3%

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

A Tabela 6.8 apresenta a distribuição do tipo de escola cursada no Ensino médio, segundo a Categoria Administrativa da instituição sendo frequentada no Ensino superior e o sexo dos estudantes. O percentual de alunos que cursaram todo o Ensino médio em escolas públicas (alternativa modal entre os alunos em IES públicas e privadas) e se graduavam em IES públicas foi de 71,7%. As percentagens correspondentes quando desagregados por sexo, entre os alunos que se graduaram em IES públicas, são respectivamente 71,4% e 71,8% para o sexo masculino e o sexo feminino. Dos que fizeram o Ensino médio em escolas públicas, 79,8% se graduavam em IES de categoria privada, sendo 74,7% entre os do sexo masculino e 81,0% entre os do sexo feminino.

Daqueles estudantes que cursaram todo o Ensino médio em escolas privadas, 17,3% se graduavam em IES públicas e 8,8% se graduavam em IES privada. Dentre os estudantes provenientes de escolas privadas e que estavam estudando em IES públicas, 14,3% eram do sexo masculino e 18,1% do sexo feminino.

Tais resultados mostram uma tendência nos cursos de Ensino superior: alunos provenientes de escolas públicas realizam cursos superiores, em maior medida, em instituições privadas, ao passo que estudantes que frequentaram instituições privadas no Ensino médio, têm maior probabilidade de realizar a educação superior em IES públicas, conforme pode ser verificado na Área de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

Tabela 6.8 - Distribuição do tipo de escola cursada no Ensino Médio, segundo sexo de estudantes Concluintes e Categoria Administrativa da instituição sendo frequentada no Ensino Superior – ENADE/2012 – Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Tipo de escola cursada	Sexo do inscrito					
	Total		Masculino		Feminino	
	Categoria Administrativa das IES		Categoria Administrativa das IES		Categoria Administrativa das IES	
	Pública	Privada	Pública	Privada	Pública	Privada
Todo em escola pública	71,7%	79,8%	71,4%	74,7%	71,8%	81,0%
Todo em escola privada (particular)	17,3%	8,8%	14,3%	10,4%	18,1%	8,5%
A maior parte em escola pública	3,5%	5,7%	8,2%	7,8%	2,3%	5,2%
A maior parte em escola privada (particular)	4,4%	2,7%	2,0%	3,7%	5,1%	2,5%
Metade em escola pública e metade em escola privada (particular)	3,1%	2,9%	4,1%	3,4%	2,8%	2,8%

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

6.1.2 Características relacionadas ao hábito de estudo, frequência à biblioteca e à participação em atividades acadêmicas extraclasse

Com relação aos hábitos de estudo, no tocante as horas de estudo fora das aulas, o percentual maior de estudantes de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, correspondente a 61,7% do total de estudantes (10,4% do sexo masculino e 51,4% do sexo feminino), afirmou estudar de *uma a três horas* por semana.

Estudaram de *quatro a sete horas* por semana 20,3% dos concluintes (4,5% do sexo masculino e 15,8% do sexo feminino). A declaração de que apenas assistem às aulas, não dedicando nenhuma hora a mais para essa atividade foi dada por 10,4% do total dos estudantes (1,8% do sexo masculino e 8,6% do sexo feminino), enquanto 4,9% dos concluintes estudaram de *oito a doze horas* semanais (1,2% do sexo masculino e 3,7% do sexo feminino). Somente 2,7% dos estudantes afirmaram estudar *mais de doze horas* semanais: 0,8% do sexo masculino e 1,8% do sexo feminino. A Tabela 6.9 apresenta os resultados relativos a esse quesito de forma mais detalhada.

Tabela 6.9 - Distribuição das horas de estudo semanais fora das aulas, segundo sexo de estudantes Concluintes - ENADE/2012 – Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Horas de estudo	Sexo do inscrito		
	Total	Masculino	Feminino
Nenhuma, apenas assisto às aulas	10,4%	1,8%	8,6%
Uma a três	61,7%	10,4%	51,4%
Quatro a sete	20,3%	4,5%	15,8%
Oito a doze	4,9%	1,2%	3,7%
Mais de doze	2,7%	0,8%	1,8%
Total	100,0%	18,7%	81,3%

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

Com relação à frequência com que a biblioteca da IES é utilizada, a alternativa modal foi que este ambiente era frequentado *somente em época de provas e/ou trabalhos*, declaração de 30,3% do total. Destes, 5,0% eram do sexo masculino e 25,3% do feminino.

A segunda resposta mais mencionada foi que a biblioteca era usada *uma vez por semana*, indicada por 22,1% do total, sendo 4,5% do sexo masculino e 17,5% do sexo feminino. A biblioteca foi usada *uma vez a cada 15 dias* por 10,0% dos respondentes, em maior parte do sexo feminino (8,1%), se comparada ao sexo masculino (1,9%).

O uso *entre duas e quatro vezes por semana* foi representado por 19,3% do total (3,8% do sexo masculino e 15,5% do sexo feminino). A declaração de que a biblioteca foi usada *diariamente* proveio de 8,7% dos alunos (1,6% do sexo masculino e 7,1% do sexo feminino). Considerando-se as alternativas de maior intensidade de uso (frequência *entre duas e quatro vezes por semana* ou *diariamente*), mais alunos do sexo feminino utilizaram a biblioteca de suas IES em 2012: 22,6%, comparando-se aos 5,4% do sexo masculino.

Apenas 8,7% (1,7% do sexo masculino e 7,0% do sexo feminino) afirmaram que nunca utilizam as bibliotecas, participação quase idêntica a dos alunos que declararam o uso *diariamente*. Além disso, 0,9% declarou que *a instituição não tem biblioteca* (0,1% do sexo masculino e 0,7% do feminino). Tais dados podem ser contemplados na Tabela 6.10.

Tabela 6.10 - Distribuição da frequência de utilização da biblioteca, segundo sexo de estudantes Concluintes - ENADE/2012 – Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Frequência de uso da biblioteca	Sexo do inscrito		
	Total	Masculino	Feminino
Diariamente	8,7%	1,6%	7,1%
Entre duas e quatro vezes por semana	19,3%	3,8%	15,5%
Uma vez por semana	22,1%	4,5%	17,5%
Uma vez a cada 15 dias	10,0%	1,9%	8,1%
Somente em época de provas e/ou trabalhos	30,3%	5,0%	25,3%
Nunca a utilizo	8,7%	1,7%	7,0%
A instituição não tem biblioteca	0,9%	0,1%	0,7%
Total	100,0%	18,7%	81,3%

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

Os resultados referentes à inserção em atividades acadêmicas complementares que estudantes de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos desenvolvem ou desenvolveram durante o curso estão apresentados na Tabela 6.11.

Dentre as atividades acadêmicas complementares investigadas, a que obteve maior referência dos estudantes foi que o curso ofereceu tais atividades *regularmente, com programação diversificada*, declarada por 60,0% (11,9% do sexo masculino e 48,1% do sexo feminino). Uma parcela menor dos estudantes, correspondente a 14,9% (2,8% do sexo masculino e 12,2% do sexo feminino), afirmou que houve oferta regular, mas com programação pouco diversificada.

Na visão de 10,4% do total de estudantes (1,8% do sexo masculino e 8,6% do sexo feminino), o curso ofereceu atividades *eventualmente, com programação diversificada*. Já para 7,6% do total (1,0% do sexo masculino e 6,6% do sexo feminino), declararam que o curso não ofereceu atividades complementares. Apenas 7,0% (1,2% do sexo masculino e 5,8% do sexo feminino) dos estudantes afirmaram que a oferta aconteceu *eventualmente, com programação pouco diversificada*.

Tabela 6.11 - Distribuição de oferta de atividades complementares, segundo sexo de estudantes Concluintes - ENADE/2012 – Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Oferta de atividades complementares	Sexo do inscrito		
	Total	Masculino	Feminino
Sim, regularmente, com programação diversificada	60,0%	11,9%	48,1%
Sim, regularmente, com programação pouco diversificada	14,9%	2,8%	12,2%
Sim, eventualmente, com programação diversificada	10,4%	1,8%	8,6%
Sim, eventualmente, com programação pouco diversificada	7,0%	1,2%	5,8%
Não oferece atividades complementares	7,6%	1,0%	6,6%
Total	100,0%	18,7%	81,3%

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

Os resultados da Tabela 6.12 expressam a participação em programas de iniciação científica. Do total dos estudantes, 21,7% (4,6% do sexo masculino e 17,1% do sexo feminino) declararam ter participado de programas dessa natureza e que estes tiveram grande contribuição para sua formação.

Pode-se observar, por outro lado, que quase metade dos estudantes, 45,0% (8,0% do sexo masculino e 37,0% do sexo feminino), não participou de programas de iniciação científica, embora a instituição oferecesse (alternativa modal).

Para 24,1% dos respondentes (4,0% do sexo masculino e 20,1% do sexo feminino), a instituição não oferecia esse tipo de programa. Aqueles que participaram de programas de iniciação científica e que julgaram que tais programas ofereceram pouca contribuição à sua formação foram 7,9% do total (1,8% do sexo masculino e 6,0% do sexo feminino). Apenas 1,4% do total de estudantes (0,3% do sexo masculino e 1,1% do sexo feminino) indicou ter participado e não percebido nenhuma contribuição.

Tabela 6.12 - Distribuição da participação em programas de iniciação científica e a percepção da contribuição dos programas para a formação, segundo sexo de estudantes Concluintes – ENADE/2012 – Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Participação em programas de iniciação científica e a percepção da contribuição dos programas para a formação	Sexo do inscrito		
	Total	Masculino	Feminino
Sim, participei e tive grande contribuição	21,7%	4,6%	17,1%
Sim, participei e tive pouca contribuição	7,9%	1,8%	6,0%
Sim, participei e não percebi nenhuma contribuição	1,4%	0,3%	1,1%
Não participei, mas a instituição oferece	45,0%	8,0%	37,0%
A instituição não oferece esse tipo de programa	24,1%	4,0%	20,1%
Total	100,0%	18,7%	81,3%

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

Os resultados da Tabela 6.13 expressam a participação em programas de monitoria. A alternativa modal para esta questão foi a de não participação, apesar da oferta desta modalidade pela IES, representada por 50,2% do total de estudantes (9,1% do sexo masculino e 41,1% do sexo feminino). Pode ser observado, por outro lado, que 15,1% dos estudantes (3,3% do sexo masculino e 11,8% do sexo feminino) declararam ter participado de programas dessa natureza e que estes tiveram grande contribuição para a formação.

Para 27,8% dos respondentes (4,5% do sexo masculino e 23,2% do sexo feminino), a instituição não oferecia esse tipo de programa. Aqueles que participaram de programas de monitoria e que julgaram que tais programas ofereceram pouca contribuição à sua formação foram 5,8% (1,4% do sexo masculino e 4,3% do sexo feminino). Apenas 1,2% dos estudantes indicou ter participado e não percebido nenhuma contribuição, sendo 0,3% do sexo masculino e 0,9% do feminino.

Tabela 6.13 - Distribuição da participação em programas de monitoria e a percepção da contribuição dos programas para formação, segundo sexo de estudantes Concluintes – ENADE/2012 – Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Participação em programas de monitoria e a percepção da contribuição dos programas para a formação	Sexo do inscrito		
	Total	Masculino	Feminino
Sim, participei e teve grande contribuição	15,1%	3,3%	11,8%
Sim, participei e teve pouca contribuição	5,8%	1,4%	4,3%
Sim, participei e não percebi nenhuma contribuição	1,2%	0,3%	0,9%
Não participei, mas a instituição oferece	50,2%	9,1%	41,1%
A instituição não oferece esse tipo de programa	27,8%	4,5%	23,2%
Total	100,0%	18,7%	81,3%

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

Os resultados da Tabela 6.14 expressam a participação em programas de extensão. A alternativa modal foi “*Não participei, mas a instituição oferece*”, com 49,9% dos respondentes (8,7% do sexo masculino e 41,2% do sexo feminino). Na segunda categoria mais mencionada, os estudantes declararam que participaram e tiveram grande contribuição, com 24,0% (5,3% do sexo masculino e 18,7% do sexo feminino).

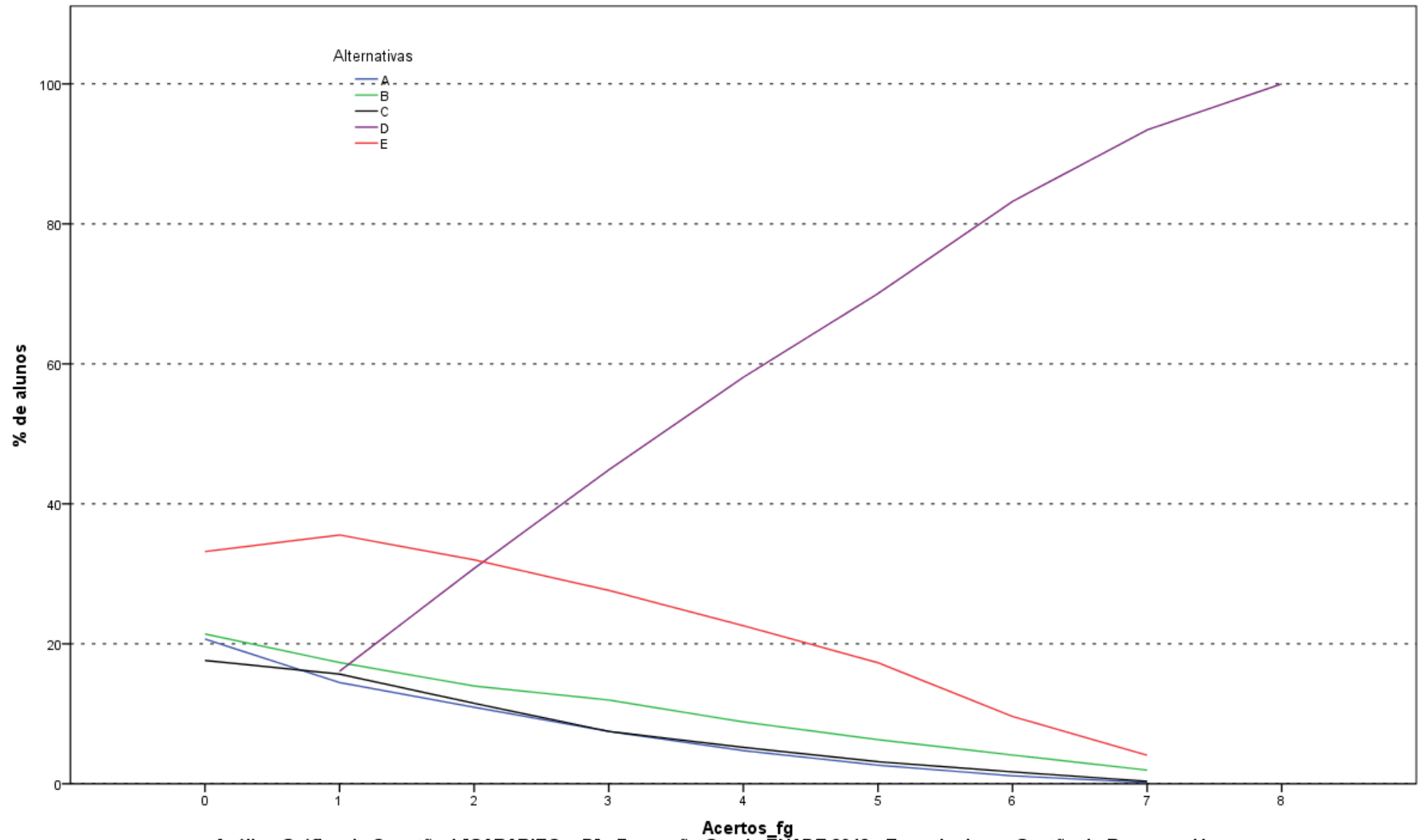
Para 18,2% dos respondentes (3,0% do sexo masculino e 15,2% do sexo feminino), a instituição não oferecia esse tipo de programa. A participação em programas de extensão que foram percebidos como tendo dado pouca contribuição somam 6,6% do total dos estudantes (1,5% do sexo masculino e 5,1% do sexo feminino). Apenas 1,3% do total, sendo 0,3% do sexo masculino e 1,0% do feminino, indicou ter participado e não percebido nenhuma contribuição.

Tabela 6.14 - Distribuição da participação em programas de extensão e a percepção da contribuição dos programas para formação, segundo sexo de estudantes Concluintes – ENADE/2012 – Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

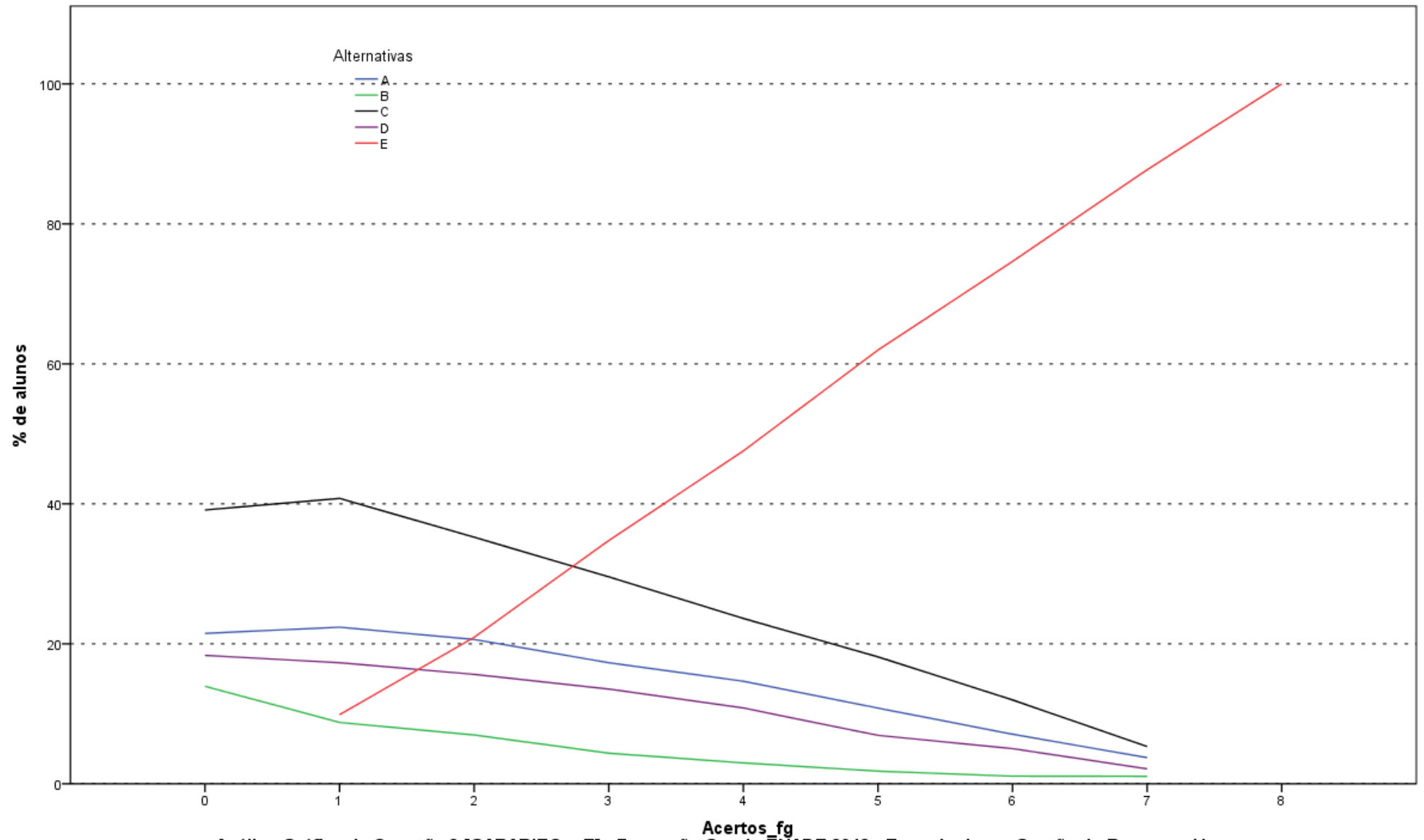
Participação em programas de extensão e a percepção da contribuição dos programas para a formação	Sexo do inscrito		
	Total	Masculino	Feminino
Sim, participei e teve grande contribuição	24,0%	5,3%	18,7%
Sim, participei e teve pouca contribuição	6,6%	1,5%	5,1%
Sim, participei e não percebi nenhuma contribuição	1,3%	0,3%	1,0%
Não participei, mas a instituição oferece	49,9%	8,7%	41,2%
A instituição não oferece esse tipo de programa	18,2%	3,0%	15,2%
Total	100,0%	18,7%	81,3%

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

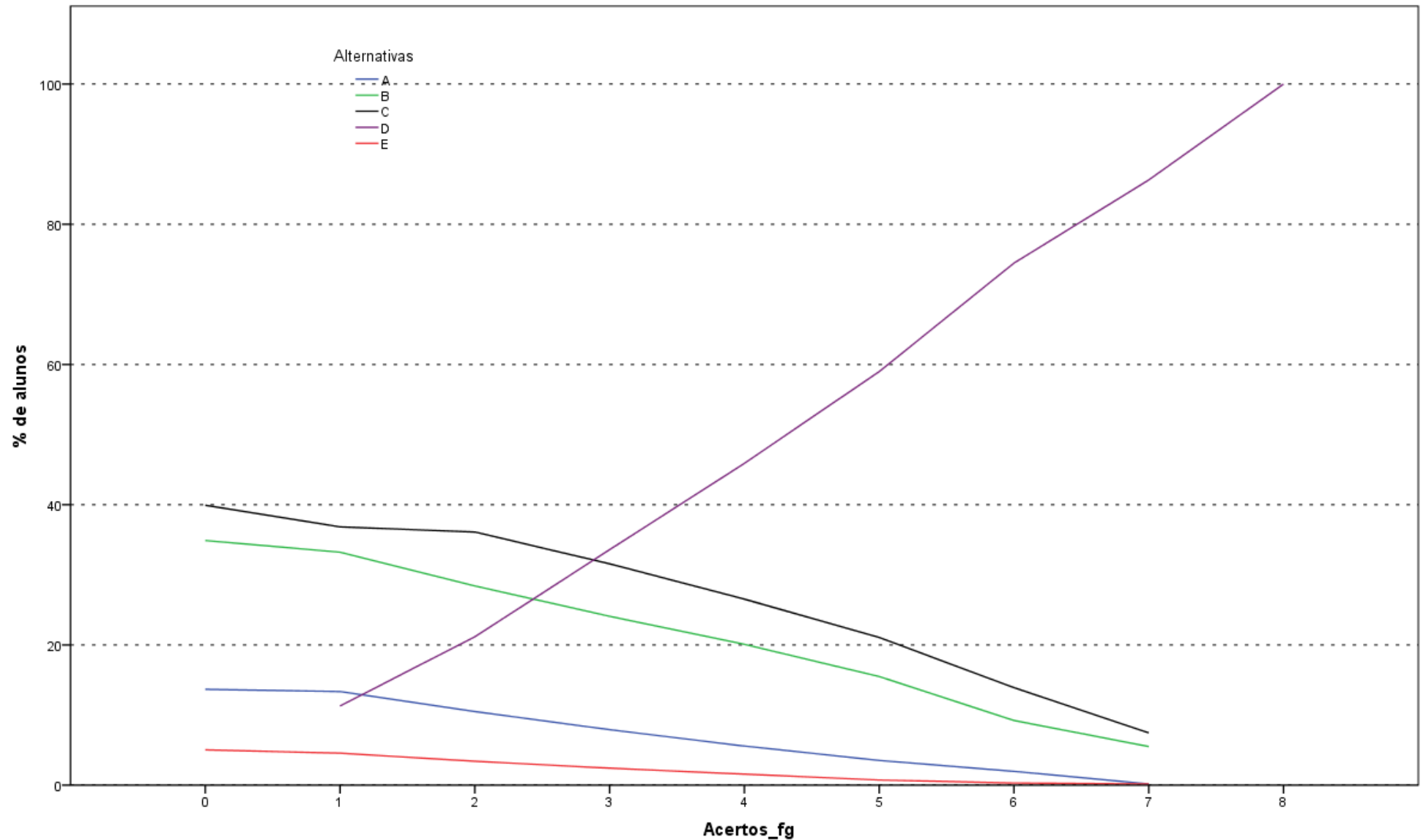
ANEXO I - ANÁLISE GRÁFICA DAS QUESTÕES



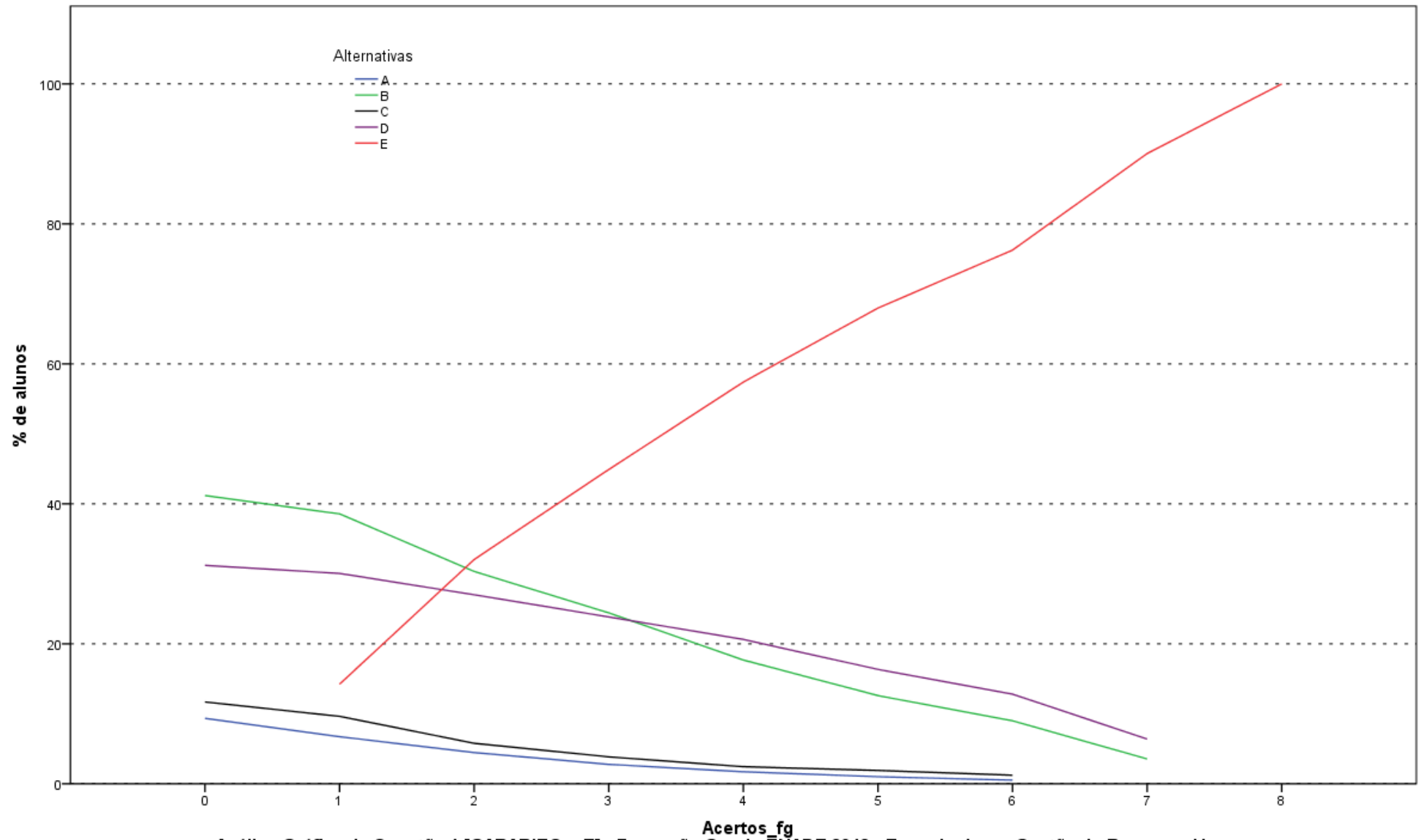
Análise Gráfica da Questão 1 [GABARITO = D] - Formação Geral - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos



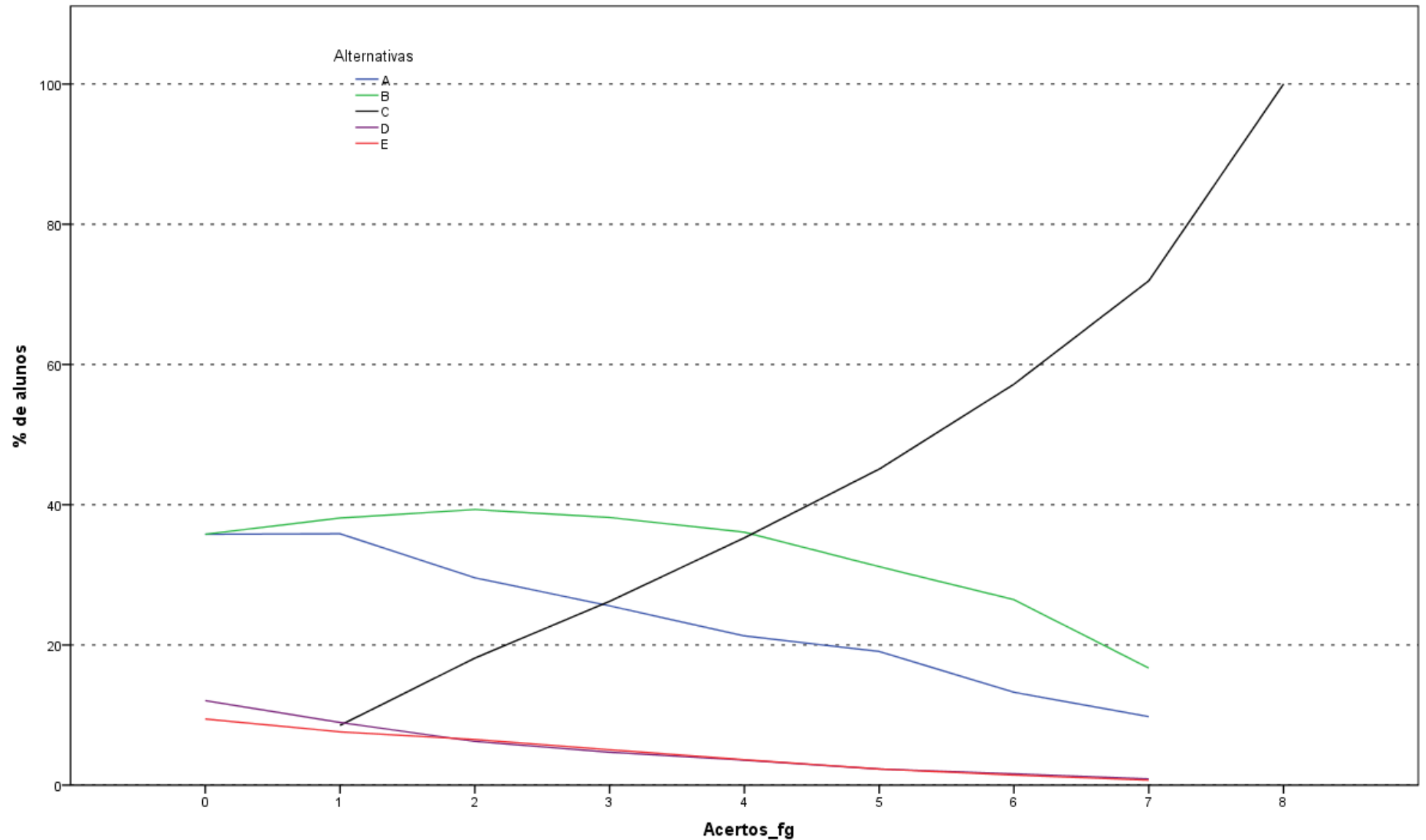
Análise Gráfica da Questão 2 [GABARITO = E] - Formação Geral - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos



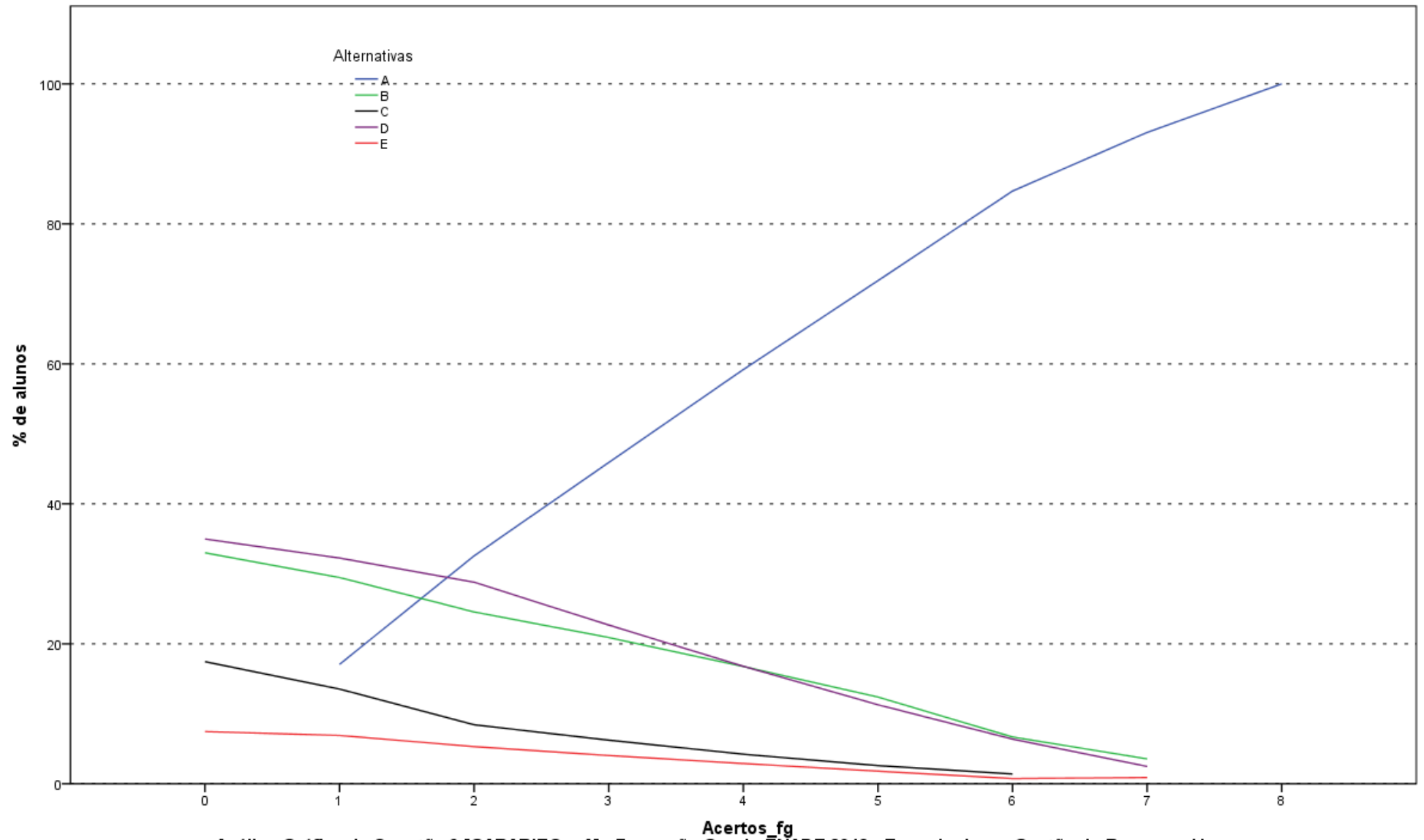
Análise Gráfica da Questão 3 [GABARITO = D] - Formação Geral - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos



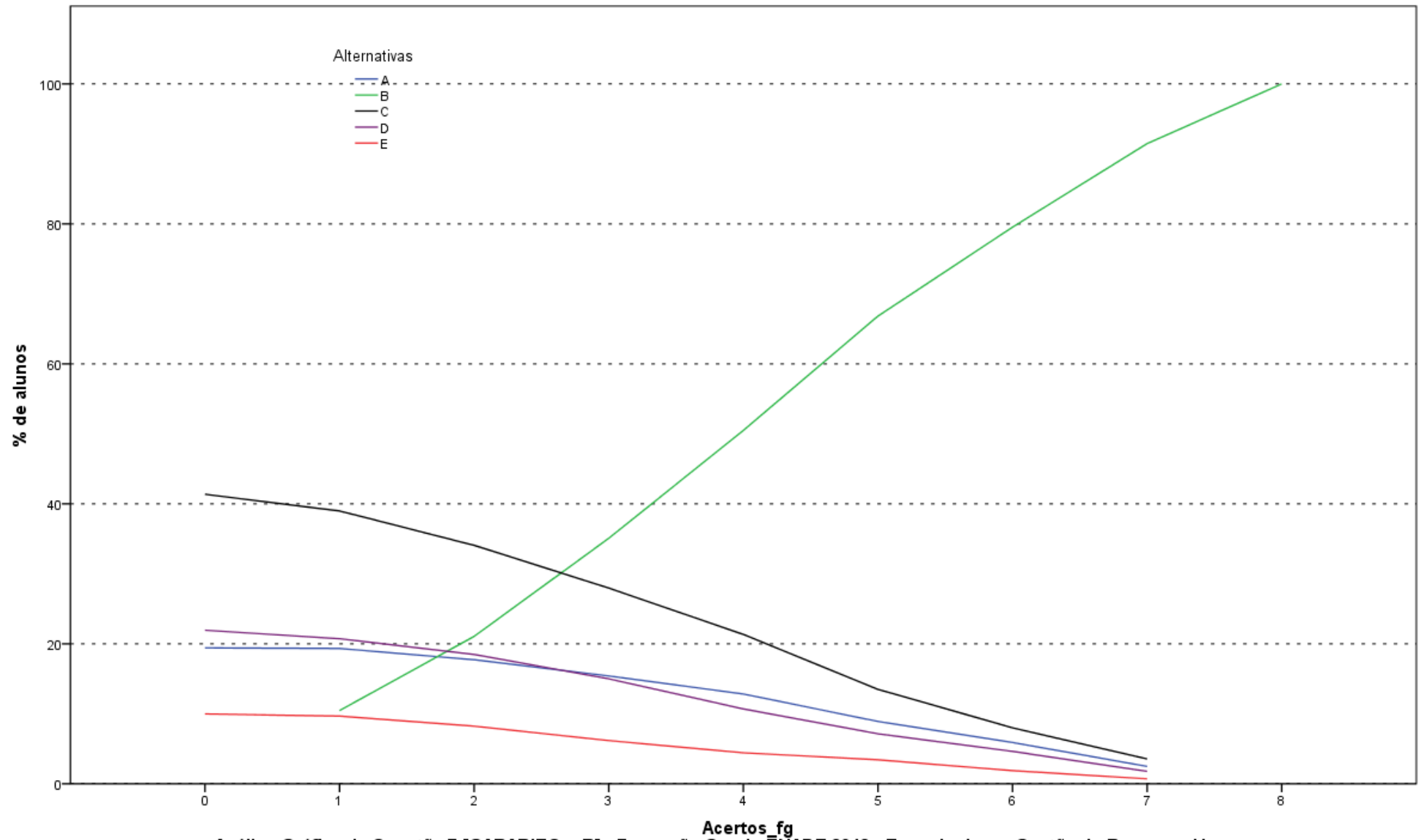
Análise Gráfica da Questão 4 [GABARITO = E] - Formação Geral - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos



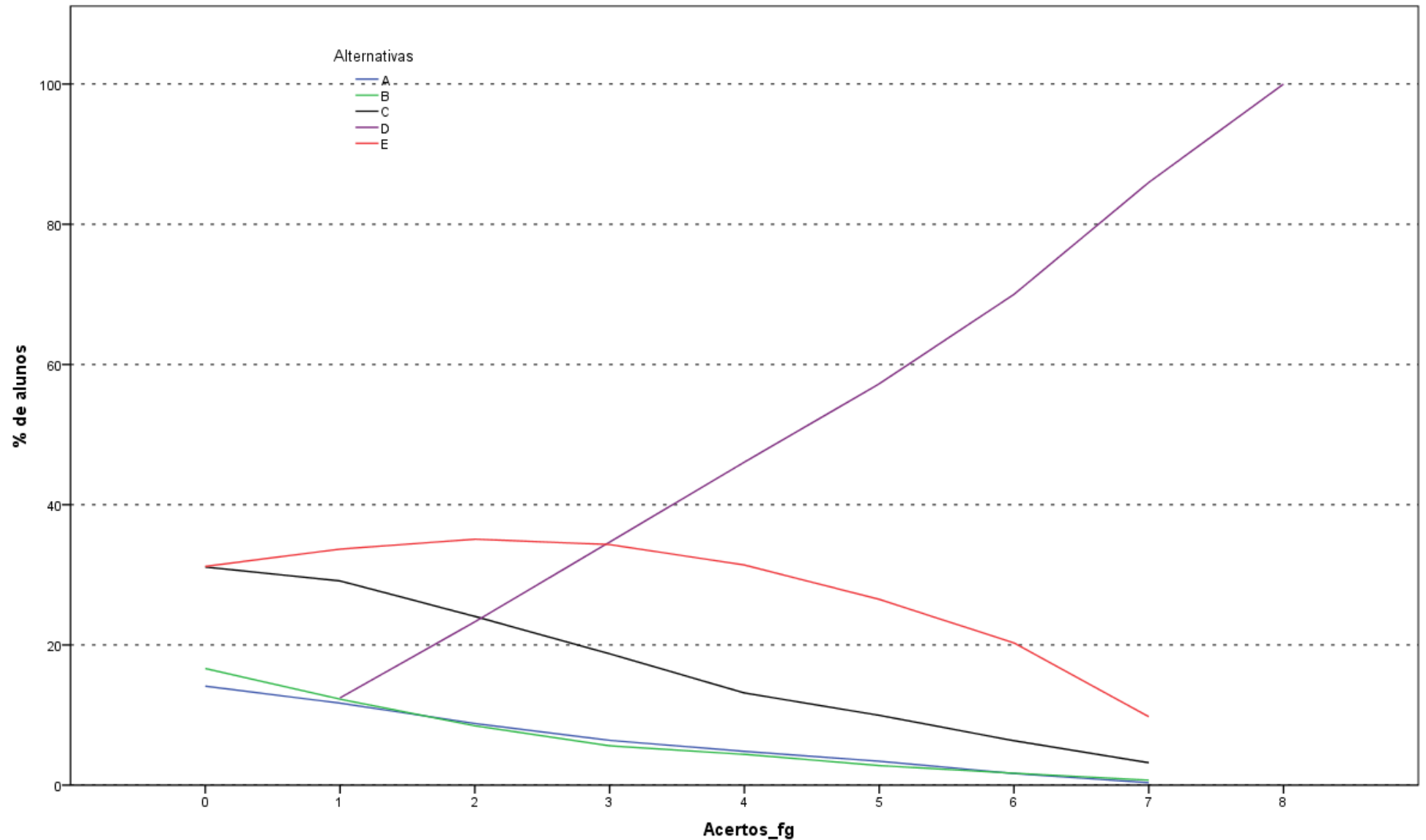
Análise Gráfica da Questão 5 [GABARITO = C] - Formação Geral - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos



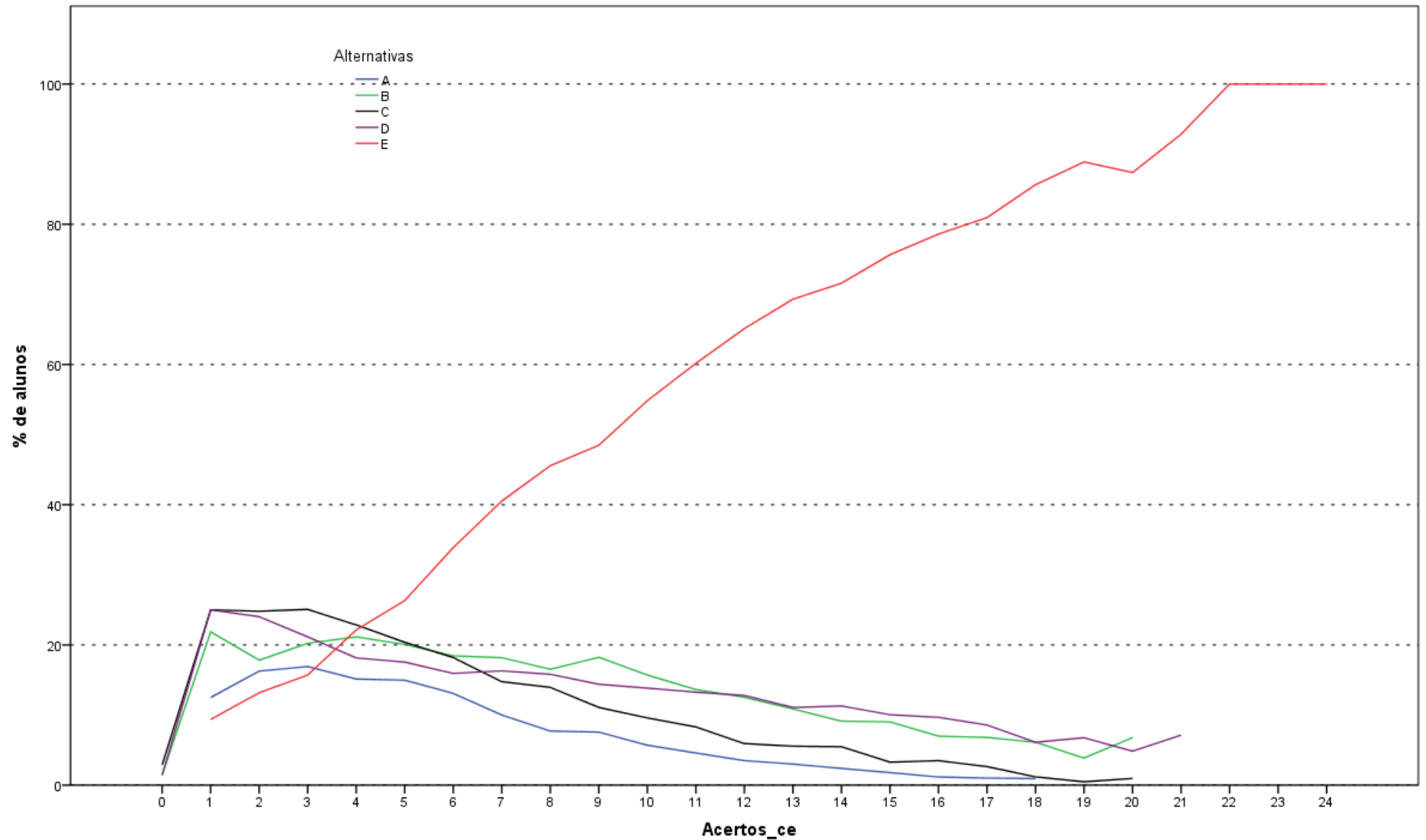
Análise Gráfica da Questão 6 [GABARITO = A] - Formação Geral - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos



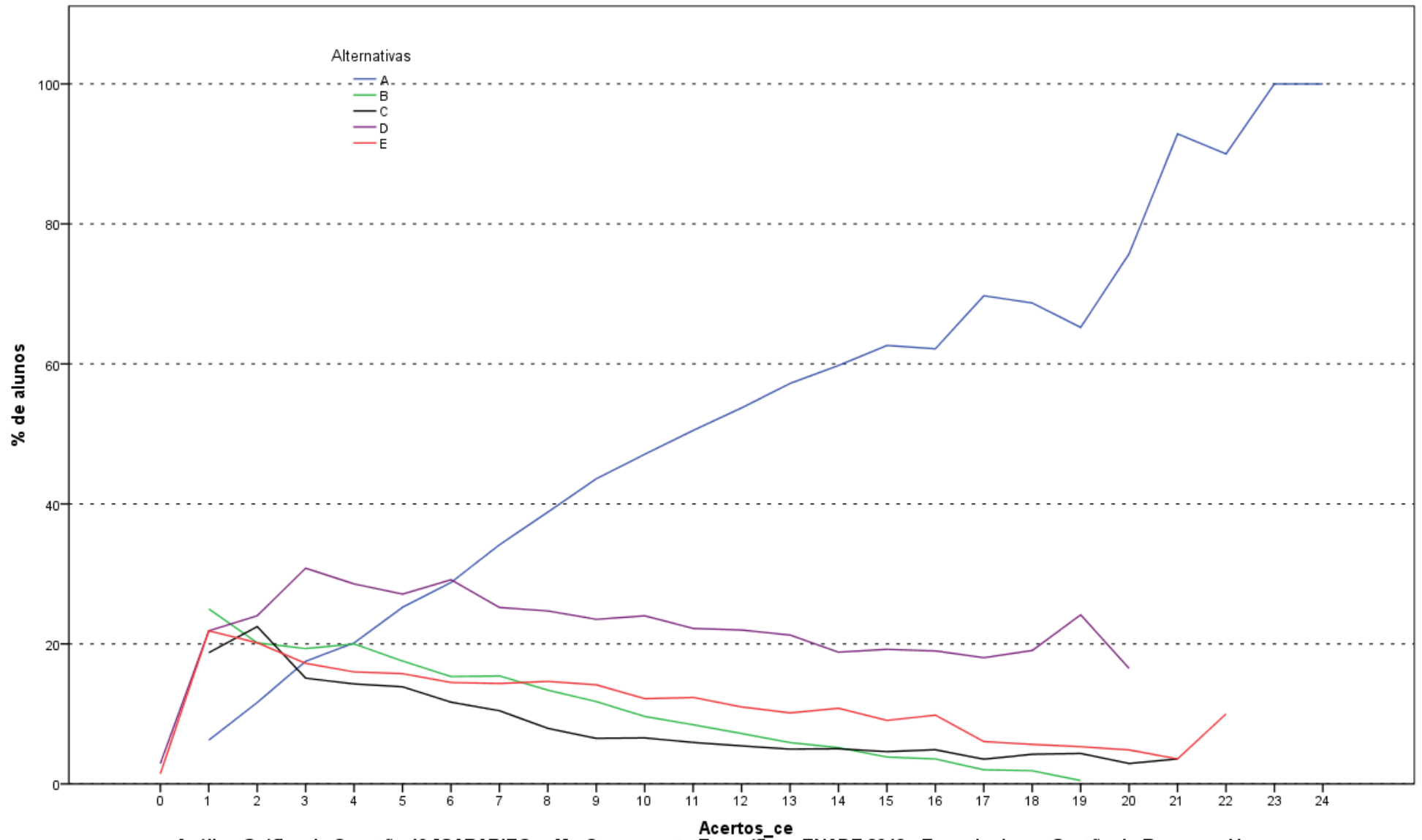
Análise Gráfica da Questão 7 [GABARITO = B] - Formação Geral - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos



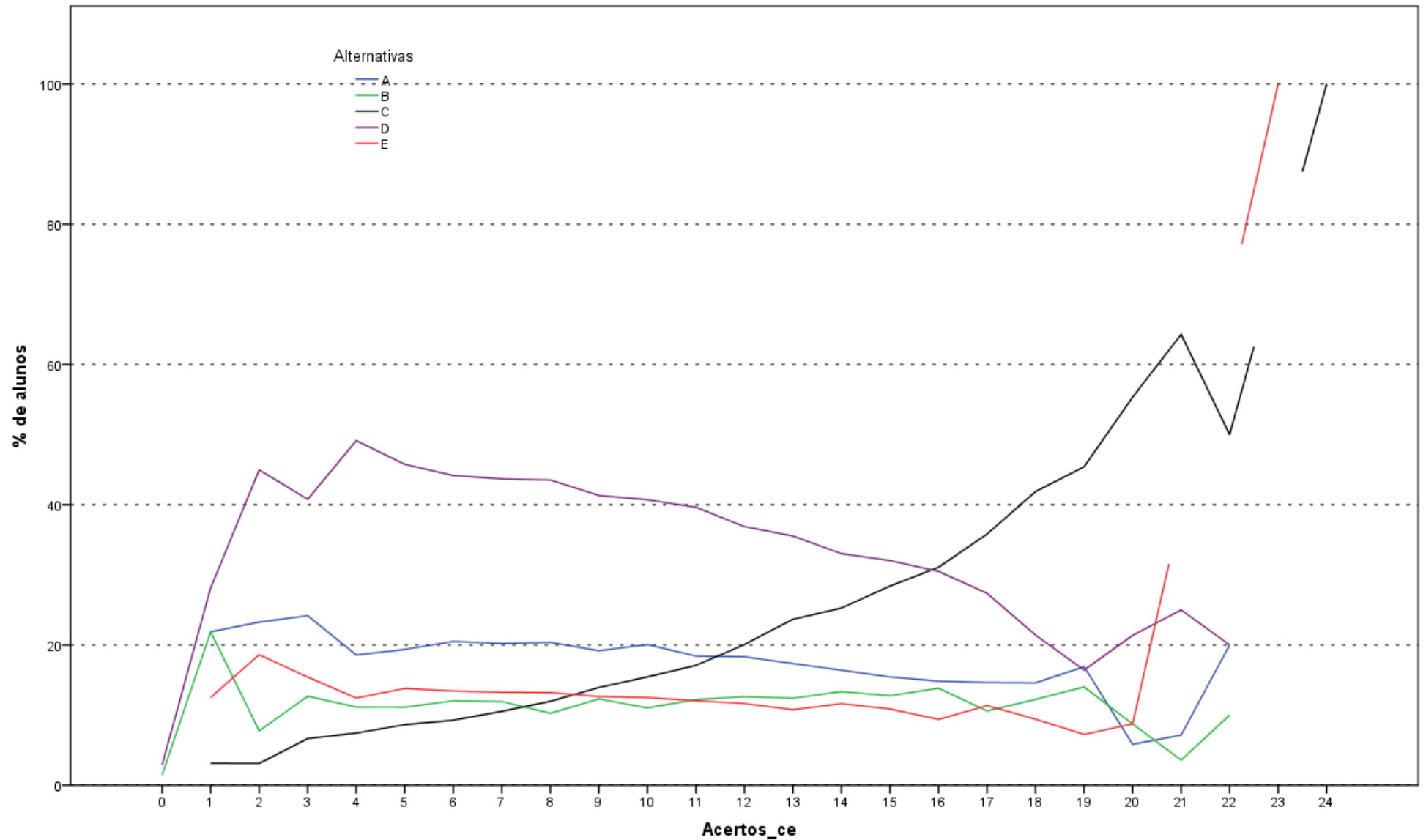
Análise Gráfica da Questão 8 [GABARITO = D] - Formação Geral - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos



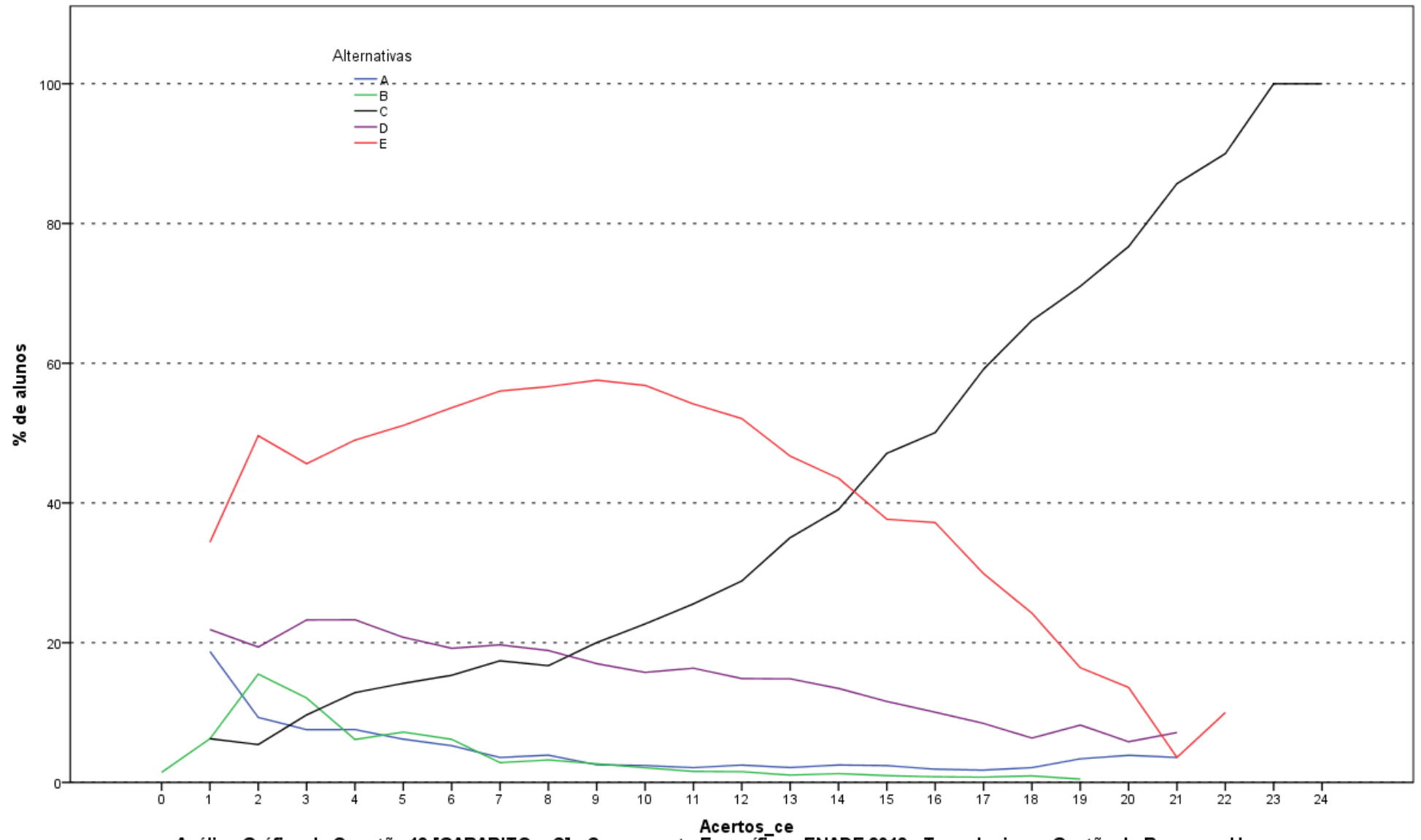
Análise Gráfica da Questão 9 [GABARITO = E] - Componente Específico - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos



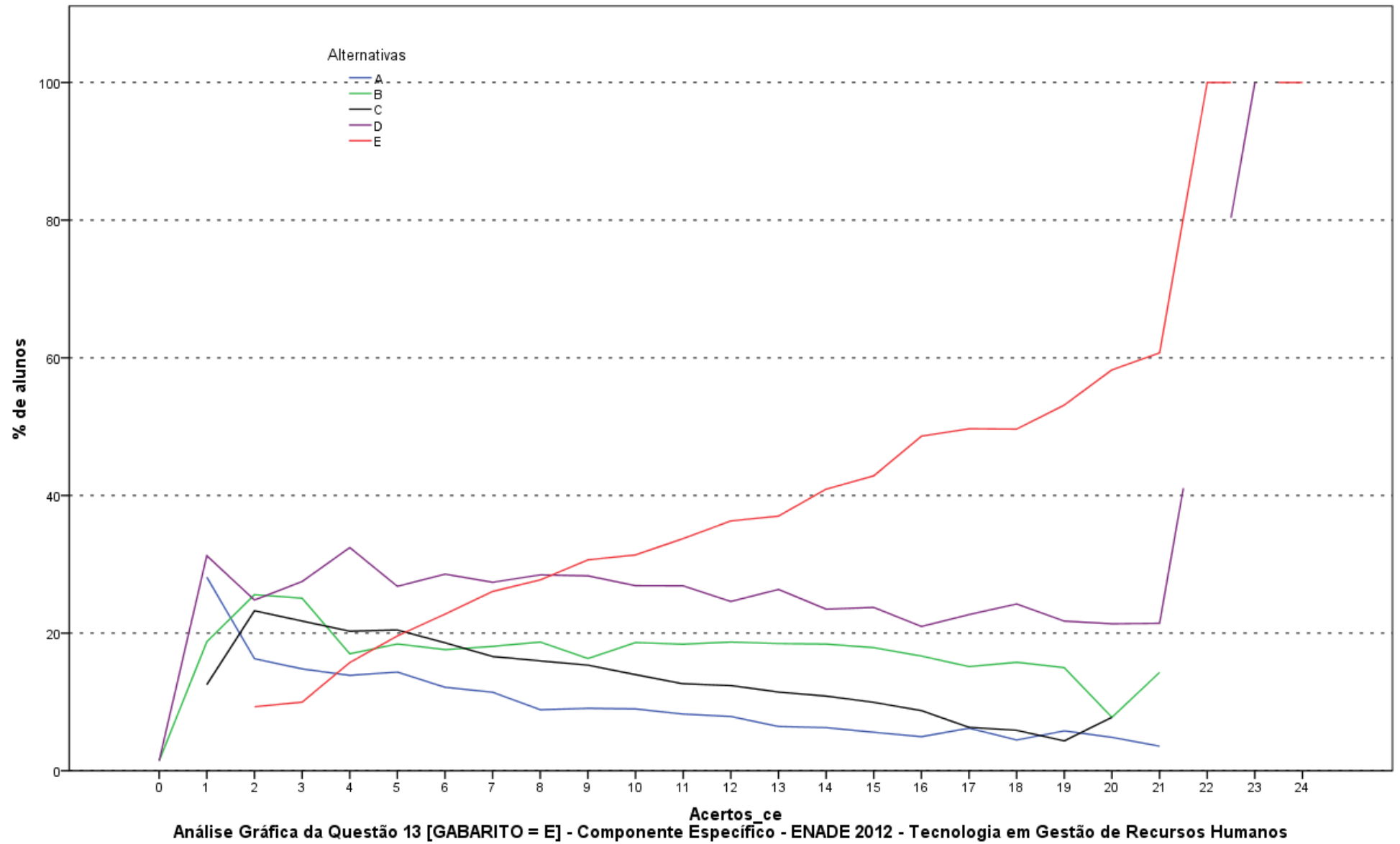
Análise Gráfica da Questão 10 [GABARITO = A] - Componente Específico - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

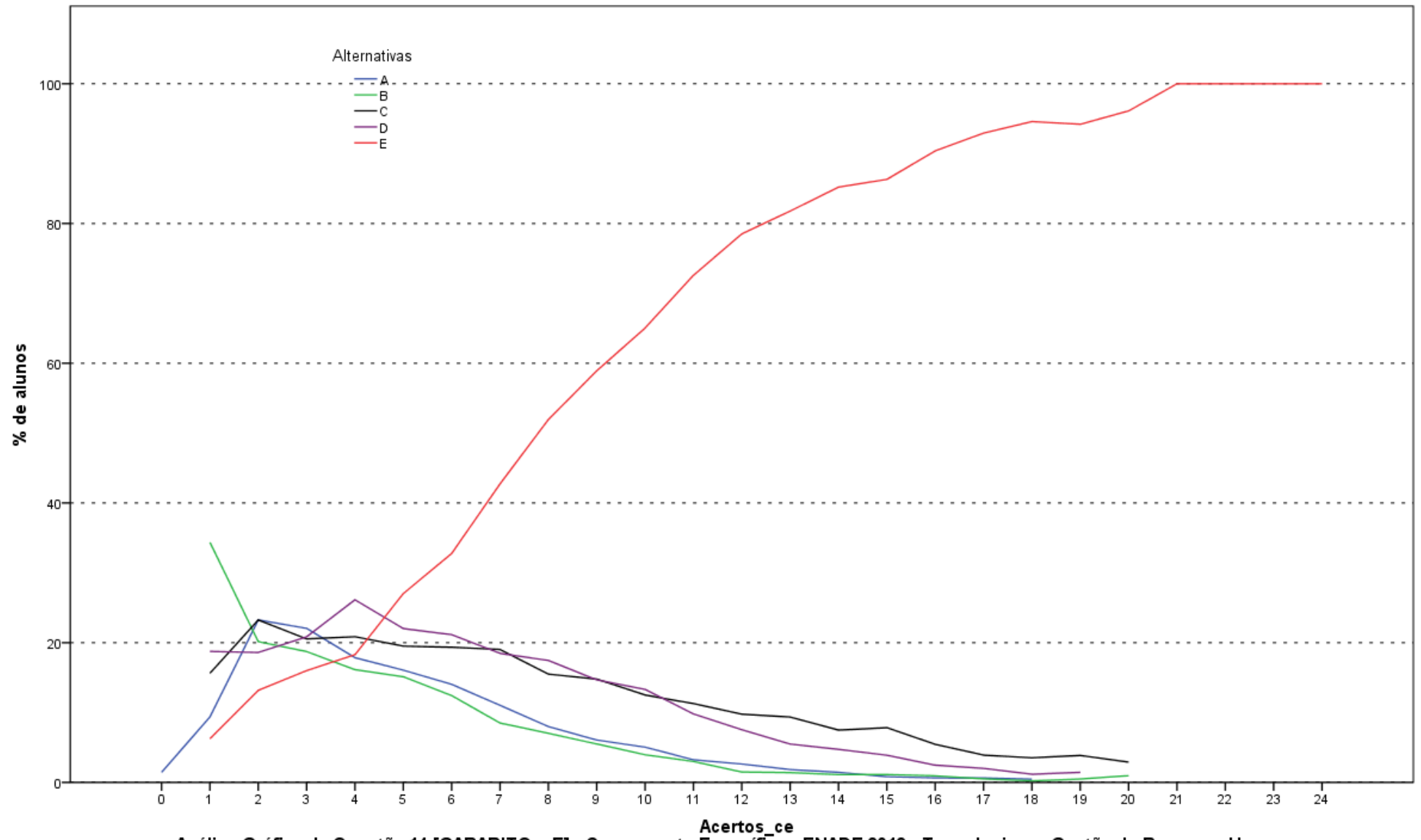


Análise Gráfica da Questão 11 [GABARITO = C] - Componente Específico - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

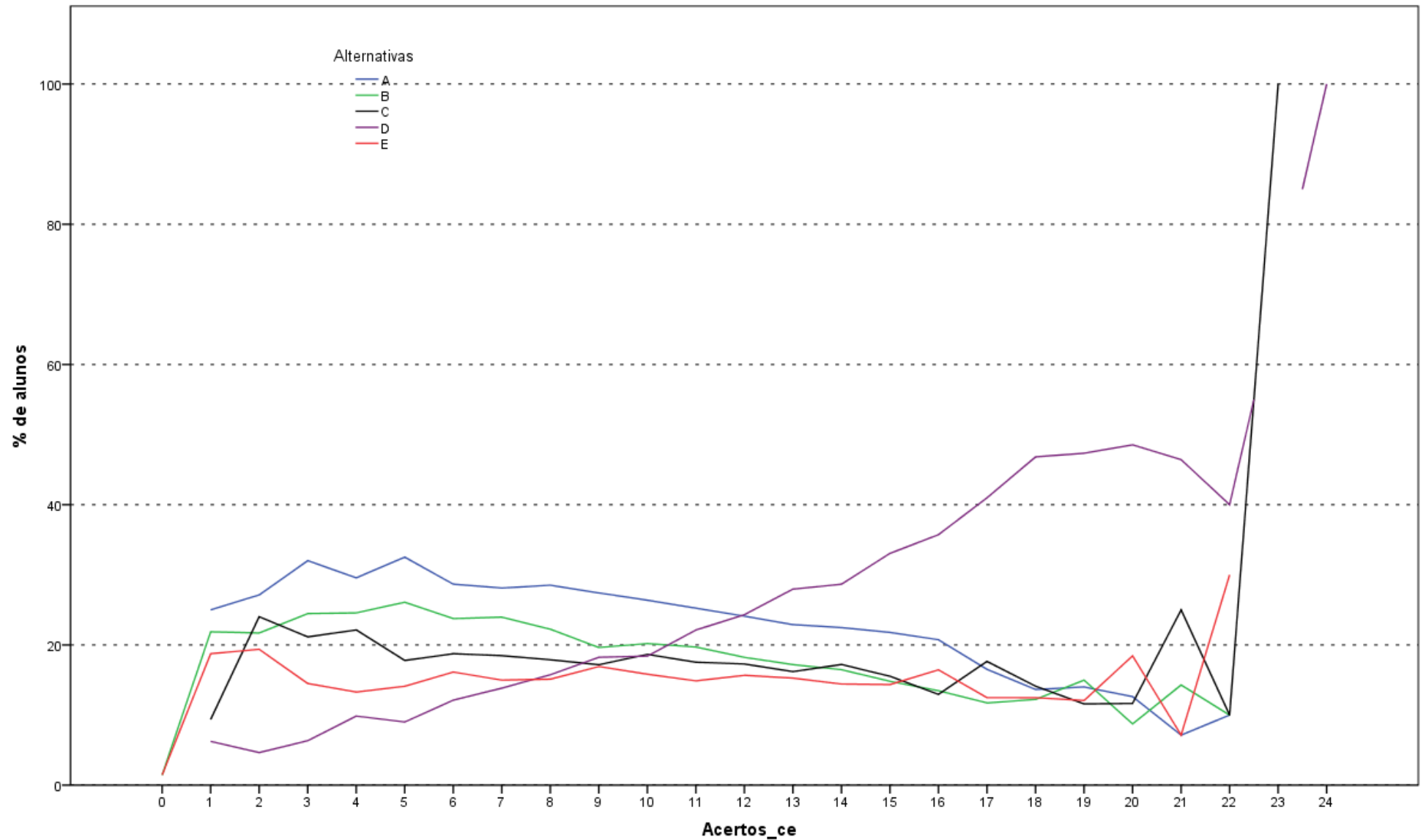


Análise Gráfica da Questão 12 [GABARITO = C] - Componente Específico - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

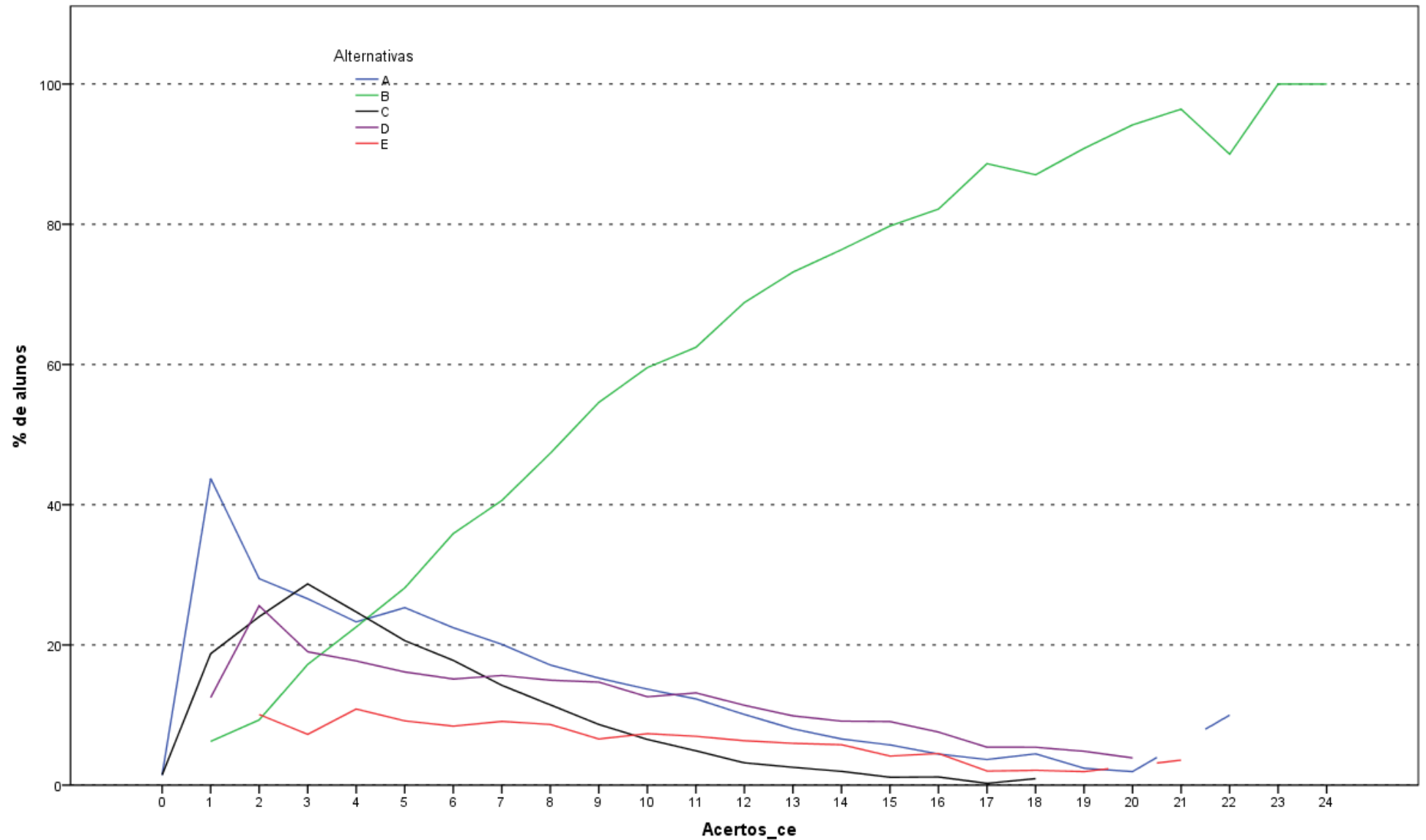




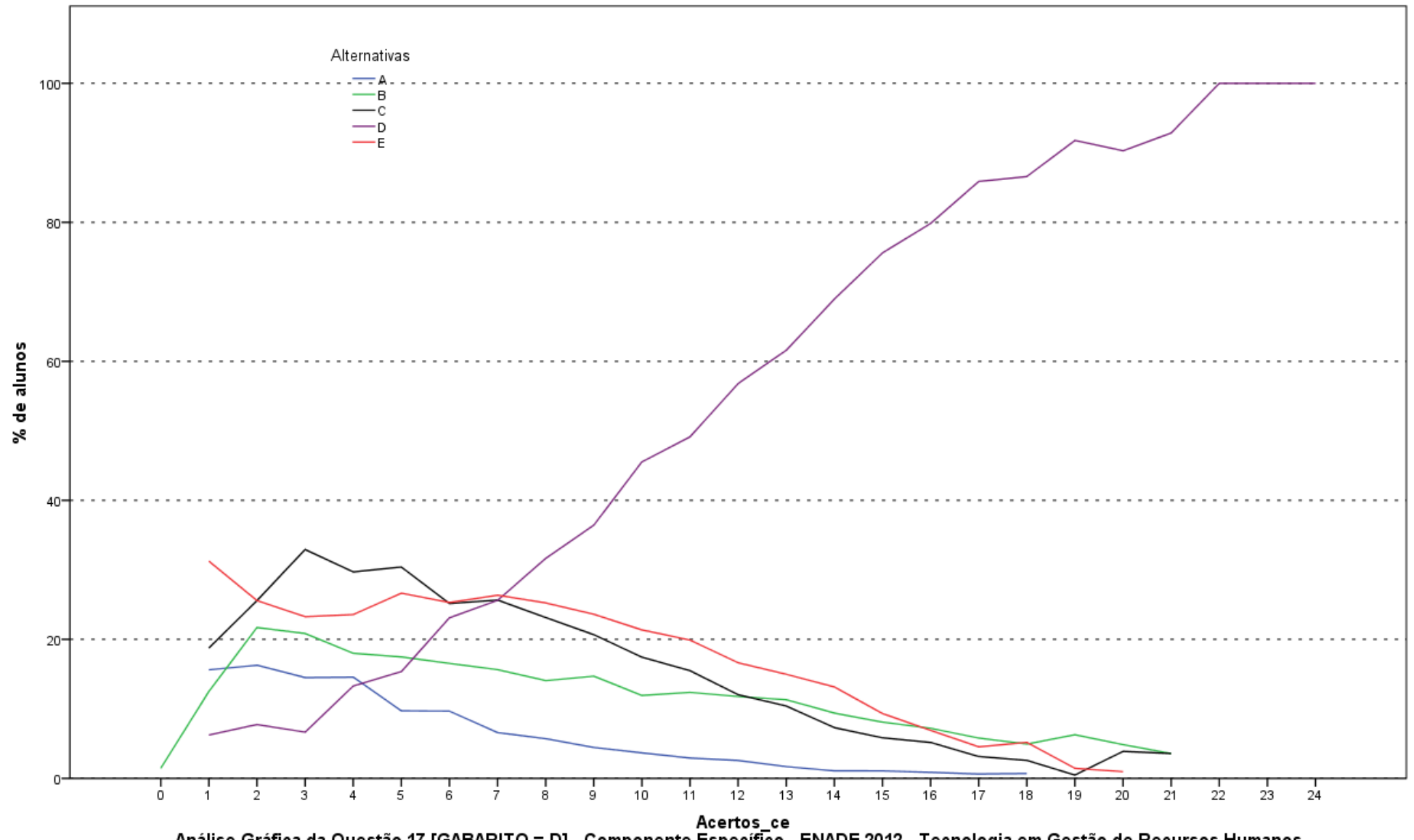
Análise Gráfica da Questão 14 [GABARITO = E] - Componente Específico - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

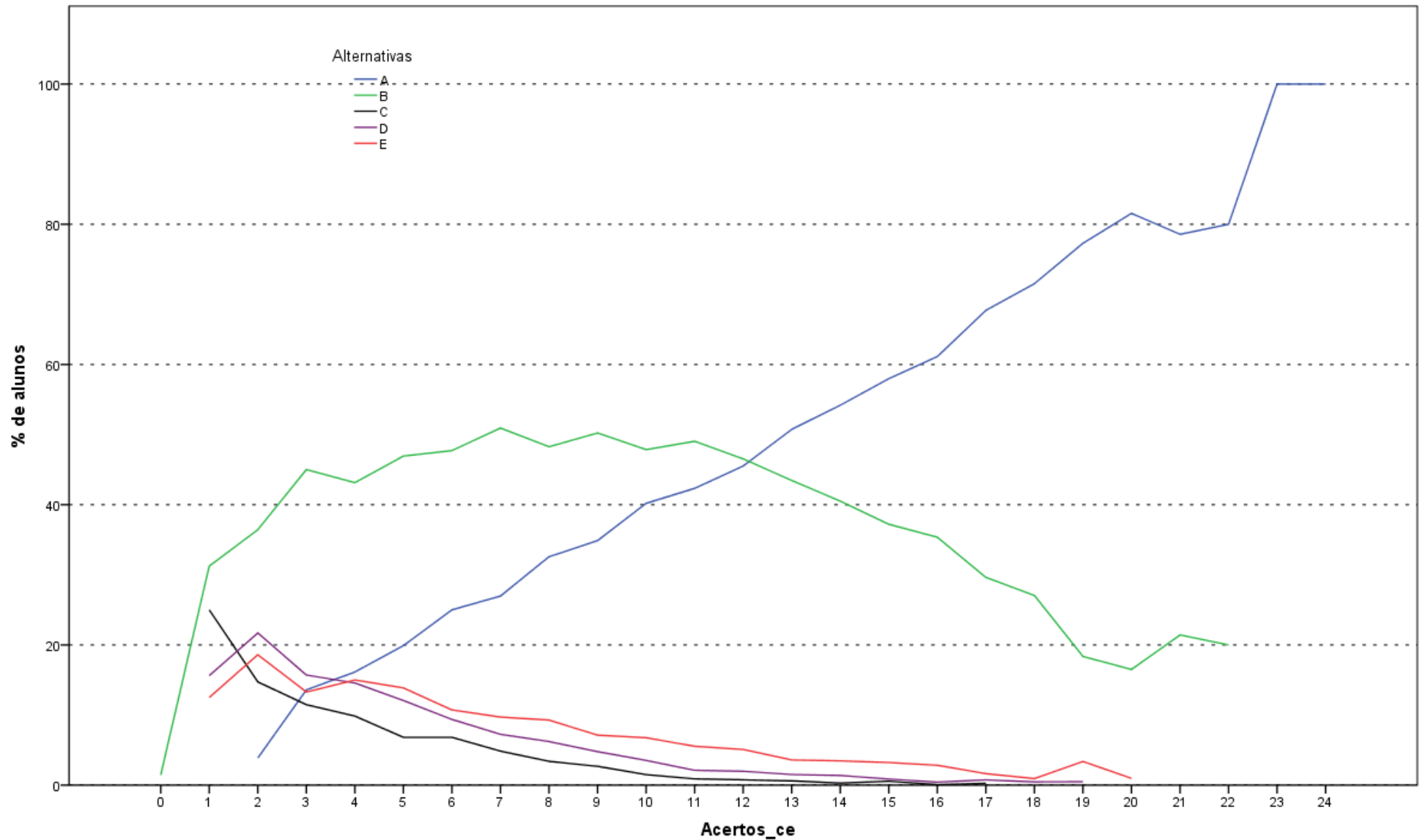


Análise Gráfica da Questão 15 [GABARITO = D] - Componente Específico - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

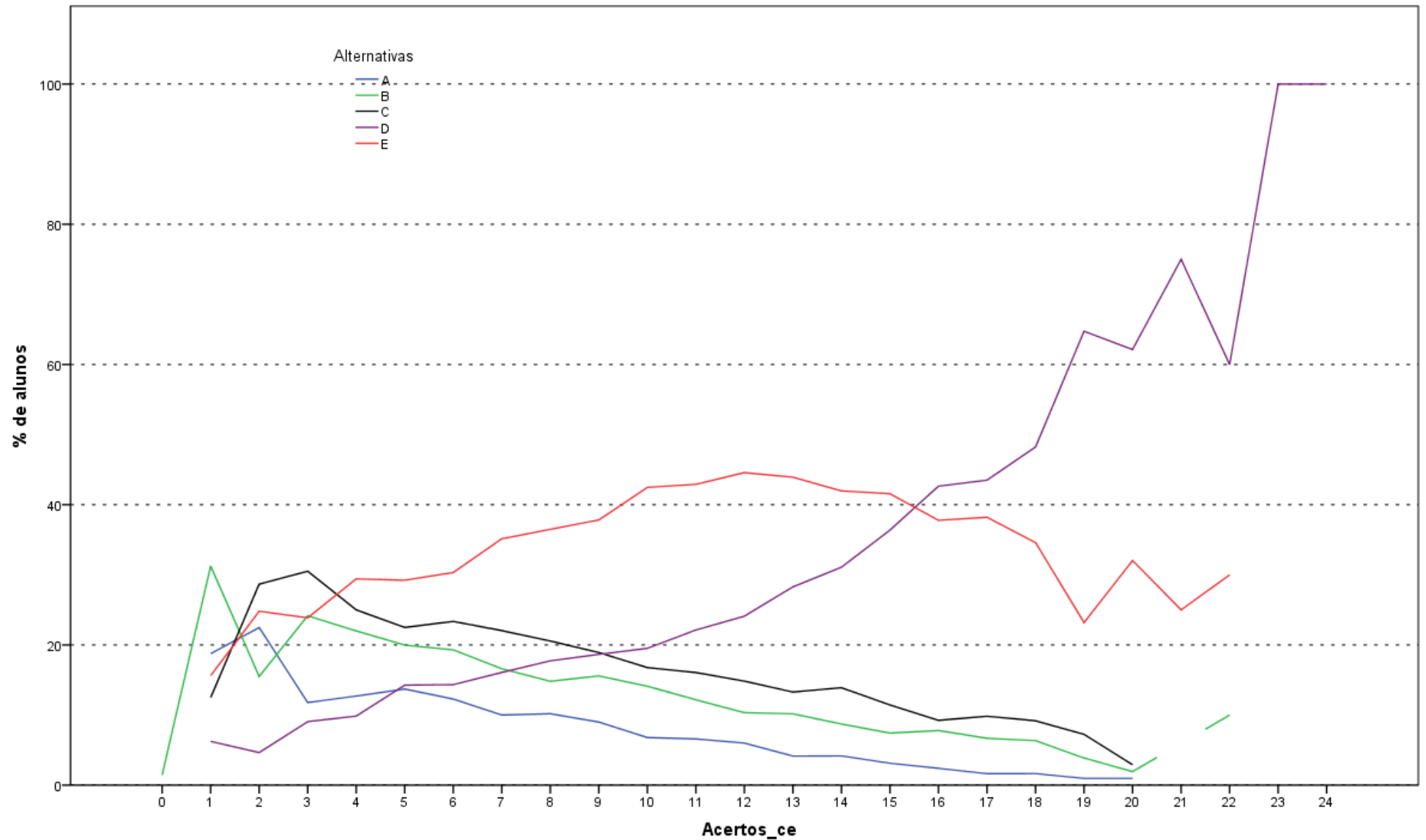


Análise Gráfica da Questão 16 [GABARITO = B] - Componente Específico - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

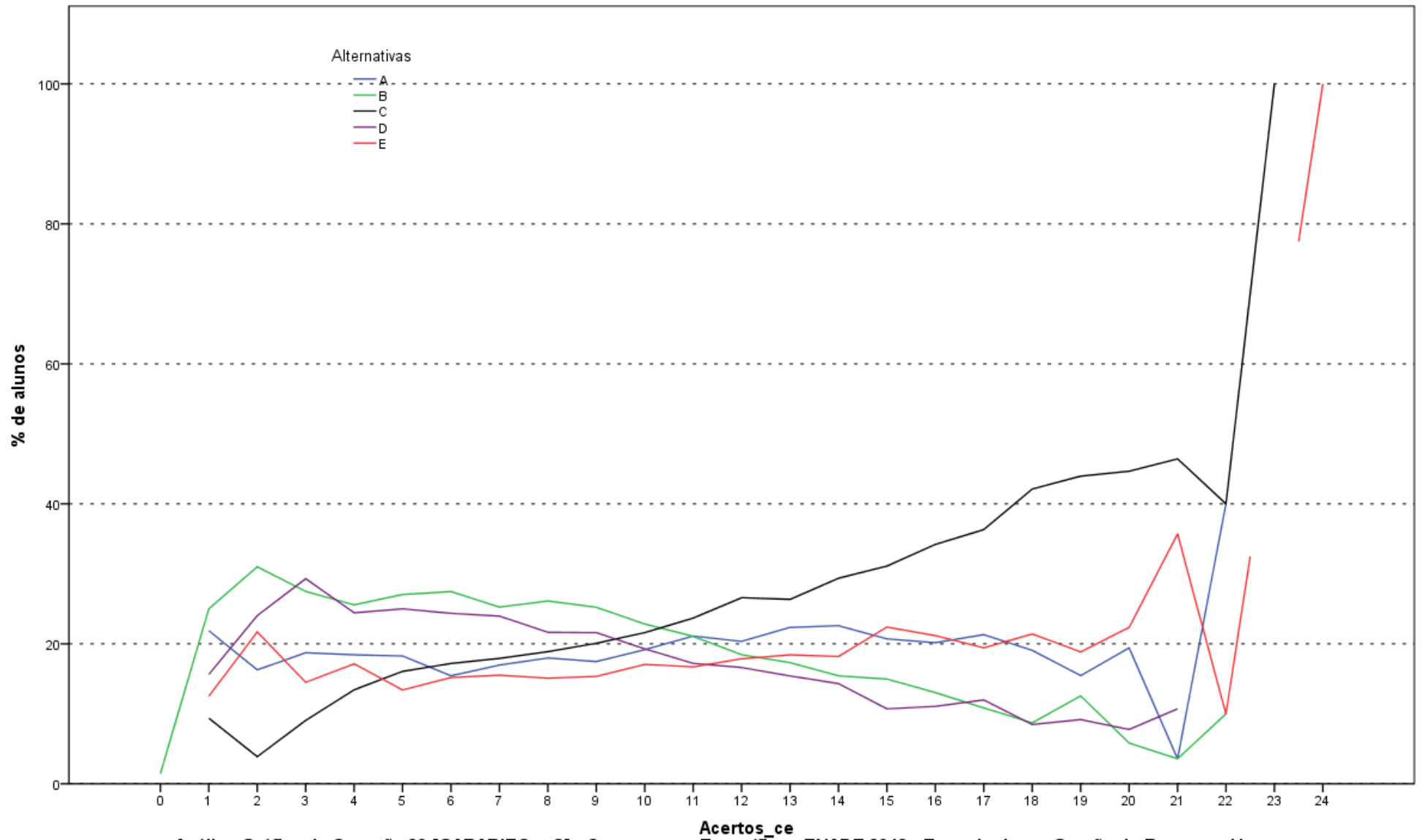




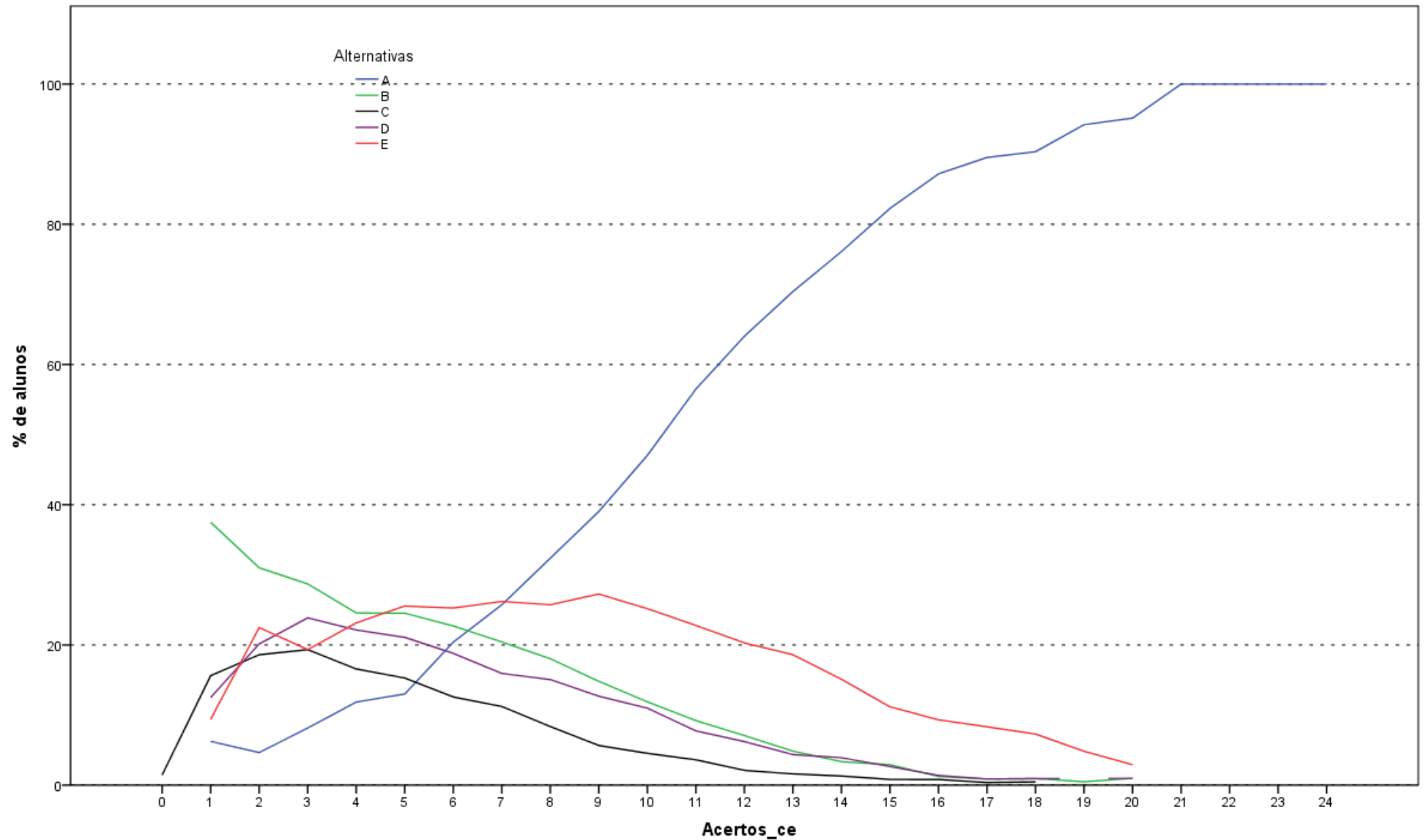
Análise Gráfica da Questão 18 [GABARITO = A] - Componente Específico - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos



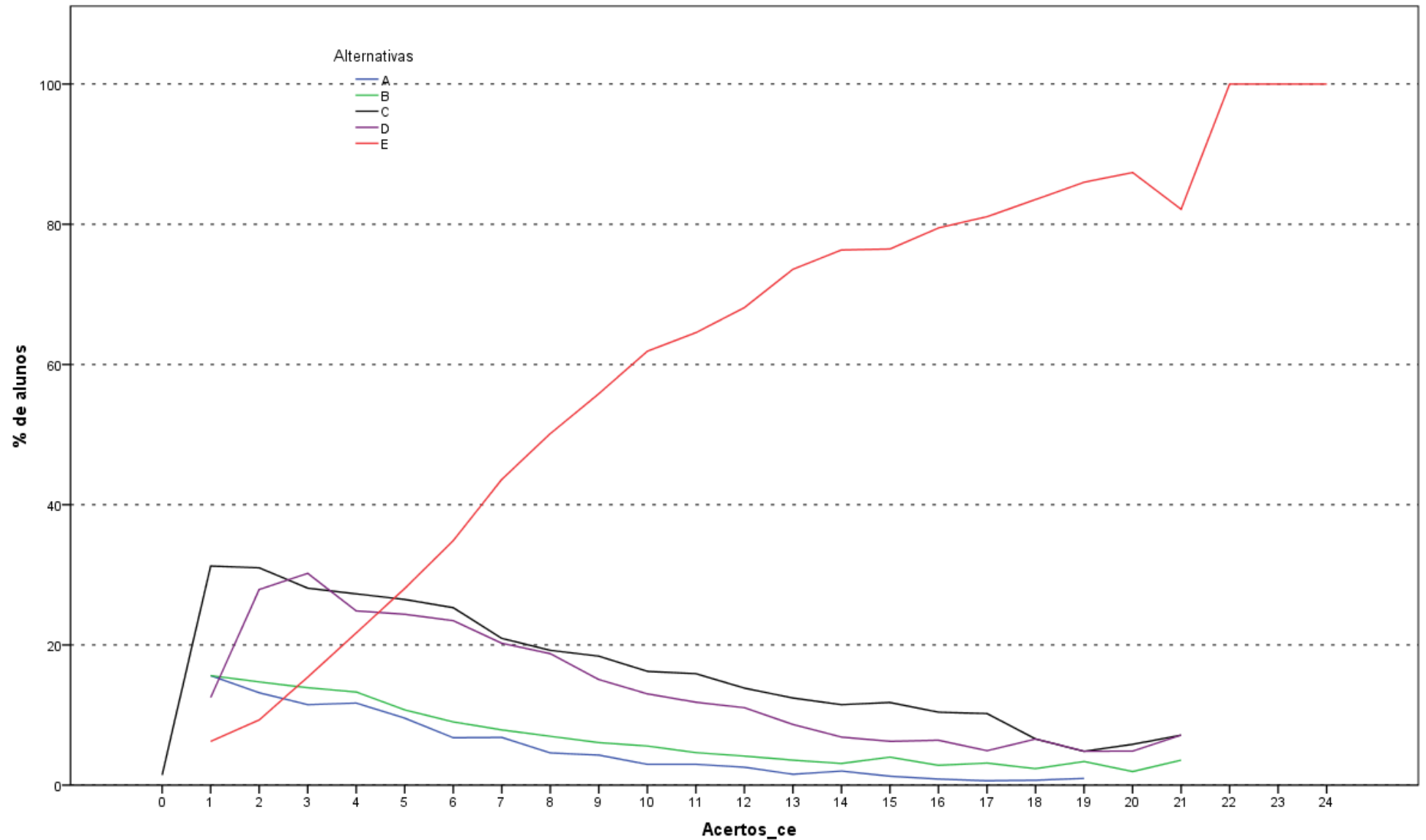
Análise Gráfica da Questão 19 [GABARITO = D] - Componente Específico - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos



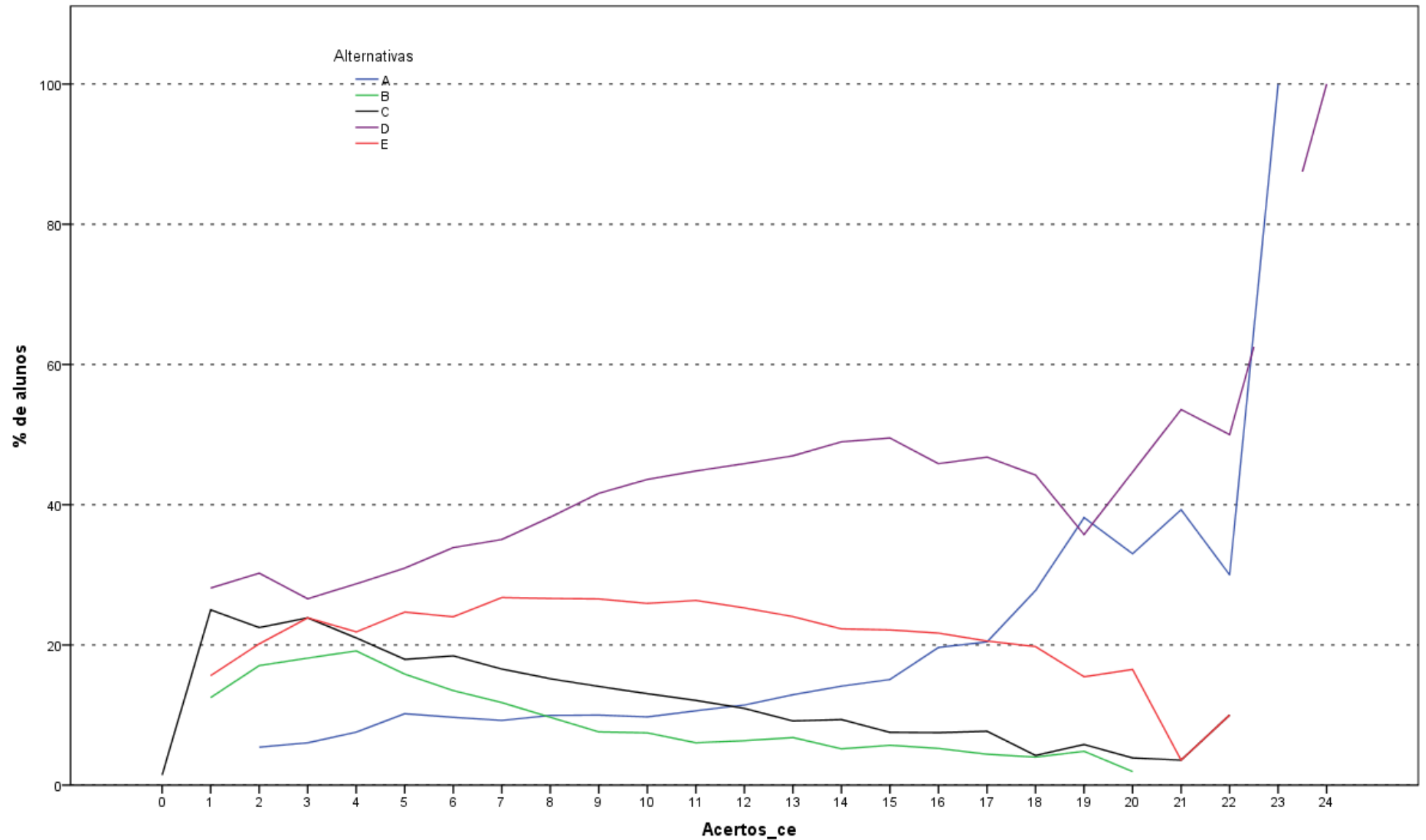
Análise Gráfica da Questão 20 [GABARITO = C] - Componente Específico - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos



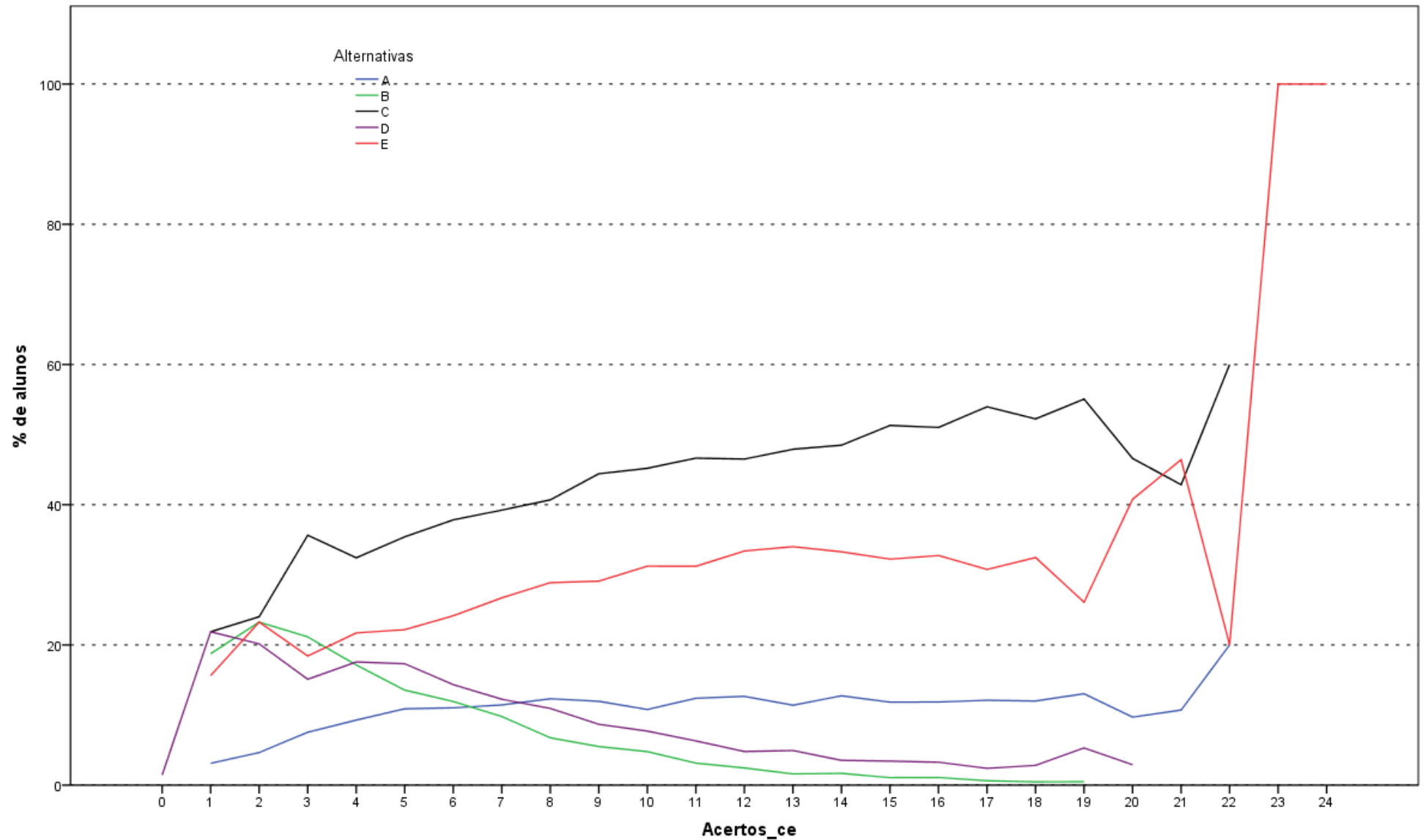
Análise Gráfica da Questão 21 [GABARITO = A] - Componente Específico - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos



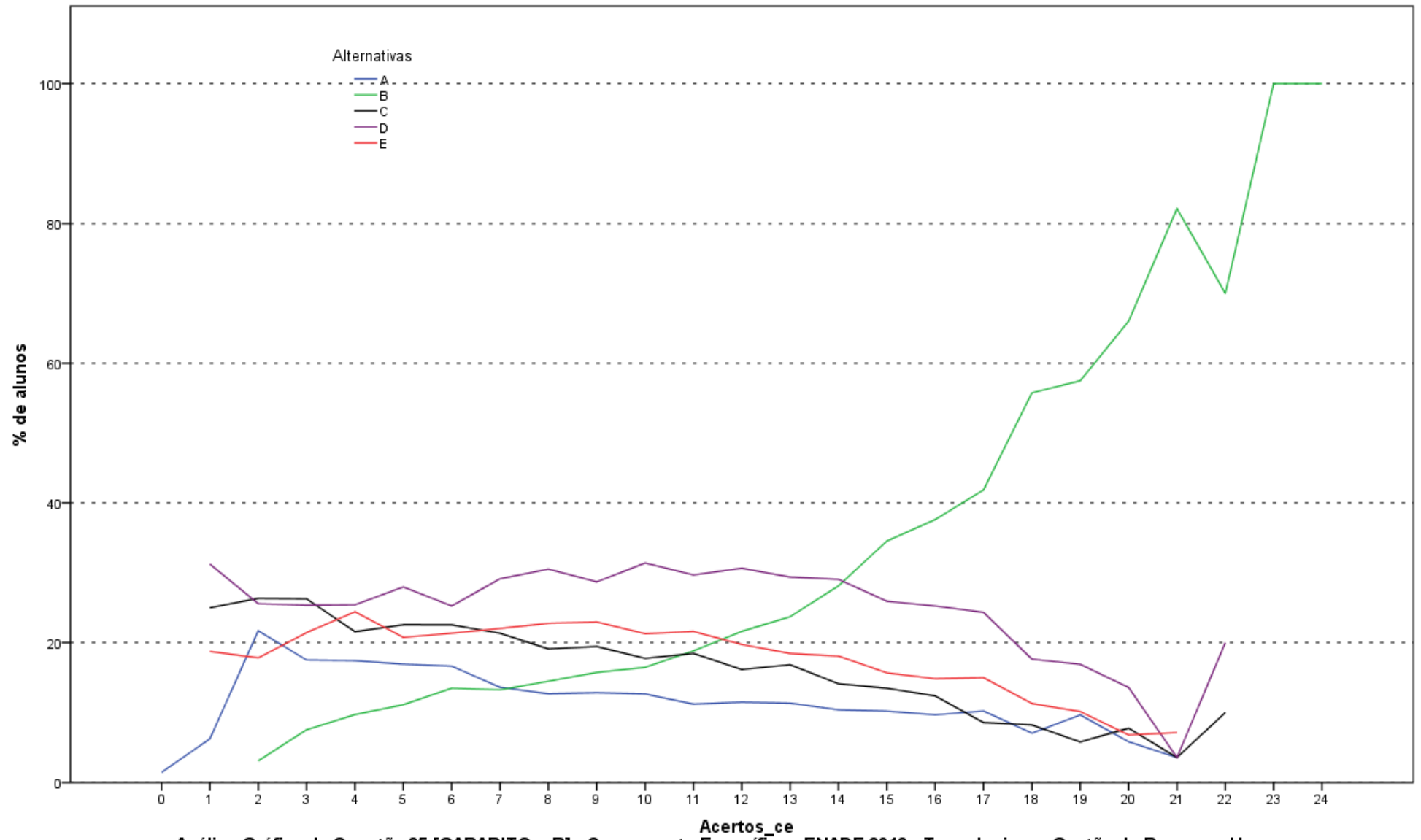
Análise Gráfica da Questão 22 [GABARITO = E] - Componente Específico - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos



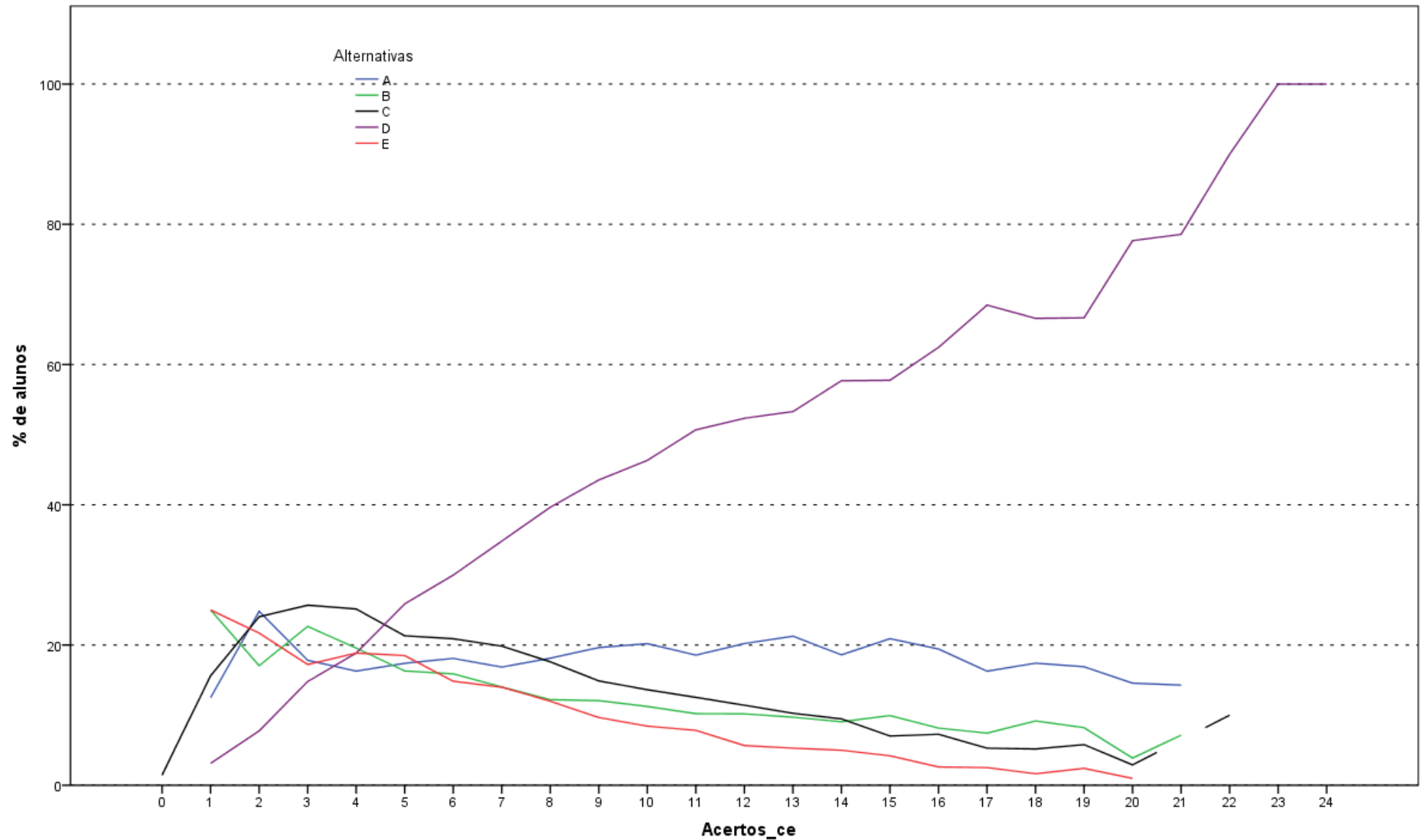
Análise Gráfica da Questão 23 [GABARITO = A] - Componente Específico - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos



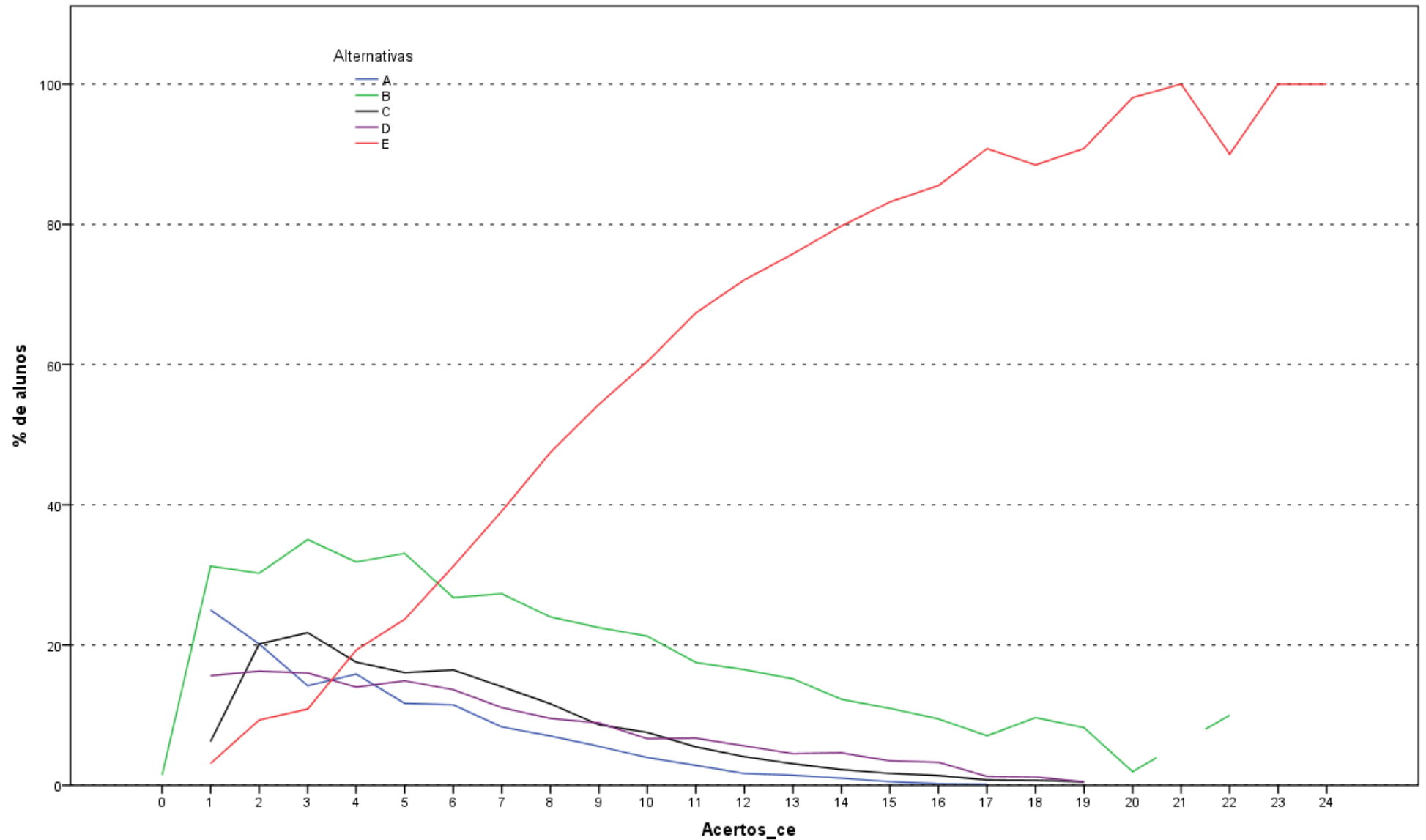
Análise Gráfica da Questão 24 [GABARITO = A] - Componente Específico - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos



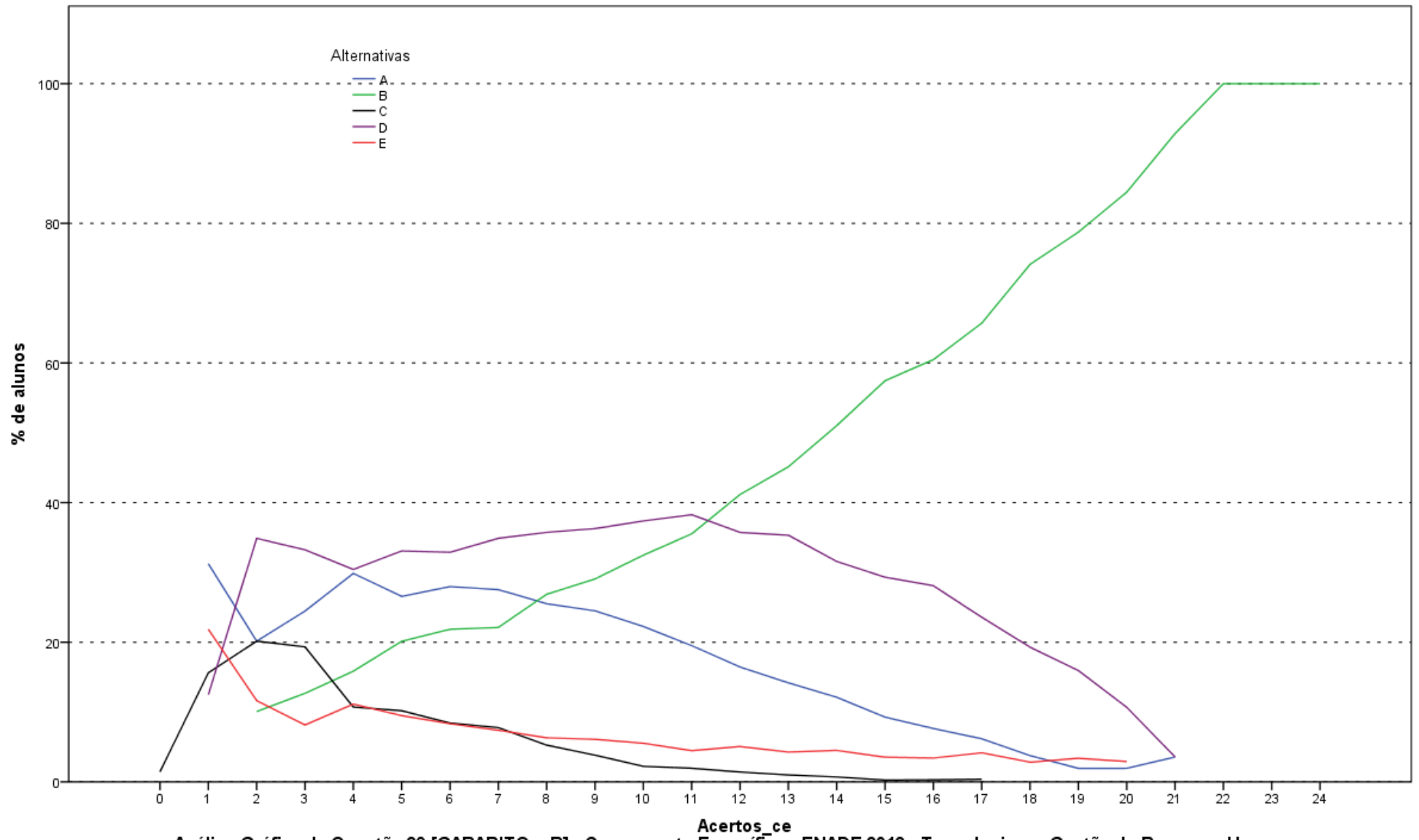
Análise Gráfica da Questão 25 [GABARITO = B] - Componente Específico - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

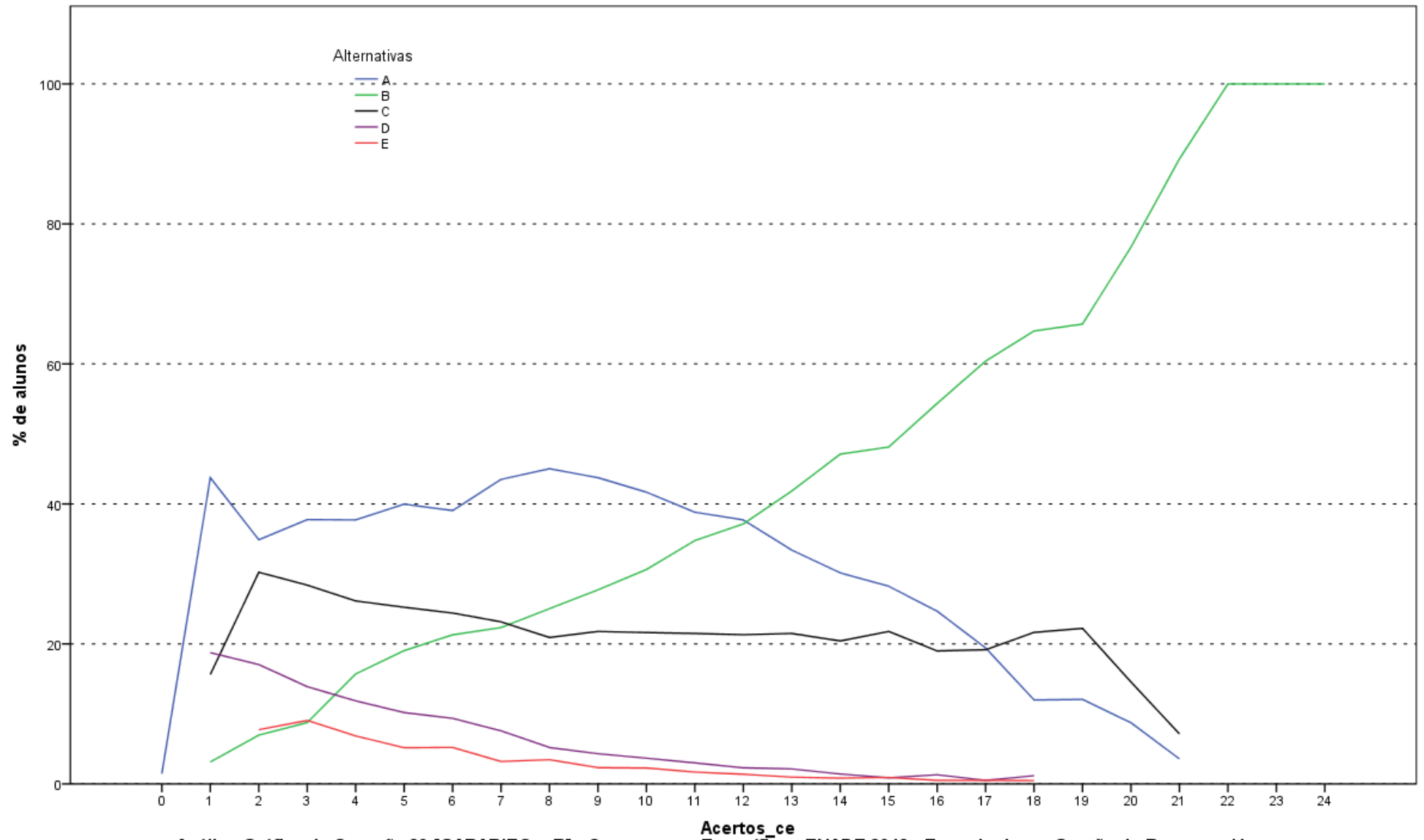


Análise Gráfica da Questão 26 [GABARITO = D] - Componente Específico - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

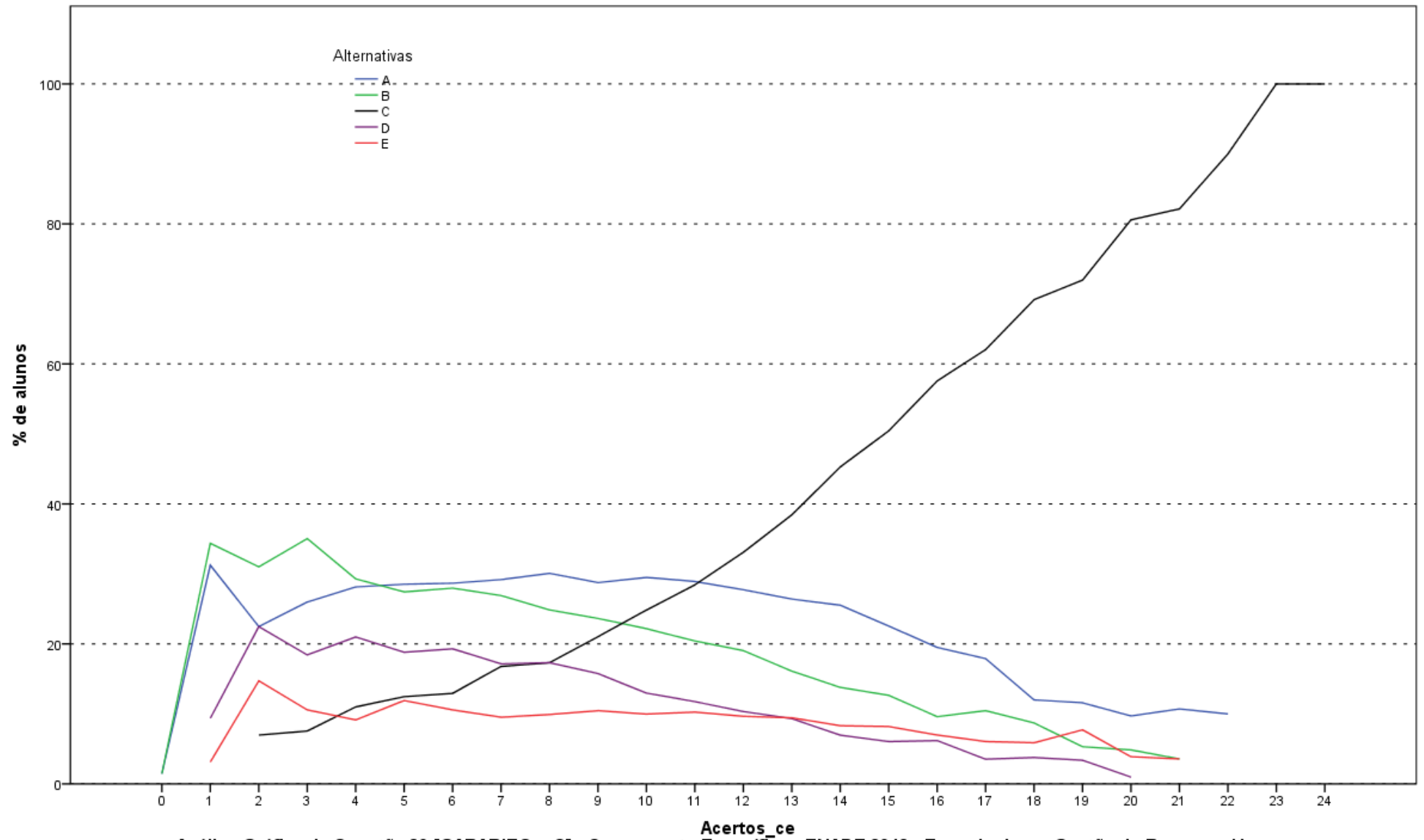


Análise Gráfica da Questão 27 [GABARITO = E] - Componente Específico - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

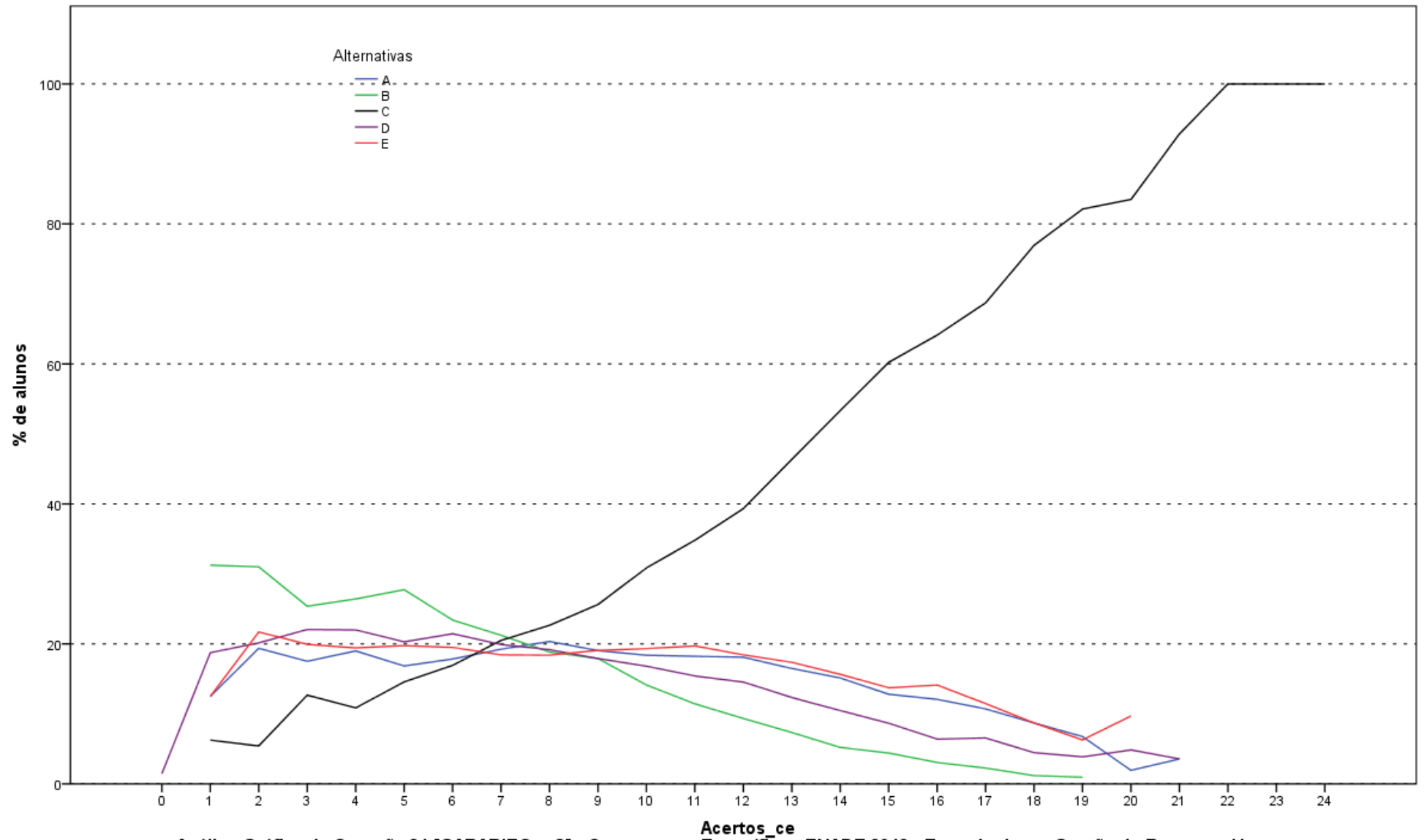




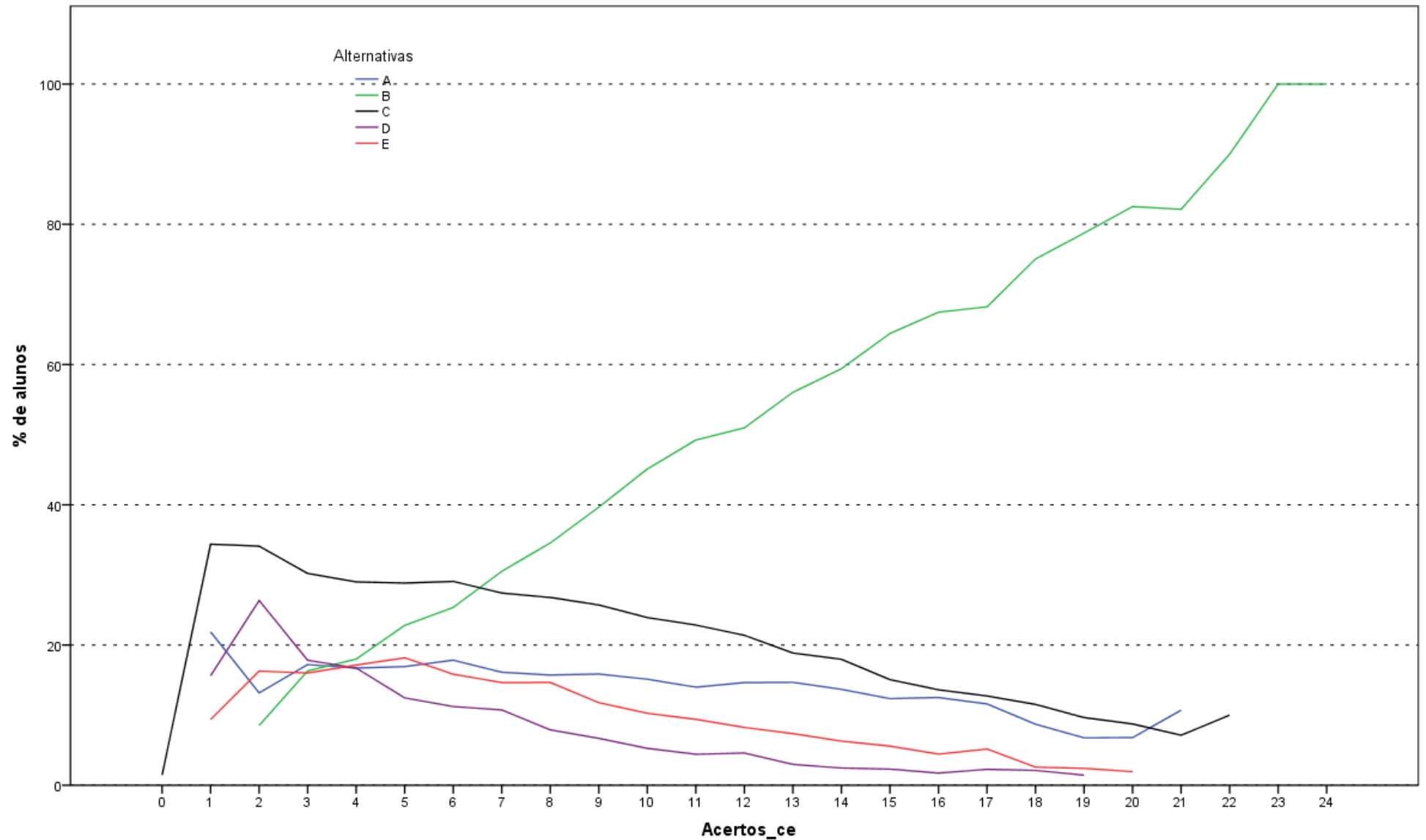
Análise Gráfica da Questão 29 [GABARITO = B] - Componente Específico - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos



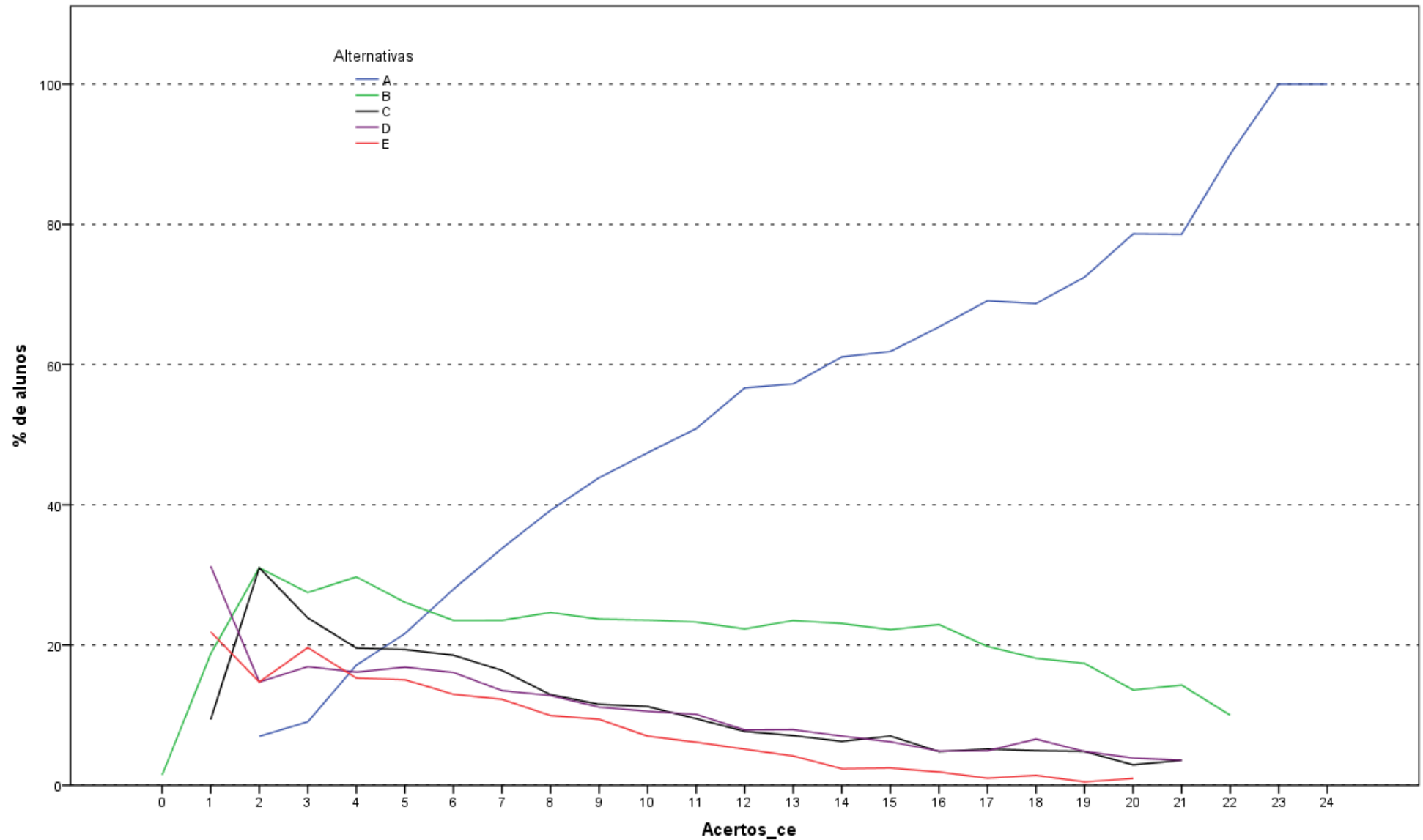
Análise Gráfica da Questão 30 [GABARITO = C] - Componente Específico - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos



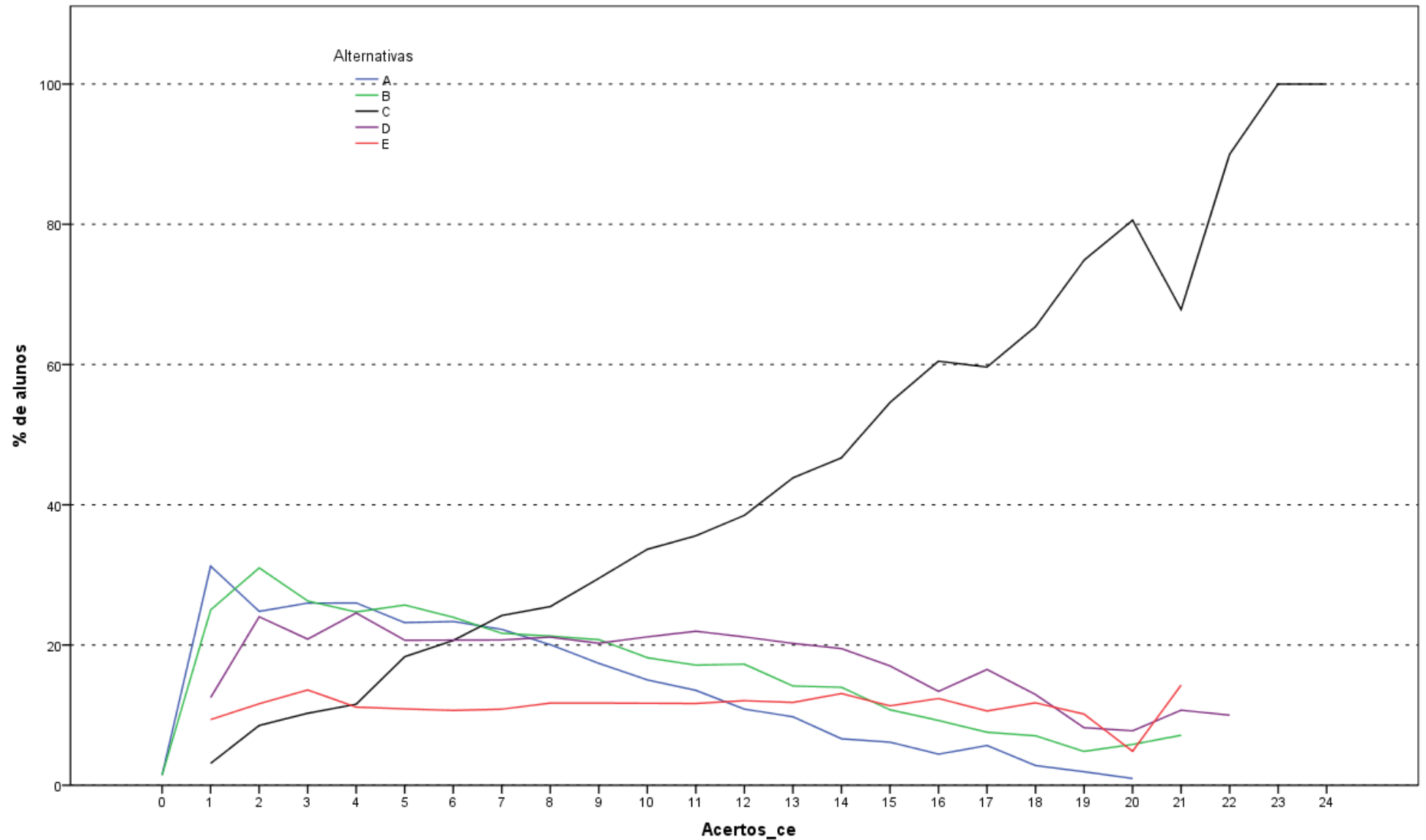
Análise Gráfica da Questão 31 [GABARITO = C] - Componente Específico - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos



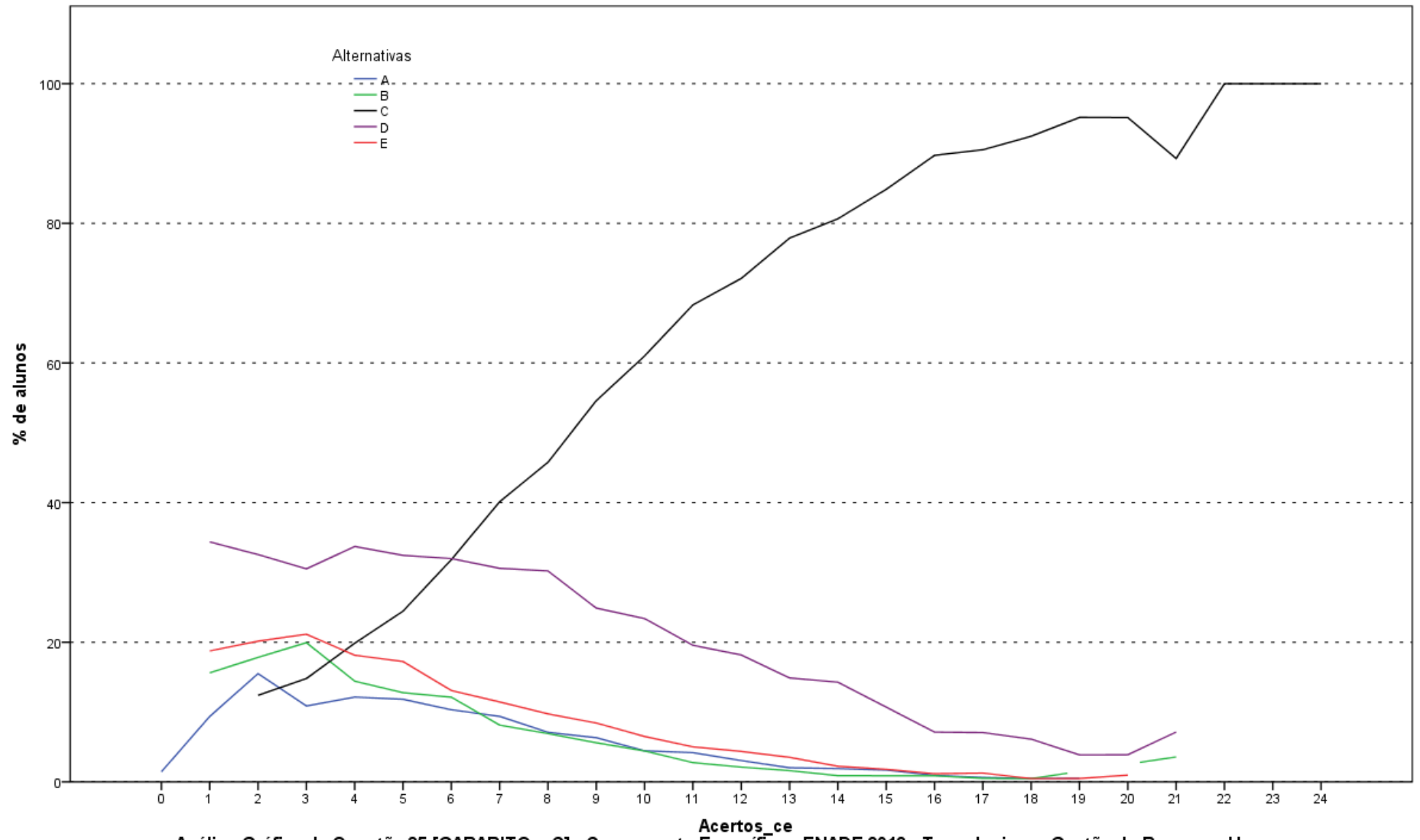
Análise Gráfica da Questão 32 [GABARITO = B] - Componente Específico - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos



Análise Gráfica da Questão 33 [GABARITO = A] - Componente Específico - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos



Análise Gráfica da Questão 34 [GABARITO = C] - Componente Específico - ENADE 2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos



**ANEXO II - TABULAÇÃO DAS RESPOSTAS
DO “QUESTIONÁRIO DA PERCEPÇÃO DA
PROVA” POR QUARTOS DE DESEMPENHO
E GRANDES REGIÕES**

Tabela II.1 - Número e Distribuição Percentual de Respostas Válidas da Questão 1 (Qual o grau de dificuldade desta prova na parte de Formação Geral?) Concluintes segundo

Grande Região e Grupos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Região / Grupo	Grande Região										Quartos de Desempenho									
	Brasil		NO		NE		SE		SUL		CO		1 quarto		2 quarto		3 quarto		4 quarto	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Total	34.699	100,0	288	100,0	3.035	100,0	19.433	100,0	6.191	100,0	5.752	100,0	8.448	100,0	8.683	100,0	8.717	100,0	8.851	100,0
Muito fácil	424	1,2	4	1,4	35	1,2	241	1,2	69	1,1	75	1,3	191	2,3	99	1,1	75	0,9	59	0,7
Fácil	1.792	5,2	8	2,8	216	7,1	1.016	5,2	256	4,1	296	5,1	377	4,5	399	4,6	472	5,4	544	6,1
Médio	20.905	60,2	193	67,0	2.065	68,0	11.744	60,4	3.458	55,9	3.445	59,9	4.811	56,9	5.147	59,3	5.384	61,8	5.563	62,9
Difícil	9.943	28,7	68	23,6	620	20,4	5.591	28,8	2.039	32,9	1.625	28,3	2.501	29,6	2.613	30,1	2.418	27,7	2.411	27,2
Muito difícil	1.635	4,7	15	5,2	99	3,3	841	4,3	369	6,0	311	5,4	568	6,7	425	4,9	368	4,2	274	3,1

Fonte : MEC/INEP/DAES - ENADE 2012

**Tabela II.2 - Número e Distribuição Percentual de Respostas Válidas da Questão 2 (Qual o grau de dificuldade desta prova na parte de Componente Específico?) Concluintes
segundo Grande Região e Grupos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos**

Região / Grupo	Grande Região										Quartos de Desempenho									
	Brasil		NO		NE		SE		SUL		CO		1 quarto		2 quarto		3 quarto		4 quarto	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Total	34.681	100,0	286	100,0	3.035	100,0	19.424	100,0	6.190	100,0	5.746	100,0	8.452	100,0	8.666	100,0	8.714	100,0	8.849	100,0
Muito fácil	264	0,8	1	0,3	22	0,7	148	0,8	49	0,8	44	0,8	118	1,4	70	0,8	46	0,5	30	0,3
Fácil	2.001	5,8	21	7,3	283	9,3	1.049	5,4	329	5,3	319	5,6	530	6,3	491	5,7	474	5,4	506	5,7
Médio	20.565	59,3	186	65,0	1.965	64,7	11.710	60,3	3.396	54,9	3.308	57,6	4.841	57,3	5.088	58,7	5.315	61,0	5.321	60,1
Difícil	10.418	30,0	68	23,8	678	22,3	5.779	29,8	2.091	33,8	1.802	31,4	2.514	29,7	2.659	30,7	2.553	29,3	2.692	30,4
Muito difícil	1.433	4,1	10	3,5	87	2,9	738	3,8	325	5,3	273	4,8	449	5,3	358	4,1	326	3,7	300	3,4

Fonte : MEC/INEP/DAES - ENADE 2012

Tabela II.3 - Número e Distribuição Percentual de Respostas Válidas da Questão 3 (Considerando a extensão da prova, em relação ao tempo total, você considera que a prova foi)

Concluintes segundo Grande Região e Grupos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Região /	Grande Região												Quartos de Desempenho							
	Brasil		NO		NE		SE		SUL		CO		1 quarto		2 quarto		3 quarto		4 quarto	
Grupo	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Total	34.655	100,0	285	100,0	3.031	100,0	19.409	100,0	6.184	100,0	5.746	100,0	8.444	100,0	8.660	100,0	8.710	100,0	8.841	100,0
Muito longa	7.176	20,7	41	14,4	616	20,3	4.051	20,9	1.328	21,5	1.140	19,8	1.847	21,9	1.819	21,0	1.727	19,8	1.783	20,2
Longa	9.481	27,4	67	23,5	774	25,5	5.395	27,8	1.691	27,3	1.554	27,0	2.086	24,7	2.377	27,4	2.442	28,0	2.576	29,1
Adequada	16.126	46,5	131	46,0	1.388	45,8	9.007	46,4	2.847	46,0	2.753	47,9	4.028	47,7	4.054	46,8	4.056	46,6	3.988	45,1
Curta	1.494	4,3	35	12,3	202	6,7	775	4,0	248	4,0	234	4,1	378	4,5	320	3,7	385	4,4	411	4,6
Muito curta	378	1,1	11	3,9	51	1,7	181	0,9	70	1,1	65	1,1	105	1,2	90	1,0	100	1,1	83	0,9

Fonte : MEC/INEP/DAES - ENADE 2012

Tabela II.4 - Número e Distribuição Percentual de Respostas Válidas da Questão 4 (Os enunciados das questões da prova na parte de Formação Geral estavam claros e objetivos)

Concluintes segundo Grande Região e Grupos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Região / Grupo	Grande Região												Quartos de Desempenho							
	Brasil		NO		NE		SE		SUL		CO		1 quarto		2 quarto		3 quarto		4 quarto	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Total	34.681	100,0	287	100,0	3.032	100,0	19.424	100,0	6.185	100,0	5.753	100,0	8.450	100,0	8.673	100,0	8.715	100,0	8.843	100,0
Sim, todos	6.554	18,9	64	22,3	630	20,8	3.294	17,0	1.325	21,4	1.241	21,6	1.661	19,7	1.612	18,6	1.629	18,7	1.652	18,7
Sim, a maioria	17.222	49,7	132	46,0	1.427	47,1	9.784	50,4	3.011	48,7	2.868	49,9	3.559	42,1	4.169	48,1	4.510	51,7	4.984	56,4
Apenas cerca da metade	5.955	17,2	44	15,3	587	19,4	3.421	17,6	1.022	16,5	881	15,3	1.622	19,2	1.537	17,7	1.518	17,4	1.278	14,5
Poucos	4.513	13,0	41	14,3	362	11,9	2.658	13,7	751	12,1	701	12,2	1.422	16,8	1.239	14,3	985	11,3	867	9,8
Não, nenhum	437	1,3	6	2,1	26	0,9	267	1,4	76	1,2	62	1,1	186	2,2	116	1,3	73	0,8	62	0,7

Fonte : MEC/INEP/DAES - ENADE 2012

Tabela II.5 - Número e Distribuição Percentual de Respostas Válidas da Questão 5 (Os enunciados das questões da prova na parte de Componente Específico estavam claros e objetivos?) Concluintes segundo Grande Região e Grupos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Região / Grupo	Grande Região												Quartos de Desempenho							
	Brasil		NO		NE		SE		SUL		CO		1 quarto		2 quarto		3 quarto		4 quarto	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Total	34.640	100,0	287	100,0	3.029	100,0	19.403	100,0	6.178	100,0	5.743	100,0	8.416	100,0	8.665	100,0	8.713	100,0	8.846	100,0
Sim, todos	6.370	18,4	76	26,5	639	21,1	3.209	16,5	1.270	20,6	1.176	20,5	1.608	19,1	1.575	18,2	1.595	18,3	1.592	18,0
Sim, a maioria	17.431	50,3	121	42,2	1.469	48,5	9.908	51,1	3.102	50,2	2.831	49,3	3.618	43,0	4.230	48,8	4.614	53,0	4.969	56,2
Apenas cerca da metade	6.218	18,0	48	16,7	558	18,4	3.615	18,6	1.021	16,5	976	17,0	1.724	20,5	1.608	18,6	1.487	17,1	1.399	15,8
Poucos se apresentam	4.220	12,2	39	13,6	337	11,1	2.442	12,6	712	11,5	690	12,0	1.293	15,4	1.147	13,2	957	11,0	823	9,3
Não, nenhum	401	1,2	3	1,0	26	0,9	229	1,2	73	1,2	70	1,2	173	2,1	105	1,2	60	0,7	63	0,7

Fonte : MEC/INEP/DAES - ENADE 2012

Tabela II.6 - Número e Distribuição Percentual de Respostas Válidas da Questão 6 (As informações/instruções fornecidas para a resolução das questões foram suficientes para resolvê-las?) Concluintes segundo Grande Região e Grupos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Região / Grupo	Grande Região												Quartos de Desempenho							
	Brasil		NO		NE		SE		SUL		CO		1 quarto		2 quarto		3 quarto		4 quarto	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Total	34.617	100,0	285	100,0	3.026	100,0	19.393	100,0	6.178	100,0	5.735	100,0	8.415	100,0	8.648	100,0	8.710	100,0	8.844	100,0
Sim, até excessivas	1.853	5,4	14	4,9	179	5,9	966	5,0	363	5,9	331	5,8	529	6,3	454	5,2	452	5,2	418	4,7
Sim, em todas elas	9.745	28,2	84	29,5	893	29,5	5.413	27,9	1.779	28,8	1.576	27,5	2.020	24,0	2.344	27,1	2.589	29,7	2.792	31,6
Sim, na maioria delas	15.895	45,9	121	42,5	1.317	43,5	9.034	46,6	2.848	46,1	2.575	44,9	3.554	42,2	3.940	45,6	4.040	46,4	4.361	49,3
Sim, somente em algumas	6.624	19,1	60	21,1	594	19,6	3.700	19,1	1.108	17,9	1.162	20,3	2.093	24,9	1.771	20,5	1.536	17,6	1.224	13,8
Não, em nenhuma delas	500	1,4	6	2,1	43	1,4	280	1,4	80	1,3	91	1,6	219	2,6	139	1,6	93	1,1	49	0,6

Fonte : MEC/INEP/DAES - ENADE 2012

Tabela II.7 - Número e Distribuição Percentual de Respostas Válidas da Questão 7 (Você se deparou com alguma dificuldade ao responder à prova. Qual?) Concluintes segundo

Grande Região e Grupos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Região / Grupo	Grande Região												Quartos de Desempenho							
	Brasil		NO		NE		SE		SUL		CO		1 quarto		2 quarto		3 quarto		4 quarto	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Total	34.463	100,0	286	100,0	3.017	100,0	19.309	100,0	6.153	100,0	5.698	100,0	8.375	100,0	8.613	100,0	8.667	100,0	8.808	100,0
Desconhecimento do conteúdo	3.574	10,4	29	10,1	268	8,9	2.047	10,6	640	10,4	590	10,4	1.021	12,2	924	10,7	848	9,8	781	8,9
Forma diferente de abordagem do conteúdo	17.977	52,2	143	50,0	1.380	45,7	10.236	53,0	3.303	53,7	2.915	51,2	3.989	47,6	4.545	52,8	4.697	54,2	4.746	53,9
Espaço insuficiente para responder às questões	1.484	4,3	25	8,7	200	6,6	771	4,0	248	4,0	240	4,2	363	4,3	335	3,9	310	3,6	476	5,4
Falta de motivação para fazer a prova	5.168	15,0	34	11,9	531	17,6	2.785	14,4	871	14,2	947	16,6	1.683	20,1	1.306	15,2	1.178	13,6	1.001	11,4
Não tive qualquer tipo de dificuldade para responder à prova	6.260	18,2	55	19,2	638	21,1	3.470	18,0	1.091	17,7	1.006	17,7	1.319	15,7	1.503	17,5	1.634	18,9	1.804	20,5

Fonte : MEC/INEP/DAES - ENADE 2012

Tabela II.8 - Número e Distribuição Percentual de Respostas Válidas da Questão 8 (Considerando apenas as questões objetivas da prova, você percebeu que) Concluintes segundo Grande Região e Grupos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Região / Grupo	Grande Região												Quartos de Desempenho							
	Brasil		NO		NE		SE		SUL		CO		1 quarto		2 quarto		3 quarto		4 quarto	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Total	34.483	100,0	284	100,0	3.007	100,0	19.346	100,0	6.139	100,0	5.707	100,0	8.371	100,0	8.621	100,0	8.683	100,0	8.808	100,0
Não estudou ainda a maioria desses conteúdos	2.797	8,1	23	8,1	249	8,3	1.559	8,1	452	7,4	514	9,0	1.097	13,1	773	9,0	593	6,8	334	3,8
Estudou alguns desses conteúdos, mas não os aprendeu	5.014	14,5	50	17,6	352	11,7	2.846	14,7	842	13,7	924	16,2	1.779	21,3	1.387	16,1	1.155	13,3	693	7,9
Estudou a maioria desses conteúdos, mas não os aprendeu	4.881	14,2	39	13,7	416	13,8	2.655	13,7	813	13,2	958	16,8	1.451	17,3	1.379	16,0	1.134	13,1	917	10,4
Estudou e aprendeu muitos desses conteúdos	18.948	54,9	150	52,8	1.798	59,8	10.591	54,7	3.475	56,6	2.934	51,4	3.460	41,3	4.475	51,9	5.048	58,1	5.965	67,7
Estudou e aprendeu todos esses conteúdos	2.843	8,2	22	7,7	192	6,4	1.695	8,8	557	9,1	377	6,6	584	7,0	607	7,0	753	8,7	899	10,2

Fonte : MEC/INEP/DAES - ENADE 2012

Tabela II.9 - Número e Distribuição Percentual de Respostas Válidas da Questão 9 (Qual foi o tempo gasto por você para concluir a prova?) Concluintes segundo Grande Região e Grupos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Região / Grupo	Grande Região												Quartos de Desempenho							
	Brasil		NO		NE		SE		SUL		CO		1 quarto		2 quarto		3 quarto		4 quarto	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Total	34.321	100,0	284	100,0	2.998	100,0	19.224	100,0	6.124	100,0	5.691	100,0	8.343	100,0	8.587	100,0	8.638	100,0	8.753	100,0
Menos de uma hora	566	1,6	2	0,7	42	1,4	327	1,7	90	1,5	105	1,8	399	4,8	98	1,1	42	0,5	27	0,3
Entre uma e duas horas	7.467	21,8	36	12,7	556	18,5	4.342	22,6	1.281	20,9	1.252	22,0	2.797	33,5	2.021	23,5	1.559	18,0	1.090	12,5
Entre duas e três horas	12.784	37,2	100	35,2	1.103	36,8	7.111	37,0	2.314	37,8	2.156	37,9	2.986	35,8	3.383	39,4	3.275	37,9	3.140	35,9
Entre três e quatro horas	11.252	32,8	114	40,1	1.013	33,8	6.356	33,1	2.027	33,1	1.742	30,6	1.727	20,7	2.569	29,9	3.154	36,5	3.802	43,4
Usei as quatro horas e não consegui terminar	2.252	6,6	32	11,3	284	9,5	1.088	5,7	412	6,7	436	7,7	434	5,2	516	6,0	608	7,0	694	7,9

Fonte : MEC/INEP/DAES - ENADE 2012

**ANEXO III - TABULAÇÃO DAS
RESPOSTAS DO “QUESTIONÁRIO DO
ESTUDANTE” SEGUNDO SEXO E
QUARTOS DE DESEMPENHO DOS
ESTUDANTES**

Neste Anexo estão tabuladas as respostas dadas às perguntas válidas dos estudantes de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos ao “Questionário do Estudante”. Os dados estão apresentados segundo sexo e quartos de desempenho dos Estudantes. O universo, considerado é o de regularmente inscritos e presentes à prova. As informações da Categoria Administrativa, Organização Acadêmica, Sexo e Idade foram tabuladas para o mesmo universo.

Tabela III.1 - Distribuição dos estudantes que participaram do Enade/2012, por Categoria Administrativa das IES, segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 – Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Pública	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,5%
Privada	4,3%	4,4%	4,6%	5,2%	18,5%	20,5%	20,6%	20,1%	19,7%	80,8%
Total	1.625	1.633	1.735	1.980	6.973	7.684	7.723	7.559	7.390	30.356

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.2 - Distribuição dos estudantes que participaram do Enade/2012, por Organização Acadêmica das IES, segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 – Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Organização Acadêmica	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Universidades	2,5%	2,4%	2,5%	2,8%	10,2%	10,3%	10,1%	9,6%	9,2%	39,2%
Centros universitários	0,9%	0,9%	0,9%	1,1%	3,8%	4,2%	4,2%	4,2%	4,2%	16,8%
Faculdades	1,0%	1,1%	1,2%	1,4%	4,7%	6,1%	6,3%	6,5%	6,5%	25,4%
Total	1.625	1.633	1.735	1.980	6.973	7.684	7.723	7.559	7.390	30.356

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.3 - Distribuição dos estudantes que participaram do Enade/2012, por Sexo, segundo Quartos de Desempenho - ENADE/2012 – Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Sexo	Quartos de Desempenho					Total
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior		
Masculino	4,4%	4,4%	4,6%	5,3%		18,7%
Feminino	20,6%	20,7%	20,2%	19,8%		81,3%
Total	9.309	9.356	9.294	9.370		37.329

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

**Tabela III.4 - Distribuição dos estudantes que participaram do Enade/2012, por Idade, segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho- ENADE/2012 –
Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos**

Idade	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto	Segundo	Terceiro	Quarto	Total	Quarto	Segundo	Terceiro	Quarto	Total
	Inferior	Quarto	Quarto	Superior		Inferior	Quarto	Quarto	Superior	
Até 24 anos	1,3%	1,1%	1,1%	1,1%	4,6%	7,4%	6,8%	6,4%	6,3%	26,9%
25 a 29 anos	0,9%	1,0%	1,0%	1,1%	4,0%	5,2%	5,4%	5,1%	5,1%	20,8%
30 a 34 anos	0,7%	0,7%	0,8%	1,0%	3,3%	3,5%	3,5%	3,8%	3,6%	14,3%
35 anos e mais	1,4%	1,6%	1,8%	2,1%	6,8%	4,6%	5,0%	5,0%	4,8%	19,3%
Total	1.625	1.633	1.735	1.980	6.973	7.684	7.723	7.559	7.390	30.356
Média	31,7	32,6	32,9	33,0	32,6	29,4	29,8	29,9	29,7	29,7
Desvio padrão	10,0	9,8	9,8	9,5	9,8	8,6	8,6	8,4	8,2	8,4

Fonte: MEC/INEP/DAES - ENADE/2012

Tabela III.5 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 1 (Qual o seu estado civil?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho -

ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto	Segundo	Terceiro	Quarto	Total	Quarto	Segundo	Terceiro	Quarto	Total
	Inferior	Quarto	Quarto	Superior		Inferior	Quarto	Quarto	Superior	
Solteiro(a)	2,6%	2,3%	2,3%	2,6%	9,9%	12,8%	12,1%	11,4%	11,0%	47,3%
Casado(a)	1,4%	1,7%	1,9%	2,2%	7,2%	5,9%	6,5%	6,5%	6,6%	25,6%
Separado(a)/ desquitado(a)/ divorciado(a)	0,2%	0,2%	0,3%	0,2%	0,9%	1,1%	1,1%	1,3%	1,2%	4,7%
Viúvo(a)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,4%
Outro	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,7%	0,6%	0,9%	0,9%	0,9%	3,3%
Total	1.625	1.631	1.732	1.976	6.964	7.648	7.714	7.541	7.372	30.275

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.6 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 2 (Como você se considera?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho -

ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto	Segundo	Terceiro	Quarto	Total	Quarto	Segundo	Terceiro	Quarto	Total
	Inferior	Quarto	Quarto	Superior		Inferior	Quarto	Quarto	Superior	
Branco(a)	2,1%	2,1%	2,3%	2,9%	9,5%	10,5%	11,2%	11,3%	11,6%	44,6%
Negro(a)	0,6%	0,5%	0,5%	0,5%	2,2%	2,1%	2,0%	1,9%	1,7%	7,7%
Pardo(a)/ mulato(a)	1,6%	1,6%	1,7%	1,8%	6,7%	7,2%	7,1%	6,5%	6,1%	27,0%
Amarelo(a) (de origem oriental)	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,2%	0,5%	0,3%	0,4%	0,3%	1,5%
Indígena ou de origem indígena	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,5%
Total	1.623	1.629	1.730	1.975	6.957	7.648	7.713	7.544	7.374	30.279

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.7 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 3 (Onde e como você mora atualmente?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Em casa ou apartamento, sozinho	0,4%	0,3%	0,3%	0,4%	1,4%	1,3%	1,0%	0,9%	0,8%	4,0%
Em casa ou apartamento, com pais e/ou parentes	2,3%	2,1%	2,0%	2,2%	8,6%	11,2%	10,9%	10,6%	10,1%	42,8%
Em casa ou apartamento, com cônjuge e/ou filhos	1,6%	1,9%	2,1%	2,5%	8,1%	7,6%	8,4%	8,4%	8,5%	32,9%
Em casa ou apartamento, com outras pessoas (incluindo república)	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,4%	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%	1,3%
Em alojamento universitário da própria instituição de ensino	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Em outros tipos de habitação individual ou coletiva (hotel, hospedaria, pensionato, etc.)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,3%
Total	1.625	1.630	1.727	1.974	6.956	7.645	7.709	7.538	7.369	30.261

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.8 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 4 (Quantas pessoas, da sua família, moram com você na mesma casa?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Nenhuma	0,4%	0,3%	0,4%	0,4%	1,5%	1,1%	1,0%	0,9%	0,9%	4,0%
Uma	0,5%	0,5%	0,7%	0,7%	2,4%	3,0%	3,3%	3,3%	3,7%	13,3%
Duas	0,9%	1,0%	1,0%	1,1%	3,9%	4,2%	4,5%	4,5%	4,7%	17,9%
Três	1,1%	1,1%	1,1%	1,5%	4,8%	4,9%	4,9%	5,1%	4,9%	19,7%
Quatro	0,9%	0,8%	0,8%	1,0%	3,4%	3,9%	3,8%	3,5%	3,2%	14,4%
Cinco	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	1,5%	2,0%	1,8%	1,6%	1,5%	7,0%
Seis	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,7%	0,8%	0,8%	0,8%	0,5%	2,9%
Mais de seis	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,5%	0,6%	0,6%	0,5%	0,4%	2,0%
Total	1.622	1.628	1.729	1.975	6.954	7.653	7.709	7.541	7.373	30.276

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.9 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 5 (Quantas pessoas, da sua família, moram com você na mesma casa?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Nenhuma	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,3%	0,2%	0,1%	0,1%	0,8%
Até 1,5 salário mínimo (até R\$ 933,00)	0,6%	0,4%	0,4%	0,3%	1,7%	3,2%	2,4%	2,1%	1,7%	9,3%
Acima de 1,5 até 3 salários mínimos (R\$ 933,01 a R\$ 1.866,00)	1,3%	1,4%	1,3%	1,2%	5,2%	7,8%	7,4%	6,7%	6,0%	27,9%
Acima de 3 até 4,5 salários mínimos (R\$ 1.866,01 a R\$ 2.799,00)	1,0%	1,0%	1,1%	1,2%	4,2%	4,8%	5,2%	5,3%	5,3%	20,6%
Acima de 4,5 até 6 salários mínimos (R\$ 2.799,01 a R\$ 3.732,00)	0,6%	0,7%	0,8%	0,8%	2,9%	2,5%	2,9%	3,1%	3,1%	11,6%
Acima de 6 até 10 salários mínimos (R\$ 3.732,01 a R\$ 6.220,00)	0,6%	0,7%	0,8%	1,1%	3,2%	1,5%	2,0%	2,4%	2,7%	8,7%
Acima de 10 até 30 salários mínimos (R\$ 6.220,01 a R\$ 18.660,00)	0,2%	0,2%	0,2%	0,5%	1,2%	0,4%	0,5%	0,5%	0,9%	2,3%
Acima de 30 salários mínimos (mais de R\$ 18.660,00)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Total	1.624	1.626	1.731	1.977	6.958	7.655	7.703	7.539	7.370	30.267

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.10 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 6 (Assinale a situação abaixo que melhor descreve seu caso), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Não tenho renda e meus gastos são financiados pela minha família ou por outras pessoas	0,4%	0,3%	0,3%	0,3%	1,3%	3,2%	3,1%	2,7%	2,6%	11,6%
Tenho renda, mas recebo ajuda da família ou de outras pessoas para financiar meus gastos	0,9%	1,0%	0,9%	1,0%	3,8%	6,1%	6,1%	6,2%	6,1%	24,5%
Tenho renda e me sustento totalmente	1,1%	1,0%	1,1%	1,3%	4,5%	4,2%	3,7%	3,6%	3,1%	14,6%
Tenho renda, me sustento e contribuo com o sustento da família	1,1%	1,2%	1,3%	1,3%	4,9%	6,1%	6,7%	6,6%	6,5%	25,9%
Tenho renda, me sustento e sou o principal responsável pelo sustento da família	0,7%	0,9%	1,1%	1,5%	4,1%	1,0%	1,1%	1,2%	1,4%	4,7%
Total	1.610	1.621	1.725	1.971	6.927	7.596	7.665	7.515	7.338	30.114

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.11 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 7 (Indique a resposta que melhor descreve sua atual situação no trabalho. Não contar estágio, bolsas de pesquisa ou monitoria), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos

Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Não estou trabalhando	0,6%	0,5%	0,5%	0,5%	2,0%	4,2%	4,2%	4,0%	3,9%	16,3%
Trabalho eventualmente	0,3%	0,2%	0,2%	0,1%	0,8%	1,1%	0,8%	0,7%	0,5%	3,0%
Trabalho até 20 horas semanais	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,5%	1,2%	0,8%	0,7%	0,4%	3,1%
Trabalho mais de 20 horas semanais e menos de 40 horas semanais	0,7%	0,7%	0,6%	0,8%	2,7%	3,2%	3,2%	3,0%	2,7%	12,1%
Trabalho em tempo integral – 40 horas semanais ou mais	2,7%	2,9%	3,4%	3,8%	12,7%	10,9%	11,6%	12,0%	12,4%	46,8%
Total	1.617	1.627	1.728	1.973	6.945	7.627	7.681	7.516	7.353	30.177

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.12 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 8 (Durante o curso de graduação), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho -

ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Não fiz nenhum tipo de estágio	3,3%	3,4%	3,5%	4,0%	14,2%	15,9%	16,2%	15,6%	15,0%	62,7%
Fiz ou faço somente estágio obrigatório	0,5%	0,5%	0,5%	0,6%	2,2%	1,8%	1,6%	1,7%	1,7%	6,8%
Fiz ou faço somente estágio não obrigatório	0,3%	0,3%	0,4%	0,4%	1,4%	2,0%	2,1%	2,2%	2,4%	8,7%
Fiz ou faço estágio obrigatório e não obrigatório	0,2%	0,2%	0,3%	0,3%	0,9%	0,8%	0,8%	0,8%	0,7%	3,2%
Total	1.605	1.614	1.722	1.968	6.909	7.603	7.667	7.505	7.338	30.113

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.13 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 9 (Você recebe ou recebeu algum tipo de bolsa de estudos ou financiamento para custear as mensalidades do curso?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Sim	1,1%	1,3%	1,4%	2,0%	5,8%	5,8%	6,5%	6,5%	7,2%	26,0%
Não se aplica – meu curso é gratuito (Passe para perg.: 11)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%
Não (Passe para perg.: 11)	3,2%	3,1%	3,2%	3,3%	12,8%	14,6%	14,2%	13,7%	12,5%	55,0%
Total	1.615	1.622	1.728	1.975	6.940	7.608	7.669	7.515	7.360	30.152

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.14 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 10 (Que tipo de bolsa de estudos ou financiamento você recebe ou recebeu para custear as mensalidades do curso?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
ProUni integral	0,3%	0,5%	1,0%	1,8%	3,5%	1,1%	2,0%	2,8%	5,8%	11,7%
ProUni parcial	0,4%	0,3%	0,5%	0,6%	1,8%	1,4%	1,6%	2,1%	2,3%	7,4%
FIES	0,3%	0,4%	0,3%	0,2%	1,2%	1,9%	2,2%	1,7%	1,6%	7,4%
ProUni Parcial e FIES	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,4%
Outro tipo de bolsa oferecido por governo estadual, distrital ou municipal	0,4%	0,6%	0,4%	0,4%	1,8%	2,4%	2,4%	2,2%	1,7%	8,8%
Bolsa integral ou parcial oferecida pela própria instituição de ensino	1,3%	1,2%	1,2%	1,7%	5,4%	6,3%	6,9%	7,0%	6,5%	26,6%
Bolsa integral ou parcial oferecida por outra entidade (empresa, ONG, etc).	0,4%	0,7%	0,7%	1,2%	2,9%	2,6%	2,8%	3,2%	3,4%	12,0%
Financiamento oferecido pela própria instituição de ensino	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,7%	1,5%	1,4%	0,8%	0,8%	4,5%
Financiamento oferecido por outra entidade (banco privado, etc.).	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,4%	0,6%	0,5%	0,4%	0,5%	1,9%
Mais de um dos tipos de bolsa ou financiamento citados	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	1,0%
Total	370	443	490	679	1.982	1.968	2.171	2.237	2.491	8.867

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.15 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 11 (Você recebe ou recebeu alguma bolsa para custear outras despesas do curso exceto mensalidades?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Sim, bolsa permanência do ProUni	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,4%	0,3%	0,3%	0,4%	0,5%	1,6%
Sim, bolsa da própria instituição de ensino	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	1,0%	1,5%	1,2%	1,0%	0,8%	4,5%
Sim, outro tipo de bolsa oferecido por órgão governamental	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%	0,4%	0,3%	0,3%	0,2%	1,2%
Sim, outro tipo de bolsa oferecido por órgão não-governamental	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	1,0%
Não	3,8%	3,8%	4,2%	4,9%	16,7%	18,1%	18,6%	18,3%	18,1%	73,1%
Total	1.607	1.603	1.717	1.960	6.887	7.579	7.644	7.477	7.321	30.021

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.16 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 12 (Seu ingresso no curso de graduação se deu por meio de políticas de ação afirmativa?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Não	3,5%	3,5%	3,8%	4,4%	15,2%	16,3%	16,5%	16,5%	16,2%	65,5%
Sim, por critério étnico-racial (negros, pardos e indígenas)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,5%
Sim, por critério de renda	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	1,5%	2,1%	2,0%	1,5%	1,2%	6,8%
Sim, por ter estudado em escola pública ou particular com bolsa de estudos	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,6%	0,7%	0,8%	0,7%	0,9%	3,0%
Sim, por sistema que combina dois ou mais critérios anteriores	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,5%	0,3%	0,4%	0,4%	0,7%	1,8%
Sim, por sistema diferentes dos anteriores	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%	0,9%	1,0%	1,0%	0,9%	0,7%	3,6%
Total	1.601	1.619	1.716	1.967	6.903	7.530	7.598	7.443	7.313	29.884

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.17 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 13 (Qual o grau de escolaridade do seu pai?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Nenhuma escolaridade	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	1,5%	1,9%	1,6%	1,3%	1,1%	5,8%
Ensino fundamental: 1º ao 5º ano (antiga 1ª à 4ª série)	1,7%	1,8%	1,9%	2,2%	7,5%	8,8%	9,3%	8,9%	8,3%	35,3%
Ensino fundamental: 6º ao 9º ano (antiga 5ª à 8ª série)	0,7%	0,8%	0,8%	0,9%	3,1%	3,3%	3,5%	3,7%	3,4%	13,9%
Ensino médio	1,3%	1,2%	1,2%	1,4%	5,0%	5,4%	5,2%	5,1%	5,5%	21,1%
Ensino superior	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%	1,3%	1,0%	1,0%	1,1%	1,4%	4,5%
Pós-graduação	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,7%
Total	1.613	1.621	1.716	1.968	6.918	7.594	7.659	7.512	7.347	30.112

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.18 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 14 (Qual o grau de escolaridade de sua mãe?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Nenhuma escolaridade	0,4%	0,3%	0,4%	0,3%	1,5%	1,6%	1,4%	1,1%	0,8%	5,0%
Ensino fundamental: 1º ao 5º ano (antiga 1ª à 4ª série)	1,5%	1,6%	1,8%	2,0%	6,8%	8,1%	8,4%	8,2%	7,6%	32,3%
Ensino fundamental: 6º ao 9º ano (antiga 5ª à 8ª série)	0,7%	0,8%	0,9%	1,0%	3,5%	3,7%	3,8%	4,0%	3,8%	15,3%
Ensino médio	1,3%	1,2%	1,2%	1,5%	5,2%	5,6%	5,7%	5,4%	5,9%	22,5%
Ensino superior	0,4%	0,2%	0,3%	0,4%	1,3%	1,2%	1,0%	1,1%	1,3%	4,7%
Pós-graduação	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,5%	0,4%	0,3%	0,4%	0,4%	1,5%
Total	1.614	1.619	1.723	1.973	6.929	7.594	7.673	7.524	7.363	30.154

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.19 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 15 (Em que unidade de graduação você concluiu o ensino médio?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
AC	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,3%
AL	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,6%
AM	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%	0,1%	0,6%
AP	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
BA	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,9%	1,4%	1,3%	1,1%	1,0%	4,9%
CE	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,4%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	1,9%
DF	0,4%	0,3%	0,3%	0,4%	1,4%	1,0%	0,8%	0,7%	0,8%	3,3%
ES	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,3%	0,8%
EX	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
GO	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,9%	0,9%	0,6%	0,6%	0,5%	2,6%
MA	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,5%
MG	0,3%	0,4%	0,4%	0,7%	1,8%	1,4%	1,7%	2,0%	2,4%	7,5%
MS	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,5%	0,4%	0,3%	0,3%	0,2%	1,2%
MT	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,5%	0,7%	0,6%	0,5%	0,3%	2,2%
PA	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%	1,5%
PB	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%
PE	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,5%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	1,5%
PI	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%
PR	0,2%	0,2%	0,3%	0,3%	1,1%	0,8%	0,8%	1,0%	1,1%	3,7%
RJ	0,3%	0,3%	0,4%	0,5%	1,5%	1,5%	1,6%	1,7%	1,8%	6,6%
RN	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	0,2%	1,2%
RO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%
RR	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
RS	0,1%	0,2%	0,2%	0,3%	0,8%	0,6%	0,6%	0,8%	1,2%	3,2%
SC	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,5%	0,4%	0,5%	0,5%	0,4%	1,9%
SE	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,5%
SP	1,2%	1,3%	1,4%	1,6%	5,6%	8,0%	8,7%	8,5%	8,0%	33,1%
TO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,5%
Total	1.561	1.585	1.702	1.948	6.796	7.361	7.498	7.425	7.291	29.575

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.20 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 16 (Você mudou de cidade, estado ou país para realizar este curso?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Não	3,9%	3,9%	4,2%	4,7%	16,7%	18,5%	18,9%	18,5%	18,3%	74,2%
Sim, mudei de uma cidade para outra, dentro do mesmo estado	0,3%	0,2%	0,3%	0,3%	1,1%	1,1%	1,0%	1,0%	0,9%	4,0%
Sim, mudei de estado	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,7%	3,1%
Sim, mudei de país	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Total	1.602	1.618	1.719	1.961	6.900	7.580	7.649	7.493	7.341	30.063

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.21 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 17 (Em que tipo de escola você cursou o ensino médio?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Todo em escola pública	3,3%	3,4%	3,5%	3,8%	14,0%	16,9%	16,9%	16,4%	15,6%	65,8%
Todo em escola privada (particular)	0,4%	0,3%	0,5%	0,7%	1,9%	1,4%	1,5%	1,8%	2,3%	6,9%
A maior parte em escola pública	0,3%	0,3%	0,4%	0,5%	1,5%	1,1%	1,1%	1,0%	0,9%	4,2%
A maior parte em escola privada (particular)	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,7%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	2,1%
Metade em escola pública e metade em escola privada (particular)	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,6%	0,6%	0,7%	0,5%	0,4%	2,3%
Total	1.605	1.625	1.727	1.973	6.930	7.600	7.674	7.517	7.351	30.142

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.22 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 18 (Que tipo de curso de ensino médio você concluiu?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto	Segundo	Terceiro	Quarto	Total	Quarto	Segundo	Terceiro	Quarto	Total
	Inferior	Quarto	Quarto	Superior		Inferior	Quarto	Quarto	Superior	
Ensino médio tradicional	3,1%	3,1%	3,2%	3,6%	13,1%	15,8%	15,7%	15,3%	14,7%	61,4%
Profissionalizante técnico (eletrônica, contabilidade, agrícola, etc.)	0,4%	0,6%	0,7%	1,1%	2,8%	1,6%	2,0%	2,2%	2,8%	8,6%
Profissionalizante magistério (Curso Normal)	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%	1,0%	1,1%	1,0%	1,1%	4,2%
Educação de Jovens e Adultos – EJA / Supletivo	0,6%	0,6%	0,5%	0,5%	2,2%	1,8%	1,6%	1,5%	1,1%	5,9%
Outro	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%	0,4%	0,3%	0,3%	0,2%	1,2%
Total	1.613	1.622	1.727	1.970	6.932	7.618	7.675	7.525	7.360	30.178

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.23 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 19 (Excetuando-se os livros indicados na bibliografia do seu curso, quantos livros você leu este ano?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Nenhum	0,6%	0,6%	0,6%	0,5%	2,3%	2,4%	2,3%	1,8%	1,7%	8,1%
Um ou dois	1,9%	1,9%	1,9%	2,0%	7,6%	9,2%	8,8%	8,7%	7,7%	34,4%
Entre três e cinco	1,2%	1,2%	1,5%	1,8%	5,7%	6,0%	6,7%	6,6%	7,0%	26,2%
Entre seis e oito	0,3%	0,4%	0,3%	0,5%	1,5%	1,6%	1,6%	1,7%	1,9%	6,8%
Mais de oito	0,4%	0,4%	0,4%	0,5%	1,6%	1,4%	1,3%	1,5%	1,7%	5,8%
Total	1.605	1.619	1.720	1.966	6.910	7.594	7.647	7.504	7.337	30.082

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.24 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 20 (Quantas horas por semana, aproximadamente, você dedica aos estudos, excetuando as horas de aula?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Nenhuma, apenas assisto às aulas	0,5%	0,5%	0,4%	0,4%	1,8%	2,8%	2,3%	1,9%	1,6%	8,6%
Uma a três	2,6%	2,5%	2,6%	2,7%	10,4%	13,2%	13,5%	12,8%	11,8%	51,4%
Quatro a sete	0,9%	1,0%	1,2%	1,5%	4,5%	3,5%	3,6%	4,1%	4,7%	15,8%
Oito a doze	0,2%	0,2%	0,3%	0,4%	1,2%	0,7%	0,8%	0,9%	1,3%	3,7%
Mais de doze	0,1%	0,2%	0,2%	0,3%	0,8%	0,3%	0,4%	0,5%	0,6%	1,8%
Total	1.608	1.617	1.719	1.971	6.915	7.576	7.649	7.495	7.342	30.062

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.25 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 21 (Até o momento, qual turno concentrou a maior parte das disciplinas do seu curso?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Diurno (integral)	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%	0,4%	0,3%	0,3%	0,2%	1,2%
Diurno (matutino)	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	1,0%	1,3%	1,5%	1,4%	1,4%	5,6%
Diurno (vespertino)	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	1,0%
Noturno	3,7%	3,8%	4,0%	4,5%	16,0%	17,6%	17,6%	17,2%	16,8%	69,1%
Não há concentração em um turno	0,2%	0,2%	0,3%	0,5%	1,2%	1,0%	1,1%	1,1%	1,2%	4,4%
Total	1.614	1.624	1.727	1.971	6.936	7.625	7.687	7.518	7.369	30.199

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.26 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 22 (As condições gerais das instalações físicas de salas de aula, bibliotecas e ambientes de trabalho e estudo para o funcionamento do curso são adequadas?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Sim, todas	2,2%	2,4%	2,4%	2,7%	9,7%	9,3%	9,3%	9,0%	8,6%	36,3%
Sim, a maior parte	1,2%	1,3%	1,5%	1,9%	6,0%	6,7%	7,2%	7,4%	8,2%	29,4%
Somente algumas	0,8%	0,6%	0,6%	0,7%	2,6%	4,0%	3,8%	3,5%	2,8%	14,1%
Nenhuma	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,4%	0,6%	0,3%	0,3%	0,2%	1,4%
Total	1.619	1.628	1.731	1.975	6.953	7.642	7.693	7.532	7.376	30.243

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.27 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 23 (As salas de aula são adequadas à quantidade de estudantes?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Sim, todas	2,7%	2,7%	3,0%	3,3%	11,7%	11,4%	11,7%	11,4%	11,2%	45,8%
Sim, a maior parte	1,1%	1,1%	1,2%	1,5%	5,0%	5,9%	6,2%	6,4%	6,5%	25,1%
Somente algumas	0,5%	0,5%	0,4%	0,4%	1,8%	2,8%	2,4%	2,2%	1,9%	9,4%
Nenhuma	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,3%	0,4%	0,3%	0,3%	0,2%	1,1%
Total	1.606	1.622	1.725	1.970	6.923	7.616	7.668	7.522	7.361	30.167

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.28 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 24 (As instalações de laboratórios, os equipamentos, os materiais e os serviços de apoio específicos do curso são adequados?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Sim, todos	2,2%	2,2%	2,4%	2,7%	9,6%	9,4%	9,3%	9,1%	8,6%	36,3%
Sim, a maior parte	1,2%	1,4%	1,5%	1,9%	6,1%	6,7%	7,3%	7,5%	8,0%	29,6%
Somente alguns	0,7%	0,6%	0,6%	0,6%	2,5%	3,7%	3,6%	3,1%	2,9%	13,3%
Nenhum	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,5%	0,7%	0,5%	0,5%	0,3%	2,1%
Total	1.601	1.621	1.724	1.967	6.913	7.587	7.645	7.502	7.340	30.074

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.29 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 25 (Os ambientes para aulas práticas específicas do curso são adequados à quantidade de estudantes?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Sim, todos	2,2%	2,3%	2,5%	2,7%	9,8%	9,7%	9,8%	9,6%	9,3%	38,4%
Sim, a maior parte	1,3%	1,3%	1,5%	1,9%	6,0%	6,7%	7,3%	7,4%	7,7%	29,1%
Somente alguns	0,6%	0,6%	0,5%	0,5%	2,2%	3,1%	2,8%	2,5%	2,3%	10,6%
Nenhum	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,8%	0,9%	0,8%	0,8%	0,7%	3,2%
Total	1.586	1.607	1.713	1.956	6.862	7.492	7.570	7.429	7.299	29.790

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.30 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 26 (Os equipamentos e/ou materiais disponíveis nos ambientes para aulas práticas são suficientes para o número de estudantes?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos

Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Sim, todos	2,2%	2,3%	2,6%	2,7%	9,8%	9,6%	9,7%	9,5%	9,2%	38,1%
Sim, a maior parte	1,3%	1,4%	1,5%	1,8%	6,0%	6,5%	7,2%	7,2%	7,5%	28,5%
Somente alguns	0,6%	0,6%	0,5%	0,6%	2,3%	3,4%	3,1%	2,9%	2,6%	11,9%
Nenhum	0,2%	0,1%	0,2%	0,1%	0,6%	0,8%	0,7%	0,7%	0,6%	2,9%
Total	1.588	1.606	1.719	1.963	6.876	7.514	7.620	7.463	7.320	29.917

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.31 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 27 (Como a sua instituição viabiliza o acesso dos estudantes de graduação à Internet para atender as necessidades do curso?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Plenamente	2,6%	2,9%	3,2%	3,8%	12,5%	11,4%	12,3%	12,7%	13,0%	49,4%
Parcialmente	1,6%	1,4%	1,4%	1,4%	5,8%	8,3%	7,8%	7,1%	6,5%	29,8%
Não viabiliza para os estudantes do meu curso	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%	0,5%	0,4%	0,3%	0,3%	1,4%
Não viabiliza para nenhum estudante	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,3%	0,2%	0,2%	0,1%	0,7%
Total	1.585	1.614	1.725	1.961	6.885	7.532	7.607	7.467	7.323	29.929

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.32 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 28 (Como você caracteriza o uso de recursos audiovisuais e tecnológicos no seu curso?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto	Segundo	Terceiro	Quarto	Total	Quarto	Segundo	Terceiro	Quarto	Total
	Inferior	Quarto	Quarto	Superior		Inferior	Quarto	Quarto	Superior	
Amplo e adequado	3,1%	3,2%	3,4%	3,8%	13,5%	14,0%	14,4%	14,1%	13,5%	56,0%
Amplo, mas inadequado	0,6%	0,4%	0,5%	0,6%	2,1%	2,3%	2,2%	1,9%	1,7%	8,2%
Restrito, mas adequado	0,5%	0,5%	0,6%	0,7%	2,4%	2,7%	2,9%	3,2%	3,6%	12,4%
Restrito e inadequado	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,6%	0,8%	0,7%	0,7%	0,8%	3,1%
A minha instituição não dispõe desses recursos / meios	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,6%	0,5%	0,3%	0,1%	1,6%
Total	1.603	1.618	1.719	1.969	6.909	7.559	7.629	7.477	7.315	29.980

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.33 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 29 (Com que frequência você normalmente utiliza a biblioteca de sua instituição?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto	Segundo	Terceiro	Quarto	Total	Quarto	Segundo	Terceiro	Quarto	Total
	Inferior	Quarto	Quarto	Superior		Inferior	Quarto	Quarto	Superior	
Diariamente	0,5%	0,4%	0,4%	0,3%	1,6%	2,4%	1,9%	1,6%	1,3%	7,1%
Entre duas e quatro vezes por semana	0,9%	0,8%	0,9%	1,1%	3,8%	3,9%	4,0%	3,8%	3,8%	15,5%
Uma vez por semana	1,1%	1,1%	1,1%	1,2%	4,5%	4,6%	4,5%	4,4%	4,0%	17,5%
Uma vez a cada 15 dias	0,4%	0,5%	0,6%	0,5%	1,9%	1,8%	2,0%	2,1%	2,2%	8,1%
Somente em época de provas e/ou trabalhos	1,1%	1,1%	1,3%	1,5%	5,0%	6,0%	6,3%	6,4%	6,5%	25,3%
Nunca a utilizo	0,4%	0,4%	0,4%	0,5%	1,7%	1,7%	1,8%	1,7%	1,8%	7,0%
A instituição não tem biblioteca	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,7%
Total	1.606	1.622	1.725	1.971	6.924	7.596	7.655	7.505	7.348	30.104

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.34 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 30 (Dentre as vezes em que precisou utilizar o acervo da biblioteca, você conseguiu?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Sim, todas as vezes	2,3%	2,3%	2,7%	3,0%	10,3%	10,5%	10,8%	10,7%	10,6%	42,6%
Sim, a maior parte das vezes	1,3%	1,4%	1,3%	1,6%	5,5%	6,2%	6,3%	6,5%	6,6%	25,6%
Somente algumas das vezes	0,5%	0,5%	0,4%	0,4%	1,8%	2,8%	2,5%	2,2%	1,8%	9,2%
Nunca	0,3%	0,2%	0,2%	0,3%	1,0%	1,1%	1,1%	1,0%	0,9%	4,0%
Total	1.586	1.618	1.717	1.937	6.858	7.517	7.596	7.450	7.295	29.858

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.35 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 31 (Como você avalia o acervo da biblioteca, em face das necessidades curriculares do seu curso?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto	Segundo	Terceiro	Quarto	Total	Quarto	Segundo	Terceiro	Quarto	Total
	Inferior	Quarto	Quarto	Superior		Inferior	Quarto	Quarto	Superior	
É atualizado	2,6%	2,7%	3,0%	3,4%	11,6%	11,8%	12,3%	12,3%	12,0%	48,3%
É parcialmente atualizado	1,3%	1,4%	1,4%	1,5%	5,6%	6,6%	6,6%	6,4%	6,5%	26,0%
É pouco atualizado	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	1,2%	1,8%	1,4%	1,2%	1,1%	5,5%
É desatualizado	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%	1,5%
Total	1.578	1.599	1.704	1.936	6.817	7.477	7.548	7.375	7.255	29.655

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.36 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 32 (Como você avalia o acervo de periódicos científicos/acadêmicos disponíveis na biblioteca quanto à atualização?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
É atualizado	2,3%	2,4%	2,6%	3,0%	10,3%	10,6%	10,9%	10,8%	10,6%	43,0%
É parcialmente atualizado	1,4%	1,5%	1,6%	1,6%	6,1%	7,1%	7,1%	6,7%	6,4%	27,2%
É desatualizado	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,5%	0,5%	0,4%	0,4%	0,4%	1,8%
Não existe acervo de periódicos especializados	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	1,2%
Não sei responder	0,3%	0,3%	0,3%	0,5%	1,5%	1,9%	2,0%	2,1%	2,2%	8,1%
Total	1.593	1.618	1.717	1.949	6.877	7.560	7.632	7.460	7.327	29.979

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.37 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 33 (O horário de funcionamento da biblioteca atende às suas necessidades?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Plenamente	3,1%	3,3%	3,6%	4,2%	14,3%	14,8%	15,5%	15,6%	15,8%	61,8%
Parcialmente	1,1%	1,0%	0,9%	0,9%	3,8%	5,1%	4,5%	4,1%	3,5%	17,2%
Não atende	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,5%	0,7%	0,6%	0,5%	0,5%	2,3%
Total	1.601	1.622	1.714	1.957	6.894	7.593	7.641	7.479	7.322	30.035

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.38 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 34 (Na maioria das vezes, os planos de ensino apresentados pelos professores contêm os seguintes aspectos: objetivos, metodologias de ensino e critérios de avaliação, conteúdos e bibliografia da disciplina?), segundo Sexo dos Estudantes e

Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Sim, todos	2,7%	2,7%	2,9%	3,3%	11,5%	11,6%	11,8%	12,0%	12,0%	47,3%
Sim, a maior parte	1,2%	1,3%	1,5%	1,7%	5,7%	6,6%	7,0%	6,6%	6,4%	26,6%
Somente alguns	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	1,3%	2,0%	1,7%	1,5%	1,3%	6,6%
Nenhum	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,0%	0,3%
Não sei responder	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,4%
Total	1.605	1.623	1.723	1.972	6.923	7.582	7.663	7.497	7.358	30.100

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.39 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 35 (Os conteúdos trabalhados pelos professores são coerentes com os que foram apresentados nos planos de ensino?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Sim, todos os conteúdos	3,2%	3,3%	3,6%	4,2%	14,3%	14,6%	15,2%	15,2%	15,0%	60,1%
Sim, a maior parte	1,0%	1,0%	1,0%	1,1%	4,2%	5,4%	5,1%	4,8%	4,6%	20,0%
Somente alguns	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,5%
Nenhum	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,6%
Total	1.608	1.619	1.725	1.973	6.925	7.582	7.654	7.493	7.357	30.086

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.40 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 36 (Os professores solicitam em suas disciplinas a realização de atividades de pesquisa?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto	Segundo	Terceiro	Quarto	Total	Quarto	Segundo	Terceiro	Quarto	Total
	Inferior	Quarto	Quarto	Superior		Inferior	Quarto	Quarto	Superior	
Sim, todos os professores	2,7%	2,8%	3,0%	3,3%	11,7%	12,3%	12,5%	12,2%	11,8%	48,9%
Sim, a maior parte	1,3%	1,3%	1,3%	1,7%	5,6%	6,4%	6,5%	6,4%	6,5%	25,8%
Somente alguns	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	1,2%	1,6%	1,5%	1,4%	1,4%	5,9%
Nenhum	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,7%
Total	1.598	1.603	1.709	1.965	6.875	7.531	7.587	7.444	7.299	29.861

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.41 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 37 (Os professores indicam como material de estudo a utilização de livros-texto?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto	Segundo	Terceiro	Quarto	Total	Quarto	Segundo	Terceiro	Quarto	Total
	Inferior	Quarto	Quarto	Superior		Inferior	Quarto	Quarto	Superior	
Sim, todos os professores	2,7%	2,7%	3,0%	3,3%	11,6%	12,2%	12,6%	12,1%	11,8%	48,7%
Sim, a maior parte	1,2%	1,3%	1,4%	1,7%	5,6%	6,2%	6,2%	6,2%	6,3%	24,9%
Somente alguns	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	1,4%	1,8%	1,7%	1,7%	1,7%	6,9%
Nenhum	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,8%
Total	1.581	1.607	1.713	1.962	6.863	7.492	7.571	7.412	7.303	29.778

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.42 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 38 (Os professores indicam como material de estudo a utilização de artigos de periódicos especializados (artigos científicos)?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Sim, todos os professores	2,2%	2,1%	2,2%	2,3%	8,7%	9,0%	8,9%	8,3%	7,6%	33,8%
Sim, a maior parte	1,5%	1,6%	1,7%	2,1%	6,9%	7,3%	7,4%	7,7%	7,6%	30,0%
Somente alguns	0,5%	0,6%	0,6%	0,8%	2,5%	3,2%	3,5%	3,5%	3,8%	14,0%
Nenhum	0,2%	0,1%	0,1%	0,2%	0,6%	0,8%	0,9%	0,8%	0,9%	3,4%
Total	1.582	1.606	1.698	1.952	6.838	7.430	7.519	7.391	7.266	29.606

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.43 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 39 (Os professores indicam a utilização em suas disciplinas de manuais ou materiais elaborados pelos docentes?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Sim, todos os professores	2,1%	2,0%	2,1%	2,2%	8,4%	8,9%	8,9%	8,3%	7,2%	33,3%
Sim, a maior parte	1,4%	1,5%	1,6%	1,8%	6,4%	7,2%	7,1%	6,9%	6,9%	28,1%
Somente alguns	0,6%	0,7%	0,8%	1,0%	3,0%	3,2%	3,5%	3,8%	4,3%	14,8%
Nenhum	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,9%	1,1%	1,2%	1,3%	1,5%	5,0%
Total	1.592	1.609	1.717	1.966	6.884	7.505	7.600	7.424	7.321	29.850

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.44 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 40 (As disciplinas do curso exigem domínio de língua estrangeira?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Sim, todos as disciplinas	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	1,0%	1,5%	0,9%	0,7%	0,6%	3,7%
Sim, na maior parte das disciplinas	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,9%	1,1%	0,7%	0,6%	0,5%	2,9%
Sim, somente algumas disciplinas	0,7%	0,7%	0,7%	0,8%	2,8%	2,1%	2,0%	2,0%	2,0%	8,0%
Não, nenhuma disciplina exige	3,1%	3,2%	3,6%	4,2%	14,1%	15,8%	17,1%	16,9%	16,9%	66,7%
Total	1.588	1.606	1.720	1.962	6.876	7.521	7.588	7.430	7.325	29.864

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.45 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 41 (Os professores têm disponibilidade para atendimento fora do período de aula?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto	Segundo	Terceiro	Quarto	Total	Quarto	Segundo	Terceiro	Quarto	Total
	Inferior	Quarto	Quarto	Superior		Inferior	Quarto	Quarto	Superior	
Sim, todos os professores	1,5%	1,4%	1,5%	1,6%	6,0%	5,7%	5,4%	5,2%	4,7%	21,1%
Sim, a maior parte	1,3%	1,5%	1,7%	2,0%	6,4%	6,3%	7,0%	7,1%	7,6%	28,0%
Somente alguns	1,2%	1,2%	1,2%	1,4%	4,9%	6,5%	6,7%	6,6%	6,3%	26,1%
Nenhum	0,4%	0,3%	0,3%	0,3%	1,3%	1,8%	1,6%	1,4%	1,3%	6,1%
Total	1.578	1.593	1.708	1.939	6.818	7.426	7.544	7.379	7.261	29.610

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.46 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 42 (Os professores demonstram domínio do conteúdo das disciplinas?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Sim, todos os professores	2,5%	2,6%	2,8%	3,1%	10,9%	10,7%	10,7%	10,7%	10,0%	41,9%
Sim, a maior parte	1,3%	1,4%	1,6%	2,0%	6,2%	7,1%	7,9%	7,8%	8,4%	31,2%
Somente alguns	0,5%	0,4%	0,3%	0,3%	1,5%	2,5%	2,1%	1,8%	1,6%	7,9%
Nenhum	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,3%
Total	1.591	1.612	1.710	1.962	6.875	7.529	7.607	7.455	7.327	29.918

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.47 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 43 (O curso contextualiza o conhecimento da área (teorias, procedimentos, técnicas, instrumentos, etc.) com os temas gerais e situações do cotidiano da realidade brasileira?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho -

ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Sim, todos as disciplinas	2,4%	2,6%	2,7%	3,0%	10,7%	10,4%	10,6%	10,7%	10,3%	42,0%
Sim, na maior parte das disciplinas	1,4%	1,5%	1,7%	1,9%	6,5%	7,4%	7,8%	7,6%	7,8%	30,6%
Sim, somente algumas disciplinas	0,4%	0,3%	0,3%	0,4%	1,4%	2,4%	2,1%	1,8%	1,8%	8,0%
Não contextualiza	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,3%	0,2%	0,1%	0,1%	0,6%
Total	1.598	1.621	1.723	1.967	6.909	7.543	7.622	7.466	7.352	29.983

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.48 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 44 (Como você avalia o currículo do seu curso em relação à integração entre os conteúdos das diferentes disciplinas?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
É bem integrado	2,7%	2,8%	3,2%	3,6%	12,3%	11,7%	12,3%	12,5%	12,5%	49,0%
É relativamente integrado	1,4%	1,4%	1,4%	1,6%	5,7%	7,2%	7,2%	6,8%	6,6%	27,8%
É pouco integrado	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,7%	1,4%	1,1%	0,8%	0,7%	4,1%
Não apresenta integração	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,3%
Total	1.610	1.623	1.731	1.976	6.940	7.587	7.661	7.499	7.362	30.109

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.49 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 45 (Seu curso oferece atividades complementares?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Sim, regularmente, com programação diversificada	2,8%	2,8%	3,0%	3,2%	11,9%	12,7%	12,5%	12,0%	11,0%	48,1%
Sim, regularmente, com programação pouco diversificada	0,7%	0,7%	0,7%	0,8%	2,8%	3,1%	3,1%	2,9%	3,0%	12,2%
Sim, eventualmente, com programação diversificada	0,4%	0,4%	0,4%	0,7%	1,8%	1,7%	1,9%	2,3%	2,7%	8,6%
Sim, eventualmente, com programação pouco diversificada	0,3%	0,2%	0,3%	0,4%	1,2%	1,2%	1,4%	1,4%	1,7%	5,8%
Não oferece atividades complementares	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	1,0%	1,7%	1,6%	1,6%	1,6%	6,6%
Total	1.606	1.621	1.728	1.973	6.928	7.595	7.674	7.508	7.360	30.137

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.50 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 46 (Você participou de programas de iniciação científica? Como foi a contribuição para a sua formação?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Sim, participei e teve grande contribuição	1,2%	1,1%	1,1%	1,2%	4,6%	4,6%	4,4%	4,2%	3,9%	17,1%
Sim, participei e teve pouca contribuição	0,5%	0,5%	0,4%	0,4%	1,8%	2,0%	1,6%	1,3%	1,1%	6,0%
Sim, participei e não percebi nenhuma contribuição	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%	0,4%	0,3%	0,2%	0,1%	1,1%
Não participei, mas a instituição oferece	1,7%	1,8%	2,0%	2,5%	8,0%	8,7%	9,1%	9,4%	9,8%	37,0%
A instituição não oferece esse tipo de programa	0,9%	0,9%	1,0%	1,2%	4,0%	4,8%	5,2%	5,1%	4,9%	20,1%
Total	1.595	1.618	1.714	1.962	6.889	7.539	7.604	7.459	7.314	29.916

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.51 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 47 (Você participou de programas de monitoria? Como foi a contribuição para a sua formação?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Sim, participei e tive grande contribuição	0,9%	0,8%	0,8%	0,8%	3,3%	3,5%	3,1%	2,8%	2,3%	11,8%
Sim, participei e tive pouca contribuição	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	1,4%	1,5%	1,1%	1,0%	0,7%	4,3%
Sim, participei e não percebi nenhuma contribuição	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	0,1%	0,9%
Não participei, mas a instituição oferece	1,9%	2,1%	2,3%	2,8%	9,1%	9,6%	10,3%	10,5%	10,8%	41,1%
A instituição não oferece esse tipo de programa	0,9%	1,0%	1,2%	1,4%	4,5%	5,5%	5,9%	5,8%	6,1%	23,2%
Total	1.576	1.607	1.700	1.954	6.837	7.472	7.553	7.413	7.282	29.720

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.52 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 48 (Você participou de programas de extensão? Como foi a contribuição para a sua formação?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto	Segundo	Terceiro	Quarto	Total	Quarto	Segundo	Terceiro	Quarto	Total
	Inferior	Quarto	Quarto	Superior		Inferior	Quarto	Quarto	Superior	
Sim, participei e teve grande contribuição	1,3%	1,2%	1,3%	1,4%	5,3%	4,9%	4,7%	4,6%	4,6%	18,7%
Sim, participei e teve pouca contribuição	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%	1,5%	1,7%	1,2%	1,2%	0,9%	5,1%
Sim, participei e não percebi nenhuma contribuição	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,3%	0,4%	0,3%	0,2%	0,1%	1,0%
Não participei, mas a instituição oferece	1,8%	2,0%	2,1%	2,7%	8,7%	9,6%	10,4%	10,5%	10,6%	41,2%
A instituição não oferece esse tipo de programa	0,6%	0,7%	0,8%	0,9%	3,0%	3,8%	4,0%	3,8%	3,6%	15,2%
Total	1.582	1.615	1.712	1.960	6.869	7.482	7.566	7.425	7.296	29.769

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.53 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 49 (Sua IES apoia financeiramente a participação dos estudantes em eventos (congressos, encontros, seminários, visitas técnicas etc.?)), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos

Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto	Segundo	Terceiro	Quarto	Total	Quarto	Segundo	Terceiro	Quarto	Total
	Inferior	Quarto	Quarto	Superior		Inferior	Quarto	Quarto	Superior	
Sim, sem restrições	1,3%	1,2%	1,2%	1,3%	5,1%	5,7%	5,4%	5,2%	4,6%	20,9%
Sim, mas apenas eventualmente	1,0%	0,9%	1,0%	1,1%	4,0%	4,3%	4,1%	4,0%	4,1%	16,5%
Não apoia de modo algum	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	2,1%	2,0%	1,9%	1,9%	2,0%	7,7%
Não sei responder	1,4%	1,7%	1,9%	2,4%	7,5%	8,4%	9,3%	9,2%	9,3%	36,2%
Total	1.585	1.618	1.719	1.961	6.883	7.526	7.602	7.455	7.322	29.905

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.54 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 50 (Como você avalia o nível de exigência do curso?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Deveria exigir muito mais	0,7%	0,5%	0,6%	0,5%	2,4%	3,9%	3,3%	2,7%	2,4%	12,4%
Deveria exigir um pouco mais	1,0%	1,1%	1,1%	1,5%	4,7%	5,5%	5,9%	5,9%	6,6%	23,8%
Exige na medida certa	2,4%	2,6%	2,7%	3,1%	10,8%	9,9%	10,6%	10,8%	10,2%	41,5%
Deveria exigir um pouco menos	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,7%	0,9%	0,8%	0,8%	0,6%	3,2%
Deveria exigir muito menos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,4%
Total	1.594	1.607	1.714	1.963	6.878	7.521	7.628	7.474	7.345	29.968

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.55 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 51 (Você considera que seu curso contribui para a aquisição de cultura geral?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Contribui amplamente	2,6%	2,8%	3,0%	3,5%	11,8%	10,7%	11,5%	11,8%	11,7%	45,7%
Contribui parcialmente	1,4%	1,4%	1,4%	1,6%	5,9%	7,9%	7,7%	7,4%	7,3%	30,3%
Contribui muito pouco	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,8%	1,5%	1,2%	1,0%	0,9%	4,5%
Não contribui	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,4%	0,2%	0,1%	0,1%	0,8%
Total	1.580	1.601	1.705	1.955	6.841	7.471	7.537	7.421	7.295	29.724

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.56 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 52 (Você considera que seu curso contribui para a aquisição de formação teórica na área?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Contribui amplamente	2,8%	3,0%	3,4%	3,9%	13,1%	12,0%	12,7%	13,2%	13,3%	51,2%
Contribui parcialmente	1,2%	1,3%	1,2%	1,3%	5,0%	7,0%	6,8%	6,2%	6,0%	25,9%
Contribui muito pouco	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,6%	1,2%	1,0%	0,8%	0,6%	3,6%
Não contribui	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,3%	0,1%	0,1%	0,1%	0,6%
Total	1.578	1.606	1.705	1.954	6.843	7.477	7.561	7.409	7.286	29.733

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.57 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 53 (Você considera que seu curso contribui para a preparação para o exercício profissional?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Contribui amplamente	2,8%	2,8%	3,1%	3,4%	12,0%	11,9%	12,1%	11,9%	11,3%	47,1%
Contribui parcialmente	1,2%	1,4%	1,4%	1,8%	5,7%	6,9%	7,1%	7,2%	7,5%	28,7%
Contribui muito pouco	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,8%	1,4%	1,2%	1,1%	1,0%	4,8%
Não contribui	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,3%	0,2%	0,1%	0,1%	0,8%
Total	1.601	1.615	1.719	1.962	6.897	7.560	7.634	7.500	7.351	30.045

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

Tabela III.58 - Distribuição das respostas dos estudantes à questão 54 (Como você avalia a contribuição do curso para a sua formação?), segundo Sexo dos Estudantes e Quartos de Desempenho - ENADE/2012 - Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Categoria de Respostas	Sexo do inscrito									
	Masculino					Feminino				
	Quartos de Desempenho					Quartos de Desempenho				
	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total	Quarto Inferior	Segundo Quarto	Terceiro Quarto	Quarto Superior	Total
Muito boa	2,5%	2,5%	2,7%	3,0%	10,8%	10,2%	10,5%	10,7%	10,3%	41,7%
Boa	1,4%	1,4%	1,6%	1,8%	6,2%	7,7%	7,8%	7,4%	7,5%	30,4%
Regular	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%	1,3%	1,9%	1,7%	1,6%	1,6%	6,8%
Fraca	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%	0,6%	0,5%	0,5%	0,4%	1,9%
Muito fraca	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,5%
Total	1.611	1.626	1.727	1.974	6.938	7.609	7.684	7.522	7.370	30.185

Fonte: MEC / INEP / DAES - ENADE/2012

ANEXO IV – QUESTIONÁRIO DO ESTUDANTE

01) Qual o seu estado civil?

- A) Solteiro(a).
- B) Casado(a).
- C) Separado(a)/desquitado(a)/divorciado(a).
- D) Viúvo(a).
- E) Outro.

02) Como você se considera?

- A) Branco(a).
- B) Negro(a).
- C) Pardo(a)/mulato(a).
- D) Amarelo(a) (de origem oriental).
- E) Indígena ou de origem indígena.

03) Onde e como você mora atualmente?

- A) Em casa ou apartamento, sozinho.
- B) Em casa ou apartamento, com pais e/ou parentes.
- C) Em casa ou apartamento, com cônjuge e/ou filhos.
- D) Em casa ou apartamento, com outras pessoas (incluindo república).
- E) Em alojamento universitário da própria instituição de ensino.
- F) Em outros tipos de habitação individual ou coletiva (hotel, hospedaria, pensionato, etc.).

04) Quantas pessoas, da sua família, moram com você na mesma casa?

(Contando com seus pais, irmãos, cônjuge, filhos ou outros parentes que moram na mesma casa com você).

- A) Nenhuma.
- B) Uma.
- C) Duas.
- D) Três.
- E) Quatro.
- F) Cinco.
- G) Seis.
- H) Mais de seis.

05) Somando a sua renda com a renda dos familiares que moram com você, quanto é, aproximadamente, a renda familiar? (Considere a renda de todos os seus familiares que moram na sua casa com você).

- A) Nenhuma.
- B) Até 1,5 salário mínimo (até R\$ 933,00).
- C) Acima de 1,5 até 3 salários mínimos (R\$ 933,01 a R\$ 1.866,00).

- D) Acima de 3 até 4,5 salários mínimos (R\$ 1.866,01 a R\$ 2.799,00).
- E) Acima de 4,5 até 6 salários mínimos (R\$ 2.799,01 a R\$ 3.732,00).
- F) Acima de 6 até 10 salários mínimos (R\$ 3.732,01 a R\$ 6.220,00).
- G) Acima de 10 até 30 salários mínimos (R\$ 6.220,01 a R\$ 18.660,00).
- H) Acima de 30 salários mínimos (mais de R\$ 18.660,00).

06) Assinale a situação abaixo que melhor descreve seu caso (incluindo bolsa).

- A) Não tenho renda e meus gastos são financiados pela minha família ou por outras pessoas.
- B) Tenho renda, mas recebo ajuda da família ou de outras pessoas para financiar meus gastos.
- C) Tenho renda e me sustento totalmente.
- D) Tenho renda, me sustento e contribuo com o sustento da família.
- E) Tenho renda, me sustento e sou o principal responsável pelo sustento da família.

07) Indique a resposta que melhor descreve sua atual situação de trabalho. (Não contar estágio, bolsas de pesquisa ou monitoria).

- A) Não estou trabalhando.
- B) Trabalho eventualmente.
- C) Trabalho até 20 horas semanais.
- D) Trabalho mais de 20 horas semanais e menos de 40 horas semanais.
- E) Trabalho em tempo integral – 40 horas semanais ou mais.

08) Durante o curso de graduação (responder somente no caso de ser conculinte):

- A) Não fiz nenhum tipo de estágio.
- B) Fiz ou faço somente estágio obrigatório.
- C) Fiz ou faço somente estágio não obrigatório.
- D) Fiz ou faço estágio obrigatório e não obrigatório.

09) Você recebe ou recebeu algum tipo de bolsa de estudos ou financiamento para custear as mensalidades do curso?

- A) Sim.
- B) Não se aplica – meu curso é gratuito (Passe para a pergunta 11).
- C) Não (Passe para a pergunta 11).

10) Que tipo de bolsa de estudos ou financiamento você recebe ou recebeu para custear as mensalidades do curso?

- A) ProUni integral.
- B) ProUni parcial.
- C) FIES.
- D) ProUni Parcial e FIES.
- E) Outro tipo de bolsa oferecido por governo estadual, distrital ou municipal.
- F) Bolsa integral ou parcial oferecida pela própria instituição de ensino.
- G) Bolsa integral ou parcial oferecida por outra entidade (empresa, ONG, etc).
- H) Financiamento oferecido pela própria instituição de ensino.
- I) Financiamento oferecido por outra entidade (banco privado, etc.).
- J) Mais de um dos tipos de bolsa ou financiamento citados.

11) Você recebe ou recebeu alguma bolsa ou auxílio (exceto para cobrir mensalidades)?

- A) Sim, bolsa permanência do ProUni.
- B) Sim, bolsa da própria instituição de ensino.
- C) Sim, outro tipo de bolsa oferecido por órgão governamental.
- D) Sim, outro tipo de bolsa oferecido por órgão não-governamental.
- E) Não.

12) Seu ingresso no curso de graduação se deu por meio de políticas de ação afirmativa?

- A) Não.
- B) Sim, por critério étnico-racial (negros, pardos e indígenas).

C) Sim, por critério de renda.

D) Sim, por ter estudado em escola pública ou particular com bolsa de estudos.

E) Sim, por sistema que combina dois ou mais critérios anteriores.

F) Sim, por sistema diferente dos anteriores.

13) Até que nível seu pai estudou?

- A) Nenhuma escolaridade.
- B) Ensino fundamental: 1º ao 5º ano (antiga 1ª à 4ª série).
- C) Ensino fundamental: 6º ao 9º ano (antiga 5ª à 8ª série).
- D) Ensino médio.
- E) Ensino superior.
- F) Pós-graduação.

14) Até que nível de ensino sua mãe estudou?

- A) Nenhuma escolaridade.
- B) Ensino fundamental: 1º ao 5º ano (antiga 1ª à 4ª série).
- C) Ensino fundamental: 6º ao 9º ano (antiga 5ª à 8ª série).
- D) Ensino médio.
- E) Ensino superior.
- F) Pós-graduação.

15) Em que unidade de graduação você concluiu o ensino médio?

AC	AL	AM	AP	BA	CE	DF
ES	GO	MA	MG	MS	MT	PA
PB	PE	PI	PR	RJ	RN	RO
RR	RS	SC	SE	SP	TO	Exterior

16) Você mudou de cidade, estado ou país para realizar este curso?

- A) Não.
- B) Sim, mudei de uma cidade para outra, dentro do mesmo estado.
- C) Sim, mudei de estado.
- D) Sim, mudei de país.

17) Em que tipo de escola você cursou o ensino médio?

- A) Todo em escola pública.
- B) Todo em escola privada (particular).
- C) A maior parte em escola pública.
- D) A maior parte em escola privada (particular).

- E) Metade em escola pública e metade em escola privada (particular).
- 18) Que tipo de curso de ensino médio você concluiu?**
- A) Ensino médio tradicional.
 - B) Profissionalizante técnico (eletrônica, contabilidade, agrícola, etc.).
 - C) Profissionalizante magistério (Curso Normal).
 - D) Educação de Jovens e Adultos – EJA /Supletivo.
 - E) Outro.
- 19) Excetuando-se os livros indicados na bibliografia do seu curso, quantos livros você leu este ano?**
- A) Nenhum.
 - B) Um ou dois.
 - C) Entre três e cinco.
 - D) Entre seis e oito.
 - E) Mais de oito.
- 20) Quantas horas por semana, aproximadamente, você dedica aos estudos, excetuando as horas de aula?**
- A) Nenhuma, apenas assisto às aulas.
 - B) Uma a três.
 - C) Quatro a sete.
 - D) Oito a doze.
 - E) Mais de doze.
- 21) Até o momento, qual turno concentrou a maior parte das disciplinas do seu curso?**
- A) Diurno (integral).
 - B) Diurno (matutino).
 - C) Diurno (vespertino).
 - D) Noturno.
 - E) Não há concentração em um turno.
- 22) As condições gerais das instalações físicas de salas de aula, bibliotecas e ambientes de trabalho e estudo para o funcionamento do curso são adequadas? (Se for estudante de EAD – Educação a distância, considere as condições do polo de apoio presencial e/ou sede).**
- A) Sim, todas.
 - B) Sim, a maior parte.

- C) Somente algumas.
 - D) Nenhuma.
- 23) As salas de aula são adequadas à quantidade de estudantes? (Se for estudante de EAD – Educação a distância, considere as condições do polo de apoio presencial e/ou sede).**
- A) Sim, todas.
 - B) Sim, a maior parte.
 - C) Somente algumas.
 - D) Nenhuma.
- 24) As instalações de laboratórios, os equipamentos, os materiais e os serviços de apoio específicos do curso são adequados? (Se for estudante de EAD – Educação a distância, considere as condições do polo de apoio presencial e/ou sede).**
- A) Sim, todos.
 - B) Sim, a maior parte.
 - C) Somente alguns.
 - D) Nenhum.
- 25) Os ambientes para aulas práticas específicas do curso são adequados à quantidade de estudantes? (Se for estudante de EAD – Educação a distância, considere as condições do polo de apoio presencial e/ou sede).**
- A) Sim, todos.
 - B) Sim, a maior parte.
 - C) Somente alguns.
 - D) Nenhum.
- 26) Os equipamentos e/ou materiais disponíveis nos ambientes para aulas práticas são suficientes para o número de estudantes? (Se for estudante de EAD – Educação a distância, considere as condições do polo de apoio presencial e/ou sede).**
- A) Sim, todos.
 - B) Sim, a maior parte.
 - C) Somente alguns.
 - D) Nenhum.

- 27) **Como a sua instituição viabiliza o acesso dos estudantes de graduação à Internet para atender às necessidades do curso?**
A) Plenamente.
B) Parcialmente.
C) Não viabiliza para os estudantes do meu curso.
D) Não viabiliza para nenhum estudante.
- 28) **Como você caracteriza o uso de recursos audiovisuais e tecnológicos no seu curso?**
A) Amplo e adequado.
B) Amplo, mas inadequado.
C) Restrito, mas adequado.
D) Restrito e inadequado.
E) A minha instituição não dispõe desses recursos /meios.
- 29) **Com que frequência você normalmente utiliza a biblioteca de sua instituição? (Se for estudante de EAD – Educação a distância, considere as condições do polo de apoio presencial e/ou sede).**
A) Diariamente.
B) Entre duas e quatro vezes por semana.
C) Uma vez por semana.
D) Uma vez a cada 15 dias.
E) Somente em época de provas e/ou trabalhos.
F) Nunca a utilizo.
G) A instituição não tem biblioteca.
- 30) **Dentre as vezes em que precisou utilizar o acervo da biblioteca, você conseguiu ter acesso ao material? (Se for estudante de EAD – Educação a distância, considere as condições do polo de apoio presencial e/ou sede).**
A) Sim, todas as vezes.
B) Sim, a maior parte das vezes.
C) Somente algumas vezes.
D) Nunca.
- 31) **Como você avalia o acervo da biblioteca, quanto à atualização, em**

face das necessidades curriculares do seu curso?

- A) É atualizado.
B) É parcialmente atualizado.
C) É pouco atualizado.
D) É desatualizado.
- 32) **Como você avalia o acervo de periódicos científicos / acadêmicos disponíveis na biblioteca quanto à atualização?**
A) É atualizado.
B) É parcialmente atualizado.
C) É desatualizado.
D) Não existe acervo de periódicos especializados.
E) Não sei responder.
- 33) **O horário de funcionamento da biblioteca atende às suas necessidades? (Se for estudante de EAD – Educação a distância, considere as condições do polo de apoio presencial e/ou sede).**
A) Plenamente.
B) Parcialmente.
C) Não atende.
- 34) **Na maioria das vezes, os planos de ensino apresentados pelos professores contêm os seguintes aspectos: objetivos, metodologias de ensino e critérios de avaliação, conteúdos e bibliografia da disciplina?**
A) Sim, todos os aspectos.
B) Sim, a maior parte dos aspectos.
C) Somente alguns aspectos.
D) Nenhum dos aspectos.
E) Não sei responder.
- 35) **Os conteúdos trabalhados pela maioria dos professores são coerentes com os que foram apresentados nos respectivos planos de ensino?**
A) Sim.
B) Sim, somente em parte.
C) Nenhum.
D) Não sei responder.
- 36) **Os professores solicitam em suas**

disciplinas a realização de atividades de pesquisa?

- A) Sim, todos os professores.
- B) Sim, a maior parte.
- C) Somente alguns.
- D) Nenhum.

37) Os professores indicam como material de estudo a utilização de livros-texto?

- A) Sim, todos os professores.
- B) Sim, a maior parte.
- C) Somente alguns.
- D) Nenhum.

38) Os professores indicam como material de estudo a utilização de artigos de periódicos especializados (artigos científicos)?

- A) Sim, todos os professores.
- B) Sim, a maior parte.
- C) Somente alguns.
- D) Nenhum.

39) Os professores indicam a utilização em suas disciplinas de manuais ou materiais elaborados pelos docentes?

- A) Sim, todos os professores.
- B) Sim, a maior parte.
- C) Somente alguns.
- D) Nenhum.

40) As disciplinas do curso exigem domínio de língua estrangeira?

- A) Sim, em todas as disciplinas.
- B) Sim, na maior parte das disciplinas.
- C) Sim, somente em algumas disciplinas.
- D) Não, nenhuma disciplina exige.

41) Os professores têm disponibilidade para atendimento fora do período de aula?

- A) Sim, todos os professores.
- B) Sim, a maior parte.
- C) Somente alguns.
- D) Nenhum.

42) Os professores demonstram domínio do conteúdo das disciplinas?

- A) Sim, todos os professores.
- B) Sim, a maior parte.
- C) Somente alguns.

D) Nenhum.

43) O curso contextualiza o conhecimento da área (teorias, procedimentos, técnicas, instrumentos, etc.) com os temas gerais e situações do cotidiano da realidade brasileira?

- A) Sim, em todas as disciplinas.
- B) Sim, na maior parte das disciplinas.
- C) Sim, somente em algumas disciplinas.
- D) Não contextualiza.

44) Como você avalia o currículo do seu curso em relação à integração entre os conteúdos das diferentes disciplinas?

- A) É bem integrado.
- B) É relativamente integrado.
- C) É pouco integrado.
- D) Não apresenta integração.

45) Seu curso oferece atividades complementares?

- A) Sim, regularmente, com programação diversificada.
- B) Sim, regularmente, com programação pouco diversificada.
- C) Sim, eventualmente, com programação diversificada.
- D) Sim, eventualmente, com programação pouco diversificada.
- E) Não oferece atividades complementares.

46) Você participou de programas de iniciação científica? Como foi a contribuição para a sua formação?

- A) Sim, participei e teve grande contribuição.
- B) Sim, participei e teve pouca contribuição.
- C) Sim, participei e não percebi nenhuma contribuição.
- D) Não participei, mas a instituição oferece.
- E) A instituição não oferece esse tipo de programa.

47) Você participou de programas de monitoria? Como foi a contribuição para a sua formação?

- A) Sim, participei e teve grande contribuição.
- B) Sim, participei e teve pouca contribuição.
- C) Sim, participei e não percebi nenhuma contribuição.
- D) Não participei, mas a instituição oferece.
- E) A instituição não oferece esse tipo de programa.

48) Você participou de programas de extensão? Como foi a contribuição para a sua formação?

- A) Sim, participei e teve grande contribuição.
- B) Sim, participei e teve pouca contribuição.
- C) Sim, participei e não percebi nenhuma contribuição.
- D) Não participei, mas a instituição oferece.
- E) A instituição não oferece esse tipo de programa.

49) Sua IES apoia financeiramente a participação dos estudantes em eventos (congressos, encontros, seminários, visitas técnicas etc.)?

- A) Sim, sem restrições.
- B) Sim, mas apenas eventualmente.
- C) Não apoia de modo algum.
- D) Não sei responder.

50) Como você avalia o nível de exigência do curso?

- A) Deveria exigir muito mais.
- B) Deveria exigir um pouco mais.
- C) Exige na medida certa.

- D) Deveria exigir um pouco menos.
- E) Deveria exigir muito menos.

51) Você considera que seu curso contribui para a aquisição de cultura geral?

- A) Contribui amplamente.
- B) Contribui parcialmente.
- C) Contribui muito pouco.
- D) Não contribui.

52) Você considera que seu curso contribui para a aquisição de formação teórica na área?

- A) Contribui amplamente.
- B) Contribui parcialmente.
- C) Contribui muito pouco.
- D) Não contribui.

53) Você considera que seu curso contribui na preparação para o exercício profissional?

- A) Contribui amplamente.
- B) Contribui parcialmente.
- C) Contribui muito pouco.
- D) Não contribui.

54) Como você avalia a contribuição do curso para a sua formação?

- A) Muito boa.
- B) Boa.
- C) Regular.
- D) Fraca.
- E) Muito fraca.

ANEXO V - PROVA DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

LEIA COM ATENÇÃO AS INSTRUÇÕES ABAIXO.

1. Verifique se, além deste caderno, você recebeu o Caderno de Respostas, destinado à transcrição das respostas das questões de múltipla escolha (objetivas), das questões discursivas e do questionário de percepção da prova.
2. Confira se este caderno contém as questões de múltipla escolha (objetivas), as discursivas de formação geral e do componente específico da área e as relativas à sua percepção da prova. As questões estão assim distribuídas:

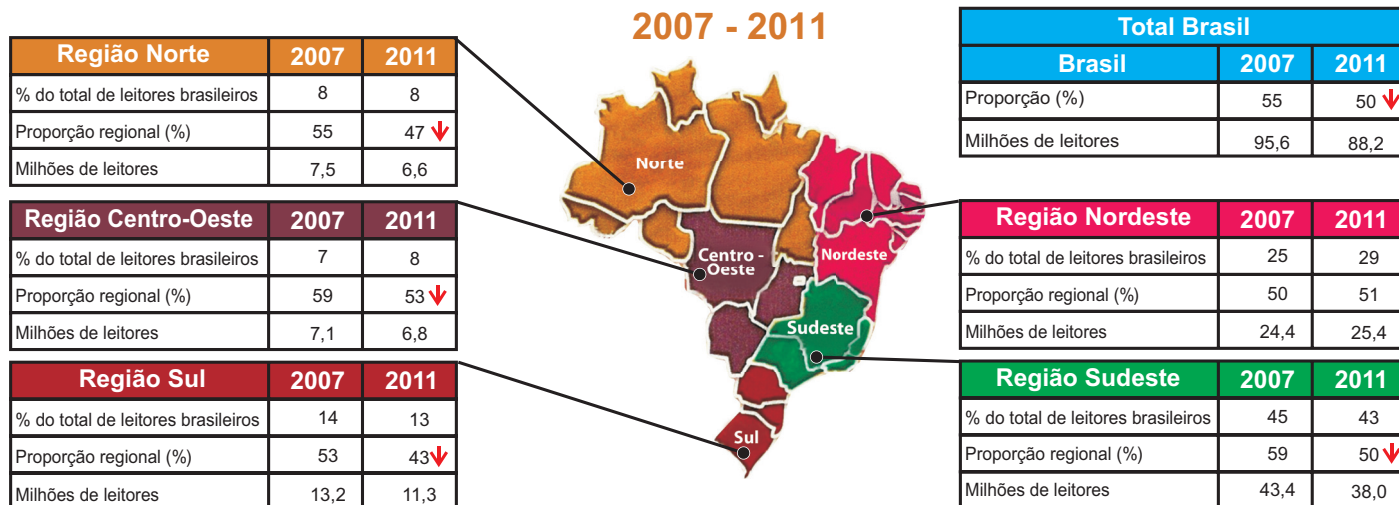
Partes	Número das questões	Peso das questões	Peso dos componentes
Formação Geral/Objetivas	1 a 8	60%	25%
Formação Geral/Discursivas	Discursiva 1 e Discursiva 2	40%	
Componente Específico/Objetivas	9 a 35	85%	75%
Componente Específico/Discursivas	Discursiva 3 a Discursiva 5	15%	
Questionário de Percepção da Prova	1 a 9	-	-

3. Verifique se a prova está completa e se o seu nome está correto no Caderno de Respostas. Caso contrário, avise imediatamente um dos responsáveis pela aplicação da prova. Você deve assinar o Caderno de Respostas no espaço próprio, com caneta esferográfica de tinta preta.
4. Observe as instruções sobre a marcação das respostas das questões de múltipla escolha (apenas uma resposta por questão), expressas no Caderno de Respostas.
5. Use caneta esferográfica de tinta preta tanto para marcar as respostas das questões objetivas quanto para escrever as respostas das questões discursivas.
6. Não use calculadora; não se comunique com os demais estudantes nem troque material com eles; não consulte material bibliográfico, cadernos ou anotações de qualquer espécie.
7. Você terá quatro horas para responder às questões de múltipla escolha e discursivas e ao questionário de percepção da prova.
8. Quando terminar, entregue ao Aplicador ou Fiscal o seu Caderno de Respostas.
9. Atenção! Você só poderá levar este Caderno de Prova após decorridas três horas do início do Exame.

QUESTÃO 01

Segundo a pesquisa Retratos da Leitura no Brasil, realizada pelo Instituto Pró-Livro, a média anual brasileira de livros lidos por habitante era, em 2011, de 4,0. Em 2007, esse mesmo parâmetro correspondia a 4,7 livros por habitante/ano.

Proporção de leitores por região



Instituto Pró-Livro. Disponível em: <<http://www.prolivro.org.br>>. Acesso em: 3 jul. 2012 (adaptado).

De acordo com as informações apresentadas acima, verifica-se que

- A** metade da população brasileira é constituída de leitores que tendem a ler mais livros a cada ano.
- B** o Nordeste é a região do Brasil em que há a maior proporção de leitores em relação à sua população.
- C** o número de leitores, em cada região brasileira, corresponde a mais da metade da população da região.
- D** o Sudeste apresenta o maior número de leitores do país, mesmo tendo diminuído esse número em 2011.
- E** a leitura está disseminada em um universo cada vez menor de brasileiros, independentemente da região do país.

QUESTÃO 02

O Cerrado, que ocupa mais de 20% do território nacional, é o segundo maior bioma brasileiro, menor apenas que a Amazônia. Representa um dos *hotspots* para a conservação da biodiversidade mundial e é considerado uma das mais importantes fronteiras agrícolas do planeta.

Considerando a conservação da biodiversidade e a expansão da fronteira agrícola no Cerrado, avalie as afirmações a seguir.

- I. O Cerrado apresenta taxas mais baixas de desmatamento e percentuais mais altos de áreas protegidas que os demais biomas brasileiros.
- II. O uso do fogo é, ainda hoje, uma das práticas de conservação do solo recomendáveis para controle de pragas e estímulo à rebrota de capim em áreas de pastagens naturais ou artificiais do Cerrado.
- III. Exploração excessiva, redução progressiva do *habitat* e presença de espécies invasoras estão entre os fatores que mais provocam o aumento da probabilidade de extinção das populações naturais do Cerrado.
- IV. Elevação da renda, diversificação das economias e o consequente aumento da oferta de produtos agrícolas e da melhoria social das comunidades envolvidas estão entre os benefícios associados à expansão da agricultura no Cerrado.

É correto apenas o que se afirma em

- A** I.
- B** II.
- C** I e III.
- D** II e IV
- E** III e IV.

QUESTÃO 03 //

A floresta virgem é o produto de muitos milhões de anos que passaram desde a origem do nosso planeta. Se for abatida, pode crescer uma nova floresta, mas a continuidade é interrompida. A ruptura nos ciclos de vida natural de plantas e animais significa que a floresta nunca será aquilo que seria se as árvores não tivessem sido cortadas. A partir do momento em que a floresta é abatida ou inundada, a ligação com o passado perde-se para sempre. Trata-se de um custo que será suportado por todas as gerações que nos sucederem no planeta. É por isso que os ambientalistas têm razão quando se referem ao meio natural como um “legado mundial”.

Mas, e as futuras gerações? Estarão elas preocupadas com essas questões amanhã? As crianças e os jovens, como indivíduos principais das futuras gerações, têm sido, cada vez mais, estimulados a apreciar ambientes fechados, onde podem relacionar-se com jogos de computadores, celulares e outros equipamentos interativos virtuais, desviando sua atenção de questões ambientais e do impacto disso em vidas no futuro, apesar dos esforços em contrário realizados por alguns setores. Observe-se que, se perguntarmos a uma criança ou a um jovem se eles desejam ficar dentro dos seus quartos, com computadores e jogos eletrônicos, ou passear em uma praça, não é improvável que escolham a primeira opção. Essas posições de jovens e crianças preocupam tanto quanto o descaso com o desmatamento de florestas hoje e seus efeitos amanhã.

SINGER, P. *Ética Prática*. 2 ed. Lisboa: Gradiva, 2002, p. 292 (adaptado).

É um título adequado ao texto apresentado acima:

- A** Computador: o legado mundial para as gerações futuras
- B** Uso de tecnologias pelos jovens: indiferença quanto à preservação das florestas
- C** Preferências atuais de lazer de jovens e crianças: preocupação dos ambientalistas
- D** Engajamento de crianças e jovens na preservação do legado natural: uma necessidade imediata
- E** Redução de investimentos no setor de comércio eletrônico: proteção das gerações futuras

QUESTÃO 04 //

É ou não ético roubar um remédio cujo preço é inacessível, a fim de salvar alguém, que, sem ele, morreria? Seria um erro pensar que, desde sempre, os homens têm as mesmas respostas para questões desse tipo. Com o passar do tempo, as sociedades mudam e também mudam os homens que as compõem. Na Grécia Antiga, por exemplo, a existência de escravos era perfeitamente legítima: as pessoas não eram consideradas iguais entre si, e o fato de umas não terem liberdade era considerado normal. Hoje em dia, ainda que nem sempre respeitados, os Direitos Humanos impedem que alguém ouse defender, explicitamente, a escravidão como algo legítimo.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Secretaria de Educação Fundamental. *Ética*. Brasília, 2012. Disponível em: <portal.mec.gov.br>. Acesso em: 16 jul. 2012 (adaptado).

Com relação a ética e cidadania, avalie as afirmações seguintes.

- I. Toda pessoa tem direito ao respeito de seus semelhantes, a uma vida digna, a oportunidades de realizar seus projetos, mesmo que esteja cumprindo pena de privação de liberdade, por ter cometido delito criminal, com trâmite transitado e julgado.
- II. Sem o estabelecimento de regras de conduta, não se constrói uma sociedade democrática, pluralista por definição, e não se conta com referenciais para se instaurar a cidadania como valor.
- III. Segundo o princípio da dignidade humana, que é contrário ao preconceito, toda e qualquer pessoa é digna e merecedora de respeito, não importando, portanto, sexo, idade, cultura, raça, religião, classe social, grau de instrução e orientação sexual.

É correto o que se afirma em

- A** I, apenas.
- B** III, apenas.
- C** I e II, apenas.
- D** II e III, apenas.
- E** I, II e III.



QUESTÃO 05

A globalização é o estágio supremo da internacionalização. O processo de intercâmbio entre países, que marcou o desenvolvimento do capitalismo desde o período mercantil dos séculos 17 e 18, expande-se com a industrialização, ganha novas bases com a grande indústria nos fins do século 19 e, agora, adquire mais intensidade, mais amplitude e novas feições. O mundo inteiro torna-se envolvido em todo tipo de troca: técnica, comercial, financeira e cultural. A produção e a informação globalizadas permitem a emergência de lucro em escala mundial, buscado pelas firmas globais, que constituem o verdadeiro motor da atividade econômica.

SANTOS, M. **O país distorcido**. São Paulo: Publifolha, 2002 (adaptado).

No estágio atual do processo de globalização, pautado na integração dos mercados e na competitividade em escala mundial, as crises econômicas deixaram de ser problemas locais e passaram a afligir praticamente todo o mundo. A crise recente, iniciada em 2008, é um dos exemplos mais significativos da conexão e interligação entre os países, suas economias, políticas e cidadãos.

Considerando esse contexto, avalie as seguintes asserções e a relação proposta entre elas.

- I. O processo de desregulação dos mercados financeiros norte-americano e europeu levou à formação de uma bolha de empréstimos especulativos e imobiliários, a qual, ao estourar em 2008, acarretou um efeito dominó de quebras nos mercados.

PORQUE

- II. As políticas neoliberais marcam o enfraquecimento e a dissolução do poder dos Estados nacionais, bem como asseguram poder aos aglomerados financeiros que não atuam nos limites geográficos dos países de origem.

A respeito dessas asserções, assinale a opção correta.

- A** As asserções I e II são proposições verdadeiras, e a II é uma justificativa da I.
- B** As asserções I e II são proposições verdadeiras, mas a II não é uma justificativa da I.
- C** A asserção I é uma proposição verdadeira, e a II é uma proposição falsa.
- D** A asserção I é uma proposição falsa, e a II é uma proposição verdadeira.
- E** As asserções I e II são proposições falsas.

QUESTÃO 06

O anúncio feito pelo Centro Europeu para a Pesquisa Nuclear (CERN) de que havia encontrado sinais de uma partícula que pode ser o bóson de Higgs provocou furor no mundo científico. A busca pela partícula tem gerado descobertas importantes, mesmo antes da sua confirmação. Algumas tecnologias utilizadas na pesquisa poderão fazer parte de nosso cotidiano em pouco tempo, a exemplo dos cristais usados nos detectores do acelerador de partículas *large hadron colider* (LHC), que serão utilizados em materiais de diagnóstico médico ou adaptados para a terapia contra o câncer. “Há um círculo vicioso na ciência quando se faz pesquisa”, explicou o diretor do CERN. “Estamos em busca da ciência pura, sem saber a que servirá. Mas temos certeza de que tudo o que desenvolvemos para lidar com problemas inéditos será útil para algum setor.”

CHADE, J. Pressão e disputa na busca do bóson. **O Estado de S. Paulo**, p. A22, 08/07/2012 (adaptado).

Considerando o caso relatado no texto, avalie as seguintes asserções e a relação proposta entre elas.

- I. É necessário que a sociedade incentive e financie estudos nas áreas de ciências básicas, mesmo que não haja perspectiva de aplicação imediata.

PORQUE

- II. O desenvolvimento da ciência pura para a busca de soluções de seus próprios problemas pode gerar resultados de grande aplicabilidade em diversas áreas do conhecimento.

A respeito dessas asserções, assinale a opção correta.

- A** As asserções I e II são proposições verdadeiras, e a II é uma justificativa da I.
- B** As asserções I e II são proposições verdadeiras, mas a II não é uma justificativa da I.
- C** A asserção I é uma proposição verdadeira, e a II é uma proposição falsa.
- D** A asserção I é uma proposição falsa, e a II é uma proposição verdadeira.
- E** As asserções I e II são proposições falsas.

QUESTÃO 07 //

Legisladores do mundo se comprometem a alcançar os objetivos da Rio+20

Reunidos na cidade do Rio de Janeiro, 300 parlamentares de 85 países se comprometeram a ajudar seus governantes a alcançar os objetivos estabelecidos nas conferências Rio+20 e Rio 92, assim como a utilizar a legislação para promover um crescimento mais verde e socialmente inclusivo para todos.

Após três dias de encontros na Cúpula Mundial de Legisladores, promovida pela GLOBE International — uma rede internacional de parlamentares que discute ações legislativas em relação ao meio ambiente —, os participantes assinaram um protocolo que tem como objetivo sanar as falhas no processo da Rio 92.

Em discurso durante a sessão de encerramento do evento, o vice-presidente do Banco Mundial para a América Latina e o Caribe afirmou: “Esta Cúpula de Legisladores mostrou claramente que, apesar dos acordos globais serem úteis, não precisamos esperar. Podemos agir e avançar agora, porque as escolhas feitas hoje nas áreas de infraestrutura, energia e tecnologia determinarão o futuro”.

Disponível em: <www.worldbank.org/pt/news/2012/06/20>. Acesso em: 22 jul. 2012 (adaptado).

O compromisso assumido pelos legisladores, explicitado no texto acima, é condizente com o fato de que

- A** os acordos internacionais relativos ao meio ambiente são autônomos, não exigindo de seus signatários a adoção de medidas internas de implementação para que sejam revestidos de exigibilidade pela comunidade internacional.
- B** a mera assinatura de chefes de Estado em acordos internacionais não garante a implementação interna dos termos de tais acordos, sendo imprescindível, para isso, a efetiva participação do Poder Legislativo de cada país.
- C** as metas estabelecidas na Conferência Rio 92 foram cumpridas devido à propositura de novas leis internas, incremento de verbas orçamentárias destinadas ao meio ambiente e monitoramento da implementação da agenda do Rio pelos respectivos governos signatários.
- D** a atuação dos parlamentos dos países signatários de acordos internacionais restringe-se aos mandatos de seus respectivos governos, não havendo relação de causalidade entre o compromisso de participação legislativa e o alcance dos objetivos definidos em tais convenções.
- E** a Lei de Mudança Climática aprovada recentemente no México não impacta o alcance de resultados dos compromissos assumidos por aquele país de reduzir as emissões de gases do efeito estufa, de evitar o desmatamento e de se adaptar aos impactos das mudanças climáticas.

QUESTÃO 08 //

Taxa de rotatividade por setores de atividade econômica: 2007 - 2009

Setores	Taxa de rotatividade (%), excluídos transferências, aposentadorias, falecimentos e desligamentos voluntários		
	2007	2008	2009
Total	34,3	37,5	36,0
Extrativismo mineral	19,3	22,0	20,0
Indústria de transformação	34,5	38,6	36,8
Serviço industrial de utilidade pública	13,3	14,4	17,2
Construção civil	83,4	92,2	86,2
Comércio	40,3	42,5	41,6
Serviços	37,6	39,8	37,7
Administração pública direta e autárquica	8,4	11,4	10,6
Agricultura, silvicultura, criação de animais, extrativismo vegetal	79,9	78,6	74,4

Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br>>. Acesso em: 12 jul. 2012 (adaptado).

A tabela acima apresenta a taxa de rotatividade no mercado formal brasileiro, entre 2007 e 2009. Com relação a esse mercado, sabe-se que setores como o da construção civil e o da agricultura têm baixa participação no total de vínculos trabalhistas e que os setores de comércio e serviços concentram a maior parte das ofertas. A taxa média nacional é a taxa média de rotatividade brasileira no período, excluídos transferências, aposentadorias, falecimentos e desligamentos voluntários.

Com base nesses dados, avalie as afirmações seguintes.

- I. A taxa média nacional é de, aproximadamente, 36%.
- II. O setor de comércio e o de serviços, cujas taxas de rotatividade estão acima da taxa média nacional, têm ativa importância na taxa de rotatividade, em razão do volume de vínculos trabalhistas por eles estabelecidos.
- III. As taxas anuais de rotatividade da indústria de transformação são superiores à taxa média nacional.
- IV. A construção civil é o setor que apresenta a maior taxa de rotatividade no mercado formal brasileiro, no período considerado.

É correto apenas o que se afirma em

- A** I e II.
- B** I e III.
- C** III e IV.
- D** I, II e IV.
- E** II, III e IV.



QUESTÃO DISCURSIVA 1

As vendas de automóveis de passeio e de veículos comerciais leves alcançaram 340 706 unidades em junho de 2012, alta de 18,75%, em relação a junho de 2011, e de 24,18%, em relação a maio de 2012, segundo informou, nesta terça-feira, a Federação Nacional de Distribuição de Veículos Automotores (Fenabreve). Segundo a entidade, este é o melhor mês de junho da história do setor automobilístico.

Disponível em: <<http://br.financas.yahoo.com>>. Acesso em: 3 jul. 2012 (adaptado).

Na capital paulista, o trânsito lento se estendeu por 295 km às 19 h e superou a marca de 293 km, registrada no dia 10 de junho de 2009. Na cidade de São Paulo, registrou-se, na tarde desta sexta-feira, o maior congestionamento da história, segundo a Companhia de Engenharia de Tráfego (CET). Às 19 h, eram 295 km de trânsito lento nas vias monitoradas pela empresa. O índice superou o registrado no dia 10 de junho de 2009, quando a CET anotou, às 19 h, 293 km de congestionamento.

Disponível em: <<http://noticias.terra.com.br>>. Acesso em: 03 jul. 2012 (adaptado).

O governo brasileiro, diante da crise econômica mundial, decidiu estimular a venda de automóveis e, para tal, reduziu o imposto sobre produtos industrializados (IPI). Há, no entanto, paralelamente a essa decisão, a preocupação constante com o desenvolvimento sustentável, por meio do qual se busca a promoção de crescimento econômico capaz de incorporar as dimensões socioambientais.

Considerando que os textos acima têm caráter unicamente motivador, redija um texto dissertativo sobre sistema de transporte urbano sustentável, contemplando os seguintes aspectos:

- a) conceito de desenvolvimento sustentável; (valor: 3,0 pontos)
- b) conflito entre o estímulo à compra de veículos automotores e a promoção da sustentabilidade; (valor: 4,0 pontos)
- c) ações de fomento ao transporte urbano sustentável no Brasil. (valor: 3,0 pontos)

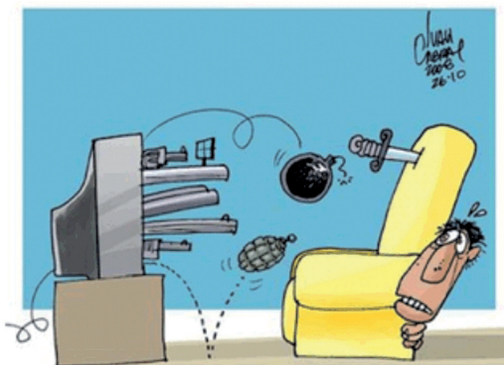
RASCUNHO

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	

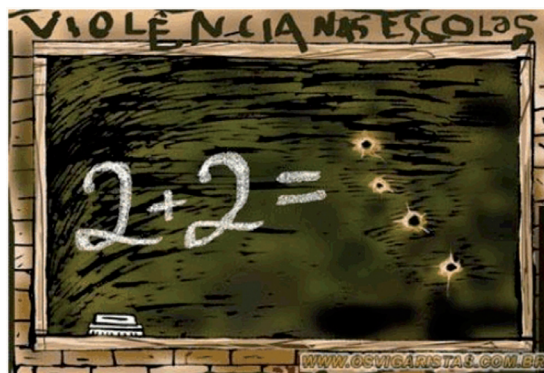
QUESTÃO DISCURSIVA 2

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define violência como o uso de força física ou poder, por ameaça ou na prática, contra si próprio, outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade, que resulte ou possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação. Essa definição agrega a intencionalidade à prática do ato violento propriamente dito, desconsiderando o efeito produzido.

DAHLBERG, L. L.; KRUG, E. G. **Violência**: um problema global de saúde pública. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 18 jul. 2012 (adaptado).



CABRAL, I. Disponível em: <<http://www.ivancabral.com>>. Acesso em: 18 jul. 2012.



Disponível em: <<http://www.pedagogiaaopedaletra.com.br>>. Acesso em: 18 jul. 2012.

A partir da análise das charges acima e da definição de violência formulada pela OMS, redija um texto dissertativo a respeito da violência na atualidade. Em sua abordagem, deverão ser contemplados os seguintes aspectos:

- a) tecnologia e violência; (valor: 3,0 pontos)
- b) causas e consequências da violência na escola; (valor: 3,0 pontos)
- c) proposta de solução para o problema da violência na escola. (valor: 4,0 pontos)

RASCUNHO

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	

QUESTÃO 09 //

O papel da cultura organizacional na influência do comportamento dos empregados parece ganhar uma importância cada vez maior no ambiente de trabalho. À medida que as organizações expandiram a amplitude de controle, achataram a estrutura, introduziram o trabalho em equipe, reduziram a formalização e deram mais autonomia aos funcionários, e os valores compartilhados, decorrentes de uma cultura organizacional forte, asseguraram que todas as pessoas fossem na mesma direção.

ROBBINS, S. **Comportamento Organizacional**.
São Paulo: Prentice Hall, 2002.

Considerando o texto acima e a existência de uma relação direta entre cultura e comportamento organizacional, avalie as afirmações abaixo.

- I. A cultura é positiva para os empregados, pois ela indica como as coisas devem ser feitas e o que é importante, isto é, contribui para a formação do comportamento organizacional.
- II. As empresas desenvolvem um conjunto básico de premissas, convicções e regras que dirigem o comportamento organizacional.
- III. O sincronismo da cultura organizacional com o comportamento organizacional resulta em clima favorável à efetivação dos objetivos da organização e dos próprios empregados.

É correto o que se afirma em

- A** I, apenas.
B III, apenas.
C I e II, apenas.
D II e III, apenas.
E I, II e III.

ÁREA LIVRE //**QUESTÃO 10** //

Maria Luíza, tecnóloga em Gestão de RH, foi contratada por uma empresa do ramo de prestação de serviços de informática, localizada na região metropolitana de São Paulo, com filiais nos estados de Goiás, Rio de Janeiro, Bahia, Paraná, Pará e Amazonas. No planejamento estratégico da área de RH elaborado pela gestora, foi definido como um dos objetivos estratégicos suprir a organização de profissionais qualificados para as diversas áreas da organização, com foco no posicionamento competitivo junto ao mercado, por meio da ampliação do capital humano da empresa. Maria Luíza, então, iniciou a elaboração de uma política de R&S, a ser desenvolvida por toda a organização, para direcionar as futuras contratações de pessoal e alcançar, assim, os objetivos esperados.

Na situação descrita acima, qual seria a postura adequada de Maria Luíza na definição de fontes de recrutamento, para se alcançar o objetivo estratégico proposto?

- A** Utilizar fontes de recrutamento interno e externo.
B Utilizar apenas fontes de recrutamento interno, oferecendo oportunidades aos empregados da organização.
C Utilizar diversas fontes de recrutamento como memorandos, cartazes e quadros de aviso.
D Utilizar jornais, agências de recrutamento *on line* e consultoria especializada como fontes de recrutamento.
E Não definir as fontes de recrutamento interno e externo, deixando a critério das áreas solicitantes do preenchimento de vagas escolher as fontes de recrutamento adequadas.

QUESTÃO 11 //

De acordo com o artigo 130 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), após cada período de 12 meses de vigência de um contrato de trabalho, o empregado tem direito a sair de férias. Considere um funcionário admitido em 10/07/2011 e, em 16/08/2012, de acordo com a programação do Departamento de Pessoal da empresa, ele poderia sair de férias. Entretanto, durante o período aquisitivo de férias, ele faltou ao serviço 15 dias, sem apresentar justificativa.

A quantos dias de férias o referido funcionário faz jus?

- A** 30 dias.
B 24 dias.
C 18 dias.
D 15 dias.
E 12 dias.

QUESTÃO 12 //

Quando o assunto é treinamento de executivos, nenhuma empresa do planeta é tão eficiente quanto a empresa X. Com mais de 330 000 funcionários espalhados por 100 países e atuando em ramos tão diferentes, como energia e entretenimento, a empresa X é uma máquina de formação de novas lideranças. Em seus mais de 130 anos de história, nenhum de seus 12 presidentes foi recrutado fora da companhia – todos foram pacientemente formados e promovidos na própria cultura. Para gerenciar a carreira de centenas de milhares de funcionários, a empresa X conta com um sistema de avaliação rígido e constante – processo que se desenvolve no ano todo. É com base nessas avaliações que a empresa identifica seus talentos e descarta quem não tem condições de crescer na companhia. O rigor do sistema garante que se saiba quem são os prováveis sucessores nas principais posições da empresa. “O conselho de administração tem um arquivo com 25 nomes de possíveis candidatos à presidência daqui a 13 anos”, afirmou o consultor da empresa, que há 35 anos dá aulas em Crotonville, sede de treinamento da empresa. “Pode ser que nenhum deles venha a ser o CEO, mas todos se desenvolverão para isso”, acrescenta.

CORREA, C. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/0927/noticias>>. Acesso em: 2 jul. 2012 (adaptado).

Considerando o sistema de treinamento utilizado pela empresa X especificado no texto acima, avalie as afirmações abaixo.

- I. O sistema de avaliação contínua utilizado permite identificar os talentos da empresa e embasa as decisões referentes a promoções.
- II. O sistema de avaliação contínua utilizado auxilia a empresa nas tomadas de decisão referentes a desligamentos e transferências de funcionários.
- III. O recrutamento interno praticado pela empresa X motiva todos os funcionários a trabalharem com seriedade e a participarem dos treinamentos, pois aumentam as chances de promoção e progressão na carreira.
- IV. O programa de treinamento para formação de líderes é tão eficiente que possibilita que a empresa desenvolva suas próprias lideranças, sem precisar recorrer ao mercado.

É correto apenas o que se afirma em

- A** I.
- B** II.
- C** I e IV.
- D** II e III.
- E** III e IV.

QUESTÃO 13 //

Autoconhecimento, consciência de seu próprio projeto profissional, formação profissional contínua e conhecimento das oportunidades oferecidas pela empresa e pelo próprio mercado de trabalho são características do principal agente de um sistema de gestão de carreira: o empregado. A empresa deve promover ações que estimulem esse desenvolvimento, oferecendo oportunidade contínua de aprendizagem e crescimento profissional.

Nesse sentido, os instrumentos de gestão de carreira utilizados para promover o desenvolvimento dos empregados de uma empresa devem oferecer suporte

- I. aos sistemas de informações gerenciais, nos quais se incluem a política salarial, os níveis de promoção e a política de treinamento e desenvolvimento profissional.
- II. às decisões individuais sobre carreira, incluídos os instrumentos de autoavaliação e os processos estruturados de *feedback*.
- III. ao gerenciamento de carreira pela empresa, incluídos os processos de avaliação de desempenho e de crescimento profissional.
- IV. à comunicação entre as pessoas e a empresa, incluída a preparação de gestores, para que se tornem conselheiros e orientadores dos empregados, direcionando suas carreiras, na organização.

É correto apenas o que se afirma em

- A** I e II.
- B** I e III.
- C** III e IV.
- D** I, II e IV.
- E** II, III e IV.

ÁREA LIVRE //

QUESTÃO 14

Muitos problemas de comunicação em negociação podem ser atribuídos à falta de treinamento específico para se ouvir bem. Para ouvir bem, você tem que ser objetivo. Isso quer dizer que você tem que entender as intenções do seu oponente, o que ficou nas entrelinhas, e não somente aquilo que você quer ouvir. A cada nova frase dele, você deve se perguntar: “Por que ele me disse aquilo? Como ele pensou que seria minha reação? Ele estava sendo honesto?”, e daí por diante. Os melhores negociadores invariavelmente são os melhores ouvintes. Por que existe essa correlação? Quando eles estão negociando, prestam muita atenção na entonação, ritmo, altura e demais detalhes da voz. Negociadores experientes também observam atentamente os sinais não verbais e analisam se são condizentes com o que está sendo falado. Essa postura do negociador faz com que ele construa relacionamentos duradouros entre as partes, o que facilita alcançar objetivos que beneficiem a todos os envolvidos na negociação.

MIRANDA, M. **Saber ouvir**: o segredo para uma boa negociação. Disponível em: <<http://www.novomilenio.inf.br/ano01/0101a010.htm>> . Acesso em: 10 jul. 2012 (adaptado).

O texto aponta um dos grandes desafios na construção das habilidades de um bom negociador. A esse respeito e a partir do texto, avalie as afirmações abaixo.

- I. O bom negociador é aquele que lê nas entrelinhas para compreender as necessidades básicas do outro, com o intuito de tirar vantagem, e não, de atender o outro, construindo, assim, uma relação de negociação que se pode denominar “ganha-perde”.
- II. É importante a postura racional do negociador, para que consiga articular suas habilidades humanas, técnicas e conceituais, tais como, objetividade no equacionamento dos problemas, a interpretação do comportamento das pessoas e a apresentação de propostas concretas.
- III. Negociação não é uma arte, como se considerou por muito tempo, mas uma habilidade que pode ser construída com treinamento comportamental e(ou) técnico.
- IV. O autor do texto resgata a negociação como processo de comunicação bilateral cujo objetivo é como anunciado, buscar decisões conjuntas que satisfaçam ambos os lados.

É correto apenas o que se afirma em

- A I e II.
- B I e III.
- C III e IV.
- D I, II e IV.
- E II, III e IV.

QUESTÃO 15

Um frentista de um posto de gasolina tem como salário-base mensal R\$ 700,00, adicional de periculosidade no valor de R\$ 210,00, salário-família no valor de R\$ 22,00 e desconto do vale-transporte de R\$ 42,00. Após o apuramento das verbas desse colaborador, o departamento pessoal da empresa deverá fazer o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo e Serviço (FGTS).

Considerando-se essas informações, verifica-se que o valor do recolhimento do FGTS será de

- A R\$ 56,00.
- B R\$ 69,44.
- C R\$ 71,20.
- D R\$ 72,80.
- E R\$ 74,56.

QUESTÃO 16

A Direção de uma empresa do segmento de confecção de porte médio, visando a obter vantagem competitiva, decidiu implantar um novo sistema de remuneração baseado em resultados. O modelo vincula a remuneração ao alcance de metas pré-negociadas, de tal forma que as metas individuais sejam alinhadas às grupais, que, por sua vez, são desdobradas das metas empresariais.

Essa forma de remuneração constitui um poderoso aliado do desempenho organizacional porque

- A utiliza modelos padronizados que podem ser aplicados a diferentes ramos de atividades.
- B possibilita maior comprometimento com os objetivos organizacionais.
- C independe da cultura organizacional, pois o valor da recompensa é baseado no cargo ocupado.
- D é de fácil modelagem, pois apresenta indicadores de desempenho.
- E é concebida sob a ótica de resultados igualitários.

ÁREA LIVRE

QUESTÃO 17

Diante da escassez de profissionais especializados no mercado, a área de Recursos Humanos está precisando usar a criatividade para preencher novas posições e tem apostado na simples e eficiente política do “indique um amigo para trabalhar conosco”, ou QI, abreviação para “quem indica”. Segundo pesquisa divulgada por uma consultoria, 68% das companhias brasileiras já utilizam a indicação de outros funcionários como um dos métodos oficiais para a contratação de profissionais de nível superior para cargos não executivos. O mecanismo perde somente para a prática do recrutamento interno, realizada por 72% das empresas. Atualmente, encontrar perfis de nível superior com habilidades bem específicas é uma missão árdua, principalmente se a busca for de profissionais de áreas técnicas. Nessas ocasiões, o método da indicação é uma ótima solução. É mais fácil, por exemplo, usar as redes sociais dos próprios empregados, que já fazem parte de uma comunidade, pois, assim, a informação vai ser divulgada de forma mais rápida e eficiente. Um profissional de RH levaria muito mais tempo para localizar esses nichos e se inserir nele.

COSTA, J. E.; AISENBERG, M. Disponível em: <<http://vocesa.abril.com.br/desenvolva-sua-carreira/materia/mercado-recrutamento-vale-mais-quem-tem-qi-648794.shtml>>. Acesso em: 22 jul. 2012 (adaptado).

Considerando o texto acima, que trata da dificuldade para recrutar e selecionar candidatos para algumas áreas das empresas, e as recentes metodologias de recrutamento utilizadas, avalie as afirmações a seguir.

- I. O recrutamento deve sempre estar ajustado às estratégias de Recursos Humanos, as quais devem ser bem claras e disseminadas entre todos os colaboradores da área; o RH, por sua vez, deve adotar estratégia aderente à estratégia empresarial, e considerar que na maioria das empresas, a estratégia de gestão de pessoas é trabalhar apenas com recrutamento interno, que renova e enriquece os recursos humanos da organização ao trazer “sangue novo” e experiências novas para a organização.
- II. O uso de indicação dos próprios funcionários como fonte de recrutamento pode trazer vantagens para a empresa, como a diminuição de custos nos processos de contratação e a melhoria da qualidade dos currículos que chegam ao RH, pois quem atua na empresa conhece o ambiente de trabalho e o perfil de profissional que costuma ser contratado.
- III. Entre os processos de Recursos Humanos, a responsabilidade de agregar pessoas é certamente a precursora. No entanto, para atender às necessidades da empresa e atrair os candidatos certos, o RH precisa inserir-se no contexto atual de comunicação e interação social, hoje predominantemente gerido pelas tecnologias de informação. O recrutamento externo, até pouco tempo, era dispendioso e seus resultados, incertos, mas hoje, o RH, se souber utilizar novas ferramentas de recrutamento, poderá torná-lo mais assertivo.

É correto o que se afirma em

- A** I, apenas.
B II, apenas.
C I e III, apenas.
D II e III, apenas.
E I, II e III.

ÁREA LIVRE

QUESTÃO 18

Após a aquisição de uma empresa de construção civil de grande porte, a Organização X consolidou-se como a maior empresa do setor no país. A euforia dos primeiros dias após a aquisição foi substituída pela dificuldade de integração dos processos das duas empresas. A primeira ação nessa direção será a implantação do SIG (sistema integrado de gestão) na empresa adquirida, que, por utilizar outro sistema, não dispõe de empregados capacitados nessa ferramenta. Por isso, foi criada uma equipe que irá desenvolver a capacitação dos empregados para atuarem no novo sistema. A gerente de recursos humanos da empresa foi designada para coordenar essa equipe, que, em seis meses, deverá treinar todos os empregados das quatro divisões da empresa adquirida.

Considerando as ações a serem desenvolvidas pela equipe coordenada pela gerente, conclui-se que

- A** serão necessários a formação de turmas e o estabelecimento do cronograma do treinamento, que deverão ser negociados com os gerentes das quatro divisões da empresa.
- B** o planejamento do processo de capacitação dos empregados deverá incluir o processo de diagnóstico, para que sejam definidas as necessidades de treinamento.
- C** não haverá necessidade de avaliar a efetividade do treinamento, pois o prazo estipulado para o processo é muito curto.
- D** o orçamento do treinamento deverá ser apresentado aos gerentes das divisões da empresa adquirida, que poderão ou não aprová-lo.
- E** os resultados da avaliação de desempenho dos empregados realizada no ano anterior deverão ser considerados para se definir quem deverá ser treinado.

ÁREA LIVRE

QUESTÃO 19

Diante de um cenário de constantes mudanças e concorrência altamente acirrada, conquistar, manter e satisfazer os clientes são desafios para as empresas que desejam expandir-se no mercado. Nesse contexto, os gestores devem compreender que o sucesso da empresa também depende dos recursos humanos que nela trabalham e, para tanto, os profissionais devem estar satisfeitos e motivados, de forma a responderem com alto nível de envolvimento e comprometimento com os objetivos da organização. Nesse sentido, a comunicação interna, baseada nas ações de *endomarketing*, é fundamental para se criarem e manterem níveis elevados de satisfação humana e clima organizacional saudável.

Considerando que a comunicação organizacional está diretamente relacionada à qualidade de vida das pessoas que atuam em organizações, avalie as afirmações abaixo.

- I. As ações de *endomarketing* desenvolvem os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que efetivamente garantem a melhoria do clima organizacional.
- II. O *endomarketing* reforça a noção de cliente interno e proporciona o fortalecimento das relações entre empresa e colaboradores.
- III. O alinhamento dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e as ações do *endomarketing* convergem para resultados de uma gestão efetiva e bem-sucedida.

É correto o que se afirma em

- A** I, apenas.
- B** III, apenas.
- C** I e II, apenas.
- D** II e III, apenas.
- E** I, II e III.

ÁREA LIVRE

QUESTÃO 20

A Construtora X, fundada na década de 30, na esteira da expansão da cafeicultura paulista, começou construindo pequenos trechos de estrada de ferro. Seu fundador, um empreendedor com pouco estudo, implantou um regime rígido, voltado para o poder, o controle e o domínio. O estilo do fundador, voltado para a tarefa, coadunava-se com o tipo de mão de obra que exercia as funções operacionais e, posteriormente, atingiu as funções executivas da empresa. Os engenheiros, com sua formação lógico-analítica, e os peões, que utilizavam de baixa ou média tecnologia, com predominância de trabalho braçal, que exige controle bastante acentuado, encaixavam-se no estilo de liderança do empreendedor. Para satisfazer essas condições, necessitava-se, em grande medida, desse tipo de liderança. Uma base cultural analítica implantou-se na empresa, ficando todas as decisões estratégicas restritas ao empreendedor, e as decisões técnicas, restritas ao corpo técnico de engenheiros profissionais. Além disso, existia grande número de funcionários de estrita confiança do empreendedor. Alguns deles ocupavam cargos relativamente altos, outros, cargos mais operacionais, mas todos tinham fácil acesso a ele, o que configurava um poder paralelo e constante fonte de conflito entre a estrutura profissional e essa outra paralela e informal, possuidora, na verdade, de função assemelhada aos “sátrapas” (governadores das províncias anexadas ao Império Persa, na Antiguidade Clássica e considerados os olhos e os ouvidos do rei). Em virtude disso, tais funcionários tinham um poder extraordinário, em razão da acessibilidade e da predisposição do líder em voluntariamente manter essa estrutura de informação. Muitas vezes, as decisões dos “sátrapas contemporâneos” prevaleciam sobre as da estrutura profissional dos engenheiros.

GOMES, E.B.P. **Cultura Organizacional**: um estudo de caso. Disponível em: <http://www.facape.br/ruth/adm-comport_organ/Cultura_organizacional.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2012 (adaptado).

Considerando as características descritas da cultura organizacional da Construtora X e os conflitos decorrentes desse tipo de cultura, avalie as afirmações seguintes.

- I. A forma de gestão da Construtora X evidencia que o conflito não é causal nem acidental, mas inerente ao uso do poder e à vida organizacional. Nessa empresa, os “sátrapas contemporâneos” e os engenheiros representam subculturas que conflitam entre si, visto que se observa a interferência deliberada de uma na outra.
- II. Observando a relação entre os grupos existentes na Construtora X, percebe-se que o conflito se resolve, muitas vezes, na competição direta, em que a dominação dos “sátrapas contemporâneos” subjuga os interesses do grupo de engenheiros.
- III. A história de fundação da empresa demonstra uma construção de valores organizacionais em que os “sátrapas contemporâneos” formam o grupo com existência assegurada diante dos conflitos, por desempenharem um papel que faz parte do controle normativo da organização.

É correto o que se afirma em

- ☐ A I, apenas.
- ☐ B III, apenas.
- ☐ C I e II apenas.
- ☐ D II e III apenas.
- ☐ E I, II e III.

ÁREA LIVRE

QUESTÃO 21 //

Uma empresa resolveu implantar a ISO 14 001, para a criação de um sistema de gestão ambiental (SGA). O método de condução dos treinamentos aplicados teve de respeitar o cronograma de implantação da norma, desenvolvendo habilidades em detrimento da compreensão de expectativas e valores dos funcionários operacionais a respeito do tema. Nesses treinamentos, eles desenvolveriam as atitudes necessárias à mudança cultural, devendo as práticas de trabalho serem mais sustentáveis ambientalmente. As avaliações de reação e efetividade realizadas pelo setor de Recursos Humanos são a única fonte de indicadores para o grau de conscientização alcançado pelos funcionários. Como consequência, a implantação da ISO 14001 ocorreu sem a devida compreensão dos conceitos envolvidos na mudança da proposta, e o cumprimento dos prazos e das atividades previstas no cronograma de implantação, constituído pela alta direção, contribuíram para a ilegitimidade do processo. A conscientização passou a ser entendida pelos funcionários como mais uma atribuição obrigatória para continuarem em seu emprego. Assim, cederam em prol do meio ambiente da empresa, contudo não mudaram efetivamente hábitos e costumes relacionados a práticas sustentáveis. Houve mudança no discurso da empresa, na missão e nos valores adotados.

Considerando a maneira como foi realizado o processo de capacitação e conscientização implantado e os princípios da norma ISO 14001, conclui-se que a empresa

- A** não foi capaz de conscientizar seus funcionários a respeito da mudança proposta, pois o processo de capacitação não contemplou o envolvimento e a participação deles.
- B** promoveu mudanças de hábitos e atitudes, pois o processo de capacitação resultou na conscientização dos funcionários a respeito de gestão ambiental.
- C** deve receber a certificação, visto que foi capaz de promover em seus funcionários uma efetiva mudança de hábitos e costumes.
- D** conseguiu conscientizar seus funcionários a respeito de práticas sustentáveis, pois o processo de capacitação seguiu o cronograma proposto pela alta administração.
- E** foi capaz de conscientizar parte dos funcionários a respeito de sustentabilidade, visto que alguns dos participantes da capacitação se empenharam para assegurar seu emprego.

QUESTÃO 22 //

Muitas empresas ainda aplicam exclusivamente o sistema tradicional de remuneração. Por ser fundamentado nas descrições de atividades e responsabilidades de cada função, ele pode causar problemas para as empresas, como, por exemplo, inibir o espírito empreendedor e não encorajar o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos. Apesar dos problemas que esse sistema pode causar, ele ainda tem seu lugar em um *mix* de remuneração, pois muitos desses problemas podem ser contornados utilizando-se metodologias que incluem

- I. redução das faixas salariais.
- II. descrição de cargos modificada.
- III. ampliação do número de cargos.
- IV. política salarial alinhada às estratégias.

É correto apenas o que se afirma em

- A** I.
- B** III.
- C** II e III.
- D** I e IV.
- E** II e IV.

ÁREA LIVRE //

QUESTÃO 23

O Frigorífico X é uma empresa de pequeno porte que, como a maioria das empresas familiares, adota um sistema de gestão fechado, sendo as decisões totalmente centralizadas na figura de seu fundador. O Frigorífico X conta com um número fiel de clientes e tecnologia de produção pouco evoluída. Os empregados, incentivados a serem fiéis à empresa, apresentam relação de companheirismo bastante evidente entre os pares e com o dono do estabelecimento. O índice de produção é médio, mas poderia ser melhor se houvesse treinamentos. É comum a contratação de parentes dos funcionários, por indicação desses. O processo seletivo reduz-se a uma entrevista com o proprietário e à análise da experiência anterior do profissional no ramo, verificada na carteira de trabalho. Com a morte repentina do proprietário, ficou evidente, após o diagnóstico de um consultor, a necessidade de profissionalização da gestão do Frigorífico X.

TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V.C.P.; FORTUNA, A. A.M. **Gestão com pessoas**: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2006 (adaptado).

Suponha que você tenha sido contratado para ser o gerente-geral do Frigorífico X e que a família tenha solicitado formalmente que você começasse as mudanças pelo sistema de provisão de Recursos Humanos, preservando o bom relacionamento com os trabalhadores.

Considerando essa situação, avalie as afirmações abaixo.

- I. Você deve manter a política do fundador da empresa como fonte de indicação de novos funcionários, o que favorece a motivação dos trabalhadores, mas deve fazê-los perceber que outras fontes de recrutamento também são importantes para a inovação da empresa.
- II. Você deve avaliar a necessidade de criar com os trabalhadores uma relação de confiança e propor reuniões individuais e em grupo, a fim de estreitar os laços e construir, com a ajuda deles, a descrição e a análise dos cargos da empresa.
- III. Você deve avaliar a necessidade de manter as etapas já existentes no processo seletivo e acrescentar-lhe testes psicológicos, a fim de analisar a produtividade do candidato e aumentar o sucesso do processo seletivo.
- IV. Você deve avaliar a necessidade de reorganizar os níveis hierárquicos da empresa e propor promoções, por meio de recrutamento interno, a fim de gerar uma onda de competitividade entre os trabalhadores e melhorar o índice de produção. Essa estratégia tem o objetivo de melhorar a situação do Frigorífico X no mercado e avaliar o nível de comprometimento do trabalhador com a empresa.

É correto apenas o que se afirma em

- A** I e II.
B I e III.
C III e IV.
D I, II e IV.
E II, III e IV.

ÁREA LIVRE

QUESTÃO 24

Dando um passo decisivo para se firmar entre os maiores grupos financeiros do país, um grande banco estrangeiro comprou um banco nacional em 2007. Três anos depois, no início de novembro de 2010, foi anunciado o fim da marca do banco nacional, consolidando-se a integração desses bancos. Para a vice-presidente executiva de RH do banco nacional, o desafio da integração envolveu três questões principais: apoio aos gestores, para que eles pudessem fortalecer e ajudar suas equipes na transição, garantindo o bom clima; equilíbrio entre o foco nas ações de integração e o desempenho das tarefas do dia a dia; desafio de manter o melhor das culturas dos dois bancos. “O maior desafio foi, e sempre será, assegurar que o fator humano seja efetivamente levado em conta em tudo o que se faz, dentro e fora da nossa organização”, afirma a vice-presidente de RH do banco nacional.

PEREIRA. L. Como manter um casamento. Disponível em: <<http://revistavocerh.abril.com.br/2011/edicoes>>. Acesso em: 5 jul. 2012 (adaptado).

A partir do texto acima, avalie as afirmações abaixo.

- I. A fusão entre empresas é sempre um momento delicado para os funcionários. Nesse contexto, o grande desafio da área de Recursos Humanos da corporação é gerenciar a nova cultura, fruto da junção de duas empresas, zelar pelo bom clima organizacional e garantir o andamento do trabalho no decorrer da integração.
- II. Entender a organização que se está formando como uma cultura é reconhecer o papel ativo dos indivíduos na construção da nova realidade organizacional. A partir desse entendimento, os colaboradores passam a ser os responsáveis pelo correto andamento do trabalho durante a fusão e pelo gerenciamento do bom ambiente de trabalho.
- III. A fusão entre empresas demanda reaprendizagem organizacional por ambas as empresas, envolve a absorção de novas técnicas e pressupõe a adoção de novas posturas, o que exige a mudança nas pessoas. Para facilitar o processo, deve haver sempre um sistema de aprendizagem, onde há o crescimento mútuo da organização com foco em seus membros.

É correto o que se afirma em

- A** I, apenas.
- B** II, apenas.
- C** I e III, apenas.
- D** II e III, apenas.
- E** I, II e III.

ÁREA LIVRE

QUESTÃO 25

Tradicionalmente, as discussões sobre estratégia tendem a enfatizar resultados e objetivos quantificáveis. Assim, fatores humanos de difícil mensuração, como valores, significados e experiências, acabam ficando de fora quando chega o momento de planejar formalmente os negócios e aplicar os recursos estratégicos. Sem dúvida, as estratégias que seguem essa linha de pensamento apresentam índices consideráveis de acerto, sobretudo no que diz respeito ao controle operacional da organização no curto prazo. Entretanto, elas se mostram perigosamente limitadas à medida que a sociedade se baseia, cada vez mais, no conhecimento.

CARVALHO, F.C.A. *Gestão do conhecimento*.
São Paulo: Pearson, 2012, p. 60.

A partir do texto acima, no que diz respeito à proposta de tornar o conhecimento pressuposto estratégico na gestão do capital humano nas organizações, por meio da implementação de ações de T&D, avalie as afirmações abaixo.

- I. Para atingir esse objetivo, deve-se implantar o processo de avaliação de desempenho, utilizando-se o modelo 360 graus.
- II. Em tal gestão, deve-se criar ferramentas para expandir continuamente o conhecimento na organização, estimulando a capacidade criativa das pessoas, conduzindo-as a aprender de maneira coletiva.
- III. Uma ação estratégica para gerir o conhecimento é informar o empregado sobre como a organização e os demais profissionais o avaliam, o que esperam dele e como acham que ele pode se desenvolver, levando-o, dessa forma, à reflexão sobre sua vida profissional e pessoal.
- IV. Deve-se valorizar economicamente o conhecimento e, para isso, utilizar o levantamento de necessidades de treinamento, para identificar os empregados que têm competência para agir de acordo com os objetivos organizacionais.

É correto apenas o que se afirma em

- A** I e II.
- B** II e III.
- C** III e IV.
- D** I, II e IV.
- E** I, III e IV.

ÁREA LIVRE

QUESTÃO 26

A empresa X descobriu como otimizar sua *intranet*. Com a crise de 2008, a área de comunicação sofreu cortes severos de verba e transformou tudo que era em papel (sete jornais e uma revista) em comunicação *online*. A notícia estimulou a organização a reformular completamente sua estratégia de comunicação. Em vez de editar vários jornais, a empresa X desenvolveu um portal, que, além de ter centralizado todas as informações, possibilitou que os funcionários comentassem as notícias, criassem conteúdos próprios e anunciassem na seção de classificados. “Vale quase tudo: colocar a foto do filho, comentar sobre a festa junina e anunciar terreno para vender”, explica Ramos. O resultado foi a alta popularidade. Com 2 700 acessos por dia, a *intranet* da empresa X registra atualmente 1 251 anúncios nos classificados e 2 931 comentários.

CHEROBINO, V. Disponível em: <http://revistavocerh.abril.com.br/2011/edicoes/conteudo_661509.shtml#>. Acesso em: 17 jul. 2012 (adaptado).

Considerando o texto acima, que trata da eficácia da *intranet* como um sistema de informações nas empresas, avalie as afirmações abaixo.

- I. A empresa X entende que comunicação interna é uma área estratégica nas empresas, e o desafio é transformar o segmento mais básico da comunicação interna — a *intranet* — em ferramenta bem aproveitada e útil para toda a organização e seus familiares.
- II. A *intranet* é considerada pela empresa X como uma base sólida para a gestão de conteúdo, ajudando em várias atividades, como recrutamento e seleção, interação entre colaboradores e disseminação do planejamento estratégico da empresa.
- III. A popularidade da *intranet*, descrita no texto, está relacionada ao volume de postagens e acessos dos funcionários. No entanto, o envio e a publicação de tanta informação disponibilizada pela empresa na *intranet* vai torná-la vulnerável a *hackers*.
- IV. O portal de currículos e o de anúncio de vagas, disponíveis como ferramentas da *intranet*, são importantes fontes de recrutamento interno, pois possibilitam que a empresa crie um banco de dados com currículos e atraia, sem custos de recrutamento, candidatos interessados.

É correto apenas o que se afirma em

- A I.
- B II.
- C I e III.
- D II e IV.
- E III e IV.

ÁREA LIVRE



QUESTÃO 27 //

O Banco X, com agências espalhadas em todas as regiões do país, criou um grupo de suporte à diversidade, com o objetivo de aumentar a participação das minorias nos quadros da empresa. Esse grupo realizou uma pesquisa para diagnosticar os principais obstáculos ao acesso desse público aos cargos da empresa. Entre os problemas apontados, o que causou maior preocupação foi a visão compartilhada pelos gerentes da empresa sobre a contratação de portadores de deficiência. Segundo eles, essas contratações só ocorrem para cumprir as exigências da legislação e melhorar a imagem da empresa na sociedade, pois eles não acreditam que possam encontrar, nesse grupo, profissionais qualificados. Por isso, esforçam-se para não terem esses profissionais em suas áreas e, quando são obrigados a contratá-los, utilizam-nos apenas para preencher cargos de baixa qualificação e remuneração.

Considerando a situação enfrentada pelo Banco X, verifica-se que

- A** a decisão gerencial de posicionar os portadores de deficiência em cargos de baixa qualificação é acertada, pois esse grupo de pessoas não tem condições de exercer tarefas mais complexas.
- B** a principal motivação das empresas brasileiras que contratam portadores de deficiência, tal como no caso apresentado, é a melhoria da imagem junto à sociedade.
- C** o problema da baixa qualificação dos portadores de deficiência enfrentado pelo banco em questão será solucionado quando o governo criar um programa de capacitação para esse grupo de pessoas.
- D** o programa de suporte à diversidade desenvolvido pelo referido banco só será bem-sucedido se forem demitidos os atuais gerentes e contratados profissionais cujo perfil seja mais favorável às práticas que o programa prevê.
- E** o problema identificado poderia ser minimizado com a criação de um programa de treinamentos técnicos voltado para os portadores de deficiência contratados e um programa de treinamento comportamental, voltado para a sensibilização dos gerentes.

QUESTÃO 28 //

Considere o exemplo de estrutura de carreira de uma organização apresentado no texto abaixo.

Com sete plantas no Brasil e mais de 4 000 funcionários, uma multinacional com sede no interior de São Paulo, reúne várias empresas em uma só. Seus produtos vão de fitas adesivas e autopeças a insumos médicos e odontológicos. Essa diversidade permite que o funcionário da empresa tenha grande mobilidade na carreira, podendo mudar de área, ou mesmo de unidade. "O recrutamento interno funciona e o investimento em desenvolvimento é alto", diz um empregado.

IZIDORO, M. As 150 melhores empresas para você trabalhar. **Exame**. São Paulo: set. 2012, edição especial, p. 98 (adaptado).

A partir do texto acima, verifica-se que a estrutura de carreira da empresa apresentada é

- A** piramidal, onde o empregado pode seguir uma carreira com base na mudança de cargos na hierarquia, por meio do recrutamento interno e definida pela organização.
- B** em rede, na qual o funcionário tem várias alternativas de escolha sobre qual posição da empresa ele quer seguir, optando por aquela que esteja mais voltada para suas aptidões, sob o gerenciamento e ajuda da organização.
- C** em linha, na qual a principal característica é a de que a sequência de posições está alinhada numa única direção, sem oferecer alternativas.
- D** por competências, por meio do mapeamento do CHA do empregado, inclusive deixando-o livre para se candidatar às novas oportunidades na organização.
- E** em Y ou paralelas, na qual a principal característica é permitir a orientação das trajetórias profissionais em duas direções: uma de natureza profissional e outra de natureza gerencial.

ÁREA LIVRE //

QUESTÃO 29

Com a chegada do novo milênio, muitas portas se abriram para atuações e mudanças pessoais e organizacionais que tratam da Qualidade de Vida no Trabalho como algo necessário e indissociável a ele. Há, no entanto, imensos dilemas em relação a tempo, sobrecargas, empregabilidade, transparência, participação, especialistas e uso de tecnologia. Os grandes vetores têm sido seguradoras, custos médicos, relações multicontratuais, fortalecimentos de estruturas especializadas em prolongar a vida de maneira múltipla e integrada, dentro e fora do trabalho.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Saúde com qualidade de vida organizacional e pessoal. In: **Gestão estratégica de pessoas**. São Paulo: Editora Saraiva, 2010.

Considerando o texto apresentado e a abrangência dos programas de gestão da qualidade de vida no trabalho, avalie as seguintes asserções e a relação proposta entre elas.

- I. O modelo assertivo de empresa que desenvolve um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é aquele em que se gerenciam a integração da segurança e saúde, bem como a geração de estratégias e ações voltadas para o bem-estar humano.

PORQUE

- II. Diversas iniciativas externas à organização têm sido favoráveis à garantia do alto índice de qualidade de vida no trabalho e, conseqüentemente, da longevidade das pessoas.

A respeito dessas asserções, assinale a opção correta.

- A** As asserções I e II são proposições verdadeiras, e a II é uma justificativa da I.
- B** As asserções I e II são proposições verdadeiras, mas a II não é uma justificativa da I.
- C** A asserção I é uma proposição verdadeira, e a II é uma proposição falsa.
- D** A asserção I é uma proposição falsa, e a II é uma proposição verdadeira.
- E** As asserções I e II são proposições falsas.

ÁREA LIVRE

QUESTÃO 30

Uma pesquisa dedicou-se a estudar a experiência de uma empresa no que concerne ao processo de avaliação de desempenho e desenvolvimento de competências de executivos, e analisar as vantagens do uso da ferramenta *intranet* nesse processo. A pesquisa sugere que a avaliação de desempenho realizada com o recurso da *intranet* deve propiciar

- canais de comunicação abertos entre avaliador e avaliado, fazendo com que ambos tenham oportunidade de falar sobre as metas acordadas;
- informações necessárias para o cumprimento das atividades, conhecendo antecipadamente o que a empresa espera de cada pessoa;
- aconselhamento do gerente diante dos resultados;
- discussões com o gerente sobre as melhores formas de desenvolvimento pessoal e profissional;
- redução da ansiedade e incerteza por parte do funcionário avaliado.

PILLA, B. S.; SAVI, N. O uso da *intranet* no processo de avaliação de desempenho e desenvolvimento de competências de executivos. Anais do XXVI EnANPAD. Salvador: ANPAD, 2002.1 CD (adaptado).

A partir dos resultados da pesquisa, avalie as seguintes asserções e a relação proposta entre elas.

- I. Quando não são respeitados os princípios que norteiam um processo de avaliação de desempenho em que se utiliza a *intranet*, problemas como distanciamento e frieza na relação entre avaliador e avaliado tornam-se fatores preocupantes.

PORQUE

- II. Cabe ao ambiente virtual suprir as deficiências geradas pela ação das pessoas, incluída a postura ética, melhorar a oportunidade de discussão da avaliação entre o avaliador e o avaliado e reduzir o prejuízo da organização e da área de Recursos Humanos na implementação desse processo.

A respeito dessas asserções, assinale a opção correta.

- A** As asserções I e II são proposições verdadeiras, e a II é uma justificativa da I.
- B** As asserções I e II são proposições verdadeiras, mas a II não é uma justificativa da I.
- C** A asserção I é uma proposição verdadeira, e a II é uma proposição falsa.
- D** A asserção I é uma proposição falsa, e a II é uma proposição verdadeira.
- E** As asserções I e II são proposições falsas.

QUESTÃO 31

As negociações são uma parte crítica da dinâmica do varejo — fazemos um número cada vez maior delas todos os dias, numa velocidade crescente. Cada negociação mexe com os estoques, com a logística e com as margens. Nós nos relacionamos com cerca de 5 000 fornecedores. Por essas razões, nossas negociações precisam ser padronizadas tanto quanto possível. Não podemos deixar que cada comprador tenha uma abordagem ou um objetivo diferente, ou que meu estilo pessoal dite o do grupo. Também não podemos abrir mão da ética e da transparência — todas as condições envolvidas precisam ser absolutamente claras. Surgiu daí a decisão de criar um estilo corporativo de negociação, com base no qual estamos treinando nossos profissionais. No treinamento, mostramos que eles devem orientar-se não pelo emocional ou pela força, mas pelo planejamento. Sem planejamento, você não tem tempo para conhecer melhor quem está do outro lado e não consegue partir para a negociação munido de todas as informações necessárias. Mas treinar não significa criar comportamentos mecânicos. Os contextos mudam, e o negociador precisa saber escolher as ferramentas adequadas a cada caso, como se fosse um jogador de golfe selecionando o taco certo para aquela jogada.

BETHLEM, H. A arte do aperto de mãos. **Revista Exame**. 22 abr. 2003. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/0790/noticias>>. Acesso em: 12 jul. 2012.

Considerando as orientações descritas no texto, avalie as afirmações seguintes.

- I. A criação de um estilo corporativo de negociação, na empresa descrita, pauta-se em estabelecer convicções éticas e promover treinamentos com o objetivo de fazer com que os negociadores optem por decisões racionais baseadas na identificação das questões em pauta na negociação e da priorização delas, na construção de um leque de acordos alternativos e no desenvolvimento de estratégias e táticas.
- II. A analogia entre o jogador de golfe e o negociador aponta para a ideia de que não existe um padrão ideal para se aplicar ao comportamento do negociador. No entanto, é possível estabelecer estilos que, de certo modo, resultam em encaminhamento da negociação em consonância com os valores e objetivos organizacionais.
- III. De acordo com o texto, a questão ética, priorizada pela organização descrita, foi um motivo importante para a implementação do treinamento em negociações na referida empresa. No entanto, sabe-se que é impossível promover um treinamento em ética, pois a ética de um negociador corresponde à sua ética pessoal.

É correto o que se afirma em

- A** I, apenas.
- B** III, apenas.
- C** I e II, apenas.
- D** II e III, apenas.
- E** I, II e III.

ÁREA LIVRE

QUESTÃO 32

Uma das características necessárias a um profissional da área de Recursos Humanos é a capacidade de negociação. Para se implantar um programa de remuneração estratégica em uma organização tradicional é preciso seguir um sistema de princípios, buscando-se adequar o modelo ao tipo de gestão da organização.

No que concerne aos princípios aludidos no texto, avalie as afirmações abaixo.

- I. Para se aplicar o princípio do valor de recompensa em uma empresa tradicional, é preciso negociar com os gestores o pagamento de salários fixos compatíveis com a estratégia de remuneração adotada pela empresa, além de se instituir bônus aos diretores e gerentes mediante seu bom desempenho, associando, assim, a motivação à remuneração.
- II. Para aplicar o princípio do desenvolvimento, o profissional de Recursos Humanos deve negociar com a organização a manutenção de programas de educação e treinamento contínuos oferecidos aos seus colaboradores.
- III. Para negociar o princípio de atração e retenção, uma organização tradicional deve buscar jovens empreendedores, dispostos a assumir riscos, atributos ausentes no perfil de profissionais mais maduros e experientes.
- IV. Em uma empresa tradicional, o princípio do *timing* de reconhecimento não deve ser negociado, devendo, nesse caso, a remuneração variável ser aplicada somente na parte variável do salário.

É correto o que se afirma em

- A** I, apenas.
- B** I e II, apenas.
- C** II e III, apenas.
- D** III e IV, apenas.
- E** I, II, III e IV.

ÁREA LIVRE

QUESTÃO 33

A história da empresa X, que há 25 anos atua no ramo de transportes, é similar à de muitas empresas brasileiras, ou seja, é de origem familiar e demorou a se profissionalizar. Nos últimos anos, vem passando por um processo contínuo de profissionalização e ajustamentos em sua estrutura organizacional.

Recentemente, foi contratado um novo gestor para a área de Recursos Humanos. Após um período intenso de elaboração do planejamento estratégico da área, o novo gestor vem enfrentando conflitos e resistências às mudanças propostas, tanto por parte dos fundadores da empresa, que continuam exercendo cargos de direção quanto pelos próprios empregados, acostumados com uma política paternalista, sem critérios para contratação de pessoas, programas de formação profissional, sistemas de remuneração e benefícios.

Com base nas informações do texto, verifica-se que, para iniciar um processo de mudanças e implantação de novas políticas organizacionais na empresa X, a área de RH deve

- A** analisar e diagnosticar a cultura organizacional, a percepção da empresa pelos empregados e o ambiente de trabalho, por meio da aplicação de uma pesquisa de clima organizacional.
- B** elaborar todas as políticas de gestão de recursos humanos, implantando-as de maneira gradual e com a ajuda dos líderes, para que não afetem a motivação dos empregados.
- C** divulgar as políticas organizacionais elaboradas a partir do planejamento estratégico organizacional, conduzindo esse processo de maneira a satisfazer os empregados.
- D** implementar um programa de formação de líderes, mapeando todas as competências, principalmente as dos antigos fundadores que exerçam função gerencial.
- E** programar uma avaliação de desempenho, mapeando as competências dos empregados, para deflagrar processo de desligamentos, pois, dessa forma, haverá entrada na organização de profissionais com outras competências.

ÁREA LIVRE

QUESTÃO 34

A cultura de segurança representa as experiências vividas pelos recursos humanos de uma organização e os significados e as interpretações dessas experiências, expressos, em parte, de forma simbólica e que servem de guia para as ações dos empregados diante de riscos e acidentes.

RICHTER, A.; KOCH, C. Integration, Differentiation and Ambiguity in Safety Cultures. **Safety Science**, n. 42, p. 703-722, 2004.

Considere essas afirmações, avalie as seguintes asserções e a relação proposta entre elas.

- I. A cultura de segurança, formada por pessoas e suas relações sociais dentro e fora das organizações, deve ser entendida em um contexto específico, que pode mudar em razão das condições materiais e das relações sociais desenvolvidas.

PORQUE

- II. A cultura de segurança é integrada e única, ou seja, não é possível existirem diferentes culturas em diferentes departamentos ou setores de uma mesma organização.

A respeito dessas asserções, assinale a opção correta.

- A** As asserções I e II são proposições verdadeiras, e a II é uma justificativa da I.
- B** As asserções I e II são proposições verdadeiras, mas a II não é uma justificativa da I.
- C** A asserção I é uma proposição verdadeira, e a II é uma proposição falsa.
- D** A asserção I é uma proposição falsa, e a II é uma proposição verdadeira.
- E** As asserções I e II são proposições falsas.

ÁREA LIVRE

QUESTÃO 35

Um sistema de informações gerenciais na área de RH é utilizado, em nível estratégico, na identificação de habilidades e competências dos empregados de uma empresa. No nível gerencial, esse sistema auxilia nas tarefas de recrutamento, seleção, contratação e remuneração. Nos procedimentos operacionais de RH, como nas rotinas dos departamentos de pessoal, esse sistema é utilizado para armazenar registros ou dados dos empregados, tais como: nome, endereço, telefone, escolaridade, função, salário, benefícios, histórico de atuação. Esse sistema também é usado para armazenar dados que atendem exigências do governo federal e estadual relacionadas à contratação de empregados e às leis trabalhistas. Além disso, é eficiente ferramenta de comunicação e disseminação do conhecimento em uma organização.

Considerando o texto acima, avalie as afirmações a seguir.

- I. Apesar de um sistema de informações gerenciais ser usado pela área de RH, não compete ao gestor dessa área manter a segurança e o sigilo dos dados armazenados, pois ele não tem habilidades para tal.
- II. Os dados devem estar disponíveis, de forma eletrônica e impressa, para toda a organização, o que possibilita que todos tomem conhecimento das informações e rotinas do Departamento de Pessoal relativas aos empregados.
- III. A tecnologia da informação e da comunicação tem facilitado o gerenciamento das informações e rotinas dos departamentos de pessoal e de toda a área de RH, devendo, portanto, ser a sua utilização alvo de contínuo aprimoramento.

É correto o que se afirma em

- A** I, apenas.
- B** II, apenas.
- C** III, apenas.
- D** II e III, apenas.
- E** I, II e III.

ÁREA LIVRE

QUESTÃO DISCURSIVA 3

Um dos grandes desafios da moderna gestão de pessoas é atrair e manter uma força de trabalho com competências alinhadas às estratégias organizacionais. Para lidarem com esse desafio, as organizações implantam modelos de gestão de pessoas articulados por competências. Nesses modelos, a direção das empresas deve definir, com clareza, as competências organizacionais necessárias à realização de suas estratégias e à obtenção de vantagem competitiva. Essas competências organizacionais devem ser desdobradas em perfis de competências para os cargos das empresas. Esses perfis incluem não apenas formação acadêmica e experiência profissional, mas também características comportamentais e de personalidade. A partir de avaliações de desempenho dos empregados, as empresas identificam os *gaps* entre as competências requeridas pelo negócio e aquelas efetivamente detidas pelos empregados.

Considerando o contexto acima, faça o que se pede a seguir.

- a) Descreva como o processo de treinamento e desenvolvimento de profissionais pode contribuir para o preenchimento dos *gaps* identificados pelas empresas. (valor: 3,0 pontos)
- b) Indique as contribuições dos modelos de gestão por competências para a gestão da carreira dos empregados nas empresas. (valor: 4,0 pontos)
- c) Descreva os impactos dos modelos de gestão por competências nas práticas de recrutamento e seleção de pessoas nas empresas. (valor: 3 pontos)

RASCUNHO

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	

QUESTÃO DISCURSIVA 4

Um engenheiro civil de 55 anos fez carreira na empresa X, ao longo de vinte e cinco anos. Ele conhece todos os setores em detalhes e é o responsável pelo diferencial competitivo da empresa no mercado, qual seja, o desenvolvimento de uma metodologia de operacionalização do trabalho, criada por ele e pela empresa.

Entretanto, o engenheiro está insatisfeito com seu emprego, pois a empresa X já o promoveu ao nível máximo da estrutura de cargos e salários. Mas, ele sabe que ainda pode desenvolver-se mais profissionalmente. Diante dessa situação, resolveu se arriscar e procurar novo trabalho, por meio do cadastro em um site de empregos.

Após dois meses de inscrição no cadastro, o engenheiro foi convidado a participar de um processo seletivo da empresa Y. O recrutamento seria semiaberto, e ele resolveu arriscar.

Ao chegar à sede da empresa Y, ele se deparou com dez candidatos com os mais diferentes perfis. Os candidatos participaram de diversas fases do processo seletivo no decorrer de dez dias, até que restaram, para a entrevista final, apenas três candidatos, entre eles, o engenheiro.

Na entrevista com o gestor da área, ele foi informado da remuneração, que era maior que a que recebia na empresa X. O benefício consistia em participação dos lucros e resultados no final do ano, conforme cumprimento de metas. A forma de contratação também era diferente da adotada na empresa X, onde ele era registrado conforme a CLT. Na empresa Y, o candidato selecionado seria contratado como prestador de serviços e teria de abrir uma empresa, recebendo via emissão de nota fiscal. A carga horária semanal de trabalho era a mesma que ele cumpria na empresa X, o local de trabalho seria a sede da empresa Y e o contratado seria subordinado ao diretor de operações.

Na entrevista, foi dito ao engenheiro que ele conseguiria a vaga se implementasse na empresa Y, por meio do treinamento dos funcionários, a tão famosa metodologia de trabalho adotada na empresa X.

Considerando a situação apresentada acima, elabore um texto dissertativo, contemplando os seguintes aspectos:

- possíveis falhas que tenham ocorrido no processo seletivo, plano de remuneração, treinamento e questões legais; (valor: 5,0 pontos)
- questões éticas relacionadas a possíveis situações conflitantes entre as partes envolvidas no processo. (valor: 5,0 pontos)

RASCUNHO	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	

QUESTÃO DISCURSIVA 5

A empresa X, um clube esportivo que atua no segmento de entretenimento, passou, recentemente, por um processo de renovação organizacional, baseado em uma pesquisa de clima organizacional em que se privilegiou o *feedback* dos empregados. O formato da pesquisa delineou dois caminhos: análise do ambiente interno e análise do ambiente externo. A empresa efetuou a coleta, a tabulação e a apresentação dos resultados da pesquisa de clima organizacional. O diferencial dessa renovação organizacional foi a utilização dos resultados da pesquisa de clima organizacional, para se preparar o Planejamento Estratégico de Recursos Humanos (PERH) da empresa X.

A empresa foi audaciosa, pois o PERH foi elaborado a partir de uma análise criteriosa de cada um dos fatores da pesquisa de clima avaliados, a qual resultou na formulação de estratégias com base nas análises dos pontos fracos, pontos fortes, oportunidades e ameaças em relação aos recursos humanos da empresa.

Em reunião com todos os diretores e gerentes do clube, o presidente apresentou as seguintes considerações sobre essa iniciativa: “O nosso PERH é uma ferramenta inovadora, e somente conseguimos construí-lo graças à visão estratégica do nosso diretor de RH e ao comprometimento e envolvimento dos nossos colaboradores”.

Considerando o texto acima, faça o que se pede a seguir.

- Indique vantagens e desvantagens de uma empresa em definir o seu PERH com base em uma pesquisa de clima organizacional. (valor: 2,0 pontos)
- Descreva o que pode ser feito para ampliar as vantagens junto aos pontos fortes de uma empresa, bem como para reduzir e (ou) eliminar as desvantagens dos pontos fracos. (valor: 3,0 pontos)
- Esclareça se o diretor de RH, ao elaborar e conduzir a pesquisa de clima, bem como ao construir o PERH agiu como empreendedor. Justifique sua resposta. (valor: 5,0 pontos)

RASCUNHO

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	

QUESTIONÁRIO DE PERCEPÇÃO DA PROVA

As questões abaixo visam levantar sua opinião sobre a qualidade e a adequação da prova que você acabou de realizar. Assinale as alternativas correspondentes à sua opinião nos espaços apropriados do Caderno de Respostas.

QUESTÃO 1 //

Qual o grau de dificuldade desta prova na parte de Formação Geral?

- A** Muito fácil.
- B** Fácil.
- C** Médio.
- D** Difícil.
- E** Muito difícil.

QUESTÃO 2 //

Qual o grau de dificuldade desta prova na parte de Componente Específico?

- A** Muito fácil.
- B** Fácil.
- C** Médio.
- D** Difícil.
- E** Muito difícil.

QUESTÃO 3 //

Considerando a extensão da prova, em relação ao tempo total, você considera que a prova foi

- A** muito longa.
- B** longa.
- C** adequada.
- D** curta.
- E** muito curta.

QUESTÃO 4 //

Os enunciados das questões da prova na parte de Formação Geral estavam claros e objetivos?

- A** Sim, todos.
- B** Sim, a maioria.
- C** Apenas cerca da metade.
- D** Poucos.
- E** Não, nenhum.

QUESTÃO 5 //

Os enunciados das questões da prova na parte de Componente Específico estavam claros e objetivos?

- A** Sim, todos.
- B** Sim, a maioria.
- C** Apenas cerca da metade.
- D** Poucos.
- E** Não, nenhum.

QUESTÃO 6 //

As informações/instruções fornecidas para a resolução das questões foram suficientes para resolvê-las?

- A** Sim, até excessivas.
- B** Sim, em todas elas.
- C** Sim, na maioria delas.
- D** Sim, somente em algumas.
- E** Não, em nenhuma delas.

QUESTÃO 7 //

Você se deparou com alguma dificuldade ao responder à prova. Qual?

- A** Desconhecimento do conteúdo.
- B** Forma diferente de abordagem do conteúdo.
- C** Espaço insuficiente para responder às questões.
- D** Falta de motivação para fazer a prova.
- E** Não tive qualquer tipo de dificuldade para responder à prova.

QUESTÃO 8 //

Considerando apenas as questões objetivas da prova, você percebeu que

- A** não estudou ainda a maioria desses conteúdos.
- B** estudou alguns desses conteúdos, mas não os aprendeu.
- C** estudou a maioria desses conteúdos, mas não os aprendeu.
- D** estudou e aprendeu muitos desses conteúdos.
- E** estudou e aprendeu todos esses conteúdos.

QUESTÃO 9 //

Qual foi o tempo gasto por você para concluir a prova?

- A** Menos de uma hora.
- B** Entre uma e duas horas.
- C** Entre duas e três horas.
- D** Entre três e quatro horas.
- E** Quatro horas, e não consegui terminar.





ÁREA LIVRE





ENADE 2012

EXAME NACIONAL DE DESEMPENHO DOS ESTUDANTES

INEP

Ministério
da Educação

