

Planejamento de Carreira sob a ótica dos Formandos em Administração do Centro Universitário Vale do Ipojuca Unifavip/devry

Fhyama Thamara Queiroz Gomes
fhyamathamara@hotmail.com
UNIFAVIP

Alyne Danielle Alves Santos
alynedanielle@hotmail.com
UNIFAVIP

Henrique de Queiroz Chaves
hchaves@unifavip.edu.br
UNIFAVIP

Lucyanno Moreira Cardoso de Holanda
lholanda@unifavip.edu.br
UNIFAVIP

Resumo: O presente trabalho tem como objetivo investigar os impactos do planejamento de carreira no crescimento profissional de formandos em administração. O desenvolvimento deste trabalho se justifica por buscar uma discussão sobre quais conhecimentos científicos são abordados na academia e os aproveitados nas atividades profissionais. A pesquisa é classificada como aplicada, qualitativa e quantitativa, descritiva e estudo de caso, foi realizada em outubro de 2013, aplicada aos trinta e dois alunos do oitavo período do curso de Administração do Centro Universitário Vale do Ipojuca (UNIFAVIP/DEVRY). O instrumento para coleta de dados é de autoria de Miano e Vieira (2012), composta por duas partes, a primeira trata da característica da amostra e a segunda versa sobre os resultados da pesquisa, onde foi utilizada a escala de concordância (Likert). Após análise dos dados, foi possível perceber que 6% dos alunos ainda não ingressaram no mercado de trabalho, além dessa informação foi visto que 47% deles receberam na graduação algum tipo de conhecimento para realizar o planejamento de carreira, e que somente 25% receberam algum incentivo da organização onde trabalha para esse tipo de planejamento, no quesito que aborda sobre o entendimento de utilizar o planejamento de carreira na obtenção do sucesso profissional, 75% responderam que concordam plenamente. Após a análise dos dados é possível sugerir um melhor alinhamento no tocante ao que é apresentado em sala de aula e o que necessariamente é importante para o planejamento de carreiras, além de um setor específico na instituição que sirva como facilitador entre aluno e empresas.

Palavras Chave: Carreira - Planejamento - Mercado de trabalho - -

1. INTRODUÇÃO

O mercado brasileiro está vivendo diversas mudanças sociais, econômicas, políticas e ambientais que podem ser justificadas principalmente pelo fenômeno da globalização. Essas se intensificaram após a II Guerra Mundial quando o sistema capitalista iniciou o processo de reestruturação acarretando modificações nos padrões de trabalho (CASTELLS, 1999).

Demasi (2000) fortifica a afirmativa inicial assegurando que o momento histórico atual representa a passagem para a sociedade pós-industrial que é caracterizada por uma série de transformações em vários campos sociais, destacando-se entre eles o trabalho.

Para se adaptar a essa nova dinâmica competitiva as empresas passaram a recrutar pessoas, exigindo qualificação não mais braçal e sim intelectual, buscando profissionais aptos ao uso efetivo das novas tecnologias funcionais e gerenciais. Em decorrência desses fatores, os executivos estão mais habilitados a tomar decisões rápidas, que acompanhem todas essas modificações, mantendo a empresa no topo da concorrência.

Ao traçar um paralelo com o desenvolvimento tecnológico, Lucena (1995. p.42) afirma que:

O avanço tecnológico, as mudanças do ambiente, a competitividade do mercado, os desafios que se apresentam, impondo flexibilidade, inovação e adaptação das empresas às demandas de transformações, são responsáveis pelos riscos da obsolescência, tanto das empresas quanto dos empregados.

Desta forma, manter-se nesse ambiente inconstante requer incessante atualização dos conhecimentos, habilidades e atitudes. Um planejamento de carreira não só proporciona ao indivíduo manter-se atualizado frente às mudanças do mercado, como também, conecta os interesses profissionais com as necessidades e oportunidades do ambiente externo.

Ante ao contexto inicial, o presente artigo objetiva **investigar os impactos do planejamento de carreira no crescimento profissional de formandos em administração da Faculdade Vale do Ipojuca (UNIFAVIP DEVRVY).**

Dessa forma, o desenvolvimento deste trabalho se justifica por buscar uma discussão sobre quais conhecimentos científicos são abordados na academia e os aproveitados nas atividades profissionais.

Além desta parte introdutória, o artigo aborda no seu referencial teórico as principais considerações sobre carreira e seu planejamento. Em seguida, são explicitados os procedimentos metodológicos, depois a apresentação e análise dos resultados obtidos, seguido das considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CARREIRA: PERSPECTIVAS CONCEITUAIS

Ainda jovens, as pessoas são impulsionadas a almejem algo no futuro. Essa influência decorre do meio onde se está inserida, seja na família, instituição de ensino ou na própria sociedade em que se vive (BALASSIANO e COSTA, 2012). Ante ao contexto inicial, surge à vontade de constituir uma carreira, a qual representa para alguns a chave para o sucesso profissional, para outros o sucesso pessoal, ou até mesmo a junção dos dois.

Carreira é o autoconhecimento de como as experiências pessoais e profissionais relacionam-se com seu trabalho atual e futuro para maximizar suas habilidades e comportamentos e atingir seus objetivos de vida (BENEDET *apud* SAVIOLLI, 1999, p. 14).

Já Decenzo e Robbins (2001, p. 150), definem como o padrão de experiências relacionados com o trabalho que se estendem pelo curso da vida de uma pessoa.

De acordo com Boudreau e Milkovich (2010, p. 294) todo mundo enfrenta questões sobre interesses profissionais e as aspirações quanto à carreira durante a vida. Para Balassiano e Costa (2012, p. 12) uma carreira significa administrar a própria vida pessoal e profissional cuidando do autoaperfeiçoamento e dos relacionamentos profissionais.

Os indivíduos mudam com o tempo e, conseqüentemente, suas necessidades e seus interesses também se modificam, assim como as empresas também mudam seus rumos e alteram suas estratégias para melhor se adaptar às mudanças (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2001).

As organizações se tornaram mais exigentes em relação ao seu quadro de funcionários e essa exigência faz com que as pessoas se preparem mais para entrar no mercado, ou, se já estiverem inseridas, vem como forma de estímulo para que as pessoas não percam o interesse em se aperfeiçoar. Desse modo, é importante que os estudantes estabeleçam metas e objetivos para sua carreira.

O indivíduo não tem que enxergar a carreira como um percurso a ser trilhado rigorosamente, mas como uma sequência de posições e de trabalhos realizados pela pessoa (DUTRA, 2002). Uma melhor maneira de analisar as carreiras é considerando-as como estágios. Nesse sentido, Decenzo e Robbins (2001) identificam cinco estágios:

- a) Exploração – estágio de substituição dos projetos formais de educação, onde serão realizados experimentos em diversas áreas relevantes, para identificar os gostos desenvolvendo previsões do que se espera de uma carreira.
- b) Consolidação – inicia-se pela procura e conquista do primeiro emprego, recebendo aceitação das pessoas que fazem parte da organização, conseguindo desenvolver suas atividades indo de encontro com os sucessos e os fracassos que surgem no caminho.
- c) Meio da carreira – fase em que o indivíduo tem a opção de continuar aprimorando desempenhos anteriores, aplanar, ou decair. Porém, algumas pessoas não se contentam em ter alcançado seus objetivos iniciais, estando sempre realizando melhorias contínuas para alcançar objetivos de maior nível.
- d) Final da carreira – fase em que o indivíduo se sente mais realizado e busca compartilhar para os que estão iniciando profissionalmente todo seu conhecimento adquirido no decorrer de sua experiência de vida profissional.
- e) Declínio – para muitos, período de difícil aceitação, no qual a rotina é modificada à medida que rotinas realizadas no dia-a-dia deixam de fazer parte de suas vidas. Cabendo ao indivíduo buscar ou não a continuidade no mercado de trabalho.

Quando há o apoio da alta gerência, juntamente com os gerentes do departamento de RH (Recursos Humanos), torna mais fácil elaborar e implementar um sistema de desenvolvimento de carreira na empresa. Esse sistema deve conter as metas e a cultura da firma e também esclarecer as expectativas e direções para o desenvolvimento de suas próprias carreiras. Contar com a orientação e o aconselhamento gerencial, seja de maneira formal ou informal, é muito valioso para um funcionário menos experiente (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2003). Nesse sentido, o indivíduo que planeja ter seu espaço numa determinada organização poderá projetar sua carreira de acordo com as suas características e necessidades da empresa.

Ao iniciar suas carreiras, as pessoas, principalmente as mais jovens, trazem uma expectativa de satisfação no trabalho e de obtenção de benefícios materiais. Mas além desses fatores tão valorizados, os jovens querem aprender e se desenvolver. No mundo competitivo, esses jovens não querem ser vistos como inexperientes ou despreparados. Preparam-se melhor para serem diferentes - únicos - terem sua própria carreira e não seguir os passos dos mais antigos (BALASSIANO e COSTA, 2012, P. 12).

De tal maneira comprova-se que o entusiasmo do primeiro emprego é ligado a satisfação de estar trabalhando, adquirir conhecimento e buscar um diferencial para que assim se consiga os bens desejados pelos indivíduos.

No início da carreira não é tão fácil encontrar o emprego (DECENZO e ROBBINS, 2001). Há vários estágios até atingir o lugar aonde se quer chegar. Conquistar seu espaço e ter sua própria identidade leva algum tempo, até que se esteja preparado para lidar com o sucesso ou fracasso decorrente na trajetória desse percurso.

Uma carreira de sucesso tem como requisito essencial à criação de uma superfície individual de conquistas, bonificando a organização e a sociedade, trazendo a sensação de dever cumprido (BALASSIANO e COSTA, 2012). A remuneração e o nível hierárquico, que antes eram parâmetros para definir uma carreira de sucesso (DECENZO e ROBBINS, 2001), agora incluem também habilidades e aptidões, que veem a aumentar a autonomia e agregar valor ao funcionário para a empresa.

Pessoas que não tem condições de investir em suas carreiras, para que assim desenvolvam sua capacitação e qualificação profissional, dificilmente agregam valor à sua trajetória, dessa forma obtendo uma desvantagem competitiva (BALASSIANO e COSTA, 2012). Os indivíduos que não se adequam ou não acompanham o ritmo de produtividade tem maiores chances de não permanecerem na organização. Milkovich e Boudreau (2010, p. 303) acreditam que: a competência e a flexibilidade tornaram-se moeda corrente na construção de uma carreira.

A responsabilidade pela iniciação e gerenciamento do próprio planejamento de carreira nas atuais empresas é dos indivíduos (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2003). Balassiano e Costa (2012) também acreditam que os investimentos na carreira, que antes eram financiados pelas empresas, agora devem ser feitos pelos trabalhadores, sendo eles a parte mais interessada. Desse modo:

Cada vez mais os empregados ficam com os riscos da administração de suas carreiras. As empresas não garantem que determinadas ações levarão a estabilidade no emprego, e boa parte delas deixa claro que é responsabilidade do empregado escolher as melhores alternativas para suas carreiras (MILKOVICH; BOUDREAU, 2010, p. 311).

É de incumbência do funcionário em administrar sua carreira. Cabe a organização, então, auxiliar no que for necessário (DECENZO E ROBBINS, 2001). As pessoas procuram direcionar suas aplicações financeiras em áreas que as fazem sentir-se realizadas e agreguem valor ao seu desenvolvimento (DUTRA, 2002). Elas querem ser reconhecidas e recompensadas pelo que fazem, quando estão dispostas a colocar em prática suas habilidades profissionais no mercado de trabalho.

Para algumas empresas, idade e desempenho estão positivamente entrelaçados. Por isso utilizam como estratégia a retenção de empregados mais velhos, pois os consideram os mais valiosos, levando em conta que possuem uma maior fonte de experiência e maior confiabilidade e lealdade, para ocupar cargos de maior hierarquia (BOUDREAU e MILKOVICH, 2010).

Após apresentação dos principais construtos sobre a temática carreira, torna-se necessário vincular ao planejamento (objeto de estudo), o tópico 2.2 aborda com maiores detalhes.

2.2 PLANEJAMENTO DE CARREIRA

A atividade do planejamento é uma das principais funções do administrador. Extrapolando a ótica funcional, pode-se tratar do planejamento de varias perspectivas diferentes. As pessoas planejam casar, constituir uma família, comprar um carro, comprar um imóvel, mas poucas são aquelas que planejam sua carreira profissional.

Há, por parte das pessoas, natural resistência ao planejamento de sua vida profissional, tanto pelo fato de encararem a trilha profissional como algo dado, quanto pelo fato de não terem tido qualquer estímulo ao longo de suas vidas (DUTRA, 2002, p. 112).

Mas o que vem a ser planejamento de carreira? Segundo Faria e Muniz (2001, p.79), planejamento é o processo de decidir o que fazer, como fazer, antes que se requeira uma ação. A partir do momento que se planeja uma carreira, o profissional está decidindo o que vai fazer, traçando metas e definindo como irá executá-las. Assim, ele realiza uma análise de suas habilidades e competências para poder não só dar início ao seu desenvolvimento profissional, mas, também, para melhor se posicionar na empresa em que trabalha ou no mercado de trabalho.

Para realizar o planejamento, Dutra (2002) estabelece as seguintes etapas:

1º passo: autoconhecimento – etapa de maior consideração e de difícil processamento engloba conhecer a si mesmo. Nessa fase é possível analisar as realizações alcançadas e o que foi mudado no decorrer dessas realizações.

2º passo: conhecimento do mercado – deve ser levada em consideração análises internas e externas do mercado para com a empresa, verificando sempre as novas tendências em relação ao desenvolvimento profissional.

3º passo: objetivo de carreira – consiste na busca de traçar metas para si mesmo, propondo aonde se quer chegar a um tempo de médio prazo.

4º passo: estratégia de carreira – ao definir a meta é preciso identificar de que forma irá alcançá-la.

5º passo: plano de ação – deve apresentar objetivos com o menor prazo, sugerindo o valor a ser gasto e as possibilidades de sucesso necessárias.

6º passo: acompanhamento do plano – etapa em que ocorre a análise das estratégias traçadas anteriormente, se tratando de uma avaliação consecutiva.

Diante de todo esse processo para construir o projeto do planejamento, pôde-se perceber que o autoconhecimento é que irá nortear as definições dos objetivos, as estratégias e planos de ações. Ter conhecimento do que se quer, aonde se quer chegar, quais são suas habilidades e seu potencial fará com que o profissional saiba melhor analisar seus pontos fortes e fracos, suas ameaças e oportunidades, podendo, assim, trabalhar para intensificar os pontos fortes, rever os pontos fracos, diminuir as ameaças e aproveitar as oportunidades.

O progresso significativo de carreira pode ocorrer quando a iniciativa individual combina com as oportunidades dadas pela empresa (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2003, p. 179), ou seja, se o profissional já está inserido no mercado de trabalho, ele pode correlacionar seus objetivos com os momentos ou espaços percebidos por ele dentro da organização, onde ele vislumbrará chances de aplicar e desenvolver seu projeto de carreira. Essa integração entre os objetivos do profissional e as perspectivas da empresa é o que se pode chamar de sistema de desenvolvimento de carreira.

Lucena (1995, p. 153) aborda um pouco sobre essa relação entre planejamento de carreira e empresa quando afirma que:

Partindo da premissa de que plano de carreira é da responsabilidade individual de cada empregado, é da responsabilidade da empresa, dentro da estratégia de planejamento de Recursos Humanos, ao formular planos de sucessão, promover o

desenvolvimento da capacitação profissional dos empregados indicados como sucessores (LUCENA, 1995 p. 153).

Desta forma, é notório o quanto as empresas, junto ao seu departamento de Recursos Humanos, podem auxiliar e engajar seus funcionários a não só realizar o plano de carreira, mas, também, proporcionar um ambiente que estimule o desenvolvimento da carreira e ofereça programas de capacitação.

Mesmo que a gestão de carreira contenha análise e planejamento, se faz necessário a utilização de técnicas e ferramentas que auxiliem os funcionários na medição de seu potencial, para o êxito da empresa (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2003). Dentre essas ferramentas, as empresas dispõem de iniciativas que auxiliam os profissionais a decidir sobre sua carreira e como desenvolvê-la dentro da organização. Bohlander, Snell e Sherman (2003, p. 189-191) citam essas iniciativas, dentre elas:

- A) Manuais Práticos de planejamento de carreira – várias empresas têm preparado manuais práticos para dar orientação individual a seus funcionários por meio da autoavaliação sistemática de valores, interesses, capacidades, metas e planos de desenvolvimento pessoal.
- B) Aconselhamento de Carreira – o aconselhamento de carreira implica conversar com funcionários sobre suas atividades e desempenho atuais, seus interesses e metas de carreira individuais, suas habilidades e objetivos de desenvolvimento de carreira adequados.
- C) Levantamento das Necessidades Individuais de Desenvolvimento – considerando-se que os requisitos de cada função e as qualificações de cada pessoa sejam diferentes, dois indivíduos não terão as mesmas necessidades de desenvolvimento.
- D) Treinamento para o Autogerenciamento de Carreira – em resposta a crescente noção de que os funcionários devem assumir maior responsabilidade pelo próprio gerenciamento de carreira, muitas empresas estão estabelecendo programas de treinamento sobre como os funcionários pode engajar-se no autogerenciamento de carreira. O treinamento enfoca dois objetivos principais: (1) ensinar os funcionários a buscar continuamente *feedback* e informações sobre suas carreiras e (2) incentivá-los a prepararem para maiores responsabilidades.

Essa relação entre empresa e funcionário pode ser entendida como uma negociação (DUTRA, 2002, p. 114) O planejamento da carreira faz com que as pessoas pensem seu desenvolvimento com base em si mesmo e posiciona-as para negociarem com a empresa.

As organizações oferecem oportunidade de crescimento, capacitação e apoio e, em troca, os profissionais ofereceram um melhor desempenho a organização. Mesmo que o planejamento não inclua permanecer na empresa, aproveitar as orientações, auxílios e treinamentos para melhorar o direcionamento da carreira, será de grande importância.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

O capítulo três apresenta a classificação da pesquisa, população e amostra, o instrumento de coleta e o tratamento das informações.

Quanto à natureza: é classificada como **aplicada**. Tem por objetivo gerar conhecimentos para aplicação prática dirigida à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses locais (SILVA e MENEZES, 2001 p.20).

Os conhecimentos poderão contribuir para alinhar a necessidade do mercado local aos conhecimentos adquiridos no curso de administração, colaborando assim para o crescimento acadêmico e profissional.

Quanto à forma de abordagem do problema: **pesquisa qualitativa e quantitativa**. A qualitativa considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser

traduzido em números (SILVA e MENEZES, 2001 p.20). A abordagem qualitativa permitiu conhecer se os alunos elaboram o planejamento de carreira e quais conhecimentos estão alinhados com a necessidade das empresas.

Segundo Silva e Menezes (2001 p.20) a pesquisa quantitativa avalia tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las (SILVA e MENEZES, 2001 p.20). A utilização nesse estudo permitiu o uso de ferramentas estatísticas (percentagem) para relacionar as variáveis pesquisadas.

Quanto aos objetivos é classificada como **descritiva**. Essa visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados. Assume a forma de Levantamento (GIL, 2002 p.21). A pesquisa descritiva permitiu verificar quais são os impactos do planejamento de carreira no crescimento profissional dos formandos em administração, além de realizar um paralelo entre o conhecimento adquirido e o demandado pela organização.

Em relação aos procedimentos técnicos, considera-se como **levantamento**. Nesse tipo de pesquisa envolve a interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer (GIL, 2008).

Nesse sentido, como se deseja conhecer quais são os impactos do planejamento de carreira no crescimento profissional dos formandos em administração, considerou-se o levantamento a técnica mais indicada.

3.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA

População (ou universo da pesquisa) é a totalidade de indivíduos que possuem as mesmas características definidas para um determinado estudo (SILVA; MENEZES, 2001 p. 32). Diante do conceito exposto, a população desse estudo compreende os formando do curso de administração no período de 2013.2, totalizando quatrocentos e oitenta (480) alunos.

Ainda segundo os mesmos autores, a amostra é parte da população ou do universo, selecionada de acordo com uma regra ou plano. Portanto, nesse estudo a amostra é considerada não probabilística e a técnica utilizada foi a da acessibilidade (compostas por acaso, com pessoas que vão aparecendo) compreendendo **trinta e dois (32) respondentes**.

A abordagem aconteceu na sala de aula, com a apresentação dos pesquisadores, informando o cunho científico da pesquisa e do objeto de estudo a ser avaliado.

3.2 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Para esse estudo foi escolhido como instrumento de coleta de dados o **questionário**. De acordo com Silva e Menezes, (2001, p.33), o questionário é uma série ordenada de perguntas que devem ser respondidas por escrito pelo informante.

O questionário utilizado na pesquisa foi desenvolvido por Miano e Vieira (2012). Ele é composto por duas (2) partes, à primeira refere-se ao perfil do respondente com questões fechadas, a segunda parte versa sobre o planejamento de carreira, nela utilizou-se a escala de tipo *Likert*, que é composta de cinco níveis (1 a 5), onde o nível um (1), refere-se ao Discordo Totalmente (DT), nível dois (2) discordo parcialmente (DP), nível três (3) Imparcial (IMP), nível quatro (4) Concordo Parcialmente (CP) e nível cinco (5) Concordo Totalmente (CT).

3.3 TRATAMENTO DOS DADOS

Como já mencionado, a coleta de dados aconteceu através da aplicação do questionário. Após a coleta, partiu-se para a sua tabulação e análise.

Os dados referentes ao perfil do respondente foram agrupados nos Quadros 1, 2, 3 e 4, os quais foram gerados através do programa *Microsoft Word*, versão 2007.

4. RESULTADOS

O quadro um (1) reúne informações sobre gênero, faixa etária, estado civil, etnia e naturalidade.

Itens pesquisados	%	Total
1. Gênero		
Masculino	41	13
Feminino	59	19
2. Faixa etária (anos)		
Até 25 anos	56	18
De 26 a 35 anos	38	12
De 36 a 45	6	2
3. Estado Civil		
Solteiro	88	28
Casado	12	4
4. Etnia		
Branco	60	19
Negro	15	5
Pardo	25	8
5. Naturalidade		
Recife	13	4
Caruaru	60	19
Palmares	6	2
Taquaritinga do Norte	6	2
Bezerros	3	1
Jundiá	3	1
Panelas	3	1
Corumbá	3	1
Bonito	3	1

Fonte: Pesquisa de campo (2013).

Quadro 1 - Características da amostra

Em relação ao primeiro item pesquisado, nesta amostra, as mulheres apresentam uma leve predominância sobre os homens, o que podem indicar que elas estão procurando, cada vez mais, qualificação para facilitar sua inserção no mercado de trabalho. Esses dados também confirmam a pesquisa do MEC (Ministério da Educação), demonstra que em 1991 as mulheres representavam 59,9% das pessoas que se formavam no País, em 2012, esta participação subiu para 61,2%.

No segundo item pesquisado, verificou-se duas faixas etárias com destaque, um percentual de 56% de alunos com idade até 20 anos e 38% entre 26 e 35 anos. Esses dados também convergem com a pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2014), onde a participação de pessoas com 25 anos ou mais entre aqueles que frequentavam educação superior aumentou cerca de 10 pontos percentuais (P.P.) no período 2000-2010, passando de 42% para 52% do total.

No terceiro critério pesquisado, estado civil, apresenta uma predominância de pessoas solteiras, com 88% dos alunos, esse fato pode ser explicado em decorrência da faixa etária da amostra, que é considerada jovem.

No que se refere à etnia, a grande maioria se intitula da cor branca com 60% das respostas, porém vale destacar os pardos e negros com 40% da amostra. Uma possível explicação para o acesso às universidades particulares, pelos estudantes, são os programas do Governo Federal, como o FIES (Fundo de Financiamento Estudantil) e (Programa Universidade Para Todos) PROUNI que promovem bolsas totais e parciais.

Para o último critério analisado, quase todos respondentes são naturais de Pernambuco e todos moram em cidades próximas à Caruaru, onde situa o Centro Universitário Vale do Ipojuca (UNIFAVIP/DEVRY).

Seguindo a análise do perfil dos respondentes, o quadro dois (2) trata de questões relacionada a inserção do aluno no mercado de trabalho.

Itens pesquisados	%	Total
1. Já ingressou no mercado de trabalho		
Sim	94	30
Não	6	2
2. Atualmente trabalha		
Sim	91	29
Não	9	3
3. Ramo da empresa		
Varejo	20	6
Construção Civil	9	3
Logística	9	3
Alimentício	6	2
Têxtil - Confecção	6	2
Demais segmentos	50	16
4. Setor ou departamento que atua		
Administrativo	35	11
Vendas	9	3
Logística	6	2
Demais setores	50	16

Fonte: Pesquisa de campo (2013).

Quadro 2 - Característica da amostra

Como exposto no quadro dois, 94% dos respondentes já ingressaram no mercado de trabalho e 91% da amostra trabalha atualmente. Em relação ao ramo das empresas onde os alunos trabalham as principais são as de varejo com 20% e construção civil com 9%, também é possível destacar as empresas de confecções com 6%, considerada vocação da região (SEBRAE, 2012). Dentre os departamentos supracitados, percebe-se que há uma maior concentração no administrativo, com 35% e também no setor de vendas com 9%.

Esses dados convergem com pesquisa realizada pelo IBGE (2006), onde afirma que na região polarizada por Caruaru as principais empresas são de tecelagens, confecções, lavanderias, estamparias e o comércio atacadista e varejista.

Os alunos na sua maioria são contratados para cargos de gerencia ou assumem a posição de empreendedores abrindo seu próprio negócio.

Apresentado as características da amostra e sobre sua inserção no mercado de trabalho, torna-se necessário entender a relação do aprendizado, fornecido pela UNIFAVIP, com planejamento de carreira, o quadro três (3) traz os resultados.

Itens pesquisados	%	Total
1. Durante sua graduação foi apresentado algum conceito ou método para o planejamento individual de carreira?		
Sim	47	15
Não	53	17
2. Você adquiriu individualmente conhecimento sobre algum método ou conceito para o planejamento individual de carreira?		
Sim	59	19
Não	41	13
3. As decisões tomadas em relação ao seu desenvolvimento profissional foram realizadas de forma intuitiva?		
Sim	53	17
Não	47	15
4. Você realiza ou realizou algum planejamento estruturado de sua carreira profissional, estabelecendo objetivos e as estratégias para alcançá-los?		
Sim	63	20
Não	37	12
5. Se a resposta anterior for afirmativa, a iniciativa por este planejamento foi da organização na qual é (ou era) integrante?		
Sim	53	17
Não	47	15
6. Já utilizou algum método, ferramenta, ou instrumento, para a promoção de um maior autoconhecimento sobre aspectos pessoais e profissionais (necessidades, desejos, objetivos)?		
Sim	56	18
Não	44	14

Fonte: Pesquisa de campo (2013).

Quadro 3 – Aprendizado e carreira

Analisando a questão 1, exposta no quadro 3, é possível visualizar que 53% dos respondentes afirmaram que até o último período do curso não foi apresentado nenhum conceito ou método sobre planejamento de carreira. Já 47% deles afirmaram que recordam sobre o tema supracitado.

Com intuito de realizar confronto dos dados obtidos, foi verificado junto ao coordenador do curso sobre quais disciplinas abordam o tema planejamento de carreira na grade curricular de administração e constatou-se que esse assunto é tratado exclusivamente em um tópico da disciplina de Recursos Humanos I.

A partir dessa constatação é possível inferir que existe uma significativa lacuna na grade curricular o que pode gerar falhas no processo de aprendizagem. Outra possível explicação para essa situação é que os alunos não deram a devida importância ao tema por acreditarem que existe um “grande vácuo” entre a realidade das empresas onde trabalham das teorias e métodos sobre planejamento de carreira apresentados pelos professores.

Mesmo a maioria afirmando que não aprenderam formalmente o assunto na instituição onde estudam, no segundo item, 59% dos estudantes sentiram a necessidade de conhecer, mesmo individualmente, os conceitos de planejamento de carreira. Apesar dessa iniciativa grande parte dos alunos (53%) tomam decisões sobre desenvolvimento profissional de forma intuitiva.

Apesar da grande maioria dos alunos concordarem com o item anterior, nos demais pontos pesquisados do quadro três, observa-se certa incoerência das respostas, já que quando

foram indagados sobre a realização de planejamento estruturado de sua carreira profissional, estabelecendo objetivos e as estratégias para alcançá-los, 63% afirmaram que já o fizeram. Esse dado relaciona-se com o item 5, onde 53% afirmaram que a iniciativa por este planejamento foi da organização na qual é/foi integrante e que 56% utilizou algum método, ferramenta, ou instrumento, para a promoção de um maior autoconhecimento sobre aspectos pessoais e profissionais.

Ante ao contexto exposto é possível verificar um paradoxo entre as afirmações, onde maioria diz tomar suas decisões pela intuição e, no entanto, posteriormente, afirmam que realizam ou já realizaram planejamentos estruturados.

4.1 QUESTÕES ESPECÍFICAS

O tópico 4.1 apresenta as questões específicas. Para a obtenção dos resultados utilizou a escala do tipo *Liket*.

Itens pesquisados	DT	%	DP	%	IMP	%	CP	%	CT	%
1. O planejamento individual de carreira auxilia significativamente na obtenção de sucesso profissional.	1	3	-	-	-	-	7	22	24	75
2. Os recursos disponíveis para orientação de carreira (planejamento de carreira, orientação vocacional na grade curricular, <i>coaching</i> , centro de carreira em universidades e etc.), geralmente são eficazes no aprimoramento do gerenciamento de carreira.	1	3	1	3	1	3	14	44	15	47
3. O autoconhecimento é um fator necessário e importante para uma melhor identificação dos seus objetivos e necessidades profissionais, e, portanto, necessário para um gerenciamento de carreira alinhado aos seus interesses.	-	-	2	6	1	3	7	22	22	69
4. Os recursos disponíveis para o desenvolvimento do autoconhecimento (orientação psicológica, análise psicométrica, etc.), geralmente são eficazes no aprimoramento do gerenciamento de carreira.	2	6	-	-	1	3	16	50	13	41

Fonte: Pesquisa de campo (2013).

Quadro 4 - Resultados da pesquisa (bloco2)

As próximas questões agrupadas no quadro quatro têm seus dados representados em escala, expressando se o respondente discorda totalmente, discorda parcialmente, imparcial, discorda parcialmente e, por fim, se ele concorda totalmente.

Na primeira pergunta, percebe-se um predomínio dos itens de concordância, os quais somam 97% (parcialmente e totalmente). Já o campo de discordância totaliza 3%. Isso sugere que os alunos participantes da pesquisa percebem a importância do uso do planejamento de carreira para o sucesso profissional.

Já na questão dois, 91% dos alunos concordam (totalmente e parcialmente) que os recursos para o aprimoramento do gerenciamento de carreira são eficazes, 3% se mantiveram neutros e 6% discordam (totalmente e parcialmente). Essa informação pode orientar o gestor do curso no sentido de promover debates, fóruns ou *workshops* sobre a temática em estudo ou até priorizar o tema carreira e seu gerenciamento em outras disciplinas da sua grade curricular.

Na penúltima questão é notória a concordância total e parcial dos alunos (91%), as pessoas que não quiseram opinar somam 3% e a discordância parcial de 6%. Percebe-se que

os respondentes consideram relevante o autoconhecimento para identificar seus objetivos e necessidades, direcionando seu gerenciamento de carreira de acordo com os seus interesses. Nesse ponto as respostas sinalizam que além dos recursos formalizados da questão dois também é necessário certo “*feeling*” para identificar e direcionar as necessidades profissionais.

A última questão versa sobre eficácia dos recursos disponíveis para o desenvolvimento do autoconhecimento. Os dados obtidos demonstram que o item concordo tem uma totalidade de 91% (totalmente e parcialmente), sem opinião 3% e discordo totalmente 6%. Ante as informações, existe uma sinalização, por parte da maioria dos respondentes, que eles enxergam esses recursos como ferramentas relevantes no aprimoramento de suas carreiras e gostariam de usar para o desenvolvimento do seu conhecimento profissional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mudanças ocorridas ao longo do tempo no que toca à tecnologia, à economia e ao mercado de trabalho, vêm criando um novo contexto das exigências organizacionais. Nesse sentido o profissional deve estar buscando continuamente o desenvolvimento de práticas profissionais e de formação educacional.

O presente estudo buscou investigar os impactos do planejamento de carreira no crescimento profissional dos alunos concluintes do curso de administração do Centro Universitário Vale do Ipojuca (UNIFAVIP/DEVRY).

Após análise dos dados, foi possível perceber que 6% dos alunos ainda não ingressaram no mercado de trabalho, além dessa informação foi visto que 47% deles receberam na graduação algum tipo de conhecimento para realizar o planejamento de carreira, e que somente 25% receberam algum incentivo da organização onde trabalha para esse tipo de planejamento, no quesito que aborda sobre o entendimento de utilizar o planejamento de carreira na obtenção do sucesso profissional, 75% responderam que concordam plenamente.

O ponto de maior incoerência nas respostas foi no terceiro e quarto item do quadro três, onde grande parte dos alunos (53%) tomam decisões sobre desenvolvimento profissional de forma intuitiva e quando foram indagados sobre a realização de planejamento estruturado de sua carreira profissional, estabelecendo objetivos e as estratégias para alcançá-los, 63% afirmaram que já o fizeram.

Diante desse cenário é possível sugerir um melhor alinhamento no tocante ao que é apresentado em sala de aula e o que necessariamente é importante para o planejamento de carreiras, além de um setor específico na instituição que sirva como facilitador entre aluno e empresas.

Como a pesquisa foi realizada com trinta e dois (32) alunos não se esgotam as possibilidades de aprofundamento neste campo de estudo, deixando margem para futuros estudos vinculando outras temáticas ou fazendo comparativo com alunos de outras instituições ou de outros cursos.

REFERÊNCIAS

BALASSIANO, Moisés; COSTA, Isabel de Sá Affonso. Gestão de Carreiras: dilemas e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2012.

BENEDET, Roberta. O Papel do Planejamento de Carreira no Mercado Atual. Florianópolis, jun. 2004. Disponível em:
<<http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CC0QFjAA&url=ht>

tp%3A%2F%2Ftcc.bu.ufsc.br%2FAdm295469&ei=78KLUundK5StsQTzhoGgCg&usq=AFQjCNGQJZvtBlqjSC3bQPm9kjYNHViHSw&sig2=_i7RLwtkXzI1oZfUZ5m3xA.> acesso em 05/09/2013.

BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

BOUDREAU, John W.; MILKOVICH, George T. Administração de Recursos Humanos. 1ª ed. 8 reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.

CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede. São Paulo: Paz e Terra, 1999. v. 1.

DECENZO, David A.; ROBBINS, Stephen P. Administração de Recursos Humanos. 6ª ed.. Rio de Janeiro: Livros técnicos e científicos. Ed. S/A, 2001.

DEMASI, Domenico. O Ócio criativo: entrevista a Maria Serena Palieri. Rio de Janeiro: Sextante, 2000 Tradução de: Ozio criativo.

DUTRA, Joel Souza. A Gestão de Carreira. In: FRANCA:ª C. et al. As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002

FARIA, Herminio Augusto; MUNIZ, Adir Jaime de Oliveira. Teoria Geral da Administração. São Paulo: ATLAS S.A., 2001.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Evolução do acesso de jovens à educação superior no Brasil. Brasília, abril, 2014.

LUCENA, Maria Diva da Salette. Planejamento de Recursos Humanos. São Paulo: ATLAS S.A., 1995.

MIANO, Vítor Yoshihara; VIEIRA, Fernando de Oliveira. Perspectiva de Carreira dos Formandos de Administração de uma IFES. Rio de Janeiro: 2012 <<http://www.uff.br/pae/pca/article/view/114>> acessado em 20/09/2013.

SILVA, E. L. da; MENEZES, E. M. Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação. 3. Ed. Florianópolis: Laboratório de Ensino à Distância da Universidade Federal de Santa Catarina, 2001.