



**LUCIANA PAVOWSKI FRANCO SILVESTRE
(ORGANIZADORA)**

**AS CIÊNCIAS
SOCIAIS APLICADAS
E A COMPETÊNCIA NO
DESENVOLVIMENTO
HUMANO 2**



**LUCIANA PAVOWSKI FRANCO SILVESTRE
(ORGANIZADORA)**

**AS CIÊNCIAS
SOCIAIS APLICADAS
E A COMPETÊNCIA NO
DESENVOLVIMENTO
HUMANO 2**

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação: Natália Sandrini

Edição de Arte: Lorena Prestes

Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie di Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná

Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Conselho Técnico Científico

Prof. Msc. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Msc. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Dr. Adailson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Msc. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Profª Msc. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Prof. Msc. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Msc. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Prof. Msc. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Profª Msc. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
 Prof. Msc. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
 Prof. Msc. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
 Prof. Msc. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
 Prof^a Msc. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
 Prof. Msc. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
 Prof. Msc. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 Prof^a Msc. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
 Prof^a Msc. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
 Prof^a Dr^a Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
 Prof. Msc. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
 Prof. Msc. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual de Maringá
 Prof. Msc. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
 Prof^a Msc. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
 Prof^a Msc. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
 Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

C569 As ciências sociais aplicadas e a competência no desenvolvimento humano 2 [recurso eletrônico] / Organizadora Luciana Pavowski Franco Silvestre. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2020.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-86002-37-9

DOI 10.22533/at.ed.379200903

1. Antropologia. 2. Pluralismo cultural. 3. Sociologia. I. Silvestre, Luciana Pavowski Franco.

CDD 301

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Atena Editora
 Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

A Atena Editora apresenta o e-book as “*Ciências Sociais Aplicadas e a Competência do Desenvolvimento Humano*” através de 2 volumes em que estão dispostos 51 artigos.

No primeiro volume estão disponíveis 29 artigos divididos em duas seções. A primeira seção ***Estado e Políticas Públicas*** apresenta artigos com temas relacionados às funções e formas de atuação do Estado diante das previsões legais e demandas voltadas para o atendimento a situações de vulnerabilidade e risco sociais expressas através dos conflitos e desigualdades que permeiam a sociedade contemporânea, o que vem sendo materializado através das diversas políticas públicas implementadas.

São contemplados também no primeiro volume através da seção ***Desenvolvimento Local Sustentável*** a relação com a política agroambiental, agricultura familiar, questões de gênero e aspectos culturais.

O segundo volume do e-book contempla 22 artigos organizados através de três seções, sendo: ***Política Econômica e Gestão Financeira***, em que são apresentados estudos principalmente relacionados a questão contábil e gestão financeira em âmbito familiar, no entanto, não deixa de apontar a relação com a política econômica, o que é tratado de forma mais ampliada através do primeiro artigo da seção voltado para o estudo do pagamento da dívida externa brasileira entre o deficit e o superavit.

Os artigos que se relacionam com a ***Cultura Organizacional*** contemplam estudos voltados para a compreensão e análise das características do mercado brasileiro, desafios e potencialidades expressas através da presença da inovação tecnológica, desenvolvimento de competências gerenciais, processos de comunicação e capital intelectual.

O e-book é encerrado com a seção ***Ensino e Pesquisa***, em que são apresentados oito artigos que abordam metodologias de pesquisa e de ensino e o uso de métodos e referenciais teóricos que contribuem para os processos de formação e desenvolvimento da ciência no Brasil.

Boa leitura a todos!

Dra. Luciana Pavowski Franco Silvestre

SUMÁRIO

POLÍTICA ECONÔMICA E GESTÃO FINANCEIRA

CAPÍTULO 1 1

A CONTA DE TRANSAÇÕES CORRENTES DO BALANÇO DE PAGAMENTOS DO BRASIL (1995-2014): ENTRE *DEFICIT E SUPERAVIT*

André de Souza do Nascimento

João Paulo Lacerda Gonçalves de Oliveira

DOI 10.22533/at.ed.3792009031

CAPÍTULO 2 15

A CONTABILIDADE ENQUANTO UMA INSTITUIÇÃO MODERNA: REFLEXÕES E APONTAMENTOS SOBRE SUA TRAJETÓRIA HISTÓRICA

Rosaly Machado

Fabio Vizeu Ferreira

DOI 10.22533/at.ed.3792009032

CAPÍTULO 3 39

ALFABETIZAÇÃO FINANCEIRA: RELAÇÕES COM VARIÁVEIS SOCIOECONÔMICAS E DEMOGRÁFICAS

Ani Caroline Grigion Potrich

Kelmara Mendes Vieira

Samia Mercado Alvarenga

DOI 10.22533/at.ed.3792009033

CAPÍTULO 4 59

DESCONTROLE FINANCEIRO FAMILIAR NA SEDE DO MUNICÍPIO DE ALTO ALEGRE-RR

Antonia Honorata da Silva

Maria Graciete Sousa Farias

Maria Conceição Vieira Sampaio

Marilene Kreutz de Oliveira

Hevelyn Thais Luiz Pereira

DOI 10.22533/at.ed.3792009034

CULTURA ORGANIZACIONAL

CAPÍTULO 5 68

CULTURA ORGANIZACIONAL COMO ELEMENTO ESTRATÉGICO PARA INOVAÇÃO TECNOLÓGICA: ESTUDOS COMPARATIVOS EMPRESARIAIS

Eliane Regina Rodrigues Message

DOI 10.22533/at.ed.3792009035

CAPÍTULO 6 87

DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS PARA SUPERAÇÃO DOS DESAFIOS DO SÉCULO 21

Francisco Ariclene Oliveira

Guilherme Irffi

Luciano Lima Correia

Liu Man Ying

Ana Cristina Lindsay

Márcia Maria Tavares Machado
DOI 10.22533/at.ed.3792009036

CAPÍTULO 7 100

DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS GERENCIAIS: UMA PROPOSTA BASEADA NA APRENDIZAGEM VIVENCIAL NO ESCOPO DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS EM IFES

Michelle de Andrade Souza Diniz Salles
Beatriz Quiroz Villardi

DOI 10.22533/at.ed.3792009037

CAPÍTULO 8 124

DETERMINANTES DO P/B DAS EMPRESAS LISTADAS NA B3

Amauri de Oliveira Barros
Ricardo Goulart Serra

DOI 10.22533/at.ed.3792009038

CAPÍTULO 9 142

O IMPACTO DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA NO ÂMBITO SOCIAL DO COLABORADOR

Ingridy Jully Jesus
Michel Faleiro Araújo
Heloísa Landim Gomes
Cristiane Francisco Brasil
Pedro Henrique Gonçalves Mendes
André Luiz Marques Gomes

DOI 10.22533/at.ed.3792009039

CAPÍTULO 10 155

EFEITO MANADA OU EFEITO HETEROGENEIDADE? EVIDÊNCIAS PARA O MERCADO BRASILEIRO

Vinicius Mothé Maia
Antonio Carlos Figueiredo Pinto
Marcelo Cabús Klotzle
Paulo Vitor Jordão da Gama Silva

DOI 10.22533/at.ed.37920090310

CAPÍTULO 11 177

PROCESSO DECISÓRIO ESTRATÉGICO: PROPOSTA DE DIMENSÕES DE ANÁLISE

Claudinete de Fátima Silva Oliveira Santos
Carla Regina Pasa Gómez
Sílvio Luiz de Paula

DOI 10.22533/at.ed.37920090311

CAPÍTULO 12 193

A GESTÃO INTERNACIONAL DA TERCEIRA LINGUAGEM, SUAS APLICAÇÕES E IMPLICAÇÕES: UM DIAGNÓSTICO DA COMUNICAÇÃO MERCADOLÓGICA TRANSCULTURAL DAS EMPRESAS BRASILEIRAS INTERNACIONALIZADAS

Renato Rodrigues Martins

DOI 10.22533/at.ed.37920090312

CAPÍTULO 13 204

GESTÃO DO CAPITAL INTELECTUAL

Adelcio Machado dos Santos
Alexandre Carvalho Acosta

CAPÍTULO 14 218

ÍNDICE DE QUALIDADE DE AUDITORIA: TEMPO DE RELACIONAMENTO AUDITOR-CLIENTE, QUALIDADE DA INFORMAÇÃO E CARACTERÍSTICAS DA FIRMA DE AUDITORIA

[Naiara Leite dos Santos Sant'Ana](#)

[Antônio Artur de Souza](#)

[Paulo Celso Pires Sant' Ana](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090314

ENSINO E PESQUISA

CAPÍTULO 15 239

A PRESENÇA DA TEORIA DE PIERRE BOURDIEU NO BRASIL: UMA ANÁLISE DA REVISTA BRASILEIRA DE CIÊNCIAS SOCIAIS DE 2006 A 2016

[Ronier Renato Funez](#)

[Clovis Schmitt Souza](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090315

CAPÍTULO 16 250

CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DE ESCALA DE ATITUDES EM RELAÇÃO AO COMPARTILHAMENTO DO CONHECIMENTO: ESTUDO COM PROFESSORES PESQUISADORES

[Elisabeth Aparecida Corrêa Menezes](#)

[Julio Eduardo da Silva Menezes](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090316

CAPÍTULO 17 271

O PERFIL DOS USUÁRIOS DA BIBLIOTECA DO SENAI CHAPECÓ A PARTIR DO MAPA DE EMPATIA

[Karine Spadotto](#)

[Jéssica Bedin](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090317

CAPÍTULO 18 290

E-QUIPU: UMA PROPOSTA DE PROMOÇÃO DA INOVAÇÃO DA UNIVERSIDADE

[Eduardo Ismodes-Cascón](#)

[Jesús Carpio-Ojeda](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090318

CAPÍTULO 19 304

FATORES DE DECISÃO DE CARREIRA DURANTE A GRADUAÇÃO

[Edna Torres de Araújo](#)

[Marcia Athayde Moreira](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090319

CAPÍTULO 20 323

DESENVOLVIMENTO E CONSTRUÇÃO DE ESCALAS DE MENSURAÇÃO NA ÁREA DE ADMINISTRAÇÃO

[Eric David Cohen](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090320

CAPÍTULO 21	346
PERSPECTIVA NEURO-IS: ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA DA ADOÇÃO DE NEUROCIÊNCIAS EM ESTUDOS DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO NO PERÍODO DE 2010 A 2016	
Mauri Leodir Löbler	
Rafaela Dutra Tagliapietra	
Eliete dos Reis Lehnhart	
Carolina Schneider Bender	
DOI 10.22533/at.ed.37920090321	
CAPÍTULO 22	359
RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NA FORMAÇÃO INICIAL DE PROFESSORES: UM OLHAR PARA OS CURSOS DE PEDAGOGIA DE MATO GROSSO DO SUL	
Jakellinny Gonçalves de Souza Rizzo	
Eugenia Portela de Siqueira Marques	
DOI 10.22533/at.ed.37920090322	
SOBRE A ORGANIZADORA.....	370
ÍNDICE REMISSIVO	371

FATORES DE DECISÃO DE CARREIRA DURANTE A GRADUAÇÃO

Data de aceite: 20/02/2020

Edna Torres de Araújo

<http://lattes.cnpq.br/1413586586523319>

Marcia Athayde Moreira

<http://lattes.cnpq.br/0214030655326645>

RESUMO: Esse estudo teve como objetivo compreender como estudantes em fase de graduação de cursos de administração e contabilidade estão planejando suas carreiras, abordando os principais fatores que influenciam nesse planejamento. Metodologicamente foi realizado um levantamento junto à uma amostra de 526 estudantes de uma IES privada de Belém-Pa. Os dados oriundos da aplicação dos questionários foram tratados com análise fatorial, reduzindo as 22 assertivas originalmente elaboradas em cinco fatores-chave de decisão, denominados nesse trabalho de Fatores de Decisão: *network* e visão pessoal, segurança na carreira, projeto e desenvolvimento de carreira, habilidades e competências e ênfase no sucesso profissional. De modo geral observou-se que os fatores identificados corroboraram com a literatura estudada, salvo por uma contradição encontrada aos estudos proteanos, no que tange à segurança na carreira.

Conclui-se pela importância dos resultados aqui encontrados como direcionadores de ações junto aos alunos, pelo que dirigentes de cursos de graduação podem definir políticas escolares, para realização de atividades e estudos direcionados, contemplando palestras motivadoras e observações acerca de paradigmas remanescentes que ainda devem ser quebrados para melhor direcionar a escolha da carreira desses indivíduos.

PALAVRAS-CHAVE: Planejamento de Carreira; Graduação; Fatores de Decisão; Análise dos Componentes Principais.

1 | INTRODUÇÃO

O processo de construção da carreira profissional vem sofrendo mudanças em consequência das transformações globais que influenciam o mundo do trabalho, são observadas alterações nos comportamentos, nos valores sociais e principalmente mudanças tecnológicas que vêm impactando de forma definitiva o mercado de trabalho.

Nesse sentido se destaca a visão de Miano e Vieira (2012), os quais argumentam que, tradicionalmente, ascensão vertical, maior estabilidade no emprego e o foco em

cargos duradouros caracterizaram as carreiras no passado, mas esse modelo já não é o mais adequado ao ambiente organizacional na segunda década do século XXI. Nesse sentido, carreiras passam a ser vistas como uma sequência de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida do indivíduo, envolvendo uma série de estágios e a ocorrência de transformações que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais (MIANO; VIEIRA, 2012).

Nessa perspectiva, Dutra (2010) destaca que a carreira profissional não deve ser entendida como um caminho rígido a ser seguido pela pessoa, mas como uma sequência de posições e de trabalhos realizados, caminho trilhado pelo próprio indivíduo, que passa a fazer escolhas profissionais e planejar sua própria carreira. Nesse sentido, Ourique (2010) destaca que o termo planejamento de carreira em sentido amplo refere-se a um processo que ocorre ao longo de toda a vida, um esforço em estabelecer (e reestabelecer) metas e planos profissionais, e em sentido estrito, o planejamento de carreira está associado à vocação profissional, sendo um indicador de quanto o indivíduo está envolvido com a prospecção de alternativas e o estabelecimento de planos para a sua vida (OURIQUE, 2010).

Assim, diante dos elementos que definem o planejamento de carreira, observa-se que esse desenho profissional deve ser iniciado ainda no início da vida adulta, ou seja, na graduação, em um processo que se dará continuamente ao longo da vida, estando estreitamente relacionado com a percepção individual da vida e da profissão que escolhe no contexto da carreira que trilha. Sendo o ponto de partida, os primeiros passos, ainda na fase de graduação, fundamentais para um futuro de maior sucesso. Certamente que o compromisso com a profissão se torna mais efetivo a partir do ingresso no ensino superior, levando os estudantes a pensar sobre a carreira a ser trilhada a partir das escolhas realizadas, e, conseqüentemente, o ingresso no mundo do trabalho. Por serem profissionais em formação, são depositadas inúmeras expectativas em relação às possíveis atuações enquanto profissional.

Para corresponder a essas expectativas, um fator diferencial é o planejamento de carreira, onde a identificação e a intenção de permanecer na carreira escolhida serão indicadores de sucesso para entrada e permanência no campo profissional (NORONHA; LAMAS, 2014). Quanto mais próxima a passagem do ensino superior para o mercado de trabalho os alunos percebem a importância de pensar de forma mais estruturada em seu projeto de carreira, aumentando assim a importância do planejamento (CAIRES; ALMEIDA, 2001).

Assim, na visão de Miano e Vieira (2012), quanto antes for provocado essa reflexão sobre o planejamento da carreira nos alunos, estes começam a perceber o que realmente tem importância para eles, bem como, possibilidades de escolhas profissionais eficazes para a realização pessoal em suas diversas vertentes (posição

social, finanças, realização pessoal, família, entre outras).

Assim, essa pesquisa tem como objetivo compreender como alunos em fase de graduação de cursos de administração e contabilidade estão planejando suas carreiras, abordando os principais fatores que influenciam no planejamento de carreira. A utilização de técnicas estatísticas nesta pesquisa, notadamente a análise fatorial, tem como objetivo identificar aos principais fatores de decisão da escolha de carreira desses estudantes.

Justifica-se essa pesquisa pela importância do tema. Nesse sentido Mallet (2015) assevera que é essencial elaborar o planejamento de carreira, face a um mundo caracterizado por um ambiente instável e sujeito a mudanças imprevisíveis, onde tanto o profissional como as organizações precisam ser ágeis e flexíveis. Brasil, Felipe, Nora e Favretto (2012) entendem que o procedimento de planejamento da carreira auxilia no desenvolvimento da consciência necessária que possibilita aos estudantes comprometer-se mais com os estudos e investir em uma formação continuada e, entender qual é e buscar sua realização profissional.

O artigo está estruturado em cinco seções, incluindo esta introdução. Na segunda seção é descrita a literatura que sustenta a abordagem empírica utilizada no estudo. Na terceira seção são esclarecidos os procedimentos metodológicos para coleta e tratamento dos dados. Os resultados obtidos são apresentados e discutidos na quarta seção e finalmente na quinta seção são feitas as considerações finais.

2 | QUADRO TEÓRICO CONCEITUAL

Parte-se da proposta teórica de Hall (1976), o qual propôs as novas bases para definir carreira. Ao propor a analogia da carreira com o deus grego Proteus (que pode mudar de forma a vontade) identificou que a carreira deve ser um processo que a pessoa, e não a organização, está administrando. Soma todas as experiências variadas da pessoa na educação formal, em treinamentos, no trabalho em diversas organizações, nas mudanças de profissão, entre outros (MIRVIS; HALL, 1994).

Explorando essa nova forma de pensar a carreira Mirvis e Hall (1994) argumentam que as pessoas precisam da mais variada experiência de trabalho para lidar com a complexidade e a mudança no ambiente de suas tarefas, exigindo desses profissionais serem flexíveis e a autodesenvolver grande parte do seu desenvolvimento pessoal e profissional. Os autores argumentam que “provavelmente, os trabalhadores do amanhã terão a oportunidade de adquirir e aplicar essas habilidades à medida que se movimentam em torno das fronteiras das organizações, se realizam treinamentos ou se retornam à escola, e de que forma se ajustam às mudanças no mercado de trabalho. Esse fato desenvolve nas

peças expertise, auto direção, e auto desenvolvimento, competências essenciais para navegar em uma carreira sem fronteiras” (MIRVIS; HALL, 1994, p.369).

Seabra (2008) explora o trabalho de Mirvis e Hall (1994) afirmando que o modelo proteano de carreira inclui aspectos relevantes, como abrir novos modos de pensar o trabalho, a mobilidade, e o fato das atividades do trabalho se sobreporem às fronteiras de uma empresa e da própria função, ensejando que o trabalho pode ser feito em casa e não se restringe a uma única função, e o principal, provocou uma mudança definitiva de paradigma, na qual o indivíduo assumiu as rédeas de sua carreira, ao invés de delegar esse papel às organizações, como fora no passado.

O sucesso profissional deixa de ser responsabilidade da organização, e passa a ser aquilo que o indivíduo realiza consigo mesmo, de modo que o critério de sucesso se torna algo interno. Nesse modelo é necessário que as pessoas se conheçam, ou seja, identifiquem em si mesmas suas aptidões e habilidades (PINTO, 2008). Os modelos contemporâneos de carreira provocaram percepções diferentes nos indivíduos em relação ao trabalho. Se antes o trabalho era percebido como dever, na atualidade é percebido como necessidade de autonomia e independência. Daí a importância de se planejar a carreira o quanto antes.

Para isso é necessário o indivíduo seguir algumas premissas básicas como, por ex. coletar informações sobre o mundo do trabalho, traçar um perfil detalhado de suas características, interesses e aptidões, bem como das possibilidades de atuação no mercado de trabalho, estabelecendo metas realistas baseadas nessas informações (MALSCHITZKY, 2004).

Tal planejamento quando estabelecido ainda durante a formação acadêmica, poderá contribuir com o estudante ao buscar oportunidades de estágios para obter experiência prática na profissão, bem como, perceber se realmente a formação acadêmica escolhida tem relação com a carreira desejada. Deste modo, apresenta-se o Quadro 1 com uma síntese cronológica dos estudos sobre carreiras.

Ano	Autor (s)	Característica do estudo
1976	Hall	A proposta do autor é de que as novas bases para definir carreira, com a analogia da carreira com o deus grego Proteus (que pode mudar de forma a vontade) e ainda identificou que a carreira deve ser um processo que a pessoa, e não a organização, está administrando.
1994	Mirvis e Hall	Soma todas as experiências na visão dos autores são variadas da pessoa na educação formal, em treinamentos, no trabalho em diversas organizações, nas mudanças de profissão, entre outros.

1994	Mirvis e Hall (1994)	Ainda os autores argumentam que as pessoas precisam da mais variada experiência de trabalho para lidar com a complexidade e a mudança no ambiente de suas tarefas, exigindo desses profissionais serem flexíveis e a autodesenvolver grande parte do seu desenvolvimento pessoal e profissional. As pessoas desenvolvem expertises, auto direção, e auto desenvolvimento, competências essenciais para navegar em uma carreira sem fronteiras.
2004	Malschitzky	O autor relata que isso é necessário o indivíduo seguir algumas premissas básicas, tais como coletar informações sobre o mundo do trabalho, traçar um perfil detalhado de suas características, interesses e aptidões, bem como das possibilidades de atuação no mercado de trabalho, estabelecendo metas realistas baseadas nessas informações.
2008	Seabra	O autor explora o trabalho de Mirvis e Hall (1994) afirmando que o modelo proteano de carreira inclui aspectos relevantes, como abrir novos modos de pensar o trabalho, a mobilidade, e o fato das atividades do trabalho se sobreporem às fronteiras de uma empresa e da própria função e provocou uma mudança definitiva de paradigma, na qual o indivíduo assumiu as rédeas de sua carreira, ao invés de delegar esse papel às organizações, como fora no passado.
2008	Pinto	Enfatiza que nesse modelo é necessário que as pessoas se conheçam, ou seja, identifiquem em si mesmas suas aptidões e habilidades. Os modelos contemporâneos de carreira provocaram percepções diferentes nos indivíduos em relação ao trabalho. Se antes o trabalho era percebido como dever, na atualidade é percebido como necessidade de autonomia e independência. Daí a importância de se planejar a carreira o quanto antes.
2010	Dutra	O autor afirma que para planejar a carreira tem dois pontos essenciais: (i) formar uma visão realista, clara e apurada de suas qualidades e interesses, estabelecer objetivos de carreira e preferências profissionais, pensando no futuro, no que está por vir; e (ii) pensar no futuro significa fazer escolhas.
2014	Guigen; Zabeu e Freire	O processo da escolha profissional de acordo com os autores é que o mesmo é influenciado por diferentes fatores que abrangem dimensões individuais e sociais: influências familiares, motivações pessoais, redes de relacionamento e, mais amplamente o contexto social e o mundo do trabalho.

Quadro 1: Estudos norteadores na definição de carreira

Fonte: Elaborado pelos autores

Assim, planejar a carreira na opinião de Dutra (2010) tem dois pontos essenciais: formar uma visão realista, clara e apurada de suas qualidades e interesses, estabelecer objetivos de carreira e preferências profissionais, pensando no futuro, no que está por vir. E, pensar no futuro significa fazer escolhas. O processo da escolha profissional é influenciado por diferentes fatores que abrangem dimensões individuais e sociais: influências familiares, motivações pessoais, redes de relacionamento e, mais amplamente o contexto social e o mundo do trabalho (GUIGEN; ZABEU; FREIRE, 2014).

2.1 Fatores que influenciam na escolha da carreira

O processo da escolha profissional encontra-se sobreposto a uma complexa rede de fatores. Os professores desempenham um papel significativo nas escolhas de carreira, quer diretamente na relação estabelecida com os alunos, quer indiretamente na articulação com outros agentes educativos tais como a família (CARVALHO; TAVEIRA, 2010).

Outro elemento são as expectativas da família de que os filhos sigam a carreira dos pais, mais forte no ingresso ao ensino superior (MOLINA; DIAS, 2012). As figuras parentais servem de modelos de comparação e referencia, influenciando através de valores, transmissão de conceitos, nas escolhas desses futuros profissionais (ALMEIDA; SILVA, 2011).

A escolha profissional para muitos alunos da graduação está repleta de conflitos, significados, adaptações e readaptações próprios desse momento de decisão. Essa decisão para Almeida e Silva (2011) implica em reflexões sobre o que fazer, mas, sobretudo, quem ser e quem não ser. A escolha da carreira profissional sofre influência de fatores externos, como a família, mas também depende de características próprias do indivíduo e de seus valores pessoais.

Essa ideia sugere que o indivíduo deve buscar o autoconhecimento, sendo que, conhecer suas habilidades, interesse, valores e motivações pessoais, contribuirá no planejamento de uma carreira que seja compatível com essas características (GROHMANN; RISS; SILVA; BATTISTELLA, 2012).

A relação entre valores pessoais e planejamento de carreira foi proposta com os argumentos de que os valores pessoais são objetivos desejáveis que servem para diversos contextos, inclusive no trabalho, sendo referências para a escolha de ações, e, conforme Reis, Antônio, Santos e Marinho (2010), antecedem os valores profissionais.

É na formação superior que os estudantes encontram possibilidades de adquirir conhecimentos e desenvolver competências fundamentais para seu exercício profissional. Apesar das universidades disponibilizarem atividades acadêmicas de forma razoavelmente igualitária a todos os alunos, estes constroem percursos muito diferenciados dependendo de seu interesse, motivação, maturidade e valores (SILVA; COELHO; TEIXEIRA, 2013).

O contexto dita normas de preparação para o ingresso no mundo do trabalho, e as noções de carreira dentro da profissão escolhida vão permitir ao aluno constituir os direcionamentos ou os contornos necessários para sua entrada no mercado de trabalho (DIAS; SOARES, 2012).

Estudos mostram que os alunos de cursos superiores oscilam sentimentos de esperança e preocupação em relação a possíveis dificuldades para sua inserção no

mercado de trabalho. Bargadi, Lassance, Paradiso e Menezes (2006) investigaram a satisfação com a escolha profissional e as expectativas quanto à entrada no mundo do trabalho. Os resultados demonstraram a insegurança dos alunos quanto ao início da atividade profissional, ou seja, perceberam-se despreparados para enfrentar a transição.

Vieira e Coimbra em 2006 em seu estudo investigaram os concluintes de cursos universitários e afirmam nos resultados que o sucesso profissional está diretamente relacionado à preparação para o ingresso no mundo do trabalho, sendo um dos pontos importantes o planejamento da carreira.

No estudo de Silva, Coelho e Teixeira (2013) alguns alunos percebem-se despreparados quanto a suas carreiras, enquanto outros se mostram otimistas em relação a seu futuro profissional, mesmo sem possuírem, muitas vezes, um planejamento de carreira estruturado para o ingresso no mercado de trabalho. Partindo de resultados das pesquisas prévias, pode-se perceber que as experiências vividas no ensino superior não são internalizadas da mesma forma pelos alunos. Por fim, destacam-se os programas de estágio, enquanto experiências com grande potencial para o planejamento e desenvolvimento de carreira, que possibilitam ao aluno conhecer-se mais claramente, identificando traços de personalidade, valores, interesses e habilidades que, para Silva, Coelho e Teixeira (2013), contribuem para perceber-se mais positivamente como alguém capaz. Assim, apresenta-se abaixo quadro sintético dos estudos que abordaram os fatores que influenciam a escola da carreira.

Ano	Autor (s)	Característica do estudo
2006	Bargadi, Lassance, Paradiso e Menezes	Os autores investigaram a satisfação com a escolha profissional e as expectativas quanto à entrada no mundo do trabalho. Os resultados demonstraram a insegurança dos alunos quanto ao início da atividade profissional, ou seja, perceberam-se despreparados para enfrentar a transição.
2006	Vieira e Coimbra	A pesquisa tratou dos concluintes de cursos universitários e afirmam nos resultados que o sucesso profissional está diretamente relacionado à preparação para o ingresso no mundo do trabalho, sendo um dos pontos importantes o planejamento da carreira.
2010	Carvalho e Taveira	Abordam em seus estudos que os professores desempenham um papel significativo nas escolhas de carreira, quer diretamente na relação estabelecida com os alunos, quer indiretamente na articulação com outros agentes educativos tais como a família
2010	Reis, Antônio, Santos e Marinho	A relação entre valores pessoais e planejamento de carreira foi proposta com os argumentos de que os valores pessoais são objetivos desejáveis que servem para diversos contextos, inclusive no trabalho, sendo referências para a escolha de ações, e, antecedem os valores profissionais.

2011	Almeida e Silva	As figuras parentais na visão dos autores servem de modelos de comparação e referencia, influenciando através de valores, transmissão de conceitos, nas escolhas desses futuros profissionais.
2011	Almeida e Silva	A decisão da escolha profissional para muitos alunos da graduação está repleta de conflitos, significados, adaptações e readaptações próprios desse momento de decisão.
2012	Molina e Dias	Outro elemento destacado para os autores são as expectativas da família de que os filhos sigam a carreira dos pais, mais forte no ingresso ao ensino superior
2012	Grohmann; Riss; Silva; Battistella	Para os autores o individuo deve buscar o autoconhecimento, sendo que, conhecer suas habilidades, interesse, valores e motivações pessoais, contribuirá no planejamento de uma carreira que seja compatível com essas características.
2012	Dias e Soares	O contexto dita normas de preparação para o ingresso no mundo do trabalho, e as noções de carreira dentro da profissão escolhida vão permitir ao aluno constituir os direcionamentos ou os contornos necessários para sua entrada no mercado de trabalho.
2013	Silva, Coelho e Teixeira	No estudo os autores verificaram que alguns alunos percebem-se despreparados quanto a suas carreiras, enquanto outros se mostram otimistas em relação a seu futuro profissional, mesmo sem possuírem, muitas vezes, um planejamento de carreira estruturado para o ingresso no mercado de trabalho. No mesmo estudo destacou-se os programas de estágio, enquanto experiências com grande potencial para o planejamento e desenvolvimento de carreira, que possibilitam ao aluno conhecer-se mais claramente, identificando traços de personalidade, valores, interesses e habilidades que, contribuem para perceber-se mais positivamente como alguém capaz.
2013	Silva; Coelho e Teixeira	Os autores colocam que apesar das universidades disponibilizarem atividades acadêmicas de forma razoavelmente igualitária a todos os alunos, estes constroem percursos muito diferenciados dependendo de seu interesse, motivação, maturidade e valores

Quadro 2: Estudos sobre os fatores que influenciam na escolha da carreira

Fonte: Elaborado pelos autores

Assim, observa-se que a literatura aponta que alunos que tomam consciência das escolhas a serem feitas, exploram opções e planejam suas carreiras lidam melhor com demandas do mundo profissional. Retoma-se então, que o percurso acadêmico possui importância para o planejamento de carreira, no qual o aluno tem a oportunidade de conhecer melhor a profissão para a qual está se preparando, de forma teórica e empírica, obtendo assim subsídios para refletir se a profissão escolhida é aquela que realmente se adequa ao leque habilidades, interesse, valores e motivações pessoais do indivíduo em fase de escolha.

3 | PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para o desenvolvimento deste estudo, foi realizada uma pesquisa descritiva e quantitativa, do tipo levantamento, tendo como estratégia de análise dos dados a Análise de Componentes Principais – ACP (MESTANA; GAGEIRO, 2005).

A população da pesquisa foi composta por alunos de graduação dos cursos de administração e ciências contábeis de uma IES privada localizada em Belém – Pa., em um total de 553 estudantes. A amostra obtida foi de 526 respostas válidas, compreendendo estudantes do 1º ao 8º semestre (ambos os cursos com oito semestres de duração).

O instrumento de pesquisa utilizado foi o questionário, nesta pesquisa composto por 22 assertivas (observáveis no Apêndice) para serem julgadas a partir de uma escala do tipo *Likert* de 5 (cinco) pontos assim distribuídos: concordo totalmente (5); concordo (4); nem concordo nem discordo (3); discordo (2) e discordo totalmente (1), elaboradas com base na literatura estudada. Foi realizado pré-teste com uma pré-amostra de 15 alunos, sem nenhuma ocorrência, e na sequência aplicado aos demais alunos. Ressalta-se que os alunos foram esclarecidos acerca do que é, e qual a importância do planejamento de carreira.

A técnica estatística para o tratamento dos dados utilizada foi a ACP, que é uma técnica de análise exploratória de dados multivariados que, de forma sintética, trabalha os dados por meio da redução do número de variáveis até as necessárias que a descrevem. Podendo estas serem utilizadas como indicadores que reescrevem e representam a informação disponível nas variáveis originais (MESTANA; GAGEIRO, 2005). De modo geral, as diferentes técnicas de análise fatorial têm como objetivo reduzir uma maior quantidade de variáveis observadas em um número menor de fatores, que por sua vez são considerados a combinação linear das variáveis (estatísticas) originais (HAIR et al., 2005). Ao resumir dados, a análise fatorial obtém dimensões latentes que descrevem os dados em um número menor de conceitos do que as variáveis individuais originais (HAIR et al., 2005). Foi realizado o Teste KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) para avaliar a adequabilidade da análise fatorial e o Teste de Esfericidade de Bartlett, para testar a hipótese de que as variáveis não sejam correlacionadas na população.

Para tratar as evidências empíricas e determinar a confiabilidade dos dados foi usado o Alfa de Cronbach (1951), para garantir que Alfa ($\alpha > 0,60$) fosse superior ao mínimo recomendado. Foi utilizado o teste de *Shapiro-Wilk* para a verificação da aderência dos itens da escala a Distribuição normal (HAIR et al., 2005). Para avaliar a possibilidade de multicolinearidade foi calculado o Coeficiente de Correlação de Pearson. O software utilizado foi o SPSS (*Statistical Pockoge for the Social Sciences*) na versão 13.0.

4 | RESULTADO DA PESQUISA EMPÍRICA

4.1 Informações sociodemográficas

A análise sociodemográfica indicou para a maioria dos alunos do gênero feminino (60,43%), sendo a faixa etária mais significativa entre 25 a 32 anos (38% dos respondentes). Outro dado interessante é que 40% dos respondentes possuem acima de 32 anos de idade. Some-se a essas informações o fato de que 61,79% dos estudantes já estão (de alguma forma) inseridos no mercado de trabalho, tendo assim esses estudantes uma percepção empírica do que representa a carreira profissional para o indivíduo. O Quadro 1 apresenta as informações.

Gênero	%	Faixa etária	%
Masculino	39,54%	16 a 24 anos	22%
Feminino	60,46%	25 a 32 anos	38%
		33 a 40 anos	21%
Trabalho	%	41 a 48 anos	5%
Sim	61,79%	49 a 56 anos	1%
Não	38,21%	Mais de 56 anos	8%

Quadro 1 - Perfil dos entrevistados

Fonte: Dados da pesquisa.

Na sequência o Quadro 2 apresenta a distribuição dos respondentes por curso e nos respectivos semestres letivos. O objetivo da pesquisa é obter uma análise única considerando os dois cursos, que guardam estreita relação, e dessa forma obteve-se equilíbrio entre os respondentes dos dois cursos estudados e adequada distribuição por todos os semestres dos cursos. O Quadro 2 apresenta os resultados.

Distribuição dos alunos por curso	%	Distribuição dos alunos por Semestre	%
Administração	56,27	1° Semestre	9,69%
Ciências Contábeis	43,73	2° Semestre	12,93%
		3° Semestre	9,88%
		4° Semestre	11,03%
		5° Semestre	26,52%
		6° Semestre	10,46%
		7° Semestre	9,12%
		8° Semestre	8,36%

Quadro 2 – Distribuição dos respondentes por curso e semestre

Fonte: Dados da pesquisa.

4.2 Estatística descritiva e testes de confiabilidade estatística

A Tabela 1 apresenta as estatísticas descritivas para cada uma das 22 assertivas trabalhadas em questionário. A menor média foi obtida na variável P1 (seguir a carreira dos pais motiva a escolha da minha carreira profissional), sendo esta de 2,03, significando “discordo”, o desvio padrão de 1,21 denota que realmente a carreira dos pais não é fator motivador para o planejamento de carreira dos estudantes da amostra analisada, contrariando de certa forma os estudos de Almeida e Silva (2011) no qual observaram que as figuras parentais influenciam nas escolhas de carreira profissional.

Por sua vez, a maior média foi obtida na variável P12 (para desenvolver minha carreira devo ser responsável pela contínua atualização do meu conhecimento), sendo esta de 4,75, significando “concordo totalmente”, corroborando a teoria proteana de Hall (1976) e os argumentos de Mirvis e Hall (1994) de que os indivíduos assumiram consciência e responsabilidade pelo autodesenvolvimento pessoal e profissional.

Ressalta-se que todas as assertivas obtiveram como avaliação máxima a nota cinco (concordo totalmente) e as três assertivas que obtiveram todas as pontuações de valor mínimo maior que 1 (discordo totalmente) foram a própria P12 e a assertiva P10 (pretendo conduzir minha carreira de acordo com o meu perfil pessoal e meus valores de vida), nas quais nenhum estudante “discordou totalmente”, e a assertiva P11 (me sinto responsável pelas decisões que darão encaminhamento a minha carreira profissional), na qual nenhum respondente discordou, sinalizando uma percepção de autorresponsabilidade importante para a vida pessoal e profissional desses indivíduos.

P12 obteve ainda a maior média e a menor variabilidade relativa, enquanto P1, com a média mais baixa, apresentou um dos maiores desvios padrão e conseqüentemente um maior coeficiente de variação. Por outro lado, como era de se esperar, as menores variabilidades relativas foram observadas em P10, P11 e P12.

Por fim, baseado nas estatísticas descritivas, foram destacadas as ideias principais dos estudantes, considerando 10 assertivas que obtiveram, em média, escores acima de 4 pontos (significando maioria de concordância). De um modo geral, os estudantes de administração e contabilidade que participaram da pesquisa se sentem responsáveis pelas decisões que darão encaminhamento à carreira profissional (P11) e possuem consciência de que para desenvolver a carreira devem ser responsáveis pela contínua atualização do conhecimento (P12), tendo claro o significado de trabalho (P13), dos objetivos de carreira e de como a desenvolverão após a conclusão do curso (P14). Esses quatro elementos demonstram maturidade

e segurança no grupo analisado e esse fato pode estar associado com a faixa etária do grupo (40% acima de 32 anos de idade) e a já inserção no mercado de trabalho da maioria dos estudantes.

Outro ponto que se destaca é o autoconhecimento das habilidades e competências e de como usá-las na carreira profissional (P7), assim como a importância atribuída ao desenvolvimento da carreira de acordo com o perfil pessoal e os valores de vida (P10), a percepção de estar pessoalmente bem (em detrimento do status social) (P15) e o ideal pessoal para a escolha da carreira profissional (P3). Por fim, um ponto que chama a atenção e aparentemente mostra uma dualidade e certa contradição frente à teoria proteana é a alta concordância com a expectativa de estabilidade no emprego e oportunidade de crescimento (P9), em contraponto a uma valorização da carreira pelo mercado e não apenas pela empresa onde estiver atuando (P17).

Variáveis	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Coefficiente de variação (%)
P1	1	5	2,03	1,21	59,6%
P2	1	5	3,36	1,26	37,5%
P3	1	5	4,29	0,95	22,1%
P4	1	5	3,83	1,00	26,1%
P5	1	5	3,90	0,86	22,1%
P6	1	5	4,08	0,79	19,4%
P7	1	5	4,24	0,66	15,6%
P8	1	5	3,74	0,98	26,2%
P9	1	5	4,56	0,82	18,0%
P10	2	5	4,52	0,62	13,7%
P11	3	5	4,65	0,54	11,6%
P12	2	5	4,75	0,49	10,3%
P13	1	5	4,42	0,76	17,2%
P14	1	5	4,34	0,72	16,6%
P15	1	5	4,28	0,79	18,5%
P16	1	5	3,60	1,09	30,3%
P17	1	5	4,07	0,97	23,8%
P18	1	5	3,70	0,93	25,1%
P19	1	5	3,60	1,06	29,4%
P20	1	5	3,70	1,01	27,3%
P21	1	5	3,32	1,21	36,4%
P22	1	5	3,89	1,20	30,8%

Tabela 1. Estatística descritiva das variáveis

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados do teste de *Shapiro-Wilk* (HAIR *et al.*, 2005) indicaram que todos os 22 itens diferem da distribuição normal (rejeitou-se a hipótese H_0 de que

os dados seguiriam uma distribuição normal), sendo significativo para $p < 0,001$, todavia, a análise fatorial com extração dos Componentes Principais não exige que as variáveis estejam normalmente distribuídas (BEZERRA, 2009).

Na sequência foi calculado o alfa de Cronbach, cujo valor resultou em 0,699, o que indica um nível aceitável (moderado) para a escala e as 22 assertivas do questionário. No entanto, ao analisar a influência de cada item no resultado da escala, pode-se observar que os itens P1 (seguir a carreira dos pais motiva a escolha da minha carreira profissional), P2 (o status social motiva a escolha da minha carreira profissional), P3 (a realização de um ideal pessoal motiva a escolha da minha carreira profissional) e P21 (sou capaz de rejeitar uma oportunidade carreira por motivos pessoais e familiares), estavam influenciando negativamente a confiabilidade, sendo que, ao serem removidos da análise, observou-se uma melhora no valor do alfa para 0,739, indicando um nível de moderado a alto de confiabilidade interna do questionário (FREITAS; RODRIGUES, 2005), tendo sido a análise fatorial realizada sobre 18 assertivas.

4.3 Análise fatorial

A extração inicial dos componentes principais levou à retirada das variáveis P13 (é claro o significado de trabalho para mim), P17 (busco a valorização da minha carreira pelo mercado e não apenas pela empresa onde estiver atuando) e P22 (sou capaz de abrir mão da estabilidade no emprego pela possibilidade de ter uma carreira que me realize profissionalmente), pois apresentaram comunalidades inferiores a 0,6.

A 2ª extração levou à retirada das variáveis P11 (me sinto responsável pelas decisões que darão encaminhamento a minha carreira profissional) e P14 (tenho claro os meus objetivos de carreira e como a desenvolverei após conclusão do curso). Pelos mesmos motivos?

E a 3ª e última extração levou à retirada da variável P10 (Pretendo conduzir minha carreira de acordo com o meu perfil pessoal e meus valores de vida). Pelos mesmos motivos?

Desta forma, a versão final da escala foi formada por 12 variáveis das 22 originais. O Teste KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) apresentou valor de 0,69, de forma que os dados apresentam boa adequação. O Teste de Esfericidade de Bartlett foi significativo ao nível de 1%; dessa forma, tem-se que a matriz de correlação não é igual à matriz identidade. Por fim, as variáveis foram rotacionadas através da rotação ortogonal Varimax.

Pelo Critério de Kaiser foram extraídos 5 componentes (autovalores maiores ou iguais a 1). Essa escolha se apresentou em consonância com a porcentagem da

variância explicada, já que os 5 componentes explicam 68,1% da variabilidade dos dados, conforme visto na Tabela 2.

Componentes	Autovalor	% da Variância explicada	% Acumulado de variância explicada
1	2,737	22,805	22,805
2	,976	16,465	39,270
3	1,230	10,253	49,523
4	1,207	10,062	59,585
5	1,025	8,539	68,124

Tabela 2. Autovalores e percentuais de variância explicada pelos cinco primeiros componentes

Fonte: dados da pesquisa.

la 3 apresenta as cargas fatoriais e as comunalidades da análise realizada com Rotação Varimax com Normalização de Kaiser. Como se observa, as comunalidades das variáveis que permaneceram na pesquisa foram aproximadamente iguais ou superiores a 0,60, atendendo a critérios estabelecidos por Hair *et al.* (2005), e, ainda se observa que todas as cargas fatoriais foram superiores a 0,444.

O componente 1 tem carga positiva para as variáveis P16, P18, P19 e P20. Portanto, o fator 1 mostra o grau com o qual as pessoas estão planejando suas carreiras com ênfase no network e visão pessoal. Este primeiro fator foi denominado “ênfase no network e visão pessoal”.

O componente 2 tem cargas positivas para as variáveis P4, P5 e P6. Ele foi chamado “ênfase na demanda e segurança na carreira”.

O componente 3 tem cargas positivas para as P8 e P9 e denominado “ênfase em projeto e desenvolvimento de carreira”.

O componente 4 tem carga positiva para a variável P7, daí ser chamado “ênfase em habilidades e competências”.

Finalmente, o componente 5 tem cargas positivas para as variáveis P12 e P15. “ênfase em sucesso profissional” parece ser uma boa denominação neste caso.

Variáveis	Componentes / Carga Fatorial					Comunalidades
	1	2	3	4	5	
P4		0,597				0,63
P5		0,811				0,68
P6		0,695				0,70
P7				0,820		0,71
P8			0,761			0,60
P9			0,807			0,70
P12					0,496	0,59
P15					0,879	0,78
P16	0,444					0,59
P18	0,820					0,71
P19	0,872					0,78
P20	0,781					0,66

Tabela 3. Carga fatorial e comunalidades das variáveis

Fonte: dados da pesquisa.

No presente caso, gerou-se, então, uma matriz de coeficientes dos escores dos fatores extraídos pelo Método do Componente Principal (Tabela 4) e finalmente, calculou-se os escores de cada um dos três fatores, pelo método de regressão. Isso foi feito para cada uma das 526 unidades de amostra. Assim, cada unidade de amostra passou a ser caracterizada pelos cinco componentes identificados.

Variáveis	Componentes				
	1 - network e visão pessoal	2 - demanda e segurança	3 - projeto e desenvolvimento	4 - habilidades e competências	5 - sucesso profissional
P4	,005	,341	,261	-,280	,001
P5	-,047	,521	-,104	-,040	,052
P6	,057	,437	-,157	,291	-,190
P7	-,026	-,009	-,019	,617	,058
P8	,015	-,083	,529	,078	-,183
P9	-,066	-,103	,583	-,068	,173
P12	,066	-,035	,005	,296	,330
P15	-,144	-,068	,013	,007	,732
P16	,157	,178	-,103	-,363	,247
P18	,365	-,113	-,020	,007	-,095
P19	,392	-,045	,002	,054	-,143
P20	,342	,115	-,017	-,057	-,063

Tabela 4. Matriz de coeficientes dos escores dos componentes rotacionados

Fonte: dados da pesquisa.

De posse dos escores dos componentes, procedeu-se o ajuste de uma

regressão linear múltipla, considerando os cinco componentes, agora indicados como Fatores de Decisão (FD), como as variáveis dependentes e os escores dos componentes como as variáveis independentes do modelo. Nesse caso, tem-se a certeza absoluta de que o modelo linear ajustado não apresenta problemas de multicolinearidade, o que certamente não ocorreria, caso fossem utilizadas as variáveis originais, devido às altas correlações entre algumas delas, identificadas pela Correlação de Pearson (P19 e P20 [0,676], P18 e P19 [0,641], P18 e P20 [0,518], P5 e P6 [0,403] e P12 e P14 [0,401], tais correlações são significativas ao nível de 1%). O modelo linear obtido explicou 98,4% da variação do Fator de Decisão. As contribuições individuais dos fatores foram: 46,8% para o network e visão pessoal (componente 1); 20,4% para o demanda e segurança (componente 2); 17,5% para projeto e desenvolvimento (componente 3), 11,2% para habilidades e competências (componente 4) e 2,5% para sucesso profissional (componente 5), sendo todos significativos ao nível de 5%, pelo teste F, um modelo com alto poder preditivo.

Consolidando os resultados pode-se então afirmar, que, pelo método da Análise dos Componentes Principais, as 22 assertivas originalmente criadas para analisar a forma como estudantes de graduação de administração e contabilidade pensam na carreira profissional foram reduzidas a cinco fatores chave de decisão, denominados nesse trabalho de Fatores de Decisão, assim listados, em ordem de prevalência:

- FD_1 : Ênfase no *network* e visão pessoal
- FD_2 : Ênfase na demanda e segurança na carreira
- FD_3 : Ênfase em projeto e desenvolvimento de carreira
- FD_4 : Ênfase em habilidades e competências
- FD_5 : Ênfase no sucesso profissional

Avaliando o resultado à luz da teoria proteana e de outros trabalhos acadêmicos que levantaram potenciais fatores para decisão da carreira profissional, pode-se avaliar que em parte os resultados corroboram a teoria de Hall (1976) e nos estudos de MIRVIS e HALL (1994) nos quais a carreira deve ser um processo que o próprio indivíduo, e não a organização, está administrando, esse elemento fica claro nos fatores de decisão, notadamente, FD_3 e FD_4 . Em parte, pois Mirvis e Hall (1994) argumentam que os trabalhadores devem aplicar e aprimorar suas habilidades e competência profissionais na medida que se movimentam em torno das fronteiras das organizações, com uma mudança de paradigma, na qual o indivíduo assume as rédeas de sua carreira, ao invés de delegar esse papel às organizações, no entanto, o FD_2 ainda destaca segurança na carreira como um elemento que ainda habita o imaginário dos estudantes, sendo uma contradição já demonstrada na análise

da estatística descritiva, o estudante de hoje, com todo seu autoconhecimento e percepção de suas aptidões e habilidades (PINTO, 2008), de certa forma, ainda está psicologicamente ligado ao conceito de segurança na carreira.

Quando os resultados são analisados à luz da pesquisa de Guigen, Zabeu e Freire (2014) na qual o processo da escolha profissional é influenciado por diferentes fatores que abrangem dimensões individuais e sociais: influências familiares, motivações pessoais, redes de relacionamento e, mais amplamente o contexto social e o mundo do trabalho observam-se entre esses fatores, que as motivações pessoais, as redes de relacionamento e mundo do trabalho exercem maior influência, o que pode ser observado em Fd1 e FD5.

A influência da família foi diminuída, contradizendo dessa forma as pesquisas de Carvalho e Taveira (2010), Molina e Dias (2012) e Almeida e Silva (2011). Corroborando com a ideia de Reis et al. (2010) e Grohmann et al. (2012), os quais sugerem que o indivíduo deve buscar o autoconhecimento e que valores pessoais e planejamento de carreira foi proposta com os argumentos de que os valores pessoais são referências para a escolha de ações, antecedendo os valores profissionais.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo teve como objetivo compreender como alunos em fase de graduação de cursos de administração e contabilidade estão planejando suas carreiras, abordando os principais fatores que influenciam nesse planejamento. Nesse sentido, foi aplicado à uma amostra de 526 estudantes de administração e contabilidade de uma IES Privada, localizada no município de Belém – Pa., um questionário contendo 22 assertivas com respostas escalares no formato Likert, que versavam acerca de fatores que poderiam influenciar o planejamento e decisão de carreira, elaboradas com base na teoria proteana de Hall (1976) e literatura estudada, notadamente pesquisas prévias sobre o assunto.

Os dados oriundos da aplicação dos questionários foram tratados estatisticamente primeiramente com estatísticas descritivas e posteriormente pela técnica de Análise dos Componentes Principais, um tipo de análise fatorial. Os resultados apontaram que, das 22 assertivas originalmente elaboradas, foram consolidados cinco fatores-chave de decisão, denominados nesse trabalho de Fatores de Decisão, ênfase no *network* e visão pessoal; ênfase na demanda e segurança na carreira; ênfase em projeto e desenvolvimento de carreira; ênfase em habilidades e competências; e ênfase no sucesso profissional. De modo geral observou-se que os principais fatores identificados nos estudantes paraenses corroboram com a literatura estudada, salvo por uma contradição encontrada aos estudos proteanos, no que tange à segurança na carreira.

Conclui-se pela importância da pesquisa e seus resultados como direcionadora de ações junto aos alunos, pelo que coordenadores e dirigentes de cursos de graduação podem definir políticas escolares para realização de disciplinas e atividades de horas complementares de estudo, contemplando palestras motivadoras e observações acerca de paradigmas remanescentes que ainda devem ser quebrados para melhor direcionar a escolha da carreira desses indivíduos.

Como recomendações para futuras pesquisas, uma análise comparativa com outras instituições de ensino superior e outros cursos de graduação, a fim de identificar padrões e diferenças que possam melhor representar a realidade do estado do Pará.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fabiana Hilário de. SILVA Lucy Leal Melo. **Influência dos pais no processo de escolha profissional dos filhos: uma revisão da literatura.** Revista Psico-USF. Ribeirão Preto: São Paulo, v. 16, n. 1, 2011.

BALASSIANO, M; COSTA I. A Gestão de Carreiras: dilemas e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2006.

BARDAGI, M. LASSANCE, M. C. P. PARADISO, Â. C. MENEZES, I. A. **Career choice and insertion in labor market: Perceptions from college seniors.** Psicologia Escolar e Educacional, 2006.

BRASIL, Vanderlei; FELIPE, Camila; NORA, Mariana Macedo; FAVRETTO, Raquel. Orientação profissional e planejamento de carreira para universitários. **Cadernos Acadêmicos.** Palhoça, SC, v.4, n. 1, p 117-131, fev-jul, 2012.

CAIRES, S.; ALMEIDA, L. S. **Possíveis contributos do estágio para o desenvolvimento vocacional:** Estudo com alunos do ensino superior. Revista Psychologica, v 26. São Paulo, 2001.

CARVALHO, Marisa. TAVEIRA, Maria do Ceu. **O papel dos pais na execução de planos de carreira no ensino secundário:** perspectivas de pais e de estudantes. Revista Analise Psicológica. v.2. Braga: Portugal, 2010.

DIAS, Maria Sara de Lima. SOARES, Dulce Helena Penna. A escolha profissional no direcionamento da carreira dos universitários. Revista Psicologia, Ciência e Profissão: São Paulo. v 32, n. 2, 2012.

DUTRA, José Souza. **Administração de Carreira-** uma proposta para repensar a Gestão de Pessoas. São Paulo: Atlas, 2010.

GUIGEN, Amanda Perantoni. ZABEU Julia Speranza . FREIRE, Thais, CAMPOS, Patricia Dominguez, FELIX Giédre Berretin, FERRARI Deborah Viviane. **Fonoaudiologia como opção de carreira universitária:** estudo exploratório. Revista CEFAC. Bauru: São Paulo, v.16, 2014.

GROHMANN Márcia Zampieri. RISS Luciana Aita. SILVA Andressa Hennig. BATTISTELLA, Luciana Flores. **Valores pessoais e a escolha da carreira profissional: Administradores e Engenheiros com valores díspares?** Revista Liberabit, v.18. Lima: Peru, 2012.

HAIR, J. F. Jr., et al., 2005, **Análise Multivariada de Dados.** Ed Bookman, Porto Alegre, pp. 593.

MALSCHITZKY, Nancy. **A importância da orientação de carreira na empregabilidade.** Dissertação de mestrado. Santa Catarina, 2004.

MAROCO, João. **Análise Estatística:** com utilização do SPSS. 3. ed. Lisboa: Ed. Sílabo, 2007.

MARTINS, Gilberto de Andrade Martins; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas.** São Paulo: Atlas, 2009.

MALLET, Enio. **A importância do planejamento de carreira na vida profissional.** Artigos profissionais Linked In. São Paulo, 2015. Disponível em <https://www.linkedin.com/pulse/import%C3%A2ncia-do-planejamento-de-carreira-na-vida- enio-mallet>. Acesso em 30/10/2016.

MIANO, Vítor Yoshihara. VIEIRA, Fernando de Oliveira. **Perspectivas de carreira dos formandos de Administração de uma IFES.** Revista Pensamento Contemporâneo em Administração. Rio de Janeiro, v. 6 n.1, 2012.

MIRVIS, Philip H.; HALL, Douglas T. Psychological Success and the Boundaryless Career **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 15, No. 4, Special Issue: The Boundaryless Career, p. 365-380, jul-1994.

MOLINA, Silvana de Fátima Lima. DIAS, Cristina Maria de Souza Brito. **Ser oficial combatente do Exército: uma delegação transgeracional?** Revista Estudos de Psicologia Campinas: São Paulo v. 29, 2012.

NORONHA, Ana Paula Porto. LAMAS Karen Cristina Alves. **Preditores do comprometimento com a carreira e sua relação com o desempenho acadêmico em universitários.** Revista Pensamento Psicológico. São Paulo, v. 12, n. 2, 2014.

PESTANA, M.; GAGEIRO, J. **Análise de dados para ciências sociais:** a complementaridade do SPSS. 4. ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2005.

PINTO, Karina Marcon Dalprat. **O Indivíduo e a Organização no desenvolvimento de Carreira:** estudo com profissionais e empresas do vale do Paraíba. Taubaté, 2008 (dissertação de mestrado).

OURIQUE, Luciana Rubensan. **Auto-eficácia e personalidade no planejamento de carreira de universitários.** Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2010.

REIS, Gilberto. ANTONIO, Fernando. SANTOS, Augusto. MARINHO, Benedito. **Os valores dos administradores de empresas mudam ao longo da carreira?** RAM – Revista de Administração Mackenzie, v. 11. São Paulo, 2010.

ROBBINS, S. **Comportamento Organizacional.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SEABRA, Gisele Abraham. **A evolução do conceito de carreira.** Artigos profissionais do blog Administradores. São Paulo, 2008. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/a-evolucao-do-conceito-de-carreira/25606/>. Acesso em 30/10/2016.

SILVA, Cláudia Sampaio Corrêa da. COELHO, Paola Braga Meyer. TEIXEIRA Marco Antônio Pereira. **Relações entre experiências de estágio e indicadores de desenvolvimento de carreira em universitários.** Revista Brasileira de Orientação Profissional vol.14 no.1 São Paulo, 2013.

VIEIRA, D. COIMBRA, J. L. **Sucesso na transição escola-trabalho: a percepção de finalistas do ensino superior português.** Revista Brasileira de Orientação Profissional.v 6 São Paulo, 2006.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Ajuste de Avaliação Patrimonial 124, 125, 126, 128, 130, 132, 133, 138, 139
Alfabetização financeira 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 58
Análise Bibliométrica 346, 352, 355, 358
Análise dos Componentes Principais 259, 261, 262, 304, 319, 320
Análise fatorial confirmatória 259, 265, 323, 325, 326, 327, 342
Aprendizagem Gerencial 100, 103, 104, 106, 115, 119, 120

B

Biblioteconomia 271, 279, 288

C

Capacitação Gerencial 100, 102, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121
Capital intelectual 146, 153, 204, 205, 206, 207, 210, 211, 212, 216, 217, 268
Capitalismo 15, 17, 18, 21, 22, 32, 34, 35, 196
Compartilhamento do conhecimento 250, 251, 252, 253, 254, 256, 257, 258, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267
Competencias 290, 292, 296, 299, 300, 301, 302, 303
Competências Gerenciais 100, 102, 103, 106, 108, 109, 113, 116, 118, 121, 123
Competitividade 3, 5, 68, 70, 72, 76, 77, 80, 84, 85, 193, 196, 197, 198, 200, 201
Comunicação mercadológica 193, 197, 198, 201, 202
Conhecimento 15, 16, 20, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 54, 59, 60, 62, 64, 65, 72, 80, 83, 84, 86, 97, 103, 104, 106, 109, 114, 115, 118, 119, 142, 144, 145, 146, 150, 152, 153, 183, 185, 204, 205, 206, 207, 209, 211, 212, 213, 217, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 272, 276, 291, 314, 323, 324, 326, 327, 328, 329, 333, 341, 342, 346, 352, 355, 364
Conservadorismo 184, 218, 223, 226, 227, 230, 232, 237, 338
Construção de teoria 323
Contabilidade 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 58, 176, 204, 206, 221, 225, 226, 232, 233, 234, 236, 237, 238, 304, 306, 314, 319, 320, 324, 348
Cultura organizacional 68, 69, 70, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 106, 112, 113, 116, 194

D

Descontrole financeiro 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66
Desenvolvimento Gerencial 100, 111, 116, 117, 119
Dimensões de análise 177, 178, 188

E

Educação Corporativa 142, 143, 146, 147, 150, 152, 153

Efeito Heterogeneidade 155, 162, 169, 171, 172, 174, 175

Efeito Manada 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 168, 169, 171, 172, 173, 174, 176

Ensino 26, 27, 28, 35, 38, 57, 59, 63, 89, 90, 96, 97, 100, 106, 115, 121, 123, 142, 151, 259, 266, 269, 272, 274, 279, 280, 281, 282, 283, 287, 288, 289, 305, 309, 310, 311, 321, 322, 324, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 367, 368, 369

Era Moderna 15, 18, 21

Escalas de mensuração 323, 324, 325, 327, 329, 332, 341

Estado 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 32, 35, 36, 37, 38, 46, 48, 52, 59, 88, 89, 101, 107, 163, 164, 198, 204, 255, 269, 273, 274, 279, 288, 295, 296, 302, 321, 330, 337

F

Fatores de Decisão 304, 306, 319, 320

Filtro de Kalman 155, 163, 164, 168, 171

Finanças 17, 37, 38, 42, 43, 44, 46, 53, 60, 61, 62, 64, 65, 66, 128, 140, 155, 156, 176, 233, 234, 238, 306

G

Gestão 17, 19, 42, 45, 50, 52, 59, 68, 69, 70, 71, 72, 80, 81, 82, 83, 84, 86, 100, 101, 102, 103, 108, 109, 110, 111, 112, 114, 115, 116, 117, 118, 120, 121, 122, 123, 142, 144, 145, 146, 150, 151, 153, 156, 160, 176, 178, 179, 181, 190, 193, 194, 197, 198, 199, 200, 201, 204, 212, 213, 217, 220, 229, 230, 232, 234, 237, 252, 253, 254, 269, 273, 277, 279, 288, 291, 321, 342, 344, 347

Gestão estratégica de inovação 68

Globalização 2, 35, 85, 107, 193, 194, 195, 196, 200, 202, 203

Graduação 37, 39, 52, 59, 102, 110, 118, 140, 177, 204, 233, 234, 259, 272, 279, 281, 304, 305, 306, 309, 311, 312, 319, 320, 321, 324, 346, 358, 366, 367, 370

H

História 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 25, 26, 27, 31, 34, 37, 38, 115, 144, 151, 180, 194, 204, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369

I

Índice 4, 19, 77, 125, 126, 127, 128, 133, 157, 163, 164, 165, 166, 167, 175, 196, 209, 210, 218, 220, 221, 231, 238, 243, 260, 261, 262, 263, 334

Innovación 290, 291, 292, 294, 295, 302, 303

Inovação tecnológica 68, 69, 71, 72, 74, 86

Instituições Federais de Ensino Superior 100

L

Liderança 68, 72, 82, 83, 84, 86, 106, 113, 114, 115, 142, 143, 147

M

Métodos quantitativos 63, 323

N

Negócios 16, 18, 19, 21, 22, 25, 26, 27, 31, 32, 33, 35, 74, 76, 78, 79, 86, 122, 146, 187, 190, 193, 196, 197, 200, 201, 209, 213, 277, 288

P

P/B 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 139

Perspectiva Neuro-IS 346, 349, 350, 352, 354, 356

Pierre Bourdieu 239, 240, 242, 243, 244, 246, 247, 248, 249

Planejamento de Carreira 304, 305, 306, 309, 310, 311, 312, 314, 320, 321, 322

Price-to-book 124, 125

Processo decisório estratégico 177, 178, 184, 186, 188, 189

Provisões para Contingências 124, 125, 126, 128, 130, 132, 133, 135, 136, 137, 138, 139

Q

Qualidade da auditoria 218, 219, 220, 221, 225, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 237

Qualidade da informação contábil 218, 220, 230, 232, 237

R

Responsabilidade Sócio Ambiental 143

Revista Brasileira de Ciências Sociais 239, 242

S

Sistema 15, 19, 21, 22, 24, 25, 27, 30, 33, 35, 37, 83, 94, 105, 108, 128, 146, 165, 179, 180, 183, 185, 186, 187, 196, 197, 199, 205, 208, 209, 210, 213, 219, 267, 272, 274, 276, 279, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 302, 342, 348, 349

Sistemas de Informação 22, 209, 213, 276, 346, 347, 349, 355

T

Teoria 37, 66, 70, 94, 122, 135, 139, 155, 156, 160, 175, 179, 180, 181, 192, 199, 224, 236, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 246, 247, 248, 249, 252, 254, 255, 256, 259, 314, 315, 319, 320, 323, 324, 325, 326, 327, 329, 334, 335, 336, 337, 340, 341, 342

Terceira linguagem 193, 197, 198

Trabajo en Equipo 290, 293, 294, 295, 296, 297, 300, 301, 302

Transculturalidade 193, 202

U

Universidad 269, 290, 291, 292, 293, 294, 297, 299, 300, 302, 303

V

Validação de escalas 323, 325, 328, 329, 337, 340, 341, 342

Variáveis demográficas 40

Variáveis socioeconômicas 39, 40, 41, 46, 51, 53

 **Atena**
Editora

2 0 2 0