



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE  
NÚCLEO DE GESTÃO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

CARMEM SUELI DE MELO

**A INFLUÊNCIA DAS DISCIPLINAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
SOBRE A GESTÃO DE CARREIRA DOS CONCLUINTE E EGRESSOS DO  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFPE- CAA**

CARUARU

2020

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE  
NÚCLEO DE GESTÃO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

CARMEM SUELI DE MELO

**A INFLUÊNCIA DAS DISCIPLINAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
SOBRE A GESTÃO DE CARREIRA DOS CONCLUINTE E EGRESSOS DO  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFPE-CAA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Administração.

**Área de concentração:** Gestão de Pessoas.

**Orientador:** Prof. MSc. Mário Rodrigues dos Anjos Neto.

CARUARU

2020

Catálogo na fonte:  
Bibliotecária – Simone Xavier - CRB/4 - 1242

M528i      Melo, Carmem Sueli de.  
              A influência das disciplinas de formação profissional sobre a gestão de carreira dos concluintes e egressos do curso de Administração da UFPE-CAA. / Carmem Sueli de Melo. – 2021.  
              103 f. ; il. : 30 cm.

              Orientador: Mário Rodrigues dos Anjos Neto.  
              Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – Universidade Federal de Pernambuco, CAA, Administração, 2021.  
              Inclui Referências.

              1. Professores - Formação. 2. Egressos. 3. Formação profissional. 4. Universidade Federal de Pernambuco. Centro Acadêmico do Agreste. I. Anjos Neto, Mário Rodrigues dos (Orientador). II. Título.

CDD 658 (23. ed.)

UFPE (CAA 2021-143)

CARMEM SUELI DE MELO

**A INFLUÊNCIA DAS DISCIPLINAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
SOBRE A GESTÃO DE CARREIRA DOS CONCLUINTE E EGRESSOS DO  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFPE-CAA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Administração.

Orientador: Prof. MSc. Mário Rodrigues dos Anjos Neto.

Aprovado em: 24/08/2021.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. MSc. Mário Rodrigues dos Anjos Neto

Universidade Federal de Pernambuco- Orientador

**Orientador**

---

Prof. Dr. Nelson, da Cruz Monteiro Fernandes

Universidade Federal de Pernambuco

**Examinador interno**

---

Prof. MsC. Carlos Henrique Michels de Sant'anna

Universidade de Pernambuco- UPE/ Universidade Católica de Pernambuco- UNICAP/  
Faculdade Frassinetti do Recife -FAFIRE

**Examinador externo**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus e Nossa Senhora por tantas graças concedidas, pela sabedoria e discernimento a mim dados ao longo da graduação.

Aos meus pais, meus irmãos e meu namorado que nunca soltaram minha mão e que sempre foram para mim sinônimo de força e persistência.

Aos meus professores que contribuíram para meu aperfeiçoamento acadêmico.

Ao meu orientador Mário dos Anjos, por todo incentivo a mim ofertado durante o trabalho e por ser um exemplo de ser humano e profissional.

Aos amigos que fiz durante a graduação.

A todas as pessoas que amo, admiro e que ocupam um lugar especial em meu coração, inclusive as que já partiram.

Meus mais sinceros agradecimentos a todos que de certa forma contribuíram para minha formação acadêmica.

*“O segredo do sucesso é a constância do propósito.”*

*(Benjamin Disraeli)*

## RESUMO

As novas competências requeridas pelo mercado de trabalho estão cada vez mais exigentes e com isso o ensino superior precisa se adequar cada dia mais no que se refere a auxiliar os universitários neste processo, principalmente em termos de gestão de carreiras. Além disso, o curso de Administração vem se destacando ao longo dos anos por ser um curso muito abrangente e que oferece aos alunos muitas áreas de atuação profissional, além de rápida inclusão no mercado de trabalho. O referido estudo teve como objetivo verificar a influência das disciplinas de formação profissional sobre a gestão de carreira dos concluintes e egressos do curso de Administração da UFPE-CAA. A pesquisa é de abordagem híbrida, quantitativa por meio de um questionário e qualitativa através de entrevista estruturada, de natureza exploratória e descritiva, utilizando-se de dados bibliográficos e de campo. Com a análise dos resultados foi possível perceber que os estudantes anseiam por mais experiências práticas, apoio ao estágio e auxílio na gestão de suas carreiras, enquanto os egressos avaliam as disciplinas de graduação em Administração como possuindo sim de certa forma influência sobre a gestão de suas carreiras e que apesar do curso demandar por alguns ajustes teve na trajetória profissional deles suma importância.

**Palavras-chave:** Administração de Carreiras; Concluintes; Disciplinas de Formação Profissional; Egressos; UFPE-CAA.

## **ABSTRACT**

The new skills required by the job market are increasingly demanding and, as a result, higher education needs to adapt more and more in terms of helping university students in this process, especially in terms of career management. In addition, the Administration course has been standing out over the years for being a very comprehensive course that offers students many areas of professional activity, in addition to rapid inclusion in the labor market. The objective of this study was to verify the influence of professional education subjects on the career management of graduates and former graduates of the Administration course at UFPE-CAA. The research has a hybrid approach, quantitative by means of a questionnaire and qualitative through a structured interview, of an exploratory and descriptive nature, using bibliographic and field data. With the analysis of the results it was possible to perceive that the students yearn for more practical experiences, internship support and help in the management of their careers, while the graduates evaluate the undergraduate courses in Administration as having some influence on the management of their careers and that despite the fact that the course demands some adjustments it had a great importance in their professional trajectory.

**Keywords:** Career Management; Graduates; Professional Training Disciplines; Graduates; UFPE-CAA.

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1 –</b>	Evolução do Ensino em Administração .....	26
<b>Quadro 2 –</b>	Análise comparativa entre os administradores do passado e do terceiro milênio.....	29
<b>Quadro 3 –</b>	Perfil dos respondentes.....	36
<b>Quadro 4 –</b>	Afirmações sobre o ensino remoto na pandemia.....	38
<b>Quadro 5 –</b>	Motivos pelos quais os egressos escolheram a profissão de administrador.....	60
<b>Quadro 6 –</b>	Motivo que levou a atuar na área da Administração a qual se encontra .....	61
<b>Quadro 7 –</b>	Opinião dos egressos sobre se as disciplinas da graduação ministradas em sala tiveram influência na gestão de sua carreira..	63
<b>Quadro 8 –</b>	Área de atuação profissional da Administração que possui maior afinidade.....	64
<b>Quadro 9 –</b>	Área de atuação profissional da Administração que possui menos afinidade.....	64
<b>Quadro 10 –</b>	O relacionamento com os professores que lecionaram a área da Administração escolhida influenciou na decisão.....	65
<b>Quadro 11 –</b>	A segurança, habilidade e a competência profissional do professor dessa área da Administração influenciaram a escolha por essa área.....	66
<b>Quadro 12 –</b>	As oportunidades de mercado tais como: vagas de emprego ou estágio e salário, influenciaram na escolha por essa área da Administração .....	68
<b>Quadro 13 –</b>	Você está feliz e realizado com a área da Administração que você escolheu seguir.....	68
<b>Quadro 14 –</b>	Se fosse hoje, você optaria novamente por fazer o curso de Administração.....	69
<b>Quadro 15 –</b>	Pontos cruciais na sua escolha em relação a área da Administração.....	70

<b>Quadro 16 –</b>	Qual ou quais disciplina (s) você considera que teve maior impacto positivo durante sua trajetória acadêmica na UFPE-CAA, diga o porquê.....	71
<b>Quadro 17 –</b>	O curso de Administração da UFPE-CAA atendeu suas expectativas e lhe auxiliou na gestão de sua carreira profissional....	72

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1 –</b>	Quando oportunidades de desenvolvimento não me foram oferecidas em minha vida profissional, busquei-as por mim mesmo.....	40
<b>Tabela 2 –</b>	Sou responsável por meu sucesso ou fracasso em minha carreira....	41
<b>Tabela 3 –</b>	De um modo geral, tenho uma carreira bastante independente e dirigida por mim.....	41
<b>Tabela 4 –</b>	Liberdade para escolher minhas próprias decisões na carreira é um dos meus valores mais importantes.....	42
<b>Tabela 5 –</b>	Estou no comando da minha própria carreira .....	42
<b>Tabela 6 –</b>	No final das contas, dependo de mim mesmo para avançar em minha carreira.....	43
<b>Tabela 7 –</b>	No que diz respeito à minha carreira, quem toma as decisões sou eu.....	43
<b>Tabela 8 –</b>	Em minhas experiências passadas confiei mais em mim mesmo do que em outras pessoas para encontrar um novo emprego quando necessário.....	44
<b>Tabela 9 –</b>	Eu conduzo minha própria carreira, baseado (a) em minhas prioridades pessoais e não nas prioridades do meu empregador.....	44
<b>Tabela 10 –</b>	Não é muito importante pra mim a forma com que as outras pessoas avaliam as escolhas que eu faço em minha carreira.....	45
<b>Tabela 11 –</b>	O que mais importa para mim é como eu me sinto em relação ao meu sucesso na carreira e não como outras pessoas se sentem a respeito disso.....	45
<b>Tabela 12 –</b>	Sigo a minha própria consciência se a minha empresa solicitar que eu faça algo que seja contra os meus valores.....	46
<b>Tabela 13 –</b>	O que eu acho que está certo em minha carreira é mais importante para mim que o que minha empresa acha.....	46
<b>Tabela 14 –</b>	Em minhas experiências passadas eu segui meus próprios valores mesmo quando a empresa me pediu para fazer algo com o qual eu não concordava.....	47
<b>Tabela 15 –</b>	Procuro desafios e tarefas que me permitam aprender algo novo.....	47

<b>Tabela 16 –</b>	Gostaria de trabalhar em projetos com pessoas de várias organizações.....	48
<b>Tabela 17 –</b>	Gosto de tarefas que requeiram que eu trabalhe fora da organização.....	48
<b>Tabela 18 –</b>	Gosto de tarefas em meu trabalho que requeiram que eu trabalhe além do meu próprio departamento.....	49
<b>Tabela 19 –</b>	Gosto de trabalhar com pessoas fora da minha organização.....	49
<b>Tabela 20 –</b>	Gosto de trabalhos que requeiram que eu interaja com pessoas de várias organizações diferentes.....	49
<b>Tabela 21 –</b>	No passado, busquei oportunidades que me permitissem trabalhar fora da organização.....	50
<b>Tabela 22 –</b>	Sinto-me motivado quando enfrento experiências e situações novas.....	50
<b>Tabela 23 –</b>	Gosto da previsibilidade de se trabalhar continuamente para a mesma organização.....	51
<b>Tabela 24 –</b>	Eu me sentiria bastante perdido se não pudesse trabalhar para a minha atual organização.....	51
<b>Tabela 25 –</b>	Prefiro permanecer em uma empresa com a qual eu esteja familiarizado do que procurar trabalho em outras organizações.....	52
<b>Tabela 26 –</b>	Se minha empresa proporcionasse emprego vitalício eu nunca iria querer procurar trabalho em outras organizações.....	52
<b>Tabela 27 –</b>	O meu ideal de carreira seria trabalhar apenas para uma única organização.....	53
<b>Tabela 28 –</b>	Percentual por gênero da população estudada.....	53
<b>Tabela 29 –</b>	Percentual por faixa etária.....	54
<b>Tabela 30 –</b>	Percentual por ano de ingresso no curso de Administração.....	54
<b>Tabela 31 –</b>	Percentual de respondentes que trabalham, fazem estágio ou só estudam.....	55
<b>Tabela 32 –</b>	Percentual dos setores das empresas que os respondentes trabalham ou estagiam.....	55
<b>Tabela 33 –</b>	Percentual dos setores das empresas que os respondentes pretendem trabalhar após a formação universitária.....	56

<b>Tabela 34</b> –	Sugestões de melhorias no curso de Administração da UFPE- CAA.....	57
<b>Tabela 35</b> –	Afirmção 1 (Sobre o ensino remoto na pandemia do Covid-19).....	58
<b>Tabela 36</b> –	Afirmção 2 (Sobre o ensino remoto na pandemia do Covid-19).....	59
<b>Tabela 37</b> –	Afirmção 3 (Sobre o ensino remoto na pandemia do Covid-19).....	59

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CAA	CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
CAV	CENTRO ACADÊMICO DE VITÓRIA
CFA	CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO
CNPq	CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO
DCN	DIRETRIZES CURRICULARES NACIONAIS
FGV	FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS
FIA	FUNDAÇÃO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO
HEA	HISTÓRIA DO ENSINO EM ADMINISTRAÇÃO
IBGE	INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA
INEP	INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA
IPAE	INSTITUTO DE PESQUISAS E ADMINISTRAÇÃO DA EDUCAÇÃO
MEC	MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
MTCI	MINISTÉRIO DE CIÊNCIAS, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO
PEI	PLANO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
PPC	PLANO PEDAGÓGICO DO CURSO
SISU	SISTEMA DE SELEÇÃO SIMPLIFICADA
UFPE	UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
UR	UNIVERSIDADE DO RECIFE

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>16</b>
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA .....	16
1.2	JUSTIFICATIVA .....	18
<b>1.2.1</b>	<b>Razões de ordem teórica e prática.....</b>	<b>18</b>
1.3	PERGUNTA DE PESQUISA.....	19
1.4	OBJETIVO GERAL E ESPECÍFICOS.....	20
1.5	ORGANIZAÇÃO DA MONOGRAFIA.....	20
<b>2</b>	<b>CAMPO DE ESTUDO.....</b>	<b>21</b>
2.1	UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO.....	21
<b>2.1.1</b>	<b>História da UFPE.....</b>	<b>21</b>
<b>2.1.2</b>	<b>Missão da UFPE.....</b>	<b>22</b>
<b>2.1.3</b>	<b>Visão Institucional.....</b>	<b>22</b>
<b>2.1.4</b>	<b>Valores.....</b>	<b>22</b>
2.2	CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE.....	23
<b>2.2.1</b>	<b>Curso de Administração do CAA.....</b>	<b>24</b>
<b>2.2.2</b>	<b>Plano Pedagógico do Curso de Administração do CAA.....</b>	<b>24</b>
<b>3</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>26</b>
3.1	HISTÓRIA DO ENSINO EM ADMINISTRAÇÃO.....	26
3.2	ENSINO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL.....	28
3.3	HABILIDADE E COMPETÊNCIAS DOS ADMINISTRADORES.....	28
3.4	O ADMINISTRADOR E AS EXIGÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO.....	29
<b>3.4.1</b>	<b>Egressos no mercado de trabalho.....</b>	<b>30</b>
3.5	Carreira.....	31
<b>3.5.1</b>	<b>O papel das pessoas e das organizações na gestão de carreira.....</b>	<b>32</b>
<b>4</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>34</b>
4.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	34
4.2	UNIVERSO DA PESQUISA E AMOSTRA.....	35
4.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	36
<b>4.3.1</b>	<b>Coleta de dados da pesquisa quantitativa.....</b>	<b>38</b>
<b>4.3.2</b>	<b>Coleta de dados da pesquisa qualitativa.....</b>	<b>39</b>

4.3.3	Pré-teste.....	39
5	<b>ANÁLISE DOS RESULTADOS.....</b>	<b>40</b>
5.1	ANÁLISE DOS RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO.....	40
5.2	ANÁLISE DOS RESULTADOS DA ENTREVISTA.....	60
6	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>74</b>
6.1	LIMITAÇÕES.....	75
6.2	SUGESTÕES PARA FUTURAS PESQUISAS.....	75
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>76</b>
	<b>APÊNDICE A- QUESTIONÁRIO.....</b>	<b>83</b>
	<b>APÊNDICE B- SUGESTÕES DE MELHORIAS PARA O CURSO.....</b>	<b>87</b>
	<b>APÊNDICE C- ROTEIRO DE ENTREVISTA.....</b>	<b>89</b>
	<b>APÊNDICE D- ENTREVISTAS.....</b>	<b>91</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Este capítulo apresenta o problema e a pergunta de pesquisa, os objetivos gerais e específicos e as razões que corroboram para sua realização. Através desta pesquisa é realizado um estudo a respeito da influência das disciplinas de formação profissional sobre a gestão de carreira dos concluintes e egressos do curso de Administração da UFPE-CAA.

### 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Devido a crescente troca mundial de serviços, informações e mercadorias, globalização, competição de empresas, desafios enfrentados pelas pessoas mediante a evolução tecnológica e a alta competitividade, vem tornando-se cada vez mais frequente a necessidade de se atualizar e possuir novas competências diante do mercado (CAVALCANTI, 2001). Em razão das mudanças as quais o mundo vivencia atualmente, Chiavenato (2003) avalia a Administração como área da atividade humana que se destaca ganhando cada vez mais notoriedade e que tem como função atuar da forma mais eficaz e eficiente possível.

A Administração se encarrega da tomada de decisões acerca do aproveitamento de recursos e deliberações de objetivos, possuindo quatro processos fundamentais relacionados uns com os outros, são eles: planejamento, organização, execução e controle (MAXIMIANO, 2000). A escolha profissional segundo Mognhon, Mognhon e Mulbheier (2014) é uma parte crucial na vida do ser humano, e esta leva em consideração além das externalidades, as competências e interesses próprios para a execução das atividades necessárias à carreira pretendida.

A palavra carreira é empregada ao designar a trajetória profissional que um indivíduo vivencia durante seu trajeto profissional, possuindo esta, diferentes compreensões (COLLIN 2007; ADAMSON 1998). A gestão de carreiras propicia às pessoas incentivos para trabalhar quer seja o seu lado pessoal quer seja o profissional e oferece às organizações todas ferramentas necessárias para pensar estrategicamente em como incorporar a gestão e Administração de pessoas em seu meio. (DUTRA, 2010).

O curso de Administração possui muitas ramificações e possibilidades profissionais, através desse pensamento Ramos (2018) cita que são inúmeras as áreas de atuação que o administrador pode exercer, em sua obra denominada “Ramos da Administração” menciona quarenta e uma áreas, sendo algumas destas: financeira, de projetos, hospitalar, marketing, recursos humanos, logística, pública, tecnologia da informação, produção, empreendedorismo,

industrial, comunicação, consultoria, pesquisa, docência, entre outros setores. Ressalta ainda a importância de os administradores conhecerem bem os ramos da profissão para discernir a respeito de qual caminho seguir.

Conforme cita o Conselho Federal de Administração (CFA) a formação do profissional de Administração no Brasil começou a se consolidar mais fortemente na década de quarenta quando foi necessária a formação de pessoas qualificadas para a área (CFA, 2020). A normatização da Administração no Brasil se deu por meio da Lei de número 4.769, de 09 de setembro de 1965, tornando restrito o ingresso de profissionais os quais fossem titulares, oriundos de universidades (CFA, 2020). Consoante essa lei, é julgada administrador a pessoa a qual pertencer ao registro do Conselho Regional de Administração (BRASIL, 1965).

Os conteúdos abordados pelos cursos de graduação em Administração segundo o Parecer CNE/CES (nº 134/2003, p.5) das diretrizes nacionais curriculares do curso, devem atender a quatro pontos respectivamente, são estes, os conteúdos de formação básica, de formação profissional, de estudos quantitativos e suas tecnologias e de formação complementar. A formação do administrador, segundo Trigueiro e Marques (2014), necessita de conhecimento das noções preliminares a respeito da Administração, assim como de suas práticas e aplicabilidades.

Bolzan e Antunes (2015) mencionam que segundo uma pesquisa a qual foram coletados dados de 114 artigos, dos anos de 2010 a 2015, relacionados ao tema do ensino de Administração, os universitários valorizam exercícios práticos que os façam atrelar os conteúdos teóricos das disciplinas nessas atividades. Informações do Sistema de Seleção Unificada (SISU) do ano de 2017 mostram o curso de Administração como sendo o maior em quantidade de inscrições, além do exposto, a Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) foi a segunda instituição mais requisitada. Dados revelam que houve 144.322 inscrições para a quantidade de 6.952 vagas em oferta (SISU, 2017).

O Campus Acadêmico do Agreste, localizado na cidade de Caruaru-PE e foco principal de estudo desta pesquisa foi estreado no ano de 2006, sendo este o primeiro Centro da UFPE no interior do estado, tendo por intuito colaborar com o progresso econômico, social e cultural de Pernambuco (UFPE, 2017). O CAA participa nas demandas da região, com o conhecimento científico e habilitação das pessoas para uma evolução adequada de atividades produtivas, além de promover e impulsionar garantias de qualidade de vida (UFPE, 2017). Ainda de acordo com o site da (UFPE, 2021) o administrador tem variadas áreas de atuação profissional ao seu alcance, marketing, produção, finanças e gestão de pessoas são algumas das muitas opções.

Em razão disto, o referido trabalho tem por objetivo avaliar os fatores que atuam na

influência das disciplinas de formação profissional do administrador, sobre a gestão de carreira dos concluintes e egressos do curso de Administração da UFPE-CAA, assim como propor possíveis melhorias no âmbito acadêmico.

## 1.2 JUSTIFICATIVA

O conteúdo mostra sua relevância por explorar um tema o qual permite visualizar uma autoavaliação por parte dos discentes e egressos em relação às influências proporcionadas pelas disciplinas do curso de Administração da UFPE-CAA, em suas decisões na gestão de carreira. O referido estudo tem como justificativas empíricas várias contribuições, visto que as disciplinas do curso são parte primordial na construção do conhecimento do discente sobre a profissão de administrador, além de corroborar para possíveis melhorias na condução do ensino ao identificar o quão influenciados pelo ensino ofertado estão sendo os graduandos.

As influências exercidas pelas disciplinas de formação do administrador se consolidam como sendo de fundamental importância no rumo profissional e na gestão de carreira dos alunos, pois isto pode vir a ser um fator determinante do sucesso ou fracasso da satisfação vivenciada pelo discente em sua escolha. Tudo isso torna-se importante para comunidade acadêmica, uma vez que estuda sobre as mudanças e transformações vivenciadas pelos discentes da instituição no processo de saída da universidade para inserção no mercado de trabalho e começo da carreira profissional.

### 1.2.1 Razões de ordem Teórica e prática

De acordo com Fernandes (2021) o estudo da precarização do trabalho no Brasil procura enfatizar as mudanças do mercado de trabalho, tais como aumento da informalidade e flexibilidade na hora da admissão e demissão de alguns cargos, assim como a consequência desses atos na vida das pessoas. O processo de flexibilização e terceirização da economia desencadeou consequências nas organizações de todo Brasil, gerando desta forma um aumento do desemprego, a falta de salários e condições inconsistentes de trabalho (POCHMANN, 2001).

A carreira é para Schein (1995) um fator muito significativo no futuro de cada pessoa visto que tudo muda constantemente e com muita rapidez, no que se refere ao trabalho e as empresas de maneira global as tecnologias alteram cada dia mais a forma de atuação dos trabalhadores causando inquietação e preocupação nos mesmos. Esquematizar as decisões de carreira dos universitários ajuda no entendimento de suas predileções facilitando a prática de

ações de crescimento da própria carreira, além disso torna possível para as empresas a criação de mecanismos os quais supram as expectativas geradas por esses indivíduos no princípio da carreira (BRISCOE; HALL, 2006).

O tema desta pesquisa fundamenta-se nos critérios de relevância citados por Castro (1976, p.20) os quais são configurados pela “importância, viabilidade e oportunidade”. O estudo possui importância uma vez que abrange um cenário verídico tanto do ensino quanto da inserção dos discentes da UFPE-CAA no âmbito profissional. Diante de um momento de instabilidade da economia, ter o profissionalismo estimado por outras pessoas, confere vantagem diante de possíveis transformações que possam acontecer futuramente (LE BOTERF, 2003).

Quanto à viabilidade da pesquisa, o ponto de destaque foi a facilidade de acesso em informações já que todas foram coletadas com discentes da própria instituição de ensino, os quais foram solícitos com as respostas que lhe foram feitas. Do ponto de vista da tomada de decisão, Abramczuk (2009) refere-se a ela como sendo uma escolha entre várias alternativas, a qual após ser feita envolve a abdicação das demais. O profissional de Administração também pode contar com o apoio do conselho o qual enaltece as aptidões profissionais além de resguardar os direitos destes (SILVA; CASAGRANDA, 2010).

A respeito da oportunidade, o tema referente à influência das disciplinas de formação profissional do administrador e gestão de carreiras dos concluintes é primordial no que tange ao aprofundamento do autoconhecimento dos discentes, vale ressaltar ainda a importância do curso de Administração e as dimensões que ele alcança. Dados referentes ao Censo da Educação Superior de 2017, ressaltam o curso de Administração como sendo o curso com mais matriculados no ano de 2009 e o terceiro curso de graduação mais procurado, com mais de 682.000 alunos matriculados no ano de 2017 (INEP, 2017). A questão referente ao perfil profissional do administrador já transitou no curso de administração por variadas fases que requerem arranjos frequentes das Universidades, já que o concluinte possivelmente passará por diversas situações e circunstâncias ao virar egresso do curso (PIZZINATTO, 1999).

### 1.3 PERGUNTA DE PESQUISA

Levando em consideração o conjunto de questões apresentadas foi estabelecida a seguinte pergunta condutora da pesquisa:

Como as disciplinas de formação profissional tem influência na gestão de carreira dos concluintes e egressos do curso de Administração da UFPE-CAA?

Em seguida serão expostos os objetivos que conduzirão a intenção da pesquisa.

#### 1.4 OBJETIVOS GERAL E ESPECÍFICOS

O objetivo geral foi avaliar a influência das disciplinas de formação profissional do administrador na gestão de carreira dos concluintes e egressos do curso de Administração da UFPE-CAA. Baseado no objetivo geral apresentado foram pontuados os seguintes objetivos específicos para esta pesquisa:

- Identificar em que medida as disciplinas de formação profissional do administrador influenciam a gestão de carreira dos alunos do último ano do curso de Administração da UFPE- CAA;
- Analisar a satisfação dos discentes egressos com sua carreira atualmente;
- Verificar se as disciplinas vistas na graduação tiveram influência na gestão de carreira dos egressos;
- Propor sugestões de melhoria a serem implantadas no PPC.

#### 1.5 ORGANIZAÇÃO DA MONOGRAFIA

O conteúdo desta monografia encontra-se disposto do seguinte modo.

O Capítulo 1 evidencia o problema de pesquisa analisado na monografia, a justificativa para escolha do tema, a pergunta de pesquisa e os objetivos pretendidos neste estudo.

O Capítulo 2 apresenta a Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) e o Campus Acadêmico do Agreste (CAA), os quais são campo de estudo da pesquisa.

O Capítulo 3 aborda o Referencial Teórico, o qual evidencia a história do ensino superior em administração, o ensino de administração no Brasil assim como seus desdobramentos e a gestão de carreira baseados no ponto de vista dos autores sobre o assunto.

O Capítulo 4 exhibe os Procedimentos Metodológicos, assim como o delineamento da pesquisa e amostra, estrutura da pesquisa e instrumento de coleta de dados.

O Capítulo 5 mostra a análise alcançada através da pesquisa e os resultados segundo os objetivos que haviam sido traçados anteriormente.

O Capítulo 6 expõe as Conclusões do trabalho, a resolução da pergunta de pesquisa feita anteriormente, assim como limitações do estudo e sugestões para futuras pesquisas.

No Apêndice, mostra-se o roteiro do questionário e da entrevista, as sugestões de melhorias no PPC do curso e as entrevistas realizadas para fins desta pesquisa.

## 2 CAMPO DE ESTUDO

Neste capítulo são apresentados a Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) e o Curso de Administração do Campus Acadêmico do Agreste (CAA), campo de estudo desta pesquisa.

### 2.1 UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO

#### 2.1.1 História da UFPE

Considerada como sendo a melhor universidade da região Norte-Nordeste a UFPE é conforme avaliações do ministério da Educação e do ministério de Ciências, Tecnologia e Inovação como instituição de destaque no país, no que se refere a ensino de graduação, pós-graduação e pesquisa científica (UFPE, 2021).

Sua criação juntamente com a Universidade do Recife (UR) se deu em 11 de agosto de 1946, dois anos depois em 1948 recursos foram adquiridos pelo governo do estado de Pernambuco para a fundação do Campus Universitário. A UR agrupava diversas escolas de Pernambuco, como a faculdade de direito do Recife, sendo essa a mais antiga, as escolas de Engenharia, Farmácia, Odontologia e de Belas artes, a faculdade de Medicina e a faculdade de filosofia do Recife (UFPE, 2021).

Ainda de acordo com dados da UFPE (2021) o professor Joaquim Amazonas foi precursor da ideia de criar uma cidade universitária na cidade do Recife, sendo o primeiro reitor da instituição. A UFPE começou ser construída no ano de 1948 em um terreno onde funcionou o antigo Engenho do meio e só em 1967 foi incluída no grupo de instituições federais do Brasil.

**Figura 1:** Brasão da UFPE



Fonte: UFPE, 2021

A UFPE atualmente reúne atualmente mais de 40 mil pessoas entre professores, servidores técnico-administrativos e alunos de graduação e pós-graduação, distribuídos em três campi: Recife, Caruaru e Vitória de Santo Antão. No ano de 2006 houve o processo de interiorização através da construção dos dois novos campi, um na cidade de Caruaru, a 130 km

do Recife e outro na cidade de Vitória de Santo Antão a 55 km da capital, a esses centros foram dados os nomes de Centro Acadêmico do Agreste (CAA) e Centro Acadêmico de Vitória (CAV) (UFPE, 2021).

### **2.1.2 Missão da UFPE**

Em conformidade com dados da UFPE sua missão busca: “promover um ambiente adequado ao desenvolvimento de pessoas e à construção de conhecimentos e competências que contribuam para a sustentabilidade da sociedade, através do ensino, pesquisa, extensão e gestão.” (PEI UFPE, 2013-2027, p. 25).

### **2.1.3 Visão Institucional**

O Plano estratégico da instituição cita que sua visão é “ser uma universidade de classe mundial comprometida com a transformação e desenvolvimento da humanidade”. (PEI UFPE,2013-2027, p. 25).

### **2.1.4 Valores**

Segundo dados do Plano Estratégico Institucional de 2013 a 2027 (PEI UFPE 2021, p. 25-26), a UFPE baseia-se nos seguintes valores:

- Cidadania – assegurar a liberdade, os direitos e as responsabilidades individuais e comunitárias;
- Cooperação – interagir para o bem comum: local, regional, nacional e internacionalmente;
- Criatividade – inovar teórica e aplicativamente, na construção interdisciplinar de conhecimentos relevantes à transformação socioambiental;
- Sustentabilidade – produzir conhecimento eticamente responsável, consciente de que desenvolvimento econômico e social é perfeitamente compatível com preservação ambiental;
- Dignidade – tratar e retratar com respeito toda pessoa e comunidade;
- Diversidade – respeitar as características distintivas de pessoas e comunidades, em seus modos de ser e agir;
- Equidade – promover o justo compartilhar das condições fundamentais ao desenvolvimento humano;

- Ética – avaliar sistematicamente os fins e as consequências sociais e humanas do conhecimento produzido, à luz das ideias de universalidade, respeito, integridade e dignidade de todos os homens;
- Integridade – promover a honestidade e a ética, nas relações interpessoais intra e extra campus.

## 2.2 CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE

A inauguração do Centro Acadêmico do Agreste se deu no ano de 2006, a princípio a instituição ficou instalada no Polo comercial da cidade de Caruaru, com o intuito de contribuir com as mais variadas formas de desenvolvimento do Estado de Pernambuco. A cidade de Caruaru foi escolhida para a construção do Campus devido sua relevância, destaque econômico e de prestação de serviços (UFPE, 2021).

A população de Caruaru-PE é estimada em aproximadamente 365.278 habitantes. Vale salientar que o município exerce suma importância na região Agreste, com um Produto Interno Bruto (PIB) que em 2018 era o 6º maior do estado (IBGE, 2021). Segundo o PPC (2010) da UFPE-CAA, o Centro Acadêmico do Agreste encontra-se contextualizado em um ambiente o qual apresenta aspectos tais como, arranjos produtivos locais, de confecção e indústria; vínculos entre regiões geográficas ligadas a cidade de Caruaru-PE.

**Figura 2:** Visão panorâmica da UFPE-CAA



Fonte: ADMNEWS- UFPE-CAA, 2021

O Campus de início contava com cinco graduações, nas áreas de Administração, Design, Economia, Engenharia Civil e Pedagogia. Com o passar dos anos o CAA adicionou outros cursos a sua grade e hoje em dia além do aporte que oferece aos alunos, incentiva a população na criação de iniciativas as quais geram melhores condições de vida às pessoas da região (UFPE, 2021).

### **2.2.1 Curso de Administração do CAA**

O curso de Administração do CAA tem por objetivo a formação de pessoas capazes de agregar cada vez mais aprendizados em Administração, sendo proativos nos quesitos organizacionais os quais estão inseridos, podendo o administrador ter atuação em diversas áreas tais como marketing, gestão de pessoas, produção, finanças, entre outras. A entrada dos discentes na instituição se dá através do Sistema de Seleção Unificado (SISU), que conforme o próprio site institucional do campus, ofertam o total de 160 vagas por ano destinadas ao curso de Administração, em cada semestre letivo são ofertadas 80 vagas divididas entre o turno da manhã e da noite (UFPE, 2021).

A UFPE segundo o Diário de Pernambuco (2021), ocupa a nona posição no ranking de melhor universidade do Brasil entre as quatorze instituições que foram listadas, de acordo com a organização dos Emirados Árabes Unidos, o *QS World University Rankings 2021-22*. Já no mundo a instituição ocupa a 801ª colocação, a *Quacquarelli Symonds (QS)* leva em consideração a qualidade da educação e do corpo docente, além do desempenho das pesquisas.

### **2.2.2 Plano pedagógico do curso de administração do CAA**

O PPC desenvolvido pelo colegiado do curso de Administração da UFPE-CAA destaca a formação de pessoas capazes de efetuar negócios sustentáveis, voltando uma atenção especial para o pequeno negócio. A partir disso preconiza trabalhar as competências e habilidades a seguir (UFPE- PPC, p. 16-18, 2010):

- 1) Identificar a importância da problemática sociocultural e ambiental para a implementação de ações de desenvolvimento empresarial sustentável;
- 2) Conhecer e adequar processos de produção que desenvolvam a empresa e conservem o meio ambiente;
- 3) Adotar uma postura profissional propositiva, compatível com valores éticos e socialmente responsáveis no ambiente de trabalho;
- 4) Articular redes de relacionamentos Inter organizacionais que contribuam para o desenvolvimento organizacional vislumbrando a possibilidade de implementação de atividades em parceria;
- 5) Conhecer, conceber e implementar novas formas de gestão para tornar a organização mais eficiente e eficaz;
- 6) Incrementar a capacidade de elaborar e interpretar cenários tendo como base conhecimentos teóricos e vivenciais sobre realidades locais e globais;

- 7) Desenvolver a capacidade de analisar os pontos fortes e fracos dos concorrentes e da própria organização;
- 8) Desenvolver e implementar projetos considerando seu potencial impacto nos ambientes interno e externo das organizações;
- 9) Aperfeiçoar a capacidade de formular e implementar estratégias que atendam ao perfil empresarial, estando atento ao cenário regional, nacional e internacional;
- 10) Entender a distinção entre público e privado e a atipicidade na gestão de organizações públicas e sociais, fazendo uso deste discernimento para uma melhor compreensão das relações entre Estado, empresa e sociedade civil;
- 11) Fazer uso de recursos de acesso a informações que permitam a atualização continuada de seus conhecimentos na área de gestão;
- 12) Conhecer e fazer uso dos tipos diversos de comunicação nas organizações para a adoção de melhor ferramenta de apoio à gestão;
- 13) Aprimorar a capacidade de aprender a aprender por meio de investigação científica no contexto organizacional;
- 14) Aperfeiçoar a reflexão sobre a sustentabilidade empresarial atendendo também à expectativa de remuneração de seu capital;
- 15) Fomentar a autodeterminação como sujeito autônomo, reflexivo, ético, socialmente responsável e inovador, dotado de visão crítica do contexto no qual vive e trabalha.

O próximo capítulo apresenta o Referencial Teórico.

### 3 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo discorre a respeito da Fundamentação Teórica a qual servirá de suporte para esta pesquisa.

#### 3.1 HISTÓRIA DO ENSINO SUPERIOR EM ADMINISTRAÇÃO

Segundo Chiavenato (2003) a palavra Administração provém do latim *ad*, que significa direção tendência para, e *minister*, que significa subordinação ou obediência, ou seja, quem presta uma função comandado por outra pessoa. Os primórdios administrativos remontam o Egito, por cerca do ano de 1.300 a. C, além da China nas concepções feitas por Confúcio. Com o passar dos anos também recebeu interferência de filósofos religiosos da igreja católica, de militares, economistas e da Revolução Industrial (CHIAVENATO, 2000).

O ensino de Administração teve seu início por volta do ano de 1881 na Universidade da Pensilvânia nos Estados Unidos. De acordo com Nicolini (2003), os cursos eram prestados ainda sem estar devidamente normatizados e só em 1931 após a criação do Ministério da Educação o curso de graduação em Administração foi regulamentado.

O quadro 1 mostrado a seguir, apresenta vários marcos históricos ao longo dos anos, que fizeram com que a ciência da Administração fosse tomando formas e novos desdobramentos. Conforme Nicolini (2003), a Administração tomou mais relevância e passou a ocupar maiores patamares, além disso, as empresas passaram a procurar por administradores que fossem competentes e que soubessem lidar com burocracias.

**Quadro 1-** Evolução do Ensino em Administração

<b>Ano</b>	<b>Fato</b>
1881	Marco no ensino de Administração: o curso da Universidade da Pensilvânia nos Estados Unidos foi o primeiro curso exclusivamente de Administração a ser ofertado.
1902	A Escola Álvaro Penteado (Rio de Janeiro) e a Escola de Comércio (São Paulo) ofertam cursos em Administração, todavia estes ainda não eram regulamentados.
1930	No Brasil teve início o processo de industrialização, pelo presidente Getúlio Vargas, em que começa a haver uma demanda por profissionais da área de Administração.
1938	Criação do DASP- Departamento de Administração do Serviço Público.
1941	Foi criada a ESAN- Escola Superior de Administração de Negócios, na cidade de São Paulo e foi inspirado no modelo oferecido pela Universidade de Harvard.

1944	O DASP constituiu uma outra instituição, denominada Fundação Getúlio Vargas (FGV), voltada para as seguintes atribuições fundamentais: o estudo das organizações e da racionalização do trabalho e a preparação de quadros profissionais em nível superior.
1952	A FGV estabelece na cidade do Rio de Janeiro, a Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP), hoje EBAPE/ FGV, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas.
1954	É criada a Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EBAPE/ FGV), que foi responsável pelo primeiro currículo especializado em Administração do Brasil.
1946	Criação da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP), que, à época, possuía apenas os cursos de Ciências Econômicas e Ciências Contábeis, que ofertavam algumas disciplinas de Administração.
1963	Criação do curso de Administração da FEA/USP.
1965	Regulamentação da profissão de Administrador no Brasil, através da Lei n. 4769 de 9 de setembro de 1965. Expansão da oferta de cursos em Administração.
1966	O primeiro currículo mínimo do curso de Administração entrou em vigência.
1993	Criação do segundo currículo mínimo em Administração.
2005	Criação do terceiro currículo mínimo em Administração, que possui algumas diferenças substanciais em relação aos seus antecessores. Primeiramente, cabe destacar o maior detalhamento em disciplinas de Ciências Humanas, como Sociologia e Psicologia. A Psicologia passa a ser dividida em Estudos Psicológicos e Comportamentais, enquanto a Sociologia em Estudos Antropológicos, Sociológicos e Políticos.
2020	Nova Resolução de Administração- DNC DE ADM – (Falta Homologação do MEC)

Fonte: adaptado de Teixeira, Silva e Mafra (2011, p. 04).

Em 6 de Janeiro de 2020, foi constituída uma comissão para a revisão das Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de graduação em Administração, a qual está à espera de homologação pelo MEC, o prazo para adaptação das regras pelas instituições de Ensino Superior é de até três anos.

São evidenciados nessas novas diretrizes o desenvolvimento de competências dos alunos pelas instituições, com conteúdos fundamentais de ensino e outros de interesse próprio da instituição. Levando ainda em consideração o corpo docente e sua capacitação, perante o fato do desenvolvimento de competências de os discentes demandar o aperfeiçoamento dos educadores, a expectativa vinculada a essas mudanças é contribuir para a maximização dos resultados na formação dos egressos do curso (IPAE, 2020).

### 3.2 ENSINO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL

O ensino de Administração no Brasil tem a maior quantidade de discentes inseridos no ensino superior, com isso os profissionais não conseguem muitas vezes acompanhar as exigências do mercado por não possuir estrutura adequada para isso (MOREIRA et al. 2014). Os primeiros cursos de Administração no Brasil os quais se tem conhecimento são no ano de 1902, nas escolas particulares Álvares Penteado, do Rio de Janeiro, e Academia do comércio, de São Paulo, contudo, ambas ainda não eram regulamentadas (NICOLINI, 2003). Em meados do ano de 1941 inspirado no curso da *Graduate School of Business Administration* da Universidade de Harvard, originou-se o curso de Administração de negócios em São Paulo (CFA, 2021).

Em 1946 várias empresas se instalaram no Brasil, com isso a demanda de especialistas de desenvolvimento de negócios cresceu, o que fez a Universidade de São Paulo (USP) implementar a Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA). Nos anos de 1952 e 1954 foram originadas a Escola de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas (FGV) no Rio de Janeiro e a de São Paulo, que possuía vínculo com a FGV, criou-se então o primeiro currículo especializado em Administração, o qual era considerado base para os demais cursos do Brasil (STADTLOBER, 2010).

A profissão de administrador tem regulamentação da Lei Federal nº 4.769, de 09 de setembro de 1965 que consolidou -se como sendo o dia do administrador. A partir da Lei nº 4.769 de 8 de julho de 1966 foi estipulado o currículo mínimo do curso de Administração pelo parecer 307/66 do Conselho Federal de Educação, que permaneceu vigente até 1993, quando foi reformulado (CFA, 2020). O bacharel em Administração se envolve com as mais variadas situações do setor administrativo, no entanto, é importante discernir sobre qual área de atuação seguir tendo em vista a escolha baseada no interesse próprio de cada indivíduo (CFA, 2019).

### 3.3 HABILIDADES E COMPETÊNCIAS DOS ADMINISTRADORES

A competência pode ser designada, segundo Rabaglio (2008), como a soma de conhecimentos, habilidades e atitudes as quais uma pessoa seja possuidora e consiga executar quando preciso for. A competência profissional é nutrida por: atitude e responsabilidade do indivíduo, conhecimento prático de situações apoiadas nos conhecimentos adquiridos transformando-os, e competência de atores em torno de situações iguais (ZARIFIAN, 2010).

Para Lombardi *et al.*, (2011) explorar o estudo da formação do profissional de Administração, assim como os futuros métodos usados pelas instituições de ensino superior a

fim de cultivar os conhecimentos, habilidades e atitudes determinados pela DCNs é algo imprescindível. Os autores ainda mencionam a educação superior como possuindo um papel transformador na vida das pessoas, já que promove especialização com a finalidade que estas cumpram seu papel de agir no desenvolvimento da sociedade.

Os administradores devem possuir diversas habilidades (BATEMAN e SNELL, 1998) afirmam ser primordial para estes profissionais o conjunto de habilidades técnicas que são adquiridas geralmente em sala, interpessoais e de comunicação adquiridas dentro e fora do ambiente de ensino, conceituais e de decisão as quais compreendem assuntos complexos e conflitos assim como soluções dos mesmos. Uma das ideias mais sensatas a ser tomada pelo graduando é buscar um estágio em áreas afins que sejam mais atrativas para si e com isso dar continuidade a todos os tipos de especializações na área escolhida FIA (2020).

### 3.4 O ADMINISTRADOR E AS EXIGÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO

Em consequência de grandes modificações ocorridas na sociedade, foram surgindo novas disposições as quais acometem tanto profissionais mais antigos no mercado quanto os que estão em formação (LOMBARDI et al., 2011). O ramo de atividades trabalhistas tem atraído cada dia mais concorrentes e isso demanda pessoas capacitadas de competências e habilidades as quais estejam sempre se requalificando (APRÍGIO, 2013). Um profissional segundo Demo (2008), deve ir além do que se entende por executar direito seu trabalho, ou seja, deve estar em constante atualização tomando conta da sua vida profissional ao invés de agir como um simples funcionário.

Nos dias atuais é pequena a parcela dos setores que não foram atingidos pela competição acirrada e são constantemente desestabilizados pela concorrência devido a globalização (PORTER, 1999). Uma forma de comparação é feita por Wick e León (1997) entre o administrador do passado e o do futuro (Quadro 2):

**Quadro 2:** Análise comparativa entre os administradores do passado e os do terceiro milênio

<b>OS ADMINISTRADORES DO PASSADO</b>	<b>OS ADMINISTRADORES DO TERCEIRO MILÊNIO</b>
Aprendiam quando alguém lhes ensinava	Procuram deliberadamente aprender
Achavam que o aprendizado ocorria principalmente na sala de aula	Reconhecem o poder do aprendizado decorrente da experiência de trabalho

Responsabilizavam o chefe pela carreira	Sentem-se responsáveis pela própria carreira
Não eram considerados responsáveis pelo próprio desenvolvimento	Assumem a responsabilidade pelo próprio desenvolvimento
Acreditavam que sua educação estava completa ou só precisavam de pequenas reciclagens	Encaram a educação como uma atividade permanente
Não percebiam a ligação entre o que aprendiam e os resultados profissionais	Percebem como o aprendizado afeta os negócios
Deixavam o aprendizado a cargo da instituição	Decidem intencionalmente o que aprender

Fonte: Adaptado de Wick e León (1997)

Transições provocadas pelo mundo globalizado, a exemplo a Revolução Digital, desencadearam inovações que implicam na vida dos administradores e conseqüentemente nas organizações que estão inseridos. Falta de recursos e disputas constantes do mercado ocasionam uma busca incessante por eficiência ocasionando prós e contras para os mais diversos tipos de empresas (MAXIMIANO, 2009).

Consoante o pensamento de Minarelli (1995), é necessário se preparar para os desafios postos pelas organizações uma vez que o administrador recém-formado encontra como obstáculo principal conseguir permanecer no emprego diante das adversidades do mercado. Para o autor diante da globalização do mercado atual as pessoas e organizações devem ser possuidoras de flexibilidade e ter em mente que dispor de segurança profissional não se resume apenas a cargos e dinheiro.

### 3.4.1 Egressos no mercado de trabalho

Os concluintes conforme Veriguine et.al (2010) se empenham e esforçam durante o curso a fim de quando formados possam pôr em prática os aprendizados obtidos na graduação, no entanto, ao virarem egressos muitas vezes encontram algo fora do esperado como, por exemplo, os vários obstáculos em participar do mercado profissional. Várias são as exigências do mercado para com os egressos o que gera nestes receios de não dar conta da demanda que lhes são conferidas, as universidades por sua vez buscam se reiterar e formar indivíduos capazes de atender o mercado de trabalho (PETRUCCE *et al.*; 2011).

Entender o modo de pensar e agir dos egressos é conforme Dazzani e Lordelo (2012), algo imprescindível, pois desta forma é possível saber em quais pontos a universidade a qual estes alunos foram oriundos está atendendo com seus objetivos e o que de proveito estes indivíduos enquanto discentes aproveitaram do ensino quando lhes fora ofertado.

As organizações geralmente procuram por profissionais competentes para ocupação dos cargos, com isso o egresso deve estar em constante aprimoramento de suas competências, habilidades e atitudes (CHIAVENATO; 2004). Os egressos na percepção de Machado (2001) são importantes para o meio interno e externo da instituição de ensino pois geram informações importantes sobre a entrada destes graduados no ramo de trabalho, gerando além disso um parecer da desenvoltura deles na ação de suas incumbências.

Carece as universidades o propósito de orientar os egressos a respeito das diversas alternativas de profissionalizações, deixando-os cientes que cada pessoa possui suas particularidades no âmbito profissional e pessoal, mostrando formas de adquirir diferenciais competitivos e se destacar perante as demais pessoas sociedade (KUAZAQUI; KANAANE, 2004).

### 3.5 CARREIRA

O conceito clássico de carreira para Chanlat (1995) é oriundo da revolução industrial e compreendido como sendo um trabalho com estágios, os quais vincula o progresso das pessoas às organizações. Segundo Super e Bohn (1972) a carreira é designada por situações vivenciadas e assumidas pelo ser humano no decorrer de sua vida compreendendo então as respectivas fases a seguir, infância, adolescência, idade adulta, maturidade e velhice. Dutra (2002, p. 99-100), explica a carreira a partir de duas perspectivas: a) carreira como mobilidade pessoal: um caminho a ser trilhado por uma pessoa, uma carreira profissional; b) carreira como estabilidade ocupacional, uma profissão, como a carreira militar.

Na concepção de Bendassolli (2009) houve uma quebra da conceituação de carreira com o modelo tradicional, o qual anteriormente era visto como algo permanente entre contratante e contratado, alguns modelos emergentes de carreira se opõem a chamada carreira tradicional, presumindo alterações nas noções de carreira as quais possuem dinâmica mais versáteis, voltada para o conhecimento e com pouca hierarquia. O autor ressalta que partindo do pressuposto do estudo da Administração, tem-se muitas perspectivas relacionadas à carreira concebendo dois alvos de análise, o primeiro sobre as organizações e o segundo sobre os aspectos pessoais do indivíduo.

Através da perspectiva das empresas a carreira é vista para Bendassolli (2009) como um mecanismo que propicia atribuição de meios para contribuir com a tomada de decisão na coordenação no grau de engajamento dos colaboradores. Já na visão do indivíduo, ainda segundo o autor, a carreira atua na ordenação relativa à vivência com o trabalho, como um meio de analisar e justificar as experiências tidas no espaço profissional o qual atua.

É de grande importância que ao pesquisar sobre carreiras seja observado todo contexto ao longo da história da organização, levando em consideração características sociais, econômicas, de trabalho, princípios e comportamentos por ela adotados (CHANLAT, 1995). Existe duas concepções de carreira segundo Schein (1984), a primeira é a carreira externa a qual diz respeito ao modo que a coletividade estabelece as determinações para preencher um cargo e a importância atrelada a este, a segunda concepção é a carreira interna que se refere a autoavaliação que o trabalhador faz de sua carreira profissional.

No cenário contemporâneo de gestão de carreira, cada pessoa deve incumbir-se por si só do gerenciamento e aperfeiçoamento de sua respectiva carreira (FONTENELLE, 2007; DUTRA, 2010; VELOSO, 2012). A transição na carreira envolve tanto o âmbito pessoal quanto o econômico, acarretando expectativas das pessoas envolvidas. Uma vez não satisfeita com a carreira que se encontra atualmente o indivíduo sente a necessidade de mudar para outro setor que o realize e proporcione sensação de bem-estar (GOLD, 2019).

No entanto, muitos brasileiros possuem uma visão bastante limitada em relação a planejar carreira, pois acreditam pertencer às organizações esse papel ao invés de estruturar por si próprios um plano de carreira individual, que não venha a limitar seus interesses (DUTRA, 2010). A nova conjuntura relacionada a carreira conforme King (2004), intenciona fazer com que as pessoas tenham uma postura de desenvolver cada vez mais suas habilidades e compreendam a importância de planejar a gestão de suas carreiras, para que desta forma possam ser bem-sucedidos naquela a qual almejem por seguir.

### **3.5.1 O papel das pessoas e das organizações na gestão de carreira**

O indivíduo possui segundo Dutra (2009), certo bloqueio a planejar a própria carreira, isso devido ao fato de compreender sua trajetória profissional como algo já pré-estabelecido e também por não receber incentivo para isso ao passar dos anos. Ao se elaborar um planejamento de carreira profícuo, McRae (1985) diz que as necessidades tanto do sujeito quanto da organização tendem a ser atendidas, para isso o indivíduo reconhece onde deseja chegar e quais

competências possui, buscando se informar a respeito do que necessita para construir o trajeto de sua carreira.

A gestão de carreira é definida por Dutra (2008) como sendo um método de expansão de objetivos e táticas de carreira, o incremento da estrutura da gestão de carreira dá origem a pessoas mais produtivas e com melhores rendimentos. Em conformidade com os pensamentos Briscoe, Hall & DeMuth (2006), com a decadência das chamadas carreiras tradicionais, as concepções de carreira atuais deram espaço a novos tipos de carreiras, tais como a carreira sem fronteira e a carreira proteana.

A carreira sem fronteiras foi apresentada por Arthur (1994) e denominada pelo mesmo como algo contrário a carreira organizacional e que estaria extinguindo cada vez mais o emprego fixo. Por outro lado, a carreira proteana é definida por Hall (1976) como sendo algo administrado pela própria pessoa ao invés da organização, abarca toda a bagagem vivenciada pelo indivíduo ao longo de sua vida profissional, diz respeito as próprias predileções pessoais, o sucesso é visto como algo intrínseco.

A propensão do comportamento de profissionais diante do mercado é aumentar os seus saberes, compor cargos com seriedade, inteirar-se a respeito de tudo que se passa na organização e ter potencial de fazer a diferença por meio de suas ações. As empresas passarão a facilitar a gestão de carreiras, propiciando a seus colaboradores o gerenciamento de suas aptidões além de integração da didática institucional. Em razão disto é importante que tanto a empresa quanto o colaborador possuam tenacidade no que tange ao desenvolvimento destas carreiras pois a partir disso todos serão beneficiados de alguma forma (OLIVEIRA, 2013).

Em concordância com o pensamento anterior, Pontes (2002) cita que tanto as empresas quanto as pessoas devem agir sobre a implementação de um plano estruturado de carreira, as organizações com o intuito de desenvolver cada vez mais os seus colaboradores e estes com o papel de escolher qual circuito irão optar por seguir.

O próximo capítulo apresentará os procedimentos metodológicos os quais viabilizaram a construção deste trabalho.

## 4 METODOLOGIA

Este capítulo discorre sobre os procedimentos metodológicos adotados no desenvolvimento deste trabalho.

### 4.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Com o intuito de analisar qual a influência das disciplinas de atuação profissional do administrador na gestão de carreira dos discentes, buscou-se identificar na percepção de concluintes e egressos do curso de Administração da UFPE-CAA, os fatores que atuam nessas escolhas.

A metodologia deste trabalho possui abordagem híbrida, ou seja, qualitativa e quantitativa, a conformidade existente em métodos mistos que reúne pontos positivos advindos de ambas abordagens popularizou este tipo de pesquisa deixando mais completa a assimilação de todos os aspectos do objeto de estudo (CRESWELL, 2010). A pesquisa quali-quantitativa faz uma análise dos dados quantitativos através de números e dos qualitativos por meio de falas, investigação e estudo dos sujeitos da pesquisa (KNECHTEL, 2014).

Enquanto a pesquisa qualitativa diz respeito a um método de pesquisa considerado como não-estruturado e de caráter exploratório, fundamentado em amostragens que permitem discernir sobre a composição do problema estudado. A de metodologia quantitativa busca mensurar através de estudo estatístico os dados da pesquisa (MALHOTRA, 2006). Essas duas abordagens juntas de acordo com Martins e Theóphilo (2009) representam um contexto mais encorpado de informações na hora de examinar os resultados.

Esta pesquisa é constituída a partir de duas etapas, sendo a primeira com dados quantitativos obtidos através da aplicação de um questionário respondido por concluintes do curso de administração da UFPE-CAA, por meio da plataforma do Google forms. A pesquisa quantitativa como cita Fonseca (2002), possui influência do positivismo, é objetiva e apresenta algumas características, entre estas se pode mencionar que ela recorre a dados matemáticos em relatos ocorridos, além disso tem a visão que a veracidade dos fatos só pode ser captada através de dados brutos. Dessa forma, utilizando-se da abordagem mista é possível obter-se mais esclarecimentos sobre a pesquisa do que utilizando apenas uma abordagem de forma separada.

A segunda etapa, foi feita a partir de dados qualitativos que de acordo com Strauss e Corbin (2008) refere-se ao processo não-matemático e tem por intento desvendar conceitos e

relações nos dados brutos assim como estruturá-los em um traçado explanatório teórico. A pesquisa qualitativa para Minayo (2002) possui uma atenção maior voltada para a veracidade dos fatos que não tem como ser medidos restritos a variáveis numéricas, atendendo a questões individuais e se aprofundando mais fortemente no tema de estudo.

A entrevista utilizada neste estudo foi do tipo estruturada, que é caracterizada por desdobramentos de perguntas estabelecidas anteriormente (GIL, 2002), teve participação de alunos egressos do curso de administração da UFPE-CAA e a percepção dos mesmos acerca de como toda temática relacionada ao ensino da instituição teve de colaboração na sua gestão de carreira.

Quanto a natureza da pesquisa ela é exploratória e descritiva, segundo Sellitz *et al.* (1965), pesquisas exploratórias são aquelas que sempre estão procurando por concepções a fim de se aproximar e conhecer melhor o que está sendo analisado. A respeito da pesquisa descritiva “As pesquisas descritivas vão além da simples identificação da existência de relações entre variáveis, pretendendo determinar a natureza dessa relação” (GIL, 2008, p. 28).

Dois estratégias de pesquisas foram escolhidas, a primeira foi a bibliográfica que conforme Vergara (2005) utiliza-se de conteúdos existentes os quais são abertos ao público, constituída geralmente de livros e artigos científicos e a segunda foi a de campo, que busca aprofundar-se nos fatos sugeridos, utilizando métodos de observação (GIL, 2008).

#### 4.2 UNIVERSO DA PESQUISA E AMOSTRA

Neste trabalho o universo da pesquisa tem como foco principal na pesquisa quantitativa os concluintes entre oitavo e nono período do curso de Administração da UFPE-CAA e na qualitativa discentes egressos do curso, no entanto, devido aos reveses encontrados ao se fazer o levantamento dos participantes da amostra, condições de tempo para execução desta pesquisa, e a dimensão da população, optou-se na pesquisa quantitativa pela amostragem não-probabilística por conveniência. Essa amostragem consiste na opinião do pesquisador para selecionar os componentes da amostra escolhidos de maneira prévia, a técnica de **amostra não probabilística por conveniência** é escolhida de acordo com comodidades encontradas pelo pesquisador para a realização da pesquisa (MATTAR, 2005).

Ainda segundo Mattar (2005) duas ideias estão atreladas a amostragem, a primeira seria que um número pequeno de integrantes, pela sua similaridade, tem potencial para representar todos os indivíduos da amostra, a segunda refere-se a diferença entre os valores da população e os obtidos por meio do critério estatístico. Contudo, para o autor esses contrastes são

atenuados uma vez que dentro deste critério pode haver subestimação ou superestimação de valores, o que faz com que estes despertem certa compensação um sobre o outro, gerando resultados quase sempre aproximados do esperado.

O trabalho contou com 39 (trinta e nove) respondentes concluintes da Universidade estudada, os quais foram submetidos a aplicação de um questionário e 3 (três) egressos do curso que participaram de entrevistas estruturadas.

#### 4.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

A escala utilizada no questionário foi a Likert de 5 pontos, sendo este dividido em três etapas: 1. Questões referentes ao tema baseado nas perguntas de Camargo (2016), 2. Perfil demográfico dos concluintes e 3. Sobre o ensino remoto na pandemia do COVID-19.

**Parte 1-** Apresenta 27 (vinte e sete) questões adaptadas, referentes ao tema de carreira profissional baseando-se nas perguntas realizadas por Camargo (2006), (APÊNDICE A).

**Parte 2-** Consiste no perfil dos respondentes concluintes do curso de Administração, a fim de conhecer e analisar esse público alvo (APÊNDICE A).

**Quadro 3** – Perfil dos respondentes

<b>Perfil dos respondentes</b>	<b>Tipo de pergunta</b>	<b>Valor assumido pelas variáveis</b>	<b>Tipo de variável</b>	<b>Justificativa</b>
Gênero	Múltipla escolha	-Masculino -Feminino -Prefiro não dizer	-Nominal	Talvez ocorra implicação na decisão de carreira
Faixa etária	Múltipla escolha	- Até 20 anos - Entre 21 e 23 anos - Entre 24 e 26 anos -Entre 26 e 28 anos - Mais de 28 anos	-Intervalar	Pode influenciar nas predileções
Ano de ingresso no curso	Múltipla escolha	-2014 -2015 -2016 -2017	-Intervalar	Enfatiza o cumprimento da maioria das

		-Outro		disciplinas do curso
Ocupação	Múltipla escolha	-Trabalha -Faz estágio -Não trabalha, só estuda	-Nominal	Identifica a experiência prática ou falta dela
Setor de atuação	Múltipla escolha	-Marketing -Finanças -Produção -Logística -Recursos Humanos -Outro -Ainda não trabalho nem faço estágio, só estudo	-Nominal	Revela atuação de alunos em setores do curso
Outros setores de atuação	Aberta	-Recepção -Vendas -Dep. Jurídico -Pós-vendas -Comercial -Empreendedor	-Nominal	Mostra outros setores de atuação dos discentes
Setor que pretende trabalhar	Múltipla escolha	-Marketing -Finanças -Produção -Logística -Recursos Humanos -Empreendedorismo -Docência -Comunicação -Outro	-Nominal	Verifica os setores com maior intenção de procura por parte dos concluintes

Outros setores pretendidos	Aberta	-Administração de vendas -Regulação de Prestadores	-Nominal	Ressalta outros setores pretendidos
----------------------------	--------	---	----------	-------------------------------------

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

**Parte 3-** Mostra questionamentos a respeito do ensino remoto na UFPE-CAA no período de pandemia do Covid-19, (APÊNDICE A).

**Quadro 4-** Afirmações sobre o ensino remoto na pandemia

Afirmção 1	Afirmção 2	Afirmção 3
A interação com o professor, a turma e as atividades assíncronas realizadas facilitaram o processo de aprendizagem.	Conseguir acompanhar e cumprir os objetivos de todas as disciplinas em que me matriculei (estou matriculado) durante a pandemia.	Em uma escala de 1(muito insatisfeito a 10 (muito satisfeito), indique o nível de satisfação geral com as disciplinas remotas ofertadas durante a pandemia.

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

As informações referentes ao ensino remoto na pandemia do COVID-19 são de suma importância, uma vez que esta teve impacto na vida de todos de certa forma. Esse contexto gera algumas implicações a exemplo se tem a baixa utilização do EAD até então pelas universidades públicas brasileiras, segundo o INEP (2020) as fizeram enfrentar algumas dificuldades como não saber a real situação socioeconômica vivenciada por seus alunos, algumas barreiras de comunicação foram vivenciadas por aqueles que não possuíam recursos tecnológicos, com isso o governo adotou algumas medidas para amenizar esses desafios, uma delas foi a compra de pacotes de dados e equipamentos tecnológicos necessários para dar suporte aos discentes.

#### 4.3.1 Coleta de dados da Pesquisa Quantitativa

A coleta de dados ocorreu entre os dias 26 de julho de 2021 a 03 de agosto de 2021, onde foi aplicado um questionário estruturado aos concluintes do curso de Administração da UFPE-CAA. O questionário foi feito na plataforma do Google forms onde foi enviado o link

via WhatsApp para o acesso dos respondentes em todos grupos referentes à instituição e também contatos pessoais da autora, que ao todo obteve respostas de 39 respondentes. Nesta pesquisa o questionário é baseado nas escalas de atitudes de carreira desenvolvida pelos autores Briscoe, Hall, e DeMuth (2006), traduzidas para o português por Silva (2009) e adaptadas por Camargo (2016) sendo este último utilizado nesse estudo, alguns pequenos ajustes foram feitos após o pré-teste para melhor compreensão dos respondentes, no entanto, sem alteração do sentido original trazido pelo autor.

#### **4.3.2 Coleta de dados da Pesquisa Qualitativa**

As entrevistas foram concebidas entre os dias 24/07/2021 a 31/07/2021, através de questões referentes a como os egressos se sentiam em relação ao curso de Administração na UFPE-CAA e a influência das disciplinas do curso em sua gestão de carreira. Ao todo foram três entrevistados os quais responderam treze perguntas cada, todas respondidas por mensagem de voz via WhatsApp, para resguardar a identidade dos respondentes estes foram identificados apenas pelas iniciais de seus respectivos nomes.

#### **4.3.3 Pré-teste**

Em seguida, tanto o questionário quanto a entrevista foram enviados para pré-teste via WhatsApp com um grupo de oito discentes voluntários não pertencentes ao ambiente amostral da referida pesquisa, que participaram simultaneamente dos dois grupos relacionados a pesquisa qualitativa e da quantitativa. Segundo Goode e Hatt (1972) por mais inteligente que alguém seja e convicto de seus conhecimentos não se pode deixar de lado a aplicação de uma sondagem preliminar do seu estudo, o que faz necessário a realização de um pré-teste que é considerado um ensaio geral para averiguar possíveis modificações necessárias no instrumento de pesquisa.

Tanto a entrevista quanto o questionário foram definidos pelos participantes do pré-teste como de fácil entendimento e bem elaborado, contudo neste último duas questões foram apontadas como possuindo sentido ambíguo, sendo estas reelaboradas em seguida. Além disso na entrevista a frase “disciplina funcional” não foi bem compreendida por alguns dos respondentes do pré-teste, sendo substituída por “disciplinas de formação profissional”.

O próximo capítulo apresenta a análise de dados.

## 5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para Selltiz et al (1975) a análise dos dados busca fazer uma síntese do que foi visto, propiciando respostas as perguntas que foram feitas, por outro lado, a interpretação busca por razões destas respostas por meio da concordância com aprendizados adquiridos anteriormente.

Neste capítulo serão explicitados os dados e percepções obtidos através da entrevista e do questionário, na análise quantitativa do questionário serão analisadas características demográficas, ano de ingresso no curso de Administração, setores que os concluintes trabalham ou pretendem trabalhar, sugestões de melhorias dadas pelos discentes para o curso e por fim questões referentes ao ensino remoto na pandemia do COVID-19. Por outro lado, na qualitativa serão vistas as entrevistas feitas com egressos do curso.

### 5.1 ANÁLISE DOS RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO

#### Parte 1- Questionário baseado nas questões de carreira adaptadas de Camargo (2006)

Nesta seção serão expostos os dados obtidos após a autoavaliação dos concluintes do curso de administração da UFPE-CAA a respeito da Gestão de Carreira e suas implicações. Os alunos responderam as 27 questões, baseadas na Escala Likert de 5 pontos, avaliando o grau de concordância com cada afirmação mencionada abaixo, considerando: 1. Discordo totalmente, 2. Discordo parcialmente, 3. Não concordo nem discordo, 4. Concordo parcialmente, 5. Concordo totalmente.

**Tabela 1-** Quando oportunidades de desenvolvimento não me foram oferecidas em minha vida profissional, busquei-as por mim mesmo

Nº	Questões	Escala Likert	Frequência Absoluta	Frequência relativa (%)
1	Quando oportunidades de desenvolvimento não me foram oferecidas em minha vida profissional, busquei-as por mim mesmo.	Discordo totalmente	0	0
		Discordo parcialmente	1	2,6%
		Não concordo nem discordo	7	17,9%
		Concordo parcialmente	13	33,3 %
		Concordo totalmente	18	46,2%
<b>TOTAL</b>			<b>39</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

O mercado está cada vez mais exigente e competitivo, com isso as pessoas devem procurar constante evolução, principalmente no que diz respeito as oportunidades que lhes são oferecidas. Dos respondentes participantes da pesquisa, 79,5% concordaram que buscaram por oportunidades de desenvolvimento quando estas não lhes foram oferecidas em seu ambiente profissional, enquanto 17,9% foram neutros e apenas o total de 2,6% discordaram em relação à afirmação.

**Tabela 2-** Sou responsável por meu sucesso ou fracasso em minha carreira

<b>Nº</b>	<b>Questões</b>	<b>Escala Likert</b>	<b>Frequência absoluta</b>	<b>Frequência relativa (%)</b>
<b>2</b>	Sou responsável por meu sucesso ou fracasso em minha carreira.	Discordo totalmente	0	0
		Discordo parcialmente	0	0
		Não concordo nem discordo	10	25,6%
		Concordo parcialmente	11	28,2 %
		Concordo totalmente	7	17,9%
<b>TOTAL</b>			<b>39</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Para Flores (2012) as escolhas feitas pelas pessoas são fatores determinantes do seu próprio sucesso ou fracasso, as próprias atitudes determinam o grau de sucesso. Sobre se achar responsável pelo sucesso ou fracasso da própria carreira 46,1% concordaram com a afirmação, 25,6 % não concordaram nem discordaram e ninguém discordou parcial ou totalmente sobre possuir tal responsabilidade.

**Tabela 3-** De um modo geral, tenho uma carreira bastante independente e dirigida por mim

<b>Nº</b>	<b>Questões</b>	<b>Escala Likert</b>	<b>Frequência absoluta</b>	<b>Frequência relativa (%)</b>
<b>3</b>	De um modo geral, tenho uma carreira bastante independente e dirigida por mim.	Discordo totalmente	2	5,1%
		Discordo parcialmente	9	23,1%
		Não concordo nem discordo	10	25,6%
		Concordo parcialmente	11	28,2%
		Concordo totalmente	7	17,9%
<b>TOTAL</b>			<b>39</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Em relação a possuir uma carreira com independência e auto dirigida 46,1% dos concluintes mostraram-se em concordância com a afirmação, 25,6% neutros quanto a isso e 28,2% mostraram não concordar. Douglas e Hall (1996) denominam esse tipo de carreira autodirigida como carreira proteana, onde as pessoas mudam de acordo com sua vontade.

**Tabela 4-** Liberdade para escolher minhas próprias decisões na carreira é um dos meus valores mais importantes

Nº	Questões	Escala Likert	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
4	Liberdade para escolher minhas próprias decisões na carreira é um dos meus valores mais importantes.	Discordo totalmente	1	2,6%
		Discordo parcialmente	0	0
		Não concordo nem discordo	4	10,3%
		Concordo parcialmente	19	48,7%
		Concordo totalmente	15	38,5%
<b>TOTAL</b>			39	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Possuir autonomia nas próprias decisões de carreira foi considerado por 87,2% como um dos valores mais importantes para si, 10,3% se mostraram neutros e apenas 2,6% discordaram.

**Tabela 5-** Estou no comando da minha própria carreira

Nº	Questões	Escala Likert	Frequência Absoluta	Frequência relativa (%)
5	Estou no comando da minha própria carreira.	Discordo totalmente	1	2,6%
		Discordo parcialmente	3	7,7%
		Não concordo nem discordo	13	33,3%
		Concordo parcialmente	14	35,9%
		Concordo totalmente	8	20,5%
<b>TOTAL</b>			39	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Um total de 56,4 % dos concluintes acreditam estar no comando da própria carreira, 33,3% mantiveram-se neutros em relação à afirmação e 10,3% discordaram. Contudo vale salientar que talvez as pessoas tenham certa ingenuidade de achar que dominam suas carreiras quando na verdade podem ser influenciadas pelo mercado.

**Tabela 6-** No final das contas, dependo de mim mesmo para avançar em minha carreira

<b>Nº</b>	<b>Questões</b>	<b>Escala Likert</b>	<b>Frequência absoluta</b>	<b>Frequência relativa (%)</b>
<b>6</b>	No final das contas, dependo de mim mesmo para avançar em minha carreira.	Discordo totalmente	1	2,6%
		Discordo parcialmente	2	5,1%
		Não concordo nem discordo	10	25,6%
		Concordo parcialmente	12	30,8%
		Concordo totalmente	14	35,9%
<b>TOTAL</b>			<b>39</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Diante das novas habilidades e competências requeridas pelo mercado de trabalho, é importante que o trabalhador esteja sempre atualizado e capacitado para enfrentar os novos desafios. Relacionado a depender apenas de si mesmo para avançar em sua própria carreira, 66,7% do público pesquisado concordaram parcial e totalmente, enquanto 25,6% não concordaram nem discordaram e 7,7% discordaram.

**Tabela 7-** No que diz respeito à minha carreira, quem toma as decisões sou eu

<b>Nº</b>	<b>Questões</b>	<b>Escala Likert</b>	<b>Frequência absoluta</b>	<b>Frequência relativa (%)</b>
<b>7</b>	No que diz respeito à minha carreira, quem toma as decisões sou eu.	Discordo totalmente	0	0
		Discordo parcialmente	4	10,3%
		Não concordo nem discordo	10	25,6%
		Concordo parcialmente	9	23,1%
		Concordo totalmente	16	41%
<b>TOTAL</b>			<b>39</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A tomada de decisão, conforme cita Oliveira (2004), consiste em averiguar informações e a partir daí transformá-las em ações. Quando foram perguntados sobre tomar decisões referentes à própria carreira, 64,1% concordaram, 25,6% foram imparciais e 10,3% discordaram sobre.

**Tabela 8-** Em minhas experiências passadas confiei mais em mim mesmo do que em outras pessoas para encontrar um novo emprego quando necessário

Nº	Questões	Escala Likert	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
8	Em minhas experiências passadas confiei mais em mim mesmo do que em outras pessoas para encontrar um novo emprego quando necessário.	Discordo totalmente	0	0
		Discordo parcialmente	3	7,7%
		Não concordo nem discordo	8	20,5%
		Concordo parcialmente	12	30,8%
		Concordo totalmente	16	41%
<b>TOTAL</b>			39	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Delegar tarefas relativas ao próprio trabalho as vezes pode não resultar nos objetivos esperados, com isso relativo a confiar mais em si mesmo do que em outras pessoas para encontrar um emprego, baseado em experiências passadas, 71,8% dos respondentes concordaram, 20,5% foram neutros em relação à afirmativa e 7,7% discordaram possuir tal confiança em si.

**Tabela 9-** Eu conduzo minha própria carreira, baseado (a) em minhas prioridades pessoais e não nas prioridades do meu empregador

Nº	Questões	Escala Likert	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
9	Eu conduzo minha própria carreira, baseado (a) em minhas prioridades pessoais e não nas prioridades do meu empregador.	Discordo totalmente	3	7,7%
		Discordo parcialmente	7	17,9%
		Não concordo nem discordo	6	15,4%
		Concordo parcialmente	17	43,6%
		Concordo totalmente	6	15,4%
<b>TOTAL</b>			39	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

As prioridades pessoais por muitas vezes se sobressaem diante daquelas impostas pelo empregador, referente a conduzir a própria carreira de acordo com o que julgam como

prioridades pessoais e não de conveniência do empregador, 59% concordaram de maneira parcial ou total, 15,4% não concordam nem discordam e 25,6% discordam deste fato.

**Tabela 10-** Não é muito importante pra mim a forma com que as outras pessoas avaliam as escolhas que eu faço em minha carreira

Nº	Questões	Escala Likert	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
<b>10</b>	Não é muito importante pra mim a forma com que as outras pessoas avaliam as escolhas que eu faço em minha carreira.	Discordo totalmente	0	0
		Discordo parcialmente	8	20,5%
		Não concordo nem discordo	10	25,6%
		Concordo parcialmente	9	23,1%
		Concordo totalmente	12	30,8%
<b>TOTAL</b>			<b>39</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A opinião de outras pessoas sobre a forma com que os concluintes fazem escolhas em suas carreiras não se mostrou importante para 53,9% deles, 25,6% mostraram-se indiferentes e 20,5% discordaram tratando dessa forma como relevante as opiniões dos outros. Ou seja, sentir-se bem consigo e com as próprias escolhas na carreira é o que mais pesa para maioria dos respondentes.

**Tabela 11-** O que mais importa para mim é como eu me sinto em relação ao meu sucesso na carreira e não como outras pessoas se sentem a respeito disso

Nº	Questões	Escala Likert	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
<b>11</b>	O que mais importa para mim é como eu me sinto em relação ao meu sucesso na carreira e não como outras pessoas se sentem a respeito disso.	Discordo totalmente	0	0
		Discordo parcialmente	2	5,1%
		Não concordo nem discordo	5	12,8%
		Concordo parcialmente	12	30,8%
		Concordo totalmente	20	51,3%
<b>TOTAL</b>			<b>39</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Concernente a dá mais importância para o que a pessoa sente em relação ao sucesso ao invés do que outras pessoas sentem a respeito disso 82,1% dos respondentes concordaram que é mais importante a própria aprovação em relação a esse quesito, 12,8% apresentaram neutralidade e 5,1% discordaram.

**Tabela 12-** Sigo a minha própria consciência se a minha empresa solicitar que eu faça algo que seja contra os meus valores

Nº	Questões	Escala Likert	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
<b>12</b>	Sigo a minha própria consciência se a minha empresa solicitar que eu faça algo que seja contra os meus valores.	Discordo totalmente	1	2,6%
		Discordo parcialmente	2	5,1%
		Não concordo nem discordo	7	17,9%
		Concordo parcialmente	12	30,8%
		Concordo totalmente	17	43,6%
<b>TOTAL</b>			39	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Dos respondentes deste questionário 74,4% afirmaram em não se deixar levar quando a empresa solicita fazer coisas que sejam contra os seus princípios, do total 17,9% nem concordaram nem discordaram e 7,7% discordaram deixando subentendido que passariam por cima dos valores para ir de encontro às aspirações da empresa.

**Tabela 13-** O que eu acho que está certo em minha carreira é mais importante para mim do que o que minha empresa acha

Nº	Questões	Escala Likert	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
<b>13</b>	O que eu acho que está certo em minha carreira é mais importante para mim do que o que minha empresa acha.	Discordo totalmente	0	0%
		Discordo parcialmente	5	12,8%
		Não concordo nem discordo	9	23,1%
		Concordo parcialmente	8	20,5%
		Concordo totalmente	17	43,6%
<b>TOTAL</b>			39	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

O que 64,1% dos respondentes acham que está certo em suas carreiras é mais importante para estes do que a empresa a qual fazem parte acha, um total de 23,1% se mantivera imparciais

e 12,8% discordaram da referida afirmativa. Mais uma vez os discentes mostraram-se tomar decisões de acordo com seus próprios ideais, no entanto, é importante refletir se na prática isso de fato acontece.

**Tabela 14-** Em minhas experiências passadas eu segui meus próprios valores mesmo quando a empresa me pediu para fazer algo com o qual eu não concordava

Nº	Questões	Escala Likert	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
<b>14</b>	Em minhas experiências passadas eu segui meus próprios valores mesmo quando a empresa me pediu para fazer algo com o qual eu não concordava.	Discordo totalmente	3	7,7%
		Discordo parcialmente	3	7,7%
		Não concordo nem discordo	8	20,5%
		Concordo parcialmente	12	30,8%
		Concordo totalmente	13	33,3%
<b>TOTAL</b>			39	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Quando em experiências passadas a empresa pediu para fazer algo com o qual os indivíduos não estavam de acordo, 64,1% mostrou seguir seus próprios valores, 20,5% apresentaram dúvida quanto a isso e 15,4% discordam sobre ter seguido os próprios valores.

**Tabela 15-** Procuo desafios e tarefas que me permitam aprender algo novo

Nº	Questões	Escala Likert	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
<b>15</b>	Procuo desafios e tarefas que me permitam aprender algo novo.	Discordo totalmente	0	0
		Discordo parcialmente	0	0
		Não concordo nem discordo	2	5,1%
		Concordo parcialmente	15	38,5%
		Concordo totalmente	22	56,4%
<b>TOTAL</b>			39	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

As vivências, trocas de experiências e novos desafios são partes constituintes do conhecimento do ser humano. Dos respondentes desta pesquisa 95,1% são favoráveis a buscar

desafios e tarefas que os permitam aprender coisas novas, do total 5,1% mostraram ser neutros nesse quesito e ninguém discordou sobre ansiar por novos desafios.

**Tabela 16-** Gostaria de trabalhar em projetos com pessoas de várias organizações

Nº	Questões	Escala Likert de 1 a 5	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
16	Gostaria de trabalhar em projetos com pessoas de várias organizações.	Discordo totalmente	3	7,7%
		Discordo parcialmente	2	5,1%
		Não concordo nem discordo	5	12,8%
		Concordo parcialmente	11	28,2%
		Concordo totalmente	18	46,2%
<b>TOTAL</b>			39	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Trabalhar em projetos com pessoas de várias organizações faz parte do anseio de 74,4% dos envolvidos na pesquisa, 12,8% não concordam nem discordam sobre esse aspecto e 12,8% não se mostram favoráveis a esse tipo de trabalho.

**Tabela 17-** Gosto de tarefas que requeiram que eu trabalhe fora da organização

Nº	Questões	Escala Likert	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
17	Gosto de tarefas que requeiram que eu trabalhe fora da organização.	Discordo totalmente	2	5,1%
		Discordo parcialmente	4	10,3%
		Não concordo nem discordo	13	33,3%
		Concordo parcialmente	10	25,6%
		Concordo totalmente	10	25,6%
<b>TOTAL</b>			39	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Para os discentes participantes da pesquisa 51,2% gostam de tarefas que os faça trabalhar de forma externa à organização, enquanto para 33,3% tanto faz e 15,4% não são adeptos a esse estilo de trabalho.

**Tabela 18-** Gosto de tarefas em meu trabalho que requeiram que eu trabalhe além do meu próprio departamento

Nº	Questões	Escala Likert	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
18	Gosto de tarefas em meu trabalho que requeiram que eu trabalhe além do meu próprio departamento.	Discordo totalmente	3	7,7%
		Discordo parcialmente	6	15,4%
		Não concordo nem discordo	7	17,9%
		Concordo parcialmente	11	28,2%
		Concordo totalmente	12	30,8%
<b>TOTAL</b>			39	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Trabalhar executando tarefas no trabalho além do próprio departamento é algo que agrada a 59% dos respondentes, 17,9% mostraram neutralidade nesse quesito e 23,1% exibem discordância perante esse fato.

**Tabela 19-** Gosto de trabalhar com pessoas fora da minha organização

Nº	Questões	Escala Likert	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
19	Gosto de trabalhar com pessoas fora da minha organização.	Discordo totalmente	2	5,1%
		Discordo parcialmente	2	5,1%
		Não concordo nem discordo	7	17,9%
		Concordo parcialmente	14	35,9%
		Concordo totalmente	14	35,9%
<b>TOTAL</b>			39	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Trabalhar com pessoas fora da organização de origem foi considerado bom para 71,8% dos concluintes, indiferente para 17,9% e não tão bom para 10,2% deles.

**Tabela 20-** Gosto de trabalhos que requeiram que eu interaja com pessoas de várias organizações diferentes

Nº	Questões	Escala Likert	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
20	Gosto de trabalhos que requeiram que eu interaja com pessoas	Discordo totalmente	1	2,6%
		Discordo parcialmente	2	5,1%

de várias organizações diferentes.	Não concordo nem discordo	9	23,1%
	Concordo parcialmente	13	33,3%
	Concordo totalmente	14	35,9%
<b>TOTAL</b>		39	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Se uma equipe de trabalho for estimulada pode gerar resultados cada vez mais positivos para o negócio. Pertinente a gostar de trabalhos que requeiram interação com pessoas de várias organizações diferentes, 69,2% concordaram com a afirmativa, 23,1% nem concordaram nem discordaram e 7,7% discordaram de alguma forma.

**Tabela 21-** No passado, busquei oportunidades que me permitissem trabalhar fora da organização

Nº	Questões	Escala Likert	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
<b>21</b>	No passado, busquei oportunidades que me permitissem trabalhar fora da organização.	Discordo totalmente	4	10,3%
		Discordo parcialmente	15	38,5%
		Não concordo nem discordo	4	10,3%
		Concordo parcialmente	7	17,9%
		Concordo totalmente	9	23,1%
<b>TOTAL</b>			39	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Organizações que trabalham com ambiente dinâmico e comunicativo, os conflitos são menos recorrentes entre funcionário e empresa. Sobre ter buscado anteriormente por oportunidades que permitissem trabalhar fora da organização, 50% concordam, 10,3% mostraram-se neutros e 48,8% discordaram sobre ter procurado por essas possibilidades.

**Tabela 22-** Sinto-me motivado quando enfrento experiências e situações novas

Nº	Questões	Escala Likert	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
<b>22</b>	Sinto-me motivado quando enfrento	Discordo totalmente	0	0
		Discordo parcialmente	0	0

experiências e situações novas.	Não concordo nem discordo	8	20,5%
	Concordo parcialmente	11	28,2%
	Concordo totalmente	20	51,3%
<b>TOTAL</b>		39	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A motivação faz as pessoas direcionarem seus esforços a fim de atingir um objetivo (ROBBINS, 2008), passar por experiências e situações novas para 51,3% dos respondentes os fazem se sentir motivados, 20,5% agiram com neutralidade e nenhuma pessoa mostrou-se discordar da afirmação.

**Tabela 23-** Gosto da previsibilidade de se trabalhar continuamente para a mesma organização

Nº	Questões	Escala Likert	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
<b>23</b>	Gosto da previsibilidade de se trabalhar continuamente para a mesma organização.	Discordo totalmente	6	15,4%
		Discordo parcialmente	8	20,5%
		Não concordo nem discordo	6	15,4%
		Concordo parcialmente	14	35,9%
		Concordo totalmente	5	12,8%
<b>TOTAL</b>			39	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A satisfação no trabalho pode reduzir a rotatividade de colaboradores (ROBBINS, 2008). No tocante a gostar da previsibilidade de se trabalhar de maneira contínua para a mesma organização, 48,7% se mostraram favoráveis, 15,4% foram neutros na ideia e 35,9% discordaram ser a favor.

**Tabela 24-** Eu me sentiria bastante perdido se não pudesse trabalhar para a minha atual organização

Nº	Questões	Escala Likert	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
<b>24</b>	Eu me sentiria bastante perdido se não pudesse trabalhar para a minha atual organização.	Discordo totalmente	9	23,1%
		Discordo parcialmente	17	43,6%
		Não concordo nem discordo	7	17,9%
		Concordo parcialmente	4	10,3%

	Concordo totalmente	2	5,1%
<b>TOTAL</b>		39	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Os funcionários atuais não buscam apenas benefícios financeiros, mas meios de aprender coisas novas através de um ambiente que proporcione isso, não poder trabalhar para a organização atual a qual os respondentes fazem parte não se mostrou como sendo algo que os deixariam muito perdidos já que apenas 15,4% deles concordaram, 17,9% foram indiferentes e um total de 66,7% discordaram sobre se sentir mal com de alguma forma em relação a isso.

**Tabela 25-** Prefiro permanecer em uma empresa com a qual eu esteja familiarizado do que procurar trabalho em outras organizações

Nº	Questões	Escala Likert	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
25	Prefiro permanecer em uma empresa com a qual eu esteja familiarizado do que procurar trabalho em outras organizações.	Discordo totalmente	6	15,4%
		Discordo parcialmente	6	15,4%
		Não concordo nem discordo	7	17,9%
		Concordo parcialmente	13	33,3%
		Concordo totalmente	7	17,9%
<b>TOTAL</b>			39	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Algumas pessoas se acomodam em uma única organização por pura satisfação com seu trabalho, enquanto outras tem medo de não conseguir alcançar algo melhor, permanecer em uma empresa que o indivíduo já esteja familiarizado é preferível para 51,2%, enquanto para 17,9% tanto faz e 30,8% não concordam com esse fato.

**Tabela 26-** Se minha empresa proporcionasse emprego vitalício eu nunca iria querer procurar trabalho em outras organizações

Nº	Questões	Escala Likert	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
26	Se minha empresa proporcionasse emprego vitalício eu nunca iria querer	Discordo totalmente	15	38,5%
		Discordo parcialmente	8	20,5%
		Não concordo nem discordo	5	12,8%

procurar trabalho em outras organizações.	Concordo parcialmente	8	20,5%
	Concordo totalmente	3	7,7%
<b>TOTAL</b>		39	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Assumindo a hipótese de que a empresa do respondente lhe proporcionasse emprego vitalício ele nunca iria querer procurar trabalho em outras organizações 28,2% concordaram com a iniciativa, 12,8% foram neutros e um total de 59% discordou de ser adepto a esse tipo de alternativa. Os indivíduos buscam por oportunidades de desenvolvimento em suas carreiras e quando as empresas não fazem questão de reter e aprimorar estes talentos os funcionários decidem mudar para outros ambientes que lhe propiciem tais benefícios.

**Tabela 27-** O meu ideal de carreira seria trabalhar apenas para uma única organização

Nº	Questões	Escala Likert	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
27	O meu ideal de carreira seria trabalhar apenas para uma única organização.	Discordo totalmente	20	51,3%
		Discordo parcialmente	6	15,4%
		Não concordo nem discordo	5	12,8%
		Concordo parcialmente	6	15,4%
		Concordo totalmente	2	5,1%
<b>TOTAL</b>			39	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

O ideal de carreira de 20,5% dos concluintes seria trabalhar apenas para uma única organização, 12,8% foram indiferentes e 66,7% discordaram sobre ser a favor desse desejo, buscar por novos ambientes de trabalho, de oportunidades e de gestão de carreira é mais atrativo que continuar em um ambiente que não acompanha os novos desenvolvimentos do mercado.

## PARTE 2- CARACTERÍSTICA DA POPULAÇÃO ESTUDADA

**Tabela 28 -** Percentual por gênero da população estudada

Gênero	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
--------	---------------------	-------------------------

<b>Masculino</b>	16	41 %
<b>Feminino</b>	23	59 %
<b>Prefiro não dizer</b>	0	0
<b>TOTAL</b>	39	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Em relação a gênero tem-se uma predominância maior dos respondentes do gênero feminino onde (59% ou 23 são do sexo feminino) e (41% ou 16 são do sexo masculino), ninguém optou por não dizer a qual gênero pertencia.

**Tabela 29-** Percentual por faixa etária

<b>Faixa etária</b>	<b>Frequência absoluta</b>	<b>Frequência relativa (%)</b>
<b>Até 20 anos</b>	1	2,6 %
<b>Entre 21 e 23 anos</b>	21	53,8 %
<b>Entre 24 e 26 anos</b>	13	33,3 %
<b>Entre 26 e 28 anos</b>	1	2,6 %
<b>Mais de 28 anos</b>	3	7,7 %
<b>TOTAL</b>	39	100 %

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A idade da maior parte dos participantes da pesquisa ficou entre 21 e 23 anos com (53,8% ou 21 pessoas) e 24 e 26 anos (33,3% ou 13) esse percentual maior nessa faixa etária pode ser explicado levando em consideração que a maior parte dos jovens dessas idades estão em fase de conclusão do curso.

**Tabela 30-** Percentual por ano de ingresso no curso de Administração

<b>Ano de ingresso no curso</b>	<b>Frequência absoluta</b>	<b>Frequência relativa (%)</b>
<b>2014</b>	0	0 %
<b>2015</b>	6	15,4 %
<b>2016</b>	22	56,4 %
<b>2017</b>	9	23,1 %
<b>Outro</b>	2	5,1 %

<b>TOTAL</b>	39	100 %
--------------	----	-------

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Os anos de 2016 (56,4% ou 22) e 2017 (23,1% ou 9) concentram a maior parte de ingressantes no curso de Administração os quais foram respondentes desta pesquisa, que também muito provavelmente estão na maior parte da faixa etária vista anteriormente.

**Tabela 31** - Percentual de respondentes que trabalham, fazem estágio ou só estudam

<b>Atualmente você</b>	<b>Frequência absoluta</b>	<b>Frequência relativa (%)</b>
<b>Trabalha</b>	28	71,8 %
<b>Faz estágio</b>	5	12,8 %
<b>Não trabalha, só estuda</b>	6	15,4 %
<b>TOTAL</b>	39	100 %

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

O percentual de concluintes que trabalham (71,8% ou 28) pode ser explicado pelo fato de todos respondentes aqui analisados serem concluintes do curso e conseqüentemente a maioria já atua em alguma área profissional.

**Tabela 32-** Percentual dos setores das empresas que os respondentes trabalham ou estagiam

<b>Setor que trabalha ou faz estágio</b>	<b>Frequência absoluta</b>	<b>Frequência relativa (%)</b>
<b>Marketing</b>	2	5,1 %
<b>Finanças</b>	6	15,4 %
<b>Produção</b>	2	5,1 %
<b>Logística</b>	1	2,6 %
<b>Recursos Humanos</b>	7	17,9 %
<b>Outro</b>	15	38,5 %
<b>Ainda não trabalho nem faço estágio, só estudo</b>	6	15,4 %

<b>TOTAL</b>	39	100 %
--------------	----	-------

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Quanto aos setores que os respondentes trabalham ou fazem estágio tem-se uma predominância maior em outros setores que não foram mencionados no questionário, mas que os concluintes puderam citá-los posteriormente constituindo estes um total de 38,5% das respostas, outro de maior destaque também foi o de Recursos Humanos, tanto Finanças quanto o quesito “não trabalho, só estudo” compuseram cada um 15,4% dos respondentes e os demais juntos 12,8%.

#### **Em caso de a resposta anterior ter sido “Outro”:**

Os outros setores de atuação mencionados pelos respondentes foram: Administração de Vendas; Auxiliar administrativo, Setor Comercial; Pós-vendas; Departamento Jurídico; e Empreendedorismo.

**Tabela 33** - Percentual dos setores das empresas que os respondentes pretendem trabalhar após a formação universitária

<b>Setor que pretende trabalhar</b>	<b>Frequência absoluta</b>	<b>Frequência relativa (%)</b>
<b>Marketing</b>	7	17,9 %
<b>Finanças</b>	5	12,8 %
<b>Produção</b>	2	5,1 %
<b>Logística</b>	3	7,7 %
<b>Recursos Humanos</b>	11	28,3 %
<b>Empreendedorismo</b>	3	7,7 %
<b>Docência</b>	3	7,7 %
<b>Outro</b>	5	12,8 %
<b>TOTAL</b>	39	100 %

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Em relação à os setores que os respondentes pretendem trabalhar após a formação universitária 28,3% anseia atuar em Gestão de Pessoas, 17,9% em Marketing, 12,8% em

finanças e 12,8% em outros e os demais em outras áreas como Logística, Docência, Produção e Empreendedorismo.

**Em caso de a resposta anterior ter sido “Outro”:**

Administração de Vendas; Vendas; abrir o próprio negócio (empreendedorismo) e Regulação de Prestadores foram citados nesta seção.

**Tabela 34-** Sugestões de melhorias no curso de Administração da UFPE-CAA (APÊNDICE B)

<b>Sugestões de melhorias no curso de Administração da UFPE-CAA para auxiliar os alunos na gestão de carreira profissional.</b>	<b>Frequência</b>
Experiências práticas	17
Apoio ao Estágio	10
Disciplinas de Autoconhecimento	8
Palestras	7
Oficinas de Empreendedorismo	2
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

É notório entre as sugestões dadas pelos alunos o quanto o anseio por experiências práticas atreladas ao curso de Administração faz parte do desejo de muitos, que identificam a necessidade de um complemento da teoria vista em sala. Isso pode ser evidenciado, por exemplo, através da fala deste discente: “Mais aprofundamento das vivências em organizações, principalmente quando se trata de assuntos que somente a prática ou o contato com a prática facilita o entendimento e a compreensão.” Outro comentário de destaque nessa perspectiva foi, “A inclusão de atividades práticas, estudo de caso com empresas do Brasil e principalmente da região Agreste. Visita técnicas a outras empresas com mais frequência.” Por esse comentário nota-se um fato importante que é atrelar mais o ensino a região que o CAA está inserido, ao invés de usar muitas vezes de exemplos distantes da realidade do dia a dia do aluno.

Outro fator de relevância foi a necessidade de apoio ao estágio que os discentes vivenciam, pois mesmo a universidade prestando todo apoio muitos ainda sentem ausência de um maior suporte, como é o caso desse aluno: “Criar mais parcerias com empresas para aumentar a disponibilidade de estágios.”, esse outro vai além e cita “Oferecer oportunidade de

estágio em área específicas a fim de facilitar a compreensão dos estudantes em relação ao que irá ser visto após o curso (...)", o que de fato deve ser mais explorado visto que a Administração é uma área que envolve várias áreas de atuações as quais se podem atrelar a gestão de carreira.

Palestras foi mais um dos pontos chaves sugeridos, o que é de fato importante ressaltar uma vez que torna o ambiente mais dinâmico, atual e atrativo aos olhos dos alunos, como vemos neste comentário: "Assuntos atuais voltados ao mercado de trabalho hoje", esse cita "Enfatizar em sala de aula a importância de uma boa gestão de carreira", o que é relevante uma vez que muitas vezes o conteúdo é abordado de uma forma comum, que passa mais despercebido do que deveria.

Outro tema bastante mencionado foi cadeiras de autoconhecimento, onde citaram a ideia de "Uma cadeira eletiva de Gestão da carreira profissional" além de mencionar que "(...) é necessário que seja trabalhada de forma mais dinâmica a forma de autogestão de carreira". É evidente que muitas vezes disciplinas eletivas de vários temas são ofertadas no curso, no entanto os alunos sentem falta de uma que trate da raiz de suas necessidades que é a autogestão da carreira que muitas vezes não é mais aprofundada em sala.

Por fim, oficinas de Empreendedorismo também foram solicitadas, "Oficinas de apoio e formação ao empreendedorismo" e "Atividades voltadas ao empreendedorismo de forma mais prática, visto que muitas pessoas trabalham com isso ou pretendem seguir esse ramo". Esse ramo além de fazer parte do cotidiano de muita gente da região é algo que ainda é limitado em sala por teorias e que tem muito potencial de ser visto de forma prática.

### PARTE 3- SOBRE O ENSINO REMOTO NA PANDEMIA DO COVID-19

Tabela 35 - Afirmação 1 (Sobre o ensino remoto na pandemia do Covid-19)

Afirmação 1	Escala Likert	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
<b>A interação com o professor, a turma e as atividades assíncronas realizadas facilitaram o processo de aprendizagem.</b>	Discordo totalmente	12	30,8 %
	Discordo parcialmente	8	20,5 %
	Não concordo nem discordo	1	2,6 %
	Concordo parcialmente	8	20,5 %
	Concordo totalmente	10	25,6 %
<b>TOTAL</b>		39	100 %

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A interação com o professor, a turma e as atividades assíncronas realizadas facilitaram o processo de aprendizagem no ensino remoto, 46,1% concordaram, 2,6% nem concordaram nem discordaram e 51,3% dos respondentes discordaram que esses aspectos proporcionam uma melhor aprendizagem.

**Tabela 36** – Afirmação 2 (Sobre o ensino remoto na pandemia do Covid-19)

<b>Afirmação 2</b>	<b>Escala Likert</b>	<b>Frequência absoluta</b>	<b>Frequência relativa (%)</b>
Conseguir acompanhar e cumprir os objetivos de todas as disciplinas em que me matriculei (estou matriculado) durante a pandemia.	Discordo totalmente	7	17,9 %
	Discordo parcialmente	4	10,3 %
	Não concordo nem discordo	9	23,1 %
	Concordo parcialmente	9	23,1 %
	Concordo totalmente	10	25,6%
<b>TOTAL</b>		<b>39</b>	<b>100 %</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Um total de 48,7% dos alunos concordara em conseguir acompanhar e cumprir os objetivos de todas as disciplinas as quais se matricularam durante a pandemia, 23,1% se mostraram neutros e 28,2% discordaram de ter alcançado esse propósito.

**Tabela 37-** Afirmação 3 (Sobre o ensino remoto na pandemia do Covid-19)

<b>Afirmação 3</b>	<b>Escala de 1 (muito insatisfeito) a 10 (muito satisfeito)</b>	<b>Frequência absoluta</b>	<b>Frequência relativa (%)</b>
<b>Em uma escala de 1 (muito insatisfeito) a 10 (muito satisfeito), indique o nível de satisfação geral com as disciplinas remotas ofertadas durante a pandemia.</b>	1	5	12,8 %
	2	1	2,6 %
	3	0	0
	4	5	12,8 %
	5	4	10,3 %
	6	3	7,7 %
	7	9	23,1 %
	8	7	17,9 %
	9	3	7,7 %
	10	2	5,1 %
<b>TOTAL</b>		<b>39</b>	<b>100 %</b>

---

**Média da  
satisfação**

**5,92**

---

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A maioria dos concluintes desta amostra demonstraram ter tido uma experiência positiva, do que negativa no que diz respeito à experiência com as disciplinas remotas ofertadas durante o período de pandemia do Covid-19. O método utilizado para indicar a satisfação do discente foi o CSTA (*Customer Satisfaction Score*) que mede justamente a satisfação do indivíduo após a interação com o serviço ofertado, portanto, nesta pesquisa utilizou-se o cálculo de média ponderada.

A seguir tem-se a fórmula utilizada para medir a satisfação do grupo estudado.

$$\text{CSAT} = \frac{\text{Ocorrências}}{\text{Respondentes}}$$

$$\text{CSAT} = \frac{(1 \times 5) + (1 \times 2) + (0 \times 3) + (5 \times 4) + (4 \times 5) + (3 \times 6) + (9 \times 7) + (7 \times 8) + (3 \times 9) + (2 \times 10)}{5 + 1 + 0 + 5 + 4 + 3 + 9 + 7 + 3 + 2}$$

$$\text{CSAT} = \frac{231}{39} = \mathbf{5,92}$$

O resultado 5,92 indica que tem uma tendência de satisfação entre os participantes da pesquisa.

## 5.2 ANÁLISE DE RESULTADOS DA ENTREVISTA

Os resultados foram obtidos por meio de entrevistas estruturadas contidas no (APÊNDICE A), que segundo Gil (2008) são compostas de perguntas as quais permanecem iguais de um entrevistado para outro, sem que o entrevistador os interrompa durante o processo. Em seguida o conteúdo foi analisado com o objetivo de identificar e deduzir sobre o que foi pesquisado, os entrevistados desta pesquisa serão aqui mencionados como E1, E2 e E3.

**Quadro 5-** Motivos pelos quais os egressos escolheram a profissão de administrador

	E1: “(...) eu sabia que era um curso que provavelmente iria me dar muitas oportunidades de trabalho, é... era um curso na UFPE entende? Então naquela época não tinha muito nítido assim, quais eram os motivos que me levavam para aquele curso, mas desde o
--	---

Motivos pelos quais os egressos escolheram a profissão de administrador.	ensino médio Administração era uma das minhas opções (...).”
	E2: “ Eu escolhi essa profissão porque eu acho que é uma área muito ampla e aí como a área da administração tem muitas áreas, tem muita coisa que eu posso estudar, se eu por exemplo, não gostar de uma área eu posso ir pra outra e aí como é uma área muito diversa digamos assim, eu quis ir pra ela por que eu tinha essa possibilidade da mudança.”
	E3: “Bem, eu escolhi a profissão de administrador porque sempre tive o desejo de ter uma empresa, então partindo desse princípio sempre sonhei fazer administração, era meu sonho fazer administração até eu fazer, foi um sonho realizado, tudo perfeito graças a Deus.”

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

O entrevistado 1 cita que Administração era uma das suas opções de curso ao terminar o ensino médio e além disso, por se tratar da UFPE a instituição de ensino imaginou que o curso lhe daria muitas oportunidades relacionadas a trabalho. Para o entrevistado 2 a escolha da profissão se deu por achar a Administração uma área vasta e com possibilidades de mobilidade, onde caso o indivíduo não se adeque a uma área ele pode migrar para outra, ou seja, possui possibilidade de mudança. Já o entrevistado 3 menciona que a escolha da profissão se deu pelo desejo de possuir sua própria empresa, isso despertou um sonho em fazer o curso de Administração.

Em vista disso, mesmo cada entrevistado possuindo um motivo específico para ter escolhido a profissão, as respostas convergem entre si no que diz respeito ao fato de achar Administração um curso importante de ser estudado. Como mencionado por Rossés (2014) a ciência da Administração tem ganhado cada vez mais importância na configuração atual do mercado profissional, dando suporte a vários âmbitos organizacionais e demandando por administradores capacitados para exercer a profissão.

**Quadro 6:** Motivo que o levou a atuar na área da Administração a qual se encontra

	E1: “(...) no terceiro semestre na disciplina de MPA (Métodos de Pesquisa em Administração) eu pude participar de um projeto de extensão e também na disciplina desenvolver um artigo e aí nessas experiências eu entendi que dentro do
--	---

Motivo que o levou a atuar na área da Administração a qual se encontra.	espectro que a administração permitiria que eu atuasse à docência era a que eu mais me encaixava (...).”
	E2: “ Na verdade quem me escolheu foi a área, não fui eu quem escolhi ela (risos), porque eu não imaginava trabalhar com gerenciamento de projetos e também não é uma área que seja muito explorada no nosso curso de Administração e aí por causa disso, eu não tinha nem muita noção sobre ela e quando eu fui estagiar foi que me abriu a mente sabe (...).”
	E3: “Eu atuo na área financeira e escolhi a área financeira porque eu sempre fui mais do lado das exatas e gosto mais do lado contábil, então eu me identifiquei com essa área e busquei atuar, me aperfeiçoar nessa área e é onde eu trabalho atualmente, trabalho porque gosto dessa área.”

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme o entrevistado 1 que atua na docência, a causa da sua participação nessa área foi devido a ação de atividades como projeto de extensão e criação de um artigo, desenvolvidos em uma disciplina da faculdade, que a partir dessas vivências lhe despertaram o desejo de atuar na docência de Administração. Em contrapartida o entrevistado 2 diz ter sido escolhido pela área, pois não imaginava trabalhar com gerenciamento de projetos, uma vez que esta disciplina não é muito explorada no curso de administração e que só teve conhecimento a fundo sobre a área quando foi estagiar. O entrevistado 3 cita que atua na área financeira e que a escolheu pois sempre gostou do lado contábil e que a partir disso buscou se aperfeiçoar.

Portanto, com exceção do entrevistado 2 que diz atuar em uma área que não foi muito vista durante sua formação acadêmica, os outros entrevistados mencionam motivos referentes a disciplinas vistas em sala as quais lhe propiciaram uma melhor interação e motivação com a área da Administração que escolheram seguir posteriormente, segundo Walger; Viapiana e Monfort (2014, p. 92), possuir uma conduta motivada diz respeito aos esforços direcionados para atingir um propósito.

**Quadro 7:** Opinião dos egressos sobre se as disciplinas da graduação ministradas em sala tiveram influência na gestão de sua carreira

<p>Opinião dos egressos sobre se as disciplinas da graduação ministradas em sala tiveram influência na gestão de sua carreira.</p>	<p>E1: “Em certo sentido sim, principalmente a disciplina de MPA, mas além das disciplinas acho que o que impactou também foram as experiências fora da sala de aula que a universidade me possibilitou, como diversos projetos de extensão que eu participei, minicursos, o integra CAA, projeto de pesquisa (...).”</p>
	<p>E2: “Acho que teve sim influência, mas eu também acho que poderia ter influenciado mais, então assim, as disciplinas influenciaram, até porque a gente tem uma visão de cada área, mas ao mesmo tempo algumas deixam a desejar e é como eu disse algumas áreas não são tão focadas (...).”</p>
	<p>E3: “Sim, com certeza, se antes eu já gostava das exatas, do lado financeiro, na faculdade passando a estudar mais profundamente essas áreas me encantei ainda mais e definitivamente me apaixonei, na maneira que os professores me ensinavam e tal, essa matéria era apaixonante me motivava cada vez mais a tentar me esforçar ao máximo pra buscar o melhor desempenho nessa disciplina, nessa área foi decisivo sem sombra de dúvidas.”</p>

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Para o entrevistado 1 houve de certa forma influência das disciplinas, no entanto, julga importante também as experiências que teve fora da sala de aula, a exemplo de vários projetos de extensão, minicursos, integra CAA e projeto de pesquisa que participou. O entrevistado 2 diz que de fato houve influência das disciplinas da graduação, mas que algumas destas poderiam ter influenciado mais pois enquanto umas permitem ter uma visão sobre cada área do curso outras deixam a desejar na proposta de ensino. Em relação ao entrevistado 3, este fala com convicção que as disciplinas influenciaram sim na gestão de carreira, pois a medida que estudava a área de finanças, a forma como os professores repassavam o conteúdo motivava cada vez mais a ter melhores desempenhos na área.

Desse modo, os 3 entrevistados convergem nas respostas, no entanto, apresentam ressalvas quanto ao grau de intensidade desta influência em suas carreiras, o E1 diz que “o que impactou também foram as experiências fora da sala de aula que a universidade me

possibilitou”, o E2 “mas eu também acho que poderia ter influenciado mais”, e o E3 “essa matéria era apaixonante me motivava cada vez mais a tentar me esforçar ao máximo pra buscar o melhor desempenho nessa disciplina, nessa área foi decisivo sem sombra de dúvidas”, ou seja, as disciplinas tiveram influência mas de modos específicos pra cada um.

**Quadro 8** - Área de atuação profissional da Administração que possui maior afinidade

Área de atuação profissional da Administração que possui maior afinidade.	E1: “É a parte de planejamento, a parte de estratégia, sempre me interessou muito quando eu estou trabalhando em empresa nessa parte administrativa (...).”
	E2: “A área que eu tenho mais afinidade eu acredito que seja a área financeira (...).”
	E3: “Como eu já falei a área que eu tenho mais afinidade é finanças, é a área que eu mais gosto e tenho maior domínio.”

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Relacionado ao entrevistado 1 a área de atuação profissional da Administração a qual ele possui mais afinidade é a parte relacionada a planejamento estratégico que conforme Drucker (1984) consiste em inteirar-se sobre o futuro e a partir dele decidir sobre a definição de situações atuais necessárias para alcançar os resultados esperados. Por outro lado, os entrevistados 2 e 3 mostraram possuir um interesse maior pela área de finanças, que nada mais é que o ofício de gerir o dinheiro (GITMAN, 2004). Para Lemes Júnior et al (2005) a administração financeira busca maximizar o lucro do proprietário da organização.

**Quadro 9**- Área de atuação profissional da Administração que possui menos afinidade

	E1: “Finanças, eu não sei se essa pouca afinidade com finanças vem da minha formação de base ou de experiências que eu tive na graduação, principalmente com a disciplina de matemática financeira que foi bem complicada. Eu tive bons professores de contabilidade, de administração financeira, mas matemática financeira foi bem complicado, então dentro da área de administração a de finanças com certeza.”
--	--

<p>Área de atuação profissional da Administração que possui menos afinidade.</p>	<p>E2: “ A que eu tenho menos afinidade é gestão de pessoas, não que eu acho que não me daria bem, acho que é até uma área que eu me daria bem, que eu tenho um lado assim bem comunicativo, no entanto, eu não me vejo na área, tipo assim, se hoje fosse pra eu mudar de área acho que a última que eu escolheria seria a gestão de pessoas, realmente só se fosse alguma coisa que eu descobrisse, alguma coisa que eu me identificasse muito, mas acho que é isso.”</p>
	<p>E3: “Bem, o setor de RH é o setor que eu menos me identifico, por causa que envolve muitas questões de leis, essas coisas assim, você tem que buscar sempre melhorias né para o profissional que trabalha na empresa e muitas vezes não está ao nosso alcance realizar, aí isso meio que me desmotiva e faz com que eu não goste dessa área, apesar de necessário, não gosto, se fosse pra escolher não escolheria nesse ramo.”</p>

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Quando perguntados sobre a área da Administração que possuía menos afinidade, o entrevistado 1 respondeu que era Finanças, enquanto os entrevistados 2 e 3 disseram ser a área de Gestão de Pessoas. Com isso percebe-se divergência nas compatibilidades de um dos indivíduos, além disso foi possível perceber que por coincidência ou não, os egressos que possuíram maior interesse por finanças não sentem por Gestão de Pessoas e vice e versa.

**Quadro 10-** O relacionamento com os professores que lecionaram a área da Administração escolhida influenciou na decisão

<p>O relacionamento com os professores que lecionaram a área da Administração escolhida influenciou na decisão.</p>	<p>E1: “Sim, porque nós somos o resultado de..., uma parte do que nós somos são resultados da pessoa com quem encontramos né? do conhecimento que adquirimos, aí nesse sentido eu tive professoras na minha formação que foram guias assim sabe, principalmente na área da pesquisa que foram professoras que me influenciaram bastante nessa questão da docência, sabe? No sentido positivo, de exemplos positivos.”</p>
	<p>E2: “ Não acho que tenha influenciado na minha decisão, até porque como eu disse né, foi meio a área que me escolheu, mas acredito que sim, os professores assim eles têm influência na área até porque se for um bom professor e se você se</p>

	<p>interessar pela matéria meio que você começa a gostar involuntariamente daquela área então mesmo que eu não tenha afinidade com tal disciplina mas se o professor for bom eu posso me interessar talvez, ou achar no mínimo interessante aquela disciplina.”</p>
	<p>E3: “Com certeza, apesar de eu já gostar da área quando conheci os professores que ensinaram as disciplinas voltadas pra financeira, Contabilidade eu me apaixonei ainda mais principalmente quando eu exerci a disciplina de Contabilidade, o jeito que a professora explicava, como ela falava era muito fascinante , ficava fascinada, não conseguia desgrudar da matéria de tão apaixonada que eu fiquei, ela me mostrou o quão importante a contabilidade o lado financeiro para uma empresa que pode determinar o futuro dela.”</p>

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Foi perguntado aos egressos se o relacionamento com os professores que lecionaram a área da Administração escolhida por eles influenciou na decisão da gestão de carreira, os entrevistados 1 e 3 afirmaram que sim, pois segundo o entrevistado 1 “uma parte do que nós somos são resultados da pessoa com quem encontramos né? do conhecimento que adquirimos, aí nesse sentido eu tive professoras na minha formação que foram guias assim sabe”, o entrevistado 3 cita “o jeito que a professora explicava, como ela falava era muito fascinante , ficava fascinada, não conseguia desgrudar da matéria de tão apaixonada que eu fiquei”, já o entrevistado 2 diverge um pouco da opinião dos demais quando fala “Não acho que tenha influenciado na minha decisão, até porque como eu disse né, foi meio a área que me escolheu”, mas logo em seguida conclui dizendo “mas acredito que sim, os professores assim eles têm influência na área até porque se for um bom professor e se você se interessar pela matéria meio que você começa a gostar involuntariamente daquela área”.

**Quadro 11-** A segurança, habilidade e a competência profissional do professor dessa área da Administração influenciaram a escolha por essa área

	<p>E1: “Não foi a única influência, mas foi uma influência, sabe? Não foi a influência mais decisiva, assim, foi porque de fato eu me identifiquei com a docência com a pesquisa, mas é claro que quando você olha pra esse setor que você quer atuar né, que a nossa administração é mais ampla, na docência, eu fui</p>
--	---

<p>A segurança, habilidade e a competência profissional do professor dessa área da Administração influenciaram a escolha por essa área.</p>	<p>pro mercado mas já sabendo que era a docência o lugar que eu queria estar, e quando você olha e ver exemplo de professores (...) isso é claro que influencia porque são exemplos né a gente sabe que foi possível, existe gente que faz isso com qualidade, então é um espelho pra você e foi pra mim nesse sentido também.”</p>
	<p>E2: “Assim, algumas coisas tiveram influência sim, porque alguma coisa tocam no gerenciamento de projeto, então por exemplo, a parte de custo, a parte financeira, a parte de planejamento, então assim, muito disso vem do que eu aprendi quando eu estava na graduação e como eu disse né, se for um bom professor e conseguir chamar a sua atenção em relação a aquela disciplina meio que você consegue ter algum tipo de afinidade.”</p>
	<p>E3: “Certamente, diretamente ou indiretamente eles me influenciaram, no sentido que ao demonstrar a importância a maneira que eles falavam das matérias, como eles mostravam me deixou fascinada, apaixonada, me fez querer ainda mais o setor financeiro.”</p>

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme o entrevistado 1 a segurança, habilidade e competência profissional do docente não foi a única influência nem a principal que o fez atuar na área, uma vez que já possuía certa predileção pessoal, no entanto, menciona que “isso é claro que influencia porque são exemplos né a gente sabe que foi possível, existe gente que faz isso com qualidade”. Para o entrevistado 2 diz que sim, teve uma certa influência pois muito do que ver na área de atuação hoje aprendeu durante a graduação citando “se for um bom professor e conseguir chamar a sua atenção em relação a aquela disciplina meio que você consegue ter algum tipo de afinidade.” Por fim, o entrevistado 3 aponta que de uma forma ou de outra os professores influenciaram sim na sua decisão “no sentido que ao demonstrar a importância a maneira que eles falavam das matérias, como eles mostravam me deixou fascinada, apaixonada, me fez querer ainda mais o setor financeiro”, quando ele menciona a palavra “ainda mais” subtende-se que já havia uma predileção pela área antes e que ao encontrar com professores capacitados esse anseio ganhou ainda mais força. O aprendizado deve ser atrelado a práticas com coerência para os alunos, contrário a isso será esquecido facilmente e visto apenas como uma obrigação, ao invés de uma forma de ajudá-los nas vivências do dia a dia (PERRENOUD, 1999).

**Quadro 12-** As oportunidades de mercado tais como: vagas de emprego ou estágio e salário, influenciaram na escolha por essa área da Administração

<p>As oportunidades de mercado tais como: vagas de emprego ou estágio e salário, influenciaram na escolha por essa área da Administração.</p>	<p>E1: “ Sim, no início, quando você tá ali naquele momento pra escolher o curso do vestibular e aí eu já tinha uma irmã que fazia Administração e trabalhava no banco, e aí naquele momento eu tinha direito e Administração como opção, e aí foi Administração, mas assim não foi aquela segunda opção que eu fui fazendo com... empurrando com a barriga porque eu desgostei do curso não, já ali no segundo semestre do curso eu me encontrei, me vi seguindo.”</p>
	<p>E2: “Influenciou, eu sei que é uma área muito ampla, por isso eu teria digamos assim muitos caminhos e aí as oportunidades de emprego e de estágio também influenciaram nisso sim.”</p>
	<p>E3: “Não, essa questão de vagas, salários, não influenciaram diretamente na questão de eu ter escolhido essa área mas de gostar dessa área, por sentir prazer em fazer, me sinto realizada ao descobrir fazer algum cálculo que a empresa tenha, calcular metas, quanto que a gente precisa, quanto que não precisa para atingir determinado faturamento, e pra calcular percentuais, quanto a empresa faturou no ano, quantos por cento a mais, quantos por cento a menos, enfim, isso me encanta e foi isso.”</p>

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Concernente às oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho e a influência delas na escolha da área da Administração, o entrevistado 1 diz ter sido importante e que logo se viu seguindo a área, o entrevistado 2 também alega ter se sentido influenciado pois além de ser uma área muito vasta, na sua visão o estágio e oportunidades de emprego foram pontos chaves. Por outra ótica, o terceiro entrevistado diz que esses aspectos não possuíram influência e sim a predileção a qual já apresentava anteriormente pela área. Dessa forma percebe-se a convergência entre o E1 e o E2 e a divergência de opinião do E3.

**Quadro 13-** Você está feliz e realizado com a área da Administração que você escolheu seguir

	<p>E1: “Sim, só que é uma área à docência da administração, que demora tempo a formação né (...) eu estou feliz no sentido de que eu sei o que eu quero, então isso já traz uma certa paz (risos) de você saber o que você quer e além de</p>
--	---

<p>Você está feliz e realizado com a área da Administração que você escolheu seguir.</p>	<p>saber o que você quer você sabe o que você precisa fazer pra chegar até lá, então isso me deixa mais tranquila mas ainda não estou completamente realizada porque ainda tenho outras coisas pra conquistar... o doutorado, o concurso público, reconhecimento dos estudantes, dos meus colegas profissionais, tudo isso.”</p>
	<p>E2: “Eu estou sim feliz, eu acho que é uma área muito boa e tem muito a ver com meu perfil porque não é só por exemplo finanças, ou não é só planejamento, ou não é só gestão, entendeu? É são várias coisas e aí eu acredito que vai muito com meu perfil, que eu tenho um perfil de uma pessoa muito dinâmica, então assim, sim eu estou feliz.”</p>
	<p>E3: “Com certeza, estou realizada e muito feliz na área que atuo, é por prazer mesmo a área que eu escolhi foi por prazer mais que tudo.”</p>

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Sobre se sentir feliz e realizado com a área administrativa que optou, todos os entrevistados convergiram nas respostas de forma afirmativa, um por sentir paz referente ao que faz, outro por dialogar com seu perfil e outro por sentir prazer em desempenhar seu trabalho. Dessa forma, pode-se dizer que independente do que se passa no dia a dia desses egressos a realização advinda da sua escolha na área de atuação é positiva, conforme Estrada, Moretto Neto e Augustin (2011) à medida que se tem um planejamento profissional com metas bem definidas, é possível atrelar a isso pretensões pessoais e conciliar ambos.

**Quadro 14-** Se fosse hoje, você optaria novamente por fazer o curso de Administração

	<p>E1: “Sim, optaria, só que agora desde o primeiro semestre já sabendo o que eu iria fazer dentro daquele curso, dentro daquela formação, mas sim. Se voltasse hoje pra 2012 seria administração novamente no CAA.”</p>
	<p>E2: “Acredito que sim, até porque assim, foram muitos fatores que me fizeram escolher Administração, não só foi eu querer, tem a questão da necessidade, da oportunidade, da identificação também, então assim se eu me encontrasse na mesma situação eu escolheria sim administração novamente.”</p>

Se fosse hoje, você optaria novamente por fazer o curso de Administração.	E3: “Com certeza, escolheria de novo fazer o curso de Administração, recomendo pra quem deseja fazer, siga, é um ótimo curso, maravilhoso, serve para tudo na vida né, independente se você vai querer atuar ou não mas dá pra você utilizar um pouco de cada do que a gente aprende no curso de Administração, dá pra gente utilizar na nossa vida, no dia a dia, em tudo, então eu super recomendo, faria sim com certeza.”
---	---

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Todos os três entrevistados afirmaram que mesmo nos dias atuais ainda optariam por fazer o curso de Administração, o entrevistado 1 cita que hoje em dia já faria o curso mais decidido sobre suas escolhas de atuação, o entrevistado 2 fala que caso se encontrasse na mesma situação de quando entrou no curso o escolheria novamente e o entrevistado 3 diz que “dá pra você utilizar um pouco de cada do que a gente aprende no curso de Administração, dá pra gente utilizar na nossa vida, no dia a dia, em tudo, então eu super recomendo”. Com isso, todos convergiram nas respostas e foram positivos no que diz respeito a satisfação de ter cursado Administração.

**Quadro 15-** Pontos cruciais na sua escolha em relação a área da Administração

Quais destes pontos mencionados a seguir foram cruciais na sua escolha em relação a área da Administração: Conteúdos referente ao setor, empresa familiar nesse setor, facilidade de aprendizado, habilidade profissional, didática do professor, necessidade pessoal, relação pessoal com a disciplina.	E1: “Eu acho que foi habilidade primeiro, relação não só pessoal com a disciplina, mas com a identificação da função do professor, do pesquisador e facilidade do aprendizado, eu gostei muito da experiência de projeto de extensão, fiz vários, de pesquisa também, então eu me encontrei nessa área sabe, eu acredito que esses aspectos favoreceram.”
	E2: “Foi uma mistura desses fatores, facilidade de aprendizado, habilidade profissional e necessidade pessoal. A questão da facilidade de aprendizado foi porque foi uma área que eu me identifiquei logo de cara quando eu mudei de setor então eu acho que eu tive sim facilidade de aprender, a questão da habilidade que eu desenvolvi e aí foi bem no escuro mesmo porque como eu disse né eu não tinha estudado na graduação então eu tive que estudar pra poder entrar nessa área, então assim o que eu tinha estudado em Administração contribuiu mas eu precisei me aprofundar, tem sim também a questão da habilidade profissional e a

	necessidade da necessidade pessoal porque foi o que me escolheu (...).”
	E3: “Eu escolhi no caso a área da Administração, foram um conjunto de fatores que partia do desejo de ter uma empresa e no desejo de ter uma empresa eu sentia a necessidade pessoal de desenvolver habilidade nessa área né, porque não é só abrir, eu tenho que saber gerir, eu tenho que saber como proceder com esta organização, então partindo desse princípio eu busquei desenvolver habilidades profissionais nessa área pra poder abrir uma empresa e poder tocá-la e não ter prejuízos futuros né (...).”

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Para o entrevistado 1 os pontos cruciais na escolha em relação a área da Administração foram a habilidade, relação pessoal com a disciplina e identificação com a docência e atuação em projetos ofertados pela universidade. O entrevistado 2 diz ter sido uma mistura de fatores tais como a facilidade de aprendizado, habilidade profissional e necessidade pessoal. Já o terceiro entrevistado a partir de um desejo pessoal de possuir a própria empresa buscou desenvolver habilidades referente a sua área de atuação, mas ainda assim menciona ter sido um conjunto de fatores que definiram sua escolha.

Todos convergiram em um ponto específico que foi a habilidade profissional concernente a área de atuação por eles ocupada, em conformidade com Chiavenato (2014) a habilidade pode ser entendida como uma aptidão do indivíduo, modificando seu conhecimento para um ato concreto de algo pretendido.

**Quadro 16-** Qual ou quais disciplina (s) você considera que teve maior impacto positivo durante sua trajetória acadêmica na UFPE-CAA, diga o porquê

Qual ou quais disciplina (s) você considera que teve maior impacto	E1: “Introdução à Administração é uma disciplina importante, por mais que a gente tenha ali no primeiro semestre a gente só vai entender mais à frente, a disciplina de sociologia também é importante, mas uma disciplina que vai me marcar muito é a disciplina de MPA métodos de pesquisa em Administração.”
--	---

positivo durante sua trajetória acadêmica na UFPE-CAA, diga o porquê.	E2: “As disciplinas de Sociologia, Psicologia, Planejamento estratégico, Matemática financeira, Consultoria e Contabilidade porque além de conseguir entender bem essas matérias consegui ver o conteúdo na prática.”
	E3: “Pra mim foi Contabilidade geral e gerencial, todas as Administrações financeiras, pesquisa operacional, APO, enfim, no resumo todas as matérias voltadas para os cálculos que envolvia algum cálculo gerou um maior impacto né, porque eu busquei mais me especializar neles me desenvolver melhor nesses pontos, então acredito que gerou um impacto mais positivo em relação a essas matérias para mim.”

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Com relação às disciplinas que mais possuíram impacto positivo durante a trajetória dos egressos na UFPE-CAA, o primeiro entrevistado citou “uma disciplina que vai me marcar muito é a disciplina de MPA métodos de pesquisa em Administração”, o segundo entrevistado afirmou ter sido as de Sociologia, Psicologia, Planejamento estratégico, Matemática financeira, Consultoria e Contabilidade pois permitiram futuramente atrelar os conceitos vistos em sala na prática. O terceiro entrevistado menciona Contabilidade, Administração financeira, Pesquisa operacional e Administração por Objetivos, ou seja, as cadeiras voltadas para cálculos. Percebe-se que cada um demonstrou uma opinião divergente do outro, dentro de suas individualidades, habilidades e afinidades com cada uma das disciplinas estudadas.

**Quadro 17-** O curso de Administração da UFPE-CAA atendeu suas expectativas e lhe auxiliou na gestão de sua carreira profissional

O curso de Administração da UFPE-CAA atendeu suas expectativas e lhe	E1: “Sim, atendeu a minhas expectativas, no que se refere a auxiliar na gestão da carreira profissional, como a minha escolha profissional não foi a prática administrativa em si, mas a docência da Administração eu precisei é... fazer esforços paralelos, sabe? Então na época que eu estava na graduação nós tínhamos muitos professores fora né, afastado pra o doutorado, o projeto de pesquisa e extensão ainda não estava tão forte quanto é hoje com grupos de pesquisa que tem já estabelecidos no curso (...).”
--	---

<p>auxiliou na gestão de sua carreira profissional.</p>	<p>E2: “Eu acho que não, eu acho que o curso em si ele deixa a desejar neste sentido porque eu não achei que tinha muito assim forte essa questão da gestão de carreira não, eu acho que deveria ter mais suporte nesse sentido, não tem um olhar voltado pra o que o mercado precisa ou o que você precisa para empreender, então assim eu entendo que precisa sim da teoria e tal mas aí talvez pudesse ter mais esse apoio, e acredito que ia ser benéfico pra os estudantes, eu acho que a faculdade poderia fazer algo nesse sentido.”</p>
	<p>E3: “O curso de Administração da UFPE, com certeza atendeu as minhas expectativas, gostei muito, super recomendo, e me auxilia na minha vida profissional em tudo e pretendo até voltar pra fazer outros cursos na faculdade, se Deus quiser e buscar me aperfeiçoar cada vez mais de preferência com certeza na UFPE.”</p>

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme os entrevistados 1 e 3 o curso de Administração da UFPE-CAA atendeu sim as suas expectativas além de auxiliar na gestão da carreira profissional. Por outro lado, em divergência destes o entrevistado 2 menciona o seguinte “Eu acho que não, eu acho que o curso em si ele deixa a desejar neste sentido porque eu não achei que tinha muito assim forte essa questão da gestão de carreira não, eu acho que deveria ter mais suporte nesse sentido”, complementando que podia ter um apoio maior voltado para essa questão, visto que seria de grande importância para os discentes.

O próximo capítulo apresentará as conclusões, limitações e sugestões para futuras pesquisas.

## 6 CONCLUSÕES

A referida pesquisa teve como intuito identificar a influência das disciplinas de formação profissional sobre a gestão de carreira dos concluintes do curso de Administração da UFPE-CAA, atrelado a isso saber em que medida os discentes egressos do curso estão satisfeitos com suas carreiras atualmente, além de elaborar o perfil dos concluintes e propor melhorias a serem implantadas no curso.

Algumas sugestões de melhorias dadas pelos alunos para implantar no PPC referente a gestão de carreira foram experiências práticas, apoio ao estágio, disciplinas voltadas ao autoconhecimento do aluno, palestras relacionadas a gestão de carreira e oficinas de empreendedorismo. No que concerne a afirmações sobre o ensino remoto na pandemia a maioria dos respondentes discordaram quando perguntados se a interação em sala facilitou o processo de aprendizagem, em relação a conseguir acompanhar e cumprir os objetivos das disciplinas durante a pandemia a maioria confirmou que teve êxito, já sobre o quesito da satisfação geral com as disciplinas remotas ofertadas na pandemia a maioria dos concluintes mostraram-se satisfeitos.

Referente às informações obtidas através das entrevistas e a análise do nível de satisfação dos egressos do curso com suas carreiras, notou-se que todos entrevistados se sentem felizes com a área que optaram por seguir, caso pudessem voltar atrás nas escolhas cursariam novamente o curso de Administração e que as disciplinas da graduação possuíram sim influência na gestão de suas carreiras. Vale salientar a importância de fazer reflexões voltadas para o viés da sociologia, compreender que é de certa ingenuidade o profissional achar que possui total domínio de sua carreira e autonomia sobre o mercado.

Além disso, os impactos da indústria 4.0 vem mudando os meios de produção e modelos de negócio, a uberização e precarização do trabalho principalmente no período pandêmico atual deixou muitos trabalhadores em situações cada vez mais difíceis de trabalho, isso gera a necessidade que tanto o âmbito acadêmico quanto o corporativo sejam vistos como complementares e não desassociados, pois geralmente mudanças significativas em um sempre traz consequências para o outro. O mercado irá demandar por novas competências e ainda que nem todos consigam o melhor emprego é primordial que ainda assim sejam capacitados para tal.

## 6.1 LIMITAÇÕES

Nesta seção são atribuídas as limitações encontradas ao longo do estudo, as quais sua exposição confere ainda mais fidedignidade à pesquisa. Primeiramente pode-se citar a questão referente ao número de indivíduos constituintes da amostra obtida no questionário, pelo fato de não ter sido possível contatar todos ou maior parte, utilizando-se assim da amostra por conveniência, que utilizou para fins de pesquisa os concluintes que mostraram disponibilidade no momento.

Outra questão a ser mencionada e que também pode vim a explicar em partes a primeira, é o período de pandemia do Covid-19 vivenciada atualmente, o qual tornou mais distante e complicada a comunicação pessoal com estes respondentes, uma vez que muitos se ausentaram da universidade, outros ficaram desperiodizados e alguns aproveitaram o formato de educação a distância para terminar mais rápido a graduação.

## 6.2 SUGESTÕES PARA FUTURAS PESQUISAS

Conforme o que foi visto na referida pesquisa, sugere-se empregar a temática abordada aqui nos outros cursos do Campus Acadêmico do Agreste, tais como o de Medicina, Engenharias, Licenciaturas, Pedagogia, Comunicação, Economia, Design entre outros, ou até quem sabe empregar a mesma ideia nos outros dois campi da UFPE (Recife e Vitória de Santo Antão).

## REFERÊNCIAS

- ABRAMCZUK, André A. A prática da tomada de decisão. São Paulo: Atlas, 2009.
- ADAMSON, S.J; DOHERTY, N.; VINEY, C. *The Meanings of Career Revisted: Implications for Theory and Practice. British Journal of Management.* Londres, vol. 9, n. 4, p. 251-259, dez. 1998.
- ADMNEWS, UFPE. Visão panorâmica da UFPE-CAA. Disponível em: <http://admnews-ufpe.blogspot.com/p/caa-ufpe.html>. Acesso em 12 jun.2021.
- APRÍGIO, B. T. Gerações no mercado de trabalho: geração Y. *Revista de Administração da UNISAL.* Campinas, v.3, n.3, p. 19-28, Jan/abr. 2013.
- ARTHUR, M. B. (1994) The boundaryless career: A new perspective for organization inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295-306. <https://doi.org/10.1002/job.4030150402>.
- BATEMAN, Thomas; SNELL, Scott. *Administração: construindo vantagem competitiva.* São Paulo: Atlas, 1998.
- BENDASSOLLI, Pedro F. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. *Revista Administração de Empresas.* [online]. 2009, vol.49, n.4, pp. 387-400.
- BOLZAN, L. M.; ANTUNES, E. D. O que clamam as vozes dos pesquisadores e sobre o que elas se calam ao abordarem o ensino em administração no Brasil? *Revista ADM.MADE*, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3, p. 77-93, 2015.
- BRASIL.: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (Inep). *Resumo Técnico do Censo da Educação Superior 2017* [recurso eletrônico]. –Brasília: Anísio Teixeira, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacaosuperior/resultados>. Acesso em: 26 jun.2021.
- BRASIL. Lei 4.769, 9 de setembro de 1965. Dispõe sobre o exercício da profissão de técnico de administração, e dá outras providências. *Diário Oficial da União.* Brasília, DF, p. 9337, 13 set. 1965. Seção 1.
- BRASIL. Ministério da Educação. CES/CNE 134/2003. *Diretrizes Curriculares Nacionais- Curso de Graduação em Administração, Bacharelado.* p.5. Brasília, 2003.
- BRISCOE, Jon P.; HALL, Douglas T.; Demuth, Rachel L. F. *Protean and boundaryless careers: an empirical exploration. Journal of Vocational Behavior*, v. 69, p. 30-47, 2006.
- BRISCOE, Livia O.; MELO, Simone L. A transição da Universidade ao Mercado de Trabalho na ótica do Jovem. *Revista de Psicologia, Ciência e Profissão*, v. 27, n. 3, p376-395, 2007.
- CAMARGO, I. *Gestão de carreira no início da carreira profissional: um estudo sobre atitude de carreira de jovens discentes da graduação da FEA/USP.* Dissertação (Mestrado)- Universidade de São Paulo, p.97. 2016.

CASTRO; Cláudio de Moura. A prática da pesquisa. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1976.

CAVALCANTI, Marcos et al. Gestão de empresas na sociedade do conhecimento. São Paulo: Campus, 2001. p. 29.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v.35, n.6, p. 67-75 nov./dez. 19, 1965.

CHIAVENATO, I. Introdução à Teoria Geral da Administração. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da Administração., 7.º ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003 – 6ª. Reimpressão.

CHIAVENATO. Idalberto. Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 7ª Reimpr. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, I. Comportamento Organizacional: A Dinâmica Do Sucesso Das Organizações. São Paulo: Manole, 2014.

CNPq. Tabela de áreas do conhecimento. Disponível em: [www.cnpq.br/areas/tab\\_conhecimento/index.htm](http://www.cnpq.br/areas/tab_conhecimento/index.htm). Acesso em: 22 jun. 2021.

COLLIN, A. The Meanings of Career. In: GUNZ, H.; PEIPERL, M. *Handbook of Career Studies*. Canadá: Sage Publications, 2007.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO – CFA. História da profissão, 2020. Disponível em: <http://www.cfa.org.br/administracao/historia-da-profissao>. Acesso em: 05 jun. 2021.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO – CFA. 50 anos que fizeram história: jubileu de ouro. Sistema CFA/CRA´ SP/ Conselho Federal de Administração. Brasília, DF, 2015. 2ª edição.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO – CFA. Disponível em: <https://cfa.org.br/campos-de-atuacao-do-administrador-para-alem-de-generalista/> 2019. Acesso em 11 jul. 2021.

CRESWELL, J. W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DAZZANI, M. V. M., LORDELO, J. A. C. Estudos com estudantes egressos: concepções e possibilidades metodológicas na avaliação de programas. Salvador: EDUFBA, 2012.

DEMO, Pedro. Universidade, aprendizagem e avaliação: horizontes reconstrutivos. 3. ed. Porto Alegre: Mediação, 2008.

DIÁRIO DE PERNAMBUCO. A UFPE está entre as 14 melhores universidades brasileiras no QS World University Rankings 2021, 2020. Disponível em:

<https://www.diariodepernambuco.com.br/noticia/vidaurbana/2020/06/ufpe-esta-entre-as-melhores-universidades-brasileiras-no-qs-world-univ.html>. Acesso em: 12 de jun. 2021.

DRUCKER, Peter F. Introdução à administração. Tradução de Carlos A. Malferrari. São Paulo: Pioneira, 1984.

DUTRA, J. S. A gestão da carreira. In: LIMONGI-FRANÇA, A. C. et al. As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002. p. 99-114.

DUTRA, J. S. Gestão de Carreira. GV Executiva, São Paulo, v. 07, n. 01, p. 56-61, jan./dez. 2008.

DUTRA, J.S. (2009). Administração de Carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. 1. ed. São Paulo: Atlas.

DUTRA, Joel S. (Org.). Gestão de carreiras na empresa contemporânea. São Paulo: Atlas, 2010.

DUTRA, J. S. Administração de Carreiras. 1ª Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

ESTRADA, Rolando Juan Soliz, Luís MORETTO NETO, e Eziane Samara AUGUSTIN. “Planejamento Estratégico Pessoal.” *Revista de Ciências da Administração*, 2011 p.105-125.

FERNANDES, Danielle Cireno. Precarização do trabalho. Disponível em: <https://gestrado.net.br/verbetes/precarizacao-do-trabalho/>. Acesso em 21 jul. 2021.

FIA- Fundação Instituto de Administração. Carreira em Administração: descubra as carreiras mais promissoras. Página inicial, 2020. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/carreira-em-administracao/>. Acesso em: 27 jun. 2021.

FLORES, Larissa. Ser profissional: Sucesso x Fracasso. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/ser-profissional-sucesso-x-fracasso>. Acesso em 24 de agosto 2021.

FONSECA, J. J. S. Metodologia da pesquisa científica. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FONTENELLE, Isleide A. A autogestão de carreira chega à escola de Administração: o humano se tornou capital? *Revista O & S- Organizações & Sociedade*, v. 14, n. 43, p. 71- 89, 2007.

GIL, Antonio Carlos, 1946. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas 2008.

GITMAN, Lawrence J. Princípios de administração financeira. 10. ed. São Paulo: Addison Wesley, 2004.

GOLD, Miriam. Gestão de carreira: como ser o protagonista de sua própria história- São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

GOODE, William J.; HATT, Paul K. Métodos em Pesquisa Social. 4ª ed. São Paulo: Nacional, 1972.

HALL, Douglas T. Career in Organization. Califórnia: Goodyear, 1976.

HALL, Douglas T. Protean Careers of the 21 Century. The Academy of Management Executive V.10, n. 4, p.8, 1996.

IBGE- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Caruaru- Panorama. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pe/caruaru/panorama>. Acesso em 27 jun. 2021.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISA EDUCACIONAL ANÍSIO TEIXEIRA- INEP. Sinopse estatística do censo da educação superior: edição 2019. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dadps-abertos/sinopses-estatisticas>. Acesso em: 29 jul. 2021.

IPAE- INSTITUTO DE PESQUISAS E ADMINISTRAÇÃO DA EDUCAÇÃO. Novas diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em administração, 2020. Disponível em: <http://www.ipae.com.br/ipae/novas-diretrizes-curriculares-nacionais-do-curso-de-graduacao-em-administracao-sao-aprovadas-pelo-conselho-nacional-de-educacao/>. Acesso em 28 jun. 2021.

KING, Z. (2004). Career self-management: its nature, causes and consequences. Journal of Vocational Behavior, 65, 112-133.

KNECHTEL, Maria do Rosário. Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada. Curitiba: Intersaberes, 2014.

KUAZAQUI. Edmir, KANAANE Roberto. Marketing e desenvolvimento de competências. São Paulo: Nobel, 2004.

LE BOTERF, Guy. Desenvolvendo a competência dos profissionais. Porto Alegre: Artmed, 2003.

LEMES JÚNIOR, Antônio B.; RIGO, Cláudio M.; CHEROBIM, Ana Paula M. S. Administração financeira: princípios, fundamentos e práticas brasileiras. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

LOMBARDI, M. F. S. et al. Competências adquiridas durante o curso de graduação em Administração de empresas na ótica dos alunos formandos: um estudo em cinco instituições de ensino superior. RAEP Administração: Ensino e Pesquisa, v. 12, n. 1, p. 119-147, 2011.

MALHOTRA, Naresh. Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada. 4. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MATTAR, F. Najib. Pesquisa de Marketing. Vol. 1 e 2, São Paulo: Atlas, 2005.

MAXIMIANO, Antonio C. A. Introdução à Administração. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital. 6. ed. p.459. São Paulo: Atlas, 2009.

MCRAE, K. (1985). "Career Management Planning: A Boom to Managers and Employees". In Personnel (May), pp.56-60.

MINARELLI, J. A. Empregabilidade, como ter trabalho e remuneração sempre. São Paulo: Gente, 1995.

MINAYO, M. C. de S. (org.). Pesquisa social: teoria, método e criatividade. 14. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

MOGNHON, P. M. F.; MOGNHON, E.; MULBHEIER, A. O Desafio da Escolha Profissional e a Importância da Psico- Orientação. Anais... Salão do Conhecimento 2014: XIX Jornada de Pesquisa, 2014, p. 5. Ijuí. Salão do Conhecimento, 2014.

MOREIRA, F. M.; Queiroz, T. R.; MACINI, N. CAMPEÃO, G. H. Os alunos de administração estão em sintonia com o mercado de trabalho? Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior, 19(1), 61-88, 2014.

NICOLINI, Alexandre Mendes. Fatores condicionantes do desenvolvimento do ensino de administração no Brasil. Revista ANGRAD, v.4, p. 3-17, 2003.

NICOLINI, Alexandre. Qual será o futuro das fábricas de administradores? Revista de Administração de Empresas. v. 43. n. 2. p.48-49. abr./jun. 2003.

OLIVEIRA, D. P.R. Sistemas de informações gerenciais: estratégias, táticas, operacionais. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Plano de carreira: foco no indivíduo: como elaborar e aplicar para ser um profissional de sucesso. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

PERRENOUD, Philippe. Avaliação da excelência à regulação das aprendizagens: entre duas lógicas. Porto Alegre: Artmed, 1999.

PETRUCCE, Ana Paula *et al.* "Empregabilidade para os recém-formados em administração: expectativa x oportunidades." Trabalho de Conclusão de Curso pelo Centro Universitário de Araras Dr. Edmundo Ulson, 2011. Disponível em: <https://docplayer.com.br/37719198-Empregabilidade-para-os-recem-formados-em-administracao-expectativa-x-oportunidades.html>. Acesso em: 13 de ago. 2021.

PIZZINATTO, N. K. Ensino de administração e o perfil do administrador: contexto nacional e o curso de Administração da UNIMEP. Revista Impulso, v. 11, n. 26, p. 173-190, 1999. Acesso em 22 jun. 2021.

POCHMANN, M. O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo: Boitempo, 2001.

PONTES, Benedito Rodrigues. Administração de cargos e salários. 9. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PORTER, Michael. *Competição: estratégias competitivas essenciais*. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

RABAGLIO, Maria Odete. *Seleção por competências*. São Paulo: Educator, 2008.

RAMOS, Rogério. *Ramos da Administração / Rogério Ramos*. – Brasília: Conselho Federal de Administração, 2018. 55 p.: il. color.; 21 x 29,7 cm. 1. Administração. 2. Campos da administração. 3. Profissionais da Administração. 4. Conselho Federal de Administração. Ramos, Rogério. ii. título.

ROBBINS, Stephen P. *Comportamento Organizacional*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Reimpressão 2008.

ROSSÉS, Gustavo Fontinelli. *Introdução à administração*. – Santa Maria, RS: Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Técnico Industrial de Santa Maria: Rede e-Tec Brasil, 2014.

SARTRE, Jean-Paul. *O existencialismo é um humanismo*. São Paulo: Abril Cultural, 1978, p.09.

SCHEIN, E. H. *Culture as an environmental context for careers*. *Journal of Occupational Behaviour*, v. 5, n. 1, p. 71-81. *A Special Issue on Environment and Career*. Jan. 1984.

SCHEIN, E. H. *Career survival: strategic job and role planning*. Pfeifer e Company. San Diego: 1995.

SELLTIZ, Claire; JAHODA, Marie; DEUTSCH, Morton; COOK, Stuart W. *Métodos de pesquisa nas relações sociais*. Tradução de Dante Moreira Leite. São Paulo: EDUSP, 1975.

SELLTIZ, C. WRIGHTSMAN, L. S.; COOK, S. W. *Métodos de pesquisa das relações sociais*. São Paulo: Herder, 1965.

SILVA, Jefferson de Alcantara. *Estudo comparativo dos modelos de carreira proteana e carreira sem fronteiras por meio de escalas de atitudes*. 2009. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Uberlândia, Uberlândia.

SILVA, Isabella. B. O. CASAGRANDA, Yasmin. (2010). *A profissão do administrador: estudo comparativo com graduandos e profissionais formados em campo grande-MS*. *RAE-eletrônica*, 9(2). v. 14, n.2, ed. p.226. 27, jul. Dez 2015. Disponível em: [http://www.rae-eletronica.com.br/revista/ver\\_artigo.php?id\\_artigo=100](http://www.rae-eletronica.com.br/revista/ver_artigo.php?id_artigo=100). Acesso em 23 jun.2021.

SISU, Sistema de Seleção Unificada. *Administração foi o curso mais concorrido do SISU 2017/1*. 2017. Disponível em <http://vestibular.brasilecola.uol.com.br/enem/administracaofoi-curso-mais-concorrido-sisu-2017-1/338233.html>. Acesso em: 01 de abr. 2021.

STADTLOBER, C. de S. *Qualidade do ensino superior no curso de Administração: a avaliação dos egressos*. Porto Alegre, 2010, Pontifícia Universidade Católica do RS. Tese (Doutorado). Disponível em: <http://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/3642>. Acesso em 13 jun.2021.

STRAUSS, Anselm; CORBIN, Juliet. *Pesquisa qualitativa: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada*. 2. ed. São Paulo: Bookman, 2008.

SUPER, Donald E.; BOHN, Martin J. *Psicologia Ocupacional*. Tradução de Esdras do Nascimento e Jair Ferreira dos Santos. São Paulo: Atlas, 1972.

TEIXEIRA, M. P. R.; SILVA I. C.; MAFRA, F. L. N. Reflexões Sobre a Formação do Administrador: Uma Abordagem a partir da Inserção das Questões Sociais nos Conteúdos Disciplinares. *Revista Symposium*, 2011.

UFPE, Universidade Federal de Pernambuco, Brasão da UFPE. Disponível em: <https://www.ufpe.br/documents/40764/627921/marca-ufpe.jpg/95622e35-e88d-4f76-9fd1-9745acb82ab2?t=1499884926730>. Acesso em 11 jun. 2021

UFPE, Universidade Federal de Pernambuco, Curso de Administração- Bacharelado (CAA). Disponível em: <https://www.ufpe.br/administracao-bacharelado-caa>. Acesso em: 04 de abr. de 2021.

UFPE, Universidade Federal de Pernambuco, Sobre o CAA. Disponível em: <https://www.ufpe.br/caa/sobre-o-caa>. Acesso em: 04 de abr. de 2021

UFPE- PEI. Universidade Federal de Pernambuco. Plano Estratégico Institucional

UFPE – 2013 a 2027, p. 25-26. Disponível em: <https://www.ufpe.br/institucional/historia>. Publicado em: dezembro/2013-2027. Acesso em: 11 jun. 2021

UFPE- PPC. Universidade Federal de Pernambuco. Projeto Pedagógico do Curso. Caruaru, 2010. Disponível em: <https://www.ufpe.br/institucional/a-intituicao>. Publicado em: dezembro/2013. Acesso em: 11 jun. 2021.

VELOSO, Elza F.R. *Carreiras Sem Fronteiras e Transição Profissional no Brasil: desafios e oportunidades para pessoas e organizações*. São Paulo: Atlas, 2012.

VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e relatórios de pesquisa em Administração*. São Paulo: Atlas, 2005.

VERIGUINE, Nadia Rocha; KRAWULSKI, Edite; D'AVILA, Geruza Tavares; SOARES, Dulce Helena Penna. Da formação superior ao mercado de trabalho: percepções de alunos sobre a disciplina orientação e planejamento de carreira em uma universidade federal. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*. Vol. 4, p. 79-96, jul. 2010.

WALGER, Carolina; VIAPIANA, Larissa; MONFORT BARBOZA. *Motivação e Satisfação no Trabalho: em busca do bem-estar de indivíduos nas organizações*. Mariana. 1º Edição. Curitiba: Intersaberes, 2014.

WICK, Calhoun W.; LEÓN, Lu Staton. *O desafio do Aprendizado. Como fazer sua empresa estar sempre à frente do mercado*. São Paulo: Nobel, 1997.

ZARIFIAN, Phelipe. *Objetivo competência: por uma nova lógica*. Trad. Maria Helena C. V. Trylinski. São Paulo: Atlas, 2010.

## **APÊNDICE A- QUESTIONÁRIO APLICADO AOS CONCLUINTE DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFPE-CAA**

**PESQUISA: A INFLUÊNCIA DAS DISCIPLINAS DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL NA GESTÃO DE CARREIRA DOS CONCLUINTE DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFPE-CAA.**

Leia com atenção as informações abaixo e em seguida considerando uma escala de 1 a 5 marque a opção que mais se adequa a sua opinião sobre o assunto. Considere: 1. Discordo totalmente, 2. Discordo parcialmente, 3. Não concordo nem discordo, 4. Concordo parcialmente, 5. Concordo totalmente.

- 1. Quando oportunidades de desenvolvimento não me foram oferecidas em minha vida profissional, busquei-as por mim mesmo.**  
 Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 2. Sou responsável por meu sucesso ou fracasso em minha carreira.**  
 Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 3. De um modo geral, tenho uma carreira bastante independente e dirigida por mim.**  
 Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 4. Liberdade para escolher minhas próprias decisões na carreira é um dos meus valores mais importantes.**  
 Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 5. Estou no comando da minha própria carreira.**  
 Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 6. No final das contas, dependo de mim mesmo para avançar em minha carreira.**  
 Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 7. No que diz respeito à minha carreira, quem toma as decisões sou eu.**  
 Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 8. Em minhas experiências passadas confiei mais em mim mesmo do que em outras pessoas para encontrar um novo emprego quando necessário.**  
 Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 9. Eu conduzo minha própria carreira, baseado (a) em minhas prioridades pessoais e não nas prioridades do meu empregador.**  
 Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 10. Não é muito importante pra mim a forma com que as outras pessoas avaliam as escolhas que eu faço em minha carreira.**

- Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 11. O que mais importa para mim é como eu me sinto em relação ao meu sucesso na carreira e não como outras pessoas se sentem a respeito disso.**  
 Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 12. Sigo a minha própria consciência se a minha empresa solicitar que eu faça algo que seja contra os meus valores.**  
 Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 13. O que eu acho que está certo em minha carreira é mais importante para mim do que o que minha empresa acha.**  
 Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 14. Em minhas experiências passadas eu segui meus próprios valores mesmo quando a empresa me pediu para fazer algo com o qual eu não concordava.**  
 Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 15. Procuro desafios e tarefas que me permitam aprender algo novo.**  
 Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 16. Gostaria de trabalhar em projetos com pessoas de várias organizações.**  
 Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 17. Gosto de tarefas que requeiram que eu trabalhe fora da organização.**  
 Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 18. Gosto de tarefas em meu trabalho que requeiram que eu trabalhe além do meu próprio departamento.**  
 Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 19. Gosto de trabalhar com pessoas fora da minha organização.**  
 Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 20. Gosto de trabalhos que requeiram que eu interaja com pessoas de várias organizações diferentes.**  
 Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 21. No passado, busquei oportunidades que me permitissem trabalhar fora da organização.**  
 Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 22. Sinto-me motivado quando enfrento experiências e situações novas.**

- Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 23. Gosto da previsibilidade de se trabalhar continuamente para a mesma organização.**  
 Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 24. Eu me sentiria bastante perdido se não pudesse trabalhar para a minha atual organização.**  
 Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 25. Prefiro permanecer em uma empresa com a qual eu esteja familiarizado do que procurar trabalho em outras organizações.**  
 Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 26. Se minha empresa proporcionasse emprego vitalício eu nunca iria querer procurar trabalho em outras organizações.**  
 Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 27. O meu ideal de carreira seria trabalhar apenas para uma única organização**  
 Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente

#### PERFIL DOS RESPONDENTES

- 1. Qual é o seu Gênero:**  
 Masculino  Feminino  Prefiro não dizer
- 2. Qual é a sua Faixa etária:**  
 Até 20 anos  Entre 21 e 23 anos  Entre 24 e 26 anos  Entre 26 e 28 anos  Mais de 28 anos
- 3. Em que ano você ingressou no curso de Administração:**  
 2014  2015  2016  2017  outro
- 4. Atualmente você:**  
 Trabalha  Faz estágio  Não trabalha, só estuda
- 5. Qual setor da empresa você trabalha ou faz estágio:**  
 Marketing  
 Finanças  
 Produção  
 Logística  
 Recursos Humanos  
 Outro

- Ainda não trabalho nem faço estágio, só estudo
- 6. Em caso de a resposta anterior ter sido a opção "outro" cite qual o seu setor:**  
\_\_\_\_\_
- 7. Qual setor da empresa você pretende trabalhar após sua formação universitária.**
- Marketing
- Finanças
- Produção
- Logística
- Recursos Humanos
- Empreendedorismo
- Docência
- Outro
- 8. Em caso de a resposta anterior ter sido a opção "outro" cite qual o setor pretendido:**  
\_\_\_\_\_
- 9. Mencione aqui possíveis melhorias que o curso de Administração da UFPE-CAA poderia adotar para auxiliar os alunos na gestão de carreira profissional.**

**SOBRE O ENSINO REMOTO NA PANDEMIA RESPONDA AS AFIRMAÇÕES ABAIXO:**

Considere: 1. Discordo totalmente, 2. Discordo parcialmente, 3. Não concordo nem discordo, 4. Concordo parcialmente, 5. Concordo totalmente.

- 1. A interação com o professor, a turma e as atividades assíncronas realizadas facilitaram o processo de aprendizagem.**
- Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 2. Consegui acompanhar e cumprir os objetivos de todas as disciplinas em que me matriculei (estou matriculado) durante a pandemia.**
- Concordo totalmente  Concordo  Nem concordo nem discordo  Discordo  Discordo Totalmente
- 3. Em uma escala de 1 (muito insatisfeito) a 10 (muito satisfeito), indique o nível de satisfação geral com as disciplinas remotas ofertadas durante a pandemia.**
- 1() 2() 3() 4() 5() 6() 7() 8() 9() 10()

**APÊNDICE B- SUGESTÕES DE MELHORIAS NO PPC DE ADMINISTRAÇÃO  
PARA AUXILIAR OS ALUNOS NA GESTÃO DE CARREIRA PROFISSIONAL**

<b>Temas mais citados</b>	<b>Sugestões dos discentes</b>
<b>Experiências práticas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- “Maior abertura para experiências práticas que dizem respeito às atividades de um administrador.”</li> <li>- “Mais aprofundamento das vivências em organizações, principalmente quando se trata de assuntos que somente a prática ou o contato com a prática facilita o entendimento e a compreensão.”</li> <li>- “Mais aulas práticas, simulações de experiências profissionais, etc.”</li> <li>- “Disciplinas que envolvam a prática, mais estudos de casos e menos teorias.”</li> <li>- “Sair mais da teoria e levar os alunos para a prática.”</li> <li>- “(...) e possibilitar aos alunos mais conhecimentos práticos ao invés de só conteúdos teóricos como são na maioria das vezes.”</li> <li>- “A inclusão de atividades práticas, estudos de caso com empresas do Brasil e principalmente da região Agreste.”</li> <li>- “Visita técnica com mais frequência.”</li> <li>- “Experiências práticas.”</li> <li>- “Experiências práticas além do estágio que é obrigatório.”</li> <li>- “A gestão de carreira também deve ser explorada de maneira prática pela instituição.”</li> <li>- “Aulas práticas, que houvesse mais visitas em organizações, permitindo ver de perto o que cada área de determinada empresa faz, comparando a prática com a teoria vista nas disciplinas abordadas em sala de aula (...).”</li> <li>- “Disciplinas mais práticas e muito mais assistência ao estudante que busca um estágio.”</li> <li>- “Mais praticidade e menos teoria.”</li> <li>- “Mudar um pouco a grade curricular e ter aulas práticas.”</li> <li>- “Disciplinas mais práticas, mais visitas a empresas (...).”</li> <li>- “Trazer mais vivências práticas para o dia a dia dos alunos, pois muitas vezes vemos o ensino só teórico e quando chegamos ao mercado de trabalho o que vimos quase não se aplica a realidade da organização.”</li> </ul>
<b>Apoio ao estágio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- “(...) e mais parcerias com empresas na concessão de estágios, facilitando uma maior aproximação com o mercado de trabalho.”</li> <li>- “Dar mais apoio, e encaminhar para um estágio.”</li> <li>- “Apoio aos estudantes em questão de estágios.”</li> <li>- “Realizar mais convênios com empresas Júnior, proporcionar mais oportunidades de estágio na própria universidade em diversos setores.”</li> <li>- “(...) além de mais parcerias com agentes integradores de estágio para oferecer aos alunos oportunidades de estagiar em várias áreas desde do início da graduação.”</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "Oferecer oportunidades de estágios em áreas específicas a fim de facilitar a compreensão dos estudantes em relação ao que irá ser visto após o curso (...)."</li> <li>- "Procurar maneiras viáveis de ingressar os acadêmicos no mercado de trabalho regional."</li> <li>- "Criar mais parcerias com empresas para aumentar a disponibilidade de estágios."</li> <li>- "Buscar formas de preparar melhor os estudantes para o mercado de trabalho."</li> <li>- "(...)parcerias com empresas para captar talentos."</li> </ul>
<b>Palestras</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "Palestras com profissionais de organizações nacionais e multinacionais."</li> <li>- "Assuntos atuais voltados ao mercado de trabalho hoje."</li> <li>- "Apresentar modelos de carreira."</li> <li>- "Realização de uma mentoria com calouros, essa mentoria teria o intuito de mostrar os caminhos que ele poderia seguir na sua carreira."</li> <li>- "(...)além disso, palestras com orientações a cada semestre poderão auxiliar no processo."</li> <li>- "Palestra com diversos profissionais."</li> </ul>
<b>Disciplinas de autoconhecimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "Maior aplicabilidade das atividades do curso."</li> <li>- "Cadeiras voltadas ao autoconhecimento."</li> <li>- "Enfatizar em sala de aula a importância de uma boa gestão de carreira."</li> <li>- "Trabalhar mais o autoconhecimento dos alunos (...)."</li> <li>- "Uma cadeira eletiva de gestão da carreira profissional."</li> <li>- "Na academia aprendemos que o gestor (administrador) é quem manda na carreira do colaborador e hoje, há uma diferença neste pensamento. É necessário que seja trabalhada de forma mais dinâmica a forma de autogestão de carreira."</li> <li>- "Disciplinas eletivas também podem ser uma opção para explorar esta área, além da possibilidade da gestão de carreira se tornar um requisito dentro do estágio."</li> <li>- "Uma cadeira específica no início do curso que auxilie a ter um norte em relação à área de Administração que mais se identifique cada aluno, de forma mais próxima à realidade."</li> </ul>
<b>Oficinas de Empreendedorismo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "Oficinas de apoio e formação ao empreendedorismo."</li> <li>- "Atividades voltadas ao empreendedorismo de forma mais prática, visto que muitas pessoas trabalham com isso ou pretendem seguir esse ramo."</li> </ul>

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

## **APÊNDICE C- PERGUNTAS DO ROTEIRO DE ENTREVISTA COM EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFPE-CAA**

A seguinte entrevista tem por objetivo obter informações pertinentes à influência das disciplinas de atuação profissional do administrador na gestão de carreira dos concluintes do curso de Administração da UFPE-CAA. As respostas obtidas servirão de base para o estudo, salientando que estas não serão divulgadas para outras finalidades que não seja esta pesquisa.

- **Nome e sobrenome (caso prefira use apenas as iniciais):**
- **Ano de conclusão do curso:**
- **Área da administração que atua:**
- **Tempo de atuação nessa área:**

### **PERGUNTAS DA ENTREVISTA**

A gestão de carreira visa assegurar que os colaboradores tenham perspectivas de desenvolvimento e de crescimento profissional, cada pessoa deve refletir sobre seus interesses e daí então criar seus objetivos. Com isso, a seguinte entrevista busca saber sua opinião a respeito de aspectos do gerenciamento da sua carreira assim como sua opinião acerca das disciplinas do curso de Administração da UFPE-CAA.

1. **PESQUISADOR: Qual o motivo que fez com que você escolhesse a profissão de administrador? Explique.**  
ENTREVISTADO:
2. **PESQUISADOR: Qual motivo que te levou a atuar na área da Administração a qual você se encontra? Explique.**  
ENTREVISTADO:
3. **PESQUISADOR: Na sua opinião as disciplinas da graduação ministradas em sala, possuíram influência na gestão de sua carreira? Explique.**  
ENTREVISTADO:
4. **PESQUISADOR: Qual área de atuação profissional da Administração você tem maior afinidade? Explique.**  
ENTREVISTADO:
5. **PESQUISADOR: Qual área de atuação profissional da Administração você tem menos afinidade? Explique.**  
ENTREVISTADO:
6. **PESQUISADOR: O relacionamento com os professores que lecionaram a área da Administração por você escolhida influenciou na sua decisão? Explique.**  
ENTREVISTADO:
7. **PESQUISADOR: A segurança, habilidade e a competência profissional do professor dessa área da Administração influenciaram a escolha por essa área? Explique.**  
ENTREVISTADO:

- 8. PESQUISADOR:** As oportunidades de mercado tais como: vagas de emprego ou estágio e salário, influenciaram sua escolha por essa área da Administração? Explique.  
ENTREVISTADO:
- 9. PESQUISADOR:** Você está feliz e realizado com a área da Administração que você escolheu seguir? Explique  
ENTREVISTADO:
- 10. PESQUISADOR:** Se fosse hoje, você optaria novamente por fazer o curso de Administração? Explique.  
ENTREVISTADO:
- 11. PESQUISADOR:** Em sua opinião quais destes pontos mencionados a seguir foram cruciais na sua escolha em relação a área da Administração: Conteúdos referente ao setor, empresa familiar nesse setor, facilidade de aprendizado, habilidade profissional, didática do professor, necessidade pessoal, relação pessoal com a disciplina? Explique.  
ENTREVISTADO:
- 12. PESQUISADOR:** Qual ou quais disciplina (s) você considera que teve maior impacto positivo durante sua trajetória acadêmica na UFPE-CAA e por quê? Explique.  
ENTREVISTADO:
- 13. PESQUISADOR:** Na sua opinião, o curso de Administração da UFPE-CAA atendeu suas expectativas e lhe auxiliou na gestão de sua carreira profissional? Explique. ENTREVISTADO:

## APÊNDICE D- ENTREVISTAS COM EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ENTREVISTADO 1
<b>Nome e sobrenome (caso prefira use apenas as iniciais):</b> P. D
<b>Ano de conclusão do curso:</b> 2016
<b>Área da administração que atua:</b> Docência em Administração
<b>Tempo de atuação nessa área:</b> Ainda não atua (recém-formada no mestrado)

### PERGUNTAS DA ENTREVISTA COM EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFPE-CAA

#### 1. ENTREVISTADOR: Qual o motivo que fez com que você escolhesse a profissão de administrador? Explique.

**P.D :** No início, eu entrei em 2012, entrei logo de início peguei uma greve, uma greve das grandes, ia entrar em agosto, começou em dezembro minhas aulas, naquele momento ali né, recém saída do ensino médio, 18 anos, eu não tinha muito nítido, é, as razões, as intencionalidades por quais eu escolhi o curso, sabe? Eu sabia que era um curso que provavelmente iria me dar muitas oportunidades de trabalho, é... era um curso na UFPE entende? Então naquela época não tinha muito nítido assim, quais eram os motivos que me levavam para aquele curso, mas desde o ensino médio Administração era uma das minhas opções, Direito primeiro e depois Administração e aí como eu não consegui fazer a faculdade de direito porque não tinha na federal daqui e eu não tinha condições de pagar eu fui pra minha segunda opção que era administração, aí foi interessante porque durante o curso eu fui me encontrando, aí já no terceiro semestre eu sabia que era aquilo que eu queria fazer, né, eu sabia que era Administração e seria trabalhar com a pesquisa e o ensino de Administração.

#### 2. ENTREVISTADOR: Qual motivo que te levou a atuar na área da Administração a qual você atua? Explique.

**P.D:** No terceiro semestre na disciplina de MPA (Métodos de Pesquisa em Administração) eu pude participar de um projeto de extensão e também na disciplina desenvolver um artigo e aí nessas experiências eu entendi que dentro do espectro que a administração permitiria que eu atuasse à docência era a que eu mais me encaixava, sabe? Porque eu tinha essa curiosidade, eu gostava de investigar, de entender em profundidade as

coisas, sempre eu tive um olhar crítico sabe assim? E aí me achei dentro da administração na área da docência.

**3. ENTREVISTADOR: Na sua opinião as disciplinas da graduação ministradas em sala, possuíram influência na gestão de sua carreira? Explique.**

**P.D :** Em certo sentido sim, principalmente a disciplina de MPA, mas além das disciplinas acho que o que impactou também foram as experiências fora da sala de aula que a universidade me possibilitou , como diversos projetos de extensão que eu participei, mini cursos, o integra CAA, projeto de pesquisa, então, não só as disciplinas do curso né, as disciplinas da nossa formação, mas também tudo que a universidade como um todo possibilita.

**4. ENTREVISTADOR: Qual área de atuação profissional da Administração você tem maior afinidade? Explique.**

**P.D:** É, a parte de planejamento, a parte de estratégia, sempre me interessou muito quando eu estou trabalhando em empresa nessa parte administrativa. Mas quando eu falo pra ministrar aula, a parte de teorias da administração me interessam bastante

**5. ENTREVISTADOR: Qual área de atuação profissional da Administração você tem menos afinidade? Explique.**

**P. D:** Finanças, aí eu não sei se essa pouca afinidade com finanças vem da minha formação de base ou de experiências que eu tive na graduação, principalmente com a disciplina de matemática financeira que foi bem complicada assim sabe? Aí eu tive bons professores de contabilidade de administração financeira, mas matemática financeira foi bem complicado, então dentro da área de administração a de finanças com certeza.

**6. ENTREVISTADOR: O relacionamento com os professores que lecionaram a área da Administração por você escolhida influenciou na sua decisão? Explique.**

**P. D:** Sim, porque nós somos o resultado de..., uma parte do que nós somos são resultados da pessoa com quem encontramos né? Do conhecimento que adquirimos, aí nesse sentido eu tive professoras na minha formação que foram guias assim sabe, principalmente na área da pesquisa que foram professoras que me influenciaram bastante nessa questão da docência, sabe? No sentido positivo, de exemplos positivos.

**7. ENTREVISTADOR: A segurança, habilidade e a competência profissional do professor dessa área da Administração influenciaram a escolha por essa área? Explique.**

**P. D:** Não foi a única influência, mas foi uma influência, sabe? Não foi a influência mais decisiva, assim, foi porque de fato eu me identifiquei com a docência com a pesquisa, mas é claro que quando você olha pra esse setor que você quer atuar né, que a nossa administração é mais ampla, na docência, eu fui pro mercado mas já sabendo que era a docência o lugar que eu queria estar, e quando você olha e ver exemplo de professores, pesquisadores que conseguem imprimir sua personalidade, conseguem ser professores atenciosas, comprometidas né, pesquisadoras reconhecidas isso é claro que influencia porque são exemplos né a gente sabe que foi possível, existe gente que faz isso com qualidade, então é um espelho pra você e foi pra mim nesse sentido também.

**8. ENTREVISTADOR: As oportunidades de mercado tais como: vagas de emprego ou estágio e salário, influenciaram sua escolha por essa área da Administração? Explique.**

**P. D :** Sim, no início, quando você tá ali naquele momento pra escolher o curso do vestibular e aí eu já tinha uma irmã que fazia Administração e trabalhava no banco, e aí naquele momento eu tinha direito e Administração como opção, e aí foi Administração, mas assim não foi aquela segunda opção que eu fui fazendo com... empurrando com a barriga porque eu desgostei do curso não, já ali no segundo semestre do curso eu me encontrei, me vi seguindo aquilo e me encontrei também na carreira que eu queria seguir dentro dessa nessa área.

**9. ENTREVISTADOR: Você está feliz e realizado com a área da Administração que você escolheu seguir? Explique**

**P.D :** Sim, só que é uma área à docência da administração, que demora tempo a formação né, então além dos quatro anos de graduação, mas os dois do mestrado que terminei agora se eu quero seguir nessa área né e me estabilizar e chegar perto dessas professoras que foram referência pra mim eu ainda preciso de um doutorado, que são mais quatro anos, depois de um concurso público, então, eu estou feliz no sentido de que eu sei o que eu quero, então isso já traz uma certa paz (risos) de você saber o que você quer e além de saber o que você quer você sabe o que você precisa fazer pra chegar até lá, então isso me deixa mais tranquila mas ainda não estou completamente realizada porque ainda tenho outras coisas pra conquistar... o

doutorado, o concurso público, reconhecimento dos estudantes, dos meus colegas profissionais, tudo isso.

**10. ENTREVISTADOR: Se fosse hoje, você optaria novamente por fazer o curso de Administração? Explique.**

**P. D:** Sim, optaria, só que agora desde o primeiro semestre já sabendo o que eu iria fazer dentro daquele curso, dentro daquela formação, mas sim. Se voltasse hoje pra 2012 seria administração novamente no CAA.

**11. ENTREVISTADOR: Em sua opinião quais destes pontos mencionados a seguir foram cruciais na sua escolha em relação a área da Administração: Conteúdos referente ao setor, empresa familiar nesse setor, facilidade de aprendizado, habilidade profissional, didática do professor, necessidade pessoal, relação pessoal com a disciplina? Explique.**

**P. D :** Eu acho que foi habilidade primeiro, relação não só pessoal com a disciplina, mas com a identificação da função do professor, do pesquisador e facilidade do aprendizado, eu gostei muito da experiência de projeto de extensão, fiz vários, de pesquisa também, então eu me encontrei nessa área sabe, eu acredito que esses aspectos favoreceram.

**12: ENTREVISTADOR: Qual ou quais disciplina (s) você considera que teve maior impacto positivo durante sua trajetória acadêmica na UFPE-CAA e por quê? Explique.**

**P. D :** Introdução a Administração uma disciplina importante, por mais que a gente tenha ali no primeiro semestre a gente só vai entender mais à frente, a disciplina de sociologia também importante, mas uma disciplina que vai me marcar muito é a disciplina de MPA métodos de pesquisa em Administração, outra disciplina que também me marcou bastante foi a disciplina de gestão pública porque eu tive que fazer um trabalho com o grupo no qual eu precisei tá mais... falar com o poder público local de Caruaru então foi uma experiência muito rica, as disciplinas de logística e qualidade onde nessa época uma das avaliações era a produção de um artigo e isso pra mim assim foi incrível porque geralmente era prova, seminário, exercício e foram artigos então assim, foi um dos meus primeiro contatos com artigos, a disciplina de ética já no final tive a oportunidade também além da discursão toda riquíssima de conhecer o formato de artigo que se chama caso pré-ensino que também foi muito importante na minha formação, enfim seria injusto deixar alguma disciplina de fora... e a disciplina de seminários que a gente teve uma experiência linda assim com a turma de desenvolver um projeto de uma

autoavaliação também importante e por fim a disciplina de empreendedorismo a noite que eu fiz o plano de negócios, foi uma experiencia muito boa, que foi a sensação de tá materializando tudo que eu vi no curso né, porque o plano de negócios você fala de marketing, estratégia, você fala de logística , você fala de tudo, você fala de RH, você fala de contabilidade, então foi muito boa essa experiência pra mim.

**13: ENTREVISTADOR: Na sua opinião, o curso de Administração da UFPE-CAA atendeu suas expectativas e lhe auxiliou na gestão de sua carreira profissional? Explique.**

**P. D:** Sim, atendeu a minhas expectativas, no que se refere a auxiliar na gestão da carreira profissional, como a minha escolha profissional não foi a prática administrativa em si, mas à docência da Administração eu precisei é... fazer esforços paralelos, sabe? Então na época que eu tava na graduação nós tínhamos muitos professores fora né, afastado pra o doutorado, o projeto de pesquisa e extensão ainda não tava tão forte quanto é hoje com grupos de pesquisa que tem já estabelecidos no curso, então por exemplo eu não consegui fazer PIBIC que era uma coisa que eu queria muito e hoje eu já conheço vários estudantes que estão fazendo PIBIC com professores da Administração, isso me deixa muito feliz, não tinha o grupo GEIA e o grupo vivências que já tem hoje, então eu precisei correr bem atrás, sabe? Foi muito do meu empenho e da minha vontade, mas faltou nesse sentido essas oportunidades

<b>ENTREVISTADO 2</b>
<b>Nome e sobrenome (caso prefira use apenas as iniciais):</b> S. S
<b>Ano de conclusão do curso:</b> 2021
<b>Área da administração que atua:</b> Gerenciamento de projetos
<b>Tempo de atuação nessa área:</b> 1 ano

PERGUNTAS DA ENTREVISTA COM EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFPE-CAA

**1. ENTREVISTADOR: Qual o motivo que fez com que você escolhesse a profissão de administrador? Explique.**

**S.S :** Eu escolhi essa profissão porque eu acho que é uma área muito ampla e aí como a área da administração tem muitas áreas, tem muita coisa que eu posso estudar, se eu por exemplo, não gostar de uma área eu posso ir pra outra e aí como é uma área muito diversa digamos assim, eu quis ir pra ela por que eu tinha essa possibilidade da mudança.

**2. ENTREVISTADOR: Qual o motivo que te levou a atuar na área da Administração a qual você atua? Explique.**

**S.S :** Na verdade quem me escolheu foi a área, não fui eu quem escolhi ela (risos), porque eu não imaginava trabalhar com gerenciamento de projetos e também não é uma área que seja muito explorada no nosso curso de Administração e aí por causa disso, eu não tinha nem muita noção, certo, sobre ela e quando eu fui estagiar foi que me abriu a mente sabe e aí depois que eu fui para o setor que eu trabalho hoje que é a central de projetos foi que eu realmente me interessei pela área e vi que havia a possibilidade de eu também né sendo formada em Administração atuar nessa área.

**3. ENTREVISTADOR: Na sua opinião as disciplinas da graduação ministradas em sala, possuíram influência na gestão de sua carreira? Explique.**

**S.S :** Acho que teve sim influência mas eu também acho que poderia ter influenciado mais, então assim, as disciplinas influenciaram, até porque a gente tem uma visão de cada área,

mas ao mesmo tempo algumas deixam a desejar e é como eu disse algumas áreas não são tão focadas, por exemplo gerenciamento de projetos eu não vi na minha graduação, gostaria de ter visto.

**4. ENTREVISTADOR: Qual área de atuação profissional da Administração você tem maior afinidade? Explique.**

**S.S :** A área que eu tenho mais afinidade eu acredito que seja é... a área financeira, a questão de projetos também eu acabei me identificando eu também gosto muito do marketing acho que é uma área muito legal, é isso, são as que eu tenho mais afinidade eu acredito.

**5. ENTREVISTADOR: Qual área de atuação profissional da Administração você tem menos afinidade? Explique.**

**S.S :** A que eu tenho menos afinidade é gestão de pessoas, não que eu acho que não me daria bem, acho que é até uma área que eu me daria bem, que eu tenho um lado assim bem comunicativo, no entanto, eu não me vejo na área, tipo assim, se hoje fosse pra eu mudar de área acho que a última que eu escolheria seria a gestão de pessoas, realmente só se fosse alguma coisa que eu descobrisse, alguma coisa que eu me identificasse muito, mas acho que é isso.

**6. ENTREVISTADOR: O relacionamento com os professores que lecionaram a área da Administração por você escolhida influenciou na sua decisão? Explique.**

**S.S :** Não acho que tenha influenciado na minha decisão, até porque como eu disse né, foi meio a área que me escolheu, mas acredito que sim, os professores assim eles tem influência na área até porque se for um bom professor e se você se interessar pela matéria meio que você começa a gostar involuntariamente daquela área então mesmo que eu não tenha afinidade com tal disciplina mas se o professor for bom eu posso me interessar talvez, ou achar no mínimo interessante aquela disciplina.

**7. ENTREVISTADOR: A segurança, habilidade e a competência profissional do professor dessa área da Administração influenciaram a escolha por essa área? Explique.**

**S.S :** Assim, algumas coisas tiveram influência sim, porque alguma coisa tocam no gerenciamento de projeto, então por exemplo, a parte de custo, a parte financeira, a parte de planejamento, então assim, muito disso vem do que eu aprendi quando eu tava na graduação e

como eu disse né, se for um bom professor e conseguir chamar a sua atenção em relação aquela disciplina meio que você consegue ter algum tipo de afinidade.

**8. ENTREVISTADOR: As oportunidades de mercado tais como: vagas de emprego ou estágio e salário, influenciaram sua escolha por essa área da Administração? Explique.**

**S.S:** Influenciou, eu sei que é uma área muito ampla, por isso eu teria digamos assim muitos caminhos e aí as oportunidades de emprego e de estágio também influenciaram nisso sim.

**9. ENTREVISTADOR: Você está feliz e realizado com a área da Administração que você escolheu seguir? Explique**

**S.S:** Eu estou sim feliz, eu acho que é uma área muito boa e tem muito a ver com meu perfil porque não é só por exemplo finanças, ou não é só planejamento, ou não é só gestão, entendeu? É são várias coisas e aí eu acredito que vai muito com meu perfil, que eu tenho um perfil de uma pessoa muito dinâmica, então assim, sim eu estou feliz.

**10. ENTREVISTADOR: Se fosse hoje, você optaria novamente por fazer o curso de Administração? Explique.**

**S.S:** Acredito que sim, até porque assim, foram muitos fatores que me fizeram escolher Administração, não só foi eu querer, tem a questão da necessidade, da oportunidade, da identificação também, então assim se eu me encontrasse na mesma situação eu escolheria sim administração novamente.

**11. ENTREVISTADOR: Em sua opinião quais destes pontos mencionados a seguir foram cruciais na sua escolha em relação a área da Administração: Conteúdos referente ao setor, empresa familiar nesse setor, facilidade de aprendizado, habilidade profissional, didática do professor, necessidade pessoal, relação pessoal com a disciplina? Explique.**

**S.S:** Foi uma mistura desses fatores, facilidade de aprendizado, habilidade profissional e necessidade pessoal. A questão da facilidade de aprendizado foi porque foi uma área que eu me identifiquei logo de cara quando eu mudei de setor então eu acho que eu tive sim facilidade de aprender, a questão da habilidade que eu desenvolvi e aí foi bem no escuro mesmo porque como eu disse né eu não tinha estudado na graduação então eu tive que estudar pra poder entrar

nessa área, então assim o que eu tinha estudado em Administração contribuiu mas eu precisei me aprofundar, tem sim também a questão da habilidade profissional e a necessidade da necessidade pessoal porque foi o que me escolheu, foi o meu chefe que disse assim, olha a gente percebeu que seu perfil é diferente do setor que você tá e a gente tem outra oportunidade pra você e tal e aí eu nem imaginava que ia ser melhor pra mim né, e aí realmente foi.

**12. ENTREVISTADOR: Qual ou quais disciplina (s) você considera que teve maior impacto positivo durante sua trajetória acadêmica na UFPE-CAA e por quê? Explique.**

**S.S:** As disciplinas de Sociologia, Psicologia, Planejamento estratégico, Matemática financeira, Consultoria e Contabilidade porque além de conseguir entender bem essas matérias consegui ver o conteúdo na prática.

**13. ENTREVISTADOR: Na sua opinião, o curso de Administração da UFPE-CAA atendeu às suas expectativas e lhe auxiliou na gestão de sua carreira profissional? Explique.**

**S.S :** Eu acho que não, eu acho que o curso em si ele deixa a desejar neste sentido porque eu não achei que tinha muito assim forte essa questão da gestão de carreira não, eu acho que deveria ter mais suporte nesse sentido, não tem um olhar voltado pra o que o mercado precisa ou o que você precisa para empreender, então assim eu entendo que precisa sim da teoria e tal mas aí talvez pudesse ter mais esse apoio, e acredito que ia ser benéfico pra os estudantes, eu acho que a faculdade poderia fazer algo nesse sentido.

<b>ENTREVISTADO 3</b>
<b>Nome e sobrenome (caso prefira use apenas as iniciais):</b> M. J
<b>Ano de conclusão do curso:</b> 2020
<b>Área da administração que atua:</b> Setor Financeiro
<b>Tempo de atuação nessa área:</b> 1 ano e 7 meses

PERGUNTAS DA ENTREVISTA COM EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFPE-CAA

**1. ENTREVISTADOR: Qual o motivo que fez com que você escolhesse a profissão de administrador? Explique.**

**M.J:** Bem, eu escolhi a profissão de administrador porque sempre tive o desejo de ter uma empresa, então partindo desse princípio sempre sonhei fazer administração, era meu sonho fazer administração até eu fazer, foi um sonho realizado, tudo perfeito graças a Deus.

**2. ENTREVISTADOR: Qual o motivo que te levou a atuar na área da Administração a qual você atua? Explique.**

**M.J:** Eu atuo na área financeira e escolhi a área financeira porque eu sempre fui mais do lado das exatas e gosto mais do lado contábil, então eu me identifiquei com essa área e busquei atuar, me aperfeiçoar nessa área e é onde eu trabalho atualmente, trabalho porque gosto dessa área.

**3. ENTREVISTADOR: Na sua opinião as disciplinas da graduação ministradas em sala, possuíram influência na gestão de sua carreira? Explique.**

**M.J:** Sim, com certeza, se antes eu já gostava das exatas, do lado financeiro, na faculdade passando a estudar mais profundamente essas áreas me encantei ainda mais e definitivamente me apaixonei, na maneira que os professores me ensinavam e tal, essa matéria era apaixonante me motivava cada vez mais a tentar me esforçar o máximo pra buscar o melhor desempenho nessa disciplina, nessa área foi decisivo sem sombra de dúvidas.

**4. ENTREVISTADOR: Qual área de atuação profissional da Administração você tem maior afinidade? Explique.**

**M.J:** Como eu já falei a área que eu tenho mais afinidade é finanças, é a área que eu mais gosto e tenho maior domínio.

**5. ENTREVISTADOR: Qual área de atuação profissional da Administração você tem menos afinidade? Explique.**

**M.J:** Bem, o setor de RH é o setor que eu menos me identifico, por causa que envolve muitas questões de leis, essas coisas assim, você tem que buscar sempre melhorias né para o profissional que trabalha na empresa e muitas vezes não está ao nosso alcance realizar, aí isso meio que me desmotiva e faz com que eu não goste dessa área, apesar de necessário, não gosto, se fosse pra escolher não escolheria nesse ramo.

**6. ENTREVISTADOR: O relacionamento com os professores que lecionaram a área da Administração por você escolhida influenciou na sua decisão? Explique.**

**M.J:** Com certeza, apesar de eu já gostar da área quando conheci os professores que ensinaram as disciplinas voltadas pra financeira, Contabilidade eu me apaixonei ainda mais principalmente na... quando eu exerci a disciplina de Contabilidade, o jeito que a professora explicava, como ela falava era muito fascinante, ficava fascinada, não conseguia desgrudar da matéria de tão apaixonada que eu fiquei, ela me mostrou o quão importante a contabilidade o lado financeiro para uma empresa que pode determinar o futuro dela, da existência dela, se você souber administrar bem o lado financeiro, lógico que envolve outros fatores né, mas o lado financeiro é um dos primordiais que faz com que a administração se mantenha, então você tem que saber gerir muito bem esse lado da empresa né.

**7. ENTREVISTADOR: A segurança, habilidade e a competência profissional do professor dessa área da Administração influenciaram a escolha por essa área? Explique.**

**M.J:** Certamente, diretamente ou indiretamente eles me influenciaram, no sentido que ao demonstrar a importância a maneira que eles falavam das matérias, como eles mostravam me deixou fascinada, apaixonada, me fez querer ainda mais o setor financeiro.

**8. ENTREVISTADOR: As oportunidades de mercado tais como: vagas de emprego ou estágio e salário, influenciaram sua escolha por essa área da Administração? Explique.**

**M.J:** Não, essa questão de vagas, salários, não influenciaram diretamente na questão de eu ter escolhido essa área mas de gostar dessa área, por sentir prazer em fazer, me sinto realizada ao descobrir fazer algum cálculo que a empresa tenha, calcular metas, quanto que a gente precisa, quanto que não precisa para atingir determinado faturamento, e pra calcular percentuais, quanto a empresa faturou no ano, quantos por cento a mais, quantos por cento a menos, enfim, isso me encanta e foi isso.

**9. ENTREVISTADOR: Você está feliz e realizado com a área da Administração que você escolheu seguir? Explique**

**M.J:** Com certeza, estou realizada e muito feliz na área que atuo, é por prazer mesmo a área que eu escolhi foi por prazer mais que tudo.

**10. ENTREVISTADOR: Se fosse hoje, você optaria novamente por fazer o curso de Administração? Explique.**

**M.J:** Com certeza, escolheria de novo fazer o curso de Administração, recomendo pra quem deseja fazer, siga, é um ótimo curso, maravilhoso, serve para tudo na vida né, independente se você vai querer atuar ou não mas dá pra você utilizar um pouco de cada do que a gente aprende no curso de Administração, dá pra gente utilizar na nossa vida, no dia a dia, em tudo, então eu super recomendo, faria sim com certeza.

**11. ENTREVISTADOR: Em sua opinião quais destes pontos mencionados a seguir foram cruciais na sua escolha em relação a área da Administração: Conteúdos referente ao setor, empresa familiar nesse setor, facilidade de aprendizado, habilidade profissional, didática do professor, necessidade pessoal, relação pessoal com a disciplina? Explique.**

**M.J:** Eu escolhi no caso a área da Administração, foram um conjunto de fatores que partia do desejo de ter uma empresa e no desejo de ter uma empresa eu sentia a necessidade pessoal de desenvolver habilidade nessa área né, porque não é só abrir, eu tenho que saber gerir, eu tenho que saber como proceder com esta organização, então partindo desse princípio eu busquei desenvolver habilidades profissionais nessa área pra poder abrir uma empresa e poder tocá-la e não ter prejuízos futuros né, porque muitas vezes a pessoa abre uma empresa mas não sabe como gerenciar e isso pode acabar fazendo com que feche a empresa simplesmente pelo fato de você não saber gerir, organizá-la.

**12. ENTREVISTADOR: Qual ou quais disciplina (s) você considera que teve maior impacto positivo durante sua trajetória acadêmica na UFPE-CAA e por quê? Explique.**

**M.J:** Pra mim foi Contabilidade geral e gerencial, todas as Administrações financeiras, pesquisa operacional, APO, enfim, no resumo todas as matérias voltadas para os cálculos que envolvia algum cálculo gerou um maior impacto né, porque eu busquei mais me especializar neles me desenvolver melhor nesses pontos, então acredito que gerou um impacto mais positivo em relação a essas matérias para mim.

**13. ENTREVISTADOR: Na sua opinião, o curso de Administração da UFPE-CAA atendeu às suas expectativas e lhe auxiliou na gestão de sua carreira profissional? Explique.**

**M.J:** O curso de Administração da UFPE, com certeza atendeu as minhas expectativas, gostei muito, super recomendo, e me auxilia na minha vida profissional em tudo e pretendo até voltar pra fazer outros cursos na faculdade, se Deus quiser e buscar me aperfeiçoar cada vez mais de preferência com certeza na UFPE.