

PLANEJAMENTO DE CARREIRA FATORES QUE INFLUENCIAM O COMPORTAMENTO DO ALUNO DE PÓS GRADUAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Aline Regina Balen Casagrande¹
Niloar Bissani²
Márcia Magalhães Wittée Paloschi³

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo analisar os fatores que influenciam o comportamento dos alunos de pós-graduação de uma Instituição de Ensino Superior no período 2015 em relação ao planejamento de suas carreiras. O método utilizado nessa pesquisa foi o indutivo, o nível exploratório e o delineamento da pesquisa é um levantamento. O instrumento de coleta de dados foi um questionário aplicado a 133 alunos das turmas de pós-graduação e MBA em andamento no período letivo do 2º semestre de 2015. Os pontos relevantes da pesquisa apontam que os aspectos que mais influenciaram esses alunos é a busca e atualização de conhecimentos e inovação, paralelamente estão alinhados no aprimoramento de suas competências e preparo para melhor atuar na profissão. Desta forma, foi possível identificar que os profissionais estão satisfeitos com envolvimento no trabalho, estão preocupados e empenhados em seu crescimento e desenvolvimento profissional. Conclui-se que a busca de informações sobre a carreira e a necessidade de aprofunda-se nos estudos é essencial para obter sucesso no mercado de trabalho e que esta prática deve ser constante.

Palavras-chave: Carreira. Comportamento. Pós-graduação.

1 INTRODUÇÃO

Os estudantes universitários concluem seus cursos com diferentes atitudes e expectativas frente ao futuro profissional (GRAHAM; MCKENZIE, 1995). Embora exista otimismo quanto ao futuro, ao final da graduação a falta de conhecimento sobre os desafios nas especialidades das respectivas áreas de atuação parece ser uma situação bastante comum. Apesar disso, universitários vem buscando algo além da graduação que reflita diretamente nos plano profissional de cada indivíduo e na satisfação profissional (GOMDIM, 2002; PERRONE; VICKERS, 2003).

¹ MBA em Gestão de Pessoas e Desenvolvimento Organizacional pela UCEFF. E-mail: aline.reginagc@hotmail.com.

² Mestrando em Administração pela UNOESC Chapecó/SC. Docente da graduação e pós-graduação UCEFF. E-mail: niloar@uceff.edu.br.

³ Mestre em Administração pela Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI. Docente de graduação da UCEFF. E-mail: marcia.paloschi@gmail.com.

Os indivíduos precisam dedicar-se ao aprendizado contínuo, assim como, estarem prontos para acompanhar o ritmo das mudanças, tomando para si a responsabilidade pela condução de suas carreiras. Eles devem estar conscientes de suas habilidades (considerando seus pontos fortes e pontos fracos) e elaborar um plano para aumentar seu desempenho e sua empregabilidade em longo prazo (WATERMAN et al, 1994).

Diante do exposto, o presente estudo tem como objetivo identificar o comportamento dos alunos de pós-graduação e MBA de uma Instituição de Ensino Superior em relação ao planejamento de suas carreiras, utilizando-se de variáveis de identidade de carreira, decisão de carreira, autoanálise profissional e exploração profissional.

Para tanto, definiu-se realizar o estudo na Uceff Faculdades, Instituição de Ensino Superior localizada na cidade de Chapecó, região Oeste de Santa Catarina, no ano de 2015.

2 GESTÃO DE CARREIRA

A forma de se organizar a gestão de carreira é essencial para que o profissional não acabe em um ambiente que não o valoriza. Conforme Costa (2012), a maior autonomia que a nova forma de trabalhar tende a requerer é vista pelo autor como uma oportunidade, para que os trabalhadores do presente século, que deixarão de ter suas carreiras geridas e limitadas pelas empresas.

Segundo Costa (2014), atualmente ainda existem profissionais que não possuem a dimensão das possibilidades de carreiras existentes nas suas organizações. Desta forma, uma das ferramentas de Gestão de Pessoas de atração e retenção de talentos é o plano de cargos, salários, carreira e remuneração, uma vez que a sua implantação favorece tanto à empresa quanto ao trabalhador.

Para Mata (2015) da Sociedade Brasileira de Coaching, uma gestão de carreira organizada evita que o profissional ingresse e permaneça em um ambiente confuso, sem uma meta definida e sem motivação. Um bom planejamento contribui definindo os caminhos que devem ser seguidos, o estabelecimento e a implantação de planos de ações para que sejam alcançados os objetivos dos profissionais. Atende aos objetivos pessoais de forma mais assertiva e evita consequências prejudiciais à carreira, como trocas constantes de emprego por existirem obstáculos que não permitem ao profissional atingir as metas estabelecidas para sua vida.

O plano de cargos, segundo Costa (2014), deve ser implantado e gerenciado de forma cautelosa. O não cumprimento do plano, bem como a falta de conhecimento e informação por parte dos funcionários, pode acarretar insatisfação, desmotivação e altos índices de *turnover*. Os profissionais que integram os quadros da empresa têm o objetivo crescer e saber quais são as suas possibilidades de crescimento naquele ambiente, ou seja, saber o que fazer e como fazer para alcançar seus objetivos. Assim, devem receber orientação adequada e *feedback* sobre as competências que precisam desenvolver. Indivíduos que tem pretensões de alçar cargos em escalões superiores procuram empresas que lhes possam oferecer mais do que uma vaga de trabalho, mas oportunidades de crescimento profissional.

Definir objetivos para a trajetória profissional requer o desenvolvimento de um plano de carreira com bases metodológicas. Entre as finalidades do plano de carreira pode-se apontar: dar foco de direcionamento profissional para as pessoas; facilitar a interligação entre conhecimentos diversos; dar maior segurança para as pessoas; propiciar amplo debate da vida profissional das pessoas (CARVALHO et al, 2009).

Outras finalidades ainda podem ser apontadas, como servir de investimento o tempo necessário para analisar e planejar o que fazer em cada uma das etapas do processo da gestão de carreira: autoconhecimento; oportunidades e ameaças; objetivos e metas; formulação de estratégias; implementação das ações (CARVALHO et al, 2011).

Entretanto, conforme afirma Costa (2014), cabe a cada profissional administrar a sua carreira, sendo ele o maior responsável pelo seu sucesso, devendo então, por meio da busca por formações e conhecimentos, investir no seu desenvolvimento.

Para manter-se no mercado de forma competitiva, o profissional necessita do estágio de manutenção, que consiste em manter a posição atingida e inovar na ocupação ou inovar na carreira, estabelecendo novos desafios na ocupação presente ou em uma nova posição de trabalho ou carreira (LASSANCE; SARRIERA, 2012).

Estabelecido em uma posição, o indivíduo questiona-se sobre a adequação da permanência na situação presente como projeção futura. O objetivo deste momento evolutivo concentra-se numa escolha entre permanência (continuar fazendo com adaptação ou estagnação), atualização (fazer melhor) ou inovação (fazer diferente), através de uma reavaliação das experiências de trabalho e uma consequente revisão dos autoconceitos (CARVALHO et al, 2011).

Para Savickas (2005), esta etapa deve ser denominada de gerenciamento, uma vez que a inserção do indivíduo maduro não mais pressupõe uma noção de permanência e sim de resiliência e recomeço, em função das mudanças sociais e na organização do trabalho.

2.1 DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

Os desafios a serem trilhados pelos profissionais qualificados necessitam de um auxílio para percorrer este caminho que exige um bom planejamento para a busca das perspectivas para o desenvolvimento das carreiras, encurtando o percurso e poupando tempo e energia (CARVALHO et al, 2011).

A dúvida surge no início da carreira, o indivíduo vai ao encontro de si próprio, do eu, daquilo que ela é como essência. Fontenelle (2005) destaca que esta mudança de entendimento da carreira exige reformulações na forma de pensar e agir que atingem os profissionais e as empresas e nas instituições de ensino que formam e entregam ao mercado estes profissionais. No que diz respeito às instituições de ensino, a autora afirma que estão ocorrendo mudanças nas grades curriculares dos cursos de especialização na área de gestão de forma a incorporar disciplinas que tratem de autogestão da carreira.

A carreira surge como um instrumento para facilitar um modo de administração impessoal e racional e assegurar, ao mesmo tempo, a eficiência e a coesão por meio da relação de lealdade entre o trabalhador e a organização (COSTA; CAMPOS, 2006).

Por sua vez, Mckinlay (2002) argumenta que a carreira tradicional é uma promessa que a organização faz ao indivíduo de que o mérito, a diligência e a autodisciplina serão recompensados com progresso contínuo, numa trajetória desenhada à semelhança de uma escada.

2.2 O SIGNIFICADO DE CARREIRA NO CONTEXTO DE TRABALHO

A partir da revolução industrial, o conceito de carreira tem sofrido fortes transformações ao longo do tempo, independente da área de formação ou da organização em que essa trajetória se desenvolve. As dúvidas começam a surgir e o trabalhador não tem perspectivas claras do seu aproveitamento na evolução da empresa, enquanto essa não consegue reter aqueles

trabalhadores que se sobressaem, conhecida como retenção de talentos (BALASSIANO; COSTA, 2006).

Segundo o conceito de Silva (1999) projeta-se a imagem no novo trabalhador como um ser que substitui a carreira em um emprego assalariado de longo prazo pelo desenvolvimento individual por meio de venda de sua força de trabalho em uma série de ocupações contingentes, obtidas através da demonstração pública da disposição e competência para atividades e condições de trabalho em constante mudança, isto é, como empresário de si mesmo.

No contexto geral, Louis (1980) já apontava, no início dos anos 1980, que várias mudanças sociais contribuíam para a crescente prevalência de transformações nas profissões, nos cargos, assim como de outros tipos de transição de carreira.

A abordagem moderna de carreira surge em decorrência de mudanças sociais, tais como a inserção da mulher no mercado de trabalho, a elevação dos graus de instrução, a diversificação do tecido social, a afirmação dos direitos dos indivíduos, a globalização da economia e a flexibilização do trabalho, entre outros). Assim, nessa abordagem não importa o sexo ou a origem social do indivíduo (CHANLAT, 1995).

Apesar de mais democrático, o moderno modelo de carreira se caracteriza pela instabilidade, descontinuidade e horizontalidade, em contraposição ao modelo tradicional. Essa mudança necessariamente não significou progresso e bem-estar para as pessoas, que se tornam as responsáveis por suas próprias carreiras (BALASSIANO, 2004).

Tal tipificação do modelo moderno de carreira dá conta dos diversos tipos coexistentes de profissionais no mercado, o que vai depender das características da função e da organização a que está vinculado. Assim, em organizações de grande porte ainda persiste a carreira do tipo burocrático, muito embora haja tendência de que essas organizações flexibilizem cada dia mais suas estruturas e a forma de ascensão, passando a valorizar atributos próprios de outros tipos de carreira, como o saber, a criatividade e o capital de relações, por exemplo. Assim, mesmo em grandes e tradicionais empresas, incluindo as do setor público, pouco a pouco, a mentalidade e as atitudes estão se reconfigurando ao novo conceito de carreira, em que a capacidade de inovar e flexibilizar são fatores-chaves (BALASSIANO, 2004).

2.3 PLANEJAMENTO DE CARREIRA

A perspectiva de desenvolvimento nas carreiras tem se caracterizado como um dos fatores que mais influenciam o movimento dos profissionais entre uma empresa e outra. Se anteriormente o salário era os principais aspectos observados por candidatos a emprego, atualmente, a possibilidade de evoluir na carreira, tornou-se mais significativa e frequente. (CARVALHO, 2011).

Segundo Sun Tzu (2008), o planejamento da carreira começa com seus objetivos profissionais. A vida profissional deve ser vista como algo que tem um propósito maior do que simplesmente receber um salário no final do mês. As decisões podem levar ao fracasso ou conduzir ao sucesso. Deve-se ser cuidadoso e nunca mentir para si mesmo. O planejamento revela seus pontos fortes e direciona suas energias.

2.3.1 Identidade de Carreira

Para os seguidores de Freud, “a identidade é algo formado, ao longo do tempo, através de processos inconscientes”. No ponto de vista sociológico, “a identidade não é jamais concedida. Ela é sempre construída e reconstruída em um ambiente de incerteza, maior ou menor e mais ou menos durável” (DUDAR, 1997 p. 68).

Segundo Lacombe (2005), durante a vida profissional a série de posições ocupadas por uma pessoa é denominada carreira. Araújo (2006) complementa que o plano de carreira está relacionado com os objetivos profissionais do indivíduo e suas aspirações pessoais de carreira, a uma sequência de atitudes e comportamentos associados a experiências e atividades relacionadas ao trabalho durante a vida.

2.3.2 Decisão de Carreira

Para Tolfo (2002) a carreira é como um caminho a ser percorrido associado à ocupação e à profissão, um caminho a ser trilhado profissionalmente e que possibilita progresso em posições ao longo do tempo.

Anteriormente a carreira era estável, e entendia-se emprego como sinônimo de trabalho. Hoje, comunicar o valor e potencial das pessoas com clareza para que elas possam enxergar a si mesmas é fundamental, assim como fazer escolhas com base em seus talentos, habilidades, competências, necessidades e valores associados à carreira (VELOSO; DUTRA, 2011).

2.3.3 Autoanálise Profissional

Dutra (1996) define carreira como uma sequência de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A carreira envolve uma série de estágios e a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização, o que engloba políticas, procedimentos e decisões ligadas a espaços ocupacionais, níveis organizacionais, compensação e movimento de pessoas. Estas perspectivas são conciliadas pela carreira, dentro de um contexto em constante ajuste, desenvolvimento e mudança.

2.3.4 Exploração Profissional

Os estudos nacionais têm confirmado as relações entre exploração e decisão de carreira e têm mostrado, de forma geral, um padrão de exploração pobre entre os participantes, com busca pouco sistemática de informações sobre si mesmos e o mundo do trabalho. Os resultados desses estudos também apontam uma tendência das mulheres apresentarem maior exploração vocacional do que os homens, dado consistente com os achados internacionais (FRISCHENBRUDER, 1999; FRISCHENBRUDER, TEIXEIRA, SPARTA & SARRIERA, 2002; SPARTA, 2003A).

Medidas de exploração vocacional identificam o quanto cada indivíduo adota comportamentos capazes de fornecer informações sobre si mesmo e sobre o mundo do trabalho. Por outro lado, outro fator importante de investigação na esfera da Orientação profissional é o quanto cada indivíduo acredita possuir informações sobre essas questões. Essa crença pode influenciar de forma determinante o nível de comportamento exploratório realizado. Informações realistas sobre o mundo profissional costumam estar relacionadas a escolhas mais consistentes e seguras. A deficiência de informação profissional pode ser vista como uma das principais causas de dificuldade no momento de realizar escolhas profissionais (LIMA, 1999).

Entre os fatores que podem contribuir para que o nível e o conteúdo das informações adquiridas sejam parciais ou incompletos estão características e valores de cada indivíduo, os meios familiar e social e os estereótipos e preconceitos, denominados por Bohoslavsky (1977), respectivamente, de fatores intra, inter e transpessoais.

2.4 CONSTRUÇÃO DA CARREIRA PARA PÓS-GRADUANDOS

A escolha dos alunos de pós-graduação em privilegiar atitudes distintas no mercado de trabalho de forma competitiva, onde o indivíduo tem certo grau de autonomia e flexibilidade para tomada de decisões, é importante salientar que o estudante é capaz de desenvolver suas habilidades e competências, sempre buscando desenvolvimento contínuo e a auto realização que consiste em alcançar os objetivos e metas com gratificação. Desta forma, a demanda do mercado de trabalho por profissionais que detenham além das competências técnicas também as comportamentais (LOPES, 2011).

A Teoria da Construção de Carreira, por Mark Savickas, afirma que os indivíduos constroem suas carreiras impondo significado aos comportamentos vocacionais que realizam e as experiências ocupacionais que vivenciam (Savickas, 2002; 2005; 2013; Savickas et al., 2009). O autor destaca que, enquanto a definição objetiva de carreira denota a sequencia das posições ocupacionais de cada pessoa desde a escola à aposentadoria, a definição subjetiva de carreira refere-se ao modo como estas vivências são organizadas pela pessoa em um todo coeso que produz uma história com significado (SAVICKAS, 2013).

Mais recentemente, a perspectiva de construção de carreira amplificou a ênfase dada na inter-relação dos diversos papéis vitais, entendendo a construção de carreira profissional com a construção da própria vida (SAVICKAS et al, 2009). Esta abordagem, denominada de *life design*, propõe que um modelo de construção de carreira deve englobar o gerenciamento dos diferentes papéis da vida da pessoa, uma vez que estes interferem e são influenciados pela atividade de trabalho. Assim, os diferentes domínios da vida da pessoa, e a relação entre estes, interferem e são influenciados pela atividade de trabalho. Assim, os diferentes domínios da vida pessoal, e a relação entre estes, passam a ser um aspecto de análise indispensável a qualquer intervenção que esteja interessada em auxiliar o trabalhador a desenvolver sua carreira, uma vez que é a compreensão do impacto destes domínios e suas sobreposições, que vão direcionar e moldar a construção da vida desta pessoa, e conseqüentemente a sua trajetória profissional (SALDANHA, 2013).

O modelo de construção de carreira foca, em especiais os aspectos laborais da experiência do indivíduo, mas considera o trabalho dentro de um todo de vida (Savickas, 2002; 2005). Nesta perspectiva, o trabalho é visto como um mecanismo de conexão integrado às

demais esferas da experiência. De fato, a teoria da construção da carreira deriva-se do modelo evolutivo de desenvolvimento vocacional (SALDANHA, 2013).

3 METODOLOGIA

Para a presente pesquisa utilizou-se o método indutivo, que segundo Gil (2008), parte do particular e generaliza, como um produto posterior do trabalho de coleta de dados particulares.

Quanto ao nível de pesquisa, classifica-se como uma pesquisa exploratória, cuja finalidade consiste em desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. (GIL, 2008).

Para conhecer a realidade e identificar o público dos cursos de pós-graduação, bem como o que este público espera da sua carreira profissional e procura nos cursos de Especialização e MBA, realizou-se um levantamento ou *Survey*, que segundo Gil (2008), caracteriza-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer.

A população da presente pesquisa compreende 168 alunos de pós-graduação da UCEFF matriculados no 2º semestre de 2015. Destes, responderam ao questionário 133 que estavam presentes no dia da aplicação, o que corresponde a 79% dos matriculados, subconjunto por meio do qual se estimou a característica da população em estudo.

O instrumento de coleta de dados aplicado na presente pesquisa consiste em um questionário contendo 4 questões de identificação de faixa etária, gênero, curso e condição de trabalho, e outras 24 questões com uma escala de respostas do tipo Likert classificadas de 1 a 5 (1 = A frase é totalmente falsa a seu respeito (não corresponde de maneira alguma ao modo como você se sente, pensa ou age; e 5 = A frase é totalmente verdadeira a seu respeito (corresponde perfeitamente ao modo como você se sente, pensa ou age)).

Aplicado em sala de aula, o questionário foi adaptado da pesquisa realizada por Luciana Rubensan Ouriques, em 2010, com alunos de diferentes cursos de graduação, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) para dissertação de mestrado.

Nesse caso, foi aplicado nas turmas de pós-graduação e MBA em andamento no período letivo do 2º semestre de 2015, conforme demonstrado na Tabela 1.

Tabela 1- Cursos de pós-graduação e MBA na UCEFF de Chapecó/SC

Item verificado	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
MBA em Gestão Estratégica de Pessoas I	32	24%
MBA em Gestão Estratégica de Pessoas II	30	23%
Pós-graduação em Engenharia em Segurança do Trabalho	21	16%
MBA em Vendas e Relacionamento	19	14%
MBA em Gestão Estratégicas em Custos e Negócios	17	13%
MBA Executivo em Gestão Tributária	14	10%
Total	133	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

O instrumento foi aplicado em datas e horários marcados e autorizado pelos professores com uma duração aproximada de 15 minutos em cada turma.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Esta seção apresenta todos os aspectos da pesquisa identificando quais são os perfis de alguns profissionais na construção e desenvolvimento da carreira. Participaram do estudo 133 alunos de pós-graduação, de ambos os sexos, sendo que destes, 55% são mulheres e 45% são homens. Os respondentes são de diferentes cursos de pós-graduação da UCEFF com idades entre 21 e 56 anos, com destaque para a faixa etária entre 21 e 30 anos de idade, totalizando 64% dos participantes. A faixa etária com o segundo maior número de participantes foi a de pessoas entre 31 e 40 anos, totalizando 32% dos participantes (Tabela 2).

Tabela 2 – Faixa Etária

Item verificado	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
21 a 30 anos	85	64%
31 a 40 anos	43	32%
41 a 50 anos	4	3%
Acima de 51 anos	1	1%
Total	133	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Para avaliar as variáveis de interesse relacionadas à carreira foram utilizadas escalas de Desenvolvimento de Carreira, conforme preconiza Teixeira (2010). O Instrumento avalia 4 dimensões do desenvolvimento de carreira: Identidade de Carreira, Decisão de Carreira, Autoanálise profissional e Exploração Profissional. Conta com 24 itens e utilizam como chaves de respostas uma escala tipo *Likert* de cinco pontos (1 = a frase é totalmente falsa a seu respeito

e 5 = a frase é totalmente verdadeira a seu respeito), como se pode observar na Tabela 3, que trata da Identidade de Carreira, e demais questões analisadas a seguir.

Tabela 3 – Identidade de Carreira

ITEM	1	2	3	4	5
1. Trabalhar na profissão que escolhi é muito importante para minha realização pessoal.	3%	13%	16%	33%	35%
2. Eu me sinto comprometido e envolvido com a minha opção profissional.	1%	4%	6%	43%	46%
3. Eu me sinto satisfeito e tranquilo com minha opção profissional.	0%	7%	25%	44%	24%
4. Eu não me sinto motivado com a carreira profissional que escolhi.	51%	17%	15%	11%	6%
5. Tenho dúvida se realmente quero seguir carreira na profissão que escolhi.	52%	24%	10%	9%	5%

Fonte: Dados da Pesquisa, 2015.

Analisando Tabela 3 pode-se constatar que a maioria (68%) dos respondentes considera que trabalhar na profissão que escolheu é muito importante para a realização pessoal. Entretanto, 32% não concordam que trabalhar na profissão que escolheu seja importante para a realização pessoal.

Dos respondentes, 89% sentem-se comprometidos e envolvidos com a opção profissional, contra apenas 11% que declararam não concordar com a afirmativa.

Responderam que se sentem satisfeitos e tranquilos com a profissão 68% dos respondentes. Foram achados 68% que responderam ser falsa a afirmação de que não estão motivados com a carreira profissional. Entretanto, um terço dos respondentes (32%) afirmou que não se sentem motivados. Pode-se afirmar que, dos respondentes há um percentual significativo de insatisfeitos e com dúvidas sobre a identificação de suas condições de carreira.

A Tabela 4 aborda questões relacionadas à Decisão de Carreira.

Tabela 4 – Decisão de Carreira

ITEM	1	2	3	4	5
6. Eu considero que tenho um projeto profissional realista para mim.	2%	7%	15%	39%	37%
7. Eu tenho clareza sobre quais são os meus objetivos profissionais.	0%	4%	26%	53%	17%
8. Eu tenho metas definidas em relação a minha profissão e um plano para alcançá-las.	2%	7%	29%	34%	28%
9. Eu tenho planos profissionais já bem estabelecidos.	2%	12%	19%	40%	27%
10. Eu não estou seguro sobre qual caminho seguir dentro da minha profissão.	51%	22%	17%	10%	0%

Fonte: Dados da Pesquisa, 2015.

Observa-se na Tabela 4 que 76% dos respondentes afirmaram ter um projeto profissional realista. Dos indivíduos pesquisados 70% tem clareza sobre os seus objetivos profissionais, 60% afirmam ter metas definidas e um plano para alcançá-las e 67% afirmaram que tem planos bem estabelecidos.

Apenas 10% dos respondentes afirmaram não estar seguro sobre o caminho profissional a seguir. Dos respondentes, 73% responderam não concordar com a afirmação, o que significa que estão seguros quanto a este quesito. A Tabela 5 aborda questões relacionadas à Autoanálise Profissional.

Tabela 5 – Autoanálise Profissional

ITEM	1	2	3	4	5
11. Eu me considero um profissional bem preparado na área em que atuo ou pretendo atuar.	2%	5%	22%	42%	29%
12. Acho que não tenho conhecimentos suficientes para exercer a minha profissão eficazmente.	32%	27%	17%	16%	8%
13. Percebo que tenho qualidades pessoais importantes para exercer bem a minha profissão.	1%	1%	14%	51%	33%
14. Eu domino as habilidades necessárias para exercer a minha profissão eficazmente.	0%	2%	20%	46%	22%
15. Eu me considero capaz de lidar com situações novas para mim em minha profissão.	2%	10%	10%	61%	28%

Fonte: Dados da Pesquisa, 2015.

Observa-se na Tabela 5 que 59% dos respondentes consideram falta a afirmação “Acho que não tenho conhecimentos suficientes para exercer a minha profissão eficazmente”, e 39% precisam buscar mais conhecimento para atuar de forma eficaz em sua profissão.

A Tabela 5 nos demonstra, ainda que, 84% dos respondentes se considera qualificado para exercer a profissão, 68% que domina as habilidades necessárias para o exercício profissional, e 89% se consideram capazes de lidar com situações profissionais novas.

Observa-se na Tabela 6 que 82% dos respondentes avaliam quais habilidades devem ser aprimoradas para que atinjam objetivos profissionais; 76% refletem sobre experiências para o refinamento dos interesses profissionais relacionados; e 61% afirmam que procuram oportunidades na sua profissão.

Como tratado no item 19, 86% dos estudantes percebem a importância de atualização e preparação para o surgimento de novos desafios, visto que afirmam que procuram realizar cursos complementares para atuar na profissão.

Tabela 6 – Exploração Profissional

ITEM	1	2	3	4	5
16. Eu constantemente avalio quais habilidades preciso aprimorar para atingir meus objetivos profissionais.	2%	4%	12%	34%	48%
17. Tenho refletido sobre minhas experiências a fim de identificar ou refinar meus interesses relacionados a profissão.	2%	5%	17%	54%	22%
18. Busco ativamente informações sobre oportunidades de trabalho em minha profissão.	3%	10%	26%	33%	28%
19. Tenho procurado realizar cursos complementares para atuar em minha profissão (capacitação, aperfeiçoamento, atualização).	3%	1%	10%	38%	48%
20. Tenho avaliado o rumo que a minha carreira está seguindo a fim de verificar se meus objetivos estão sendo atingidos.	1%	6%	25%	31%	37%
21. Tento identificar possíveis barreiras ou dificuldades para executar meus planos profissionais.	1%	7%	30%	29%	33%
22. Tenho buscado modos de lidar com possíveis barreiras a meus planos profissionais.	2%	6%	27%	34%	31%
23. Tento contribuir e manter uma rede de contatos pessoais que possam me ajudar a ingressar no mercado de trabalho.	5%	10%	21%	21%	43%
24. Procuo pessoas que eventualmente possam me auxiliar no desenvolvimento de minha carreira.	3%	10%	20%	43%	24%

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Observa-se nas respostas ao item 23, que 64% dos respondentes tentam contribuir e manter uma rede de contatos pessoais que os ajudem a ingressar no mercado de trabalho, indicativo de que buscam viabilizar novas oportunidades no mercado de trabalho.

Nos resultados do item 24 pode-se observar que 67% dos respondentes procuram pessoas que eventualmente possam me auxiliar no desenvolvimento da carreira. Ainda acerca do item 24, observou-se que 33%, não sentem necessidade da interferência de outras pessoas no seu desenvolvimento profissional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A crescente mudança no mercado de trabalho exige profissionais preparados e em constante busca do desenvolvimento de habilidades e competências para melhorar o seu desempenho profissional, fatores que motivam a procura de cursos de pós-graduação *lato sensu*.

O presente estudo, realizado no mês de novembro de 2015, teve como finalidade de identificar fatores que influenciam no comportamento do aluno de pós-graduação em relação ao planejamento de carreira, realização pessoal, qualidade de vida, satisfação na escolha profissional, compromissos e envolvimento na sua atividade profissional.

O estudo foi aplicado junto a 133 alunos de 6 turmas de pós-graduação da UCEFF. Analisando-se os resultados pode-se identificar que a maioria dos estudantes que buscam atualização para melhorar sua atuação profissional são mulheres (55%). Identificou-se que as pessoas com idades entre 21 e 56 anos consideram importante desenvolver competências para atingir interesses relacionados à profissão.

Observou-se que profissionais de todas as áreas demonstram o interesse pela busca de qualificação e desenvolvimento com o objetivo de alçar cargos de maior responsabilidade dentro das organizações.

Entre os achados da presente pesquisa se pode apontar que 68% dos respondentes declararam-se satisfeitos por estarem trabalhando na profissão que escolheram, e que este é um fator de realização pessoal, enquanto que 33% declararam-se parcialmente satisfeitos. Identificou-se que 46% buscam comprometimento e envolvimento na ocupação profissional.

Finalmente, atendendo ao objetivo principal do presente estudo, apurou-se que os pesquisados buscam qualificação profissional e o desenvolvimento de habilidades e competências no contexto atual do mercado de trabalho com o objetivo de alcançar realização pessoal e profissional. Como limitação destaca-se o universo de 196 alunos de pós-graduação, dos quais, 79% responderam o questionário, o que limita generalizações. Propõe-se para estudos futuros, a aplicação do instrumento de pesquisa nesse estudo utilizado em curso de pós-graduação lato sensu de instituições da mesma região, incluindo a UCEFF.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, L. C. G. **Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006 pag. 102-107.

BALASSIANO, M.; VENTURA, E. C. F.; FONTES, J. R. F. **Carreiras e Cidades: Existiria um Melhor Lugar para se Fazer Carreira?** Revista de Administração Contemporânea. V. 8, n. 3, pp. 99-116. 2004.

BOHOSLAVSKI, R. **Orientação vocacional: A estratégia clínica**. São Paulo: Martins Fontes. 1977.

CARVALHO, I. M. V. et al. **Cargos, carreiras e remuneração**. 2ª edição, Rio de Janeiro, Editora FGV, 2011.

CHANLAT, J. F. **Quais carreiras e para qual sociedade? (I)**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.35, n.6, p.67-75, 1995.

COSTA, I. D. S. A.; CAMPOS, A. M. S. M. **Carreira, vivencia e construção de si.** In:

COSTA, I. S. A.; BALASSIANO, M. **Gestão de Carreiras: Dilemas e Perspectivas.** 1 ed. 3. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

_____, I. S. A.; CAMPOS, A. M. S. M. **Gestão de Carreiras: Dilemas e Perspectivas.** 1 ed. cap 4. Pag 65. São Paulo: Atlas, 2012.

DUBAR, C. **A socialização: construção das identidades sociais e profissionais.** Tradução. Anette Pierrette R. Botelho e Estela Pinto R. Lamas. Portugal: Porto editora, 1997, pag. 68.

DUTRA, J. S. **Administração de Carreiras.** São Paulo: Atlas, 2006 pag. 17.

FONTENELLE, I. A. **“Eu Proteu”:** A Auto-Gestão de Carreira entre Fatos e Mitos In: Encontro Da Associação Nacional De Pós-Graduação Em Administração, 29. 2005, Brasília. Anais... Rio de Janeiro: Anpad, 2005.

FRISCHENBRUDER, S. L. **O desenvolvimento vocacional na adolescência: Autoconceito e comportamento exploratório.** Dissertação de mestrado não-publicada. Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e da Personalidade, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS, 1999.

FRISCHENBRUDER, S. L.; TEIXEIRA, M. A. P.; SPARTA, M.; SARRIERA, J. C. **Levantamento de Exploração Vocacional: Validade e fidedignidade.** Em: Anais do I Congresso Brasileiro Psicologia: Ciência e Profissão, São Paulo, SP. 2002.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONDIM, S. M. G. **Perfil profissional e mercado de trabalho: Relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários.** Estudos de Psicologia, 7, 299-309. 2002

GRAHAM, C.; MCKENZIE, A. **Delivering the promise: The transition from higher education to work.** *Education and Training*, 37(1), 4-11. 1995.

HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade.** 7ª ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

LASSANCE, M. C. P.; SARRIERA, J. C. Saliência do papel de trabalhador, valores de trabalho e desenvolvimento de carreira. *Revista brasileira de orientação profissional.* Vol.13 no.1 São Paulo: jun. 2012

LIMA, M. T. A. **A “Tempestade de profissões” e sua utilização em orientação profissional.** Em: M. C. P. Lassance, (Org.). *Técnicas para o trabalho de orientação profissional em grupos.* Porto Alegre: Editora da Universidade. 1999. Pág. 147-155.

LOPES, R. M. A. **A empregabilidade e o “capital psicológico”.** *Revista da ESPM.* Vol. 18, ed. 3, 2011.

LOUIS, M. R. **Career transitions: varieties and commonalities.** Academy of Management Review, 1980.

MATA, V. **Dicas para Organizar a Carreira.** Disponível em: <http://www.sbcoaching.com.br/blog/carreira/dicas-organizar-carreira>. Acesso em: 10 jul. 2015.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MCKINLAY, Alan. **Dead selves: the birth of the career.** Organization, v. 9, n 4, 2002.

_____, M. L. **The theory and practice of career construction.** In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Career development and counselling: Putting theory and research to work. Hoboken: Wiley. 2005.

SAVICKAS, M.; NOTA, L.; ROSSIER, J.; DAUVWALDER, J. P.; DUARTE, M. E.; et al. **Life designing: A paradigm for career construction in the 21st Century.** Journal of Vocational Behavior, 2009.

SAVICKAS, M. L. **The theory and practice of career construction.** In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Career development and counselling: Putting theory and research to work (2ª. Edição, Hoboken: Wiley. 2013.

SILVA, L. A. M. **Trabalhadores do Brasil: virem-se.** Revista Insight/Inteligência, Rio de Janeiro, ano 1, n.5, nov/dez. 1998; p.58-65, jan. 1999.

SPARTA, M. **A exploração e a indecisão vocacionais em adolescentes no contexto educacional brasileiro.** Dissertação de mestrado não-publicada. Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS. 2003.

TEIXEIRA, M. A. P. **Escala de desenvolvimento de carreira de universitários.** Manuscrito não-publicado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2010.

TOLFO, S. D. R. **A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças.** Rev. Psi: Org e Trab R. Eletr. Psico., ISSN 1984-6657, Brasília, DF: v. 2, n, 2. 2002.

TZU, S. **A Arte da Guerra: A Arte das Carreiras Profissionais.** São Paulo, 2008.

VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J. S. **Carreiras sem fronteiras na gestão pessoal da transição profissional: um estudo com ex-funcionários de uma instituição privatizada.** Revista Administração Contemporânea vol.15 n.5 Curitiba Sept./Oct. 2011.

WATERMAN, R.H. Jr; WATERMAN, J.A.; COLLARD, B.A. Toward a career-resilient workforce. Harvard Business Review. v. 72, n. 4, 1994. p. 87-95