

## PLANO DE CARREIRA E EMPREGABILIDADE NA PERCEPÇÃO DOS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO DO IBES/SOCIESC

Adriana Giovanela<sup>1</sup>  
Gisele dos Santos<sup>2</sup>

### RESUMO

Quais os benefícios que o planejamento de carreira trás em uma vida profissional, a importância desse planejamento para as organizações e os profissionais, e por que é tão importante ter uma visão real do mercado de trabalho. Assim sendo verificou-se quais fatores são determinantes para que os universitários de administração da faculdade IBES –SOCIESC obtivessem uma real percepção sobre o mercado de trabalho, em contrapartida foi analisada a percepção do mercado de trabalho através das agências de emprego e dados secundários fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Foram realizadas duas pesquisas, a primeira com os estudantes do primeiro e oitavo semestre de administração da faculdade IBES – SOCIES, segunda pesquisa com oito agências de emprego da cidade de Blumenau, para analisar quais fatores são importantes para os universitários profissionalmente, identificar se há necessidade da faculdade inserir novos cursos ou adaptar os já existentes, verificar se há escassez de profissionais no mercado e se os futuros profissionais desenvolvem algum tipo de planejamento de carreira, para assim se manter com um bom nível de empregabilidade.

**Palavras-chave:** Planejamento. Carreira. Empregabilidade. Profissional. Mercado de trabalho.

### 1 INTRODUÇÃO

Ao pesquisar o tema plano de carreira e os valores organizacionais, pode-se observar a dificuldade de compreender o quanto é importante para as organizações e os profissionais terem um planejamento em conjunto.

As empresas abrem suas portas para o avanço nos relacionamentos entre e dentro dos grupos que se tornam interdependentes, é neste momento em que as organizações se deparam com a dificuldade em abrir para seus profissionais, oportunidades de crescimento, traçar com o colaborador, objetivos em comum, para que haja interação entre a empresa e o colaborador, para que estes, alcancem suas metas.

Um dos objetivos da pesquisa é identificar, quais as necessidades das empresas representadas neste estudo pelas agências de emprego, observando assim, se existe a escassez de profissionais no mercado de trabalho, desta forma analisar as perspectivas dos estudantes de administração da faculdade IBES. SOCIESC, e fazer uma relação com o mercado de trabalho e verificar se estes têm as qualificações que o mercado exige, para assim, identificar

---

1 Professora Orientadora: Mestre em Administração pela Universidade Regional de Blumenau (FURB). (giovanelaa@gmail.com)

2 Graduada em Administração Geral pelo Instituto Blumenauense de Ensino Superior (IBES – SOCIESC). (giroses@hotmail.com)

se os estudantes possuem planos de carreira, ou então, se não possuem, enfatizar a importância deste, para manter um bom nível de empregabilidade em suas áreas de atuação.

O profissional que busca gerir sua carreira reflete na organização, mas, vai além dos portões de fábrica, esse movimento ou essas iniciativas alcançam a sociedade como um todo e é uma excelente iniciativa não somente de gestão, mas, de relações humanas.

Portanto esta pesquisa prima pela qualificação visando uma qualidade que supra as expectativas da organização do colaborador e dos meios em que estes estão envolvidos.

O conhecimento elaborado pela pesquisa poderá contribuir como base para novos estudos acadêmicos, evidenciando, dessa forma, a sua relevância científica.

Além disto, com a pesquisa se poderá identificar a percepção dos estudantes universitários do IBES/SOCIESC, sobre suas carreiras, seus objetivos profissionais, e assim sugerir para universidade contribuir com sua formação.

## **2 GESTÃO**

A prática de gestão organizacional é uma das atividades mais importantes da organização, mas, muitas empresas não possuem a qualificação para gerir seus departamentos.

Vargas (2005, p.5), explica o que é gestão:

Gerir uma empresa é acima de tudo gerir as pessoas que a compõem. Tecnologia, instalações, indicadores de qualidade e produtividade, fluxos de tesouraria, balanços, mapas estratégicos e demonstrações de resultados são conseqüências da atividade das pessoas, não ao contrário. Como conseqüências que não podem ser geridas, mas isso sim, utilizadas como indicadores de gestão.

Algumas organizações ainda acreditam, que é realmente possível gerir uma empresa, sem planejamento estratégico, uma análise de mercado. Esta nova maneira de gerir, que é gerir com planejamento transformar a empresa e seus departamentos mais integrados entre si e com mercado externo, melhorando assim o poder competitivo de qualquer que seja a organização em questão, tornando-a não somente eficiente, mas, sim eficaz.

### **2.1 GESTÃO DE PESSOAS**

Com as evoluções que o mercado vem sofrendo, com avanço das tecnologias e com movimento globalização aumentando a cada instante, os profissionais requisitados outrora, não são os mesmos, profissionais se aperfeiçoando, empresas valorizando-os, organizações

que necessitam que sua mão-de-obra seja, capaz, hábil, flexível e inteligente.

Para Gil (2001), “Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”.

Segundo Dutra (2002), “Um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo”.

Fica evidente, que às organizações, precisam fornecer aos seus colaboradores atividades que serão relacionadas à gestão de pessoas, como desenvolvimento, treinamento, motivação, boa remuneração entre outros benefícios.

### 2.1.1 A importância da gestão de pessoas

Dar a devida importância à gestão de pessoas, é também dar importância aos objetivos organizacionais, pois, os objetivos da ARH vêm de encontro das metas organizacionais e de cada indivíduo da organização. Portanto a ARH ou gestão de pessoas é um facilitador desses objetivos, e como tal, deve ser tratada pelos gestores como uma importante ferramenta da função de gestão.

Chiavenato (2006, p.141), explica a importância da ARH:

Para tanto, as organizações devem possuir recursos, conhecimentos, habilidades e competências e – acima de tudo – pessoas que incorporem essas novas características. Tudo isso requer novas práticas administrativas e – de lambujem – a contínua redefinição e realinhamento das práticas e políticas de RH para criar novos comportamentos e competências dos colaboradores. Assim, o papel da ARH deixa de ser a simples manutenção do status quo para se transformar gradativamente na área capaz de criar organizações melhores, mais rápidas, proativas e competitivas.

## 2.2 A IMPORTÂNCIA DO LÍDER NA INTEGRAÇÃO DOS COLABORADORES

Na existência de um grupo seja pequeno ou grande, surge à necessidade de liderança. E para que este processo de liderança seja eficaz, são necessários alguns pontos, como, liderados motivados, liderados cientes dos objetivos organizacionais.

Gil (2001, p. 220), o líder no contexto organizacional:

Num contexto de Gestão de Pessoas, é necessário que elas vejam-se mais como colaboradoras do que como subordinadas, pois requer-se sua adesão aos objetivos,

políticas e missão da organização. Isso significa que os gestores precisam permanentemente atuar como líderes, já que liderança nada mais é do que a forma de direção baseada no prestígio pessoal e na aceitação dos subordinados.

### 2.2.1 Tipos de líderes

A liderança ou a gerencia é determinante para o bom funcionamento de qualquer empresa, seja esta de grande ou pequeno porte, é preciso que os profissionais designados para estes cargos tenham uma visão de toda a organização. Compreendendo assim, o que a organização e os colaboradores almejam, para poder conduzir o processo de modo que todos estejam satisfeitos, e alcancem seus objetivos.

Desta maneira pode-se observar que para a obtenção de uma real integração empresa, indivíduo, é necessário ser eficiente e eficaz, um colaborador não pode ser somente eficiente e cuidar apenas de seus interesses pessoais prejudicando desta forma a organização, mas, também por outro lado não pode preocupar-se somente com problemas organizacionais deixando de lado seus interesses, ou seja, sendo eficaz.

Segundo Robbins (2003, p.374) A eficácia da liderança é importante. É o critério último pelo qual determinamos se um líder obtém sucesso ou fracassa.

Nesta perspectiva, “os líderes devem relacionar-se efetivamente com outros na organização, estabelecer um exemplo baseado em valores mediante palavras e atos e obter sucesso em forma relacionamentos significativos em toda a organização”. (Kuczmarski, 1999, p.169).

Nesta perspectiva “ser gerente significa obter resultados com pessoas e com inovação”. (BOOG, 2002, p.260).

O líder é uma das peças fundamentais para as organizações, é o que transmite a cultura organizacional até os colaboradores, comanda o grupo, soluciona problemas, avalia a situação e lidera não somente seus liderados mais a organização. Esse profissional chamado líder é o diferencial de muitas empresas.

### 2.3 EMPREGABILIDADE

Para Saad (2002, p.548) “inicialmente, gostaria de falar do significado desse tema e dessa expressão. Empregabilidade é a capacidade que cada um de nós tem de gerar trabalho e renda”.

Com a forte concorrência no mercado, os profissionais sentem a obrigação de se aperfeiçoarem, a crise imobiliária que ocorreu nos EUA refletiu no mundo, e que fez muitas organizações demitirem milhões de pessoas, junto com a desaceleração econômica são grandes causadoras da necessidade de agregar valor às carreiras e aos currículos profissionais, além desses fatores as empresas e os profissionais estão em freqüente mutação por absorverem as mudanças do mercado. Saber explorar a falta de mão de obra qualificada, também é importante, se aperfeiçoar, obter conhecimento, analisar as reais oportunidades que o mercado oferece nesse momento, em que o desemprego aumenta e as empresas cada vez mais procuram profissionais diferenciados, que realmente dão às organizações algo novo, visionário, inovador, que deixe-as a frente da concorrência.

Bastante comum ouvirmos falar de empregos que sobram em determinadas áreas por não terem profissionais qualificados para assumir o cargo.

Chiavenato (2009, p.01) surgimento do termo empregabilidade:

Sendo assim, surge o termo empregabilidade que é a capacidade de se proteger das oscilações do mercado, obtendo conhecimento, fácil adaptação a novos ambientes, experiências, sendo empreendedor, criativo, uma referência no seu segmento de atuação.

É importante frisar que não somente as empresas sofrem com as variações de mercado, mas todas as partes que compõem este mercado.

Chiavenato (2009, p.1) explica o significado de empregabilidade:

A empregabilidade significa o conjunto de competências e habilidades necessário para uma pessoa manter-se colocada em uma empresa. Significa a capacidade de conquistar e de manter um emprego de maneira sempre firme e valiosa. E como a natureza do emprego está mudando rapidamente, essa capacidade deve incluir flexibilidade e inovação da pessoa para acompanhar a mudança irresistível. O emprego está se tornando temporário, parcial, fugidio e passageiro. Mais do que isso multifuncional, flexível e mutável.

Ao sofrer essas influências do mercado de trabalho, das evoluções tecnológicas e das mudanças que freqüentemente sofremos por inúmeras variáveis externas que são incontrolláveis, o profissional precisa direcionar e estar preparado também para, todas estas eventuais mudanças, que são comuns, em um mercado que a informação e o conhecimento é caminho para o sucesso seja ele profissional ou organizacional. A informação o conhecimento andam juntos para os profissionais que planejam suas carreiras, evoluir com o mercado, ter

uma boa rede de relacionamentos pode ser uma boa experiência e gratificante neste processo de evolução da carreira.

Saad (2002): networking uma ferramenta importante:

Não é algo que podemos delegar: ninguém pode construir redes de network para nós. Muitos profissionais dizem não gostar de ligar nem de procurar pessoas, não gostar de eventos pessoais ou profissionais, não conseguir pedir conselhos ou informações e preferir trabalhar sozinhos.

Werdeshiem (2004): as novas exigências organizacionais:

As grandes empresas aumentaram suas exigências de formação por parte dos profissionais ocupantes de qualquer posição hierárquica, pois as atividades passaram a exigir conhecimentos de maior escopo, além do relacionamento interpessoal. Portanto, a competência demanda também a qualificação emocional, ou seja, a atuação com inteligência emocional, características comportamentais essenciais como saber ouvir, saber liderar, trabalhar em equipe, motivar, influenciar e desenvolver pessoas, posicionar-se com firmeza e embasamento, expressar-se e comunicar-se bem e em público, possuir facilidade para promover mudanças e ser flexível.

As organizações buscam colaboradores que possuem características para trabalhar em grupo, com rede de relacionamento, boa comunicação, com capacidade de se adaptar a novos ambientes e novas formas de trabalho.

Saad (2002): competências comportamentais e gerenciais:

Na verdade, as empresas, se eu pudesse resumir bastante a questão, acreditam ser mais fácil ensinar alguém a falar inglês ou obter conhecimento técnico e específico que fazer com que seja mais flexível, aceite mudanças ou conviva melhor com os colegas.

A comunicação e a divulgação da cultura organizacional é falha em muitas empresas independente do porte desta, faz-se necessário à compreensão dos objetivos de ambas as partes, os colaboradores precisam ser ouvidos e os objetivos organizacionais precisam ficar explícitos no momento da contratação, durante o desenvolvimento das atividades e em uma possível demissão.

No quadro 7 podemos evidenciar este desencontro da comunicação entre organização e indivíduos, dos aspectos que a organização considera importante para demissão e quais os aspectos que os colaboradores acreditam que a organização leva em conta.

A pesquisa ouviu 522 empresas, 63% (sessenta e três por cento) delas multinacionais e a maioria com faturamento acima de 100 milhões de reais anuais, e 699 profissionais do eixo Rio - São Paulo, sendo 46% (quarenta e seis) deles de nível gerencial e de diretoria e 30% (trinta por cento) de nível de coordenação e supervisão. No quadro 7 podemos analisar o resultado desta pesquisa e evidenciar que há um desencontro entre empresa e colaborador na percepção da empregabilidade.

Aspectos que os profissionais acreditam influenciar a empresa na hora de demitir.	Aspectos reais que influenciam a empresa na hora de demitir.
Atualização 28,70%	Atualização 5,41%
Comportamento 19,69%	Comportamento 45,95%
Gerenciais 19,36	Gerenciais 40,54%
Técnicos 32,25%	Técnicos 8,10%

**Quadro 7 – Pesquisa sobre Demissão.**

Fonte: Saad (2002, p. 557 e 558).

Ser comunicativo, adquirir conhecimento, realmente é vital para qualquer área em que se deseje trabalhar, a maioria das organizações estão descentralizando o poder de decisão não deixando-o na mão de um só profissional.

## 2.4 RECRUTAMENTO

Para Kuczarski (1999), processo de recrutamento é uma das áreas críticas que causa impacto direto sobre o fato de o indivíduo vir a ser eventualmente integrado com sucesso na organização.

Se forem tomadas decisões erradas sobre quem deve penetrar na cultura do ambiente de trabalho, então, em vez de integração haverá desintegração. Em vez de consenso, haverá uma falta de consenso pouco sadia e quase sempre esmagadora. Em vez de acordo, haverá confronto negativo e discórdia freqüente.

O recrutamento é um importante meio ou instrumento para suprir a necessidade das organizações, necessidade esta que pode ocorrer por muitos motivos, cada vez mais para as organizações, a tarefa recrutar um profissional com qualificações se torna difícil.

## 2.5 PLANO DE CARREIRA

Agregar conhecimento constantemente, dar a sua carreira a devida importância, planejar seus objetivos e fixar metas, são importantes decisões que os profissionais precisam tomar para crescer profissionalmente.

Maanen (1977 apud BOOG, 2002, p. 201), carreira passa a idéia de um caminho estruturado e organizado no tempo e no espaço, que pode ser seguido por alguém.

Hall (1976 apud BOOG, 2002, p. 201), “Carreira é uma seqüência de atitudes e comportamentos associados com experiência e atividades relacionadas ao trabalho durante a vida de uma pessoa”.

Portanto esses dois conceitos não levam em conta, as influências externas que o individuo sofre no decorrer da vida e de sua carreira, como por exemplo influências da sociedade ou então da empresa em que este atua.

London e Stumpf (1982 apud BOOG, 2002, p. 201), a carreira tem varias fases e intervenções:

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

Adequar sua carreira com os objetivos da organização e com isto somar objetivos pessoais e objetivos organizacionais, para um relacionamento de sucesso.

Absorver as experiências adquiridas ao longo da vida para adequar-se ao tipo de carreira pretendido.

Segundo Dutra (2002, p 202.): há três tipos de carreiras:

Operacionais. Ligadas às atividades-fim da empresa. Exigem o uso do corpo ou alto grau de estruturação. Profissionais. Relacionadas com atividades específicas. Em geral, exigem formação técnica ou de nível superior. Gerenciais. Ligadas às atividades de gestão da empresa. Normalmente, aproveitam-se pessoas oriundas das carreiras operacionais ou profissionais que, ao longo de seu processo de crescimento, demonstraram vocação e interesse pela carreira gerencial.

Para Chiavenato (2006, p 283.) “Cada vez mais as pessoas estão assumindo a responsabilidade total por suas próprias carreiras. As empresas oferecem oportunidades e o impulso para aprender, enquanto as pessoas seguem adiante”.

Nem sempre essa interação empresa colaborador funciona, por muitos motivos, como o desencontro de interesses ou objetivos, má distribuição da cultura organizacional, líderes que não estimulam o interesse pelo conhecimento, e o desinteresse das partes envolvidas.

Administrar a carreira é facilitar as possibilidades de desenvolver-se profissionalmente, mostrar a uma determinada organização que se tem qualificações de estar naquele cargo, e que possui conhecimento e habilidades para cargos que exijam mais do profissional em questão.

Dutra (2002, p 103.) comenta que um plano de carreira é construído pela empresa e pelo funcionário:

A carreira deve ser pensada, portanto, como uma estrada que está sempre sendo construída pela pessoa e pela empresa. Desse modo, se olharmos para frente, vamos ver o caos a ser ordenado e, quando olhamos para trás, enxergaremos a estrada que já construímos. Uma empresa que administre de forma compartilhada as carreiras terá diante de si várias estradas em construção.

Para construir uma carreira de sucesso em uma organização é necessário ter em mente que o conhecimento é o mais importante meio para se chegar lá. Mas, não é o único é necessário que ao planejar sua carreira o profissional tenha sempre bons contatos, atitude e perspectiva.

O conhecimento das atividades ou da área em que o profissional atua é de extrema importância, estar sempre atualizado se renovando e descobrindo novas maneiras de aperfeiçoar-se.

A perspectiva vem de encontro ao conhecimento, um profissional que possua dentre suas características a perspectiva, é um profissional com opinião própria, com filem, aquele que faz a diferença no grupo, o inovador ousado, enfim aquele que as empresas tanto buscam no mercado.

Atitude aliada ao conhecimento e a perspectiva nos dizem, que teremos um profissional completo, pois, não há nenhuma utilidade em um executivo ou profissional que não tenha uma posição ativa no grupo, que chame a responsabilidade da ação para si, claro com firmeza e embasamento nas decisões, com espírito empreendedor. (CHIAVENATO 2009)

Chiavenato (2009), exemplifica a santíssima trindade do sucesso profissional:

Essa tríade – conhecimento, perspectiva e atitude – constituem a chamada santíssima trindade da empregabilidade que leva ao sucesso profissional. Na realidade as empresas estão procurando trabalhar com mais cérebros com menos dinheiro e recursos. Maior qualidade e menor quantidade. Menor número de pessoas e mais inteligências e talentos. Estamos na era do Capital Intelectual. Trabalho mais mental e intelectual. E quem souber ofertar e vender essa matéria prima cinzenta tão escassa e sofisticada tem o futuro pela frente.

Além da tríade citada por Chiavenato (2009), outras características ajudam ao profissional na elaboração e sustentação do plano de carreira.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Para a elaboração deste projeto como base utilizou-se fundamentações teóricas, pesquisas de campo que foram realizadas com a colaboração dos estudantes de administração do primeiro e oitavo semestre da faculdade IBES-SOCIESC do ano de 2009, e com as agências de emprego da cidade de Blumenau, desta forma serão demonstrados a coleta dos dados, critérios e descrição das pesquisas.

#### **3.1 MODALIDADE DE PESQUISA**

A pesquisa, em relação ao objetivo, classifica-se com um estudo descritivo.

Para Andrade (2001, p. 124) “Neste tipo de pesquisa, os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados sem que o pesquisador interfira neles”.

Já, para Gil (1999, p. 44) “[...] pesquisas descritivas vão além da simples identificação da existência da relação entre variáveis, pretendendo determinar a natureza dessa relação”.

Em relação ao procedimento a pesquisa se classifica como um estudo de campo. Para Marconi (1990 apud ANDRADE, 2001, p. 127)

Pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos a cerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese que se queira comprovar ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.

### **4 APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS**

Para responder a questão problema que foi evidenciada no início desta pesquisa, em que identificou-se a necessidade de analisar qual a percepção que profissionais que cursam administração na faculdade IBES/SOCIESC tem do mercado de trabalho e se estes possuem ou não um planejamento de carreira.

Para conseguir a resposta desta questão foram elaborados dois questionários o primeiro foi aplicado com 55 (cinquenta e cinco) estudantes de administração da faculdade IBES/SOCIESC do primeiro e oitavo semestre, o segundo questionário foi aplicado em 8 (oito) agências de empregos todas estas situadas na cidade de Blumenau, nessas duas pesquisas foram retirados os dados para compor este trabalho acadêmico.

#### 4.1. PERCEPÇÃO DOS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO

Esta primeira parte a pesquisa, buscou identificar qual perfil dos 55 (cinquenta e cinco) estudantes que responderam a pesquisa de administração da faculdade IBES/SOCIESC que dentre estes 62% (sessenta e dois por cento) são mulheres e (trinta e oito por cento) são homens.

No levantamento realizado com os estudantes do curso de administração da faculdade IBES/SOCIESC há 80% (oitenta por cento) cursando o oitavo semestre, 20% (vinte por cento) cursam o primeiro semestre.

A perspectiva dos estudantes com relação ao mercado de trabalho é de 100% (cem por cento) acreditam que terão um excelente desempenho no mercado de trabalho, com chances de um amplo crescimento profissional nas atividades que escolheram desenvolver.

Há 62% (sessenta e dois por cento) dos estudantes não sabem quantos profissionais disputarão as mesmas oportunidades que eles, 38% (trinta e oito por cento) analisa a concorrência e tem conhecimento da dificuldade que enfrentarão para crescer profissionalmente.

Qual a preocupação dos universitários do IBES/SOCIESC do curso de administração do primeiro e oitavo semestre na construção de uma rede de relacionamentos, 87% (oitenta e sete por cento) tem um bom nível de relacionamento, 11% (onze por cento) possuem um ótimo grau de relacionamento, 2% (dois por cento) consideram o grau de relacionamento ruim.

O curso de administração da faculdade IBES/SOCIESC na percepção de 78% (setenta e oito por cento) dos universitários é completo e prepara o estudante para o mercado de trabalho não havendo necessidade de inserção de nenhuma outra disciplina, 22% (vinte e dois

por cento) gostariam que na grade do curso de administração fossem inseridas outras disciplinas.

Há 88% (oitenta e oito por cento) dos universitários percebem que o nível de contribuição do curso de administração da faculdade IBES/SOCIESC para o mercado de trabalho é bom, os demais com 12% (doze por cento) dividem-se em péssimo, ruim e ótimo.

Verifica-se através dos dados fornecidos pela pesquisa que 67% (sessenta e sete por cento) dos profissionais e estudantes recebem da empresa cursos profissionalizantes, treinamentos e outros incentivos necessários para aprimorar suas funções na organização, 33% (trinta e três por cento) não recebem nenhum tipo de treinamento para desenvolver-se.

#### 4.2 PESQUISA REALIZADA COM AGÊNCIAS DE EMPREGO

Esta segunda parte a pesquisa, busca identificar qual a expectativa e a percepção das agências de emprego com relação aos estudantes da faculdade IBES/SOCIESC, para efetuar esta análise foram aplicados questionário elaborados oito agências da cidade de Blumenau, 78% (setenta e oito por cento) das agências atuam no mercado a mais de onze anos, 25% (vinte e cinco por cento) atuam no período de um a três anos.

É possível constatar através da pesquisa que aplicou-se com as agências que 87% (oitenta e sete por cento) das agências sentem, com a falta de profissionais para os cargos operacionais conforme foi perguntado para agências que relataram haver uma procura grande das organizações por estes profissionais, sendo que também há a falta de profissionais técnicos, 13% (treze por cento) das agências acreditam não haver escassez de nenhum profissional no mercado, torna-se importante ressaltar que as agências pesquisadas trabalham com todos os tipos de profissionais ou seja, operacional, técnico e gerencial.

Todas as agências de emprego entrevistadas, ou seja, 100% (cem por cento) confirmaram conhecer a faculdade IBES/SOCIESC.

Baseando-se na informação que todas as agências conhecem a faculdade, questionou-se qual a expectativa destas, e apurou-se que 87% (oitenta e sete por cento) das agências de emprego tem boas expectativas dos profissionais formados pela faculdade IBES-SOCIESC, 13% (treze por cento) tem ótimas expectativas por estes profissionais.

Nesta perspectiva, 87% (oitenta e sete por cento) das agências com uma boa percepção sobre os estudantes da faculdade IBES-SOCIESC no mercado de trabalho, 13% (treze por cento) consideram ser ótima essa percepção.

Já com relação aos profissionais da cidade de Blumenau 75% (setenta e cinco por cento) das agências confirmam que os profissionais da cidade são capacitados, 25% (vinte e cinco por cento) não possuem a mesma opinião por faltar profissionais em áreas mais específicas como desenvolvimento de programas com ferramenta Java em computação, por exemplo.

No mercado de trabalho da cidade de Blumenau notou-se através das agências de emprego, que há 75% (setenta e cinco por cento) oferta de cargos e 25% (vinte e cinco por cento) de profissionais que buscam por estes cargos.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A importância deste tema planejamento de carreira desenvolve-se através da necessidade das organizações e dos profissionais em compor seus objetivos em paralelo.

A pesquisa realizada objetivou identificar e comparar a percepção dos estudantes de administração, em relação às áreas de atuação do administrador no início e no final do curso, onde pode-se verificar que os estudantes de administração têm real percepção sobre as áreas de atuação dos administradores no mercado de trabalho. Objetivou-se também identificar as formas que os estudantes de administração do IBES/SOCIESC, planejam suas carreiras, fato que foi evidenciado através da pesquisa realizada com os estudantes de administração quando afirmam não planejar suas carreiras, preocupam-se com sua vida profissional mas, não fixam metas, objetivos e não possuem conhecimento de seus concorrentes, ou as vagas que estão abertas no mercado de trabalho. Outro objetivo foi, relacionar a necessidade do mercado de trabalho com a qualificação dos estudantes de administração do IBES/SOCIESC, quando constatou-se que o mercado de trabalho necessita em demasia de profissionais técnicos e operacionais, cargos estes que os estudantes de administração por estarem capacitados para os cargos gerenciais não ocupam, fato que apresenta escassez deste tipo de profissional no mercado blumenauense, é o que afirmam as agências de emprego pesquisadas. E por fim objetivou-se apresentar ações para faculdade IBES/SOCIESC, à medida que a pesquisa foi aprofundando, tornou-se possível constatar pontos primordiais nas ações que as instituições de ensino podem realizar para o melhor desenvolvimento do mercado de trabalho blumenauense, utilizando-se destas informações em especial na faculdade IBES/SOCIESC nos seus cursos de graduação, pós-graduação extensão ou eventuais novos cursos.

Ao alcançar os objetivos propostos nesta pesquisa é possível afirmar que os universitários do curso de administração da faculdade IBES/SOCIESC do primeiro e oitavo

GIOVANELA, Adriana; SANTOS, Gisele dos. Plano de carreira e empregabilidade na percepção dos estudantes de Administração do IBES/SOCIESC. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.3, n.4, p.241-257, Sem II 2009. Temática TCC.  
ISSN 1980-7031

semestre não planejam suas carreiras apesar da relevância dada ao tema planejamento de carreira, que confirmado pela pesquisa realizada inibe as ameaças e faz com que os profissionais potencializem seus pontos fracos e saibam quais as oportunidades que poderão surgir ao longo de uma carreira profissional. A pesquisa com os estudantes de administração do primeiro e oitavo semestre da faculdade IBES/SOCIESC apresenta dados que comprovam que os universitários, não possuem conhecimento de quantos candidatos irão concorrer com os mesmos, dificultando assim uma futura ascensão profissional e atingido o nível de empregabilidade destes, pois, a falta de um planejamento de carreira afeta todas as estruturas direcionadoras de uma carreira profissional, podendo prejudicar o relacionamento que o colaborador tem com a organização em que atua ou pretende atuar. Apesar de não desenvolverem um plano de carreira os universitários da faculdade IBES/SOCIESC possuem uma boa rede de relacionamentos.

Com as mudanças sistemáticas do mercado de trabalho em que algumas profissões ficam obsoletas outras profissões surgem para sanar as necessidades deste mercado, para comprovar ainda mais essa mutação que o mercado de trabalho vem sofrendo nos últimos tempos constatamos na pesquisa que a média de tempo nos empregos dos estudantes de administração da faculdade IBES/SOCIESC não passa de três anos, além disto essas freqüentes oscilações do mercado de trabalho, o tornam carente de profissionais capacitados em algumas profissões como foi apresentado na pesquisa com as agências de emprego em que há escassez de profissionais, principalmente na área operacional e técnica.

A percepção e a perspectiva que o mercado de trabalho tem dos estudantes de administração da faculdade IBES/SOCIESC é muito otimista, pois as agências de emprego consideram os profissionais graduados pela referida faculdade capacitados além deste fato todas as agências pesquisadas conhecem a instituição de ensino.

As sugestões feitas para a faculdade IBES/SOCIESC têm como base, os dados coletados pela pesquisa realizada com os 55 (cinquenta e cinco) estudantes de administração do primeiro e oitavo semestre desta, e com as 8 (oito) agências de emprego da cidade de Blumenau.

- Para graduação de administração os estudantes identificaram como fatores importantes inserir novas e mais disciplinas, disciplinas de inglês, direito, gestão.
- Graduação de administração com os resultados obtidos na pesquisa nota-se que não possuem planejamento de carreira por isto é preciso frisar a importância

desta ferramenta para o crescimento profissional destes, realizando palestras, ou implementando uma disciplina sobre.

- No que diz respeito aos cargos técnicos, torna-se uma oportunidade para a faculdade IBES/SOCIESC realizar cursos a nível técnicos ou profissionalizantes para cargos operacionais, pois constatou-se, nessa pesquisa a escassez destes profissionais no mercado. Os profissionais técnicos diferem de profissionais que buscam uma graduação, são importantes porque possuem um conhecimento específico sobre uma determinada área, sendo assim vitais para compor o mercado de trabalho com os cargos operacionais e gerenciais.
- Para a pós-graduação seria importante, direcionar estes estudantes para gestão de pessoas, pois nos cargos gerenciais que são os mais pretendidos por estes universitários do primeiro e oitavo semestre da faculdade IBES/SOCIESC, verificou-se deficiência na contratação de pessoas com capacidade e qualificações para gerir pessoas.

Conforme pressuposto anteriormente, a maioria dos estudantes desconhece as áreas de atuação do administrador, e a grande gama dos estudantes ou profissionais de administração, não planejam suas carreiras com isso diminuem as suas perspectivas de empregabilidade.

A realização desta pesquisa possibilitará aos estudantes de administração da faculdade IBES/SOCIESC terem uma ampla visão de suas possibilidades no mercado de trabalho, além de refletirem sobre simples questões como, a construção de uma rede de relacionamentos, novos cursos para agregar valor as suas carreiras profissionais e observar à concorrência dos profissionais que estão no mercado de trabalho. A visão do mercado de trabalho sob a ótica das agências de emprego é apresentada à faculdade IBES/SOCIESC para que possa cada vez mais aprimorar a formação de profissionais capacitados e qualificados.

A contribuição pessoal desta pesquisa se dá no momento em que com os dados coletados e analisados se torna possível identificar a percepção do atual mercado de trabalho e na elaboração de sugestões a melhor formação profissional de futuros administradores contribuindo para o bem comum.

## **ABSTRACT**

What benefits do the career planning back on a life, the importance of planning for organizations and professionals, and why is it so important to have a real view of the labor market. Thus it was found that factors that are crucial to the university administration, faculty IBES SOCIESC obtain a real insight into the labor market, however we analyzed the perception of the labor market through employment agencies and secondary data provided by Ministry of Labor and Employment. There were two surveys, with the first students of the

GIOVANELA, Adriana; SANTOS, Gisele dos. Plano de carreira e empregabilidade na percepção dos estudantes de Administração do IBES/SOCIESC. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.3, n.4, p.241-257, Sem II 2009. Temática TCC.  
ISSN 1980-7031

first and eighth semester of college administration IBES - SOCIES second survey of eight employment agencies in the city of Blumenau, to analyze which factors are important for college students professionally, to identify no need to insert new college courses or adapt existing ones to determine whether there is a shortage of dentists and future professionals develop some kind of career planning, thereby maintaining a good level of employability.

**Key-words:** Planning. Career. Employability. Professional. Labor market.

## REFERÊNCIAS

BOOG, Gustavo e Madalena. **Manual de gestão de pessoas e equipes**. Volume II São Paulo: Editora gente, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração Recursos Humanos: fundamentos básicos**. 4. ed. São Paulo: Altas, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Altas, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Talento e Empregabilidade**. Disponível em: <<http://www.chiavenato.com>> Acesso em: 16 jun. 2009.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2002.

FISHER, et al; **Manual de gestão de pessoas e equipes**. Volume II São Paulo: Editora gente, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

KUCZMARSKI, Susan Smith; KUCZMARSKI Thomas D. **Liderança: baseada em valores**. 1. ed. São Paulo: Educator, 1999.

ROBBINS, Stephen Paul. **Administração : mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2003.

GIOVANELA, Adriana; SANTOS, Gisele dos. Plano de carreira e empregabilidade na percepção dos estudantes de Administração do IBES/SOCIESC. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.3, n.4, p.241-257, Sem II 2009. Temática TCC.  
ISSN 1980-7031

SAAD, et al; **Manual de gestão de pessoas e equipes**. Volume II São Paulo: Editora gente, 2002.

WERDESHEIM, et al; **Manual de gestão de pessoas e equipes**. Volume II São Paulo: Editora gente, 2002.

VARGAS, Ricardo. **Os meios justificam os fins: gestão baseada em valores**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.