

PLANEJAMENTO DE CARREIRA SOB A PERSPECTIVA DOS ALUNOS DE CURSO DE ADMINISTRAÇÃO¹

Gabriel Ferreira SIQUEIRA²

Graduando em Administração
Faculdade Novo Milênio

Nathalia Bitti ALVES³

Graduanda em Administração
Faculdade Novo Milênio

Kátia Cristina Cabral Monteiro GALVÃO⁴

Mestra em Administração/FUCAPE
Docente do Departamento de Administração
Faculdade Novo Milênio

RESUMO

Para alcançar o sucesso na carreira é fundamental apoiar-se no desenvolvimento de competências, que podem ser desenvolvidas ao longo da vida profissional e por meio da educação formal. A faculdade objeto desta pesquisa fica situada na região metropolitana da Grande Vitória, no estado do Espírito Santo, cujos alunos do curso de graduação em Administração foram convidados a responder um questionário que buscou obter informações sob a perspectiva desses alunos em relação ao planejamento de carreira. De maneira secundária foi possível identificar o perfil demográfico desses estudantes, além de sinalizar para esta IES potenciais futuros novos alunos. A amostra da pesquisa contou com 40 alunos, regularmente matriculados no segundo semestre do ano de 2019.

Palavras-chave: Planejamento de Carreira; Carreira; Graduação em Administração; Segunda Graduação.

Introdução

Nas relações trabalhistas, a mudança e os padrões de comportamento são altamente mutáveis, visto que comportamentos perante as situações do cotidiano são marcados pelas diretrizes da sociedade e do mercado de trabalho. Com a interferência

¹ Artigo resultante do Trabalho de Conclusão de Curso. Orientadora Profa. Ma. Kátia Cristina Cabral Monteiro Galvão.

² Endereço eletrônico: gab.fsiqueira@gmail.com

³ Endereço eletrônico: nathalia.bitti@hotmail.com

⁴ Endereço eletrônico: katiagalvao@gmail.com

destas duas variáveis, o profissional deve ter em seu repertório valores e conhecimentos que possam ser um diferencial em sua formação (REATTO et al., 2018).

É imprescindível que o indivíduo alcance sucesso e persiga seus objetivos, no decorrer de sua vida profissional utilize ferramentas como o planejamento de carreira, que se demonstra na vida do profissional, a partir dos conhecimentos adquiridos pelos indivíduos em sua formação educacional. Sustentando assim, a base para tomadas de decisões, tanto na vida pessoal quanto profissional (REATTO et al., 2018).

Neste contexto, Pestka, Braido e Cerutti (2017) afirmam que “o trabalho das empresas se dará fundamentalmente na viabilização da gestão de carreiras; na administração das competências identificadas e desejadas de seus colaboradores, bem como na promoção da educação corporativa”. Desta forma, a organização se concentra em alocar os talentos de forma estratégica, viabilizando a realização dos anseios de seus colaboradores, que por sua vez vislumbram seus objetivos profissionais e corroboram com os objetivos da organização.

Sendo assim é notória a importância do investimento em educação formal e não formal, que possibilite o aprimoramento constante e desenvolvimento de competências, gerando um contínuo processo de aprendizagem que potencializa o crescimento do profissional alinhado às exigências do mercado de trabalho (REATTO et al., 2018).

O planejamento de carreira se mostra presente na vida das pessoas, pois se relaciona com a capacidade de administrar e planejar a vida perante as constantes mudanças e ameaças da sociedade e do mercado de trabalho (MONTEIRO et al., 2016).

Logo, nota-se que o planejamento de carreira é uma ferramenta que auxilia o profissional a se atualizar continuamente, sem perder de vista seus objetivos profissionais e pessoais, uma vez que a carreira é composta por estágios da vida profissional de cada pessoa que são planejados e estruturados, buscando equilibrar suas próprias necessidades e das empresas (PESTKA, BRAIDO, CERUTTI, 2017).

Vale destacar que para se compreender as diretrizes do planejamento de carreira se faz necessário ter clareza quanto ao que é carreira, que pode ser compreendida:

Como a sequência de posições ocupadas durante a vida de uma pessoa, não só em função dos trabalhos, estudos e outras experiências de vida, mas também, das suas percepções individuais, atitudes e comportamentos profissionais, que têm como resultado o

desenvolvimento de competências para lidar com situações de trabalho de maior complexidade, e em constante transformação. (KNOB, GOERGEN, 2016).

Por outro lado, o contínuo crescimento de profissionais qualificados e capacitados e a restrição nas vagas de emprego têm gerado instabilidade e hesitação em relação ao mercado de trabalho (MONTEIRO et al., 2016). As frequentes mudanças na sociedade impactam na escolha do indivíduo sobre qual curso de graduação deverá escolher para alcançar seus objetivos, e até mesmo gera a dúvida se a graduação é mesmo necessária ou não.

Especialmente o público jovem ao enfrentar a fase da escolha de sua formação acadêmica que dará a diretriz para seu futuro profissional, passa por períodos de angústia e até mesmo sofrimento, dadas as multiplicidades de exigências, oportunidades e rápidas mudanças observadas no mercado de trabalho. O que se agrava com a ausência de orientação adequada e conhecimento sobre as possibilidades dos cursos de graduação que lhe permitam trilhar um caminho profissional no mercado de trabalho e alcançar seus anseios (MONTEIRO et al., 2016).

As expectativas compõem valores, motivações e a importância o jovem pode dar ao futuro que deseja alcançar (BUSCACIO, SOARES, 2017). O que, em contra-ponto faz com que o público jovem tome decisões baseadas em suas próprias perspectivas e observações em seu meio de convivência.

Ao mesmo tempo, constata-se um aumento de oferta de cursos de graduação, em modalidades e condições variadas, o que pode ter efeitos positivos ou negativos junto ao público alvo, o que deve ser observado com atenção, seja pelo público, seja pelas instituições de ensino (GRINGS, JUNG, 2017).

Outra perspectiva é quanto ao suporte familiar e das instituições de ensino nos níveis médio e técnico, que poderão apoiar na escolha a ser adotada pelos indivíduos quanto a formação e desenvolvimento de carreira (MONTEIRO et al., 2016).

Há também o efeito do exemplo de pessoas que sirvam de referência para os jovens, cuja decisão em relação a carreira não deixa de ser cercada de emoção. Por isso, ser compreensível que a família e pessoas que o jovem julgue como modelo sirvam de referência no momento da escolha profissional e formação acadêmica (GOMES et al., 2017).

“A família, a escola e a sociedade, muitas vezes influenciam a decisão do adolescente, seja para motivá-lo a seguir a carreira dos pais, seja para estimulá-lo a seguir a carreira da moda [...]” (BUSCACIO, SOARES, 2017). Desta forma, não se pode ignorar que tais influências podem promover frustração, caso não encontre satisfação com a carreira escolhida.

Neste contexto, a presente pesquisa busca responder a seguinte pergunta: Há planejamento de carreira sob a perspectiva dos alunos de curso de graduação em administração?

Para tanto, foi definido que o objetivo geral desta pesquisa será compreender o planejamento de carreira sob a perspectiva dos alunos do curso de administração da Faculdade Novo Milênio, localizada na cidade de Vila Velha, no estado do Espírito Santo.

Referencial teórico

Carreira

A carreira pode ser definida como o percurso profissional que se obtém ao longo da vida de uma pessoa, através de suas experiências e competências com relação ao trabalho realizado (SOUZA, VENTURA, SOARES, 2016). Pois ela é construída da caminhada do indivíduo frente às experiências adquiridas em sua vida profissional.

A orientação profissional tinha como visão em suas primeiras aproximações adaptar as características pessoais do indivíduo com às necessidades de desempenho em atividades industriais. Ao longo da história recente, surgiram as teorias psicodinâmicas, que buscaram explicar a escolha vocacional por meio de impulsos e motivações inconscientes, centrando-se na preocupação com a dinâmica interna do sujeito (FIORINI, BARDAGI, SILVA, 2016).

No início das teorias de carreira, estimaram-se três condições indispensáveis para a definição de carreira profissional: a análise das características individuais (autoconhecimento); características das ocupações (perspectivas de crescimento) e a capacidade de refletir sobre a relação entre as outras duas condições (ZATTI, 2018).

Com o passar do tempo, no entanto, o pensamento sobre carreira se voltou para um inesgotável processo de desenvolvimento, tendo como referência as experiências do indivíduo ao longo de sua vida, incluindo a infância até a fase adulta. Sendo compreendida como uma sequência de responsabilidades e papéis que o indivíduo desempenha durante todo o seu ciclo de vida (FIORINI, BARDAGI, SILVA, 2016).

A mudança no conceito de carreira é relativamente recente e o modelo de plano de carreira aonde a empresa define o futuro do funcionário já entrou em desuso, pois perde gradativamente espaço para as carreiras controladas pelo próprio profissional, dando a ele o protagonismo de planejar o curso de sua vida profissional, independente do papel do empregador, que deixa de ter domínio sobre seu desenvolvimento profissional (SOUZA, VENTURA, SOARES, 2016).

Araújo (2018) por sua vez, compreende que a carreira é subjetiva, pois cada indivíduo possui objetivos distintos uns dos outros, mas ainda assim é possível encontrar semelhanças, que se diferenciam principalmente nos conceitos de profissão e ocupação. E, todas podem ser geridas pelos próprios profissionais quando abordam o estabelecimento e monitoramento de metas, que se estendem desde a progressão profissional até ao impacto que esta carreira causará na vida pessoal, tendo em vista a capacidade de suprir suas necessidades pessoais.

Ainda de acordo com Araújo (2018) “Contextualiza a carreira profissional por meio da adaptabilidade de carreira, que seria a adaptação do indivíduo as mudanças do mercado de trabalho”. Sendo assim, a construção de uma carreira deve ser planejada e administrada pelo indivíduo para que com isso o mesmo consiga se ajustar às mudanças do mercado de trabalho, tais como àquelas ocorridas na última década, em consequência da globalização, da internacionalização e do avanço tecnológico que tem tornado o mundo do trabalho mais flexível e imprevisível.

Nesse cenário, a percepção sobre carreira também sofre alterações, fazendo com que os indivíduos estejam preocupados em se manterem ativos e direcionando seus esforços para o sucesso da organização (PESTKA, BRAIDO, CERUTTI, 2017).

Assim o conceito de carreira se tornou um conjunto de competências e habilidades adquiridas no decorrer do ciclo de vida do indivíduo, juntamente com suas atitudes, que formam um mix profissional que tem como fim, no atual e disputado mercado de trabalho, permanecer atualizado e manter a empregabilidade.

Perspectiva corroborada por Viana (2016) segundo o qual quando se refere à carreira, o conceito moderno se aplica a realidade em que o profissional não se especializa ou se profissionaliza para viver sua vida profissional apenas em uma organização, uma vez que dentro desse novo conceito de carreira, as ações dos profissionais são multidirecionais, dinâmicas e fluidas.

Planejamento de carreira

“As organizações, no início do século XX, possuíam um sistema hierárquico autoritário, com atividades padronizadas, as quais não permitiam o aperfeiçoamento e crescimento dos trabalhadores [...]” (PESTKA, BRAIDO, CERUTTI, 2017). As organizações eram engessadas e as oportunidades de desenvolvimento profissional e intelectual se davam apenas pela necessidade da empresa. O profissional se encontrava em uma situação em que ele não exercia controle sobre sua própria carreira.

Com o passar do tempo, da mesma forma que as organizações evoluíram, o pensamento do profissional sobre seu papel no mercado de trabalho também sofreu alterações, afinal não há como se manter estático diante de um mercado de trabalho complexo, ambíguo e volátil sem vivenciar as transformações inevitáveis (MONTEIRO et al., 2016).

Com isso, Pestka, Braidó e Cerutti (2017) demonstram que a visão tradicional sobre carreira, em que os trabalhadores focavam sua formação acadêmica para atuar em uma única organização foi se perdendo, dando espaço ao investimento sem carreira sem fronteiras, dado ao indivíduo a possibilidade de focar seu desenvolvimento profissional em suas aspirações.

Para Souza (2015) ainda há uma quantidade significativa de pessoas que encara a reflexão sobre suas carreiras apenas como identificação de oportunidades e a busca de aprimoramento. O que não se confirma como verdadeiro, pois a carreira se baseia no conjunto de competências e habilidades adquiridas no decorrer do ciclo de vida do indivíduo, juntamente com suas atitudes. O que traz a necessidade de buscar o conhecimento de forma constante através de qualificações e obtenção de novas experiências tendo em vista que todas as ações devem ser planejadas para o alcance do resultado esperado, que é o desenvolvimento profissional e pessoal de forma controlada.

A carreira profissional é vista como uma sequência de atividades, experiências e decisões relacionadas ao trabalho, que contribuem para o desenvolvimento do indivíduo. Ela envolve estágios e transições que refletem necessidades, motivos, aspirações individuais e, também, expectativas e imposições da organização e da sociedade (PESTKA, BRAIDO, CERUTTI, 2017).

Diante da constante competição no mercado de trabalho, a maior aliada do atual profissional é a sua qualificação, que uma vez feita de forma estratégica e planejada pode diminuir drasticamente a possibilidade de frustrações quanto ao desempenho e resultados profissionais que refletirão na vida pessoal do indivíduo (MONTEIRO et al., 2016).

Monteiro et al. (2016) afirmam que equiparam o conceito de planejamento de carreira com o de planejamento de vida, pois ocorre devido à vida pessoal ser uma extensão da vida profissional, e vice-versa.

“O planejamento da carreira, ainda na fase de formação acadêmica, permitirá ao estudante da graduação proceder reflexões sobre uma variedade de questões” (SIANI; OSVALDO; CORRÊA, 2017). Fazendo com que o graduando adote mudanças de comportamento e ajustes necessários para que as ações estejam alinhadas com os objetivos profissionais e expectativas pessoais.

“A gestão de carreira é um processo pelo qual as pessoas se desenvolvem, aplicam e acompanham estratégias e metas profissionais ao longo do tempo” (REATTO et al., 2018). No planejamento de carreira o indivíduo coloca em questão todas as suas aspirações e traça um caminho a ser percorrido para alcançar seu objetivo. Porém não se deve deixar de observar o ambiente no qual se está inserido, como as oportunidades e ameaças. Feita tal análise, as metas podem ser traçadas.

Pestka, Braido e Cerutti (2017) compreende que o planejamento de carreira engloba as metas e os meios de como alcança-las. Os autores também afirmam que “o planejamento individual é um processo que permite à pessoa definir seus valores (missão, visão, princípios), identificar seus desejos e necessidades, além de traçar objetivos e prazos”.

Reato et al. (2018) afirmam que é recomendável que o planejamento de carreira seja elaborado ainda na fase acadêmica para que o estudante se prepare para as oportunidades decorrentes de sua formação, pois quanto mais cedo o indivíduo traçar

seus objetivos, mais vantagem o mesmo terá quando em condições de ingressar ou se manter competitivo no mercado de trabalho.

O planejamento de carreira para as pessoas oferece instrumentos e metodologia para a estruturação de desenvolvimento profissional e pessoal. Para as empresas oferece conceitos e ferramentas para o gerenciamento do Recursos Humanos de forma estratégica, para a integração e harmonização do conjunto de políticas e práticas de administração de pessoas e da organização (LIMA-DIAS, SOARES, 2012).

Assim, entende-se que havendo o planejamento de carreira há uma situação de troca de benefícios, onde a empresa tende alocar o profissional em locais estratégicos dentro da empresa, e de outro lado o profissional que tem sua carreira planejada poderá atuar de forma onde seus interesses também estejam sendo colocado em prática, de forma planejada e estratégica, o que gera uma relação de ganha-ganha.

A graduação em Administração

É indiscutível que a sociedade e o mercado de trabalho são dependentes das organizações e vice-versa. Pois estas são constituídas por várias pessoas e subjetividades diferentes, mas que, por certo, trabalham pelo mesmo fim, que é a sobrevivência tanto profissional quanto como pessoas, pois estes dois vieses estão altamente conectados (MARZALL et al., 2017).

Todavia é importante observar que o mercado de trabalho está em constante evolução e em processo de mudança o que é impactante na formação de novos administradores. Devido esta mudança e evolução do mercado de trabalho o administrador deve desenvolver uma visão generalista que pode e deve ser adquirida no momento de sua graduação (MURAD, 2017).

Tendo como partido a percepção do novo mercado de trabalho, segundo Marzall et al. (2017) “considera-se que o perfil do administrador no terceiro milênio é de um ator que busca o aprendizado contínuo [...]”, ao qual o aluno do curso de administração deverá ser instruído a pensar de maneira que o administrar da empresa deverá coexistir com a inovação na execução desta atividade e que as melhorias e o aprendizado são sempre contínuos.

Dentro deste contexto a formação do administrador está inserida em mundo completamente influenciado por diversos tipos de esferas de conhecimento e atuações do profissional frente às manifestações e condutas requeridas no mercado de trabalho. Assim, os cursos de graduação devem preparar o indivíduo para o mundo dos negócios, tendo em vista a implementação de estratégias que possam ampliar a visão do mesmo quanto ao mercado de trabalho e também diminuir o espaço entre graduação e o trabalho a ser desempenhado pelo futuro profissional (SOARES; ALVES; TARGINO, 2017).

Por outro lado, as características do administrador não se devem se restringir ao que é ensinado em sala de aula, o mesmo deve possuir visão crítica e saber interagir e integrar seus conhecimentos em as organizações de forma tão rápida e eficaz quanto às mudanças do mercado, uma vez que lhe são exigidos, pelo mercado de trabalho competitivo e de alta complexidade, uma formação acadêmica que agregue qualidade ao seu desempenho profissional (MURAD, 2017).

O perfil do Administrador

A administração está presente na vida das pessoas, seja na forma de administração do tempo, da família, dos grupos de trabalho ou mesmo das finanças pessoais e familiares. Assim, tem-se que a prática de administrar é tão frequente na sociedade que passa despercebida. Apesar disso, a administração constitui-se uma das principais áreas das ciências humanas, pois através dela é possível, planejar, organizar e direcionar as ações, a fim de atingir-se a eficácia em seus resultados (SOARES, 2015).

Diante dessa constatação, o que se espera do perfil básico do administrador é de um profissional inovador, organizado e capaz de instigar a competitividade da organização em que atua. Além de ser responsável por definir estratégias e mensurar recursos de maneira a possibilitar as tomadas de decisões (SILVA, OLIVEIRA, 2019).

O fato de obter a formação em curso de administração não faz do profissional alguém que atenderá completamente às exigências do mercado de trabalho, pois para isso o profissional deve ser dinâmico e estar em constante desenvolvimento (NASCIMENTO, ALVES, 2015).

Com essa afirmação, constata-se que isoladamente a formação acadêmica não é a fórmula para se tornar um administrador desejado pelo mercado. Mas, a formação acadêmica sólida auxiliará o profissional na execução de suas atividades em diversos setores da gestão, bem como no reconhecimento de que é necessária o contínuo processo de aprendizagem (SILVA, OLIVEIRA, 2019).

Logo, o administrador deve possuir conhecimentos, habilidades e atitudes que devem ser colocadas em prática em seu dia a dia organizacional de forma estratégica, coerente e precisa. Faz parte deste mix de exigências ao administrador o desenvolvimento de pensamento empreendedor, criativo e inovador. O profissional deve ter agilidade para resolução de problemas, sendo versátil e adaptável às dinâmicas internas e externas da organização (NASCIMENTO, ALVES, 2015).

Metodologia

Para que fosse possível alcançar o objetivo de compreender o planejamento de carreira sob a perspectiva dos alunos do curso de administração da Faculdade Novo Milênio, localizada na cidade de Vila Velha, no estado do Espírito Santo, estudantes regularmente matriculados, do 2º ao 8º períodos, do curso de administração da modalidade presencial foram convidados a responder a pesquisa, no 2º semestre, de 2019.

Foi elaborado, no Google Formulários, um questionário composto de 13 perguntas objetivas e fechadas, enviado aos estudantes, por e-mail e whatsapp, a partir da abordagem de sensibilização em sala de aula, tendo sido obtidas 40 respostas.

A partir das respostas, foi possível fazer algumas análises que seguem apresentadas na próxima seção.

Resultados e discussões

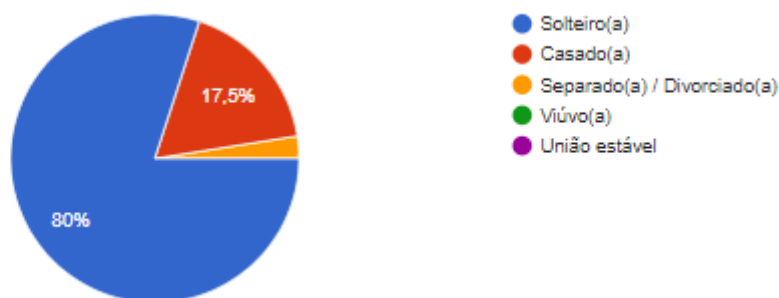
De maneira secundária, a pesquisa permitiu identificar o perfil dos estudantes de graduação do curso de administração, matriculados no ano letivo de 2019, conforme segue no Quadro 1.

Os resultados obtidos permitem demonstrar que o quadro de estudantes é composto predominantemente por pessoas do sexo feminino, 75% (30 marcações) e solteiros, 80% (32 marcações) destes estudantes são solteiros, o que será mais detalhado à frente.

Quanto à idade dos respondentes constata-se uma discrepância entre jovens de 18 a adultos maduros com no máximo 60 anos, levando a média de idade para 27 anos, o que indica que o curso é composto predominantemente por jovens. E ao mesmo tempo, pode indicar uma convivência pacífica entre gerações diferentes. Mas, que não foi objeto dessa investigação.

Ainda sobre o estado civil dos entrevistados, observa-se na Tabela 1, que em sua maioria os estudantes e declararam solteiros, correspondendo a 80% (32 marcações) dos alunos do curso, 17,5 (7 marcações) são casados e 2,5% (1 marcação) é separado (a) / divorciado (a).

Tabela 1 – Estado Civil dos estudantes



Fonte: Autores (2019)

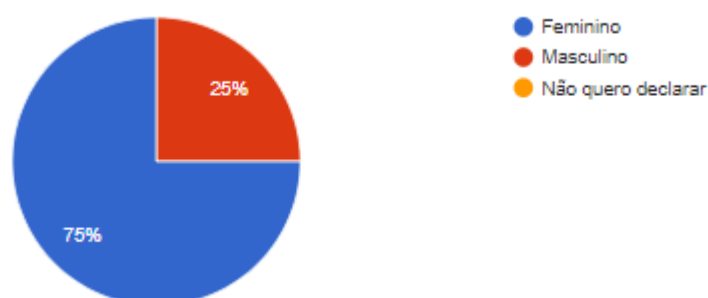
Quadro 1 – Perfil dos estudantes.

Sexo	75% Feminino e 25% Masculino
Idade	18 - 60 anos
Estado Civil	80% Solteiros
Média de Idade	27 Anos

Fonte: Autores (2019)

Quanto ao sexo dos entrevistados, vê-se na Tabela 2, que há predominância de mulheres, que por sua vez, serão futuras administradoras no mercado de trabalho, com um percentual de 75% (30 marcações) e, o sexo masculino aparece com 25% (10 marcações), não houve entrevistados que optaram por “Não quero declarar”.

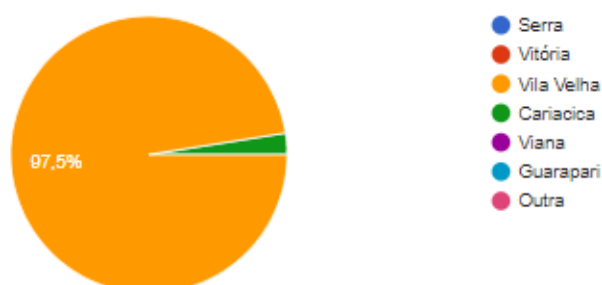
Tabela 2 – Sexo dos estudantes



Fonte: Autores (2019)

Quanto a localidade de moradia dos estudantes entrevistados, Tabela 3, nota-se que a maioria reside na cidade de Vila Velha, mesma localidade da instituição de ensino, com 97,5% (39 marcações) e em seguida vem a cidade de Cariacica com 2,5% (1 marcação).

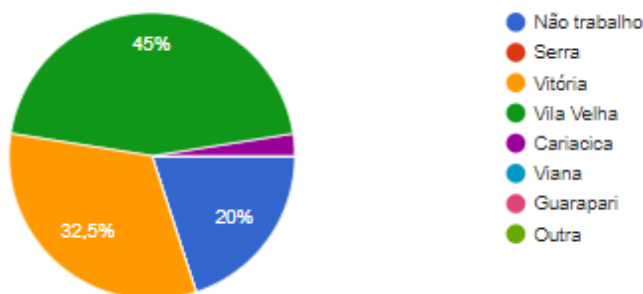
Tabela 3 – Cidade em que os estudantes residem



Fonte: Autores (2019)

Quanto as cidades em que os entrevistados trabalham, Tabela 4, os que exercem atividades profissionais na cidade de Vila Velha são a maioria, estes correspondem a 45% (18 marcações), seguidos por 32% (13 marcações) que trabalham em Vitória, 20% (8 marcações) não trabalham e 2,5% (1 marcação) que trabalha em Cariacica.

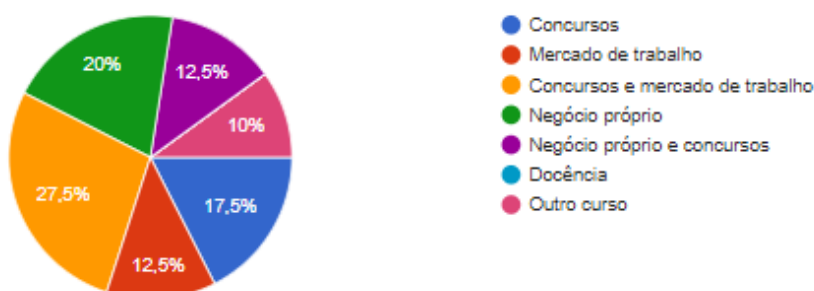
Tabela 4 – Cidade em que os estudantes trabalham



Fonte: Autores (2019)

Entre os entrevistados, Tabela 5, quantidade significativa respondeu, 27,5% (11 marcações), respondeu que após a finalização de sua graduação pretende realizar concursos e concorrer no mercado de trabalho, 20% (8 marcações) pretendem iniciar um negócio próprio, 17,5% (7 marcações) planejam realizar apenas concursos, 12,5% (5 marcações) querem iniciar negócio próprio e concursos, outros 12,5% (5 marcações) pretendem concorrer apenas no mercado de trabalho e os 10% restantes, planejam ingressar em um novo curso. Nessa resposta pode-se ter uma sinalização para a própria instituição de ensino, em relação às propostas econômico-financeiras, além de pedagógicas que possam ser atrativas aos estudantes.

Tabela 5 – Pretensão após o curso



Fonte: Autores (2019)

Considerações finais

A presente pesquisa teve como o objetivo geral compreender o planejamento de carreira sob a perspectiva dos alunos concludentes do curso de administração da Faculdade Novo Milênio, localizada na cidade de Vila Velha, no estado do Espírito Santo.

O que foi possível constatar é que 27,5% (11 marcações) pretende, após a conclusão da graduação, realizar concursos e buscar oportunidades no mercado de trabalho, 20% (8 marcações) pretende iniciar um negócio próprio, 17,5% (7 marcações) planeja realizar apenas concursos, 12,5% (5 marcações) querem iniciar negócio próprio e participar de concursos, outros 12,5% (5 marcações) pretendem concorrer apenas no mercado de trabalho e os 10% restantes, planejam ingressar em um novo curso.

Esta pesquisa também permitiu traçar o perfil dos alunos do curso de Administração da Faculdade Novo Milênio, que é predominantemente constituído de público feminino com 75% (30 marcações) e de pessoas solteiras com 80% (32 marcações), 97,5% (39 marcações), que residem na cidade de Vila Velha e 32,5% (18 marcações) trabalham na cidade de Vila Velha.

Tais achados podem ser úteis para a própria instituição de ensino, quanto ao planejamento estratégico junto ao seu público alvo. Bem como, quanto ao desenvolvimento de ações de ensino, pesquisa e extensão que possam dar suporte aos anseios dos estudantes.

Como limitação da pesquisa, compreendemos que seu resultado não pode ser generalizado, em razão do baixo número de respondentes. O que indica a potencialidade de pesquisa futura, a considerar a relevância da formação profissional e planejamento de carreira que atenda ao mercado de trabalho cada mais volátil, complexo e ambíguo.

Referências

ARAÚJO, T.S. **Planejamento de carreira e realização profissional dos docentes de ciências contábeis**. Orientadora: Edvalda Araújo Leal. 2018. 24-25 f. Dissertação (Doutorado em Ciências Contábeis) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2018.

BUSCACIO, R. C. Z.; SOARES, A. B. Expectativas sobre o desenvolvimento da carreira em estudantes universitários. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 18, n. 1, enero-junio, 2017, pp. 71.

FIORINI, M. C.; BARDAGI, M. P.; SILVA, N. Adaptabilidade de carreira: paradigmas do conceito no mundo do trabalho contemporâneo. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, 2016, p. 239-240. ISSN 1984-6657.

GRINGS, J. A.; JUNG, C.F. Fatores que influenciam na escolha profissional e a importância da orientação vocacional e ocupacional. **Revista Espacios**, v. 38, n. 15, p. 13, 2017. ISSN 0798 1015.

GOMES, A. L. S. et al. Como os pais influenciam na escolha profissional dos adolescentes?. **Revista Scientia Plena Jovem**, v. 5, n. 1, p. 3, 2017.

KNOB, M. A. S.; GOERGEN, C. Percepção de carreira para a geração y – um desafio para as organizações. **ReCaPe Revista de Carreiras e Pessoas São Paulo**. v. vi, n. 03, set/out/nov/dez 2016.

LIMA-DIAS, M. S.; SOARES, D. H. P. Planejamento de carreira: uma orientação para universitários. **Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 30, n. 68, p. 60, jan./mar. 2012. ISSN 0103-7013.

MARZALL, L. F. et al. Análise do perfil profissional dos egressos do curso de administração da universidade federal de santa maria. **XVII Colóquio Internacional de Gestão Universitária**. Argentina, nov. 2017. ISBN: 978-85-68618-03-5.

MONTEIRO, J. K. et al. Desenvolvimento e planejamento de carreira em universitários: um estudo exploratório. **Revista Trabalho (En)Cena**. Jul./Dez. 2016, Vol. 01 n. 2, p. 147-149.

MURAD, I. O mercado de trabalho na área de administração: analisando a formação profissional e as demandas das organizações. **Revista Foco**, v.10, n. 2, p.83, jan./jul. 2017. ISSN: 1981-223X.

NASCIMENTO, M. D. L.; ALVES, M. B. Competências do administrador: um estudo comparativo entre a percepção da academia e do mercado. **XII SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, Resende – RJ, out. 2015.

PESTKA, L. M.; BRAIDO, G. M.; CERUTTI, B. B. Planejamento de carreira: um estudo com formandos de administração de empresas. **Destaques Acadêmicos**, Lajeado, v. 9, n. 1, p. 177-179, 2017. ISSN 2176-3070.

REATTO, D. et al. Planejamento de carreira: o que sabem e que importância lhe dão alunos ingressantes e concluintes de cursos de administração. **Revista Empreenda UNITOLED**O, Araçatuba, v. 2, n. 1, p. 82-85, fev./jun. 2018.

SIANI, S. R.; OSVALDO, Y. C.; CORRÊA, D. A. Percepção de estudantes concluintes do curso de administração sobre planejamento da carreira: vou estudar maquiagem cinematográfica na Califórnia. **Organizações em contexto**, São Bernardo do Campo, v. 13, n. 26, jul.-dez. 2017. ISSN 1982-8756.

SILVA, D. F.; OLIVEIRA, J. L. O perfil profissional do egresso do curso de administração da faculdade integrada de Araguatins – TO. **Revista Cereus**, Tocantins, v. 11, n. 2, p. 21, 2019. ISSN 2175-7275.

SOARES, A. M. J.; ALVES, R. L.; TARGINO, E. N. M. A. Da teoria à prática: a formação do administrador contemporâneo dinamizada por metodologias ativas. **Revista Brasileira de Ensino Superior**, Passo Fundo, v. 3, n. 4, p. 38, out-dez. 2017. ISSN 2447-3944.

SOARES, T. C. L. Introdução à Administração. **Rede e-Tec Brasil/UFMT**, Cuiabá, 2015.

SOUZA, B. F. V. Planejamento estratégico da carreira profissional. **V Encontro Científico e Simpósio de Educação Unisalesiano**, São Paulo, 2015. Disponível em: <http://www.unisalesiano.edu.br/simposio2015/publicado/artigo0125.pdf>. Acesso em: 12 de nov. 2019.

SOUZA, R. A.; VENTURA, R. C. M. O; SOARES, C. A. Identidade com a carreira: a perspectiva de acadêmicos em relação ao desenvolvimento da vida profissional. **Revista de Administração, Sociedade e Inovação – RASI**, Volta Redonda, v. 2, n. 2, p. 91, jul./dez. 2016.

VIANA, F. M. F. M, **Traços de personalidade, crenças de carreira e empregabilidade em estudantes do ensino superior**. 2016. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia) - Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa. 2016.

ZATTI, F. **Construção de carreira no ensino superior: um estudo com jovens graduandos do alto Uruguai do Rio Grande do Sul**. Orientador: Iúri Novaes Luna. 2018. 42 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, 2018.

CARRER PLANNING FROM THE PERSPECTIVE OF ADMINISTRATION COURSE STUDENTS

ABSTRACT

To achieve career success, it is essential to rely on the development of skills, which can be developed throughout professional life and formal education. The college object of this research is located in the metropolitan region of Grande Vitória, in the state of Espírito Santo, whose undergraduate students in Business Administration were invited to answer a questionnaire that sought to obtain information from the perspective of these students in relation to career planning. Secondly, it was possible to identify the demographic profile of these students, in

addition to signaling to this potential college future new students. The research sample included 40 students, regularly enrolled in the second semester of 2019.

Keywords: Career Planning; Career; Degree in Administration; Second Graduation.

Envio: março/2020
Aceito para publicação: março/2020

REGRASP (ISSN 2526-1045), v. 5, n. 1, mar. 2020