

A construção de aspirações e expectativas de carreira entre estudantes de Administração: uma análise quantitativa a partir do contexto da UFRGS

MONIQUE DA COSTA RECH

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

CLAUDIA SIRANGELO ECCEL

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

ANGELA BEATRIZ BUSATO SCHEFFER

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

A CONSTRUÇÃO DE ASPIRAÇÕES E EXPECTATIVAS DE CARREIRA ENTRE ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO: UMA ANÁLISE QUANTITATIVA A PARTIR DO CONTEXTO DA UFRGS

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, as concepções sobre carreira passaram por profundas transformações, potencializadas principalmente pela globalização, os avanços tecnológicos e as reestruturações empresariais. Nesse contexto, o modelo tradicional, historicamente associado à progressão linear, à estabilidade organizacional e ao comprometimento de longo prazo com uma única instituição, vem gradualmente perdendo espaço diante de novas configurações do mundo do trabalho (Dutra, 2024).

Em resposta a esse cenário, surgem abordagens como a carreira proteana, a carreira sem fronteiras e, mais recentemente, a carreira sustentável — modelos que enfatizam a subjetividade, a mobilidade, a adaptabilidade e o alinhamento entre vida pessoal e profissional. A literatura atual reconhece a importância da dimensão individual na tomada de decisões profissionais, compreendendo a carreira como um fenômeno processual, contextual e socialmente construído (Savickas, 2013; Dutra, 2024). A partir dessa perspectiva, as trajetórias deixam de seguir roteiros padronizados e passam a ser construídas com base nas experiências, valores e objetivos dos próprios indivíduos (Hall, 2004; Paiva, 2024).

Considerando esse novo panorama, torna-se fundamental investigar como os jovens, especialmente aqueles em transição para o mercado de trabalho, constroem aspirações e expectativas de carreira. No caso brasileiro, essa discussão ganha ainda mais relevância diante da condição de vulnerabilidade que marca a juventude, caracterizada por maiores taxas de desemprego, subutilização e informalidade, além de múltiplas transições simultâneas em contextos de incertezas e desigualdades estruturais (IBGE, 2023; Paiva, 2024). Compreender o que esses estudantes almejam para seu futuro profissional e como constroem suas projeções contribui para aprofundar o entendimento sobre os sentidos atribuídos ao trabalho na juventude, além de oferecer subsídios para políticas educacionais e práticas de orientação mais alinhadas às suas realidades e expectativas.

Diante disso, torna-se essencial investigar como os estudantes universitários, particularmente os de cursos de formação ampla como a Administração, constroem suas projeções de carreira. Neste estudo, o termo é compreendido como uma categoria analítica que abrange tanto as aspirações, ou seja, os desejos e ideais sobre o que gostariam de alcançar profissionalmente, quanto as expectativas, entendidas como projeções consideradas possíveis diante das condições percebidas (Vasconcellos, 2015). Esses dois conceitos permitem refletir sobre como o contexto socioeconômico, acadêmico e profissional em que o estudante está inserido pode influenciar tanto o que se deseja quanto o que se considera viável, contribuindo para a compreensão das formas como esses jovens projetam suas trajetórias profissionais.

Este artigo tem como objetivo investigar as principais aspirações e expectativas de carreira entre estudantes do curso de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), bem como os fatores que influenciam sua construção. Para tanto, foi conduzida uma pesquisa de caráter quantitativo e exploratório, por meio da aplicação de um questionário estruturado a uma amostra de estudantes em diferentes fases do curso. A abordagem adotada permite identificar padrões e contrastes nas projeções de carreira, considerando aspectos profissionais, acadêmicos e pessoais. Os resultados contribuem para o debate sobre juventudes, escolhas profissionais e formação em Administração.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Da carreira tradicional aos novos modelos de carreira

Historicamente, a carreira foi concebida como uma trajetória linear e previsível, marcada pela progressão hierárquica em uma única organização. Essa perspectiva tradicional associava o sucesso à estabilidade, à lealdade institucional e ao avanço funcional ao longo do tempo (Dutra, 2024). Nesse modelo, o trabalhador assumia um papel passivo, submetido à lógica organizacional, em uma relação sustentada por planos de carreira e vínculos de longo prazo. A separação entre vida pessoal e profissional era nítida, e o emprego ocupava o centro da vida adulta, frequentemente sobrepondo-se a outras esferas, como família e lazer.

Com o avanço da globalização, das tecnologias e das transformações nos modelos organizacionais, especialmente a partir dos anos 1990, esse modelo passou a ser progressivamente questionado. As exigências por flexibilidade, inovação e mobilidade enfraqueceram a viabilidade do modelo tradicional. Como apontam Dutra, Silva e Veloso (2012), tornou-se cada vez mais raro que profissionais desenvolvam toda sua trajetória em uma única empresa.

Nesse novo cenário, emergem propostas que buscam compreender formas contemporâneas de desenvolvimento profissional. A carreira proteana (Hall, 2004), por exemplo, valoriza a autonomia, a autorreflexão e o alinhamento entre a trajetória profissional e os valores pessoais. O profissional assume o protagonismo de sua carreira e mede o sucesso por critérios subjetivos, como realização e coerência com seus propósitos.

A carreira sem fronteiras, proposta por Arthur e Rousseau (1996), rompe com os limites organizacionais como principal referência de desenvolvimento profissional. Essa abordagem destaca a mobilidade entre organizações, setores e até países, valorizando experiências diversas, redes de relacionamento e a construção de competências transferíveis. Em vez de percorrer um caminho linear dentro de uma única empresa, o profissional passa a transitar por múltiplos espaços, guiado por oportunidades de aprendizado, crescimento e alinhamento com seus valores e interesses. O capital social, a adaptabilidade e a capacidade de gerir a própria trajetória tornam-se elementos-chave nesse modelo.

Já a carreira sustentável (De Vos et al., 2015) enfatiza a manutenção da empregabilidade ao longo do tempo, considerando o equilíbrio entre desempenho, saúde e motivação. Essas abordagens reconhecem que a trajetória profissional não é mais um percurso rígido e contínuo, mas sim uma construção processual, contextual e multifacetada, baseada nas condições e decisões que se renovam ao longo da vida.

A carreira sustentável, conforme De Vos et al. (2015), refere-se à capacidade de manter uma trajetória profissional viável e significativa ao longo do tempo, equilibrando desempenho, motivação e saúde. Essa perspectiva amplia a noção de sucesso ao incluir o bem-estar e a adaptabilidade às transformações contextuais. Complementarmente, Müller e Scheffer (2022) destacam que essa sustentabilidade depende também das interações entre indivíduos e os múltiplos atores e espaços sociais que compõem o ecossistema da carreira, cujas dinâmicas influenciam as escolhas e possibilidades profissionais.

A centralidade da subjetividade nas projeções de carreira

No início dos anos 2000 já se destacava o crescimento gradativo da carreira subjetiva em detrimento da carreira objetiva. Isso significa que, “[...] cada vez mais, as pessoas tomarão decisões sobre suas vidas profissionais a partir de valores, família e compromissos sociais e, cada vez menos, a partir de salários e status profissional” (Dutra, 2024 p. 235). Nesse novo cenário, as carreiras deixam de seguir roteiros padronizados e passam a ser construídas de forma

mais subjetiva e personalizada, em função de valores pessoais, interesses individuais, experiências acumuladas e possibilidades de adaptação ao contexto (Dutra, 2024). Savickas (2013), por meio da Career Construction Theory (CCT), destaca que a carreira passa a ser compreendida como um processo ativo e contínuo, no qual o indivíduo interpreta suas experiências e organiza sua trajetória ao longo da vida por meio de narrativas que conectam passado, presente e futuro. No caso brasileiro, essa concepção de trajetória profissional assume contornos ainda mais complexos devido à diversidade histórica, social e econômica que marca a inserção dos jovens no mundo do trabalho. Como destacam Guimarães, Brito e Comin (2020), as trajetórias laborais variam conforme a sociedade e se transformam ao longo do tempo. No Brasil, o trabalho assume centralidade na constituição da identidade e dos projetos de vida dos jovens, sendo frequentemente associado à inserção precoce e à construção de autonomia (Paiva, 2024).

Diante dessa complexidade, autores como Paiva (2024) defendem a adoção do conceito de trajetória profissional como alternativa à noção tradicional de carreira, especialmente ao se analisar as juventudes brasileiras. Essa concepção enfatiza percursos múltiplos e individualizados, em que os jovens atuam como sujeitos ativos, construindo suas escolhas e itinerários profissionais a partir de experiências próprias, oportunidades contextuais e restrições impostas pelas condições estruturais (Paiva, 2024).

A construção das projeções de carreira

O termo “projeções de carreira” engloba tanto as aspirações quanto as expectativas dos indivíduos. Enquanto as aspirações dizem respeito aos desejos, metas e ideais sobre o que se gostaria de alcançar profissionalmente, as expectativas referem-se ao que se considera possível realizar, levando em conta as condições percebidas de vida e trabalho (Vasconcellos, 2015). Esses dois conceitos permitem identificar a tensão entre o desejado e o viável, evidenciando que as escolhas de carreira não resultam de decisões isoladas ou puramente racionais, mas são construções processuais, atravessadas por experiências, valores e condições contextuais.

Essa construção é influenciada por múltiplos fatores que atuam simultaneamente sobre os indivíduos. Purohit, Jayswal e Muduli (2021) propõem uma tipologia que organiza essas influências em cinco grandes grupos: fatores internos, externos, interpessoais, institucionais e sociodemográficos. Os fatores internos referem-se a interesses pessoais, valores e objetivos individuais; os externos dizem respeito a elementos como segurança financeira, prestígio e oportunidades percebidas no mercado; os interpessoais envolvem as expectativas e opiniões de familiares, professores e colegas; os institucionais estão ligados à formação acadêmica e às experiências educacionais; e os sociodemográficos abarcam condições estruturais como classe, gênero e origem. Esses elementos não atuam de forma isolada, mas se articulam dinamicamente, contribuindo para definir o que é desejado e o que é considerado alcançável.

Essa articulação, no entanto, nem sempre é harmoniosa. Como apontado por Hughes (1958 *apud* DeLuca; Oliveira, 2015), a carreira envolve frequentemente situações de conflito e dilema. Conflitos de carreira surgem quando há um choque entre os aspectos subjetivos, como desejos, valores, interesses, e os aspectos objetivos da realidade, como condições econômicas, familiares, sociais, exigindo que o indivíduo tome decisões difíceis e, muitas vezes, sacrifique um aspecto em favor do outro. Já os dilemas, referem-se a situações em que duas ou mais possibilidades legítimas se apresentam de forma contraditória — por exemplo, entre seguir uma carreira estável ou investir em um projeto autônomo mais alinhado com o propósito pessoal. Essas tensões estão particularmente presentes no momento de transição para o mundo do trabalho, quando jovens enfrentam simultaneamente decisões sobre identidade profissional, estabilidade financeira e coerência com seus próprios valores.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo adota uma abordagem quantitativa e caráter exploratório, com o objetivo de compreender como estudantes de Administração da UFRGS constroem suas aspirações e expectativas de carreira e quais fatores influenciam esse processo. A natureza exploratória justifica-se pelo fato de o tema ainda ser pouco investigado de forma empírica no contexto brasileiro, especialmente no recorte específico de cursos de formação ampla como a Administração.

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário fechado, composto por cinco seções, cada uma voltada a explorar diferentes dimensões do fenômeno investigado. A primeira seção reuniu dados sociodemográficos dos participantes, como idade, sexo, semestre do curso e cidade de origem. A segunda seção buscou mapear as expectativas profissionais, com foco em aspectos objetivos da carreira. A terceira seção abordou aspirações e valores pessoais, visando compreender o que os estudantes valorizam em uma trajetória profissional. A quarta seção investigou os fatores que influenciam a construção das projeções de carreira, com base em referenciais teóricos recentes. Por fim, a quinta seção tratou de conflitos e dilemas vivenciados em relação às escolhas profissionais. A maioria das perguntas era de múltipla escolha, com algumas escalas do tipo Likert para mensurar níveis de concordância ou importância atribuída a determinados fatores.

A população da pesquisa foi composta por 1.815 estudantes regularmente matriculados no curso de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) no mês de junho de 2025. Utilizou-se uma amostragem não probabilística por conveniência, respeitando critérios de acesso e disponibilidade dos respondentes. Ao todo, foram obtidas 115 respostas válidas, o que corresponde a 6,34% da população. Esse percentual garante um nível de confiança de 90%, com margem de erro de aproximadamente 8%, parâmetros considerados adequados para estudos exploratórios de natureza descritiva. O questionário foi divulgado por meio dos canais institucionais da universidade, como e-mails acadêmicos, e em sala de aula, com o consentimento prévio dos professores. Todos os participantes foram informados sobre os objetivos da pesquisa e consentiram voluntariamente com sua participação, conforme os princípios éticos da pesquisa acadêmica.

A diversidade da amostra em termos de semestre permitiu uma análise comparativa entre diferentes fases da graduação. Os dados foram organizados no Microsoft Excel e analisados com o apoio do software SPSS, por meio de estatísticas descritivas e cruzamento de variáveis, a fim de identificar padrões e contrastes relevantes nas projeções de carreira dos estudantes.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Perfil dos Respondentes

A amostra da pesquisa foi composta por 115 estudantes regularmente matriculados no curso de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Em relação ao sexo, 56,5% dos respondentes se identificaram como mulheres, 42,6% como homens e 0,9% como outro. As idades variaram entre 18 e 60 anos, com média de 25,83 anos, desvio padrão de 6,05 e moda igual a 23 anos, que correspondeu a 20% da amostra. A predominância de estudantes entre 21 e 26 anos reflete o perfil etário esperado para a fase final da graduação.

Todos os semestres do curso estiveram representados na amostra, ainda que de forma desigual. Observou-se maior concentração de participantes nos semestres finais: oitavo (20%), sétimo (19,1%) e nono e décimo (ambos com 17,4%). Esses quatro semestres reuniram mais de 70% da amostra, enquanto os estudantes do primeiro ao quinto semestre totalizaram apenas

18,2% dos respondentes. Essa distribuição reforça a relevância dos dados para compreender as projeções de carreira em momentos distintos da formação acadêmica, especialmente no contexto de transição para o mercado de trabalho.

A pesquisa também buscou compreender o contexto familiar e educacional dos estudantes. Em relação à escolaridade das pessoas adultas responsáveis por sua criação, 13% relataram responsáveis com baixa escolaridade (ensino fundamental incompleto ou completo), 44,3% com escolaridade média (ensino médio ou técnico) e 40,9% com alta escolaridade (ensino superior ou pós-graduação). Esses dados evidenciam a diversidade do capital educacional presente no ambiente familiar dos estudantes.

Quanto à ocupação dos responsáveis, considerando que os respondentes puderam indicar múltiplas categorias, os dados revelam que 51% possuem pelo menos um responsável assalariado com carteira assinada. Empreendedores ou donos de pequenos negócios foram apontados por 33,9% dos estudantes; 20,9% relataram ocupações autônomas ou informais; 19% mencionaram servidores públicos concursados; e 16,5% citaram responsáveis aposentados. Outras ocupações incluíram pessoas do lar (13%), profissionais liberais (5,2%) e cargos de liderança ou executivos (6,1%). Apenas um estudante indicou trabalhador rural (0,9%) e nenhum mencionou responsáveis desempregados.

As experiências acadêmicas e profissionais também foram investigadas. A maioria dos estudantes (80%) já havia realizado estágio durante a graduação. Dentre eles, 52,2% relataram que o estágio está diretamente relacionado à carreira desejada, 26,1% indicaram relação parcial, 14,1% afirmaram não haver relação e 7,6% ainda não sabiam avaliar essa conexão. Em termos de participação em atividades complementares (Tabela 1), 42,6% dos respondentes declararam não ter participado de nenhuma. Entre os que relataram envolvimento, destacam-se trabalhos voluntários (28,7%), projetos de extensão (27%), Empresa Júnior (12,2%), iniciação científica (10,4%), monitoria (4,3%) e mobilidade acadêmica (4,3%).

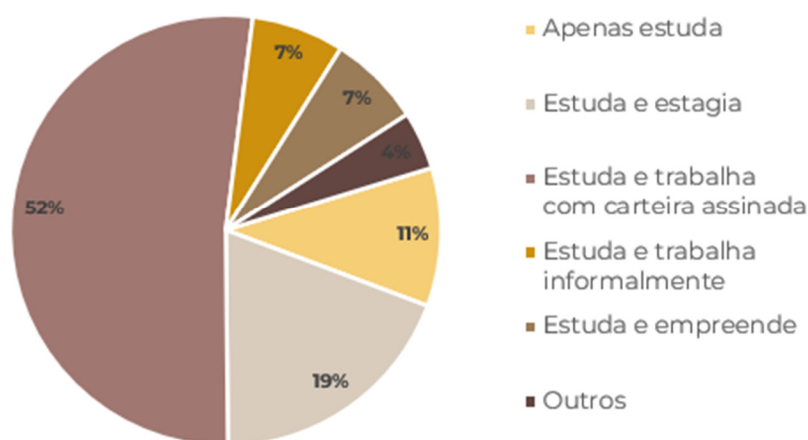
Tabela 1 - Participação em atividade durante a graduação

Atividades	Frequência	Percentual (%)
Nenhuma das opções	49	42,6
Trabalho Voluntário	33	28,7
Projeto de Extensão	31	27,0
Empresa Júnior	14	12,2
Pesquisa ou Iniciação Científica	12	10,4
Monitoria	5	4,3
Mobilidade Acadêmica	5	4,3

Fonte: Elaborada pela autora.

Sobre a ocupação atual (Gráfico 1), apenas 10,4% dos estudantes afirmaram dedicar-se exclusivamente aos estudos. A maior parte da amostra conciliava estudo com atividades profissionais: 52,2% trabalhavam com carteira assinada, 19,1% estagiavam, 7% atuavam de forma informal, 7% empreendiam e 4,3% indicaram outras formas de ocupação, como atuação como pessoa jurídica ou servidor público. O cenário identificado entre os estudantes de Administração corrobora a análise de Paiva (2024) sobre a realidade brasileira, segundo a qual a inserção profissional da juventude frequentemente ocorre de forma precoce e concomitante ao percurso educacional, gerando uma sobreposição de papéis e responsabilidades.

Gráfico 1 – Ocupação atual dos respondentes



Fonte: Dados da pesquisa.

Por fim, a análise da trajetória profissional revelou que 50,4% dos estudantes já haviam acumulado quatro ou mais experiências profissionais, 24,3% três experiências, 10,4% duas, 8,7% apenas uma e 6,1% ainda não possuíam nenhuma vivência profissional.

Expectativas sobre a trajetória profissional

Em relação ao nível de clareza quanto à carreira desejada, observou-se que 60% dos estudantes afirmam ter clareza parcial, enquanto 21,7% relatam possuir total clareza sobre sua trajetória profissional futura. Por outro lado, 17,4% ainda têm muitas dúvidas, e 0,9% não souberam responder. Ao observar a distribuição por semestre, nota-se que essa clareza não cresce de forma linear ao longo do curso: apenas 10% dos alunos do 10º semestre afirmaram ter clareza total, e a presença de dúvidas permanece em todos os níveis, inclusive nos finais. Esses dados sugerem que a construção das expectativas de carreira ocorre de maneira gradual e subjetiva, mais relacionada à trajetória vivida do que ao tempo formal de formação. Como destaca Savickas (2013), a carreira é construída por meio do significado atribuído às experiências vividas, em um processo contínuo de adaptação e reflexão.

Ao cruzar a clareza de carreira com o número de experiências profissionais acumuladas, verificou-se que estudantes com maior acúmulo de experiências tendem a apresentar maior definição quanto à trajetória desejada (Tabela 2). Entre aqueles com quatro ou mais experiências, 86% declararam ter clareza (total ou parcial), sugerindo que a prática profissional favorece o amadurecimento das escolhas. No entanto, chama atenção que esse mesmo percentual (86%) aparece entre os estudantes que nunca tiveram qualquer experiência. Essa contradição pode ser compreendida à luz da distinção entre aspiração e expectativa: é possível que estudantes sem vivência estejam baseando suas certezas em projeções idealizadas, ainda não confrontadas com a realidade do mundo do trabalho. Conforme apontam Purohit, Jaywal e Muduli (2021), as expectativas profissionais são moldadas não apenas por desejos, mas também por experiências concretas, que ajudam a alinhar o que se quer com o que é viável.

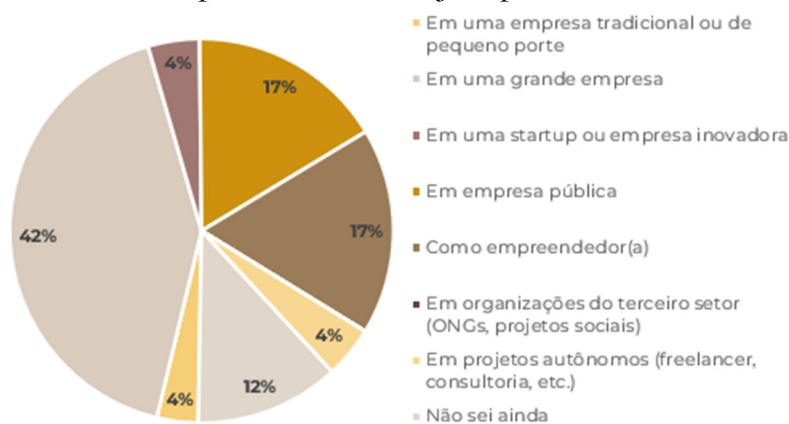
Tabela 2 - Clareza sobre a Carreira Desejada e Experiências Profissionais

Clareza x Experiências Profissionais	1 Experiência		2 Experiências		3 Experiências		4+ Experiências		Nenhuma		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sim, totalmente	3	30%	2	17%	5	18%	14	24%	1	14%	25	22%
Sim, em parte	3	30%	7	58%	18	64%	36	62%	5	71%	69	60%
Ainda tenho muitas dúvidas	4	40%	3	25%	4	14%	8	14%	1	14%	20	17%
Não sei responder	0	0%	0	0%	1	4%	0	0%	0	0%	1	1%
Total	10	100%	12	100%	28	100%	58	100%	7	100%	115	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Partindo da análise geral sobre o tipo de carreira que os alunos desejam seguir, observou-se uma diversidade de preferências em relação ao tipo de carreira desejada pelos estudantes (Gráfico 2). A maior parte dos respondentes (42%) manifestou interesse em atuar em grandes empresas, seguidos por 17,4% que desejam empreender e 16,5% que pretendem seguir carreira no setor público. Outros 12,2% ainda não sabem onde desejam atuar, enquanto porcentagens menores indicaram interesse em projetos autônomos (4,3%), startups (4,3%) e empresas tradicionais ou de pequeno porte (3,5%). Nenhum respondente indicou desejo de atuar no terceiro setor.

Gráfico 2 - Tipo de carreira desejada pelos estudantes



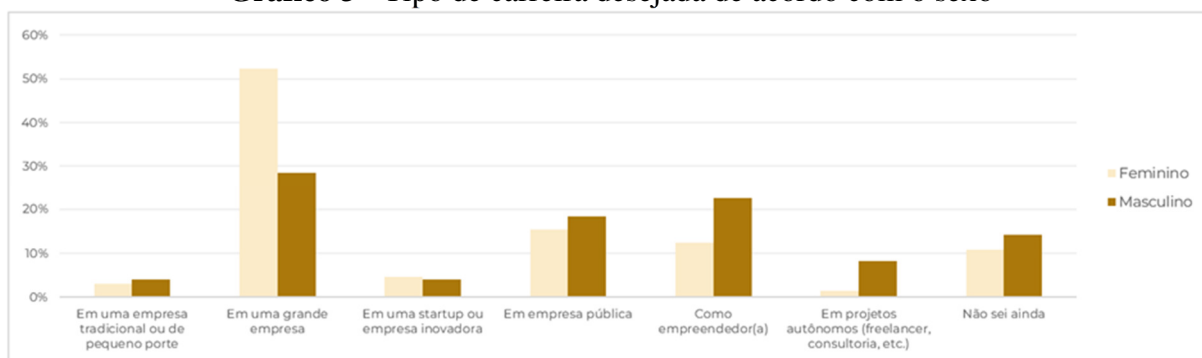
Fonte: Dados da pesquisa.

Ao cruzar os dados com o semestre atual dos estudantes, percebe-se que o interesse por atuar em grandes empresas cresce significativamente nas etapas finais da graduação. Cerca de 50% dos alunos do 10º semestre e 45% dos do 9º semestre demonstraram essa preferência, enquanto nos semestres iniciais esse percentual é mais disperso e reduzido. Esse padrão pode sinalizar um alinhamento entre expectativas e percepção de empregabilidade, uma vez que grandes empresas tendem a oferecer programas estruturados de entrada e planos de carreira bem definidos, aspectos valorizados por estudantes em fase de transição para o mercado de trabalho (Dutra, 2024; Baruch, 2006). Por outro lado, o empreendedorismo se distribui de forma relativamente constante ao longo dos semestres, com presença inclusive nas fases iniciais do curso. Isso pode indicar uma inclinação precoce pela autonomia e pela criação de negócios próprios, em consonância com os princípios das carreiras proteanas, que valorizam o

autodirecionamento e os valores pessoais como norteadores das escolhas profissionais (Hall, 2004).

Ao analisar os dados por sexo (Gráfico 3), observou-se que o desejo de trabalhar em grandes empresas é mais presente entre alunas (52%) do que entre alunos (29%), enquanto o empreendedorismo foi mais citado pelos homens (22%) em comparação às mulheres (12%). Esse padrão dialoga com o estudo de Purohit, Jaywal e Muduli (2021), que aponta diferenças de gênero nas preferências de carreira: homens tendem a priorizar autonomia e retorno financeiro, enquanto mulheres valorizam ambientes estruturados, com oportunidades de crescimento e compatibilidade com valores pessoais. Apesar disso, vale refletir que essas diferenças podem estar relacionadas não apenas a preferências individuais, mas também a fatores sociais e culturais que moldam as oportunidades percebidas e o senso de autoeficácia dos estudantes (Savickas, 2005).

Gráfico 3 - Tipo de carreira desejada de acordo com o sexo



Fonte: Dados da pesquisa.

Ao serem questionados sobre suas principais expectativas em relação à trajetória profissional (Tabela 3), os estudantes demonstraram forte adesão a elementos do modelo tradicional de carreira. A opção mais mencionada foi “crescer profissionalmente dentro de uma organização” (47,8%), seguida por “ter estabilidade de longo prazo” (33%). Tais resultados indicam que, embora novas configurações estejam em ascensão, ainda há valorização de percursos hierárquicos e estáveis, associados à segurança e ao reconhecimento organizacional (Dutra, 2024).

Paralelamente, 40% dos participantes apontaram como prioridade “ter autonomia para tomar decisões e organizar o próprio tempo”, o que revela um desejo crescente por flexibilidade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Essa orientação reflete os princípios das carreiras proteanas, nas quais o sucesso é subjetivamente avaliado e a autonomia assume papel central (Hall, 2004).

Além disso, 31,3% manifestaram interesse em empreender, alinhando-se a trajetórias mais autônomas e inovadoras, características das carreiras sem fronteiras (Arthur; Rousseau, 1996). Também se destacaram expectativas como ter flexibilidade geográfica (26,1%) e construir uma carreira internacional (21,7%), aspirações compatíveis com a lógica das carreiras globais e multifacetadas (Arthur; Inkson; Pringle, 1999).

Tabela 3 - Principais expectativas na trajetória profissional

Expectativas	Frequência	Percentual (%)
Crescer profissionalmente dentro de uma organização	55	47,8
Ter autonomia para tomar decisões e organizar meu tempo	46	40,0
Ter estabilidade de longo prazo (CLT, concursos)	38	33,0
Assumir cargos de liderança e gestão	37	32,2
Empreender e construir meu próprio negócio	36	31,3
Ter flexibilidade geográfica (poder trabalhar de qualquer lugar)	30	26,1
Ter uma trajetória internacional	25	21,7
Trabalhar em projetos com impacto social	14	12,2
Seguir uma carreira acadêmica ou de pesquisa	7	6,1
Atuar como especialista técnico em uma área específica	7	6,1

Fonte: Dados da pesquisa.

Aspectos valorizados e aspirações de carreira

Ao avaliar as características mais importantes em uma carreira profissional (Tabela 4), os estudantes selecionaram as 3 principais. Com isso, as médias de cada item variam de 0 a 3, representando o número médio de vezes em que cada fator foi escolhido como prioritário. Os dados evidenciam uma forte valorização de aspectos pragmáticos e estruturais. A estabilidade financeira e a possibilidade de equilibrar vida profissional e pessoal foram os fatores mais citados pelos estudantes, com médias de 1,79 e 1,23, respectivamente. Esses resultados apontam para uma visão ainda fortemente influenciada por características da carreira tradicional (Hall, 2004), na qual segurança, previsibilidade e estabilidade figuram como pilares centrais. O dado também reforça os achados de Purohit, Jaiswal e Muduli (2021), que destacam remuneração e equilíbrio de vida como prioridades entre universitários ao projetarem suas trajetórias. O alto desvio-padrão em ambos os fatores (acima de 1,0) revela, no entanto, que apesar de serem prioritários para muitos, há significativa variação entre os estudantes quanto à importância atribuída a esses elementos.

Outros atributos, como “crescimento e desenvolvimento contínuo” ($M = 0,73$), “alinhamento com propósito e valores pessoais” ($M = 0,59$) e “flexibilidade de horários” ($M = 0,29$), também foram relevantes, refletindo uma abertura às tendências das carreiras contemporâneas, como a carreira proteana, orientada por valores internos e autonomia (Hall, 2004; Baruch, 2006). Por outro lado, fatores como “reconhecimento e prestígio” ($M = 0,18$) e “liberdade para mudar de área ou empresa” ($M = 0,09$) receberam menos destaque, indicando menor influência da reputação externa e da mobilidade nas decisões profissionais desse grupo. Em conjunto, os dados apontam para um modelo híbrido de aspirações, combinando elementos tradicionais e contemporâneos (Savickas, 2013).

A análise por sexo (Tabela 4) revelou diferenças significativas nas prioridades. Embora ambos valorizem a estabilidade financeira ($M = 1,78$ entre mulheres e $M = 1,80$ entre homens), as mulheres atribuem maior peso ao equilíbrio de vida ($M = 1,49$ vs. $0,90$) e ao crescimento contínuo ($M = 0,83$ vs. $0,61$). Já os homens destacaram mais a segurança no emprego ($M = 0,41$ vs. $0,25$) e o desejo de liderar e influenciar pessoas ($M = 0,57$ vs. $0,11$). Tais diferenças dialogam com os padrões de socialização de gênero discutidos por Purohit, Jaiswal e Muduli (2021), que influenciam as expectativas profissionais desde a formação superior.

Tabela 4 - Características consideradas mais importantes na carreira dos estudantes

Características x Sexo (μ)*	Feminino	Masculino	Outro	Geral
Estabilidade financeira	1,78	1,80	2,00	1,79
Equilíbrio entre vida profissional e pessoal	1,49	0,90	0,00	1,23
Crescimento e desenvolvimento contínuo	0,83	0,61	0,00	0,73
Alinhamento com propósito e/ou valores pessoais	0,43	0,82	0,00	0,59
Estabilidade no emprego (CLT, concursos, etc.)	0,25	0,41	0,00	0,31
Oportunidade de liderar e influenciar pessoas	0,11	0,57	0,00	0,30
Flexibilidade de horários	0,31	0,24	1,00	0,29
Ambiente de trabalho positivo	0,32	0,20	0,00	0,27
Oportunidade de usar minha criatividade e inovar	0,20	0,22	0,00	0,21
Reconhecimento e prestígio	0,18	0,20	0,00	0,19
Liberdade para mudar de área ou empresa	0,09	0,02	3,00	0,09

* Média amostral calculada com base em um intervalo de [0;3]

Fonte: Dados da pesquisa.

Fatores que influenciam nas aspirações e expectativas de carreira dos estudantes

A análise dos dados revelou que a construção das expectativas de carreira entre os estudantes de Administração da UFRGS é orientada por uma combinação de fatores, conforme classificação proposta por Purohit, Jaiswal e Muduli (2021). As Tabelas 5 e 6 apresentam, respectivamente, os fatores mais citados em uma pergunta de múltipla escolha (dimensão ampla) e as médias do grau de influência percebido (avaliação em escala Likert).

De forma geral, os fatores extrínsecos, como remuneração, estabilidade e oportunidades de crescimento, foram os mais mencionados pelos estudantes: 73% indicaram esses elementos como influentes (Tabela 5). Na avaliação por grau de influência, esses fatores também se destacam, com estabilidade financeira ($M = 4,23$) e perspectiva de crescimento profissional ($M = 4,22$) entre os itens com médias mais elevadas (Tabela 6). Esses resultados reforçam o papel central da segurança econômica e do desenvolvimento estruturado na tomada de decisão profissional, elementos típicos das carreiras tradicionais (Hall, 2004; Dutra, 2024).

Simultaneamente, os fatores intrínsecos, como interesses pessoais, propósito de vida e afinidade com a área, foram mencionados por 69,6% dos respondentes e também apresentaram médias elevadas: interesse pessoal ($M = 4,02$), realização pessoal ($M = 3,91$) e valores ou propósito de vida ($M = 3,62$). Esses dados apontam para o crescimento de motivações subjetivas na definição das aspirações, em consonância com modelos como a carreira proteana (Hall, 2004) e a teoria da construção de carreira de Savickas (2013), nos quais o alinhamento com os valores individuais e a busca por sentido ocupam papel central.

As vivências acadêmicas e experiências práticas (como estágios, projetos e intercâmbios) foram mencionadas por 33% da amostra e obtiveram uma média de influência de 3,24. Embora menos citadas que os fatores anteriores, seu desvio padrão elevado ($DP = 1,45$) sugere que seus efeitos variam amplamente conforme a trajetória vivida, o que reforça a importância das experiências práticas no amadurecimento das decisões, mesmo que sua influência nem sempre seja reconhecida de imediato.

Já os fatores interpessoais, como influência da família, professores e colegas, foram

apontados por 22,6% dos estudantes e apresentaram médias mais baixas: influência da família (M = 2,24), de professores e colegas (M = 2,10) e recomendações de amigos (M = 2,33). Esses resultados indicam que, embora esses elementos componham o cenário social da escolha profissional, sua influência é percebida de forma mais difusa ou indireta, o que está alinhado à literatura que discute a socialização acadêmica como variável de impacto variável (Savickas, 2005).

Por fim, os fatores socioeconômicos e o contexto de origem foram mencionados por 25,2% dos respondentes, com média de influência de 2,90 e alto desvio padrão (DP = 1,51). Esses dados sugerem que, apesar de não serem amplamente reconhecidos como influentes por todos os estudantes, esses fatores desempenham papel importante para determinados grupos, sobretudo aqueles em contextos de maior vulnerabilidade social. Isso evidencia que o contexto atua como uma variável estruturante, mesmo que nem sempre consciente

Em síntese, os resultados confirmam a coexistência de motivações pragmáticas, subjetivas e relacionais na construção das expectativas profissionais (Carpenter e Foster, 1977 apud Akosah-Twumasi et al., 2018). A combinação de médias elevadas em fatores intrínsecos e extrínsecos, associada à dispersão nas respostas sobre influências interpessoais e contextuais, destaca a natureza multifacetada e heterogênea do processo de escolha de carreira entre os estudantes investigados.

Tabela 5 – Fatores que influenciam nas expectativas de carreira dos estudantes

Fatores	Frequência	Percentual (%)
Remuneração, estabilidade, oportunidades de crescimento	84	73,0
Interesses, valores, propósito, afinidade com a área	80	69,6
Vivências acadêmicas e experiências práticas em trabalho ou projetos	38	33,0
Fatores socioeconômicos (gênero, renda, escolaridade familiar, origem social)	29	25,2
Influência da família, professores, colegas e amigos	26	22,6

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 6 – Grau de influência percebido pelos estudantes

Fatores	Média	Desvio Padrão
Estabilidade financeira	4,23	0,96
Perspectiva de crescimento e desenvolvimento profissional	4,22	0,87
Oportunidade de desenvolvimento pessoal	4,07	0,96
Interesse pessoal ou afinidade com a área	4,02	0,99
Desejo de realização pessoal	3,91	1,14
Valores pessoais ou propósito de vida	3,62	1,22
Experiências práticas (estágios, projetos, intercâmbio, etc.)	3,24	1,45
Condições socioeconômicas e contexto familiar de origem	2,90	1,51
Prestígio ou status da profissão	2,88	1,29
Recomendações de amigos ou conhecidos	2,33	1,25
Influência ou expectativas da família	2,24	1,20
Influência de professores, amigos ou colegas	2,10	1,15
Acesso à orientação profissional ou eventos acadêmicos	2,03	1,27
Vivências com atividades da universidade (monitoria, pesquisa, extensão)	2,00	1,28

Fonte: Dados da pesquisa.

Conflitos e dilemas da trajetória de carreira

A pesquisa avaliou o grau de identificação dos estudantes com diferentes dilemas que podem surgir ao longo da construção de suas trajetórias profissionais. As afirmativas investigam como fatores contextuais, pessoais e familiares geram dúvidas ou exigem decisões difíceis em relação à carreira (Tabela 7). A afirmativa que obteve a maior média geral foi “Às vezes, sinto que preciso abrir mão de algo importante para mim (como estudos, viagens, relacionamentos) para crescer profissionalmente”, com média de 3,88 e menor desvio padrão (1,30) entre todas as variáveis. Esse resultado revela alta concordância entre os estudantes e pouca dispersão nas respostas, indicando que esse dilema é amplamente compartilhado no grupo, reforçando a tensão entre vida pessoal e demandas profissionais desde a fase acadêmica.

Em seguida, chama atenção a média elevada da afirmativa “Já pensei em seguir uma carreira, mas abandonei a ideia por considerar que ela não garantiria estabilidade financeira” (média 3,20), o que evidencia novamente o papel central que fatores concretos, como segurança econômica, ainda exercem nas decisões profissionais dos jovens — especialmente em contextos de instabilidade. Essa valorização da estabilidade também aparece na afirmativa “Já precisei optar entre uma carreira que me realiza e outra que oferece mais estabilidade financeira” (média 2,86), indicando que o conflito entre propósito e segurança é uma realidade para parte dos estudantes.

Tabela 7 – Presença de conflitos e dilemas na trajetória profissional

Afirmações	Média	Desvio Padrão
Já precisei repensar meus planos de carreira por causa da necessidade de ajudar financeiramente minha família.	2,60	1,63
Sinto que minha realidade socioeconômica limita as opções de carreira que eu gostaria de seguir.	2,60	1,58
Já pensei em seguir uma carreira, mas abandonei a ideia por considerar que ela não garantiria estabilidade financeira.	3,20	1,61
Já deixei de aceitar uma oportunidade profissional por não ter acesso a transporte, moradia ou apoio necessário.	1,87	1,37
Minhas responsabilidades pessoais (como cuidar de alguém da família, trabalhar, estudos) dificultam o investimento na carreira que desejo.	2,29	1,45
Algumas escolhas de carreira que me atraem são inviáveis no meu contexto atual (por motivos familiares, financeiros, de tempo ou outros).	2,66	1,64
Já precisei escolher entre uma oportunidade profissional que considere boa/muito boa ou permanecer perto de pessoas importantes para mim.	2,18	1,49
Já precisei optar entre uma carreira que me realiza e outra que oferece mais estabilidade financeira.	2,86	1,61
Já recusei uma vaga ou oportunidade por não querer abrir mão de um projeto pessoal ou familiar.	2,03	1,43
Me sinto dividido(a) entre construir carreira em uma organização tradicional ou explorar alternativas mais autônomas, como empreender.	3,05	1,56
Às vezes, sinto que preciso abrir mão de algo importante para mim (como estudos, viagens, relacionamentos) para crescer profissionalmente.	3,88	1,31

Fonte: Dados da pesquisa

Adicionalmente, a análise comparativa por sexo revelou que os homens apresentaram médias mais elevadas em diversas afirmativas relacionadas a conflitos entre vida pessoal e carreira. Destacam-se, por exemplo, as frases: “Minhas responsabilidades pessoais (como cuidar de alguém da família, trabalhar, estudos) dificultam o investimento na carreira que desejo.” (mulheres: M=2,18; homens: M=2,45) e “Já recusei uma vaga ou oportunidade por não querer abrir mão de um projeto pessoal ou familiar.” (M=1,75; H=2,35). Esse resultado

contrasta com os achados de autores como Dutra (2024) e Paiva (2024), que apontam que as mulheres costumam vivenciar com maior intensidade os dilemas relacionados à conciliação entre vida profissional e pessoal.

De modo geral, os desvios padrão são elevados em boa parte das afirmativas. Isso sugere que, enquanto parte dos estudantes vivencia esses dilemas de forma intensa, outros não se identificam com as situações descritas. Essa heterogeneidade está em consonância com Savickas (2013), segundo o qual a construção da carreira é um processo profundamente pessoal e contextual, no qual os indivíduos articulam seus desejos, restrições e identidades ao longo do tempo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo analisou as aspirações e expectativas de carreira dos estudantes de Administração da UFRGS, considerando os fatores contextuais, pessoais e acadêmicos que influenciam esse processo. Os resultados evidenciam que essas projeções são construídas de forma híbrida, articulando elementos da carreira tradicional, como estabilidade financeira e segurança, com valores contemporâneos, como propósito, autonomia e desenvolvimento contínuo. A maioria dos estudantes concilia os estudos com o trabalho e acumula diversas experiências profissionais, o que tende a ampliar a clareza sobre a trajetória desejada. No entanto, a presença de projeções idealizadas, especialmente entre aqueles sem vivência prática, e a desconexão entre os estágios realizados e as carreiras almeçadas reforçam os desafios da inserção juvenil no mercado, muitas vezes marcada por vínculos precários e desalinhamento com os objetivos profissionais.

As expectativas de carreira concentram-se, sobretudo, no desejo de atuar em grandes empresas — escolha mais frequente entre mulheres e estudantes dos semestres finais —, seguida pelo interesse em empreender e ingressar no setor público. A preferência por grandes organizações indica a valorização da estabilidade, do crescimento estruturado e do reconhecimento. As aspirações mais citadas foram estabilidade financeira e equilíbrio entre vida e trabalho, revelando a coexistência de valores tradicionais e contemporâneos.

Os dilemas vivenciados, como abrir mão de oportunidades pessoais ou optar entre realização e estabilidade, reforçam a complexidade do processo de escolha profissional. Os elevados desvios padrão observados nas respostas indicam que esses conflitos não são experienciados de forma homogênea, mas assumem significados e intensidades distintas entre os estudantes. Essa heterogeneidade revela múltiplas formas de construção da carreira, marcadas por trajetórias, contextos e valores diversos.

A pesquisa contribui ao demonstrar a natureza multifatorial da construção de expectativas profissionais entre jovens universitários. Como limitação, destaca-se o recorte restrito ao curso de Administração da UFRGS e o caráter transversal da investigação. Sugere-se que estudos futuros adotem abordagens longitudinais e ampliem o escopo institucional e social da amostra.

REFERÊNCIAS

AKOSAH-TWUMASI, P. *et al.* A systematic review of factors that influence youths career choices: the role of culture. **Frontiers in Education**, v. 3, n. 58. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/feduc.2018.00058>. Acesso em: 3 maio. 2025.

ARTHUR, Michael B.; INKSON, Kerr; PRINGLE, Judith K. **The new careers: individual action and economic change**. London: Sage Academic Brooks, 1999.

ARTHUR, Michael B.; ROUSSEAU, Denise M. **The boundaryless career**: a new employment principle for a new organizational era. New York: Oxford, 1996.

BARUCH, Y. Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. **Human resource management review**, v. 16, n. 2, p. 125-138, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2006.03.002>. Acesso em: 30 jun. 2025.

CARPENTER, P.; FOSTER, B. The career decisions of student teachers. **Educational Research and Perspectives**, v. 4, p. 23-33, 1977.

DELUCA, Gabriela; OLIVEIRA, Sidinei Rocha de. **Carreiras com Tinta**: desenhando uma trajetória profissional no campo da tatuagem. In: XXXIX Encontro da ANPAD. 39. 2015, Belo Horizonte. **Anais [...]**. Belo Horizonte: ANPAD, 2015.

DUTRA, Joel S. **Gestão de carreiras**: a pessoa, a organização e as oportunidades. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2024.

DUTRA, Joel S.; SILVA, Rodrigo C.; VELOSO, Elza Fátima R. Diferentes Gerações e Percepções sobre Carreiras Inteligentes e Crescimento Profissional nas Organizações. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 197-207, jul./dez. 2012. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_issues&pid=1679-3390&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 27 jun. 2025.

GUIMARÃES, N. A.; BRITO, M. M. A.; COMIN, A. A. Trajetórias e transições entre jovens brasileiros: pode a expansão eludir as desigualdades? **Novos estudos CEBRAP**, v. 39, n. 3, p. 475-498, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.25091/s01013300202000030002>. Acesso em: 28 jun. 2025.

HALL, Douglas. **Careers in organizations**. Glenview: Scott Foresman & Co, 1976.

HALL, Douglas. The protean career: a quarter-century journey. **Journal of Vocational Behavior**, v. 65, p. 1-13, 2004. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/journal/journal-of-vocational-behavior>. Acesso em: 27 jun. 2025.

HUGHES, E.C. Men and their work. Chicago: The University of Chicago Press, 1958.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2023. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101045.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2025.

MÜLLER, C. V.; SCHEFFER, A. B. B. Por que adotar a perspectiva da sustentabilidade nos estudos de carreira? Ensaio teórico sobre os pilares e a importância da discussão. **RAE**, v. 62, n. 5, p. 1-22, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220506>. Acesso em: 28 jun. 2025.

PAIVA, Kely Cesar Martins de. Apresentação. In: PAIVA, Kely Cesar Martins de. **Jovens trabalhadores**: teorias, pesquisas e reflexões no contexto brasileiro. Bauru: Gradus Editora, 2024. p. 7-10.

PAIVA, Kely Cesar Martins de; LARA, Samara Menezes. Sobre Juventudes, jovens e jovens trabalhadores (as)no Brasil. *In*: PAIVA, Kely Cesar Martins de. **Jovens trabalhadores: teorias, pesquisas e reflexões no contexto brasileiro**. Bauru: Gradus Editora, 2024. p. 11-26.

PUROHIT, D.; JAYSWAL, M.; MUDULI, A. Factors influencing graduate job choice – a systematic literature review. **European Journal of Training and Development**, v. 45, n. 4/5, p. 381-401, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2020-0101>. Acesso em: 3 maio. 2025.

SAVICKAS, M. L. The Theory and Practice of Career Construction. *In*: BROWN, S. D; LENT, R. W. (Eds.). **Career development and counseling: putting theory and research to work**. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc., 2005. p. 42-70.

SAVICKAS, M. Z. Career construction theory and practice. *In*: LENT, R. W.; BROWN, S. D. (eds.). **Career development and Counseling: putting theory and research to work**. 2. ed. New Jersey: John Wiley & Sons, 2013. p. 147-183.

DE VOS, A.; VAN DER HEIJDEN, B. Sustainable careers: introductory. *In*: VAN DER HEIJDEN, Beatrice I. J. M.; DE VOS, A. **Handbook of Research on Sustainable Careers**. Massachusetts: Edward Elgar Publishing Limited, 2015. p. 1-19. Disponível em: <https://doi.org/10.4337/9781782547037.00006>. Acesso em: 15 jun. 2025.

VASCONCELLOS, Vinicius Carvalho de. **Antecedentes e consequentes de expectativas de carreira e de futuro organizacional**. 2015. 237 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) —Universidade de Brasília, Brasília, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.26512/2015.03.T.18178>. Acesso em: 28 jun. 2025.