



TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS

ANDREA APARECIDA DOS SANTOS LOPES

CARREIRA E PLANEJAMENTO NA ERA DO CONHECIMENTO

CARAGUATATUBA - SP
2018

ANDREA APARECIDA DOS SANTOS LOPES

CARREIRA E PLANEJAMENTO NA ERA DO CONHECIMENTO

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC,
apresentado ao Instituto Federal de
Educação, Ciências e Tecnologia, como
exigência parcial à obtenção do título de
Tecnólogo em Processos Gerenciais.

Orientador: Mestre Carlos Henrique de
Vasconcelos

CARAGUATATUBA - SP
2018

L864c Lopes, Andrea Aparecida dos Santos
 Carreira e planejamento na era do conhecimento.
 / Andrea Aparecida dos Santos Lopes. –
 Caraguatatuba, 2018.
 60 f.

 Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia em
 Processos Gerenciais) -- Instituto Federal de São
 Paulo, Campus Caraguatatuba, 2018.

 1. Carreira. 2. Planejamento de carreira. 3.
 Mercado de trabalho. 4. Era do conhecimento. I.
 Título.

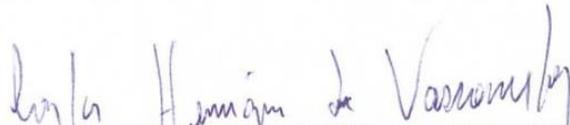
ANDREA APARECIDA DOS SANTOS LOPES

CARREIRA E PLANEJAMENTO NA ERA DO CONHECIMENTO

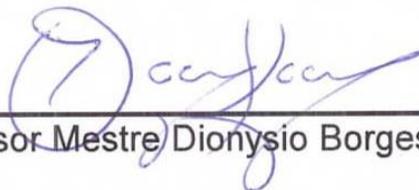
Trabalho de Conclusão de Curso – TCC,
apresentado ao Instituto Federal de
Educação, Ciências e Tecnologia, como
exigência parcial à obtenção do título de
Tecnólogo em Processos Gerenciais.

Orientador: Mestre Carlos Henrique de
Vasconcelos

BANCA EXAMINADORA



Professor Mestre Carlos Henrique de Vasconcelos



Professor Mestre Dionysio Borges de Freitas Junior



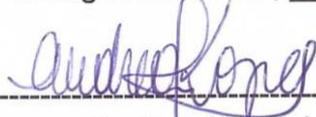
Professor Mestre Nelson Alves Pinto

CARREIRA E PLANEJAMENTO NA ERA DO CONHECIMENTO

AUTORIZAÇÃO PARA DEPÓSITO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Com base no disposto da Lei Federal nº 9.160, de 19/02/1998, AUTORIZO ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Campus Caraguatatuba - IFSP, sem ressarcimento dos direitos autorais, a disponibilizar na rede mundial de computadores e permitir a reprodução por meio eletrônico ou impresso do texto integral e/ou parcial da OBRA acima citada, para fins de leitura e divulgação da produção científica gerada pela Instituição.

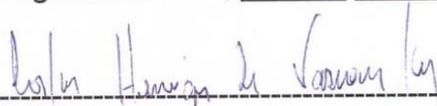
Caraguatatuba-SP, ____ / ____ / ____



Andrea Aparecida dos Santos Lopes

Declaro que o presente Trabalho de Conclusão de Curso foi submetido a todas as Normas Regimentais do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Campus Caraguatatuba - IFSP e, nesta data, AUTORIZO o depósito da versão final desta monografia bem como o lançamento da nota atribuída pela Banca Examinadora.

Caraguatatuba-SP, ____ / ____ / ____



Professor Mestre Carlos Henrique de Vasconcelos

Este trabalho é dedicado ao meu marido Rogério e a minha filha Beatriz, meus pacientes incentivadores que com amor e compreensão, contribuíram para conclusão do mesmo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus e a Nossa Senhora que iluminaram o meu caminho durante nesta caminhada.

A minha mãe Alice (*in memoriam*), ao meu pai Antonio, aos meus queridos irmãos Luciana, José Antonio, Caíque e a todos os meus familiares presentes na minha vida e em meu coração.

Aos meus amigos Alessandra, Wilson, Cristina, Andrea, Janine, Daniel, Nilce, Airton e Leonara que me incentivaram e torceram para que esse projeto fosse concluído.

Aos meus amados tradutores Zezzo e Paulo dos quais sou fã, por além de toda a torcida também ajudarem com o meu abstract para que o mesmo pudesse ser mais britânico.

A minha turma maravilhosa de PG principalmente as queridas e parceiras de classe Marieta, Hilda, Deborah, Letícia e mais recentemente Carolina que motivaram o meu tema e me inspiraram nesse trabalho.

A todos os professores que fizeram parte dessa caminhada, em especial a Carminha, Dionysio, Marlette, Maroni e Nelson que com suas competências e conhecimentos estiveram sempre abertos na tentativa de sanar minhas dúvidas e que em muitas vezes fizeram parte dos meus sonhos com o TCC.

Por fim, agradeço ao meu orientador Carlos Henrique Vasconcelos, por ser amigo, psicólogo, telepata e acima de tudo por ser um professor competente e inspirador.

Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o que deveria ser, mas Graças a Deus, não sou o que era antes.

Marthin Luther King

RESUMO

Em tempos de mudanças no mercado de trabalho, reformas trabalhistas e avanços tecnológicos, não é possível parar no tempo e deixar as oportunidades passarem, é preciso acompanhá-las. Nesse enfoque o estudo sobre carreira e o seu planejamento torna-se imprescindível na era do conhecimento. Para tanto, foi realizada uma pesquisa sobre esse tema, junto aos discentes do curso de Tecnologia em Processos Gerenciais do IFSP – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia – *Campus* Caraguatatuba, no ano de 2018, objetivando identificar suas perspectivas de carreira e a importância dada ao planejamento da mesma na Era do Conhecimento. Dando destaque ao tema, foram objetos de estudo as teorias voltadas para Mercado de Trabalho, Carreira e Planejamento de Carreira, descrevendo sobre a importância em se conhecer os vários caminhos para obtenção do sucesso profissional, os tipos de carreira e as ferramentas existentes para seu planejamento. A pesquisa é de natureza aplicada, com objetivos descritivos, utilizando como procedimentos a pesquisa de campo, do tipo *Survey*, por meio da aplicação de um questionário eletrônico elaborado no *Google Forms*. Com os resultados da análise de dados pode-se identificar que quase todos os discentes concordam totalmente que o planejamento é um elemento extremamente importante para efetivar as tarefas que lhe são propostas, inclusive na carreira, somente para um terço dos mesmos as metas de carreira são claras e pré-definidas, porém metade possui a expectativa de que sua remuneração ao concluir o curso girará em torno de 2 a 3 salários mínimos nacional.

Palavras-chave: Carreira. Planejamento de Carreira. Mercado de Trabalho. Era do Conhecimento.

ABSTRACT

In times of changes in the labor market, labor reforms and technological advances, it is not possible to stop in the time and let the opportunities pass, it is necessary to go along with them. In this approach the study of career and its planning becomes essential in the Era of Knowledge. Therefore, was applied a research on this topic to the students of the course Technology in Management Processes of the IFSP - Federal Institute of Education, Science and Technology - Caraguatatuba Campus, in the year 2018, aiming to identify their career perspectives and the importance given to its planning in the Era of Knowledge. Emphasizing the theme, theories of labor market, career and career planning were the object of study, describing the importance of knowing the various paths to obtain professional success, the types of career and the tools that exist for its planning. The research is of applied nature, with descriptive objectives, using as field survey procedures, such as Survey type, through the application of an electronic questionnaire elaborated in Google Forms. With the results of the data analysis, it is possible to identify that almost every one of the students fully agree that planning is an extremely important element to carry out the tasks that are proposed to them, also in their career, just for a third of them the career goals are clear and pre-defined, but half of them expect that their salary at the end of the course will be around 2 to 3 national minimum salaries.

Keywords: Career. Career Planning. Job market. Era of Knowledge.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
2.1. MERCADO DE TRABALHO.....	13
2.1.1. Conceito e Evolução	13
2.1.2. Empregabilidade	14
2.2. CARREIRA.....	15
2.2.1. Origem, Conceito e Era do Conhecimento.....	15
2.2.2. Tipologia de Carreira.....	16
2.2.3. Âncoras de Carreira de Schein	18
2.2.4. Formação Profissional Superior na Era do Conhecimento	19
2.2.5. Gestão de Conhecimento Pessoal e a importância para o Planejamento.....	21
2.3. PLANEJAMENTO DE CARREIRA.....	22
2.3.1. Conceitos	22
2.3.2. Ferramentas utilizadas para Planejamento Pessoal de Carreira	23
3. METODOLOGIA	26
3.1. DELINEAMENTO DO PERCURSO METODOLÓGICO.....	26
3.2. INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	28
3.3. VARIÁVEIS DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	29
3.3.1. Variáveis da teoria mercado de trabalho.....	29
3.3.2. Variáveis da teoria carreira	29
3.3.3. Variáveis da teoria planejamento de carreira	30
3.3.4. Variável âncora de carreira	31
3.3.5. Variáveis de segmentação dos discentes	32
3.4. APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	32
3.5. METODOS DE ANÁLISE DE DADOS E LIMITAÇÕES DA PESQUISA.....	33
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS	34
4.1. ANÁLISE DAS VARIÁVEIS MERCADO DE TRABALHO.....	34
4.2. ANÁLISE DAS VARIÁVEIS DE CARREIRA.....	37
4.3. ANÁLISE DAS VARIÁVEIS PLANEJAMENTO DE CARREIRA	41
4.4. ÂNCORAS DE CARREIRA.....	43
4.5. DADOS PARA SEGMENTAÇÃO DO PERFIL DOS DISCENTES.....	45

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
REFERÊNCIAS.....	51
APÊNDICE 1 – QUESTIONÁRIO	56
ANEXO 1 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	60

1. INTRODUÇÃO

Em tempos de mudanças no mercado de trabalho, reformas trabalhistas e avanços tecnológicos, não é possível parar no tempo e deixar passar as oportunidades. É preciso acompanhá-las, entender principalmente as leis trabalhistas que as regem e aplicá-las em benefício próprio investindo para se ter uma carreira sólida.

A carreira cujo crescimento profissional dependa exclusivamente da acumulação de conhecimentos adquiridos pelo desempenho na empresa, corresponde a um conceito do passado.

Na Era do Conhecimento, a satisfação profissional e pessoal, dentro ou fora das empresas, gera a necessidade de um planejamento de carreira adequado, que habilite o mesmo a alcançar um futuro promissor.

Nesse enfoque, a decisão para cursar uma graduação na área profissional, já é um passo para planejar a carreira profissional e apesar da formação não garantir uma vaga no mercado de trabalho, o conhecimento quando bem adquirido pode vir a ser a força motriz para um salto rumo ao sucesso.

Por esse motivo, tornou-se importante pesquisar sobre o tema “Carreira e Planejamento na Era do Conhecimento” no processo de graduação dos discentes, de forma a obter resposta ao seguinte problema de pesquisa: Quais as perspectivas os discentes do Curso de Tecnologia em Processos Gerenciais do Instituto Federal de São Paulo no *Campus* de Caraguatatuba, possuem sobre carreira e planejamento na era do conhecimento?

Assim objetivo geral deste trabalho é descrever, sobre as perspectivas dos discentes do Curso de Tecnologia em Processos Gerenciais, com relação à carreira profissional e a importância do planejamento na era do conhecimento, para tanto é necessário levantar dados sobre o conhecimento de Mercado de Trabalho, Carreira, Planejamento, apresentando também as Âncoras de Carreira de Schein, para observar a auto percepção do discente quanto a seu perfil profissional e a escolha do curso acima citado.

Quanto aos objetivos específicos, a pesquisa terá como finalidade:

- a) realizar uma revisão bibliográfica sobre os temas mercado de trabalho, carreira e planejamento de carreira na era do conhecimento;
- b) elaborar um instrumento de coleta de dados, para obter informações sobre

as perspectivas de carreira, que os discentes esperam ou não atingir com o Curso de Tecnologia em Processos Gerenciais no IFSP – Caraguatatuba;

c) identificar qual o entendimento dos discentes sobre temas como mercado de trabalho, carreira e planejamento de carreira;

d) descrever sobre as expectativas de carreira e planejamento os discentes do curso de PG possui na Era do Conhecimento.

No intuito de oferecer uma resposta satisfatória para o problema, a pesquisa é de natureza aplicada, com objetivos descritivos, através de levantamentos bibliográficos e procedimentos de campo.

Com a premissa de obter informações sobre o entendimento de carreira e seu planejamento na visão dos discentes, descrevendo de forma simplificada e clara a existência ou não de pretensões de seguir carreira na área de gestão, a busca por oportunidades na cidade onde residem ou fora dela, sobre a nova legislação trabalhista, mercado de trabalho, para quais os tipos de carreiras o curso de Tecnologia em Processos Gerenciais (PG) do Instituto Federal de São Paulo (IFSP) os preparará na Era do Conhecimento e por fim apresentar algumas definições sobre as âncoras de carreira de Schein.

Diante disso essa pesquisa trará dados importantes sobre o tema proposto, tornando-se vital dar início imediato à preparação para a construção de uma carreira, por meio de um planejamento adequado, tendo como escopo alcançar o tão almejado sucesso profissional.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A escolha da bibliografia que dá base a essa pesquisa, teve por objetivo, a seleção de autores que descrevessem sobre temas como: Mercado de Trabalho, Carreira e Planejamento de Carreira, voltados para a Era do Conhecimento.

2.1. MERCADO DE TRABALHO

2.1.1. Conceito e Evolução

O mercado de trabalho é conceituado por Jareño (2008), como o número de cargos disponíveis a serem ocupados pelos trabalhadores que queiram vender sua força de trabalho.

Diante disso, Ribeiro (2017) aponta que as vagas de trabalho sofreram modificações na forma de como são ofertadas, principalmente pelas transformações ocorridas na economia, por conta da globalização e do avanço tecnológico. A sociedade aspira por perspectivas que trazem estímulos e angústias a serem sanados, exigindo um olhar mais detalhista e futurista do profissional, ou seja, alcançar o olhar institucional, que mostra o passado e o presente na visão econômica, conforme quadro 1:

Quadro 1: Visão da Economia.

VELHA ECONOMIA	NOVA ECONOMIA
Fronteiras nacionais limitam a competição.	Fronteiras deixam de ser limitadoras de operações.
Tecnologias reforçam hierarquias rígidas.	Tecnologias facilitam o acesso às informações e a gestão.
Oportunidades de empregos aos trabalhadores industriais.	Oportunidades de empregos destinadas a trabalhadores do conhecimento.
População relativamente homogênea.	População caracterizada pela diversidade cultural.
Empresa alienada ao meio ambiente.	Empresa aceita suas responsabilidades sociais.
Economia conduzida pelas grandes empresas.	Economia conduzida pelas pequenas e empreendedoras empresas.
Consumidores adquirem o que as empresas decidem ofertar.	Consumidores com suas necessidades conduzem os negócios.

Fonte: Robbins (2005).

Nesse enfoque econômico as empresas procuram por profissionais mais colaborativos, proativos, inovadores e adaptáveis para fazer parte do seu quadro funcional, possibilitando que as mesmas acompanhem as contínuas alterações no mercado de trabalho (SILVA; CAGOL, 2013).

Em concordância com Silva e Cagol (2013), estão Cavaciocchi e Oliveira (2009) ao descreverem que a agilidade e a flexibilidade, juntamente com o preparo para os desafios serão possíveis exigências do mercado de trabalho e que o profissional possuidor de tais características terá um diferencial sobre os adversários na disputa por uma vaga de emprego.

2.1.2. Empregabilidade

O termo empregabilidade determina como as tarefas são executadas pelos profissionais e tem como finalidade ampliar as habilidades, obter conhecimentos e alcançar uma vaga no mercado de trabalho. De maneira formal ou informal, torna o indivíduo gestor da própria carreira e responsável por suas perdas ou ganhos (NASCIMENTO et al., 2005 apud RODRIGUES, 2016).

O conceito de empregabilidade de forma subjetiva e dentro de um determinado contexto trata a oferta e demanda de empregos através de como cada indivíduo se destaca na disputa por uma vaga frente a outros candidatos (BROWN; HESKETH, 2004 apud PEREIRA, 2014).

Nesse contexto, as empresas procuram por profissionais capacitados e que apresentem os resultados das tarefas propostas em curto espaço de tempo. Esse tipo de relação gera uma troca, na qual o indivíduo entra para contribuir, desenvolver e executar a tarefa, enquanto o empregador entra com a remuneração pelo trabalho. A duração desse acordo é dada pela conveniência estipulada por ambos (HANASHIRO et al., 2008).

Portanto, a empregabilidade está relacionada aos conhecimentos que o indivíduo possui e o propósito de firmarem-se no mercado de trabalho por um longo período, através de competências específicas, cujo desenvolvimento da carreira lhe confere habilidades primordiais (FERREIRA, 2006).

2.2. CARREIRA

2.2.1. Origem, Conceito e Era do Conhecimento

O termo “carreira” originou-se do latim “via carraria”, cujo significado é “estrada para carros”, mas o conceito só foi associado à escalada profissional em meados do século XIX. Possui ainda, a correlação entre o seguimento de posições ocupadas e as tarefas realizadas durante a vida de um indivíduo (MARTINS, 2011).

A carreira abrange uma sequência de estágios e fatos mutáveis, refletindo suas necessidades e estímulos individuais demandados pelas exigências organizacionais em conjunto com a sociedade (LONDON E STUMPH, 1982 apud VELOSO et al., 2016).

Bendassolli (2009) relaciona carreira ao caminho a ser traçado pela pessoa, determinando uma fonte de referência para as empresas convencionarem seus recursos humanos, ou como um preceito pessoal para a efetuação dos desejos da mesma.

Lemos (2006) salienta que estão em trânsito mudanças referentes à forma de como são tratados os profissionais em relação as suas tarefas, afetando diretamente a visão tradicional de carreira. Essas mudanças trazem aos poucos um novo desenho para a cultura do trabalho, são baseadas em pré-requisitos necessários para as empresas e torna o profissional possuidor desses requisitos o mais cobiçado pelo mercado de trabalho.

A idealização de carreira tem por escopo a estabilidade no emprego, um bom salário em um horizonte profissional delineado, previsível, especializado e ético são predileções que caminham cada vez menos juntas na prática das atividades (CHANLAT, 1996).

Snell e Bohlander (2010) afirmam que no passado o “homem empresa” era um conceito popular atinente à carreira, mas hoje em dia o indivíduo faz escolhas de carreira de formas diferentes e muitas vezes, sem o apego e dedicação a uma específica organização. O mesmo tem prosperado criando oportunidades através de *networks*, a fim de estender simultaneamente suas competências para outras empresas.

Durante sua vida, os indivíduos encaram indagações sobre suas inclinações profissionais e expectativas em relação à carreira, mesmo que não sejam de uma

maneira organizada estabelecem e seguem uma sequência de competências (MILKOVICH et al., 2013).

A carreira deve ser vista de forma pessoal e individual, determinada por conhecimentos profissionais através de atualizações e vivências, não somente por um contrato de trabalho remunerado. Para tanto, deve-se levar em consideração sua conveniência no ambiente empresarial, mas tendo a responsabilidade pelo cumprimento das atividades propostas e o alcance dos seus objetivos (ROBBINS, 2005 apud WERLE et al., 2015).

Para obter competências o profissional necessita qualificar-se frequentemente para acompanhar as transformações temporais sofridas pelas carreiras, obtendo assim uma vantagem competitiva no ambiente de trabalho (TOLFO, 2002 apud WERLE et al., 2015).

Antes das frenéticas mudanças no mercado de trabalho, as carreiras eram divididas em dois tipos: tradicional e moderna, atualmente são realizados diferentes estudos, sobre as tipologias de carreiras e suas diversas nomenclaturas na era do conhecimento, como por exemplo, as carreiras “Proteana” e a “Sem Fronteiras” (ROSA et al., 2017).

2.2.2. Tipologia de Carreira

A carreira tradicional era predominantemente masculina, definido por Chanlat (1995) apud Balassiano et al. (2004), como um homem pertencente a uma classe social de prestígio, estável com relação à empregabilidade, possuidor do pensamento de que os direitos lhe são garantidos, pois acreditava que as conquistas profissionais eram medidas através da ascensão hierárquica proporcionada pelas organizações.

Martins (2011) destaca a carreira tradicional em três pontos:

- a) “noção de avanço, ou seja, quanto um indivíduo pode crescer dentro de uma organização, seguido por um status e incentivos financeiros”;
- b) “associação da carreira à profissão, isto é, a pessoa forma-se numa profissão para seguir uma determinada carreira (engenheiro, professor) ou aprender tarefas de um determinado cargo sem profissionalizar-se (funcionário de um escritório, supermercado)”;
- c) “pressuposição de uma estabilidade ocupacional, onde o indivíduo

desempenha suas tarefas de acordo com a sua profissão até o término de sua carreira, sem incluir nenhuma outra simultaneamente”.

Devido às mudanças ocorridas na sociedade, a carreira tradicional sofreu várias modificações, dentre elas, a introdução da população feminina no mercado de trabalho, o aumento dos níveis de educação e a mistura das classes sociais (não possuindo a discriminação por sexo ou linhagem do indivíduo) recebendo a denominação de carreira moderna (CHANLAT, 1995).

Semelhante à carreira moderna surgiu o modelo proteano, tendo como perfil profissional o indivíduo que administra a sua carreira, buscando por conhecimento e um melhor desempenho. Seus princípios pessoais são colocados como estimulantes e formam a base para analisar o sucesso que deseja alcançar como profissional, contrário ao modelo que levam em consideração somente as avaliações de cargos e salários (BRISCOE et al. 2006 apud CORDEIRO *et al.*, 2016).

O termo “Proteana” foi inspirado, a partir do nome do deus grego “Proteus”, que tinha o dom da metamorfose utilizando-a conforme seu desejo. Por analogia a carreira proteana é caracterizada pela contínua transformação, autonomia e inovação com foco no perfil do profissional e não da empresa (HALL, 2002 apud DANTE et al., 2016).

A carreira proteana é conduzida pela pessoa, tendo como suporte seus conhecimentos pessoais e profissionais adquiridos nas transições de funções em outros empregos e na vida. É o tipo de carreira que não deve ser vista apenas como o crescimento de um indivíduo a partir de uma empresa, suas características pessoais e a conquista profissional deve ocorrer num processo de dentro para fora, a fim de satisfazer ao seu tempo seus anseios (HALL, 1996 apud MARTINS, 2011).

As modificações aceleradas ocorridas no mercado de trabalho trazem outro modelo de carreira chamado de “Sem Fronteiras”. Esse modelo transpassa os limites entre as organizações e leva o indivíduo a planejar-se, tornando essenciais para escolha da carreira que melhor lhe convir, o investimento em capacitações como o “*know-how* (o conhecimento, a técnica), o *know-why* (as motivações para o exercício do trabalho) e o *know-whom* (a rede de relacionamento)” conforme afirmam Lacombe e Chu (2005).

As carreiras sem fronteiras despontaram no início dos anos 90, na transição entre a Sociedade Industrial e a Nova Economia. É o resultado das mudanças no âmbito organizacional, na qual a tendência de inflexibilidade foi substituída pela

flexibilidade na administração das empresas, fazendo com que os trabalhadores deliberassem sob o planejamento de suas carreiras com um maior desenvolvimento pessoal e menos preocupação com as necessidades de uma única organização (ARTHUR *et al.*, 1999 apud VELOSO, 2011).

A globalização trouxe novas tecnologias e fez crescer a competitividade, tornando o modelo de trabalho tradicional, ou seja, o contrato de trabalho com emprego “vitalício”, mais flexível, independente e autônomo. Fez também o profissional cuidar pessoalmente da gestão da sua carreira, trazendo estudos sobre teorias que se preocupavam com outras vertentes ligadas a mobilidade, ao entendimento profundo do trabalho e com a vitória pessoal (DANTE *et al.*, 2016).

No que tange essas vertentes temos o conceito criado por Edgar Schein (1990) chamado de “âncoras de carreira”, cujo objetivo é juntar os preceitos pessoais que o indivíduo possui com os que são construídos na sua atividade profissional (SILVA *et al.*, 2016).

2.2.3. Âncoras de Carreira de Schein

Edgar Schein (1990) conhecedor de várias culturas organizacionais, durante uma entrevista com alunos formandos do programa de mestrado da *Sloan School of Management do Massachusetts Institute of Technology* (MIT), para uma pesquisa percebeu as transformações sofridas pelas carreiras e a partir dessa observação conseguiu chegar às definições sobre o crescimento interno das mesmas do ponto de vista simbólico denominado âncora de carreira.

Divididas em oito âncoras (descritas no quadro 2) elaboradas através do conjunto de características pessoais avaliadas para materializar os desejos do indivíduo sem grandes dispêndios, personificando as competências para o alcance do sucesso profissional e pessoal (SCHEIN, 1990 apud SILVA *et al.* 2016).

Quadro 2: Âncoras de carreira de Schein

ÂNCORAS	SIGLA	DESCRIÇÃO DO PROFISSIONAL
Competência Técnica / Funcional	TF	alcança o senso de identidade, por meio da aplicação de suas habilidades técnicas e a realização profissional advém da possibilidade de enfrentar desafios nessa área.
Competência Gerência Geral	GG	motivado pela oportunidade de liderar, tomar decisões e definir diretrizes de impacto nas organizações.
Autonomia / Independência	AI	nível reduzido de tolerância às regras estabelecidas por outras pessoas, por procedimentos e outros tipos de controle que venham a limitar sua autonomia.
Segurança / Estabilidade	SE	traçando suas decisões na escolha de uma carreira que preze pela segurança e estabilidade.
Criatividade Empreendedora	CE	focados na criação de novas organizações, serviços ou produtos.
Serviço / Dedicção a uma Causa	SD	não há renúncia, em qualquer hipótese, trabalhos que sejam condizentes com os valores pessoais do profissional.
Desafio Puro	DP	busca incessante por superação de obstáculos aparentemente impossíveis, na qual soluções de problemas insolúveis definem seu sucesso.
Estilo de Vida	EV	procura encontrar uma forma de integrar as necessidades individuais, familiares e as exigências de carreira.

Fonte: Trevisan et al. (2016).

A Âncora de Carreira é o agrupamento de qualidades como crenças e capacidades profissionais consideradas tendências pessoais primordiais de forma a guiar o indivíduo em decisões importantes da vida e na carreira (LOPES; SILVA, 2014 apud DANTE et al.).

O entendimento das pessoas quanto as suas especializações e convicções dispõem as características pessoais denominadas âncoras de carreira. Para Dutra e Albuquerque (2010) apud Peçanha (2011, p.34) “a metáfora da Âncora deriva dessas pessoas, quando tentaram trabalhos que não lhes pareciam adequados, referirem-se à imagem de ser atraída de volta a alguma coisa que se encaixava melhor”.

Marques (2015) afirma que as âncoras são a conciliação de habilidades, razões e virtudes que os indivíduos renunciam por fazer parte da sua essência. Caso essas características não estejam bem definidas, a probabilidade de errar ao decidir por uma carreira é bem maior, pois não traz nenhum contentamento ou combinam com suas aspirações.

2.2.4. Formação Profissional Superior na Era do Conhecimento

Ao pensar em ensino superior no que tange o crescimento da formação profissional, muitos estudantes deparam-se com a dúvida qual o tipo de graduação

deverá escolher: a Tradicional ou a Tecnológica?

Primeiramente é importante saber a real diferença entre os dois tipos de graduação: a Tradicional “visa a formação ampla do aluno pelo conteúdo teórico e prático, com um tempo maior de duração (3 a 6 anos), não têm necessariamente uma aplicação imediata ao que o mercado de trabalho demanda, mas possibilita ao aluno vasto conhecimento na área, ampliando seus horizontes e abrindo maiores possibilidades para atuação em pesquisas científicas”. Já na Tecnológica “a formação está focada em conteúdos que dialoguem diretamente com as necessidades do mercado de trabalho, cursos com menor tempo de duração (2 a 3 anos), que formam o profissional denominado tecnólogo, apto a aplicar seus conhecimentos de forma mais direta nas produções e nos serviços demandados pela sociedade” FUMEC (2018). Embasados nesses diferenciais caberá ao estudante optar pela graduação, que melhor lhe convir.

Segundo Colbari et al. (2001, p.24) a escolaridade em seu nível superior não é definitiva “para admissão ou permanência na empresa nem garante a valorização profissional”. Carrion (1997) e Santos (1999) apud Colbari et al. (2011, p.24) afirmam que “a familiaridade mínima do trabalhador com um determinado tipo de saber e a incorporação de uma visão de mundo, de um padrão cultural potencializa a capacidade de aprender e possibilita ao indivíduo ser agente de mudanças”.

Ao pensarmos em formação superior, um dos nomes que surge com essa possibilidade é o Instituto Federal de São Paulo, que oferece cursos de graduação tradicionais e tecnológicos, dentre eles o Curso de Tecnologia em Processos Gerenciais, especificamente trataremos o ministrado no *Campus* Caraguatatuba, litoral norte do estado de São Paulo, que segundo o Planejamento Pedagógico do Curso acima mencionado traz a informação que:

“Atualmente vivencia-se um período caracterizado pela sofisticação do emprego oriunda da globalização que permite rapidez no acesso a novas 16 tecnologias; trabalho cada vez mais intelectual e reestruturação do emprego com aparente deslocamento das vagas para o setor de serviços. Considerando este cenário concebe-se um curso para a formação, em nível superior, do profissional Tecnólogo em Processos Gerenciais, por meio de um Projeto Pedagógico que assegure competência técnica aos alunos, considerando os pressupostos da Ciência e da Ética. Ao concluírem seu curso, os alunos terão condições para competir e participar efetivamente do processo de desenvolvimento da sociedade e do progresso da região, e realizar-se tanto no campo profissional quanto no exercício consciente da cidadania (PPC DE TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS, 2014)”.

Araújo et al. (2017) relatam que a formação do indivíduo não deve restringir-se a sala de aula, pois atinge somente a relação inicial teórica com as bases científicas e que não é suficiente para alcançar a prática considerada por eles como “fundamental ao desenvolvimento da educação gerencial”.

A economia globalizada na era do conhecimento vem estimulando os *CEO*’s brasileiros a reverem suas práticas de gestão. As buscas contínuas por um diferencial competitivo e à ineficiência dos modelos antigos os fazem enxergar o que realmente diferenciam as empresas no mercado citando como indicadores para a formação profissional de qualidade do indivíduo “Gestão de Pessoas” e “Gestão do Conhecimento” (GRAMIGNA, 2007).

2.2.5. Gestão de Conhecimento Pessoal e a importância para o Planejamento

É um equívoco considerar carreira como um seguimento de avanço do profissional durante uma trajetória de experiências e de cargos ocupados nas organizações. A carreira é de domínio do indivíduo, podendo ser planejada e administrada com alguns elementos culturais da organização em que o mesmo está inserido (FACCO; OBREGON, 2016, apud SILVA et al. 2018).

Inazawa (2009) e GUBIANI et al (2013) apud Silva e Burger (2018) afirmam que a movimentação rápida ocorrida atualmente no mercado de trabalho com o desenvolvimento da capacidade produtiva das pessoas, a alavancada de crescimento dos meios de comunicação, transmissão do conhecimento e ainda pela ciência são os principais fatores de produção do século XXI.

Frans e Hixon, em 1999 através de um trabalho como orientadores de estudantes do MBA da *Anderson School of Management*, com o objetivo de tratar as grandes quantidades de informações recebidas, no intuito de que as mesmas fossem processadas, organizadas e separadas por grau de relevância foi criada uma base de dados denominada Gestão do Conhecimento Pessoal (FRAND; HIXON, 1999 apud Vasconcelos et al., 2015).

No século XXI, a Era do Conhecimento traz a inovação que acompanha a tecnologia e informação, na qual o ser humano tem por função ser “criativo e inovador”. Nota-se que o conhecimento da organização precisa das competências dos indivíduos e esse conhecimento deve ser compartilhado com sua equipe de

trabalho. O compartilhamento de conhecimento dentro das empresas é um desafio a ser vencido, mas é uma tarefa indispensável na Gestão do Conhecimento (Silva et al., 2018).

A Gestão do Conhecimento Pessoal traz responsabilidade e ao mesmo tempo a necessidade em conhecer mais profundamente os recursos cognitivos, de forma que as informações recebidas sejam processadas e transformadas em conhecimento útil para se alcançar o sucesso na vida profissional (WRIGHT, 2005 apud Vasconcelos, et al. 2015).

As organizações que usam o poder do conhecimento, sobre os mais importantes processos em seu ambiente interno, galgam degraus no intuito de identificar suas bases estratégicas, pois usam a inteligência através conhecimento, para a gestão do trabalho humano, nos processos de produção e serviços voltados para as necessidades dos clientes (SCHARF et al., 2008).

Na formação da carreira o profissional deverá possuir um compromisso de incluir elementos de personalidade, superação e planejamento. A relevância pessoal para superar as adversidades na carreira está ligada diretamente a personalidade, a forma como essa será planejada pelo indivíduo e não somente com a finalidade de manter-se em um cargo (MAGALHÃES, 2008).

2.3. PLANEJAMENTO DE CARREIRA

2.3.1. Conceitos

Almeida (2010) conceitua planejamento de carreira como a programação do tempo exigido para buscar conhecimentos de forma que seja suficiente para alcançar objetivos e realizar projetos. Já Montana e Charnov (2010) afirmam que planejamento implica em definir um destino analisando os caminhos singulares e estabelecendo a direção para se chegar aos objetivos.

O planejamento de carreira assegura um lugar dentro de um mercado de trabalho com constantes mudanças e competitividade. Auxilia o indivíduo em sua busca para adquirir conhecimentos e competências, seja optando por uma organização que deseja fazer carreira ou até mesmo empreender em negócio próprio (MILKOVICH E BOUDREAU 2013).

O modo como se planeja implica na predefinição de processos e técnicas que facilitarão o alcance dos objetivos. Nesse sentido, perguntas como: quando, quanto, para quem, por que, por quem e aonde se quer chegar são consideradas essenciais (OLIVEIRA, 2013).

Apesar da gestão de carreira necessitar de muita avaliação e planejamento, na prática ela precisa viabilizar os instrumentos e técnicas que auxiliem o profissional a estimar qual competência ajudará a empresa a obter bons resultados (SNELL E BOHLANDER 2010).

Segundo Nascimento e Carvalho (2006) planejamento de carreira é o estudo dos objetivos e o caminho a ser percorrido pelo indivíduo dentro das empresas em seus diferentes cargos. Já a ferramenta que determina esse caminho é chamada de plano de carreira.

O planejamento de carreira no atual mercado de trabalho é um tema relevante. Cada profissional precisa refletir sobre como será sua carreira em um plano com metas claras, que possam ser realizáveis, acompanhar as transformações sofridas nos contextos organizacionais e na gestão das pessoas (WERLE; DIEHL, 2015).

2.3.2. Ferramentas utilizadas para Planejamento Pessoal de Carreira

Figueiredo et al. (2015) relatam que uma parte considerável dos estudantes percebem e preocupam-se com o mercado de trabalho somente ao final do seu curso que por isso, acabam deparando-se com situações contrárias, desmotivando-os a prosseguir na profissão escolhida. Nessa perspectiva encontrar um emprego e crescer na carreira torna-se complexo sem um planejamento prévio.

Para tanto, é importante saber qual é a ferramenta certa a ser usada na elaboração de um bom planejamento.

Arruda (2017) apresenta a “Análise Swot” método criado pelo norte americano Albert Humphrey que proporciona as empresas e as pessoas, tomadas de decisões mais acertadas para se chegar aos objetivos traçados. Essa análise utiliza de forma simples o delineamento dos ambientes externo e interno em qualquer tipo de situação. Pode ser utilizada para a organização ou para o indivíduo com o propósito de que possam elaborar um planejamento estratégico e alcançar seus projetos, conforme mostrado na figura 1:

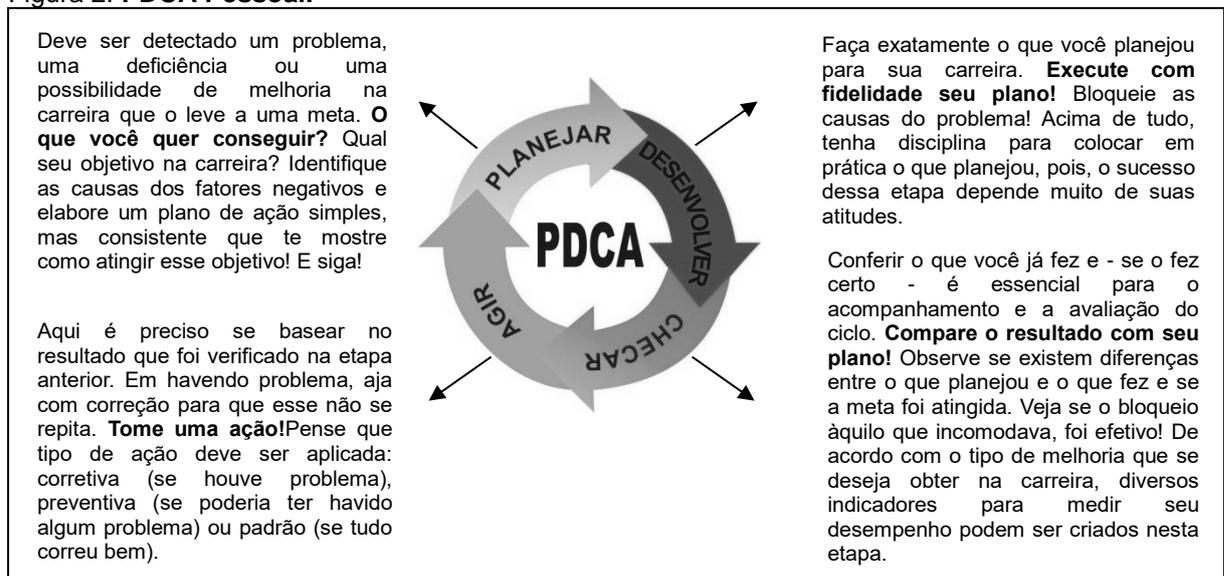
Figura 1: Análise de Swot Pessoal



Fonte: Arruda (2017)

Outro instrumento que pode ser utilizado é o PDCA (*Plan, Do, Check e Act* ou Planejar, Fazer, Checar, Agir) criado por volta de 1920, pelo estatístico norte-americano *Walter A. Shewhart* determina de maneira sucessiva, continuada, adaptável a elaboração de um planejamento de carreira de qualidade, como mostrado na figura 2(BOBEDA, 2004).

Figura 2: PDCA Pessoal.



Fonte: Baseado no artigo de Bobeda (2004).

As pessoas não conseguem avaliar o planejamento de carreira como uma necessidade. Acreditam que a trajetória profissional é algo fornecido pelas empresas e enxergam erroneamente a carreira de “fora para dentro” com expectativas em valores prontos, ao passo que com o planejamento, o profissional terá uma previsão futura de sua carreira que ocorre de “dentro para fora” (DUTRA, 2009).

Nessa percepção pessoal, o indivíduo que agregar seu conhecimento as particularidades profissionais, preparará seu caminho de uma forma mais consciente (SCHEIN, 1990 apud SILVA et al 2016).

3. METODOLOGIA

A Metodologia é a disciplina que consiste em englobar e avaliar os vários métodos disponíveis para a efetuação de uma pesquisa acadêmica. Garante a coleta, o processamento dos dados e encaminha as possíveis soluções para os problemas ou questões investigadas (PRODANOV e FREITAS, 2013).

Esse trabalho tem como maior motivação gerar aprendizado à pesquisadora e se possível aos discentes, visto que o problema de investigação é analisar as perspectivas sobre carreira e planejamento os discentes do curso de Tecnologia em Processos Gerenciais do Instituto Federal de São Paulo - *Campus* Caraguatatuba possuem na Era do Conhecimento, mesmo sendo de forma quantitativa. Com a finalidade de obter informações que tragam conhecimentos, temas como Mercado de Trabalho, Carreira e Planejamento na Era do Conhecimento foram estudados.

3.1. DELINEAMENTO DO PERCURSO METODOLÓGICO

Na preparação desse trabalho dentre outros pontos relevantes, surgiu o interesse sobre o conceito de pesquisa simplificada por Andrade (2010) como:

“Pesquisa é o conjunto de procedimentos sistemáticos, baseado no raciocínio lógico, que tem por objetivo encontrar soluções para problemas propostos, mediante a utilização de métodos científicos (ANDRADE, 2010, p.109)”.

Gil (2008) versa de forma ampla, que o delineamento de pesquisa é o planejamento que antecipa a análise, a interpretação dos dados e conceitua o ambiente de coleta para que seja estabelecida a natureza, determinados os objetivos e estabelecidos os procedimentos.

A pesquisa é de natureza aplicada, definida por Malhotra (2012) como a constatação de um problema ou oportunidade, que possa gerar uma pesquisa no intuito de que se alcance uma resposta para a interrogativa, que posteriormente poderá ser usada de uma forma específica em uma tomada de decisão.

Quanto aos objetivos é uma pesquisa descritiva, baseada no conceito, de que nesse tipo de pesquisa, as informações são “observadas, registradas, analisadas e

interpretadas”, sem que o pesquisador possa afetar os resultados (ANDRADE, 2010).

Os procedimentos utilizados na pesquisa deste trabalho tiveram como base a pesquisa de campo, do tipo *Survey*.

Marconi (1990) apud Andrade (2010) afirma que a pesquisa de campo tem por objetivo, colher informações/conhecimentos, acerca de um problema, para o qual se procura uma solução, ou ainda, de uma hipótese que se queira confirmar.

Já a utilização do *Survey* auxilia em não permitir ao informante selecionar mais de uma resposta, diminuindo o tempo em que os dados são processados antes mesmo da tabulação e oferece ao pesquisador uma plataforma gratuita para a criação e arquivamento do instrumento de coleta de dados (MALHOTRA, 2012).

Foram escolhidos como respondentes dessa pesquisa os alunos matriculados no ano de 2018, no curso de Tecnologia em Processos Gerenciais do Instituto Federal de São Paulo – *Campus* Caraguatatuba, sendo que 40 alunos cursam o 1º, 32 o 3º e 28 o 5º semestre, totalizando uma amostra de 100 alunos, que não serão identificados neste trabalho. As informações sobre a quantidade de alunos matriculados foram obtidas junto ao coordenador do curso.

Para reunir informações relevantes, e aprimoramento no conhecimento, foi feita uma consulta ao PPC sobre a história do Instituto:

“O IFSP - O Instituto Federal é uma instituição de educação superior, básica e profissional, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica, nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com sua prática pedagógica. O *Campus* Caraguatatuba é uma unidade educacional ligada ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo, autorizada pela Portaria nº. 1714 de 20 de outubro de 2006. Constitui-se num centro regional de estudos, agregando as cidades do litoral norte: Caraguatatuba, Ubatuba, São Sebastião e Ilhabela, que desde 2011, oferece os cursos superiores: Licenciatura em Matemática, Tecnologia em Processos Gerenciais (área de Gestão Empresarial) e Tecnologia em Análise de Desenvolvimento de Sistemas (área de Informática).” (PPC do curso de Tecnologia em Processos Gerenciais, 2014, p.24).

O Curso forma o indivíduo em Técnico em Processos Gerenciais, capacitando-o a criar e implementar planos de negócios, aplicando técnicas de gestão empresarial, especificamente em processos de comercialização e serviços, suprimento, armazenamento, movimentação de materiais, recursos financeiros e humanos como empreendedor ou para organizações. (PPC, 2014)

3.2. INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Quanto ao método de coleta de dados, foi estipulada a aplicação de um questionário online, elaborado pela autora baseada no referencial teórico, com 9 (nove) perguntas fechadas do tipo *Likert*, 6 (seis) perguntas de múltiplas escolhas, e 4 (quatro) para segmentação dos respondentes, dando estrutura ao instrumento da pesquisa.

Andrade (2010, p.134), faz a distinção entre questionário e formulário da seguinte forma:

“Questionário é um conjunto de perguntas que o informante responde, sem necessidade da presença do pesquisador, enquanto o formulário também é constituído por uma série de perguntas, mas não dispensa a presença do pesquisador”. (ANDRADE, 2010, p.134)

O objetivo dessa pesquisa é analisar e descrever quais as perspectivas dos discentes do Curso de Tecnologia em Processos Gerenciais do Instituto Federal de São Paulo no Campus de Caraguatatuba, com relação à carreira e planejamento na era do conhecimento. Para tanto, são abordados no instrumento teorias com a finalidade de coletar informações úteis para fundamentar a análise e discussão de dados, conforme quadro 3:

Quadro 3 - Quadro de questões

QUESTÃO	TEORIA	OBJETIVO	TIPO
1 - 4	Mercado de Trabalho (MT)	Analisar o entendimento dos discentes do curso de PG do IFSP – Caraguatatuba sobre Mercado de Trabalho	Escala tipo <i>likert</i> 5 pontos / Múltipla Escolha
5 -10	Carreira (CAR)	Analisar se os discentes do curso de PG do IFSP – Caraguatatuba possuem ou não expectativas sobre carreira	Escala tipo <i>likert</i> 5 pontos / Múltipla Escolha
11 - 14	Planejamento de Carreira (PLAN)	Analisar a importância do planejamento de carreira para os discentes do curso de PG do IFSP – Caraguatatuba	Escala tipo <i>likert</i> 5 pontos
15	Âncora de Carreira (ÂNC)	Analisar se discentes do IFSP Caraguatatuba possui alguma âncora de carreira ligada ao curso de Processos Gerenciais	Múltipla Escolha
16 - 19	Segmentação (SEG)	Identificar o semestre que o discente cursa, idade, cidade e escolaridade do chefe da família	Múltipla Escolha

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

3.3. VARIÁVEIS DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

3.3.1. Variáveis da teoria mercado de trabalho

A fim de identificar o entendimento dos discentes do curso de Tecnologia em Processos Gerenciais sobre a teoria Mercado de Trabalho, foram elaboradas pela autora 4 questões, sendo 2 afirmativas e 2 interrogativas, todas baseadas no referencial teórico, que respectivamente utilizam para mensurar os dados a escala *likert* de 5 pontos sendo 1 – discordo totalmente e 5 concordo totalmente e as de múltipla escolha, das quais os respondentes puderam optar por uma das alternativas dadas, conforme quadro 4:

Quadro 4 - Variáveis da teoria Mercado de trabalho

LEGENDA	ITEM / VARIÁVEL	QUESTÃO Nº
MT1	Foram as exigências do mercado de trabalho que o (a) motivaram a cursar Tecnologia em Processos Gerenciais.	1
MT2	Conhece as novas alterações na Legislação trabalhista.	2
MT3	Ao concluir o curso de Processos Gerenciais, qual sua expectativa de remuneração? Opção 1 - até R\$2.000,00 Opção 2 - de R\$2.001,00 - R\$ 3.000,00 Opção 3 - de R\$3.001,00 - R\$ 4.000,00 Opção 4 - acima de R\$ 4.001,00	3
MT4	Porque você escolheu cursar Tecnologia em Processos Gerenciais no IFSP campus Caraguatatuba? Opção 1 - Capacitar-se para o Mercado de Trabalho Opção 2 – Falta de opção de outros cursos Opção 3 – Indicação de Terceiros Opção 4 – Outros	4

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

3.3.2. Variáveis da teoria carreira

No intuito de analisar se os discentes que cursam Tecnologia em Processos Gerenciais no IFSP – *Campus* Caraguatatuba, possuem ou não expectativas sobre carreira, foram elaboradas pela autora 6 questões, sendo 3 afirmativas e 3 interrogativas, todas baseadas no referencial teórico, que respectivamente utilizam para mensurar os dados a escala *likert* de 5 pontos sendo 1 – discordo totalmente e 5 concordo totalmente e as de múltipla escolha, conforme quadro 5:

Quadro 5 - Variáveis da teoria Carreira

LEGENDA	ITEM / VARIÁVEL	QUESTÃO Nº
CAR1	Ao concluir o curso de Processos Gerenciais, pretende ir em busca de oportunidades na área de gestão.	5
CAR2	Você considera que cursar Processos Gerenciais no IFSP auxiliara-lo (a)no crescimento da sua carreira.	6
CAR3	Além do curso de Processos Gerenciais, você faz algum outro curso profissionalizante online ou presencial.	7
CAR4	Qual a área de gestão que mais lhe interessa? Opção 1 – Finanças Opção 2 – Marketing Opção 3 - Produção ou Operações Opção 5 – Recursos Humanos Opção 6 – Outras	8
CAR5	Ao concluir o curso de Processos Gerenciais, pretende fazer carreira em alguma empresa na região? Opção 1 – Litoral Norte de São Paulo Opção 2 – Vale do Paraíba Opção 3 – Outras	9
CAR6	Em sua opinião, para qual tipo de carreira, o curso de Processos Gerenciais o (a) preparara? Opção 1 – Tradicional - a empresa determina o crescimento da carreira, com empregabilidade estável e incentivos financeiros. Opção 2 – Proteana - o indivíduo conduz sua própria carreira, integrando suas características pessoais. Opção 3 – Sem Fronteiras - transpassa os limites entre organizações, o indivíduo planeja-se, a fim de que possa escolher a carreira que melhor lhe convir, investindo em capacitações para leva seus conhecimentos para outras empresas. Opção 4 - Todas as alternativas anteriores.	10

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

3.3.3. Variáveis da teoria planejamento de carreira

Para identificar a importância do planejamento de carreira para os discentes do curso de Tecnologia em Processos Gerenciais, foram elaboradas pela autora 4 afirmativas todas baseadas no referencial teórico, que utiliza para mensuração dos dados a escala do *likert* de 5 pontos, sendo 1 – discordo totalmente e 5 concordo totalmente, conforme quadro 6:

Quadro 6 - Variáveis da teoria planejamento de carreira

LEGENDA	ITEM / VARIÁVEL	QUESTÃO N°
PLAN1	Suas metas de carreira são claras e pré-definidas.	11
PLAN2	O planejamento é um elemento extremamente importante para efetivar as tarefas que lhe são propostas, inclusive na carreira.	12
PLAN3	Após concluir o curso de graduação em Processos Gerenciais, você dará continuidade aos estudos em cursos na área de gestão.	13
PLAN4	Considera-se preparado para as oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho na Era do Conhecimento.	14

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

3.3.4. Variável âncora de carreira

Apesar de existir um instrumento específico sobre essa teoria, foi elaborada pela autora, baseada no referencial teórico, uma questão de múltipla escolha para abordar a mesma sem estender o questionário e analisar se discentes do IFSP Caraguatatuba optaram por alguma das âncoras de carreira com o perfil do curso de Processos Gerenciais, as oitos foram descritas resumidamente conforme quadro 7:

Quadro 7 - Variável da teoria âncora de carreira

LEGENDA	ITEM / VARIÁVEL	QUESTÃO N°
ÂNC1	<p>Schein (1990) criou o conceito "âncoras de carreira", e as dividiu em oito competências, que ao serem avaliadas, materializam os desejos do indivíduo, para alcançar a conquista profissional e pessoal. Escolha um dos perfis que mais o identifica abaixo:</p> <p>Opção 1 – Autonomia/Independência - nível reduzido de tolerância às regras estabelecidas por outras pessoas, por procedimentos e outros tipos de controle que venham a limitar sua autonomia.</p> <p>Opção 2 – Criatividade Empreendedora - focados na criação de novas organizações, serviços ou produtos.</p> <p>Opção 3 – Desafio Puro - busca incessante por superação de obstáculos aparentemente impossíveis, na qual soluções de problemas insolúveis definem seu sucesso.</p> <p>Opção 4 – Estilo de Vida - procura encontrar uma forma de integrar suas necessidades individuais e familiares com as exigências da carreira.</p> <p>Opção 5 – Gerência Geral - motivado pela oportunidade de liderar, tomar decisões e definir diretrizes de impacto nas organizações.</p> <p>Opção 6 – Segurança/ Estabilidade - traça suas decisões, na escolha de uma carreira, que preze pela segurança e estabilidade.</p> <p>Opção 7 - Técnica/ Funcional - alcança o senso de identidade, por meio da aplicação de suas habilidades técnicas e a realização profissional advém da possibilidade de enfrentar desafios nessa área.</p> <p>Opção 8 – Serviço/Dedicação a uma causa - não há renúncia, em qualquer hipótese, trabalhos que sejam condizentes com os valores pessoais do profissional.</p>	15

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

3.3.5. Variáveis de segmentação dos discentes

O critério utilizado para segmentação, teve a premissa identificar os dados demográficos e sócio econômico e apesar de existir um instrumento específico sobre essa teoria, foram elaboradas pela autora baseada na ABEP-2015 e no referencial teórico, 4 questões de múltipla escolha, para identificar qual semestre o discente está cursando, sua idade, cidade onde reside e escolaridade do chefe da família conforme quadro 8:

Quadro 8 - Dados para segmentação dos discentes

LEGENDA	ITEM / VARIÁVEL	QUESTÃO ^o
SEG1	Qual período de Processos Gerenciais está cursando? Opção 1 – 1º semestre Opção 2 – 3º semestre Opção 3 – 5º semestre	16
SEG2	Em qual cidade mora? Opção 1 – Caraguatatuba; Opção 2 – São Sebastião; Opção 3 – Outra.	17
SEG3	Qual é a sua idade? Opção 1 – Até 25 anos; Opção 2 – 25 – 30 anos; Opção 3 – 30 – 35 anos; Opção 4 – 35 – 40 anos; Opção 5 – Acima de 40 anos.	18
SEG4	Qual a escolaridade do chefe da família? Opção 1 – Fundamental I - incompleto Opção 2 – Fundamental I - completo Opção 3 – Fundamental II - incompleto Opção 3 – Fundamental II - completo Opção 4 – Médio incompleto Opção 5 – Médio completo Opção 6 – Superior incompleto Opção 7 – Superior completo	19

Fonte: Elaborado pela autora (2018), ABEP (2015).

3.4. APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O público alvo desta pesquisa foram os 100 discentes matriculados nos 1º, 3º e 5º semestres do curso de Tecnologia em Processos Gerenciais do IFSP – *campus*

Caraguatatuba, no ano de 2018, para qual foi elaborado pela autora totalmente baseado no referencial teórico, um questionário com 19 questões.

Um pré-teste desse questionário ocorreu no dia 24 de abril de 2018, das 21h00 às 21h10, com dois discentes do 5º semestre, sem que houvesse relato de erros ou dificuldade de entendimento.

A mesma foi realizada nos dias 25 e 27 de abril de 2018, aplicada através de um questionário elaborado no *Google Forms*, no horário das 21h00 às 21h20 com um total de 75 respondentes.

Os discentes durante a aplicação do questionário não manifestaram dúvidas sobre o mesmo.

3.5. METODOS DE ANÁLISE DE DADOS E LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Após o fechamento do questionário no *Google Forms* foi gerada uma planilha que posteriormente foi convertida para o *Microsoft OfficeExcel*® com todas as respostas dos discentes.

Essas respostas foram separadas por semestre, a fim de que, fossem elaborados gráficos comparativos, que pudessem totalizar os dados para análise.

Foi utilizada a estatística descritiva simples evidenciando os percentuais para destacar os dados mais relevantes.

As limitações desse método deram-se pela dificuldade de encontrar um instrumento pronto e validado cientificamente, visto que o tema carreira e planejamento na era do conhecimento possui poucos trabalhos específicos, sendo mais comum deparar-se com artigos e matérias nem sempre fundamentadas em bibliografias.

O questionário desse trabalho foi elaborado pela autora, baseado no referencial teórico, sem que pudesse ser validado por um pesquisador.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

A amostra corresponde aos alunos do IFSP – *campus* Caraguatatuba, matriculados no curso de Tecnologia em Processos Gerenciais no ano de 2018 e nesse período, não podem ser generalizáveis em outros contextos, mas produz dados relevantes para os diversos “ativos” da instituição.

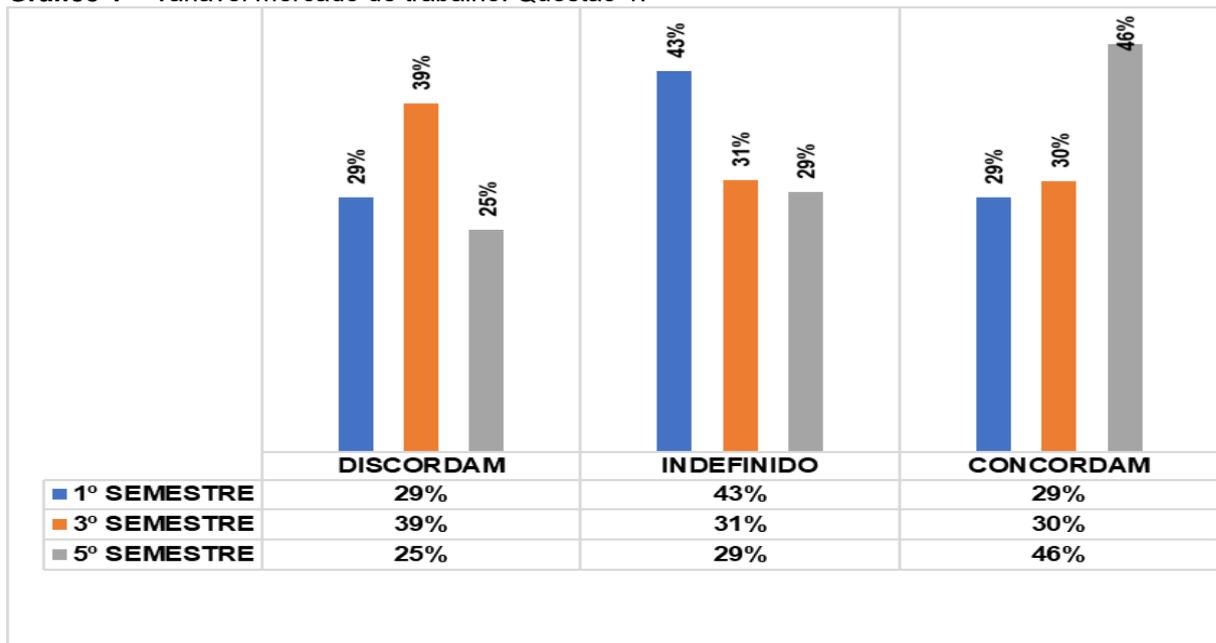
Foram analisadas 19 questões, sendo 9 questões utilizando para mensuração a escala tipo *likert* de 5 pontos sendo 1 para discordo totalmente, 2 discordo, 3 indefinido, 4 concordo e 5 concordo totalmente, 6 questões de múltipla escolha e 4 questões para segmentação dos respondentes.

Os dados foram separados juntando as respostas de concordância e discordância e mantendo individualmente as indefinidas e após a análise dos mesmos a autora elaborou gráficos que ilustram e apresentam os percentuais e respostas obtidas através do questionário dos discentes do curso de Tecnologia em Processos Gerenciais (PG) que cursam o 1º, 3º e 5º semestre, no ano de 2018.

4.1. ANÁLISE DAS VARIÁVEIS MERCADO DE TRABALHO

Questão 1: Foram as exigências do mercado de trabalho que o (a) motivaram a cursar Tecnologia em Processos Gerenciais.

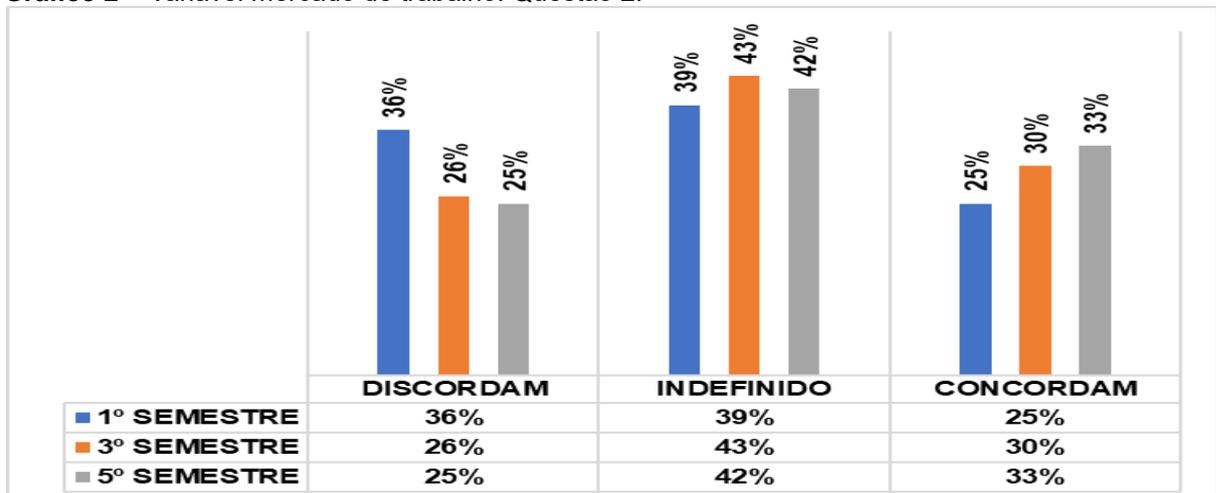
Ao responderem à questão 1 a respeito da teoria mercado de trabalho, 29% dos discentes que cursam o 1º semestre, 39% do 3º semestre e 25% do 5º semestre discordam da afirmativa de cursar Processos Gerenciais (PG) motivados pelas exigências do mercado de trabalho, contra respectivamente os percentuais de 43%, 31% e 29%, de respostas sem definição sobre essa afirmativa e 29%, 30% e 46% que concordam com a questão, conforme gráfico 1:

Gráfico 1 – Variável mercado de trabalho. Questão 1.

Fonte: Baseado nos dados da Pesquisa (2018).

Questão 2: Análise da variável: Conhece as novas alterações na Legislação Trabalhista.

Nessa questão, obteve-se a concordância de apenas 25% dos discentes do 1º semestre, 30% do 3º semestre e 33% do 5º semestre, comparados aos percentuais dos que discordam que alcançaram respectivamente 36%, 26% e 25%, ainda levando em conta a indefinição dos respectivos 39%, 43% e 42% discentes sobre essa afirmativa, mostram percentuais muito próximos prejudicando a avaliação sobre o conhecimento ou não dessa variável, conforme gráfico 2:

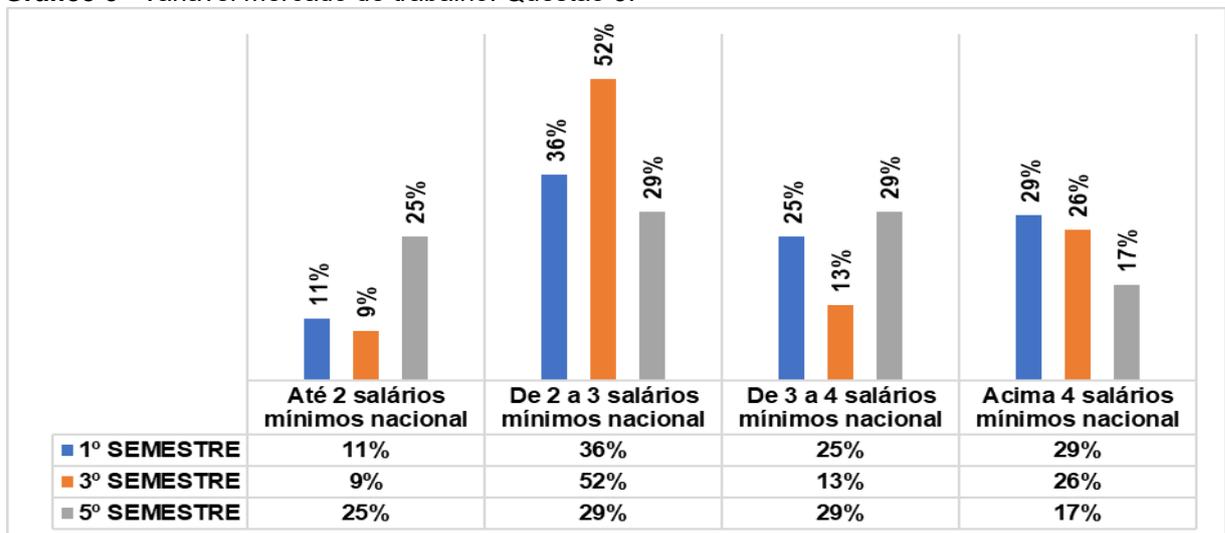
Gráfico 2 – Variável mercado de trabalho. Questão 2.

Fonte: Baseado nos dados da Pesquisa (2018).

Questão 3: Ao concluir o curso de Processos Gerenciais, qual sua expectativa de remuneração.

Foi identificado que a expectativa de remuneração dos discentes ao concluir o curso de PG gira em sua maioria entre 2 a 3 salários mínimos nacionais, numa escala percentual de 36% para os que cursam o 1º semestre, 52% para o 3º semestre e 29% para o 5º semestre do curso de PG, remuneração essa que segundo a tabela de honorários disponibilizada pelo SINE – Sistema Nacional de Empregos é alcançada pelos tecnólogos de nível pleno (que tem atividades específicas, exigindo profundo conhecimento com decisões endossadas por um superior) na carreira, o piso salarial para os recém-formados é de até 2 salários mínimos nacional correspondendo ao nível *trainee* (que recebem tarefas pequena ou média complexidade em área específica e elabora projetos sob total supervisão) em empresa de porte pequeno para área de Recursos Humanos, visto que as remunerações variam de acordo com área de gestão escolhida, conforme gráfico 3:

Gráfico 3– Variável mercado de trabalho. Questão 3.



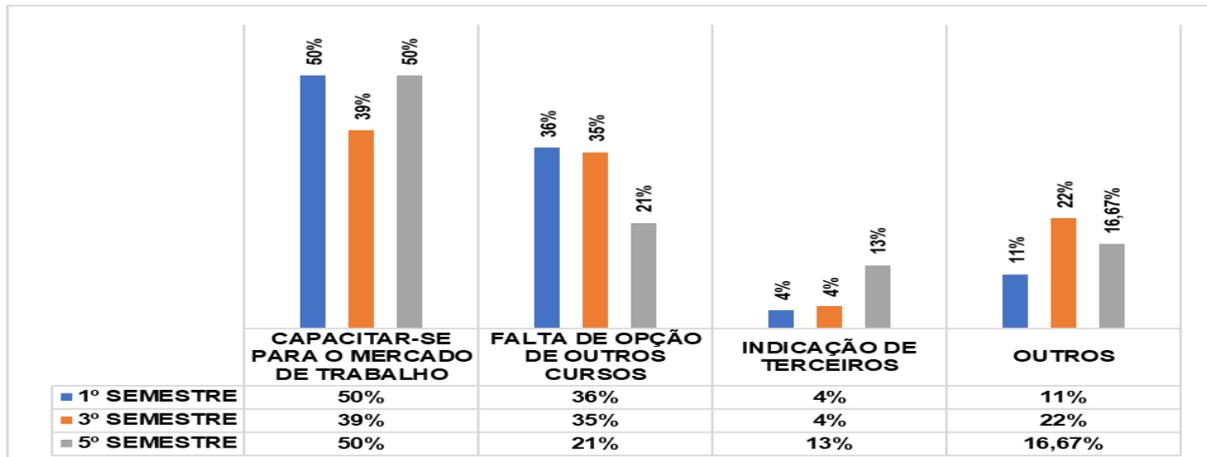
Fonte: Baseado nos dados da Pesquisa (2018).

Questão 4: Análise da variável: Porque você escolheu cursar Tecnologia em Processos Gerenciais no IFSP campus Caraguatatuba?

Nessa última questão sobre a teoria Mercado de Trabalho, pode-se observar que 50% dos discentes que cursam o 1º e o 5º semestres e 39% do 3º semestre, escolheram cursar PG no IFSP, no intuito de capacitar-se para o mercado de trabalho, contra os respectivamente 36%, 35% e 21% que escolheram a opção “falta

de opção de outros cursos”, 4%, 4% e 13% a opção “indicação de terceiros” e 11%, 22% e 17% a opção “outros”, conforme gráfico 4:

Gráfico 4 - Variável mercado de trabalho. Questão 4.



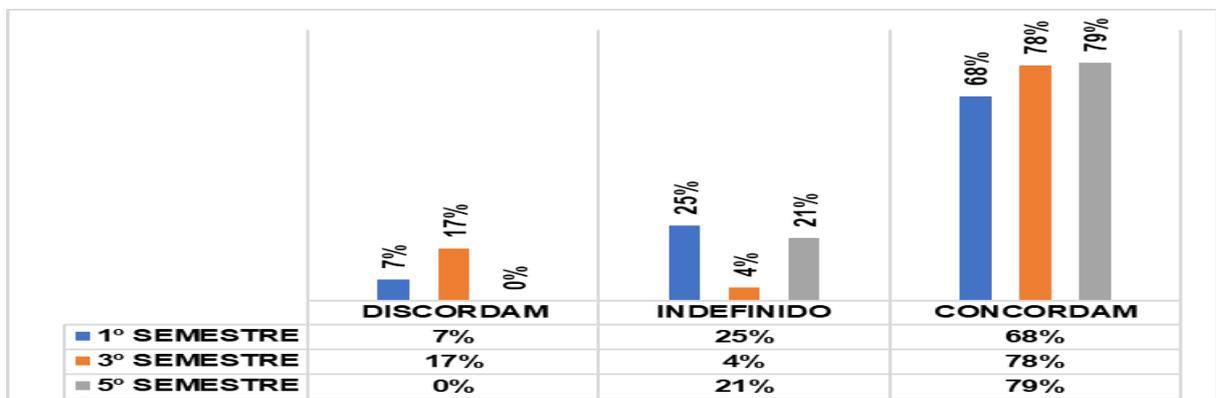
Fonte: Baseado nos dados da Pesquisa (2018).

4.2. ANÁLISE DAS VARIÁVEIS DE CARREIRA

Questão 5: Ao concluir o curso de Processos Gerenciais, pretende buscar oportunidades na área de gestão.

Foi observada nessa questão que 68% dos discentes que estão cursando o 1º semestre, 78% o 3º semestre e 79% do 5º semestre do curso de PG, pretendem buscar oportunidades na área de gestão após concluir o curso, tendo respectivamente a discordância de 7%, 17% e 0% e ainda os 25%, 4% e 21% que se encontravam sem definição para essa afirmativa, conforme gráfico 5:

Gráfico 5 -Variável de carreira. Questão 5.

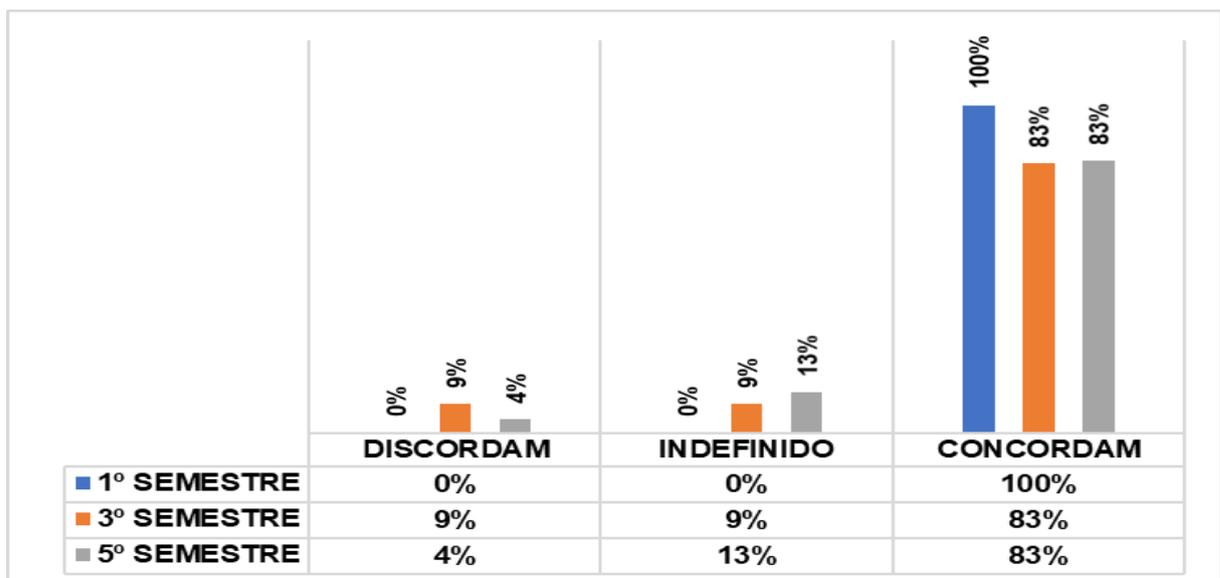


Fonte: Baseado nos dados da Pesquisa (2018).

Questão 6: Você considera que cursar Processos Gerenciais no IFSP, auxiliará no crescimento da sua carreira.

Os discentes em uma maioria de 100% para os que cursam o 1º semestre e 83% para os que cursam os 3º e 5º semestres concordaram com a afirmativa, sendo possível à consideração que o curso de PG, oferecido pelo IFSP em seu campus – Caraguatatuba possa ser uma referência para os mesmos quando pensam em carreira, visto que o resultado para discordância e indefinições foram nulos para o 1º semestre, apenas 9% dos que cursam o 3º semestre discordam ou são indefinidos a questão, contra os 4% que discordam e 13% indefinidos dos que cursam o 5º semestre, conforme gráfico 6:

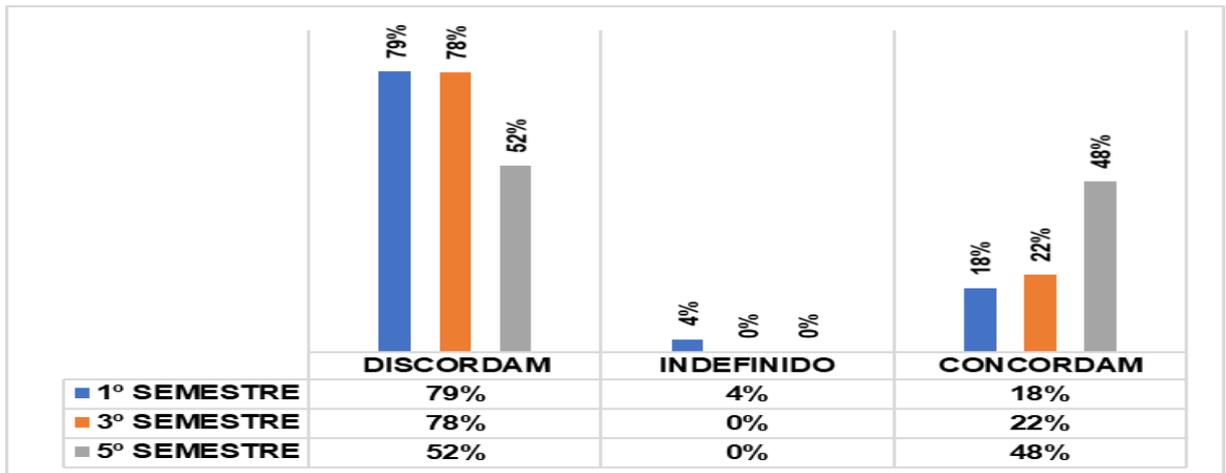
Gráfico 6 - Variável de carreira. Questão 6.



Fonte: Baseado nos dados da Pesquisa (2018).

Questão7: Além do curso de Processos Gerenciais, você faz algum outro curso profissionalizante online ou presencial.

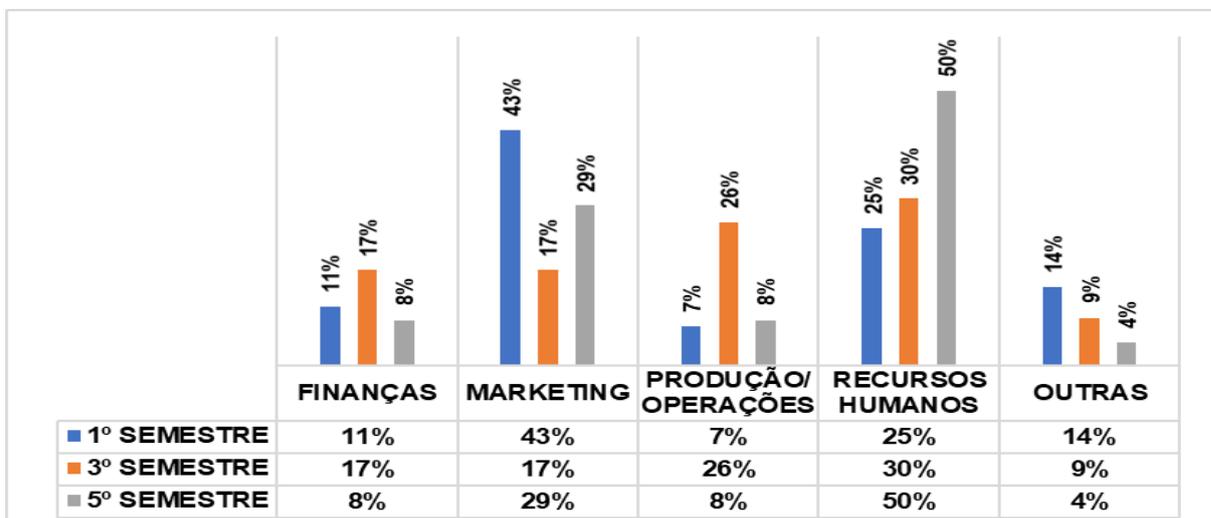
Com os resultados de 79% para os discentes que cursam o 1º semestre, 78% para os que cursam o 3º semestre e 52% para os que cursam o 5º semestre, discordam, contra respectivamente 18%, 22% e 48% que concordam juntamente com os 4% indefinidos do 1º semestre e os nulos dos 3º e 5º semestres, pode-se afirmar que os discentes no momento da pesquisa não fazem outro curso profissionalizante além de Processos Gerenciais, conforme gráfico 7:

Gráfico 7 – Variável carreira. Questão 7.

Fonte: Baseado nos dados da Pesquisa (2018).

Questão 8: Análise da variável: Qual a área de gestão que mais lhe interessa?

Para essa variável o intuito foi identificar quais das áreas os discentes do curso de PG possuem maior interesse, obteve-se os seguintes percentuais: 43% dos discentes que cursam o 1º semestre optaram pela área de Marketing e 50% para os que cursam o 5º semestre a área de Recursos Humanos, e os que cursam o 3º semestre dividiram-se entre as áreas de Produção/Operação e Recursos Humanos, com os respectivos percentuais de 26% e 30% para cada uma, alcançando-se a provável hipótese como muitas disciplinas são voltadas para o Marketing, Gestão de Pessoas e a forma como os docentes as ministram possam trazer alguma predileção maior por essas áreas, conforme gráfico 8:

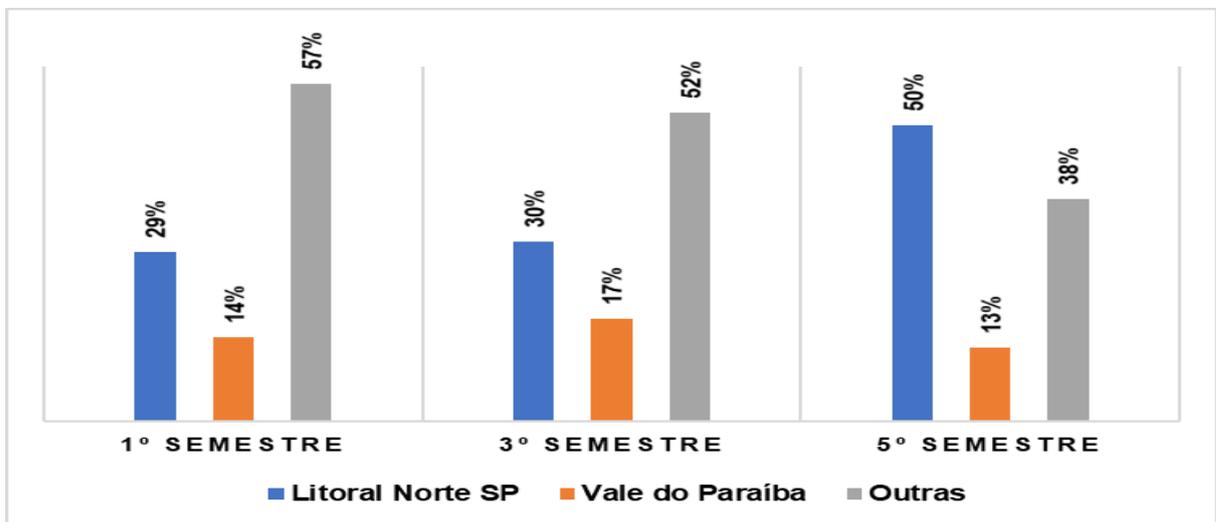
Gráfico 8 – Variável carreira. Questão 8.

Fonte: Baseado nos dados da Pesquisa (2018).

Questão 9: Análise da variável: Ao concluir o curso de Processos Gerenciais, pretende fazer carreira em qual cidade?

A perspectiva quanto em qual cidade o discente do curso de PG fará carreira, obtiveram resultados bem parecidos, visto que 57% dos que acabaram de ingressar na instituição, 52% dos discentes que cursam o 3º semestre e 38% dos que cursam o 5º semestre responderam que pretendem fazer carreira em outras cidades, contrastando com os respectivos percentuais de 29%, 30% e 50% dos discentes que escolheram a opção de fazer carreira no Litoral Norte de São Paulo e os 14%, 17% e 13% que farão carreira no Vale do Paraíba, conforme gráfico 9:

Gráfico 9 – Variável carreira. Questão 9.



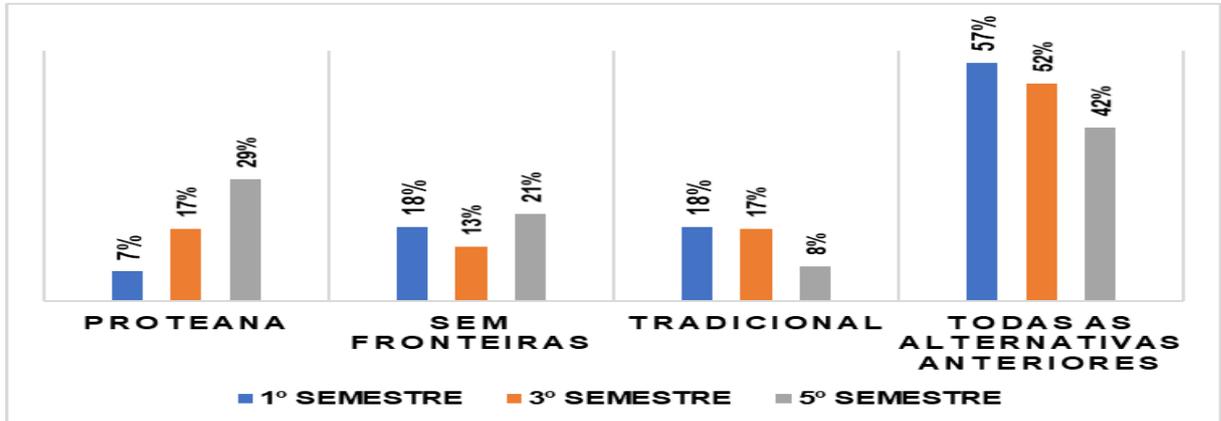
Fonte: Baseado nos dados da Pesquisa (2018).

Questão 10: Na sua opinião, para qual tipo de carreira, o curso de Processos Gerenciais o(a) preparara?

Essa questão foi descrita de forma simplificada, com as principais características das carreiras Tradicional (predominante na era industrial), Proteana e a Sem Fronteiras (que fazem parte das carreiras modernas e da era do conhecimento), com o intuito de identificar se o curso de PG, na opinião dos discentes os preparam para alguma carreira específica. A maioria dos discentes num percentual de 57% para os que cursam o 1º semestre, 52% para os que cursam o 3º semestre e 42% para os que cursam o 5º semestre responderam que o curso de PG os preparará para os três tipos de exemplo de carreira citados na pesquisa, obtendo-se ainda respectivamente percentuais como 7%, 17% e 29% para a carreira

Proteana, 18%, 13% e 21% para a sem fronteira e 18%, 17% e 8% para a tradicional, conforme gráfico 10:

Gráfico 10– Variável carreira. Questão 10.



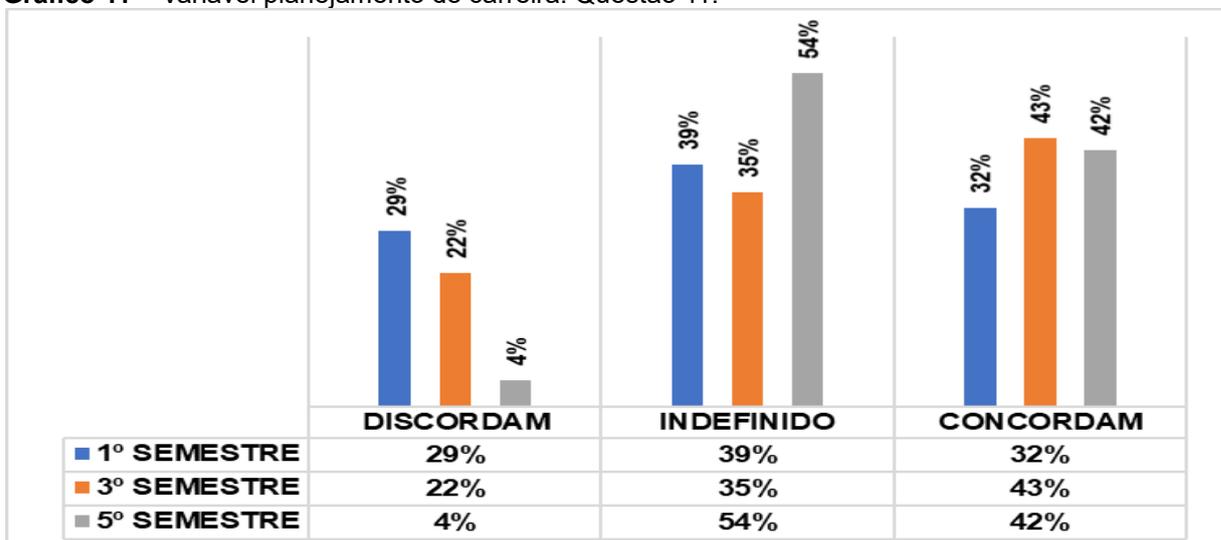
Fonte: Baseado nos dados da Pesquisa (2018).

4.3. ANÁLISE DAS VARIÁVEIS PLANEJAMENTO DE CARREIRA

Questão 11: Suas metas de carreira são claras e pré-definidas.

O resultado dessa variável foi afirmativa para 32% para os discentes que cursam o 1º semestre, 43% para os que cursam o 3º semestre e 42% para os que cursam o 5º semestre de PG, indefinida respectivamente para os 39%, 35% e 54% e a discordância também respectiva de 29%, 22% e 4%, podendo identificar que os discentes do curso de PG não possuem em sua totalidade metas de carreira claras e pré-definidas, conforme gráfico 11:

Gráfico 11 – Variável planejamento de carreira. Questão 11.

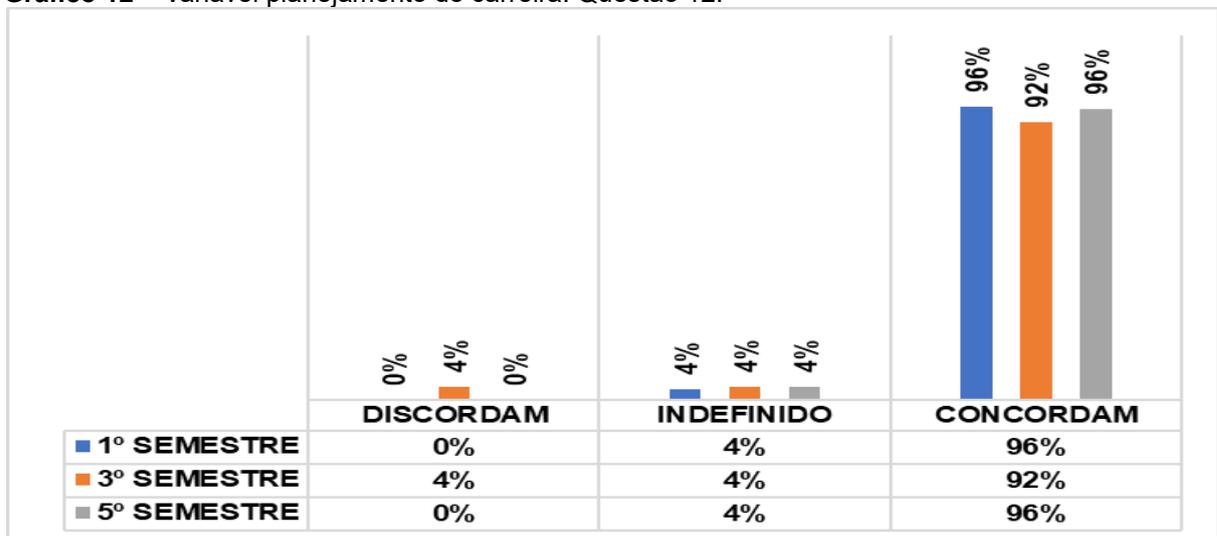


Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Questão 12: O planejamento é um elemento extremamente importante para efetivar as tarefas que lhe são propostas, inclusive na carreira.

Nessa afirmativa as respostas foram quase unânime em concordância com a importância do planejamento, inclusive na carreira, obtidas por 96% dos discentes que cursam o 1º, 5º semestres e 92% dos que cursam o 3º semestre, identificação essa comprovada pelos resultados nulos de discordância para os discentes dos 1º e 5º semestres, 4% para os que cursam o 3º semestre e dos 4% de indefinição de todos os discentes do curso de PG, conforme gráfico 12:

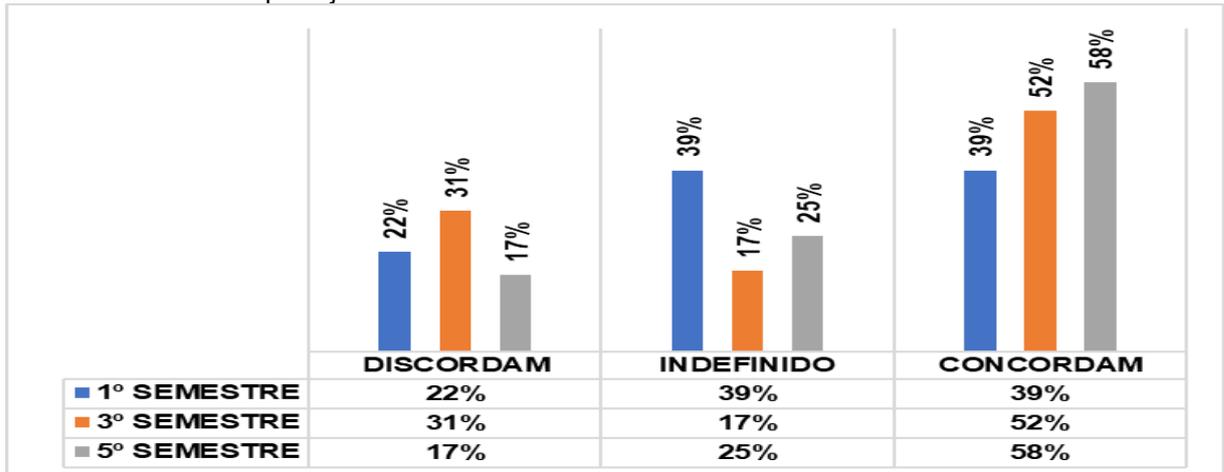
Gráfico 12 – Variável planejamento de carreira. Questão 12.



Fonte: Baseado nos dados da Pesquisa (2018).

Questão 13: Após concluir o curso de graduação em Processos Gerenciais, você dará continuidade aos estudos em cursos na área de gestão.

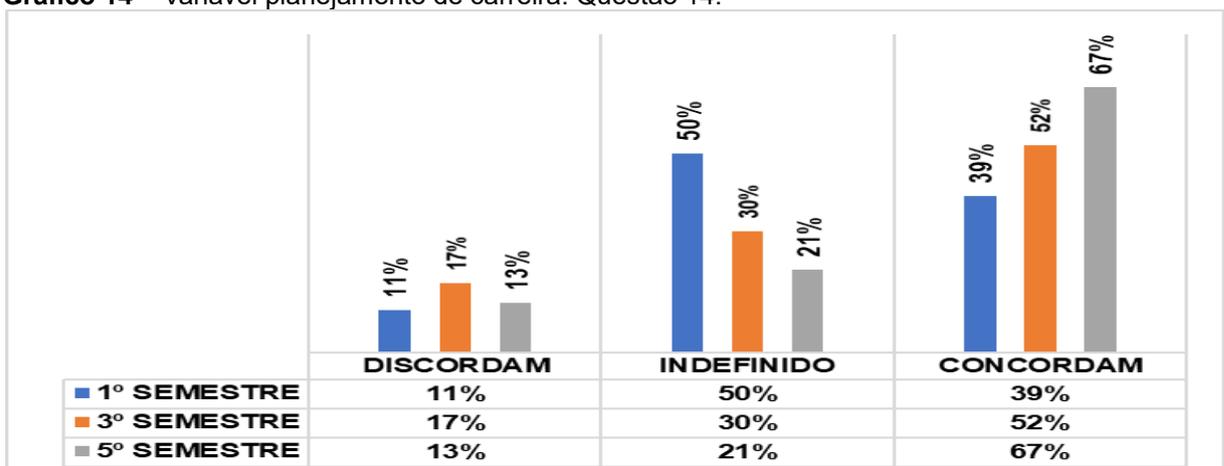
Sobre as perspectivas dos discentes do curso de PG com relação ao planejamento de carreira os mesmos responderam que darão continuidade aos estudos na área de gestão num percentual de 39% para os que cursam o 1º semestre, 52% para os que cursam o 3º semestre e 58% para os que cursam o 5º semestre, destacando-se dos indefinidos que obtiveram respectivamente 39%, 17% e 25% e os que discordam com percentuais de 22%, 31% e 17% da afirmativa, conforme gráfico 13:

Gráfico 13 – Variável planejamento de carreira. Questão 13.

Fonte: Baseado nos dados da Pesquisa (2018).

Questão 14: Considera-se preparado para as oportunidades no mercado de trabalho oferecidas na Era do Conhecimento.

Analisando os resultados para a questão 14, obteve-se a informação de que 39%, 52 e 67% para o 1º, 3º e 5º semestres que concordaram com a afirmativa, contra 50%, 30 e 21% respectivamente que não possui definição sobre a questão e os 11%, 17% e 13% que respectivamente discordaram da mesma, sendo possível identificar certa preparação para as oportunidades no mercado de trabalho na era do conhecimento, podendo fazer uma ligação hipotética ao fato dos mesmos estarem cursando uma graduação tecnológica, conforme gráfico 14:

Gráfico 14 – Variável planejamento de carreira. Questão 14.

Fonte: Baseado nos dados da Pesquisa (2018).

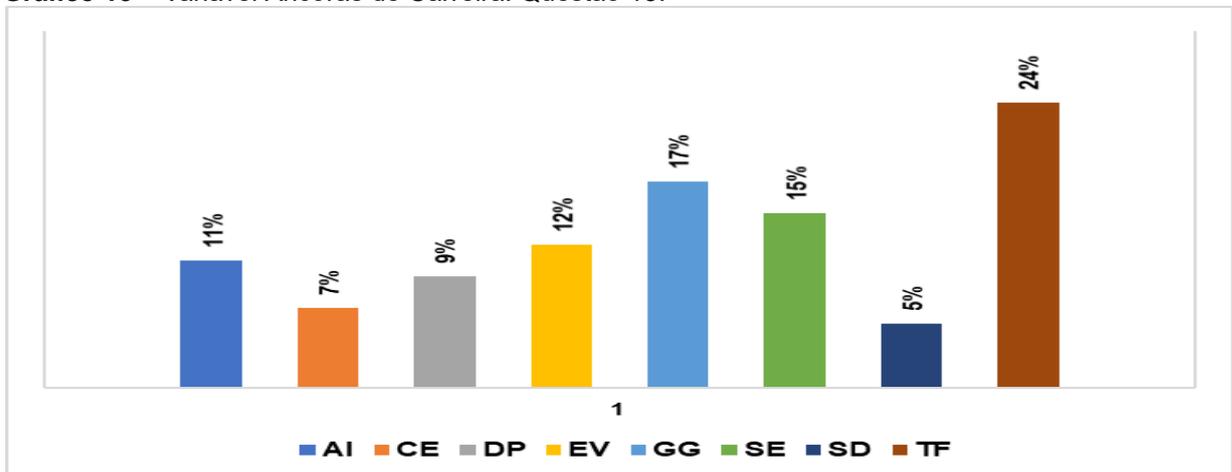
4.4. ÂNCORAS DE CARREIRA

A Questão 15 descreve sobre as oito âncoras de carreira, criada por Schein (1990), e teve como finalidade identificar a auto percepção dos discentes quanto as

principais características pessoais, que os regem ou os regerão em suas carreiras, e se a âncora escolhida por eles está relacionada com o perfil do curso de Tecnologia em Processos Gerenciais.

Os discentes em sua maioria optaram pelas as âncoras das competências Técnica/Funcional, Gerência Geral e da âncora Segurança/Estabilidade com respectivos percentuais de 24%, 17% e 15%, na qual a primeira traz o indivíduo que alcança o senso de identidade, por meio da aplicação de suas habilidades técnicas e a sua realização profissional advém da possibilidade de enfrentar desafios nessa área, devido as suas competências e satisfações; a segunda possui como principal característica a motivação pela oportunidade de liderar, tomar decisões e definir diretrizes de impacto nas organizações, e em sua última escolha alguns dos discentes demonstram a preocupação em traçar suas decisões na escolha de uma carreira, que preze pela segurança e estabilidade. O resultado dessa variável apresentou conformidade com a proposta do curso de Processos Gerenciais principalmente nas escolhas pelas âncoras de competências TF e GG, conforme gráfico 15:

Gráfico 15 – Variável Âncoras de Carreira. Questão 15.



Fonte: Baseado nos dados da Pesquisa (2018).

Quadro 9 – Legenda gráfico âncoras de carreira.

AI – Autonomia/Independência	GG – Gerência Geral
CE – Criatividade Empreendedora	SE – Segurança/Estabilidade
DP – Desafio Puro	SD – Serviço/Dedicação a uma causa
EV – Estilo de Vida	TF – Técnica/Funcional

Fonte: Elaborada pela autora (2018).

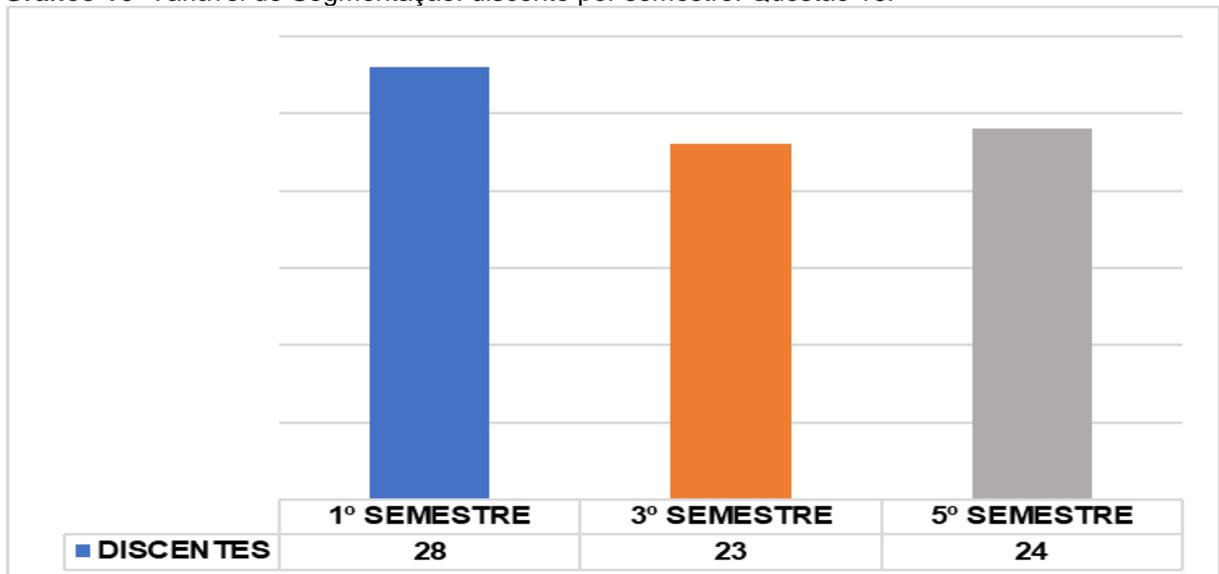
4.5. DADOS PARA SEGMENTAÇÃO DO PERFIL DOS DISCENTES.

As questões numeradas de 16 a 19 foram elaboradas pela autora para segmentar o perfil dos discentes do curso de PG do IFSP – campus – Caraguatatuba, a fim de segmentar o perfil dos mesmos, quanto ao semestre que cursam, cidade onde residem, idade e escolaridade do chefe da família.

Questão 16: Qual período de Processos Gerenciais está cursando?

Nessa questão identificou-se que 28 discentes cursam o 1º semestre, 23 cursam o 3º semestre e 24 cursam o 5º semestre Tecnologia em Processos Gerenciais, obtendo um total de respondentes de 75 discentes, conforme gráfico 16:

Gráfico 16–Variável de Segmentação: discente por semestre. Questão 16.

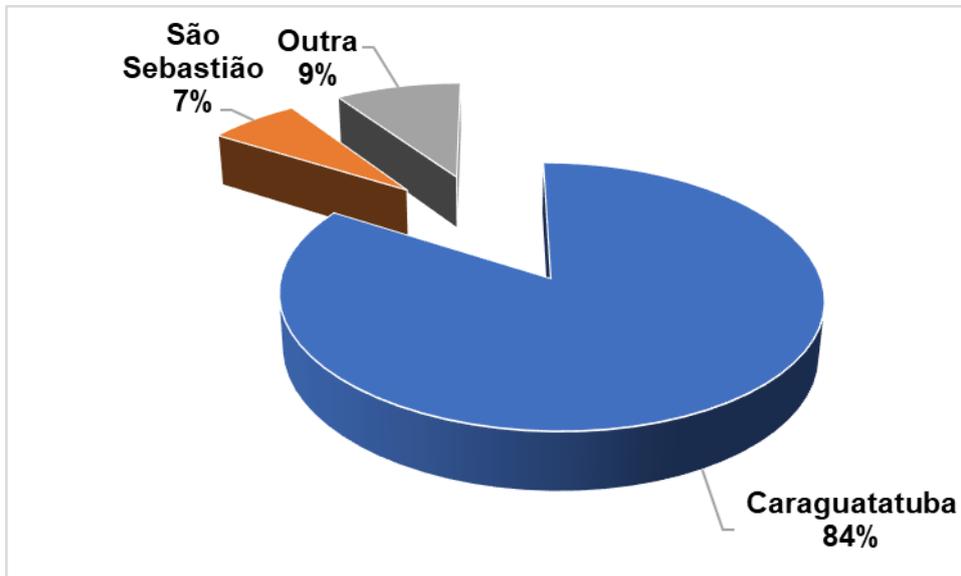


Fonte: Baseado nos dados da Pesquisa (2018).

Questão 17: Em qual cidade mora?

No que se refere a cidade de residência dos discentes que cursam PG, os totais obtidos foram em sua grande maioria para a cidade de Caraguatatuba com 84% das respostas, seguidos pelos percentuais de 7% para a cidade São Sebastião e 9% para os que residem em outra cidade, conforme gráfico 17:

Gráfico 17 – Variável de segmentação: Cidade. Questão 17.

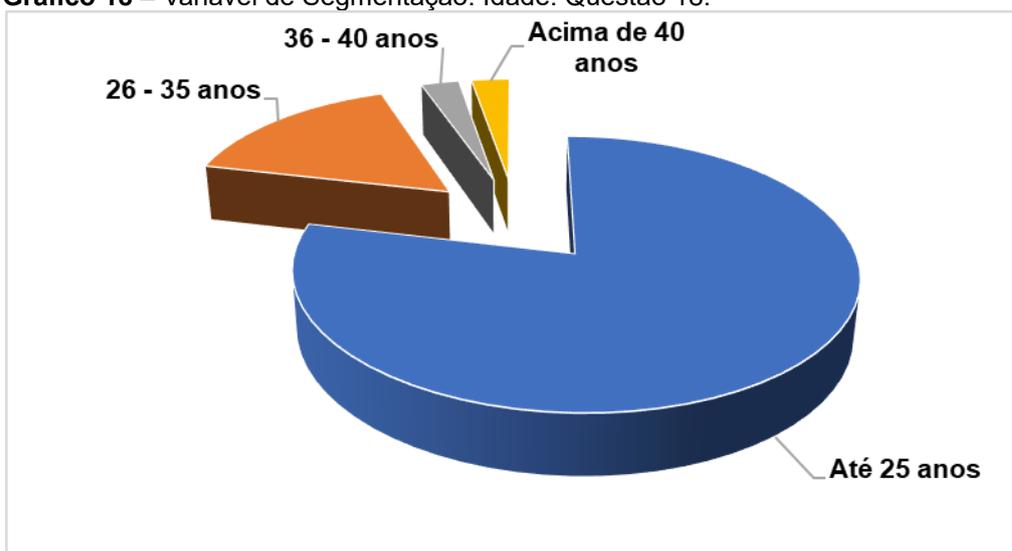


Fonte: Baseado nos dados da Pesquisa (2018).

Questão 18: Qual é sua idade?

No terceiro item da variável de segmentação, identificou-se que 79% dos discentes do curso de PG estão na faixa etária de até 25 anos, 16% para a faixa de 26 a 35 anos, 2% para a faixa entre 36 a 40 anos e 3% para os que possuem mais de 40 anos, conforme gráfico 18:

Gráfico 18 – Variável de Segmentação: Idade. Questão 18.

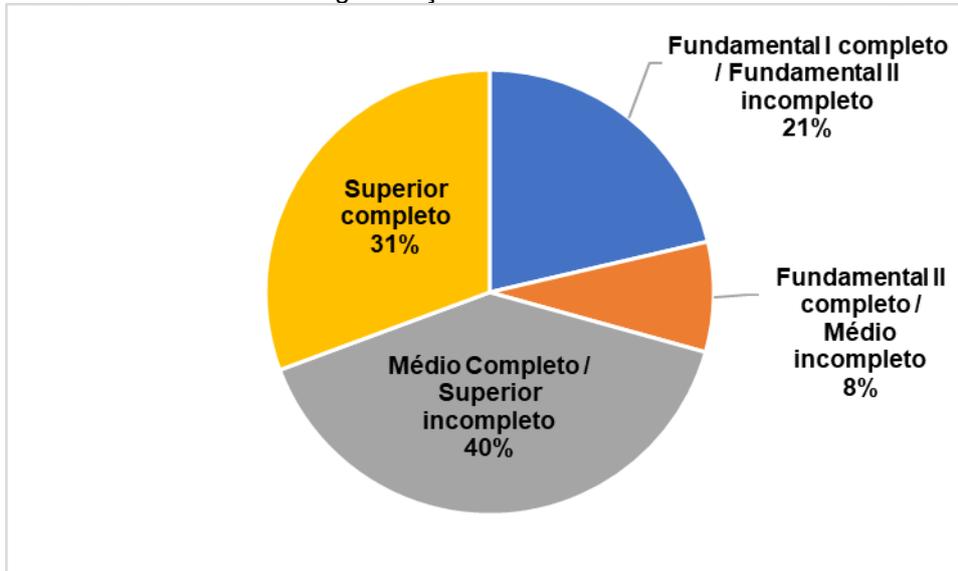


Fonte: Baseado nos dados da Pesquisa (2018).

Questão 19: Qual a escolaridade do chefe da família?

Essa última variável de segmentação foi baseada em um dos critérios da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa – ABEP – utilizados para classificação sócio econômica por meio de pontos com relação a bens e o grau de instrução. A questão escolhida pela autora foi a que identificou o grau de escolaridade do chefe da família dos discentes, obtendo os percentuais de 21% que cursaram somente o fundamental I, 8% que possuem o fundamental II completo, 40% cursaram por completo o ensino médio e 31% com o superior completo, conforme gráfico 19:

Gráfico 19 – Variável de Segmentação: escolaridade do chefe da família. Questão 19.



Fonte: Baseado nos dados da Pesquisa (2018).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pensar em carreira como sendo apenas um plano de ascensão empresarial é estacionar no tempo e não ter as rédeas da própria vida profissional.

É importante para o indivíduo que vivencia a era do conhecimento, uma avaliação pessoal que lhe traga informações relevantes a fim de que, possa escolher e planejar como irá alcançar seus objetivos profissionais.

No intuito de fornecer alguns dados importantes, o presente trabalho procurou identificar quais perspectivas os discentes do curso de Tecnologia em Processos Gerenciais (PG), do Instituto Federal de São Paulo (IFSP) no *campus* Caraguatatuba, matriculados no ano de 2018, sobre temas como carreira e planejamento na era do conhecimento.

Por meio de questões que abordam mercado de trabalho, carreira, planejamento de carreira e âncoras de carreira de Schein, foi possível identificar de forma quantitativa, algumas das expectativas dos discentes do curso de PG em formação pelo IFSP no *campus* de Caraguatatuba.

Após análise de dados, foi possível identificar que um terço dos discentes que cursam os 1º e 3º semestres do curso de PG, não foram motivados a ingressar no curso de PG por conta das exigências do mercado de trabalho contrastando com os que cursam o 5º semestre do mesmo curso, no qual a metade dos discentes concordaram com a afirmativa.

Quando questionados sobre o conhecimento a respeito das novas leis trabalhistas, somente um terço dos discentes do curso de PG concordaram sobre afirmativa, contra uma média de quase 50% de indefinição sobre a questão. Porém mais da metade dos mesmos, possuem uma expectativa de remuneração de 2 a 3 salários mínimos nacional após concluírem o curso, valores esses pagos por empresas de pequeno porte para o nível profissional pleno (que tem atividades específicas, exigindo profundo conhecimento com decisões endossadas por um superior) na carreira, o piso salarial para os recém-formados é de até 2 salários mínimos nacional correspondendo ao nível *trainee* (que recebem tarefas de pequena ou média complexidade em área específica e elabora projetos sob total supervisão) baseados na área de Recursos Humanos, visto que as remunerações variam de acordo com área de gestão escolhida.

As questões formuladas sobre carreira obtiveram resultados interessantes, mais de dois terços dos discentes concordam que irão buscar por oportunidades na área de gestão, com uma concordância quase absoluta para a afirmativa que cursar PG no IFSP *campus* Caraguatatuba irá auxiliá-los no crescimento de suas carreiras, porém somente um terço desses pretendem fazer carreira em alguma cidade do Litoral Norte de São Paulo.

Para identificar o entendimento dos discentes quanto as novas carreiras existentes na era do conhecimento, foi elaborada uma questão que procurou caracterizar três importantes tipos, a tradicional (vinda da era industrial), a proteana e a sem fronteiras (com suas principais características resumidas no questionário), no intuito de que os mesmos pudessem optar dentre uma delas ou se para todas o curso de PG os preparará, no qual quase dois terços escolheram a opção “todas as alternativas anteriores”, estabelecendo que o curso de PG não está restrito somente a um tipo de carreira e pode abranger de forma bem diversificada todas áreas de gestão.

Quanto às questões sobre planejamento de carreira constatou-se que pouco mais de um terço dos discentes do curso de PG, possuem metas de carreira claras ou pré-definidas, para quase três terços o planejamento é um elemento extremamente importante para as tarefas propostas, inclusive na carreira e que metade deles pretendem dar continuidade aos estudos em cursos na área de gestão.

Com relação a afirmativa sobre se os discentes estão preparados para as oportunidades no mercado de trabalho oferecidas na era do conhecimento, mais de dois terços dos discentes que cursam o 5º semestre do curso de PG responderam que concordam com a mesma, metade dos discentes que cursam o 3º semestre discordam, não sendo possível identificar com maior clareza o entendimento dos discentes que cursam o 1º semestre nesta variável, visto que, menos de um terço responderam com concordância ou discordância na questão.

No intuito despretensioso de identificar através de uma questão específica e de múltipla escolha sobre qual âncora de carreira os discentes do curso de PG escolheriam como seu perfil profissional, constando-se que 24% dos discentes optaram pela âncora competência Técnica/Funcional, seguida porque obteve 17% da Gerência Geral, 15% pela de Segurança/Estabilidade, encerrando com os somente 7% que responderam que sua âncora de carreira estaria ligada a

criatividade empreendedora, realçando o perfil do curso de PG que possui entre outras características, as de competências técnica/funcional e gerência geral.

Diante do exposto, é possível observar que os discentes do curso de PG possuem perspectivas sobre carreira a maioria delas voltadas para as áreas de gestão, não possuem planejamento de carreira, mas acreditam que o mesmo é um elemento muito importante em se tratando de carreira. Na visão da autora, mesmo que os discentes tenham escolhido o curso de PG no intuito de capacitar-se para o mercado de trabalho, detêm pouco conhecimento sobre o mesmo, tanto no que diz respeito às suas exigências, quanto para as leis trabalhistas e precisam transformar as informações recebidas em conhecimento para vivenciar essa nova era.

Como um plano de ação a autora sugere a possibilidade de incluir de forma coerente dentro das disciplinas existentes, teorias específicas sobre carreira e planejamento baseadas na era do conhecimento, a fim de que a formação e qualificação do profissional seja de acordo com a realidade do mercado de hoje, visto que cursos de tecnologia com graduação de até 3 anos, possuem como diferencial ser focado nas necessidades do mercado de trabalho, com mais disciplinas práticas e menos teóricas.

No que tange a pesquisa, sugiro que sejam elaborados novos trabalhos sobre o tema, para tanto sugiro um questionário pormenorizado, visto que existem poucos trabalhos publicados e validados.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, N. **Plano de carreira para que serve**. Administradores o portal da administração, João Pessoa / PB, 2010. Disponível em: < www.administradores.com.br/artigos/carreira/plano-de-carreira-para-queserve/44272/>. Acesso em: 15 ago. 2017.
- ANDRADE, M. M. de. **Introdução à Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2010.
- ARRUDA, F. **Análise Swot: aprenda a usar**. Disponível em: <<http://www.arrudaconsult.com.br/2014/10/matriz-do-swot-aprenda-usar-baixo-modelo.html>>. Acesso em: 01 abr. 2018.
- BALASSIANO, M. et al. **Carreiras e cidades: existiria um melhor lugar para fazer carreira?** RAC, v. 8, n. 3, jul./set. 2004: 99-116.
- BENDASSOLLI, P. F. **Recomposição da Relação Sujeito: Trabalho nos Modelos Emergentes de Carreira**. RAE – v.49, n.4, São Paulo, 2009.
- BOBEDA, A. **O Ciclo PDCA e a Qualidade na Carreira**. 2004. Disponível em:<<http://www.rh.com.br/Portal/Carreira/Artigo/3774/o-ciclo-pdca-e-a-qualidadena-carreira.html>>. Acesso em: 14 set. 2017.
- CAVACIOCCHI, L. F. M. S.; OLIVEIRA, A. L. **Reflexões sobre o Gerenciamento de Carreira na Atualidade**. XII Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e VIII Encontro Latino Americano de Pós-Graduação. Universidade do Vale do Paraíba. Disponível em:<http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2009/anais/arquivos/0518_0142_01.pdf>.
- CHANLAT, J. F. **Quais carreiras e para qual sociedade? (I)**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.35, n.6, 1995.
- CHANLAT, J. F. **Quais carreiras e para qual sociedade? (II)**. RAE Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.36, n.1, p.13-20,1996.
- COLBARI ET, Antônia et al. **O mercado como princípio de autoridade nas organizações contemporâneas: padrões de gestão, formação profissional e identidade em duas empresas capixabas**. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/viewFile/6369/4954>>.
- DANTE, H. T.; ALBUQUERQUE, L. G.. **Validação da escala de atitudes de carreira sem fronteiras e carreira proteana no Brasil**, Recape Revista de Carreiras e Pessoas São Paulo. v.6, n.02 - 2016. Acesso: 30 mar. 2018.
- DICIONÁRIO AURELIO, Disponível em; <<https://dicionariodoaurelio.com/indefinido>>.

acesso em 10 jun. 2018.

FERREIRA, M. C.. **A importância das redes sociais e do gerenciamento de carreira para a inserção no mercado de trabalho.** Pretexto Belo Horizonte, v.7, n.2, p.21-38, jul-dez. 2006.

FIGUEIREDO, A. C.; DEL MAESTRO FILHO, A.; SANTOS, L. M. **Carreira tradicional ou moderna?** um estudo com alunos da rede municipal de ensino de São José dos Campos/SP. Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas, v.5, n.1, 2016.

FUMEC, **Graduação tecnológica ou tradicional? Qual a diferença?** Disponível em: <<http://www.fumec.br/blog/vestibular-2/graduacao-tecnologica-ou-tradicional-qual-a-diferenca/>>. Acesso em: 18 mar. 2018.

GIL, A. C.. **Como elaborar um projeto de pesquisa.** São Paulo: Editora Atlas, 2010.

GRAMIGNA, M. R. M. **Modelo de competências e gestão dos talentos.** São Paulo: Makron Books, 2ª edição, 2007.

HANASHIRO, D. M. M.et al. **Gestor do fator humano: uma visão baseada nos stakeholders.** 2ª edição – São Paulo: Saraiva. 2008.

IFSP – *Campus Caraguatatuba.* **Planejamento Pedagógico de Curso: Tecnologia em Processos Gerenciais,** 2014. Disponível em:<http://www.ifspcaraguatatuba.edu.br/wp-content/uploads/2014/09/ppc_gpg_versao_ago_2014.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2018.

JAREÑO, B. J. **O mercado de trabalho e o mercado de recursos humanos em Uberlândia.** 2014. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/horizontecientifico/article/viewFile/4196/3141> >. Acesso em 18 mar. 2018.

LACOMBE, F. J. M.. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências.** 2ª ed. São Paulo: Saraiva 2012.

LEMONS, A. H. da C.; PINTO, M. C. S..**Empregabilidade dos administradores: quais os perfis profissionais demandados pelas empresas?** Cadernos EBAPE.BR, v. 6, nº 4, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S167939512008000400010&script=sci_abstract&lng=pt>. Acesso em: 14 set. 2017.

MAGALHÃES, D. **Palestra é 50% conteúdo, 50% apresentação.** Revista Empresarial. v. 16, p. 22, 2008.

- MALHOTRA, N. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. 6ª Edição – Porto Alegre: Bookman, 2012.
- MARQUES, J. R. **O que são âncoras de carreira?** 2015. Disponível em: <<http://www.jrmcoaching.com.br/blog/o-que-sao-ancoras-de-carreira/>>. Acesso em: 14 set. 2017.
- MARTINS, H. T. **Gestão de carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual & resultados de pesquisa**. 2ª edição. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2011.
- MILKOVICH, G.T.; BOUDREAU, J.W. **Administração de Recursos Humanos**. Tradução da 8ªed. São Paulo: Atlas, 2013.
- MONTANA, P.J.; CHARNOV, B.H. **Administração**. 3ªed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- NASCIMENTO, A. F. et al. **Gestão do conhecimento pessoal como potencializadora da geração de ideias**: estudo sobre um programa de reconhecimento por geração de ideias em empresa de consultoria. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, João Pessoa, v. 7, Número Especial, p. 18-34, mar. 2017. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/pgc>>. Acesso em: 18 mar. 2018.
- NASCIMENTO, L. P. do; CARVALHO, A. V. de. **Gestão de estratégia de pessoas: sistema, remuneração e planejamento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.
- PEÇANHA, L. C. et al. **Âncoras de Carreira e Relações com Estabilidade e Qualidade de Vida Pessoal**: Um Estudo com Alunos do Curso de Gestão de Pessoas. *Revista de Carreiras e Pessoas*. São Paulo, v.1, n.2, 2011. Disponível em:<<https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/8880>>. Acesso em 18 mar. 2018.
- PEREIRA, S. de A.; RABECHINI JUNIOR R. **A Influência das Competências em Gestão de Projetos na Empregabilidade dos Gerentes de Projetos**. XXXVIII Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro. 2014, p.34.
- PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. Universidade FEEVALE. Novo Hamburgo/RS, 2ª edição, 2013.
- RIBEIRO, A. V.. **Trabalho e qualificação na sociedade em rede**. VII Jornada internacional de políticas públicas. 2014. Disponível em: [file:///E:/5%C2%BA%20Semestre%20-%20PG/TCC/Referencial/trabalhoequalificacao nasociedadeemrede.pdf](file:///E:/5%C2%BA%20Semestre%20-%20PG/TCC/Referencial/trabalhoequalificacao%20nasociedadeemrede.pdf)>.
- ROSA, F. A. et al. **Tipos de carreira**: análise da produção científica. *Revista de*

Carreiras e Pessoas São Paulo. v.7, n.1, 2017. Disponível em:<<https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/32650> >. Acesso em 25 ago. 2017.

SCHARF, E. R.; SIERRA, E. J. S. **A Gestão do conhecimento e o valor percebido: Estratégia Competitiva Sustentável Para A Era Do Conhecimento**. R. Gest. Tecn.Sist.Inf. *IJSTEM Journal of Information Systems and Technology Management, Brazil*, v.5, n.1, 2008.Disponível em: <>. Acesso em:

SILVA, A. P. de M.da. et al. escolha e comprometimento de carreira: percepção de profissionais das gerações x e y. ReCaPe, vol.8. nº.1. 2018. Disponível:<<https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/33002>>.

SILVA, M. D.R.da; CAGOL, F. **Desenvolvimento de Carreira nas Organizações: Diretrizes para uma Gestão de Carreira eficiente**. 2013. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/producao-academica/desenvolvimento-de-carreira-nas-organizacoes-diretrizes-para-uma-gestao-de-carreira-eficiente/5549/>>.

SILVA, T. C. S.; BURGER, F. **Aprendizagem organizacional e inovação: contribuições da Gestão do Conhecimento para propulsionar um ambiente corporativo focado em aprendizagem e inovação**. Navus – Revista de Gestão Tecnologia. Florianópolis – SC. V.8, n.1, 2018.

SINE – **Site Nacional de Empregos** - <https://www.sine.com.br/media-salarial-para-tecnico-de-processos> - Fonte: Currículos cadastrados no Banco Nacional de Empregos e contribuições salariais do Salário BR nos últimos doze meses. Acesso em 31/03/2018.

SNELL,S.; BOHLANDER, G. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo. Editora Cengage Learning, 2010.

TOLFO, S. R.. **A Carreira Profissional e seus Movimentos: Revendo Conceitos e Formas de Gestão em Tempos de Mudanças**. RPOT – Revista Psicologia, Organizações e Trabalho. Vol.2. N.2. Jul./Dez. 2002. p.52-53. Disponível em <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/6847/6328>>. Acesso em 13 set. 2017.

TREVISAN, L. N.; VELOSO, E. F. R.; SILVA, R. C.; DUTRA, J. S. **Âncoras de Carreira e Tecnologia na Percepção sobre Estresse No Ambiente de Trabalho**. Revista Organizações em Contexto, v. 12, n. 24, p. 65-90, 2016. Disponível em:<<http://www.spell.org.br/documentos/ver/43235/ancoras-de-carreira-e-tecnologia-napercepcao-sobre-estresse-no-ambiente-de-trabalho->>. Acesso em: 28 ago. 2017.

VASCONCELOS, C. H. et al. **Gestão do Conhecimento Pessoal**: Estudo de caso com pesquisadores seniores. V Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho – Salvador/BA – 15 a 17 de novembro de 2015.

VELOSO E. F. R.; DUTRA, J. S. **Carreiras sem fronteiras na gestão pessoal da transição**: um estudo com ex-funcionários de uma instituição privatizada - RAC, Curitiba, v. 15, n. 5, art. 3, 2011. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/1550/carreiras-sem-fronteiras-na-gestao-pessoal-da-transicao-profissional--um-estudo-com-ex-funcionarios-de-uma-instituicao-privatizada>>. Acesso em 15 out. 2017.

VELOSO, E. F. R.. et al. **Percepção sobre carreiras inteligentes**: diferenças entre gerações y, x e baby boomers. REGE Revista de Gestão 23, 2016, 88-98. Disponível em: <www.sciencedirect.com>.

WERLE, M. E.; DIEHL, L. **Análise das preferências profissionais dos formandos de Administração de empresas de um centro universitário**. Revista de Carreiras e Pessoas São Paulo. v.5, n.2, 2015. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/viewFile/24511/17475>>.

APÊNDICE 1 – QUESTIONÁRIO

20/05/2018

Carreira e Planejamento na Era do Conhecimento.

Carreira e Planejamento na Era do Conhecimento.

Pesquisa para o Trabalho de Conclusão de Curso de Tecnologia em Processos Gerenciais - IFSP - Caraguatatuba.

Sua participação é muito importante para a minha pesquisa. Desde já agradeço a sua participação.

***Obrigatório**

- 1. 1. Ao concluir o curso de Processos Gerenciais, pretende ir em busca de oportunidades na área de gestão. ***

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5		
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

- 2. 2. Você considera que cursar Processos Gerenciais no IFSP, auxiliará no crescimento da sua carreira. ***

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5		
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

- 3. 3. Após concluir o curso de graduação em Processos Gerenciais, você dará continuidade aos estudos em cursos na área de gestão. ***

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5		
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

- 4. 4. Conhece as novas alterações na Legislação trabalhista. ***

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5		
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

- 5. 5. Ao concluir o curso de Processos Gerenciais, pretende fazer carreira em alguma empresa na cidade de: ***

Marcar apenas uma oval.

- Litoral Norte SP
- Vale do Paraíba
- Outras

20/05/2018

Carreira e Planejamento na Era do Conhecimento.

6. Além do curso de Processos Gerenciais, você faz algum outro curso profissionalizante online ou presencial. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

7. Qual período de Processos Gerenciais está cursando? *

Marcar apenas uma oval.

- 1º SEMESTRE
- 3º SEMESTRE
- 5º SEMESTRE

8. O planejamento é um elemento extremamente importante para efetivar as tarefas que lhe são propostas, inclusive na carreira. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

9. Em qual cidade mora? *

Marcar apenas uma oval.

- Caraguatatuba
- São Sebastião
- Outra

10. Qual a área de gestão que mais lhe interessa? *

Marcar apenas uma oval.

- FINANÇAS
- MARKETING
- RECURSOS HUMANOS
- PRODUÇÃO OU OPERAÇÕES
- OUTRAS

11. Qual a escolaridade do chefe da família? *

Marcar apenas uma oval.

- FUNDAMENTAL I INCOMPLETO
- FUNDAMENTAL I COMPLETO
- FUNDAMENTAL II INCOMPLETO
- FUNDAMENTAL II COMPLETO
- MÉDIO INCOMPLETO
- MÉDIO COMPLETO
- SUPERIOR INCOMPLETO
- SUPERIOR COMPLETO

20/05/2018

Carreira e Planejamento na Era do Conhecimento.

12. **12. Porque você escolheu cursar Tecnologia em Processos Gerenciais no IFSP campus Caraguatatuba? ***

Marcar apenas uma oval.

- CAPACITAR-SE PARA O MERCADO DO TRABALHO
- FALTA DE OPÇÃO DE OUTROS CURSOS
- INDICAÇÃO DE TERCEIROS
- OUTROS

13. **13. Considera-se preparado para as oportunidades no mercado de trabalho oferecidas na Era do Conhecimento. ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

14. **14. Ao concluir o curso de Processos Gerenciais, qual sua expectativa de remuneração. ***

Marcar apenas uma oval.

- Até R\$2.000,00
- De R\$2.001,00 - R\$ 3.000,00
- De R\$3.001,00 - R\$ 4.000,00
- Acima de R\$ 4.001,00

15. **15. Qual é a sua idade? ***

Marcar apenas uma oval.

- Até 25 ANOS
- 25 - 30 ANOS
- 30 - 35 ANOS
- 35 - 40 ANOS
- Acima de 40 ANOS

16. **16. Na sua opinião, para qual tipo de carreira, o curso de Processos Gerenciais o(a) preparara? ***

Marcar apenas uma oval.

- TRADICIONAL - a empresa determina o crescimento da carreira, com empregabilidade estável e incentivos financeiros.
- PROTEANA - o indivíduo conduz sua própria carreira, integrando suas características pessoais.
- SEM FRONTEIRAS - transpassa os limites entre organizações, o indivíduo planeja-se, a fim de que possa escolher a carreira que melhor lhe convir, investindo em capacitações para leva seus conhecimentos para outras empresas.
- Todas as alternativas anteriores

20/05/2018

Carreira e Planejamento na Era do Conhecimento.

17. 17. Foram as exigências do mercado de trabalho que o(a) motivaram a cursar Tecnologia em Processos Gerenciais. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

18. 18. Suas metas de carreira são claras e pré-definidas. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

19. 19. Schein (1990), criou o conceito "âncoras de carreira", e as dividiu em oito competências, que ao serem avaliadas, materializam os desejos do indivíduo, para alcançar a conquista profissional e pessoal. Escolha abaixo, qual dessas competências melhor descreve o seu perfil profissional: *

Marcar apenas uma oval.

- TÉCNICA/FUNCIONAL** - alcança o senso de identidade, por meio da aplicação de suas habilidades técnicas e a realização profissional advém da possibilidade de enfrentar desafios nessa área.
- ESTILO DE VIDA** - procura encontrar uma forma de integrar suas necessidades individuais e familiares com as exigências da carreira.
- SEGURANÇA/ESTABILIDADE** - traça suas decisões, na escolha de uma carreira, que preze pela segurança e estabilidade.
- DESAFIO PURO** - busca incessante por superação de obstáculos aparentemente impossíveis, na qual soluções de problemas insolúveis definem seu sucesso.
- GERÊNCIA GERAL** - motivado pela oportunidade de liderar, tomar decisões e definir diretrizes de impacto nas organizações.
- AUTONOMIA/INDEPENDÊNCIA** - nível reduzido de tolerância às regras estabelecidas por outras pessoas, por procedimentos e outros tipos de controle que venham a limitar sua autonomia.
- CRIATIVIDADE EMPREENDEDORA** - focados na criação de novas organizações, serviços ou produtos.
- SERVIÇO/DEDICAÇÃO A UMA CAUSA** - não há renúncia, em qualquer hipótese, buscam carreiras que sejam condizentes com seus valores pessoais.

ANEXO 1 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo
Comitê de Ética em Pesquisa

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado para participar da pesquisa sobre Carreira e Planejamento na Era do Conhecimento: Perspectivas dos discentes do curso de tecnologia em processos gerenciais. Os discentes matriculados no Instituto Federal de São Paulo – *Campus* Caraguatatuba, ano de 2018, serão entrevistados por meio de um questionário eletrônico, mas, em qualquer momento poderão desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a instituição. Não há nenhum risco relacionado com sua participação nesta entrevista, mas você pode contribuir muito para entendermos melhor sobre este assunto. As informações obtidas através dessa pesquisa serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre sua participação. Os dados não serão divulgados de forma a possibilitar sua identificação, uma vez que seu nome será mantido em sigilo. Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e o endereço institucional do pesquisador principal e do CEP, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Andrea Aparecida dos Santos Lopes
Pesquisadora Responsável
E-mail: andreasantoslopes03@gmail.com.br
IFSP – Câmpus Caraguatatuba
Av. Rio Grande do Norte, 450, Indaiá, Caraguatatuba, SP
Telefone: (12) 3885-2130

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA
Rua Pedro Vicente, 625 Canindé – São Paulo/SP
Telefone: (11) 2763-7505
E-mail: cep_ifsp@cefetsp.br

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Instituto Federal de São Paulo – *Campus* Caraguatatuba
Coord. Curso Sup.
em Tec. de Processos Gerenciais
IFSP - CAR