

The background features a blue-tinted cityscape with several skyscrapers. Overlaid on the top left is a financial candlestick chart with a price tag of '104.19' and a percentage '61.6%: 99.19'. The title 'Elementos de Administração 2' is written in large white font across the top right.

Elementos de Administração 2

Two silhouettes of men in suits are positioned on either side of the author's name. The man on the left is shown in profile, facing right, while the man on the right is shown from a three-quarter view, facing left. They are set against a bright, hazy background that suggests a sunrise or sunset over the city.

Clayton Robson Moreira da Silva
(Organizador)

The logo for Atena Editora, featuring a stylized 'A' inside a square frame followed by the word 'Atena' and 'Editora' below it.

Atena
Editora

Ano 2019

Clayton Robson Moreira da Silva
(Organizador)

Elementos de Administração

2

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 2 [recurso eletrônico] / Organizador Clayton Robson Moreira da Silva. – Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2019. – (Elementos de Administração; v. 2)

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-7247-175-6

DOI 10.22533/at.ed.756191303

1. Administração. 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 segundo volume, composto por quinze capítulos, contempla trabalhos com foco nas relações entre os indivíduos e as organizações e está dividido em quatro partes.

A primeira parte deste volume compreende quatro capítulos que reúnem estudos sobre liderança e desenvolvimento corporativo, proporcionando ao leitor uma compreensão sobre o papel da liderança na gestão e na motivação da equipe, assim como a importância do desenvolvimento humano nas organizações. A segunda parte contempla três capítulos que abordam o comportamento humano nas organizações, suas relações e o processo de estruturação da carreira. A terceira parte deste volume agrega dois capítulos que desenvolvem pesquisas sobre a diversidade nas organizações, proporcionando aos leitores a reflexão sobre a pluralidade dos indivíduos, por meio de dois estudos que abordam a homossexualidade no contexto do trabalho. Na quarta parte deste volume, são apresentados seis capítulos que abordam o comportamento do consumidor, possibilitando a compreensão dos fatores que motivam a compra de bens e a utilização de serviços, bem como outras relações que são desenvolvidas entre o consumidor e as organizações.

Dessa forma, este segundo volume é dedicado àqueles que desejam ampliar seus conhecimentos e percepções sobre os “Elementos de Administração” com foco nas relações entre os indivíduos e as organizações, 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 às áreas de gestão de pessoas e de marketing à medida em que reúne um material rico e diversificado, proporcionando a ampliação do debate sobre os temas e conduzindo gestores e pesquisadores ao delineamento de novas estratégias de gestão de pessoas e de marketing, por meio da ampla discussão sobre liderança, comportamento organizacional, diversidade e comportamento do consumidor.

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 - LIDERANÇA E DESENVOLVIMENTO CORPORATIVO

CAPÍTULO 1 1

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E O ESTILO DE LIDERANÇA NO GERENCIAMENTO DE PROJETOS DE SI

Mônica Mancini

Edmir Parada Vasques Prado

DOI 10.22533/at.ed.7561913031

CAPÍTULO 2 19

A INFLUÊNCIA DO ESTILO DE LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO DA EQUIPE: UM ESTUDO DE CASO EM EMPRESAS DE METAL MECÂNICAS DA SERRA GAÚCHA

Miguel Tadeu dos Santos Souza

João Pinheiro de Barros Neto

DOI 10.22533/at.ed.7561913032

CAPÍTULO 3 37

LIDERANÇA ESTRATÉGICA: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA METALÚRGICA DE PEDERNEIRAS

Matheus Gimenes

Débora Scardine da Silva Pistori

Elisabete Aparecida Zambelo

Erica Morandi Paveloski

DOI 10.22533/at.ed.7561913033

CAPÍTULO 4 56

DESENVOLVIMENTO CORPORATIVO: UMA ANÁLISE DA GAMIFICAÇÃO COMO FERRAMENTA DE DESENVOLVIMENTO HUMANO NO SEGMENTO DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Marina Leite Vieira Lima

Tânia Moura Benevides

Regina Maria Cunha Leite

DOI 10.22533/at.ed.7561913034

PARTE II - COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL E CARREIRA

CAPÍTULO 5 72

O COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: ELEMENTOS ESSÊNCIAIS E CONTEMPORÂNEOS

Jean Marc Nacife

Nelson Colossi

DOI 10.22533/at.ed.7561913035

CAPÍTULO 6 83

RELAÇÕES ENTRE RESISTÊNCIA A MUDANÇA E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: UMA REVISÃO DE LITERATURA

Michelle Fonseca Coelho

Michel Ângelo Fonseca Coelho

Ana Patrícia Fonseca Coelho Galvão

Jacqueline da Silva Lima

Jocelma Matos da Silva

José Emmanoell Ferreira

DOI 10.22533/at.ed.7561913036

CAPÍTULO 7 92

PRECISAMOS FALAR SOBRE CARREIRA: UM ESTUDO DE CASO SOBRE A ESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS DOS DISCENTES DE ADMINISTRAÇÃO DO DCH-I/UNEB

Lorena dos Santos Pattas

Tânia Moura Benevides

DOI 10.22533/at.ed.7561913037

PARTE III - DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

CAPÍTULO 8 109

DIVERSIDADE SEXUAL NAS ORGANIZAÇÕES E O HOMOSSEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Bruno Luís de Oliveira Martins

Márcia Vaclavik

Elaine Di Diego Antunes

DOI 10.22533/at.ed.7561913038

CAPÍTULO 9 125

HOMOSSEXUALIDADE E ATUAÇÃO PROFISSIONAL: UM ESTUDO NO AMBIENTE PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO

Wellerson Andrade de Oliveira

Reginaldo Adriano de Souza

Rita de Cássia Martins de Oliveira Ventura

José Carlos de Souza

Lilian Beatriz Ferreira Longo

DOI 10.22533/at.ed.7561913039

PARTE IV – COMPORTAMENTO DO CONSUMIDOR

CAPÍTULO 10 144

FATORES DE MOTIVAÇÃO DO CONSUMO POR STATUS DE BENS DE LUXO POR JOVENS BRASILEIROS

Neidy Aparecida Christo Pereira -

Jocelino Antonio Demuner

DOI 10.22533/at.ed.75619130310

CAPÍTULO 11 160

FATORES QUE PERMEIAM A COMPRA DE PRODUTOS TECNOLÓGICAMENTE CONVERGENTES

Mateus Lima Vieira

Gabriela Tavares do Santos

DOI 10.22533/at.ed.75619130311

CAPÍTULO 12 177

MARCAS PRÓPRIAS E VAREJO: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO ACERCA DE ESTUDOS EMPÍRICOS

Rafael Araújo Sousa Farias

José Aurenir Souza dos Santos

Marcelo Henrique Espíndola Sandes

DOI 10.22533/at.ed.75619130312

CAPÍTULO 13	198
PREVENIR OU REMEDIAR? MARKETING SOCIAL E O CONSUMO DE ALIMENTOS ULTRAPROCESSADOS	
<i>Breno de Paula Andrade Cruz</i>	
<i>Steven Dutt Ross</i>	
<i>Nathália Cândido da Silva</i>	
<i>Denis Renato de Oliveira</i>	
DOI 10.22533/at.ed.75619130313	
CAPÍTULO 14	219
EFETIVIDADE DA RECLAMAÇÃO REALIZADA PELO CONSUMIDOR BRASILEIRO EM SERVIÇOS FINANCEIROS E VAREJO	
<i>Wanessa Oliveira Alves</i>	
<i>Fernando De Rosa</i>	
DOI 10.22533/at.ed.75619130314	
CAPÍTULO 15	238
A INFLUÊNCIA DA FAMÍLIA, DOS AMIGOS E DAS MÍDIAS DE MASSA NA CONTINUIDADE DE USO DO FACEBOOK	
<i>Ademir Macedo Nascimento</i>	
<i>Maria Conceição Melo Silva Luft</i>	
DOI 10.22533/at.ed.75619130315	
SOBRE O ORGANIZADOR	254

PRECISAMOS FALAR SOBRE CARREIRA: UM ESTUDO DE CASO SOBRE A ESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS DOS DISCENTES DE ADMINISTRAÇÃO DO DCH-I/UNEB

Lorena dos Santos Pattas

Universidade do Estado da Bahia (UNEB)
Salvador – Bahia

Tânia Moura Benevides

Universidade do Estado da Bahia (UNEB)
Salvador – Bahia
Faculdade Adventista da Bahia (FADBA)
Cachoeira - Bahia

RESUMO: O presente artigo socializa os resultados de uma pesquisa realizada com os discentes de Administração do Departamento de Ciências Humanas-I da Universidade do Estado da Bahia (DCH-I/UNEB), matriculados em 2017.1. A investigação teve por objetivo geral verificar a existência do planejamento de carreira, destacando os fatores que influenciam os discentes do DCH-I/UNEB, do curso de Administração, a optarem pela carreira de Administrador. Em relação ao percurso metodológico, esse trabalho partiu de uma revisão de literatura e pesquisa documental para a definição das categorias de análise, que foram: Administração enquanto escolha de carreira, carreira e planejamento de carreira. Adotou-se para análise e estruturação do estudo a abordagem qualitativa e para o levantamento de dados primários, na fase de pesquisa de campo, um questionário com questões abertas e fechadas como instrumento de coleta de

dados. Os dados coletados foram tabulados pelo Sphinx 2000 e, posteriormente, analisados à luz da análise de conteúdo. Os resultados apontam que a maioria dos discentes nunca realizou um planejamento individual de suas carreiras apesar da importância que atribuem a esta iniciativa.

PALAVRAS-CHAVE: Administração. Escolha de Carreira. Planejamento de Carreira.

ABSTRACT: The present paper socializes the results of a research done with the students of Administration of the Department of Human Sciences-I of the State University of Bahia (DCH-I/UNEB), registered in 2017.1. The general objective of the investigation was to verify the existence of the career planning, emphasizing the factors that influence the students of the DCH-I/UNEB, of the graduation in Management, to opt for the career of Manager. Regarding the methodology, this work started with a review of literature and documentary research to define the categories of analysis, which were: Management, career choice, career and career planning. The qualitative approach and for the primary data collection were adopted for the analysis and structuring of the study, in the field research phase, a questionnaire with open and closed questions as a data collection instrument. The data collected were tabulated by Sphinx 2000 and later analyzed in light of

content analysis. The results show that most of the students never made individual planning of their careers despite the importance they attribute to this initiative.

KEYWORDS: Management. Career choice. Career Planning.

1 | INTRODUÇÃO

Por seu caráter que dialoga com várias expertises e a oferta de múltiplas áreas de atuação no mercado de trabalho, os cursos de Administração possuem ampla procura, sendo o curso superior mais ofertado no Brasil em Instituições de Ensino Superior (IES) públicas e privadas. Além disso, ocupa o segundo lugar no ranking de alunos matriculados (766.859) e possui o maior número de concluintes (124.986) em 2015, segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP/MEC). Com isso, percebe-se que existe uma significativa e crescente oferta de profissionais dessa área no mercado de trabalho, o que o torna cada vez mais competitivo para os formandos deste curso. Assim, se faz necessário estudar quais fatores influenciaram os estudantes a escolherem essa graduação e como planejam suas carreiras, tendo em vista que, segundo Bertero (2006), a maioria dos matriculados em cursos de graduação de Administração, no país, tem pouca consciência do que seja uma carreira plena de Administrador, ao passo que, normalmente, segundo Dutra (2002), as pessoas tendem a guiar suas escolhas de carreira privilegiando fatores extrínsecos, ou seja, remuneração, status, prestígio, entre outros, em detrimento dos fatores intrínsecos.

Nessa configuração, ao colocar em relevo a conjuntura atual do Brasil, observa-se um ambiente de progressivas transformações sociais, políticas e, principalmente, econômicas. Socialmente, as mudanças que ocorreram especificamente a partir dos anos 1970, foram catalisadas pela feminização do mercado de trabalho; elevação dos graus de instrução; cosmopolitização do tecido social; afirmação dos direitos dos indivíduos; globalização da economia, entre outras (CHANLAT, 1995). Já, as econômicas e políticas têm afetado o mundo do trabalho e evidências dessas mutações neste cenário são representadas pelas formas flexíveis de trabalho, redução dos níveis hierárquicos e cargos gerenciais, equipes multifuncionais, entre outras atitudes que são tomadas pelas empresas a fim de reduzir custos e melhorar o desempenho financeiro. Como consequência latente dessa dinâmica, pode-se perceber a elevação da taxa de desemprego que tem tornado o mercado de trabalho cada vez mais exigente, competitivo e incerto para todas as categorias profissionais.

Dessa maneira, passou a existir uma tensão para que as pessoas que desejam ingressar e perpetuar-se no mercado de trabalho, possuam conhecimento sobre suas capacidades, interesses, aptidões e comportamentos para melhor definirem seus objetivos profissionais, além de adotar uma postura proativa em relação à construção consistente de um planejamento de carreira.

De modo geral, dentre os vários objetivos dos cursos de Administração, um que

merece destaque para este estudo é a formação de profissionais capazes de decidir sobre planejamento, organização, comando, coordenação e controle. O aprendizado sobre essas cinco decisões, adquirido durante o curso de graduação, é responsável por instrumentalizar os estudantes para atuarem no mercado de trabalho, em qualquer uma das múltiplas áreas que a Administração lhes oferece. Para além dessa perspectiva, este aprendizado também assume um papel importante na vida particular de cada estudante, sobretudo, quando o assunto é carreira que, por seu lado, tende a perpassar por todas as decisões mencionadas anteriormente.

Pelo exposto, o estudo se propõe a investigar a seguinte questão: Quais fatores influenciam os discentes do curso de Administração do DCH-I/ UNEB em relação à estruturação das suas carreiras? A fim de responder a tal questionamento o trabalho tem por objetivo geral verificar a existência do planejamento de carreira, destacando os fatores que influenciam os discentes do Departamento de Ciências Humanas-I da Universidade do Estado da Bahia (DCH-I/UNEB), do curso de Administração, a optarem pela carreira de Administrador. Para tanto, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos, a saber: a) caracterizar o curso de Administração do DCH-I/ UNEB; b) caracterizar o perfil socioeconômico dos discentes do curso de Administração do DCH-I/UNEB matriculados em 2017.1; c) identificar os fatores que influenciaram a escolha do curso Administração e da UNEB como instituição formadora; d) analisar a percepção dos discentes em relação ao planejamento de carreira; e) Identificar as projeções futuras em relação à consolidação da carreira escolhida.

Por tudo isso, este estudo torna-se relevante na medida em que leva à reflexão as dimensões, escolha e planejamento de carreira, no âmbito da Administração, buscando contribuir para análise e ampliação desse conhecimento que servirá para o corpo docente e discente, os quais compõem a Universidade. Dessa forma, este estudo pode criar a possibilidade de enriquecer as disciplinas que fazem parte da grade do curso de Administração do DCH-I/UNEB, a didática e dinâmica das aulas, a fim de oferecer aos estudantes um ambiente propício para reconhecerem suas competências e habilidades e municiá-los de conhecimentos que os auxiliem a planejarem suas carreiras.

Estruturalmente, além dessa introdução que versa sobre a apresentação do contexto do problema e dos objetivos da pesquisa, este artigo possui quatro seções. A segunda seção abriga o referencial teórico, ancorado nos conceitos-chaves sobre escolha e estruturação da carreira de Administrador; a terceira traz o percurso metodológico utilizado para a elaboração da pesquisa; a seguir, apresentam-se os resultados da pesquisa de campo; finaliza-se com as considerações correspondentes aos principais resultados e discutem-se as possíveis linhas de continuidade ao artigo.

2 | ADMINISTRAÇÃO COMO CARREIRA NO BRASIL

A profissão de Administrador foi regularizada no Brasil em 9 de setembro de 1965, com a implantação da Lei n°. 4.769. A demanda por profissionais de Administração está diretamente relacionada ao processo de desenvolvimento do Brasil, sobretudo, a partir da década de quarenta, período no qual a sociedade estava passando de um estágio agrário para a industrialização. Segundo Covre (1982), o número crescente de Administradores advém das necessidades do processo econômico brasileiro que vem se caracterizando pela concentração econômica, acentuada após 1964, favorecendo o desenvolvimento de grandes empresas que, uma vez mais complexas, já não necessitavam apenas de mão de obra braçal, mas sim de profissionais intelectualmente qualificados e que tivessem condições de compreender os contextos econômico-político e social para melhor tomar decisões. Nesse sentido, o Administrador passa a ser caracterizado como um profissional generalista que deve apresentar conhecimentos sobre Marketing, Finanças, Planejamento Empresarial, Recursos Humanos, Inovação, Estratégia, dentre outros saberes.

Nesta perspectiva, existem muitos conflitos atrelados à escolha profissional, sobretudo, quando se trata da escolha pelo curso de Administração. Por sua origem no Brasil ora apresentada, a Administração se constitui em um campo de conhecimento que dialoga com distintos saberes. Portanto, trata-se de uma área de interface, indo além de uma ótica interdisciplinar, na medida em que essa abordagem epistemológica ainda se centra na disciplina, em uma linha tênue que separa e delimita os conhecimentos. Por esse motivo, possui problemas de identidade, pois apresenta muitas definições, ora considerada como uma ciência, ora como arte (AKTOUF, 2005).

A definição de Administração é muito difícil de ser apresentada. Normalmente, cada autor a aborda sob um aspecto diferente, portando, não permite a formação de uma filosofia única (KWASNICKA, 1980). No entanto, alguns autores definiram-na como um processo de trabalhar com pessoas e recursos para realizar objetivos organizacionais, no qual deve-se planejar, organizar, comandar, coordenar e controlar (BATEMAN; SNELL, 1998; MORGAN, 2007 apud GURGEL 2013).

Sendo assim, espera-se que os indivíduos que pretendem ingressar na graduação de Administração, apresentem mesmo que embrionariamente, conhecimento sobre as temáticas que envolvem o curso e as distintas áreas de atuação de um Administrador. Além disso, devem conhecer quais são as Competências e Habilidades (C&H) estabelecidas pela Resolução n° 4, de 13 de julho de 2005 do Ministério da Educação (MEC) que diz respeito às Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração de Empresas e pelo Conselho Federal de Administração (CFA), as quais, são demandadas dos Administradores e devem, também, ser desenvolvidas pelos alunos ao longo do curso, afirmando o papel das IES no que diz respeito a contemplação dessas C&H, nos seus projetos pedagógicos dos cursos de Administração.

Esta compreensão é de suma importância para que esses indivíduos possam avaliar a compatibilidade entre eles e a carreira escolhida. Desse modo, pode ser relacionada com o primeiro e segundo estágios de carreira descritos por Snell e Bohlander (2009) como os estágios nos quais os indivíduos desenvolvem a autoimagem ocupacional, avaliam as ocupações alternativas, desenvolvem a escolha da ocupação inicial e perseguem a educação necessária. Isto é, trata-se da preparação para o trabalho e, normalmente, se estende até os vinte e cinco anos.

Apresenta-se, no quadro 01, uma comparação entre as principais C&H estabelecidas pelos órgãos apresentados anteriormente e que devem ser levadas em consideração pelos indivíduos que pretendem estudar Administração. Foram estabelecidas 14 (catorze) dimensões com base nas C&H apresentadas pelo MEC e CFA.

DIMENSÕES	MEC	CFA
Ética	Ética e adaptação	Comportamento ético
Solução de Problemas	Reconhecer e definir problemas	Identificar problemas, formular e implantar soluções
Raciocínio Lógico	Raciocínio lógico, crítico e analítico	Raciocínio lógico, crítico e analítico
Tomada de decisão	Tomada de decisão	Planejamento, organização, direção e controle
Adaptação	Iniciativa, determinação, vontade de aprender, abertura a mudanças	Adaptação à transformação
Conhecimentos Estratégicos	Pensamento estratégico	Conhecimentos específicos para administração estratégica, finanças/orçamentária e a motivação de pessoas/equipes
Projetos [Elaboração e Gestão]	Capacidade de elaborar, implementar e consolidar projetos	-
Criatividade e Inovação	-	Criatividade e inovação
Profissionalismo	-	Comprometimento e Profissionalismo
Comunicação e Negociação	Comunicação e negociação	-
Posicionamento Gerencial/Liderança	Refletir e atuar sobre a produção, diante de uma função gerencial	Preparo para liderança
Formação em Consultoria	Realizar consultoria em gestão e Administração	-
Relacionamento Interpessoal	-	Relacionamento interpessoal
Visão Sistêmica	-	Visão do todo

Quadro 01 - Comparação entre as Competências e Habilidades dos Administradores descritas pelo MEC e CFA

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do MEC (2005) e CFA (2011;2015).

Neste segmento, existe na literatura mundial uma ampla diversidade de teorias, as quais não serão contempladas neste artigo, por não se tratarem do seu foco principal, que abordam a questão da escolha da carreira. Em sua maioria, tais teorias defendem que é necessário que o indivíduo tome sua decisão em relação a esta escolha com clareza e maturidade tendo em vista o autoconhecimento, interesses, crenças e valores, ou seja, fatores intrínsecos.

Uma pesquisa nacional realizada pelo CFA em 2011 com 17.982 respondentes apontou que os fatores que mais influenciaram a escolha pelo curso de Administração foram, com 25,41% e 21,29% de ocorrências, respectivamente: a formação generalista e abrangente e a existência de um amplo mercado de trabalho. Ao passo que, a categoria que representava a escolha do curso derivada de um projeto de carreira estabelecido, não obteve porcentagem significativa, ficando assim com 0%. Ao analisar a Pesquisa Nacional do CFA de 2015 que abordou a mesma temática, observou-se que esse comportamento se repetiu, ou seja, de 20.576 respondentes, não foi possível computar respostas em relação a escolha pelo curso de Administração derivada de um projeto de carreira. A estruturação da carreira inicia e se desenvolve a partir do momento em que o indivíduo faz a sua escolha profissional, neste caso, a escolha pelo curso de graduação, podendo esta seleção estar contida ou não no planejamento de carreira.

3 | ESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA: CONCEITOS, FERRAMENTAS E ETAPAS

Para melhor compreensão da importância do planejamento de carreira, faz-se necessária uma breve exposição do conceito de carreira. Nesse momento, cabe ressaltar que este artigo não tem intenção de levar em consideração a perspectiva empresarial de carreira e sim, analisá-la sob a ótica individual que engloba o entendimento e a avaliação da experiência profissional por parte do indivíduo.

Assim como a Administração, carreira é uma palavra de difícil definição já que se trata de um termo bastante utilizado e ao qual se agregam vários significados (DUTRA, 2002). Segundo Chanlat (1995), a noção de carreira surgiu a partir da sociedade capitalista liberal e está ligada ao sentido da progressão das etapas profissionais, sendo baseada nas ideias de igualdade, liberdade de êxito profissional e progresso econômico social. A seguir, no quadro 02, apresenta-se uma breve evolução dos conceitos de carreira, de acordo com alguns autores.

AUTORES	CONCEITO
Hall (1976)	É uma sequência de atitudes e comportamentos, associadas com experiências e atividades relacionadas ao trabalho, durante o período de vida de uma pessoa.
Van Maanen (1977)	Um caminho estruturado e organizado no tempo e no espaço que pode ser percorrido.

London e Stumph (1982)	Uma sequência de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa que envolve uma série de estágios e a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e imposições da organização e da sociedade.
Chanlat (1995)	Uma ocupação ou profissão representada por etapas e possivelmente por uma progressão.
Motta (2006)	Sequência de percepções individuais, atitudes e comportamentos que deixam transparecer um desenvolvimento e um êxito nas experiências de trabalho e de vida de uma pessoa.
Bendassolli (2009)	Emprego assalariado ou atividade não remunerada; pertencimento a um grupo profissional ou a manifestação da mais pura idiosincrasia; vocação ou ocupação; posição em uma organização ou trajetória de um indivíduo que trabalha por conta própria; uma fonte de informação para as empresas alocarem recursos.
Snell e Bohlander (2009)	Trajетória do indivíduo não vinculada a uma organização, mas, sobretudo, às escolhas e interesses particulares.

Quadro 02- Evolução dos conceitos de carreira

Fonte: Elaboração Própria (2017) a partir de Hall (1976 apud DUTRA 2002); Van Maanen (1977 apud DUTRA 2002); London e Stumph (1982 apud DUTRA 2002); Chanlat (1995); Motta (2006); Bendassolli (2009); Snell e Bohlander (2009).

A partir dos anos setenta, surgiram significativas transformações econômicas e sociais que ocasionaram a ampliação do conceito de carreira (BENDASSOLLI, 2009) e, conseqüentemente, a produção literária mundial que versa sobre esta temática também foi afetada, uma vez que, uma parcela expressiva das produções era voltada para o meio empresarial. A partir da década de oitenta, houve a inserção da perspectiva voltada para as pessoas, na autogestão da carreira, ancorada nas mudanças ocorridas no mercado de trabalho que se tornou mais exigente, globalizado e ganhou mais mobilidade. Assim, carreira não é tratada como uma sequência linear de experiências de trabalho e sim como uma série de estágios e transições que vão variar em função das pressões sobre o indivíduo, originadas dele próprio e do ambiente onde está inserido (DUTRA, 2002). A partir desse momento, a carreira, que traduzia uma trajetória profissional vinculada às organizações (CHANLAT, 1995), passou a considerar a independência dos indivíduos na gestão da sua trajetória profissional, aparecendo como um conceito conciliador de diversas dimensões da experiência humana, em relação ao trabalho.

Para além das transformações apresentadas anteriormente que fomentam a discussão sobre a autogestão, “é correto afirmar que, a carreira é um dos fatores que contribuem para o desenvolvimento e equilíbrio da vida do indivíduo, sendo um aspecto da vida moderna tão importante quanto à família, os estudos e o lazer” (OLIVEIRA, GUIMARÃES, COLETA, 2006, p. 12).

Com o objetivo de tornar as pessoas empreendedoras consigo próprias, o planejamento de carreira faz com que as pessoas reflitam sobre o seu desenvolvimento e para isso, existem diversas maneiras pelas quais se podem estruturar uma carreira. Com isso, o planejamento de carreira pode ser entendido como uma projeção do futuro

profissional, que neste caso, parte da iniciativa pessoal e deve ser considerado como um processo contínuo ao longo da vida laboral. Dessa forma, Dutra (2002) define as seis etapas que compõem o planejamento de carreira. São elas: o **Autoconhecimento** que diz respeito ao uso de técnicas para autoconhecimento e é a etapa mais complexa; o **Conhecimento de mercado** que demanda a observação do mercado de trabalho - opções, tendências, limitações e alternativas de desenvolvimento profissional -; os **Objetivos de carreira** é uma reflexão individual sobre o futuro profissional; a **Estratégias de carreira** é a direção que se adota para o atingimento dos objetivos; o **Plano de ação** se constitui em um detalhamento de metas de curto prazo, indicadores de sucesso, fatores críticos para o sucesso e uma avaliação dos recursos; por fim, faz-se necessário o acompanhamento do plano em um processo contínuo no qual as pessoas passam a avaliar os resultados das estratégias de carreira, para isso, os objetivos ou metas representam um padrão de mensuração essencial.

4 | PERCURSO METODOLÓGICO

O tema, ainda pouco explorado no curso de Bacharelado em Administração do DCH-I/UNEB, favoreceu a escolha pela abordagem qualitativa, que pode ser caracterizada pela busca da qualidade e dos significados atribuídos aos fatos. Quanto aos objetivos, foi realizada uma pesquisa descritiva, que de acordo com Triviños (1987) busca conhecer a realidade estudada, descrevendo seus fatos e fenômenos bem como suas características e seus possíveis problemas.

Inicialmente, foi realizada uma revisão de literatura a fim de obter uma bagagem teórica através da observação de materiais publicados. Em seguida, efetuou-se uma pesquisa documental que teve como principal fonte o Projeto de Implantação do curso de Bacharelado em Administração do DCH-I/UNEB (1997), a Resolução nº 4 de 2005 do Conselho Nacional de Educação Superior e o Projeto Pedagógico do curso de Bacharelado em Administração do DCH-I/UNEB (2017). A pesquisa documental é, segundo Gil (2009), aquela que se vale de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa e possui uma fonte diversificada.

Todo esse embasamento teórico foi responsável por nortear a elaboração do instrumento de coleta de dados que se constitui em um questionário com questões abertas e fechadas, direcionado aos 432 (quatrocentos e trinta e dois) alunos matriculados no curso de Bacharelado em Administração do DCH-I/UNEB em 2017.1, segundo o sistema de informações acadêmicas, acessado na Secretaria Geral de Cursos da PROGRAD/UNEB. Nessa configuração, caracteriza-se, portanto, como um estudo de caso único. O questionário foi estruturado em três eixos de perguntas com objetivos diferentes, porém, relacionados. O primeiro eixo direcionava-se a definição do perfil socioeconômico dos discentes; o segundo eixo buscava informações sobre a escolha do curso e a formação obtida; por fim, o terceiro eixo abordava o planejamento

da carreira e as ferramentas utilizadas para realização de tal planejamento.

Com isso, os dados empíricos da pesquisa foram coletados em campo no mês maio de 2017 e o número de respondentes foi definido utilizando-se o critério da acessibilidade: aqueles que aceitaram responder a pesquisa, após a exposição dos objetivos da mesma, ou melhor, trata-se de uma amostra não probabilística, que segundo Marconi (1990), é a seleção onde o objeto de estudo é escolhido a partir da conveniência do pesquisador.

Ao final da coleta de dados, foi possível alcançar 170 (cento e setenta) questionários respondidos. Os dados foram tabulados pelo Sphinx 2000 e os resultados obtidos foram tratados com a utilização do método de análise de conteúdo. A análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos que tem como objetivo ultrapassar as incertezas, enriquecer a leitura dos dados e descrever o conteúdo das mensagens. Ou seja, compreender o sentido das comunicações (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011; BARDIN, 2006).

5 | RESULTADOS OBTIDOS

Essa seção tem por objetivo apresentar os resultados da pesquisa de campo realizada com os discentes do curso de Bacharelado em Administração do DCH-I/UNEB, sujeitos da pesquisa.

5.1 Caracterizando o Curso de Bacharelado em Administração do DCH-I/UNEB

A Universidade do Estado da Bahia (UNEB), fundada em 1983 e mantida pelo Governo do Estado por intermédio da Secretaria da Educação (SEC), está presente geograficamente em todas as regiões do Estado, estruturada no sistema multicampi. A capilaridade de sua estrutura e abrangência de suas atividades está diretamente relacionada à missão social que desempenha, possuindo 29 (vinte e nove) Departamentos instalados em 24 (vinte e quatro) campi (UNEB, 2017).

Dentre o significativo número de cursos ofertados pela UNEB, o curso de Bacharelado em Administração está presente em 7 (sete) campi na modalidade presencial e em 1 (um) campus na modalidade semipresencial. O curso de Administração contemplado neste estudo, está vinculado ao Departamento de Ciências Humanas do Campus I da UNEB (DCH-I/UNEB) localizado na capital. Inicialmente, era ofertado na modalidade de Licenciatura, tornando-se Bacharelado em 1997 devido à necessidade de adaptação às mudanças que estavam ocorrendo na estrutura produtiva do Estado e do país naquela época. Sendo assim, o curso tem a finalidade de formar profissionais para conceber, gerir, desenvolver atividades no setor público e privado, capazes de transitar, ou ao menos, dialogar com as diferentes áreas de formação e capacitação do Administrador (UNEB, 1996).

Com a intenção de estabelecer um comparativo entre as dimensões das C&H

demandadas dos Administradores descritas pelo MEC e CFA, foi analisado o conteúdo do Projeto Pedagógico do curso de Bacharelado em Administração do DCH-I/UNEB (2017). As convergências e discrepâncias resultantes desta comparação estão apresentadas no quadro 03:

DIMENSÕES	MEC	CFA	UNEB
Ética	Ética e adaptação	Comportamento ético	-
Solução de Problemas	Reconhecer e definir problemas	Identificar problemas, formular e implantar soluções	Desenvolvimento de instrumentos para a solução de problemas
Raciocínio Lógico	Raciocínio Lógico, crítico e analítico	Raciocínio Lógico, crítico e analítico	Raciocínio Lógico, crítico e analítico
Tomada de decisão	Tomada de decisão	Planejamento, organização, direção e controle	Identificação de mecanismos de planejamento, organização, monitoramento e avaliação
Adaptação	Iniciativa, determinação, vontade de aprender, abertura a mudanças	Adaptação à transformação	Habilidade, flexibilidade e adaptabilidade frente aos desafios
Conhecimentos Estratégicos	Pensamento estratégico	Conhecimentos específicos para administração estratégica, finanças/orçamentária e a motivação de pessoas/equipes	-
Projetos [Elaboração e Gestão]	Capacidade de elaborar, implementar e consolidar projetos	-	-
Criatividade e Inovação	-	Criatividade e inovação	Interação Criativa frente aos diversos contextos organizacionais e sociais; gestão inovadora
Profissionalismo	-	Comprometimento e Profissionalismo	-
Comunicação e Negociação	Comunicação e negociação	-	Desenvolvimento de processos de articulação e negociação interinstitucionais
Posicionamento Gerencial/Liderança	Refletir e atuar sobre a produção, diante de uma função gerencial	Preparo para liderança	-
Formação em Consultoria	Realizar consultoria em gestão e administração	-	-
Relacionamento Interpessoal	-	Relacionamento interpessoal	Comunicação interpessoal e expressões nas relações
Visão Sistêmica	-	Visão do todo	Compreensão da Administração de forma integrado, sistêmico e analítico

Quadro 03 - Comparação entre as Competências e Habilidades dos Administradores descritas pelo MEC, CFA E UNEB

Fonte: Elaboração própria a partir de MEC (2005), CFA (2011;2015) e UNEB (2017).

Ao estabelecer a comparação entre as Competências e Habilidades dos

Administradores descritas pelo MEC, CFA e UNEB, observa-se que as dimensões Ética, Projetos [Elaboração e Gestão], Conhecimentos Estratégicos, Profissionalismo, Posicionamento Gerencial/Liderança e Formação em Consultoria não aparecerem contempladas no atual Projeto Pedagógico do Curso. Tomando como referências as dimensões de C&H apresentadas no quadro 01, pediu-se que os alunos avaliassem, a partir das suas percepções, o seu nível de desenvolvimento em relação as C&H que estão sendo desenvolvidas ao longo do curso. Para tal, utilizaram uma escala de 1 (um) a 5 (cinco), na qual, 1 representava nenhum desenvolvimento e 5 desenvolvimento satisfatório. Com isso, foi possível levantar que em relação às dimensões Ética, Solução de Problemas, Adaptação, Conhecimentos Estratégicos, Profissionalismo, Posicionamento gerencial/Liderança, Relacionamento Interpessoal e Visão Sistêmica, os respondentes declararam que estão obtendo um desenvolvimento considerável, pois para estas atribuíram nota 4 (quatro). Curiosamente, entre as C&H que estão sendo desenvolvidas consideravelmente, não aparecem contempladas no projeto: Conhecimentos Estratégicos, Profissionalismo e Posicionamento Gerencial/Liderança.

Em relação às demais dimensões: Raciocínio Lógico, Projetos [Elaboração e Gestão], Criatividade e Formação em Consultoria, os alunos declararam uma posição de neutralidade, ou seja, atribuíram nota 3 (três). Dessa forma, pode-se perceber que apesar das dimensões Raciocínio Lógico e Criatividade estarem sendo levadas em consideração no Projeto Pedagógico do curso, os alunos não têm percepção do desenvolvimento dessas dimensões.

5.2 Caracterizando os Discentes do Curso de Bacharelado em Administração do DCH-I/UNEB: seu perfil socioeconômico e percepções sobre estruturação da carreira

A partir dos resultados da pesquisa empírica referentes ao primeiro eixo do instrumento de coleta de dados, realizou-se uma análise do perfil socioeconômico dos discentes do curso de Bacharelado em Administração do DCH-I/UNEB. Com relação ao perfil observa-se que a maioria, aproximadamente 60% dos respondentes, tem até 25 (vinte e cinco anos), ou seja, segundo Snell e Bohlander (2009), estes estão percorrendo o primeiro e o segundo estágios de carreira. Predomina o sexo feminino [54,7%], corroborando com as mudanças sociais catalisadas pela feminização do mercado de trabalho descrita por Chanlat (1995). Em relação à cor da pele, a categoria de maior destaque é composta por pessoas que se declararam negras [42,9%], fato que reflete o caráter desta Universidade, uma vez que, através de ações afirmativas como cotas, expande o acesso à informação para essa categoria étnica a fim de diminuir tal desigualdade. Ainda em relação ao perfil, 76,5% dos pesquisados são naturais de Salvador, com 63,5% dos respondentes oriundos do Ensino Médio na rede pública. Apesar da predominância de não cotistas [55,3%], foi possível apurar que 44,7% dos respondentes se declaram cotistas, o que leva a destacar que o desenvolvimento da

política de cotas aderida pela Universidade, vem gerando resultados ao longo dos anos.

Em relação ao mercado de trabalho, a maioria [55,9%] dos respondentes declarou estar inserido na modalidade de estágio [39,4%] e emprego [16,5%]. A escolha do curso de graduação, como explicitado anteriormente, é baseada em fatores intrínsecos e extrínsecos e, podendo estar ou não fazendo parte de um planejamento de carreira. Neste sentido, ao serem questionados sobre qual fator influenciou a escolha do curso de Administração, a maior categoria [26,5%], declarou que sua escolha foi baseada na natureza do seu projeto profissional/carreira, evidenciando, portanto, a relevância dos fatores intrínsecos para escolherem sua carreira, seguida da existência de um amplo mercado de trabalho [17,5%]. Nessa perspectiva, o comportamento dos alunos da UNEB em relação à escolha do curso de Administração vai de encontro ao comportamento dos respondentes das pesquisas realizadas pelo CFA, nos anos de 2011 e 2015, uma vez que, nestas pesquisas não foi evidenciada a escolha do curso originada desse fator.

Quando questionados se Administração foi a primeira opção de curso, 61,2% responderam que sim. Aqueles que responderam que não [38,2%], destacaram que suas primeiras opções estão compreendidas entre Direito [21,3%], Engenharias [10,1%] e, em terceiro lugar, Contabilidade e Medicina com 5,6% de frequência cada uma. Tendo em consideração a realização de outra graduação antes de iniciarem a graduação em Administração, a maioria [64,7%] respondeu que nunca realizaram.

Numa escala que partia de insuficientemente informado à suficientemente informado, 55,3% dos pesquisados afirmaram estar basicamente informado sobre o curso antes do seu ingresso na Universidade e 57,1% declararam que nunca pensaram em desistir do curso, contrariando Bertero (2006) quando este enuncia que a maioria dos alunos de Administração tem pouca consciência do que seja uma carreira plena de Administrador. Indo além, os respondentes declararam que este conhecimento básico sobre o curso de Administração, em sua maior categoria [21,2%], foi adquirido através de uma experiência de trabalho própria.

No que concerne à área de interesse da Administração, predominaram os interesses pelas áreas de Empreendedorismo [17,6%], Finanças [16,5%], Pública [13,5%] e Recursos Humanos [13,5%]. Nesse cenário, os pesquisados atribuíram o seu interesse por essas áreas à afinidade com suas Competências e Habilidades [52,4%], evidenciando a importância do estabelecimento da carreira com base na percepção individual.

Ao serem questionados se pretendiam continuar estudando, 89,4% declararam que sim e as suas projeções futuras em relação à consolidação de suas carreiras fazem-se conhecidas: 41,20% pretendem iniciar uma pós-graduação *latu-sensu*; 26,5% pretendem iniciar outra graduação; e, 16,5% querem iniciar uma pós-graduação *stricto-sensu*.

Quanto ao terceiro eixo do questionário, primeiramente, os alunos foram

questionados se realizam ou já realizaram algum planejamento de carreira estruturado, constatando-se que 60,6% dos respondentes não realizaram e não o realizam. Em seguida, procurou-se entender o grau de conhecimento, numa escala em que 1 (um) representava totalmente desconhecido e 5 (cinco) representava totalmente conhecido, sobre as etapas do planejamento de carreira descritas por Dutra (2002), obteve-se as seguintes informações: em relação às quatro primeiras etapas: buscar autoconhecimento; buscar conhecimento do mercado; traçar objetivos de carreira; e estabelecer estratégias de carreira, os respondentes demonstraram conhecimento satisfatório [entre 25 e 30% com avaliação 3 e 4]. Porém, em relação às duas últimas: construir um plano de ação e acompanhar o plano de ação, afirmaram desconhecer totalmente [avaliação 1]. No tocante à realização de cada uma dessas etapas, obtiveram-se as seguintes respostas: 58,8% já realizaram a busca pelo autoconhecimento, 65,3% realizam a busca por conhecimento do mercado de trabalho e 44,5% já traçaram objetivos de carreira, no entanto, 44,1% nunca estabeleceram estratégias para alcançar os objetivos de carreira, 59,4% nunca construíram um plano de ação e, conseqüentemente, 67,6% nunca realizaram o acompanhamento do plano de ação.

Por fim, os alunos foram questionados se acreditavam que o planejamento de carreira auxilia significativamente na obtenção do sucesso profissional, assim, a maioria [95,3%] disse que acredita. Contudo, percebeu-se que apesar da importância que eles atribuem ao planejamento de carreira para obtenção do sucesso profissional, a maioria não o realiza [60,6%] e nem conhece [65,9%] as ferramentas e técnicas para realizar um planejamento de carreira consciente. Essa percepção valida a fala de Dutra (2002) quando este declara que a discussão sobre carreira ainda é muito restrita no Brasil, tanto no âmbito da academia, quanto no âmbito das organizações.

6 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

As progressivas transformações sociais, políticas e econômicas têm afetado o mundo do trabalho nos dias atuais e, principalmente, tornado voláteis as relações de trabalho. Uma das conseqüências dessa dinâmica é a elevação das taxas de desemprego que cria um ambiente de incerteza e instabilidade, em relação ao mercado de trabalho, que por sua vez, tem posto fim nas carreiras sólidas e perenes. Com isso, observa-se entre muitos aspectos, a cobrança pelo protagonismo das pessoas em relação à realização de um planejamento de carreira consciente, para que dessa forma, possam ingressar e aumentar as chances de perpetuação no mercado de trabalho. Neste cenário, esta investigação teve por objetivo verificar a existência do planejamento de carreira, destacando os fatores que influenciam os discentes do DCH-I/UNEB, do curso de Administração, a optarem pela carreira de Administrador.

Ao buscar caracterizar o curso de Bacharelado em Administração do DCH-I/

UNEB, verificou-se que: este curso foi concebido em 1997, devido à necessidade de adaptação às mudanças que estavam ocorrendo na estrutura produtiva do Estado e do país. Assim sendo, possui a finalidade de formar profissionais para conceber, gerir, desenvolver atividades no setor público e privado, capazes de transitar, ou ao menos, dialogar com as diferentes áreas de formação e capacitação do Administrador. Ao longo dos 20 (vinte) anos de existência, atravessou significativas transformações que atingiram a Universidade, a exemplo da política de cotas para afrodescendentes. Funcionando nos turnos diurno e noturno, já formou, aproximadamente, 800 (oitocentos) Administradores. Além disso, o curso apresenta considerável conformidade no que tange as Competências e Habilidades dos Administradores apresentadas pelo MEC e CFA.

Em relação ao perfil socioeconômico dos discentes pesquisados, os resultados obtidos permitiram estabelecer o seguinte perfil: possui entre 21 e 26 anos; a cor da pele é negra; pertence ao sexo feminino, são solteiras, de origem ou naturalidade de Salvador/BA; os pais possuem segundo grau completo; possui renda mensal de 2 a 4 salários mínimos. Em relação à rede de Ensino onde cursaram o Ensino Médio, a maioria corresponde à rede pública, não fizeram curso pré-vestibular, ingressaram na Universidade através do vestibular, não são cotistas e, atualmente, se inserem no mercado de trabalho por meio de estágio, seguida de emprego em empresa privada.

Com o intuito de identificar os fatores que influenciaram a escolha do curso Administração e da UNEB, como instituição formadora, constatou-se que: Administração foi a primeira opção de curso dos discentes; a escolha dos discentes pelo curso de Administração do DCH-I/UNEB foi baseada na natureza do seu projeto profissional/carreira; os discentes não realizaram vestibular em outra IES; escolheram a UNEB por se tratar de uma IES pública; estavam basicamente informados sobre o curso de Administração e a fonte que mais contribuiu para esse básico conhecimento foi a experiência de trabalho própria; as áreas da Administração de maior interesse dos discentes são Empreendedorismo, Finanças, Pública e Recursos Humanos e eles atribuem tal interesse à afinidade com suas Competências e Habilidades.

Ao analisar a percepção dos discentes em relação planejamento de carreira, verificou-se que a maioria dos discentes não realiza ou realizaram um planejamento de carreira estruturado. Além disso, afirmaram não conhecer nenhuma ferramenta ou técnica de planejamento de carreira. Em relação às etapas do planejamento de carreira, os discentes conhecem consideravelmente as etapas: autoconhecimento, busca pelo conhecimento de mercado, definição de objetivos e de estratégias para alcançá-los, porém, desconhecem a confecção dos planos de ação e do acompanhamento dos mesmos. Por conseguinte, observou-se que os alunos já realizaram as três primeiras etapas e nunca realizaram as três seguintes.

No que se refere às projeções futuras para a consolidação da carreira escolhida, averiguou-se a seguinte posição dos alunos: a maioria pretende realizar uma pós-graduação *latu-sensu* (especialização).

Por fim, foi evidenciada, através da última pergunta a importância que os alunos conferem ao planejamento de carreira, uma vez que acreditam que tal planejamento auxilia, significativamente, a obtenção do sucesso profissional. Portanto, recomenda-se que o curso de Bacharelado em Administração estudado, possa incentivar a discussão e ações sobre o planejamento de carreira, a fim de oferecer aos discentes aparatos teóricos e metodológicos para a estruturação consciente de suas carreiras.

Quanto às limitações da pesquisa, a principal diz respeito ao instrumento de coleta de dados. O questionário aplicado possuía uma grande dimensão e a disposição das perguntas confundiu uma significativa parte dos respondentes. Além disso, apresentou questões de difícil compreensão para os respondentes, fato que em algumas questões levou a não resposta dos alunos. Essa limitação poderia ter sido evitada caso tivesse sido realizado o pré-teste do instrumento. No entanto, é possível afirmar que a existência dessa limitação, não prejudicou o alcance dos objetivos desta pesquisa.

Ao final desse trabalho podem-se apontar três sugestões para estudos futuros. A primeira seria realizar uma análise da matriz curricular do curso estudado em relação à sua capacidade de potencializar a carreira dos estudantes, dado que se trata de uma matriz que em seus últimos semestres permite uma flexibilidade e um atendimento às especificidade regionais, o que poderia, se bem utilizado, favorecer o desenvolvimento das diferentes vertentes de carreira possíveis em Administração, tais como: Gestão Pública, Gestão de eventos, Gestão Hospitalar, Gestão Cultural, dentre outras. A segunda seria dar continuidade a esse estudo, buscando analisar como esse fenômeno ocorre nos cursos de Administração dos diferentes campi da UNEB, a fim de verificar pontos de aproximação e distanciamento no que diz respeito ao direcionamento das carreiras dos alunos dadas as especificidades regionais. Por fim, esse estudo pode ser implementado em outras IES que ofereçam o curso de Administração, tendo, em etapas futuras, a possibilidade de fazer estudos comparativos em relação aos aspectos dos projetos pedagógicos dos cursos, quanto ao desenvolvimento de Competências e Habilidades, verificando qual o melhor modelo da região metropolitana de Salvador que favorece o desenvolvimento das carreiras dos discentes. Sendo assim, seria também importante estudar esse mesmo processo a partir da visão dos egressos, uma vez que, pressupõe-se que estes já estão inseridos no mercado de trabalho, verificando a contribuição dos diferentes cursos para a efetividade das suas carreiras.

REFERÊNCIAS

AKTOUF, O. **Ensino de Administração**: por uma Pedagogia para a Mudança. Revista Organizações e Sociedade. v.12, n. 35, outubro/dezembro, 2005.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2006.

BENDASSOLLI, P. F. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.49, n.4, p. 387-400 out./dez. 2009.

BERTERO, Carlos Osmar. **Ensino e pesquisa em Administração**. São Paulo: Thomson Learning, 2006.

BRASIL. **Lei 4.769 de 09 de setembro de 1965**. Dispõe sobre o exercício da profissão de Administrador e dá outras providências. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para assuntos jurídicos. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4769.htm>. Acesso em: 02 abr. 2017.

BRASIL, CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais de Curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências. **Resolução n.4, de 13 de julho de 2005**. Diário Oficial da União, Brasília, 19 de julho de 2005, Seção 1, p.26.

CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, vol. 35. no. 6, p. 67-75, nov/dez, 1995.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO (CFA). **Pesquisa Nacional Sistema CFA e CRAs**. Disponível em: < <http://www.cfa.org.br/servicos/publicacoes/pesquisa-perfil-2011.pdf>> Acesso em: 12 abr. 2017.

COVRE, M.L.M. **A formação e a ideologia do administrador de empresa**. Petrópolis: Vozes, 1982.

DUTRA, Joel de Souza. **As pessoas na organização**. 15 ed. São Paulo: Gente, 2002.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 45-46.

GURGEL, C. **Administração Pública**. Disponível em: <<http://www.otal.ifcs.ufrj.br/wp-content/uploads/2013/10/Gurgel.pdf>>. Acesso em: 2 mar. 2017.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Censo da Educação Superior**. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/apresentacao/2014/coletiva_censo_superior_2013.pdf> Acesso em: 14 mai. 2017.

KWASNICKA, E. L. **Introdução à Administração**. São Paulo, Atlas, 1980.

MARCONI, M. A. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostras e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. – São Paulo: Atlas, 1990.

MOTTA, P.R. **Reflexões sobre a customização das carreiras gerenciais**: a individualidade e a competitividade contemporânea. In: BALASSIANO, M.; COSTA, I.S.A.C. **Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas**. São Paulo: Atlas. 2006, p. 9-19.

MOZZATO, Anelise Rebelato; GRZYBOVSKI; Denize. **Análise de conteúdo como técnica de Análise de Dados Qualitativos no Campo da Administração**: Potencial e Desafios. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v15n4/a10v15n4.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2017.

OLIVEIRA, M, C; GUIMARÃES, V, F; COLETA, M, F, D. Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Orientação de Carreira Proposto por Donald Super. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**. v.7(2), pp. 11-18, 2006, p. 12.

SNELL, S, A; BOHLANDER, G, W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo : Cengage Learning , 2011.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987. p.133.

UNEB. **Projeto para implantação do curso de Administração**.

UNEB/PROGRAD, CETEBA: Salvador, 1996.

____. **Projeto Pedagógico do Curso de Bacharelado em Administração do DCH-I/UNEB.** UNEB/PROGRAD, CETEBA: Salvador, 2017.

Agência Brasileira do ISBN

ISBN 978-85-7247-175-6



9 788572 471756