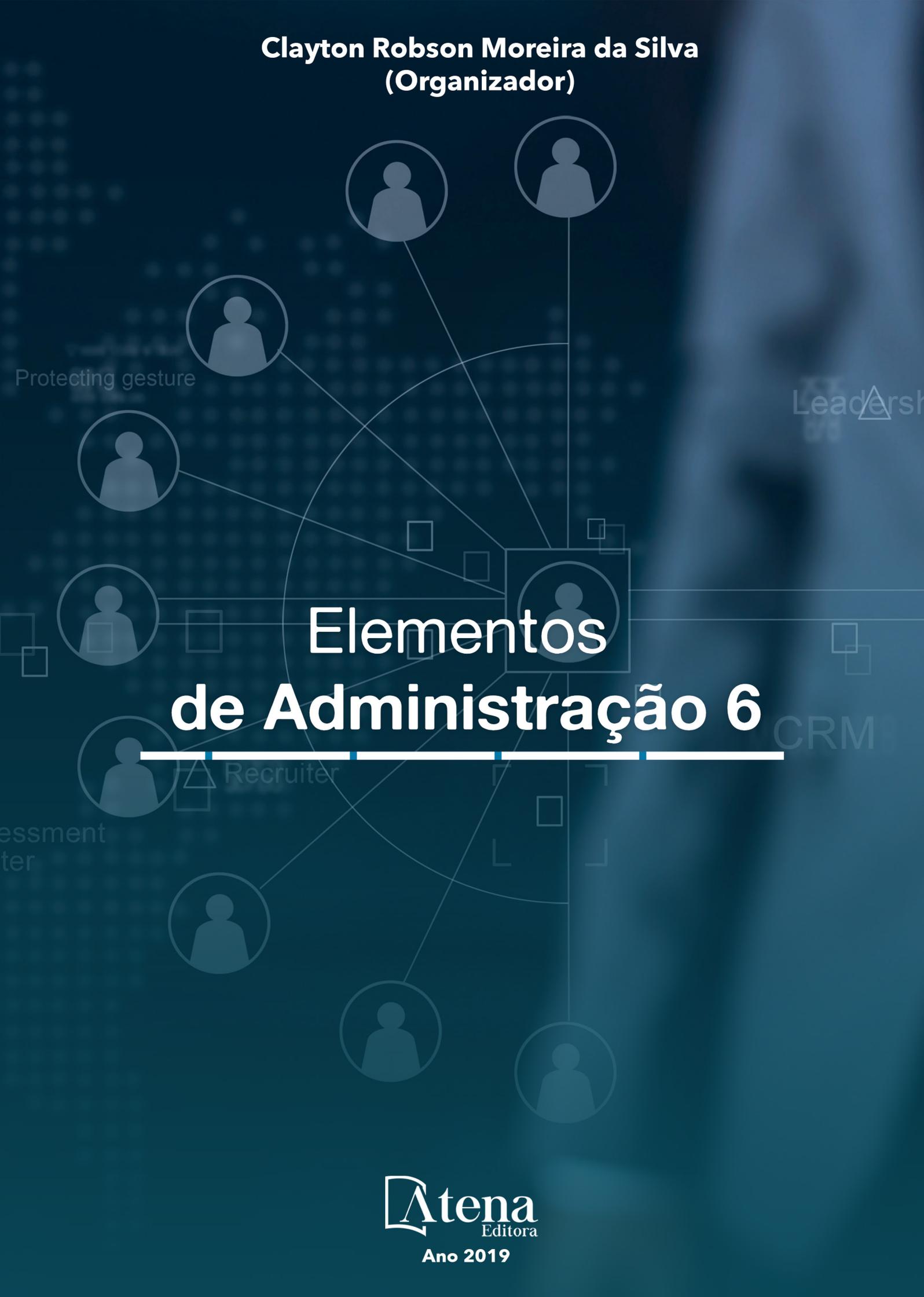


**Clayton Robson Moreira da Silva
(Organizador)**



Elementos de Administração 6

Clayton Robson Moreira da Silva

(Organizador)

Elementos de Administração

6

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação e Edição de Arte: Lorena Prestes e Geraldo Alves

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

- Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

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

E38	Elementos de administração 6 [recurso eletrônico] / Organizador Clayton Robson Moreira da Silva. – Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2019. – (Elementos de Administração; v. 6) Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-85-7247-180-0 DOI 10.22533/at.ed.800191303 1. Administração – Estudo e ensino. 2. Administração – Professores – Avaliação. I. Silva, Clayton Robson Moreira da. II. Série. CDD 658.4
-----	---

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores.

2019

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.

www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

A obra “Elementos de Administração” compreende uma série com sete volumes de livros, publicados pela Atena Editora, os quais abordam diversas temáticas inerentes ao campo da administração. Este sexto volume, composto por dez capítulos, contempla trabalhos com foco no ensino em administração e está dividido em três partes.

A primeira parte deste volume agrega três capítulos que desenvolvem pesquisas desenvolvidas com discentes de administração, proporcionando a reflexão acerca de diferentes pontos e percepções dos estudantes dessa área, tais como: motivação, planejamento de carreira e avaliação do ensino superior. A segunda parte deste volume compreende três capítulos que reúnem estudos sobre a atuação do docente de administração e gestão universitária, possibilitando que o leitor compreenda temáticas voltadas às competências docentes, à utilização de mecanismos para a educação a distância e perspectivas sobre a gestão universitária. Na terceira parte deste volume, são apresentados quatro capítulos que contemplam pesquisas sobre aprendizagem e formação de gestores.

Dessa forma, este quarto volume é dedicado àqueles que desejam ampliar seus conhecimentos e percepções sobre os “Elementos de Administração” com foco no ensino em administração, por meio de um arcabouço teórico construído por uma série de artigos desenvolvidos por pesquisadores renomados e com sólida trajetória no campo da administração. Ainda, ressalta-se que este volume agrega à área de administração à medida em que reúne um material rico e diversificado, proporcionando a ampliação do debate sobre as diferentes percepções dos agentes que atuam no processo de ensino em administração.

Por fim, espero que este livro possa contribuir para a discussão e consolidação de temas relevantes para a área da administração, levando pesquisadores, docentes, gestores, analistas, consultores e estudantes à reflexão sobre os assuntos aqui abordados.

Clayton Robson Moreira da Silva

SUMÁRIO

PARTE I - ESTUDOS COM DISCENTES DE ADMINISTRAÇÃO

CAPÍTULO 1 1

UMA ANÁLISE MOTIVACIONAL, ATRAVÉS DA TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO, DOS ALUNOS CONCLUÍNTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Merylisa Furlan

Luiz Fernando Lara

Marcos Roberto Kühl

DOI 10.22533/at.ed.8001913031

CAPÍTULO 2 23

PLANEJAMENTO DE CARREIRA DOS GRADUANDOS EM ADMINISTRAÇÃO

Rodolfo Jakov Saraiva Lôbo

Elias Pereira Lopes Júnior

Francisco Eliel da Silva

DOI 10.22533/at.ed.8001913032

CAPÍTULO 3 44

A PERCEPÇÃO DOS ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA SOBRE O ENADE

Bárbara Oliveira De Moraes

Adalberto Oliveira Brito

Evandro Luiz Xavier Costa

Fernanda De Araújo Calmon Melo

DOI 10.22533/at.ed.8001913033

PARTE II – ATUAÇÃO DOCENTE EM ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO UNIVERSITÁRIA

CAPÍTULO 4 60

COMPETÊNCIAS PARA A DOCÊNCIA COMO PARÂMETROS DE AUTOAVALIAÇÃO DO PROFESSOR DE ADMINISTRAÇÃO

Leticia Zveiter de Albuquerque

DOI 10.22533/at.ed.8001913034

CAPÍTULO 5 82

O USO DO MOODLE E A INTELIGÊNCIA COLETIVA: ESTUDO COM PROFESSORES DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DE UMA IES DA CIDADE DE SÃO PAULO

Priscila Ferreira Beni

Nadir Raquel Cunha de França

Gilberto Perez

Andréia Oliveira de Assumpção

Moisés Ari Zilber

DOI 10.22533/at.ed.8001913035

CAPÍTULO 6 102

GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA PERSPECTIVA DA ATUALIDADE DE BENNO SANDER PARA OS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

Fabiana Pinto de Almeida Bizarria

Mônica Mota Tassigny

Flavia Lorenne Sampaio Barbosa

DOI 10.22533/at.ed.8001913036

PARTE III – APRENDIZAGEM E FORMAÇÃO DE GESTORES

CAPÍTULO 7	126
APRENDIZAGEM BASEADA EM PROJETO. UMA APLICAÇÃO NO CURSO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO	
<i>Evandro Moritz Luz</i>	
<i>Mara Regina Balena</i>	
<i>Marcia Regina Coelho</i>	
DOI 10.22533/at.ed.8001913037	
CAPÍTULO 8	139
APRENDIZAGEM TRANSFORMADORA NO MERCADO DE CAFÉS ESPECIAIS: UM ESTUDO MULTICASOS	
<i>Elisa Reis Guimarães</i>	
<i>Ricardo Braga Veroneze</i>	
<i>Maísa Mancini Matioli de Sousa</i>	
<i>Antônio Carlos dos Santos</i>	
DOI 10.22533/at.ed.8001913038	
CAPÍTULO 9	156
A FORMAÇÃO DE ADMINISTRADORES NO BRASIL E A EDUCAÇÃO PARA A CIDADANIA: REFLEXÕES ACERCA DE UMA POSSÍVEL INTERSECÇÃO	
<i>Aline Louise Kerch</i>	
<i>Elaine Di Diego Antunes</i>	
DOI 10.22533/at.ed.8001913039	
CAPÍTULO 10	174
DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS NO ENSINO SUPERIOR DA MARINHA DO BRASIL	
<i>Jefferson Davi Ferreira dos Santos</i>	
<i>Danieli Aparecida From</i>	
DOI 10.22533/at.ed.80019130310	
SOBRE O ORGANIZADOR	181

PLANEJAMENTO DE CARREIRA DOS GRADUANDOS EM ADMINISTRAÇÃO

Rodolfo Jakov Saraiva Lôbo

Universidade Federal do Cariri
Juazeiro do Norte – Ceará

Elias Pereira Lopes Júnior

Universidade Federal do Cariri
Juazeiro do Norte – Ceará

Francisco Eliel da Silva

Universidade Federal de Campina Grande
Sousa - Paraíba

RESUMO: O mercado de trabalho vem passando por constantes transformações que são ocasionadas por fatores econômicos, sociais, políticos e econômicos. O planejamento de carreira é uma ferramenta que permite estabelecer metas e objetivos, assim como traçar estratégias para que um indivíduo possa atingir seus objetivos. O presente trabalho tem como objetivo analisar a percepção dos graduandos de administração sobre o planejamento de carreira. Para isso são abordadas questões referentes à escolha da carreira em Administração, expectativas profissionais e a utilização de métodos e técnicas de planejamento e desenvolvimento de carreira. Para atingir o objetivo proposto, adotou-se uma metodologia quantitativa em um estudo exploratório e descritivo, com a aplicação de questionário estruturado a 149 graduandos do curso de Administração

da UFCG campus de Sousa-PB. Os dados resultantes da pesquisa foram analisados com base no referencial teórico levantado sobre carreira em Administração. Por meio dessa análise, observou-se que os estudantes consideram importante planejar sua carreira, e mais ainda ter autoconhecimento para gerenciá-la. Além disso, constatou-se que os graduandos costumam alinhar seus interesses pessoais e profissionais de forma a ter qualidade de vida na atividade que irão exercer. Os graduandos não consideram que suas expectativas profissionais tenham sido construídas por meio do curso de Administração. A respeito das ações que os graduandos pretendem realizar após o curso, as principais são: prestar um concurso público, fazer um mestrado ou fazer uma especialização. Quanto às prioridades, os respondentes pretendem ter qualidade de vida, satisfação pessoal, realização profissional e conciliar vida profissional e pessoal.

PALAVRAS-CHAVE: Planejamento de carreira. Carreira em Administração. Gestão da carreira.

1 | INTRODUÇÃO

A escolha da carreira é uma dúvida que, inevitavelmente, surge em um dado momento na vida das pessoas. Milhares de jovens brasileiros todos os anos se deparam com a

incerteza do que pretendem realizar em sua vida profissional. Para definir a melhor escolha de carreira o profissional deve levar em consideração os diversos fatores que influenciam sua decisão, inclusive os pessoais. Certamente, todos desejam ter uma carreira que proporcione sucesso na vida profissional e pessoal, sem dúvidas estes dois conceitos estão relacionados, principalmente, com o avanço das comunicações proporcionado pelas tecnologias, fazendo com que os valores profissionais tomem cada vez mais espaço na vida pessoal.

De acordo com Silva (2012), a noção de carreira é uma ideia historicamente recente, que surge no decorrer do século XIX na sociedade industrial capitalista liberal, marcado pelo ideal de igualdade, liberdade de êxito individual e desenvolvimento econômico social, onde a lei da oferta e da demanda evidenciava que ter uma carreira era possível para qualquer pessoa.

Tolfo (2002) aponta que as decisões relativas à carreira são complexas, já que, tais decisões levam em consideração diversos fatores, como: o ambiente no qual estamos inseridos (espaço e tempo), as características psicológicas, as opções ideológicas, os relacionamentos familiares, as condições afetivas e materiais e os compromissos sociais e econômicos. Desse modo, o fator que define a escolha poderá definir também as expectativas que a pessoa terá em relação a sua carreira profissional.

Segundo Blessmann (2012), o Brasil encontra-se em um cenário de mudanças sociais, políticas e econômicas. Isso tem afetado o mercado e a forma de administrar os negócios e, conseqüentemente, o mundo do trabalho. Tais mudanças podem ser percebidas pelas formas flexíveis de trabalho, redução dos níveis hierárquicos e cargos gerenciais, estruturas horizontais, equipes multifuncionais e diversas outras mudanças que acontecem a cada dia.

Nesse contexto, percebe-se que a gestão de carreira ganha importância devido às transformações ocorridas na sociedade e nos processos de trabalho. Essas transformações ocorrem em decorrência dos acontecimentos nos cenários econômicos, político, social e tecnológico, bem como do próprio crescimento da complexidade organizacional das empresas (SILVA, 2012).

Diante disso, o plano de carreira vem sendo uma importante ferramenta utilizada por muitas empresas para o desenvolvimento de seus colaboradores. Esta estratégia permite que tanto a organização quanto seus colaboradores possam ter uma visão de curto, médio e longo prazo em relação às possibilidades de crescimento e desenvolvimento de ambos. Um plano de carreira pode influenciar, diretamente, na motivação e redução da rotatividade da equipe, conseqüentemente, aumentando a produtividade e a retenção de talentos na empresa (TELMO, 2015).

Por outro lado, Dutra (2010), coloca que, hoje, o planejamento de carreira é visto por meio de uma nova perspectiva, onde o tradicional planejamento de carreira, em que as empresas eram encarregadas de definir o desenvolvimento das carreiras de seus funcionários, está cedendo lugar para o autogerenciamento da carreira, onde cada pessoa é responsável pela administração de sua própria carreira profissional e

saber como adaptá-la continuamente às mudanças e exigências do mercado.

Nessa perspectiva, o planejamento de carreira deixa de ser uma responsabilidade apenas das empresas e passa a ser, também, de cada indivíduo. Dessa forma, o profissional deve gerir sua própria carreira, sempre levando em consideração as exigências e transformações do mercado, que estão ocorrendo cada vez mais rápidas. Para tanto, faz-se necessário que cada pessoa busque o autoconhecimento para identificar seus pontos fortes e fracos (aqueles que precisam ser melhorados). Isso permitirá que o profissional aproveite as oportunidades que surgirão, como também neutralize as ameaças que, possivelmente, venham a surgir.

Blessmann (2012), ainda acrescenta que a perspectiva de desenvolvimento de carreira engloba a necessidade de relacionar autodesenvolvimento, desenvolvimento profissional, desenvolvimento pessoal e familiar. O planejamento de carreira tem início quando o profissional considera seus valores, necessidades e habilidades. Assim, entende-se que carreira é algo a ser desenvolvido, um caminho a ser trilhado, onde o profissional tem um papel ativo ao longo do processo.

A escolha da carreira está ligada a diversos fatores externos que influenciam, diretamente, na escolha do indivíduo e a escolha, por sua vez, gera uma série de expectativas. Assim, o plano de carreira encontra-se relacionado com os objetivos e pretensões profissionais do indivíduo, constituídos a partir de suas escolhas e expectativas. Nesse sentido, esse estudo objetiva investigar a percepção dos graduandos de administração sobre o planejamento de suas carreiras.

Nas últimas décadas a gestão de carreira tornou-se um assunto de grande importância nas organizações devido às modificações em sua percepção. Essas transformações são decorrentes de mudanças ocorridas na sociedade e nos processos de trabalho, vindo a impactar na subjetividade dos funcionários, que passam a ser responsáveis pela gestão de suas carreiras em convenção com os parâmetros exigidos pelas organizações (SILVA, 2012).

De acordo com Pereira (2013), a insatisfação no trabalho está relacionada à falta de planejamento de carreira individual, resultando em profissionais com baixo senso de auto eficácia e experiências profissionais fracassadas. Refletir a respeito dos rumos da própria carreira e estabelecer metas e projetos profissionais parece vir ao encontro das atuais demandas do mercado de trabalho, caracterizando-se também como uma ferramenta que promove o fortalecimento da autoestima e da autoconfiança.

Portanto, alguns estudos dos quais tratam da temática desse trabalho, a exemplo da pesquisa de Sala (2011), que buscou investigar a administração de carreiras e as expectativas profissionais, concluindo que o ambiente externo da empresa é um fator que determina a gestão de carreira.

Tavares *et al.* (2010), por sua vez, buscaram abordar acerca das percepções dos alunos frente à sua formação, expondo diversos pontos na sua conclusão, principalmente, a essencialidade de se ter uma visão do mercado, das suas preferências, na escolha do curso e da instituição para que tenham maior chance de

sucesso profissional.

Por fim, Ferreira e Dutra (2013), almejam analisar em profundidade a relação existente entre a visão de carreira de uma executiva de uma organização frente às mudanças significativas no modelo de negócios na empresa em que atua, revelando que o contexto no qual a pessoa está inserida influencia as próprias decisões e escolhas, mesmo que de forma inconsciente.

Desse modo, haja vista a lacuna que há no meio científico, qual seja a falta de trabalhos sobre planejamento de carreira que abordem graduandos do curso de administração, levando em consideração o contexto do município de Sousa-PB, objeto desse estudo, esta pesquisa abre a discussão sobre como esse planejamento pode contribuir com o alcance das expectativas profissionais e visa cooperar com a expansão da temática na comunidade, principalmente, a científica, uma vez que estabelecer os rumos da própria carreira é fundamental para a satisfação profissional e pessoal, pois, este processo promove um aumento da autoestima e da autoconfiança, melhorando os resultados.

2 | CARREIRA EM ADMINISTRAÇÃO

Nos últimos anos, ocorreram profundas transformações nas profissões, algumas deixaram de existir, sendo que as que permanecem até hoje são aquelas que são ligadas a interação com clientes. A partir desse novo cenário, as empresas estão buscando por profissionais que tenham competências para ocupar os cargos ofertados (SALA, 2011).

O mercado procura por profissionais que tenham conhecimento, habilidades e, principalmente, atitude para criar e efetivar as mudanças de que a organização necessita para se manter no mercado e crescer. O conhecimento reside, essencialmente, na mente das pessoas, por isso, desenvolver pessoas é uma das principais estratégias para gerar vantagem competitiva.

Hugria, Prado e Prestes (2009, p.3), apresentam as exigências do novo profissional de administração:

Do novo profissional espera-se que exerça suas funções, conheça a natureza humana e saiba conduzir as pessoas, que não apenas tome decisões e sim que transforme suas ações em oportunidades, que vise não somente o crescimento individual, mas que, interligue os setores da empresa de maneira que ela funcione como um todo e que seus esforços estejam voltados para atingir o mesmo objetivo, o sucesso. O maior desafio desse novo administrador é ser um eterno aprendiz e levar o seu aprendizado para o ambiente das organizações.

Diante de tantas mudanças que vem acontecendo, o mercado necessita de um profissional atualizado que tenha a capacidade de trabalhar, principalmente, com pessoas e que além de tomador de decisões, ele precisa ser um visionário capaz de

enxergar oportunidades, sempre objetivando o crescimento e o sucesso da empresa como um todo, seu maior desafio é estar aberto ao aprendizado contínuo e compartilhar o mesmo em todos os ambientes da organização.

Os consumidores estão cada vez mais exigentes, seja com relação ao produto ou mesmo ao atendimento, conseqüentemente, o mercado tem se tornado mais exigente com relação à contratação de novos colaboradores. As empresas buscam profissionais dinâmicos e comprometidos com os objetivos da organização e, principalmente, que tenham facilidade em trabalhar em equipe e liderar pessoas. Nesse sentido, o profissional de administração se destaca no mercado devido ao conjunto de competências que ele possui.

Silva, Santana e Neto (2009), evidenciam a importância do administrador para a sustentação e o crescimento de uma empresa. Os autores apresentam as exigências para o exercício da função, que são: raciocínio rápido e inovação nas decisões, suas estratégias traçadas determinam o planejamento futuro da organização, liderança, objetividade e versatilidade caracterizam esses profissionais.

Campos e Rosa (2007, p.7) complementam considerando que “o avanço na carreira de administrador não depende somente da competência técnica, depende também de um capital de relações sociais que se acumula em função da origem socioeconômica das pessoas”. Ainda de acordo com as autoras, a carreira em administração exige uma série de competências para o exercício da profissão, além das habilidades técnicas, humanas e conceituais, a proporcionalidade dessas habilidades vai depender do nível hierárquico que o profissional ocupa, fazendo-se necessário que ele tenha também uma boa relação social, como as autoras colocam um capital de relações sociais que depende em grande parte da origem socioeconômica das pessoas.

2.1 A Escolha Profissional em Administração

No decorrer da vida de um indivíduo ele se depara com diversas situações, em que é necessário fazer uma escolha dentre várias opções. A escolha da carreira profissional é sem dúvidas uma das mais difíceis, pois esta decisão será a que definirá o futuro do indivíduo, e os resultados dessa decisão poderá gerar conseqüências, positivas ou negativas, que irão repercutir durante toda a vida do mesmo.

Martins (2010, p. 64) considera que “a tomada de decisão é uma constante em todo o processo de gestão de carreira. Em diferentes momentos de sua vida profissional, o indivíduo se vê diante de um conjunto de opções que afetam o binômio, carreira e vida”.

Martins (2010) considera a influência do ambiente externo, estratificando em três diferentes níveis: família, sociedade e cultura. A influência da família na escolha inicial pode ser direta ou indireta, a primeira acontece pela exteriorização de opiniões e conceitos sobre as carreiras, a segunda se dá pela tradição familiar que, conseqüentemente, resulta em uma maior exposição do jovem a um determinado conjunto de estímulos ocupacionais.

Em relação à sociedade, as escolhas de um indivíduo podem ser fortemente condicionadas pelas características do lugar onde se vive, ou seja, algumas profissões existem em determinados lugares e em outros não, o fator climático é um dos que pode definir a existência ou não de determinada profissão. Algumas categorias culturais estão muitas vezes, tão internalizadas que acabam se tornando inquestionáveis, sendo tomadas como verdadeiras a priori.

Mognhon, Mognhon e Mulbheier (2014, p.5) afirmam que, “a escolha profissional é um momento decisivo na vida de todos, e deve ser feita baseada não apenas em influências externas, mas em aptidões e interesses individuais para realização plena das funções atribuídas à profissão”.

Sem dúvidas é importante avaliar todas as variáveis externas antes de tomar a decisão de qual carreira seguir, porém, mais importante que as influências externas são as aptidões e interesses individuais, pois o profissional só conseguirá ter sucesso em sua carreira se ele gostar das funções atribuídas à profissão que ele escolheu.

Ao escolher sua carreira o indivíduo também está definindo seu estilo de vida, por isso, muitas vezes, é necessário abandonar algumas expectativas familiares. Portanto, a escolha da carreira deve ser feita pelo próprio indivíduo. Neste ponto, o indivíduo está assumindo um papel ativo de transformação pessoal e ao mesmo tempo ganhando independência. Entretanto, a atuação da família é extremamente importante, desde que essa atue de forma construtiva, dando espaço para que o sujeito assuma suas responsabilidades com si mesmo.

As escolhas na era do conhecimento, cada vez mais se baseiam em referenciais próprios e buscam o equilíbrio entre, carreira e vida. O enfoque deixa de ser a busca de uma “carreira lá fora”, para se tornar o desenvolvimento de uma “carreira que sou eu” (MARTINS, 2010). Nessa perspectiva, o sujeito se torna um ser ativo na tomada de decisão da carreira, se baseando em referenciais próprios para a escolha de uma carreira que atenda suas necessidades pessoais e profissionais, ou seja, encontre o equilíbrio entre carreira e vida.

2.2 Mercado de Trabalho para o Administrador

O mercado de trabalho vem passando por constantes transformações, ocasionadas, principalmente, pela globalização e pela era da informação que trazem consigo um processo de grandes mudanças na economia, na sociedade e nos processos de trabalho, obrigando as empresas a adaptar-se a novos cenários que surgem a cada dia e, que definem se a empresa continua ou não competindo no mercado. Desse modo, as empresas buscam profissionais que possam atender a essas novas exigências de mercado e que tragam resultados à empresa.

Nesse sentido, Dutra (2010, p. 211), evidencia alguns fatores que têm impactado na forma como o trabalho é realizado nas organizações.

A competitividade global e as mudanças na tecnologia da informação e na comunicação têm impactado cada dia mais a forma como o trabalho é realizado nas mais diversas organizações. Esses elementos, somados às mudanças nas estruturas organizacionais e às demandas cada vez mais elevadas e variadas dos consumidores, contribuíram para um aumento da flexibilidade no mercado de trabalho e para uma nova postura dos profissionais frente ao contexto de incertezas que surge em resposta a essas mudanças.

Hugria, Prado e Prestes (2009) apontam que, atualmente, com o mundo em constante desenvolvimento e levando em consideração os diversos cenários que se apresentam é imprescindível aos profissionais se prepararem para o mercado de trabalho, de forma adequada, e por isso é muito importante criar perspectivas e ser prospectivo para construir cenários e estar preparado para o futuro.

No mesmo sentido, Aprígio (2013) coloca que o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e, necessita de profissionais com habilidades e competências renovadas. Desse modo, as empresas buscam um perfil profissional pautado na competência e no desenvolvimento de habilidades, que sejam atualizados e conscientes de sua realidade.

Diante das mudanças no mercado e em suas estruturas as empresas devem não apenas se adaptar a tais mudanças como também buscar inovar frente aos diversos cenários que se apresentam, de forma a garantir seu espaço no mercado. Para inovar, é imprescindível que as organizações possuam colaboradores preparados para administrar em panoramas diversos, onde eles terão que trabalhar com incertezas, instabilidade e complexidade. Por outro lado, os profissionais devem se preparar, em termos de qualificação e competências, para atender as necessidades demandas pelas organizações.

Perante os novos cenários, nos quais as empresas se encontram inseridas espera-se do novo profissional que ele exerça suas várias funções, entre elas: conhecer a natureza humana e saber como administrar os recursos humanos da empresa, tomar decisões e transformar suas ações em oportunidades, interligar os vários setores da empresa de forma a funcionar como um todo e que seus esforços sejam voltados para atingir os mesmos objetivos. O maior desafio do novo administrador é, portanto, ser um eterno aprendiz, estar continuamente aprendendo, inclusive aprender como aprender, e compartilhar seu aprendizado em todo o ambiente das organizações.

A Pesquisa Nacional sobre o Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Administrador, realizada em 2011, pelo Conselho Federal de Administração (CFA), apresenta que, “a atuação do Administrador, em todas as áreas das organizações e em todos os setores da economia, repercute de forma decisiva e contribui para a consolidação de sua imagem”. A pesquisa demonstra que a contratação de Administradores vem sendo priorizada pelo mercado de trabalho, devido à percepção dos empresários sobre os conhecimentos, competências, habilidades e atitudes que diferencia esse profissional dos demais.

Na mesma pesquisa, fica evidente que as empresas estão buscando por

profissionais que tenham uma visão voltada para o segmento de seus negócios, que conheçam todas as áreas da organização que tenham capacidade de exercer liderança, trabalhar e desenvolver o clima motivacional das equipes.

A pesquisa ainda mostra que, o administrador é um profissional capaz de trazer diferencial para as organizações em que atua, pois, o mesmo possui uma visão ampla de todas as áreas da organização, capaz de liderar, formar e motivar pessoas e equipes, enfrentar problemas e buscar soluções, ocupar cargos de gerência e atuar na gestão estratégica das mais diversas organizações.

Diante de um mercado de trabalho cada vez mais exigente, a busca por novas qualificações torna-se essencial, para que o profissional ganhe destaque frente a centenas de outros, no competitivo mercado de trabalho. Além disso, é uma exigência das empresas que o profissional tenha competência para administrar frente às infinitas adversidades que surgem, diariamente, tanto no ambiente de trabalho como fora dele.

2.3 Autoconhecimento

Autoconhecimento se caracteriza como um processo de tomar consciência do desconhecimento de si mesmo. Assim, configura-se como uma das mais poderosas habilidades que o ser humano pode desenvolver para si. De acordo com Dellcorso (2013), o autoconhecimento surge por meio do desenvolvimento da autoconsciência, ou seja, da capacidade do ser humano de reconhecer suas emoções e o quanto elas implicam em si e nos outros. A autoconsciência, por sua vez, não está relacionada com o que aconteceu no passado ou, o que vai acontecer no futuro e sim com o que, realmente, é importante, o presente.

Oswaldo (2013) corrobora afirmando que o autoconhecimento exige a compreensão e o conhecimento das emoções, por parte do ser humano, dessa forma ele poderá compreender a si mesmo e ter a percepção de suas ações diante de si, do outro, da vida e da carreira.

Bayer (2013) coloca que o autoconhecimento é uma das mais poderosas habilidades que o ser humano pode desenvolver durante sua vida, seja pessoal ou profissional. O autoconhecimento está relacionado ao contato com as próprias qualidades, habilidades, potencialidades e pontos de desenvolvimento.

Desde a antiguidade clássica, o “conhece-te a ti mesmo” é apresentado como um dos fundamentos para a sabedoria humana. Da inscrição no templo de Delfos e exortações de Sócrates até a moderna psicologia, o autoconhecimento é qualificado em sua importância para a realização da condição humana em sua plenitude possível (MARTINS, 2010, p. 53).

Costa (2011) aborda que o desconhecimento de si mesmo tem a ver com o condicionamento social e cultural, que impõem ao homem a inércia existencial. Essa inércia retira do indivíduo as condições de olhar para si mesmo. No mesmo pensamento, Martins (2010) afirma que na falta do conhecimento de si mesmo, dos

referenciais próprios e de sua condição única de ser humano, o indivíduo se perde no impessoal, nos referenciais socialmente ditados, ideologicamente justificados e culturalmente validados como corretos.

O desconhecimento de si mesmo faz com que o sujeito adote referenciais da sociedade. Configurando uma total falta de autenticidade, já que, a consciência dos próprios referenciais é pressuposto para o autoconhecimento. Trazendo consequências negativas para si e para os outros por meio de suas ações, pois a falta de autoconhecimento torna as pessoas vazias, perdidas no seu desenvolvimento e na compreensão de seus atos.

Para Peres (2011), o processo de autoconhecimento se dá quando as mentes são abertas, para o conhecimento e quebram-se os paradigmas estabelecidos durante a vida e que permanece armazenado na mente. Nesse contexto, paradigmas são os modelos nos quais se baseia as percepções, ou seja, um padrão no qual se entende, analisa e modifica o mundo externo.

Peres (2011) afirma que no campo profissional o autoconhecimento é um importante diferencial competitivo que é possível de ser desenvolvido. No momento em que a pessoa conhece suas características, pontos fracos e fortes, seus anseios, suas prioridades, ela poderá traçar um planejamento e assim aumentar as chances de sucesso, tanto pessoal quanto profissional.

2.4 Empregabilidade

As constantes mudanças que vem acontecendo no mercado, ocasionadas, principalmente, pela globalização e pelos avanços tecnológicos, tem criado um ambiente cada vez mais instável para as empresas, conseqüentemente, elas têm buscado por profissionais com competências e habilidades renovadas. Nesse sentido, o termo empregabilidade ganhou relevância.

Hugria, Prado e Prestes (2009) consideram a empregabilidade como a capacidade profissional de proteger-se das instabilidades presentes no mercado de trabalho. Nesse sentido, uma das melhores formas de se proteger contra o acirrado e competitivo mercado de trabalho é ter uma boa rede de contatos.

Conforme Malschitzky (2012), a empregabilidade está relacionada à capacidade do indivíduo de garantir sua inserção no mercado de trabalho em longo prazo, por meio de habilidades específicas resultantes de um processo de desenvolvimento de carreira que permite que o indivíduo desenvolva competências essenciais, as quais promovam a sua colocação no mercado de trabalho.

O termo empregabilidade está ligado à capacidade do indivíduo não só de garantir sua inserção no mercado, como também de manter-se nele mesmo diante das instabilidades. Para isso, é necessário que o profissional desenvolva habilidades específicas, que serão demandadas pelo mercado, garantindo assim, sua empregabilidade. Os relacionamentos são evidenciados como sendo uma importante ferramenta para se proteger contra o acirrado mercado de trabalho, assim como

fortalecer e criar possibilidades profissionais.

De acordo com Malschitzky (2012, p.8), “para aumentar a empregabilidade, os profissionais precisam estar aptos do ponto de vista técnico, gerencial e intelectual, humano e social para solucionar com rapidez problemas cada vez mais sofisticados e específicos”. O mesmo autor considera que, cabe a cada indivíduo a tarefa de desenvolver suas habilidades e adquirir novos conhecimentos que lhe permitam ter vantagem competitiva, e assim, obter um diferencial que permita ao indivíduo atrair oportunidades de trabalho. Assim, ele terá a oportunidade de escolher com o que quer trabalhar.

Nesse sentido, a condição de empregável depende exclusivamente do próprio indivíduo, que é o responsável pelo seu autodesenvolvimento. Em outras palavras o indivíduo não mais trabalha “para uma empresa” e sim “em uma empresa”, por isso o empregado deve buscar o seu desenvolvimento profissional, e ter a consciência do seu papel, que é o de parceiro.

Desenvolver a empregabilidade é, extremamente, importante, já que, visa manter o profissional preparado para a absorção pelo mercado de trabalho. Assim, o indivíduo deve sempre buscar conhecimentos e experiências que lhe servirão para concorrer frente às exigências do competitivo mercado. O desenvolvimento da empregabilidade deve acontecer com base em critérios que envolva a adequação de uma atividade com a satisfação do profissional em executá-la, que possa ter comprometimento, seja ético, que esteja sempre buscando meios para aperfeiçoar a sua profissão e, principalmente, que esteja bem consigo mesmo.

2.5 Orientação Profissional

Escolher uma profissão torna-se uma necessidade em determinada época da vida de um indivíduo. Entre tantas opções os jovens estão tendo muita dificuldade em escolher a profissão que fará parte de sua vida, principalmente, porque o número de profissões, cursos e especializações tem aumentado a cada dia, além disso, o mercado de trabalho torna-se cada vez mais competitivo (LUCCHIARI, 1993).

Certamente, o momento em que o jovem tem que escolher sua profissão é para ele de muita aflição e medo. Entretanto, a dificuldade na escolha profissional não é um problema apenas da adolescência. No decorrer de suas vidas as pessoas se deparam com diversos problemas relacionados a decisões profissionais e, mudanças de carreira são comuns. Tomar uma decisão relacionada à carreira implica em várias mudanças e consequências na vida de uma pessoa, por isso nem sempre elas estão preparadas para tal desafio (VIEIRA, BEZERRA e COSTA FERNADES, 2013).

De acordo com Dutra (2010), a orientação envolve reflexões a respeito das capacidades, características, motivações e objetivos pessoais, assim como sobre as circunstâncias e possibilidades do ambiente social e profissional, no qual a pessoa se estabelece ou para onde ela irá deslocar-se. Assim, refletir sobre as escolhas profissionais permite observar os possíveis caminhos, bem como sua viabilidade, e

articular ações concretas relacionadas à evolução da carreira. Pode também envolver, o suporte ao desenvolvimento de competências e capacidades exigidas para lidar com novas demandas do ambiente de trabalho, desafios e com lacunas de desempenho.

Vieira, Bezerra e Costa Fernandes (2013) colocam que o objetivo da orientação profissional é auxiliar as pessoas, tanto na sua primeira escolha profissional como também na recolocação profissional ou na readaptação a novas profissões. Dessa forma, sua principal tarefa é facilitar a escolha do jovem, auxiliando-o na compreensão de sua situação de vida, incluindo aspectos pessoais, familiares e sociais. Essa orientação é necessária para que o jovem possa chegar a uma decisão pessoal sobre sua carreira. Assim, ele terá condições de decidir sobre sua escolha em função de suas habilidades, interesses, de seu projeto pessoal e de suas condições de vida.

Silva (2010) corrobora enfatizando que, tendo em vista os avanços ocorridos, pode-se concluir que a estratégia de orientação profissional, tem como principal singularidade sua interface com o processo de facilitação da escolha, tomada de decisão e elaboração de projetos de vida, não só, de jovens iniciantes na sua trajetória acadêmica ou profissional, mas também, de indivíduos que estejam em qualquer estágio de suas vidas pessoais e profissionais, inseridos ou não no mundo do trabalho.

Segundo Vieira, Bezerra e Costa Fernandes (2013), a orientação profissional pode ser conceituada como o processo de fazer a pessoa descobrir e usar suas habilidades naturais, assim como conhecer as fontes de treinamento disponíveis, objetivando alcançar resultados que tragam o máximo de proveito para si e para a sociedade.

Dutra (2010) considera que o campo da orientação profissional envolve um amplo conjunto de ações, focos e conceitos, às vezes eles podem completar-se ou sobrepor-se. Podem ter abordagens e resultados diversos, cuja lógica de diferenciação das abordagens se baseia na visão de mundo e, no potencial político da orientação relacionada à atuação profissional.

O mesmo autor discute a respeito das características, aplicações e contribuições para a orientação profissional de três práticas de orientação, que são: *mentoring*, aconselhamento de carreira e *coaching* executivo, e como essas práticas se relacionam com o universo do orientado, seu momento da carreira, experiência e interesse do orientado, assim como o propósito da prática aplicada, seus objetivos e resultados esperados. Essas três práticas de orientação estão cada vez mais presentes no cenário organizacional, vinculados aos objetivos de orientação, desenvolvimento profissional, melhoria de desempenho e reflexões sobre a carreira.

O *mentoring* caracteriza-se como a mais antiga e conhecida prática de orientação profissional e está direcionado a jovens profissionais em início de carreira, objetivando orientá-los durante a construção de sua “identidade profissional. O aconselhamento de carreira foi se desenhando com ênfase em diferentes momentos da carreira: a escolha profissional; o início da carreira profissional; processos de consolidação da carreira; e processos de transição de carreira para profissionais maduros que pretendem efetuar mudanças em suas carreiras ou que estão em processo de aposentadoria. O *coaching*

executivo tem ajudado muitos gestores no aprimoramento do relacionamento com pares, equipe, parceiros estratégicos e superiores, atuando como um interlocutor para diversas questões.

3 | METODOLOGIA

Para se atingir os objetivos desta pesquisa, foi adotada uma abordagem quantitativa, em um estudo exploratório e descritivo. A pesquisa exploratória tem como objetivo explorar ou fazer uma busca em um problema ou em uma situação com a finalidade de oferecer informações e maior compreensão. A pesquisa exploratória é significativa em situações em que o pesquisador não dispõe de entendimento suficiente para prosseguir com a mesma. Este tipo de pesquisa caracteriza-se, pela flexibilidade e versatilidade com respeito aos métodos, pois não são aplicados protocolos e procedimentos formais de pesquisa (MALHOTRA, 2012).

Na pesquisa descritiva o pesquisador observa e descreve os fatos sem exercer qualquer influência sobre eles. Gil (2009) relata que as pesquisas descritivas têm como principal objetivo a descrição das características de uma população ou fenômeno, ou ainda o estabelecimento de relações entre variáveis.

O universo de estudo é constituído pelos graduandos do curso de Administração da UFCG campus Sousa-PB, que estejam com matrículas ativas, desde discentes do primeiro período até o último. De acordo com a UACC (Unidade Acadêmica de Ciências Contábeis), unidade a qual o curso de administração pertence, a população de graduandos do curso de administração, no período de 2016.1, é composta por 232 graduandos distribuídos entre todos os períodos do curso.

Buscou-se realizar um censo, mas só foi possível aplicar a pesquisa com 149 graduandos, pois os demais não estavam presentes em sala de aula nos dias em que foram aplicados os questionários, tornando-se inviável, por questão de tempo, a aplicação individual do questionário com os demais graduandos do curso. Assim, a presente pesquisa caracteriza-se como uma amostra por conveniência.

O instrumento de coleta de dados consiste em um questionário contendo questões objetivas e subjetivas, elaborado pelo pesquisador, com base no trabalho de Blessmann (2012). Antes da aplicação deste, foi realizado um pré-teste com cinco graduandos de períodos diferentes para certificar-se de que as questões conseguiriam atender os objetivos da pesquisa.

O questionário aplicado nesse estudo é composto por cinco partes. Na primeira parte são solicitados dados relativos ao perfil familiar, econômico e social; na segunda parte são analisadas informações sobre emprego; a terceira parte por sua vez aborda tópicos centrais da pesquisa relacionados a carreira; na quarta parte são analisadas as motivações e como foi feita a escolha da carreira em Administração; por fim na quinta parte busca-se identificar quais as expectativas profissionais que os graduandos têm

em relação a carreira que escolheram. Algumas questões do questionário configuram-se como um roteiro estruturado com mensuração na escala tipo Likert.

4 | ENTÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Além das estatísticas descritivas, os dados foram analisados por meio da técnica de análise de variância (ANOVA).

4.1 Caracterização dos Respondentes

Dos 149 respondentes, que estão distribuídos em cinco períodos diferentes, 24% estão cursando o primeiro período; 16% estão cursando o terceiro período; 22% estão no quinto período; 20% estão cursando o sétimo período e 18% cursam o nono período. Quanto ao gênero, dos 149 respondentes 60% são homens, enquanto 40% são mulheres.

A respeito da idade, a faixa etária apresentou os seguintes resultados: “até 18 anos” têm-se 8% dos respondentes; “de 19 a 25 anos”, tem-se 61%; “de 26 a 30 anos”, 18%; “de 31 a 40 anos” são 11%; e “acima de 40 anos”, apenas 2%. Com base nesses percebe-se que os estudantes estão ingressando, cada vez mais cedo na graduação.

Quanto ao estado civil, 83% dos respondentes são solteiros; 14% são casados; 1% são separados; 1% são divorciados e 1% assinalaram “outro” e afirmaram estar em união estável. Com relação à renda mensal familiar bruta (incluindo a renda dos respondentes), a faixa predominante foi entre R\$ 1.001,00 e R\$ 3.000,00, com 52% dos respondentes. A segunda faixa de renda predominante foi de até R\$ 1.000,00, que representa 21% do total; segue-se então a faixa entre 3.001,00 e R\$ 5.000,00, com 17% do total; após, tem-se a faixa entre R\$ 5.001,00 e R\$ 7.000,00, que representa 4% do total de respostas; então 3% dos respondentes, afirmam ter uma renda familiar bruta entre R\$ 7.001,00 e R\$ 9.000,00; por fim 2% do total responderam ter uma renda mensal familiar bruta acima de R\$ 9.000,00.

Quando questionados sobre estar trabalhando, 66% do total da amostra que afirmaram exercer alguma atividade, contra 34% que responderam “não”. Isso mostra que, grande parte dos graduandos do curso de Administração da UFCG já se encontram inseridos no mercado antes mesmo da conclusão do seu curso de graduação. Tais dados estão alinhados com o resultado da Pesquisa Nacional sobre o Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Administrador, realizada pelo CFA, em 2011, na qual constatou que a atuação de administradores em diversas áreas das organizações, assim como em vários setores da economia, repercute de forma decisiva e contribui para a consolidação de sua imagem. A pesquisa mostra ainda que a contratação de administradores vem sendo priorizada pelo mercado de trabalho, isso se deve à percepção de muitos empresários a respeito do potencial que

é visto nos profissionais da Administração.

Em seguida foi questionado se “seu atual cargo/emprego tem relação com a Administração?”. Dos 149 respondentes, 96 afirmaram estarem empregados, enquanto 53 não estão exercendo nenhuma atividade remunerada, 72% deles afirmaram que seu atual cargo ou emprego tem relação com a Administração, enquanto que 28% não consideram que seu cargo tenha relação com a Administração.

Tais dados mostram que, a maioria dos graduandos tem a oportunidade de exercer alguma atividade que esteja relacionado ao seu curso, ao mesmo tempo em que está cursando disciplinas na universidade, permitindo assim que os conhecimentos adquiridos em sala de aula possam ser aplicados na empresa em que o estudante está exercendo suas atividades, isso permite que o mesmo se desenvolva de forma mais eficiente, já que, ele tem a oportunidade de colocar em prática os conhecimentos adquiridos em sala de aula.

Em contrapartida, aproximadamente um terço dos graduandos não tem a oportunidade de exercer uma atividade que seja compatível com o curso de Administração, ou seja, eles não vivenciam a prática como deveria. Tal constatação tem relação com a afirmação de Sousa (2011) em que afirma que o mundo é caracterizado por constantes mudanças, por isso, é de extrema importância que o profissional se mantenha atualizado em sua área de atuação.

Quanto à carreira, o primeiro questionamento feito foi “Administração é a sua primeira opção de graduação?”. Nesse caso, 149 respondentes (70%) disseram “sim”, enquanto que 30%, responderam que “não”. Hoje, percebe-se uma maior liberdade do indivíduo em escolher que carreira seguir, como afirma Peres (2011) ao enfatizar que nos últimos anos a gestão de carreira assumiu uma dimensão maior, onde o indivíduo é considerando o responsável pela gestão de sua própria carreira. Desse modo, ele é o responsável por desenvolver seu planejamento de carreira, bem como fazer escolhas de acordo com seus interesses, habilidade, objetivos e metas.

Em seguida foi perguntado aos graduandos: “você já possuía algum conhecimento em Administração antes de iniciar o curso?”. Dos 149 graduandos, 46% responderam “sim”, enquanto 54% responderam “não”. Dessa forma, percebe-se que grande parte dos ingressantes no curso de Administração não possuía nenhum conhecimento na área antes do ingresso no curso, isso poderia aumentar o número de desistentes do curso, pelo fato do curso não atender às suas expectativas. Esse fato está em consonância com Dutra (2010), pois, de acordo com o autor, refletir sobre as escolhas profissionais permite observar os possíveis e existentes caminhos, bem como sua viabilidade, e articular ações concretas relacionadas à evolução da carreira.

Também foi questionado aos pesquisados se eles realizaram algum tipo de pesquisa para definir a profissão que escolheram e, apenas 28% afirmaram ter realizado algum tipo de pesquisa, enquanto 72% afirmaram não ter realizado pesquisa nenhuma. Conforme Peres (2011), ter as respostas certas para as perguntas faz com que o profissional tenha conhecimento para fazer as escolhas mais seguras, pois,

qualquer decisão só deve ser tomada se tiver o conhecimento de causa, aumentando a chance de o indivíduo ficar satisfeito com suas escolhas.

Com relação à realização de atividades de incentivo a escolha da carreira por parte da escola onde o graduando cursou o Ensino Médio, apenas 20% afirmaram que as suas escolas promoveram algum tipo de atividade para ajudar na escolha da carreira. Dentre as atividades promovidas, estão: feira das profissões (15), palestras (6), ensino de administração no currículo escolar (3), apresentação de profissionais de várias áreas (2), teste vocacional (2), orientação vocacional (1) e PIBIC Junior (1).

A promoção de atividades que ajudem o estudante na escolha da carreira é fundamental para o desenvolvimento de carreira do jovem profissional, já que a adolescência é o período em que os jovens têm mais dúvidas sobre que caminhos querem seguir profissionalmente. Mognhon, Mognhon e Mulbheier (2014) afirmam que a escolha profissional é um momento decisivo na vida de qualquer indivíduo, e tal escolha deve ser feita baseada não apenas em influências externas, mas em aptidões e interesses individuais para realização plena das funções atribuídas à profissão.

4.2 Compreensões Sobre a Carreira

Nesta seção são mostrados os resultados das 18 afirmações sobre carreira que foram apresentadas aos respondentes, na qual os mesmos deveriam indicar em que medida concordam com cada uma das afirmações, em uma escala de 1 a 5, sendo: 1 (discordo totalmente), 2 (discordo), 3 (indiferente), 4 (concordo) e 5 (concordo totalmente). Inicialmente, são apresentadas as médias das respectivas afirmações (Tabela 1).

Questão	Afirmações	Média
1	Ingressei no curso de Administração tendo claro qual seria minha trajetória profissional	2,97
2	Os professores me estimulam a pensar no meu futuro profissional	3,44
3	Minhas experiências profissionais foram o mais importante para o estabelecimento dos meus objetivos de carreira	3,35
4	É desnecessário planejar a carreira, pois o bom profissional tem lugar garantido no mercado	1,78
5	As oportunidades apresentadas pelo mercado de trabalho definiram minha carreira	2,86
6	Sinto-me seguro acerca do meu conhecimento sobre planejamento de carreira	3,17
7	Tenho conhecimento de métodos e técnicas de planejamento de carreira	2,99
8	O planejamento individual de carreira auxilia significativamente na obtenção de sucesso profissional	3,93
9	As decisões tomadas em relação a minha carreira foram realizadas de forma intuitiva	2,85
10	Já utilizei métodos/instrumento, para a promoção de um maior autoconhecimento sobre meus aspectos pessoais e profissionais (necessidades, desejos, objetivos)	3,13

11	O autoconhecimento é um fator necessário e importante para o gerenciamento de carreira	4,15
12	Meus interesses pessoais costumam estar alinhados a meus planos profissionais	3,98
13	Sinto-me mais realizado em meu trabalho quando sou capaz de integrar e gerenciar o esforço dos outros	3,66
14	Sonho em ter uma carreira que me dê à liberdade de fazer o trabalho à minha maneira e no tempo por mim programado	3,96
15	Segurança e estabilidade são mais importantes para mim do que liberdade e autonomia	3,21
16	Estou sempre procurando ideias que me permitam iniciar meu próprio negócio	3,34
17	Preferiria deixar meu emprego a ser colocado em um trabalho que comprometa minha capacidade de me dedicar aos assuntos pessoais e familiares	3,38
18	Sinto-me plenamente realizado em meu trabalho quando sou capaz de empregar minhas habilidades e talentos especiais	4,09

Tabela 1 – Resultados das afirmações sobre Carreira

De forma geral, têm-se quatro afirmações com médias altas: “O autoconhecimento é um fator necessário e importante para o gerenciamento de carreira” (4,15); “Sinto-me plenamente realizado em meu trabalho quando sou capaz de empregar minhas habilidades e talentos especiais” (4,09); “meus interesses pessoais costumam estar alinhados a meus planos profissionais” (3,98); e “sonho em ter uma carreira que me dê a liberdade de fazer o trabalho à minha maneira e no tempo por mim programado” (3,96). Percebe-se que os respondentes consideram o autoconhecimento como algo importante e necessário para o gerenciamento da carreira. Assim como enfatiza Bayer (2013) que aponta o autoconhecimento como uma das mais poderosas habilidades que o ser humano pode desenvolver durante sua vida, seja pessoal ou profissional.

Quanto às dimensões que apresentarem menores médias, tem-se a questão quatro com a menor (1,78), seguida das questões nove (2,85), cinco (2,86) e um (2,97). A questão quatro mostrou que o planejamento da carreira é importante e necessário, mesmo considerando que o indivíduo seja um bom profissional, pois isso não é garantia de que o mesmo vá conseguir se inserir no mercado. Peres (2011) aborda que o planejamento de carreira tem sido uma importante ferramenta para as pessoas serem empreendedoras consigo mesmas. Não se trata de algo passageiro, mas sim constante, pois a todo o momento as mudanças acontecem.

Pôde-se inferir pela afirmação 1 que os graduandos não realizam um planejamento da carreira antes de ingressar na universidade, fato que pode levar o estudante se frustrar ou mesmo desistir no decorrer do curso. Esse resultado é enfatizado quando surge o resultado da questão 9, em que grande parte dos graduandos não planejam sua carreira, eles tomam as decisões de forma intuitiva, na maioria das vezes com base em experiências.

Já o resultado da afirmação da questão 5 mostrou que o foco a respeito da decisão sobre a carreira não está mais apenas no âmbito organizacional e sim nas

mãos do próprio indivíduo, o que pode ser considerado um avanço, considerando que a escolha da direção da carreira passa a ser responsabilidade do próprio sujeito (PERES, 2011).

Para efeito de comparação entre o estágio em que os alunos se encontram no curso, realizou-se o teste de análise de variância (ANOVA) entre os estudantes dos períodos iniciais (1º ao 5º semestre – 92 estudantes) e períodos finais (6º ao 9º semestre – 57 estudantes).

A maioria das questões não apresentaram resultados significantes, ou seja, não existem diferenças entre as médias dos alunos dos semestres iniciais em relação às médias dos alunos dos semestres finais. Na Tabela 2 tem-se apenas os resultados das variáveis que se mostraram significantes. Nesse caso, em todas as questões os estudantes que estão nos períodos iniciais deram maior importância à carreira do que os estudantes que estão mais avançados no curso. Pode-se atribuir esse resultado ao fato de que os estudantes em períodos iniciais ainda não têm a experiência com relação às disciplinas cursadas, aumentando, portanto, a insegurança com relação aos seus conhecimentos sobre planejamento de carreira.

Carreira	Média	F	valor-P
C11i	4,24	4,304	0,040
C11f	4,00		
C12i	3,00	4,956	0,028
C12f	2,61		
C13i	4,11	8,043	0,005
C13f	3,77		

Tabela 2 – Análise de Variância das questões sobre Carreira

4.3 Expectativas Profissionais

Em seguida, forma solicitadas as respostas de 12 afirmações a respeito das expectativas profissionais dos graduandos respondentes, cabendo aos alunos indicarem em que medida concordam com cada afirmação. As medidas foram de 1 a 5, sendo 1 “discordo totalmente” e 5 “concordo totalmente”. Inicialmente, são apresentadas as médias de todas as afirmações (Tabela 3).

Os resultados obtidos mostram altas expectativas e várias questões apresentaram médias altas nas afirmações propostas. Destacam-se as seguintes afirmativas: “Minha expectativa é ter qualidade de vida em minhas atividades futuras”, com média de 4,50; “Minha expectativa é conciliar vida pessoal e profissional”, com 4,44; “Minha expectativa é ter um bom ganho financeiro em minhas atividades futuras”, com 4,40; “Minha expectativa é ter realização em minhas atividades futuras”, com 4,38; e “Minha expectativa é ser reconhecido na minha área de atuação” com 4,28.

Esses resultados trazem a importância que os respondentes dão ao fato

de manter a qualidade de vida paralelamente às atividades profissionais. Assim, as escolhas na era do conhecimento cada vez mais se baseiam em referenciais próprios e buscam o equilíbrio entre, carreira e vida (MARTINS, 2010). Além disso, a perspectiva de desenvolvimento de carreira engloba a necessidade de relacionar autodesenvolvimento, desenvolvimento profissional, desenvolvimento pessoal e familiar (BLESSMANN, 2012).

Questão	Afirmações	Média
1	Eu tenho metas profissionais definidas e um plano para alcançá-las	3,64
2	Foi por meio do curso de Administração que construí minhas expectativas profissionais	3,38
3	Minha expectativa é ter realização em minhas atividades futuras	4,38
4	Minha expectativa é ter um bom ganho financeiro em minhas atividades futuras	4,40
5	Minha expectativa é ter qualidade de vida em minhas atividades futuras	4,50
6	Minha expectativa é ser reconhecido na minha área de atuação	4,28
7	Minha expectativa é conciliar vida pessoal e profissional	4,44
8	A realização profissional é a mais importante realização na vida de uma pessoa	2,88
9	Ter dinheiro é fundamental para uma carreira bem-sucedida	3,28
10	Espero mudar de emprego	3,28
11	Espero seguir carreira na organização em que estou	2,84
12	Espero encontrar um emprego	3,68

Tabela 3 – Resultados das afirmações sobre Expectativas Profissionais

Notou-se também que, além da conciliação entre vida pessoal e profissional, os graduandos também estão preocupados com os ganhos financeiros que obterão em suas atividades futuras, ou seja, os estudantes pretendem ter um bom nível de renda, tal fato pode ter relação com a necessidade de manter um padrão de vida no atual contexto socioeconômico em que estão inseridos.

Por outro lado, a afirmação 11 foi a que teve a menor média (2,84). Assim, não se vê um consenso a respeito de seguir ou não uma carreira na organização em que está. O percentual de pessoas indiferentes está aproximadamente de acordo com o percentual de pessoas que não trabalham, ou seja, estas pessoas são indiferentes a esta afirmativa pelo fato de não estarem em uma organização atualmente. Há ainda o fato de que os alunos também podem optar por fazerem concursos públicos (32,86% dos respondentes têm essa intenção) ou mestrado (17,86%).

Quanto à análise de variância (ANOVA) para as questões sobre Expectativas Profissionais, a maioria também não se mostrou significativa. Assim como ocorrido para as questões sobre a Carreira, os alunos dos semestres iniciais se mostraram mais esperançosos em relação às suas profissões. Nesse sentido, acredita-se que esse resultado se deu devido ao fato dos estudantes iniciais ainda não estarem no mercado de trabalho, portanto, as suas preocupações e inseguranças quanto à empregabilidade são maiores.

Profissão	Média	F	valor-P
-----------	-------	---	---------

P3i	4,47	4,279	0,040
P3f	4,25		
P4i	4,50	6,755	0,010
P4f	4,25		
P5i	4,55	2,910	0,090
P5f	4,40		
P6i	4,45	10,570	0,001
P6f	4,02		

Tabela 4 – Análise de Variância das questões sobre Expectativas Profissionais

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

As transformações no mercado fazem com que o indivíduo tenha que, continuamente, repensar sua carreira para se adaptar a tais mudanças. Isso faz com que seja gerada uma instabilidade e insegurança, o que acaba promovendo certa preocupação quanto à empregabilidade. Perante estes cenários e fatores, é necessário que os profissionais desenvolvam uma postura mais proativa com relação às suas carreiras.

Nesse sentido, este trabalho teve como objetivo principal analisar a percepção dos graduandos de administração da Universidade Federal de Campina Grande/PB, sobre o planejamento de carreira. Os resultados obtidos mostraram que os principais fatores que influenciaram nas decisões de carreira foram: identificação com a área, oportunidades de emprego na área, para fazer concurso público, ao mesmo tempo poucos respondentes concordam que a influência da mídia, influência dos amigos, motivação financeira e influência da família sejam fatores que tenham interferido na escolha da carreira a seguir profissionalmente.

Outro resultado gerado foi que os graduandos esperam ter qualidade de vida em suas atividades futuras e poder conciliar vida profissional com a pessoal, além de ter um bom ganho financeiro (salário), e ser reconhecido em sua área de atuação, assim ele obterá realização em suas atividades futuras. Além disso, percebe-se que a satisfação pessoal é mais importante que a profissional, de acordo com os respondentes.

Além disso, esta pesquisa pôde evidenciar como o planejamento de carreira auxilia no desenvolvimento profissional e pessoal. Este objetivo foi alcançado por meio das reflexões trazidas pelas teorias e discussões de vários autores que tratam de planejamento, desenvolvimento e outros aspectos relacionados à carreira, que foram apresentadas no referencial teórico do presente trabalho.

No meio acadêmico existe uma lacuna com relação a trabalhos que abordem esta temática com os graduandos do curso de Administração, levando em consideração o contexto no qual os respondentes da pesquisa estão inseridos. Dessa forma, o presente

trabalho abre a discussão sobre como o planejamento de carreira pode contribuir com o alcance das expectativas profissionais e visa cooperar com a expansão e reflexão desta temática tão importante, mas pouco discutida no meio acadêmico.

Além disso, a pesquisa contribui como fonte de estudo por parte de professores e alunos que desejam se aprofundar na temática abordada pelo presente trabalho. Percebe-se que o curso de Administração não possui disciplinas sobre planejamento de carreira e muito menos se aprofunda na temática. Uma sugestão que, certamente, traria contribuição para o curso seria a inclusão de uma disciplina, mesmo que optativa, sobre planejamento de carreira.

Este trabalho apresentou uma limitação no sentido da aplicação dos questionários com os estudantes, já que inicialmente a intenção era a realização de um censo. Isso não foi possível devido ao fato de muitos estudantes não frequentarem a universidade todos os dias. Portanto, do universo de 232 alunos, conseguiu-se aplicar a pesquisa apenas com 149. Mesmo assim, este número se mostra representativo e não compromete o resultado da pesquisa. Como propostas para futuras pesquisas sugere-se a aplicação da presente pesquisa em outras universidades (públicas e privadas), em cursos de Administração para efeito de comparação, bem como a realização de uma pesquisa com pessoas já formadas em Administração, a fim de verificar se as mesmas utilizaram alguma estratégia de planejamento de carreira para atingir suas expectativas profissionais.

REFERÊNCIAS

APRÍGIO, B. T. Gerações no mercado de trabalho: geração Y. **Revista de Administração do UNISAL**. Campinas, v.3, n.3, p. 19-28, Jan/Abr. 2013.

BAYER, H. **A importância do autoconhecimento**. 2013. Disponível em: <<http://pontopessoal.com.br/importancia-autoconhecimento/>>. Acesso em: 25 abr. 2016.

BLESSMANN, C. B. **Perspectivas profissionais e planejamento de carreira dos estudantes de administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul**. Porto Alegre, 126 p. 2012.

CAMPOS, I. M. S; ROSA, N. M. B. O administrador e o mercado de trabalho: análise do perfil exigido pelas empresas em João Pessoa/PB. **Anais... VI CONVIBRA – Congresso Virtual Brasileiro de Administração**, 2007.

COSTA, M. L. R. **A importância do autoconhecimento – você já está no caminho**. 2011. Disponível em: <<http://www.evolucaohumana.com.br/blog/?p=1270>>. Acesso em: 25 abr. 2016.

DELLCORSO, C. **Autoconhecimento: o primeiro degrau para o sucesso profissional**. 2013. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/autoconhecimento-o-primeiro-degrau-para-o-sucesso-profissional/73340/>>. Acesso em: 25 abr. 2016.

DUTRA, J. S. **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2010.

FERREIRA, M. A. A; DUTRA, J. S. Trajetória de carreira: a pessoa e a carreira em uma visão contextualista. **ReCaPe Revista de Carreiras e Pessoas**. São Paulo. V. 3 n. 1, Jan/Fev/Mar/Abril 2013.

- HUGRIA, L.; PRADO, M.; PRESTES, N.B. **Perspectivas dos Profissionais de administração para com o Mercado de Trabalho** – Frente aos Novos Cenários do Mundo Globalizado, Univale – Faculdades Integradas do Vale do Ivaí, 2009.
- LUCCHIARI, D. H. P. S. **Pensando e vivendo a orientação profissional**. São Paulo: Summus, 1993.
- MALSCHITZKY, Nancy. A importância da orientação de carreira na empregabilidade. **Revista da FAE**, V. 15, no. 1, p. 150-165, 2016.
- MARTINS, H. T. **Gestão da carreira na era do conhecimento**: abordagem conceitual & resultados de pesquisa. 2. Ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2010. 228p.
- MOGNHON, P. M. F.; MOGNHON, E.; MULBHEIER, A. O Desafio da Escolha Profissional e a Importância da Psico-Orientação. **Anais...** Salão do Conhecimento 2014: XIX Jornada de Pesquisa, 2014, Ijuí. Salão do Conhecimento, 2014.
- OLWALDO, Y. **Planejamento e autogestão de carreira**: Contextos e desafios sob a perspectiva holística. São Paulo: Livros, 2013.
- PEREIRA, D. F. **Planejamento de carreira: estudo exploratório na modalidade à distância**. 2013. 158 f. Tese (Doutorado em Informática na Educação) – Centro Interdisciplinar de Novas Tecnologias, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. 2013.
- PERES, J. L. P. **Gestão de carreira**: uma questão de autoconhecimento. Rio de Janeiro, 2011.
- SALA, O. T. M. **A construção de carreira em ambientes inovativos**: um estudo nas empresas de base tecnológica. 2011. 97 f. Dissertação (Mestre em Administração) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo. 2011.
- SILVA, P. R. Novas perspectivas da gestão da carreira e suas transformações no mundo contemporâneo do trabalho. **Maringá Management: Revista de Ciências Empresariais**, v. 9, n.1, p. 27-36, jan./jun. 2012.
- SILVA, G. A. F.; SANTANA, J. V. S.; NETO, J. P. O perfil do administrador de empresas exigido pelo mercado de trabalho em tempos de crise. **Conselho Regional de Administração**, Espírito Santo, 2009.
- TAVARES, J. D. P.; INOCENTE, N. J.; HENRIQUE, M. A.; RICCI, F.; NETTO, I. C. C.; SANTOS, M. J.; ARAUJO, E. A. S. **Expectativas futuras dos alunos do curso de administração de uma instituição privada de ensino superior**. São Paulo, 2010.
- TELMO, A. **Plano de carreira nas organizações**. RHPortal. 2015. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/plano-de-carreira-nas-organizaes/>>, acesso em: 20 mar. 2016.
- TOLFO, S. R. A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. **RPOT - Revista Psicologia: Organização e Trabalho**, v. 2, n. 2, julho – dezembro, 2002, p. 39-63.
- VIEIRA, S. V.; BEZERRA, J. V. A.; COSTA FERNANDES, A. C. Orientação vocacional e profissional. **Anais...** IX CONGIC, 2013, Rio Grande do Norte, p. 2063- 2068.

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-180-0

