



## UMA ANÁLISE DO COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA DOS BACHARELANDOS DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**Mateus Werner Emiliano<sup>1</sup>; Higor Ferreira Hubner<sup>2</sup>; Rita de Cássia Martins de Oliveira Ventura<sup>3</sup>; Reginaldo Adriano de Souza<sup>4</sup>; Lilian Beatriz Ferreira Longo<sup>5</sup>**

<sup>1</sup> Graduando em Administração, Centro Universitário UNIFACIG, mateus.w2.emiliano@gmail.com

<sup>2</sup> Graduando em Administração, Centro Universitário UNIFACIG, higorfh2016@hotmail.com

<sup>3</sup> Doutora em Ciência da Informação, Centro Universitário UNIFACIG,  
ritamartins@sempre.unifacig.edu.br,

<sup>4</sup> Mestre em Administração, Centro Universitário UNIFACIG, reginaldoberbert@hotmail.com

<sup>5</sup> Mestre em Administração, Centro Universitário UNIFACIG, lilianfacig@hotmail.com

**Resumo:** Este estudo tem como objetivo investigar o comprometimento dos bacharelados do curso de Ciências Contábeis de uma Instituição de Ensino Superior do interior de Minas Gerais com a carreira para que se possa ampliar o entendimento dos mesmos no que diz respeito ao planejamento, identidade e resiliência dentro de seu espaço de trabalho e, mais ainda, com a própria carreira. Os referenciais teóricos de carreira foram utilizados para melhor compreender a temática oferecendo um subsídio para a análise dos dados coletados. Utilizou-se de um questionário, *survey*, para buscar conhecer o nível de comprometimento dos estudantes com a carreira escolhida. Os dados analisados demonstram que existe um considerável comprometimento dos sujeitos de pesquisa com a carreira.

**Palavras-chave:** Carreira; Comprometimento; Estudantes; Ciências Contábeis.

**Área do Conhecimento:** Ciências Sociais Aplicadas.

### 1 INTRODUÇÃO

A busca pelo desenvolvimento desse trabalho assenta-se na leitura do artigo de Pichini *et al* (2018) realizado com estudantes do curso de bacharelado em Administração. Utilizando-se de uma das recomendações feitas pelos autores, resolveu-se replicar tal estudo para estudantes do curso de Ciências Contábeis em um município do interior de Minas Gerais. Vale salientar que o objetivo desse trabalho não é traçar uma análise comparativa com a pesquisa de Pichini *et al* (2018) mas levantar o comprometimento dos estudantes com a carreira para que se possa ampliar o entendimento dos mesmos no que diz respeito ao planejamento, identidade e resiliência dentro de seu espaço de trabalho e, mais ainda, com a própria carreira.

Se anteriormente, o entendimento sobre carreira possuía ligação direta com a organização em que se trabalhava, contemporaneamente, o conceito de carreira se desligou da organização e centra-se totalmente na pessoa. Os colaboradores saíram de uma posição de passividade, para assumirem o protagonismo da condução de sua carreira.

Se o mercado de trabalho e a própria organização do trabalho se alterou ao longo dos anos, o perfil de trabalhadores seguiu a mesma lógica. Competências e conhecimento se tornaram elementos essenciais das estratégias empresariais fazendo com que as pessoas que compõem as organizações se tornem um dos pontos chave para o sucesso ou fracasso organizacional. Torna-se então um desafio imenso aos gestores buscarem e captarem profissionais que possuam conhecimento e as competências necessárias para alavancar os resultados organizacionais.

Dentro dessa lógica do mercado de trabalho, os jovens, de uma forma geral, se empenharam em buscar melhores níveis de competências cujo caminho escolhido foi a inserção em escolas de nível superior dentro de uma proposta de educação continuada.

Mais do que o desenvolvimento de competências, os jovens buscam se qualificarem dentro da perspectiva exigida pelo mercado para que o desenvolvimento dele como profissional seja cercado de sucesso e de recompensas, financeiras ou não, mas que justifiquem todo o investimento realizado e supram suas expectativas ao iniciarem o estudo superior.

Em resposta a essa necessidade do mercado de trabalho teve-se o *boom* de escolas de educação superior que aconteceu no Brasil. De acordo com os dados apresentados pelo Censo da Educação Superior (INEP, 2017) o número de escolas dedicadas à educação superior encontra-se em 2.448 em todo o Brasil (levando em consideração a modalidade presencial e à distância), sendo o curso de Ciências Contábeis o quarto maior em número de matrículas (682.555 estudantes) segundo o Censo da Educação Superior (INEP, 2017). Sem se prender aos critérios de qualidade percebe-se

um envolvimento maior dos jovens nos aspectos da qualificação o que coloca no mercado de trabalho pessoas com competências e com um nível de conhecimento mais elevado causando desta forma, impactos positivos nos resultados organizacionais. Vale salientar ainda que a escolha pela realização da pesquisa no curso de Ciências Contábeis se assenta nos dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) que aponta o curso, no âmbito da carreira, como aquele que apresenta maiores chances de inserção no mercado registrando uma das maiores taxas de empregabilidade do País, 93,8% dos formados na área.

No que diz respeito ao conceito de comprometimento com a carreira, na análise de Pichini *et al* (2018), esse se traduz na postura que o indivíduo possui frente a sua carreira envolvendo a identidade, planejamento e resiliência frente aos percalços que o mesmo enfrentará ao longo de sua vida profissional. Segundo os autores esse comprometimento se caracteriza como "um envolvimento psicológico, que pode prover tanto de dimensões afetivas e de identificação, quanto pelo custo benefício de permanecer na organização" (PICHINI *et al*, 2018, p. 63). O comprometimento com a carreira envolve, desta forma, o posicionamento do indivíduo com a sua vida profissional ressaltando a identificação com a carreira que o mesmo escolheu, os esforços que o mesmo está disposto a desenvolver e realizar em prol da carreira e, ainda, a energia e persistência que ele possui frente aos obstáculos para o alcance dos seus objetivos pessoais (GOULET; SINGH, 2002).

Para a realização da pesquisa optou-se pela pesquisa descritiva tendo como instrumento de coleta de dados o levantamento, *survey*, realizado de forma online e tendo, para a análise dos dados coletados, uma abordagem quantitativa.

Este estudo está organizado em cinco seções, além dessa introdução. Primeiramente, apresenta-se os aportes teóricos sobre carreira e suas características sob a ótica de diferentes autores como fundamentos para o desenvolvimento das análises da pesquisa. Logo em seguida, descreve-se o delineamento metodológico que deu suporte à realização do trabalho. Na sequência apresenta-se e discute-se os dados coletados à luz da teoria para, logo após, descrever os resultados a que se chegou. A última seção contém as referências utilizadas no trabalho que serviram de fundamento para o desenvolvimento do mesmo.

## 2 APORTE TEÓRICO

Indiscutivelmente, vive-se uma intensa dinâmica de alterações em todo cenário socioeconômico contemporâneo, o que implica considerar como um processo significativo de ruptura com diversos paradigmas na área de conhecimento da administração. Um desses paradigmas é sobre a carreira que frente as essas aceleradas mudanças, que envolvem também o mundo do trabalho, alterou profundamente o seu conceito recebendo, por isto, uma maior atenção por parte dos estudiosos da área (ROWE *et. al.*, 2011). Para os citados autores, a carreira passou por transformações que envolvem desde a sua estrutura, concepção e desenvolvimento até o *lôcus* onde se realiza. Esse fato fez com que diferentes autores declarassem o fim da carreira. Um desses autores é Hall (1996) que aponta que a carreira dentro do contexto organizacional não se configura mais como um modelo único e eterno (para a vida toda), mas sim como um modelo flexível ampliando sua realização no mundo do trabalho exigindo dos trabalhadores maior nível de competência.

Se há pouco tempo atrás, a carreira era entendida como uma sequência de promoções dentro de um avanço vertical nas organizações (DUTRA, 2010), atualmente ela é compreendida como algo totalmente desvinculada a elas. Ou seja, a carreira tornou-se flexível perdendo o caráter hierárquico, sendo totalmente vinculada ao indivíduo que para desenvolvê-la precisa estabelecer uma rede de relacionamentos e ser extremamente qualificado (DEFILLIPPI; ARTHUR, 1996).

Neste contexto, começa-se a discutir sobre o termo comprometimento com a carreira. Tal abordagem se justifica pois, no cenário atual, dificilmente os trabalhadores conseguem se manterem em uma única organização para desenvolverem suas carreiras. Por isso, o compromisso com a carreira ganha significado para que assim, as pessoas possam se empenharem em um trabalho, pois a carreira ainda representa ponto central na vida de milhares de indivíduos (COHEN, 2003; LEE *et al.*, 2000).

Bastos e Bastos (1997) afirmam que o comprometimento com a carreira possui grande importância para o desenvolvimento de um comportamento mais engajado e, consequentemente, faz com que os indivíduos consigam lidar com algumas turbulências encontradas no contexto das diferentes organizações. Rowe *et al.* (2011) afirmam que o comprometimento com a carreira implica em buscar alcançar os objetivos estabelecidos de carreira que não necessariamente irá acontecer em um único emprego; envolve a identificação da pessoa com a sua carreira e, também, no desprendimento que o trabalhador emprega na realização de suas atividades e a persistência em continuar na carreira apesar de vários empecilhos. Goulet e Singh (2002) asseveram que uma pessoa que persiste em seus objetivos pessoais de carreira e emprega energia para alcançá-los possui um alto nível de comprometimento com a sua carreira.

Corroborando com esta análise, Pichini (2018) afirma que o comprometimento com a carreira faz com que os indivíduos criem uma postura pró-ativa, possibilitando o alcance da eficiência, podendo ser caracterizado também como o envolvimento psicológico, que pode surgir tanto pela afetividade e identificação quanto pela relação custo-benefício.

Compreendendo o conceito apontado por Carson e Bedeian (1994), o comprometimento com a carreira é constituído por três aspectos: (1) Identidade com a carreira que envolve o vínculo emocional do indivíduo com a carreira; (2) Planejamento que representa as necessidades de desenvolvimento da carreira, das metas e objetivos estabelecidos; e (3) Resiliência que implica na persistência de continuar na carreira apesar das dificuldades encontradas. Em relação a essas variáveis, Bastos e Bastos (1997) afirma que o comprometimento do indivíduo com a carreira traz benefícios às organizações, pois o mesmo é preditor de quanto o trabalhador busca crescer e, em decorrência, essa busca impulsiona o desenvolvimento de competências.

Além desses aspectos, Rowe *et. al.* (2011) lembram que as organizações pós-modernas exigem de forma exponencial um trabalhador que supere as expectativas em relação a ele, que seja flexível, inteligente, que tenha o máximo de controle sobre sua vida e, claro, sobre a sua carreira. Todas essas necessidades encontram relação direta com o comprometimento com a carreira, pois pessoas comprometidas com a carreira irão se potencializar como profissionais buscando uma qualificação continuada para se manterem com alto nível de empregabilidade. Reforçando essa análise, Gottlieb e Conkling (1995) apontam que ser leal à organização já não é mais comum atualmente e, por isto, a ideia de comprometimento do trabalhador com a sua carreira passou a exigir envolvimento total do indivíduo com a sua empregabilidade buscando continuamente o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos requeridos pelo mercado de trabalho.

Gondin (2002) afirma que na nova realidade ocupacional os profissionais precisam possuir três abrangentes grupos de habilidades: (1) habilidades cognitivas que são adquiridas na educação formal; (2) habilidades em técnicas especializadas (curso de idiomas, informática, etc); (3) habilidades comportamentais e atitudinais que abrangem a capacidade de cooperação, iniciativa, empreendedorismo, etc. Ou seja, permanentemente o desenvolvimento contínuo das competências no conceito de Zarifian (1999): Conhecimento, Habilidades e Atitudes. Há ainda, segundo Lemos (2001), a exigência para que o indivíduo desenvolva comprometimento com a organização, tenha controle emocional e se responsabiliza por um desenvolvimento contínuo para que a agregação de valor ao negócio da organização seja de alta performance.

Entretanto, é importante salientar que alguns autores criticam essa ruptura do desenvolvimento da carreira com a organização. Estudiosos como Giddens (1997) afirmam que essa nova dinâmica de desenvolvimento da carreira tende a assumir um caráter experimental, se tornando fragmentadas o que Jenschke (2003) definiu como “biografias de colcha de retalho”.

Porém, sendo fragmentadas ou não, o certo é que o constructo carreira tomou outra dimensão. Passou a ser uma escolha pessoal e, cada trabalhador, se tornou responsável pelo seu desenvolvimento. E por consequência, a relação de cada pessoa com a sua carreira irá direcionar seu cotidiano de vida.

Se para os profissionais mais maduros essa dinâmica tende a ser desgastante para os mais jovens, aqueles que ainda cursam o ensino superior, ela se torna mais cruel. Daí o interesse em buscar conhecer o grau de comprometimento desses jovens para que, se conhecendo, possam replanejar, se reposicionarem e, quem sabe, optarem por uma nova ocupação nesse tão vasto mundo do trabalho.

### 3 METODOLOGIA

Partindo do objetivo central do estudo que é analisar o nível de comprometimento com a carreira dos estudantes do curso de bacharelado em Ciências Contábeis, inseridos no mercado de trabalho, a pesquisa em desenvolvimento se classifica como um estudo descritivo. Essa classificação fundamenta-se na análise de Gil (2014) o qual compreende que os estudos de natureza descritiva buscam descrever as características de determinada população, no caso dos alunos do curso de Ciências Contábeis, buscando ainda, estabelecer relações entre as variáveis estudadas.

Para a coleta de dados, optou-se por utilizar de um *Survey*, pois levantamentos dessa natureza centra-se em interrogar diretamente os indivíduos, cujo comportamento e atitudes deseja compreender (GIL, 2014). Para a construção do instrumento de coleta de dados baseou-se no questionário elaborado por Carson e Bedeian (1994). O instrumento elaborado constitui-se em duas partes. A primeira diz respeito aos dados demográficos buscando assim traçar o perfil dos respondentes. A segunda parte do questionário elaborado e validado por Carson e Bedeian (1994) levanta questões sobre planejamento, identidade e resiliência (aspectos que compõem o comprometimento com a carreira). Os dados coletados foram tratados de forma quantitativa utilizando-se da estatística descritiva de média e desvio padrão de todos os dados levantados.

A população alvo da pesquisa foram os estudantes do curso de Ciências Contábeis de um Centro Universitário situado no interior de Minas Gerais e que estão inseridos no mercado de trabalho. Independentemente do cargo e do tempo de trabalho considerou-se tais estudantes como sujeitos de pesquisa.

Com uma população de 85 estudantes a amostra estabelecida segundo a fórmula apresentada Gil (2014):

$$n = \frac{\sigma^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 (N - 1) + \sigma^2 p \cdot q}$$

Onde:

n = tamanho da amostra;

$\sigma$  = nível de confiança escolhido, expresso em números de desvio-padrão;

p = porcentagem com a qual o fenômeno se verifica;

q = porcentagem complementar;

N = tamanho da população; e

e = erro máximo permitido.

Esta fórmula, segundo o autor, é a ideal quando se trabalha com populações finitas, onde o número de indivíduos não ultrapassa 100.000. Neste caso, o cálculo foi feito tendo-se por base os seguintes valores:

$$\sigma = 1; p = 50; q = 50; N = 85; e = 6,5\%$$

Logo:

$$n = \frac{21,3}{0,6} \Rightarrow n = 35,1$$

Desta forma o questionário foi aplicado a 35 graduandos do curso de Ciências Contábeis. Os dados foram coletados por acessibilidade no *Google docs* uma vez que estes sujeitos de pesquisa têm grande acesso à tecnologia, fator este que facilitou a coleta dos dados. Desta maneira, o estudo em referência classifica-se como descritivo com uma abordagem quantitativa tendo o *survey* como técnica de coleta de dados.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Através das análises dos questionários, identificou-se o perfil da amostra composta por 35 estudantes do curso Ciências Contábeis inseridos no mercado de trabalho, como descrito na Tabela

Tabela 1: Perfil dos sujeitos de pesquisa:

	DESCRIÇÃO	PORCENTAGEM
<b>Gênero</b>	Masculino	42,9%
	Feminino	57,1%
<b>Estado Civil</b>	Solteiro (a)	97,1%
	Casado (a)	2,9%
	Outro (a) (separado ou viúvo)	0%

Fonte: Dados de pesquisa (2019).

De acordo com a tabela 1, 42,9% da amostra é composta pelo gênero masculino e 57,1% do gênero feminino. Quanto ao estado civil, foi possível analisar que as pessoas que se declaram

solteiro(a) tem a maior porcentagem, obtendo 97,1%, os outros 2,9% são casados(a). Através dos questionários foi possível ter informações sobre a faixa etária dos bacharelados no curso de Ciências Contábeis, assim pessoas entre 17 e 22 anos possuem 68,6% da amostra, 28,6% possuem faixa etária entre 23 e 28 anos, e o restante estão acima de 28 anos.

Sobre o tempo de trabalho em seus respectivos cargos, 51,4% declararam estar de 1 (um) mês até 2 (dois) anos no cargo, 34,3% estão de 2 (dois) a 4 (quatro) anos e o restante tem mais de 4 (quatro) anos no cargo. Foi possível identificar também qual o período que estão estudando, assim 37,1% estão 8º período, 31,4% no 4º período, no 6º período 17,1% e por último no segundo período 4,3% dos respondentes. Assim através dos dados foi possível concluir que a amostra é composta pela maior parte do gênero feminino e consequentemente maior porcentagem quando ao estado civil solteiro(a) com idade entre 17 e 22 anos.

## Identidade

De acordo com os resultados obtidos, pode-se observar que os respondentes declaram que o trabalho possui grande significados para eles, seguido de que o trabalho/carreira é importante para as pessoas deles, pois são considerados como parte integrante deles. Estes dados são confirmados pelos resultados de desvio padrão que apresentam uma homogeneidade em relação às respostas. Infere-se ainda, que eles tem identificação com a carreira e se sentem emocionalmente envolvidos.

Ao analisar os dados dos gêneros masculinos e femininos, foi possível entender que o gênero masculino possuiu maior identificação com sua linha de trabalho ou carreira, essa análise é comprovada pela Tabela 2, a qual evidencia que o gênero masculino possui maior média e um menor desvio padrão em relação ao gênero feminino.

Tabela 2: Aspecto identidade:

Fonte: Dados de pesquisa (2019).

Identidade	Geral		Feminino		Masculino	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Minha linha de trabalho/campo de carreira é uma parte importante de quem eu sou	3,89	1,13	3,80	1,15	4,00	1,13
Minha linha de trabalho/campo de carreira tem um grande significado pessoal para mim.	4,00	1,24	3,95	1,28	4,07	1,22
Eu não me sinto emocionalmente apegado a esta linha de trabalho/campo de carreira.	2,54	1,50	2,55	1,67	2,53	1,30
Eu estou fortemente identificado com a linha de trabalho/campo de carreira que escolhi.	3,60	1,42	3,50	1,43	3,73	1,44

## Planejamento

Na Tabela 3 pode-se observar as informações sobre o planejamento, de forma geral os respondentes afirmaram que têm estratégia criada para suas carreiras e que criam um planejamento para atingirem os objetivos e metas criados por eles. Eles asseveram ainda que pensam em seu futuro o que leva a crer que realmente estão planejando suas carreiras. O fato de estarem cursando o ensino superior sinaliza que existe, realmente tal preocupação, e que mais do que se preocuparem, eles estão agindo para alcançar seus objetivos.

Quando se analisa a questão separada por gêneros, pode-se considerar que, novamente, o gênero masculino possui média maior do que o feminino, desta vez sobre o planejamento, e um desvio padrão razoável, consequentemente eles se apresentam como maiores estrategistas quanto às suas metas dentro em sua carreira ou linha de trabalho. Ou seja, criam mais planos para seu desenvolvimento e definem estratégias para alcançarem seus objetivos. O planejamento é um grande fator dentro das organizações, pois elas são movidas por metas e objetivos, assim sendo, as pessoas que planejam sua carreira/linha de trabalho, tendem a agregar maior valor para as organizações.

Tabela 3: Aspecto Planejamento:

Planejamento	Geral		Feminino		Masculino	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Eu tenho uma estratégia para alcançar meus objetivos nesta linha de trabalho/campo de carreira.	3,80	1,21	3,65	1,23	4,00	1,20
Eu criei um plano para meu desenvolvimento nessa linha de trabalho/campo de carreira.	3,17	1,32	3,00	1,41	3,40	1,18
Eu tenho metas específicas para meu desenvolvimento nesta linha de trabalho/campo de carreira.	3,54	1,29	3,40	1,23	3,73	1,39
Eu não costumo pensar sobre o meu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de carreira.	1,89	1,16	1,80	1,06	2,00	1,31

Fonte: Dados de pesquisa (2019).

### Resiliência

No âmbito geral infere-se que os respondentes possuem uma resiliência considerável frente aos intempéries da carreira/trabalho (Tabela 4). Este fator de relevante sobre a resiliência pode estar ligado aos aspectos da identidade e principalmente de planejamento, uma vez que planejam suas carreiras estão mais aptos a lidarem com as possíveis dificuldades no atingimento de seus objetivos propostos.

Quando analisados os gêneros, pode-se observar que sobre essa variável, resiliência, o gênero feminino possuiu médias mais altas e também o desvio padrão, assim pode-se considerar que o gênero feminino questiona mais a relação sobre os desgastes causados em sua carreira ou linha de trabalho, ou seja, encontra maiores problemas e se fazem questionar se os ganhos compensam frente à essas contingências encontradas.

Tabela 4: Aspecto Resiliência:

Resiliência	Geral		Feminino		Masculino	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Os desgastes associados a minha linha de trabalho/campo de carreira as vezes me parecem grandes demais.	3,00	1,24	3,05	1,36	2,93	1,10
Os problemas que eu encontro nesta linha de trabalho/campo de carreira as vezes me fazem questionar se os gastos estão sendo compensadores.	2,83	1,27	2,90	1,33	2,73	1,22
Os problemas desta linha de trabalho/campo de carreira me fazem questionar se o fardo pessoal está valendo a pena.	2,94	1,30	3,20	1,40	2,60	1,12
O desconforto associado a minha linha de trabalho/campo de carreira às vezes me parece muito grande.	2,91	1,50	3,05	1,64	2,73	1,33

Fonte: Dados de pesquisa (2019).

Os dados encontrados vão de encontro aos pensamentos de Bastos e Bastos (1997) quando afirmam que o comprometimento com a carreira deixa os colaboradores mais engajados e também mais preparados para lidarem com as turbulências, ou contingências, nas diversas organizações.

Fortalece ainda a concepção de Rowe *et al.* (2011) de que o comprometimento implica em buscar alcançar os objetivos almejados e confirma a fala de Goulet e Singh (2002) de que uma

pessoa que persiste em seus objetivos de carreira e que emprega mais energia para alcançá-los possui um alto nível de comprometimento.

## 5 CONCLUSÃO

O objetivo desse estudo foi identificar o comprometimento dos estudantes com a carreira para que se possa ampliar o entendimento dos mesmos no que diz respeito às dimensões de planejamento, identidade e resiliência dentro de seu espaço de trabalho e, mais ainda, com a própria carreira. Os estudantes, foco da pesquisa, foram os bacharelados do curso de Ciências Contábeis de uma instituição de ensino localizada no interior de Minas Gerais.

A partir dos dados coletados pode-se inferir que os estudantes possuem um nível de comprometimento significativo com a sua carreira/trabalho e apresentam índices consideráveis quanto a identidade, planejamento e resiliência. O aspecto da identidade e do planejamento se revelam muito instigantes confirmando os dados relativos à resiliência. Fatores que podem explicar esses dados centram-se no fato de que os estudantes residem no do interior do estado e, decorrente desse cenário, possuem poucas oportunidades de emprego.

Outro aspecto a ser considerado é que os respondes são bacharelados em um curso superior o que reforça a questão do planejamento da carreira e a disponibilidade dos mesmos em investirem em seu desenvolvimento profissional.

O estudo teve uma amostra definida estatisticamente o que pode inferir que a população do curso de Ciências Contábeis possui a mesma atitude em relação à carreira.

Apesar do estudo não ser comparativo destaca-se os resultados encontrados por Pichini (2018) a qual destaca, de forma geral, que os indivíduos pesquisados possuem considerável comprometimento de carreira. Esses resultados encontraram semelhança com os levantados no estudo em referência.

Concorda-se com Pichini (2008) quanto esta compreende a necessidade de aprofundamento desta temática em outros contextos organizacionais e com outros profissionais.

## 6 REFERÊNCIAS

BASTOS, A. V. B.; BASTOS, A. V. B. A escolha e o comprometimento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de Administração. **Revista de Administração**, v. 32, n. 3, p. 28-39, 1997. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18446/a-escolha-e-o-comprometimento-com-a-carreira-um-estudo-entre-profissionais-e-estudantes-de-administracao>. Acesso em: 11 out. 2019.

CARSON, K.; BEDEIAN, A. Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of its Psychometric Properties. **Journal of Vocational Behavior**, v.44, p.237- 262, 1994.

COHEN, A. **Multiple commitments in workplaces: an integrative approach**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2003.

DEFILLIPPI, R.J.; ARTHUR, M.B. Boundaryless Contexts and Careers: a Competency-Based Perspective. In: Arthur, M.B.; Rousseau, D.M. (org). **The Boundaryless Career: a New Employment Principle for a New Organizational Era**. New York: Oxford University Press, 1996.

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

GIDDENS, A. A Vida em uma Sociedade Pós-tradicional. In: Beck, U.; Giddens, A.; Lash, S. (org) **Modernização Reflexiva: Política, Tradição e Estética na Ordem Social Moderna**. Trad. de Magda Lopes. São Paulo: UNESP, 1997.

GIL, A. C.. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

GONDIM, S. M. G. Perfil Profissional e Mercado de Trabalho: Relação com Formação Acadêmica pela Perspectiva de Estudantes Universitários. **Eudos de Psicologia**, Natal, v.7, n.2, pp.299-309, 2002. Disponível em: [www.scielo.com.br](http://www.scielo.com.br). Acesso em: 14 Set. 2019.

GOTTlieb, M. R.; CONKLING, L. **Managing the workplace survivors: organizational downsizing and the commitment gap**. Westport, Connecticut: Quorum Books, 1995.

GOULET, L.; SINGH, P. Career commitment: a reexamination and an extension. **Journal of Vocational Behavior**, 61(1), 73-91., 2002.

HALL, D. T. Protean carreiras do século XXI. **Academy of Management Perspectives**, v. 10, n. 4, p. 8-16, 1996.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS. Diretoria de Informações e Estatísticas Educacionais (Inep/Seec). **Censo do Ensino Superior, 2017**. Brasília. Inep, 2017. <http://www.inep.gov.br>. Acesso em: 09 out. 2019.

JENSCHKE, B. A Cooperação Internacional: Desafios e Necessidades da Orientação e do Aconselhamento em Face das Mudanças Mundiais no Trabalho e na Sociedade. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v.4, n.1/2, pp. 35-55, 2003.

LEE, K., CARSWELL, J.; ALLEN, N. A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799-811. doi: 10.1037/0021-9010.85.5.799, 2000.

LEMOS, C. G. **Adolescência e Escolha Profissional**. São Paulo: Vetor, 2001.

LEMOS, Caioá Geraiges de et al. Referenciais de carreira e identidade profissional em estudantes universitários. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 27, n. 2, p. 208-223, 2007. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v27n2/v27n2a04>>. Acesso em: 15 Out. 2019.

PICHINI, F. M. et al. Identidade, planejamento e resiliência: um estudo sobre comprometimento de carreira em estudantes de graduação em Administração. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**, v. 8, n. 1, 2018. Disponível em: < <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/32398>> Acesso em: 10 Ago. 2019.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.. Comprometimento e entrenchamento na carreira: um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente do ensino superior. **RAC-Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 6, p. 973-992, 2011. Disponível em: < <https://www.redalyc.org/pdf/840/84020810001.pdf>> Acesso em: 16 Out. 2019.

ZARIFIAN, P. **Objectif compétence**. Paris: Liaisons, 1999.