

ESTRATÉGIAS DE CARREIRA: ESTUDO DE CASO DOS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO

CAREER STRATEGIES: CASE STUDY OF ADMINISTRATION STUDENTS

Priscila Cembranel, Doutora

<http://orcid.org/0000-0002-9560-686X>

priscila_cembranel@yahoo.com.br

Universidade Sociedade Educacional de Santa Catarina | Unidade Jaraguá do Sul
Jaraguá do Sul | Santa Catarina | Brasil

Lucas Johann Wilbert da Silva, Graduando

<https://orcid.org/0000-0002-7917-6660>

lucas.jws@gmail.com

Universidade Sociedade Educacional de Santa Catarina | Unidade Jaraguá do Sul
Jaraguá do Sul | Santa Catarina | Brasil

Eloah Wilbert da Silva, Graduanda

<https://orcid.org/0000-0002-4563-8003>

eloahwilbert08@gmail.com

Universidade Sociedade Educacional de Santa Catarina | Unidade Jaraguá do Sul
Jaraguá do Sul | Santa Catarina | Brasil

Breno Wilson Leite Medeiros, Mestre

<https://orcid.org/0000-0002-6845-4696>

brenowilson@gmail.com

Universidade de São Paulo | Programa de Pós-Graduação em Filologia e Língua Portuguesa
São Paulo | São Paulo | Brasil

Recebido em 08/junho/2021

Aprovado em 19/outubro/2021

Publicado em 31/março/2022

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*



Esta obra está sob uma Licença Creative Commons Atribuição-Uso.

RESUMO

Este estudo analisa a gestão da própria carreira de acadêmicos de Administração. O objetivo é analisar quais são as estratégias de gerenciamento de carreira dos estudantes do curso de Administração no seu preparo para o mercado de trabalho. O estudo possui abordagem quali-quantitativa, procedimento de estudo de caso e técnica de questionário aplicado via *survey*. Participaram deste estudo 78 estudantes de graduação. Os resultados foram apresentados de forma descritiva e contaram com análise de conteúdo. Os resultados demonstraram como os conteúdos abordados em sala de aula ajudam-nos a explorar a área e a abrir um leque de aprendizado e de oportunidade para o acadêmico. As habilidades socioemocionais, como criatividade, organização, comunicação, trabalho em grupo/cooperativismo, pensamento crítico e raciocínio lógico foram as mais desenvolvidas pelos acadêmicos dessa pesquisa. Poucos realizaram cursos de curta duração e/ou participaram de eventos científicos. A maioria desenvolveu sua rede de contatos profissionais pelo contato interpessoal e pelas redes sociais e tem familiares e amigos que contribuem no desenvolvimento da carreira. Conclui-se que os estudantes preparam-se desenvolvendo plano de carreira adaptável. Nesse sentido a Faculdade contribuiu com competências socioemocionais e gerenciais. A rede de contatos profissionais foi desenvolvida de modo interpessoal e pelas redes sociais. Além disso, a família e os amigos possuem influência no preparo dos estudantes durante a vivência dessa fase.

Palavras-chave: Gestão de Carreira. Administração. Graduação em Administração.

ABSTRACT

This study analyzes the management of the career of management students. The objective is to analyze the career management guidelines of business administration students in their preparation for the job market. The study has a quali-quantitative approach, case study procedure and questionnaire technique applied via survey. 78 undergraduate students participated in this study. The results were responsible for the descriptive form and included content analysis. The results demonstrated how the internal contents in the classroom allowed them to explore an area and open up a range of learning and opportunity for their academic career. Socio-emotional skills, such as creativity, organization, communication, group work /cooperativism, critical thinking and logical reasoning were the most developed by academics in this research. Few took short courses and/or participated in scientific events. They established their networks through professionals contact, interpersonals contact and social networks. They also had family and friends that contributed to their career development. It is concluded that students prepare themselves by developing an adaptable career plan. In this sense, the Faculty contributed with socio-emotional and managerial skills. The network of professional contacts was developed interpersonally and through social networks. In addition, family and friends struggle with the preparation of students during this phase.

Keywords: Career Management. Management. Degree in Administration.

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho é competitivo e busca profissionais competentes, qualificados e que tenham algo a mais em seus currículos para oferecer às organizações. Além disso, as empresas buscam pessoas que agreguem valor e saibam transformar as suas habilidades e competências em resultados para a organização (PAIXÃO, SILVEIRA e NASCIMENTO, 2019; NEVES *et al*, 2017).

Um dos problemas enfrentados pelos acadêmicos, em especial nos anos iniciais de graduação é sobre a escolha do curso que mais adequa-se ao seu perfil. Nesse sentido, a busca por orientação de carreira pode minimizar a incerteza e orientar o futuro acadêmico diante de suas possibilidades dentro do curso escolhido (AMBIEL, MARTINS e HERNANDÉZ, 2018). Do mesmo modo, percebe-se, desde a graduação, a necessidade de os estudantes prepararem-se para enfrentar a competitividade no mercado de trabalho. Por esse motivo, o planejamento de carreira serve para direcionar a vida profissional no alcance de metas à longo prazo (OLIVEIRA *et al*, 2019).

A cada ano, o mercado de trabalho recebe recém formados. Muitos deles sem experiência para concorrer com profissionais que atuam há anos em empresas. Desses jovens, muitos sonham em construir uma carreira sólida e com reconhecimento profissional. Por esse motivo, é essencial que os estudantes comecem a traçar seus planos de carreira já na Faculdade. Por isso, levando-se em consideração a importância do planejamento de carreira e sua aplicabilidade nos cursos de graduação em Administração, a questão que norteou essa pesquisa foi: “De que forma os acadêmicos de administração de uma universidade do norte catarinense preparam-se para a atuarem no mercado de trabalho?” Para respondê-la, o objetivo traçado para o estudo foi “analisar as estratégias de carreira dos estudantes de Administração ao se prepararem para o mercado de trabalho”. O artigo segue estruturado em revisão bibliográfica, aspectos metodológicos, apresentação e discussão dos resultados e considerações finais.

2 CARREIRA PROFISSIONAL

Silva *et al* (2016), conceitua carreira como a posição ocupada pelo profissional em uma organização. Esse conceito também pode ser utilizado para se referir a trajetória de um empreendedor ou o caminho escolhido rumo à realização dos seus desejos pessoais.

Para alcançar a estabilidade em uma carreira o percurso pode ser demorado. Segundo Paixão, Silveira e Nascimento (2019), as organizações estão exigindo profissionais motivados e dispostos a lidar com situações complexas. O progresso na carreira têm sido avaliado pela importância de uma pessoa para a organização e de acordo com a capacidade individual de transformar habilidades pessoais e profissionais em resultados para a organização. Dessa forma, quanto antes o acadêmico investe em formações, cursos e experiências, maiores são as suas chances de impulsionar o próprio crescimento.

Por isso, os acadêmicos que desejam inserirem-se no mercado de trabalho devem começar a gerir sua carreira ainda no ambiente da graduação. Entretanto, apesar de serem essenciais, a cultura empreendedora e o incentivo ao autodesenvolvimento não são questões aprendidas sob a forma de disciplinas nos cursos de Administração. E como qualquer processo de desenvolvimento, é essencial que exista estímulo para o desenvolvimento de uma consciência mais autônoma dos processos de aprendizagem (BRANTS et al., 2015).

Leal (2018) afirma que, tanto profissionais no mercado, quanto futuros profissionais, não podem esperar que suas carreiras desenvolvam-se sozinhas. É essencial adotar uma postura de protagonista para que novos horizontes possam ser vislumbrados em termos profissionais. É nesse contexto que o planejamento de carreira apresenta-se como essencial.

A gestão da carreira é o ato de planejar, definir metas e ações. Isso exige comprometimento pessoal em prol do desenvolvimento profissional. Segundo Silva et al. (2019), uma forma de planejar a carreira é fazer cursos e workshops para melhorar habilidades e conhecimentos. Além disso, os programas de iniciação científica são recursos poderosos no desenvolvimento dos administradores, pois ajudam-nos na formação de um perfil crítico, sistemático e questionador dos acadêmicos (SOUZA e ZAMBALDE, 2015).

A instituição de ensino superior também tem papel importante na carreira de seus alunos para o desenvolvimento de competências, habilidades e atitudes, também conhecidas pelo acrônimo CHA. Na Administração, ainda existem competências específicas: as competências gerenciais. De acordo com Hernández (2017), os conhecimentos, habilidades e atitudes são primordiais para exercer tarefas gerenciais nas organizações. Tais como: liderança, comunicação, análise e solução de problemas, gerenciamento de conflitos, motivação e trabalho em equipe.

Cabe à instituição de ensino superior proporcionar processos flexíveis para o desenvolvimento de competências. Processos que permitam aos estudantes expressarem-se e vivenciar as situações de acordo com competências que já possuem a fim de adquirir novas.

Isso é importante, pois, no mercado de trabalho, os indivíduos precisam frequentemente desenvolver novas possibilidades e competências dentre as quais os indivíduos já podem oferecer e as empresas precisam delas para agregar valor aos seus processos (NEVES et al., 2017).

Segundo Pithan, Vaclavik e Oltramari (2020) a carreira profissional é influenciada e moldada de acordo com a ordem social. Os profissionais sempre estão alheios àquilo que as organizações necessitam e as transformações na sociedade. Por esse motivo, os indivíduos necessitam se adequar às novas exigências. Por exemplo, o desenvolvimento e a inclusão das tecnologias cada vez mais frequentes no fazer profissional.

A adaptação às exigências garante a permanência no mercado e evita a rotatividade. Esta não é bem-vista quando trata-se do currículo profissional. Por vezes, é considerada contrária a identificação organizacional. Segundo Castro, Kubo e Farina (2018), quanto mais identificação organizacional, maior o sentimento de pertencimento à organização, autoestima e autodesenvolvimento profissional.

No início da carreira, o sucesso é encontrar um emprego que compartilhe das metas profissionais do acadêmico. Após essa fase, os profissionais enfrentam o desafio de aprender sobre o trabalho, entender as regras da organização, desenvolver as suas habilidades, crescer como especialista, além de desenvolver competências socioemocionais, como a confiança e o apoio (OLIVEIRA *et al.*, 2019).

A partir desse ponto, o desenvolvimento e sucesso na carreira dependem de persistência e esforço e podem ser visualizados pelos resultados favoráveis ou positivos, com especial ênfase aos resultados psicológicos (MOREIRA, SILVA e GOMES, 2018).

2.1 O ALUNO DE ADMINISTRAÇÃO

O perfil dos alunos do Ensino Superior no Brasil é composto de 43% homens e 57% mulheres. A faixa etária predominante é de até 24 anos e mais da metade é branco (52%). Destes, cerca de 65% dos acadêmicos trabalham e 65% se encaixam nas classes sociais C, D, e E. (ABMES, 2019).

Em Santa Catarina, no ano de 2017, foram feitas 232,9 mil novas matrículas nos cursos de ensino superior. O curso de administração presencial da rede privada foi o 2º maior com número de matrículas, cerca de 14.854, sendo 4.802 ingressantes e 2.894 concluintes. Na modalidade a distância, foi o 3º curso com maior número de matrículas, cerca de 12.378, sendo 6.082 ingressantes e 1.591 concluintes.

Além disso, o curso de Administração representa um volume 7,9% do total de matrículas dos cursos de ensino superior no Brasil e foi o 4º curso mais procurado na internet em Santa Catarina no ano de 2017 (ABMES, 2019; SEMESP, 2019).

No Brasil, a profissão de administrador é regida pela Lei nº 4.769 de 9 de Setembro de 1965. Em seu artigo 2º, alínea b, ela definiu a abrangência da atuação do Administrador nos seguintes termos abaixo:

[...] pesquisas, estudos, análise, interpretação, planejamento, implantação, coordenação e controle dos trabalhos nos campos da administração, como administração e seleção de pessoal, organização e métodos, orçamentos, administração de material, administração financeira, relações públicas, administração mercadológica, administração de produção, relações industriais, bem como outros campos em que esses se desdobrem ou aos quais sejam conexos (BRASIL, 1965)

Conforme o Guia do Administrador, documento disponível no site do Conselho Regional de Santa Catarina (CRA-SC), o profissional da Administração pode atuar em várias áreas, como pode ser visualizado no Quadro 1:

Quadro 1 Áreas de atuação do formando em administração

ÁREA	ESPECIFICIDADES
Administração Financeira	Administração de bens e valores, Administração de capitais, Análise Financeira
Administração de Material	Logística, Administração de Estoque, Assessoria de Compras
Administração de Produção	Controle de Produção, Planejamento de Produção, Planejamento e Análise de Custo
Administração e Seleção de Pessoal/Recursos Humanos	Cargos e Salários, Recursos Humanos, Desenvolvimento de Pessoal
Campos Conexos	Administração de Comércio Exterior, Administração Hospitalar, Administração de Condomínios
Administração Mercadológica/Marketing	Marketing, Pesquisa e Desenvolvimento de Produto, Administração de Vendas
Orçamento	Controle e Custo Orçamentário, Implantação de Sistemas, Elaboração de Orçamento
Organizações, Métodos e Programas de Trabalho	Administração de Empresas, Auditoria Administrativa, Análise de Processos

Fonte: adaptado de CRA-RS (2021).

As áreas de atuação também se aplicam caso o estudante opte por seguir carreira acadêmica. Nesse sentido, o conhecimento da administração no Brasil é desenvolvido por pesquisas realizadas em programas de Pós-Graduação. No entanto, há conhecimento científico produzido em cursos de graduação. Nesses casos, o foco é a formação e a aplicação no campo profissional (GUIMARÃES *et al*, 2018).

Imasato, Perlin e Borenstein (2017) dizem que a produção científica é um elemento para a avaliação do desempenho do acadêmico. Por esse motivo, deve ser valorizada e estimulada ainda no ambiente universitário. E, embora estudos sobre o perfil dos acadêmicos e a relação com a produção científica ainda seja pouco conhecido e estudado no campo de administração, é um campo que vem apresentando crescimento.

Uma das formas de engajar os alunos na pesquisa é a criação de canais de disseminação do conhecimento. Pois, por meio de cursos, workshops e mídias há o estímulo da participação dos acadêmicos em eventos científicos e o desenvolvimento de estudos que beneficiem a profissão e a comunidade em geral (WOOD Jr. & SOUZA, 2019; FALASTER, FERREIRA & CANELA, 2016).

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Este estudo desenvolveu-se por meio de abordagem quali-quantitativa e explicativa, procedimento de estudo de caso e técnica de questionário estruturado. Quanto à delimitação temporal, ele é caracterizado como um estudo transversal, pois coleta dados sobre a realidade em um momento específico e compara os diversos subgrupos da amostra com diferentes sujeitos. Os dados foram analisados de maneira descritiva e por meio da técnica de análise de conteúdo.

O questionário contava com 11 perguntas. Duas fechadas e nove abertas. Ele foi hospedado no Google Forms e compartilhado via WhatsApp com os acadêmicos entre abril-julho de 2020.

As perguntas versavam sobre: se os mesmos planejam a sua carreira e se a fazem, de que forma isso ocorre; qual é a área em que eles mais se identificam dentro da Administração; se estão buscando fazer cursos fora da Graduação; se já participaram de algum Evento Científico; quais competências os acadêmicos perceberam que a Graduação os ofereceu a fim deles desenvolverem suas carreiras e como os acadêmicos desenvolvem a sua rede de contatos profissionais.

Nesse contexto, foram analisadas as respostas de 78 alunos do curso de Graduação em Administração de uma universidade do norte catarinense. No momento da pesquisa, eles estavam no terceiro, quinto e sétimo semestres do curso. Os estudantes são representados na análise de conteúdo como E1, E2, E3, etc.

Para fundamentar a discussão dos resultados foram consultados artigos das plataformas EBSCO e SciELO, escritos nos últimos cinco anos, que abordavam temas como

Gestão de Carreira, Carreira em Administração, Pesquisa Científica, Desenvolvimento de Competências e Habilidades, Indecisão na Carreira e outros temas afins.

As perguntas fechadas apresentam seu percentual em cada resposta. Nos resultados das análises de conteúdo das perguntas abertas, a categoria corresponde à pergunta do questionário que foi abordada. A subcategoria é a classificação das respostas obtidas. Estas foram analisadas previamente, classificadas e definidas de acordo com o conteúdo das respostas em subcategorias semelhantes. E a frequência e a contagem de quantas respostas semelhantes se enquadraram em uma mesma subcategoria. A frequência está apresentada de forma descritiva, por meio de percentual.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

A primeira categoria abordou a existência de um planejamento de carreira. Cerca de 66,7% afirmaram ter e 33,3% ainda não desenvolveu um planejamento nesse sentido. Um dos possíveis motivos para isso é a transição da rotina de estudante do ensino médio para a rotina “universidade-trabalho”.

Aliado a esse contexto, os jovens, enquanto estão na faculdade, sentem-se perdidos e confusos quanto à qual área desejam seguir e acabam postergando seu planejamento de carreira. Ao fazer isso, não traçam metas de curto prazo e muito menos objetivos de longo prazo, essenciais à gestão de carreira (OLIVEIRA et al., 2019). As universidades podem auxiliar os alunos ao instruir os acadêmicos a respeito das dificuldades no mundo do trabalho. Assim, ao formarem-se, eles terão mais clareza sobre o que desejam fazer a fim de tornarem-se candidatos mais fortes para conseguir um emprego (Gottshalk, Monteiro e Andretta, 2019).

Dos que fazem algum planejamento, emerge a segunda categoria analisada. Essa diz respeito à forma como os estudantes planejam suas carreiras. Após a análise de conteúdo, emergiram duas subcategorias. A primeira “qualificação e adaptação” citada por 69,2% dos participantes (54 pessoas) e a segunda “por meio do estabelecimento de objetivos e metas” citada por 30,8% dos respondentes (24 pessoas). Como pode ser observado nas falas abaixo:

Enriquecendo meu currículo, com experiências na área e cursos adicionais oferecidos pela faculdade. A ideia é crescer, mesmo que eu tenha que modificar meus planos (E3).

Cursos preparatórios para absorção de demanda na empresa, para subir de cargo. Cursos que melhoram minhas habilidades e conhecimentos também são bem vindos (E6).

Buscando uma qualificação no presente e planejando o futuro com muito cuidado e levando em consideração as oportunidades geradas. Divido em curto, médio e longo prazo. Como na administração estratégica. (E21).

A minha visão é poder subir para um cargo mais alto na equipe da controladoria mesmo. Era uma área em que eu tinha pouquíssimo conhecimento, porém depois que comecei a trabalhar entendi o que precisava para ascender. Estou fazendo os cursos para fazer as provas de certificações que a área pede (E61).

Os alunos estudados criaram estratégias de curto e médio prazo para atingir os seus objetivos e sonhos profissionais. E essa não é uma prática frequente nos cursos de graduação. De acordo com Brants *et al* (2015), o estabelecimento de metas, em geral, não alcança a média necessária para ser considerada competência empreendedora. E isso demonstra que os acadêmicos não estipulam objetivos de crescimento profissional. Além disso, a carreira não está mais orientada para um único empregador. As pessoas preparam-se e acolhem as oportunidades à medida em que elas surgem (Moreira, Silva e Gomes, 2017; Silva *et al*, 2016)

A terceira categoria diz respeito a área da administração que os estudantes mais identificam-se. Para 29,5%, a área de maior interesse é Recursos Humanos. Cerca de 25,6% preferiram a área de marketing, 24,4% a área financeira e 12,8% a área comercial. As outras opções marcadas compuseram um percentual de 7,7%. São elas: comércio exterior, gestão de informação e controladoria.

Segundo Veiga *et al* (2019) reduzir os problemas com os recursos humanos e com finanças melhora a qualidade de vida dos colaboradores nas empresas. Além disso, esses são profissionais necessários em qualquer organização. Os cuidados com as pessoas, as vendas e o dinheiro criam um ambiente estável e próspero, onde as pessoas sentem-se confortáveis para gerir suas carreiras e buscarem por prosperidade. Talvez, dada a importância de ambas as áreas, os estudantes prefiram, majoritariamente, delinear suas carreiras tendo em vista a empregabilidade (Campara, Vieira e Potrich, 2017).

A quarta categoria falou da influência dos conteúdos das disciplinas na carreira dos estudantes. Emergiram duas subcategorias. De acordo com 69,2% (54 pessoas) os conteúdos contribuem de forma generalista. Já para 30,8%, eles contribuem de forma específica (24 pessoas). Algumas respostas são as destacadas a seguir:

Agregam os possíveis ramos que podem ser seguidos e dão uma base geral, ampla. Assim, posso me especializar depois que decidir o que quero seguir (E5).

Acho que com esse estudo conseguimos sentir o gostinho de cada área e identificar a que mais se adequa conosco (E58).

Entendo que o conteúdo é restrito. Eu fico preso dentro daquilo que é trabalhado. Cabe a mim buscar explorar melhor as possibilidades que tenho(E63).

Vamos falar da parte financeira. Eu entendo que me ajuda compreender toda a cadeia que envolve uma nfe: de onde vem, qual a importância de seu lançamento correto, por que creditar tais impostos, no que implica o atraso de seu lançamento ou o equívoco no lançamento... (E10).

As respostas vão em dois sentidos. Um grupo de pessoas acredita que pode explorar de modo generalista os conhecimentos em administração para depois escolher e se especializar. Outro, percebe que já consegue ter uma visão mais técnica com os conteúdos estudados. Essa dualidade entre noção mais generalista e mais técnica impactam diretamente os jovens em suas decisões profissionais e orientação de carreira. A maioria dos jovens não tem clareza a respeito dos conhecimentos que vão obter nos cursos de graduação. Eles descobrem ao entrar como tratam-se os assuntos e como eles podem impactar em sua forma de delinear a carreira profissional.

Além disso, existe a influência familiar a respeito dos gostos e entendimentos do estudante ao escolher a profissão. Por esse motivo, a orientação profissional e uma adequada explicação do currículo antes que o estudante decida seu curso de graduação pode evitar problemas futuro na carreira desse indivíduo (Ambiel, Martins e Hernández, 2018; Barros Noronha e Ambiel, 2015).

A quinta categoria aborda as competências que os alunos perceberam terem desenvolvidas durante o percurso de graduação. Emergiram duas subcategorias. Elas são: “competências socioemocionais” com 62,8% (49 pessoas) e “competências gerenciais” com 37,2% (29 pessoas). A respeito dessas, podem ser citadas as falas abaixo:

Mais organização, compromissos, tomar iniciativas, raciocínio lógico, expressar opiniões e pensamento crítico, buscar informações em lugares seguros (E4).

Criatividade, trabalho em grupo, cooperativismo, pensamento crítico, foco e disciplina. A gente amadurece quando nos ensinam a ter inteligência emocional. Acho que esse é o maior ganho que tenho na faculdade (E9).

Aprendo a administrar, marketing, pessoas, finanças, contabilidade e projetos (E32)

Organização, visão macro, gestão de pessoas, gestão de marketing, e orçamentos (E56).

Para Valentini et al. (2020) as competências socioemocionais servem para executar as demandas da vida, da escola e do trabalho. São características psicológicas individuais que estão sempre em desenvolvimento nos indivíduos. Ao ajudar os estudantes no desenvolvimento dessas habilidades, as instituições de ensino superior atendem às competências inerentes ao século XXI (Carvalho e da Silva, 2017; Instituto Ayrton Senna, 2014).

Com relação às respostas que tratam das competências gerenciais, pode ser citado o estudo de Souza e Zambalde (2015). Eles ao estudarem os concluintes do curso de administração, concluíram que a maior parte das competências desenvolvidas em âmbito socioemocional impactam nas competências gerenciais. Tais como: comprometimento e responsabilidade, capacidade de cooperação e trabalho em equipe e a capacidade de relacionamento interpessoal. Do mesmo modo que nesta pesquisa, o estudo dos autores salienta que as habilidades socioemocionais são realmente as mais desenvolvidas nos cursos de graduação em Administração.

A sexta categoria representa os resultados do questionamento a respeito de cursos de curta e média duração. De acordo com as respostas, 41% realizam cursos (32 pessoas) e 59% não fazem cursos além do curso de graduação (46 pessoas).

Dos que fazem cursos, foi questionado aos estudantes como estes contribuem com o seu planejamento de carreira (sétima categoria). Foram elencadas 3 subcategorias. Elas são: “Agregar mais conhecimento técnico” com 51,3% (40 pessoas), “me diferenciar dos demais” com 29,5% e “desenvolver habilidades e atitudes” com 19,2% (15 pessoas). Em relação às subcategorias são destacadas as seguintes falas:

Amadurecimento de ideias para o comercial, negociação e também como lidar com a equipe e tornar ela mais produtiva (E12).

Me possibilitou ter mais atitude e habilidade para exercer a minha profissão e me qualificar no mercado (E51).

Aperfeiçoaram meu conhecimento na área de administração e aumentaram o desejo de me aprofundar na área. Além disso me diferencio dos demais quando tenho conhecimentos que as empresas desejam (E74).

Os cursos são ótimas opções de desenvolvimento de carreira. Em geral, as faculdades oferecem opções de cursos livres e de extensão aos seus estudantes. Dentre as ferramentas que podem ser destacadas estão: mentoria, aconselhamento, plano de desenvolvimento individual, caminhos de carreira, cursos e oficinas e planos de carreira. Todas essas são ferramentas de

engrandecimento de currículo (Silva et al., 2019; Falaster, Ferreira e Canela, 2016). Pode-se fazer um paralelo entre os cursos de curta e média duração e o preparo do estudante para alcançar os objetivos quando as oportunidades surgem (Leal, 2018).

A oitava categoria abordou a participação dos acadêmicos em eventos científicos. Cerca de 15,4 % (12 pessoas) já participou. Cerca de 84,6% (66 pessoas) nunca participou de eventos científicos. Os estudantes também foram indagados sobre como os eventos científicos contribuem para o planejamento de suas carreiras (nova categoria). Essa pergunta foi respondida apenas pelos participantes que já haviam participado de eventos científicos.

Para 66,7% (8 pessoas), os eventos “agregam conhecimento”, para 16,7% (2 pessoas) ajudam a “pensar no futuro” e para 16,7% (2 pessoas) “agregam experiência”. À respeito dessa categoria, podem ser citadas as falas abaixo:

Agregam conhecimentos com fundamentos científicos e fontes de informação confiável. Tenho acesso ao que há de mais novo sendo discutido na minha área (E5).

Trazendo mais conhecimento e informações atualizadas. Me ajudaram abrir horizontes e ver mais possibilidades para atuar na minha carreira (E42).

Conhecimento pela experiência de outros. Posso ver o que dá certo e o que não dá antes de testar na empresa que trabalho (E50).

Imasato, Perlin e Borenstein (2017) dizem que a publicação científica pode ser benéfica para a carreira dos estudantes. Mesmo que seu propósito não seja seguir carreira acadêmica. Pode servir também como forma de reconhecimento de bons trabalhos realizados. O resultado está em consonância com o estudo de Souza e Zambalde (2015). Segundo os autores, de seis instituições de ensino superior do sul de Minas Gerais (quatro privadas e duas públicas), constatou-se que a competência menos desenvolvida pelos acadêmicos foi a investigação científica.

É preciso um maior estímulo aos acadêmicos nesse quesito. Pois encontros acadêmicos e científicos e a participação em núcleos de pesquisa e inovação tecnológica promovem o aprendizado e a reflexão de competências adequadas no meio acadêmico.

Na décima categoria estão apresentadas as formas como os estudantes desenvolvem suas redes de contatos profissionais. Após a análise, emergiram 4 subcategorias. Para 30,8% (24 pessoas), a rede de contatos profissionais é desenvolvida por meio de “comunicação interpessoal”. Cerca de 30,8% (24 pessoas) desenvolve “por meio de redes sociais”, 23,1%

(18 pessoas) “nas empresas” e 15,4% (12 pessoas) por meio de “troca de experiências com pessoas que me identifico”.

Na décima categoria as respostas foram diversificadas. Notou-se que um número alto de entrevistados se utiliza da rede social LinkedIn. De acordo com Sánchez e Sánchez (2017) a comunicação através das redes sociais, sejam elas o LinkedIn, Facebook, Twitter ou *blogs* tornaram-se um dos principais meios de conexões entre funcionários e organizações. Já que elas beneficiam-se tirando proveito das redes sociais como uma ferramenta de marketing. Hernández e González (2017) afirma que conexões interpessoais e redes sociais podem ser usadas para diferentes propósitos, inclusive conectar-se à novos contatos e encontrar uma situação profissional melhor.

A décima primeira categoria aborda a influência dos amigos e familiares no desenvolvimento da carreira do acadêmico. As subcategorias emergidas foram: “Contribuem ativamente” com 79,5% (62 pessoas) e “Não contribuem” com 20,5% (16 pessoas). A respeito dessa categoria, podem ser citadas as seguintes respostas:

Eles me motivam cada vez mais a continuar na área e muitos me veem justamente trabalhando nessa área. Dizem que tenho potencial e saberia me expressar bem se estivesse trabalhando na área administrativa de uma organização ou até mesmo próprio negócio (E14).

Meus pais sempre me ensinaram a fazer o melhor possível no meu trabalho, mostrar sempre lealdade e competência. Sempre falam que quando temos competência criamos uma carreira de sucesso na empresa (E42).

Não me obrigam a nada, deixam livre (E68).

Sobre a construção dos papéis sociais, dizem que os indivíduos, principalmente adolescentes, desenvolvem os seus papéis sociais a partir do Familiares e amigos. Eles são importantes na trajetória profissional. Essas pessoas contribuem através do diálogo e do compartilhamento de experiências profissionais que acabam influenciando nas escolhas dos filhos (Murgo, Barros e Sena, 2018).

Segundo Fiorini e Bardagi (2018) a influência da família na carreira do acadêmico pode ser tanto de forma positiva, quanto de forma negativa. As influências positivas da família na carreira do acadêmico são associadas à troca de informações sobre o mundo profissional, o incentivo em relação à autonomia do jovem e ao apoio parental em relação aos estudos.

A influência negativa da família na carreira está relacionada a pouca comunicação, a alta expectativa dos pais sobre o desempenho dos filhos e a pressão para que os filhos

escolham as profissões de acordo com as expectativas dos pais. Constata-se que os resultados encontrados na literatura condizem com o resultados encontrados nas falas dos acadêmicos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A gestão de carreira é uma ferramenta para administrar e planejar a trajetória profissional de um indivíduo. Frente ao mercado cada dia mais competitivo, é importante que os jovens façam isso ainda durante sua graduação.

Em relação a questão norteadora da pesquisa: “De que forma os acadêmicos de administração de uma universidade do norte catarinense se preparam para a atuarem no mercado de trabalho?” É possível afirmar que os estudantes, em sua maioria desenvolvem um plano de carreira. Este é baseado na busca pela qualificação. Porém, apesar de traçar planos, os estudantes não veem problemas em se adaptar às demandas que surgem e seguir conselhos de pais e amigos. Além disso, desenvolvem contatos de forma interpessoal e pelas redes sociais.

O estudo teve como objetivo “analisar as estratégias de carreira dos estudantes de administração ao se prepararem para o mercado de trabalho”.

Os acadêmicos julgam que os conteúdos aprendidos na Faculdade ajudam de forma ampla a conhecer e a explorar melhor a área, abrindo um leque de aprendizado e de oportunidades. Em relação às habilidades e competências desenvolvidas pelos acadêmicos foram citadas as habilidades socioemocionais e gerenciais como aspectos importantes aprendidos.

Além disso, poucos estudantes fazem cursos de curta e média duração. E, os que fazem, buscam agregar conhecimento técnico e diferenciarem-se dos demais. Além disso, a maioria não participa de eventos acadêmicos.

Os acadêmicos constroem suas redes de contatos por meio de comunicação interpessoal e pelas redes sociais. Também o fazem nas suas empresas e quando se identificam com outros profissionais. Além disso, familiares e amigos desempenham papel importante no planejamento da carreira do acadêmico.

A família influencia de forma positiva por meio do diálogo, do compartilhamento de experiências, do apoio e do incentivo ao acadêmico. Os familiares e amigos geralmente contribuem no desenvolvimento da carreira dos acadêmicos, porém há casos em que não demonstram muito interesse e não se envolvem.

Com relação às contribuições teóricas, esse estudo traz um recorte de como os alunos de graduação em administração gerenciam suas carreiras durante o curso superior. O estudo contribui teoricamente ao delimitar a formação como prioritariamente generalista e adaptável, condição essencial frente a um mercado mutável. Além disso, aponta a importância do desenvolvimento de competências socioemocionais na graduação e traz luz ao papel dos familiares e das redes sociais no desenvolvimento de contatos profissionais.

As contribuições práticas residem na discussão sobre o papel das instituições em fomentar cursos de curta e média duração que sejam de interesse dos alunos. Além disso, traz a discussão sobre a baixa participação dos graduandos nos eventos acadêmicos. Afinal, a formação de cientistas no Brasil é influenciada por esse contato inicial com a pesquisa.

Dentre as lacunas deste estudo, cita-se o baixo número de entrevistados. Outro ponto a ser destacado são as respostas sucintas recebidas nos questionários. A pesquisa, inicialmente havia sido planejada como entrevista, porém foi convertida para o formato online em função da pandemia de COVID-19.

Sugerem-se pesquisas quantitativas para confirmar o construto teórico desenvolvido nessa pesquisa. Além disso, também podem ser estudados os estímulos dos estudantes para escolherem determinadas áreas de atuação durante a graduação. O planejamento de carreira e a gestão de carreira do acadêmico também se demonstraram áreas a serem estudadas, pois os acadêmicos demonstraram grande adaptabilidade em seu modo de planejar a carreira. Podem ser desenvolvidos também, estudos a respeito do papel dos amigos e familiares durante a trajetória no ensino superior e a forma como os contatos profissionais acontecem nas redes sociais.

REFERÊNCIAS

ABMES (Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior). **Educação Superior no Brasil: contextos e perspectivas** (2019). Disponível em: <<https://abmes.org.br/abmes-pesquisas/detalhe/35/educacao-superior-no-brasil-contextos-e-perspectivas-censo-da-educacao-superior-2018>>. Acesso em: 25 mai 2021.

AMBIEL, Rodolfo Augusto Matteo; MARTINS, Gustavo Henrique; HERNÁNDEZ, Débora Noemí. Por que os adolescentes buscam fazer orientação profissional? Um estudo preditivo com estudantes brasileiros. **Trends Psychology/Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, vol. 26, nº 4, p. 1971-1984 - Dezembro/2018. DOI: 10.9788/TP2018.4-10Pt.

BARROS, Mariana Varandas Camargo de; NORONHA, Ana Paula Porto; AMBIEL Rodolfo Augusto Matteo. Afetos, Interesses Profissionais e Personalidade em Alunos do Ensino Médio. **Rev. Brasil. de Orientação Profissional**, jul-dez. 2015, vol. 16, nº 2, 161-171.

Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_issues&pid=1679-3390&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 23 maio 2021.

BRANTS, Jéssica Bulhosa et al. Empreendedorismo acadêmico no curso de administração da UNIR. **Revista Pretexto**, Belo Horizonte v. 16, n 2, p. 59-74 abr/jun 2015.

BRASIL. Lei nº 4.769 de 9 de Setembro de 1965. **Dispõe sobre o exercício da profissão de Técnico de Administração, e dá outras providências**. Site do planalto da República Federativa do Brasil, Brasília, 9 de setembro de 1965. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4769.htm>. Acesso em: 29/04/2020.

CAMPARA, Jéssica Pulino; VIEIRA, Kelmara Mendes; POTRICH, Ani Caroline Grigion. Satisfação Global de Vida e Bem-estar Financeiro: desvendando a percepção de beneficiários do Programa Bolsa Família. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, 51(2):182-200, mar - abr 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7612156168>.

CARVALHO, Rodrigo Saballa de; SILVA, Roberto Rafael Dias. Currículos socioemocionais, habilidades do século XXI e o investimento econômico na educação: as novas políticas curriculares em exame. **Educar em Revista**, Curitiba, Brasil, n. 63, p. 173-190, jan-mar. 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/0104-4060.44451>.

CASTRO, Denise Gutierrez; KUBO, Edson Keyso de Miranda; FARINA, Milton Carlos. A atuação de administradores de empresas em órgãos públicos: a identificação organizacional diante de uma formação voltada a negócios. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, nº 2, 186-203, Abr.-Jun. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395158911>.

CRA-RS. **Guia do Administrador**. Site do Conselho Regional de Administração de Santa Catarina. Disponível em: <<https://crasc.org.br/crasc/conteudo/Guias/Guia%20completo%20.pdf>>. Acesso em: 25 abr 2021.

FALASTER, Christian; FERREIRA, Manuel Portugal; CANELA, Renata. Motivos de rejeição dos artigos nos periódicos de administração. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 23, n. 77, p. 285-306, Abr./Jun. 2016. DOI: 10.1590/1984-9230776.

FIORINI, Milena Carolina; BARDAGI, Marúcia Patta Bardagi. Funcionamento familiar, diferenciação do self e adaptabilidade de carreira de universitários brasileiros. **Psicologia desde el Caribe**. Vol. 35, nº 3, p. 210-183, set/dez de 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.2.7278>.

GOTTSCHALK, Luciane Leila Linden; MONTEIRO, Janine Kieling; ANDRETTA, Ilana. Coaching cognitivo-comportamental: relato de uma intervenção breve de carreira na transição universidade-trabalho. **Psicologia em estudo**, v. 24, e39798, 2019. DOI: 10.4025/1807-0329e39798.

GUIMARÃES, Tomás Aquino et al. A ANPAD e o processo de institucionalização da comunidade científica brasileira de Administração. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, Edição Especial, p. 523-537. Out. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395173273>.

HERNÁNDEZ, Braulio Raúl. Desenvolvimento de Habilidades Gerenciais nos Professores da Graduação em Administração da UNEDL. **PASSEIO. Revista. Ibero-americana de Investigação e Desenvolvimento Educacional**, vol.8 n° 15, Guadalajara, jul-dez de 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.23913/ride.v8i15.305>.

HERNANDEZ, Carlos; GONZALEZ, Domingo. Study of the Start-Up Ecosystem in Lima, Peru: Analysis of Interorganizational Networks. **Journal of Technology Management & Innovation**, Santiago, v. 12, n. 1, p. 71-83, 2017. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-27242017000100008>.

IMASATO, Takeyoshi; PERLIN, Marcelo Scherer; BORENSTEIN, Denis. Análise do Perfil dos Acadêmicos e de suas Publicações Científicas em Administração. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 1, art. 4, pp. 62-83, Jan./Fev. 2017. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2017150329>.

LEAL, Jackeline. **Carreira técnica ou de gestão?** Revista O Papel, p. 39-40, Setembro/September 2018. Disponível em: http://www.revistaopapel.org.br/edicoes_impresas/142.pdf Acesso em: 20 mai 2021.

MOREIRA, Martiele Gonçalves; SILVA, Andressa Hennig; GOMES, Michel Everton Ramos. Percepção de sucesso na carreira: um estudo com docentes de universidades federais do Rio Grande do Sul. **Revista Pretexto**, Belo Horizonte, v. 19, n. 3, p. 63-80, jul-set, 2018. DOI: 10.21714/pretexto.v19i3.4762.

MURGO, Camélia Santana; BARROS, Leonardo de Oliveira; SENA, Bárbara Cristina Soares. Associações entre Estilos Parentais, Interesses e Indecisão Profissional em Estudantes do Ensino Médio. **Psico-USF**, Bragança Paulista, v. 23, n. 4, p. 693-703, out./dez. 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-82712018230409>.

NEVES, Artur Carlos das. et al. Diagnóstico e análise das competências dos conselheiros de administração. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 57, n. 5, set-out 2017, p. 453-469. DOI: <https://doi.org/10.1590/s0034-759020170504>.

OLIVEIRA, Marina Cardoso de. et al. Sucesso na Carreira na Perspectiva de Recém-Formados: Implicações para Aconselhamento e Gestão. **Paidéia**, São Paulo: Ribeirão Preto, vol.29, Epub 29 de abr de 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-4327e2913>.

PAIXÃO, Claudiane Reis da; SILVEIRA, Amélia; NASCIMENTO, Sabrina do. A estratégia em organizações e o processo estratégico de gestão de pessoas. **Revista Alcance**, eletrônica, vol. 26, n. 2, p. 168-182, Mai./Ago. 2019. DOI: 10.14210/alcance.v26n2(mai/ago).

PITHAN, Liana Haygert; VACLAVIK, Marcia Cristiane; OLTRAMARI, Andrea Poletto. Carreiras vulneráveis: uma análise das demissões da mídia como um ponto de inflexão para jornalistas. **Cad. EBAPE.BR**, v. 18, n° 1, Rio de Janeiro, Jan-Mar. 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395173439>.

SÁNCHEZ, Marisa Analia; SÁNCHEZ, Giselle Pinochet. O papel das mídias sociais virtuais na difusão de conhecimento e informação: estudo de caso. **Revista Universidade e Negócios**,

vol.19, nº 32, Bogotá, jan-jun. de 2017. DOI:
<http://dx.doi.org/10.12804/http://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/484>.

SEMESP. **Mapa do Ensino Superior no Brasil 2019**. Disponível em:
<<https://www.semesp.org.br/pesquisas/mapa-do-ensino-superior/>>. Acesso em: 29 abr 2021.

SILVA, Júlio Fernando da et al. Carreiras: percepções dos trabalhadores sobre o apoio das organizações ao seu crescimento profissional. **Tourism & Management Studies**, vol.15, no.4, dez. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.18089/tms.2019.150404>.

SILVA, Rodrigo Cunha da et al. Âncoras e valores sob diferentes perspectivas da gestão de carreira. **Revista Brasileira de Gestão e Negócios**, São Paulo, v. 18, n. 59, p. 145-162, jan./mar. 2016. DOI: [10.7819/rbgn.v18i59.2260](https://doi.org/10.7819/rbgn.v18i59.2260).

SOUZA, Donizeti Leandro de; ZAMBALDE, André Luiz. Desenvolvimento de competências e ambiente acadêmico: um estudo em cursos de Administração de Minas Gerais, Brasil. **Revista de Administração da USP (RAUSP)**, São Paulo, v.50, n.3, p.338-352, jul./ago./set. 2015. DOI: <https://doi.org/10.5700/rausp1204>.

VALENTINI, Felipe et al. Construção, estrutura interna e controle de aquiescência do Inventário de Suporte às Habilidades Socioemocionais. **O Estudo de psicol.**, Campinas. vol. 37. 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0275202037e180161>.

VEIGA, Ricardo Teixeira et al. Validação de Escalas para Investigar a Gestão Financeira Pessoal. **Revista brasileira de gestão e negócios**. vol.21, nº 2, São Paulo Abr-Jun 2019. Epub Aug 26, 2019. DOI: [10.7819/rbgn.v21i2.3976](https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i2.3976).

WOOD JUNIOR, Thomaz; SOUZA, Renato José de. Os caminhos da pesquisa científica em administração em busca da relevância perdida. **Revista Organizações & Sociedade**. v. 26, nº 90, p. 535-557, jul-set. 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/1984-9260907>.