

GESTÃO DE CARREIRAS: UM ESTUDO DE CASO COM ESTUDANTES E EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UEMG-UNIDADE CARANGOLA

Giovanna Marriele Leonel¹, Humberto Von Rondow Hubner Filho², Alba Shaylla Caetano Vieira³, Altamiro Lacerda de Almeida Júnior⁴, Ana Carolina Vitor Dutra Pimenta⁵.

¹ Graduanda em Administração pela Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG unidade Carangola, E-mail: giovannaleonel9@gmail.com

² Graduando em Administração pela Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG unidade Carangola, E-mail: humberto11hubner@gmail.com

³ Graduanda em Administração pela Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG unidade Carangola, E-mail: albashaylla@gmail.com

⁴ Mestre em Administração com concentração em Gestão Pública, MBA em Marketing de Negócios, docente do departamento de ciências Sociais Aplicadas na Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG unidade Carangola, E-mail: altamiro.junior@uemg.com.br.

⁵ Graduanda em Administração pela Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG unidade Carangola, E-mail: carolinaanadp@gmail.com.

Resumo- O universo do trabalho vem sofrendo modificações contínuas e com isso as carreiras também se alteraram, com mutações em seu conceito e na prática. Anteriormente a carreira dos indivíduos eram marcadas por características pragmáticas e diretamente ligada as instituições, na atualidade as carreiras passaram a ser pessoal e mutável de acordo com as vontades e necessidades dos indivíduos. A formação profissional dos indivíduos também sofreu modificações, a necessidade de obter habilidades e competências variadas para entrada e permanência no mercado nunca antes foram tão necessárias. O planejamento de carreira passou a ser peça chave na conquista de uma carreira bem-sucedida, traçar metas e meios pode facilitar na escalada para o sucesso. Assim, o presente estudo tem por objetivo estratificar o conhecimento de discentes e egressos do curso de administração da UEMG unidade Carangola sobre o planejamento de sua carreira. O estudo está dividido em etapas: revisão da literatura, procedimentos metodológicos, análises dos resultados e conclusões.

Palavras-chave: Planejamento de carreira; Mercado de trabalho; Graduação; Administração.

Área do Conhecimento: Ciências sociais aplicadas.

1 INTRODUÇÃO

Etimologicamente o termo carreira é originado do latim, que tem como significado estrada rustica para carros (MARTINS, 2001). O conceito como conhecemos atualmente, sendo a trajetória da vida profissional é recente com advento no século XIX. Tendo como significado uma ocupação profissional que apresenta etapas, uma sequência de ações gradativa até o êxito pessoal/profissional (CHANLAT, 1995).

Anteriormente consideravam que a carreira dos indivíduos era o caminho trilhado pelos mesmos dentro de uma organização em busca de progressão na hierarquia, porém atualmente esse conceito foi ampliado, compreendendo que carreira também é o conjunto de habilidades, conhecimentos e atitudes que o indivíduo possui e deve utiliza-las a fim de se manter no mercado de trabalho, conciliando as próprias necessidades com as da instituição que o emprega (RAMOS, 2007).

A atualidade envolve em crises econômicas, políticas e mudanças sociais tem trazido transformações no mercado de trabalho, provocando alteração na carreira profissional dos indivíduos.

O cenário onde o mesmo está inserido não pode ser descartado quando o assunto é carreiras. As influências geradas por estes fatores estão diretamente ligadas ao processo de escolha e tipo de carreira no qual cada indivíduo se insere. Outro fator relevante neste processo são os avanços de gestão e de comunicação no setor privado, que estão cada dia mais modernos e complexos, exigindo um conhecimento elevado dos colaboradores e competências variadas.

Neste sentido a formação acadêmica dos discentes passou a ser peça chave para o desenvolvimento do planejamento de carreira. Podendo ser considerada um dos primeiros passos nesta construção, onde habilidades e competências são desenvolvidas. Assim, o presente estudo busca estratificar o conhecimento de graduandos e egressos acerca do planejamento de carreira e a percepção dos mesmos sobre alguns aspectos do curso. Além disso, busca-se elencar as possíveis barreiras encontradas pelos egressos para atuação em sua carreira. Para alcançar tal propósito este estudo está dividido em etapas: revisão da bibliografia, metodologia de estudo, análise dos dados e conclusão.

As obras de CHANLAT(1995), DUTRA (2001) e BRASIL *et al* (2012) serão usados para fundamentar os conceitos abordados nesse estudo. O mesmo será realizado com os graduandos e egressos do curso de Administração da Universidade Estadual de Minas Gerais campus Carangola, entre os anos de 2014 e 2018. O recorte proposto para estudo, está relacionado ao período de integralização total das Faculdades Vale do Carangola (FAVALE) ao quadro da Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Podemos dividir o conceito de carreira em duas fases: o tradicional e o moderno (BALASSIANO *et al*, 2004). Na abordagem tradicional muito comum até 1970 as carreiras são maioritariamente masculina, e marcada por certa estabilidade e gradatividade vertical. Nesta abordagem, há um pensamento que os benefícios são direitos estabelecidos e que as organizações empregadoras devem controlar as carreiras de seus empregados. Em outros termos a carreira é da empresa, e o êxito medido pelo quão alto se chegou na hierarquia da organização (BALASSIANO *et al*, 2004).

A abordagem moderna surgiu em decorrência das mudanças sociais, a entrada das mulheres no mercado de trabalho, com o ressaltado no grau de instrução dos indivíduos e a globalização da econômica (CHANLAT, 1995).

No passado carreira era compreendida como um “artefato”, que simplesmente era uma transferência de ocupações e responsabilidades entre pais e filhos, ficando restrita a burguesia o ingresso em uma profissão. (REARDON,1992 *apud* MARTINS,2001)

Segundo Chanlat (1995) o conceito de carreira como conhecemos atualmente, sendo a trajetória da vida profissional é recente com advento no século XIX. Tendo como significado “um ofício, uma profissão que apresenta etapas, uma progressão” (CHANLAT, 1995, p 69). Segundo o mesmo, este conceito de carreira moderna surgiu com a sociedade industrial de capitalismo liberal, onde os conceitos de liberdade e igualdade são amplamente discutidos para proporcionar o progresso e promoção social.

Advindos de um cenário previsível e seguro, ingressou-se em uma sociedade denominada de “modernidade líquida” (BAUMAN, 2001), com referências mutáveis que exigem tomada de decisões constantes. Aliado a isso, o mercado de trabalho se tornou altamente rotativo e instável, e a necessidade de um plano de vida se faz importante (GIDDENS, 2002).

O conceito de carreira proteana que segundo Hall (1996, *apud* SANTOS, 2001) contrapõe o modelo de carreira tradicional estruturada no espaço e tempo. O Termo é derivado do Deus mitológico *Proteus*, que segundo a crença possuía habilidades de mudar de forma de acordo com sua vontade. A carreira proteana é definida como:

Um processo que a pessoa, não a organização, está gerenciando. Consiste de todas as variadas experiências da pessoa em educação, treinamento, trabalho em várias organizações, mudanças no campo ocupacional, etc. A carreira proteana não é o que acontece a uma pessoa em qualquer organização. As próprias escolhas pessoais de carreira e busca por auto-realização da pessoa proteana são os elementos integrativos e unificadores em sua vida. O critério de sucesso é interno (sucesso psicológico), não externo. Em resumo, a carreira proteana é desenhada mais pelo indivíduo que pela organização, e pode ser redirecionada de tempos em tempos para atender às necessidades da pessoa” (HALL 1996 *apud* SANTOS, 2001, p, 22)."

Este profissional se ajusta as necessidades, flexibilizando e investindo em suas competências, qualificações e habilidades. Mantendo-se sempre focado em seus objetivos pessoais, estes indivíduos não se deixam levar por convenções sociais, suas buscas e objetivos são traçados individualmente de acordo com sua vontade (SANTOS, 2001).

Segundo Chanlat (1995) a carreira de um administrador é dividida em quatro tipos; burocratas, profissional, empreendedora e sociopolítica.

Tabela 1: Tipos de carreira profissionais

Tipos de carreira	Recursos principais	Elemento central de ascensão	Tipos de organização	Limites	Forma de ingresso
Burocrática	Posição hierárquica	Avanço de uma posição hierárquica à outra	Organização de grande porte	O número de escalões existentes	Concurso
Profissional	Saber e reputação	Profissão, perícia. Habilidades profissionais	Organização de peritos Burocracia Profissional	O nível de perícia e de reparação	Conhecimento, saber e reputação
Empreendedora	Capacidade de criação e inovação	Criação de novos valores, produtos e serviços	Pequenas e médias empresas Empresas artesanais, culturais, comunitárias e de caridade	A capacidade pessoal As exigências externas	Empreendedorismo
Sociopolítica	Habilidades sociais Capital de relações	Conhecimento Relações Parentesco (Rede social)	Familiar Comunitárias de Clãs	O número de relações conhecidas e ativas	Pertencimento ao grupo social

Fonte: Chanlat, 1995; Silva 2010.

Nota: Adaptado pelos autores.

O tipo de carreira burocrática perdurou por muitos anos na criação de novas empresas, sendo chamado durante o século XX de sociedades burocráticas. Ainda existem numerosos profissionais que atuam dentro desse cenário, como os indivíduos que estão inseridos em empresas privadas, cooperativas e setor público. Hoje esse tipo de carreira está em declínio, em função dos novos modelos de gestão público/privado e pelo anseio constante de inovação e criatividade

A carreira do tipo profissional fundamenta-se no domínio de um tipo específico e na cautela com sua reputação. Esse tipo de carreira não é modulada como na carreira burocrática, em que a organização dita os passos do indivíduo, mas sim, em características como vontade, conhecimento e experiência que são fatores cruciais para determinar o avanço na carreira pessoal. Estes profissionais por si só tendem a ser mais dedicados ao seu ofício. A carreira profissional não é pautada exclusivamente pelas determinações das instituições e sim por sua busca individual e empenho profissional.

Carreira empreendedora está anexa a um tipo de organização emancipada por um indivíduo, ou seja, nos dias atuais tanto produtores rurais, artistas independentes, donos de pequenos negócios, diretores de médias e grandes empresas e executivos de alta cúpula são considerados no mesmo tipo de carreira empreendedora. Essa classe de carreira possui característica do capitalismo liberal e de filosofia para o triunfo pessoal, no passar do século XIX o resultado era considerado como fruto de um talento e esforço e não mais como algo natural.

Esse tipo de carreira certamente é mais arrojada que as demais, em casos de êxito proporciona gratificações financeiras elevadas e na maioria dos casos bens materiais notáveis. Um

exemplo disso é indivíduos que começaram com pequenos negócios inovadores e fizeram grandes fortunas.

Burocrata ou um profissional de excelência em nenhum momento conseguirá esse sucesso, a menos que ele se transforme em um empreendedor e suas características sejam “criatividade, inovação, gosto pelo risco, além de independência nos cargos executivos e não executivos das grandes empresas para melhorar o desempenho” Chanlat (1995, p.75) com o atual cenário do mercado de trabalho onde o desemprego é latente, este tipo de carreira é fomentado por muitos, ganhando cada dia mais adeptos.

Carreira sociopolítica não se apoia no conhecimento, criatividade ou empenho do indivíduo, mas sim no relacionamento interpessoal do mesmo, que por meio de indicação, nomeação alcança cargos dentro de uma instituição. Exemplos disso são os negócios familiares, que na maioria das vezes é passado de pais para filhos sem analisar o conhecimento do mesmo para assumir tal cargo.

O estudo de carreiras possui grande importância para indivíduos ou empresas que procuram ferramentas para seu desenvolvimento. Normalmente a idealização de carreira parte do indivíduo, baseada em suas influências externas como tendências de mercado, perspectiva familiares e profissionais, sofrendo influência direta dos fatos internos como suas competências e habilidades (BOHLANDER, SNELL, SHERMAN 2003). Com isso se faz necessário que o indivíduo consiga separar continuamente os fatores de influência e mantenha o foco perante possíveis obstáculos que possam surgir em sua trajetória profissional.

Assim, o posicionamento do indivíduo frente a sua vida profissional, não se restringe a orientação inicial, na escolha de sua profissão, esse posicionamento deve se estender ao longo de sua trajetória de trabalho, possibilitando continuas reflexões, adaptações e ações (BRASIL *et. al.* 2012).

Este cenário propicia vários fenômenos, como a evasão universitária, mobilidade entre curso, ausência de motivação nos estudos (BRASIL *et. al.* 2012). Desta forma, faz-se necessária a elaboração de técnicas e métodos para maximizar as possibilidades de jovens realizarem escolhas profissionais reflexivas, embasadas e com mais informações sobre o caminho que desejam trilhar.

O mundo mudou e o cenário educacional também, hoje existem mais possibilidades de acesso ao ensino superior, fato que contribui significativamente para se refletir sobre a carreira, mesmo que essa reflexão não leve a inserção imediata do indivíduo ao mercado de trabalho, contudo, uma análise da carreira que se pretende seguir pode antecipar algumas questões que poderão surgir posteriormente.

As ponderações acerca da escolha sobre a formação superior devem estar alicerçadas sobre dois conjuntos de informações que posteriormente devem ser complementados com outras. No primeiro conjunto o indivíduo deve analisar suas habilidades, inabilidades e áreas de interesse. No segundo grupo são analisados: o cenário que pretende atuar, a situação econômica da região de atuação e o mercado de trabalho (BRASIL *et.al.* 2012)

Dutra (2001) apresenta passos para a realização de um planejamento de carreira, o primeiro deles é se auto avaliar analisando suas habilidades, aptidões e perspectivas de desenvolvimento; realizar um mapeamento das oportunidades que o mercado oferece; ter os objetivos de carreira bem claros; traçar estratégias para alcançar os objetivos almejados e para a minimização dos obstáculos

Além desses ponderamentos, se faz necessário uma análise do contexto profissional na atualidade e os possíveis cenários futuros, tanto em relação ao mercado, quanto da sociedade em geral. A partir dessas reflexões torna-se possível planejar de forma mais coerente o desenvolvimento e manutenção da carreira profissional (BRASIL *et al.* 2012)

Pode-se considerar a profissão Administrador nova no Brasil, o primeiro curso de Administração foi oferecido em 1941 pela Escola Superior de Administração de Negócios (ESAN) criada pelo jesuíta Roberto Sabóia de Medeiros, no ano de 1944 foi criada a fundação Getúlio Vargas que se tornou líder e referência na formação de Administradores no Brasil. No ano de 1966 foi estabelecido o primeiro currículo mínimo obrigatório para o curso superior de administração no país e logo após em 1968 foi composta a 1ª junta executiva de medidas da lei nº 4.769 e primeira resolução normativas para a categoria, com a implantação dos primeiros conselhos regionais de administração (CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO, 2015). Com o passar dos anos foram surgindo inúmeras instituições de ensino superior de Administração e os ganhos para a profissão foram se tornando mais expressivos, em 2010 eram 1805 cursos no país (CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO, S.N)

De acordo com a lei nº 4769 de setembro de 1965 o profissional Administrador poderá exercer sua profissão como liberal ou não mediante “pareceres, relatórios, planos, projetos, arbitragens, laudos, assessorias em geral, chefia intermediária, direção superior” (BRASIL, 1965) além de

pesquisas, estudos, análise, interpretação, planejamento, implantação, coordenação e controle dos trabalhos nos campos da administração, como administração e seleção de pessoal, organização e métodos, orçamentos, administração de material, administração financeira, relações públicas, administração mercadológica, administração de produção, relações industriais, bem como outros campos em que esses se desdobrem ou aos quais sejam conexos (BRASIL, 1965, n.p).

3 METODOLOGIA

Para a realização deste estudo, utilizou-se uma abordagem quantitativa, com técnica do estudo de caso. Zanni, Moraes e Mariotto (2011) relatam que estudos de caso são interessantes na medida que geram significados tanto para a teoria quanto para a prática. Quanto aos fins, o estudo é considerado básico ou fundamental (FONTELLES *et al*, 2009). Quanto a natureza, trata-se de uma pesquisa descritiva, onde os pesquisadores observam, registram e descrevem as peculiaridades e particularidades de um fenômeno em si (FONTELLES *et al*, 2009).

Utilizou-se como instrumentos de pesquisa: pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e questionários. De acordo com Gil (2006) a pesquisa bibliográfica possibilita a equipe de estudos um maior conhecimento sobre o tema abordado. Empregou-se para construção do arcabouço teórico, livros, periódicos, anais de congressos e outras publicações da área. Vergara (2000) apresenta a pesquisa documental como uma fonte rica em dados para corroborar e ou complementar dados de questionários ou entrevistas. Utilizou-se nesse estudo o documento: Projeto Pedagógico (PP) ano 2012.

Foram confeccionados questionários estruturados com questões que abordavam dados pessoais, a visão dos indivíduos sobre o curso que estão inseridos ou já se formaram, o conhecimento sobre planejamento de carreira e as barreiras de mercado identificadas pelos mesmos. O questionário aplicado ao grupo I, dos discentes é constituído por 24 questões e o questionário posto aos egressos contém 22 questões, esta diferença no número de questões se deu, pois, o questionário aplicado ao grupo I possui questões específicas sobre alguns aspectos do curso.

A aplicação dos questionários ocorreram entre os dias 02 e 19 de setembro de 2018. Foram aplicados 136 questionários a dois grupos: atuais alunos do curso de administração da Universidade do Estado de Minas Gerais, Unidade Carangola e egressos do mesmo curso, sendo que o recorte utilizado para selecionar os egressos foi, ser graduado após a estadualização da Unidade que ocorreu em 2014.

Borges, Hoppen e Luce (2009) relatam que a análise de estudos de casos consiste em “examinar, categorizar, tabular e recombinar os elementos de prova, mantendo o modelo conceitual e as proposições iniciais do estudo”. Para Eisenhardt (1989) esse modelo de pesquisa não mantém um padrão ou formato específico. Utilizou-se para esse estudo a aplicação de técnicas estatísticas e gráficos para se proceder com as análises.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

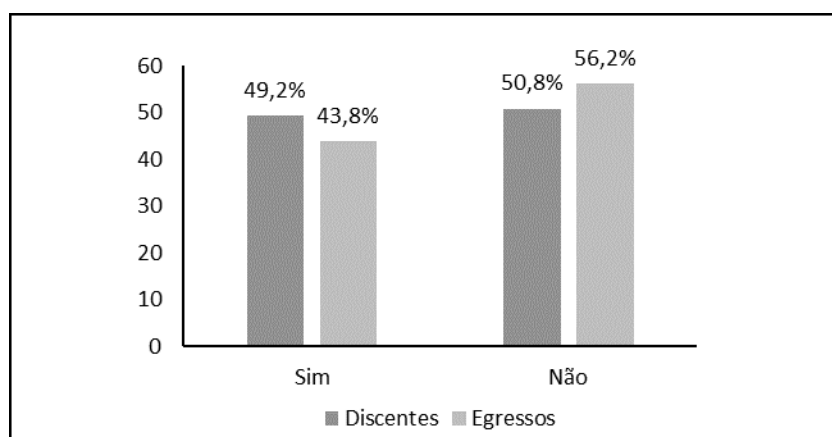
A amostra final do estudo apresenta dados de 136 questionários, destes, 120 correspondem aos discentes (grupo I), 16 correspondem aos egressos (grupo II).

Dentre os discentes que participaram da pesquisa 51,7 % correspondem ao sexo feminino e 48,3 % correspondem ao sexo masculino, sendo que 25,8% estão cursando o 2º período, 21,7% no 4º período, 15% no 6º período 37,5% o 8º período. Entre os mesmos, 81,7% correspondem a faixa etária de 17 a 27 anos, 14,2% a faixa etária de 28 a 38 anos e 4,2% possuem de 39 a 49 anos.

Quanto aos egressos, 50% correspondem ao sexo feminino e 50% ao sexo masculino, 87,5 % estão na faixa etária de 20 a 29 anos e 12,5% possuem de 40 a 49 anos.

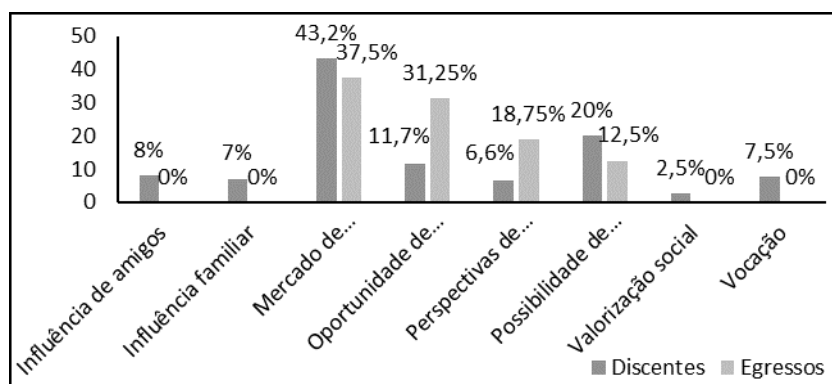
A maioria dos indivíduos dos dois grupos estudados apontaram que o curso de Administração não correspondia a primeira opção de escolha quanto a um curso de graduação (Gráfico1).

Gráfico 1: Administração como a primeira opção de graduação



Ao investigar os motivos pelos quais os estudantes escolheram o curso de administração, a maioria 43,2% apontaram o mercado de trabalho como fator que mais influenciou sua escolha, seguido do fator auto realização eleito por 20% dos respondentes. Entre os egressos, apareceram os motivos: 37,5% mercado de trabalho e 31,2% oportunidade de fazer um curso superior. O gráfico 2 apresentar o percentual dos alunos e egressos e os principais fatores de influência.

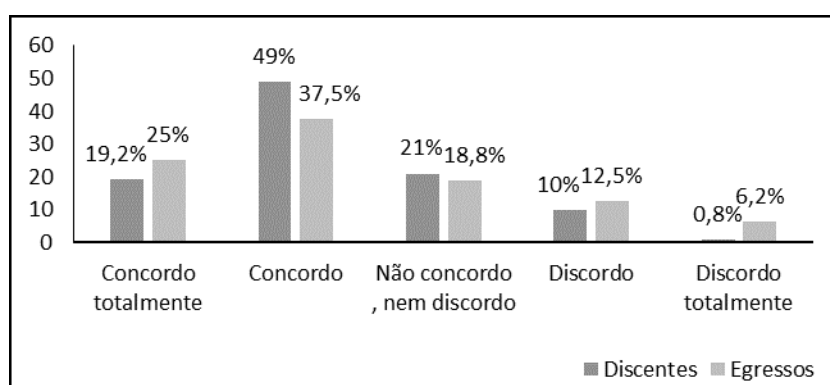
Gráfico 2: Fatores que influenciaram a escolha pelo curso de administração



Os dados nos releva que a escolha pelo curso de administração na maioria dos casos se deu devido as características do ambiente, externas ao indivíduo como mercado de trabalho, perspectivas de ganhos financeiros, influência de amigos e familiares. Os fatores internos como vocação e auto realização somam 27,5 % entre os discente e 12,5% entre os egressos.

Ainda investigando sobre a escolha sobre o curso verificou-se que os respondentes possuíam informações necessárias sobre a atividade profissional que poderiam exercer após a conclusão do curso. O gráfico 3 apresenta o percentual de respostas de acordo com os grupos de entrevistados.

Gráfico 3: Possuem informações sobre a área de atuação do administrador.



Ao analisar os dados, percebe-se que a maioria dos respondentes conhecem a área de atuação do administrador, isso nos faz compreender melhor a influência do mercado apresentado no gráfico 2.

Dar continuidade aos estudos na área Administrativa pode ser peça chave para uma carreira bem-sucedida, desta forma 76,7 % dos discentes concordam que é essencial para um graduando de Administração realizar uma pós-graduação, 20% são imparciais sobre a questão e 3,3% discordam da afirmativa, apontando que a realização de uma pós-graduação não é essencial para um administrador.

Em contrapartida, apenas 31,2% dos egressos que participaram da pesquisa estão matriculados em um curso de pós-graduação.

Embora existam mais de 75% dos alunos que disseram ser importante um curso de pós-graduação para dar continuidade a carreira, percebe-se que aproximadamente 69% dos egressos que participaram da pesquisa não estão matriculados em um curso de pós-graduação. Não aprofundou-se os questionamentos para entender os motivos que levaram esses 69% a interromperem seus estudos na fase de graduação, contudo, pode-se inferir que a falta de ofertas de cursos de pós-graduação presencial na cidade de Carangola pode ser um dos motivos; a atual crise econômica, uma vez que os cursos de pós-graduação são geralmente pagos; a falta de perspectiva dos egressos que se formaram e podem não ter alcançado os objetivos traçados; a falta de um planejamento de carreira; etc.

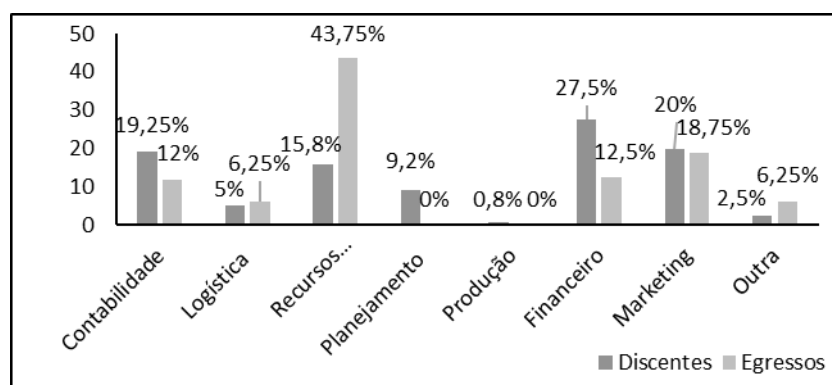
É importante observar que são ofertadas anualmente 90 vagas para alunos do curso de administração (PROJETO PEDAGÓGICO, 2012), contudo, sabe-se informalmente que o número de formandos não é igual ao número de ingressantes. Algum fator contribui para a redução do número de egressos, sendo necessário outros estudos para identificá-los.

No que se refere a atuação dos egressos em áreas diretamente ligadas a Administração a maioria 93,8% exercem atividade profissional diretamente ligada à sua área de graduação.

Investigou-se também a satisfação dos egressos em relação a atividade exercida após a graduação. Cerca de 75% deles afirmam estar satisfeitos, 18,7% apontaram não estar satisfeitos e nem insatisfeitos e 6,3% apontaram estar insatisfeitos. Quando se faz um planejamento de carreira, deve-se buscar um equilíbrio entre as expectativas, assim, ao avaliar que as alternativas estão levando para uma insatisfação é necessário atuar de forma corretiva.

Investigou-se quais das áreas da administração mais chama atenção e atrai os egressos e alunos. Entre os egressos, 43,8 % disseram gostar de recursos humanos, seguidos de 18,8% que gostam de marketing. Ao analisar os dados dos discentes percebeu-se que 26,7% gostam da área financeira e 20% de marketing, as demais áreas são apresentadas no gráfico 4.

Gráfico 4: Áreas da administração que despertam interesses dos egressos e alunos.



Foi questionado aos grupos alguns aspectos a respeito do curso, afim de descobrir a satisfação dos mesmos com a grade curricular, a atualidade e completude da mesma e sobre as atividades práticas oferecidas.

Entre os discentes, 51,7 % apresentaram satisfação quanto as atividades práticas oferecidas no curso, apontando as mesmas como boa forma de preparação para o mercado de trabalho, 25,8% foram imparciais e 22,5% se encontram insatisfeitos com as atividades práticas oferecidas. Entre os egressos, 62,6% concordaram que o curso de administração proporcionou a eles atividades práticas que ajudaram a ingressar no mercado de trabalho, 25% foram indiferentes a questão e 12,5% discordam da afirmativa. Desta forma as atividades práticas oferecidas no curso são satisfatórias para a maioria dos indivíduos em ambos os grupos, proporcionando na visão dos mesmos um bom preparo para o mercado de trabalho.

No mesmo sentido, 60,8% dos discentes mostraram satisfação quanto a grade curricular do curso, apontando a mesma como favorável para inserção no mercado de trabalho, 20,8% são imparciais a questão e 18,4% apontaram a mesma como não favorável para se inserir no mercado de trabalho. Quando questionados sobre a atualidade de completude da grade curricular do curso que estão inseridos, 37,5% dos indivíduos mostraram satisfação, 25,9% são imparciais a questão e 36,6% apresentaram um grau de insatisfação a respeito da mesma.

Os egressos também foram questionados neste sentido e 56,3% concordam que a grade curricular do curso que são graduados é atualizada e completa, 12,5% foram indiferentes a questão e 31,3% discordaram, apontando uma desatualização e ausência de disciplinas na mesma. Pode-se perceber com essas questões que mesmo com um projeto pedagógico de 2012 a maioria dos discentes e egressos consideram o curso atualizado e completo.

Sobre o setor de atuação que pretendem se inserir quando graduados, 31,7% dos discentes pretendem atuar no setor público, 39,2% no setor privado e 29,2% não optaram por nenhum dos setores.

Em relação ao planejamento de carreira e ao conhecimento dos discentes acerca do tema, foram realizados questionamentos a respeito de planejamento pessoal e a abordagem do assunto no período de graduação.

Quando indagados sobre o assunto, 8,3% dos discentes disseram não haver necessidade de um planejamento pessoal para o desenvolvimento da carreira, 13,3% foram imparciais, e 78,4% acreditam que o planejamento pessoal é importante.

Em relação ao planejamento de carreira 50% dos discentes concordaram possuir conhecimento acerca do assunto, 35,8% foram imparciais à questão e 14,2% afirmaram não possuírem conhecimento. Em contrapartida, 87,5% dos egressos concordam possuir conhecimento em relação a planejamento de carreira, e 12,5% discordaram da afirmativa.

Verifica-se que a maioria dos discentes e egressos possuem conhecimento acerca do planejamento de carreira, o que pode representar um ponto muito positivo no desenvolvimento desses indivíduos no mercado de trabalho.

Questionados sobre o planejamento de carreira como uma ferramenta para o êxito profissional, 96,6% disseram concordar com a afirmativa e 3,4% foram imparciais na questão. No grupo de egressos ocorreu uma unanimidade em relação a utilizar o planejamento de carreira para o êxito profissional. Destarte, percebe-se que a grande maioria dos indivíduos participantes da pesquisa apontam o planejamento de carreira como uma ferramenta para alcançar bons resultados na trajetória profissional.

Quando questionados sobre os ganhos ao obter um plano de carreira, 91,7% dos discentes concordam que o plano de carreira proporciona algum ganho competitivo, 7,5% foram imparciais ao questionamento e 0,8% discordaram. A este respeito, 93,8% dos egressos concordam que plano de carreira proporciona ganhos competitivos 6,3% são imparciais a questão.

Ao se tratar da abordagem do tema planejamento de carreiras em disciplinas do curso, 67,2% dos discentes disseram não terem visto nada relacionado, 32,8% disseram já ter sido abordado em alguma disciplina. Questionou-se também aos egressos e constatou-se que 81,3% disseram que o tema foi abordado, 18,8% disseram que não foi abordado. Verifica-se uma dicotomia entre as respostas que pode ser justificada pois cerca de 47,5% dos respondentes estão cursando entre os 4 primeiros períodos do curso de administração, pode ser, que ao avançar os períodos o tema seja abordado.

Com relação a importância do autoconhecimento para uma boa administração da carreira, 90,9% dos discentes concordaram com a afirmativa, 7,5% foram indiferentes e 1,6% apresentaram discordância, não admitindo o autoconhecimento como fator fundamental para administrar bem a carreira. Todos os egressos participantes do estudo disseram que o autoconhecimento é fundamental para administrar bem a carreira.

Foi questionado aos discentes se a realização pessoal é mais importante que os ganhos financeiros e as respostas foram no seguinte sentido: 60,8% dos discentes concordaram com a afirmativa, 32,6% foram imparciais e 6,6% discordaram da mesma, apontando os ganhos financeiros mais importantes que a realização pessoal.

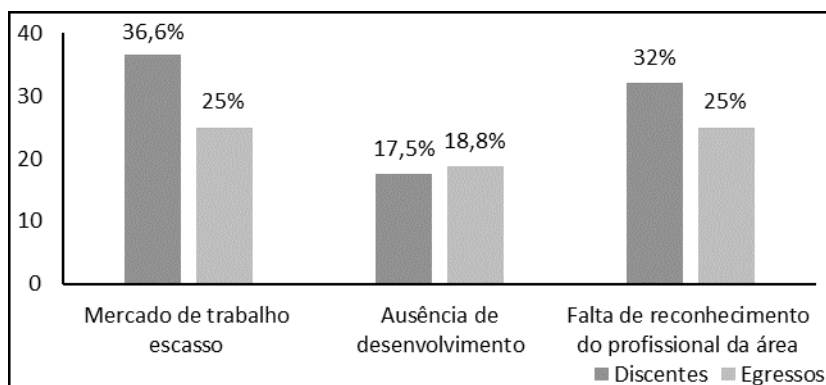
Ao serem questionados sobre qual o momento do início da carreira profissional, 58,3% dos discentes disseram ocorrer na escolha pelo curso de formação, 15% disseram ser no momento do estágio, 6,7% no momento em que se é efetivado em uma organização e outros 20% acreditam que este início se dá em outra situação.

De acordo como o Projeto Pedagógico (2012), o curso procura desenvolver nos profissionais o espírito empreendedor, sendo assim foi questionado aos egressos se consideram ser uma pessoa com atitude empreendedora 68,8% concordam possuir esta atitude, 25% foram indiferentes quanto ao questionamento e 6,3% disseram não conter tal atitude.

Ao observarem o atual momento econômico e a formação superior, 69,2% dos discentes concordam que estão se preparando bem para a inserção ou permanência no mercado de trabalho, 21% foram indiferentes a questão e 10% discordam, não se sentindo preparados para o mercado de trabalho. O mesmo questionamento foi apresentado para os egressos, todos afirmam que estão preparados para o mercado de trabalho. Os dados apontam que ambos os grupos em sua maioria se sentem preparados para enfrentar o mercado de trabalho.

O próximo gráfico apresenta as principais barreiras encontradas pelos discentes e egressos ao enfrentarem o mercado de trabalho. Características regionais, ausência de desenvolvimento e outras barreiras somam aproximadamente 20% para os alunos e 30% para os egressos.

Gráfico 5 – Barreiras de mercado para atuação do administração na região.



A escassez no mercado de trabalho pode ser explicada pelas características da área do estudo, por se tratar de uma região que conta com muitas empresas de pequeno porte e familiares, o mercado de trabalho fica limitado.

Por conter essas características, grande parte do mercado de trabalho é ocupado por pessoas que não possuem qualificações adequadas para as atividades que exercem, principalmente em empresas familiares, onde o tipo de carreira é majoritariamente sociopolítica que ocorre muitas vezes através de indicação sem uma análise de qualificação.

5 CONCLUSÃO

O conceito de carreira sofreu modificações relevantes com o passar dos anos, deixando de ser uma responsabilidade exclusivamente institucional, ficando a cargo também dos indivíduos. Estas mudanças proporcionam maior flexibilidade, possibilitando mudanças de acordo com a vontade individual.

As escolhas profissionais assim como a manutenção das mesmas é um processo no qual os indivíduos devem reunir e analisar informações sobre si mesmo e sobre o mercado de trabalho, traçando metas de acordo com suas habilidades, interesses e as possibilidades que o mercado oferece, assim, ficará mais simplificado os passos a serem seguidos para alcançar o êxito na carreira.

A maioria dos indivíduos que contribuíram para o estudo possuem conhecimento acerca do planejamento de carreira e as consequências que o mesmo pode acarretar em sua trajetória profissional, fato interessante que ambos os grupos apresentam dados parecidos quanto a isso, o que indica bom preparo perante o mercado e conhecimento de suas opções. Indica também que o curso no qual os mesmos estão inseridos ou já se formaram apresenta parâmetros que auxiliam neste entendimento, além de proporcionar apoio com atividades práticas e discussões que elucidam questões que podem ocorrer posteriormente. Quanto a satisfação dos mesmos com alguns aspectos do curso foi possível perceber que a maioria se encontra satisfeita.

A respeito das barreiras encontradas pelos egressos e as visualizadas pelos discentes, é possível perceber que as características locais influenciam neste aspecto, por conter um número expressivo de empresas de pequeno porte o mercado se torna escasso perante a tantos indivíduos.

Com o presente estudo é possível compreender que o planejamento de carreira auxilia não apenas na busca por uma profissão ou ocupação profissional, é uma ferramenta que poderá influenciar diretamente na vida do indivíduo, pois para sua realização plena é necessário autoconhecimento, entender onde se quer chegar e qual caminho deseja seguir além de conhecer o mercado no qual pretende permanecer.

Entre as limitações deste estudo estão a baixa adesão dos egressos e utilização apenas da abordagem quantitativa. Acredita-se que a combinação de uma abordagem qualitativa e quantitativa

poderia proporcionar resultados mais significativos, assim sugere-se outros estudos que combinem as abordagens.

6 REFERÊNCIAS

BALASSIANO, Moisés; VENTURA, Elvira Cruvinel Ferreira; FONTES FILHO, Joaquim Rubens.

Carreiras e cidades: existiria um melhor lugar para se fazer carreira?. Rev. adm.

contemp., Curitiba, v 8, n. 3. Set. 2004. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141565552004000300006&lng=en&nrm=iso
>. Acesso em: 02 set. 2018.

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001.

BOHLANDER, G.; SNELL, S.; SHERMAN, A. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

BORGES, M. HOPPEN, N.; LUCE, F. B. **Information technology impact on market orientation in e-business**. Journal of Business Research, v. 62, p. 883-890, 2009.

BRASIL. DECRETO Nº 4769, DE SETEMBRO DE 1965. **Dispõe sobre o exercício da profissão de Técnico de Administração, e dá outras providências, Brasília, DF, set 1996**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4769.htm>. Acesso em: 14 set. 2018.

BRASIL, V., FELIPE, C., NORA, M., FAVRETTO, R. **Orientação profissional e planejamento de carreira para universitários**. *Cadernos Acadêmicos*, 2012. 4(1), p. 117-131. Disponível em :

de http://www.portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/Cadernos_Academicos/article/view/1213>
Acesso em: 01 set. 2018.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO (Brasil). **50 anos que fizeram história: jubileu de ouro: Sistema CFA/CRAs / Conselho Federal de Administração**. – Brasília, DF, 2015. 2ª Edição.

Disponível em: http://cfa.org.br/wp-content/uploads/2018/01/jubileu50anos_completo_segunda.pdf>
Acesso em: 18 set. 2018.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. Disponível em <https://cfa.org.br/administracao-administracao/administracao-historia-da-profissao/>>. Acesso em: 15 out. 2018.

CHANLAT, Jean- François. **Qual carreira é para qual sociedade?** (I). Revista Administração de Empresas. São Paulo: FGV, Vol. 35, n. 6, nov/dez. 1995. Disponível em <

<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n6/a08v35n6.pdf>> Acesso em: 05 ago. 2018.

DUTRA, J.S. **Gestão do Desenvolvimento da Carreira por Competência. Um modelo avançado para Gerenciamento de Pessoas**. São Paulo: Gente, 2001.

EISENHARDT, K. M. **Building Theories from Case Study Research**. The Academy of Management Review, v. 14, n. 4, p. 532-550, 1989.

FONTELLES, Mauro José, SIMÕES, Marilda Garcia, FARIA, Samantha Hasegawa e FONTELLES, Renata Garcia Simões. **Metodologia da pesquisa científica: diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa**. Goiás, 2009. Disponível em <

https://cienciassaude.medicina.ufg.br/up/150/o/Anexo_C8_NONAME.pdf> Acesso em: 01 out. 2018.

GIDDENS, A. **Modernidade e identidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social** 5. Ed. São Paulo:Atlas,2006.

MARIOTTO, Fabio Luiz; ZANNI, Pedro Pinto; MORAES, Gustavo Hermínio Salati Marcondes de.

What is the use of a single-case study in management research?. Rev. adm. empres., São Paulo, v. 54, n. 4, p. 358-369, Aug. 2014. Disponível

em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003475902014000400358&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 18 out. 2018.

MARTINS, H. T. **Gestão de carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual e resultados de pesquisa**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

PROJETO PEDAGÓGICO: Curso de Administração Bacharelado. Universidade do Estado de Minas Gerais Campus de Carangola Faculdades Vale do Carangola. 2012.

RAMOS, Noézia Maria. **Planejamento de carreira e currículo : estudo sobre a visão dos alunos do curso de Administração frente a gestão do ILES/ULBRA Itumbiara em relação à carreira proteana**. Uberlândia: FAGEN, 2007. Disponível em : <<http://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/12025/1/NMRamosDISSPRT.pdf>> acesso em: 15 set. 2018.

SANTOS, H. T. M.. **Gestão de carreiras na era do conhecimento**. 1. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001. v. 1. 204p. Disponível em: < https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/.../gestao_carreiras.pdf > acesso em: 24 set.2018.

SILVA, Josélia Rita da. **Processos pessoais de carreiras: uma análise com servidores públicos do Estado do Espírito Santo**. Vitória: FUCAPE, 2010. Disponível em: < [http://www.fucape.br/public/producao_cientifica/8/Dissertacao%20Joselia%20Rita%20da%20Silva.p](http://www.fucape.br/public/producao_cientifica/8/Dissertacao%20Joselia%20Rita%20da%20Silva.pdf) df> Acesso em : 20 set 2018.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.