

**PLANEJAMENTO DE CARREIRA E INCLINAÇÕES PROFISSIONAIS DE
UNIVERSITÁRIOS: ESTUDO DE CASO NO TIME ENACTUS UFV-CRP**

LAIANE CRISTINA MOREIRA SILVA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA (UFV)

RAQUEL SANTOS SOARES MENEZES
UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA (UFV)

PLANEJAMENTO DE CARREIRA E INCLINAÇÕES PROFISSIONAIS DE UNIVERSITÁRIOS: ESTUDO DE CASO NO TIME ENACTUS UFV-CRP

1. Introdução

As frequentes mudanças do mercado têm proporcionado às organizações contemporâneas um período de quebra de paradigmas, em ocasião de um contexto de incerteza marcado pela complexidade dos processos e maior exigência do mercado. Diante das intensas modificações ocorridas, destaca-se a transformação em relação ao mundo do trabalho, de modo específico as atuais formas de trabalho, os novos modelos de profissionais, o aumento das exigências por qualificação e competências e, somado a isso, a nova perspectiva dos indivíduos com a construção de uma carreira profissional (SOUZA; VENTURA; SOARES, 2016).

A Administração de Carreiras era vista como um exercício de competência e responsabilidade particular das organizações (DUTRA, 1996). Entretanto, Rocha (2015) afirma que a definição de carreira foi reestruturada, de modo que os indivíduos respondendo às modificações do mercado de trabalho são induzidos a admitir seu papel no desenvolvimento de suas carreiras. Somando a isso, as pessoas passaram a priorizar seus interesses e necessidades pessoais acima das oportunidades profissionais organizacionais. Segundo Carvalho, Nascimento e Serafim (2012) o planejamento de carreira estimula a procura por novos caminhos e alternativas resultantes das transformações do ambiente, abandonando as práticas e ações já conhecidas.

É nesse enfoque que o estudo do planejamento de carreira mostra sua relevância, ao ponto que direciona as condutas dos indivíduos com base no autoconhecimento e em coerência com as necessidades pessoais e profissionais, que podem ser otimizados pelo conhecimento das inclinações profissionais (ROCHA, 2015). O estudo das Âncoras de Carreira, de acordo com Medeiros, Medeiros e Valadão Júnior (2014) corresponde ao entendimento da combinação de competências, valores e motivações que determinam as escolhas dos indivíduos. Portanto, o conhecimento dessas âncoras propicia aos jovens que estão se inserindo no mercado de trabalho o desenvolvimento da sua orientação profissional com mais compreensão e facilidade.

Em consonância, Veriguine *et al.* (2010) destaca o contexto de dificuldades e insegurança vivenciado pelos jovens universitários no momento de adentrar o mercado profissional e construir uma carreira. Dado que, conforme Reis e Diehl (2017), o mercado de trabalho está passando por transformações significativas, o que o tornou mais complexo e exigente quanto à qualificação, competências e experiências. Com isso, os jovens neste período de transição para o mercado de trabalho, precisam tomar inúmeras decisões e escolhas que resultam em impactos na construção de sua carreira profissional.

Nesse sentido, diversos estudos já foram desenvolvidos tratando a temática carreiras (MEDEIROS; MEDEIROS; VALADÃO JÚNIOR, 2014; WERLE; DIEHL, 2015; REIS; DIEHL, 2017). Porém, conforme pontua Medeiros, Medeiros e Valadão Júnior (2014), ainda existem muitas lacunas para melhor compreensão e entendimento deste assunto. Neste ponto, surge a necessidade de novas pesquisas sobre a carreira dos novos entrantes do mercado de trabalho, a fim de gerar contribuições, para que os jovens possam se autoconhecer por meio da identificação de suas inclinações profissionais e elaboração do planejamento de carreira.

Nessa perspectiva, o presente trabalho objetiva analisar como os jovens têm utilizado o planejamento de carreira e identificar suas preferências de carreira, por meio das principais âncoras, que são decisivas na orientação de suas trajetórias profissionais. De forma específica, essa análise foi realizada com os membros da Enactus Brasil na Universidade Federal de

Viçosa - *Campus* Rio Paranaíba (UFV-CRP). Visto que o Time Enactus é uma organização internacional, constituída por grupos de estudantes universitários que atuam de forma voluntária, e são estimulados a desenvolver o empreendedorismo social. Para tanto os integrantes do time, buscam desenvolver projetos que visam a resolução de problemas sociais, através da formação de líderes e emponderamento de comunidades (MENEZES; SOUSA, 2017).

A fim de operacionalizar esse objetivo, realizou-se uma pesquisa de natureza descritiva, com abordagem quantitativa, por meio de um estudo de caso, com aplicação de questionários composto por três categorias, abordando questões referentes a caracterização do perfil, direcionadas ao planejamento de carreira e por fim o instrumento de âncoras de carreira desenvolvido por Schein em 1993. Obteve-se 34 respostas dos integrantes do Time Enactus UFV-CRP, que tiveram seus resultados analisados por meio de técnicas da estatística descritiva.

Este trabalho está organizado em cinco tópicos, de modo que, o primeiro é esta introdução. No segundo tópico, é apresentada uma breve revisão bibliográfica que discute os conceitos principais usados no estudo, como carreira, planejamento de carreira, âncoras de carreira, e, o jovem e o mercado de trabalho. Posteriormente, no terceiro tópico são tratados os procedimentos metodológicos empregados. Na sequência, são apresentados no quarto tópico os resultados obtidos com a pesquisa, bem como a análise e discussão dos mesmos. E por fim, no último tópico foram realizadas as considerações finais sobre o trabalho.

2. Fundamentação Teórica

2.1 Carreira

O conceito de carreira, segundo Chanlat (1995), surge com a sociedade capitalista liberal, apoiada nas ideias de igualdade, liberdade de êxito individual e progresso econômico e social. Contudo, após a Segunda Guerra Mundial devido a complexidades dos processos organizacionais nasce a necessidade de um sistema de Administração de Carreiras nas empresas. No entanto, as bases desta prática surgiram com a Escola de Administração Científica, o que a tornou um exercício de responsabilidade das empresas, cabendo aos funcionários apenas obedecer e aceitar os desígnios da organização (DUTRA, 1996).

Nos anos 80, surge uma consolidação da prática de Administração de Carreiras, visto que, as organizações passam a se preocupar em gerir as carreiras de seu pessoal. Dentro deste contexto, nasce a noção de carreiras e a sua relevância no alcance dos interesses das empresas e de seu pessoal (CHANLAT, 1995). O termo carreira é conceituado por diversos autores, contudo Dutra (1996, p. 17) considera o conceito de carreira cunhado por London e Stumpf (1982, p. 4) como o mais pertinente:

Carreira são as sequências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A carreira envolve uma série de estágios e a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade. Da perspectiva do indivíduo, engloba o entendimento e a avaliação de sua experiência profissional, enquanto, da perspectiva da organização, engloba políticas, procedimentos e decisões ligadas a espaços ocupacionais, níveis organizacionais, compensação e movimento de pessoas. Estas perspectivas são conciliadas pela carreira dentro de um contexto de constante ajuste, desenvolvimento e mudança.

Na definição de Araujo e Garcia (2009, p. 144) a ideia de carreira, “(...) consiste nas ações humanas baseadas em conhecimentos, ou melhor, experimentos anteriores, os quais influenciam diretamente as decisões a serem tomadas”. Robbins (2005) acrescenta que a

carreira é considerada a sequência de experiências profissionais no decorrer da vida de um indivíduo. Porém, isso não se destina somente a atividades remuneradas ou profissionais, a carreira diz respeito aos aprendizados, vivências, estudos e até mesmo exercícios voluntários.

Dutra (1996) pontua que as decisões sobre carreiras são motivadas pelo momento de vida que a pessoa está vivenciando. Contudo, Bohlander e Snell (2016) afirmam que ao passo que as pessoas amadurecem as suas competências, habilidades, aptidões e conhecimentos se modificam, pois as dificuldades que os indivíduos enfrentam nas mesmas fases de suas carreiras apresentam bastante semelhança. Portanto, antes de definir o planejamento de carreira é relevante fazer uma análise do momento de vida em que a pessoa se encontra no ciclo biossocial, familiar e profissional, pois, o conjunto de pressões e experiências vivenciadas influencia a tomada de decisões sobre planos profissionais e pessoais.

2.2 Planejamento de Carreira

Em decorrência do cenário atual, marcado por períodos de crise e escassez de empregos, surge uma natural preocupação entre os indivíduos sobre o planejamento de suas carreiras, de modo que procurem conhecimentos e ferramentas que os auxiliem nesse movimento (DUTRA, 1996). Em contrapartida, é possível perceber a preocupação das organizações em incentivar seus funcionários a realizar o planejamento de suas carreiras (BOHLANDER; SNELL, 2016).

Lacombe (2005) destaca que as empresas no passado tinham como obrigação desenvolver o planejamento de carreiras de seus colaboradores. No entanto, de acordo com Bohlander e Snell (2016) a velocidade nas modificações no ambiente de trabalho impõe a necessidade dos funcionários desempenhar um papel ativo no planejamento de suas carreiras. Além disso, é relevante que o funcionário compreenda e assuma seu pleno dever no desenvolvimento e sucesso de sua carreira (DESSLER, 2015). Entretanto, Dutra (1996) evidencia que existe uma inerente resistência das pessoas, no que diz respeito ao planejamento de sua trajetória profissional, pois consideram como algo que é dado e pelo fato de não terem recebido qualquer incentivo no decorrer da sua vida para realizá-lo.

Em se tratando de planejamento de carreira, para Carvalho, Nascimento e Serafim (2012, p. 243) este “(...) é o instrumento que organiza e constrói as trajetórias das funções existentes na empresa, em termos de evolução profissional, as quais os colaboradores deverão trilhar para atingir as posições de maior responsabilidade e prestígio na estrutura empresarial”. Ainda nessa perspectiva, Dessler (2015) define como um procedimento que permite ao indivíduo conhecer suas habilidades, interesses, conhecimentos e outros atributos pessoais, de modo que, reconheça suas metas e objetivos associados a carreiras e determine planos de ações para alcançá-los.

No entanto, para se conquistar uma carreira de sucesso é preciso administrá-la por meio de um planejamento minucioso. Somente o planejamento não garante um bom resultado, porém, sem a existência do mesmo, os funcionários são mais resistentes em assumir as obrigações que aparecem na empresa (CARVALHO; NASCIMENTO; SERAFIM, 2012). Portanto, segundo Bohlander e Snell (2016) é preciso que os empregados identifiquem suas preferências profissionais e pessoais e solicite informações sobre oportunidades de carreira junto ao seu gerente. Uma vez que, os mesmos, podem fornecer *feedback* de forma contínua sobre o desempenho e tornar acessível os instrumentos de treinamentos e autoavaliação, bem como prováveis planos de carreiras.

Diante disso, nasce a necessidade de um modelo para direcionar as pessoas no pensamento sobre suas carreiras. Dutra (1996) cita as etapas do processo de planejamento de carreira pessoal apresentado por London e Stumpf (1982) que apresenta de forma abrangente as propostas de diferentes autores. O mesmo é constituído por três etapas, de competência do

indivíduo, sendo: Autoavaliação, Estabelecimento de objetivos de carreiras e Implementação do plano de carreira.

Estrada, Moretto Neto e Augustin (2011) também desenvolveram e validaram um modelo de Planejamento Estratégico Pessoal, que considera as diferentes áreas da vida de uma pessoa, sendo: Planejamento Individual, Planejamento Profissional, Planejamento Familiar, Planejamento de Negócios Pessoais e Planejamento da Participação Social. O modelo proposto compreende um instrumento de gestão pessoal, com o objetivo de definir as condutas que direcionarão o plano de vida, de forma que possibilite aos indivíduos autoconhecimento, gerenciamento do tempo, organização e definição de metas pessoais.

2.3 Âncoras de Carreiras

A trajetória de carreira é conduzida com melhor eficácia quando as pessoas adquirem maior entendimento sobre suas preferências profissionais e pessoais o que possibilita aos mesmos tomarem decisões mais assertivas. Dutra (1996, p. 42) apresenta que “a autopercepção de habilidades, necessidades e valores forma o que chamamos de âncoras de carreiras, ou seja, são elementos de nossa realidade que irão determinar nossas preferências por determinada ocupação, carreira, empresa ou oportunidade”.

Dutra (1996) mostra que durante o período de 1961 e 1973, Edgar Schein desenvolveu um estudo com 44 alunos da Sloan School of Management do MIT (Massachusetts Institute of Technology), com o propósito de analisar as preferências relacionadas à carreira. Este trabalho, por meio de inúmeras pesquisas realizadas por Schein, resultou na elaboração de oito categorias que classificam as âncoras de carreiras. Diversos autores como Vasconcelos *et al.* (2010), consideram a teoria sobre âncoras de carreiras proposta por Schein como a mais completa. De modo que Souza, Ventura e Soares (2016) afirmam que, além disso, esta abordagem se encontra em sintonia, com o evento das carreiras atualmente serem autodirigidas pelas pessoas.

As categorias descritas por Schein (1978 e 1990) e apresentadas por Dutra (1996) são expostas a seguir:

Âncora 1 – Competência Gerência Geral (GG): Nesta âncora, as pessoas se caracterizam com preferência em atividades que tem como principal foco o gerenciamento. São diferenciadas por almejarem ascensão hierárquica dentro da organização, com elevados níveis de responsabilidade, tem facilidade em lidar com pessoas e gerenciar questões emocionais e conflitantes.

Âncora 2 – Competência Técnica ou Funcional (TF): Os indivíduos qualificados nesta categoria têm preferência por certa área de especialização, exercendo com excelência as suas habilidades técnicas e funcionais. Contudo, não se sentem motivados por cargos gerenciais, nem promoções fora da sua especialidade, podendo exercer atividade de consultores externos.

Âncora 3 – Segurança e Estabilidade (SE): As pessoas ancoradas nesta categoria, são preocupadas com a segurança e estabilidade, para isso, vinculam suas carreiras à determinada empresa, confiantes de que a organização as conduzirá da melhor maneira possível. São atraídos por empresas que oferecem planos de benefícios e de aposentadoria e segurança profissional.

Âncora 4 – Criatividade Empreendedora (CE): Esta categoria, pertence às pessoas que sentem a necessidade de desenvolverem algo que seja de criação própria como forma de expressar a si mesmo, seja através de um novo negócio, produto ou serviço. São caracterizadas pela competência empreendedora e pela aspiração de se destacarem nas atividades que exercem.

Âncora 5 – Autonomia e Independência (AI): Nesta âncora, estão caracterizadas pessoas que procuram maior espaço de autonomia e independência dentro das empresas, bem como, as profissões que permitam maximizar suas competências técnicas e funcionais. Prezam por salários altos, status e liberdade, buscando aprimorar sua identidade profissional.

Âncora 6 – Senso de serviço e Dedicção à causa (SD): Neste grupo, as pessoas buscam servir a uma causa em prol de progressos na sociedade. Esperam uma justa remuneração pelo que exercem, porém, isso para elas não é o fator de maior importância.

Âncora 7 – Desafio Puro (DP): Para os indivíduos pertencentes desta categoria, o sucesso é caracterizado pela superação de desafios e obstáculos e solução de problemas. Essas pessoas prezam e se sentem estimuladas por oportunidades arriscadas e desafiadoras no decorrer de sua carreira.

Âncora 8 – Estilo de Vida Integrado (EV): As pessoas que fazem parte desta âncora buscam associar as suas necessidades pessoais, familiares e exigências de carreiras. Porém, não procuram equilíbrio entre os três fatores, mas sim tratá-los com a mesma preferência, no entanto, prezam por flexibilidade no trabalho e qualidade de vida.

Dado isso, inúmeros estudos já foram desenvolvidos abordando as Âncoras de Carreira, inclusive alguns tratam de forma específica o cenário brasileiro, como Kilimnik e Rodrigues (2000), Kilimnik, Sant’anna e Castilho (2008), Medeiros, Medeiros e Valadão Júnior (2014), Rocha (2015) e Werle e Diehl (2015).

Desta maneira, é notório que todas estas pesquisas comprovam as suposições de Schein sobre a temática das âncoras de carreiras. De acordo com Vasconcelos *et al.* (2010), uma grande maioria, tanto de estudos nacionais quanto internacionais afirmam que as pessoas tomam decisões baseados em suas preferências, aptidões, motivações, necessidades e valores relacionados à carreira.

2.4 O jovem e o mercado de trabalho

O atual cenário do mercado de trabalho vem passando por mudanças, devido à globalização e aos avanços tecnológicos que o tornou mais exigente em relação à seleção de novos colaboradores. Essas transformações refletem em uma valorização de ferramentas intangíveis como o conhecimento, competências e especialização, alterando assim, as relações de trabalho. Em virtude de, hoje não ser frequente relatos de funcionários com permanência de longo prazo somente em uma organização (REIS; DIEHL, 2017).

Chanlat (1996) em seus estudos já evidenciava que o desenvolvimento de carreiras estava sujeito a diversos paradoxos e desafios frente a menor oferta de empregos existentes, devido a carência de qualificação dos estudantes, pelas dificuldades do mercado de trabalho e pela ascensão dos trabalhos de caráter temporário. Somado a isso, Dutra (1996) ressalta o aumento dos requisitos exigidos sobre os indivíduos no momento da contratação, como consequência dos processos tecnológicos e maior complexidade das organizações. Diante deste contexto, as pessoas estão se preparando cada vez mais, investindo de forma intensa em sua formação profissional.

Dado essa questão, é notória a maior preocupação dos jovens atualmente com a sua qualificação profissional. Uma vez que, segundo o Censo da Educação Superior realizado anualmente pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), em 1996 o número de matrículas em cursos de graduação efetuadas no Brasil foi de 1.868.529. Já no ano de 2016 foram realizadas 8.048.701 matrículas de alunos na educação superior, esses dados comprovam um aumento significativo, neste período de vinte anos, na soma de estudantes brasileiros que estão buscando formação profissional (INEP, 2017).

Porém, conforme estudo desenvolvido por Veriguine *et al.* (2010) no qual foi analisado a visão de estudantes de uma universidade em relação a disciplina de Orientação e

Planejamento de Carreira, observou-se que muitos recém-graduados aceitam oportunidades em áreas diversas a sua formação e que exigem qualificação abaixo da que possuem. Posto que, o diploma no cenário atual não significa mais uma garantia de sucesso profissional e muitos setores de atuação não estão apresentando perspectivas profissionais.

Em atenção, Reis (2015) apresenta que este período de transição dos jovens para o mercado de trabalho é marcado por uma dificuldade confrontada por esses indivíduos, que até então estavam desempregados, na conquista do seu emprego. Entretanto, a situação é ainda mais agravante para aqueles que estão adentrando no mercado de trabalho pela primeira vez, visto que, uma prévia experiência pode colaborar de forma positiva na possibilidade de conseguir emprego. Em consequência desses fatores, os jovens manifestam insegurança, indecisões e até mesmo indiferença diante de suas futuras carreiras profissionais, o que resulta em decisões sobre a profissão ou carreira pautadas em um cenário de extrema competição do mercado de trabalho. A carreira é orientada por escolhas, de modo que, os jovens vivem essa incerteza e ansiedade no momento da decisão do curso de graduação e revivem todos estes sentimentos, no período de transição para o mercado de trabalho, quanto à profissão que foi escolhida (DIAS; SOARES, 2012).

Em se tratando disso, Reis e Diehl (2017) afirmam a relevância do planejamento de carreira, pois possibilita às pessoas o desenvolvimento de sua trajetória profissional em direção ao seu crescimento e alcance de objetivos. Uma vez que, Werle e Diehl (2015) orientam sobre as modificações que vêm ocorrendo no comportamento das pessoas que constituem o mercado de trabalho e também nos modelos de gestão.

3. Metodologia

O público alvo do estudo foram os novos entrantes do mercado de trabalho, de modo específico os membros da organização Enactus Brasil atuantes na UFV-CRP. O tipo de amostra utilizada na pesquisa é não probabilística, denominada como amostra intencional, visto que, de acordo com Marconi e Lakatos (2007) sua principal limitação é o impedimento de generalização dos resultados a toda população, sendo válida somente para este grupo de jovens específicos.

A fim de atingir o objetivo proposto, foi realizada uma pesquisa descritiva, uma vez que, essa natureza de pesquisa de acordo com Prodanov e Freitas (2013) pretende descrever as características de um grupo de pessoas, por meio do levantamento de opiniões, percepções, atitudes e crenças, assim como, evidenciar a existência de relações entre as variáveis e preferências descobertas, através dos resultados. Na pesquisa descritiva, os dados são apenas registrados e analisados, sem interferência do pesquisador, utilizando-se métodos padronizados para a coleta de dados.

A abordagem quantitativa é justificada, pelo fato de que, a mesma acredita que todos os dados podem ser quantificados, o que sugere transformar em números todas as opiniões e informações, a fim de serem classificadas e analisadas. Para tanto, este tipo de abordagem demanda a utilização de recursos e técnicas estatísticas para tratamento de dados (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Em relação ao procedimento empregado, segundo Yin (2001), a pesquisa classifica-se como um estudo de caso. Visto que, esta estratégia proporciona o entendimento aprofundado de fenômenos, sejam esses, individuais, organizacionais, sociais e políticos. De acordo com, Prodanov e Freitas (2013, p. 60) “o estudo de caso consiste em coletar e analisar informações sobre determinado indivíduo, uma família, um grupo ou uma comunidade, a fim de estudar aspectos variados de sua vida, de acordo com o assunto da pesquisa”.

Quanto ao método de coleta de dados, optou-se pelo questionário, uma vez que, é um procedimento, constituído por um grupo de questões direcionadas as pessoas, com o objetivo

de investigar e adquirir informações, de acordo com o propósito do estudo (GIL, 2008). O mesmo foi estruturado em três categorias, a primeira por sua vez, abordou sete questões relacionadas ao levantamento de dados sociodemográficos dos participantes. Posteriormente, a segunda categoria foi constituída por quatorze questões que retratou as etapas do processo de planejamento de carreira, com base nos estudos desenvolvidos por Dutra (1996), Werle e Diehl (2015), Rocha (2015) e Reis e Diehl (2017).

Por fim, a terceira categoria do questionário contemplou o Inventário das Orientações de Carreira elaborado por Edgar Schein no ano de 1993, adaptado por Dutra e Albuquerque (2002). Para preencher o questionário, os participantes utilizaram uma sequência de quarenta afirmativas, na qual eles deveriam classificar o quanto cada item era verdadeiro, atribuindo-lhe uma nota em escala *Likert*, de 1 a 6, de modo que, quanto maior o número, mais verdadeiro o item é para o respondente. As respostas permitiram um resultado para cada uma das categorias de âncoras de carreira, das quais poderiam ser classificadas em: competência gerência geral; competência técnica ou funcional; segurança e estabilidade; criatividade empreendedora; autonomia e independência; senso de serviço e dedicação à causa; desafio puro; e estilo de vida integrado.

A aplicação do questionário se deu por meio do formulário *Google Forms*, através do qual, o mesmo foi enviado para todos os integrantes do Time Enactus UFV-CRP, de modo que, os antigos membros também tiveram a oportunidade de participar do estudo. Desta forma, a coleta de dados ocorreu durante o período do dia 28 de maio até o dia 18 de junho de 2018, no qual se obteve um total de 34 questionários respondidos, considerando que o time conta hoje com 57 participantes em sua totalidade.

A partir da coleta de dados realizada, procedeu-se a análise dos resultados. Com esse fim, foi empregada a análise estatística, de forma que os dados foram tabulados utilizando-se planilhas do Excel 2010, e posteriormente, tratados por meio da estatística descritiva, com a análise de frequência e cálculo da média. Os resultados foram apresentados através de tabelas e gráficos, tornando evidentes as características dos jovens quanto ao planejamento de suas carreiras, bem como, a âncora de carreira predominante para o público analisado.

4. Análise dos Resultados

Neste tópico são apresentados e discutidos os resultados alcançados por meio do estudo, a partir da coleta de dados realizada. Com esse fim, os resultados são divididos em três categorias sendo: caracterização do Time Enactus UFV-CRP, planejamento de carreira e âncoras de carreira.

4.1 Caracterização do Time Enactus UFV-CRP

Com relação ao perfil sociodemográfico dos integrantes do Time Enactus da UFV-CRP, dos 34 participantes do estudo, 44,1% (15 pessoas) são do sexo feminino, e 55,9% (19 pessoas) são do sexo masculino. Quanto ao estado civil, todos os respondentes são solteiros, contudo, a faixa etária apresentou variações. De acordo com os resultados é notório que 88,3% (30 pessoas) estão na faixa de 19 a 25 anos, enquanto 8,8% (3 pessoas) pertencem a faixa de 26 a 30 anos e somente um respondente têm acima de 31 anos.

Conforme Dutra (1996) esse é um período da vida do indivíduo, caracterizado pelo conhecimento e descoberta de seus interesses, ponderações sobre a realidade do mercado de trabalho e pela seleção das melhores oportunidades. Entretanto, Dutra (1996) pontua que houve algumas alterações de comportamento relevantes, visto que, os jovens estão investindo mais tempo em sua formação acadêmica e adentrando mais tarde na carreira profissional, prorrogando a permanência na casa dos pais, devido a estabilização financeira também ser

adiada. Em consequência, priorizam a consolidação de suas carreiras, para posteriormente construir uma família, fato esse que é percebido no time, dado que todos ainda são solteiros.

Em se tratando de qual curso os participantes frequentam ou se graduaram, é possível perceber que o Time Enactus é composto por estudantes da maioria dos cursos de graduação que são oferecidos na UFV-CRP. Entretanto, de acordo com a pesquisa, as graduações cursadas são: Engenharia de Produção com 44,1% (15 pessoas), Administração com 17,6% (6 pessoas), Engenharia Civil com 14,7% (5 pessoas), Sistemas de Informação com 11,8% (4 pessoas), Ciências e Tecnologia de Alimentos com 8,8% (3 pessoas) e Ciências Biológicas com 2,9%, o que equivale a um participante do grupo.

Quanto ao período da graduação cursado, os resultados mostram que 47% (16 pessoas) estão nos períodos finais da graduação, enquanto 11,8% (4 pessoas) já concluíram o curso superior. Esses dados revelam que os participantes da pesquisa são jovens que provavelmente estão se inserindo no mercado de trabalho, visto que, a maioria está quase concluindo o ensino superior e outros até mesmo já encerraram a graduação. Bohlander e Snell (2016) assinalam este período, como a etapa de preparação para o trabalho, na qual o indivíduo constrói sua identidade profissional e desenvolve suas escolhas e preferências iniciais, classifica afazeres alternativos e procura obter a qualificação exigida nas organizações. Portanto, em consonância com Reis e Diehl (2017), devido ao aumento das exigências sobre os profissionais, a elaboração do planejamento de carreira torna-se fundamental no momento de adentrar no mercado profissional.

4.2 Planejamento de Carreira

A segunda categoria do questionário buscou verificar como o Time Enactus UFV-CRP têm utilizado o planejamento de carreira, embasado no modelo de London e Stumpf (1982) citado por Dutra (1996) que é composto por três etapas. Primeiramente será analisada a autoavaliação, conforme tabela 1:

Tabela 1 – Primeira Etapa: Autoavaliação

Questões	Frequência						Média
	1	2	3	4	5	6	
1. Considero importante o autoconhecimento, pois me permite compreender e conhecer as minhas características pessoais e minha personalidade.	0%	0%	5,9%	2,9%	26,5%	64,7%	5,5
2. Procuro fazer uma avaliação das minhas qualidades, competências e potencial, em relação ao mercado de trabalho.	0%	2,9%	23,5%	8,8%	47,1%	17,6%	4,53
3. Ao fazer escolhas levo em consideração minhas preferências, interesses e aptidões.	0%	0%	2,9%	29,4%	29,4%	38,2%	5,03
4. Estou sempre procurando métodos ou ferramentas que me orientem na autoavaliação do desenvolvimento da minha trajetória profissional.	0%	2,9%	38,2%	20,6%	23,5%	14,7%	4,09
Média por etapa	4,79						

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

No que se refere a etapa autoavaliação é notório por meio dos resultados, que das quatro questões aplicadas, a que apresenta maior média (5,5) foi a Q.1 “Considero importante o autoconhecimento, pois me permite compreender e conhecer as minhas características pessoais e minha personalidade”. Já a questão que obteve menor média (4,09) foi a Q.4 “Estou sempre procurando métodos ou ferramentas que me orientem na autoavaliação do desenvolvimento da minha trajetória profissional”. Entretanto, considerando de modo geral a

média da etapa autoavaliação (4,79) percebe-se que os jovens consideram relevante o autoconhecimento, a fim de conhecer suas preferências, bem como fazer uma autoavaliação de suas competências, habilidades, revendo seus pontos fortes e pontos fracos, de forma que essas informações sejam retomadas e auxiliem no momento das decisões quanto a sua carreira. Esta percepção dos respondentes corrobora com a ponderação de Rocha (2015) ao afirmar a importância do autoconhecimento no processo de construção da carreira, pois envolve uma observação da personalidade, preferências e valores pessoais.

Cabe salientar, em relação à questão que obteve menor média nas respostas, que diz respeito a busca de métodos ou ferramentas para direcionar a autoavaliação, na qual os resultados refletem que essa procura não é sempre frequente para os integrantes da Enactus. Entretanto, Dutra (1996) salienta que diversos autores que tratam o planejamento de carreira no cenário das organizações, recomendam a execução de procedimentos compartilhados, de modo que as perspectivas de carreira dos indivíduos sejam negociadas com os interesses das organizações. Bohlander e Snell (2016) apresenta que inúmeras organizações estão instituindo programas que retratam e incentivam os funcionários a se empenhar na autogestão de carreira. Os indivíduos realizam autoavaliações, a fim de ampliar seu entendimento sobre seus comportamentos e valores em relação a suas carreiras, sendo estimulados a visualizar além da próxima promoção, de maneira a contemplar melhores oportunidades no mercado profissional, desenvolvendo novas habilidades.

Posteriormente, foi analisado as questões referentes a segunda etapa, Estabelecimento de objetivos de carreira, conforme a tabela 2:

Tabela 2 – Segunda Etapa: Estabelecimento dos objetivos de carreira

Questões	Frequência						Média
	1	2	3	4	5	6	
5. Com base na minha autoavaliação, procuro estabelecer meus principais objetivos de carreira.	0%	0%	20,6%	23,5%	14,7%	41,2%	4,76
6. Procuro identificar as melhores oportunidades de carreira existentes no contexto organizacional, bem como, selecionar as possibilidades que estão alinhadas as minhas preferências pessoais e profissionais.	0%	0%	11,8%	11,8%	35,3%	41,2%	5,06
7. Busco identificar metas e desenvolver planos de ação para cumprir meus objetivos e chegar onde almejo no futuro.	2,9%	0%	29,4%	20,6%	26,5%	20,6%	4,29
8. Estabeleço critérios em relação à remuneração, cargo ou reconhecimento que desejo, a fim de direcionar minhas escolhas para que sejam mais assertivas em relação ao meu objetivo.	5,9%	8,8%	14,7%	23,5%	26,5%	20,6%	4,18
9. Tenho uma estratégia definida de como vou alcançar meus resultados e assim mostrar meu diferencial e gerar valor para as organizações.	2,9%	11,8%	35,3%	20,6%	29,4%	0%	3,62
Média por etapa	4,38						

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Foi observado que mediante as cinco questões respondidas, a Q.6 “Procuro identificar as melhores oportunidades de carreira existentes no contexto organizacional, bem como, selecionar as possibilidades que estão alinhadas as minhas preferências pessoais e profissionais”, foi a que obteve maior média (5,06) e também se destacou com a segunda maior média (4,76) a Q.5 “Com base na minha autoavaliação, procuro estabelecer meus principais objetivos de carreira”. Enquanto a questão que apresentou menor média (3,62) foi a Q.9 “Tenho uma estratégia definida de como vou alcançar meus resultados e assim mostrar meu diferencial e gerar valor para as organizações”.

Contudo, a média por etapa (4,38) evidencia que os jovens estabelecem seus objetivos de carreira conforme sua autoavaliação, estipulando as metas que pretende alcançar, assim como identifica as melhores oportunidades e selecionam as possibilidades que estão alinhadas aos seus objetivos, de acordo com os critérios desejados. Conforme pontuam Estrada, Moretto Neto e Augustin (2011), o autoconhecimento esclarece os objetivos a serem buscados pelo o indivíduo e a maneira de conquistá-los e possibilita do mesmo modo, o foco nas metas de carreira durante a fase de implementação do plano de carreira, pelo fato de preservar uma visão no longo prazo.

Quanto à questão menos frequente para o Time Enactus, vale ressaltar que é percebido que apesar de estipular seus objetivos de carreira, os jovens não possuem uma estratégia estabelecida para alcançar seus resultados de carreira, ou seja, possivelmente os mesmos têm conhecimento de suas preferências e têm definido seus objetivos almejados. No entanto, não determinam um plano de ações, para traçar uma estratégia de carreira. Werle e Diehl (2015, p. 185) reforçam que “o planejamento de carreira precisa sair da mente e ser formalmente estruturado. Colocando as ideias no papel, há uma visualização das metas e objetivos a serem alcançados”. Dutra (1996) acrescenta que os indivíduos ainda apresentam resistência quanto ao planejamento de carreira, de forma que abandonam esta oportunidade estratégica. A seguir será analisada a terceira etapa, Implementação do plano de carreira, conforme tabela 3:

Tabela 3 – Terceira Etapa: Implementação do plano de carreira

Questões	Frequência						Média
	1	2	3	4	5	6	
10. A fim de conquistar meus objetivos de carreira, estou envolvido em atividades (estágio, iniciação científica, extensão, monitoria, empreendedorismo ou outras iniciativas extracurriculares) alinhadas ao que pretendo alcançar em minha carreira.	0%	5,9%	2,9%	5,9%	44,1%	41,2%	5,12
11. Busco constantemente adquirir capacitação e qualificação profissional, de acordo com os objetivos de carreira que pretendo alcançar.	0%	0%	5,9%	11,8%	38,2%	44,1%	5,21
12. Tenho procurado participar de cursos, palestras, formações, que me permita estar sempre atualizado em relação às tendências da minha área de atuação no mercado.	0%	0%	5,9%	23,5%	47,1%	23,5%	4,88
13. Estou buscando rever minhas atitudes e comportamentos, a fim de maximizar o desenvolvimento de competências e experiências profissionais, que são fundamentais para disputar pelas melhores oportunidades e conquistar minhas metas de carreira.	0%	0%	8,8%	26,5%	29,4%	35,3%	4,91
14. Estabeleço prazos e formas de avaliar meus resultados em relação à implantação da estratégia de carreira, analisando minhas ações e práticas de acordo com meus valores, interesses pessoais e demandas das organizações.	5,9%	11,8%	38,2%	26,5%	14,7%	2,9%	3,41
Média por etapa	4,71						

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Com base nas respostas das questões referentes a última etapa do processo de planejamento de carreira, é possível analisar que a questão que mais se destacou dentre as cinco, foi a questão Q.11 “Busco constantemente adquirir capacitação e qualificação profissional, de acordo com os objetivos de carreira que pretendo alcançar”, com a maior média (5,21). A questão com segunda maior média (5,12) foi a Q.10 “A fim de conquistar meus objetivos de carreira, estou envolvido em atividades (estágio, iniciação científica, extensão, monitoria, empreendedorismo ou outras iniciativas extracurriculares) alinhadas ao que pretendo alcançar em minha carreira”.

Analisando de modo geral, os jovens do Time Enactus apresentaram uma média por etapa (4,71) na fase de implementação do plano de carreira. Esses resultados mostram que os integrantes do grupo estão envolvidos em atividades e iniciativas que proporcionam aprendizado e experiências, assim como qualificação e formação ajustadas às suas metas de carreira. Outro ponto que merece ser destacado, é que em grande parte estes jovens procuram realizar uma análise pessoal de suas atitudes, a fim de desenvolver competências para disputar pelas melhores oportunidades do mercado. Dutra (1996) considera como o período mais complexo do planejamento de carreira. Posto que, estabelecido os objetivos é preciso implantar a estratégia de carreira e avaliar os resultados obtidos com a mesma. No entanto, o processo envolve modificações no comportamento, reestruturação de conceitos, revisão de atitudes pessoais e no relacionamento com as pessoas, bem como buscar a capacitação e experiências que são exigidas para o alcance dos objetivos.

Contudo, a questão que obteve menor média (3,41) foi a Q.14 “Estabeleço prazos e formas de avaliar meus resultados em relação à implantação da estratégia de carreira, analisando minhas ações e práticas de acordo com meus valores, interesses pessoais e demandas das organizações”. Diante disso, é notório que apesar de terem consciência da importância de rever seus comportamentos, o Time Enactus evidencia que não é frequente para eles, a prática de estabelecer prazos e maneiras de mensurar os resultados provenientes da implantação da estratégia de carreira. Entretanto, para concretizar o planejamento de carreira, a avaliação dos resultados deve ser um procedimento contínuo, uma vez que até mesmo os objetivos e metas estabelecidos podem ser utilizados como parâmetro para mensurar os resultados da estratégia de carreira adotada (DUTRA, 1996).

Em suma, analisando o processo de planejamento de carreira como um todo, conclui-se que o Time Enactus UFV-CRP, demonstra práticas frequentes e comportamento correspondente com as etapas necessárias do modelo utilizado como base. Ao se observar as três etapas que compõem o processo, a segunda, estabelecimento de objetivos de carreira, foi a que obteve menor média de frequência nas respostas (4,38), porém, ainda assim apresenta valor próximo a média das outras duas etapas. Entretanto, é percebido que alguns critérios ainda não são realizados em sua totalidade pelos participantes, principalmente o que envolve as práticas de formalização e estruturação do planejamento de carreira.

4.3 Âncoras de Carreira

A terceira categoria do questionário buscou identificar as Âncoras de Carreira do Time Enactus UFV-CRP, visto que, conforme pontua Rocha (2015) o planejamento de carreira tende a ser mais eficaz quando o mesmo está alinhado às inclinações profissionais do indivíduo. Nesse sentido, através do instrumento desenvolvido por Schein em 1993, foi possível identificar a âncora de cada respondente. Entretanto no momento de classificar as respostas, conforme sugere Medeiros, Medeiros e Valadão Júnior (2014) quando houve empate entre as âncoras de carreira, para definir qual era a âncora predominante para o indivíduo, foi considerada aquela que apresentou maior ocorrência de respostas com o número 6 “Sempre Verdadeiro para Mim”, e assim de forma sucessiva em ordem decrescente. Da mesma forma, para determinar a última colocada, foi considerada a âncora que obteve maior incidência de respostas com o número 1 “Nunca Verdadeiro para Mim”, e assim sucessivamente, em ordem crescente.

Logo, os resultados apontaram para a seguinte classificação das âncoras de carreira para os jovens que foram analisados. A âncora Senso de serviço e Dedicção à causa se destacou com maior representatividade, com 32,4% (11 pessoas). Em sequência, aparecem Estilo de Vida Integrado com 29,4% (10 pessoas), Segurança e Estabilidade com 14,7% (5 pessoas) e Autonomia e Independência 8,8% (3 pessoas). Porém, as outras âncoras

apresentaram menor frequência entre os participantes, Desafio Puro e Competência Técnica ou Funcional, ambas com 5,9%, e Criatividade Empreendedora com 2,9%. Já a âncora Competência Gerência Geral, por sua vez, não é o perfil de nenhum integrante do grupo.

Outro estudo já realizado com jovens, por Werle e Diehl (2015) também apresentou a Competência Gerência Geral com menor frequência visto que, não foi considerada a âncora de carreira de nenhum participante da pesquisa, evidenciando que os jovens que estão se inserindo no mercado de trabalho não apresentam as características da mesma (DUTRA, 1996).

Em relação à âncora predominante ao time, os resultados evidenciaram o que já é explícito ao grupo, visto que, estes jovens atuam nas universidades de forma voluntária e são inspirados a melhorar o mundo, através de projetos que visam estimular a capacidade e o talento das pessoas, assim como a formação de líderes, o desenvolvimento de comunidades de modo sustentável e a frequente preocupação em resolver problemas sociais (ENACTUS, 2018). Alinhada a essa realidade, Dutra (1996) classifica as pessoas pertencentes à âncora Senso de serviço e Dedicção à causa, como aquelas que priorizam servir a uma causa que refletirá em progressos na sociedade. Todavia esperam reconhecimento, através de uma remuneração justa, apesar de não ser para eles o fator de maior importância. A preferência por essa âncora também se justifica devido ao cenário atual mais complexo, no qual os indivíduos estão mais atentos com as questões sociais.

No entanto, a âncora Estilo de Vida Integrado que também foi predominante para o público pesquisado, mostra semelhanças com as qualidades que caracterizam os jovens da Enactus, o que é considerado uma tendência na atualidade, e evidencia que os indivíduos estão buscando por trabalhos que permitam conciliar a carreira profissional com as necessidades individuais e familiares (WERLE; DIEHL, 2015). Entretanto, Dutra (1996) aponta que as pessoas ancoradas por essa categoria, prezam pela oportunidade de integrar sua carreira profissional ao seu estilo de vida, ao mesmo tempo em que preferem oportunidades de carreira que possibilite flexibilidade no trabalho e qualidade de vida.

A âncora Segurança e Estabilidade, apesar de ser a terceira mais frequente, não mostra um resultado muito representativo para o Time Enactus, uma vez que, os indivíduos pertencentes a esta âncora, preferem organizações que ofereçam benefícios somados aos salários, em consequência disso, acreditam que as empresas conduzirão suas carreiras da melhor forma possível. Contudo, como aponta Werle e Diehl (2015), pessoas ancoradas por essa categoria correm o risco de se acomodar e estagnar suas carreiras, por falta de atualização, característica que não é bem vista no contexto atual.

Quando analisado, as âncoras que foram menos frequente para os participantes, a predominante foi a âncora Criatividade Empreendedora com 44,1% (15 pessoas), logo, o Time Enactus não apresenta inclinações profissionais relacionadas a esta categoria, que é caracterizada segundo Dutra (1996) por pessoas que possuem a competência empreendedora e sentem a necessidade de desenvolver ou criar algo novo, como uma extensão de si mesmo, seja um produto, serviço ou negócio. Vale ressaltar, que esse resultado contradiz com os princípios da organização Enactus, visto que, seus membros são inspirados a desenvolver projetos para promover melhorias na sociedade, através da ação empreendedora (ENACTUS, 2018).

A outra âncora menos presente aos jovens do time foi a Competência Gerência Geral, ou seja, para 17,6% (6 pessoas) as características dessa âncora não estão alinhadas com as suas preferências profissionais e pessoais. Entretanto, esse resultando vem sendo recorrente, principalmente para os jovens, uma vez que, o estudo realizado por Medeiros, Medeiros e Valadão Júnior (2014) também obteve resultados semelhantes, sendo a âncora Competência Gerência Geral a segunda com menor frequência para o público analisado. Logo, é notório que os jovens que estão se inserindo no mercado de trabalho, não prezam por atividades de

gerenciamento e cargos de alto nível hierárquico, com desempenho reconhecido e alcance de grandes resultados.

A partir dos resultados, também é possível analisar as âncoras de carreira do Time Enactus em relação ao sexo dos participantes, sendo possível notar a frequência para cada categoria de âncora. Dessa forma, o sexo feminino apresenta predominância para a âncora Senso de serviço e Dedicção à Causa com 17,6% (6 respostas) e em sequência Estilo de Vida Integrado com 14,7% (5 pessoas). Esses resultados mostram que os integrantes da Enactus do sexo feminino, são jovens que prezam por oportunidades pautadas em servir a sociedade e adequar a carreira a sua vida pessoal. Em conformidade com Souza, Ventura e Soares (2016) esse resultado está relacionado ao aumento da composição do mercado de trabalho pelas mulheres, que por sua vez, expressam essas características como uma necessidade de integrar todos esses quesitos e conciliar com os seus objetivos de carreira.

Entretanto, os resultados apontam igualdade nas âncoras com maior frequência para o sexo masculino, dado que, os homens também estão buscando carreiras com flexibilidade e possibilidade de conciliação de interesses. Contudo, vale ressaltar que os dois membros da Enactus com características da âncora Competência Técnica ou Funcional são pertencentes do sexo masculino.

Em síntese, as inclinações profissionais identificadas nos jovens da Enactus, corroboram com a consideração feita por Vasconcelos *et al.* (2010), no qual os autores observaram a identidade e preferência com questões alinhadas a equilíbrio da vida pessoal e profissional e busca por satisfação. Porém, critérios como autonomia e liberdade não são tratados com a mesma ênfase para os indivíduos, visto que, são requisitos fundamentais e prioritários para a tomada de decisão visando a construção da trajetória profissional. Contudo, esses resultados são contrários com a noção de carreira atual, em que o indivíduo precisa assumir a responsabilidade por sua carreira, ultrapassando as fronteiras da organização.

5. Conclusão

O planejamento de carreira se tornou um requisito fundamental para quem almeja sucesso, em função das constantes mudanças e aumento das exigências nas organizações. Planejar a carreira significa conhecer habilidades, interesses, preferências, assim como outros atributos pessoais, de maneira que possibilite o reconhecimento de metas e objetivos e estabelecimento de estratégias alinhadas à carreira desejada. Entretanto, o planejamento de carreira direciona melhor as condutas do indivíduo quando são alinhadas as inclinações profissionais, através da identificação das âncoras de carreira.

Dessa forma, o objetivo proposto foi cumprido, visto que, foi analisado como os jovens que compõe o Time Enactus da UFV-CRP têm utilizado o planejamento de carreira, e identificando suas inclinações profissionais, por meio das âncoras de carreira que são predominantes para o grupo. Os resultados apontaram que o time considera importante o autoconhecimento das suas preferências profissionais e pessoais, assim como, realizar a autoavaliação e estabelecer objetivos. Contudo, é notório que estes jovens têm interesse e conhecimento da importância do planejamento de carreira, mas falta no grupo o desenvolvimento de atividades que envolvem estruturação e instrumentalização.

As âncoras de carreira dos participantes apontaram para as inclinações Senso de serviço e Dedicção à causa, Estilo de Vida Integrado e Segurança e Estabilidade, como sendo as mais frequentes para o Time Enactus. Portanto, esses jovens em respostas as modificações constantes do mercado de trabalho, apresentam preferências por carreiras traçadas a atividades que contribuam para melhorias sociais, bem como, ocupações que permitam a flexibilidade e o alinhamento de necessidades pessoais com as exigências de carreira, mas que também possibilite o encontro da estabilidade almejada.

Em relação, as contribuições geradas a partir deste estudo, espera-se que sirva de estímulo aos jovens, para buscarem o autoconhecimento e compreender a importância de assumirem o papel sobre o planejamento de suas carreiras. Dado a realidade, que a inserção no mercado de trabalho está pautada em um cenário de extrema competição, no qual esta ferramenta pode favorecer as pessoas o desenvolvimento de sua trajetória profissional, em direção ao alcance de objetivos, considerando aptidões, preferências, valores e necessidades.

Por fim, cabe ressaltar que os resultados obtidos através do estudo, possuem como limitação o impedimento de generalização a toda população, sendo válida e aplicável somente para este grupo de jovens específicos. Porém, sugere-se como estudos futuros a análise do planejamento de carreira e identificação das inclinações profissionais com outros jovens, como exemplo os membros das empresas juniores da UFV-CRP. Ainda recomenda-se aplicar a um maior número de jovens que estão se inserindo no mercado profissional.

Referências Bibliográficas

ARAUJO, L. C. G.; GARCIA, A. A. **Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BOHLANDER, G. W.; SNELL, S. A. **Administração de Recursos Humanos**. 16. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2016.

CARVALHO, A. V.; NASCIMENTO, L. P.; SERAFIM, O. C. G. **Administração de Recursos Humanos**. 2. ed. rev. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

CHANLAT, J. Quais carreiras e para qual sociedade?. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/12597/quais-carreiras-e-para-qual-sociedade-/i/pt-br>>. Acesso em: 02 mar. 2018.

CHANLAT, J. Quais carreiras e para qual sociedade? (II). **Revista de Administração de Empresas**, v. 36, n. 1, p. 13-20, 1996. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/12578/quais-carreiras-e-para-qual-sociedade---ii-/i/pt-br>>. Acesso em: 02 mar. 2018.

DESSLER, G. **Administração de Recursos Humanos**. 3. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

DIAS, M. S. L.; SOARES, D. H. P. A escolha profissional no direcionamento da carreira dos universitários. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 32, n. 2, p. 272-283, 2012. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932012000200002>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

DUTRA, J. S. **Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 1996.

DUTRA, J. S.; ALBUQUERQUE, L. **Âncoras de Carreira**. Extraído de Career Anchors de Edgar H. Schein. Adaptado para Administração de Recursos Humanos. Disponível em: <http://www.erudito.fea.usp.br/PortalFEA/repositorio/188/documentos/ancorasdecarreira_gra%20du%C3%A7%C3%A3o.doc>. Acesso em: 03 abr. 2018.

ENACTUS. **Enactus Brasil**. Disponível em: <<http://www.enactus.org.br/>>. Acesso em: 28 maio 2018.

ESTRADA, R. J. S.; MORETTO NETO, L.; AUGUSTIN, E. S. Planejamento Estratégico Pessoal. **Revista de Ciências da Administração**, v. 13, n. 30, p. 118-145, 2011. Disponível em: < <http://www.spell.org.br/documentos/ver/4819/planejamento-estrategico-pessoal/i/pt-br>>. Acesso em: 20 fev. 2018.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

INEP. **Censo da Educação Superior 2016**. 2017. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/mec-e-inep-divulgam-dados-do-censo-da-educacao-superior-2016/21206>. Acesso em: 17 abr. 2018.

KILIMNIK, Z. M.; RODRIGUES, S. B. Trajetórias, transições e âncoras de carreiras: um estudo comparativo e longitudinal com profissionais de recursos humanos. **Organizações & Sociedade**, v. 7, n. 17, p. 145-171, 2000. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/22724/trajetorias--transicoes-e-ancoras-de-carreiras-um-estudo-comparativo-e-longitudinal-com-profissionais-de-recursos-humanos/i/pt-br>>. Acesso em: 02 abr. 2018.

KILIMNIK, Z. M.; SANT'ANNA, A. S.; CASTILHO, I. V. Carreiras em transformação e seus paradoxais reflexos nos indivíduos: pesquisa de metáforas e âncoras de carreira, associada à representação de competências profissionais. **Gestão e Sociedade**, v. 2, n. 3, p. 1-38, 2008. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/10448/carreiras-em-transformacao-e-seus-paradoxais-reflexos-nos-individuos--pesquisa-de-metaforas-e-ancoras-de-carreira--associada-a-representacao-de-competencias-profissionais/i/pt-br>>. Acesso em: 02 abr. 2018.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados**. 6. ed. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

MEDEIROS, C. R. O.; MEDEIROS, L.; VALADÃO JÚNIOR, V. M. Âncoras de Carreira e Geração Y: um estudo com consultores de empresas juniores. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 4, n. 3, p. 212-230, 2014. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/40310/ancoras-de-carreira-e-geracao-y--um-estudo-com-consultores-de-empresas-juniores/i/pt-br>>. Acesso em: 02 abr. 2018.

MENEZES, R. S. S.; SOUSA, C. I. O. Por que os jovens trabalham, voluntariamente? Concepção e implantação de programas educacionais no Time Enactus UFV-CRP. In: II SIMPÓSIO NACIONAL DE EMPREENDEDORISMO SOCIAL ENACTUS BRASIL – SNESEB, 2017, Rio de Janeiro. **Anais...** São Paulo: Enactus Brasil, 2017. Disponível em: <<http://www.enactus.org.br/our-program/eventos-especiais/campeonatos-nacionais/simposio-enactus-brasil/simposio-nacional-enactus-brasil/trabalhos/artigos/>>. Acesso em: 28 maio 2018.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em: <[http://www.feevale.br/Comum/midias/8807f05a-14d0-4d5b-b1ad-1538f3aef538/E-book Metodologia do Trabalho Cientifico.pdf](http://www.feevale.br/Comum/midias/8807f05a-14d0-4d5b-b1ad-1538f3aef538/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf)>. Acesso em: 18 fev. 2018.

REIS, B. B. D.; DIEHL, L. Planejamento de Carreira de Formandos e Recém-Formados do Ensino Superior. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 2, p. 564-575, 2017. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/45122/planejamento-de-carreira-de-formandos-e-recem-formados-do-ensino-superior/i/pt-br>>. Acesso em: 21 fev. 2018.

REIS, M. Uma análise da transição dos jovens para o primeiro emprego no Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, v. 69, n. 1, p. 125-143, 2015. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5935/0034-7140.20150006>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROCHA, I. V. Debate sobre autoconhecimento e âncoras de carreiras como diferenciais para o planejamento da carreira sob a perspectiva da gestão pessoal. **Pensamento & Realidade**, v. 30, n. 4, p. 31-45, 2015. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/43415/debate-sobre-autoconhecimento-e-ancoras-de-carreiras-como-diferenciais-para-o-planejamento-da-carreira-sob-a-perspectiva-da-gestao-pessoal/i/pt-br>>. Acesso em: 02 abr. 2018.

SOUZA, R. A.; VENTURA, R. C. M. O.; SOARES, C. A. Identidade com a carreira: a perspectiva de acadêmicos em relação ao desenvolvimento da vida profissional. **Revista de Administração, Sociedade e Inovação**, v. 2, n. 2, p. 90-105, 2016. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/46104/identidade-com-a-carreira--a-perspectiva-de-academicos-em-relacao-ao-desenvolvimento-da-vida-profissional-/i/pt-br>>. Acesso em: 29 mar. 2018.

VASCONCELOS, K. A. *et al.* A geração y e suas âncoras de carreira. **GESTÃO. Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 8, n. 2, p. 226-244, 2010. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/882/a-geracao-y-e-suas-ancoras-de-carreira/i/pt-br>>. Acesso em: 29 mar. 2018.

VERIGUINE, N. R. *et al.* Da formação superior ao mercado de trabalho: percepções de alunos sobre a disciplina orientação e planejamento de carreira em uma universidade federal. **Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)**, n. 4, p. 79-96, jul. 2010. Disponível em: <<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/view/1020>>. Acesso em: 25 jun. 2018.

WERLE, M. E.; DIEHL, L. Análise das preferências profissionais dos formandos de administração de empresas de um centro universitário. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 5, n. 2, p. 184-199, 2015. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/40292/analise-das-preferencias-profissionais-dos-formandos-de-administracao-de-empresas-de-um-centro-universitario/i/pt-br>>. Acesso em: 21 fev. 2018.

YIN, R. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.