

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS EXATAS E APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

**PERCEPÇÕES DE ALUNOS DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO EM  
RELAÇÃO AO PLANEJAMENTO INDIVIDUAL DE CARREIRA  
PROFISSIONAL**

**GABRIEL ITALO JÚNIO DA SILVEIRA**

**JOÃO MONLEVADE**

**JUNHO, 2017**

GABRIEL ITALO JÚNIO DA SILVEIRA

PERCEPÇÕES DE ALUNOS DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO EM  
RELAÇÃO AO PLANEJAMENTO INDIVIDUAL DE CARREIRA  
PROFISSIONAL

Monografia apresentada à  
Universidade Federal de Ouro Preto,  
como requisito parcial para  
conclusão do curso de graduação em  
Engenharia de Produção.

Orientadora: Ma. Eva Bessa Soares.

João Monlevade

2017



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP  
Instituto de Ciências Exatas e Aplicadas  
Colegiado do Curso de Engenharia de Produção



### ANEXO IX - TERMO DE RESPONSABILIDADE

O texto do trabalho de conclusão de curso intitulado "Percepções de Alunos de Engenharia de Produção," é de minha inteira responsabilidade. Declaro que não há utilização indevida de texto, material fotográfico ou qualquer outro material pertencente a terceiros sem o devido referenciamento ou consentimento dos referidos autores.

João Monlevade, 29 de Agosto de 2017.

Gabriel Estal Guimarães  
Nome completo do aluno



### ATA DE DEFESA

Aos vinte e sete dias do mês de julho do ano dois mil e dezessete, às onze horas, na sala H202 deste Instituto, foi realizada a defesa do Trabalho de Conclusão de Curso pelo aluno Gabriel Ítalo Júnio da Silveira, sendo a comissão examinadora constituída pelos professores: Dr<sup>a</sup> Mônica do Amaral, Ma. Eva Bessa Soares e Thairone Ezequiel de Almeida.

O aluno apresentou o trabalho intitulado: PERCEPÇÕES DE ALUNOS DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO EM RELAÇÃO AO PLANEJAMENTO INDIVIDUAL DE CARREIRA PROFISSIONAL.

A comissão examinadora deliberou, pela aprovação do aluno, com a nota 7,0. Na forma regulamentar foi lavrada a presente ata que é assinada pelos membros da comissão examinadora e pelo aluno.

João Monlevade, 27 de julho de 2017.

*Eva Bessa Soares*

Prof<sup>a</sup> Ma. Eva Bessa Soares  
(Orientadora)

*Mônica do Amaral*

Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Mônica do Amaral  
(Convidada)

*Thairone Ezequiel de Almeida*

Prof<sup>o</sup> Thairone Ezequiel de Almeida  
(Convidado)

*Gabriel Ítalo Júnio da Silveira*

Gabriel Ítalo Júnio da Silveira  
(Aluno)

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, em Jesus Cristo, por ter me capacitado e me dado forças quando pensei muitas vezes em desistir. A Ele todo o meu melhor.

Agradeço também a toda minha família, aos meus queridos pais José Mário e Fátima pelo apoio incondicional em todos os momentos da graduação. Às minhas irmãs Leidiane e Flávia pelas palavras de encorajamento e aos meus barões Lucas e Miguel que me dão energia apenas com o ato de sorrir.

Sou muito grato a minha orientadora Ma. Eva Bessa Soares pela incrível paciência e disposição durante toda orientação.

A todos estes, o meu muito obrigado!

*“Como é feliz o homem que acha a sabedoria, o homem que obtém entendimento”*

*Provérbios 3:13*

## RESUMO

O presente trabalho foi realizado em uma universidade federal no interior de Minas Gerais. O objeto de estudo foi um grupo de alunos do curso de engenharia de produção. Este estudo teve por objetivo fazer uma investigação sobre as percepções do referido grupo em relação ao planejamento individual de carreira profissional, bem como a compreensão do perfil profissional predominante baseado nas âncoras de carreira profissional propostas por Edgar Schein. Para tal, utilizou-se de uma pesquisa qualitativa, com levantamento de dados por meio de questionários. As informações obtidas foram analisadas e discutidas baseadas na revisão de literatura e o desfecho se faz com o desenho do perfil profissional e o discernimento dos estudantes acerca do planejamento individual de carreira profissional. Por fim, foi possível propor melhorias para mitigar os entraves que impedem a melhoria na qualidade do planejamento de carreira profissional dos estudantes da universidade em questão.

**Palavras-chave:** Planejamento Individual de Carreira Profissional; Âncoras de Carreiras; Engenharia de Produção.

## **ABSTRACT**

The present study was carried out at a Federal University in the interior of Minas Gerais. The object of study was a group of students of the course of Industrial Engineering. This study aimed to make an investigation about the perceptions of this group in relation to individual career planning as well as the understanding of the predominant professional profile based on the professional career anchors proposed by Edgar Schein. For that, a qualitative research was used, with data collection through questionnaires. The information obtained was analyzed and discussed based on the literature review and the outcome is done with the drawing of the professional profile and the discernment of the students about the individual professional career planning. Finally, proposals for improvements were made to mitigate the obstacles that impede the improvement in the quality of professional career planning of the university students in question.

**Keywords:** Individual Career Planning; Anchors of Careers, Industrial Engineering.

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> – Sexo dos entrevistados.....	24
<b>Gráfico 2</b> – Idade dos entrevistados.....	25
<b>Gráfico 3</b> – Período dos entrevistados.....	25
<b>Gráfico 4</b> – Análise dos perfis profissionais – Questão 1.....	27
<b>Gráfico 5</b> – Análise dos conjuntos – Questão 2.....	29

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>11</b>
1.1 Objetivo Geral	11
1.2 Objetivos Específicos	11
1.3 Justificativa	12
<b>2 METODOLOGIA</b>	<b>13</b>
<b>3 REVISÃO DE LITERATURA</b>	<b>14</b>
3.1 Tipos de Carreira	16
3.2 Âncoras de Carreira	18
3.3 Planejamento de Carreira	20
3.4 Engenharia de Produção	22
<b>4 ANÁLISE DOS RESULTADOS</b>	<b>23</b>
4.1 Apresentação dos dados	23
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>34</b>
<b>6 REFERÊNCIAS</b>	<b>36</b>
<b>APÊNDICE</b>	<b>39</b>

## **1 INTRODUÇÃO**

O presente trabalho destina-se a explorar fatores influenciadores no comportamento de graduandos de engenharia de produção em relação ao planejamento individual de carreira profissional. A organização que comporta esses alunos é uma universidade pública, localizada no interior de Minas Gerais, com reconhecimento nacional de qualidade de educação.

Segundo Schein (1995, citado por Tolfo 2002) o desenho de uma carreira profissional é de suma importância para o futuro do indivíduo, uma vez que há rápidas mudanças nos postos de trabalho e organizações que, conseqüentemente, requerem mais competências e flexibilidade do trabalhador. Sendo assim, o planejamento de uma carreira profissional permite a elaboração de um horizonte de atividades que construirão a carreira individual do estudante universitário. Neste contexto, o presente trabalho fundamenta-se nas âncoras de carreiras propostas por Edgar Schein para averiguar o perfil dos universitários, bem como entender as percepções dos mesmos em relação ao trabalho e ao ambiente organizacional.

Essa pesquisa busca o discernimento dos estudantes universitários sobre o próprio comportamento no mundo do trabalho, a investigação de fatores influenciadores e propor melhorias às dificuldades detectadas na construção e qualificação do planejamento individual de carreira profissional.

### **1.1 OBJETIVO GERAL**

Identificar a percepção a respeito do planejamento individual de carreira profissional de discentes do curso de engenharia de produção de uma universidade pública no interior de Minas Gerais.

### **1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Os objetivos deste estudo são:

- 1.** Analisar o perfil profissional dos discentes do campus em foco, baseando-se nas características de âncoras de carreira de Schein;

2. Sugerir melhorias aos entraves de qualificação do perfil profissional dos discentes, baseando-se na revisão de literatura e nos resultados obtidos com o presente estudo.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

O principal fundamento do presente estudo é a escassez na literatura sobre temas que abordam planejamento de carreira individual ao curso de engenharia, mais especificamente, tendo alunos de engenharia de produção como objetos de pesquisa.

A engenharia de produção habilita profissionais a aumentarem atividades das organizações. Nessa perspectiva, as competências em propostas de solução são construções baseadas em conhecimentos práticos e teóricos (RODRIGUES, 2009). Estes, por sua vez, podem ser previamente adquiridos ou qualificados mediante um eficiente planejamento individual de carreira.

Segundo Polydoro (2000), as atividades realizadas e os relacionamentos interpessoais durante a graduação influenciam diretamente o exercício da carreira profissional. Nesse sentido, o presente estudo presta-se a investigação e identificação de fatores construtores do perfil profissional dos discentes em foco e as possíveis dificuldades desta composição. Por conseguinte, contribuir com sugestões de melhoria às dificuldades detectadas e enriquecer a literatura de gestão de pessoas correlacionando o estudo sobre planejamento individual de carreira sobre um corpo discente.

## 2 METODOLOGIA

O presente trabalho foi realizado através de uma pesquisa a fim de que as informações extraídas fossem utilizadas para alcançar os objetivos deste estudo. Segundo Motter (2004), a pesquisa trata-se de uma instrumentação teórico-metodológico, baseando-se na extração de informações a fim de gerar um novo conhecimento. Sendo assim, este trabalho utilizou-se de uma revisão de literatura através de livros e artigos elencados em periódicos científicos da internet seguidos de um estudo de caso. Para Chizzotti citado por Barros (2007, p.112):

Caracteriza o estudo de caso como modalidade de estudo nas ciências sociais, que se volta à coleta de e ao registro de informações sobre um ou vários casos particularizados, elaborando relatório crítico organizado e avaliado, dando margem a decisões e intervenções sobre o objeto escolhido para investigação.

Dessa forma, a pesquisa realizada é do tipo qualitativa e visa tratar de informações colhidas para a composição de uma análise descritiva.

Segundo Bruyne et al (1977, citado por Lima 2012) o estudo de caso assume uma rica forma de pesquisa uma vez que viabiliza uma riqueza de informações capaz de assimilar a totalidade de uma situação. Com essa pretensão, para este trabalho desejou-se estudar a realidade da gestão individual de carreira profissional de estudantes de engenharia de produção em uma universidade pública no interior de Minas Gerais.

A coleta de dados foi realizada através de um questionário que foi disponibilizado de dois modos. O Primeiro modo foi através de um questionário virtual disponibilizado em um link (através de um formulário elaborado via web a partir da plataforma *Google Forms*, uma ferramenta do Google que possibilita a criação e disponibilização de formulários na internet). O segundo modo foi por meio impresso que foi respondidos voluntariamente por alunos de Engenharia de Produção durante os intervalos de aulas no campus. Os questionários foram disponibilizados e respondidos durante a segunda quinzena do mês de março de 2017. Neste período, o *link* do questionário foi enviado por *e-mail* aos alunos de Engenharia de Produção. O universo de pesquisa compreendeu 27 questionários respondidos pelos discentes de um total de 419 alunos matriculados.

### 3 REVISÃO DE LITERATURA

Na sociedade contemporânea é notório, em várias literaturas disponíveis nas principais plataformas digitais, diferentes conceitos e estudos sobre carreira. O dinamismo da economia, o maior acesso à informação devido e valores de uma geração mais dinâmica, promovem reformas na relação entre indivíduo e organização empregadora. Dessa forma, a carreira, que outrora era sinônimo de trabalho acrescido de ascensões, recebe lapidações consonantes às características dessa nova geração de trabalhadores e organizações.

Segundo Dutra (1996) o termo “carreira” trata-se de uma trajetória percorrida ou a na iminência de desenvolvimento, seja no âmbito profissional, artístico ou pessoal, em determinados período e espaço. A carreira caracteriza-se pelo comportamento e ações do homem, com seus valores, em relação a organização e a sociedade da qual ele se insere. Nesse contexto, fica claro que a carreira, como uma profissão, é um percurso dinâmico que envolve perspectivas das partes envolvidas.

Como bem assegura London e Stumph (1982, citado por Dutra et al,2009), a carreira é um conjunto de atitudes, posições alcançadas e trabalhadas ao longo da vida de um indivíduo. Não mais com uma característica linear, visto que a globalização acarretou uma geração mais dinâmica, a carreira envolve, além de uma série de estágios, aspirações individuais e condições das organizações. Nesse contexto, tem-se a carreira na perspectiva do indivíduo, marcada por suas competências e aspirações e na perspectiva da organização políticas e imposições intrínsecas da mesma para o alcance de seus objetivos. Sob essa ótica, ganha particular relevância conjecturar que a carreira é, atualmente, dinâmica, marcada por constantes mudanças e ajustes entre seus envolvidos.

Ainda, conforme (Gutteridge, T.G et al citado Tolfo, 2012, p.1), para o desenvolvimento de carreira:

O esforço planejado para ligar necessidades de carreira individual com demandas da força de trabalho organizacional é um processo para ajudar indivíduos a planejarem as suas carreiras, em consonância com o que requerem os negócios e as estratégias de uma organização.

Os autores deixam bem claro na citação acima que o desenvolvimento da carreira é um processo conjunto e que atualmente requer mínimo planejamento. Esse é o motivo pelo qual é importante estudar suas correlações, uma vez que, iniciada antes da inserção no mercado de

trabalho, a qualificação deve ser uma busca contínua, o contrário, pode acarretar numa carreira distante das aspirações individuais e do mercado de trabalho.

A carreira, em suma, apresenta duas fases, a tradicional e a moderna (BALASSIANO et al, 2004). O contexto da carreira tradicional, segundo Chanlat (1995) é marcada pela estabilidade e progressão linear no trabalho cujos indivíduos eram homens. Na década de 70 do século XX, com a crescente inserção da mulher no mercado de trabalho e o contínuo avanço da tecnologia que encurtou fronteiras econômicas e de comunicação, acarretaram num indivíduo em busca da harmonia da vida pessoal com as exigências da profissão, tem-se então, a carreira moderna, cujos atores desse novo cenário, independente da condição social, pode do sexo feminino ou masculino (CHANLAT, 1995).

É interessante a compreensão de que a carreira tradicional, caracteriza-se por trabalho assalariado, crescimento hierárquico e longo período no âmbito de trabalho até a aposentadoria Sullivan (1999) citado por Ribeiro, (2013). A carreira moderna, por sua vez, transcende a própria existência de uma organização (KILIMNIK, 2008). A carreira, neste sentido, tem o próprio indivíduo como o principal responsável por sua carreira, sendo assim, a carreira poderá sofrer ajustes e mudanças ao longo de sua trajetória. Neste tipo de carreira, há valorização maior do sucesso psicológico (HALL, 1996). Todavia, vivemos em uma sociedade heterogênea, posto que o Brasil é um país com altas discrepâncias socioeconômicas e culturais, onde as aspirações de carreira são diferentes, conjectura-se então, que vivemos em uma sociedade cujos indivíduos possuem estímulos tanto para a construção de carreiras com características tradicionais quanto características modernas.

O livro de Dutra (1996) traz uma compilação de vários autores acerca do conceito de carreira. Neste contexto, fica claro que a carreira sofreu várias mutações ao longo de décadas, caracterizando-se desde um percurso linear a ser trilhado pelo trabalhador até um elemento dinâmico passível de ajustes. É importante que haja um estudo contínuo sobre o caráter de carreira, posto que, o mercado e as gerações com seus valores sociais e culturais modificam-se ao longo de décadas.

De acordo com Tolfo (2002), pode-se conjecturar que a carreira, como uma variável, é construída e reformada ao longo do seu próprio percurso. Ela pode ser construída antecipadamente ao exercício da função, pessoal, artístico ou profissional, no processo de qualificação, aperfeiçoamento e planejamento das atividades futuras. Ela pode ter o término

decretado pelo indivíduo seja por decisão autônoma, quando este resolve não exercitar suas funções ou por processos impostos como aposentadoria. É preciso ressaltar que a sociedade é heterogênea em suas perspectivas de trabalho e há os que reservam-se para carreira tradicional. Nota-se, contudo, a possibilidade de o indivíduo planejar a carreira. Ainda assim, diante de ampla concorrência, a pressão por qualificação é crescente, junto às aspirações individuais, promovem um conceito de carreira atrelada ao dinamismo.

### 3.1 TIPOS DE CARREIRAS

No contexto do modelo de carreira moderna, Chanlat (1995), caracteriza quatro tipos de carreiras: Burocrática, Empreendedora, Profissional e Sociopolítica, conforme a tabela abaixo:

Tabela 1 – Tipos de Carreira					
Tipos de Carreira	Recursos Principais	Elemento Central de Ascensão	Tipos de Organização	Límites	Tipos de Sociedade
<b>Burocrática</b>	Posição Hierárquica	Avanço de uma posição hierárquica a outra.	Organizações de grande porte.	Números de escalões existentes.	Sociedade de empregados.
<b>Profissional</b>	Saber e Reputação	Profissão. Perícia. Habilidades Profissionais	Organização de peritos. Burocracia profissional.	Nível de perícia e reparação.	Sociedade de peritos.
<b>Empreendedora</b>	Capacidade de criação e inovação	Criação de novos valores, produtos e serviços.	Pequenas e médias empresas. Empresas artesanais, culturais, comunitárias e de caridade.	Capacidade pessoal. Exigências externas.	Sociedade que valoriza a iniciativa individual.
<b>Sociopolítica</b>	Habilidades sociais. Capital de relações	Conhecimento. Relações de parentesco. Rede social.	Familiar. Comunitárias de clãs.	Número de relações ativas e conhecidas.	Sociedade de clãs.

Fonte: CHANLAT (1995, p.22)

Sobre os quatro tipos de carreiras, Chanlat (1995) propõe que a carreira burocrática está estreitamente ligada às burocracias existentes na organização, compreendendo a hierarquia de cargos, formalidades das relações inter e intraorganizacionais e centralização do poder. Para o autor a carreira profissional caracteriza-se pela posse do conhecimento, das habilidades e da

profissão. Enquanto há progresso em conhecimentos e experiências, haverá avanços na profissão. Neste tipo de carreira existe maior flexibilidade, uma vez que o patrimônio é a especialização reconhecida e as competências adquiridas ao longo da carreira. Observa-se, neste tipo de carreira, maior avanço segundo o desenvolvimento da própria força de trabalho.

Ainda de acordo com Chanlat (1995), a carreira empreendedora baseia-se na capacidade de uma organização desprender-se de conceitos estabelecidos e criar novos produtos e serviços. A criatividade, a capacidade de reinvenção, a independência nos cargos executivos são algumas características intrínsecas deste tipo de carreira.

Por último, a carreira do tipo sociopolítica é denotada pela capacidade de um indivíduo ou uma organização usufruir de poder, recursos ou benefícios através de relacionamentos. Também, as habilidades sociais, quando reconhecidas no âmbito organizacional, assumem um papel de recurso de influência e reconhecimento social. Esses fatores caracterizam a carreira sociopolítica que podem acarretar em promoções e é comum em organizações familiares.

Existe também a carreira proteana. Segundo Hall (1976), a geração de jovens inclinava-se a estabelecer seus próprios parâmetros de satisfação e sucesso em suas carreiras. Fatores externos, como salário e condições no âmbito de trabalho, já não eram satisfatórios diante de uma geração que buscava satisfação pessoal conjuntamente ao sucesso profissional. Diante disso, Hall propõe a carreira proteana, em analogia ao personagem grego-mitológico Deus *Proteu*, que possuía a habilidade de mudar de forma conforme a sua vontade Hall (1996, citado por Martins, 2001);

Sendo assim, o perfil do novo trabalhador seria responsável pelo histórico de sua carreira, podendo ajustá-la e transformá-la conforme sua vontade. Além disso, é do perfil deste tipo de modelo um indivíduo autodidata e de fácil adaptação organizacional, o que requer do mesmo claro autoconhecimento e responsabilidade. Nota-se que a organização já não é a autora da carreira do indivíduo, este porém, é o principal dirigente, sendo responsável pelo aperfeiçoamento da mesma. Ainda segundo Hall (1996), neste modelo de carreira, a principal finalidade é o sucesso psicológico, o que vai de encontro ao modelo tradicional que estabelece ganhos financeiros e ascensão organizacional como fatores de sucesso.

Com o surgimento de novos estudos sobre carreira moderna como a proteana, destaca-se também a denominada carreira sem fronteiras por Malvezzi (2000), essa expressão é de origem do livro *Boundaryless Career* cujos autores são Arthur e Rosseau, publicado em 1996 nos Estados Unidos. Diante de um mercado altamente competitivo e, conseqüentemente, com

mais oportunidades e propostas de trabalho, observa-se mudanças nas relações de trabalhos. Elas podem existir virtual ou pessoalmente, ligeira ou permanentes. Nesse sentido, a carreira sem fronteiras caracteriza-se pelos espontâneos deslocamentos, de locais físicos e psicológicas, cujos relacionamentos ultrapassam as fronteiras da organização (Silva et al, 2011). Dessa forma, sabe-se que o indivíduo não mais fixa-se em um lugar permanentemente.

## 2.2 ÂNCORAS DE CARREIRA

Schein (1996) estabelece oito grupos de âncoras de carreira. Para o autor, âncora é uma associação de competências e motivações que direcionam e influenciam o indivíduo a desenhar sua própria carreira. Sendo assim, em seus estudos o autor propõe que um indivíduo pode apresentar características de várias âncoras, entretanto, haverá uma predominante, com características intrínsecas do indivíduo que não abdicará mesmo em árduos processos de tomada de decisões (Vasconcelos et al., 2010). Primeiramente, Schein (1970) estabeleceu cinco grupos de âncoras: (1) Autonomia/ Independência(AI); (2) Segurança/Estabilidade (SE); (3) Competência Técnica-Funcional (TF); (4) Competência de Gestão (CG) e (5) Criatividade empresarial (CE). Por último, após novos estudos Schein (1996) identificou três novas âncoras: (6) Serviço ou Dedicção a uma Causa (SD); (7) Desafio Puro (DP); (8) Estilo de Vida (EV).

O autor realizou o estudo sistemático e analítico sobre âncoras de carreiras. Para isso contou com 44 alunos da *Sloan School of Management* do *Massachusetts Institute of Technology (MIT)*. Para tanto, estipulou um período de 10 a 12 anos de estudos e aplicação. Sendo assim, o estudo organizou oito âncoras conforme as características percebidas. Resumidamente, são elas:

- a) Autonomia/Independência (AI): Indivíduos que valorizam a autonomia e flexibilidade de horário e local no trabalho. Sendo assim, fazem parte desse grupo os profissionais autônomos e que definem o trabalho conforme seus próprios critérios.
- b) Segurança/Estabilidade (SE): Indivíduos que buscam estabilidade financeira e/ou local no trabalho. Sendo assim, fazem parte desse grupo os profissionais que valorizam a segurança do emprego, acarretando então, em maior dependência da organização da qual exerce suas atividades.

- c) **Competência Técnica-Funcional (TF):** Representam profissionais que valorizam um saber técnico ou funcional. Dessa forma, alicerçam a carreira a essa competência específica. Contudo, Schein ressalva a reflexão de atrelar-se a uma única especificidade em um mercado cada vez mais dinâmico.
- d) **Competência Gestão (CG):** Correspondem aos indivíduos que ambicionam um cargo de gerência geral a fim de exercer um trabalho de liderança com suas competências técnicas e interpessoais. Para o autor, entretanto, faz-se necessário boa administração emocional posto que trata-se de funções de alta complexidade.
- e) **Criatividade Empresarial (CE):** Correspondem os profissionais com características empreendedoras e/ou criativa, preocupados na criação de novos produtos e serviços. Para o autor, é de suma importância a característica empreendedora perante um mundo sujeito a mudanças culturais e econômicas.
- f) **Serviço ou dedicação a uma causa (SD):** A âncora desses indivíduos é a dedicação e contribuição a uma causa específica para a sociedade ou um grupo específico. Existe o sentimento de servir e melhorar uma determinada causa.
- g) **Desafio Puro (DP):** Fazem parte desta âncora indivíduos que valorizam desafios, sobretudo os aparentemente intransponíveis. Existe o desejo de busca por brechas, ocasiões e respostas para problemas supostamente sem soluções.
- h) **Estilo de Vida (EV):** Correspondem aos indivíduos que têm uma visão integrada de vida: Buscam a harmonia da vida pessoal e/ou familiar com as exigências da vida profissional. Para o autor, esta âncora é a crescente em relação as outras e demonstra indivíduos menos submissos às organizações.

As âncoras propostas por Schein (1996) foram de suma importância para nortear diversos estudos relacionados às carreiras inclusive no contexto brasileiro, como apresenta Sombrio (2003). Neste estudo é identificada a âncora de dedicação a uma causa como a predominante em um grupo de professoras dos ensinos fundamental e médio. Dessa forma, verifica-se que as âncoras podem ser instrumentos de estudos de diversos contextos (VASCONCELOS et al, 2010).

### 3.3 PLANEJAMENTO DE CARREIRA

Antes mesmo de um desenho de um planejamento de carreira, faz-se necessário a escolha de qual carreira seguir. Esse processo, conforme Dutra (1996) e Soares (2002) sugerem, envolve algumas perspectivas por parte do indivíduo, dentre os quais pode-se citar a correlação com familiares, ideologias próprias, necessidades econômicas e necessidade de reconhecimento e autorrealização. Sendo assim, nota-se inúmeros fatores potenciais que implicam no processo de escolha de uma carreira. Contudo, esse processo de triagem será contínuo, uma vez que o tempo passa e o indivíduo passa a ter outras prioridades e necessidades. A carreira como uma variável estará sempre passível a ajustes necessários, o que torna viável um planejamento individual de carreiras a fim de que os objetivos profissionais e pessoais sejam alcançados.

Existem duas classes que, segundo Dutra (1996), se subdividem as teorias de escolha de carreira:

1. Compatibilidade: Quando há compatibilidade entre o indivíduo e a ocupação escolhida pelo mesmo.
2. Processo de Escolha: Quando a carreira é escolhida progressivamente ao longo da vida.

Conforme Dutra (1996), o processo de compatibilidade envolve motivações intrínsecas e interesses pessoais do indivíduo que o faz optar por tal carreira, em contrapartida, o processo de escolha envolve o *know how* individual e está sempre em construção.

Ainda de acordo com Dutra (1996), o processo da escolha de carreira pode ser de difícil início para indivíduos que ainda não sabem mais de si próprios, isso é evidente em situações das quais o indivíduo muda radicalmente a trajetória de sua carreira. Um fato ilustrativo é a transição de um aluno de um curso universitário na área de exatas para a área de humanas. Portanto, o autoconhecimento é uma chave importante para o início de um planejamento individual de carreiras com êxito pessoal.

É notório que, apesar da liberdade da construção de um plano de carreira, grande parte dos indivíduos a encaram como identificação de oportunidades e o modo de utilizá-las, guiando-se por fatores externos como remuneração, prestígio social e *status* (DUTRA, 1996). Todavia, o planejamento de carreira que outrora era apenas uma ferramenta organizacional, hoje é disponível a qualquer indivíduo que almeja satisfação pessoal. Dessa forma tem-se o

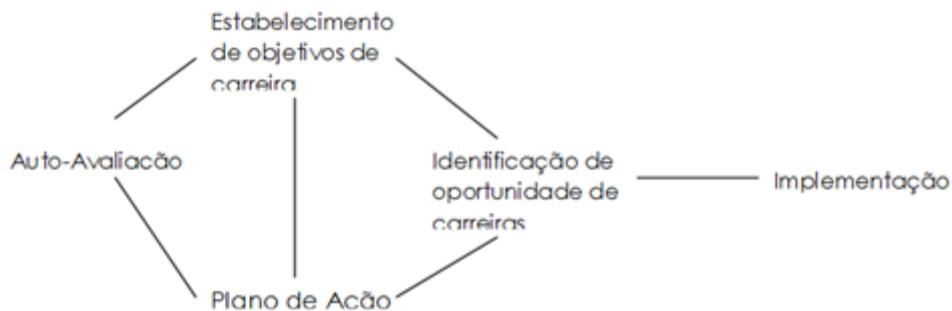
planejamento de carreira como um plano estratégico, dinâmico e flexível, com recursos que promovem melhor autoconhecimento, discernimento e desenvolvimento de habilidades e talentos o atingimento de metas e objetivos e, conseqüentemente, satisfação e êxito na vida pessoal e profissional (MALLET, 2015).

Um modelo sintético de planejamento de carreiras é proposto por (London e Stumph, 1982 citados por Dutra). através de três incumbências ao indivíduo:

1. Autoavaliação: Consiste na análise de habilidades, predicados e capacidade em diferentes âmbitos organizacionais.
2. Estabelecimento de objetivos de carreira: Reconhecimento de objetivos de carreira e um planejamento de carreira levando em consideração fatores externos oferecidos pelas organizações.
3. Implementação do plano de carreira: Aquisição de competências e experiências profissionais a fim de atingir os objetivos planejados.

Este modelo é representado pela ilustração abaixo:

**Figura 1-** Etapas do processo de planejamento de carreira



Fonte: LONDON E STUMPF (1982, citado por Dutra. P.25)

Dutra (1996) ressalva ainda que os autores deste modelo admitem que existem outras formas de o indivíduo gerir suas carreiras, contudo, duas ações são de suma importância para um planejamento com sucesso: total reconhecimento de qualidades, orientações e recursos pessoais e objetivos claros de carreira.

### 3.4 ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

Conforme Cunha (2001, citado por Faé, 2005), o curso de engenharia de produção teve sua origem na Inglaterra durante a Revolução Industrial do qual precisou-se de novas formas de atender a demanda através da produção em larga escala. Segundo Faé (2005), o primeiro curso de engenharia de produção no Brasil foi implantado em 1957 pela Escola Politécnica da Universidade de São Paulo e nasceu da necessidade de suprir o mercado industrial que emergia com a entrada de multinacionais no país.

Atualmente, nota-se crescente multiplicação de cursos de engenharia de produção por todo o país. Alguns cursos possuem ênfase em determinados ramos da engenharia, como a mecânica e a civil, porém, grande parte da graduação estabelece-se como plena. Além disso, é notório em diversas instituições públicas e privadas os cursos de pós-graduação direcionados à engenharia de produção. Ainda conforme Faé (2005), os cursos de áreas gerenciais tinham aspecto mais qualitativo e analítico, não aplicando-se em resolução de problemas. A engenharia de produção, então, assume um aspecto gerencial nas organizações com foco na utilização de recursos necessários para prover soluções. Conforme a Associação Brasileira de Engenharia de Produção (ABEPRO, 1998):

Compete à Engenharia de Produção o projeto, a implantação, a operação, a melhoria e a manutenção de sistemas produtivos integrados de bens e serviços, envolvendo homens, materiais, tecnologia, informação e energia. Compete ainda especificar, prever e avaliar os resultados obtidos destes sistemas para a sociedade e o meio ambiente, recorrendo a conhecimentos especializados da matemática, física, ciências humanas e sociais, conjuntamente com os princípios e métodos de análise e projeto da engenharia.

De acordo às competências pertinentes à engenharia de produção, entende-se que trata-se de uma formação multidisciplinar, qualificando o discente a atuar em diferentes organizações como indústrias, comércios, serviços.

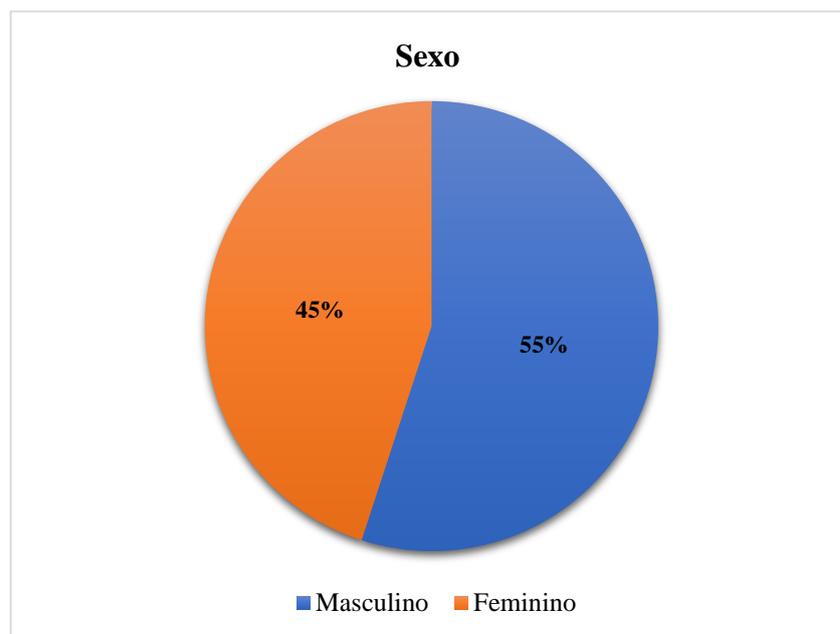
## 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

### 4.1 APRESENTAÇÃO DOS DADOS

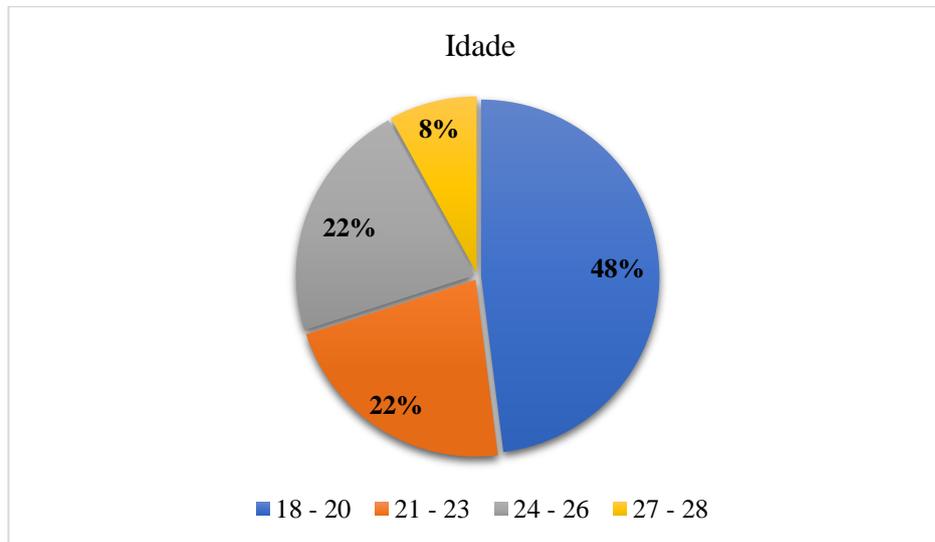
A coleta de dados baseou-se em questões discursivas, com o objetivo de obter informações mais abrangentes sobre assunto da pesquisa.

Primeiramente, a fim de conhecer o perfil dos discentes participantes da pesquisa, foram disponibilizadas 3 questões: Sexo, Idade e Matrícula. Dentre os 27 discentes que responderam ao questionário, 55% são do sexo masculino e 45% são do sexo feminino. Em relação a faixa etária 48% tem de 18 a 20 anos, 22% tem de 21 a 23 anos, 22% tem de 24 a 26 anos e 8% tem de 27 a 29 anos. Os números referentes à matrícula foram solicitados no questionário a fim de obter-se o número exato de períodos letivos que os discentes cursaram na instituição. Quanto ao número de períodos dos discentes, 49% estudaram de 1 período a 3 períodos, 25% estudaram de 4 períodos a 8 períodos, 19% estudaram de 9 períodos a 10 períodos, 7% estudaram de 11 a 15 períodos. Todos os dados mencionados são mostrados nos gráficos a seguir:

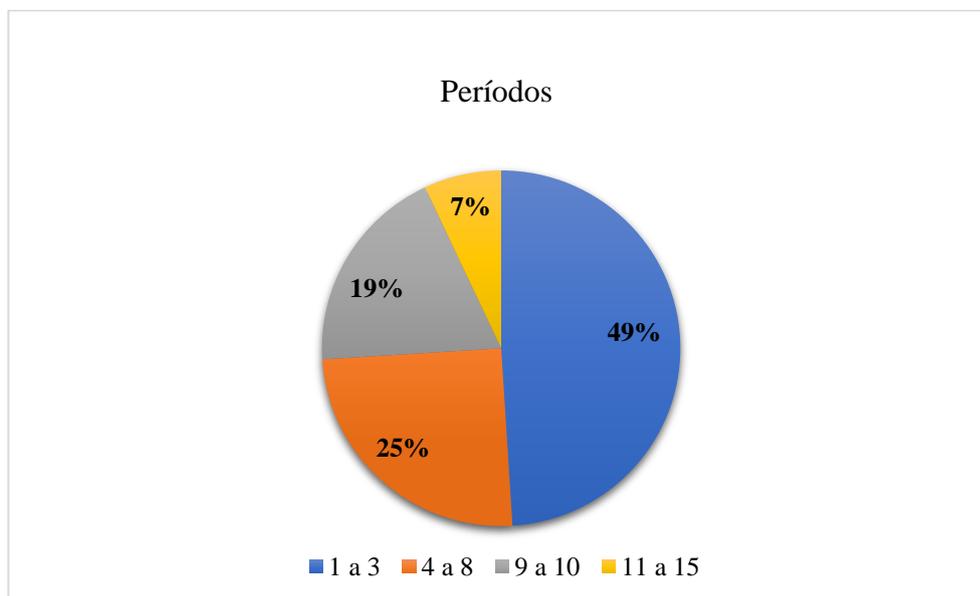
**Gráfico 1 – Sexo dos entrevistados**



Fonte: Elaborado a partir dos dados coletados nos questionários respondidos pelos alunos

**Gráfico 2 – Idade dos entrevistados**

Fonte: Próprio Autor

**Gráfico 3 – Períodos dos entrevistados**

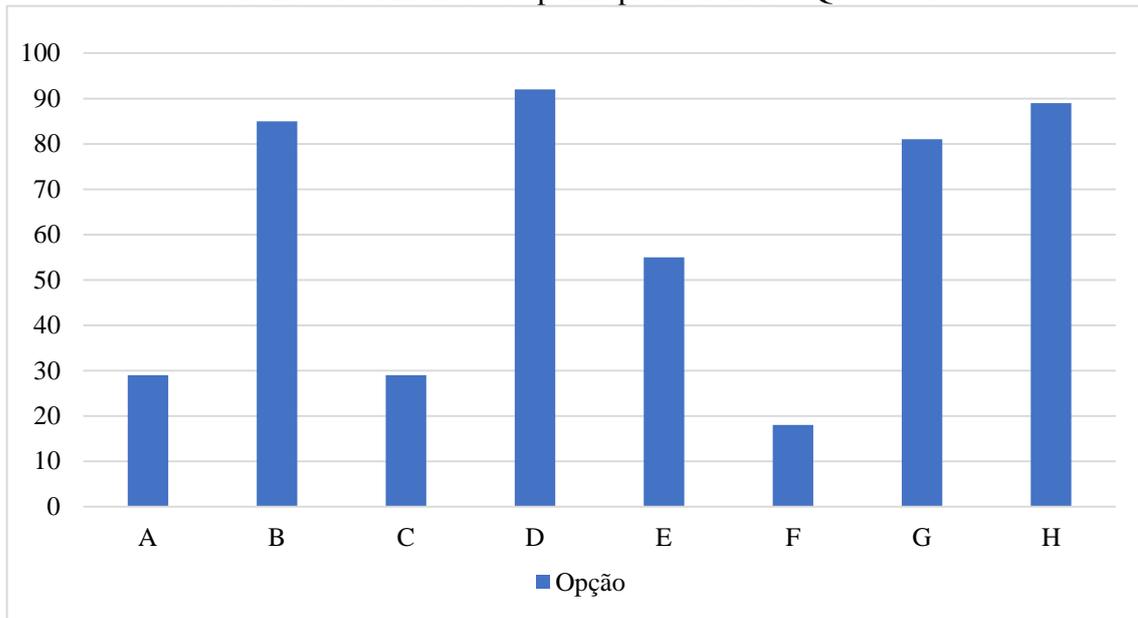
Fonte: Próprio Autor

A fim de adentrar nos assuntos mais pertinentes ao tema deste estudo, cinco questões abertas foram abordadas no questionário para os discentes. Essas questões referem-se ao

planejamento individual de carreiras cujas respostas servirão de análise e discussão posteriores.

A primeira questão refere-se ao perfil profissional do discente. Para isso, foram apresentadas oito alternativas das quais o discente pôde escolher as opções de maior identificação pessoal: **“Das opções abaixo marque as que você julgar que mais se encaixam no seu perfil profissional:”**

- A) Busco sempre me aperfeiçoar naquilo que tenho habilidade, tento me tornar especialista naquilo que faço.
- B) Desejo subir os degraus da organização, alcançar os cargos de maior responsabilidade nas organizações.
- C) Tenho dificuldade em seguir um cronograma e métodos predefinidos para realizar minhas atividades, consigo realizar minhas tarefas de uma maneira melhor quando posso organizar o meu tempo e fazê-las do meu jeito.
- D) Segurança é fundamental, é necessário saber o que acontecerá a mim no dia de amanhã.
- E) Eu prefiro desenvolver algo novo, desejo ter meu próprio negócio.
- F) Sempre desejo ver o impacto daquilo que eu faço, saber que isso faz a diferença para outras pessoas.
- G) Não gosto de realizar as mesmas tarefas sempre, quero sempre novos desafios para superar.
- H) A minha carreira tem de fazer parte da minha vida como um todo, sem uma separação restrita da minha vida profissional e social.

**Gráfico 4 – Análise dos perfis profissionais - Questão 1**

Fonte: Próprio autor

De acordo com o gráfico 4, a alternativa D relativa a necessidade de segurança na carreira profissional é opção mais escolhida, sendo a única alternativa que ultrapassa o patamar de 90% dos discentes, representando 92% dos mesmos. A alternativa H, segunda mais escolhida, refere-se à correlação da vida pessoal com a vida profissional, abrangendo 89% dos discentes. A alternativa B trata de conquistar cargos mais elevados no âmbito organizacional representa 85%. A alternativa G, que trata de desafios e atividades não monótonas, foi escolhida por 81% dos discentes. A alternativa E, que enuncia desejo em desenvolvimento de empreendimento próprio, teve aderência de 55% dos discentes. As alternativas A que trata de especialização em um ramo na carreira e C que trata da necessidade de autonomia e flexibilidade para realização de tarefas representam escolhas de 29% dos discentes. A alternativa F que trata da repercussão do trabalho sobre outras pessoas, teve a preferência de apenas 18% dos discentes, representando a alternativa de menor adesão pelos discentes. Pelas respostas obtidas, nota-se a dominância pela necessidade de segurança na carreira profissional. O presente estudo foi realizado em 2017, época em que o Brasil defronta-se com crise econômica o que acarretou em significativo números de desempregos. Este alarde provavelmente induz o discente à busca por estabilidade profissional. Os discentes em foco estão numa faixa etária que Froemming, (2011) classifica como geração Z: Uma juventude dinâmica que busca simultaneamente a satisfação pessoal e profissional. Neste sentido, observa-se que são anseios característicos deste grupo a ascensão de cargos na organização,

necessidade de superação por meio de desafios, como novas tarefas ou empreendimento próprio, e o êxito profissional sem a abdicação da satisfação pessoal. Contudo, nota-se pouco interesse na especialização em uma única habilidade no exercício profissional. Conjectura-se que esse desinteresse é sugerido pela grade curricular do curso que não abrange uma ênfase em um determinado ramo da engenharia. Isso reafirma o aspecto multidisciplinar dessa geração que está predisposta a novos desafios profissionais. Ainda de acordo com as respostas, identifica-se o desinteresse, pela maioria dos discentes, do impacto do próprio trabalho sobre a sociedade.

A segunda questão disserta sobre a percepção que o discente possui sobre a própria inserção em um ambiente organizacional. Essa questão baseia-se em três conjuntos compostos por duas alternativas. Para cada conjunto fez-se necessário a escolha de uma única alternativa: **Para você, qual das opções de cada um dos conjuntos de resposta a seguir melhor descreve o que é fazer parte de um ambiente organizacional:**

#### *CONJUNTO 1*

- a) É estar situado em um meio que todos devem estar em sintonia, estar de acordo com o objetivo principal da empresa é fundamental.
  
- b) Eu devo realizar aquilo que cabe a mim, me concentrar naquilo que tange o meu setor.

#### *CONJUNTO 2*

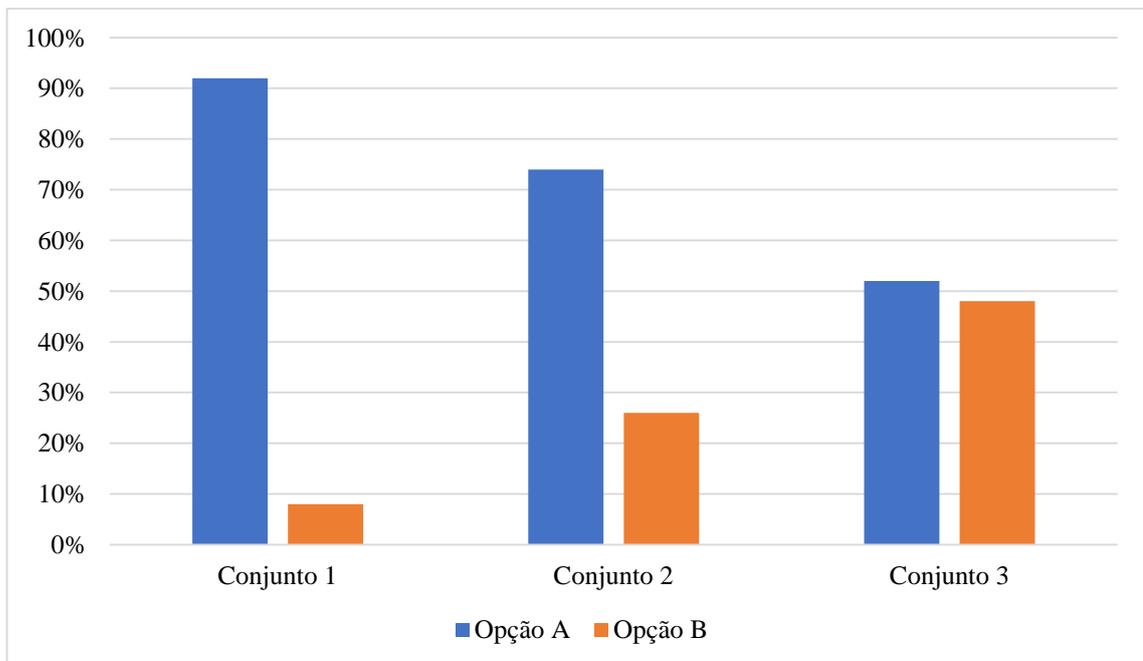
- a) Os meus superiores e a organização como um todo tem o papel de me indicar um caminho, saber o que é necessário para que eu me desenvolva, para que possamos atingir os objetivos estabelecidos.
  
- b) Eu monto meu próprio caminho, buscando me desenvolver de acordo com aquilo que julgo o melhor para minha carreira.

#### *CONJUNTO 3*

a) Uma organização representa um ponto de segurança e estabilidade, assim que me envolvo em algum ambiente tenho a tendência de me estabelecer e trabalhar para que possa me manter nele.

b) Uma organização não deve ser vista como um ponto de parada, mesmo que esteja envolvido em uma, meus olhos estão sempre à procura de novas oportunidades.

**Gráfico 5 – Análise dos conjuntos - Questão 2**



Fonte: Próprio autor.

De acordo com o Gráfico 5, em relação ao Conjunto 1, cerca de 92% dos discentes acreditam que a sincronia coletiva, com foco em resultados, é a melhor forma de se estar no ambiente organizacional, em contrapartida, 8% dos discentes acreditam que a prioridade deve ser no próprio desempenho, mais precisamente, dentro do próprio setor. Em relação ao Conjunto 2, 74% dos discentes entendem que a intervenção da própria organização é de válida contribuição na construção da carreira, enquanto 26% dos discentes acreditam na construção individual de carreira, sem, portanto, intervenções de terceiros. Em relação ao conjunto 3, 52% dos discentes consideram que uma organização seja um ambiente de estabilidade, implicando em busca de alternativas para manter-se nele quando há bom envolvimento, no entanto 48% dos discentes julga preferível uma permanência temporária em uma organização de modo que novas oportunidades e desafios ocorram.

A terceira questão se refere às possibilidades de desenvolvimento de carreira profissional com o curso de engenharia de produção: **“Para você, o curso de Engenharia de Produção te permite desenvolver uma carreira profissional? Como?”**. 100% dos discentes responderam sim. As justificativas mais relatadas foram:

- Curso Multidisciplinar;
- Aprendizagem de Ferramentas Úteis para Carreira.

Na justificativa Curso Multidisciplinar, grande parte dos discentes relata que a multidisciplinariedade do curso permite conhecimento sobre várias áreas da engenharia, o que favorece um perfil adaptável em vários ramos de outras engenharias e ambientes organizacionais. Na justificativa Aprendizagem de Ferramentas Úteis para Carreira, a maioria dos discentes descreve a variedade de *softwares* que lhes são apresentados durante a graduação.

A quarta questão refere-se às oportunidades e aos entraves que o discente encontra à gestão individual de carreiras: **“Quais as oportunidades e os possíveis entraves à sua gestão individual de carreira?”**

As possibilidades mais relatadas foram:

- Acesso a ampla variedade de cursos extracurriculares;
- Renome da Universidade;

Os entraves mais citados foram:

- Poucas oportunidades de estágio;

- Falta de tempo para atividades que poderiam agregar à carreira;
- Pouca oferta de projetos acadêmicos.

Quanto às possibilidades relatadas, destacam-se relatos de ofertas de cursos extracurriculares *online* e em simpósios na região local e a confiança na reputação da universidade como diferencial competitivo. Quanto aos entraves, a maioria cita a falta de oportunidades de estágios na região do *campus*. Também, houve relatos sobre a ocupação de tempo com estudos de disciplinas em detrimento de outras atividades que poderiam agregar na qualificação da carreira.

A quinta questão refere-se aos recursos válidos para qualificação da carreira profissional: **“Para você, quais mecanismos são válidos para a valorização da carreira profissional?”**

- Planejamento desde a entrada à universidade;
- Participação em projetos e atividades que a universidade oferece;
- Redes de contatos profissionais
- Intercâmbio.

Grande parte dos discentes salienta sobre a importância de elaboração de metas desde início da graduação; também, é relatado sobre a participação em atividades e projetos oferecidas pela universidade, tais como iniciação científica, projetos de extensão e empresa júnior. Além disso, houve ênfase sobre redes de contatos profissionais. Observa-se, nesse sentido, a preocupação no estabelecimento de contatos que agreguem valores à carreira, como troca de conhecimentos e indicações de contratos profissionais. Por último, boa parte dos discentes cita o intercâmbio como mecanismo que qualifica a carreira profissional.

A sexta e última questão indaga ao discente sobre sua própria carreira acadêmica e profissional: **“Você estabeleceu metas para sua carreira profissional? Já exerceu algum dos mecanismos que você sugeriu na questão 5? Qual?”**

92% dos discentes declararam que têm metas definidas para a carreira profissional. Contudo, 48% declararam ter exercido algum dos mecanismos que eles próprios sugerem como válidos para carreira profissional. Deste conjunto ativo, unanimemente todos os discentes relataram terem participado de algum projeto ou atividade que a universidade oferece.

A fim de verificar se os objetivos específicos foram respondidos, seguem as descrições dos mesmos com o *feedback* do presente trabalho:

**1. Identificar as percepções dos discentes quanto ao planejamento individual de carreira profissional.**

É notório nos relatos, de alunos de períodos iniciais aos finais, o discernimento de que a carreira profissional se inicia durante a graduação, independente do exercício de alguma profissão. Também é observado entre os discentes o senso comum de que a qualificação da carreira, durante a graduação, está ligada à realização de atividades extracurriculares. Essas afirmativas são bem evidentes nas respostas da quinta questão.

O campus onde foi realizado este estudo localiza-se cerca de 100 Km da cidade do campus-sede e da capital Belo Horizonte. Pelos relatos, existem poucas oportunidades de realização de atividades acadêmicas e estágio no local. Dessa forma, os discentes, principalmente de períodos iniciais, recorrem a cursos *online* e participações em simpósios de engenharia na região local para suprir a pouca oferta de atividades ofertadas.

Além da qualificação por meio de atividades extracurriculares, 100% dos discentes acreditam que o curso possibilita a construção de uma sólida carreira profissional. Esta é resposta unânime da terceira questão. A justificativa baseia-se na natureza multidisciplinar do curso e na variedade de ferramentas, principalmente *softwares*, oferecidas durante a graduação para melhor assimilação das disciplinas. Dessa forma, os recursos tecnológicos somados a multidisciplinariedade do curso oferecem segurança aos discentes para atuar em diferentes ramos profissionais. Apesar da percepção de qualificação, a sexta questão aponta que 52% não exerceram nenhum mecanismo de valorização de carreiras que eles próprios relatam.

Outro ponto relevante é a percepção do discente quanto ao trabalho em coletivo. As respostas da segunda questão demonstram consciência de trabalho sincronizado em equipe, disposição em solicitar favores quando necessário e necessidade de segurança na organização. De acordo com Robbins (2001), o trabalho em equipe promove sinergia em resultados principalmente quando trata-se de múltiplas tarefas em um prazo definido. Portanto, o desejo em pertencer a um grupo profissional assume uma concepção benéfica uma vez que a maioria almeja assumir cargos de gerência.

## **2. Analisar o perfil profissional dos discentes do campus em foco, baseando-se nas características de âncoras de carreira**

O estudo realizado sobre o perfil profissional dos discentes em foco permite identificar algumas características predominantes que Schein (1996) cita em suas âncoras de carreira. Segundo as respostas da primeira questão do questionário, 92% dos discentes valorizam a segurança e estabilidade na carreira profissional. Dessa forma, é notória a necessidade de segurança e consolidação profissional em detrimento de um perfil arrojado e ávido por mudanças de cargos e/ou empresas. Vale ressaltar que o presente estudo realizou-se em um período de crise econômica e discussões sobre reformas trabalhistas, tudo isso pode influenciar nas decisões dos discentes quanto aos planos individuais de carreira. Contudo, apesar da segurança e estabilidade, características não tão expressivas na geração Z conforme Froemming (2011), terem sido identificadas como prioridade dos discentes, 89% dos mesmos demonstram valorização da âncora Estilo de Vida; Dessa forma observa-se um grupo de futuros profissionais interessados no equilíbrio entre carreira profissional e vida pessoal. Essa característica, conforme Vasconcelos (2010), emergiu da geração Y, que compreende uma geração de nascidos em meados dos anos 1970 ao final dos anos 1980, e considera a necessidade de correlacionar fatores pessoais, familiares e emocionais com a carreira profissional.

Em contrapartida, percebe-se expressiva ausência de características de outras âncoras de carreira. Ainda conforme a primeira questão, apenas 29% dos discentes apresentam interesse por desenvolvimento em uma área de especialização. Nesse sentido, nota-se pouca intenção em destaque profissional por um saber técnico. Apesar de se tratar de um curso de engenharia de produção, cujo conhecimento técnico é trabalhado em diversas disciplinas, observa-se que a matriz curricular do curso é direcionada majoritariamente às competências gerenciais em detrimento de competências de processos. Esse fato somado à natureza multidisciplinar do curso, portanto, orienta os discentes na competência por gestão, essa conjectura é observada também na questão 1, na qual 85% dos discentes manifestam interesse em subir degraus em uma organização para ocupação de cargos de diretoria ou gerência geral.

De todas as âncoras de carreira propostas por Schein (1996), as características da âncora de serviço ou dedicação a uma causa foram pouco percebidas no perfil dos discentes. De acordo com as respostas da primeira questão, apenas 18% dos discentes manifestaram interesse no impacto que o próprio trabalho poderia causar diretamente a sociedade ou a um grupo específico. Essa foi a característica de menor adesão, demonstrando que o foco está na

construção e qualificação da carreira sem o interesse a uma causa específica que traga benefícios a um grupo social .

**3. Sugerir melhorias aos entraves de qualificação do perfil profissional dos discentes, baseando-se na revisão de literatura e nos resultados obtidos com o presente estudo.**

De acordo com as respostas deste estudo, os principais entraves da qualificação do perfil profissional dos discentes são: Poucas oportunidades de estágio; Falta de tempo para atividades que poderiam agregar à carreira e pouca oferta de projetos acadêmicos. O primeiro entrave trata-se de uma questão que vai além das fronteiras do campus. Os estágios são oferecidos por organizações locais e foi relatado a escassez dos mesmos. A sugestão para reduzir esse problema é a criação de novos estágios e a divulgação dos mesmos aos discentes. A criação de novos estágios é um quesito que foge da responsabilidade do campus, porém, pode-se através de empresas juniores ou relação entre orientador de estágio ou docente e discente, o estímulo de estágios na região. Esse incentivo pode-se basear na divulgação da utilidade de estágio nas empresas locais. Tornando amplo o conhecimento de vantagens às empresas sobre emprego de estagiários, poderá haver maior interesse de empresas contratantes em admitir estagiários. O segundo entrave trata-se de planejamento de tempo individual para a realização de atividades extras e curriculares. Por tratar-se de um fator que varia conforme a situação pessoal de cada discente, a minimização deste problema requer um trabalho individualizado. Neste sentido, a diretoria do instituto pode dialogar com o psicólogo local para analisar a possibilidade de atendimentos para planejamento individual. Também, pode-se estabelecer *workshops* com temas afins ou ainda palestras com estudantes que tiveram êxito nessa problemática. O terceiro e último entrave diagnosticado refere-se a pouca oferta de atividades extracurriculares oferecidas pelo *campus*. Trata-se de um fator ligado ao campus e a solução seria a ampliação ou a criação de atividades extracurriculares que agregam a qualificação profissional do discente. Nesse contexto, pode haver diálogo entre diretoria e colegiados com empresas juniores e diretório acadêmico do campus para a criação de mais eventos relacionados a atividades extracurriculares e projetos de extensão. Também, o diálogo pode ser estendido entre departamentos a fim de que projetos de iniciação científica sejam criados como também sejam ampliados na modalidade de voluntariado. Além disso, a gestão do conhecimento pode ser exercida dentro da universidade, na qual os alunos

formalizam, em textos ou vídeos, suas dificuldades e êxitos relacionados à construção da carreira acadêmica.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em conformidade com as informações obtidas, foi possível a identificação de fatores que influenciam o planejamento de carreira individual dos graduandos de engenharia de produção. Há um senso comum entre os estudantes de que a carreira é construída durante a graduação e não apenas no exercício de uma profissão. É notório também a percepção de que a construção desse planejamento é fundamentada no aumento de competências extracurriculares. Sendo assim, atividades extracurriculares como participações em empresas juniores, simpósios, projetos de extensão, iniciação científica e estágios curriculares são elementos nos quais os alunos percebem como qualificadores de uma carreira profissional. Ressalta-se, contudo, que esses fatores são majoritariamente ligados à universidade. Entende-se também que existem elementos fora do âmbito acadêmico como estágios extracurriculares, simpósios, congressos e cursos *online* que são alternativas encontradas pelos próprios discentes para o processo de qualificação, contudo, apesar desse entendimento poucos já exerceram algum mecanismo desses elementos. Diante disso, houve relatos de escassez de oportunidades e de tempo para o exercício de tais mecanismos. Para isso, foi sugerido o estímulo de atividades extracurriculares de cunho voluntário pela universidade bem como uma ampliação de *workshops* e atividades empreendedoras com alunos que tiveram êxito diante dessas problemáticas.

Também através do estudo sobre âncoras de carreira profissional propostas por Schein e análise das informações obtidas, foi possível compreender características do perfil profissional dos discentes em foco. Observa-se uma forte necessidade de estabilidade e segurança na carreira profissional. O presente trabalho foi realizado durante um período de instabilidade econômica no Brasil onde há altos índices de desemprego; Conjectura-se então, que esse cenário pode ter reforçado a necessidade de estabilidade e segurança na profissão, o que remete a um perfil profissional mais inerte, sem tendências aos riscos que poderão acarretar em desemprego. A busca por alternativas que garantam maior estabilidade profissional como concursos públicos e ingresso a pós graduação *stricto sensu* pode ser uma alternativa diante desse perfil encontrado. Contudo, identificou-se também a necessidade de agregação da carreira profissional com a vida pessoal. Entende-se, nesse sentido, um perfil profissional que não abdica do que lhe é confortável em prol de outros fatores que possam distanciá-lo de pessoas ou condições relacionadas à vida pessoal. Em contrapartida, nota-se também um perfil com aspiração a cargos de alta gerência, sem, contudo, interesse do impacto

direto de seu trabalho sobre a sociedade. Esta característica autocentrada, por sua vez, pode ser trabalhada sobre disciplinas que incluem ética no trabalho.

Por fim, este trabalho atingiu o objetivo do tema proposto ao identificar o perfil e as percepções dos estudantes universitários em relação ao planejamento de carreira profissional. Boa parte das sugestões de melhoria fundamenta-se em diálogos entre corpo discente, docente e a universidade.

Para futuras pesquisas é sugerido que tal investigação seja ampliada a alunos universitários de engenharia de produção de outras universidades públicas e privadas a fim de melhor compreensão sobre a influência do ambiente acadêmico na construção da carreira profissional. Também, são sugeridas realizações de pesquisas mais aprofundadas na concepção de âncoras de carreira, em um cenário político/econômico mais estável, a fim de averiguar se as características encontradas neste estudo sofreram influências desta circunstância pela qual o país atravessa no momento.

## 6 REFERÊNCIAS

1. ABEPRO. **Engenharia de Produção: Grande Área e Diretrizes Curriculares**. 1998. Disponível em: <<http://www.abepro.org.br/arquivos/websites/1/DiretrCurr19981.pdf>> Acesso em 28 mai. 2017.
  
2. BALASSIANO, Moisés; VENTURA, Elvira Cruvinel Ferreira; FONTES FILHO, Joaquim Rubens. **Carreiras e cidades: existiria um melhor lugar para se fazer carreira?**. Rev. adm. contemp., Curitiba , v. 8, n. 3, p. 99-116, 2004 .Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-65552004000300006&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552004000300006&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 13 dez. 2016.
  
3. BARROS, A. J. D. S.; LEHFELD, N. A. D. S. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 3ª. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
  
4. CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v.35, n.6, p.67-75, 1995.
  
5. CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (II). **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v.36, n.1, p.13-20, 1996.
  
- DUTRA, Joel Souza. **Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. Editora Atlas, São Paulo (1996).
  
6. DUTRA, Joel Souza; VELOSO, Elza Fátima Rosa; FISCHER, André Luiz; NAKATA, Lina Eiko. **As carreiras inteligentes e sua percepção pelo clima organizacional**. Rev. bras. v.10, 2009. Disponível em:<[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902009000100008](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902009000100008)> . Acesso em 15 dez. 2016.
  
7. FAÉ, Chistiano Stefani, et. al. **Um Retrato da Engenharia de Produção no Brasil**. Revista Gestão Industrial. 2005. Disponível em <<https://periodicos.utfpr.edu.br/revistagi/article/view/151/147>>. Acesso em 14 abr. 2017.
  
8. FROEMMING, Lurdes Marlene, et. al. **Geração Z: Compreendendo os hábitos de Consumo da Geração Emergente**. Revista RAUNP, vol. 3, nº 2, 2011. Disponível em: <<https://repositorio.unp.br/index.php/raunp/article/view/70/91>>. Acesso em 03 abr. 2017.
  
9. KILIMNIK, Zélia Miranda et al . **Seriam as âncoras de carreiras estáveis ou mutantes?: Um estudo com profissionais de Administração em transição de carreira**. Rev. bras. orientac. prof, São Paulo , v. 9, n. 1, p. 43-60, 2008 . Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902008000100005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902008000100005&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 15 dez. 2016.
  
10. KNABEM, A. **Trajetória profissional e âncoras de carreira de Edgar Schein: traçando possíveis relações**. 2005, 120 pág. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005. Disponível em: <<http://www.tede.ufsc.br/teses/PPSI0199.pdf>>. Acesso em: 15 dez. 2016.

11. MALLET, ENIO. **A Importância do Planejamento de Carreira na Vida Profissional**. 2015. Disponível em <<https://www.linkedin.com/pulse/import%C3%A2ncia-do-planejamento-de-carreira-na-vida-enio-mallet>> Acesso em: 03 fev. 2016.
12. MALVEZZI, Sigmar. **A construção da identidade do profissional no modelo emergente de carreira**. *Organização & Sociedade*, v. 7, n.17, p.137- 143, 2000.
13. MARTINS, H. T. **Gestão de Carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual e resultados de pesquisa**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.
14. MOGNON, Jocemara Ferreira; SANTOS, Acácia Aparecida Angeli dos. **Relação entre vivência acadêmica e os indicadores de desenvolvimento de carreira em universitários**. *Rev. bras. orientac. prof*, São Paulo , v. 14, n. 2, p. 227-237, dez. 2013 . Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902013000200008&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902013000200008&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 25 jun. 2017.
15. MOTTER, Jorge Eduardo. **O que é Pesquisa? Como se faz pesquisa em educação?** 2004. Disponível em <<http://mat.ufrgs.br/~vclotilde/disciplinas/pesquisa/pesquisa.pdf>> Acesso em 02 jun. 2017.
16. POLYDORO, S. A. J., MERCURI, E. N. G. S. **O trancamento de matrícula na trajetória acadêmica do universitário: Condições de saída e de retorno à universidade**. 2000. Universidade Estadual de Campinas, SP. Disponível em <<http://www.bdae.org.br/dspace/handle/123456789/1193>>. Acesso em 02 jun. 2017.
17. SCHEIN, E. Career anchors revisited: implications for career development in the 21st century. **Academy of Management Executive**, v. 0, n. 0, p. 80-88, 1996.
18. RIBEIRO, R.P.D. **Carreiras proteana e sem fronteira e as âncoras de carreira: percepções e escolhas profissionais de empregados de hospital privado de Belo Horizonte**. 2013, 92 pág. Dissertação (Mestrado em Administração) - Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2013. Disponível em <[http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Administracao\\_RibeiroRP\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Administracao_RibeiroRP_1.pdf)>. Acesso em: 16 dez. 2016.
19. RODRIGUES, N. T. S. **Gestão da Produção: Sinônimo de Sucesso para as Empresas**, 2009. Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAABr0EAA/engeharia-producao-arigo>>. Acesso em 15 mai. 2017.
20. ROBBINS, S. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 7ª Ed. São Paulo: Pearson Education. 2004.
21. SILVA, R. C. da et al. **Carreiras: novas ou tradicionais? Um estudo com profissionais brasileiros**. In: ENCONTRO DA ANPAD, 35, 2011, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: Anpad, 2011.
22. SOARES, D. H. P. **A escolha profissional: do jovem ao adulto**. São Paulo: Summus, 2002.

23. TOLFO, Suzana da Rosa. **A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças.** Rev. Psicol. Organ. Trab. 2002. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572002000200003](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572002000200003)> Acesso em: 15 dez. 2016.

24. VASCONCELOS, A. C.K et al. **A Geração Y e suas Âncoras de Carreira.** 2010. Disponível em < [http://www.fucape.br/\\_public/producao\\_cientifica/2/Katia%20Cyrilene%20-%20A%20geracao%20Y.pdf](http://www.fucape.br/_public/producao_cientifica/2/Katia%20Cyrilene%20-%20A%20geracao%20Y.pdf) > Acesso em 05 jan. 2017.

## APÊNDICE

### Questionário

1. Responda:

Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino

Idade: \_\_\_\_\_

Matrícula: \_\_\_\_\_

2. Das opções abaixo marque as que você julgar que mais se encaixam no seu perfil profissional:

( ) Busco sempre me aperfeiçoar naquilo que tenho habilidade, tento me tornar especialista naquilo que faço.

( ) Desejo subir os degraus da organização, alcançar os cargos de maior responsabilidade nas organizações.

( ) Tenho dificuldade em seguir um cronograma e métodos predefinidos para realizar minhas atividades, consigo realizar minhas tarefas de uma maneira melhor quando posso organizar o meu tempo e fazê-las do meu jeito.

( ) Segurança é fundamental, é necessário saber o que acontecerá a mim no dia de amanhã.

( ) Eu prefiro desenvolver algo novo, desejo ter meu próprio negócio.

( ) Sempre desejo ver o impacto daquilo que eu faço, saber que isso faz a diferença para outras pessoas.

( ) Não gosto de realizar as mesmas tarefas sempre, quero sempre novos desafios para superar.

( ) A minha carreira tem de fazer parte da minha vida como um todo, sem uma separação restrita da minha vida profissional e social.

3- Para você, qual das opções de cada um dos conjuntos de resposta a seguir melhor descreve o que é fazer parte de um ambiente organizacional:

Conjunto 1

( ) É estar situado em um meio que todos devem estar em sintonia, estar de acordo com o objetivo principal da empresa é fundamental.

( ) Eu devo realizar aquilo que cabe a mim, me concentrar naquilo que tange o meu setor.

Conjunto 2

( ) Os meus superiores e a organização como um todo tem o papel de me indicar um caminho, saber o que é necessário para que eu me desenvolva, para que possamos atingir os objetivos estabelecidos.

( ) Eu monto meu próprio caminho, buscando me desenvolver de acordo com aquilo que julgo o melhor para minha carreira.

Conjunto 3

( ) Uma organização representa um ponto de segurança e estabilidade, assim que me envolvo em algum ambiente tenho a tendência de me estabelecer e trabalhar para que possa me manter nele.

( ) Uma organização não deve ser vista como um ponto de parada, mesmo que esteja envolvido em uma, meus olhos estão sempre à procura de novas oportunidades.

4- Para você, o curso de engenharia de produção te permite desenvolver uma carreira profissional? Como?

5- Quais as oportunidades e os possíveis entraves à sua gestão individual de carreira?

6- Para você, quais mecanismos são válidos para a valorização da carreira profissional?

7- Você estabeleceu metas para sua carreira profissional? Já exerceu algum dos mecanismos que você sugeriu na questão 6? Qual?