

**Michele Gaboardi Lucas**

*Professora do Curso de Psicologia  
da Universidade do Oeste de  
Santa Catarina (Brasil)*

[opmichele@hotmail.com](mailto:opmichele@hotmail.com)

**Viviane Celita Crescela**

*Pesquisadora da Universidade do  
Oeste de Santa Catarina (Brasil)*

[vivianecrescela.psi@gmail.com](mailto:vivianecrescela.psi@gmail.com)

**Dados para contato:**

*Michele Gaboardi Lucas  
Universidade do Oeste de Santa Catarina  
Rua Getúlio Vargas, 2125 - Flor da Serra,  
89600-000, Joaçaba, SC, Brasil.*

URL da Homepage:  
<https://www.unoesc.edu.br/>

Recebido em: 17/04/2019  
Aprovado em: 21/11/2019

DOI:  
<http://dx.doi.org/10.20503/recape.v10i1.42325>

**PLANEJAMENTO PROFISSIONAL:  
PERCEÇÃO DE FORMANDOS  
EM FINAL DA GRADUAÇÃO**

**PROFESSIONAL PLANNING: GRADUATES  
PERCEPTION OF GRADUATE STUDENTS**

**PLANIFICACIÓN PROFESIONAL: LA PERCEPCIÓN DE  
LOS GRADUADOS DE LOS ESTUDIANTES GRADUADOS**

---

**RESUMO**

Uma das dificuldades encontradas pelos sujeitos recém-formados é ingressar no mercado de trabalho, desta forma o planejamento de carreira se torna uma modalidade, cada vez mais importante principalmente no ensino superior, visto que se espera que a transição, universidade-mercado de trabalho ocorra de forma imediata. Esta é uma pesquisa qualitativa e quantitativa, de caráter exploratório, que teve como objetivo geral analisar como os formandos de graduação, planejam seu futuro profissional. Assim, foram aplicados 137 questionários, com perguntas abertas e fechadas, acerca do tema planejamento de carreira. Os resultados demonstraram que há um entendimento sobre o que venha a ser planejamento de carreira e sua importância, porém apenas 41% responderam estar desenvolvendo um planejamento de carreira.

**Palavras-chave:** Mercado de Trabalho; Formandos de Graduação; Planejamento de Carreira.

---

**ABSTRACT**

One of the difficulties encountered by recent graduates is entering the job market, so career planning becomes an increasingly important modality especially in higher education, as the transition, university-labor market is expected to occur immediately. This is a qualitative and quantitative exploratory research, whose general objective was to analyze how undergraduate graduates plan their professional future. Thus, 137 questionnaires with open and closed questions about the career planning theme were applied. The results showed that there is an understanding of what career planning will be and its importance, but only 41% said they were developing career planning.

**Keywords:** Labor Market, Graduates; Career Planning.

---

**RESUMEN**

Una de las dificultades que enfrentan los recién graduados es ingresar al mercado laboral, por lo que la planificación profesional se convierte en una modalidad cada vez más importante, especialmente en la educación superior, ya que se espera que ocurra la transición del mercado laboral universitario inmediatamente. Esta es una investigación exploratoria cualitativa

y cuantitativa, cuyo objetivo general era analizar cómo los graduados de pregrado planean su futuro profesional. Así, se aplicaron 137 cuestionarios con preguntas abiertas y cerradas sobre el tema de planificación de carrera. Los resultados mostraron que hay una comprensión de lo que será la planificación de carrera y su importancia, pero solo el 41% dijo que estaba desarrollando la planificación de carrera.

**Palabras clave:** Mercado Laboral; Graduados; Planificación de Carrera.

## 1 INTRODUÇÃO

O contexto de mercado de trabalho atual exige cada dia mais dos sujeitos, um conjunto, cada vez maior de competências e habilidades, que envolvem conhecimentos e atitudes. Porém a carreira, deixou de ser somente responsabilidade das organizações, tornando o sujeito capaz de escolher e planejar os caminhos que deseja seguir. Neste aspecto, considera-se o contexto educacional, como propício para o desenvolvimento de habilidades, atitudes, entre outros aspectos, que irão auxiliar o sujeito no enfrentamento das novas exigências do mercado de trabalho da sociedade atual, assim como para o desempenho de outros papéis ao longo da vida (MUNHOZ; MELO-SILVA, 2011).

Neste sentido o planejamento de carreira auxilia na escolha da forma como os sujeitos querem atuar profissionalmente. Porém a complexidade do mercado de trabalho surge como uma variável importante, podendo dificultar a reflexão sobre o futuro profissional, e ao se dar conta da dificuldade de inserção no mercado de trabalho, os universitários poderão abandonar seu sonho profissional, para se adequar as exigências mercantis, levando-os a atuar em áreas diferentes a sua formação, devido ao medo do fracasso (VERIGUINE, et al. 2008).

O problema que este estudo visou responder foi: Como os formandos de curso de graduação planejam o futuro profissional? Para tanto desenvolveu-se como objetivo geral: Analisar como os formandos de graduação planejam seu futuro profissional. E os objetivos específicos foram: a) analisar as expectativas quanto a sua futura inserção profissional e b) compreender quais as estratégias de planejamento de carreira, utilizadas pelos formandos. Dada à natureza do problema desta pesquisa, a metodologia utilizada foi pesquisa qualitativa e quantitativa de caráter exploratório. Os dados foram obtidos por meio de questionários auto aplicáveis, com perguntas abertas e fechadas, acerca do tema planejamento de carreira.

Desta forma este artigo, se subdivide didaticamente em partes, a fundamentação teórica apresenta os principais conceitos: mercado de trabalho, projeto de vida e profissional, carreira e planejamento de carreira e universidade e formandos de graduação, procedimentos metodológicos, apresentação e análise dos resultados e pôr fim a conclusão.

## 2 MERCADO DE TRABALHO

As transformações no mundo do trabalho dos últimos anos criaram novos contextos; diminuição de trabalho formal (com carteira assinada e benefícios trabalhistas) e aos que conseguem um trabalho formal, se deparam com altas cargas de atividades e alto grau de competitividade. Deste modo não tem sido fácil inserir-se no mercado de trabalho, e nem manter-se nele (VERIGUINE, et al. 2010). Pode-se definir, mercado de trabalho, como um fenômeno socioeconômico que relaciona grupos ou instituições, que oferecem oportunidades de trabalho para quem procure (OLIVEIRA, 2014).

Devido a isto, ser empregável passa a ser considerado mais importante do que o emprego, exigindo que os sujeitos tenham maior capacidade de aprender e de se adaptar mais rápido a realidade do mercado (RUEDA; MARTINS; CAMPOS, 2004). Na visão de Minarelli (2010) é necessário estar em evolução constante, para acompanhar as novas mudanças no cenário empregatício, ou seja, os trabalhadores de hoje, necessitam manter-se atualizados e desenvolver cada dia mais habilidades, para permanecerem atraentes para as empresas.

Pensado sob esta ótica, o mercado de trabalho é complexo e está sujeito a mudanças constantes e gradativas, ou seja, as habilidades adquiridas hoje podem ser menos úteis amanhã, pois o mercado é regido pela lei da oferta e da procura (XIKOTA 2004). Também vale ressaltar que esse novo panorama econômico mundial, trouxe consequências positivas para os trabalhadores, uma vez que houve uma intensa revisão e transformação organizacional, com diminuição dos níveis hierárquicos, reformulação e revisão dos processos de produção, recolocação de profissionais, reestruturação organizacional, enxugamento de despesas; acúmulo de responsabilidades, criação e valorização de novas funções (CARVALHO, 2009).

Os trabalhadores de hoje, são responsáveis por gerenciar suas próprias carreiras. E para estar apto a realizar um plano autodirigido efetivo, este trabalhador necessita conhecer a si mesmo, no que se referem a seus interesses, temperamento, preferências, forças e fraquezas, valores e crenças (CAMPOS, 2006). Dentro desse gerenciamento da própria carreira, o sujeito faz escolhas que não só dizem respeito a profissão, mais também envolvem questões pessoais, isto porque o trabalho influencia no modo como este sujeito vive, então ao tomar decisões referente a carreira, constrói-se possibilidades e impossibilidades que afetam o projeto de vida, compreende-se então que o projeto de vida está interligado ao projeto profissional (VERIGUINE; et. al. 2008).

## 3 PROJETO DE VIDA E PROFISSIONAL

Etimologicamente a palavra projeto provém do latim *Projectus*, que se refere a algo como um jato que lança para frente, também se relaciona com uma abertura para o futuro ou antecipação

(DIAS, 2009). A construção de um projeto de vida passou a ser visto como uma necessidade, a partir de meados do século XX (ALMEIDA; MAGALHAES, 2011). A noção de projeto de vida e de projeto profissional está ligada à condição de possibilidade de um sujeito quanto ao futuro e aquilo que é desconhecido, sem certezas, porém o futuro possui alguma previsibilidade, quando o sujeito, pensa sobre essas condições de vida futura, e desta forma lança longe suas possibilidades (D'AVILA; et al. 2011).

Construída pela sociedade ocidental, a noção de projeto de vida, está ligada a noção de sujeito, sendo sustentada por duas concepções: a primeira relata que o ponto de início para se pensar em projeto, parte da noção de que os sujeitos fazem escolhas ou podem escolher. A segunda se refere, à ideia de que cada um é portador de um conjunto de potencialidades peculiar, a qual se constitui como uma marca própria, a história dos sujeitos, a atuação mais ou menos bem sucedida destas potencialidades. (MAIA; MANCEBO, 2010).

A partir do projeto de vida, o sujeito se prepara para a etapa subsequente, pois pensar a profissão, a vida em família e a vida em sociedade, dentro de um dinamismo esperado, desejado, sonhado e organizado, não é uma tarefa fácil, e despende de certo esforço (DIAS; SOARES, 2009). O projeto se relaciona com o campo das possibilidades, e ele existe como uma forma de comunicação, de articulação de interesses, de expressão de objetivos e sentimentos, das aspirações que se tem para o mundo, indicando que os sujeitos podem ter vários projetos de vida ao mesmo tempo. Porém um deles será o principal ao quais os demais se subordinaram, e é esse esforço despendido, na elaboração de um ou mais projetos, que evitará a dispersão e o dispêndio de esforços, em iniciativas isoladas (D'AVILA; et al. 2011).

É por meio das escolhas, que os sujeitos tornam-se donos da própria história nas diferentes etapas da vida. Algumas decisões são vistas como corriqueiras e passam despercebidas já outras afetam o futuro e por isso necessitam de planejamento e análise criteriosa (SOARES; COSTA, 2011). Ao se falar em decisões que afetam o futuro, nestas se encontram a escolha pela profissão, porém esta escolha é só uma das etapas para a construção de uma carreira profissional. O planejamento de carreira é concebido como um processo que se dá ao longo da vida, por intermédio da interação entre diferentes papéis sociais que os sujeitos assumem em diferentes contextos (MUNHOZ; MELO-SILVA; AUDIBERT, 2016).

## 4 CARREIRA E PLANEJAMENTO DE CARREIRA

Por se tratar de um termo muito utilizado, a palavra carreira tem muitas definições e conceitos, para Martins (2010), etimologicamente o termo, carreira deriva do latim *via carraria*, que se refere à estrada para carros, e só foi vista como trajetória de vida profissional, a partir do século XIX. Dutra (2002) relata que este conceito também pode ser utilizado como: mobilidade ocupacional, carreira de

negócios, caminho a ser trilhado e carreira como profissão. Porém visualiza-se, que ambas as definições apresentam, uma ideia de um caminho, que é estruturado e organizado, no tempo e no espaço a ser percorrido por alguém. Carreira também pode ser conceituada, como um emprego assalariado, trajetória de um sujeito que trabalha por conta própria, algo que se faz por obrigação, posição que o sujeito ocupa em uma organização, ou ainda, atividade não remunerada (BENDASSOLLI, 2009).

Neste contexto Dutra (2002) entende carreira como uma sequência de atitudes e comportamentos, que se associa com as experiências e atividades relacionadas ao trabalho, durante o período de vida de uma pessoa. Nesta ótica, carreira deve ser vista como uma sequência de etapas, pelas quais o sujeito deve passar para chegar a sua meta, e estas etapas irão variar conforme as pressões que o sujeito sofre, do mercado de trabalho, dele mesmo e de sua família (MARTINS, 2001). Desta forma carreira deve ser vista, como uma relação que conecta a vida pessoal ao trabalho, pois o desenvolvimento deve ser compreendido como um processo que evolui ao longo da vida, e demanda de aprendizagem para tomar decisões e a fazer transições, manejando as situações inesperadas da vida (SILVA, 2007). Assim como o conceito de carreira se modificou, devido às mudanças ocorridas no mercado de trabalho e na sociedade como um todo, surgiram novas possibilidades de configuração de carreiras, uma delas é a carreira proteana, sendo ela a carreira gerenciada pelo próprio sujeito, as decisões e atitudes são moldadas conforme suas necessidades (LUCAS, 2016).

Neste sentido o desenvolvimento profissional, é um processo contínuo auto direcionado e se realiza, por meio de ações de educação, treinamentos, desafios e mudanças; este amadurecimento profissional, não se liga a idade cronológica, nem com o tempo na atividade laboral, mas sim com as experiências vividas, e competências adquiridas ao longo da trajetória profissional (SILVA, 2007). Desta forma, o sujeito passa a ser proprietário da sua carreira e a se perceber como uma unidade econômica autônoma, podendo disputar espaço neste mercado de competências, em que a garantia principal seria a empregabilidade, que neste mercado instável e competitivo lhe asseguraria atratividade (ANDRADE; KILIMNIK; PARDINI, 2011).

Em função dessas questões, o planejamento de carreira se torna importante. Dias e Soares (2009) caracterizam planejamento de carreira, como uma construção subjetiva que tem por objetivo o estabelecimento de etapas, que o sujeito deverá realizar para conquistar seus objetivos ou metas profissionais. Nesta perspectiva, carreira enfatiza a continuidade da vida, com um passado vivenciado pelo sujeito e com um futuro planejado, este auxiliará as ações do sujeito no presente, para sua ascensão profissional.

Neste sentido o projeto de carreira, deve ser elaborado, após se responder algumas questões básicas: Qual seu sonho? Aonde você quer chegar (visão)? Qual é sua missão? Missão neste contexto carrega o sentido sobre o que os sujeitos querem para suas vidas, e o que se aproxima do seu ideal, considerando que os sonhos impulsionam os sujeitos, sendo que, na resposta a esta pergunta

deve estar contida a missão de vida, e dela partirá as outras respostas. Já o conceito de visão no planejamento de carreira, se refere ao tempo, que poderá ser de curto, médio e longo prazo. Esta visão por sua vez, é aquilo que se quer ser, em determinado período de tempo, seria sonhar com os pés no chão (ROCHA, 2010). Assim como uma empresa, o sujeito deve avaliar seu ambiente interno e externo, elaborar seus objetivos e assim traçar estratégias de ação, tendo como base a sua missão, que se refere ao que o sujeito deseja para sua vida, a partir de uma visão, do que ele quer ser dentro uma perspectiva de tempo e os seus valores pessoais (VERIGUINE; et. al. 2008).

Desse modo percebe-se que, o planejamento de carreira deve considerar os sonhos, valores, potencialidades, desenvolvimento de habilidades e possíveis obstáculos, assim este planejamento ajudara o sujeito, a ter facilidade para enfrentar as transformações da vida pessoal, social e profissional. Este planejamento deve ser revisado regularmente, pois, por mais bem formulado que este pareça, é preciso saber redirecionar a carreira quando necessário, principalmente diante das oportunidades. Desta forma o projeto ideal seria formulado pensando em atividades possíveis, dentro das habilidades que já se tem, assim como no desenvolvimento de novas habilidades, respeitando ao perfil profissional, os retornos que este trabalho possivelmente trará (ROCHA, 2010).

Relata Dutra (2010) que os sujeitos pensam suas carreiras de fora para dentro, ou seja, seus elementos iniciais são as oportunidades, porém o mais adequado seria pensar em suas carreiras de dentro para fora, para que seja possível perceber que há uma inexistência de oportunidades, e novas configurações de espaços de trabalho. Ou seja, as pessoas planejam seu futuro, pela perspectiva do passado, como se olhassem para um retrovisor, o que o autor ressalva, é que se deve olhar para o mercado de trabalho, ou para a organização (ou empresa) a que se deseja trabalhar, e pensar, que oportunidades o mercado de trabalho, irá me oferecer daqui a cinco anos? Que oportunidades, de desenvolvimento está empresa, irá me ofertar daqui cinco anos? Como eu me preparo para ela? É sob esta ótica que segundo o autor, deve-se pensar para formular o planejamento de carreira.

Para Dias e Soares (2009), os jovens enquanto universitários, não tem consciência, do que é necessário para ingressar no mercado de trabalho, assim, sua previsão otimista sobre o futuro, vão transformando seus planejamentos de inserção profissional. Observa-se que, segundo as autoras, há uma carreira interna subjetiva, que está ligada as aspirações, motivações dos sujeitos ao longo da vida e a carreira externa objetiva, oferecida pelo mercado de trabalho, e o sujeito tem a possibilidade de alcançar as duas careiras.

Os jovens geralmente montam seu planejamento, visando somente ter um trabalho, sucesso, prestígio e uma boa remuneração, porém, sem formular metas realistas, as quais seriam as que tornariam este planejamento, efetivo e passível de sucesso, pois, não se pode deixar a cargo do acaso, e esperar que as oportunidades venham (DIAS; SOARES, 2009). Em meio a tantas exigências do mercado de trabalho atual, o que se espera dos profissionais que e estão iniciando suas carreiras é:

que se adaptem mais rápido as contínuas transformações organizacionais e sociais desenvolvendo e desempenhando novos papéis; maior capacidade para enfrentar situações adversas e incertas, pois se entende que sua identidade profissional foi moldada neste novo contexto, que demanda de maior investimento no conhecimento e na própria carreira, assim como deve-se atentar que o planejamento de carreira faz-se durante a graduação (OLIVEIRA; DELA COLETA, 2008).

## 5 UNIVERSIDADE E FORMANDOS DE GRADUAÇÃO

A educação como fenômeno social e universal, é vista como um processo que prepara os sujeitos de uma sociedade utilizando entre: o conhecimento, experiências culturais, científicas, morais e adaptativas, para tornar esses sujeitos aptos a atuarem no meio social, mundial e plenário, sendo dependente da união dos saberes das várias instâncias da vida. A educação é uma atividade humana necessária à existência e ao funcionamento de toda a sociedade. Entende-se assim que a educação é processo contínuo e dinâmico de construção do conhecimento, promovendo o desenvolvimento do pensamento livre e da consciência crítico reflexiva, que por meio das relações humanas, conduz à criação de um compromisso pessoal e profissional, capacitando o sujeito para a transformação da realidade (PASCHOAL; MANTOVANI; MÉIER, 2007).

Percebendo que o trabalho é tido como essencial ao ser humano, pode-se dizer que a escolha por uma profissão ajuda a definir; o que fazer, de quem ser e a que lugar pertencer no mundo através do trabalho, pois a formação da identidade profissional complementa a identidade pessoal (BARDAGI; LASSANCE; PARADISO, 2003). A Universidade como instituição de ensino, é que irá conferir ao sujeito o diploma, necessário para o reconhecimento profissional, pois é por meio desta instituição, que o sujeito irá aprender um novo papel, sendo ele o de profissional. O profissional de nível superior, na lógica do mercado de trabalho atual, se torna dependente da posse do diploma e do saber fazer, e isto contradiz muitas vezes a formação teórica com o conhecimento prático, que este sujeito por vezes ainda não tem. A universidade prepara para o exercício profissional, porém a uma desigualdade percebida, somente no período de inserção no mercado de trabalho, que é o distanciamento, entre o que se buscou na universidade, e os sonhos profissionais (DIAS; SOARES, 2009).

Pode-se dizer que isto se deve ao fato, de que ao ingressar na universidade, ainda falta aos sujeitos um conhecimento concreto, sobre o curso que escolheu, sobre a carreira escolhida e o significado de estar na universidade (IGUE; BARIANI; MILANESI, 2008). Já o período de conclusão do curso, segundo Bardagi et. al. (2006), para muitos acadêmicos, é carregado de sentimentos de angústia e responsabilidade, pois é o aumento da sensação de pouco saber, para enfrentar o mercado de trabalho. Surgem questionamentos quanto a sair da faculdade e perder vínculos, então se inicia uma batalha interna de sentimentos, quanto a se sentir incapaz de fazer a transição entre estudante e profissional.

A melhor forma que as universidades, encontraram para integrar, teoria e prática, e assim apresentar o mercado de trabalho aos acadêmicos, é o estágio. Este se torna de fundamental importância, pois é o primeiro contato que o universitário terá com a profissão que pretende exercer, servindo como uma possível forma de direção para as futuras decisões. A preparação para o mercado de trabalho, pode sim ser feita ainda na universidade, durante o contexto universitário, na forma de palestras com outros profissionais, troca de informações, debates, também o próprio acadêmico, poderá ir à busca de disciplinas de outras áreas do saber (DIAS; SOARES, 2009).

Nesta lógica, o universitário tem um papel central no seu processo formação, pois é ele que deve explorar ativamente as oportunidades que lhes são oferecidas pelo ambiente. Também se faz necessário que as instituições proporcionem aos estudantes, condições adequadas, e um dos indicadores da qualidade institucional é o satisfatório conforto acadêmico, visto como essencial para a aprendizagem. Por outro lado, a instituição sustenta que reconhecer a relevância e promover qualidade da vivência acadêmica é um grande desafio, que englobaria uma nova filosofia curricular dos cursos e da organização das universidades assim como a participação dos estudantes, pois o processo de integração ocorre entre estudante e instituição, onde este passa a ser parte da comunidade na qual está inserido e partilha dos valores comportamentais dos professores e colegas, das normativas e respeito as exigências formais e informais (IGUE; BARIANI; MILANESI, 2008).

## 6 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente artigo consiste em uma pesquisa qualitativa e quantitativa de caráter exploratório. Realizada em uma universidade no oeste de Santa Catarina, com os formandos de curso graduação. Os cursos participantes desta pesquisa são: administração, psicologia, direito, contabilidade e educação física. Para tanto os dados foram coletados por meio de questionário auto aplicável.

Usa-se a pesquisa qualitativa, em temas em que se procura saber mais sobre a intensidade dos dados, do que pela extensão dos fenômenos (Demo, 2001). Quantitativa, pois consiste em relacionar a frequência de aparição de determinados elementos, por meio estatístico e representação gráfica (BARDIN, 2011). Caracteriza-se por uma pesquisa de campo exploratória, por tornar o objeto de pesquisa mais explícito, assim como objetiva o aprimoramento de ideias, oferecendo ao pesquisador um planejamento mais flexível, possibilitando considerar vários aspectos sobre o fato estudado (GIL, 2002) Os dados foram analisados em gráficos de frequência absoluta, com análise interpretativa, utilizada para analisar dados descritivos senso adequada na interpretação de entrevistas e observações, possibilitando a formulação de afirmações, sobretudo através de induções (FONSECA, 2002).

Após o aceite do Comitê de Ética em Pesquisa da universidade (CEP) iniciou-se a coleta de dados. O primeiro contato foi com os coordenadores de cada curso, apresentando os objetivos e o

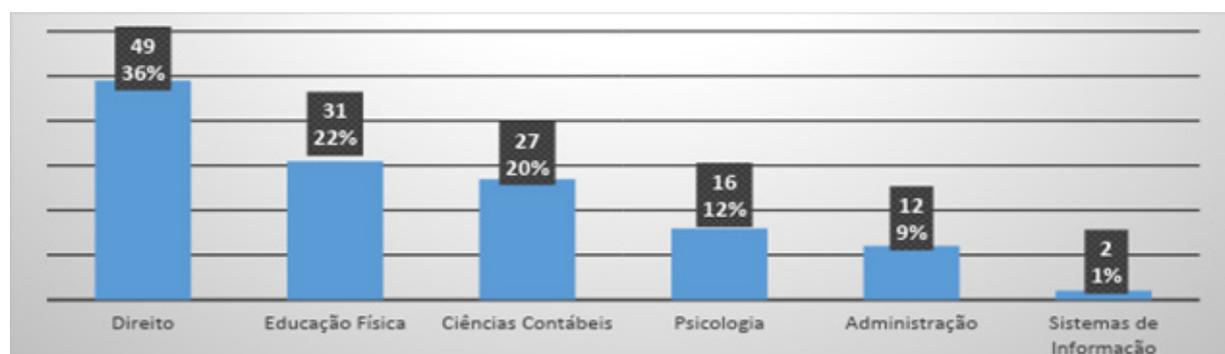
questionário, após o aceite dos mesmos, em dias específicos, que seriam os dias em que as turmas teriam aula presencial, a pesquisadora pediu autorização para os professores responsáveis pela turma para iniciar a aplicação dos questionários, e então foi iniciada a pesquisa.

Foram aplicados 137 questionários, em sujeitos que se encontravam em fase final de graduação, os cursos de graduação ao quais os questionários foram aplicados são: Administração, Psicologia, Direito, Ciências Contábeis, Sistemas de Informação e Educação Física, todos os cursos de graduação ministrados na universidade no oeste de Santa Catarina, no período de 19/09/2017 a 04/10/2017, a idade dos respondentes do questionário é de 21 a 50 anos. Antes da aplicação dos questionários foi apresentado e assinado por cada participante o TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. O uso de questionários é uma ferramenta de avaliação capaz de confirmar a capacidade de compreensão, assim como carrega uma série de relações, entre quem responde e quem pergunta (ALMEIDA; GIORDAN, 2012).

## 7 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

Participaram da pesquisa, sujeitos que se encontravam em fases finais da graduação, dos questionários respondidos 88 eram do sexo feminino, 46 masculinos e 3 não responderam a questão, ou seja a amostra consistiu-se de 64% de sujeitos do sexo feminino, 34% do sexo masculino e 2% corresponde aos que não responderam a questão. Desses formandos 49 cursavam Direito, 31 Educação Física, 27 Ciências Contábeis, 16 cursavam Psicologia, 12 cursavam Administração, 2 Sistemas de informações, totalizando 137 formandos, como pode-se visualizar no gráfico 1.

**Gráfico 1 - Quantidade e percentual de acadêmicos em cada curso de graduação.**



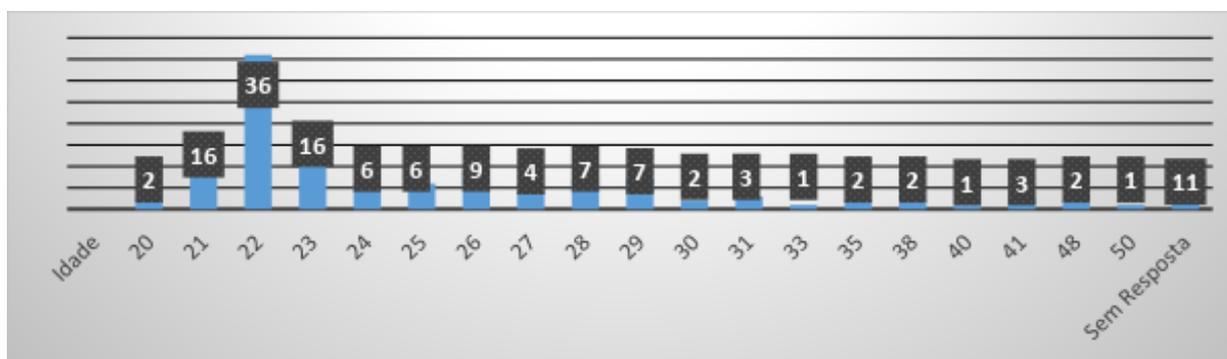
Fonte: As autoras.

Importante relatar que o curso de educação Física ministrado na universidade, possui duas nomeações, uma de Bacharelado e outra de Licenciatura, a nomeação pertencente aos que responderam o questionário, é de Licenciatura que tem duração de 4 anos, sendo então 8 semestres, se

tornando a única turma deste curso que se encaixava nos critérios da pesquisa. Sobre os períodos dos cursos, que cada respondente frequenta: 31 formandos se encontram no 8º período, 25 formandos no 9º período e 81 formandos no 10º período.

A idade dos participantes apresenta-se diversificada, partindo de 20 até 50 anos de idade. A faixa etária com maior número de respondentes corresponde a 22 anos tendo 36 formandos, a segunda faixa etária com maior número de respondentes é 21 e 23 anos de idade, tendo 16 formandos, a terceira faixa etária corresponde dos 24 aos 29 anos de idade tendo entre 6 a 7 respondentes. E a faixa etária com menos respondentes, cerca de três sujeitos por idade, vai dos 30 até os 50 anos de idade, sendo que 11 formandos não responderam a esta questão, assim como demonstra o gráfico a seguir.

**Gráfico 2 - Quantidade de respondentes por idade**



Fonte: As autoras.

O Estatuto da Juventude (2013) considera jovens sujeitos de 15 aos 29 anos, ou seja, segundo o estatuto 109 dos participantes são considerados jovens. A faixa etária predominante vai dos 21 aos 23 anos, porém tem-se 11 sujeitos que não responderam a esta questão, compreendendo 8% dos respondentes. As autoras Papalia, Olds e Feldman (2013), trazem em sua literatura que a vida adulta inicia-se aos 20 e vai até os 40 anos, e adulto intermediário dos 40 aos 65 anos. Nesta concepção visualiza-se que a pesquisa, corresponde em sua maioria de sujeitos, que estão iniciando a vida adulta e 8 sujeitos que compreendem a faixa etária, dos 40 aos 50 anos, sendo então considerados adultos intermediários. Estes dados auxiliam na análise, para que se entenda em qual etapa do ciclo vital, os respondentes se encontram.

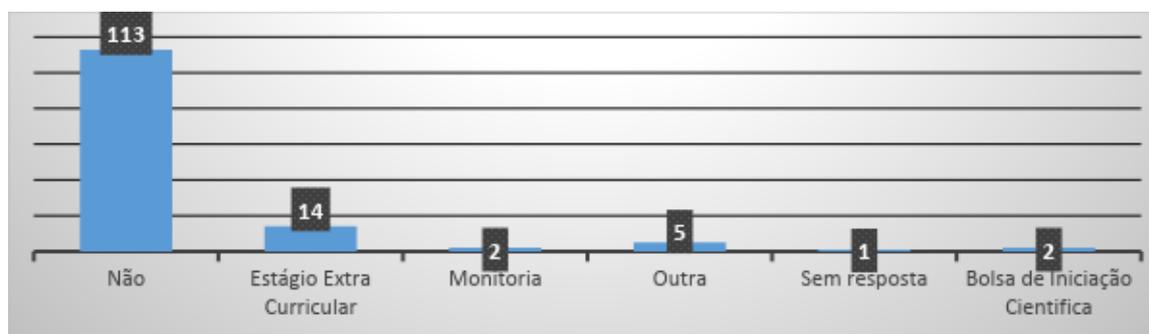
Desta forma, dá-se sequência, a análise dos dados, que foi subdividida em dois temas, o primeiro tema é universidade e formandos de graduação e mercado de trabalho e o segundo tema é planejamento de carreira e projetos de vida e profissional.

## 7.1 Formandos de graduação e mercado de trabalho

Ao frequentar a educação superior, os formandos passam por um conjunto integrado de mudanças, que decorrem das diversas experiências que integram este processo educacional. Estas experiências podem ser adquiridas por meio de atividades acadêmicas ou não acadêmicas, obrigatórias ou não obrigatórias. Desta forma o ambiente acadêmico é visualizado como importante para despertar, não só o desejo de partilha de ideias assim como, o desejo de experiências de encontro com outras pessoas (SCHLEICH; POLYDORO; SANTOS, 2006). Além desses fatores, as experiências extracurriculares, como palestras e pesquisas também são apontadas, como essencial para a permanência do acadêmico na universidade, e para a construção da identidade profissional (TEIXEIRA; CASTRO; DA ROSA PICCOLO, 2007).

Em consonância, o primeiro item do questionário sobre as atividades que os acadêmicos participam na instituição de ensino. Com os dados obtidos, verifica-se, que cerca de 83% dos acadêmicos não participam de atividades ofertadas pela universidade, dados estes demonstrados pelo gráfico 3. Sendo um contraponto ao que a literatura apresenta, pois somente 23 alunos de 137, ou seja, somente 17% dos participantes usufruem de atividades oferecidas pela universidade, atividade estas como, monitoria e bolsa de iniciação científica que em sua totalidade representam o ganho de habilidades, competências e conhecimento.

**Gráfico 3 - Participação de atividades ofertadas pela universidade**



**Fonte:** As autoras.

Ressalta-se que, está questão se torna importante uma vez que, as atividades extras ofertadas pelas universidades, tem como intuito o desenvolvimento acadêmico e profissional. Este dado versa para uma formação mais adequada, tendo sentido porque impacta na formação.

O ambiente acadêmico, é visto como essencial para o desenvolvimento dos sujeitos, porém não se pode deixar de destacar o papel do estudante neste contexto, pois o seu desenvolvimento não será só consequência do impacto, que a universidade causa sobre o estudante, mas também

dependerá do envolvimento acadêmico destes estudantes, perante os recursos oferecidos pela universidade (SCHLEICH; POLYDORO; SANTOS, 2006).

Presume-se que a pouca participação ou envolvimento em atividades acadêmicas se deve ao fato dos formandos não possuírem tempo hábil, para desempenhar atividades extracurriculares ou não obrigatórias, como cursos de extensão, monitoria, entre outros, já que a maioria dos acadêmicos trabalham 116 formandos responderam possuir uma atividade remunerada e somente 21 responderam não trabalhar, ou seja, a maioria cerca de 85% dos respondentes, trabalham e estudam e cerca de 15% não trabalham. Estes dados podem justificar o fato de poucos acadêmicos, participarem das atividades ofertadas pela universidade, os cursos ministrados nesta instituição, são na maioria no período noturno, o que facilita para quem quer estudar e trabalhar.

Tendo em vista, o custo do ensino superior nas universidades particulares, muitos sujeitos são levados a trabalhar e a estudar ao mesmo tempo, na maioria dos casos suas opções são: ou só se estuda e a família arca com os custos (quando há esta possibilidade) ou, se é obrigado a trabalhar para pagar suas despesas. Desta forma a Universidade em período noturno, é única alternativa para esta classe de estudantes, que precisa trabalhar para custear seu estudo. Ressalta-se que, a execução de dois papéis tendem a ser desgastante, porém o investimento na graduação (educação) se torna um meio de ascensão social, ter empregabilidade e mobilidade de carreira. A educação é vista como um investimento, a longo prazo, e geralmente isto é valorizado no meio familiar (TOMBOLATO, 2005)

Verifica-se que 83 formandos, trabalham em áreas ligadas a sua graduação, representando 61% do total de 137 respondentes, e somente 51 formandos ou 37% não trabalham em áreas ligadas a sua futura formação. Estes dados demonstram que já há uma inserção destes acadêmicos, no mercado de trabalho relacionado a profissão pretendida. Dentre estes 3 não responderam a questão ou seja 2% do total de formandos. Na maioria das vezes os sujeitos, realizam escolhas de carreiras, conhecendo pouquíssimo sobre a integralidade das implicações das mesmas, em aspectos como: dificuldades, tarefas e responsabilidades que está profissão trará (BARDAGI; LASSANCE; PARADISO, 2003). Sob este fato, presume-se que, esses 61% ou 83 formandos, que trabalham em áreas ligadas a sua graduação, possuam algum conhecimento sob os aspectos citados pela autora, pois estes já estão inseridos no mercado de trabalho da profissão escolhida. Porém somente 10 dos 137 respondentes, citaram ter expectativas, ligadas diretamente ao mercado de trabalho e a sua inserção profissional, expressando o desejo de pós-formandos adentrarem diretamente no mercado de trabalho da profissão escolhida, conforme a tabela 1 a seguir.

**Tabela 1: Respostas mais representativas, ligadas ao mercado de trabalho e inserção profissional**

Quais são as suas expectativas quanto sua futura atuação, como profissional da área que está se formando?	
sujeito 1	<i>Ser um profissional reconhecido no mercado - área em que vou atuar.</i>
sujeito 2	<i>De vencer no campo profissional com as poucas oportunidades, sair da faculdade com pouca bagagem prática e com poucos recursos financeiros, mas não desistir da carreira jurídica e buscar evoluir profissionalmente a cada dia.</i>
sujeito 3	<i>Ter um retorno financeiro condizente com a área prospectada.</i>
sujeito 4	<i>Conseguir um emprego dentro da área, a qual me satisfaça pessoalmente e financeiramente.</i>
sujeito 5	<i>Ao concluir, penso em começar a trabalhar e procurar ainda mais, conhecimento para a profissão, buscando cursos que tragam ainda mais conhecimento.</i>
sujeito 6	<i>Ser inserido no mercado no trabalho, atuar como profissional liberal, evolução na carreira no atual emprego.</i>
sujeito 7	<i>Conseguir inserção no mercado profissional, ser bem remunerada e ter sucesso na profissão a qual escolhi.</i>
sujeito 8	<i>Valorização do profissional no mercado de trabalho</i>
sujeito 9	<i>Que seja possível fazer somente o que caracteriza a minha profissão, para que assim seja feito um bom trabalho.</i>
sujeito 10	<i>Trabalhar na área que escolhi, isto é ser advogada, com meu próprio escritório ou não, e só em último caso tentar um concurso.</i>

**Fonte:** As autoras.

Analisando de forma geral a tabela 1, pode-se perceber que todas as expectativas citadas, revelam os aspectos subjetivos de cada sujeito, sobre as suas aspirações referente tanto a graduação, quanto aos ganhos que ela trará. A exemplo disso tem-se os relatos retirados da tabela 1: sujeito 3 “Ter um retorno financeiro condizente, com a área prospectada”, do sujeito 4 “Conseguir um emprego dentro da área, a qual me satisfaça pessoalmente e financeiramente”, assim como do sujeito 7 “Conseguir inserção no mercado profissional, ser bem remunerada e ter sucesso na profissão a qual escolhi”. O que estes formandos relatam são expectativas, aspirações, sonhos e pode-se dizer desejos a respeito do seu futuro profissional, estes aspectos se utilizados de forma positiva podem subsidiar o início do projeto de vida e profissional. Em todos os relatos também se observa que o alcance de todas as expectativas citadas depende do esforço de cada sujeito.

Assim como, a realidade do mercado de trabalho atual revela, que o diploma não é mais garantia de trabalho e algumas áreas não apresentam muita perspectiva de crescimento profissional,

isto também é um fator relevante, pois este leva os acadêmicos, tanto recém-formados quanto graduandos, a procurarem uma atividade remunerada, que exija menor qualificação, o que poderá vir a acontecer aos formandos, que desconhecem aspectos relevantes, da área de interesse profissional (VERIGUINE; et. al. 2008).

Fato bem observado pelo sujeito 2, que descreve “vencer no campo profissional com as poucas oportunidades, sair da faculdade com pouca bagagem prática e com poucos recursos financeiros, mas não desistir da carreira jurídica e buscar evoluir profissionalmente a cada dia.”. Este formando já identifica que há poucas oportunidades, no mercado de trabalho atual e que necessitará se atualizar, para ter uma colocação no mercado de trabalho e evoluir profissionalmente.

Em função dos dados observados, verifica-se a importância do planejamento de carreira, pois este se trata de uma construção subjetiva, que auxilia no desenvolvimento de etapas para que o sujeito identifique quais são os caminhos, as atitudes, os comportamentos, as habilidades e competências, que serão necessárias para se chegar as metas almeçadas, podendo ser elas: valorização pessoal, satisfação financeira ou pessoal, reconhecimento e sucesso, assim como citam os respondentes (DIAS; SOARES, 2009). Para se planejar deve existir uma ligação, entre objetividade e subjetividade, pois sem essa ligação, a objetividade é finalidade sem realização e a subjetividade se torna desejo que não se concretiza. (D’AVILA, et. al. 2011). Nesta perspectiva de evolução e crescimento, torna-se fundamental, pensar sobre o futuro ou seja pensar sobre o projeto de vida e profissional, onde este deve incluir vida pessoal, profissional e o contexto familiar, pois os sujeitos sempre estarão inseridos em um contexto, que influenciará nas escolhas a serem feitas ao longo da vida e para a sua vida.

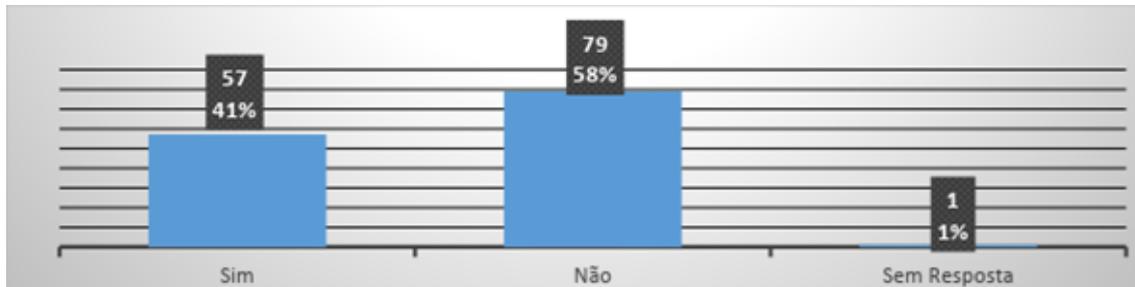
## **7.2 PLANEJAMENTO DE CARREIRA E PROJETO DE VIDA PROFISSIONAL**

Carreira pode ser compreendida, como uma sequência de posições, que o sujeito ocupa durante sua vida, não só em função dos estudos, do trabalho e das experiências de vida, mas também de suas percepções individuais, comportamentos e atitudes profissionais, que resultaram no desenvolvimento das competências necessárias para lidar com as situações de trabalho (COSTA; CHIUZI; DUTRA, 2013).

Sobre este aspecto procurou-se conhecer se os formandos sabem o que é planejamento de carreira. 114 formandos ou 83% responderam saber o que é planejamento de carreira, 21 respondentes ou 15% responderam não saber, e 1 ou 1% não respondeu a questão, e apenas 1 ou 1% respondeu não saber o significado. Fato interessante é que 114 formandos dizem saber o que é um planejamento de carreira, porém, como demonstra o gráfico 4, somente 57 cerca de 41% dizem estar desenvolvendo um planejamento de carreira, e 79 ou 58% relatam não estarem desenvolvendo um planejamento de carreira, e apenas 1 ou 1% não respondeu a questão. Visualiza-se que mesmo,

dizendo saber o que é apenas alguns formandos desenvolvem um planejamento de carreira, ou seja saber e fazer são coisas diferentes, como demonstra o gráfico 4.

**Gráfico 4 - Formando que desenvolvem planejamento de carreira**



**Fonte:** As autoras.

Sendo que para Diehl e Reis (2017), para sujeitos que planejam suas carreiras, existe uma trajetória crescente, ou seja, relatam haver uma busca pela evolução de cargos dentro de uma organização, onde almejam uma posição de destaque ou comando, com um aumento ascendente de salário. Em consonância ao trecho acima, os formandos foram questionados sobre se eles achavam importante ter um planejamento profissional, 135 formandos ou cerca de 98% responderam sim, é importante ter um planejamento de carreira e 1 formando cerca de 1% disse não e outro 1 ou 1% não respondeu a questão. O que se visualiza é uma incongruência de ideias, pois 114 formandos dizem saber o que é planejamento de carreira, 135 formandos vem o planejamento profissional como algo importante, porém somente 57 dizem estar desenvolvendo um planejamento de carreira.

Para entender melhor, os dados expressados pelo gráfico 3, desses 57 formandos que dizem estar desenvolvendo um planejamento de carreira, 37 trabalham em áreas ligadas a sua graduação, lembrando que todos os dados foram retirados dos questionários auto aplicados. Possivelmente, por já estarem em contato com a sua área de interesse profissional, para estes formandos, se torna mais fácil planejarem sua carreira, pois já há uma visão e o anseio por um cargo ou por uma colocação, que virá com o fim da graduação e alcance do diploma.

Destes 57, tem-se 20 respondentes que, planejam suas carreiras, porém seu trabalho não está ligado a sua área de formação, destes pode-se inferir que, o que os faz planejar um futuro de vida e profissional, seja o desejo de atuar na sua área de formação. Já sobre os 79 formandos que não planejam suas carreiras, destes 67 trabalham, mas, não planejam suas carreiras, 12 não trabalham e não planejam suas carreiras e 1 não respondeu, pode-se considerar que para estes sujeitos, neste momento é irrelevante planejar o futuro profissional, ou pode-se dizer que não se deram conta da importância do planejamento de carreira para seu futuro profissional.

Deve-se levar em conta que, para desenvolver um planejamento de carreira necessita-se de tempo, pois o sujeito precisará projetar longe suas expectativas, afim que consiga visualizar com clareza o futuro que almeja, para que possa formular objetivos e metas que subsidiaram o desenvolvimento deste planejamento. Assim como o desenvolvimento de projetos, tanto de vida quanto profissional, dependem do sujeito para acontecer, necessitando de certo esforço. Pelos motivos apresentados acima, supõem-se que seja difícil para os formandos, realizarem um planejamento profissional, pois nesta etapa final de graduação todos estão atarefados, com as atividades acadêmicas, assim como o desejo de concluir a graduação é o mais presente neste momento, e realizar um planejamento necessita de foco no que se quer ser, até onde se quer chegar e de como fará para alcançar seus objetivos. O planejamento tanto de vida quanto profissional, também requisita do sujeito autoconhecimento, pois ele precisará conhecer suas forças e fraquezas, e visualizar quais competências e habilidades já tem para o desempenhar, de seu papel profissional e quais precisará adquirir.

Visualizando que a maioria cerca de 135 formandos, entendem que o planejamento de carreira é importante, compreende-se que muitas vezes os sujeitos planejam, porém há certa dificuldade em pôr em prática seus planos. Visualizando as exigências do mercado de trabalho atual que são novas competências, novos comportamentos e nova postura no perfil de trabalhador, o sujeito necessita estabelecer um bom planejamento de carreira, para sua evolução e crescimento profissional (DIEHL; REIS, 2017). Pois a sociedade atual, é comandada pelo imediatismo, provavelmente este fator, dificulta em se colocar certos planos em prática, pois para se planejar é necessário parar e refletir sobre o que ser, a longo ou médio prazo.

Pode se considerar também, que os formandos conheçam o conceito de planejamento de carreira, porém podem desconhecer as etapas e as questões norteadoras para iniciar seus projetos. Desta forma a universidade seria o ambiente adequado para auxiliar os formandos na formulação de seus projetos, para que saibam ou que tenham uma ideia de que caminho trilhar após a formação. Conciliando ao que foi dito, os projetos atuam tanto nos grupos quanto nos sujeitos, sendo ele uma abstração, o mesmo não existe sem o sujeito, porém, o projeto de vida também pode ser entendido, como um movimento, reflexivo do sujeito sobre o seu amanhã (DIAS 2009). Pensando sobre o que relata a autora, 14 formandos responderam não ter expectativas sobre sua futura atuação, como profissional das áreas as quais estão se formando, indicando não haver uma reflexão sobre sua futura colocação profissional, sendo que 123 dos respondentes expressão expectativas sobre seu futuro profissional, como demonstra a tabela abaixo.

**Tabela 2: Respostas frequente a questão relativa as expectativas sobre a futura atuação como profissional**

Quais expectativas quanto sua futura atuação como profissional da área que está se formando?
<i>Possibilidade de crescimento</i>
<i>Ser bem sucedido</i>
<i>Ter reconhecimento</i>
<i>Ser, bem remunerada</i>
<i>Conseguir aprovação em concurso público</i>
<i>Ter uma carreira de sucesso</i>
<i>Conseguir emprego na área</i>
<i>Ter estabilidade</i>
<i>Aprimorar habilidades e competências</i>
<i>Aprender mais</i>
<i>Me especializar</i>
<i>Me formar</i>
<i>Fazer mestrado</i>
<i>Ter meu negócio próprio</i>
<i>Realizar meus sonhos</i>

**Fonte:** As autoras.

O que se observa sobre a tabela 2, é que os formandos têm expectativas voltadas a ter um trabalho, boa remuneração, reconhecimento, ter uma carreira de sucesso e realizar sonhos, o que estes sujeitos necessitam para formular um planejamento de carreira efetivo, é a formulação de metas mais realista. Para desenvolver metas mais realistas, estes sujeitos deverão procurar conhecer mais sobre a profissão que se pretende seguir e sobre o estado do mercado de trabalho atual, para que estejam aptos a fazerem adaptações conforme as exigências do mercado atual, uma vez a universidade ensina sobre os aspectos básicos de cada área de atuação ligados à profissão pretendida, devendo então o sujeito procurar formas de especialização e de aquisição de competências e habilidades, para permanecer atraente para o mercado de trabalho.

Com a exposição das respostas mais frequentes, visualiza-se que os formandos têm expectativas referentes às suas vidas de forma mais individualistas, tais expectativas alimentadas pelo

modelo capitalista e competitivo atual, evidenciam a busca por mérito individual, onde possam demonstrar êxito acadêmico, e a ascensão social seria a consequência deste (MARCELINO; CATÃO; LIMA, 2009). A literatura traz que os projetos devem ser elaborados, em meio às experiências socio-culturais, vivências e interações.

Existem projetos individuais, porém eles são construídos, por meio de uma ideia mais ou menos elaborada de história de vida, e isto também ocorre com projetos profissionais, pois eles não são apenas uma tarefa individual, são parte de um processo de maturação do sujeito, e este processo está intimamente ligado, às transformações que ocorrem nas estruturas sociais, econômicas e familiares (ALMEIDA; MAGALHÃES, 2011). Então é provável, que ao iniciar um planejamento de carreira, estes sujeitos tenham que reavaliar suas expectativas, sonhos e desejos.

## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Havia um tempo onde se entrava em uma organização e nela se permanecia até a aposentadoria, atualmente isso ocorre em menor frequência, o que se vê são vagas de trabalho, com altas exigências de qualificação, habilidades e competências, em um cenário de alta competitividade. Por meio do referencial teórico pode-se perceber o quanto as mudanças ocorridas no mercado de trabalho, afetam a percepção dos formandos, sobre a sua inserção profissional neste novo contexto de mercado de trabalho e sobre a construção de uma carreira, que traga satisfação pessoal e profissional.

Assim como uma vez, o desenvolvimento da carreira dos sujeitos era responsabilidade da organização, o que atualmente se tornou responsabilidade do sujeito. Desta forma destaca-se a importância do planejamento de carreira, onde o sujeito irá construir passos de vida e profissional, de forma a alcançar a carreira desejada, em um sentido progressivo de crescimento e alcance de sonhos e metas.

No decorrer deste artigo, foram apresentadas as percepções de formandos em final de graduação sobre o planejamento de carreira. Sendo que os resultados alcançados demonstraram, que poucos formandos planejam seu futuro profissional. Há um entendimento sobre a importância do planejamento de carreira, porém o fato de poucos responderem estar desenvolvendo um planejamento profissional, conota que há pouco entendimento de como executá-lo.

Pode-se visualizar que com o método utilizado na pesquisa, possibilitou a manifestação de alguns aspectos da subjetividade dos sujeitos pesquisados, e isto foi observado na expressão de suas expectativas sobre a futura atuação como profissionais. Os formandos elencaram expectativas como: inserção profissional na área desejada, sobre sucesso, ganhos financeiros, reconhecimento e valorização profissional.

Nota-se também com este estudo, que os formandos formulam suas expectativas, sob uma ótica mais individualista, ou seja voltada para a noção de mérito, que cada um compreende ter sobre aquilo que faz. Sendo o que o referencial teórico ressalta, que o sujeito deve elaborar projetos de vida em conjunto com os projetos profissionais, vida e trabalho devem ser pensadas juntas. Assim como essas expectativas sem um planejamento de carreira se tornam metas irreais, quando deixa-se de analisar o contexto social e familiar a qual estão inseridos.

Conclui-se que os formandos possuem pouco conhecimento sobre planejamento de carreira, uma vez que suas expectativas demonstram aspirações, sonhos e desejos, mas não meios e prazos para alcançá-los, desconsiderando que para se formular projetos, tanto de vida quanto profissional, necessita-se formular e considerar etapas a serem seguidas, que levarão a uma maior visualização, dos obstáculos e das oportunidades que poderão surgir.

A partir do que foi observado com este estudo, sugere-se para futuras pesquisas o aprofundamento das percepções trazidas, pelos formandos sobre o significado do planejamento de carreira, para a sua formação. Assim como destaca-se a necessidade de pesquisas, acerca do papel da universidade no desenvolvimento de projetos de vida e profissional, ou ainda pesquisas, acerca do que a universidade como instituição de ensino, poderá fazer para auxiliar os formandos na elaboração de um planejamento de carreira.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, M. E. G. G; MAGALHÃES, A. S. Escolha profissional na contemporaneidade: projeto individual e projeto familiar. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 12, n. 2, p. 205-214, 2011.

ALMEIDA, S. A. GIORDAN, M. Discursos que circulam na correção de um questionário: sentidos e significados. *Ensaio Pesquisa em Educação em Ciências*, v. 14, n. 3, 2012.

ANDRADE, G. A; KILIMNIK, Z. M; PARDINI, D. J. Carreira Tradicional versus Carreira Autodirigida ou Proteana: um estudo comparativo sobre a satisfação com a carreira, a profissão e o trabalho. *Revista de Ciências da Administração*, v. 13, n. 31, p. 58, 2011.

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. São Paulo, Edições 70, p 49-145, 2011.

BARDAZI, M; et al. Escolha profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções de estudantes formandos. *Psicologia escolar e educacional*, v. 10, n. 1, 2006. p. 69-82. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S141385572006000100007&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141385572006000100007&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 05 out. 2016.

BARDAZI, M. P; LASSANCE, M. C. P; PARADISO, Â. C. Trajetória acadêmica e satisfação com a escolha profissional de universitários em meio de curso. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 4, n. 1-2, p. 153-166, 2003.

BENDASSOLLI, P. F. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 49, n. 4, p. 387-400, out./dez. 2009.

BRASIL. *Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013. Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, princípios e diretrizes das políticas públicas de Juventude e o Sistema Nacional de Juventude – SINAJUVE*. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, 2013. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2011-2014/2013/Lei/L12852.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12852.htm)>

CAMPOS, K. C. de L. *Construção de uma Escala de Empregabilidade: competências e habilidades pessoais, escolares e organizacionais*. 2006, 153p. Tese de Doutorado. Tese de Doutorado. Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2006

CARVALHO, P. C de. *Empregabilidade: a competência necessária para o sucesso no novo milênio*. Alínea, 2009.

COSTA, L. V; CHIUZI, R. M; DUTRA, J. S. Relações entre percepção de sucesso na carreira e comprometimento organizacional: um estudo com professores do ensino superior de administração. *Revista de Administração da UNIMEP*, v. 11, n. 2, 2013.

D'AVILA, G. T. et al. Acesso ao ensino superior e o projeto de “ser alguém” para vestibulandos de um cursinho popular. *Psicologia & Sociedade*, v. 23, n. 2, 2011.

DEMO, P. *Pesquisa e informação qualitativa*. Papyrus Editora, 2001.

DIAS, M. S. L. *Sentidos do trabalho e sua relação com o projeto de vida de universitários*. Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Florianópolis, 2009.

DIAS. M. S. L; SOARES. D. H. P. *Planejamento de Carreira: Uma Orientação para Estudantes Universitários*. 1. São Paulo: Vetor, 2009.

FONSECA, João José Saraiva da. *Metodologia da Pesquisa Científica: curso de especialização em comunidades virtuais de aprendizagem – informática educativa*. Ceará, 2002.

REIS, B. B; DIEHL, L. Planejamento de Carreira de Formandos e Recém-formados do Ensino Superior. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)*. v. 7, n. 2, 2017.

DUTRA, J. S. *Carreira e gestão estratégica de pessoas*. Gestão de carreiras na empresa contemporânea, São Paulo: Atlas 2010.

DUTRA, J. S. A gestão de carreira. In: FLEURY, M. T. L. (org.). *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente, 2002.

GIL. A. C. *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

IGUE, É. A; BARIANI, I. C. D; MILANESI, P. V. B. Vivência acadêmica e expectativas de universitários ingressantes e concluintes. *Psico USF*, v. 13, n. 2, p. 155-164, 2008.

LUCAS, M. G. *Considerações sobre os Valores Individuais, Bem-Estar e Carreira de Profissionais Médicos*. Dissertação Mestrado Profissional em Administração- UNOESC. Chapecó. 2016.

MAIA, A. A. R. M; MANCEBO, D. Juventude, trabalho e projetos de vida: ninguém pode ficar parado. *Psicologia: ciência e profissão*, v. 30, n. 2, p. 376-389, 2010.

MARCELINO, M. Q. dos S; CATÃO, M. de F. F. M; LIMA, C. M. P. de. Representações sociais do projeto de vida entre adolescentes no ensino médio. *Psicologia: ciência e profissão*, v. 29, n. 3, p. 544-557, 2009.

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

MARTINS, A. M. L. P. *Qualidade de vida no trabalho, satisfação profissional e saliência das atividades em adultos trabalhadores*. Tese de Doutorado, 2010.

MINARELLI, J.A. *Empregabilidade*. São Paulo: Gente, 2010.

MUNHOZ, I. M. S; MELO-SILVA, L. L. Educação para a Carreira: concepções, desenvolvimento e possibilidades no contexto brasileiro. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 12, n. 1, p. 37-48, 2011.

MUNHOZ, I. M. S; MELO-SILVA, L.L.; AUDIBERT, A. Educação para a carreira: pistas para intervenções na educação básica. In: LEVENFUS; R. S. (org). *Orientação Vocacional e de Carreira Em Contextos Clínicos e Educativos*. Porto Alegre: Artmed. 2016.

OLIVEIRA, M. C; DELA COLETA, M. F. Adaptação e validação da Escala Combinada de Atitudes da Maturidade de Carreira (CDA): versão para estudantes universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 9, n. 2, p. 45-65, 2008.

OLIVEIRA, M. C. *Sucesso na carreira depois da graduação: estudo longitudinal prospectivo da transição universidade-trabalho*. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. 2014

PAPALIA, D. E.; OLDS, S. W; FELDMAN, R. D. *Desenvolvimento humano*. 12. ed. Porto Alegre: Artmed, 2013.

PASCHOAL, A. S; MANTOVANI, M. F; MÉIER, M. J. Percepção da educação permanente, continuada e em serviço para enfermeiros de um hospital de ensino. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, v. 41, n. 3, p. 478-484, 2007. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/reeusp/article/view/41645>>. Acesso em: 24 may 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342007000300019>.

RUEDA, F. J. M; MARTINS, L. J; CAMPOS, K. C. L. Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isto? *Revista Psicologia-Teoria e Prática*, v. 6, n. 2, p. 63-73, 2004.

ROCHA, M. C. S. Projeto de Carreira, plano de vida. In: LEVENFUS, R. S; SOARES, D. H. P. *Orientação Vocacional Ocupacional*. 2. Porto Alegre: Artmed, Cap. 06, p. 82-90, 2010.

SCHLEICH, A. L. R; POLYDORO, S. A. J; SANTOS, A. A. A dos. Escala de satisfação com a experiência acadêmica de estudantes do ensino superior. *Revista de Avaliação psicológica*, v. 5, n. 1, 2006.

SILVA, C. R. E. *Orientação profissional: utilidade, valor e impacto na gestão da carreira e na vida pessoal*. 2007. 200 f. Dissertação (Mestrado em Administração) -Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

SOARES, D. H. P; COSTA, A. B. *Aposentação: Aposentadoria para Ação*. Vetor, 2011.

TEIXEIRA, M. A. P; GOMES, W. B. Decisão de Carreira entre Estudantes em Fim de Curso Universitário. *Revista de Psicologia: Teoria e Pesquisa*, São Paulo, SP, v. 21, n. 3, p. 327-334, 2005.

TEIXEIRA, M. A. P; CASTRO, G. D; DAROSA PICCOLO, L. Adaptação à universidade em estudantes universitários: um estudo correlacional. *Interação em Psicologia*, v. 11, n. 2, 2007.

TOMBOLATO, M. C. R. *Qualidade de vida e sintomas psicopatológicos do estudante universitário trabalhador*. Pesquisa de Pós-Graduação. PUC - Campinas, 2005. Disponível em <<http://tede.bibliotecadigital.puc-campinas.edu.br:8080/jspui/handle/tede/260>>

VERIGUINE, N. R. et al. Da formação superior ao mercado de trabalho: percepções de alunos sobre a disciplina orientação e planejamento de carreira em uma universidade federal. *Revista Eletrônica de Investigação e Docência (REID)*, n. 4, 2010.

VERIGUINE, N. R. et al. *Autoconhecimento e informação profissional: implicações para o processo de planejar a carreira de jovens universitários*. Repositório Institucional UFSC, 2008.

XIKOTA, J. L. *Planejamento de Carreira: um estudo com egressos de cursos de Administração*. 2004. 103 f. 2004. Tese de Doutorado. Dissertação (Mestrado em Psicologia)–Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004. Disponível em:< <http://www.tede.ufsc.br/teses/PPSI0173>.