



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS GOVERNADOR ANTONIO MARIZ - VII
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

JOSEFA BRUNA DA SILVA

**PERSPECTIVAS PROFISSIONAIS DOS ESTUDANTES CONCLUINTES DO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA NO
CAMPUS DE PATOS/PB.**

PATOS/PB

2016

JOSEFA BRUNA DA SILVA

**PERSPECTIVAS PROFISSIONAIS DOS ESTUDANTES CONCLUINTES DO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA NO
CAMPUS DE PATOS/PB.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração no Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Recursos Humanos.

Orientador: Prof^ª. Ma. Mariana Tomaz Silva.

PATOS/PB

2016

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

S586p Silva, Josefa Bruna da
Perspectivas profissionais dos estudantes concluintes do Curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba no Campus de Patos - PB [manuscrito] / Josefa Bruna Da Silva. - 2016.
22 p. : il.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas, 2016.

"Orientação: Profa. Ma. Mariana Tomaz Silva, CCEA".

1. Planejamento de carreira. 2. Perspectivas profissionais em Administração. 3. Mercado de Trabalho em Administração.

I. Título.

21. ed. CDD 658

JOSEFA BRUNA DA SILVA

**PERSPECTIVAS PROFISSIONAIS DOS ESTUDANTES
CONCLUINTE DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA NO CAMPUS
DE PATOS/PB.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração no Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Recursos Humanos.

Orientador: Prof^ª. Ma. Mariana Tomaz Silva

Aprovada em 26/10/2016

BANCA EXAMINADORA

Mariana Tomaz Silva

Prof. (a) Me. Mariana Tomaz Silva (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Ranieri Carlos F. de Araújo

Prof. Me. Ranieri C. J. de Araújo
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Débora Najda de M. Viana

Prof. (a) Me. Débora Najda de Medeiros Viana
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

PERSPECTIVAS PROFISSIONAIS DOS ESTUDANTES CONCLUINTEs DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA NO CAMPUS DE PATOS/PB.

Josefa Bruna da Silva¹
Mariana Tomaz Silva²

RESUMO

O presente artigo teve como objetivo descrever quais as perspectivas dos estudantes concluintes do curso de administração da UEPB de Patos/PB em relação a sua carreira. Para isso, este estudo utilizou a pesquisa descritiva com abordagem quantitativa, tendo como ferramenta para a coleta de dados a aplicação de um questionário estruturado com alunos concluintes do referido curso. Percebeu-se que os concluintes consideram importante planejarem suas carreiras, porém grande maioria afirma desconhecer e nunca terem utilizado métodos para o planejamento de carreira. Conclui-se que os alunos afirmam que sua maior expectativa é ter realização nas atividades profissionais futuras, e que pretendem prestar concurso público nos próximos dois anos. O artigo destaca a importância de planejar carreira, bem como oportuniza os alunos a conhecer e passar a utilizar o plano de carreira para a realização de suas expectativas profissionais e pessoais.

PALAVRAS-CHAVES: Planejamento de carreira, Perspectivas profissionais, Mercado de Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

O cenário econômico brasileiro enfrenta um momento de crise. A desaceleração econômica pela qual passa o país acaba refletindo diretamente nas maneiras de gerir os negócios, e conseqüentemente o mundo do trabalho.

Mudanças na economia, expansão dos mercados globais, avanço da tecnologia, a inserção de mulheres no mercado de trabalho influenciaram o aumento da competitividade. Tal cenário faz com que o profissional esteja revendo constantemente sua atuação no mundo do trabalho, e construindo sua própria carreira, para se tornar empregável independente da situação econômica.

O jovem que ingressa no mercado de trabalho deve buscar constante desenvolvimento profissional. O curso de administração de empresas prepara os estudantes para planejar, organizar, dirigir e controlar os recursos de organizações sejam eles financeiros, humanos,

¹ Graduanda em Administração – UEPB. E-mail: brunaadm_@hotmail.com

² Professora de Administração do Campus VII da Universidade Estadual da Paraíba. E-mail: mariana.tomaz@gmail.com

materiais ou intangíveis. O objetivo do administrador é elaborar estratégias para melhorar o desempenho da empresa, maximizar os lucros, evitar desperdícios e reduzir custos.

O fim de um curso superior significa um momento de dúvidas e incertezas sobre que caminhos trilhar na vida profissional. Assim, torna-se importante para esses indivíduos conhecerem suas capacidades, interesses, aptidões, crenças, valores, comportamentos e dificuldades, além de estudar o mercado para identificar lacunas e oportunidades. Com isso, é possível visualizar possíveis trajetórias profissionais, elementos e conhecimentos que precisam ser desenvolvidos ou aprimorados para se alcançar um objetivo de carreira (BLESSMANN, 2012).

É essencial ter um plano de carreira logo no início da vida profissional. O planejamento de carreira atualmente se tornou um fator de suma importância, uma vez que não é mais possível apenas as empresas planejarem a carreira de seus funcionários. É preciso investir no desenvolvimento profissional, ter autoconhecimento e conhecimento do ambiente de trabalho, assim tornando mais fácil a condução de seus ideais, consequentemente garantindo o sucesso e a realização das expectativas profissionais e pessoais.

Partindo deste contexto, formado principalmente por jovens, em um mundo de incertezas e exigências de mercado, no referido trabalho tem-se como problemática a questão: **Quais as expectativas de carreira para os jovens que estão em fase de conclusão de um curso de graduação em Administração de Empresas na UEPB/Patos?**

Partindo da questão tem-se o seguinte objetivo geral: Descrever quais as perspectivas dos estudantes concluintes do curso de administração da UEPB de Patos/PB em relação a sua carreira. E para o alcance do objetivo geral os seguintes objetivos específicos: - Levantar o grau de entendimento sobre planejamento de carreira dos estudantes; - Identificar as principais expectativas profissionais; - Verificar quais ações os estudantes concluintes do curso de Administração da UEPB Patos/PB, pretendem realizar nos próximos dois anos com sua carreira.

Essa pesquisa tem sua justificativa pelo fato de os respondentes desse estudo terão a oportunidade de refletirem sobre seu futuro profissional e entender os benefícios de criarem um plano de carreira para os próximos anos. A universidade e os professores poderão conhecer o seu público discente, aprimorar o curso incrementando disciplinas que auxiliarão os alunos a investigarem as expectativas profissionais em relação a profissão de administrador, e formar profissionais preparados e direcionados para competirem no mercado. Deste modo, pode-se evitar problemas sociais como o desemprego. É importante ressaltar que esse estudo não tem o objetivo de avaliar a qualidade do curso.

O presente trabalho encontra-se dividido da seguinte forma: inicialmente, são apresentadas algumas considerações de autores e conceitos sobre o tema; seguindo-se da coleta de dados e dos resultados obtidos com a realização desta pesquisa através de um questionário. Por fim, são apresentadas as conclusões referentes ao tema tratado e as referências que serviram de consulta ao estudo realizado.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CARREIRA – CONCEITOS E ASPECTOS

O conceito de carreira pode ser entendido como um caminho a ser trilhado profissionalmente, a soma de todos os cargos ou posições ocupadas por uma pessoa durante sua vida profissional, de acordo com Hall (1976), carreira é uma seqüência de atitudes e comportamentos, associadas com experiências e atividades relacionadas ao trabalho, durante o período de vida de uma pessoa.

Segundo Balassiano e Costa (2012), a carreira começa quando o indivíduo define suas metas, suas expectativas e seu caminho. Benedet (2004 apud Savioli 1999), descreve que carreira é o autoconhecimento de como as experiências pessoais e profissionais relacionam-se com seu trabalho atual e futuro para maximizar suas habilidades e comportamentos e atingir seus objetivos de vida.

Tradicionalmente, acreditava-se que a gestão da carreira deveria ser de total responsabilidade dos gestores da empresa, os quais deveriam projetar a trajetória profissional de sua equipe. Dutra (2012) explica que a carreira no modelo tradicional vigorou até a década de 1970, foi marcado pela estabilidade, em que o trabalhador possuía maior estabilidade no emprego, ou seja, visava o ajustamento e desenvolvimento do indivíduo na empresa.

Posteriormente, devido à mudanças na economia, expansão dos mercados globais, avanço da tecnologia, e o crescente número de mulheres no mercado de trabalho influenciaram o aumento da competitividade, estas mudanças no ambiente fizeram com que as organizações reduziram os níveis hierárquicos para serem mais ágeis e flexíveis, passando a requisitar profissionais com diferentes experiências e capazes de executar várias tarefas (BALASSIANO; COSTA, 2012). Diante desse cenário de mudanças e incertezas as pessoas perceberam que deveriam ter um papel mais independente em relação a sua própria gestão de carreira e se desprender do conceito de que a carreira e o sucesso profissional deveriam ser desenvolvidos numa só empresa.

Esgotadas as promessas de carreira tradicional no mercado de trabalho atual, emergem outros entendimentos sobre gestão de carreira, a carreira proteana, baseada na metáfora grega do deus *Proteu*, que mudava de forma conforme seu desejo; na carreira proteana o indivíduo é capaz de adaptar seus conhecimentos e habilidades para atender as mudanças e demandas do local de trabalho (HALL, 1996). As pessoas passaram a adquirir consciência de seu papel e a cobrar de si mesmas a gestão de sua carreira, e da empresa condições objetivas de desenvolvimento profissional (DUTRA, 2012). Ainda segundo o autor, os principais agentes do sistema de administração de carreira são as pessoas, a quem cabe gerir sua carreira, e a empresa, a quem cabe estimular e apoiar as pessoas em seu processo de encareiramento.

O conceito de Carreira Proteana foi estruturado por Douglas Hall, que entende carreira como uma série de experiências e de aprendizagens pessoais relacionados ao trabalho e adquiridos ao longo da vida (HALL *et al*, 2006).

Balassiano e Costa (2012, p. 67), explicam esse novo modo de gerir carreiras:

O que muda é o responsável principal pelo seu planejamento e administração: antes a organização, agora o trabalhador. A este cabe traçar seu destino profissional, tendo como objetivo último a auto-realização. Acentua-se com isso a idéia do autogerenciamento, ao se transferir para o trabalhador a responsabilidade pelo próprio desenvolvimento

Diferente da carreira tradicional que buscava a sucessão dos níveis hierárquicos em uma mesma organização, a carreira proteana tem como objetivo o sucesso psicológico do indivíduo pelo alcance de suas expectativas (sentimento de auto-realização pessoal e profissional, o atendimento aos seus objetivos de vida, dentre outros), a realização das expectativas psicológicas na visão proteana deixa de ser aquela planejada somente pela organização, mas sim entre empregadores e empregados, focado nas contribuições de ambas as partes (HALL, 1998 *apud* MIANO, 2012, p.78).

A construção de uma carreira deve ser construída pelas duas partes, a empresarial que ajuda o desenvolvimento do colaborador, de modo que ele possa com seus conhecimentos contribuir para o desenvolvimento da empresa. Por outro lado a pessoa deve planejar sua carreira para garantir o seu destaque e competitividade profissional.

Com base nos autores citados, atualmente, é preciso estar muito atento às transformações e exigência do mercado. Um conjunto inesperado de circunstâncias, tais como: novos consumidores, novas configurações de mercado e novas tecnologias estão impactando o cotidiano das empresas. São mudanças profundas, capazes de desconstruir idéias e companhias que até pouco tempo eram consideradas sólidas. Tal cenário faz com que o profissional esteja revendo constantemente sua atuação no mercado de

trabalho, e construindo sua própria carreira, para se tornar empregável no mercado de trabalho.

2.2 PLANEJAMENTO DE CARREIRA

O planejamento de carreira atualmente se tornou um fator de suma importância, uma vez que não é mais possível apenas as empresas planejarem a carreira de seus funcionários. É preciso investir no desenvolvimento profissional, ter autoconhecimento e conhecimento do ambiente de trabalho, assim tornando mais fácil a condução de seus ideais e consequentemente garantindo sucesso profissional.

Araujo (2008), define o planejamento de carreira como um processo contínuo de interação entre o empregado e a organização visando a atender aos objetivos de ambas as partes, o processo de desenvolvimento deve estar ligado aos interesses da pessoa, a organização, apesar de não ter o dever de definir o plano de carreira individual, tem a responsabilidade de elaborar um plano de sucessão e a pessoa trata de estabelecer o melhor trajeto possível e seguir em frente.

Dutra (2012), diz que algumas pessoas tendem a guiar suas carreiras mais por apelos externos, como: remuneração, *status* e estabilidade do que por preferências pessoais. França (2011) afirma que o não planejamento de carreira pelos indivíduos ocorre com frequência no Brasil. Araújo (2008), explica que esse comportamento é justificado, pois estamos trabalhando em um mundo mutável, onde as mudanças ocorrem de forma interrupta, e pela situação econômica, o que aumenta o grau de instabilidade no emprego em cargos mais qualificados, esse cenário de incertezas influencia os indivíduos a buscarem por uma vaga no setor público, onde a estabilidade é garantida.

Na visão de Dutra (2012, p. 106), “para gerir sua carreira, a pessoa necessita conhecer-se, ter consciência de seu projeto profissional e ter conhecimento das oportunidades oferecidas pela empresa e pelo mercado de trabalho”. Segundo França (2011), quando as pessoas não possuem um projeto profissional consciente sustentado por suas crenças e valores, correm maiores riscos de enfrentarem: **desconforto profissional**: quando começam a se sentirem desmotivadas, **visão limitada de suas alternativas**: quando as pessoas vêem poucas alternativas de desenvolvimento profissional e **queda em armadilhas profissionais**: ocorre quando as pessoas optam por funções que fazem pouco uso de seus pontos fortes.

Ter um projeto consciente e visão de carreira de dentro para fora é indispensável pois guiará a pessoa no caminho certo evitando tais riscos como decepções ou frustrações futuras

em relação à sua profissão. O indivíduo deve avaliar seus pontos fortes e fracos e depois identificar as oportunidades de carreira a ser seguida.

Neste contexto, Rothweel; Kazanas (1988 *apud* França2011, p. 238) apresenta um processo detalhado para planejamento de carreira composto de sete passos:

1. Clarificação da identidade individual: identificação de preferências individuais;
2. Avaliação dos pontos fortes e fracos da carreira: referem-se às vantagens e desvantagens competitivas do profissional no mercado de trabalho levando em conta características pessoais, experiências relações pessoais, formação e resultados obtidos;
3. Análise do ambiente: há quatro ambientes a serem analisados: dentro da empresa e da ocupação, dentro da empresa e fora da ocupação, dentro da ocupação e fora da empresa, fora da ocupação e da empresa. Devem-se verificar as oportunidades e ameaças existentes nesses quatro ambientes;
4. Identificação de estratégias de carreira: com base nas ameaças e oportunidades identificadas, pode-se desenvolver uma das seguintes estratégias em relação aos quatro ambientes: crescimento, desaceleração, integração, revisão ou combinação;
5. Definição dos objetivos de carreira: recomenda-se a definição de objetivos de curto, médio e longo prazo, relacionados a desenvolvimento de habilidades, relacionamento interpessoal e níveis de recompensa esperados;
6. Implementação da estratégia de carreira: implica mudanças do comportamento das relações pessoais/profissionais e do cotidiano visando ao alcance dos objetivos;
7. Avaliação dos resultados: essa avaliação deve ocorrer de forma continua a fim de que as ações estejam corretamente direcionadas aos objetivos e/ ou de que os objetivos continuem validos.

As empresas também devem ter participação no planejamento de carreira de seus funcionários, não como antigamente, mas com objetivo de mantê-los satisfeitos e não perderem o colaborador que poderá trazer benefícios para a organização. “Empresas com uma quantidade maior de funcionários necessitam de um sistema de administração de carreiras” França (2011, p.241). A autora ainda explica que o papel da organização no planejamento de carreira de seus funcionários pode ser dividido em três categorias:

- definição estratégica: nessa categoria, são incluídas decisões como conciliação entre desenvolvimento da empresa e das pessoas, definição de trajetórias de carreira e especializações importantes para a manutenção ou incorporação de vantagens competitivas, grau de liberdade dado às pessoas para efetuar opções de carreira;

- definição do sistema de gestão de carreiras: decide-se sobre formatação e característica das estruturas de carreira, sobre os níveis dentro de cada estrutura e a escolha dos instrumentos de gestão a serem incorporados no sistema;
- definição da metodologia de concepção, implementação e atualização do sistema: nessa categoria as decisões estão voltadas para o bom funcionamento do sistema. Alguns exemplos de decisões são: pessoas abrangidas pelo sistema e grau de envolvimento em sua concepção e implementação, grau de compatibilização do sistema com os demais instrumentos de gestão de recursos humanos, timing para a implementação do sistema.

O cenário atual apresenta o profissional como gestor da sua carreira independentemente do tipo de organização a qual pertence. Recomenda-se que a gestão da carreira seja efetivamente compartilhada pelas partes. Se por um lado, a pessoa deve planejar sua carreira e garantir sua competitividade profissional no longo prazo, por outro lado a empresa deve estimular e apoiar o desenvolvimento de carreira, de modo que resulte no próprio desenvolvimento organizacional (FRANÇA, 2011).

2.3 MERCADO DE TRABALHO

Segundo Dutra (2012), o mercado de trabalho é um espaço de negociação e de troca, em que, de um lado, temos alguém oferecendo seu talento e sua capacidade, com necessidades sociais, psicológicas e físicas a serem satisfeitas, e de outro uma organização que necessita desse talento e dessa capacidade, e que esta disposta a oferecer as condições para satisfação das necessidades e expectativas das pessoas. Sendo assim, o mercado de trabalho é constituído por relações complexas entre pessoas que ofertam sua capacidade de trabalho e organizações que ofertam oportunidades de trabalho.

Ainda segundo o autor, o meio mais importante de acesso das pessoas ao mercado é o uso de sua rede de relacionamentos, a forma mais comum das empresas contratarem são as indicações, as consultas a jornais e a internet são formas importantes, assim como o envio de currículos para recrutadores profissionais.

Segundo Blessmann (2012, p. 42), “a inserção no mercado de trabalho marca o ingresso no mundo profissional, podendo ocorrer ainda durante o período de formação”, que se realiza através de estágios ou empregos formais.

O mercado de trabalho atualmente passa por mudanças contínuas, sendo que uma das principais mudanças dos últimos tempos foi à mudança nas relações de trabalho que acarretou

o rompimento da estabilidade nos empregos. Esta mudança aliada à globalização, ao aumento do uso de tecnologias, redução organizacional, flexibilização do trabalho, desemprego, crise econômica entre outras; extinguiu certas profissões (BENEDET, 2004). Diante deste cenário “o emprego seguro perde a importância e é substituído pela necessidade de empregabilidade” (BLESSMANN, p. 27, 2012).

Balassiano e Costa (2012) destacam que está em curso uma transformação na forma de conceber o envolvimento dos trabalhadores com o trabalho que impacta diretamente na concepção tradicional de carreira, denominada de *empregabilidade*. Que pode ser entendida como “condição daquele que, apesar das mudanças no mundo do trabalho, continua apto para nele permanecer” (TEIXEIRA; RIOS, 1998 *apud* BALASSIANO; COSTA, p. 51).

As pessoas terão que aprender novas formas de oferecer seus talentos, a estabilidade no emprego, no futuro, será decorrente da empregabilidade do trabalhador, isto é, da sua capacidade de se fazer atraente aos olhos dos empregadores (BRIGDES, 1995). O mercado está mais exigente e procura por profissionais que tenham capacidade de se adaptarem no contexto econômico, social e tecnológico. Desta forma é fundamental ter conhecimento sobre o mercado de trabalho, e suas transformações.

Assim, é possível afirmar que o profissional que deseja manter sua empregabilidade e manter-se competitivo no atual mercado, é necessário além de boa formação o desenvolvimento contínuo, habilidades comportamentais como flexibilidade, adaptação a mudanças, iniciativa, proatividade, criatividade e espírito de equipe (PETRUCCI *et al.*, 2011).

3. METODOLOGIA

Quanto aos objetivos à pesquisa ela é descritiva, segundo GIL (2009), a pesquisa do tipo descritiva tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população. O presente artigo caracteriza-se por ser um estudo quantitativo. De acordo com Malhotra (2005), o referido método facilita a coleta de dados confiáveis, devido à facilidade de aplicação e pela limitação das respostas às alternativas disponíveis. Silva (2001), considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las.

Quanto à classificação do local de estudo, foi uma pesquisa do tipo pesquisa de campo, a população do estudo é composta por estudantes concluintes do curso de Administração na UEPB Campus VII. Como a duração do curso é de nove períodos no período noturno e oito no diurno, considerou-se “concluinte” aqueles alunos que cursavam o oitavo ou nono período do curso. Foi solicitada junto à coordenação do curso uma lista com o

número de concluintes para definir a amostra. O universo amostral da pesquisa é composto por 50 alunos, desse total foi coletado uma amostra de 30 alunos.

O principal motivo para esse grupo de estudantes ser selecionado foi devido ao tempo de estudo e por provavelmente já terem uma experiência profissional, e com a aproximação do fim do curso já estarem preparados para o mercado de trabalho e terem suas expectativas formadas.

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário estruturado, que é utilizado quando se busca mensurar alguma coisa, cujas respostas podem ser fechadas, abertas ou múltiplas (ROESCH, 2010). As respostas de múltipla escolha podem ser abordadas através da forma dicotômicas – São as que apresentam apenas duas opções de resposta, de caráter bipolar, do tipo: sim/não (MATTAR, 1994). Dessa forma, o estudo apresentado se encaixa em tal definição, pois, para a coleta de dados do mesmo foi desenvolvido um questionário, com questões fechadas e de múltipla escolha e confidenciais, tendo como base respostas de “sim” ou “não” composto por 18 questões.

Tendo em conta o objetivo deste trabalho ser semelhante ao de Blessmann (2012), por ambos buscarem explorar o mesmo objeto de estudo ao abordar alunos universitários, o questionário (APÊNDICE) foi adaptado do questionário da autora supracitada, com base no referencial teórico e objetivos deste trabalho. Diferente do método abordado por Blessmann (2012), que mensurou as respostas por meio da escala de Likert de 5 pontos, neste trabalho se optou pelas alternativas “sim” ou “não”. O questionário foi aplicado no período de 12/set/2016 a 16/set/2016. Os instrumentos de coleta foram aplicados em sala de aula por meio de abordagem direta e virtualmente com a utilização da ferramenta *Google Forms* um dos aplicativos que faz parte do Google Drive, através de redes sociais direcionados aos concluintes. O retorno foi de 30 questionários respondidos.

Em seguida, os dados colhidos foram trabalhados através de gráficos no *Google Forms*, e apresentados por meio de tabelas com o intuito de encontrar a média das respostas obtidas pelos alunos quanto aos aspectos do estudo.

4. RESULTADOS ENCONTRADOS

Visando descrever quais as perspectivas dos estudantes concluintes do curso de administração da UEPB de Patos/PB em relação a sua carreira, o questionário foi subdividido em quatro partes, a primeira parte mostra os dados sócio-demográficos, a segunda procurou identificar o grau de entendimento dos alunos sobre planejamento de carreira, a terceira

buscou saber quais as principais expectativas profissionais dos concluintes, e a quarta tratou a cerca dos projetos profissionais futuros dos alunos. Os dados obtidos são expostos na sequência.

4.1 Perfil dos Respondentes

Nesta parte da pesquisa, realiza-se uma análise do perfil Sócio-demográfico dos estudantes que responderam a pesquisa resumida na tabela 01, a seguir:

Tabela 01: Dados Sócio-demográficos

Idade		20 a 30	31 a 50		
		96,6%	3,4%		
Sexo		Feminino	Masculino		
		58,6%	41,4%		
Turno		Manhã	Noite		
		20,7%	79,3%		
Atualmente trabalha?		SIM	NÃO		
		82,8%	17,2%		
Tipo de empresa que trabalha		Privada	Publica		
		51,7%	48,3%		
Vínculo com a empresa	Estágio	Funcionário público	Funcionário de empresa privada	Empresário	Outros
	44,8%	17,2%	24,1%	10,3%	3,4%

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Com relação à idade, a faixa etária dos estudantes é caracterizada em 96,6% terem entre 20 e 30 anos e 3,4% com idade entre 31 e 50 anos. Quanto ao sexo percebe-se que há predominância do gênero feminino, 58,6% são mulheres, enquanto 42,4% são do sexo masculino, segundo dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), o número de mulheres que ingressam no ensino superior supera o de homens, do total aproximado de 6 milhões de matrículas, 3,4 milhões foram de mulheres, contra 2,7 milhões do sexo oposto, isso significa que as elas estão buscando se qualificar na área e procurando melhores condições profissionais, assim, agregando competitividade no mercado de trabalho.

Dos 30 alunos questionados 79,3% dos estudantes estudam no turno da noite, considerando que 82,8% estão trabalhando atualmente, isso explica a grande quantidade de alunos no horário noturno que adiantam sua entrada no mundo do trabalho, e durante a graduação precisa conciliar trabalho e estudo. Ainda com o resultado obtido é possível afirmar que esses estudantes que já estão inseridos no mercado de trabalho provavelmente já tenham uma preocupação quanto ao seu futuro profissional.

Quanto ao tipo de organização em que trabalham 51,7% dos alunos responderam que trabalham em empresa privada e 48,3% em empresa pública. Questionados sobre o vínculo com a organização a opção com mais ocorrências foi “Estágio” 44,8% são estagiários, em seguida aparece “Funcionário de empresa privada” com 24,1 %, “Funcionário público” foram 17,2%, “Empresário” teve 10,3%, e “outros” com 3,4%.

4.2 Afirmações sobre Planejamento de Carreira

Nesta segunda parte, foram elaboradas sete questões sobre carreira para responder ao primeiro objetivo específico que é: levantar o grau de entendimento sobre planejamento de carreira dos estudantes (Tabela 2).

Tabela 2: Afirmações sobre planejamento de carreira.

Pergunta	SIM	NAO
1- O planejamento de carreira auxilia significativamente na obtenção de sucesso profissional.	96,6%	3,4%
2- O autoconhecimento é um fator necessário e importante para um gerenciamento de carreira mais alinhado aos meus interesses.	100%	0%
3- Tenho conhecimento de métodos e técnicas de planejamento de carreira.	48,3%	51,7%
4- Já utilizei métodos, ferramenta ou instrumento, para a promoção de um maior autoconhecimento sobre aspectos pessoais e profissionais.	48,3%	51,7%
5- As decisões tomadas em relação a minha carreira foram realizadas de forma intuitiva.	58,6%	41,4%
6- Tenho um planejamento de carreira.	17,2%	82,8%
7- A organização em que trabalho me estimula a planejar o meu futuro profissional e a buscar cargos mais elevados na empresa.	55,2%	44,8%

Fonte: Dados da Pesquisa (2016)

A primeira pergunta teve como objetivo saber na opinião dos alunos, se o planejamento de carreira pode ajudar a alcançar sucesso profissional, a resposta foi quase unânime, pois 96,6% concordam com a afirmação, enquanto 3,4% discordam, isso mostra que a grande maioria dos estudantes sabem a importância de se ter um planejamento profissional.

Na pergunta a seguir foi perguntado se o autoconhecimento é necessário para a construção de um planejamento eficaz, todos os participantes, 100% acreditam que ter um conhecimento de si é um fator necessário e importante para um gerenciamento de carreira, Dutra (2012), explica que para poder gerenciar sua carreira o indivíduo precisa conhecer-se identificar suas habilidades, necessidades e valores que irão determinar as preferências ao se escolher qual tipo de carreira seguir.

Diante da grande concorrência no mercado de trabalho, quem tem um planejamento de carreira pode ganhar vantagens competitivas por saber o que quer e como alcançar o objetivo.

Porém na terceira pergunta, 51,7% dos participantes afirmam não terem conhecimentos sobre métodos e técnicas de planejamento, e o mesmo percentual responderam na quarta questão que nunca utilizaram ferramentas para o gerenciamento, enquanto apenas 48,3% têm conhecimentos sobre o tema, tais resultados entram em relação com o que foi enfatizado por Dutra (2012), que as pessoas ainda tem resistências para planejarem a carreira, pois grande maioria encaram o caminho profissional como algo preparado pelas empresas e também por não terem qualquer tipo de conhecimento sobre como fazer um planejamento correto.

Conforme os dados expostos anteriormente (Tabela 2), 82,8% dos estudantes não utilizam um gerenciamento de carreira, mas tem consciência da importância de ter um plano, mas mesmo sabendo dos benefícios 58,6% disseram que as decisões profissionais foram tomadas de forma intuitiva, nota-se que por mais que esses estudantes entendam as vantagens do planejamento de carreira não fazem o uso do mesmo e não procuram ter conhecimento sobre o assunto.

Ao analisar a responsabilidade das empresas no planejamento de carreira de seus funcionários (Tabela 2), 55,2% afirmaram que a organização em que trabalham estimula a planejar o seu futuro profissional e a buscar cargos mais elevados na empresa. Apesar de não terem o mesmo poder sobre a vida profissional como antigamente, as organizações optam por manter seus maiores talentos na empresa e qualificá-los, assim obtendo o desenvolvimento de ambas as partes e adquirindo mais lucros e menos gastos com contratações e demissões, mas 44,8% disseram que a empresa não se preocupa com a gestão de carreira dos funcionários.

4.3 Afirmações sobre expectativas profissionais

O objetivo desta parte da pesquisa é responder ao segundo objetivo específico que é: Identificar as expectativas profissionais dos alunos concluintes. Os dados obtidos constam na tabela de número 3.

Tabela 3: Afirmações sobre expectativas profissionais.

Pergunta	SIM	NAO
1- Tenho objetivos definidos para minha vida profissional futura.	44,8%	55,2%
2- Minha expectativa é atuar na área de estudo e ser reconhecido.	79,3%	20,7%
3- Minha expectativa é ter realização em minhas atividades futuras.	100%	0%
4- Minha expectativa é ter um bom ganho financeiro	93,1%	6,9%
5- Espero seguir carreira na organização em que trabalho.	34,5%	65,5%
6- Espero mudar de emprego.	72,4%	27,6%

Fonte: Dados da Pesquisa (2016)

Analisando a primeira pergunta 44,8% dos participantes, responderam que tem objetivos definidos para vida profissional futura, enquanto 55,2% ainda não sabem quais caminhos seguir, esse resultado é consequência de 51,7% dos questionados afirmarem que não tem conhecimentos sobre métodos e técnicas de planejamento, e por não utilizarem ferramentas para o gerenciamento de carreira.

Na segunda afirmação 79,3% dos graduandos tem a expectativa de atuar na área de estudo e ser reconhecido, enquanto 20,7% decidiram não trabalhar na área. A terceira pergunta teve resultado unânime, 100% dos participantes desejam ter realização em suas atividades futuras, na quarta afirmação notou-se que a grande maioria 93,1% deseja ter um bom ganho financeiro, apenas 6,9% discordam com a afirmação, com o resultado destas perguntas, percebe-se então que o sucesso psicológico esta relacionado com as expectativas dos participantes, como mencionado anteriormente por (Hall 1998 *apud* Miano, 2012), onde o sucesso psicológico do indivíduo é caracterizado pelo alcance de suas expectativas, sentimento de auto-realização pessoal e profissional, o atendimento aos seus objetivos de vida.

Questionados sobre expectativas de emprego, na quinta afirmação 65,5% não querem seguir carreira na organização em que trabalham atualmente, e 34,5% pretendem seguir na empresa.

Na sexta afirmação 72,4% dos participantes tem a intenção de mudar de emprego, pode-se perceber consonância com que já foi mencionado por Blessman (2012), de que a permanência em um único emprego perde a importância e é substituído pela necessidade de empregabilidade, os indivíduos não pretendem mais ter um emprego para toda vida, mas sim, se tornar empregável para toda vida, os respondentes almejam novos desafios profissionais, que lhes possibilite adquirir através das experiências habilidades comportamentais como flexibilidade, adaptação a mudanças, iniciativa, proatividade, criatividade e para isso não hesitam em mudar de emprego.

4.4 Ações profissionais prioritárias nos próximos dois anos

Esta parte da pesquisa tem o intuito responder o terceiro objetivo específico que é: identificar quais os próximos passos dos concluintes após a conclusão do curso, seis perguntas foram elaboradas para alcançar o objetivo.

Tabela 4: Quais ações profissionais você irá tomar nos próximos dois anos

Pergunta	SIM	NAO
1- Mudar de cidade para buscar melhores oportunidades profissionais.	55,2%	44,8%
2- Seguir na empresa em que estou, mas atento as novas oportunidades profissionais externas.	55,2%	44,8%
4- Dar continuidade aos meus estudos (Especialização, Mestrado, Doutorado)	75,9%	24,1%
5- Prestar concurso público.	93,1%	6,9%
6- Abrir um negócio próprio	37,9%	62,1%

Fonte: Dados da Pesquisa (2016)

A primeira pergunta mostra que 55,2% dos concluintes irão mudar de cidade após o termino do curso em busca de novas oportunidades profissionais, enquanto 44,8% tem a visão que a cidade onde moram pode oferecer as oportunidades pretendidas (Tabela 4).

Conforme o resultado da quinta questão do bloco 4.3 (Tabela 4) onde 65,5% dos questionados não querem seguir carreira na organização em que trabalham atualmente, entra em consonância com o resultado da segunda pergunta desta parte onde mostrou que 55,2% vão continuar trabalhando na empresa em que estão ate encontrarem novas oportunidades.

Um total de 75,9% dos alunos continuaram com estudos, pois eles têm o conhecimento de que apenas o curso superior não é mais garantia de empregabilidade, existem dois tipos de pós-graduação: especialização e o mestrado/doutorado, cabe ao individuo decidir entre se desenvolver para exercer as habilidades exigidas pelo mercado ou seguir carreira acadêmica para a docência.

Na quinta questão apenas 37,9% pretendem abrir o seu próprio negocio enquanto 62,1% não irão investir nos próximos dois anos.

Nota-se que o maior percentual nas prioridades para o futuro é na quinta pergunta onde 93,1% dos participantes responderam que querem prestar concurso público, pois a carreira publica possibilita ao individuo o emprego seguro e a estabilidade financeira, e estão de certa forma protegidos das crises e incertezas do mercado de trabalho privado (BALASSIANO; COSTA, 2012), isso explica também o resultado da quarta afirmação da parte 4.3, onde 93,1% dos concluintes desejam ter um bom ganho financeiro, os motivos para esse comportamento na visão de Araujo (2008), é porque estamos trabalhando em um mundo mutável, onde as mudanças ocorrem diariamente, e pela situação econômica, o que aumenta o grau de instabilidade no emprego em cargos mais qualificados, isso faz com que as pessoas procurem estabilidade no serviço público.

5. CONCLUSÃO

Como contribuição desse estudo, percebe-se que o planejamento de carreira precisa ser desenvolvido com os estudantes. A maioria dos concluintes entende que o planejamento pode auxiliar no sucesso profissional, que ter um autoconhecimento é fundamental para a elaboração de um plano, mas na realidade são poucos os alunos que afirmaram ter conhecimento sobre planejamento de carreira, a grande maioria dos participantes nunca utilizaram ferramentas para a construção de um plano e ainda afirmam que as decisões profissionais foram feitas de forma intuitiva.

Nesse sentido indica-se a universidade incluir a disciplina de gestão de carreiras, a fim de proporcionar ao seu público discente a oportunidade de reflexões sobre o seu futuro profissional, e também que os alunos procurem adquirir conhecimento sobre gestão de carreira em outras fontes, pois muitos ainda não tem objetivos profissionais futuros definidos.

Em relação ao planejamento de carreira no ambiente organizacional, grande parte das empresas participa do planejamento de carreira de seus funcionários, no entanto, ainda existem organizações que tem pouca iniciativa desta pratica. Diante das dificuldades do mercado de trabalho, essas empresas deveriam valorizar e desenvolver seu potencial interno, para alavancar sua competitividade por meio das pessoas, através de negociações sobre planos de carreira conciliando interesses do individuo e da organização.

No que se referem às principais expectativas profissionais os resultados demonstram que as maiores expectativas dos concluintes é ter realização nas atividades profissionais futuras, ter um bom ganho financeiro, atuar na área de estudo e ser reconhecido pelo que faz, em seguida aparecem mudar de emprego, pois os questionados não esperam seguir carreira na empresa que estão atualmente, o conceito de emprego seguro perde espaço para a oportunidade de desenvolvimento.

Quanto às ações profissionais prioritárias nos próximos dois anos um considerável percentual mostra que as principais ações dos concluintes serão prestar concurso público, dar continuidade nos estudos, mudarem de cidade em busca de melhores oportunidades profissionais, e continuar na empresa que em trabalham ate encontrarem melhores oportunidades de desenvolvimento, um pequeno percentual dos estudantes pretende abrir um negócio próprio.

Por fim, percebe-se que há consonância entre as características da teoria da carreira proteana quanto às expectativas dos concluintes, principalmente em relação ao sucesso psicológico, o individuo tem mais independência para decidir seu futuro profissional, percebe-se que as ações futuras dos concluintes tem o objetivo de alcançar suas próprias expectativas,

o sentimento de realização pessoal e nas atividades profissionais futuras é um dos fatores mais valorizados pelos concluintes.

Como sugestões para trabalhos futuros, a pesquisa poderá ser realizada com uma abordagem qualitativa com o intuito de aprofundar o entendimento de forma isolada para saber quais os fatores que motivam e desmotivam os estudantes a planejarem sua carreira, fazer um estudo comparativo entre alunos egressos e concluintes, e também comparar a outras IES as expectativas profissionais dos concluintes.

**PROFESSIONAL PROSPECTS OF STUDENTS GRADUATING OF STATE
UNIVERSITY PARAÍBA MANAGEMENT COURSE ON CAMPUS PATOS/PB.**

ABSTRACT

This article aims to describe the outlook of the graduating students of management UEPB Patos/PB regarding your career. Therefore, this study used a descriptive research with a quantitative approach, and as a tool for data collection application of a structured questionnaire for graduating students of that course. It was noticed that the graduates consider it important to plan their careers, but most claimed not and never have used methods for career planning. In conclusion, the students say their greatest expectation is to have fulfillment in future professional activities and who want to provide tender in the next two years. The article highlights the importance of planning career and provides opportunities students to know and to start using the career path for the realization of their professional and personal expectations.

Keywords: Career Planning, Career prospects, Labour Market.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luis César G. de. **Gestão de Pessoas**. - 1. Ed. - 2. Reimp. - São Paulo: Atlas, 2008.

BALASSIANO, Moisés/COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Gestão de Carreiras: Dilemas e Perspectivas**.- 1ª Ed. - 3. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2012.

BENEDET, Roberta. **O Papel do Planejamento de Carreira no mercado atual. 2004**. Disponível em: <<http://tcc.bu.ufsc.br/Adm295469>> Acesso em 25 de jul de 2016.

BLESSMANN, Cristiane Bins. **Perspectivas Profissionais e Planejamento de Carreira dos Estudantes de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul**, 2012.

BRASIL. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/educacao/2015/03/mulheres-sao-maioria-no-ingresso-e-na-conclusao-de-cursos-superiores>, acessado em: 01 de set. 2016

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas – Modelo, Processos, tendências e Perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2012.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: Ferramentas e Procedimentos**. 1ª Ed. - 6.reimp - São Paulo: Atlas, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <<https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>>. Acesso em: 15/jun/2016.

HALL, Douglas T. **Career in organizations**. 1976. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=1bl1AwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false> Acesso em 25 de jul de 2016.

HALL, D. T. et al. **Protean and boundaryless careers: an empirical exploration relational approach to careers**. Journal of Vocational Behavior, United States of America, n. 60, p. 30-47, 2006. Disponível em: http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/Briscoe_Hall_DeMuth.pdf

MIANO, Vítor Yoshihara. **Perspectivas de carreira dos formandos de administração de uma IFES**, 2012

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MATTAR, F. N. (1994) Pesquisa de Marketing: metodologia, planejamento, execução e análise, 2ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2v., v2.

PETRUCCI, A.P.; ROSA, C. G.; GOMES, R. C.; CASTELLO, T.A.M. **Empregabilidade para recém-formados em Administração: Expectativa X Oportunidades**. Trabalho de

conclusão de curso. Bacharelado em Administração. UNAR – Centro Universitário de Araras
Dr. Edmundo Ulson, 2011.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. Colaboração de G. V. BECKER e de M. I. de MELLO. 3. ed. 6. Reimpr. São Paulo, Atlas, 2010.

SILVA, Edna Lúcia da. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. Edna Lúcia da Silva, Estera Muszkat Menezes. – 3. ed. rev. atual. – Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001.

APÊNDICE – QUESTIONÁRIO APLICADO

PERSPECTIVAS PROFISSIONAIS DOS ESTUDANTES CONCLUINTE DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA NO CAMPUS DE PATOS/PB.

Prezado (a) colaborador (a),

Esta pesquisa será realizada como parte integrante de uma pesquisa acadêmica e tem como objetivo: Descrever quais as perspectivas dos estudantes concluintes do curso de administração da UEPB de Patos/PB em relação a sua carreira profissional. Assinale com um “X” em uma das opções (sim) ou (não) de acordo com as questões abaixo:

(I)Perfil Sociodemográfico

1- Idade:() 20 a 30 ()31 à 50 2- Sexo: () Feminino () Masculino

3- Período:_____ 4- Turno: _____

5- Já ingressou no mercado de trabalho? : () Sim () Não

6- Atualmente trabalha? : () Sim () Não. Se sim responda os itens abaixo:

7- Tipo: () Publica () Privada () ONG () Outros

8- Vinculo com a empresa:

() Estagio ()funcionário de empresa privada ()funcionário publico concursado ()
Terceirizado () Empresário () Trabalha em empresa/negocio familiar () Outros

(II) Afirmações sobre planejamento de carreira:

01) O planejamento de carreira auxilia significativamente na obtenção de sucesso profissional.

SIM () NÃO()

02) O autoconhecimento e um fator necessário e importante para um gerenciamento de carreira mais alinhados aos meus interesses.

SIM () NÃO()

03) Tenho conhecimentos de métodos e técnicas de planejamento de carreira.

SIM () NÃO()

04) Já utilizei métodos ou técnicas para a promoção de um maior autoconhecimento sobre aspectos pessoais e profissionais. SIM () NÃO()

05) As decisões tomadas em relação a minha carreira foram realizadas de forma intuitiva.

SIM () NÃO()

06) Tenho um plano de carreira
SIM () NÃO()

07) A organização em que trabalho me estimula a planejar meu futuro profissional e a buscar

cargos mais elevados na empresa.

SIM () NÃO()

(III) Afirmações sobre suas expectativas profissionais:

08) Tenho objetivos definidos para minha vida profissional e futura.

SIM () NÃO()

09) Minha expectativa é atuar na área que estudo e ser reconhecido.

SIM () NÃO()

10) Minha expectativa é ter realização em minhas atividades futuras.

SIM () NÃO()

11) Minha expectativa é ter um bom ganho Financeiro.

SIM () NÃO()

12) Espero seguir carreira na organização em que trabalho.

SIM () NÃO()

13) Espero mudar de emprego.

SIM () NÃO()

(IV) Que ações você pretende fazer nos próximos dois anos? :

14) Mudar de cidade para buscar melhores oportunidades profissionais.

SIM () NÃO()

15) Seguir na empresa em que estou mas atento as novas oportunidades profissionais **externas.**

SIM () NÃO()

16) Dar continuidade aos meus estudos (Especialização, Mestrado, Doutorado)

SIM () NÃO()

17) Prestar concurso público.

SIM () NÃO()

18) Abrir negocio próprio.

SIM () NÃO()