

Edna Torres de Araújo

*Doutorado em Administração
pela Universidade da Amazônia.
Coordenadora de Graduação e
Pós-Graduação da Faculdade de
Estudos Avançados do Pará (Brasil)*

ebt-araujo@hotmail.com

Marcia Athayde Moreira

*Doutorado em Ciências Contábeis
pela Universidade de São Paulo
e professora e pesquisadora na
Universidade da Amazônia (Brasil)*

athayde.marcia@gmail.com

Sergio Castro Gomes

*Doutorado em Economia Aplicada
pela Universidade Federal de
Viçosa e professor titular da
Universidade da Amazônia (Brasil)*

sergio.gomes@unama.br

Maria Luzia Pantoja Aquime

*Mestre em Desenvolvimento
e Meio Ambiente Urbano pela
Universidade da Amazônia e
docente da Universidade da
Amazônia (Brasil)*

luzia.aquime@yahoo.com.br

Dados para contato:

*Edna Torres de Araújo
Faculdade de Estudos Avançados do
Pará.
Rodovia Augusto Montenegro, Km 04,
4120 - Parque Verde - 66625-630 -
Belém, PA - Brasil
URL da Homepage: www.feapa.com.br*

Recebido em: 16/12/2017
Aprovado em: 12/03/2018

DOI:
<http://dx.doi.org/10.20503/recape.v8i2.35577>

**FATORES DE DECISÃO DE CARREIRA
DURANTE A GRADUAÇÃO**

CAREER DECISION FACTORS DURING GRADUATION

*FACTORES DE DECISIÓN DE CARRERA DURANTE LA
GRADUACIÓN*

RESUMO

Esse estudo teve como objetivo compreender como estudantes em fase de graduação de cursos de administração e contabilidade estão planejando suas carreiras, abordando os principais fatores que influenciam nesse planejamento. Metodologicamente foi realizado um levantamento junto à uma amostra de 526 estudantes de uma IES privada de Belém-Pa. Os dados oriundos da aplicação dos questionários foram tratados com análise fatorial, reduzindo as 22 assertivas originalmente elaboradas em cinco fatores-chave de decisão, denominados nesse trabalho de Fatores de Decisão: *network* e visão pessoal, segurança na carreira, projeto e desenvolvimento de carreira, habilidades e competências e ênfase no sucesso profissional. De modo geral observou-se que os fatores identificados corroboraram com a literatura estudada, salvo por uma contradição encontrada aos estudos proteanos, no que tange à segurança na carreira. Conclui-se pela importância dos resultados aqui encontrados como direcionadores de ações junto aos alunos, pelo que dirigentes de cursos de graduação podem definir políticas escolares, para realização de atividades e estudos direcionados, contemplando palestras motivadoras e observações acerca de paradigmas remanescentes que ainda devem ser quebrados para melhor direcionar a escolha da carreira desses indivíduos.

Palavras-chave: Planejamento de Carreira; Fatores de Decisão; Graduação.

ABSTRACT

This study aimed to understand how undergraduate students in business administration and accounting are planning their careers, addressing the main factors that influence this planning. A survey was carried out with a sample of 526 students from a private undergraduate institute in Belém-Pa. Five key decision factors were found: network and personal vision, career security, career development and design, skills and competencies and an emphasis on professional success. It is concluded about the importance of the results found here as drivers of actions with the students, reason why leaders of undergraduate courses can define school policies, to carry out activities and directed studies.

Keywords: Career Planning; Decision Factors; Undergraduate

RESUMEN

Esta investigación tiene por objetivo identificar las dimensiones que interfieren en la productividad y en la planificación de la fuerza de trabajo - PFT tema que viene ganando relevancia en función de las restricciones de recursos y de la necesidad de mejorar la calidad y la celeridad de los servicios prestados por las organizaciones públicas a la población. Por la escasez de literatura en el área de PFT, se optó por la realización de un estudio exploratorio. Se adoptó un estudio de caso en un Tribunal de Justicia estatal brasileño en el que se aplicó un cuestionario para una muestra aleatoria simple con servidores y jefes de secretaría. Se obtuvieron 1.072 observaciones válidas después del tratamiento de los datos con la exclusión de los casos con missings values o outliers (de un total aproximado de 1.650 servidores), posibilitando un nivel de confianza del 99% y un error de muestreo inferior al 5%. El análisis fue realizado por medio de las técnicas de análisis factorial, análisis de confiabilidad (alfa de Cronbach) y análisis de correlación de Pearson. El instrumento compuesto inicialmente por 32 variables del tipo Likert de seis puntos, elaboradas con base en la revisión de la literatura, 18 presentaron una contribución relevante para permanecer en el modelo exploratorio después de los análisis. Los resultados apuntaron a la existencia de cuatro dimensiones intervinientes en la productividad y en el PFT: actuación de los servidores, uso de sistemas de TI, infraestructura y estacionalidad de las actividades. Al evidenciar estos factores se cree que será posible al Tribunal orientar acciones que posibiliten aumentar la productividad y promover ajustes en la distribución del trabajo para sus servidores, para optimizar los resultados a partir de los recursos asignados.

Palabras clave: Planificación de la fuerza de trabajo; Productividad; Tribunal de Justicia.

1 INTRODUÇÃO

O processo de construção da carreira profissional vem sofrendo mudanças em consequência das transformações globais que influenciam o mundo do trabalho, são observadas alterações nos comportamentos, nos valores sociais e principalmente mudanças tecnológicas que vêm impactando de forma definitiva o mercado de trabalho.

Nesse sentido se destaca a visão de Miano e Vieira (2012), os quais argumentam que, tradicionalmente, ascensão vertical, maior estabilidade no emprego e o foco em cargos duradouros caracterizaram as carreiras no passado, mas esse modelo já não é o mais adequado ao ambiente organizacional na segunda década do século XXI. Nesse sentido, carreiras passam a ser vistas como uma sequência de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida do indivíduo,

envolvendo uma série de estágios e a ocorrência de transformações que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais (MIANO; VIEIRA, 2012).

Nessa perspectiva, Dutra (2010) destaca que a carreira profissional não deve ser entendida como um caminho rígido a ser seguido pela pessoa, mas como uma sequência de posições e de trabalhos realizados, caminho trilhado pelo próprio indivíduo, que passa a fazer escolhas profissionais e planejar sua própria carreira. Nesse sentido, Ourique (2010) destaca que o termo planejamento de carreira em sentido amplo refere-se a um processo que ocorre ao longo de toda a vida, um esforço em estabelecer (e reestabelecer) metas e planos profissionais, e em sentido estrito, o planejamento de carreira está associado à vocação profissional, sendo um indicador de quanto o indivíduo está envolvido com a prospecção de alternativas e o estabelecimento de planos para a sua vida (OURIQUE, 2010).

Assim, diante dos elementos que definem o planejamento de carreira, observa-se que esse desenho profissional deve ser iniciado ainda no início da vida adulta, ou seja, na graduação, em um processo que se dará continuamente ao longo da vida, estando estreitamente relacionado com a percepção individual da vida e da profissão que escolhe no contexto da carreira que trilha. Sendo o ponto de partida, os primeiros passos, ainda na fase de graduação, fundamentais para um futuro de maior sucesso. Certamente que o compromisso com a profissão se torna mais efetivo a partir do ingresso no ensino superior, levando os estudantes a pensar sobre a carreira a ser trilhada a partir das escolhas realizadas, e, conseqüentemente, o ingresso no mundo do trabalho. Por serem profissionais em formação, são depositadas inúmeras expectativas em relação às possíveis atuações enquanto profissional.

Para corresponder a essas expectativas, um fator diferencial é o planejamento de carreira, onde a identificação e a intenção de permanecer na carreira escolhida serão indicadores de sucesso para entrada e permanência no campo profissional (NORONHA; LAMAS, 2014). Quanto mais próxima a passagem do ensino superior para o mercado de trabalho os alunos percebem a importância de pensar de forma mais estruturada em seu projeto de carreira, aumentando assim a importância do planejamento (CAIRES; ALMEIDA, 2001).

Assim, na visão de Miano e Vieira (2012), quanto antes for provocado essa reflexão sobre o planejamento da carreira nos alunos, estes começam a perceber o que realmente tem importância para eles, bem como, possibilidades de escolhas profissionais eficazes para a realização pessoal em suas diversas vertentes (posição social, finanças, realização pessoal, família, entre outras).

Assim, essa pesquisa tem como objetivo compreender como alunos em fase de graduação de cursos de administração e contabilidade estão planejando suas carreiras, abordando os principais fatores que influenciam no planejamento de carreira. A utilização de técnicas estatísticas nesta pes-

quisa, notadamente a análise fatorial, tem como objetivo identificar aos principais fatores de decisão da escolha de carreira desses estudantes.

Justifica-se essa pesquisa pela importância do tema. Nesse sentido Mallet (2015) assevera que é essencial elaborar o planejamento de carreira, face a um mundo caracterizado por um ambiente instável e sujeito a mudanças imprevisíveis, onde tanto o profissional como as organizações precisam ser ágeis e flexíveis. Brasil, Felipe, Nora e Favretto (2012) entendem que o procedimento de planejamento da carreira auxilia no desenvolvimento da consciência necessária que possibilita aos estudantes comprometer-se mais com os estudos e investir em uma formação continuada e, entender qual é e buscar sua realização profissional.

O artigo está estruturado em cinco seções, incluindo esta introdução. Na segunda seção é descrita a literatura que sustenta a abordagem empírica utilizada no estudo. Na terceira seção são esclarecidos os procedimentos metodológicos para coleta e tratamento dos dados. Os resultados obtidos são apresentados e discutidos na quarta seção e finalmente na quinta seção são feitas as considerações finais.

2 QUADRO TEÓRICO CONCEITUAL

Parte-se da proposta teórica de Hall (1976), o qual propôs as novas bases para definir carreira. Ao propor a analogia da carreira com o deus grego Proteus (que pode mudar de forma a vontade) identificou que a carreira deve ser um processo que a pessoa, e não a organização, está administrando. Soma todas as experiências variadas da pessoa na educação formal, em treinamentos, no trabalho em diversas organizações, nas mudanças de profissão, entre outros (MIRVIS; HALL, 1994).

Explorando essa nova forma de pensar a carreira Mirvis e Hall (1994) argumentam que as pessoas precisam da mais variada experiência de trabalho para lidar com a complexidade e a mudança no ambiente de suas tarefas, exigindo desses profissionais serem flexíveis e a autodesenvolver grande parte do seu desenvolvimento pessoal e profissional. Os autores argumentam que “provavelmente, os trabalhadores do amanhã terão a oportunidade de adquirir e aplicar essas habilidades à medida que se movimentam em torno das fronteiras das organizações, se realizam treinamentos ou se retornam à escola, e de que forma se ajustam às mudanças no mercado de trabalho. Esse fato desenvolve nas pessoas expertise, auto direção, e auto desenvolvimento, competências essenciais para navegar em uma carreira sem fronteiras” (MIRVIS; HALL, 1994, p.369). O Quadro 1 apresenta uma síntese cronológica de estudos norteadores na definição da carreira.

Quadro 1: Estudos norteadores na definição de carreira

Ano	Autor (s)	Característica do estudo
1976	Hall	Novas bases para definir carreira, com a analogia da carreira com o deus grego Proteus (que pode mudar de forma a vontade) e ainda identificou que a carreira deve ser um processo e que a pessoa, e não a organização, está administrando.
1994	Mirvis e Hall	A soma todas as experiências são variadas da pessoa na educação formal, em treinamentos, no trabalho em diversas organizações, nas mudanças de profissão, entre outros. As pessoas precisam da mais variada experiência de trabalho para lidar com a complexidade e a mudança no ambiente de suas tarefas, exigindo desses profissionais serem flexíveis e a autodesenvolver pessoal e profissionalmente. Desenvolvem expertises, auto direção, e autodesenvolvimento, competências essenciais para navegar em uma carreira sem fronteiras.
2004	Malschitzky	É necessário o indivíduo seguir algumas premissas básicas, tais como coletar informações sobre o mundo do trabalho, traçar um perfil detalhado de suas características, interesses e aptidões, bem como das possibilidades de atuação no mercado de trabalho, estabelecendo metas realistas baseadas nessas informações.
2008	Seabra	Explora o trabalho de Mirvis e Hall (1994) afirmando que o modelo proteano de carreira inclui aspectos relevantes, como abrir novos modos de pensar o trabalho, a mobilidade, e o fato das atividades do trabalho se sobreporem às fronteiras de uma empresa e da própria função e provocou uma mudança definitiva de paradigma, na qual o indivíduo assumiu as rédeas de sua carreira, ao invés de delegar esse papel às organizações, como fora no passado.
2008	Pinto	É necessário que as pessoas conheçam a si próprias, ou seja, identifiquem em si mesmas suas aptidões e habilidades. Os modelos contemporâneos de carreira provocaram percepções diferentes nos indivíduos em relação ao trabalho. Se antes o trabalho era percebido como dever, na atualidade é percebido como necessidade de autonomia e independência.
2010	Dutra	O autor afirma que para planejar a carreira tem dois pontos essenciais: (i) formar uma visão realista, clara e apurada de suas qualidades e interesses, estabelecer objetivos de carreira e preferências profissionais, pensando no futuro, no que está por vir; e (ii) pensar no futuro significa fazer escolhas.
2014	Guigen, Zabeu e Freire	O processo da escolha profissional é influenciado por diferentes fatores que abrangem dimensões individuais e sociais: influências familiares, motivações pessoais, redes de relacionamento e, mais amplamente o contexto social e o mundo do trabalho.

Fonte: Elaborado pelos autores

Seabra (2008) explora o trabalho de Mirvis e Hall (1994) afirmando que o modelo proteano de carreira inclui aspectos relevantes, como abrir novos modos de pensar o trabalho, a mobilidade, e o fato das atividades do trabalho se sobreporem às fronteiras de uma empresa e da própria função, ensejando que o trabalho pode ser feito em casa e não se restringe a uma única função, e o principal, provocou uma mudança definitiva de paradigma, na qual o indivíduo assumiu as rédeas de sua carreira, ao invés de delegar esse papel às organizações, como fora no passado.

O sucesso profissional deixa de ser responsabilidade da organização, e passa a ser aquilo que o indivíduo realiza consigo mesmo, de modo que o critério de sucesso se torna algo interno. Nesse modelo é necessário que as pessoas se conheçam, ou seja, identifiquem em si mesmas suas apti-

dões e habilidades (PINTO, 2008). Os modelos contemporâneos de carreira provocaram percepções diferentes nos indivíduos em relação ao trabalho. Se antes o trabalho era percebido como dever, na atualidade é percebido como necessidade de autonomia e independência. Daí a importância de se planejar a carreira o quanto antes.

Para isso é necessário o indivíduo seguir algumas premissas básicas como, por ex. coletar informações sobre o mundo do trabalho, traçar um perfil detalhado de suas características, interesses e aptidões, bem como das possibilidades de atuação no mercado de trabalho, estabelecendo metas realistas baseadas nessas informações (MALSCHITZKY, 2004).

Tal planejamento quando estabelecido ainda durante a formação acadêmica, poderá contribuir com o estudante ao buscar oportunidades de estágios para obter experiência prática na profissão, bem como, perceber se realmente a formação acadêmica escolhida tem relação com a carreira desejada. Deste modo, apresenta-se o Quadro 1 com uma síntese cronológica dos estudos sobre carreiras.

Planejar a carreira na opinião de Dutra (2010) tem dois pontos essenciais: formar uma visão realista, clara e apurada de suas qualidades e interesses, estabelecer objetivos de carreira e preferências profissionais, pensando no futuro, no que está por vir. E, pensar no futuro significa fazer escolhas. O processo da escolha profissional é influenciado por diferentes fatores que abrangem dimensões individuais e sociais: influências familiares, motivações pessoais, redes de relacionamento e, mais amplamente o contexto social e o mundo do trabalho (GUIGEN; ZABEU; FREIRE, 2014).

Planejar a carreira na opinião de Dutra (2010) tem dois pontos essenciais: formar uma visão realista, clara e apurada de suas qualidades e interesses, estabelecer objetivos de carreira e preferências profissionais, pensando no futuro, no que está por vir. E, pensar no futuro significa fazer escolhas. O processo da escolha profissional é influenciado por diferentes fatores que abrangem dimensões individuais e sociais: influências familiares, motivações pessoais, redes de relacionamento e, mais amplamente o contexto social e o mundo do trabalho (GUIGEN; ZABEU; FREIRE, 2014).

3 FATORES QUE INFLUENCIAM NA ESCOLHA DA CARREIRA

O processo da escolha profissional encontra-se sobreposto a uma complexa rede de fatores. Os professores desempenham um papel significativo nas escolhas de carreira, quer diretamente na relação estabelecida com os alunos, quer indiretamente na articulação com outros agentes educativos tais como a família (CARVALHO; TAVEIRA, 2010).

Outro elemento são as expectativas da família de que os filhos sigam a carreira dos pais, mais forte no ingresso ao ensino superior (MOLINA; DIAS, 2012). As figuras parentais servem de modelos

de comparação e referencia, influenciando através de valores, transmissão de conceitos, nas escolhas desses futuros profissionais (ALMEIDA; SILVA, 2011).

A escolha profissional para muitos alunos da graduação está repleta de conflitos, significados, adaptações e readaptações próprios desse momento de decisão. Essa decisão para Almeida e Silva (2011) implica em reflexões sobre o que fazer, mas, sobretudo, quem ser e quem não ser. A escolha da carreira profissional sofre influência de fatores externos, como a família, mas também depende de características próprias do indivíduo e de seus valores pessoais.

Essa ideia sugere que o indivíduo deve buscar o autoconhecimento, sendo que, conhecer suas habilidades, interesse, valores e motivações pessoais, contribuirá no planejamento de uma carreira que seja compatível com essas características (GROHMANN; RISS; SILVA; BATTISTELLA, 2012).

A relação entre valores pessoais e planejamento de carreira foi proposta com os argumentos de que os valores pessoais são objetivos desejáveis que servem para diversos contextos, inclusive no trabalho, sendo referências para a escolha de ações, e, conforme Reis, Antônio, Santos e Marinho (2010), antecedem os valores profissionais.

É na formação superior que os estudantes encontram possibilidades de adquirir conhecimentos e desenvolver competências fundamentais para seu exercício profissional. Apesar das universidades disponibilizarem atividades acadêmicas de forma razoavelmente igualitária a todos os alunos, estes constroem percursos muito diferenciados dependendo de seu interesse, motivação, maturidade e valores (SILVA; COELHO; TEIXEIRA, 2013).

O contexto dita normas de preparação para o ingresso no mundo do trabalho, e as noções de carreira dentro da profissão escolhida vão permitir ao aluno constituir os direcionamentos ou os contornos necessários para sua entrada no mercado de trabalho (DIAS; SOARES, 2012).

Estudos mostram que os alunos de cursos superiores oscilam sentimentos de esperança e preocupação em relação a possíveis dificuldades para sua inserção no mercado de trabalho. Bargadi, Lassance, Paradiso e Menezes (2006) investigaram a satisfação com a escolha profissional e as expectativas quanto à entrada no mundo do trabalho. Os resultados demonstraram a insegurança dos alunos quanto ao início da atividade profissional, ou seja, perceberam-se despreparados para enfrentar a transição. Vieira e Coimbra em 2006 em seu estudo investigaram os concluintes de cursos universitários e afirmam nos resultados que o sucesso profissional está diretamente relacionado à preparação para o ingresso no mundo do trabalho, sendo um dos pontos importantes o planejamento da carreira. Apresentam-se no Quadro 2 estudos que abordaram fatores que influenciam a escola da carreira.

Quadro 2: Estudos sobre os fatores que influenciam na escolha da carreira

Ano	Autor (s)	Característica do estudo
2006	Bargadi, Lassance, Paradiso e Menezes	Trata da escolha profissional e as expectativas quanto à entrada no mundo do trabalho. Insegurança dos alunos quanto ao início da atividade profissional, ou seja, perceberam-se despreparados para enfrentar a transição.
2006	Vieira e Coimbra	O sucesso profissional está diretamente relacionado à preparação para o ingresso no mundo do trabalho, sendo um dos pontos importantes o planejamento da carreira.
2010	Carvalho e Taveira	Professores desempenham um papel significativo nas escolhas de carreira, quer diretamente na relação estabelecida com os alunos, quer indiretamente na articulação com outros agentes educativos tais como a família
2010	Reis, Antônio, Santos e Marinho	A relação entre valores pessoais e planejamento de carreira foi proposta com os argumentos de que os valores pessoais são objetivos desejáveis que servem para diversos contextos, inclusive no trabalho, sendo referências para a escolha de ações, e, antecedem os valores profissionais.
2011	Almeida e Silva	As figuras parentais na visão dos autores servem de modelos de comparação e referencia, influenciando através de valores, transmissão de conceitos, nas escolhas desses futuros profissionais. A decisão da escolha profissional para muitos alunos da graduação está repleta de conflitos, significados, adaptações e readaptações próprios desse momento de decisão.
2012	Molina e Dias	Expectativas da família de que os filhos sigam a carreira dos pais, mais forte no ingresso ao ensino superior
2012	Grohmann, Riss, Silva e Battistella	O indivíduo deve buscar o autoconhecimento, sendo que, conhecer suas habilidades, interesse, valores e motivações pessoais, contribuirá no planejamento de uma carreira que seja compatível com essas características.
2012	Dias e Soares	O contexto dita normas de preparação para o ingresso no mundo do trabalho, e as carreiras dentro da profissão escolhida vão permitir ao aluno constituir os direcionamentos necessários para sua entrada no mercado de trabalho.
2013	Silva, Coelho e Teixeira	Programas de estágio, enquanto experiências com grande potencial para o planejamento e desenvolvimento de carreira, possibilitam ao aluno conhecer-se mais claramente, identificando traços de personalidade, valores, interesses e habilidades. Universidades disponibilizarem atividades acadêmicas de forma razoavelmente igualitária a todos os alunos, estes constroem percursos muito diferenciados dependendo de seu interesse, motivação, maturidade e valores

Fonte: Elaborado pelos autores

No estudo de Silva, Coelho e Teixeira (2013) alguns alunos percebem-se despreparados quanto a suas carreiras, enquanto outros se mostram otimistas em relação a seu futuro profissional, mesmo sem possuírem, muitas vezes, um planejamento de carreira estruturado para o ingresso no mercado de trabalho. Partindo de resultados das pesquisas prévias, pode-se perceber que as experiências vividas no ensino superior não são internalizadas da mesma forma pelos alunos. Por fim, destacam-se os programas de estágio, enquanto experiências com grande potencial para o planejamento e desenvolvimento de carreira, que possibilitam ao aluno conhecer-se mais claramente, identificando traços de personalidade, valores, interesses e habilidades que, para Silva, Coelho e Teixeira (2013), contribuem para perceber-se mais positivamente como alguém capaz.

Assim, observa-se que a literatura aponta que alunos que tomam consciência das escolhas a serem feitas, exploram opções e planejam suas carreiras lidam melhor com demandas do mundo profissional. Retoma-se então, que o percurso acadêmico possui importância para o planejamento de carreira, no qual o aluno tem a oportunidade de conhecer melhor a profissão para a qual está se preparando, de forma teórica e empírica, obtendo assim subsídios para refletir se a profissão escolhida é aquela que realmente se adequa ao leque habilidades, interesse, valores e motivações pessoais do indivíduo em fase de escolha.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para o desenvolvimento deste estudo foi realizada uma pesquisa descritiva e quantitativa, do tipo levantamento, tendo como estratégia de análise dos dados a Análise de Componentes Principais – ACP (MESTANA; GAGEIRO, 2005). A população da pesquisa foi composta por alunos de graduação dos cursos de administração e ciências contábeis de uma IES privada localizada em Belém – Pa., em um total de 553 estudantes. A amostra obtida foi de 526 respostas válidas, compreendendo estudantes do 1º ao 8º semestre (ambos os cursos com oito semestres de duração).

O instrumento de pesquisa utilizado foi o questionário, nesta pesquisa composto por 22 assertivas (observáveis no Apêndice) para serem julgadas a partir de uma escala do tipo Likert de 5 (cinco) pontos assim distribuídos: concordo totalmente (5); concordo (4); nem concordo nem discordo (3); discordo (2) e discordo totalmente (1), elaboradas com base na literatura investigada e sistematizada conforme os quadros 1 e 2. Foi realizado pré-teste com uma pré-amostra de 15 alunos, sem nenhuma ocorrência, e na sequência aplicado aos demais alunos. Ressalta-se que os alunos foram esclarecidos acerca do que é, e qual a importância do planejamento de carreira.

A técnica estatística para o tratamento dos dados utilizada foi a ACP, que é uma técnica de análise exploratória de dados multivariados que, de forma sintética, trabalha os dados por meio da redução do número de variáveis até as necessárias que a descrevem. Podendo estas serem utilizadas como indicadores que reescrevem e representam a informação disponível nas variáveis originais (MESTANA; GAGEIRO, 2005). De modo geral, as diferentes técnicas de análise fatorial têm como objetivo reduzir uma maior quantidade de variáveis observadas em um número menor de fatores, que por sua vez são considerados a combinação linear das variáveis (estatísticas) originais (HAIR et al., 2005). Ao resumir dados, a análise fatorial obtém dimensões latentes que descrevem os dados em um número menor de conceitos do que as variáveis individuais originais (HAIR et al, 2005). Foi realizado o Teste KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) para avaliar a adequabilidade da análise fatorial e o Teste de Esfericidade de Bartlett, para testar a hipótese de que as variáveis não sejam correlacionadas na população.

Para tratar as evidências empíricas e determinar a confiabilidade dos dados foi usado o Alfa de Cronbach (1951), para garantir que Alfa ($\alpha > 0,60$) fosse superior ao mínimo recomendado. Foi utilizado o teste de Shapiro-Wilk para a verificação da aderência dos itens da escala a Distribuição normal (HAIR et al., 2005). Para avaliar a possibilidade de multicolinearidade foi calculado o Coeficiente de Correlação de Pearson. O software utilizado foi o SPSS (*Statistical Pockoge for the Social Sciences*) na versão 13.0.

5 RESULTADO DA PESQUISA EMPÍRICA

5.1 Informações sociodemográficas

A análise sociodemográfica indicou para a maioria dos alunos do gênero feminino (60,43%), sendo a faixa etária mais significativa entre 25 a 32 anos (38% dos respondentes). Outro dado interessante é que 40% dos respondentes possuem acima de 32 anos de idade. Some-se a essas informações o fato de que 61,79% dos estudantes já estão (de alguma forma) inseridos no mercado de trabalho, tendo assim esses estudantes uma percepção empírica do que representa a carreira profissional para o indivíduo.

Considera-se que foi obtida uma distribuição dos respondentes por curso e nos respectivos semestres letivos de forma adequada. Considerando que o objetivo da pesquisa é obter uma análise única para os dois cursos, que guardam estreita relação, dessa forma obteve-se equilíbrio entre os respondentes dos dois cursos estudados, sendo 56,27% dos respondentes alunos do curso de graduação em administração e 43,73% dos respondentes alunos do curso de ciências contábeis. Também se obteve uma adequada distribuição de alunos respondentes por todos os semestres dos cursos, sendo que 9,69% dos respondentes cursam o primeiro semestre, 12,93% o segundo semestre, 9,88% são alunos do terceiro semestre, 11,03% do quarto semestre, 26,52% do quinto semestre, 10,46% do sexto semestre, 9,12% do sétimo semestre e, por fim, 8,36% são alunos concluintes do oitavo semestre.

5.2 Estatística descritiva e testes de confiabilidade estatística

A Tabela 1 apresenta as estatísticas descritivas para cada uma das 22 assertivas trabalhadas em questionário. A menor média foi obtida na variável P1 (seguir a carreira dos pais motiva a escolha da minha carreira profissional), sendo esta de 2,03, significando “discordo”, o desvio padrão de 1,21 denota que realmente a carreira dos pais não é fator motivador para o planejamento de carreira conforme julgamento dos estudantes pesquisados, contrariando de certa forma os estudos de Almei

da e Silva (2011) no qual observaram que as figuras parentais influenciam nas escolhas de carreira profissional.

Por sua vez, a maior média foi obtida na variável P12 (para desenvolver minha carreira devo ser responsável pela contínua atualização do meu conhecimento), sendo esta de 4,75, significando “concordo totalmente”, corroborando a teoria proteana de Hall (1976) e os argumentos de Mirvis e Hall (1994) de que os indivíduos assumiram consciência e responsabilidade pelo autodesenvolvimento pessoal e profissional.

Ressalta-se que todas as assertivas obtiveram como avaliação máxima a nota cinco (concordo totalmente) e as três assertivas que obtiveram todas as pontuações de valor mínimo maior que 1 (discordo totalmente) foram a própria P12 e a assertiva P10 (pretendo conduzir minha carreira de acordo com o meu perfil pessoal e meus valores de vida), nas quais nenhum estudante “discordou totalmente”, e a assertiva P11 (me sinto responsável pelas decisões que darão encaminhamento a minha carreira profissional), na qual nenhum respondente discordou, sinalizando uma percepção de autorresponsabilidade importante para a vida pessoal e profissional desses indivíduos.

P12 obteve ainda a maior média e a menor variabilidade relativa, enquanto P1, com a média mais baixa, apresentou um dos maiores desvios padrão e conseqüentemente um maior coeficiente de variação. Por outro lado, como era de se esperar, as menores variabilidades relativas foram observadas em P10, P11 e P12.

Por fim, baseado nas estatísticas descritivas, foram destacadas as ideias principais dos estudantes, considerando 10 assertivas que obtiveram, em média, escores acima de 4 pontos (significando maioria de concordância). De um modo geral, os estudantes de administração e contabilidade que participaram da pesquisa se sentem responsáveis pelas decisões que darão encaminhamento à carreira profissional (P11) e possuem consciência de que para desenvolver a carreira devem ser responsáveis pela contínua atualização do conhecimento (P12), tendo claro o significado de trabalho (P13), dos objetivos de carreira e de como a desenvolverão após a conclusão do curso (P14). Esses quatro elementos demonstram maturidade e segurança no grupo analisado e esse fato pode estar associado com a faixa etária do grupo (40% acima de 32 anos de idade) e a já inserção no mercado de trabalho da maioria dos estudantes.

Outro ponto que se destaca é o autoconhecimento das habilidades e competências e de como usá-las na carreira profissional (P7), assim como a importância atribuída ao desenvolvimento da carreira de acordo com o perfil pessoal e os valores de vida (P10), a percepção de estar pessoalmente bem (em detrimento do status social) (P15) e o ideal pessoal para a escolha da carreira profissional (P3). Por fim, um ponto que chama a atenção e aparentemente mostra uma dualidade e certa contradição frente à teoria proteana é a alta concordância com a expectativa de estabilidade no

emprego e oportunidade de crescimento (P9), em contraponto a uma valorização da carreira pelo mercado e não apenas pela empresa onde estiver atuando (P17).

Tabela 1: Estatística descritiva das variáveis

Variáveis	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Coefficiente de variação (%)
P1	1	5	2,03	1,21	59,60%
P2	1	5	3,36	1,26	37,50%
P3	1	5	4,29	0,95	22,10%
P4	1	5	3,83	1	26,10%
P5	1	5	3,9	0,86	22,10%
P6	1	5	4,08	0,79	19,40%
P7	1	5	4,24	0,66	15,60%
P8	1	5	3,74	0,98	26,20%
P9	1	5	4,56	0,82	18,00%
P10	2	5	4,52	0,62	13,70%
P11	3	5	4,65	0,54	11,60%
P12	2	5	4,75	0,49	10,30%
P13	1	5	4,42	0,76	17,20%
P14	1	5	4,34	0,72	16,60%
P15	1	5	4,28	0,79	18,50%
P16	1	5	3,6	1,09	30,30%
P17	1	5	4,07	0,97	23,80%
P18	1	5	3,7	0,93	25,10%
P19	1	5	3,6	1,06	29,40%
P20	1	5	3,7	1,01	27,30%
P21	1	5	3,32	1,21	36,40%
P22	1	5	3,89	1,2	30,80%

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados do teste de *Shapiro-Wilk* (HAIR et al., 2005) indicaram que todos os 22 itens diferem da distribuição normal (rejeitou-se a hipótese H0 de que os dados seguiriam uma distribuição normal), sendo significativo para $p < 0,001$, todavia, a análise fatorial com extração dos Componentes Principais não exige que as variáveis estejam normalmente distribuídas (BEZERRA, 2009).

Na sequência foi calculado o alfa de Cronbach, cujo valor resultou em 0,699, o que indica um nível aceitável (moderado) para a escala e as 22 assertivas do questionário. No entanto, ao analisar a influência de cada item no resultado da escala, pode-se observar que os itens P1 (seguir a carreira dos pais motiva a escolha da minha carreira profissional), P2 (o status social motiva a escolha da minha carreira profissional), P3 (a realização de um ideal pessoal motiva a escolha da minha carreira

profissional) e P21 (sou capaz de rejeitar uma oportunidade carreira por motivos pessoais e familiares), estavam influenciando negativamente a confiabilidade, sendo que, ao serem removidos da análise, observou-se uma melhora no valor do alfa para 0,739, indicando um nível de moderado a alto de confiabilidade interna do questionário (FREITAS; RODRIGUES, 2005), tendo sido a análise fatorial realizada sobre 18 assertivas.

5.3 Análise fatorial

A extração inicial dos componentes principais levou à retirada das variáveis P13 (é claro o significado de trabalho para mim), P17 (busco a valorização da minha carreira pelo mercado e não apenas pela empresa onde estiver atuando) e P22 (sou capaz de abrir mão da estabilidade no emprego pela possibilidade de ter uma carreira que me realize profissionalmente), pois apresentaram comunalidades inferiores a 0,6.

A 2ª extração levou à retirada das variáveis P11 (me sinto responsável pelas decisões que dão encaminhamento a minha carreira profissional) e P14 (tenho claro os meus objetivos de carreira e como a desenvolverei após conclusão do curso). Pelos mesmos motivos?

E a 3ª e última extração levou à retirada da variável P10 (Pretendo conduzir minha carreira de acordo com o meu perfil pessoal e meus valores de vida). Pelos mesmos motivos?

Desta forma, a versão final da escala foi formada por 12 variáveis das 22 originais. O Teste KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) apresentou valor de 0,69, de forma que os dados apresentam boa adequação. O Teste de Esfericidade de Bartlett foi significativo ao nível de 1%; dessa forma, tem-se que a matriz de correlação não é igual à matriz identidade. Por fim, as variáveis foram rotacionadas através da rotação ortogonal Varimax.

Pelo Critério de Kaiser foram extraídos 5 componentes (autovalores maiores ou iguais a 1). Essa escolha se apresentou em consonância com a porcentagem da variância explicada, já que os 5 componentes explicam 68,1% da variabilidade dos dados, conforme visto na Tabela 2.

Tabela 2: Autovalores e percentuais de variância explicada pelos cinco primeiros componentes

Componentes	Autovalor	% da Variância explicada	% Acumulado de variância explicada
1	2,737	22,805	22,805
2	0,976	16,465	39,27
3	1,23	10,253	49,523
4	1,207	10,062	59,585
5	1,025	8,539	68,124

Fonte: Dados da pesquisa

A tabela 3 apresenta as cargas fatoriais e as comunalidades da análise realizada com Rotação Varimax com Normalização de Kaiser. Como se observa, as comunalidades das variáveis que permaneceram na pesquisa foram aproximadamente iguais ou superiores a 0,60, atendendo a critérios estabelecidos por Hair *et al.* (2005), e, ainda se observa que todas as cargas fatoriais foram superiores a 0,444.

O componente 1 tem carga positiva para as variáveis P16, P18, P19 e P20. Portanto, o fator 1 mostra o grau com o qual as pessoas estão planejando suas carreiras com ênfase no network e visão pessoal. Este primeiro fator foi denominado “ênfase no network e visão pessoal”.

O componente 2 tem cargas positivas para as variáveis P4, P5 e P6. Ele foi chamado “ênfase na demanda e segurança na carreira”. O componente 3 tem cargas positivas para as P8 e P9 e denominado “ênfase em projeto e desenvolvimento de carreira”. O componente 4 tem carga positiva para a variável P7, daí ser chamado “ênfase em habilidades e competências”. Finalmente, o componente 5 tem cargas positivas para as variáveis P12 e P15. “ênfase em sucesso profissional” parece ser uma boa denominação neste caso.

De posse dos escores dos componentes, procedeu-se o ajuste de uma regressão linear múltipla, considerando os cinco componentes, agora indicados como Fatores de Decisão (FD), como as variáveis dependentes e os escores dos componentes como as variáveis independentes do modelo. Nesse caso, tem-se a certeza absoluta de que o modelo linear ajustado não apresenta problemas de multicolinearidade, o que certamente não ocorreria, caso fossem utilizadas as variáveis originais, devido às altas correlações entre algumas delas, identificadas pela Correlação de Pearson (P19 e P20 [0,676], P18 e P19 [0,641], P18 e P20 [0,518], P5 e P6 [0,403] e P12 e P14 [0,401], tais correlações são significativas ao nível de 1%). O modelo linear obtido explicou 98,4% da variação do Fator de Decisão. As contribuições individuais dos fatores foram: 46,8% para o network e visão pessoal (componente 1); 20,4% para o demanda e segurança (componente 2); 17,5% para projeto e desenvolvimento (componente 3), 11,2% para habilidades e competências (componente 4) e 2,5% para sucesso profissional (componente 5), sendo todos significativos ao nível de 5%, pelo teste F, um modelo com alto poder preditivo.

Tabela 3: Carga fatorial e comunalidades das variáveis

Variáveis	Componentes / Carga Fatorial					Comunalidades
	1	2	3	4	5	
P4		0,597				0,63
P5		0,811				0,68
P6		0,695				0,7
P7				0,82		0,71
P8			0,761			0,6
P9			0,807			0,7
P12					0,496	0,59
P15					0,879	0,78
P16	0,444					0,59
P18	0,82					0,71
P19	0,872					0,78
P20	0,781					0,66

Fonte: Dados da pesquisa

No presente caso, gerou-se, então, uma matriz de coeficientes dos escores dos fatores extraídos pelo Método do Componente Principal (Tabela 4) e finalmente, calculou-se os escores de cada um dos três fatores, pelo método de regressão. Isso foi feito para cada uma das 526 unidades de amostra. Assim, cada unidade de amostra passou a ser caracterizada pelos cinco componentes identificados.

Tabela 4: Matriz de coeficientes dos escores dos componentes rotacionados

Variáveis	Componentes				
	1. Network e visão pessoal	2. Demanda e segurança	3. Projeto e desenvolvimento	4. Habilidades e competências	5. Sucesso profissional
P4	0,005	0,341	0,261	-0,28	0,001
P5	-0,047	0,521	-0,104	-0,04	0,052
P6	0,057	0,437	-0,157	0,291	-0,19
P7	-0,026	-0,009	-0,019	0,617	0,058
P8	0,015	-0,083	0,529	0,078	-0,183
P9	-0,066	-0,103	0,583	-0,068	0,173
P12	0,066	-0,035	0,005	0,296	0,33
P15	-0,144	-0,068	0,013	0,007	0,732
P16	0,157	0,178	-0,103	-0,363	0,247
P18	0,365	-0,113	-0,02	0,007	-0,095
P19	0,392	-0,045	0,002	0,054	-0,143
P20	0,342	0,115	-0,017	-0,057	-0,063

Fonte: Dados da pesquisa

Consolidando os resultados pode-se então afirmar, que, pelo método da Análise dos Componentes Principais, as 22 assertivas originalmente criadas para analisar a forma como estudantes de graduação de administração e contabilidade pensam na carreira profissional foram reduzidas a cinco fatores chave de decisão, denominados nesse trabalho de Fatores de Decisão, assim listados, em ordem de prevalência:

- FD1: Ênfase no *network* e visão pessoal
- FD2: Ênfase na demanda e segurança na carreira
- FD3: Ênfase em projeto e desenvolvimento de carreira
- FD4: Ênfase em habilidades e competências
- FD5: Ênfase no sucesso profissional

Avaliando o resultado à luz da teoria proteana e de outros trabalhos acadêmicos que levantaram potenciais fatores para decisão da carreira profissional, pode-se avaliar que em parte os resultados corroboram a teoria de Hall (1976) e nos estudos de MIRVIS e HALL (1994) nos quais a carreira deve ser um processo que o próprio indivíduo, e não a organização, está administrando, esse elemento fica claro nos fatores de decisão, notadamente, FD3 e FD4. Em parte, pois Mirvis e Hall (1994) argumentam que os trabalhadores devem aplicar e aprimorar suas habilidades e competência profissionais na medida que se movimentam em torno das fronteiras das organizações, com uma mudança de paradigma, na qual o indivíduo assume as rédeas de sua carreira, ao invés de delegar esse papel às organizações, no entanto, o FD2 ainda destaca segurança na carreira como um elemento que ainda habita o imaginário dos estudantes, sendo uma contradição já demonstrada na análise da estatística descritiva, o estudante de hoje, com todo seu autoconhecimento e percepção de suas aptidões e habilidades (PINTO, 2008), de certa forma, ainda está psicologicamente ligado ao conceito de segurança na carreira.

Quando os resultados são analisados à luz da pesquisa de Guigen, Zabeu e Freire (2014) na qual o processo da escolha profissional é influenciado por diferentes fatores que abrangem dimensões individuais e sociais: influências familiares, motivações pessoais, redes de relacionamento e, mais amplamente o contexto social e o mundo do trabalho observam-se entre esses fatores, que as motivações pessoais, as redes de relacionamento e mundo do trabalho exercem maior influência, o que pode ser observado em Fd1 e FD5.

A influência da família foi diminuída, contradizendo dessa forma as pesquisas de Carvalho e Taveira (2010), Molina e Dias (2012) e Almeida e Silva (2011). Corrobora com a ideia de Reis et al. (2010) e Grohmann et al. (2012), os quais sugerem que o indivíduo deve buscar o autoconhecimento

e que valores pessoais e planejamento de carreira foi proposta com os argumentos de que os valores pessoais são referências para a escolha de ações, antecedendo os valores profissionais.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo teve como objetivo compreender como alunos em fase de graduação de cursos de administração e contabilidade estão planejando suas carreiras, abordando os principais fatores que influenciam nesse planejamento. Nesse sentido, foi aplicado à uma amostra de 526 estudantes de administração e contabilidade de uma IES Privada, localizada no município de Belém – Pa., um questionário contendo 22 assertivas com respostas escalares no formato Likert, que versavam acerca de fatores que poderiam influenciar o planejamento e decisão de carreira, elaboradas com base na teoria proteana de Hall (1976) e literatura estudada, notadamente pesquisas prévias sobre o assunto.

Os dados oriundos da aplicação dos questionários foram tratados estatisticamente primeiramente com estatísticas descritivas e posteriormente pela técnica de Análise dos Componentes Principais, um tipo de análise fatorial. Os resultados apontaram que, das 22 assertivas originalmente elaboradas, foram consolidados cinco fatores-chave de decisão, denominados nesse trabalho de Fatores de Decisão, ênfase no network e visão pessoal; ênfase na demanda e segurança na carreira; ênfase em projeto e desenvolvimento de carreira; ênfase em habilidades e competências; e ênfase no sucesso profissional. De modo geral observou-se que os principais fatores identificados nos estudantes paraenses corroboram com a literatura estudada, salvo por uma contradição encontrada aos estudos proteanos, no que tange à segurança na carreira.

Conclui-se pela importância da pesquisa e seus resultados como direcionadora de ações junto aos alunos, pelo que coordenadores e dirigentes de cursos de graduação podem definir políticas escolares para realização de disciplinas e atividades de horas complementares de estudo, contemplando palestras motivadoras e observações acerca de paradigmas remanescentes que ainda devem ser quebrados para melhor direcionar a escolha da carreira desses indivíduos.

Como recomendações para futuras pesquisas, uma análise comparativa com outras instituições de ensino superior e outros cursos de graduação, a fim de identificar padrões e diferenças que possam melhor representar a realidade do estado do Pará.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Fabiana Hilário de. SILVA Lucy Leal Melo. *Influência dos pais no processo de escolha profissional dos filhos: uma revisão da literatura*. Revista Psico-USF. Ribeirão Preto: São Paulo, v. 16, n. 1, 2011.

BALASSIANO, M; COSTA I. *A Gestão de Carreiras: dilemas e perspectivas*. São Paulo: Atlas, 2006.

BARDAGI, M. LASSANCE, M. C. P. PARADISO, Â. C. MENEZES, I. A. *Career choice and insertion in labor market: Perceptions from college seniors*. Psicologia Escolar e Educacional, 2006.

BRASIL, Vanderlei. FELIPE, Camila. NORA, Mariana Macedo. FAVRETTO, Raquel. Orientação profissional e planejamento de carreira para universitários. *Cadernos Acadêmicos*. Palhoça, SC, v.4, n. 1, p 117-131, fev-jul, 2012.

CAIRES, S.; ALMEIDA, L. S. Possíveis contributos do estágio para o desenvolvimento vocacional: Estudo com alunos do ensino superior. *Revista Psicológica*, v 26. São Paulo, 2001.

CARVALHO, Marisa. TAVEIRA, Maria do Ceu. O papel dos pais na execução de planos de carreira no ensino secundário: perspectivas de pais e de estudantes. *Revista Análise Psicológica*. v.2. Braga: Portugal, 2010.

DIAS, Maria Sara de Lima. SOARES, Dulce Helena Penna. A escolha profissional no direcionamento da carreira dos universitários. *Revista Psicologia, Ciência e Profissão*: São Paulo. v 32, n. 2, 2012.

DUTRA, José Souza. *Administração de Carreira: uma proposta para repensar a Gestão de Pessoas*. São Paulo: Atlas, 2010.

GUIGEN, Amanda Perantoni. ZABEU Julia Speranza. FREIRE, Thais, CAMPOS, Patricia Dominguez, FELIX Giédre Berretin, FERRARI Deborah Viviane. Fonoaudiologia como opção de carreira universitária: estudo exploratório. *Revista CEFAC*. Bauru: São Paulo, v.16, 2014.

GROHMANN Márcia Zampieri. RISS Luciana Aita. SILVA Andressa Hennig. BATTISTELLA, Luciana Flores. Valores pessoais e a escolha da carreira profissional: Administradores e Engenheiros com valores díspares? *Revista Liberabit*, v.18. Lima: Peru, 2012.

HAIR, J. F. Jr., et al. *Análise Multivariada de Dados*. Ed Bookman, Porto Alegre, 2005.

MALSCHITZKY, Nancy. *A importância da orientação de carreira na empregabilidade*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina, 2004.

MAROCO, João. *Análise Estatística: com utilização do SPSS*. 3. ed. Lisboa: Ed. Sílabo, 2007.

MARTINS, Gilberto de Andrade Martins; THEÓPHILO, Carlos Renato. *Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas*. São Paulo: Atlas, 2009.

MALLET, Enio. *A importância do planejamento de carreira na vida profissional*. Artigos profissionais LinkedIn. São Paulo, 2015. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/import%C3%A2ncia-do-planejamento-de-carreira-na-vida-enio-mallet>. Acesso em: 30/10/2016.

MIANO, Vítor Yoshihara. VIEIRA, Fernando de Oliveira. Perspectivas de carreira dos formandos de Administração de uma IFES. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*. Rio de Janeiro, v. 6 n.1, 2012.

MIRVIS, Philip H.; HALL, Douglas T. Psychological Success and the Boundaryless Career. *Journal of Organizational Behavior*. vol. 15, n. 4, Special Issue: The Boundaryless Career, p. 365-380, jul-1994.

MOLINA, Silvana de Fátima Lima. DIAS, Cristina Maria de Souza Brito. Ser oficial combatente do Exército: uma delegação transgeracional? *Revista Estudos de Psicologia Campinas*. São Paulo, v. 29, 2012.

NORONHA, Ana Paula Porto. LAMAS Karen Cristina Alves. Preditores do comprometimento com a carreira e sua relação com o desempenho acadêmico em universitários. *Revista Pensamento Psicológico*. São Paulo, v. 12, n. 2, 2014.

PESTANA, M.; GAGEIRO, J. *Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS*. 4. ed. Lisboa: Edições Silabo, 2005.

PINTO, Karina Marcon Dalprat. *O Indivíduo e a Organização no desenvolvimento de Carreira: estudo com profissionais e empresas do vale do Paraíba*. Dissertação de mestrado. Centro Universitário de Taubaté, 2008.

OURIQUE, Luciana Rubensan. *Auto-eficácia e personalidade no planejamento de carreira de universitários*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2010.

REIS, Gilberto. ANTONIO, Fernando. SANTOS, Augusto. MARINHO, Benedito. Os valores dos administradores de empresas mudam ao longo da carreira? *RAM – Revista de Administração Mackenzie*. São Paulo, v. 11, 2010.

ROBBINS, S. *Comportamento Organizacional*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SEABRA, Gisele Abrahim. *A evolução do conceito de carreira*. Artigos profissionais do blog Administradores. São Paulo, 2008. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-fincancas/a-evolucao-do-conceito-de-carreira/25606/>. Acesso em: 30/10/2016.

SILVA, Cláudia Sampaio Corrêa da. COELHO, Paola Braga Meyer. TEIXEIRA Marco Antônio Pereira. Relações entre experiências de estágio e indicadores de desenvolvimento de carreira em universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*. São Paulo, vol.14, n.1, 2013.

VIEIRA, D. COIMBRA, J. L. Sucesso na transição escola-trabalho: a percepção de finalistas do ensino superior português. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*. São Paulo, v. 6, 2006.

APÊNDICE - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Este questionário, elaborado pelo Núcleo de Estudos em Práticas de Gestão do Programa de Mestrado e Doutorado em Administração da Unama – Pa., tem como objetivo compreender como o estudante está planejando sua carreira profissional. Tendo como estímulo a palestra proferida sobre planejamento de carreira, solicitamos agora a sua colaboração no sentido de responder ao questionário abaixo, considerando que as informações aqui registradas serão mantidas em sigilo absoluto e analisadas de maneira agregada, sem a identificação do entrevistado.

Curso:		Semestre do Curso:				
Gênero: <input type="checkbox"/> Feminino () ; Masculino ()		Idade:				
Trabalho? <input type="checkbox"/> Sim () Não	Cargo:		Empresa:			
Ao pensar em sua carreira profissional, quais dos itens abaixo lhe veio à mente ao pensar em sua carreira?						
<input type="checkbox"/> Valores e crenças pessoais	<input type="checkbox"/> Estágio de evolução que quer alcançar	<input type="checkbox"/> Ações para desenvolver as competências necessárias;				
<input type="checkbox"/> Formação complementar necessária	<input type="checkbox"/> Cargo que pretende ocupar	<input type="checkbox"/> Envolvimento familiar				
<input type="checkbox"/> Competências adicionais a serem desenvolvidas	<input type="checkbox"/> Nível salarial que espera atingir	<input type="checkbox"/> Obstáculos a serem vencidos				
		<input type="checkbox"/> Autonomia e independência				
Nas questões abaixo marque: 1- Discordo totalmente; 2- Discordo;						
3- Nem concordo, nem discordo; 4- Concordo; 5- Concordo totalmente.						
1. Seguir a carreira dos pais <input type="checkbox"/> motiva a escolha da minha carreira profissional						
2. O status social <input type="checkbox"/> motiva a escolha da minha carreira profissional						
3. A realização de um ideal pessoal motiva a escolha da minha carreira profissional						
4. A segurança na carreira motiva a escolha da minha carreira profissional						
5. Conheço bem as demandas de mercado da profissão que escolhi						
6. O sucesso de meus professores motiva a escolha da minha carreira profissional						
7. Conheço bem minhas habilidades e competências e como posso usá-las na minha carreira profissional						
8. Meu projeto de carreira está pensado seguindo progressão de posições dentro de uma hierarquia organizacional						
9. Espero ter estabilidade no emprego e oportunidade de crescimento						
10. Pretendo conduzir minha carreira de acordo com o meu perfil						

10. Meu plano de carreira está relacionado a meus valores pessoais e meus valores de vida					
11. Me sinto responsável pelas decisões que darão encaminhamento a minha carreira profissional					
12. Para desenvolver minha carreira devo ser responsável pela contínua atualização do meu conhecimento					
13. É claro o significado de trabalho para mim					
14. Tenho claro os meus objetivos de carreira e como a desenvolverei após conclusão do curso					
15. Sucesso profissional está relacionado a minha percepção de estar bem na carreira mais do que pelo significado de status social					
16. O futuro da minha carreira está baseado em minha visão pessoal mais do que na hierarquia formal das organizações					
17. Busco a valorização da minha carreira pelo mercado e não apenas pela empresa onde estiver atuando					
18. Um dos objetivos do planejamento de minha carreira é a busca por contatos					
19. Minha rede de contatos (network) é importante para sustentar minha carreira					
20. Ter uma rede de contatos propicia a manutenção da empregabilidade					
21. Sou capaz de rejeitar uma oportunidade de carreira por motivos pessoais e familiares					
22. Sou capaz de abrir mão da estabilidade no emprego pela possibilidade de ter uma carreira que me realize profissionalmente					