

A CARREIRA E O MERCADO DE TRABALHO: um estudo de caso com alunos de administração e ciências contábeis de uma instituição de ensino superior

Eva Maria Barbosa de Oliveira
Adélia Marina de Campos Cursino

Resumo: O artigo apresenta uma pesquisa realizada em uma instituição de ensino superior, localizada na região metropolitana de Belo Horizonte (MG). O objetivo geral foi analisar a pretensão de carreira dos discentes e como esta pretensão está alinhada à atual situação profissional. A pesquisa foi realizada com alunos do primeiro ao oitavo período dos cursos de Administração e Ciências Contábeis. A metodologia é de caráter descritiva, quantitativa e a técnica de coleta de dados foi um levantamento de dados por meio de questionário com 17 perguntas fechadas. Foram respondidos 133 questionários. Concluiu-se que a grande maioria do público analisado está trabalhando em regime CLT (Consolidação das Leis do trabalho) e não pretendem passar por uma transição de carreira. Além disso, a maioria atua em área distinta à do curso universitário.

Palavras-chave: Carreira; Planejamento de Carreira, Mercado de Trabalho

Abstract: The article presents a research carried out in a higher education institution, located in the metropolitan region of Belo Horizonte (MG). The general objective was to analyze a career claim of students and how this claim is aligned with the current professional situation. A survey carried out with students from the first to the eighth period of the Administration and Accounting Sciences courses. The methodology is descriptive, quantitative and the data collection technique was a data survey using a questionnaire with 17 closed questions. 133 questionnaires were answered. It was concluded that the vast majority of the analyzed public is working under the CLT (Consolidation of Labor Laws) regime and does not intend to undergo a career transition. In addition, the majority work in an area other than the university course.

Keywords: Career; Career Planning, Labor market

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho pode ser definido como um fenômeno socioeconômico que relaciona grupos ou instituições, que oferecem oportunidades de trabalho para quem as procura (OLIVEIRA, 2014).

Nos últimos anos ocorreram transformações nesse mercado que, criaram novos contextos, como a diminuição do trabalho formal (com carteira assinada e benefícios trabalhistas). Além disso, está cada vez mais difícil inserir-se no mercado de trabalho e, até mesmo, manter-se nele (VERIGUINE *et al.*, 2010).

Face a este novo cenários, os profissionais precisam se adaptar o quanto antes à realidade do mercado, desenvolvendo uma maior capacidade de adaptação e aprendizado (RUEDA; MARTINS; CAMPOS, 2004).

Quando se trata de jovens universitários, a variável mercado de trabalho, torna-se ainda mais importante. Ao se esbarrarem nas dificuldades de inserção no mercado de trabalho, os universitários poderão abandonar seu sonho profissional, passando a atuar em áreas diferentes a sua formação, devido ao medo do fracasso (VERIGUINE *et al.*, 2008).

Com isso, entende-se, que os jovens necessitam planejar bem a sua carreira que, segundo Martins (2001), pode ser compreendida como uma sequência de etapas, pelas quais o trabalhador deve passar para atingir a sua meta, e estas etapas irão variar conforme as pretensões e o mercado de trabalho.

Desta forma, carreira pode ser vista, como uma relação entre vida pessoal e trabalho, um processo que evolui ao longo da vida e demanda aprendizagem para tomar decisões e fazer transições diante de situações inesperadas (SILVA, 2007).

Diante do exposto a questão problema que este estudo visa responder é: **Diante das atuais oportunidades, quais as pretensões de carreiras dos alunos de Administração e Ciências Contábeis de uma instituição de ensino superior localizada na região metropolitana de Belo Horizonte (MG)?**

Tendo como objetivo geral analisar a pretensão de carreira dos discentes e como esta pretensão está alinhada à atual situação profissional.

Desta forma este artigo, se subdivide em fundamentação teórica que apresenta os conceitos de mercado de trabalho, carreira e planejamento de carreira. Em seguida serão apresentados os procedimentos metodológicos, na sequência a apresentação e análise dos resultados e pôr fim a conclusão.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. A carreira e seu planejamento

De acordo com Bastos e Martins, (1997, 2001), a palavra carreira originou-se do latim *carraria*, que significa caminho de carros. Este termo foi utilizado na França como um avanço no desenvolvimento na vida de um indivíduo em sua jornada laboral. Em meados do século XIX o termo carreira foi relacionado ao que conhecemos como trajetória profissional, dando um novo sentido à profissão e seus caminhos percorridos.

Bendassoli (2009), afirma que o significado de carreira relaciona-se com emprego e salário. O autor ainda reflete sobre o prazer do indivíduo em pertencer a um grupo profissional, tendo sua vocação destacada pelo seu comprometimento e sua responsabilidade.

De acordo com Chanlat:

(...) a carreira é tida como uma sequência de experiências que envolvem a relação do indivíduo com o mundo do trabalho. Sob esse mesmo ponto de vista, a carreira pode ser entendida como uma sequência de atitudes e comportamentos, organizada num determinado espaço de tempo que irá variar de acordo com a percepção e aspirações profissionais de cada indivíduo (CHANLAT, 1995 *apud* FIGUEIREDO *et al* 2015, p. 166).

Carreira ser compreendida de várias formas, dentre elas Dutra menciona a diversidade ocupacional dentro de uma empresa, ou seja, a trajetória percorrida pelo indivíduo. Carreira no sentido de caminho a ser trilhado, organizado segundo o autor deve-se criar um objetivo e ter em mente a trajetória, o desafio, a dedicação para se obter o sucesso, a riqueza e satisfação profissional (DUTRA, 1996).

Segundo Dutra (1996), existem dois modelos de carreira: o tradicional e o moderno. O modelo tradicional foi aplicado até a década de 1970, tendo como principal característica a estabilidade do emprego sendo e a progressão linear e vertical.

Neste cenário a carreira é limitada dominada por um determinado grupo social, em que apenas homens exerciam o trabalho, havia uma divisão social em que as mulheres não tinham acesso ao mercado de trabalho, além disso, o gerenciamento da carreira tradicional é realizado pela organização, ligado a regras e valores, sendo destinado ao perfil do indivíduo escolhido evidenciando os conceitos de hierarquias e responsabilidades que estão inclusas em seu trabalho (LADAU; HAMMER, 1996; BASTOS, 1997; DUTRA, 2002).

Ainda segundo Dutra (1996) conceitua também o modelo moderno, emanado a partir das mudanças sociais, dos direitos das mulheres e dos elevados graus de instruções. O mercado de trabalho e a flexibilização social proporcionam oportunidades às mais diversas classes sociais, compreenderam as razões para se trabalhar (CHANLAT, 1995).

Com isso os indivíduos foram construindo e aprimorando um sentido para sua vida pessoal e profissional, e com tudo procuraram traçar seus próprios planos de carreira (DRUCKER, 2005).

Em um mercado de trabalho repleto de vários tipos de estrutura organizacional e sujeito a mudanças constantes, foram surgindo através dos novos conceitos de carreira, mudanças no modelo tradicional trazendo novas alternativas como a carreira proteana, por exemplo, (ARTHUR, 1994).

O termo proteana é derivado do deus Proteu que segundo a mitologia grega ele tinha a capacidade de se transformar no que desejasse, previa o futuro e baseava sua transformação conforme sua visão. Foi baseado nesta percepção que a carreira proteana considera que o indivíduo tende a se adaptar a mudanças constantes. O perfil de um profissional proteano caracteriza-se pela autonomia e flexibilidade de como o indivíduo gerencia sua carreira, conduzindo sua vida profissional e pessoal (DOUGLAS HALL, 1996).

A carreira proteana o profissional é o responsável pelo gerenciamento de sua própria carreira, ampliando sua rede relacionamentos (LUCAS, 2016).

No contexto de planejamento de carreira é uma forma para contribuir na escolha no qual o indivíduo se identifique profissionalmente. Mas com as indefinições que o mercado de

trabalho atualmente propõe, surgem as dificuldades para inserção, fazendo com que muitos formandos passem a atuar em áreas que não condiz com sua formação, isso pode ocasionar em desacreditar nos sonhos, nos objetivos profissionais, devido à opressão, e frustração (VERIGUINE, et al. 2008).

Tendo em vista um objetivo de vida, é possível ao profissional ter uma perspectiva de carreira, no entanto isso não significa que o cenário não possa mudar, é possível, no decorrer da trajetória profissional o indivíduo descobrir outras habilidades dando um novo rumo à carreira pré-estabelecida. Para se adaptar melhor a esses momentos, é importante o planejamento de carreira (CHANLAT, 1995).

O planejamento de carreira geralmente está vinculado ao tipo de estrutura organizacional de uma empresa. A carreira deve considerar as necessidades de adequação do indivíduo nas organizações. Com uma boa gestão é possível evoluir visando às demandas da empresa e seu capital estrutural, juntamente com o desempenho no capital humano. Isso é primordial para preservar e valorizar o capital intelectual (DUTRA, 2002).

Para Dutra (1996), no cenário competitivo atual, as empresas estão sujeitas a mudanças constantes. Isso implica em exigir mais desenvoltura e habilidade dos seus colaboradores, o que acarreta em influenciar mudanças nas projeções de carreiras.

Franco (2001) destaca que, os indivíduos que planejam sua carreira seguem a linha ascendente buscando técnicas e aprimoramentos que possam agregar ao crescimento profissional. Neste sentido o planejamento profissional, é uma busca constante para o desenvolvimento que deve ser aplicada de várias formas como treinamentos, educação e aprimoramentos. Estar propício aos desafios e mudanças durante sua trajetória profissional (SILVA, 2007).

Desse modo, percebe-se que:

O planejamento de carreira deve considerar os sonhos, valores, potencialidades, desenvolvimento de habilidades e possíveis obstáculos, assim este planejamento ajudará 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 *apud* LUCAS; CRESCELA *et al* 2019, p.133).

Pelo fato do mercado de trabalho ter suas oscilações com mudanças constantes que geram incertezas, os alunos de cursos de graduação também devem estar preparados para tais mudanças, para se adaptar-se a um novo cenário (CHANLAT, 1996; FRIGOTTO, 1998). Com o decorrer do tempo, ao adquirir um know-how profissional, será possível basear-se nas experiências e mudanças já vividas para um bom planejamento de carreira (MALVEZZI, 2000).

O planejamento de carreira é utilizado para contribuir na escolha profissional com a qual o indivíduo se identifique. Mas com as indefinições que o mercado de trabalho atualmente propõe, surgem as dificuldades para inserção, fazendo com que muitos formandos passem a atuar em áreas que não condizem com sua formação. Isso pode desfazer sonhos, e gerar um descrédito nos objetivos profissionais, devido à opressão, e frustração (VERIGUINE, et al. 2008).

Por isso ao ingressar na faculdade a escolha do curso deve ser avaliada com muito critério, se possível com um apoio profissional, porque a incerteza pode acarretar em frustração e abandono. O mesmo critério deve ser aplicado aos formandos em sua reta final. Preparar o aluno na identificação da área a ser seguida, proporcionar um direcionamento de como traçar um objetivo a partir de sua formação, oferecer segurança para que o estudante possa desenvolver e colocar em prática o que lhe foi ensinado. Os estudantes devem estar preparados para as possíveis mudanças do mercado de trabalho e suas instabilidades (DIAS; SOARES, 2009).

As dificuldades para os alunos que estão ingressando em um curso superior é encarar os desafios constantes e entender a trajetória até o mercado de trabalho. A orientação no sentido de um planejamento de carreira os prepara para possíveis dificuldades em um mercado de trabalho com mudanças e instabilidades constantes. Para isso é imprescindível investir em formação pessoal e intelectual para crescimento e habilidades profissional (SUPER, 1957; SPARTA, 2003).

Tanto a formação quanto as qualificações e habilidades desenvolvidas e adquiridas por alunos de curso superior cooperam para o crescimento profissional, propiciando melhores possibilidades de inserção no mercado de trabalho (SPOSITO, 1989). A busca por qualificação e crescimento profissional, tem induzido milhares de estudantes a fazerem cursos complementares, que também são imprescindíveis para concluir sua formação acadêmica, mas nem sempre esses cursos estão sendo aplicados para a carreira pretendida (DOWBOR et al., 2004; DUTRA, 2002; POCHMANN, 2000).

Não é possível alcançar um objetivo profissional sem um bom planejamento de carreira e atenção às oportunidades, exigências do mercado de trabalho e às mudanças constantes nas organizações. O indivíduo deve estar preparado e pronto para se adaptar a novos cenários quando necessário aberto a executar novos papéis, ter ciência de investir sempre em autoconhecimento e atento quanto ao seu planejamento de carreira (OLIVEIRA; DELA COLETA, 2008; DIAS; SOARES, 2009).

O planejamento de carreira é de suma importância já que é construído através de qualificações e formações que agregaram valor para o crescimento pessoal e intelectual do indivíduo. Vale ressaltar que a manutenção do networking, boa visão sistêmica e a continuidade do aprendizado, colaboram para o progresso da vida profissional e para atingimento das metas traçadas (DIAS; SOARES, 2009).

Como destaca Ulrich (2000), carreira tende a ser um objetivo de responsabilidade compartilhada entre empregador e empregado envolvendo todos no processo de continuidade da empresa e, claro, manutenção dos empregos.

2.2 O mercado de trabalho e suas possibilidades

No mercado de trabalho atual, a gestão de pessoas tem aberto muitos aspectos, que podem nortear estratégias e práticas ainda não totalmente compreendidas ou exploradas no planejamento de carreira (Dias; Soares, 2009). A empresa oferece estrategicamente carreiras aos jovens na estrutura e organograma, proporcionando colaboradores estáveis, tornando-se o principal atrativo dos jovens (DOWBOR et al., 2004).

Ao buscar estágios ou empregos, os jovens enfrentam pressões constantes de familiares que investiram neles durante a faculdade, na esperança de obter mobilidade e

desenvolvimento profissional em troca. Portanto, os trainers sempre sentem dor no futuro de suas decisões atuais e tecem suas próprias escolhas (DIAS; SOARES, 2009). Esses jovens precisam dar uma resposta de emergência para suas famílias, o que também atrapalha seu planejamento de carreira, os torna hesitantes e leva a empregos instáveis para graduados do ensino superior (MARTINS, 2006).

Portanto, para Antunes (2007), são inúmeras as demandas no mercado de trabalho para os jovens que, em última instância, aceitam os empregos mais instáveis e com menor remuneração.

Quando o objetivo é buscar oportunidades de negócios e desenvolver competências para entrar no mercado de trabalho, os profissionais devem monitorar o ambiente e as fontes de inovação e mudança. Fornecer as competências exigidas pelo mercado (Chahad, 2003).

Hoje, a informatização é o suporte básico das relações de trabalho. Novas formas de gestão, organização e controle do trabalho estão sendo desenvolvidas, transformando a categoria dos trabalhadores em empreendedores (ABREU, 2017).

3 Metodologia

O presente estudo trata-se de uma pesquisa descritiva de levantamento, se utilizando de uma abordagem quantitativa das informações. De acordo com Gil (2017, p. 26), “as pesquisas descritivas possuem como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno”.

As pesquisas que utilizam o levantamento caracterizam-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados (GIL, 2017).

O estudo tem objetivo geral analisar a pretensão de carreira dos discentes e como esta pretensão está alinhada à atual situação profissional. Com isso os respondentes da pesquisa são alunos regularmente matriculados nos cursos de Administração e Ciências Contábeis de uma instituição de ensino superior localizada na região metropolitana de Belo Horizonte (MG).

Para a coleta dos dados, foi realizado um questionário com 17 questões fechadas. Os discentes foram abordados durante o horário de aula e convidados a responder o questionário impresso. O questionário era composto por dois blocos de questões onde primeiramente havia itens referentes ao perfil dos respondentes e em seguida as questões relativas à carreira.

A amostra era composta por 208 alunos matriculados nos cursos de administração e ciências contábeis. Foram obtidos 133 questionários válidos, o que representa 63,9% do total da amostra.

Para análise das informações coletadas, será utilizada a estatística descritiva por meio de somatórios e médias, a demonstração dos resultados obtidos será feita através de tabelas e gráficos, visando facilitar a interpretação dos dados coletados e a compreensão dos resultados obtidos.

4 Análise dos Dados

Os primeiros itens do questionário estavam voltados para o perfil dos respondentes. Primeiramente identificou-se o curso (Administração ou Ciências Contábeis) e a situação: regular ou irregular (com disciplinas pendentes em períodos anteriores).

QUADRO 1

Curso	Quantidade	%
Administração	80	60
Ciências Contábeis	53	40
Total	133	100

Fonte: Dados da pesquisa

QUADRO 2

Situação	Quantidade	%
Regular	100	75
Irregular	33	25
Total	133	100

Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se que a maioria, 60% dos entrevistados é aluno do curso de Administração, além disso, a maioria 75% encontra-se em situação regular.

Seguindo com a apresentação do perfil dos entrevistados, no quadro 3 observamos que 53% são mulheres. A flexibilização do mercado de trabalho com uma maior participação das mulheres foi mencionada por Dutra (1996) e Chanlat (1995).

QUADRO 3

Gênero	Quantidade	%
Masculino	62	47
Feminino	71	53
Total	133	100

Fonte: Dados da pesquisa

Além disso, nota-se que os estudantes, em sua maioria, 68%, são jovens com idade entre 18 e 25 anos. Apenas 13 % possuem mais de 30 anos (quadro 4). Neste cenário observa-se que essa demanda pelo curso universitário pode estar relacionada a uma projeção de carreira, visando às oportunidades oferecidas pelas empresas que são o principal atrativo para os jovens (DOWBOR et al., 2004).

QUADRO 4

Idade	Quantidade	%
Entre 18 e 21 anos	45	34
Entre 22 e 25 anos	45	34
Entre 26 e 29 anos	26	20
30 anos ou mais	17	13
Total	133	100

Fonte: Dados da pesquisa

Os quadros 5 e 6 demonstram que 117 dos 133 jovens que responderam à pesquisa são solteiros, mesma quantidade dos que não possuem filhos. Os casados somam 16. Somente 4 dos casados têm 2 filhos ou mais. Por se tratar de ensino superior presencial, pode-se inferir que para os casados, com filhos, o acesso à educação presencial é mais difícil.

QUADRO 5

Estado Civil	Quantidade	%
Solteiro	117	88
Casado	16	12
Total	133	100

Fonte: Dados da pesquisa

QUADRO 6

Quantidade de Filhos	Quantidade	%
Não possuem filhos	117	88
1 filho	12	9
2 filhos ou mais	4	3
Total	133	100

Fonte: Dados da pesquisa

Uma vez descrito o perfil dos participantes da pesquisa, parte-se então, para a análise das questões relacionadas à carreira, mercado de trabalho e planejamento de carreira. O quadro 7 demonstra o resultado da pesquisa no que se refere à atividade remunerada.

QUADRO 7

Atividade Remunerada	Quantidade	%
CLT na área de estudo	57	43
CLT em área divergente à de estudo	39	29
Estágio	30	23
Funcionário Público	4	3
Empresário	1	1
Influencer	2	2
Total	133	100

Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se através do quadro 7 que 72% são contratados pelo regime CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), destes 57 estudantes, que representam 43% da amostra já atuam na área em que estudam, o que mostra uma inclusão importante destes jovens no mercado de trabalho. Porém, neste mesmo cenário constata-se que com as indefinições que o mercado de trabalho atualmente propõe, surgem as dificuldades para inserção, fazendo com que muitos estudantes passem a atuar em áreas divergentes da sua formação. Esse fator é importante pois pode gerar uma insatisfação, os jovens podem deixar de acreditar nos sonhos, nos objetivos profissionais, devido à opressão, e frustração (VERIGUINE, et al. 2008).

Apenas 3 dos 133 jovens que responderam à pesquisa possuem outro tipo de atividade remunerada, 2 deles se consideram influenciador digital e 1 é empresário. É possível concordar que pelo fato do mercado de trabalho ter suas oscilações com mudanças constantes que geram incertezas, os alunos de cursos de graduação também devem estar preparados para tais mudanças, para se adaptar-se a um novo cenário (CHANLAT, 1996; FRIGOTTO, 1998).

Quando questionados quanto ao tempo de atuação no mercado de trabalho, 32% dos entrevistados responderam estar no mercado há menos de um ano. Este pouco tempo de atuação está diretamente ligado a pouca idade dos jovens que responderam à pesquisa conforme quadro 4, onde observa-se 68% com idade entre 18 e 25 anos. Importante ressaltar que 41% atuam profissionalmente há no mínimo um e no máximo 3 anos. Os alunos com mais de 3 anos de atuação profissional representam 21% e que não possuem atividade remunerada são 6% dos alunos.

QUADRO 8

Tempo de Atuação Profissional	Quantidade	%
Até um 1 ano	43	32
Entre 1 e 3 anos	54	41
Mais de 3 anos	28	21
Não possuem atividade remunerada	8	6
Total	133	100

Fonte: Dados da pesquisa

Os entrevistados foram questionados se exercem ou não outra atividade remunerada além da principal já mencionada. Dentre os pesquisados, 82% afirmam não exercer outra

atividade. Atuantes no mercado financeiro somam 3%, influencer 2%, outras atividades 10% e 4% além da ocupação principal, são estagiários. Este último dado sugere que alguns dos entrevistados além de trabalharem, no momento estão fazendo estágio, talvez como uma forma de cumprir créditos para se formarem.

QUADRO 9

Exerce Outra Atividade Remunerada	Quantidade	%
Não possuem outra atividade profissional	109	82
Atua no mercado financeiro	4	3
Atua como Influencer	2	2
Estagiário	5	4
Outros	13	10
Total	133	100

Fonte: Dados da pesquisa

Considerando o que nos diz Oliveira, Dela Coleta e Dias e Soares, (2008, 2009), que um bom planejamento de carreira é essencial, uma possibilidade de transição de carreira também foi abordada para analisarmos se estes jovens planejam suas carreiras. O quadro 10 demonstra que 32% dos entrevistados não pretendem passar por uma transição de carreira. 20% pretendem ser CLT em área distinta à do curso universitário, 17% desejam prestar concurso público, trabalhar no exterior somam 15% e igualmente 5%, pretendem ser traders, fazer um estágio e iniciar o próprio negócio.

QUADRO 10

Transição de Carreira	Quantidade	%
Não pretende passar por uma transição de carreira	43	32
Ser CLT em área distinta à do curso universitário	26	20
Prestar concurso público	23	17

Trabalhar no exterior	20	15
Trader	7	5
Fazer estágio	7	5
Iniciar o próprio negócio	7	5
Total	133	100

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à renda financeira, 9% dos alunos que responderam à pesquisa informaram possuir renda inferior a um salário mínimo. Renda de um a três salários foi informada por 74% dos pesquisados, 15% declararam renda superior a 3 salários e apenas 2% afirmaram não possuir renda, o que diverge da informação da atividade remunerada, onde 8 informaram não possuir nenhuma atividade remunerada.

QUADRO 11

Renda	Quantidade	%
Inferior a 1 salário mínimo	12	9
Entre 1 e 3 salários mínimos	93	70
Acima de 3 salários mínimos	20	15
Não possuem renda	8	6
Total	133	100

Fonte: Dados da pesquisa

Ao serem questionados sobre o quanto se sentem preparados para encarar o mercado de trabalho e suas mudanças, apenas 53 alunos sentem-se preparados. Razoavelmente preparados somam 70 entrevistados. Outros 10 avaliaram-se pouco preparados.

Observa-se a importância do curso superior e da experiência profissional para a preparação destes jovens para o mercado de trabalho. Como apenas 10 ainda se sentem pouco preparados podemos inferir que estes podem fazer parte dos que ainda são estagiários ou não possuem experiência no mercado ou também por estar no início do curso.

Vale ressaltar que grande parte da amostra pesquisada possui mais de um ano de experiência profissional. Tanto a formação quanto as qualificações e habilidades

desenvolvidas e adquiridas por alunos de curso superior cooperam para o crescimento profissional, propiciando melhores possibilidades de inserção no mercado de trabalho (SPOSITO, 1989).

Quanto às perspectivas futuras, em um cenário de realização profissional, os estudantes foram questionados quanto à prioridade: onde 84 disseram prezar pela qualidade de vida e 49 priorizam a remuneração financeira.

E o futuro nos estudos? 88 dos 133 entrevistados pretendem ingressar em uma pós-graduação, 23 pretendem fazer cursos específicos, 12 não pretendem estudar mais e os outros 10 entrevistados irão se especializar em uma área distinta ao do curso em que estão se graduando.

Será que os estudantes pensam em aposentadoria? Como resposta, 68 entrevistados disseram não pensar a respeito, 65 disseram que pensam a respeito e, de alguma maneira, se preparam para a aposentadoria. Em se tratando de uma amostra tão jovem, onde apenas 13% possuem mais de 30 anos, há de se considerar que 65 já pensarem a respeito é um número bastante significativo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa procurou demonstrar as pretensões de carreiras dos alunos de Administração e Ciências Contábeis de uma instituição de ensino superior localizada na região metropolitana de Belo Horizonte (MG).

A grande maioria está trabalhando em regime CLT (Consolidação das Leis do trabalho) e não pretende passar por uma transição de carreira. Outro ponto relevante é a quantidade de jovens atuantes em área distinta à do curso universitário.

Ainda foi possível constatar, quanto à transição de carreira, o interesse por concursos públicos e outras áreas de atuações como, traders, influencer e empresários. As pretensões de carreira destes alunos demonstram como o cenário atual está se modificando no que tange às novas oportunidades no decorrer do tempo.

Seria interessante a realização de uma nova pesquisa mediante o cenário atual, tendo em vista que a amostra desta pesquisa foi realizada ao final 2019. Atualmente as mudanças no mercado de trabalho, a alteração repentina para modalidades como home office e as

instabilidades podem trazer para os universitários, novas possibilidades e novo desafios. Muitas mudanças foram aceleradas, dessa forma, seria interessante realizar essa pesquisa nesse cenário. Também seria relevante a realização de uma comparação, caso possível, de pesquisas passadas ligadas ao mesmo tema, a fim de analisar a mudança de pensamentos a nova realidade e o que se pode fazer para se sobressair nessa crise.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Andreza. **Planejamento de carreira: aspectos indispensáveis!** Salpinx. Disponível em: <https://www.salpinx.com.br/planejamento-de-carreira/> Acesso em: 17 jan. 2017.
- Antunes, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 12. ed. São Paulo: Cortez, 2007.
- ARTHUR, M. B. **The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry.** Journal of Management Behavior, v. 15, n. 15, p. 295-306, 1994.
- BASTOS, A. V. A escolha e o comprometimento com a carreira. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 32, n. 3, p. 28-39, 1997.
- BENDASSOLI, P. F. **Psicologia e trabalho.** apropriações e significados. São Paulo: Cengage Learning, 2009.
- Chahad, J. P. Z. **Tendências recentes no mercado de trabalho: pesquisa de emprego e desemprego.** São Paulo em Perspectiva, v. 17, n. 3-4, 205-217, 2003
- CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n.6, p. 67-75, nov-dez., 1995.
- Dias, M. S. L.; Soares, D. H. P. **Planejamento de carreira: uma orientação para estudantes universitários.** São Paulo: Vetor, 2009
- DOWBOR, L., FURTADO, O, TREVISAN, L., & SILVA, H. **Desafios do trabalho.** Petrópolis: Vozes, 2004.
- DRUCKER, P. **The effective executive in action: A journal for getting the right things done.** harpercollins, 2005.
- DUTRA, J. S. **A gestão de carreira.** as pessoas na organização. São Paulo: Editora Gente, v.10, 2002.
- DUTRA, J.S. **Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas.** São Paulo, Atlas, 1996.

FIGUEIREDO, Aline Campos, DEL MAESTRO FILHO, Antônio, SANTOS, L.M. Carreira tradicional ou moderna? um estudo com alunos da rede municipal de ensino de São José dos campos/SP. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**,[S.I.], v. 5 , n. 1, p, 163-191, fev. 2016. ISSN 2316-2058. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.14211/regepe.v5i1.282>. Acesso em: 23 set. 2020.

FRANCO. **O profissionauta**. 2. ed. São Paulo: Futura, 2001.

FRIGOTTO, G. **A produtividade da escola improdutiva**. São Paulo: Cortez,1998.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2017. p. 26-33.

HALL, D. Protean careers of the 21st century. **Academy of management executive**, v. 10, n. 4, p. 8-16, 1996.

LANDAU, J.; HAMMER, T. H. Clerical employees perceptions of intraorganizational career opportunities. **Academy of management journal**, v. 29, p. 385-404, 1986.

LUCAS, M. G. **Considerações sobre os valores individuais, bem-estar e carreira de profissionais médicos**. Dissertação Mestrado Profissional em Administração- UNOESC. Chapecó. 2016

LUCAS, M.; CRESCELA, V. Planejamento profissional: percepção de formandos em final da graduação. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)** | ISSN-e: 2237-1427, v. 10, n. 1, 2020. Disp:<https://www.researchgate.net/publication/338353008>

MALVEZZI, Sigmar. A construção da identidade do profissional no modelo emergente de carreira. **Organização & sociedade**, v. 7, n. 17, p. 137-143.jan./abr. 2000.

MARTINS, C. B. **O ensino superior brasileiro nos anos 90**. São Paulo em Perspectiva, v. 14, n. 1, p. 41-60, 2006.

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

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

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.

POCHMANN, M. **A batalha pelo primeiro emprego**. São Paulo: Publisher Brasil, 2000.

REIS, B., & DIEHL, L. Planejamento de carreira de formandos e recém-formados do ensino superior. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)* | ISSN-e: 2237-1427, v. 7, n. 2, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.20503/recape.v7i2.32752>.

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.

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

SPARTA, M. O desenvolvimento da orientação profissional no Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 4, n. 1-2, p. 1-11, 2003.

SPOSITO, M. P. (Coord.). **O trabalhador estudante, um perfil do aluno do curso superior noturno.** São Paulo: Loyola, 1989.

SUPER, D. E. The psychology of careers. New York: Harper & Row, 1957.

ULRICH, D. **Recursos Humanos Estratégicos:** novas perspectivas para os profissionais de RH. São Paulo: Futura, 2000.

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

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.

XAVIER, Ricardo de Almeida Prado. **Sua carreira:** planejamento e gestão. 1. ed. São Paulo: Financial Times – Prentice Hall, 2006.